

TİSK AKADEMİ



AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler
Gülsevil Alpagut

**Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde
Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği**
Alpay Hekimler

Özel Emeklilik Sistemlerinde Cinsiyete Dayalı Gelir Farkı: Türkiye Örneği
Muhsin Kar / Adem Yavuz Elveren

**Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık
Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma**
Cem Cüneyt Arslantaş

Anayasa Taslağı'nın İktisadi Hükümlerinin Değerlendirilmesi
Güneri Akalın

Türkiye'de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı
Sami Taban

Hedge Fonlar: Eğilimler ve Riskler
M. Faruk Aydın / Vuslat Us

**Emek Yoğun Sektörlerde Sürdürülebilirlik Arayışları Üzerine Marka ve Organize
Perakendecilik Bağlamında Bir Değerlendirme**
Ahmet Bardakçı

**İş Sağlığı ve Güvenliğinde
İşverenin Cezai Sorumluluğu**
Levent Akın



Tuğrul KUDATGOBİLİK

Üçüncü yılımıza girerken...

Yaşadığımız yüzyılda bilim, bireysel çabalar ile değil, toplumsal yapılanmanın buna uygun şekilde kurgulanması ile yapılabilir. Bu nedenle, ülkelerin bilimsel faaliyetler için ayırdıkları kaynaklar gittikçe önem kazanmaktadır. Son yıllarda TÜBİTAK'ın fen ve sosyal bilim alanlarına ayırdığı finansal kaynağı artırması, Türkiye'nin uluslararası bilim arenasında yayın açısından ciddi bir atılım yapmasını sağlamıştır. Bu durum bilimsel faaliyetlere sadece kamunun değil, özel ve sivil toplum kurumlarının da destek vermesi gerektiğini açıkça göstermiştir.

TİSK, bu olgudan yola çıkarak akademik kimliği öne çıkartan ve uluslararası bilim çevrelerinde de kabul görececek bir Dergi çıkarmayı planlamış ve nihayetinde 2006 yılı İlkbaharında TİSK AKADEMİ'yi yayınlamaya başlamıştır. Elinizde tuttuğunuz sayı

ile birlikte TİSK AKADEMİ, üçüncü yılına adım atmıştır. Her sayısı 7.500 adet basılan ve yaklaşık 5.000 adedi Üniversitelerimizdeki öğretim üyelerine ve Üniversite kütüphanelerine dağıtılan Dergimiz artık Türk Bilim Dünyasının bir parçası haline gelmiştir.

TİSK bu faaliyeti ile, Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde, firmalara ve diğer sivil toplum örgütlerine, "sosyal sorumluluk" kavramına sadece düşünce boyutunda değil, eylem boyutunda da sahip çıktığını göstermiş bulunmaktadır.

Yarattığımız bu değerle, Cumhuriyetimizin kurucusu Büyük Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ün çağdaş uygarlık hedefine ulaşmak için ülkemizin bilim üreten, bilime inananların yaşadığı bir ülke konumuna gelmesine katkı verdiğimizizi düşünmekteyiz. Destek verenlere teşekkür eder, nice nice yıllar dilerim.

TİSK AKADEMİ

CİLT: 3 SAYI: 5

Sahibi

Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu Adına
Tuğrul KUDATGOBİLİK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Bülent PİRLER

Editör

Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK

Yayın Kurulu Sekreterleri

Emel ÇOPUR
Sibel TUĞ

İdare Yeri

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Hoşdere Caddesi Reşat Nuri Sokak
No : 108 06540 Çankaya - ANKARA
Tel : (+90 312) 439 77 17 (pbx)
Faks : (+90 312) 439 75 92-93-94
Web : www.tisk.org.tr
E-posta : akademi@tisk.org.tr

Baskı Tarihi

31 Mart 2008

Tasarım ve Baskı

AJANS-TÜRK BASIN ve BASIM A.Ş.
İstanbul Yolu 7. km. Necdet Evliyagil Cad. No: 24
Batıkent - ANKARA
Tel : (+90 312) 278 08 24 • Faks : (+90 312) 278 18 95

ISSN:1306-6757

Yayın İlkeleri

TİSK AKADEMİ, yılda iki kez Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz. Dergide yayınlanan makalelerin yayın hakkı Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na aittir ve yayıncının izni olmadan hiçbir şekilde yeniden çoğaltılamaz.

DANIşMA KURULU

Prof. Dr. Asaf Savaş AKAT	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Teoman AKÜNAL	Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Tuğrul ARAT	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARICI	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Emin ÇARIKÇI	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hüsnü ERKAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz ESEN	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Yüksel İNAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Muhteřem KAYNAK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILOT	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan MORGİL	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer MÜFTÜOĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Selami SARGUT	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Nur SERTER	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Polat SOYER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nurhan SÜRAL	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sübidey TOGAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. İlter TURAN	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Sadi UZUNOĞLU	Trakya Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

- **AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler**
Doç. Dr. Gülsevil Alpagut6
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- **Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği**
Doç. Dr. Alpay Hekimler38
Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- **Özel Emeklilik Sistemlerinde Cinsiyete Dayalı Gelir Farkı: Türkiye Örneği**
Muhsin Kar / Adem Yavuz Elveren68
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Utah Üniversitesi Ekonomi Bölümü
- **Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma**
Yrd. Doç. Dr. Cem Cüneyt Arslantaş100
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
- **Anayasa Taslağı’nın İktisadi Hükümlerinin Değerlendirilmesi**
Prof. Dr. Güneri Akalın118
İstanbul Aydın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- **Türkiye’de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı**
Doç. Dr. Sami Taban144
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- **Hedge Fonlar: Eğilimler ve Riskler**
M. Faruk Aydın / Vuslat Us168
TCMB Araştırma ve Para Politikası Genel Müdürlüğü
- **Emek Yoğun Sektörlerde Sürdürülebilirlik Arayışları Üzerine Marka ve Organize Perakendecilik Bağlamında Bir Değerlendirme**
Doç. Dr. Ahmet Bardakçı186
Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**
Doç. Dr. Levent Akın210
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

CONTENTS

Flexicurity in EU and Legal Arrangements in Turkey <i>Associate Prof. Dr. Gülsevil Alpagut</i>6 <i>İstanbul University Faculty of Law</i>
Caution Strike as a Business Conflict within the Industrial Relations System with Reference to European Union Legislation and an Example from Germany <i>Associate Prof. Dr. Alpay Hekimler</i>38 <i>Namık Kemal University Institute of Social Sciences</i>
Gender-Based Earning Differentials in Private Pension Systems: The Case of Turkey <i>Muhsin Kar / Adem Yavuz Elveren</i>68 <i>Kahramanmaraş Sütçü İmam University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>The University of Utah Department of Economics</i>
An Empirical Study on the Effects of Trust in Supervisor and Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior <i>Assistant Prof. Dr. Cem Cüneyt Arslantaş</i>100 <i>İstanbul University Faculty of Business Administration</i>
Considering the Economic Regulations of the Constitution Amendment <i>Prof. Dr. Güneri Akalın</i>118 <i>İstanbul Aydın University Faculty Economics and Administrative Sciences</i>
Inflation-Economic Growth Relationship in Turkey: Bounds Test Approach <i>Associate Prof. Dr. Sami Taban</i>144 <i>Kahramanmaraş Sütçü İmam University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>
Hedge Funds: Recent Trends and Risks <i>M. Faruk Aydın / Vuslat Us</i>168 <i>Turkish Central Bank General Directorship of Monetary Policy</i>
An Evaluation about Sustainable Way Outs of Labor Intensive Industries in Terms of Brand and Retail Chains <i>Associate Prof. Dr. Ahmet Bardakçı</i>186 <i>Pamukkale University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>
Criminal Liability of the Employer in Health and Safety at Work <i>Associate Prof. Dr. Levent Akın</i>210 <i>Ankara University Faculty of Law</i>

ÖZET

AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler

Güvenceli esneklik kavramı 90’lı yıllarla birlikte küreselleşmenin zorunlu sonucu olarak iş hukukunda yer bulmuştur. Kavram, çalışma yaşamının katı kurallardan arındırılması, esnek bir hukuki yapının oluşturulması, ancak işçiler bakımından yeterli güvencenin sağlanmasını ifade eden bir strateji olarak tanımlanabilir. Güvenceli esneklik bugün için AB istihdam politikasının temel unsurlarından birini oluşturmaktadır. Özellikle AB Komisyonu’nun 2006 yılında yayınladığı Yeşil Kitap’ta güvenceli esneklik gereği açıkça vurgulanmakta ve adeta AB istihdam stratejisinin yönü belirlenmektedir. Güvenceli esneklik AB’ne üye ülkelerde yasal düzenlemelere de yansımıştır. Bu bağlamda; iş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin yumuşatılması çabaları dikkati çekmektedir. Yine standart dışı iş sözleşmeleri olarak belirli süreli sözleşme, geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma esneklik boyutunda ele alınmıştır. İş sürelerinde esneklik ise, güvenceli esneklik bakımından bir başka boyutu oluşturmıştır. Türk Hukuku değerlendirildiğinde ikiye bölünmüş bir yapının varlığından söz edilebilmektedir. Bir yanda kural-sızlığın hakim olduğu kayıtdışı çalışma, diğer yanda ise özellikle belirli konularda yeterli esneklikten yoksun bir hukuki yapı dikkati çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Güvenceli Esneklik, İş Güvencesi, AB İstihdam Politikası*

ABSTRACT

Flexicurity in EU and Legal Arrangements in Turkey

The concept of flexicurity found its way into labour law in the 1990s as consequence of globalization. The concept could be defined as a strategy that aims at eliminating rigid rules from working life and forming a flexible structure while at the same time ensuring an adequate protection for workers. Flexicurity today has become a cornerstone of EU employment policy. European Commission’s Green Paper published in 2006 clearly emphasizes the need for flexicurity and in a way, determines the direction of EU employment strategy. Flexicurity has been reflected onto member state legislative arrangements as well. Within this context, there have been remarkable efforts for softening the job protection legislation. Additionally, atypical forms of employment including fixed term contracts, temporary employment relationship, part time work and on call work have been handled in a flexicurity dimension. Flexibility in working time has also constituted another dimension of flexicurity. When looked at the Turkish Labour Law, it is possible to suggest the existence of a divided structure. On one hand there is unregistered work dominated by lack of rules, and on the other, a legal structure lacking necessary level of flexibility in especially certain areas.

Keywords: *Flexicurity, Job Security, EU Employment Policy*

AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler



Doç. Dr. Gülsevil ALPAGUT



B İSTİHDAM POLİTİKASININ ÇEKİRDEK UNSURU OLARAK GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI

1. Küreselleşme Sonucu Ortaya Çıkan Zorunluluklar

Özellikle 90'lı yıllardan bu yana iş hukukunda yer bulan güvenceli esneklik kavramının irdelenmesinde AB'nin istihdam politikasının gelişiminin gözden geçirilmesi gerekir. Zira, küreselleşme ile ortaya çıkan flexicurity veya güvenceli esneklik kavramı AB istihdam politikasının temel unsurlarından birini oluşturmuş ve politikaların yönünü belirlemede adeta bir pusula işlevi üstlenmiştir.

AB'nin istihdam politikasına bakıldığında,

da, Birlik içinde 1997 tarihli Lüksemburg Zirvesi ile başlayan Lizbon, Nis ve Stockholm ile devam eden bir sürecin yaşandığı görülmektedir¹. Bu sürecin özelliği 80'li ve 90'lı yıllara damgasını vuran küreselleşmenin ortaya çıkardığı yeni dinamikler ve zorunluluklardır. Kıyasıya rekabet, ulusal iş piyasası anlayışlarının Avrupa'nın ötesinde dünya piyasasına dönüşmesi, sermayenin ucuz işgücü temin eden ülkelere kayması, yaşanan nüfusla birlikte artan yüksek yapısal işsizlik oranları istihdam politikaları ile birlikte çalışma ilişkileri ve İş Hukuku düzenlemelerine bakış açısının değişimini de beraberinde getirmiştir. Yine, bu süreçte endüstriyel yönden gelişmiş geleneksel ülkelerin yanı sıra Hindistan ve Çin gibi yeni pazarlar sonucu teknoloji, bilgi ve üretim

unsurlarının artan bir şekilde yer değiştirmesi bu yeni eğilimin hızlanmasına katkıda bulunmuştur.

Bilindiği gibi, Avrupa'da büyüme durgundur, işsizlik oranları yüksektir, yüksek vergi ve maliyetler iş piyasasına yetersiz oranda katılım, yetersiz eğitim yeni politikaları gerektirmekte, üretim toplumlarının yeni koşullara uyumda yetersiz kaldığı kabul edilmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin hem işletmeler hem de işçiler bakımından ortaya çıkardığı yeni koşullarda, işletmeler piyasada kalabilmek için üretim ve hizmetlerini hızlı uyumlandırma ve geliştirme baskısı altındadır. Bu ise üretim metotları ile birlikte işgücü uyumunu gerektirir. Dolayısıyla bir yandan işletmeler diğer yandan işçiler değişime hazır ve yeterli olmak zorundadır. Bu süreçte, artık yeniden yapılanma arızı bir kavram olmaktan çıkarak günlük yaşamın bir parçası haline gelmiştir².

Yeni düzenle birlikte AB için çözümlenmesi gereken sorun; yapısal işsizliğin önlenmesi ve ekonomik şokların karşılanması için bir istihdam politikasının oluşturulmasıdır. Bu bağlamda 90'lı yıllara kadar istihdam alanında düzenleme yetkisi bulunmayan Birlik içerisinde, 1993 tarihli Jacques Delors başkanlığında hazırlanan Beyaz Kitap istihdamın gerçek anlamda ele alındığı ilk belge olmuştur. Yapısal işsizliğe karşı çözüm için koordineli bir reform gereğinin dile getirildiği belgede esneklik gereği vurgulanmıştır. 1994 tarihinde Avrupa Konse-

yi Essen Zirvesi'nde işsizlik sorunu ele alınarak beş temel esas saptanmıştır. Bunlar; insan kaynaklarının mesleki eğitimle geliştirilmesi, modern ücret politikaları yoluyla yatırımların teşvik edilmesi, işgücü piyasasında yer alan kurumların geliştirilmesi, yerel düzeyde yeni istihdam kaynaklarının yaratılması, istihdam alanında özel zorluk yaşayan genç, yaşlı, kadın ve uzun süreli işsizlerin iş yaşamına katılımlarının teşvik edilmesidir.

1996 yılında, bir daimi istihdam ve iş piyasası komitesi kurulmuştur. 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ise; istihdam alanında bağlayıcı düzenleme yapma ve dolaşısıyla birlik düzeyinde bir istihdam politikası belirlemede gerekli vasıtayı oluşturmuştur. Antlaşma, büyüme ve tam istihdamda ulaşmada üye devletlerin birlik içerisinde koordineli çalışmasını, üye ülkelerin istihdam politikalarının yıllık raporlarda yer almasını öngörmüştür. Bu noktada, sosyal politika yine üye devletlerin sorumluluğuna bırakılırken, AB kendi istihdam politikası çerçevesinde asgari yeknesaklığı sağlayan düzenlemeler kabul edebilmektedir. 1998 yılından itibaren istihdam klavuzları ve üye devletler tarafından da bunlarla uyumlu ulusal eylem planları hazırlanmaktadır.

2 *Flexicurity: The Response to Globalisation and Demographics by Combining Flexibility and Security, Employment and Social Affairs, European Employment Strategy, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm*

Avrupa Konseyi'nin Cardiff (1998), Köln (Haziran 1999), Lizbon (Mart 2000), Stockholm (Mart 2001) ve Barselona (Mart 2002) Zirveleri istihdam politikasına yön veren ilkeleri ortaya koymuştur.

Belirtmek gerekir ki, bu süreç ciddi bir değişim ve dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Öyle ki; çalışma yaşamını düzenleyen yasaların ekonomik ve sosyal düzenle bağlantısı, iş yasalarının istihdama etkisi bu dönemde en yoğun biçimde tartışılmış ve iş yasaları sorgulanmaya başlanmıştır.

Bu süreçte oluşturulmak istenen Avrupa İstihdam Stratejisinin üç hedefi vardır: Tam istihdam, çalışma kalitesi ile verimliliğin artırılması ve sosyal birlikteliğin teşviği. Lizbon Stratejisi'nin bir bölümü olarak AB'nin 2010 yılına kadar dünyanın en rekabet edilebilir ekonomisine sahip olması amaçlanmaktadır. AB'de 2010 yılına ilişkin hedefler; % 70 istihdam oranına ulaşma, % 60 kadın işçi istihdamı ve 55 yaş üstü istihdamının % 50'ye çıkarılmasıdır. Stockholm Zirvesi'nde ise, Lizbon hedeflerine ek olarak; 2005 yılına kadar istihdam oranının % 67, kadın istihdam oranının % 57'ye ulaşması öngörülmüştür.

Ancak daha 2003 yılına gelindiğinde bu oranların gerçekleştirilemeyeceği anlaşılmış ve bir gözden geçirme gereği kabul edilmiştir. Bunun üzerine Hollanda eski Başbakanı Wim Kok'un başkanlığında toplanan zirve bir üst düzeyde geçici iş birliğini hedeflemiş ve Ekim 2004 tarihli Zirve sonucu benimsenen ilkelerin yer aldığı ra-

por yayınlanmıştır. Rapor, Lizbon stratejisi ile benimsenen esasların daha güçlü biçimde uygulanmasını öngörmektedir³.

Raporun önemli bir esası esneklik gereğidir. Buna göre; AB'de iş pazarının daha esnek hale getirilmesi gerekmektedir. Ancak esneklikle birlikte, işçiler için yeterli güvence sağlanması zorunludur. Rapor, istihdam ve büyümenin gerçekleştirilmesi için üye devletlerce alınması gereken önlemleri şu şekilde belirtmektedir;

-Belirsiz süreli ve tam gün çalışmaya dayalı standart iş sözleşmeleri çerçevesinde sözleşme koşullarını; iş süreleri, ücret oluşturma mekanizmaları ve işçilerin mobiliteleri gibi hususlarda esneklik yönünde denetleme ve gerektiğinde işçi ve işverenler bakımından tercih edilebilir kılmak için bu yönde uyarılma,

-Diğer sözleşme türlerini gözden geçirerek, işçi ve işverenlerin gereksinimlerini dikkate alacak farklı seçenekler sunmak,

-Ödünç işçi temin eden büroların kurulması ve yayılması için engelleri kaldırarak bunları iş pazarında etkin ve cazip kılmak,

-İş sürelerinin esnekleştirilmesi,

-Kısmi süreli çalışmanın teşviği,

-İş pazarında mobilitayı artırmak için sosyal güvenlik sistemini uyarlamak.

Ancak bu tedbirler hiçbir şekilde iş gücü-

3 EES: *Today And Tomorrow, Employment and Social Affairs, European Employment Strategy*, [http:// ev.europa.eu/employment_social/employment_strategy/estm_en.htm](http://ev.europa.eu/employment_social/employment_strategy/estm_en.htm)

nün standart iş ilişkisi ile her türlü korumadan yararlanan işçiler ve bunların dışında daha kötü çalışma koşulları ile daha az korumadan yararlanan işçiler olarak ikiye bölünmesine izin vermemelidir. Bu bağlamda çalışma yaşamının katı düzenlemelerden arındırılması anlamında esneklik ile güvencenin bir arada bulunduğu bir yapıyı öngören güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı ön plana çıkmaktadır⁴.

Güvenceli esneklik bakımından ortaya çıkan arayışlar; Avrupa'nın rekabet edebilirliği ile Avrupa sosyal modelinin bir arada korunabilmesidir. Dolayısıyla bir yandan katı düzenlemelerin yumuşatılarak esnek bir yapının benimsenmesi hedeflenirken, diğer yandan sosyal koruma-sosyal refah temelli Avrupa Sosyal Modelinin de sürdürülebilirliği amaçlanmaktadır. Bu noktada güvenceli esneklik iş piyasalarının, iş organizasyonlarının ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi ile birlikte aynı zamanda istihdam güvencesi ve sosyal güvenliği teşvik eden bir politik strateji olarak tanımlanabilir⁵.

Acaba esneklik ve güvence kavramları birbiri ile uzlaşmaz kavramlar mıdır? Öncelikle bu iki kavramın birbiri ile uzlaşmaz kavramlar olmadığı, tersine birbirine bağımlı, birbirlerini destekler nitelikte oldukları kabul edilmektedir⁶. Zira ancak dinamik, yenilikçi ve işletme dostu bir ekonomi uluslararası rekabet şartları içinde sosyal devlet yapısının korunması için gerekli şartları sağlayabilecektir. Rekabet edebilirlik sağlandığı sürece sosyal model sürdürüle-

lebilecektir. Bu koşullar Lizbon hedeflerine ulaşmak için temel esaslardır.

2006 yılında İstihdam, Sosyal Refah ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan Güvenceli Esneklik Uzmanlar Grubunun raporunda da; bir yandan iş piyasasındaki değişiklik gereksinimlerine uyum zorunluluğundan söz edilirken, diğer yandan üye ülkelerdeki çok yüksek seviyelerdeki işsizlik oranları ve Birliğin ana rakipleri ile aradaki verimlilik bakımından farklılığa vurgu yapılmaktadır. Bu farklılık Birlik aleyhine olup, hem işçi hem de çalışılan saat bakımındandır. Yine, bölünmüş iş piyasasına değinilerek bunun azaltılması gerektiği tespit olunmuştur⁷. Bu noktada esneklik, güvence ile tanımlanan Avrupa sosyal modelinin korunabilmesi için tercihten öte, zorunluluk olarak belirlemektedir.

Esnek bir iş piyasasının teşviki ve yüksek güvence ancak işçinin iş piyasasında kalabilmesi için değişime uyum sağlayacak vasıtalarla sahip olması ile gerçekleşebilir. Bu yüzden güvenceli esneklik kavramı esnek düzenlemelerle birlikte, aktif iş piyasası politikaları, yaşam boyu eğitim ve öğrenim,

⁴ Nectoux/van der Maesen, 1

⁵ Hintergrunddokument, Stakeholder Konferenz zum Thema Flexicurity, 20 April 2007, Brüssel, Europäische Kommission, 1; Flexicurity: The Response To Globalisation And Demographics by Combining Flexibility And Security, 1

⁶ Flexicurity Pathways, Expert Group on Flexicurity, Interim Report From Rapporteur, Presented at the Stakeholder Conference on Flexicurity, 2007, 2

⁷ Flexicurity Pathways, 3

gelir güvencesi sunan güçlü sosyal güvenlik sisteminin oluşturduğu sistemi ifade etmektedir.

Güvenceli esneklik sosyal diyaloga dayalı bir model oluşturur. Bu noktada işçi ve işveren için katılımcı ve karşılıklı anlaşmaya dayalı bir risk yönetimi sistemi olarak da ifade edilmektedir. İşverenler bir yandan artan rekabetin sonucu olarak bozulan iş piyasası pozisyonu ile, diğer yandan demografik değişim ve işçilerdeki değişik uzmanlık ve tercihlerin sonucu olarak nitelik ve nicelik bakımından işgücü arzındaki uyumsuzluk riski ile karşı karşıyadırlar. İşçiler bakımından ise, iş veya istihdam güvencesi gibi, iş ile özel yaşamı uzlaştırma gerekleri de küreselleşme ve yoğun rekabet döneminin risklerini oluşturmaktadır. Bu noktada diğer tarafın risk yönetimine katkıda bulunmak, kendi riskinin yönetimine katkı anlamına gelmektedir⁸.

2. Güvenceli Esneklik Kavramında Geline Son Durum: Yeşil Kitap

1990'lı yılların ortalarından itibaren AB Komisyonu'nun çeşitli belgelerinde esneklik ve güvencenin birlikte yer aldığı bir istihdam stratejisine yer verilmektedir⁹. Bununla birlikte, AB bünyesinde güvenceli esneklik fikri 2006 yılında AB Komisyonu'nun yayınladığı "Yeşil Kitap"ta kuvvetli bir biçimde kendisini göstermektedir. 22.11.2006 tarihli "21. Yüzyılın Talepleri İçin Bir Modern İş Hukuku"¹⁰ başlığını taşıyan belgede, gerek AB'nin istihdam bakı-

mından mevcut durumu tespit edilmekte, gerekse istihdam politikasının yönünün belirlenmesi noktasında bir tartışma başlatılmaktadır. Özellikle 90'lı yıllardan itibaren esneklik veya güvenceli esneklik kavramı sürekli gündemde yer bulmakta ve olumlu ya da olumsuz tepkilerle karşılanmakta iken, Belge, kavramın artık Avrupa istihdam stratejisinin çekirdek unsurlarından birini oluşturduğunun tespiti noktasında önemlidir. Bağlayıcı olmayan Belge, iş hukuku normlarının bürüneceği yapının oluşturulmasında pusula niteliğindedir.

Belge içerisinde tespitlerle birlikte birtakım sorular bulunmaktadır. Sorularla konuya ilişkin bir tartışma başlatılmak istenmiştir. Danışma sürecinde üye devletler, parlamenterler, işletmeler, sivil toplum örgütleri ve genel olarak kamuoyunun katılımı aranmıştır. Soruların cevaplanması süresi 31 Mart 2007'de sona ermiş olup, 20 Nisan'da yapılacak konferansla bu süreç tamamlanacaktır. Buradan çıkan mesajlar Bakanlar Konseyi'nde tartışılacak ve 2007'nin sonunda ortak ilkeler belirlenecektir.

Yeşil Kitap'ta işçi ve işletmelerin uyum yeteneklerinin artırılmasında iş hukukunun modernleştirilmesinin merkezi bir öneme

⁸ Flexicurity Pathways, 3, 4

⁹ Bu belgelerden biri 21 no'lu istihdam klavuzu olup, belgede esneklik ile istihdam güvencesinin uyumlandırılması ve iş piyasasındaki bölünmeyi azaltma hedefi olarak konulmuştur.

¹⁰ Grünbuch, Ein Moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, (2006)

sahip olduğu, bu hedefin tam istihdam, iş verimliliği ve sosyal birliktelik için izlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Avrupa Komisyonu, küreselleşme ve Avrupa toplumunun yaşlanmasının sonuçları olarak ortaya çıkan taleplerin karşılanmasında; işçilerin niteliklerinin artırılması, eğitimi, uyum yeterliliğinin teşviki ve harekete geçirilmesi için uygun araçların kullanılması noktasında çağrıda bulunmaktadır. Komisyonun İstihdam ve Büyüme'ye ilişkin 2006 tarihli ilerleme raporunda da Avrupa iş piyasasının uyum yeterliliğinin artırılmasının, üretimin artırılması ve ekonomik faaliyetin teşviki için mutlak bir unsur oluşturduğu vurgulanmaktadır.

Belgenin giriş bölümünde; esneklik arzusunun çok çeşitli iş sözleşmesi türlerini ortaya çıkardığı, bunların istihdam ve gelir güvencesi bakımından ve istikrar ile bununla bağlantılı iş ve yaşam koşulları bakımından standart iş sözleşmelerinden ciddi ölçüde ayrıldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla Wim Kok'un başkanlığında yapılan Zirve'de belirtilen iş piyasasının ikiye bölünmesi endişesi vurgulanmış ve yapılması gerekenin iş hukuku kurallarını esneklik ve güvence bakımından uyumlu bir ilişki içerisine koymak ve iş piyasasındaki bölünmeyi azaltmak olduğu söylenmiştir.

Bu noktada Komisyon sosyal diyalogun, yaşam boyu öğrenimin, aktif iş piyasası politikalarının ve esnek sosyal koruma hükümlerinin önem taşıdığını vurgulamaktadır. Sosyal diyalog özellikle farklı istihdam

durumları arasında geçişin mümkün kılması, işletmelerin sürekli yenilenme içindeki ekonominin taleplerine ve rekabet alanındaki değişikliklere; yeniden yapılanma yoluyla esnek şekilde cevap verebilmesinde önem taşımaktadır. Yaşam boyu öğrenim kişilerin yeni taleplere uyumunu sağlama da, aktif iş piyasası politikaları işsizler için iş piyasasında yeni bir şans arama noktasında önem taşımaktadır. Esnek sosyal koruma hükümleri ise, sık sık iş değiştirme veya iş piyasasını geçici olarak terk etme hallerinde kişilerin ihtiyaçlarını karşılama bakımından önem taşımaktadır.

Yeşil Kitap'ta AB'ne üye ülkelerdeki gelişim ve bugünkü durum şu şekilde saptanmıştır:

- İş hukukunun ortaya çıkış amacı ekonomik ve sosyal eşitsizliği gidermek olduğu halde hızlı teknik ilerleme, küreselleşme ile keskinleşen rekabet, hizmet sektöründeki büyüme, artan esneklik gereğini ortaya çıkarmıştır. Yine, iletişim ve bilişim sektörünün genişlemesi, teşebbüslerin yatırım ufuklarının daralması, değişen talepler, işletmelerin esnek bir organizasyon yapısına sahip olmalarını gerektirmiştir. Bu durum iş organizasyonu, iş süreleri, ücretler ve üretim sürecinde eleman sayısı bakımından farklılık gereğini ortaya çıkarmıştır.
- Alışlagelmiş istihdam modelleri, küreselleşmenin getirdiği değişikliklere uyum bakımından yeterli olmamış, fazlasıyla korumaya yönelmiş koşullar iş-

verenlerin işçi istihdamından kaçınmalarına neden olmuştur.

- İşletmeler atipik sözleşmeler yoluyla iş güvencesi düzenlemeleri, bildirim süreleri ve sosyal güvenlik maliyetlerinden kaçınarak rekabet güçlerini korumaya çalışmaktadırlar. Bu noktada alternatif iş sözleşmesi türleri işletmelerin uyum yeteneklerini iyileştirmiş, daha güçlü bir rekabet avantajı elde etmek için iş gücünün şekillendirilmesine imkan tanımıştır.
- Katı iş yasaları iş piyasasının dinamiklerini daraltmış, kadınların, gençlerin ve yaşlı işçilerin durumunu daha kötüleştirmiştir.
- 90'lı yıllardan beri üye devletler kuralarda yumuşama çabasıyla, reform çalışmaları yapmış, işsizler ve piyasaya yeni dahil olacak kişilerin işe alınmasını teşvik için daha az iş güvencesi öngören farklı istihdam biçimleri kabul etmişlerdir. Sonuç ise bölünmüş iş piyasasıdır.
- Standart iş sözleşmesi ile çalışmayanların sayısında artış olmuştur. Belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, sıfır saat iş sözleşmeleri, bürolar aracılığı ile çalışma, serbest çalışma sözleşmeleri hemen hemen tüm Avrupa iş piyasasına girmiştir. Standart iş sözleşmesi ile çalışmayan ve bağımsız çalışanların oranı 2001 yılında % 36 iken, 2005 yılında % 40 civarındadır. Yine kısmi süreli çalışanların

oranı son 15 yılda % 13'den % 18'e çıkmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma 1998'de % 12 iken 2005 yılında % 14'e çıkmıştır. İş piyasasının genel olarak bağımsız çalışmaya yöneldiği görülmektedir.

- Standart iş sözleşmeleri için katı düzenlemeler mevcut olarak kalırken, sadece kenar marjlardan yapılan kuralsızlaştırma çabaları bölünmüş iş piyasasını teşvik etmekte olup, bunun verimlilik üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.
- Sosyal diyalog alanındaki gelişmeler sonucu, işkolu veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin kapsamı ve konuları değişmiştir. Toplu iş sözleşmeleri dahili esnekliği sağlamaya bu bağlamda; iş yerine ilişkin hükümlerin değişen ekonomik alana nasıl uyumlandırılabilmesine yönelmişlerdir. Toplu iş sözleşmelerine, uyum yeteneğinin artırılması, yeniden yapılanma, rekabet edebilirlik, eğitime giriş gibi yeni konular ve ödünç işçiler gibi farklı işçi kategorileri dahil olmuştur.
- Toplu iş sözleşmeleri artık zaten iş hukukunca düzenlenmiş iş koşullarının tamamlanması anlamında destekleyici bir role sahip değil, hukuki ilkelerin belirli ekonomik durum ve dallara uyumunda önemli bir araç haline gelmişlerdir.

Bu tespitlerden sonra hedefler ve yapılması gerekenler ortaya konmuştur. Buna göre;

-Standart iş ilişkisi içinde esnekliğin gerçekleştirilmesine çalışılmalı ve bunun yaşam boyu eğitim, aktif iş piyasası politikaları, işçilerin niteliklerinin artırılarak uyum yeteneğinin teşviki ile tamamlanması gerekmektedir,

-İstihdam politikasında artık belirli bir işi korumaktan vazgeçilerek istihdamı koruyucu nitelikteki düzenlemeler kabul edilmelidir. Bu düzenlemeler özellikle geçiş sürecinde destekleme ve işçi lehine tedbirlerdir. Danimarka zayıf feshe karşı koruma yasaları, yoğun iş piyasası tedbirleri, ciddi eğitim kurumları ve yüksek ama katı koşullara bağlanmış işsizlik yardımları ile buna erişmiştir.

-Kayıt dışı çalışma endişe verici bir durumdur. Sosyal dampinge eşlik eden en önemli durum olarak kayıt dışı çalışma sadece işçilerin istismarına yol açmamakta, haksız rekabete de neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışma çeşitli önlemlerle önlenmelidir.

-İş sürelerinde esneklik ve geçici çalışma teşvik edilirken koruyucu düzenlemelere yer verilmelidir.

Belirtmek gerekir ki, bu hedefler birer tespit olarak ortaya konulmuş ve sorular vasıtası ile etkinlik bakımından sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

GÜVENCELİ ESNEKLİK FİKRİNİN YASAL DÜZENLEMELERE YANSIMASI

AB'ne üye ülkelerde küresel piyasa koşullarına uyum ve bu noktada rekabet ede-

bilirliğin sağlanması için esneklik gereği benimsenirken bu anlayış yasal düzenlemelere yansımıştır¹¹. Bu noktada güvenceli esneklik Avrupa'daki farklı ulusal istihdam politikaları ve sosyal sistemlerin şekillendirilmesinde bir çerçeve kavram işlevi görmektedir.

Bu anlayış çerçevesinde; öncelikle çeşitli düzenleme alanlarının birbirlerinin ayrılmaz parçası olduğu kabul edilmektedir. İstihdamın yasal çatısı; feshe karşı koruma, iş sürelerine ilişkin düzenlemeler ve yeni istihdam türleri; çeşitli çalışma biçimleri arasındaki farklılık ve bunların dönüşüm derecesi yani bağımlı ve bağımsız çalışma; ücret pazarlık sistemleri, aktif iş piyasası tedbirleri, işsizlik yardımları, hastalık, iş kazası, yaşlılık gibi risklere karşı sosyal koruma istihdam ve uyum yeteneği bakımından birbiri ile etkileşim içerisinde bulunan unsurlardır.

Güvenceli esneklik çerçevesinde iş hukukuna bakışta belirli bir değişim yaşanmıştır. İş hukuku mevzuatında son on yıla kadar münferit işçi dikkate alınırken, istihdam krizi ve uluslararası rekabet koşullarının sonucu olarak iş ilişkisinin soyutlanmış olarak değerlendirilemeyeceği, iş hukukunun tüm hukuk düzeninin bir parçası olduğu, ekonomi ve toplum düzeni üzerindeki etkileri görülmeksizin iş hukukunun keyfi olarak değiştirilemeyeceği ortaya çıkmıştır. Yeni anlayış; işçi çalıştırma maliyeti arttıkça ve işverenin yönetim ve karar yetkisi sı-

¹¹ AB bünyesinde esneklik arayışlarına ilişkin olarak bkz. Alpagut, 2006

nırlandıkça işçi istihdamına hazır bulunurluğun da o ölçüde düştüğünü kabul etmektedir¹². Bu bağlamda hukukun münferit işçinin değil, toplum yararına yön çizmesi gerektiği, bunun sosyal olmama anlamına gelmediği belirtilmektedir.

Yeni görüş ve eğilimlerin yasal düzenlemelere yansması ise, esneklik arayışları biçiminde kendini göstermiştir. Esneklik; işletme gereksinimlerine cevap vermeyen rekabet edebilirliği önleyici katı hukuk kurallarından mevzuatın arındırılması çabaları olarak belirmiştir. Bu bağlamda, bir yandan uygulamaya kendiliğinden giren ancak mevzuatta yer almayan yeni çalışma türlerinin yasal sisteme dahil edilmesi, diğer yandan mevcut pozitif düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesi söz konusu olmaktadır. Esneklik arayışlarında yine esas itibarıyla rekabet edebilirlik kaygısı ön plana çıkmakla birlikte, özellikle iş sürelerindeki esnekliğin, işçinin sosyal yaşamı ile uyumlu bir çalışma ortamı oluşturulabilmesine imkan tanınması noktasında işçiler bakımından belirli yararları bulunmaktadır. Yine, esnekliğin amacının istihdam yaratılabilmesi ve var olan istihdamın korunması olduğu dikkate alındığında, yukarıda da belirtildiği gibi; gerek işçi, gerek işsizler ve nihayetinde toplum bakımından yararlı olduğu kabul edilmektedir.

Esneklik çerçevesinde yapılan düzenlemeler hiçbir şekilde kuralızsızlaştırma olarak nitelendirilemeyeceği gibi, tüm düzenlemelerde işçiyi koruyucu nitelikte asgari düzen-

lemeler korunmaktadır. Dolayısıyla dar açıdan bakıldığında esneklik düşüncesini içeren düzenlemelerdeki işçiyi koruyucu esasların “güvence” boyutunu oluşturduğu söylenebilir.

AB'ne üye ülkeler bazında yapılacak bir değerlendirmede, 90'lı yıllarda başlayan esneklik arayışlarının bugün için de sürdüğü ve en güncel konulardan birini oluşturduğu görülmektedir¹³. Nitekim, 60'lı 70'li yıllarda tabu olarak nitelendirilebilecek düşünceler artık hükümet programlarında yer almakta, Sosyal Avrupa kavramı şekil değiştirmektedir. Bununla birlikte bu değişim bir zorunluluğun sonucu olduğu gibi, aynı zamanda kavramın gerçekleştirilmesi ama-

¹² Hromadka/Maschmann, 2005, 18

¹³ Geçtiğimiz yıl üç büyük Avrupa ülkesinde yaşanan grev ve protesto eylemleri istihdam alanında Birlik Stratejisi doğrultusunda yapılmak istenen düzenlemeleri hedef almaktadır. Bu ülkelerden Fransa'da iş güvencesi kurallarının yumuşatılması gündeme gelmiştir. 26 yaşından küçük işçilerin iki yıl süre ile iş güvencesinin kapsamı dışında tutulması yönünde yapılmak istenen yasa değişikliği ciddi protesto eylemlerine neden olmuş ve tasarının hükümet tarafından geri alınması ile sonuçlanmıştır. Yine İngiltere'de emekli aylıklarının azalmasını öngören reform çalışmalarına karşı bir buçuk milyon kamu işçisi grev yapmıştır. Almanya'da ise arka planında emeklilik yaşının 67'ye çıkarılmasını öngören tasarının yer aldığı ciddi bir grev dalgası yaşanmıştır. Alman Hükümetini oluşturan koalisyon ilk ciddi uyuşmazlığını esneklik çabalarında yaşamıştır. Bu uyuşmazlığın temelinde feshe karşı korumanın zayıflatılması yönündeki koalisyon sözleşmesinde yer alan hüküm bulunmaktadır. Deneme süresinin tüm işçiler bakımından 2 yıla çıkarılması öngörülmektedir. Kuşkusuz bunun anlamı iki yıllık süre içinde işçinin iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanamaması, iş sözleşmesinin herhangi bir neden ileri sürülmeksizin sona erdirilebilmesidir.

cına hizmet eden bir değişimdir.

Esneklik eğiliminin en çarpıcı olarak ortaya çıktığı ülkelerden birini Almanya oluşturmaktadır. Alman Hukuku'nda 80'li yıllara kadar daima tek yönde, işçiyi koruma temelinde şekillenen çalışma mevzuatının tam tersi sonuç verdiği, aşırı koruyucu, katı mevzuatın işverenleri istihdam ve yeni yatırımlardan uzaklaştırdığı ve dolayısıyla dirençli bir yapısal yüksek işsizlik oranı ile karşılaşıldığı, ekonomik büyümenin 2030 yılına kadar AB içinde en düşük düzeyde kalacağı gerçekleri yeni bir anlayışı beraberinde getirmiştir. Aşırı koruyucu düzenlemelere verilen örneklerden biri kadın işçilerin korunmasına ilişkin hükümlerdir. Kadın işçileri koruyucu hükümlerin ulaştığı boyut nedeniyle işverenler bakımından ortaya çıkan aşırı yükün kadın işçi istihdamı bakımından bir engel oluşturduğu ve genelde kadın işçilerin büyük işyerleri tarafından istihdam edildiği tespit olunmuştur. Yine ağır engelliler yasasının, genç işçiler yasasının bu gruplar bakımından getirdiği aşırı koruyucu hükümlerin ciddi istihdam engeli oluşturduğu belirtilmektedir. Almanya'nın % 10 işsizlik oranı ile AB ortalamasının üzerinde kalması; iş pazarının liberalleşmesi ve esnekleşmesi, yan ödemelerin azaltılması, fazla çalışmaların kaldırılması gibi talepleri beraberinde getirmiştir¹⁴. Yine 2004 yılında kabul edilen sosyal ve iş piyasası politikalarına ilişkin kapsamlı reform, güvenceli esneklik arayışlarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır¹⁵.

Geniş anlamda güvenceli esneklik kavramının esnek yasal mevzuatın yanı sıra, aktif iş piyasası tedbirleri, yaşam boyu eğitim, gelir güvencesi ve yüksek sosyal güvenlik hizmetlerini içerdiği dikkate alındığında bu noktada Hollanda ve Danimarka örneklerine dikkat çekilmektedir. Her iki ülkede de iş güvencesi göreceli olarak az, ancak yine göreceli olarak işsizlik yardımı yüksek, sosyal güvenlik tedbirleri ön plandadır¹⁶.

AB içinde güvenceli esneklik uygulaması bakımından Danimarka referans model olarak kullanılmaktadır. Altın üçgen olarak da adlandırılan Danimarka Modeli, sosyal tarafların uzlaşısına dayalı toplu iş sözleşmesi sistemi, etkin bir işsizlik sigortası sistemi ve aktif iş piyasası tedbirlerinden oluşur¹⁷. Aktif iş piyasası tedbirleri içerisinde yapılan teşvikler, vergi indirimleri, önemli bir yer tutar. Sistem işverenler için işçi alma ve çıkarmanın mümkün olduğunca kolaylaştırılması, dolayısıyla istihdamın ve yatırımların teşviği, bu arada işsizlik yardımının son ücretin % 90'ı oranında tutulması suretiyle yeni iş bulma sürecinin kolay atlatılabilmesine imkan verme düşüncesine dayanmıştır. Yine mesleki eğitimin sağlanması, iş aracılığı faaliyetlerinin etkinleştirilmesi bu sistemin olumlu sonuçlar vermesinde önemli uygulamalar olarak ortaya çıkmıştır. İşsizler sürekli olarak

¹⁴ Weyand/Duewell, 2005, 5 vd.

¹⁵ Bonin, 2004

¹⁶ AB üyesi ülkelerde güvenceli esneklik bakımından genel bir değerlendirme için bkz. Wilthagen/Velzen, 2004

¹⁷ Bredgard/Larsen/Madsen, 2005, 7; Barbier, 2005, 94

kamu istihdam servisleri ile ilişki içinde bulunmakla ve kendi kişisel eylem planlarını hazırlamakla yükümlüdürler. Eğitim, kişilerin iş değiştirme ve işsizlerin iş bulma şanslarını artırdığı gibi, aynı zamanda moral açısından da teşvik edici bulunmaktadır¹⁸.

Danimarka Modeli'nde iş piyasası yüksek bir dinamizme sahiptir. Her yıl işgücünün 1/3'ü oranında bir işgücü değişimi yaşanmaktadır. Ortalama bir işyerinde kalma süresi ise sekiz yıldan kısadır. Yine bağımlı istihdamdan bağımsız çalışmaya geçme konusunda kolaylık ve teşvikler istihdam politikasının önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Danimarka'da sürekli gözden geçirilen bu sistem sayesinde 90'ların başında % 12 olan işsizlik oranı, 2001'de % 5'e düşmüştür. Bağımlı çalışmadan bağımsıza geçme konusunda İsveç'de bağımsız çalışanlar için de işsizlik sigortası oluşturulmuş ve bağımsız çalışmaya geçişteki risk bu yolla azaltılarak iş yaratma teşvik edilmiştir.

ESNEKLİK ÇERÇEVESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER VE TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

a. İş Güvencesi Sisteminin Sorgulanması

AB'ne üye ülkeler bazında esneklik yönündeki gelişmeler belirli başlıklar altında toplanabilir. Bunlardan ilki; katı iş güvencesi hükümlerinin yumuşatılmasıdır. Küreselleşme döneminde işsizliğin, işverenlerin yeni yatırımlardan kaçınmasının ve hatta yatırımların ucuz iş gücü temin eden ülkelere

kaymasının gerekçeleri arasında mevcut katı iş güvencesi sisteminin yer aldığı fikri ortaya çıkmış ve zamanla ciddi bir kabul görmüştür. Bu bağlamda aynı zamanda işletmeler için bir maliyet faktörü iş güvencesi sistemi belirli noktalarda sorgulanmaya başlamıştır. İşle birlikte işyerinin korunması gerektiği, bunun ise ancak uluslararası rekabete en uygun koşulların sağlanması ile gerçekleşebileceği kabul edilmiştir. Yeni yatırımların teşviki ve mevcutların korunması için iş güvencesi hükümlerinin yumuşatılması gerektiği düşüncesi benimsenmiştir.

Bu noktada yeni anlayış; iş güvencesinden istihdam veya istihdam edilebilirlik güvencesine geçiştir. Dolayısıyla işin daha az korunması, bunun karşısında işçilerin korunması düşüncesi mevcuttur. İşçinin yaşam boyu aynı işyerinde kalmasına dayalı iş güvencesi sisteminin yerine, işgücü değişimini öngören, işten çıkarma zorluklarını azaltan ve istihdama iş değiştirme kolaylığını sağlayan bir sistemin benimsenmesi güvenceli esneklik altında değerlendirilmektedir. Yeni anlayış; iş güvencesinin göreceli olarak zayıf, ancak sosyal güvence ve iş bulma kolaylığının gelişmiş olduğu bir sistemi öngörür. İş bulma kolaylığı ise; yaşam boyu öğrenim, eğitim, niteliklerin güncellenmesi ve bu yolla değişime ayak uydurabilme, iş arayanların ve işverenlerin desteklenmesi yönünde hükümetlerin tedbirleri ile sağlanabilecektir¹⁹.

¹⁸ Bredgard/Larsen/Madsen, 7

¹⁹ Flexicurity: The Response To Globalisation And Demographichs By Combining Flexibility and Security, 1

Özellikle yapılan tespitlerde Kıta Avrupa'sının katı iş güvencesi sistemi ile büyüme ve işsizlik bakımından Anglosakson ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Kuşkusuz, uluslararası rekabete uyum ve istihdam bakımından vergiler, ekonomik ve mali politikalar, yatırım prosedürleri gibi bir dizi unsur önem taşımakta olup, işçilik maliyetleri bunlardan sadece biridir. Ancak özellikle 90'ların başından itibaren iş güvencesi sisteminin esnekleştirilmesi yönündeki tartışmalar iş hukukunun en önemli konularından birini oluşturmuştur.

İş güvencesine ilişkin düzenlemelerin esnekleştirilmesi yönündeki çabalar Almanya, İspanya başta olmak üzere yoğun olarak tartışılmıştır. Almanya'da 1.1.2004 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile yeni işe alınan işçiler bakımından feshe karşı korumanın kapsamı “beş işçi”den “on işçi”ye çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra işletme gerekleri ile fesihte işçinin işe iade yerine tazminat talep edebilmesi yönünde değişiklik gerçekleştirilmiştir. İşverenin fesih bildiriminde işçinin dava açmaksızın dava süresini geçirmesi durumunda tazminat talep edebileceğini bildirmesi koşuluyla işçi, işe iade yerine tazminat talep edebilecektir (§ 10 KSchG). Bu düzenleme feshe karşı koruma prosedürü karşısında “kısa sürede sonuçlanan, modern ve bürokratik olmayan bir seçenek olarak değerlendirilmektedir. Yine sosyal seçim kriterleri değiştirilerek, işletme için yararlı elemanların işyerinde tutulabilmesi imkanı getirilmiştir. Amaç, işletme

gereksinimlerine cevap verebilen bir sistemin oluşturulabilmesidir. Alman hukukundaki arayışlar halen sürmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi deneme süresinin iki yılla çıkarılması yönünde çabalar gündemdedir. Öte yandan yargı içtihatları ile oluşan ilkelerin -feshin son çare olması ilkesi gibi- feshi zorlaştırıcı etkisi tartışılmaktadır. Yargı içtihatları ile oluşturulan kapsamlı ve öngörülemez nitelikteki genel ilkeler ve bunların içerik olarak belirsizliği işverenlerin işçi çıkarmalarında ciddi bir güçlük karşısında bulunmalarına sebep olmakta ve bu anlamda feshe karşı koruma davası uzun süreden beri planlanamaz şans oyunu olarak tanımlanmaktadır²⁰. Bu noktada, işverenlerin mümkün olduğunca işçi istihdam etmek yerine, işgücü ihtiyacını fazla çalışma ve rasyonelleştirme tedbirleri ile karşıladığı tespit olunmuştur²¹.

Yine İspanyol Hukuku'nda feshe karşı koruma prosedürünün mümkün olduğunca basitleştirilmesi ve işe iade yerine tazminata yönelim sözkonusudur. 2002'de yapılan değişikliklerle işverenin tazminat veya işe iade yönündeki seçim hakkı, dava aşamasından fesih aşamasına çekilmiştir. Sözleşmeyi fesheden işveren, geçerli nedene dayanmadığı takdirde işçiye tazminat teklif ede-

²⁰ Alman hukukunda yasal düzenlemelerin ötesinde yargı içtihatları ile kabul edilen genel ve soyut ilkelerin sonucu olarak iş ilişkisini sona erdirmenin evliliği sona erdirmekten çok daha zaman alıcı ve zor olduğu, oysa bu durumun yasakoyucunun isteğini yansıtmadığı ifade edilmektedir (Brox/Ruethers/Hennsler, 2004, 157).

²¹ Jahn, 2002, 3 vd.

rek süreci kesebilmektedir. Tazminatın derhal teklif edilmesi durumunda artık ücret ödeme borcu işlememektedir. Dolayısıyla işverene dava sürecine gerek kalmaksızın uyuşmazlığı sona erdirmeye imkanı tanınmıştır ki, nedeni dava sürecinin işçiye fiili olarak bir yarar sağlamamasıdır²².

Feshe karşı koruma sistemlerinin yumuşatılması yönündeki tartışmalar bugün Fransa, İtalya, Avusturya ve diğer hukuk sistemlerinde de sürmektedir. Tüm bu tartışma ve gelişmelere karşın sonuç olarak AB'ne üye ülkelerde feshe karşı koruma hukukunun nispeten durağan bir görünüm arzettiği, radikal değişikliklere konu olmadığı söylenmelidir. Kuşkusuz bir yandan iş güvencesinin işçi bakımından önemi, diğer yandan iş güvencesinin istihdama etkisi konusunda kesin sonuçlar çıkarmaya yeterli verilerin bulunmaması ve mevcut hakların geri alınmasının zorluğu bu konuda engel oluşturmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi Fransa ve Almanya'da geçtiğimiz yıl yaşanan gelişmeler belirtilen durumu çarpıcı olarak ortaya koymaktadır. Ancak iş güvencesi sisteminde doğrudan ciddi bir esnekleşme yönünde düzenlemelerin yapılamaması karşısında atipik iş ilişkilerinin düzenlenmesi bir çıkış noktası olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak; 2000'li yılların iş hukukunda katı bir iş güvencesi sistemine yer olmadığı söylenebilecektir.

Tüm bu gelişmelerin Türkiye bakımından önemine gelince; 4857 sayılı Kanun sisteminde iş güvencesi sisteminin oldukça

uzun süren bir yargı sürecini öngördüğü, bu noktada AB ülkelerinde hakim olan prosedürün basitleştirilmesi düşüncesine tam aksi bir uygulamanın benimsenmiş olduğu görülmektedir.

Öte yandan, Yargıtay kararlarına bakıldığında davaların büyük ölçüde işçi lehine, işe iade kararı ile sonuçlandığı söylenmelidir. İşe iade davalarında işveren bakımından İşK. mad. 18'deki koşulların ispatı zorluğu sonucu yorum tarzı sonucunda, bugün iş güvencesi tazminatının adeta ihbar ve kıdem tazminatı gibi rutin ödeme biçimine dönüştüğü söylenebilir. Esasen aynı durumun Alman Hukuku'nda da yaşandığı, davaların % 75 oranında işçi lehine sonuçlandığı belirtilmektedir.

Hukukumuz bakımından yargının fesih hukukunda başvurduğu, feshin son çare olması ilkesi ve sosyal seçim kriterleri gibi kavramların belirsizlik yarattığı söylenmelidir.

Feshin son çare olması ilkesi fesih nedeni olarak beliren olgunun ancak daha yumuşak vasıtalarla karşılanamaması halinde feshe başvurulabilmesi anlamına gelir. Bu bağlamda işveren fesihten önce başka alternatif tedbirlerin bulunup bulunmadığını araştırmak zorundadır. İşçinin işyerinde başka bir işte çalıştırılma olanağı, eğitime tabi tutulması, iş koşullarının değiştirilmesi, kısmi süreli işte çalıştırılma, ücretin, ikramiyenin azaltılması, ücretsiz izin veya kı-

²² *Rebhahn, 2003, 216 vd.*

sa çalışma fesih karşısında başvurulabilecek tedbirler niteliğindedir.

Yüksek Mahkeme de verdiği kararlarda işverenin feshe gitmeden önce, fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, işin zamana yayılması gerektiği belirtilmektedir. Ancak Yargıtay'ın bazı kararlarında ilke amacı aşar şekilde yorumlanırken²³, bazı kararlarda gerek bulunmadığı halde kavrama yer verildiği gözlenmektedir²⁴.

Yargıtay'ın kararları bakımından dikkati çeken bir diğer husus, işletme gerekleri ile fesihte işveren bakımından bir sosyal seçim yükümlülüğünün öngörülmesidir. Yine Yüksek Mahkeme'nin Alman Hukuku'ndan aldığı bir kavram olarak sosyal seçim, işletme gerekleri ile fesih durumunda, yani birden çok işçinin işten çıkarılabilecek olduğu hallerde, işverenin belirli kriterler vasıtasıyla işten çıkarılacak işçileri tespit et-

mesi ve sosyal açıdan zayıf olanı korumasını ifade eder.

Alman hukuku örnek verilecek olunursa, bu hukuk sisteminde işveren, işçinin kıdemini, yaşını, bakmakla yükümlü olduğu kişi veya kişilerin sayısını, ağır engellilik durumunu dikkate almalıdır. Kıdemli işçi mümkün olduğunca işyerinde tutulmalı, işçilerin iş bulma bakımından yaşları dikkate alınmalı ve bakım yükümlülükleri, eşin çalışıp çalışmaması gibi kriterler göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak bilgisi, yeteneği, edimleri veya işletmenin ağırlıklı personel yapısının korunması için işyerinde çalışmaya devamında işletmenin haklı çıkarı bulunan işçiler sosyal seçimin dışında bırakılabilir. (1.1.2004). Dolayısıyla bunların kıdem, yaş gibi diğer özelliklerine bakılmaksızın işyerinde tutulması mümkündür. Sosyal seçim kriterlerine yeterli ölçüde dikkat gösterilmemesi feshin geçersizliği sonucunu doğurur²⁵.

²³ Alpagut, 2005, 227 vd. Feshin son çare olması ilkesi işverene sadece belirli tedbirler konusunda yükümlülük getirir. İşçinin başka bir uygun işe yerleştirilmesi, yeterli olduğu takdirde iş sürelerinin kısaltılması, çalışma koşullarında değişiklik gibi. Ancak tüm bunlar beklenilirlik ile sınırlıdır. Yargıtay işletme gerekleri ile fesihte, feshin son çare olması ilkesine hemen her kararda değinirken bu konuda belirli ilkeler getirmemekte, çoğu kez formül niteliğinde bir uygulama ile yetinmektedir. Örneğin, bir kararda BDDK tarafından yayınlanan yönetmelik gereği bankanın genel sekreterlik bölümünün kapatılması üzerine yapılan fesihte, davacı işçinin iş organizasyonu içinde başka bir bölüme çalıştırılmasının mümkün olduğu ve feshin son çare olması ilkesine uyulması gerektiğinden söz edilmiştir (12.01.2005, E.2004/12373, K. 2005/522). Ancak davacının başka bir işte çalışmasının mümkün olduğu yolundaki

karara nasıl ulaşıldığı konusunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Çıkarılan işçinin niteliklerine uygun bir başka boş işin varlığı ve feshi takiben o iş için işçi alındığı sabit olmadıkça idari tasarrufla iptal edilen bir kadroda çalışan işçinin sözleşmesinin feshi geçerli kabul edilmek gerekir. Feshin son çare olması ilkesi; işçiye bir başka iş yaratılması anlamına gelmediği gibi, bu kapsamda sayılan kısa çalışma, fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin eğitime tabi tutulması gibi tedbirler her olayda uygulanabilir nitelik taşımazlar.

²⁴ Y9HD, 22.02.2005, 33893/2874, Çankaya/Günay/Göktaş, 2005, 595: Kararda iş gücü fazlalığının bulunmadığı açık olmasına rağmen Yüksek Mahkeme feshin son çare olması ilkesinin uygulanması gerektiğinden söz etmektedir.

²⁵ Alman Hukuku ve diğer bazı hukuk sistemlerindeki düzenlemeler için bkz. Alpagut, , Aralık 2006, 95 vd.

Yargıtay kararlarında; işveren tarafından işten çıkarılacak olanlar seçilirken, işyerinde aynı işi üstlenen işçilerin karşılaştırılması gerektiği, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlere göre oluşturulacak sırasının göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir.

Uygulandığı tüm ülkelerde yasal düzenlemeye dayanan ve işletme kurulları tarafından esasları saptanan bu yükümün hukukumuzda yargı kararı ile benimsenmesi hukuken isabetli olmadığı gibi, ciddi sıkıntılar getireceği belirtilmelidir. Nitekim, Alman Hukuku'nda dahi yaklaşık elli yıllık uygulamadan sonra hala güçlükler yaşanmakta, kriterler arası ilişkinin belirsizliğinin sonucu olarak özellikle toplu işçi çıkarmalarda aynı seçim yönteminin Yüksek Mahkeme'nin farklı dairelerince, “yeterli” veya “yanlış” olarak nitelendirilebildiği belirtilmektedir²⁶.

Hukukumuz bakımından da dikkat edilmesi gereken husus; fesih hukuku ve gidecek iş hukukunun bir hakim hukuku haline gelerek yeterli hukuki açıklık ve hukuki güvenden yoksun kalmamasıdır. Öte yandan, sistemi daha basit ve etkin kılan bir değişiklik benimsenmesi gereği açıktır.

b. Yeni İstihdam Türleri

Güvenceli esneklik başlığı altında yaşanan gelişmelerden bir diğeri yukarıda da belirtildiği gibi yeni istihdam türlerinin or-

taya çıkmasıdır. Esasen klasik bir iş sözleşmesi türü olmakla birlikte, esneklik boyutu ile ele alınan belirli süreli iş sözleşmesi, geçici iş ilişkisi, kısmi süreli –çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yeni çalışma türleri olarak değerlendirilmektedir.

aa. Esneklik Aracı Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminde kendiliğinden sona ermesi, sözleşmenin sona ermesinde fesih olgusunun bulunmayışı, dolayısıyla feshe ilişkin hüküm ve sonuçların bu tür sözleşmelerde uygulanmaması iş hukukunun gelişim süreci içinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılması sonucunu doğurmuştur. Bu noktada belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlandırılması sorunu iş güvencesi sistemi ile bağlantılıdır. Sınırlama, belirli süreli sözleşme yapma yoluyla iş güvencesi hükümlerinin dolanılması tehlikesini önleme amacı güder.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılması, özellikle 80'li yılların ortasına kadar sözleşmenin ilk kez kurulması da dahil olmak üzere objektif nedenlerin aranması biçiminde gerçekleşmiştir. Bu objektif nedenler işin geçici süreli olması, işyerinde çalışan işçinin hastalık, doğum, yıllık izin vb. nedenlerle geçici süre ile işyerinde olmaması, mevsim ve kampanya işleri, işin değişiklik gereksinimini içermesi gibi işyeri veya işçiden kaynaklanabilmektedir.

²⁶ Weyand/Duewell, 2005, 134

Belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlanması yönündeki eğilim küreselleşme döneminde yön değiştirmiştir. Bu kez istihdamın artırılması ve işsizlere belirli süreli de olsa çalışma imkanı sağlanması amacıyla bu tür sözleşmelerin kurulmasının kolaylaştırılması gündeme gelmiştir. Bu bağlamda, katı iş güvencesi hükümlerinin sonuçları belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanının tanınması ile bertaraf edilmek istenmiştir. İş güvencesi hükümlerini çeşitli nedenlerle yumuşatamayan ülkeler bakımından belirli süreli sözleşmelerin yapılması çıkış noktası olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla bir yandan işsizlere belirli süreli de olsa iş imkanı tanınması ve belirli süreli istihdamın sürekli istihdama köprü oluşturmaya, diğer yandan işverenler bakımından maliyetin azaltılmasıyla istihdama teşvik amaçlanmış olmaktadır²⁷.

Konuya ilişkin olarak AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi²⁸ yaşanan gelişim ve eğilimi ortaya koymaktadır. Yönerge, sosyal taraflarca kabul edilen çerçeve anlaşmasına dayanmaktadır. Yönergede; düzenlemeyle 97 tarihli Lüksemburg Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin "iş sürelerinde esneklik ve işçinin korunması" arasındaki dengeye bir katkı sağlanacağı belirtilmektedir. Yapılan düzenlemede işçinin korunması ile birlikte esneklik gereği de dikkate alınmıştır²⁹.

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların korunması için yeterli önlemlerin alınması gere-

ğinden söz edilmiştir. Ancak her iki düzenlemenin özelliği sözleşmenin ilk kez belirli süreli yapılmasının sınırlanmamış olmasıdır. Nitekim AB Yönergesi bizzat zincirleme sözleşmeleri dikkate almıştır. 158 sayılı sözleşme ise, genel bir ifade ile yetinerek somut tedbirlere yer vermemiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin esneklik arayışları çerçevesinde kolaylaştırılması çabaları sözleşmenin ilk kez kurulmasında, işyerinin ilk kez kurulmasında veya işçinin çalışma yaşamına ilk kez katılmasında objektif neden aranmaması şeklinde gerçekleşmiştir. Nitekim, Alman Hukuku'nda ilk olarak 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasası ile objektif nedenler bulunmaksızın onsekiz ay süre ile belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabileceği yolundaki süreli düzenleme, çeşitli değişikliklerle yürürlükte kalmış ve

²⁷ Alpagut, 1998, 37 vd.

²⁸ 1999/70 EC OJ. L 175/43

²⁹ Yönergenin temel esasları şu şekilde belirtilebilir: Üye devletler belirli süreli iş sözleşmelerinin ardı ardına kurulması yoluyla kötüye kullanmaları önlemek için tedbir almalıdırlar. Bu tedbirler; belirli süreli iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin uzatılmasını haklı kılan objektif sebeplerin tespiti, ardı ardına yapılan sözleşme veya ilişkilerin toplamda azami süresinin tespiti, bu tür sözleşme veya ilişkilerin geçerli olarak uzatılabilmesine ilişkin sayının belirlenmesi şeklinde olabilecektir. Üye devletler bu üç tedbirden birini veya bir kaçını alabilecektir. Öte yandan; ayırım yasağı düzenlenmiş, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere işletmede belirsiz süreli iş için boş yer açılması durumunda bildirim yükümü öngörülmüş, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların mümkün olduğunca mesleki eğitim ve ileri eğitimden yararlanmalarını kolaylaştırıcı önlem almak gibi alınması gerekli bir takım tedbirlere yer verilmiştir.

en son 1.1.2001'de yürürlüğe giren “Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun” (TzBfG) da belirli süreli iş sözleşmesi rejimi yasal düzenlemeye bağlanmıştır. Yasaya göre, objektif neden bulunmaksızın iki yıla kadar belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi ve bu süre içinde en fazla üç kez uzatılabilmesi mümkündür. Toplu iş sözleşmesi tarafları bu süreyi farklı şekilde kararlaştırabilirler. Eğer işletme yeni kurulmuşsa, ilk dört yıl içerisinde iş sözleşmesinin dört yıla kadar belirli süreli olarak yapılabilmesi mümkündür. Yine, iş ilişkisinin başlangıcında işçinin 58 (1.12.2006'dan itibaren 52 yaşını doldurması³⁰) durumunda iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulabilmesi mümkündür.

Genel olarak değerlendirildiğinde; Hollanda ve Avusturya'da belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulmasında objektif neden aranmamaktadır. İngiltere'de belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulması ve 4 yıla kadar yenilenmesi durumunda objektif neden aranmamaktadır. Yine İsveç Hukuku'nda Alman Hukuku'nda olduğu gibi belirli azami bir süre için belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması mümkündür. Portekiz Hukuku'nda yeni bir işletmenin kurulması veya yeni bir faaliyete başlanması, uzun süreli işsizlerin işe alınmasında veya kişilerin ilk kez mesleğe başlamalarında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi mümkün kılınmıştır ki, tüm bu düzenlemeler esneklik gereği olarak değerlendirilmek-

tedir. Fransa, İtalya, İspanya, Yunanistan ve Finlandiya da belirli süreli sözleşmenin ilk kez kurulmasında objektif neden aranmaktadır. Ancak İtalya'da belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabileceği haller yasa da sınırlı olarak sayılmışken, katı olarak tanımlanan bu düzenleme Berlusconi zamanında yapılan reform çalışmaları ile değiştirilmiştir. 99/70 sayılı Yönergenin dikkate alındığı bu değişiklikte, sınırlı sayım bırakılarak genel bir ifade ile yetinilmiştir. Buna göre; teknik, üretim veya organizasyona ilişkin sebeplerle ve özellikle geçici süre ile işyerinde mevcut olmayan işçinin ikamesi amacıyla belirli süreli sözleşme yapılabilecektir. Yine İspanyol Hukuku'nda bu tür sözleşme kolaylaştırılmıştır ki, bu hukuk sisteminde belirli süreli sözleşme ile çalışanların oranı % 30'ları bulmaktadır.

4857 sayılı Yasanın 11. maddesine bakıldığında sözleşmenin bir kereye mahsus belirli süreli olarak kurulması durumunda da objektif nedenler aranmaktadır. Esasen Bilim Kurulunca hazırlanan tasarıda salt ardı ardına kurulma durumunda objektif neden aranmakta iken, Meclis'te verilen önerge sonucu madde metni bugünkü içeriğe kavuşmuştur. Maddenin bu haliyle gerek AB gerekse üye ülkelerde mevcut genel eğilimin tam aksi yönde şekillendirildiği söy-

³⁰ AB Adalet Divanı yasanın bu düzenlemesini yaş bakımından ayrımcı nitelikte bulmuştur (EuGH 23.11.2005, NZA 2005,1345). AB'nin 2000/78 sayılı yönergesi yaş bakımından ayrımcılığı düzenlemekte olup, Almanya 2006 yılı sonunda yönergeyi iç hukuka aktarmıştır.

lenmelidir. Düzenleme esneklik düşüncesi ile bağdaşmamakta, aksine katı bir yapıyı ortaya koymaktadır.

Bunun dışında ayırım yasağı, orantılı olarak yararlanma gibi AB Yönergesi'nde işçinin korunması amacıyla benimsenen düzenlemelere 11. maddede yer verilmiştir. Bu noktada eksiklik olarak; belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere işletme veya teşebbüste açılan boş belirsiz süreli işlerin bildirilmesi yükümünü öngören Yönergenin 6. maddesinin yasada düzenlenmemiş olması belirtilebilir. Nitekim, tarama sürecinde bu soru Türkiye'ye sorulmuştur.

bb. Geçici İşçi Temini (Ödünç İş İlişkisi)

İş Hukukunun esneklik boyutu altında yaşadığı çarpıcı gelişmelerden bir diğeri geçici işçi temini veya ödünç iş ilişkisidir. Ödünç iş ilişkisi bir işverenin kendi işçisine karşı sahip olduğu işin görülmesini talep hakkını geçici bir süreyle ve işçinin de rızasını almak koşuluyla bir başka işverene devretmesidir. Geçici iş ilişkisi bu anlamda üçlü iş ilişkisini ifade eder.

Geçici iş ilişkisi iki şekilde ortaya çıkabilir. Bunlardan ilki, İşK. mad. 7'de düzenlenen türdür. Bu türde işverenin kendi yanında çalışmak üzere işe aldığı işçisinin geçici süre ile bir başka işveren yanında çalışması sözkonusudur. Bu durumda geçici iş ilişkisinin ortaya çıkması istisnai bir durumdur. İkinci türde ise, esasen mesleki faaliyet olarak geçici işçi temin eden bir büro vardır. İşçi, büro tarafından başka bir işverene ge-

çici iş ilişkisi ile verilmek üzere istihdam edilir. Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi veya Alman Hukuku dışındaki yabancı mevzuatta genel olarak kullanılan deyimle; geçici büro çalışması (temporary agency work) ya da büro çalışmasında (agency work) büro, işveren sıfatına sahip olmakla birlikte, fiili olarak bu kişiyi çalıştırmamaktadır. Kural olarak, büronun çalıştırabileceği bir iş ve işçi temini faaliyetinden başka bir faaliyeti de bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, bugün için geçici iş ilişkisi denilince akla bürolar aracılığı ile çalışma gelmekte olup, istihdam içerisinde giderek yaygınlaşmaktadır.

Geçici işçi istihdam eden bürolar 50'li yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinde faaliyette bulunmakla birlikte, bunların yasal düzenlemelerde yer alması genel olarak 90'lı yılları bulmuştur. Şüphesiz bunun nedeni o dönemde hakim olan sınırlayıcı yaklaşımdır. İşveren sıfatında bölünme sonucu ortaya çıkan riskler, çoğu kez bir işyerinden başka malvarlığı veya diğer herhangi bir maddi unsur gerekmeksizin ortaya çıkabilen bürolar karşısında işçilerin ücret, sigorta vd. işçilik hakları bakımından korunma gereği bu tür çalışma ilişkisine ihtiyatlı yaklaşımı beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi özellikle işçi kesimi ve sendikaların direnişle karşıladıkları ve hükümetlerin sıcak bakmadıkları bir çalışma biçimi oluşturmıştır.

Son yıllarda ise bu eğilimin tam tersi bir seyir izlediği, geçici büro çalışmasının ön-

celikle yasal sistem içerisine çekildiği, sınırlamaların kaldırıldığı ve giderek teşvik edildiği gözlenmektedir. Nitekim, bir yandan Yunanistan (1999), İspanya (1994), Finlandiya (1994) ve İsveç (1993) kurumu kabul ile yasal düzenlemeleri gerçekleştirirken, bir yandan da Almanya, Belçika, Danimarka, Norveç ve Hollanda çeşitli sınırlamaları kaldırmak yönünde yasal mevzuatlarında değişiklikler gerçekleştirmişlerdir³¹. Kuşkusuz bunun öncelikli nedeni esneklik gereksinimidir. AB'nin çalışma yaşamına esneklik kazandırılması yönündeki istihdam stratejisi konuya bakış açısını değiştirmiş ve yapılan düzenlemelerde etken olmuştur. Yukarıda da belirtildiği gibi, 2004 tarihli zirve sonucu oluşturulan raporda istihdamın artırılması için üye ülkeler tarafından alınması gerekli tedbirler arasında “ödünç işçi temin eden büroların kurulması ve yayılması için engelleri kaldırarak bunları iş pazarında etkin ve cazip kılmak” yer almaktadır. Bu tür çalışmaya mevzuatta yer verilmesinin ikinci nedeni ise; zaman içerisinde bu tür çalışmanın yasal temelden yoksun olarak yaygınlaşmış olmasıdır. Bu tür çalışmanın yasal temelini bulunmadığı ortamda özel koruyucu hükümlerin varlığından söz edilemeyeceği gibi, sendika ve toplu iş sözleşmesi hakları da dahil olmak üzere temel haklardan yoksun bir işçi grubu ortaya çıkmaktadır.

Geçici iş ilişkisinin esneklik aracı olarak nitelendirilmesi işverenler bakımından gösterdiği yararlara dayanmaktadır. Bu bağ-

lamda, geçici iş ilişkisi ile işgücü ihtiyacını karşılayan işveren işe alma esnasında işçi bulma bakımından gider tasarrufuna sahip olacağı gibi, fesihle ilgili hükümlere ve belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili yasal sınırlamalara bağlı olmaksızın işçi istihdam edebilmektedir³². Öte yandan işverenler iş hacmine göre işgücü yapılarını oluşturma bakımından esneklik kazanmaktadırlar. Bu bürolar belirli işler için nitelikli işçi temininde de (bilişim teknolojisinde olduğu gibi) önem taşırlar. Dolayısıyla bu tür çalışma daha çok yapılacak işle bağlantılı ve sözleşen tarafların klasik karşılıklı sorumluluklarını çok daha sınırlayan bir ilişki olarak belirmektedir³³.

Bürolar aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile iş güvencesinin bağlantı noktası, bu tür çalışma ilişkisinde işverenin fesih hükümleri ile bağlı olmaması, dolayısıyla sözleşmenin sona erdirilmesinde fesih maliyetinin bulunmayışıdır.

İşverenler bakımından teşvik edici bu unsurların, özellikle çalışma yaşamının dışında kalan özel gruplar için iş yaratılmasında anahtar rol oynayacağı öngörülmektedir. Bu gruplar içinde gençler, uzun süreli işsizler, kadınlar ve yaşlılar yer almaktadır. Öte yandan büro işçilerinin farklı işkollarına yönlendirilebilmeleri, tecrübe ve eğitim ile birlikte niteliklerinin artması işçiler baki-

³¹ Bu tür geçici iş ilişkisinin gelişimi için bkz. Schiek, 2004, 1235

³² Schiek, 1235

³³ Koene/Paauwe/Groenewegen, 2004, 4

mından bu tür çalışma ilişkisinin yararları arasında sayılmaktadır³⁴.

Belirtmek gerekir ki, Lizbon Zirvesi'nde kabul edilen istihdam stratejisi paralelinde konuya ilişkin bir yönerge taslağı hazırlanmıştır. Komisyon tarafından Mart 2002 tarihinde sunulan bu taslakla, öncelikle geçici iş ilişkisinde mevcut esneklik potansiyelinin maksimum kullanımının sağlanması hedeflenmiştir. Bu hedefe ulaşırken büro işçileri için koruyucu bir temel çatı oluşturmak ve aynı zamanda büroların faaliyetlerini yerine getirmelerinde esnek bir yapının sağlanması gerektiği benimsenmiştir. Taslak bir yandan sınırlamaların kaldırılmasını, diğer yandan bu tür iş ilişkisi ile çalışan işçiler için asgari hakların sağlanmasını öngörmektedir. Bununla birlikte, taslağın yasalasması mümkün olmamıştır. Nedeni ise, taslakta öngörülen eşit davranma ilkesi hususunda anlaşmaya varılamamış olmasıdır. Eşitlik ilkesi, geçici işçinin esaslı iş ve çalışma koşullarının-nitelikleri ve yeterliliği dikkate alınmak suretiyle farklı muameleyi haklı kılan objektif nedenler bulunmadıkça-geçici iş ilişkisi ile çalıştığı işyerinde aynı veya benzer işi yapan ve aynı kıdeme sahip işçiler ile eşit olmasını öngörmektedir. Eşitlik ilkesinin ortaya çıkaracağı maliyet karşısında gerekli esnekliğin sağlanamayacağı iddiaları taslağın yönerge haline gelmesine engel olmuştur.

Geçici iş ilişkisine bakış açısının değişimi noktasında Alman Hukuku önemli bir örnek oluşturmaktadır. Alman Hukuku'nda

geçici iş ilişkisi kısa aralıklarla yasal değişikliklere konu olmuş ve esneklik yönünde gelişmeler göstermiştir. Öncelikle yapılan yasal değişiklikle geçici iş ilişkisinin süresi uzatılmıştır. 1972 yılında Ödünç İş İlişkisi Yasası'nın ilk yürürlüğe girişi ile birlikte bir ay olarak kabul edilen ancak en fazla iki yenileme ile üç ay olan geçici iş ilişkisi süresi, 1985 yılında 6 aya, 1994 yılında 9 aya, 1997 yılında 12 aya çıkarılmıştır. 1.1.2002 tarihinden itibaren azami süre 24 ay olarak belirlenmiş, ancak 1.1.2004 tarihinden itibaren azami süre kaldırılmıştır.

Öte yandan, yasal düzenleme ile her yerel iş kurumunun geçici işçi teminine yönelik bir büro (Personel-Service-Agentur) kurması öngörülmüştür. Bu büroların görevi kendisinde kayıtlı işsizlerin geçici iş ilişkisi ile çalışma yaşamına katılımlarının sağlanması ve geçici iş ilişkisinin kurulmadığı dönemde bu kişileri eğitime tabi tutarak niteliklerinin artırılmasıdır. Bu bağlamda Personel Service Agentur iş kurumu bünyesinde yer alan geçici çalışma bürosu niteliğindedir.

Hollanda'da son yirmi yıl içinde bürolar aracılığı ile çalışma oranı ikiye katlanmış. Yine İngiltere ve Fransa'da diğer ülkelere oranla bu tür çalışma oranı yüksektir.

4857 sayılı iş yasasının kabulü ile Türk Hukuku'nda istihdam faaliyetleri alanında önemli bir değişiklik gerçekleştirilerek özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin ve-

³⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, (Armağan) 2005, 260 vd.

rilmiştir. Dolayısıyla kamu istihdam bürolarının bu alanda tekel biçiminde faaliyetine son verilmiştir. Öte yandan, yasa tasarında özel istihdam bürolarının iş aracılığı faaliyeti ile birlikte geçici işçi temini faaliyeti de gösterebilmeleri öngörülmüş ve bu konuda esaslar belirlenmişti³⁵. Ancak iş aracılığı faaliyetini öngören madde kabul edilirken (mad. 90), mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini düzenleyen madde hükümetin TBMM'ne sunduğu metinde yer almamış, sonuçta tasarı 93. madde olmaksızın yasalaşmıştır.

Büroların faaliyetine ilişkin olarak yürürlüğe konulan “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” nde büro faaliyeti olarak “iş aracılığı” na yer verilmiştir. Yine, Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda, Kurumun faaliyetleri arasında özel istihdam bürolarına izin verilmesi, denetimi vs. hususlar sayılmıştır. Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ'de ise; Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen büroların “iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, iş gücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik” hizmetlerde bulunması öngörülmüştür. Tebliğ'de kastedilen hizmetlerin; eğitim, mesleki danışmanlık hizmetleri, mesleğe yöneltme programları gibi faaliyetleri içerdiği kabul edilebilir.

Tüm bu yasal mevzuat karşısında bugün için mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasal bir temelinin bulunmadığı, geçici iş ilişkisinin salt İşK mad. 7 kapsamında tanıdığı, özel istihdam bürolarının esas iti-

bariyle iş aracılığı ve bunu tamamlayan mesleki danışmanlık ve eğitim gibi konularda faaliyet gösterebileceği söylenmelidir.

Kuşkusuz mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasal temelinin bulunmaması uygulamada bu tür çalışmanın mevcut olmadığı anlamına gelmemektedir. 1475 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi bugün için de bu tür işçi temin eden bürolar mevcuttur. Yargıtay'ın 2005 tarihinde verdiği bir kararda yasal temeli bulunmayan bu ilişkide işçi ile büro arasında bir iş bulmaya aracılık sözleşmesinin bulunduğu, dolayısıyla işçinin doğrudan ödünç alan işverenin işçisi sayılacağı hükme bağlanmıştır³⁶.

Tasarıda yer alan hükmün yasa metnine dahil edilmemiş olması çeşitli yönlerden eleştirilebilir. Birincisi tüm AB üyesi ülkeler bakımından bir esneklik aracı olarak kabul edilen bu tür çalışmanın Türk Hukuku'nda esneklik ruhuna sahip olduğu iddia edilen yasaya alınmamış olması ve istihdam bakımından bu tür çalışmanın göstereceği yararların göz ardı edilmiş olmasıdır. Bugün için AB'ne üye ülkeler bazında yapılacak bir değerlendirmede tartışmaların artık bu tür çalışma ilişkisinin kabul edilip edilmemesinde değil, çalışma koşullarının düzenlenmesinde yoğunlaştığı belirtilmelidir. Yine AB bünyesinde yapılacak düzen-

³⁵ Tasarıdaki düzenlemenin değerlendirilmesi için bkz. Tuncay, 2003, 59

³⁶ Y9HD., 04.04.2005, 774/11838, karar metni ve Alpagut tarafından incelenmesi için bkz. LEGAL, 2006, 570 vd.

lemenin esas itibariyle sınırlamaları mümkün olduğunca kaldıran ancak eşitlik ilkesi ile korumayı hedefleyen bir sistem olarak şekilleneceği beklenmektedir. Dolayısıyla oluşturulmak istenen yapı geçici istihdamın ucuz işgücü olmaktan çıkarılarak esnek işgücü olarak tanımlanabilmesi yönündedir.

İkinci eleştiri noktası ise, yasal sistem içerisine çekilmeyen ancak uygulamada mevcut bir çalışma ilişkisinin ortaya çıkaracağı sonuçların işçi bakımından göstereceği sakıncalardır. Nitekim, Yargıtay'ın kararı işçinin korunması bakımından önemli bir adım oluşturmakla birlikte, yasal yollara başvurulmadığı sürece işçilik haklarına ilişkin korumadan yoksun bir çalışan grubunun varlığından söz edilebilecektir.

cc) Kısmi Süreli Çalışma

Esneklik bağlamında ortaya çıkan çalışma türlerinden bir diğeri kısmi süreli çalışmadır. Bu noktada en eski ve en yaygın esnek çalışma türlerinden biri olduğu söylenebilir. Bugün için kısmi süreli çalışmanın istihdam oranı ile bağlantılı olduğu genel kabul görmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları da kısmi süreli çalışmanın geliştiği ülkelerde işsizlik oranının düşük olduğu yönündedir. Kısmi süreli sözleşmenin işveren bakımından tercih edilirlilik gerekçesi özellikle hizmet yoğun ekonominin gelişmesi ve depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereğidir. İşçiler bakımından ise, özellikle kadınlar başta olmak üzere iş ve sosyal yaşamı bağdaştıracak bir çalışma dü-

zeni yaratılmasına imkan tanınmasıdır.

Kısmi süreli çalışmanın istihdam üzerindeki etkisinin kabulü, gerek topluluk gerekse üye ülkeler bazında bu tür çalışmanın teşvikini beraberinde getirmiştir. Kuşkusuz bu alandaki düzenlemelerde de esneklik ile birlikte yeterli korumanın sağlanması hedeflenmiştir. AB'nin 97/81 sayılı Yönergesi³⁷ bu iki gereğin optimal düzeyde uyumlandırılması temelinde şekillendirilmiştir. 97/81 sayılı Yönerge, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin Yönerge gibi sosyal tarafların oluşturdukları "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"na dayanmaktadır. Yönergenin amacı kısmi süreli çalışan işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesi, bu tür çalışmanın kalitesinin artırılması, çalışmanın gönüllülük esasına bağlanmasının kolaylaştırılması ile işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak çalışma sürelerinde esnekliğe katkıda bulunmaktır.

Bugün için kısmi süreli çalışma AB'ne üye ülkelerde ciddi boyutlara ulaştığı gibi, bu tür çalışmanın kolaylaştırılması ve teşviki yönündeki çalışmalar da sürmektedir. Kısmi süreli çalışmanın esneklik boyutunun salt varolan işlerin bölünmesinde değil, aynı zamanda işgücü gereksinimine göre istihdam edilebilirliği sağlaması ve bu yolla verimliliğin artırılmasında yer aldığı kabul edilmektedir. Tarama sürecinde Türkiye'ye sorulan sorular arasında kısmi süreli çalışmanın teşviki için hukuki tedbirlerin öngö-

37 97/81 EC, OJ L14, 20.01.1998

rülmüş olup olmadığı da yer almaktadır.

İtalyan Hukuku'nda yapılan düzenlemelerle esneklik düşüncesi mevzuata yansıtılmıştır. Bu hukuk sisteminde Yönerge'nin iç hukuka aktarılması ile önceleri çok katı düzenlemeler kabul edilmişken, bu düzenlemelerin zararlarının ortaya çıkması ile, özellikle genç işsizler, 55 yaş üstü grup ve kadınlar dikkate alınarak 2003 yılındaki reform çalışmalarında değişiklikler getirilmiştir. Kısmi süreli işçilerin fazla çalışma yapmalarını yasaklayan hüküm kaldırılmış, işverenin kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçinin ifa edeceği çalışma süresinin dağılımını sonradan değiştirmesine imkan veren sözleşme hükümlerinin geçersiz sayılması yönündeki esaslar bertaraf edilmiştir.

4857 sayılı yasada kısmi süreli çalışma düzenlenmiş ve bu noktada 97/81 sayılı AB Yönergesi esas alınmıştır. İşK mad. 13'ün temel esasları; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye tam süreli emsal işçi karşısında ayırım yapılmaması, kısmi süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi ve işçinin tam süreliden kısmi süreliye, kısmi süreliden tam süreli çalışmaya geçişinde işverence kolaylık sağlanmasıdır.

dd) Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olan çağrı üzerine çalışma; iş sözleşmesiyle işçinin edimine ihtiyaç duyulması durumunda iş görme edimini yerine getireceğinin ka-

rarlaştırılmasıdır. Çağrı üzerine çalışma işveren bakımından iş gücünün iş yoğunluğuna göre ayarlanabilmesi imkanını verir. İşçi bakımından ise; işin ortaya çıkması şartına bağlı, düzensiz çalışma rizikosuna karşı koruma sağlar. Zira bu tür çalışmada belirli bir asgari çalışma ve önceden çağrı süresi öngörülür. Öte yandan kısmi süreli sözleşme olması nedeniyle işçinin zaman üzerinde hakimiyet sağlamasına imkan verir.

İş Kanunu'nun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılacaktır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Belirtmek gerekir ki, hüküm yedek hukuk kuralıdır. Dolayısıyla taraflarca yirmi saatin altında veya üzerinde kararlaştırılması mümkündür.

İşveren çağrıyla, aksi kararlaştırılmadıkça işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Belirtmek gerekir ki, öteden beri klasik çalışma türlerine dayalı istihdam modellerinin uygulamada yerleşik olması nedeniyle, gerek kısmi süreli sözleşme gerekse bu-

nun bir türü olan çağrı üzerine çalışma yaygınlaşmamıştır.

b) İş Sürelerinde Esneklik

İş süreleri esnekliğin bir diğer boyutunu oluşturur. 90'lı yıllarda bir yandan yasal iş sürelerinin sözleşmelerle kısaltılması yoluyla istihdamın artırılması ve işsizlerin korunması, diğer yandan işletmelerin mümkün olduğunca esnek iş süreleri vasıtası ile iş hacmi - iş gücü uyumunu sağlaması ve rekabet edilebilirliğin korunması esneklik çabalarının temel hedef ve gerekçelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda iş sürelerindeki esneklik teşebbüslerin piyasa konumlarının belirlenmesinde önemli bir unsur oluşturmaktadır. İş sürelerinin istihdama etkisi nedeniyle, yapılan bu düzenlemeler batılı ülkelerde aynı zamanda "istihdamın teşviki" kavramı altında değerlendirilmektedir. Belirtmek gerekir ki, iş sürelerinde esneklik salt işletme ve işveren odaklı olmayıp, aynı zamanda işçinin zaman üzerinde hakimiyet kurabilmesi olarak adlandırılan çalışma saatlerinin kişisel durum ve gereksinimlerine göre tespitine olanak vermeyi hedefler.

AB'nin 93/104 sayılı Yönergesi ve daha sonra yapılan değişikliklerle 2003/88 sayılı Yönergesi³⁸ bu alanda temel belgelerden birini oluşturmaktadır. Yönergede haftalık azami iş süresi, denkleştirme süresi, gece çalışması, yıllık ücretli izin hakkı gibi hususlar düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı yasa hükümlerinde Yönerge hükümleri dikkate alınmıştır. Tüm esneklik

düzenlemelerinde olduğu gibi, bu alanda da bir yandan işletmenin gereksinimlerine cevap verebilen bir sistem öngörülürken, diğer yandan işçinin korunması hedeflenmiştir.

İş sürelerinde esneklikle bağlantılı olarak; 4857 sayılı yasada önemli esaslar kabul edilmiştir. Bunlara kısaca değinilecek olursa; haftalık iş sürelerinin haftanın çalışılan günlerine farklı uzunlukta dağıtılabilmesi, denkleştirme süresi, fazla çalışma-fazla saatlerle çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma olarak sayılabilir. Öncelikle haftalık azami 45 saatlik çalışma süresi korunmakla birlikte, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtılabilmesi imkanı kabul edilmiştir (İşK. mad. 63). Öte yandan, yine günlük 11 saati aşmamak üzere bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışma yapılsa bile, denkleştirme süresi olarak kabul edilen iki veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmışsa dört aylık süre içinde geri kalan haftalarda daha az çalışılmak suretiyle ortalama 45 saatin korunması şartıyla bu çalışmaların fazla çalışma oluşturmayacağı hükme bağlanmıştır. Fazla çalışma kavramı bakımından günlük iş süresinin aşılması yerine haftalık iş süresinin aşılması kriteri benimsenmiştir (İşK. mad.41). Yine fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımı ortaya konularak, işçinin dilerse fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti yerine serbest zaman talep edebileceği hükme

³⁸ 2003/88 EC, OJ L 299/9

bağlanmışır. Öte yandan zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi nedenleriyle, işverence iki ay içinde telafi çalışması yaptırılabilmesi mümkün kılınmıştır (İşK. mad.64). Dolayısıyla anılan durumlarda işveren işçinin rızasına gerek olmaksızın çalışılmayan bu süreler için telafi çalışması yaptırabilecek ve bu çalışmalar fazla çalışma oluşturmayacaktır. Nihayet; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması anlamında kısa çalışma uygulaması yasada düzenlenmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca uygunluk tespiti yapılarak kısa çalışma durumunda işçilerin işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği alması öngörülmüştür (İşK. mad. 65).

Tüm bu hükümler iş sürelerinde esneklik başlığı altında değerlendirilebilecek yeni ve önemli düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, bu hükümlere ilişkin uygulamaların yaygınlık kazanmadığı görülmektedir.

AB ülkeleri temelinde değerlendirme yapıldığında öncelikle istihdamı artırma bakımından iş sürelerinin kısaltılması yoluna

gidildiği, ancak zaman içerisinde iş sürelerinin artırılmasının verimliliği de olumlu yönde etkileyeceğinin kabul edildiği görülmektedir. Öte yandan iş sürelerinde esneklik noktasında; her bir işyerinin özelliklerinin dikkate alınması yoluyla işletme temelli düzenlemelerin yarar sağladığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla; işletme veya işyeri bazında oluşturulan iş süreleri dikkati çekmektedir. Bu noktada denkleştirme süresinin bir yıl olarak belirlendiği yıllık zaman düzenlemeleri, maliyetli olan fazla çalışmayı önlemektedir. Yine time-banking olarak adlandırılan sistem, gereksinime göre şekillenen ve fazla çalışma giderlerini azaltan bir diğer uygulamadır.

Genel eğilim iş süresi bakımından sistemin denkleştirme esasına dayanmasıdır. Dolayısıyla fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yasal mevzuatta yer almaması ancak tarafların ihtiyarına bırakılması eğilimi gözlenmektedir. Almanya bu konuda örnek oluşturmaktadır. Bununla birlikte, iş sürelerinin işçinin sağlığı ve güvenliği ile yakın bağlantı içerisinde bulunması, esnek düzenlemelerle birlikte aynı zamanda işçiyi koruyucu emredici hükümlerin tanınmasını gerektirir. Nitekim, gerek AB'nin konuya ilişkin Yönergelerinde gerekse üye ülke mevzuatlarında uyulması gerekli emredici düzenlemeler yer almaktadır.

4857 sayılı Yasanın konuya ilişkin hükümlerinde de dikkati çeken ilk husus "esneklik" olmakla birlikte, düzenlemelerin klasik özelliği işçinin sağlığını koruma çer-

çevesinde şekillendirilmiş olmasıdır. Günlük azami çalışma süresinin uzunluğu, fazla çalışmaların miktarı, ara dinlenmelerinin asgari, gece çalışmasının azami süresi gibi bu alandaki tüm düzenlemelerde işçinin sağlığının korunması hedeflenmektedir.

Konuya ilişkin İş Kanunu hükümleri, AB istihdam politikası karşısında değerlendirildiğinde, yasanın bu konuda ciddi tedbirler öngördüğü söylenmelidir. Kuşkusuz denkleştirme süresinin daha uzun kabul edilmesi uygulanabilirliğin sağlanması bakımından faydalı olacaktır. Ancak, esnek çalışma kültürünün işletmelerde yerleşmemiş olması esasen bu hükümlerin çalışma yaşamında etkinleşmesinin önünde engeldir. Öte yandan; AB'ne üye ülkelerde işyeri komitelerinin veya işçi temsilcilerinin varlığı ve bunların iş sürelerinin şekillendirilmesinde katılım hakkına sahip olması önem taşımaktadır. Türk Hukuku'nda işçi temsilciliğinin bulunmaması bu noktada ciddi bir eksiklik tir.

İş süreleri ile bağlantılı olarak belirtilmesi gereken bir diğer husus; haftalık fazla çalışma süresinin Türk Hukuku'nda sınırlanmamış olmasıdır. Oysa, AB Yönergelerinde haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı hükme bağlanmıştır. İş sürelerinin azami sınırı tarama sürecinde gündeme gelmiş ve bu konuda Türkiye'den bilgi istenmiştir. Yine, çalışanlara yıl içerisinde en az dört haftalık ücretli izin hakkı öngören Yönerge hükmüne Türk Hukuku'nda yer verilip ve-

rilmediği yöneltile sorulardan bir diğerini oluşturmuştur.

c) Kıdem Tazminatı-Esneklik Bağlantısı

Kıdem tazminatı 1936 tarihli İş Kanunu'ndan bu yana çeşitli değişikliklere uğramış, ancak zaman içerisindeki gelişim işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumlarının işlevinin kıdem tazminatına atfedilmesi yönünde olmuştur. Bugün için her iki kurumun da sisteme dahil edildiği dikkate alındığında kıdem tazminatının yeniden ele alınması ve sahip olması gereken işleve çekilmesi gerektiğinden söz edilmelidir.

AB'ne üye ülkelere bakıldığında feshin geçerli olması durumunda bazı ülkelere işçiye bir tazminatın ödendiği görülmektedir. Özellikle; Fransa, İtalya, İngiltere, İspanya, Portekiz, Avusturya, İrlanda ve Lüksemburg hukukunda iş sözleşmesinin feshinin geçerli olduğu durumlarda bir işten ayrılma tazminatı ödenmektedir. Bu tazminat genelde kıdeme bağlı olduğundan bizdeki kıdem tazminatını karşıladığı söylenebilir. İşçinin rızası olmaksızın işin kaybı ve işçinin işyerine bağlılığının karşılığı olarak değerlendirilmektedir. Almanya, Hollanda, Belçika, İsveç ve Finlandiya'da ise geçerli feshte kural olarak tazminat sözkonusu değildir. Avusturya Hukuku'nda, işverenin ödediği primlerden oluşan bir fon bulunmakta olup, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda tazminat bu fondan ödenmektedir. Tazminatın fondan ödenmesi yolundaki değişiklik, iş değiştirmeler bakımından bir esneklik aracı olarak değerlendirilmektedir.

Tazminatın miktarı genelde son işveren nezdinde geçirilen kıdem süresine bağlıdır. İtalya ve Portekiz de her yıl için bir aylık ücret civarında, İspanya'da her hizmet yılı için 20 günlük ücret, İngiltere ve İrlanda'da her yıl için bir haftalık ücret, Fransa'da aylık ücretin 1/10'u, Danimarka'da 12 yıllık kıdemin doldurulması şartıyla birkaç aylık ücret tutarındadır. Avusturya'da her yıl için aylık ücretin % 35'i tutarında olan tazminat miktarı daha aşağı çekilmiştir.

Fransa, İtalya, İspanya, Yunanistan, Avusturya ve Lüksemburg'da her türlü geçerli nedenle fesihte kıdem tazminatı ödenirken, İngiltere, Portekiz ve İrlanda da salt ekonomik nedenle yapılan fesihlerde tazminat ödenmektedir³⁹.

Fransa, İtalya, İngiltere, İspanya, Avusturya ve İrlanda da belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda da kıdem tazminatı ödenmektedir.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesinde 1475 sayılı Yasanın yürürlükten kaldırıldığı hükme bağlanırken, 14. maddesi saklı tutulmuştur. Dolayısıyla bugün için kıdem tazminatına ilişkin 14. madde hükmü yürürlüktedir. Öte yandan geç. mad. 6'da kıdem tazminatı için bir fon kurulması öngörülmüş ve kanunun yürürlüğe girdiği dönemde bir "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı" hazırlanmıştır. Bununla birlikte, kanunun yürürlüğe girişinden bu yana üç yılı aşkın süre geçmesine rağmen kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasa çıkarılamamıştır.

Taslak, yönetimi üçlü temsile dayanan bir fonun oluşturulmasını öngörmektedir. Dolayısıyla işverenler fona prim ödeyecek ve işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı durumlarda tazminat fon tarafından ödenecektir. Taslaktaki ciddi bir değişiklik kıdem tazminatına hak kazanılan haller bakımındandır. Buna göre; işçilerin bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malulluk aylığı bağlanması ya-hut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malulluk aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde ödenecektir. Bu iki hal kıdem tazminatının Devlet memurlarının emeklilik ikramiyesine paralel bir biçime getirilmek istendiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği üzerine veya işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda işçinin farklı işverenler nezdinde çalışmış olması, bu ara dönemde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmiş olması önem taşımayacaktır. Taslakta kıdem tazminatının miktarı bakımından bir farklılık getirilmemektedir. İşçi her yıl için prim hesabına esas olan ücretinin otuz günü tutarında kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

³⁹ Rebhahn, 228

Kıdem tazminatının işveren bakımından ciddi bir maliyet getirdiği kuşkusuzdur. Bununla birlikte, kıdem tazminatının devlet memurlarının emekli ikramiyesi gibi ciddi bir işlevinin bulunduğu da açıktır. Bu noktada fonun hem işçi hem de işverenler bakımından yararı bulunmaktadır. Fon bir yandan işverenin aczi, iflası gibi durumlarda kıdem tazminatının elde edilememesi riskini ortadan kaldırmaktadır. Öte yandan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda uyuşmazlıkları önleyerek, işçinin istifası durumunda kıdem tazminatı alamaması karşısında uygulamada ortaya çıkan adaletsizlikleri de giderecektir.

SONUÇ

Küreselleşme döneminde iş hukukunun yönü değerlendirildiğinde, güvenceli esneklik kavramının düzenlemelerde anahtar kavram oluşturacağı tespit edilmektedir. Dolayısıyla, çalışma yaşamında artık katı hukuki düzenlemelere yer bulunmadığı gibi, iş hukuku kurallarının ekonomik düzen ve istihdam politikalarından ayrı değerlendirilmesi de düşünülemeyecektir. Güvenceli esneklik çerçevesinde hemen her ülkede baskın olarak öncelikle esneklik arayışları ortaya çıkarken, sistemin diğer ayaklarını oluşturan aktif iş piyasası politikaları, kapsamlı sosyal güvenlik yapısı konusundaki çabalar daha geç belirmiştir. Bununla birlikte, güvenceli esneklik modelinin başarılı olması için gelir güvencesi içeren bir sosyal güvenlik ve iş aracılığı faaliyetini etkinleştiren, yaşam boyu eğitim ve öğrenimi içe-

ren, mali yönden teşvikleri öngören aktif iş piyasası politikasının varlığı konusunda görüş birliği mevcut olup, arayışlar bu yöndedir. Yine, bu sistemin başarısı için önemli araçlardan birini sosyal diyalog oluşturmaktadır.

AB'ne üye ülkelerde bugün için esneklik arayışları sürmektedir. AB üyesi ülkeler yeterince esnek düzenlemelere sahip midir sorusunu olumlu yanıtlamak zordur. Esasen yapılan araştırmalar ve bizzat AB istihdam stratejisinin gerekçeleri de bu savı doğrulamaktadır. Bunun nedeni, verilmiş hakların geri alınmasının zorluğudur. Toplumsal tepkilerdir. Öte yandan AB'de bir yandan bizzat esneklik gereğinden söz edilirken diğer yandan tüm üye ülkelerin uyması zorunlu asgari normlar tespit edilmektedir ki, bunların da üye ülkeler bakımından gerekli esnekliğin sağlanmasında zorluk yarattığı görülmektedir. Nitekim bizzat AB normlarının gerekli esnekliğe engel olması karşısında, Birlik müktesebatının sadeleştirilmesi çabaları başlamıştır. Gözden Geçirilmiş Lizbon Stratejisi temelinde başlatılan bu çalışmalarda teklif edilmiş düzenlemelerin geri çekilip değiştirilmesi, mevcut düzenlemelerin sadeleştirilmesi ve yeni tasarılar daha nitelikli düzenlemelerin getirilmesi hedeflenmektedir.

Güvenceli esneklik konusunda Türk Hukuku değerlendirildiğinde; öncelikle bir yandan esneklik boyutu altında bir takım düzenlemeler yapılırken, diğer yandan esneklik ruhu ile hiç bağdaşmayan katı dü-

zenlemelere yer verildiği görülmektedir. Türk Hukuku'nda özellikle belirli süreli iş sözleşmesi ve bürolar aracılığı ile geçici çalışmanın esneklik aracı olarak kullanılması, aksine bu noktada 60'lı yıllara hakim esasların benimsenmesi veya halen sürdürülmesi ciddi bir eleştiri noktasıdır. Yine, kıdem tazminatının yeniden ele alınması gereği ortadadır. Öte yandan iş sürelerinde esneklik uygulamada hayata geçirilememiştir. AB'deki eğilim özellikle sosyal tarafların istihdam alanında sorumluluk üstlenmesi, pazarlık politikasının hedefler doğrultusunda oluşturulmasıdır. Bu gereksinimin Türkiye bakımından da mevcut olduğu kuşku dışıdır.

Bu noktada sorulması gereken soru; Türkiye'nin ciddi bir istihdam politikasının, eğitim ve istihdamı artırmaya yönelik sosyal güvenlik politikasının bulunup bulunmadığıdır? Bu alanlarda güvenceli esneklik veya genel anlamda istihdamı artırmaya yönelik bir politikanın varlığından söz etmek

mümkün görünmemektedir. Yine aktif iş piyasası tedbirleri içerisinde yer alan ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi açısından AB tarafından da önerilen, istihdam yüklerinin (vergi ve sigorta maliyetlerinin) belirli seviyelere çekilmesi, mali teşviklerin uygulanması, güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesinde önemli unsurlar oluşturmaktadır. Ancak Türk Hukuku'nda bu konuda da etkin bir politikanın varlığından söz edilememektedir.

Kuşkusuz Türkiye bakımından sorulması gereken bir diğer soru, esneklik gereksiniminden söz edilip edilemeyeceğidir? Bu noktada ise esasen ülkemizde ikiye bölünmüş istihdam alanı mevcut olup, bunlardan ilki kayıtdışı çalışmadır. Esnekliğin ötesinde kuralızsızlık hakimdir. İkinci kesim olan kayıtlı istihdam bakımından ise, esneklik gereğinin bulunduğu ve gerek yasal düzenlemelerde gerekse yorum ve uygulama noktasında AB'deki eğilimin dikkate alınması, ışık tutması gerektiği söylenmelidir.



KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2006), Karar İncelemesi, LEGAL İHSGHD, S. 10, 2006.

Alpagut, G. (1998), Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul.

Alpagut, G. (2005), “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İki Yıllık Uygulamanın Ardından İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Sistemine Genel Bakış”, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum.

Alpagut, G. (2005), “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul.

Alpagut, G. (2006), “AB’de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, İşveren D. Özel Eki, Eylül 2006.

Alpagut, G. (2006), “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut mudur?” Sicil D., Aralık 2006, S.4.

TİSK Yayını (2006), “Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri”

Barbier, J.C. (2005), “Learning from Denmark? Reflections on the ‘Danish Miracle’ from a French Angle”, EPC Working Paper No. 20, The Nordic Model: A recipe for European Success.

Bonin, H. (2004), “Lockerung des Kündigungsschutzes, Ein Weg zu Mehr Beschäftigung?”, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor,

Bonn.

Bredgard, T.; Larsen, F.; Madsen, P.K. (2005), The Flexible Danish Labour Market-A Review, Carma Aalborg University. Çankaya, O.G.; Günay, C.İ.; Göktaş S. (2005), Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara.

“Flexicurity Pathways”, Expert Group on Flexicurity, Interim Report From Rapporteur, Presented at the Stakeholder Conference on Flexicurity (April 20 th., 2007), Brussels.

Flexicurity: The Response to Globalisation and Demographics by Combining Flexibility and Security.

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexmeaning_en.htm

Grünbuch, Ein Moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts (2006), Brüssel.

“Hintergrunddokument, Stakeholder Konferenz zum Thema Flexicurity” (2007), Brüssel, Europäische Kommission.

Hromadka, W.; Maschmann, F. (2005), “Arbeitsrecht” Band I, Individualarbeitsrecht, 3. Auflage.

“Today and Tomorrow”, Employment and Social Affairs, European Employment Strategy. [http:// ec.europa.eu/employment](http://ec.europa.eu/employment)

ment_social/employment_strategy/eestm_en.htm

“The Response to Globalisation and Demographics by Combining Flexibility and Security”, Employment and Social Affairs, European Employment Strategy. http://ec.Europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm.

Jahn, E.J. (2002), “Brauchen Wir Einen Allgemeinen Kündigungsschutz?”, Friedrich-Alexander-Universitaet, Erlangen-Nürnberg, Diskussionspapiere, No.9, Februar 2002.

Koene, B.; Paauwe J.; Groenewegen, J. (2004), “Understanding the Development of Temporary Agency Work in Europe” ERIM (Erasmus Research Institute of Management Report Series), October 2004.

Nectoux, F.; Maesen L van der, “From Unemployment to Flexicurity-Opportunities and Issues for Social Quality in the World of Work in Europe”, European Jour-

nal of Social Quality, Vol.4, 1/2.

Rebhahn, R. (2003), “Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers in den Staaten der EU”, ZfA

Schick, D. (2004), “Agency Work-from Marginalisation towards Acceptance? Agency Work in EU Social and Employment Policy and the “Implementation” of the Draft Directive on Agency Work into German Law”, German Law Journal, Vol.05, No.10.

Tuncay, C. (2003), “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, Mercek, Nisan, 2003.

Weyand, F.; Duewell, F.J. (2005), “Das Neue Arbeitsrecht”, Hartz Gesetze und Agenda 2010 in der Arbeits und Sozialrechtlichen Praxis, Baden-Baden .

Wilthagen, T.; Velzen, M.V (2004), “The Road Towards Adaptability, Flexibility and Security”. <http://www.Peerreview-employment.org>.

ÖZET

Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği

Bu çalışmada amaç, şimdiye kadar üzerinde fazla durulmamış iş mücadelesi araçlarından biri olan uyarı grevinin Avrupa Birliği mevzuatı içindeki yerini irdelemek ve özellikle Avrupa Birliği'nin en etkin üyelerinden biri olan Almanya'da nasıl şekillendiğini incelemektir.

Avrupa Birliği müktesebatında, toplu iş hukukuna ilişkin düzenlemeler her ne kadar sınırlı olup, bu konudaki düzenleme yetkisi üye ülkelerde bırakılmış ise de, genel bir çerçevenin çizildiğini görmekteyiz. Bu çerçeve temel özellikleri itibarıyla ortaya konulduktan sonra, uyarı grevinin ilk defa ne zaman ve hangi koşullar altında ortaya çıkıp gelişme gösterdiği değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Uyarı grevini diğer grev türlerinden farklılaştıran temel özellikler değerlendirildikten sonra, Alman endüstri ilişkiler sistemi içinde bugün itibarıyla yasal konumu değerlendirilmektedir. Buna bağlı olarak uygulamaya nasıl yansıma bulduğu ve etkinliği kapsamlı bir biçimde ele alınmaktadır. Bunun ile birlikte işverenlerin, uyarı grevine karşı, uyarı lokavtı haklarının bulunup bulunmadığı konusuna da cevap aranmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Alman Endüstri İlişkiler Sistemi, İş Mücadelesi, Uyarı Grevi, Uyarı Lokavtı, Federal İş Mahkemesi*

ABSTRACT

Caution Strike as a Business Conflict within the Industrial Relations System with Reference to European Union Legislation and an Example from Germany

This study aims to discuss the situation of caution strike, one of the less discussed business conflicts, within the legislation of European Union while particularly studying the shaping of issue in Germany, an active EU member.

In *acquis communautaire*, although regulations of collective labour law are limited and attribution of regulations are left to member states, a general framework seems to be drawn out. In this study, after explaining basic principles of this framework, caution strike will be discussed on the basis of its origination and conditions of progress. The next step will be to identify the main characteristics differentiating the caution strike from other strike types. This will be proceeded by evaluation of its recent legal situation within the German industrial relations system. With this perspective, reflections of the issue on practice and the effectiveness will be analysed in details. Furthermore, the question of whether employers have any rights to use caution lock-out in response to caution strike will be answered.

Keywords: *German Industrial Relations System, Business Conflicts, Caution Strike, Federal Court of Labour*

Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği



Doç. Dr. Alpay HEKİMLER

Bir ülkenin, hatta belirli bir bölgenin endüstri ilişkiler sistemleri inceleme konusu ediliyorsa, iş mücadelesi araçları ele alınan temaların başında gelmektedir. Diğer bir ifade ile, grev ve lokavtın ve bu kurumların ne şekilde, hangi koşullar altında uygulanabildiği ya da uygulanmasının engellendiği soruları ilk akla gelenler arasında yer almaktadır. Her ne kadar kanunlarımızda iş mücadelesi kavramına açıkça yer verilmemişse de, gerek 1982 Anayasa'sının, gerekse Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun gerekçesinde bu kavram karşımıza çıkmaktadır. Daha yaygın olarak Almanca konuşulan ülkelerin sistemlerinde geniş ölçüde ifade bulan bu kavramın (Arbeitskampf), bu güne dek

Türk literatüründe geniş bir kullanım alanı bulduğundan söz edebilmek mümkün değildir.¹

AB ile entegrasyon süreci² kapsamında önemli olan bir husus, belki de en önemlisi, sadece kendi sistemlerimizi en iyi biçimde AB kurumlarına ve üyesi ülkelere tanıtmak ile sınırlı olmadığına, bunun ötesinde ağır-

¹ Karş.: Ekonomi Münir, (1991), *Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu*, İş Hukuku Dergisi, 4, s.485 vd.

² AB ile entegrasyon ve entegrasyon süreci kavramları için özellikle Bkz.: Wagener Hans Jürgen / Eger Thomas / Fritz Heiko, (2006), *Europäische Integration – Recht und Ökonomi Geschichte und Politik*, Verlag Vahlen, München, Quaiser Wolfgang/ Wegner Manfred, (2004), *Welche Zukunft hat die EU? Gefahren für die wirtschaftliche Integration Europas*, in: *Internationale Politik und Gesellschaft*, FES, 3, s.117-144, Reim Uwe, (2000) *Auf dem Weg nach Europa*, 1. Auflage, Nomos, Baden-Baden.

lıklı olarak yoğun iş ilişkileri içinde bulunduğumuz ülkelerin farklı sistemlerini, yüzeysel olarak değil, derinlemesine inceleme, tanımlama ve analiz etme gerekliliğinin bulunmasıdır. Ne var ki, bu ihtiyaç gün gittikçe kendisini daha yoğun olarak göstermekte olsa da bu alandaki çalışmaların sayısı tatmin edici olmaktan uzak kalmaktadır.

Her ne kadar globalleşme sürecine bağlı olarak yaşanan gelişmelerin bir sonucu olarak, uluslararası bir çok araştırmanın da ortaya koyduğu gibi grev ve özellikle de lokavta başvurma eğilimi azalmış olsa da³, grev ve lokavt ve bu iki kavram arasında gizlenen, bir anlamda alt kavramlar olarak da nitelendirilebilmesi mümkün olan grev ve lokavtın çeşitleri ve uygulamaları konusunda gerçekleştirilen araştırmaların sayısında bir yavaşlama söz konusu olmayıp, tam tersine artış gösterdiğini izlemekteyiz. Ortaya çıkan bu eğilim, yani sayısal düşüşün altında yatan gerekçeler, sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan analiz edilmeye çalışılmaktadır. Ancak bizim bu çalışmamızda amacımız iş mücadelesi araçlarına başvurma eğiliminin azalma gerekçelerini değerlendirmek olmayıp, Türk endüstri ilişkiler sistemi içerisinde yer almayan, ancak bilinen ve batı ülkelerinde geniş uygulama alanı bulan “uyarı grevi” müessesesini AB mevzuatı kapsamında ağırlıklı olarak Almanya örneğinden yola çıkarak, endüstri ilişkiler sistemi içindeki yerini irdelemek ve bu alanda yaşanan son gelişmeleri ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmanın ilk

bölümünde genel olarak AB müktesebatı içinde grev ve lokavtın nasıl düzenlendiği ortaya konduktan sonra, uyarı grevinin ortaya çıkış süreci kısaca ele alınmakta, ardından bugünkü grev kurumu içinde uyarı grevinin taşıdığı anlam ve bunun Alman mevzuatında düzenleniş biçimi değerlendirilmektedir. Uygulamada bu kurumun nasıl yansıma bulduğu ve alınan sonuçların ne yönde şekil aldığı çalışmanın son bölümünde ele alınmaktadır.

Avrupa Birliği Mevzuatı ve İş Mücadelesi

Bilindiği üzere AB mevzuatının çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri ilkin bireysel iş ilişkilerine yönelik olmuş, toplu iş ilişkilerine ilişkin düzenlemeler ise daha sonra gelişme göstermiştir. Ancak halen AB yasa koyucusunun toplu iş ilişkileri alanında müdahalesinin bireysel iş ilişkileri alanı ile karşılaştırıldığında oldukça sınırlı kaldığını görmekteyiz.

AB’de toplu iş ilişkileri alanında oluşan mevzuat sınırlı olmak ile birlikte, uygulamada Avrupa’da artık giderek bir Avrupa İş Mücadelesi Hukukundan da (Europäisches Arbeitskampfrecht) söz edildiğini izlemekteyiz.⁴ Bunun altında yatan neden hiç şüp-

³ Uluslararası karşılaştırmalı bir analiz için Bkz.: Lesch Hagen, (2003), *Der Arbeitskampf als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung, Aus Politik und Zeitgeschichte*, 48, s.30-38.

⁴ Avrupa İş Mücadelesi Hukuku kavramından, Birliğin ve birlik üyesi ülkelerdeki grev ve lokavt mevzuatı anlaşılmalıdır.

hesiz olarak globalleşme süreci ve Avrupa entegrasyon hareketinin paralelinde, üye ülkelerin sistemlerinin karşılıklı olarak analiz etme ihtiyacının ortaya çıkmasından ve de belirli bir ölçüde birbirlerine yakınlaşmasından kaynaklanmaktadır.

26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren, İtalya'nın Turin kentinde 18.10.1961 tarihinde imzalanmış olan Avrupa Sosyal Şartının 6.maddesinin 3. fıkrasında, açık bir biçimde grev hakkından söz edilmektedir. Bunun ile birlikte yine 9.12.1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Haklarını düzenleyen Topluluk Şartında da grev hakkına yer verildiğini görmekteyiz. Her iki belge bugün AB'nin sosyal politikasının belirlenip şekillenmesinde önemli bir rol üstlenmişlerdir.⁵ Bu özelliğine rağmen hukuksal yaptırımı sınırlı olmaktadır, çünkü belgeler Avrupa Birliği Sözleşmesinin bir parçası olmadığından ötürü yasal bir bağlayıcılığı bulunmaktadır.⁶ Şartlarda ele alınan düzenlemeler AB Anayasa çalışmaları kapsamında yer verilmiş, fakat taslakta ücret, örgütlenme, grev ve lokavt hakkı ile ilgili düzenlemeler kapsam dışında bırakılmıştır.⁷ Başta örgütlenme, grev ve lokavt konularına yer verilmemiş olunması taslağın eleştirilmesine de neden olmuştur. Bilindiği üzere bu sürecin henüz tamamlanamamış olması sebebiyle Anayasa hayata geçirilememiştir. Ancak ortaya konan genel eğilime göre çalışmaların devamında da grev ve lokavt konusunun AB Anayasası kapsamında değerlendirilmesinin güç olacağını göstermektedir.

Siyasi açıdan belirli ölçüde hassas bir konu olarak da değerlendirilen iş mücadelesi hakkı ile ilgili olarak Avrupa hukuku ölçütünde ikincil hukuk kaynakları ile de bir düzenlemeye gidilememiştir.⁸ Bunun altında yatan neden, Avrupa Topluluğu Sözleşmesinin 137.maddesinin 6.fıkrasında açık bir biçimde Topluluğun ücret, koalisyon özgürlüğü, grev ve lokavt konularında düzenlemede bulunma hakkının olmamasından ileri gelmektedir.⁹ Nitekim bu maddenin yukarıda ortaya konduğu biçimde AB Anayasası taslağında da yansıma bulduğunu görmekteyiz.

⁵ Avrupa Birliğinin sosyal politikası için Bkz.: Gülmez Mesut, (2003) *Avrupa Birlięinde Sosyal Politika*, Ankara, Ribhegge Hermann, (2007), *Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Springer, Berlin, Vahlpahl Tobias, (2007), *Europäische Sozialpolitik. Institutionalisierung, Leitideen und Organisationsprinzipien*, Deutscher Universitätsverlag, Leiber Simone, (2005), *Europäische Sozialpolitik und nationale Sozialpartnerschaft*, Campus Verlag, Pistor Hendrik, (2002), *Europäische Sozialpolitik*, GRIN Verlag, Kowalsky Wolfgang, (1999), *Europäische Sozialpolitik*, Leske + Budrich Verlag.

⁶ http://ec.europa.eu/justice_homelfsj/rights/charter/fsj_rights_charter_de.htm erişim 03.11.2007.

⁷ Bkz.: *Europäische Union, Vertrag über eine Verfassung für Europa*, Lüksemburg, 2005, Art.III-210 (6). Ayrıca Bkz.: Stern Klaus / Tettinger Peter J. (Hrsg.), (2006), *Europäische Verfassung im Werden*, Berliner Wissenschafts Verlag, Uçkan Banu, (2005), *Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikaya ilişkin temel Düzenlemeleri*, Çalışma ve Toplum, 3, s.107-136, Müller Graf Peter-Christian, (2004), *Strukturmerkmale des neuen Verfassungsvertrags für Europa*, *Integration*, 3, s.186-201.

⁸ Krimphove Dieter, (2001), *Europäisches Arbeitsrecht*, 2.Auflage, Verlag Beck, München, s.393.

⁹ Schmidt Marlene, (2001), *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, 1.Auflage, Nomos, Baden-Ba-

AB yasa koyucusunun bu alanda müdahalede bulunmamasının, ya da bulunamamasının en büyük etkeni, üye ülkeler arasında toplu iş hukukuna ilişkin konuların önemli farklılıklar göstermesi sebebiyle düzenleme yetkisinin ulusal yasa koyuculara bırakılmış olmasıdır. Bunun ile birlikte toplu iş hukuku alanında ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşme ve kararlarının konuları büyük ölçekte açıklığa kavuşturmuş olmuş olması da bir argüman olarak ileri sürülmektedir.¹⁰

Ancak kanaatimizce, son yıllarda kapsam alanı, AB düzeyinde birden fazla üye ülkeyi içine alacak biçimde toplu sözleşmelerin imzalanması gerekliliğinin daha sık telaffuz edilmeye başlanmış olunması¹¹ ile birlikte, bu alanda ilk uygulamaların da gün ışığına çıkması, AB'nin bu konudaki görüşünü revize etmesi, en azından mevcut gelişmeler ışığında, bağlayıcı nitelikte olmasa da yönlendirici kararlar alması gerektirdiğini düşündürmektedir.¹²

Aslında yürütülen Avrupa Birliği Anayasa tartışmaları kapsamında da bu konu gündeme gelmiş ve kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır. Taslak şu anda rafa kaldırılmış olsa dahi, Avrupa Anayasası ile sendikalara Avrupa ölçeğinde toplu sözleşme imzalama yetkisinin tanınması ve bu kapsamda da yine Avrupa düzeyinde grev hakkının düzenlenmesi gerekliliği dile getirilmiştir.¹³

Tüm bunlara karşın halen, Avrupa Toplu İş Sözleşmesinin 139.maddesi uyarınca,

sosyal tarafların kendi aralarında bağlayıcı olacak nitelikteki anlaşmalar yoluyla iş mücadelesi araçlarına ilişkin sınırlar getirebilmeleri de mümkün hale getirilmiştir ki, bu anlaşmaların uygulama alanlarının salt bir ülke ile sınırlı olması söz konusu olmayıp, Avrupa ölçütüne de çekilebilmesi olanak dahilindedir.

Özetle bugün itibariyle, AB düzeyinde yasa koyucu grev hakkını teminat altına almış olmak ile birlikte, doğrudan ne uyarı grevi, ne diğer grev türleri ya da iş mücadelesi araçları ile ilgili olarak bir düzenlemede bulunmamıştır. Grev hakkının ne zaman, hangi koşullar altında nasıl uygulanacağı konusundaki yasal düzenlemeler halen üye ülkelerin yasa koyucuları tarafından, ülkenin ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel faktörlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Ancak buna rağmen greve başvurma eğiliminin giderek azalmasına ve de AB ölçü-

den, s.8-9, s.15, Kilan Wolfgang, (2003), *Europäisches Wirtschaftsrecht*, 2.Auflage, Verlag Beck, München, s.52, s.269. Fuchs Maximilian / Marhold Franz, (2001), *Europäisches Arbeitsrecht*, Springer Verlag, Wien/ New York, s.189-190.

¹⁰ Bkz.: Tuncay Can, (2004), *Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu*, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.49 vd.

¹¹ Karş.: Deinert Olaf, (1999), *Der Europäische Kollektivvertrag*, 1.Auflage, Nomos, Baden-Baden, Uçkan Banu, (2006), *Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık, Legal*, İstanbul.

¹² örneğin Karş.: <http://www.ejdm.de/EU%20Verfassung%202005.htm> erişim 12.10.2007.

¹³ bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Krimphove, a.g.e. s.393 vd.

tünde endüstri ilişkiler sistemlerinin birbirleri ile daha harmonize olması yolunda eğilimlerin sürmesinin paralelinde, Avrupa ölçütünde sistemler arasında bir yakınlaşma izlenmektedir. Bu olgu da başta Avrupa ölçütünde toplu pazarlığın yolunun açılması halinde, mikro düzeyde olmasa da makro düzeyde, iş mücadelesi araçları bağlamında da üye ülkeler arasındaki farklılıkların giderek azalmasına, birbirlerine yakınlaşmasına neden olacaktır.

Yine de bu gelişmeye karşın, toplu sözleşme hukukunun üye ülkeler arasında giderek uyumsallaştırılması, uluslararası bir toplu iş sözleşmesi hukukunun yaratıldığı anlamına gelemeyeceği görüşleri sıklıkla dile getirilmektedir. Aynı zamanda ortak bir pazarın oluşturulması hedefinin gerçekleştirilmesi yönünde gerçek anlamda ortak bir toplu iş sözleşmesi hukukuna ihtiyaç olup olmadığı da tartışılmaktadır.¹⁴ Bunun ile birlikte Roger Blanpain'ın "Endüstri İlişkiler sistemlerinin, bir ülkenin kimliğinin bir unsuru oluşturduğu ve bu gerçeğin de Avrupa Topluluğu tarafından saygı gösterilmesi gerektiği" yönündeki görüşe de katılmamak doğrusu pek mümkün görünmemektedir.¹⁵

Uyarı Grevinin Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Ortaya Çıkışı

Dünya tarihinde yazılı kaynaklara dayalı olarak bilinen ilk grevin yaklaşık üç bin yıl önce antik Mısır'da güneş tanrısı Ra'nın dünyadaki temsilcisi olarak kabul edilen Fi-

ravun III. Rameses'in¹⁶ mezarını inşa etmekte çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmemesi üzerine patlak verdiği kabul edilmektedir.¹⁷ İşçilerin bu eğiliminin grev olarak tanımlanmasının nedeni, iş bırakmalarının düzensiz bir eylem olmayıp, organize ve bilinçli olarak hareket etmelerinden ileri gelmektedir.¹⁸ Bu açıdan konuya yaklaşıldığında ise, grevin aslında sanayileşme sürecinin bir ürünü olmadığı, çok daha eski zamanlarda ortaya çıkan bir toplu eylem olduğu yönünde tezler de ileri sürülmektedir.¹⁹

Bugün tanımladığımız şekli ile grevlerin, Avrupa'nın gelişim ve modernleşme süreci içerisinde özellikli bir yeri olduğuna dair şüphe yoktur. Bir anlamda grevler, modern dünyada insan onuruna yaraşır çalışma iliş-

¹⁴ Karş: Löfl Jörg Johannes, (2003), *Die rechtlichen Möglichkeiten des Sozialen Dialogs auf europäische Ebene*, Diss, Tübingen, doktora tezinin tümüne ilgili adresten ulaşılabilir http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=96929185x&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=96929185x.pdf

¹⁵ Karş.: Blanpain Roger, (1992), *Labor law and Industrial Realitions of the European Union*, Deventer, s.21. vd. Dipn.14 den alıntı.

¹⁶ III. Rameses, M.Ö. 1198-1166 yılları arasında yaşadığı kabul edilen, eski Mısır'da birçok mimari eser kazandıran, 19. ve 20. Mısır hanedanlığına mensup bir Firavundu.

¹⁷ Antik Mısır döneminde Piramitlerin inşasında sadece kölelerin çalıştırıldığı genel bir yanılgıdır, oysa çeşitli kaynaklar Firavunların ebedi İstirahatgahlarını inşa ederken ücretli işçilerden yararlandığını ortaya koymuştur.

¹⁸ bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz.: Kittner Michael, (2005), *Arbeitskampf - Geschichte - Recht - Gegenwart*, Verlag Beck, München, München.

¹⁹ Bkz.: Dipn. 18.

kilerinin doğup gelişmesinde en önemli araçlardan birisi olmuşlardır.

Almanya'ya baktığımız zaman ise belgelere dayalı olarak, kanıtlanan bilinen en eski grevin 4 Kasım 1329 yılında, giysi kemerleri üreten kalfaların almış oldukları ve uyguladıkları grevin olduğu kabul edilmektedir.²⁰ Diğer Avrupa ülkelerine göre sanayileşme süreci nispeten daha geç başlamış olan Almanya'da²¹ grevler tarihsel bir perspektif açısından incelendiğinde genelde birinci dünya savaşına kadar olan dönem içinde üçe ayrılmaktadır. Bunlardan birinci dönemi, daha önceki yüzyıllarda da görülme ile birlikte ağırlıklı olarak 18. yüzyıldaki Kalfa Grevlerini (Gesellenstreik) kapsamaktadır ki, bunlar arasında yukarıda ifade edilen ilk grev de dahil edilmektedir. İkinci dönemi ise daha çok açlık ve işsizlik nedeniyle patlak veren ve 19. yüzyılın kırklı yılındaki ayaklanmaları da içine alan iş mücadeleleri kapsarken, son dönemi de birinci dünya savaşına kadar işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek üzere greve başvurdıkları yılları içine almaktadır. Her bir dönemin özelliklerini ve gelişim sürecini burada incelemek çalışmanın boyutunu aşacağından, ancak değinilmemesi halinde de bir eksiklik olacağından, bu konunun çok kısaca üzerinde durulması zorunludur.

Sendikacılık hareketinin 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren iyiden iyiye şekillenmeye başladığını, ancak sendika olarak tanımlanan örgütler kurulmasından önce de, işçilerin daha fazla ücret ve daha iyi ça-

alışma koşulları elde etmek uğruna öncesinden greve başvurdıkları bilinmektedir²². Bu dönem içersinde çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesi, daha çok bir loncaya bağlı olanların birlikte hareket etmesi suretiyle gerçekleşiyordu. Uygulanan grevler daha çok kalfalar tarafından örgütlenip çıkartıldıklarından dolayı da 19.yüzyılın ortalarına kadar uygulanan grevler Almanya'da Kalfa Grevleri olarak adlandırılmıştır.²³ Alman tarihinde bir dönüm noktası olan 1848 devrimine kadar daha çok yerel

²⁰ Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: *Der Gesellenstreik zu Breslau 1329*, <http://www.familienforschung-koperlik.de/Schlesien/Allerleiorte/blgesellenstreik.html>

²¹ Almanya'daki sanayileşme süreci ve sanayi işçisi sınıfının doğuşu ve gelişimi için özellikle Bkz.: *Wehler Hans Ulrich*, (2004), *Deutsche Gesellschafts Geschichte*, Band:2, 4.Auflage, Verlag Beck, München.

²² Bu konudaki geniş açıklamalar için Bkz.: *Schneider Michael*, (2000), *Kleine Geschichte der Gewerkschaften – Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute*, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, *Fleck Hans Georg*, (1994), *Sozialliberalismus und Gewerkschaftsbewegung*, Schrifreihe der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt a.Main, *Eisenberg Christiane*, (1986), *Deutsche und englische Gewerkschaften*, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, *Boll Friedrich* (1992), *Arbeitskämpfe und Gewerkschaften in Deutschland, England und Frankreich, Ihre Entwicklung vom 19. zum 20. Jahrhundert*, Bonn, *Borsdorf Ulrich* (Hrsg.), (1987), *Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945*, Köln, *Roßmann Witich*, (1991), *Vom mühsamen Weg zur Einheit*, VSA Verlag, Hamburg.

²³ Kalfa Grevleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: *Reith Reinhold*, (2007) *Arbeitsmarkt und Gesellenstreik vom 15. bis ins 19. Jahrhundert*. In: *Angelika Westermann, Josef Pahl, Ekkehard Westermann* (Hg.), *Streik im Revier. Vergleichende Untersuchungen von Streiks von Berg- und Hüttenarbeitern in Europa vom späten Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert*. St. Katharinen.

düzeyde gerçekleşmiş olan bu tür grevler, büyük bir başarı gösterememişlerdir. Bunun en önemli nedeni ise, greve katılanların işlerine son verilmesi, hatta hapis cezalarına çarptırmaları olmuştur. Bu nedenle de grev uygulaması o dönemde oldukça riskli bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiştir.²⁴ Dolayısıyla Almanya’da bir iş mücadelesi aracı olarak grev, birçok ülkede olduğu gibi sendikacılık hareketinin gelişmesine zemin hazırladığı gibi, başlangıçta bir örgüte bağlı olmadan gelişme göstermiştir.

İkinci döneme damgasını vuran sanayileşmenin beraberinde getirmiş olduğu sefalet ve de işsizlik nedeniyle uygulanan grevleri kapsamaktadır.²⁵ Burada işçilerin esas mücadele hedefleri hayatlarını idame ettirebilmeleri yönünde asgari koşulları sağlama yönünde olmuştur. 19.yüzyılın ikinci yarısının dikkat çeken bir özelliği de, tüm Avrupa ülkelerinde grev konusunun sanat alanında ağırlıklı olarak da yansıma bulmasıdır. Bir anlamda dönemin sanatçıları resimlerin temalarını grev seçmeleri ile birlikte, dikkatlerin sosyal sorunlar üzerine çekilmesinde belirli ölçüde katkı sağlamıştır.²⁶ En azından günümüze kadar intikal edebilmiş olan önemli sayıda bu tablo, yaşanan sefaleti ve gösterilen mücadeleyi açıkça gözler önüne sermektedir. Birinci Dünya Savaşı’nın patlak verip İmparatorluk Almanya’sının yıkılıp Weimar Cumhuriyeti’nin kurulmasına kadar geçen süreçte işçiler örgütlü bir biçimde grevlerde bulunmuşlardır.

Grev ve grevlerin gelişimi konusunda ge-

rek Avrupa kıtasında, gerekse diğer ülkelerde yazılı bir çok kaynak bulunmasına karşın, uyarı grevlerinin gelişimi konusunda oluşmuş bir literatür bulunmamaktadır. En azından bu çalışma kapsamında spesifik olarak uyarı grevlerin ortaya çıkışını ve gelişim sürecini ele alan bilimsel bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bunun altında muhtemelen, uyarı grevi ile ilgili olarak farklı tanımlamalar yapılması sebebiyle de ilk uyarı grevinin tam olarak ne zaman ve nerede bir iş mücadelesi aracı olarak kullanıldığını güçleştirmesi yatmaktadır. Diğer birçok bilim dalı gibi sosyal bilimler son derece dinamik bir alan oluşturduğundan ötürü, zaman içinde, günün koşullarına göre tanımlamanın değişmesi, ilk uyarı grevi konusunda bir tarihlemeyi getirmeyi güçleştirmektedir.

Ancak bugün tanımladığımız biçimi ile grevin bir türü olan uyarı grevlerin Avrupa kıtasında 1950’li yıllardan itibaren görülmeye başlandığı ve 1960’lı yıllarda da birçok ülkede bir iş mücadelesi aracı olarak uygulanmaya koyulduğu görülmektedir. Nitekim Avusturya’da 1-5 Ekim 1956 tarihleri arasındaki fırıncılar grevinde ilk gü-

²⁴ Wehler Hans Ulrich, (2004), *Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band:2, 4.Auflage, Verlag Beck, München, s.270 vd.*

²⁵ Bkz.: Wehler Hans Ulrich, (1995), *Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band:3, Verlag Beck, s.547 vd.*

²⁶ Grevlerin tablolarla yüzyıllar içinde nasıl yansıma bulunduğunu ortaya koyabilmek amacıyla 1992 yılında “Grev-Gerçekler ve Mitler” adı altında Berlin’de Alman Tarih Müzesinde özel bir Sergi sergilenmiştir.

nün uyarı grevinin olduğu, ardından ise normal grev, yani süresiz greve geçildiği bilinmektedir.²⁷ Yine Avusturya’da Sloven azınlıkların eğitim haklarının düzenlenmesi ile ilgili varılan bir anlaşmada yer alan hükümleri protesto etmek amacıyla genel bir uyarı grevi çağrısına 1957 yılında gidilmiş olması, bugün Avusturya’nın grev tarihi sayfaları arasındaki yerini almıştır.²⁸ Buradaki uyarı grevini, bir öncekinden ayıran en önemli nokta mücadele amacının çalışma hakları ile ilgili değil, siyasi bir konuyu kapsaması, dolayısıyla siyasi amaçlı bir grev olarak değerlendirilmesi gerektiğidir.

İkinci Dünya Savaşı’nın sona erip Almanya’nın müttefik güçlerce işgal edilmesi dünya tarihine “Alman Ekonomik Mucizesi” olarak geçecek olan yılların başlamasına kadar, felaketlerle dolu yılların başlamasına neden olacaktır. Sapkın bir ideolojinin peşinden sürüklenmiş olan Alman halkı savaşın sonunda yokluklarla, açlıklarla karşı karşıya kalmıştır. Böyle bir ortam içine düşen Almanya’nın 1946 yılında yoksulluklarla mücadele etmek zorunda kalan halk, o yılın kurak geçmesi ile birlikte en temel ihtiyaçlarının karşılanamaz hale gelmesi, karneye bağlanmış olan temel gıdaların daha da kısılmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler başta tüberküloz olmak üzere, salgın hastalıkların giderek yaygınlaşmasına neden olmuştur. İşte böyle bir ortama da Aşağı-Ren Bölgesinde (Niederrhein) Kleve şehrinde koşulları protesto etmek amacıyla Nisan 1947’de tüm kamu ve özel işletme-

lerde çalışanlar kısa süreli bir uyarı grevi kararı alıp uygulamaya koymuşlardır. Ancak bu eylem koşulların değişmesi yönünde başarı sağlamaktan uzak kalmıştır.²⁹ Bu ve benzeri uyarı grevleri ikinci dünya savaşından sonra farklı yıllarda görülmeye başlanmış, ancak genel olarak etkin olmaktan da uzak kalmıştır.

İlerleyen yıllarda uyarı grevi bir iş mücadelesi aracı olarak Almanya’da siyasi niteliğini kaybederek, çalışanların haklarının korunup geliştirilmesi yönünde farklı iş kollarında uygulanan bir enstrümana dönüşmüştür. Daha açık bir ifade ile uyarı grevi, süresiz grev kararı alınmadan toplu sözleşme partnerini ikna etmek ve taleplerin dikkate alınmaması halinde neler ile karşı karşıya kalabileceklerini göstermek üzere kısa süreli bir eylem olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Almanya’da alınıp uygulanmaya konan 1976 tarihli bir uyarı grevi oldukça dikkat çekici olması sebebiyle, çok kısaca olsa dahi bu grevin üzerinde durulmasını zorunlu kılmaktadır. Bugün itibarıyla Almanya’da üniversitelerde çalışan öğrenciler için bağitlanmış olan tek toplu sözleşme özelli-

27 Karş.: <http://news.glb.at/news/article.php/20060323112551251> erişim 31.10.2007.

28 Bkz.: http://216.239.59.104/search?q=cache:jDTmaDDI_40J:www-gewi.uni-graz.at/slaw/studium/ring_vol/scripts/lk_slow-au.pdf+geschichte%2Bwarnstreik&hl=tr&ct=clnk&cd=59&gl=tr erişim 31.10.2007.

29 Ayrıntılar için Bkz.: <http://www.heimat-kleve.de/geschichte/chronik/18.htm> erişim 31.10.2007

ğine sahip olan Berlin'deki üniversiteler için 1.1.1981 tarihinde yürürlüğe giren toplu sözleşmenin imzalanmasına giden yolu 1976 yılında çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönündeki 1 haftalık uyarı grevi açmıştır. Kamu kesiminde, eğitim sektöründe uyarı grevine gidilmiş olunması ve uzun bir mücadeleden sonra hakların bir toplu sözleşme ile teminat altına alınması Alman grev tarihinde yine ayrıcalıklı bir yere sahiptir.³⁰

Bugün AB üyesi olan eski doğu bloğu ülkelerinde de genel olarak etkinlikleri tartışılmak ile birlikte, uyarı grevlerinin uygulama bulduğu bilinmektedir. Özellikle Polonya bu alanda müstesna bir yere sahiptir. Müstesnalığı ise, doğu bloğunun yıkılışına gidecek olan yolun bir anlamda 1970 yılında kuruluşunun ardından kısa bir süre sonra ülke çapında bir uyarı grevi kararı alıp uygulamaya koyan Solidarność Sendikası'nın bir anlamda başlatmış olmasında yatmaktadır. Bu grevin başarısının ardından, Polonya'nın toplam 16 milyon olan işçilerin 10 milyonu bu sendikaya üye olmuşlardır. Ancak buradaki uyarı grevinde de siyasi amaçların öne çıktığının altını bir kez daha çizmemiz gerekir.³¹

Ortaya konmaya çalışıldığı üzere, ilk uyarı grevinin tam olarak nerede, ne zaman, ne şekilde uygulandığına ilişkin kesin bir tespit bu çalışma kapsamında belirlenememiştir. Ancak, iş mücadelesi araçlarından biri olarak kabul edilen uyarı grevinin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa kıtasında

yaygın bir biçimde ancak daha çok siyasi bir baskı aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Günümüzde ise uyarı grevi başta Almanya'da olmak üzere neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde siyasi bir baskı unsuru olma özelliğini kaybetmiş, çalışanların, yani hem işçilerin hem memurların haklarının korunup geliştirilmesi yolunda etkin bir mücadele aracı şekline dönüşmüştür. Bunun altında yatan sebep ise hiç şüphesiz olarak grevlerin genel olarak sayısal azalışlarının paralelinde, siyasi grevlerin Avrupa kıtasında neredeyse tamamen silinmesinden ileri gelmektedir.

Kavram Olarak Uyarı Grevi ve Temel Özellikleri

Her ülke kendi gelişim dinamikleri içinde toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili olarak farklı yasal düzenlemeler ve uygulamalar getirmiş olsa da, genelde üç sistemin varlığından söz edilmektedir. Bunlardan birinci gruba dahil olanlarda grev ve lokavt yasak olup, zorunlu bir tahkim söz konusudur. İkinci gruba dahil edilen ülkelerde ise, grev ve lokavt tümünden yasak olmamak ile birlikte belirli kısıtlamalar getirmektedir. Son

³⁰ Alman endüstri ilişkiler tarihinde Tutoorenstreik olarak geçen olaylar ve gelişmeler için Bkz.: Büchner, G., Hansmann, U., Lecher, T. und Niko Stumpögger (Hrsg.), (1986), *Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutoorenstreik 1986. Hamburg.*

³¹ Bu konuda örneğin Bkz.: Manfred Alexander, (2003), *Kleine Geschichte Polens, Stuttgart, Davies Norman, (2000), Im Herzen Europas – Geschichte Polens, München, Hoensch Jörg K. , (1983), Geschichte Polens, Stuttgart.*

gruba dahil olan ülkelerde ise esas itibariyle geniş bir grev ve lokavt özgürlüğü tanınmıştır ki, Almanya'yı son gruba dahil etmek gerekmektedir.³²

İş mücadelesi araçlarına başvurabilme özgürlüğü yada özgürlüğü ülkeler arasında farklılıklar gösterse de genel olarak grev, işçilerin aralarında anlaşarak, isteklerini kabul ettirmek amacıyla, işveren üzerinde baskıda bulunmak için topluca işi bırakma eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama belirtildiği üzere ülkelerin gelişim dinamikleri doğrultusunda, sosyal, ekonomik, kültürel faktörlere bağlı olarak ulusal mevzuatlarda spesifik edilmektedir.

Nitekim bizim hukuk sistemimizde, Anayasamızın 54.maddesinin 1.fıkrası ile “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptiler...” denilmek suretiyle grev, Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanununun 25.maddesinin 1.fıkrasında ise grev, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları, şeklinde tanımlanmıştır.

Grev, kısaca çalışanların topluca işi bırakmaları şeklinde tanımlanması mümkün olsa da, grev kavramı iş bırakma eyleminin boyutuna göre farklılıklar gösterebilmekte-

dir ki, bu farklılıklar grev çeşitlerini oluşturmaktadır. Bunlar arasında en bilinenleri, genel grev, siyasi grev, dayanışma grevi, oturma grevleri, iş yavaşlatma grevleri ve de uyarı grevleridir.

İfade edildiği üzere uyarı grevi ile ilgili literatürde karşımıza oldukça farklı tanımlamalar çıkabilmektedir. Bunun altında yatan esas neden ise, uyarı grevi konusunda ülkelerin yaklaşımlarının farklı olmasıdır.

Grev ile uyarı grevi arasında tam olarak hangi farklılıkların bulunduğunu ortaya koymak için, uyarı grevinin temel özelliklerinin neler olduğunu belirlememiz gerekir. Yine ifade edelim ki, bu özellikler ülkeden ülkeye ayrıntılarda değişebilmek ile birlikte genel olarak Almanya’da kabul edilen sistemden büyük ölçüde ayrılmamaktadır.

Uyarı grevinin en önemli özelliklerinden birisi belirli süreli olmasıdır. Bu temel unsur tüm ülkelerin sistemleri tarafından genel kabul görmüş bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha açık bir ifade ile, uyarı grevi kararı alınırken, bu grevin ne kadar süreceği önceden bellidir. Belirli sürenin ise saat ile sınırlandırılması mümkün olduğu gibi, belirli bir gün sayısı ile de sınırlandırılması olanak dahilindedir.

Getirilen sınırlama grevin gerçekleştirileceği sektörün özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin, ulaşım, finans gibi sektörlerde hizmet sunumunun 2-3 sa-

32 Karş.: Çelik Nuri, (2007), *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20.bası, Beta, İstanbul, s.588-589.*

at durdurulmasının yaratacağı etki şüphesiz olarak inşaat sektöründekinden farklı olacaktır. Aşağıda daha ayrıntılı olarak değineceğimiz uyarı grevine ilişkin Almanya'da son örneğini teşkil eden tren makinalarının (Lockführer) birkaç saatliğine greve gitmeleri, toplum tarafından belirli ölçüde desteklenmesine rağmen, aynı zamanda seyahat olanaklarının kısıtlanması sebebiyle büyük tepkilere de yol açmıştır. Bunun ile birlikte Alman ekonomisi genel olarak da bu kısa süreli iş mücadelesi aracına başvurmak suretiyle önemli zararlar görmüştür. Kısacası, burada esas mücadele amacına ulaşıp ulaşılmadığının bir önemi olmaksızın, önceden belirlenen sürenin tamamlanmasının ardından grevin kendiliğinden sona ermesi söz konusudur.

Bir diğer özellik ise, grevin gelecekte alınacak bir karar veya doğacak bir olaya karşı gidilmiş olunmasıdır. Daha açık bir anlatımla hak uyuşmazlıklarının ortaya çıkması halinde uyarı grevine gidilmesi söz konusu değildir. Yani uyarı hak grevi gibi bir kurumun varlığından söz edebilmemiz mümkün değildir.

Federal İş Mahkemesi'nin 1976 yılında vermiş olduğu bir karar uyarınca, bugün Almanya'da işletme barışını koruma yükümlülüğü ortadan kalktıktan sonra, toplu pazarlık sürecini desteklemek amacıyla, sendikalar tarafından örgütlenmeleri koşulu ile uyarı grevlerinin yasal bir iş mücadelesi aracı olduğu kabul edilmektedir.³³ Köln Eyalet İş Mahkemesi'nin 2005 yılında ver-

miş olduğu bir kararı,³⁴ ifade bulduğu şekli ile, uyarı amaçlı olsa dahi sendikalar tarafından organize edilmeyen ara dinlenme sürelerinin uzatılması gibi eylemlerin uyarı grevi olarak kabul edilmeyeceği ve bu eyleme katılanların iş mevzuatından kaynaklanan tüm yaptırımlar ile karşı karşıya kalabileceklerine yer vermiştir. Bu kararda da açıkça görüldüğü üzere, uyarı grevinin bir sendika tarafından organize edilmesi gerektiği gibi, eylemin açıkça uyarı grevi niteliğinde olması gerekmektedir.

Türkiye'de daha çok çalışma barışı olarak kullanılan işletme barışı (Betriebsfrieden) kavramı ile kast edilen, bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken grev ve lokavta gidilmeyeceği hususudur. Yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesi aleyhine sendikanın greve gitmesi, işletme barışının ihlali anlamına geleceğinden ötürü yasa dışı bir eylem olarak kabul görmektedir.³⁵ Dolayısıyla diğer iş mücadelesi araçlarında olduğu gibi, uyarı grevi de ancak çalışma barışını sürdürme yükümlülüğü ortadan kalktıktan sonra bir baskı aracı olarak sendikalar tarafından kullanılabilir. İstisnai olarak görülmek ile bir-

³³ Karar için Bkz.: BAG, Urteil v.17.12.1976 1 AZR-605/75

³⁴ Bkz.: LAG Köln, Beschluss vom 12.12.2005, Aktenzeichen: 2 Ta 457/05

³⁵ Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Tarifverträge Arbeitgeber und Gewerkschaften, Bonn, 1990, s.42. Türkiye'de grev hakkının kötüye kullanılması sonuçları için özellikle Bkz.: Kandemir Murat, (2007), Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal ISGHD, 15, s.981-1012.

likte bazı işkollarında, - örneğin metal iş kolunda bağitlanan bir genel toplu iş sözleşmesi ile - çalışma barışı yükümlülüğünün uzatıldığı görülmektedir ki, metal sektöründe bu, dört hafta olarak belirlenmiştir.³⁶ Daha açık bir anlatım ile, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi tamamlansa dahi, tarafların bu sürenin üzerinden dört hafta geçmeden grev ve lokavt kararı alıp uygulamaları mümkün değildir.

Uyarı grevinin diğer bir özelliği ise, esasen normal yani süresiz grevden farklılaşmamak ile birlikte, toplu sözleşme ile çözümlenmesi mümkün olan bir konu veya konular ile ilgili uyarı grevi kararının alınabilmesidir. Bu konular çalışma ilişkileri bağlamında olan ücret, çalışma süresi gibi konuları kapsamaktadır. Dolayısıyla siyasi amaçlı, yani toplu sözleşme partnerine değil de, adresi hükümet, parlamento olacak bir siyasi uyarı grevi, siyasi grev gibi yasa dışı kabul edilecektir.

Bir diğer özellik ise uyarı grevine ancak toplu pazarlık sürecinin tıkanmasının ardından grev oylamasına gidilmeden başvurulabileceğidir. Oysa uygulamada genellikle sendika tüzüklerinde esas greve ilişkin karar alınmadan önce grev oylamasına gidilmesi yönünde hükümlere yer verilmiştir. Kısaca uyarı grevlerinde, grev oylaması uygulaması yaygın bir kullanım alanı bulmadığı gibi, uyarı grevleri grev oylamasından önce başvurulmuş bir araçtır.

Bunun ile birlikte uyarı grevi kararının

alınıp uygulanabilmesi için toplu görüşme sırasında tarafların anlaşamadıklarına ilişkin olarak uyuşmazlığı yazılı olarak tespit etmek gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır.³⁷ Yani, toplu pazarlık sürecinin tıkanığının belirlenmesi yazılı şekil şartına bağlı değildir. Sendikaların uyarı grevi çağrısında bulunmaları, toplu pazarlık sürecinin o anda tıkanığının göstergesi olarak kabul edilmektedir.³⁸

Uyarı grevi ile esas amaçlanan hedef baskı kullanmak yoluyla durma noktasına veya tıkanma sürecine giren toplu pazarlık sürecinin önünü açmaktır. Nitekim Federal İş Mahkemesi'nin yukarıda anılan 1976 tarihli kararı ile, uyarı grevi ile taraflar arasında eşitliğin sağlandığı, bir taraftan müzakere olanakları henüz tam olarak tıkanmadan, süresi belli olmayan bir mücadele içine girmeden (yani greve) anlaşma yolunun yeniden açılacağını ortaya koyarken, diğer taraftan bir an önce yeni bir toplu iş sözleşmesinin kabul edilmesi yolunu açıp belirsizlik durumuna bir an önce son verilmesine olanak tanıdığı ifade edilmiştir.³⁹

³⁶ Karş.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), (2003), *Zwischen Konfrontation und Kompromiß – Grundzüge der Tarifpolitik*, 4.aktualisierte Auflage, Köln, s.19-20.

³⁷ Schoof Christian, (2006), *Rechtsprechung zum Arbeitsrecht von A bis Z*, 5. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main, s.166.

³⁸ Bkz.: BAG Urteil v. 21.Juni 1988 - I AZR 651/86

³⁹ Karş.: Ternette Jochen, *Zum Streikrecht im öffentlichen Dienst*, 1. März 2006. http://www.uni-jena.de/Streikrecht_im_%C3%96D.html, erişim 08.08.2007

Yıllar içerisinde farklı kararlarda yüksek mahkeme görüşünü korumuştur. Anılan karardan açıkça anlaşıldığı üzere, Almanya’da uyarı grevini bir iş mücadelesi aracı olarak kullanabilmek için her şeyden önce grevin bir sendika tarafından taşınması, yani örgütlenmesi gerekmektedir. Bunun ile birlikte uyarı grevinin sadece işletme barışı yükümlülüğünün ortadan kalktığı durumlarda uygulanabilmesi olanak dahilindedir. Böylelikle yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var iken sendika tarafından organize edilse dahi, işçilerin 1 saat için olsa da uyarı grevine gitmeleri yasal olarak olanak dahilinde değildir. Bu açıdan bakıldığında, uyarı grevini çıkar uyumsuzluğunu gidermek amacıyla gerçekleştirilen grev olarak değerlendirmek gerekmektedir.⁴⁰ Bir diğer özellik ise yine açıkça görüldüğü üzere, toplu pazarlık sürecini desteklemek amacıyla uyarı grevine gidilmesi yolunun açık olduğu hususudur. Yani uyarı grevi ile amaçlanan taraflar arasında bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması olmalıdır.

Bugün itibarıyla uyarı grevi kavramı Türk endüstri ilişkiler sisteminin yabancı kaldığı bir konudur, daha doğrusu kara Avrupa’sında yaygın uygulama alanı bulan uyarı grevi Türkiye’de sadece yabancı literatürden bilinen bir konudur. Bu kurumun Türkiye için ihtiyaç oluşturup oluşturmadığı hususu ise ayrı bir tartışma konusudur. Bu çalışmada bu alana girmeyerek, Türkiye’de yasa dışı grev olarak kabul edilen uyarı grevinin aslında bir biçimde uygulama

mada karşımıza çıktığını da ifade etmemek bir eksiklik olacaktır. Nitekim uygulamada en yaygın biçimde görülen şekli, karayolları bilet gişelerinde çalışanların kısa süreli iş bırakma eylemidir. Bu eylemin kanun dışı olmasına rağmen, bu uygulamanın genel olarak hoşgörü ile karşılandığını ifade etmek gerekir. Nitekim bu çalışma kapsamında tespit edilebildiği kadarıyla, eyleme katılanlar hakkında herhangi bir yasal işlem yapılmamıştır.

Fakat Türk endüstri ilişkiler sistemi içerisinde başta genel grev, dayanışma grevi, siyasal grev gibi iş mücadelesi araçlarına başvurulması yolunun sendikalara kapalı tutulmasının gerek ILO, gerekse AB kurumları tarafından eleştirildiği bilinen yaygın bir gerçektir.⁴¹

Uyarı Grevinin Bugünkü Alman Endüstri İlişkileri Sistemi İçindeki Yeri

Alman endüstri ilişkiler sisteminin en karakteristik özelliği, işçi ve işverenlerin örgütlü ilişkileri konusunda kanunlar yoluyla hacimli bir düzenlemeye gidilmemiş olmasıdır. Buna karşın, bu ilişkinin yıllar itiba-

⁴⁰ Hak ve çıkar uyumsuzlukları kavramları için örneğin Bkz.: Uçum Mehmet, (2000), *Türkiye’de Toplu İş Uyumsuzlukların Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999)*, Selülöz İş Yayınları, İstanbul, s.8-10.

⁴¹ Karş.: Dereli Toker., (2004), “Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye”, Alpay Hakimler (Ed.), *AB & Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Beta, İstanbul, s.180 vd., aynı yazar, (2007), *Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifinden Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslakların Değerlendirilmesi*, Sicil, Sayı:6, Haziran, s.87-105.

riyle oluşan geniş kapsamlı bir yargı içtihatı ile şekillenmiş olduğu görülmektedir. Bu nedenle de birçok ülke, Almanya'daki yargı kararlarının oluşum sürecini ve konu ile ilgili yorum ve tartışmaları yakından izlemektedirler. Nitekim Türkiye'de de bu alana yönelik olarak son yıllarda ilginin belirgin biçimde arttığını ve bir çok yayın organının Alman Yargı kararlarına geniş ölçüde yer vermeye başladığını memnuniyetle izlemekteyiz.

Esas itibarıyla Alman endüstri ilişkiler sistemi Anayasa'nın 9.maddesinin 3.fıkрасında ifade bulmuş olan koalisyon özgürlükleri kapsamında değerlendirilmekte ve şekillendirilmektedir. Anılan madde fıkrası hükmü Anayasa'da aşağıdaki gibi ifade bulmuştur:

“Çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı herkes ve bütün meslekler için güvence altındadır. Bu hakkı sınırlamayı veya ona engel olmayı amaç edinen anlaşmalar batıldır ve bunlara yönelik önlem ve işlemler hukuka aykırıdır. 12a, 35f.2 ve 3, 87a f.4 ve 91. maddelere göre alınan önlemler, çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için 1.cümle anlamındaki sendikalar tarafından sürdürülen iş mücadelelerine yönelik olamaz”.⁴²

Anayasa maddesinden açıkça görüldüğü üzere, Federal yasa koyucu grev hakkını tanımlamamış, sadece koalisyon özgürlüğünü yani sendika özgürlüğünü anayasal gü-

vence altına almıştır. Ancak burada Weimar Anayasası'nda açık bir biçimde işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğünden söz edilmiş olmasına karşın, Federal Anayasa'da açıkça değil de, sadece koalisyon özgürlüğünden söz edilmiş olunmasının, başlangıçta bazı yazarlarca belirli ölçüde eleştirildiğinin de ifade edilmesi gerekir.⁴³

Böylelikle Türkiye ile Almanya karşılaştırıldığında ilk göze çarpan husus Almanya'da grev hakkının doğrudan düzenlenmemiş olmasına karşın, 1982 Anayasamızda grevin doğrudan düzenleme bulduğuur. Nitekim Anayasamızın 54. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükmüne yer verilmek ile birlikte, anayasa koyucunun grevi Türkiye'de doğrudan bir anayasal hak olarak düzenlediğini görmekteyiz. Ancak bu ifadeden grevin Almanya'da anayasal bir hak olmadığı sonucunun çıkartılmaması gerekir. Tam aksine birçok Anayasa Mahkemesi ve Federal İş Mahkemesi kararında grevin anayasal bir hak olduğunun altı önemle çizilmiştir. Uyarı grevi de bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edildiğinden ötürü Anayasal teminat altındadır. Eyalet Anayasalarına baktığımız zaman ise çoğu

⁴² Anayasa maddesinin resmi Türkçe tercümesi ilgili yayından alınmıştır: Deutscher Bundestag, Grundgesetz für die Bundesrepublik – Almanca Türkçe Yasa Metni, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Berlin, 2002, s.28.

⁴³ Bkz.: Ramm Thilo, (1961), Die Parteien des Tarifvertrags, Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, s. 69 vd.

eyaletin içerikleri değişmek ile birlikte grev hakkından söz edildiğini görmekteyiz.⁴⁴

Ülkemizden farklı olarak sendikalar kanununa da yabancı olan Almanya’da, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da, son derece genel hükümler içeren kısa bir kanun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, yürürlük maddeleri ile birlikte sadece 13 maddeden oluşan Kanun⁴⁵, toplu iş sözleşmesi ile ilgili genel hükümleri düzenlemektedir ki, kanunun madde başlıkları aşağıdaki gibidir:

- 1.madde: Toplu sözleşmenin şekli ve içeriği
- 2.madde: Toplu sözleşmenin taraftarları
- 3.madde: Toplu sözleşmeye bağlılık
- 4.madde: Hukuksal normların etkisi
- 5.madde: Teşmil
- 6.madde: Toplu sözleşme kütüğü
- 7.madde: Bilgi verme yükümlülüğü
- 8.madde: Toplu sözleşmenin ilanı
- 9.madde: Geçerliliğin tespiti
- 10.madde: Toplu sözleşme ve toplu sözleşme düzeni
- 11.madde: Uygulama hükümleri
- 12.madde: Üst kuruluşlar
- 13.madde: Yürürlük

Yukarıdaki madde başlıklarında görüldüğü üzere iş mücadelesine başvurma araçlarına, yani grev ile lokavt konusunda Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda bir düzenlemeye yer verilmediği gibi, madde hükümlerinin içerisinde de karşımıza herhangi bir düzenleme çıkmamaktadır. Her ne kadar iş mücadelesi araçlarının düzenlendiği bir yasanın hazırlanması gerekliliği üzerinde durulmuş

ve farklı akademisyenler bir araya gelip 1988 yılında bir yasa taslağı çalışması tamamlamış olsalar da, hazırlanan çalışma bir taslak metin olmaktan öteye geçememiştir.⁴⁶

Anayasada ve kanunlarda karşımıza grev ve lokavt ile ilgili bir düzenleme çıkmadığına göre, iş mücadelesi araçlarının Almanya’da hukuksal dayanağının ne olduğu sorusu akla gelmektedir. Bu sorunun yanıtını bize açık bir biçimde Federal yargı kararları vermektedir. Öyle ki, bugün itibarıyla grev ve lokavtın yasal dayanağının Almanya’da yüksek yargı kararları ile şekillendiğini izlemekteyiz.⁴⁷

Uyarı grevi Almanya’da ifade edildiği üzere iş mücadelesi araçlarından biri olarak

⁴⁴ Örneğin, *Reinland Pfalz Eyaleti Anayasasının 66.maddesinin 2.fıkrası, Baden-Württemberg Eyalet Anayasasının 23.maddesinin 3.fıkrası, Saarland Eyaleti Anayasasının 53.maddesinin 2-3 fıkraları, Hessen Eyaleti Anayasasının 29.maddesinin 4.fıkrası, Brandenburg Eyaleti Anayasasının 51.maddesinin 2.fıkrası, Thüringen Eyaleti Anayasasının 37.maddesinin 2.fıkrası.*

⁴⁵ *Tarifvertragsgesetz (TVG) In der Fassung vom 25.August 1969 (BGBl. I.S. 1323) Geändert durch Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) mit Massgaben für das Gebiet der ehem. DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr.14 des Einigungsvertrags vom 31.8.1990 (BGBl. II S.889/1023).*

⁴⁶ *Reihhold Hermann, (2006), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München, s.307.*

⁴⁷ *Bkz.: Halbach Günter / Paland Norbert / Schwedens Rolf / Woltzke Otfried, (1997), Übersicht über das Arbeitsrecht, 6.Auflage, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, s.346 vd. Meisel Peter, (2001), Arbeitsrecht für die Betreibliche Praxis, 9.Auflage, Deutscher Instituts Verlag, Köln, s.713. vd.*

kabul edilmekte olup, sadece işletme barışının sona ermesinden sonra ve de toplu pazarlığın başarısız kalması halinde uygulanması durumunda yasal bir mücadele aracı olarak kabul edilmektedir. 1980'li yılların ortasına kadar Federal İş Mahkemesi uyarı grevinin toplu pazarlığın sürdüğü aşamalarda da uygulanabilmesinin mümkün olduğu yönünde bir görüş oluşturmuş olsa da,⁴⁸ 1988 yılında vermiş olduğu bir karar⁴⁹ uyarınca, uyarı grevi için de diğer iş mücadelesi araçlarında olduğu gibi grevin diğer taraf, yani işveren veya işveren örgütü karşısında imtiyazlı bir iş mücadelesi aracı olmadığını, bu alanda da ultima-ratio ilkesinin geçerli olduğunu, yani uyarı grevi olsa dahi, bu greve son çare olarak başvurulması gerektiği yönünde hükmetmiştir. Ancak buradaki ultima-ratio ilkesi, toplu pazarlığın tamamıyla bir çıkmaz içerisine girmesi şeklinde yorumlanmamakta, yorum daha çok iş mücadelesi araçlarına başvurmadan toplu pazarlığın sürdürülemeyeceği temeline dayanmaktadır.⁵⁰ Daha açık bir ifade ile, uyarı grevine gidilebilmesi için bu grev sonunda toplu pazarlık sürecinin devam edebilmesi gerekmektedir.

Uyarı grevi Almanya'da yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul gördüğünden⁵¹ dolayı, uyarı grevine katılan işçilerin sorumlulukları ve ödevleri diğer yasal grevlerdekiyle ile farklılaşmamaktadır.⁵² Bundan ötürü bir işgören uyarı grevine iştirak etmesi nedeniyle iş sözleşmesindeki yükümlülükleri ihlal etmemektedir. İşverenin, istih-

dam ettiği kişinin bir uyarı grevine katılması nedeniyle herhangi bir yaptırıma tabi tutulması veya iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. Uyarı grevinin bitiminin ardından işgörenin çalışmaya devam etmesi söz konusu olmak ile birlikte, uyarı grev süresince iş sözleşmesi askıda kalmakta, bundan dolayı uyarı grevi süresince iş görme borcu ortadan kalktığı gibi herhangi bir ücret talep etme hakkı da ortadan kalkmaktadır.

Örgütlü olmayan işçilerin bir greve katılıp katılamayacakları, katılmaları halinde hukuksal sonuçların ne olacağına ilişkin tartışmalar, Federal İş Mahkemesi'nin 10 Haziran 1980 tarihinde vermiş olduğu bir karar⁵³ ile aydınlığa kavuşturulmuştur. Anılan karar uyarınca örgütlü olmayan, yani bir sendikaya üye olmayan işçilerin, iş mücadelesi araçlarının potansiyel taraftarı oldukları hükmüne varılmıştır. Buna göre örgütlü olmayan işçilerin bir greve iştirak etmeleri mümkün olduğu gibi, karşılığında lokavta da maruz kalabilmeleri mümkündür. Fakat örgütlü olmayan işçilerin grevi organize

⁴⁸ Bu konudaki karar için Bkz.: BAG, DB, 1985, S.1697.

⁴⁹ BAG Urteil v.21.6.1981- AZR 651/86, karar metni için Bkz.: <http://www.lexrex.de/rechtsprechung/entscheidungen/ctg1079949638735/1161.html> erişim 2 Ağustos 2007, ayrıca Bkz.: Schoof, a.g.e, s.182-183.

⁵⁰ Bkz.: Wollenschläger Michael, (2004), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Carl Heymanns Verlag, s.297-298.

⁵¹ BAG Urteil v. 12.9.1984 - 1 AZR 342/83

⁵² Kanuni grev ve lokavtın Alman hukukunda çalışanlar açısından etkileri için Bkz.: Meisel, a.g.e, s.713.vd

⁵³ BAG Urteil v. 10.06.1980 - 1 AZR 331/79

eden sendikadan grev ödeneği, grev parası gibi mali destekler alabilmeleri olanak dahilinde olmadığı gibi, işveren tarafından haksız olsa dahi bir yaptırıma maruz kalmaları halinde, sendikadan hukuksal yardım alabilmeleri de mümkün değildir.⁵⁴

Nitekim yukarıda anılan karar uyarınca Federal İş Mahkemesi, sendika üyelerinin greve katılmalarından dolayı sendika tarafından kendilerine sağlanan grev ödeneği, grev parasının bir sosyal yardım olmadığını, bu edinimi aslen kendilerinin ödedikleri sendika aidatları ile finanse ettikleri yönünde görüşünü ortaya koymuştur. Kısacası uyarı grevini organize edip yürüten sendikalar, eyleme katılan tüm çalışanlara değil, sadece üyelerine destek sağlayabilirler.

Çıraklar, Almanya'da normal statüde işçi olarak değerlendirildiklerinden dolayı, çırakların da uyarı grevlerine iştirak etmeleri olanak dahilindedir. Nitekim Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu yeni tarihli bir karar⁵⁵, çırakların, uyarı grevine iştirak etmeleri nedeniyle aldıkları eğitimlerinin engellenemeyeceği yönünde hüküm vermiş olmak ile birlikte, meslek okullarının sürdürdükleri eğitimlerin devam ettiği günlerde greve katılamayacaklarının da altını çizmiştir. Diğer bir ifade ile, çıraklar eğer grev kararının uygulandığı saatlerde ders yükümlülükleri bulunuyor ise, öncelikli olarak derslere iştirak etmek zorundadırlar. Böylelikle Federal İş Mahkemesi'nin, isabetli bir biçimde iş mücadelesine katılmak suretiyle eğitimin engellenemeyeceği yö-

nünde bir içtihat oluşturduğunu izlemekteyiz.

Konuyu ödünç iş ilişkisi kapsamında istihdam edilenler açısından değerlendirdiğimiz zaman ise, karşımıza aşağıdaki gibi bir tablo çıkmaktadır. Almanya'da ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışanların hak ve ödevleri en son 31 Ekim 2006 tarihinde değişikliğe uğramış olan Ödünç Çalışma Yasası⁵⁶ ile düzenlenmiştir.⁵⁷ Bu yasa uyarınca ödünç çalışma ilişkisi kapsamında istihdam edilen bir işgören, grev kararının alındığı bir işyerinde çalışmayı reddetme hakkına sahip olup, çalışmasa da kendisini ödünç veren işverenden ücretini talep edebilmektedir. Ancak böyle bir durumda kendisini ödünç veren işverenin, işgöreni başka bir işverene ödünç verebilmesi de mümkündür. Yasa ile bu yönde bir düzenleme getirilmiş

⁵⁴ Ternette Jochen, *Zum Streikrecht im öffentlichen Dienst*, 1. März 2006. http://www.uni-jena.de/Streikrecht_im_%C3%96D.html, erişim 08.08.2007

⁵⁵ BAG Urteil v. 12.9.2006 - AP MR 81 zu Artikel 9 Grundgesetz Karş.: <http://www.jugend.igmetall.de/content.meingeld/content.meingeld.10/content.meingeld.10.7/content.meingeld.10.7.8/index.html>

⁵⁶ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 233 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

⁵⁷ Almanya'daki ödünç çalışma mevzuatı için Bkz.: Hakimler Alpay, (2004), *Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi*, İşveren, Nisan 2004, s.20-27, geniş kapsamlı bilgi için özellikle Bkz.: Schüren Peter/ Hamann Wolfgang, (2007), *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG Kommentar*, 3.Auflage, Verlag Beck München, Tühsing Gregor, (2004) *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar*, Verlag Beck München.

olmak ile birlikte, Ödünç Çalışma Büroları Federal Birliği (BZA – Bundesverband Zeitarbeit) ile ödünç çalışan işgörenlerin sendikası olarak kabul edilen Ödünç Çalışanları Çıkar Birliği (IGZ – Interessengemeinschaft Zeitarbeit) arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde de açık bir biçimde, grev kararı alınan işyerlerinde istihdam edilemeyeceklerine dair bir hükme yer verilmiştir.⁵⁸

Uyarı Grevin Karşılığı Uyarı Lokavtı

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise bir anlamda grev kararına karşı işverenin verebileceği ya da verdiği cevap olan lokavt ile ilgilidir. Bir anlamda uyarı grevi kararı karşısında veya öncesinde işveren uyarı lokavtı kararı alabilir mi? Uyarı lokavtı yasal bir iş mücadelesi aracı mıdır? Uluslararası literatürde uyarı grevi ile ilgili farklı yazılar kaleme alınmış olmasına karşın “uyarı lokavtı” kavram olarak dahi üzerinde çok az durulan bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ülkemizde bu konu ile ilgili kapsamlı herhangi bir çalışmanın yapılmadığını görmekteyiz.

Uyarı lokavtının Almanya’da yasal bir iş mücadelesi olup olmadığı yönündeki soruya yanıt verebilmemiz için lokavtın esas itibariyle hangi koşullar altında yasal kabul edildiğine bakmamız gerekir.

Lokavt, her şeyden önce son yıllarda grev sayısının düşüşünün paralelinde işverenlerin ender olarak başvurdukları bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk iş hukuku sistematigi ile benzerliği, lokavta ancak

grev kararından sonra bir mücadele aracı olarak kabul etmesinde kendisini göstermektedir. Birçok yargı, lokavt kararının, ancak grev kararından sonra alınabileceğine yer vermiştir.⁵⁹ Ancak lokavt kararı sadece grev kararını kapsayan işyerleri, işletmeyi ya da birimleri kapsayabilir, kısacası Federal Yargı Kararları Almanya’da sadece savunma lokavtına izin vermiş, yani yasal lokavt olarak kabul etmiştir.⁶⁰

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında yönelttiğimiz soru bu kez, bir sendika uyarı grevi kararı aldığı anda işverenin veya bağlı olduğu işveren örgütü grev kararı alan sendikaya karşı lokavt kararı alabilir mi? şekline dönüşmektedir. Bu konunun aslında tam olarak açığa kavuştuğunu iddia edebilmek mümkün değildir. Doktrinde görüşler ikiye ayrılmaktadır. Bir taraftan uyarı grevinin, işveren cephesindeki dayanışmaya (Solidarität im Arbeitgeberlager) zarar vermediği için, uyarı grev kararına karşı alınacak bir uyarı lokavt kararının yasal bir mücadele aracı olmadığı ifade edilmektedir; diğer taraftan ise bu argümana katılmayan görüşler de ortaya çıkmaktadır.⁶¹

⁵⁸ Bağıtlanan toplu iş sözleşmesi metnine ilgili adresten ulaşılabilir. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

⁵⁹ Örneğin Bkz.: BAG Urteil v.10.6.1980 DB 1980,1266 ff.

⁶⁰ Karş.: Schoof Christian, (2007), Betriebsratpraxis von A bis Z, 8.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, s. 218-219.

⁶¹ Örneğin Bkz.: <http://betriebsraete.de/security/praxis/arebeitsrecht-a-z/arbeitsrecht-a-z-a/arbeitskampf/arbeitskampf.html> erişim 05.11.2007.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi'nin önüne gelen bir davada, sendikanın almış olduğu uyarı grevi kararı karşısında, işverenin uyarı lokavtı hakkının bulunup bulunmadığı konusu tartışılmış, ancak Mahkeme 21 Ağustos 1980 tarihli kararında⁶² konunun doğrudan dava ile ilgili olmadığı gerekçesi ile konuyu çözüme kavuşturmamıştır. Dava konusu olay da üst mahkemeye intikal etmediğinden, yani karar temyiz edilmediğinden ötürü uyarı lokavtının yasal olup olmadığı tam olarak çözüme kavuşturulmamıştır.

Federal İş Mahkemesi'nin 1992 yılında vermiş olduğu bir karar⁶³, işverenlerin, iş mücadelesinde eşitlik ilkesi kapsamında kısa süreli bir grev kararına savunma lokavtı kararı ile cevap verebileceklerini ve işverenlerin bu yönde bir karar alırken herhangi bir işveren kuruluşuna üye olmaları şartına bağlanamayacağına hükmetmiştir.⁶⁴ Yüksek Mahkeme aynı kararında ancak, sendika tarafından alınmış olan yarım saatlik bir grev kararı karşısında, işverenin iki günlük bir lokavt kararı almasının eşitlik ilkesi ile bağdaştırılmayacağı yönünde karar vermiştir. Alman iş hukuku tarihinde eşitlik ilkesinin ihlal edildiği gerekçesi ile 1978 yılında basım işkolunda Federal düzeyde süresi belli olmayan bir savunma lokavtı yasa dışı ilan edilmiş olması önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶⁵ Bu açıdan bakıldığında Almanya'da iş mücadelesi aracına başvurulurken karşılıklı olarak bir dengenin arandığı görülmektedir. Bu

nedenle yaygın olan görüş uyarı lokavtının uygulanması halinde dengeden, yani eşitlikten söz edilemeyeceğinden ötürü, uyarı lokavtının yasa dışı ve Anayasa'ya aykırı bir eylem olacağı yönünde şekillenmiştir. Kısacası somut bir olay yargının önüne gelip değerlendirilmeden kesin bir yargıya bugün itibariyle varılmasını güçleştirmek ile birlikte, esas itibariyle uyarı lokavtının mümkün olamayacağını göstermektedir.

Diğer Avrupa ülkelerine baktığımız zaman, uyarı lokavtı örneğin İsviçre hukukunda da kavram olarak karşımıza çıkmak ile birlikte, bunun uygulamada başvuru bir araç olmadığını görmekteyiz.⁶⁶ Avusturya iş hukukunda ise kavram olarak dahi karşımıza çıkmak ile birlikte, lokavt ile ilgili düzenlemelerin esas itibariyle Almanya'dan farklılaşmadığını görmekteyiz.⁶⁷

Lokavt konusu ile ilgili son olarak ifade edilmesi gereken bir husus da, sendikaların genel olarak lokavtın yasaklanması gerekti-

⁶² LAG Hamm, Urteil v.21.8.1980 8 SA 66/80

⁶³ Bkz.: BAG, Urteil vom 11.8.1992 1 AZR 103/92 ayrıca Bkz.: Richardi Reinhard, (1992), Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik (Cev.: Öner Eyrenci), İş Hukuku Dergisi, 1, s.17-29.

⁶⁴ Eşitlik ilkesi için Bkz.: Reichold, a.g.e., s.312. vd.

⁶⁵ Karş.: Wollenschläger, s.300-301. Federal Yargıya da intikal eden olay için Bkz.: BAG, Urteil vom 12.3.1985 - 1 AZR 636/82 .

⁶⁶ Rehbinden Manfred, (1999), Schweizerisches Arbeitsrecht, 14.Auflage, § 28. II.

⁶⁷ Bkz.: Löschnigg Günther, (2003), Arbeitsrecht, 10.Auflage, ÖGB Verlag, Wien, Reissner Gert-Peter, (2003), Arbeitsrecht, Manzsche Verlag, Wien.

ği yönünde fikir beyan ettikleridir. Kısacası Almanya'daki sendikalar halen lokavtı yasal bir mücadele aracı olarak kabul etmemektedirler ve bu nedenle de Hessen Eyaleti Anayasasının da (29.maddenin 5.fıkрасında) açıkça belirttiği gibi, lokavtın tümünden, yani Federal düzeyde yasaklanmasını talep etmektedirler.⁶⁸

Uyarı Grevinin Etkinliği ve Güncel Gelişmeler

Uygulamada uyarı grevlerine gerek Almanya'da gerekse diğer AB üyesi ülkelerde ne oranda ve sıklıkla başvurulduğuna ilişkin olarak elimizde karşılaştırılabilir nitelikte sayısal veriler bulunmamaktadır.

Almanya'da işveren kuruluşları ve de yayın organlarında “uyarı grevinin” son yıllarda sendikalar arasında popülaritesinin adeta artmakta olduğuna dikkat çekilmektedir. Toplu pazarlık sürecinin henüz daha devam ettiği aşamalarda dahi sendikaların kısa süreli iş bırakma eylemleri, yani uyarı grevleri ile işverenlerin baskı altında bırakılmaları eleştirilmektedir. Bir de bu mücadele aracının kamu kesiminde uygulanması halinde, sadece işverenlerin değil bunun ötesinde tüm toplumun ve de ekonominin zarar gördüğünün altı çizilmektedir.⁶⁹

Uyarı grevinin bir iş mücadelesi aracı olarak sendikalar tarafından tercih edilmesinin nedenlerini dört ana başlık altına toplayabilmek mümkündür. Bunlar;

- Nihai greve hazır ve gerekli güce sahip olduklarını işveren kanadına gös-

termek,

- İşveren veya üyesi kuruluş üzerinde baskıda bulunmak,
- Kamuoyuna konunun ciddiyeti konusunda mesaj vermek,
- Nihai grevde uygulanacak olan stratejilerin etkinliğini test etmek.

Kabaca bu dört hedeften her biri ayrı ayrı uyarı grevi kararı alınmasında gerekçe oluşturabileceği gibi, birden fazlasının hatıta dört faktörün aynı anda da kararın alınmasında etkin olabildiği görülmektedir, ki bu durum daha çok kamu işverenlerine yönelik yapılan uyarı grevlerinde ortaya çıkmaktadır.

Alman sendikaları uygulamada çoğu zaman greve gitme yönünde tehditlerde bulunarak işveren üzerinde baskıda bulunmaya çalışsalar da, genelde İtalyan, Fransız ve İngiliz sendikaları gibi greve yoğun biçimde başvuran sendikalar arasında kabul edilmemektedirler.⁷⁰ En azından son yıllarda global ölçekte greve gitme eğilimindeki düşüş ile birlikte Almanya'da bu eğilimin da-

⁶⁸ Federal İş Mahkemesinin 26 Nisan 1988 tarihinde vermiş olduğu bir karar uyarınca, Hessen Eyaleti Anayasasında yer verilmiş olan lokavt yasağının, savunma lokavtını kapsamayacağına hükmetmiştir. İlgili karar için Bkz.: BAG, Urteil v. 26.04.1988 I AZR399/86

⁶⁹ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), (2003), Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie, Berlin, s.5 vd., Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), (2000), Zwischen Konfrontation und Kompromiß – Grundzüge der Tarifpolitik, 2.aktualisierte Auflage, Köln, s.23.

⁷⁰ karşılaştırmalı istatistiksel bilgiler için Bkz.: <http://laborsta.ilo.org/>

ha belirgin bir biçimde ortaya çıktığını izlemekteyiz.⁷¹ Ancak bu kesinlikle artık Almanya’da iş mücadelesi araçlarına başvurulmadığı anlamına gelmektedir. Bugün da hi birçok sektörde uyarı grevi müessesesinin etkin bir biçimde kullanıldığı görülmektedir.

Uyarı grevleri bir anlamda kısa vadeli olarak sendikaların gövde gösterisine izin verdiğinden dolayı, taraflar arasında tıkanmış olan toplu pazarlık sürecinin yeniden açılmasına olanak sağlamaktadır. Uyarı grev kararının alındığı iş kolunun özelliğine göre - daha önce ifade ettiğimiz üzere 1 saat veya 1 günlük çalışmaya ara verilmesi - işveren ve toplum üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir. Bu durum grevin muhatabı olan işveren ve özellikle de kamu işvereni ise, aynı zamanda kamuoyundan gelen tepkiler, uzlaşma süreci üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Ancak burada gerek sendikaların, gerekse işverenlerin bireysel tutumları da büyük bir önem taşımaktadır.

Yukarıda kısaca değindiğimiz gibi Almanya’da uyarı grevine ilişkin en son uygulama ve de çarpıcı örneği Lokomotif Makinistleri Sendikası’nın almış olduğu uyarı grevi kararı ve bu karar sonrasında yaşanan gelişmelerdir.

Genel olarak sendikaların bir kriz içerisine girdikleri, yani önemli oranda üye kaybı ile karşı karşıya oldukları bilinmektedir.⁷² Bu alanda mücadele etmek, yeni politikala-

rın belirlenip yeniden çalışanları örgütleyen etkin bir kurumsal niteliğe bürünmek, sendikaların günümüzde karşı karşıya kaldıkları en önemli çıkmaz olarak görünmektedir. Eğer sendikalar günün koşullarına bağlı olarak değişen çalışma ilişkilerine adapte olabilecek politikalar ve çözümler üretemezler ise önümüzdeki yıllar içerisinde üye kaybının daha da hızlanacağı şüphesizdir.

Almanya’ya da baktığımız zaman sendikaların özellikle de DGB’ye bağlı sendikaların hızlı bir üye kaybı süreci içerisine girdiklerini görmekteyiz. Bunun ile birlikte Alman toplu sözleşme sisteminin ve dolayısıyla iş mücadelesi araçlarının etkinliğini derinden etkileyebilecek bir gelişme ile karşı karşıya kaldığını izlemekteyiz. O da şudur; mevcut sendikaların üst örgütler ve sendikalardan kopmalardan meydana gelerek, bu şekilde giderek daha fazla sayıda küçük, ancak etkinliği yüksek olan ihtisas sendikalarına doğru bir açılımın olduğu görülmektedir.⁷³ Böyle bir yapı ise genel anlamda işkolu seviyesinde bağitlanan tek bir sendika ile toplu sözleşme imzalanması uygulamasının bir dönüşüm süreci içerisine girmesi anlamına gelmektedir. Bu konudaki gelişmeler ve etkilerinin analiz edilmesi

⁷¹ Karş.: Hans Böckler Stiftung (Hrsg.), (2007), *Datenkarte Bundesrepublik Deutschland 2006*, Dusseldorf.

⁷² Bkz.: Selamoğlu Ahmet, (2004), *Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri* (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.191-224.

⁷³ Greiner Stefan, (2007), *Der Arbeitskampf der GDL, NZA*, 18, s.1023-1028.

ayrı bir çalışmanın alanını teşkil etmektedir. Ancak makinist grevi olarak daha şimdiden Alman endüstri ilişkileri tarihine geçecek gibi görünen eylem tam anlamıyla bu gelişmelerin bir ürünü olarak karşımıza çıkmıştır.

Alman Demiryollarında (DB) çalışanları üç sendika örgütlemektedir. Bunlardan birincisi Demiryolları Çalışanları Sendikası (TRANSNET), ikincisi Ulaşım Sendikası (GDBA) ve üçüncüsü ise Makinistler Sendikası (GDL) dır. Yürürlük süresi 30 Haziran 2007 tarihinde son bulan üç sendikanın taraf olduğu toplu sözleşmenin yenilenmesi ile başlayan görüşmeler, DB'nin ve kamuoyunun aslında hiç de beklemediği bir gelişmeye sahne olmuştur. 19 Haziran tarihinde tarafların oturdukları görüşme masasından uyuşmazlık çıkması sonucunda, 2 Temmuz tarihinde de işletme barışını koruma yükümlülüğünün de ortadan kalkmasının paralelinde, sendikalar uyarı grevi kararı alıp, uygulamaya koymuşlardır. Bu süreçte özellikle GDL'nin dört saatlik uyarı grevi oldukça etkili olmuştur. Taraflar bu gelişmeler üzerine yeniden toplu pazarlık masasına dönmüşlerdir. DB'nin teklifi ancak sendikalar tarafından başlangıçta kabul edilmese de, DB'nin ücret zammını yükseltmesi üzerine TRANSNET ve GDBA, DB'nin teklifini kabul ederek aralarında yeni bir toplu sözleşme bağitlayarak bu sözleşme yürürlüğe girmiştir. Fakat GDL, DB'nin teklifini düşük bularak mücadelesi-ni sürdürme yönünde karar almıştır.

GDL uyarı grevlerine devam edeceğini açıklamıştır. Ancak, DB'nin başvurusu üzerine Düsseldorf İş Mahkemesi, 9 Temmuz da Kuzey Ren-Vestfalya (NRW-Nordrhein Westfalen) eyaletinde GDL'nin uyarı grevinde bulunması, tarafların yeniden 13 Temmuz tarihinde bir araya gelecek olmaları nedeniyle o tarihe kadar yasaklamıştır.⁷⁴

Ancak bu karara rağmen, GDL kararın henüz kendilerine tebliğ edilmediği gerekçesi ile, karar ellerine ulaşana kadar uyarı grevlerini tüm Almanya'da sürdürmüştür. 10 Temmuz'da ise, bu sefer Mainz İş Mahkemesi Almanya çapında esas karar verilmeye kadar "ihtiyati tedbir talebi" olarak uyarı grevlerini yasaklamış,⁷⁵ fakat 14 Temmuz'da vermiş olduğu karar ile ihtiyati tedbir talebini kaldırarak, GDL için yeniden uyarı grevi yolunu açmıştır.⁷⁶ 19 Temmuz'da ise, taraflar tekrar biraya gelmiş, ancak GDL'nin diğer sendikalardan ayrı bir toplu sözleşme imzalanması yönündeki talebini yenilemesi ve özellikle de makinistlerin ücretlerinin %31 oranında artırılması yönündeki talebinde diretmesi, bunun DB tarafından şiddetle reddedilmesi, uyuşmazlığın çözümlenmesini imkansızlaştırmıştır.

Bu gelişmelerin ardından GDL süresiz greve gideceği yönünde bir açıklamada bu-

⁷⁴ Bkz.: *Arbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss v.09.07.2007, 11 Ga 64/07*

⁷⁵ Bkz.: *Arbeitsgericht Mainz, Beschluss v.10.07.2007, 4 Ga 17/07*

⁷⁶ Bkz.: *Arbeitsgericht Mainz, Beschluss v.14.07.2007, 4 Ga 17/07*

lunmuştur. Ardından ise 23 Temmuz tarihinde grev oylamasına giderek, oylama tamamlanıncaya kadar uyarı grevine gitmeyeceğini ilan etmiştir. Bu arada Düsseldorf İş Mahkemesi yeni bir karar daha vererek GDL'nin Kuzey-Ren-Westfalya Eyaleti'ne grev çağrısında bulunmayı ve grev kararı almasını yasaklayan bir hüküm vermiştir. Verilen kararın gerekçesi ise, özel bir toplu iş sözleşmesinin yapılması amacıyla greve gidilmesi, bir işletme içindeki toplu sözleşme birlikteliğini (Tarifeinheit) zedeleyeceğinden ötürü kabul edilmesinin mümkün olmayacağına dayandırılmıştır.⁷⁷ Ancak bu karar gerek yargı çevrelerinde, gerekse doktrinde tartışmalar yaratmıştır.

6 Ağustos'ta ise GDL makinistlerin % 95,8'inin grevden yana oy kullandıklarını açıklamıştır. Ancak oylama sonucunun ilan edilmesinden iki gün sonra yine doktrinde tartışmalı bir karar Nürnberg İş Mahkemesi tarafından bu sefer verilerek, mesai saatleri içinde gerek yolcu, gerekse kargo taşımacılığı alanında GDL'nin greve gitmesini yasaklamıştır.⁷⁸

Bu kararın ardından tarafların her ikisinin onayladığı arabulucular devreye girmiş ve en geç 30 Eylül tarihine kadar aralarında anlaşacakları yönünde bir beyanda bulunmuşlardır. DB prensip itibarıyla GDL ile ayrı bir toplu sözleşme imzalama konusunu kabul etmiş olsa da, müzakere masasında diğer iki sendikanın da yer almasını talep etmiştir. Ancak arabuluculuk süreci devam ederken TRANSNET ve GDBA, GDL'nin

tutumunu protesto ederek 20 Eylül'de görüşme masasını terk etme kararı almışlardır. Görüşmelerin bir sonuç vermemesi ve taraflar arasında belirlenmiş olan işletme barışının korunmasına ilişkin sürenin 30 Eylül'de son bulması üzerine, GDL 1 Ekim'de yeniden uyarı grevlerine gitmiştir. 12 Ekim'de uygulanan uyarı grevi Nordrein-Westfahlen Eyaleti'nde toplam 4.500 banliyö seferinden, 1.800'ü iptal edilmek zorunda bırakmıştır. Eylemin etkinliği üzerine DB, GDL'ye yeni bir teklif getirerek, 2007 yılı içinde makinistlerin fazla çalışmalarından dolayı toplam 1.400 Euro, artı bir seferliğine mahsus olmak üzere 600 Euro ve ücretlerin % 10 artırılmasını teklif etmiş, karşılığında ise haftalık çalışma süresinin iki saat uzatılmasını talep etmiştir. Ancak GDL bu öneriyi kabul edilmez olarak değerlendirerek, eylemlere devam kararı almıştır. Bu gelişmeler üzerine uyuşmazlığın başladığı andan itibaren 25/26 Ekim tarihlerini kapsayacak biçimde Almanya'nın doğu eyaletlerinde neredeyse tamamen, Almanya'nın genelinde ise banliyö seferlerinin yarısını durduracak nitelikte, toplam 2,7 milyon yolcu etkileyen bir uyarı grevi kararı uygulamaya konulmuştur.

Bu süreç içerisinde DB çok sayıda farklı İş Mahkemelerine başvurarak GDL'nin iş

⁷⁷ Karş.: http://www.lag-duesseldorf.nrw.de/bezirk/arb-gduesseldorf/mitteilungen/05_07.pdf erişim 06.11.2007.

⁷⁸ Bkz.: http://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/entscheidungen/abjuli07/beschluss_streik_lokf_hrer.pdf erişim 06.11.2007.

mücadelesi araçlarına başvurmasını engellemek istemiştir. Açılan davaların sayısal çokluğu, taleplerin içeriklerinin farklılaşması ve buna bağlı olarak da kararların farklı hükümler içermesi, tümünün burada genel hatları ile ele alınmasını mümkün kılmamaktadır.

Ancak, Chemnitz Eyalet İş Mahkemesi 2 Kasım tarihinde, GDL ve de aynı zamanda Alman endüstri ilişkiler sisteminin izleyeceği rota için önemli bir karar vererek, yerel Mahkemenin kararlarını yürürlükten kaldırarak, son karar merciği olarak Almanya'da uyarı grevi ve grev hakkına ilişkin noktayı koymuştur.⁷⁹

Chemnitz Eyalet İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar uyarınca, GDL'ye daha önceden yasaklanmış olan kargo ve yolcu taşımacılığı alanındaki grev yasağını kaldırarak tüm alanlarda greve gidebilmenin yolunu açmıştır. Bundan dolayı GDL uyuşmazlık sürecinin başladığından itibaren yerel mahkemelerin vermiş oldukları farklı kararlar uyarınca sadece banliyö hatlarında değil, taşımacılığın tüm alanlarında gerek uyarı grevinde bulunmaları, gerekse süresiz greve gidebilmeleri mümkün hale gelmiştir.

Toplum tarafından genel olarak konunun iki yönlü olarak algılandığı görülmektedir. Bir taraftan makinistlerin ücretlerinin gerçekten Almanya'daki genel ücret seviyeleri ile karşılaştırıldığında ve yapılan işin mahiyetine göre düşük olması sebebiyle, sendi-

kanın uyarı grev kararı almalarının son derece normal ve haklı oldukları görüşü izlenmektedir.

Ancak diğer taraftan ise, Almanya'da Türkiye'den çok farklı olarak demiryolu ulaşımının son derece önemli olması, hatta gerek ulaşım, gerekse nakliye açısından en önemli kolu oluşturması belirli tepkilerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. GDL'nin kargo taşımacılığı alanında greve gitmesinin Alman ekonomisi için günlük maliyeti 50 milyon Euro olarak hesaplanmakta olup, üçüncü günden itibaren maliyetin günlük asgari 100 milyon Euro olacağı uzmanlar tarafından öngörülmektedir.

Gerçek anlamda vatanın dört bir yanı demir ağlar ile örülmüş olan bir ülke olan Almanya'da uyarı grevinin oldukça etkili olduğunu görmekteyiz. En azından DB'nin tarafı olan iki sendika bir uyarı grevinin ardından DB yönetimi ile masaya oturup yeni bir toplu sözleşme imzalayabilmişlerdir. GDL ise, iş mücadelesi araçlarını mümkün olduğu ölçüde etkin kullanmak ve kamuoyu yaratarak üyeleri adına önemli bir ücret artışı içeren yeni bir toplu sözleşme imzalama peşindedir.

Bir anlamada uyarı grevi kamu hizmetlerinde etkinliği, toplumun geniş kitlelerini etkilemesi sebebiyle, özel sektöre oranla çok daha etkin olduğu sonucunu DB-GDL örneği bağlamında da çıkartabilmemiz mümkündür. Bunu doğal olarak, kamu ke-

⁷⁹ LAG Chemnitz, Urteil v. 02.11.2007 7Sa/Ga 19/07

siminde bir grev kararının alınmasının yan-
sıması olarak da görmek gerekir.

Sonuç

Uyarı grevinin bir iş mücadelesi aracı olarak ilk defa nerede uygulandığı tam olarak bilinmemek ile birlikte, bugün birçok AB üyesi ülkede sendikaların başvurdukları bir eylem aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı ülkelerdeki uygulamalar bize, uyarı grevlerinin, tıkanmış olan toplu pazarlık sürecinin yeniden canlanması yönünde önemli katkılar sağladığını göstermektedir.

Uyarı grevi bugün Almanya’da yasal dayanağı olan bir iş mücadelesi aracı olarak kabul görmekte ve grev kararı alınmadan önce de sıklıkla başvurulmuş bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim uygulama genelde başarılı sonuçların ortaya çıkmasına da neden olmaktadır ki, burada başarı ile kast edilen uzlaşmanın kısa bir sürede sağlanmasının anlaşılması gerekmektedir. Şüphesiz uzlaşmanın bir an önce gerçekleşmesi her iki taraf için de önemli katkıları beraberinde getirmektedir ki bunlar sadece ekonomik değil, psikolojik açıdan da öne çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile uzlaşma sürecinin kısalması doğrudan iktisadi etkiler yaratabileceği gibi, dolaylı yoldan da ekonomik etkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Doğrudan bir Grev ve Lokavt, ya da ben-

zer bir yasaya sahip olmayan Almanya’da uygulamanın içerisinde yaşanan ve gelişen olaylara bağlı olarak geniş bir içtihat oluşmuştur. Bu nedenle de Almanya’da iş mücadelesi alanında özellikle Yargıç Hukukundan (Richerrecht), söz edilmektedir. Almanya örneğinde gördüğümüz üzere uyarı grevi tartışmasız olarak yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmektedir. Nitekim yukarıda değinilen DB ile GDL arasındaki mücadele süreci kapsamında, grev hakkının sınırlandırılması yönünde farklı kararlar alınmış olursa da, son karar verici olarak Eyalet İş Mahkemesi tartışmalara noktayı koymuştur.

Ancak burada unutulmaması gereken bir nokta greve gidilecek ise mutlaka başarılı olunması gerektiğidir. IG-Metall’in 1954 yılında Bavyera Eyaletinde, 2003 yılında ise doğu eyaletlerinde (eski doğu Almanya) başarısız olması, sendikayı kökten sarsmıştır. Greve katılan işçiler sendikalarına güvenmektedirler. Grevin başarısızlık ile sonuçlanması halinde ise bu güven azalmakta, hatta ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle greve, gerçek anlamda tüm uzlaşma yollarının kapandıktan sonra, son bir mücadele aracı olarak başvurulması, sendikalar için de önemli katkılar sağlayacaktır. Bu noktada ise, bir ara enstrüman olarak uyarı grevinin devreye girmesi, olanak dahilinde olmalıdır.



KAYNAKÇA

Boll, Friedhelm (1992), Arbeitskämpfe und Gewerkschaften in Deutschland, England und Frankreich, Ihre Entwicklung vom 19. zum 20. Jahrhundert, Bonn.

Borsdorf, Ulrich (Hrsg.) (1987), Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945, Köln.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1990), Tarifverträge Arbeitgeber und Gewerkschaften, Bonn.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2003), Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie, Berlin.

Büchner, G.; Hansmann, U.; Lecher, T. ve Niko Stumpögger (Hrsg.) (1986), Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tuto-
renstreik 1986. Hamburg.

Çelik, Nuri (2007), İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20.bası, Beta, İstanbul.

Deinert, Olaf (1999), Der Europäische Kollektivvertrag, 1.Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Dereli, Toker (2007), Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifinden Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, Sicil, Sayı:6, Haziran, s.87-105.

Dereli, Toker (2004), “Uluslararası Çalış-

ma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye”, (Ed. Alpay Hekimler), AB & Türkiye ve Endüstri İlişkileri, Beta, İstanbul, s.167-190.

Eisenberg, Christiane (1986), Deutsche und englische Gewerkschaften, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Ekonomi, Münir (1991), Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu, İş Hukuku Dergisi, 4, s.485-508.

Fleck, Hans Georg (1994), Sozialliberalismus und Gewerkschaftsbewegung, Schriftreihe der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt a.Main.

Fuchs, Maximilian; Marhold, Franz (2001), Europäisches Arbeitsrecht, Springer Verlag, Wien/ New York.

Greiner, Stefan (2007), Der Arbeitskampf der GDL, NZA, 18, s.1023-1028.

Gülmez, Mesut (2003), Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, Ankara.

Halbach, Günter; Paland, Norbert; Schwedens, Rolf; Woltzke, Otfried (1997), Übersicht über das Arbeitsrecht, 6.Auflage, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.) (2007), Datenkarte Bundesrepublik Deutschland 2006, Düsseldorf.

Hekimler, Alpay (2004), Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi, İşveren, Nisan, s.20-27.

Hettlage, Manfred (2007), Über einen Streik müssen alle betroffenen entscheiden, Orientierungen, September, s.21-26.

Henniger, Hans (2007), Die Legitimation für den Arbeitskampf liegt nur bei den Gewerkschaften, Orientierungen, September, s.27-30.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2003), Zwischen Konfrontation und Kompromiß – Grundzüge der Tarifpolitik, 4.aktualisierte Auflage, Köln.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2000), Zwischen Konfrontation und Kompromiß – Grundzüge der Tarifpolitik, 2.aktualisierte Auflage, Köln.

iwd, (2007), Gewerkschaften, Nr:38, 20.September, s.6-7.

Kandemir, Murat (2007), Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal İSGHD, 15, s.981-1012.

Kilan, Wolfgang (2003), Europäisches Wirtschaftsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München.

Kittner Michael (2005), Arbeitskampf - Geschichte – Recht – Gegenwart, Verlag Beck, München, München.

Kowalsky, Wolfgang (1999), Europäische Sozialpolitik, Leske + Budrich Verlag.

Krimphove, Dieter (2001), Europäisches

Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München.

Leiber, Simone (2005), Europäische Sozialpolitik und nationale Sozialpartnerschaft, Campus Verlag.

Lesch, Hagen (2003), Der Arbeitskampf als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung, Aus Politik und Zeitgeschichte, 48 s.30-38.

Löschnigg, Günther (2003), Arbeitsrecht, 10.Auflage, ÖGB Verlag, Wien.

Löbl Jörg Johannes (2003), Die rechtlichen Möglichkeiten des Sozialen Dialogs auf europäische Ebene, Diss, Tübingen.

Meisel, Peter (2001), Arbeitsrecht für die Betreibliche Praxis, 9.Auflage, Deutscher Instituts Verlag, Köln.

Müller Graf Peter-Christian (2004), Strukturmerkmale des neuen Verfassungsvertrags für Europa, Integration, 3/04, s.186-201.

Quaisser, Wolfgang; Weger, Manfred (2004), Welche Zukunft hat die EU? Gefahren für die wirtschaftliche Integration Europas, in: Internationale Politik und Gesellschaft, FES, 3/04, s.117-144.

Pistor, Hendrik (2002), Europäische Sozialpolitik, GRIN Verlag.

Ramm, Thilo (1961), Die Parteien des Tarifvertrags, Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, Gustav Fischer Verlag, Stuttgart.

Reinhard, Richardi (1992), Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik

(Cev.: Öner Eyrenci), İş Hukuku Dergisi, 1, s.17-29.

Rehbinder, Manfred (1999), Schweizerisches Arbeitsrecht, 14.Auflage.

Reichold, Hermann (2006), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München.

Reim, Uwe (2000), Auf dem Weg nach Europa, 1. Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Reith, Reinhold (2007), Arbeitsmarkt und Gesellenstreik vom 15. bis ins 19. Jahrhundert. In: Angelika Westermann, Josef Pahl, Ekkehard Westermann (Hg.), Streik im Revier. Vergleichende Untersuchungen von Streiks von Berg- und Hüttenarbeitern in Europa vom späten Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. St. Katharinen.

Reissner, Gert-Peter (2003), Arbeitsrecht, Manzsche Verlag, Wien.

Ribhegge, Hermann (2007), Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik, Springer, Berlin.

Rossmann, Witich (1991), Vom mühsamen Weg zur Einheit, VSA Verlag, Hamburg.

Schmidt, Marlene (2001), Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1.Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Schneider, Michael (2000), Kleine Geschichte der Gewerkschaften – Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Schoof, Christian (2007), Betriebsratpraxis

von A bis Z, 8.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main.

Schoof, Christian (2006), Rechtsprechung zum Arbeitsrecht von A bis Z, 5. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main.

Schüren, Peter; Hamann, Wolfgang (2007), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG Kommentar, 3.Auflage, Verlag Beck München.

Selamoğlu, Ahmet (2004), Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.191-224.

Stern, Klaus; J.Tettinger Peter (Hrsg.) (2006), Europäische Verfassung im Werden, Berliner Wissenschafts Verlag.

Ternette, Jochen, Zum Streikrecht im öffentlichen Dienst, 1. März 2006. http://www.uni-jena.de/Streikrecht_im_%C3%96D.html, erişim 08.08.2007

Tuncay, Can (2004), Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.45-80.

Tühsing, Gregor (2004), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar, Verlag Beck München.

Uçkan, Banu (2006), Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık, Legal, İstanbul.

Uçkan, Banu (2005), Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikaya ilişkin temel Düzenlemeleri, Çalışma ve Toplum, 3, s.107-136.

Uçum, Mehmet (2000), Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999), Selüloz İş Yayınları, İstanbul.

Vahlpahl, Tobias (2007), Europäische Sozialpolitik. Institutionalisierung, Leitideen und Organisationsprinzipien, Deutscher Universitätsverlag.

Wagner, Hans Jüreg; Eger Thomas; Fritz,

Heiko (2006), Europäische Integration – Recht und Ökonomi Geschichte und Politik, Verlag Vahlen, München.

Wehler, Hans Ulrich (2004), Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band:2, 4.Auflage, Verlag Beck, München.

Wollenschläger, Michael (2004), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Carl Heymanns Verlag.

ÖZET

Özel Emeklilik Sistemlerinde Cinsiyete Dayalı Gelir Farkı: Türkiye Örneği

1970’li yıllardan itibaren birçok ülkede sosyal güvenlik sistemleri çeşitli nedenlerle krize girmiştir. IMF ve Dünya Bankası sorunların çözümü için sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesini önermiş ve bu öneri başta Latin Amerika ülkeleri olmak üzere birçok ülkede uygulanmıştır. Türkiye gibi bazı ülkeler ise bu yönde yasal düzenlemeler yapmaktadır. Sosyal güvenlik sistemindeki bu reform çalışmalarına ilişkin alternatif öneriler üzerine yapılan çalışmaların oluşturduğu literatürde, reform etkilerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunu ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu makalede bazı ülkelerde uygulanan tamamen özelleştirilmiş sosyal güvenlik (zorunlu bireysel emeklilik) sisteminin Türkiye’de uygulanması durumunda cinsiyete dayalı bir gelir farkının olup olmadığı 2004 Hanehalkı Bütçe Anketini kullanarak ortaya koymaya çalışılmaktadır. Zorunlu bireysel emeklilik sisteminin uygulanması durumunda karşılaşılabilecek çeşitli senaryolar sonucu elde edilen ampirik bulgular, işgücü piyasasında erkeklere göre zaten daha düşük gelir elde eden ve çeşitli ayrımlarla karşılaşan kadınların, emekli olduklarında karşılaştıkları gelir kaybının erkeklere göre daha yüksek olacağını doğrular niteliktedir. Dolayısıyla özel emeklilik sistemleri refah devletinin ortadan kaldırma amacı güttüğü (en azından gütmesi gerektiği) cinsiyetçi eşitsizlik sarmalını döndürmeye devam etmektedir.

JEL Sınıflaması: H55, J16, J70, J71

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Özel Emeklilik Sistemi, Cinsiyet Ayrımcılığı, Gelir Farkı, Türkiye

ABSTRACT

Gender-Based Earning Differentials in Private Pension Systems: The Case of Turkey

Since the 1970s many countries have experienced difficulties in maintaining their social security balances for various reasons. Private pension schemes, promoted by the IMF and the World Bank as recommended tools for stabilization, have in the past been considered as a means of overcoming these difficulties. Many countries in Latin American and elsewhere have already reformed their systems by implementing varying degrees of privatization ranging from partial to full privatization. Turkey, another country facing severe imbalances in the social security front, also started to modify the legal structure of the system and took a number of steps towards partial privatization. Given the role of gender issue as an important analytical category in the sizeable literature on social security reforms, this study aims to analyze the gender gap in pension benefits to be observed in case of full privatization of the social security system in Turkey, by using 2004 Household Budget Survey. Our findings from different scenarios confirm that the welfare of women, who are already have a disadvantaged position in household activities and labor market, will get even worse, if the system is fully privatized. The study therefore, shows that the private pension schemes will maintain the cycle of gender discrimination that the welfare state should attempt to eliminate.

JEL Classification: H55, J16, J70, J71

Keywords: Social Security, Private Pension System, Gender Discrimination, Earning Differential, Turkey

Özel Emeklilik Sistemlerinde Cinsiyete Dayalı Gelir Farkı: Türkiye Örneği



Muhsin KAR *

Adem Yavuz ELVEREN * *



İRİŞ

Sosyal güvenlik ihtiyacı, tarihin çeşitli dönemlerinde farklı siyasal, sosyal ve ekonomik yapılanmalara bağlı olarak değişik yöntemlerle giderilmeye çalışılmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan sosyal, siyasal ve ekonomik yapı, sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasında geleneksel yolların yetersizliğini gündeme getirmiştir. Özellikle sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının gerek ça-

alışma ortamındaki kazalarla karşılaşması; işçilerin fizyolojik ve sosyo-ekonomik nedenlerle çalışamamaları sebebiyle gelir kaybına uğramaları ve gerekse yarattıkları milli gelirden pay alma ve sosyal güvenlik talepleri, sosyal güvenlik anlayışının gelişimine önemli katkılar sağlamıştır.

Sosyal güvenlik anlayışının kurumsallaşmasında ve zaman içinde ortaya çıkan sorunların çözümünde de iktisadi düşüncedeki değişim çok etkili olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'li yılların ortalarına kadar uygulanan Keynesyen iktisat politi-

* Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
mkar@ksu.edu.tr

* * Utah Üniversitesi Ekonomi Bölümü
adem.elveren@utah.edu

Bu çalışmanın ampirik bölümüne ilişkin yorumları için Ali Haydar Elveren ve A. Tuncay Teksöz'e ve değerli yardımları için Doç. Dr. Günseli Berik'e teşekkür ederiz. Ancak çalışmadaki görüşler sadece yazarlara aittir ve yazarları bağlar.

kaları çerçevesinde sosyal güvenlik harcamaları, devletin tam istihdamı sağlama ve milli geliri artırma amacı doğrultusunda toplam talep yönetiminin temel unsurlarından biri olmuş ve sosyal güvenlik harcamalarına milli gelirden önemli oranda pay ayrılmıştır. Ancak 1970’li yılların ortalarına gelindiğinde yüksek işsizlik, fiyat istikrarsızlıkları ve ekonomik daralmalar uygulanan Keynesyen politikaların sorgulanmasına neden olmuş ve sorunların çözümü için klasik liberal iktisadi düşüncenin önerileri tekrar popüler olmuştur.

IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlerin önerileri doğrultusunda 1970’li yıllardan sonra uygulanan önerilen liberal ekonomi politika paketleri, devletin küçülmesini, kamunun iktisadi aktivitelerinin özelleştirmesini, piyasa güçlerine daha fazla yer verilmesini, dış ticaretin ve sermaye hesabının serbestleşmesini kapsamıştır. Yurtiçi piyasaların serbestleşmesini ve ekonominin yurtdışı ile bütünleşmesini ileri süren bu politikalar, ekonomik hayatta kamunun sorumluluğu düşüncesinin terk edilerek bireysel sorumluluğa öncelik verilmesini vurgulamaktadır.

Ekonomik politikadaki bu dönüşüm, mevcut sosyal güvenlik anlayışını derinden etkilemiş ve sistemin sorunlarının liberal çerçeve içinde çözülebileceği görüşünü gündeme getirmiştir. Bu çerçevede, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler sosyal güvenlik sistemlerindeki sorunların çözümü için, sosyal güvenliğin “özelleştirilmesi”

dahil olmak üzere çeşitli politikalar uygulamışlardır. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren birçok ülkede sosyal güvenlik sistemlerinin temel sorunlarının çözümü için, bugünkü emeklilerin maaşlarının çalışanların ödedikleri prim (katkı payı) ile finanse edildiği “dağıtım modeli”ne (pay-as-you-go) dayanan sosyal güvenlik sistemlerinden uzaklaşıldığı ve sosyal güvenlik sisteminin tamamen ya da kısmen özelleştirildiği modellerin uygulandığı görülmektedir. Dağıtım sistemlerinin mali yükü, yaşlanan nüfus, genişleyen kayıtdışı ekonomi, düşük sigortalı sayısı ve fonların kullanımındaki idari ve politik nedenlerden kaynaklanan verimsizlik dolayısıyla artmaya başlamıştır.

Sistemin sorunlarını çözmek için uygulanan reformlar, liberal görüşün temel ilkelelerinden biri olan “ekonomik etkinlik” ve “finansal sürdürülebilirlik” doğrultusunda yapılmıştır. Bu reformlarla ülkeler emeklilik gelirinin hesaplanmasında “belirlenmiş (tanımlanmış) fayda” sisteminden “belirlenmiş katkı” modeline geçmeye başlamışlardır. Belirlenmiş fayda modelinde emeklilik maaşı başlangıçta belirlenir ve bu maaşı sağlayacak birikim çalışma yıllarında tahmini getiri oranları ve aktüeryal kurallara göre hesaplanan katkılarla oluşmaktadır. Belirlenmiş katkı modelinde ise, kişilerin belirledikleri katkı paylarının bir emeklilik hesabında belirli süre boyunca ya da belirli bir yaşa kadar yatırıma yönlendirilmesiyle oluşan birikim kendilerine emekli aylığı olarak geri ödenmektedir. Belirlenmiş fayda modelinde kişi

emeklilik yıllarında ne kadar gelir elde edeceğini bilirken, belirlenmiş katkı modellerinde bu gelir seçilen yatırım aracının getirisine bağlıdır. Dolayısıyla, belirlenmiş fayda modelinde riski devlet üstlenirken, belirlenmiş katkı modelinde risk bireye aittir¹.

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de de sosyal güvenlik sisteminin çok önemli sorunları olduğu konusunda bir uzlaşma bulunmaktadır. Ancak bu sorunların çözümü noktasında farklı alternatifler olabileceği vurgulansa da, IMF’nin desteklediği istikrar programı kapsamında liberal çözüm önerileri ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede diğer bir çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de, tüm sosyal güvenlik kurumlarının (SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur), IMF ve Dünya Bankası’nın önerdiği biçimde aynı çatı altında toplanması ve kamunun yanında bireylerin de (zorunlu veya gönüllü olarak) sosyal güvenlik anlamında sorumluluk almalarını öngören çok ayaklı bir sistemin oluşturulması yönünde yasal düzenlemelerin yapıldığı görülmekte ve bu bağlamda eksik kalan (veya iptal edilen) düzenlemelerin de yapılmaya devam edileceği anlaşılmaktadır.

Türkiye’de çok sayıda akademisyenin yanında TOBB ve TÜSİAD gibi işveren temsilcilerinin ve sendikaların hazırladıkları raporlarda da sosyal güvenlik sisteminin sorunları için çözüm önerileri dile getirilmektedir. Ancak bu çalışmalarda cinsiyetin yeterince göz önüne alınmadığı görülmektedir. Literatürde cinsiyetin önemli bir anali-

tik kategori olduğu görülmekte ve bu alandaki yazın ücretsiz aile işi, kayıtdışı çalışma ve cinsiyete bağlı iş bölümünün bir sonucu olarak kadınların sosyal güvenliğin (korumanın) dışında kaldıklarını ve daha az fayda elde ettiklerini belirlemiştir (Orloff, 1996; MacDonald, 1998). Diğer bir ifadeyle, sosyal güvenlik sisteminin cinsiyet boyutunun olduğu, bunun sosyal yapının belirlenmesinde önemli bir işlev gördüğü ve dolayısıyla sosyal güvenlik sistemlerindeki reform çalışmalarının ve özellikle de sistemin özelleştirilmesinin kadınların refahını olumsuz yönde etkilediğine dair literatürde önemli bir yazın bulunmaktadır (Andrew, 1984; Fraser, 1994; Quadagno ve Fobes, 1995; Orloff, 1996; O’Connor, 1996; MacDonald, 1998).Yine bu yazında belirtildiği üzere, cinsiyete bağlı demografi profilindeki bir takım farklılıklar ve işgücü piyasasına katılım kadınlar için eşitsiz sonuçlar doğurmaktadır. Kadınların hamilelik ve çocuk emzirme gibi bir takım cinsiyete dayalı kısıtlamaların sonucu olan emek piyasasındaki ayırım (segregation), ücret farklılığı ve daha az çalışma saati kadınların özel emeklilik sistemlerindeki aylıkları üzerinde ciddi olumsuz etkiler doğurmaktadır.

Bu makale Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının çözülmesi ve yeni-

1 Dağıtım modelleri, İsveç’deki son reformda görüldüğü üzere, belirlenmiş katkı esasına göre de oluşturulabilir. Fakat bu çalışmada genel durum yani dağıtım modellerinin belirlenmiş fayda esasına göre oluşturulduğu ve belirlenmiş katkı modelinin özel emeklilik sisteminin temeli olduğu durum incelenmektedir.

den yapılandırılması sürecinde, sistemin (bir seçenek olarak) tamamen özelleştirilmesi varsayımının uygulanması durumunda cinsiyet açısından bir gelir farkı olup olmayacağını ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma, aslında devam etmekte olan büyük çaplı sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak Bireysel Emeklilik Sistemini (BES) cinsiyet bakışı açısı ile inceleyerek ileriki çalışmalara öncülük etmesi açısından önem arz etmektedir. Kısacası, bu çalışma Türkiye'deki özel emeklilik sisteminde cinsiyete bağlı gelir farklılığını araştırarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

“Zorunlu” Bireysel Emeklilik Sisteminin uygulanması durumunda cinsiyet açısından bir gelir farkı olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bu çalışmanın yapısı şu şekildedir: Öncelikle Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin kurumsal ve yasal çerçevesi ve ardından mevcut sistemin temel sorunları ve reform çalışmaları çok kısa bir şekilde ele alınacaktır. Üçüncü olarak, cinsiyet ile sosyal güvenlik ilişkisi tartışılacaktır. Bireysel Emeklilik Sisteminin temel özelliklerinin açıklanmasının ardından ampirik olarak kullanılacak model ve varsayımları sunulacaktır. 2004 Hanehalkı Bütçe Anketi kullanılarak elde edilen bulgular değerlendirilecek ve sosyal güvenliğin özelleştirilmesi durumunda çeşitli senaryolar altında cinsiyet açısından bir gelir farkının olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ, SORUNLARI VE REFORM ÖNERİLERİ

Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurumsal Yapısına Kısa Bir Bakış

Sosyal güvenlik, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişikliklerin oluşturduğu atmosferde bireyi hayatta yalnız bırakmamak için ekonomik ve sosyal yaşama müdahale eden sosyal devlet anlayışının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Sözer, 1998:15). En yaygın ve geniş tanımıyla sosyal güvenlik; bireylerin ve bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin bugününün ve geleceğinin güven altına alınması olarak tanımlanabilir (Yazgan, 1992:18). Diğer bir ifadeyle, sosyal güvenlik, toplumun tüm bireyleri için, mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan (Demirbilek ve Sözer, 1995:1); yani, bir ülkede yaşayan bütün vatandaşların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terk etmeyerek, başkalarının lütuf ve yardımlarına gerek kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistemi (Tuna ve Yalçıntaş, 1991:129) ifade etmektedir (Uğur, 2004). Dolayısıyla sosyal güvenlik, bir toplumu oluşturan tüm bireylerin doğumu ile ölümü arasındaki risklere ve tehlikelere karşı oluşturulmuş düzenlemelerdir. Sosyal güvenlik sistemi ise, ülkenin

sosyal, kültürel ve siyasal yapılanmaya bağlı olarak sosyal güvenliğin uygulanma şeklidir.

Sosyal güvenlik, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığıyla sağlanmaktadır. Sosyal sigorta, bir ülkede çalışanların karşılaşılabilecekleri belirli sayıda sosyal riskleri zorunlu olarak işçi ve işverenlerin katılımı ve devlet tarafından kurulup örgütlenen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik sigorta tekniğidir (Tuncay, 1996:14). Sosyal yardım, toplumda ekonomik olarak dezavantajlı gruplara devletin karşılıksız olarak yardımda bulunmasıdır (Yılmaz, B.E. 2006). Sosyal hizmetler ise, yine devletin çeşitli nedenlerle yardıma ve bakıma muhtaç vatandaşlarına sağladığı hizmetleri ifade etmektedir.

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin bugünkü yapısı esas itibariyle II. Dünya Savaşı sonrası şekillenmiş ve daha çok Alman (Bismarck) sistemine benzemektedir. Sistemin temel kurumu sosyal sigortalardır. Mesleki gruplara yönelik bu sistemde, bireyler belirli bir işi yapma durumuna göre güvence kapsamına girmektedir. Çalışan gruplara yönelik birden fazla sosyal güvenlik kurumu bulunmaktadır. Sosyal sigorta kurumları oluşturulurken bağımlı ve bağımsız çalışanlar ayrımı yapılırken, bağımlı çalışanlar içinde memurlar ve hizmet akdi ile çalışanlar ayrımı da söz konusudur. Sosyal sigorta kapsamı dışında kalan nüfusa ise, sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamaları ile sosyal güvenlik sağlanmaya

çalışılmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), 506 ve 2925 sayılı kanunların kapsamına giren sigortalıların; Bağ-Kur, 1479 sayılı kanun kapsamında sigortalı olan kendi adına bağımsız çalışanların ve 2926 sayılı kanun kapsamında olan sigortalıların ve Emekli Sandığı ise, kamu kesiminde çalışan sivil ve askeri personelin sosyal güvenlik işlemlerini organize eden kuruluşlardır. Bu sosyal sigorta kurumlarının tek çatı altında toplanması ile Sosyal Güvenlik Kurumu oluşmuştur. Ayrıca sosyal güvenlik sistemiyle ilişkili bir diğer kurum ise, işsizlik sigortasını yürütmekle görevli olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’dur. Ayrıca vakıf statüsünde olan ve 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesine tabi sandıklarda sistem içinde yer almaktadır. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), Amele Birliği, Özel Sigortalar ile Bireysel Emeklilik Sistemi içinde yer alan şirketler ise sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı kurumları olarak işlev görmektedirler (Demirbilek, 2007). Son olarak, herhangi bir yerde çalışmayan ve yardıma muhtaç bireylere ve yakınlarına sosyal güvenlik sağlamak amacıyla, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakfı, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu, 65 yaşını doldurmuş olan muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması ve yine ödeme gücü olmayan vatandaşların sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanmasına olanak sağlayan Yeşil Kart uygulaması söz konusudur.

Türkiye’de sosyal sigorta programlarının kapsadığı nüfus 1950 yılında 821.418 iken, 2002 yılında 62.026.565’e çıkmıştır (Yılmaz, G.A. 2006:72). Diğer bir ifadeyle Türkiye’de sosyal güvenlik hizmetini gerçekleştirmek üzere Cumhuriyet sonrası kurulmuş olan kuruluşların prim sistemine dayalı olarak faaliyette bulunanların kapsamına aldığı nüfus 1950 yılından itibaren artış göstermiş ve 2003 yılı itibariyle nüfusun %88,1’ini kapsar hale gelmiştir (Yılmaz, G.A. 2006:72).

Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunlarına Kısa Bir Bakış

Sistemin sorunlarının belirlenmesi noktasında herhangi bir görüş ayrılığı bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin üç önemli kurumu 1990’lı yıllardan tek tek veya birlikte ele alındığında gelir gider dengesini sağlayamadığı ve genel bütçeden sos-

yal güvenlik sistemine aktarılan transferlerin artış oranının ekonominin büyüme oranından yüksek seviyelere çıktığı görülmektedir (Gümüş, 2007). Tablo 1, sosyal güvenlik kurumlarına son yıllarda bütçeden yapılan transferleri ve bunların GSMH’ye olan oranını (%) göstermektedir.

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, genel bütçeden üç sosyal güvenlik kurumuna aktarılan miktar yıllar itibariyle artmış ve aynı şekilde bu kurumlara aktarılan miktarın GSMH’ye oranı da 1997’de %1,82’den 2005 yılında %4,81’e kadar yükselmiştir. Bu gelişmeler sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunlarına çözüm bulunmasının ne kadar acil olduğunu göstermektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin bir finansal krize girmesinin nedenlerini, emeklilik yaşının düşük olması (TÜSİAD, 1997; ILO, 1996; Fisunoğlu, 1998; Sayan ve Kiracı, 2001a), sigorta primlerinin hesaplanmasına

Tablo 1: Genel Bütçeden Sosyal Güvenlik Kurumlarına Yapılan Transferler (1997- 2006) (Milyon YTL)

(Milyon YTL)	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SSK	280	451	1.105	400	1.221	2.386	4.809	5.757	7.507	6.700
Bağ-Kur	123	435	796	1.051	1.750	2.622	4.930	5.273	6.926	6.750
Emekli Sandığı	133	514	1.035	1.775	2.625	4.676	6.145	7.800	8.947	9.835
Toplam	536	1.400	2.936	3.226	5.596	9.684	15.884	18.830	23.380	23.285
GSMH	29.393	53.518	78.283	125.596	176.484	275.032	356.681	428.932	486.401	561.988
GSMH %’si	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SSK	0,95	0,84	1,41	0,32	0,69	0,87	1,35	1,34	1,54	1,19
Bağ-Kur	0,42	0,81	1,02	0,84	0,99	0,95	1,38	1,23	1,42	1,20
Emekli Sandığı	0,45	0,96	1,32	1,41	1,49	1,70	1,72	1,82	1,84	1,75
Toplam	1,82	2,62	3,75	2,57	3,17	3,52	4,45	4,39	4,81	4,14

Kaynak: Gümüş (2007:8).

esas kazanç sınırlarının düşüklüğü ve prim ödeyenlerin sayısının az olması (TÜSİAD, 1997), erken yaşta emeklilik uygulamaları ile emekli olanların sayısının yıllar itibariyle artması (Dilik, 1991; Ercan ve Gökçe, 1998), toplanan primlerin emeklilikle ilişkisi olmayan kamu hizmetlerine yönlendirilmesi (TÜSİAD, 1997; Akyıldız, 1999; Güzel, 2005), politik kaygılarla sık sık çıkarılan aflar ve borçlanma kanunları nedeniyle prim tahsilat oranlarının düşüklüğünün (Tuncay, 1998; Fisunoğlu, 1998; Sayan, 1999) yanı sıra, prim gelirleri ile ödenen aylıkların arasındaki ilişkinin zayıflaması (Kılıçdaroğlu, 1998), uzayan ortalama ömür nedeniyle artan aylık ödemeleri ve emeklilere sağlanan hizmetlerin (özellikle sağlık hizmetlerinin) maliyetlerindeki artış (Fisunoğlu, 1998; Akyıldız, 1999; Teksöz ve Sayan, 2002; Gümüş, 2005) oluşturmaktadır (Peker, 1997; Alagöz ve Yapar, 2003; Sayan, 2005). Ayrıca finansman kaynağının esas olarak prime dayalı olduğu bir sosyal güvenlik sisteminde, istihdam yapısı ile sosyal güvenlik kurumlarının gelirleri arasında doğrudan bir ilişki vardır (Ergüder, 2006). Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu Türkiye gibi ülkelerde, bu ilişki zayıflamakta ve sosyal güvenlik kurumları çok ciddi gelir kaybına uğramaktadırlar (Fisunoğlu, 1998; Köse ve Yeldan, 1999; Güzel, 2005; Yeldan, 2006; Yılmaz, G.A. 2006:72). Sayılan bu nedenlerin daha çok sistemin gelirlerinin giderlerini karşılamaması ve toplanan fonların yönetiminden

kaynaklanan olumsuzluklardan olduğu görülmektedir.

Yukarıda sayılan ve literatürde Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminin sorunları olarak kabul edilen sorunların temelinde, "devletin, başlangıçtan itibaren kapsamlı ve etkin bir sosyal güvenlik politikasına sahip olmaması" yer almaktadır (Güzel, 2005:68). Ayrıca sosyal tarafların sisteme tam anlamıyla sahip çıkmamaları ve sistemdeki kurumların özerk bir yönetime sahip olmaması da sorunların oluşumuna önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Son olarak ülkenin sahip olduğu genç nüfus yapısının hızla yaşlanma sürecine girmesi de yakın gelecekte bu fırsatı sosyal güvenlik açısından bir tehdide dönüştürecek ve gerekli reformların geciktirilmeden bir an önce yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin Reform Çalışmalarına Kısa Bir Bakış

Türkiye'nin sosyal, siyasal ve ekonomik yapısına göre oluşmuş olan sosyal güvenlik sisteminin sorunları 1990'lı yıllardan itibaren akademisyenler ve politika yapıcılar arasında tartışılan konuların başında yer almaktadır. Sistemin sorunları üzerinde uzlaşma olmasına rağmen, çözüm önerileri noktasında birbirinden oldukça farklı alternatifler ileri sürülmektedir (Akyıldız, 1999:204-210).

Literatürde sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasına yönelik reformlar genellikle iki kategoride ele alınabilir

(Akyıldız, 1999; Mesa-Logo, 2002). Yapısal olmayan (parametrik) reform önerileri, mevcut sosyal güvenlik modeline bağlı kalınarak sistemi finansal olarak güçlendirmek ve/veya hak kazanma koşullarını zorlaştırmak için yapılması gereken yasal ve kurumsal düzenlemelerden oluşmaktadır (Kıroğlu, 2006). Yapısal (paradigmatik) reform önerileri ise, mevcut sosyal güvenlik modelini tasfiye ederek ya da ona alternatif bir sistem yaratarak ya da “özel” bir sistemle tamamlayarak radikal bir şekilde dönüştürmeyi içermektedir (Kıroğlu, 2006).

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede uygulanan liberal iktisat politikaları çerçevesinde sosyal güvenlik sistemlerinin sorunlarının çözümünde IMF ve Dünya Bankası’nın destekleriyle daha çok yapısal reform önerilerinin benimsendiği görülmektedir (Müftüoğlu, 2006). Bu çerçevede mevcut sosyal güvenlik sisteminin tasfiye edilerek yerine iki ya da üç ayaklı sosyal güvenlik sistemi öngörülmektedir (Susam, 2006:71; Özdemir ve Yücesan-Özdemir, 2006). Sistemin ilk ayağı, kapsama alınan herkese asgari düzeyde sosyal sigorta yardımından (yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı sağlayan kamu sosyal güvenlik rejimi) oluşmaktadır. İkinci ayak, bireyin sorumluluğu temelinde fon biriktirme esasına dayalı zorunlu özel emeklilik programlarından ve üçüncü ayak ise, gönüllü bireysel emeklilik programlarından oluşmaktadır (Kıroğlu, 2006; TÜSİAD, 2004; Güzel, 2005:75). Diğer taraftan sosyal güvenlik sisteminin

tamamen özelleştirildiği ve birinci ayak olmadan kalan diğer iki ayak (zorunlu özel emeklilik ve gönüllü bireysel emeklilik) sisteminin uygulandığı (başarısız olsa da) Şili örneği de bulunmaktadır (Mızrak, 1993; Fisunoğlu, 1998; Kıroğlu, 2006:26).

Türkiye’nin sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunlarının çözümü için birçok çalışma bulunmaktadır (TÜSAİD, 1997, 2004; ILO, 1996; Ercan ve Gökçe, 1998; Güzel, 2005; Gümüş, 2004; Sayan ve Kiracı, 2001a, 2001b). Sistemin sorunlarını çözmek için önerilen reformların, üç temel sosyal güvenlik kurumunun tek çatı altında birleştirilmesi tartışması (Centel, 1997; Tuncay, 1998; Akalın, 2000; Alper, 2003, TÜSİAD, 2004), bu kurumların finansal krize sürüklenmesinde yönetsel yapılarının katkısı (Demirbilek, 1994; Aydın, 1998; Centel, 1997) ve yine bu kurumların aktüeryal dengeleri sağlamak için emeklilik yaşının artırılması (Demirbilek, 1994; Sayan ve Kiracı, 2001b; Sayan, 2005; Brook ve Whitehouse 2006; Gümüş, 2007) noktalarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Yapılan reform önerilerinin birçoğunda liberal bakış açısının temel ilkelerinin benimsendiği görülmektedir. Özellikle, işveren çevrelerinin hazırladığı raporlarda Dünya Bankası ve IMF tarafından desteklenen istikrar programlarının, Türkiye de dahil olmak üzere, gelişmekte olan ülkelerin siyasal otoritelerince benimsendiği ve sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının çözümü için yasal düzenlemelerin bu liberal prog-

ramların temel ilkelerine sadık kalınarak yapıldığı görülmektedir (Güler-Müftüoğlu, 2006a; Güzel, 2005).

Bu bağlamda Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin sürdürülemez hale gelen açıklarını kontrol altına almak ve uzun dönemli aktüeryal dengeleri yeniden kurmak için 1999 yılında 4447 sayılı yasa ile iki aşamalı olarak tasarlanan bir sosyal güvenlik reformunun ilk aşaması yürürlüğe konmuştur. Reformun ilk aşamasında, emeklilik maaşı bağlanma yaşının kadın/erkeklerde 38/43’ten, mevcut sigortalılar için 10 yıllık bir geçiş dönemiyle 52/56’ya ve yeni işe başlayacaklar için 58/60’a yükseltilmiştir.² Bu yasal düzenleme ayrıca, kayıt dışı istihdamın azaltılması yönünde önlemler getirmiş, prime esas ücret tavanı artırılarak, emekli aylıkları ile ödenen primler arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir. Emeklilerin alım gücünü korumak için emekli aylıklarının enflasyona endekslenmesi de bu düzenleme de yer almıştır. 4447 sayılı yasa ile iş gücüne katılım oranlarının artırılması ve emeklilik yaşının yükseltilmesi ile aktüeryal dengelerin sağlanması hedeflenirken, işsizlik sigortası sistemi ile işsizlik ödeneği sağlanmış, yeni iş bulma ve meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme eğitiminin verilmesi uygulamalarına başlanmıştır. Sosyal güvenlik sistemine ilişkin önemli bir reform olarak algılanan bu düzenlemenin uygulamaya başlanmasıyla ilk altı aydan itibaren SSK ve kısmen Bağ-Kur’un finansman yapılarında görece bir iyileşme görül-

müştür (Sayan, 2005:35).

Reformun ikinci aşamasında ise, sosyal sigorta kuruluşlarının (SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı) teknolojik ve kurumsal olarak yeniden yapılandırılarak etkinliklerinin ve verimliliklerinin artırılması, özel sektörde sağlanacak bireysel emeklilik sigortalarına ilişkin düzenlemenin yapılması, sağlık hizmetlerinde etkin kaynak kullanımı çerçevesinde yapılandırılması ve kapsamlı bir sosyal yardım sisteminin kurulması amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda Ekim 2000’de sosyal sigorta kurumlarının (SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı) yönetim ve teşkilatlanma yapılarının değiştirilmesi için 616-619 sıra sayılı dört Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile sosyal sigorta kurumları üzerinde bir koordinasyon kurumu olarak Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuş ise de, Hükümetin yetki yasasının iptal edilmesiyle bu KHK’ler de iptal edilmiş ve bu durum bu alana ilişkin bir mevzuat boşluğu oluşturmuştur³. 16.5.2006 tarih ve 5502 sayılı

2 4447 sayılı yasanın eşitlik ilkesine aykırılıktan dolayı Anayasa Mahkemesine başvuru kabul edilmiş ve yasa çıkmadan önce çalışanlar için öngörülen 10 yıllık geçiş yerine 2002 yılında 20 yıllık geçiş öngören yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu yeni düzenleme asgari emeklilik yaşının 20 yıllık geçiş dönemi sonuna dek kadın/erkeklerde 58/60 yerine 56/58’e yükseltilmesi öngörülmüştür. Sayan (2005:36), bu yeni düzenlemenin 4447 sayılı yasada öngörülen önlemlerin etkinliğini düşürdüğünü ileri sürmektedir.

3 Mart 2005 tarihli “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı”na ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme Saraç (2006)’da yapılmaktadır. Ayrıca, Genel Sağlık Sigortası ihtiyacını işaret eden en temel çalışmalar için

kanun ile sosyal güvenlik sistemi içinde yer alan kuruluşlar tek çatı altında birleşmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu adını almıştır.⁴

İkinci aşamadaki hedeflerden özel sektörde sağlanacak bireysel emeklilik sigortalarının oluşturulması Türk sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması ile ilgili önemli gelişme noktalarından birini oluşturmaktadır. 28.03.2001 tarih ve 4632 sayılı Kanunla yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile oluşturulan Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), tasarlanan çok ayaklı sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı (ikinci ayağını oluşturucu) nitelikte bir sosyal güvenlik kurumu olarak düşünülmüştür.

Türkiye’de IMF ve Dünya Bankası’nın önerdiği ve yukarıda açıklanan çok ayaklı bir sistem kurulmaya çalışılmaktadır. Ancak sosyal güvenlik sistemindeki bu reform çalışmalarının sistemin sorunlarının çözümüne ne derece katkı yapacağı zamanla görülecektir. Ayrıca bu reform çalışmalarının sosyal güvenlikle ‘derin’ bir dönüşümün izlerini taşıdığı anlaşılmaktadır. Kısa vadede olmasa bile belki orta ve uzun vadede sosyal güvenlik sisteminin tamamen özelleştirilerek dağıtım sisteminin terk edilmesi gündeme gelebilir. Böylesi bir seçeneğin tercih edilmesi durumunda yalnızca sosyal ve refah devleti ilkelerinin aşınmasının yanı sıra, sosyal barış, gelir dağılımı, yoksulluk ve cinsiyet açısından önemli sonuçlar doğuracağı açıktır.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE SOSYAL GÜVENLİK

Gelişmekte olan ülkelerin makroekonomik sorunlarını çözmek için, devletin küçülmesi, yatırımlarının ve sosyal harcamalarının azalması, yapısal uyum programlarının benimsenmesi, piyasa güçlerine daha fazla yer verme, ulusal ekonomilerin içte ve dışta serbestleşmesiyle yabancı sermayeye açılması şeklinde ifadesini bulan liberal çözüm önerileri bu ülkelerde kolaylıkla kriz üreten bir yapıya dönüşebilmekte ve dolayısıyla bu ülkelerde yaşayan insanlar için ciddi bir maliyet ortaya çıkarmaktadır. Dünya ekonomisinin bütünleşmesi ya da küreselleşme olarak adlandırılan bu süreç artan oranda kadının varlığını hem sınır aşırı ekonomide hem de ülke içi üretimde ön plana çıkarmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, emek piyasasının kadınlaşması (feminization) tartışmaları ve gelişmiş Batı ülkelerinde ise, kadınların çoğunlukla yarı-

World Bank (2003)’a ve bu tasarının bir eleştirisi için de Yeldan (2005)’a bakılabilir.

⁴ Sosyal güvenlik sistemine ilişkin reform sürecinin birkaç boyutu bulunmaktadır. Örneğin, daha önce çıkarılan 5502 sayılı kanunun Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmesi ardından çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, tek bir emeklilik sistemi, tek bir sağlık sistemi, tek bir sosyal yardım sistemi ve bu yapıyı yürütmek üzere tek bir kurumsal yapıyı içeren dört temel unsurdan oluşan kapsamlı bir sosyal reformunu amaçlamaktadır. Bu Kanunlara ilişkin Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu iptal kararlarına ilişkin değerlendirmeler için bakınız, Arıcı (2007) ve Ergin (2007).

zamanlı (part-time) temelli çalışmanın asıl faktörü olmaları, kadınların küresel üretimin önemli bir parçası haline geldiğinin bir göstergesidir (Dedeoğlu, 2004).

Liberal politikaların kadınlar üzerinde yarattığı etkinin boyutları ve şiddeti, belli bir toplumda var olan toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün etkisinde belirlenmektedir (Dedeoğlu, 2000; Güler-Müftüoğlu, 2006b). Toplumsal cinsiyet ise, kadın ile erkek arasındaki farklılıkların sadece biyolojik farklılıklardan oluşmadığı ve bu biyolojik farklılıkların sonucu ortaya çıkan sosyal ve kültürel değerlerin oluşturduğu farklılıkları vurgulamak için kullanılmaktadır (Dedeoğlu, 2004). Ayrıca özel alanda sınırlı olmayan ataerkil ilişkilerin, kamusal hayatın düzenlenmesinde hakim olmasıyla birlikte cinsiyete dayalı toplumsal işbölümünün devamlılığı sağlanmıştır (Güler-Müftüoğlu, 2006b:40).

Bir ülkede çalışma hayatı ile yakından ilgili olan sosyal güvenlik sisteminin toplumsal cinsiyet boyutu da vardır ve bu nedenle toplumsal cinsiyet sosyal yapının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Hâkim (neoklasik) iktisat, toplumsal cinsiyet ile sosyal güvenlik sistemleri arasındaki ilişkiyi görmezlikten gelmeye devam etmektedir (Orloff, 1996). Fakat refah rejimleri kadının hem özel hem de kamu alanındaki rolünü değiştirmektedirler. Erkeğin aile içinde (yani özel alanda) kadın üzerindeki boyunduruğu (veya egemenliği) zamanla kadınların refah devletinin başlıca işçisine

dönüşmesiyle kamu alanındaki bir erkek egemenliğine dönüşmüştür. Yani kadınlar aile içindeki görevlerini artık kamu alanında ücretli işçi olarak sürdürmeye başlamışlardır, elbette bunun kadınlar için ne kadar özgürleştirici bir durum olduğu tartışmaya açıktır. Bu konuda İskandinavya ülkeleri önemli bir örnektir (Orloff, 1996).

Bu çerçevede toplumsal cinsiyet, feminist ekonomistler için temel analitik kategori ve araştırma konusu olmaktadır. Feminist ekonomistler, kadınlar için eşitsiz koşulların ve toplumsal cinsiyet sapmalı sosyal ilişkilerin refah rejimi tarafından yeniden üretildiğini belirtmektedirler. Kadınlar, en başta vatandaş olarak dezavantajlı durumdadırlar. Kadınlara genellikle vatandaş olarak değil de, daha çok “anne” veya “eş” olarak sosyal haklar verilmektedir. Kadının bu yeniden üretim rolüne bağlı olarak sosyal hak ve yardımlar, onu “ekmeği kazanan” kocasına daha bağlı duruma getirerek verilmektedir. Kadının bu bağımlı durumu, örneğin Latin Amerika ülkelerindeki “modern” emeklilik sistemlerinde de sürdürülmektedir (Gimenez, 2005).

Sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesinin kadınların refahını neden olumsuz yönde etkilediğine dair önemli bir yazın bulunmaktadır. En basit anlamda, özel emeklilik sistemleri; kadını, kocasının “yüksek” kazancına daha muhtaç ve daha bağımlı hale getirmektedir. Ayrıca çalışan kadın açısından düşünüldüğünde de olumsuz bir etki söz konusudur. Çünkü genel olarak kadın-

lar, hem daha düşük ücretli işlerde çalışmakta hem de aynı iş için kadınlara karşı bir ücret ayrımcılığı söz konusu olmaktadır (Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997). Dolayısıyla, kadınlar emeklilik yıllarında daha düşük bir gelir elde etmektedirler. Ayrıca kadınlar için daha uzun yaşam beklentisi de emeklilik geliri açısından olumsuz bir faktördür.

Elbette uzun dönemde kadınların işgücüne katılımının artacağını varsayarak, kadını kocasına değil de emek piyasasına bağımlı kılacak politikalar geliştirmek ilk bakışta mantıklı görünse de; unutulmamalıdır ki, kısa ve orta dönemde bu politikalar kadının refahını olumsuz etkileyecektir. Yani politikalar düzenlenirken kadınların sosyal ve işgücü hayatındaki bir takım dezavantajlarının iyi değerlendirilmesi, daha etkin bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması için çok önemlidir (MacDonald, 1998).

Kadının hamilelik ve hamilelik sonrası sorumluluğu ve çoğunlukla daha esnek sözleşmelere ve daha düşük ücretlere dayanan kayıt dışı sektörlerde çalışması dolayısıyla, hem işgücü piyasasına daha az katılmakta ve daha az çalışmakta, hem de daha az gelir elde etmektedir (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; Metin ve Üçdoğruk, 1997; TÜSİAD, 2000; Selim ve İlkkaracan, 2002; Kiren-Gürler ve Üçdoğruk, 2007). Örneğin, Şenyapılı (1981), ekonomik sıkıntılar arttıkça geçekondur alanlarında yaşayan kadınların işgücü piyasasına ilgi gösterdiklerini ve dolayısıyla uydu işçi olarak algılanmak-

tadırlar. Kadınların işgücüne bu temellerde katılmalarının hiçbir zaman kadınla erkek arasında sosyal bir eşitlik ve iş tatmini sağlamayacağı ve tam da tersine organize olmamış, işgücünün marjinal doğasından dolayı, kadınların daha da çok sömürüye maruz kaldıkları görülmektedir.

Kadınların içinde bulunduğu bu olumsuz koşulların etkisi, sosyal güvenlik sistemlerini özelleştirmiş ülkelerde daha belirgin olarak görülmektedir. De Mesa ve Montecinos (1999), Şili'nin birçok ülkeye örnek teşkil eden sosyal güvenlik özelleştirmesinin kadın erkek arasındaki gelir eşitsizliğini önemli bir biçimde artırdığını göstermiştir. James ve diğerleri (2003) ise, Şili, Arjantin ve Meksika üzerine yaptıkları çok detaylı bir çalışmada, kadınların erkeklerin biriktirdiği emeklilik fonunun ancak % 30-40'ını biriktirdiğini ve bu oranın kadınları destekleyen tüm emeklilik sosyal hak ve yardımları ile ancak yüzde 60-80'e çıkabildiğini göstermiştir. Jefersson ve Preston (2005), Avustralya'da özel emeklilik sistemlerinin kadınların erkeklere oranla % 35 daha az getiri sağladığını göstermiş ve kadınların iş ve promosyonda karşılaştığı bir takım dezavantajlar da göz önünde bulundurulduğunda bu oranın şüphesiz çok daha fazla olacağını belirtmişlerdir.

Şüphesiz Türkiye'de de kadınlar, söz konusu dezavantajlara fazlasıyla sahiptirler. Özel emeklilik sistemlerinde daha da belirgin duruma gelen bu dezavantajlar şöyle sıralanabilir:

İlk olarak, kadınlar, özellikle evli kadınlar, cinsiyete dayalı işbölümü dolayısıyla daha kısa ücretli çalışma hayatına sahiptirler⁵. Kadınlar, daha çok emek piyasasına erken yaşlarda girip daha sonra ayrılma eğilimindedirler. İşgücüne en yüksek katılım 20 ve 24 yaş arasındayken, 30’lu yaşlarda bu oran evlilik ve çocuk sahibi olma dolayısıyla düşmektedir (Dedeoğlu, 2002). Dolayısıyla, emeklilik yılları için birikimin temelini oluşturacak olan katkı yılı sayısı daha az olmaktadır. Bu dezavantajın ortadan kalkması kadınların ya çok geç yaşlarda emekli olması veya çok daha yüksek miktarda prim ödemesi ile mümkün olabilir. Ancak aşağıda tartışıldığı üzere, tam aksine kadınlar daha az kazandıkları için daha düşük prim ödeme eğilimindedirler.

Bu bağlamda, ikinci olarak, emek piyasalarında cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Örneğin Çağatay ve Berik (1990), Türk ekonomisinin ithal ikame sanayileşme modelinden ihracata dayalı sanayileşme modeline geçişi çerçevesinde “istihdamın kadınlaşmasını” tartışıp, bu durumu cinsiyetçi ücret farklılığı açısından ele almışlardır. Kadınların, örneğin gıda ve tekstil gibi belli sektörlerde yoğunlaştığı, daha az ücret elde ettiği ve daha düşük bir orandaki kadın nüfusunun sosyal güvenlik tarafından kapsandığı, akademisyenler tarafından detaylı olarak tartışılmaktadır (Selim ve İlkaracan 2002; Kasnaoğlu ve Dikbayır 2002; Tansel 2000, 2002; Tan ve diğer-

leri, 2001; Başlevent ve Onaran, 2003).

Özel emeklilik sistemlerinde, bireylerin katkıları sigorta şirketleri tarafından sermaye piyasalarında yatırıma dönüştürüldüğü için yönetim veya idari giderleri (administration cost) de önemli bir faktöre dönüşmektedir. Yüksek yönetim giderlerinin, Şili, İngiltere ve bazı Latin Amerika ülkelerinde görüldüğü üzere, düşük getirilere yol açtığı dikkate alındığında, bu maliyetin daha küçük miktarda fonlara sahip olacak kadınlar için görece olarak daha yüksek olacağı açıktır (Williamson ve Rix, 1999).

Üçüncü olarak, kadınların yaşam süresi beklentisi erkeklere göre daha yüksektir. Örneğin, 60 yaşındaki kadınlar birçok ülkede aynı yaştaki erkeklere göre 3–5 yıl daha fazla yaşam süresi beklentisine sahiptirler (James ve diğerleri, 2003). Türkiye’de kadınlar erkeklere göre 3 yıl daha fazla yaşam süresi beklentisine sahiptirler (SGK, 2004). Dağıtım modelleri, “her iki cinse de uyan (unisex)” hayat tabloları kullandığı için, bir anlamda erkeklerden kadınlara doğru bir gelir transferi yapmış olmaktadır. Tersine, Latin Amerika örneğinde gözlemlendiği üzere, tanımlanmış (belirlenmiş) katkı modellerinde “cinsiyete özgü (gender-specific)” tablolar kullanıldığı için, kadınlar daha az gelir elde etmektedirler. Kadınlar, daha uzun yaşadıkları için, erkeklerle karşı-

⁵ Burada “ücretli” kelimesi önemlidir. Çünkü gelişmiş Avrupa ülkelerinde bile kadınların ücretli ve ücretsiz (ev işi) olmak üzere toplam çalışma hayatı erkeklerin çalışma hayatından daha uzundur.

laştırıldığında sisteme aynı miktarda prim ödemiş olsalar dahi, çalışma hayatı boyunca elde ettikleri toplam birikimleri daha uzun bir emeklilik dönemine dağıtılacağı için kadınlar daha az emeklilik geliri elde etmiş olacaktır. Bu anlamda “müşterek yıllık gelir sigortaları (joint annuities)” düzenlemeleri erkeklerden kadınlara yeniden dağıtım mekanizması olarak önemli bir rol oynamaktadır (James ve diğerleri, 2003). Bu Latin Amerika’da uygulanan başlıca düzenlemelerden biridir. Bu düzenlemeye göre, kişinin emeklilik gelirinin temelini oluşturan aktüeryal hesaplamalarda, sadece kişinin yaşı ve cinsiyeti değil, ayrıca ona bağımlı kişinin yaşı ve cinsiyeti de önem arz etmektedir (Bertranaou 2006). Ayrıca daha uzun hayatta kalma beklentisi, kadınlar için enflasyona endeksli yıllık gelir sigortalarının daha “maliyetli” olması anlamına gelmektedir (IWPR 2000).

Dördüncü olarak, kadınlar, erkeklere nazaran daha fazla “riske karşı olma/riskten hoşlanmama (risk-averse)” eğilimindedirler dolayısıyla daha az riskli yatırımlara yönelmektedirler. Bu kamu ve özel emeklilik sistemlerinin ciddi yapısal farklılığından dolayı kadınları olumsuz etkileyen başka bir etkidir. Kadınlar, daha az riskli portföyleri tercih ettikleri için daha düşük getiri elde edeceklerdir. Dolayısıyla kadınların aynı eğilimlerini önümüzdeki on yıllarda da koruyacağı varsayımı altında bu kadınların özel emeklilik sistemlerinden daha çok olumsuz etkileneceği anlamına gelmektedir

(Williamson ve Rix, 1999). Mevcut veriler Türkiye için bu durumu onaylamamaktadır. Kadınların ve erkeklerin risk tercihlerinin hemen hemen aynı olduğu gözlenmektedir (EGM, 2005).

Özetle, emeklilik sistemlerinin özelleştirilmesi ile yani tanımlanmış katkı modellerine geçilmesi ile genç yaşlarında sosyal hayatlarında ve emek piyasasında ayrımcılığa maruz kalan kadınlar, emeklilik yıllarında kamu emeklilik sistemlerine göre daha fazla cezalandırılmış olmaktadır.

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Kamu emeklilik sisteminin açıklarının devlet bütçesi üzerinde ciddi bir mali yük oluşturmaya başlamasıyla bu maliyeti azaltmak ve demografik değişikliklere cevap verecek bir sistem oluşturmak için sosyal güvenlik sisteminde önemli düzenlemelere gidilmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), sosyal güvenlik sistemindeki 1999 yılındaki 4447 sayılı yasa ile yapılan reformunun bir parçası olarak kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir nitelikte düşünülmüş ve 2001 tarih ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile düzenlenmiştir. Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sisteminin temel özellikleri ise, isteğe bağlı olması, esas olarak fertlerin prim ödemesi, ancak işverenlerin de katkıda bulunabilmesi, fon esaslı bir sistem olması, ödenen primlerle alınacak aylıklar arasında tam bir ilişki bulunması, fertlerin kendi birikimlerinin değer-

lendirilmesi ile ilgili karar sürecine katılabilmesi, en az 10 yıl prim ödenerek ve 56 yaşında aylık bağlanabilmesi, kişisel hesapta biriken fonların aylık, 3 aylık veya yıllık gelir olarak ödenebilmesi, bireysel emeklilik hesaplarının şirketler arasında kolaylıkla aktarılabilmesi olarak sıralanabilir (TÜSİAD, 2004). Sistem, isteğe bağlı olarak katılanlara ek bir emeklilik geliri sağlarken, bireylerin tasarruflarını uzun vadeli yatırımlara yönlendirerek milli tasarrufu, istihdam ve üretimi artırmak ve finansal piyasaların derinleşmesine katkıda bulunmak amacıyla oluşturulmuştur (Fisunoğlu, 1998; Elveren, 2003).⁶

Ancak yapılan bir alan araştırması, bireysel özel emeklilik sisteminin sosyal güvenliğe alternatif olarak görülmediğini, daha çok sosyal güvenliğe ek bir emeklilik aracı olarak görüldüğünü, bireysel tasarrufların profesyonel şekilde yönlendirilmediğini (yönetilmediğini), uzun vadeli yatırım araçlarının tercih edilmediğini ve daha çok ev-otomobil alımı gibi hayat standartlarını yükseltecek alanlara yönelindiğini göstermiştir (Şeker, 2006). Bu durum bireysel emekliliğe ilişkin toplumun ilgi ve bilgi düzeyinin düşüklüğü ve tanıtımının yeterince yapılmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Bu şekildeki bir algılama ve uygulama BES'ten beklenen gerçek potansiyelin açığa çıkmasını engelleyecek bir unsurdur.

Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin toplumsal cinsiyet boyutu ile ilgilenen ve kadının dezavantajlı durumunu ortaya ko-

yan çalışma bulunmamaktadır. Sadece Tek-söz ve Sayan (2002), farklı yatırım stratejilerini ve devletin gelir garanti uygulamasının maliyetini analiz ettikleri çalışmalarında, çalışmanın asıl amacı olmamakla beraber, duyarlılık (sensitivity) testi olarak bireyin cinsiyetini kadın olarak değiştirip dolaylı olarak da olsa çok kısmi bir şekilde kadınların dezavantajlı durumunu işaret etmiş sayılabilirler.

Ancak daha önce belirtildiği üzere kadınlar, daha uzun yaşama beklentisine ek olarak, daha kısa çalışma hayatı ve daha düşük ücret düzeyinden dolayı çok ciddi dezavantajlara sahiptirler. Bu faktörlerin hepsinin analiz edilmesi kadın-erkek emeklilik gelir farkının daha net ortaya konulması açısından çok önemlidir.

Model ve Varsayımları

Bu çalışmada, Jefferson ve Pretson (2005)'da kullanılan hesaplama yöntemi temel alınarak kadınların BES'teki dezavantajlı durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Cinsiyete bağlı emeklilik gelir farkını gösterebilmek için, yapılan analizlerin kadınların daha düşük ücret düzeyini, daha uzun hayatta kalma (yaşam süresi) beklentisini ve daha kısa çalışma süresini içermeye-

⁶ Fakat özel emeklilik sistemlerinin temelini oluşturan tanımlanmış katkı modellerine ilişkin çok önemli ve büyük bir yazın bu sistemlerin dezavantajlarını tartışmakta ve hâkim iktisatta sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesine ilişkin sunulan pembe tablonun aslında çok yanıltıcı olduğunu göstermektedir. Bu konuda Türkiye'ye ilişkin bir çalışma için bkz Elveren (2008).

si gerektiğini yukarıdaki tartışmalar göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet açısından özel emeklilik sisteminde gelir farklılığı olup olmadığı ampirik olarak ortaya koymaya çalışan bu çalışmanın temel varsayımlarından ilki, sosyal güvenlik sisteminin tamamen özelleştirilmesi ve zorunlu bireysel özel emeklilik sisteminin uygulanmasıdır. İkinci varsayım ise, sisteme katkı oranının (a), her iki cinsiyet için de aynı olduğudur.

Önceden belirtildiği üzere, Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, sistemdeki kadın erkek katılımcılar açısından risk tercihi konusunda önemli bir farklılaşma görünmemektedir. Bunun, özellikle kamu kâğıtlarının diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında görece yüksek getiriye sahip olmasından ve özellikle fon yöneticilerinin sistemin ilk yıllarında riskli yatırımlardan kaçınıp katılımcıları bu yönde etkilemelerinden kaynaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla, model bu risk tercihi farklılaşmasını kapsamamaktadır.

Ayrıca emek piyasasının uzun süre dışında kalan kadınlar açısından hem terfi hem de ücret artışı açısından önemli bir dezavantaj olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır. Bu negatif etki burada belirtilmekle birlikte analizlerde modele katılmayacaktır. Ancak bulguların bu ve bunun gibi nedenlerle kadınlar açısından daha olumsuz bir tablo çizeceği de kesindir.

Çalışanların emeklilik gelirine temel

oluşturacak fon miktarı (C), şu şekilde formüleleştirilebilir:

$$C_i = a.t_i.w_i \quad (1)$$

Burada, i, cinsiyeti; a, katkı oranını; t, katkı yılı sayısı ve w ise, brüt ücreti göstermektedir. Yukarıdaki tartışmalar, kadınların çeşitli nedenlerle daha az çalıştıklarını, daha düşük ücretli işlerde çalıştıkları ve aynı iş için dahi ücret düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kadınların emeklilik gelirine temel oluşturacak olan ve çalışma hayatları boyunca elde edeceği fon miktarı (C), daha az katkı yılına (t) ve daha düşük ücret düzeyine (w) bağlı olarak erkeklerin fon miktarından düşük olacaktır.

Diğer taraftan, biriken fon miktarına bağlı yıllık gelir sigortası⁷ (annuity) (A), kadının daha uzun yaşama beklentisi nedeniyle daha da düşük olacaktır. A aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

$$A = \frac{C}{\left[- (1 + r)^{-n} \right] / r} \quad (2)$$

Burada, daha önce tanımlananlara ek olarak, r, reel faiz oranını ve n, bireyin emeklilikteki hayatta kalma (yaşama) beklentisine göre hesaplanan ödeme sayısını göstermektedir.

⁷ Yıllık gelir sigortası (annuity) çalışma yıllarında ödenen primlere karşılık olarak katılımcıya ömür boyu veya belirli bir süre için yapılan düzenli ödemelerdir. Yani basit anlamda bunu özel emeklilik sistemindeki "emekli maaşı" olarak tanımlamak mümkündür.

Katılımcıların sisteme yaptıkları ödemelerin getirisi yani muhtemel birikim (projected accumulation/benefit), aşağıdaki formül ile hesaplanmıştır:

$$P = a.w_i \cdot \sum_{n=1}^n (1+r)^n \quad (3)$$

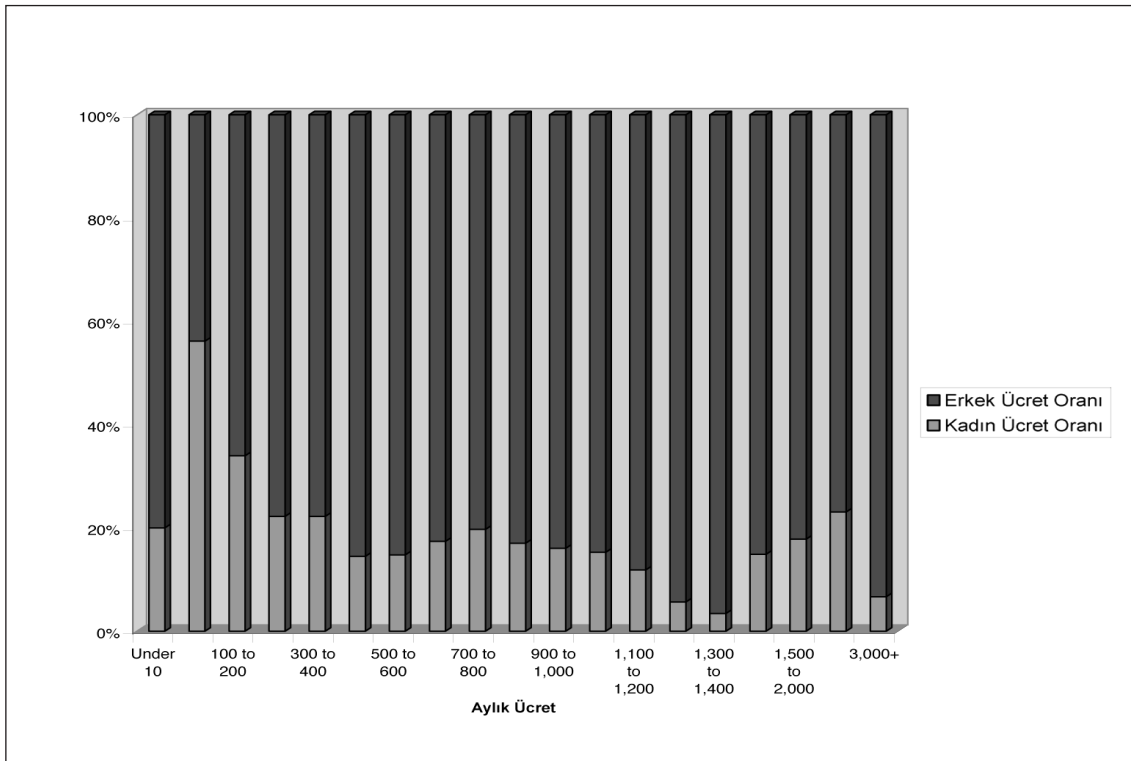
Burada, P, muhtemel birikimi; a.w, aylık katkı miktarını; r, yıllık reel faiz oranını ve n ise, katkıda bulunulan yıl sayısını göstermektedir.

Senaryolar ve Sonuçları

Ampirik analizlere başlarken her şeyden önce kadın-erkek ücret düzeyinin belirlen-

mesi gerekmektedir. Burada, kadın-erkek ücret düzeyini belirlemek için, Devlet İstatistik Enstitüsü (yeni adıyla Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından 2002 yılından itibaren düzenli olarak yapılan ve 8600 hanenin örnek olarak kapsandığı hanelerin sosyo-ekonomik yapıları hakkında kapsamlı ve önemli bilgilerin olduğu 2004 Hanehalkı Bütçe Anketi kullanılmıştır. Yarı zamanlı çalışma ücretleri, tam zamanlı çalışma ücreti temel alınarak hesaplanmıştır. Buna göre, kadınlar, ortalama aylık 428 YTL kazanırken; erkekler, ortalama aylık 559 YTL kazanmaktadırlar. Yani başka bir deyişle

Şekil 1: Cinsiyete Göre Aylık Kazanç



Kaynak: 2004 Hanehalkı Bütçe Anketi

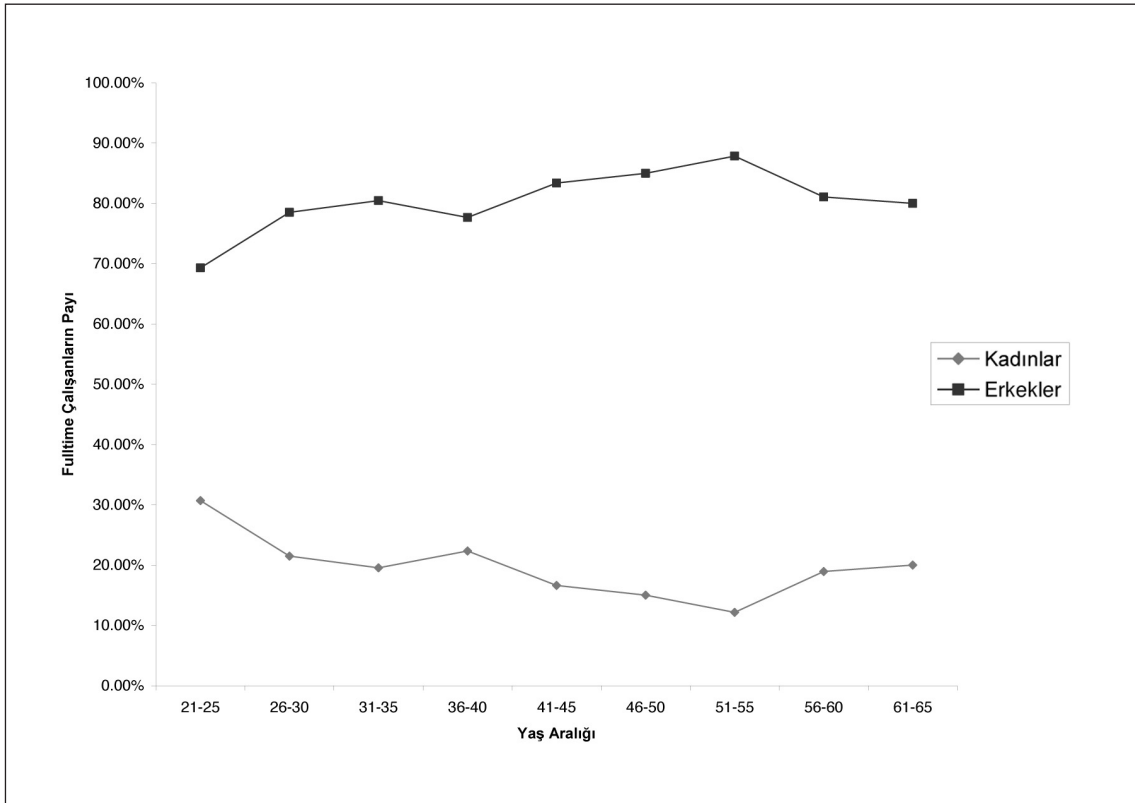
kadınlar, erkeklerin elde ettiği ücretin ancak % 77'sini kazanmaktadırlar⁸. Şekil 1, cinsiyete göre ortalama aylık kazanç bulgularını göstermektedir.

Şekil 1'e göre her ücret düzeyinde erkekler, toplam çalışanların büyük bir oranını oluşturmaktadırlar. Kadınların ise, en düşük ücret düzeylerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir (Çağatay ve Berik, 1990; Selim ve İlkaracan, 2002; Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; Tansel, 2000, 2002; Tan ve diğerleri, 2001; Başlevent ve Onaran, 2003.)

Şekil 2 ise, yaşa ve cinsiyete göre işgücüne katılımı göstermektedir. Şekil 2'ye göre, kadınlar, tam zamanlı çalışanların %22'sini ve yarı zamanlı çalışanların %68'ini oluşturmaktadır. Önceden belirtildiği üzere işgücüne katılımın en yüksek olduğu dönem 21-25 yaş arası iken, 30'lu yaşlarda önemli bir düşüş gözlenmektedir.

8 Selim ve İlkaracan (2002), DİE'nin 1994 yılı İşgücüne Katılım ve Ücret Yapısı Anketine göre aynı oranı %70,6; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997), 1987 yılı anketine göre %47,5 ve TÜSİAD (2000) ise, %78 olarak bulmuştur.

Şekil 2: Yaşa ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım



Kaynak: 2004 Hanehalkı Bütçe Anketi

Türkiye için yapılan bazı projeksiyonlara göre, 2075 yılında 68 yaşında emekli olacak bir kadın aynı yaştaki erkeğe göre 3 yıl daha fazla hayatta kalma beklentisine sahip olacaktır (SGK, 2004). Daha önce belirtildiği gibi, daha uzun hayatta kalma beklentisi kadınlar için önemli bir negatif etki doğurmaktadır. Bunu tespit etmek için, çalışmada Türkiye’de aktüeryal hesaplamalarda sıkça başvurulmuş Amerika’nın 1983 Grup Yıllık Gelir Sigortası Mortalite (Group Annuity Mortality, GAM) tablosu kullanılmıştır. Bunun nedeni ise, Türkiye için bir mortalite tablosu bulunmamaktadır. Mortalite tablosu bulunmayan ülkeler için yapılan bu çalışmaya benzer ampirik çalışmalarda da GAM’ın tercih edildiği görülmektedir.

Senaryolar ve Sonuçları

Kadın-erkek özel emeklilik gelir farkını ortaya koymak için, 4 senaryo yapılmıştır. İlk senaryoda, kadınların da erkeklerin de sistemde 20 yıl tam zamanlı çalışarak prim ödedikleri ve bu katkılarının %6 getiri elde ettikleri varsayılmıştır. İkinci senaryoda ise, faiz haddi yine %6 olarak alınmış ancak erkeklerin 20 yıl tam zamanlı çalışırken kadınların bu sürenin 10 yılını yarı zamanlı işlerde geçirdikleri varsayılmıştır. Üçüncü senaryo, birinci senaryonun %10 faiz oranı ve son olarak dördüncü senaryo ise, ikinci senaryonun %10 faiz oranı ile tekrarından oluşmaktadır.

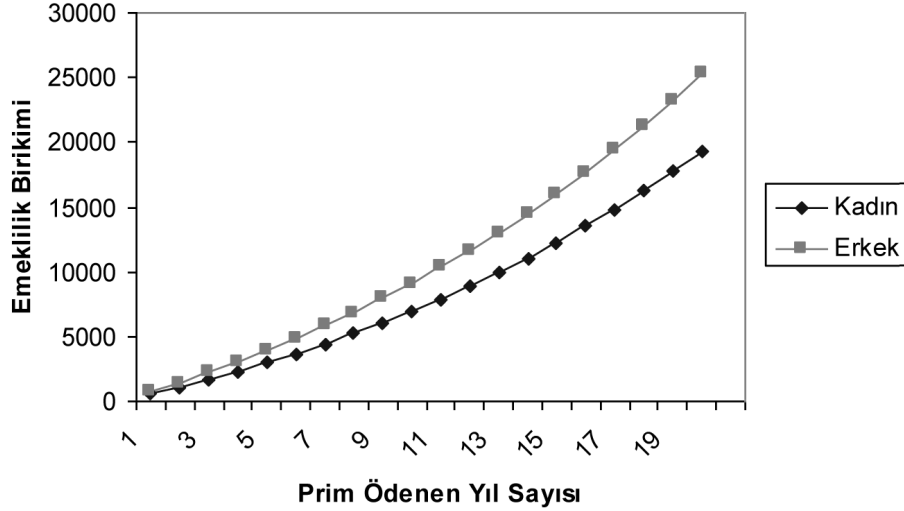
İlk aşamada, katılımcıların emeklilik dö-

neminde o zamana kadar elde ettikleri birikimlerini toplu para olarak aldıkları varsayılmıştır. Daha sonra söz konusu birikimler yıllık sigorta gelirine çevrilmiştir. İki farklı faiz oranının bir anlamda riskli ve daha az riskli yatırımları temsil ettiği varsayılmış ve faiz oranındaki değişimin kadın-erkek gelir farklılığı üzerindeki etkisi görülmeye çalışılmıştır.

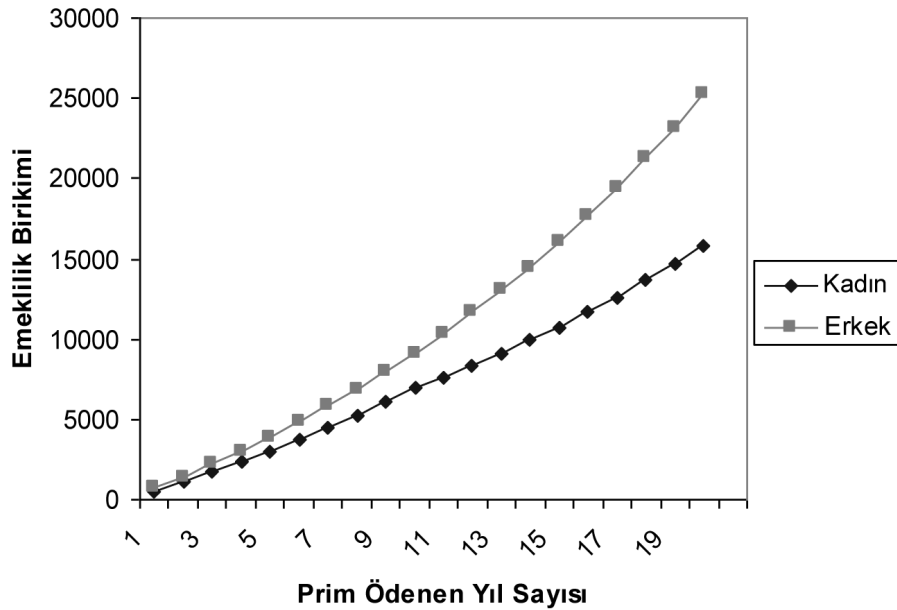
Ağustos 2006 itibarıyla BES katılımcılarının ortalama prim miktarı 120YTL’dir (EGM, 2005). Bu elbette katılımcıların orta ve üst düzey gelir grubuna dahil olmasının sonucudur. Ancak, bu çalışmada katılımcıların ülke genelini temsil etmelerini sağlayacak şekilde daha önce belirtilen aylık ortalama kazançlarının %10’unu sisteme prim olarak yatırdıkları varsayılmıştır. Böylece erkekler için, ortalama aylık prim miktarı 56 YTL iken; bu miktar kadınlar için, 42.8 YTL’dir. Yani kadınlar, erkeklerin prim miktarının ancak %77’sini ödemektedirler. Katkı payı olarak %10 seçilmesinin ana nedeni ise, BES kanunlarında bu orana kadar vergi teşviki olmasıdır.

BES’e katılanların emeklilik döneminde o zamana kadar elde ettikleri birikimleri toplu para olarak aldıkları varsayımıyla başlanırsa, ilk senaryoya göre kadınlar, erkeklerin elde ettiği birikimin %76’sını elde edebilmektedirler.

Bu senaryonun grafiksel gösterimi ise, Şekil 3’te yer almaktadır.

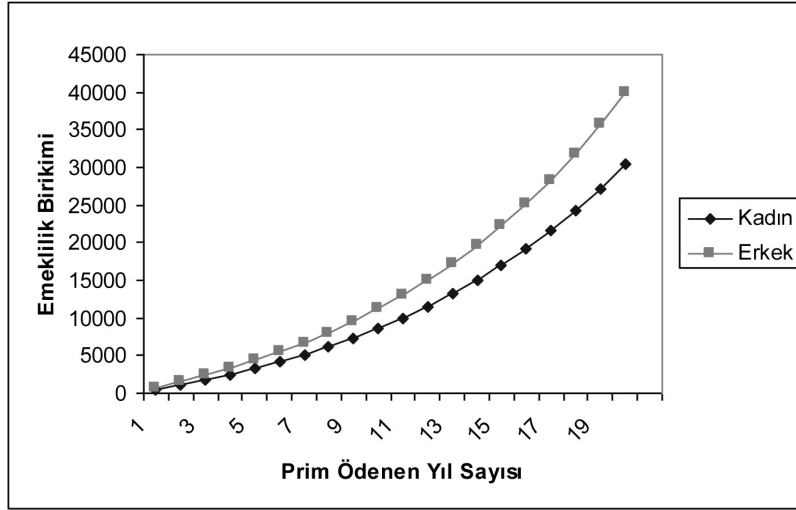
Şekil 3: Birinci Senaryo

İkinci senaryoda yarı zamanlı çalışmanın ciddi olumsuz etkisi görülmekte ve bu oran %63'e düşmektedir. Şekil 4, ikinci senaryonun sonucunu göstermektedir.

Şekil 4: İkinci Senaryo

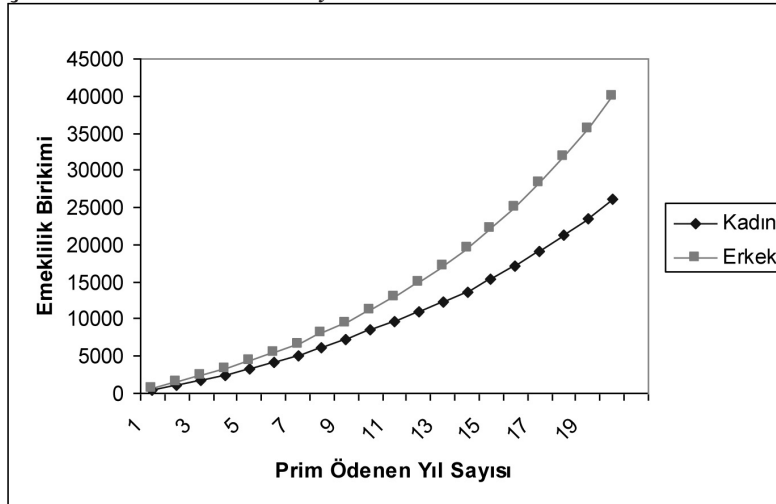
Üçüncü senaryoya göre, kadınlar erkeklerin elde edeceği birikimin %76'sı kadarını elde edebilmektedir ve bu durum Şekil 5'te görülmektedir.

Şekil 5: Üçüncü Senaryo



Dördüncü senaryoda bu oran kadınların 10 yıl yarı zamanlı çalıştığı varsayıldığı %66'ya düşmektedir ve bu durum Şekil 6'da gösterilmektedir. Dolayısıyla getiri oranının yüksek olduğu koşullarda yarı zamanlı çalışmanın negatif etkisi görece olarak daha az olmaktadır.

Şekil 6: Dördüncü Senaryo



Şekil 3, 4, 5 ve 6 birlikte ele alındığında kadın ve erkek arasındaki emeklilik birikimine ilişkin makasın zamanla genişlediği-

ni, bu artışın özellikle kadınların yarı-zamanlı çalışmaya başladığı 10. (onuncu) yıldan itibaren artmaya başladığı görülmekte-

dir. Açıktır ki, 20 yıldan daha uzun çalışma süresinde makas daha da genişleyecektir. Aynı şekilde, görel olarak düşük getiri oranında hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışma durumunda kadınların kaybı daha fazla olmaktadır. Bu da bir anlamda kadınların daha risk karşıtı olduğu durumu da değerlendiren senaryoların kadınlar açısından daha büyük bir gelir farklılığını göstereceğini işaret etmektedir.

Daha önce belirtildiği üzere, EGM verilerine göre kadın ve erkeklerin risk karşıtlığı (risk-averness) açısından bir farklılık bulunmadığından analizlerde bu durum değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu noktada elbette sistemin ilerleyen yıllarında portföy seçiminde bir farklılık olacağını varsayarak, bunu değerlendirmek olanaklı olsa da, bu durum sonraki çalışmaların konusu olabilir. Yine yukarıdaki tartışmaların ve bu grafiklerin ışığında özel emeklilik sistemlerinde dolaylı olarak da olsa erken emekliliğin kadınların emeklilik gelirleri üzerinde (kamu sosyal güvenlik sistemlerine oranla daha) olumsuz bir etki yaratacağını düşünmek yanlış olmayacaktır. Bir diğer nokta ise, Türkiye’de emek piyasasının esnek olmayan koşulları dikkate alındığında, hamilelik veya çocuk büyüme dolayısıyla tam zamanlı işini bırakıp yarı zamanlı bir işte çalışmak isteyen kadınların kısıtlı olanakları olacaktır. Yani Türkiye’de emek piyasasının yapısı göz önüne alındığında kadınların bu dönemlerde yarı zamanlı işlerde çalışmaktan çok emek piyasasından çekil-

diklerini söylemek daha doğru olacaktır. Elbette bu durum da makasın genişlemesine neden olacak bir başka faktördür. Bu anlamda, daha esnek emek piyasaları kadınlar için önemli bir avantaj sağlayacaktır.

BES’e katılanların emeklilik döneminde o zamana kadar elde ettikleri birikimleri yıllık gelir sigortası olarak aldıkları varsayımıyla başlanırsa, buna göre 56 yaş için yıllık gelir sigortası faktörü (annuity factor)⁹ kadınlar ve erkekler için, sırasıyla 16.9508 ve 14.8885’dir. Bu durumda, birinci senaryoya göre, kadınlar erkeklerin elde edeceği emeklilik gelirinin ancak %67’sini almaktadırlar.

Burada hem daha az katkı yapmanın hem de daha uzun yaşamanın toplam etkisi görülmektedir. Dolayısıyla birikimin toplu para olarak alındığı duruma göre, burada kadın erkek arasındaki gelir uçurumu daha fazla olmaktadır ve genellikle yıllık gelir sigortası tercih edildiği için bu daha gerçekçi bir durumu yansıtmaktadır. Aynı şekilde, yıllık gelir sigortası hesaplandığında ikinci senaryoda toplu para alımı durumuna göre fark iyice artmakta ve kadın-erkek gelir uçurumu oranı %55’e çıkmaktadır. Söz konusu oran, üçüncü ve dördüncü senaryo için sırasıyla %67 ve %58 olarak bulunmuştur.

Ayrıca, aynı hesaplamalar erkeklerden kadınlara doğru bir gelir transferi olarak düşünülebilecek “cinsiyete bağlı olmayan

⁹ Gelir sigortası faktörü, 2 nolu denklemin payda değeridir.

(gender-neutral)” tablo kullanarak da yapılmıştır¹⁰. Söz konusu hesaplamalar yapıldığında kadın erkek arasındaki uçurum önemli bir oranda azalmaktadır. Örneğin ilk senaryoda bu oran %67’den %76’ya ve ikinci senaryoda %55’den %63’e çıkmaktadır.

Açıktır ki, farklı senaryolar (örneğin farklı yarı-zamanlı çalışma süresi veya getiri oranı) farklı sonuçlar doğuracaktır. Ancak, mevcut verilerle Türkiye’de ortalama (veya temsili) kadın ve erkek için bir “çalışma hayatı trendi” bulmak olanaklı olmadığından bir anlamda uç durumları yansıtan senaryolar seçilmiştir. Bu önemli eksiklik ileriki çalışmaların konusu olabilir. Ancak bu eksikliğin bu çalışmanın kadın-erkek eşitsizliğinin genel bir resmini çizmesine engel olduğu düşünülmemektedir.

SONUÇ

Türkiye’de 1980 sonrası popülist amaçlı uygulanan ekonomik, sosyal ve siyasal politikalar, bütçe açıkları, enflasyon ve gelir dağılımında bozulma gibi birçok makroekonomik sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu makroekonomik ve politik çerçeve, temel amaçlarından biri gelir dağılımında adaleti sağlamak olan sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını ağırlaştırmış ve bütçe üzerindeki yükü artırmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin açıklarının bütçe üzerindeki yükünü hafifletmek için birçok gelişmekte olan ülkede reform çalışmaları gündeme gelmiştir. Türkiye’de de

1990’lı yıllarda sosyal güvenlik sisteminin açıkları dikkat çekmeye başlamış ve bu bağlamda reform önerileri tartışılmaya başlanmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının liberal iktisat politikaları çerçevesinde gerçekleştirilen reformlarla çözülmeye çalışıldığı ve bu çerçevede IMF ve Dünya Bankası tarafından desteklenen çözüm önerilerinde çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulduğu görülmektedir. Bazı ülkelerde (örneğin Şili) kamunun yer aldığı birinci ayağın olmadığı ve sosyal güvenlik sisteminin tamamen özelleştirildiği (zorunlu özel emeklilik sistemi ve gönüllü emeklilik şirketlerinin tamamlayıcı rol oynadığı) reformlar da gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de ise, 1999 yılından itibaren iki ayaklı (kamunun asgari bir sosyal yardım sağladığı ilk ayak ve bireyin kendi sorumluluğunda gönüllü bireysel (özel) emeklilik sistemine dayalı ikinci ayak) bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak üzere reformlar yapılmaktadır.

Bir ülkede uygulanan ekonomi politikalarının cinsiyet açısından farklılıklar yarattığı bilinen bir durumdur. Kadın-erkek ayrımcılığından kaynaklanan nedenlerden dolayı sosyal güvenlik sisteminin genel olarak neden olduğu eşitsizlik, özel emeklilik sis-

10 Bu tablolarda kadın ve erkekler için ayrı ayrı yaşam beklentisi yerine söz konusu yaşa ilişkin ortalama yaşam beklentisi alınmaktadır. Dolayısıyla kadınların ve erkeklerin aynı yaşam beklentisine sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu anlamda bu tablolar erkeklere göre daha uzun yaşayan kadınlar için avantaj sağlamaktadır.

temleri ile sürdürülmekte ve daha da derinleştirilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda, kadınların aile içinde ve emek piyasasındaki rollerinden kaynaklı dezavantajlı durumları açıkça vurgulanmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinde yapılan veya yapılması planlanan reformların etkilerinin toplumsal cinsiyet açısından incelenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada temel olarak sosyal güvenlik sisteminin tamamen özelleştirildiği ve zorunlu bireysel emeklilik sisteminin uygulandığı varsayımından hareket edilerek, bu yeni atmosferin toplumsal cinsiyet açısından bir gelir farkı yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bu eşitsizlik, kadınların erkeklere oranla tam zamanlı işlerde daha az çalıştığı dikkate alındığında daha da artmaktadır. Bireylerin birikimlerini yıllık gelir sigortası olarak aldığı durumda, kadın ve erkeğin farklı yaşama beklentilerine göre hesaplanan yıllık emeklilik geliri, kadınlar için erkeklerin elde edeceği düzeyin yarısı ile üçte ikisi arasında değişmektedir. Dolayısıyla özel emeklilik sistemleri, refah devletini ortadan kaldırma amacı güttüğü, en azından gütmesi gerektiği, cinsiyetçi eşitsizlik sarmalını döndürmeye devam etmektedir.

Bu çalışma göstermiştir ki, kadınlar lehine yapılacak bir takım düzenlemeler (örneğin müşterek yıllık gelir sigortasının oluşturulması ve aktüeryal hesaplamalarda cinsiyete bağlı olmayan tabloların kullanılması) olmadan, özel sosyal güvenlik sistemi yalın

hali ile az kazanan, iş hayatına çocuk yetiştirme dolayısıyla ara veren ve tabi ki doğası gereği daha çok yaşayan kadınlar için olumsuz sonuç doğuracaktır. Kadınlar bu sistemde annelik rollerinden dolayı bir hak elde edemedikleri gibi aksine kamu sistemi ile karşılaştırıldığında daha fazla zarar görmektedirler.

Kanun koyucular şimdilik orta dönemde kadının işgücüne katılmasının öneminin farkına varmış olsalar da, doğrudan sosyal güvenlik sisteminde kadınlar lehine düzenlemeler yapmayı gündemlerine almamışlardır. Sosyal güvenlik reformuna ilişkin gündemin, şimdilik daha çok 2006 reformunun uygulama kısımları üzerine odaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kamu sosyal güvenlik sistemlerinde kadınların haklarının güçlendirilerek korunması bu anlamda çok önemlidir. Kanun koyucu sadece hane halkları arasında değil, hane halkı içinde de ciddi bir eşitsizlik olduğunu dikkate alarak düzenlemeler yapmalıdır. Bunun bilincine varmayan sosyal politikalar başarısızlığa mahkûmdur. Bu anlamda elbette kadınlar ile erkeklerin farklı yaşam beklentileri ile farklı getiriler elde etmeleri aktüeryal bakış açısından adil bir durumdur. Ancak bunun toplumsal bir bakış açısından adil olduğunu savunmak doğru olmayacaktır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve bazı Avrupa ülkelerinde cinsiyete dayalı ölüm (mortalite) tablolarının kullanılmasının ayrımcılık olacağı kabul edilmiştir.

Ayrıca çalışmada sözü edilen müşterek yıllık gelir sigortası hesaplarının kadınların refahını artırdığı, bir anlamda kadının eşinden kendisine bir gelir transferi yarattığı söylenebilir. Bu anlamda BES'te faaliyet göstermekte veya yakın gelecekte sisteme dâhil olmayı planlayan şirketler açısından kadınların bu dezavantajlı durumlarını gözeten özel ürünler sunmak, rekabetçi ortamda oldukça önemli bir strateji olacaktır.

Elbette, özel emeklilik sisteminde cinsiyete dayalı gelir eşitsizliğinin sadece yukarıda tartışılan düzenlemelerle ortadan kalk-

ması olanaklı değildir. Bu anlamda, eşitsizliğin en büyük nedeni olan ücret farklılığını yaratan sosyo-ekonomik faktörleri, eğitim sisteminde ve emek piyasasında aramak gerekmektedir. Bu birçok gelişmekte olan ülkenin olduğu gibi Türk ekonomisinin de en büyük yapısal sorunlarından biridir. Bu eşitsizliğin daha derin bir analizinin, yani sosyal boyutunun, incelenmesi bir anlamda nedenden çok sonuç olan ekonomik eşitsizliğin incelenmesinden daha önemlidir. Ancak bunu bu çalışmada ne tartışmak ne de özetlemek olanaklıdır. Dolayısıyla bu tartışma başka çalışmalara bırakılmıştır.



KAYNAKÇA

Akalın, G. (2000), “Sosyal Güvenlik Sistemimiz: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Liberal Düşünce Topluluğu*, 5(18).

Akyıldız, H. (1999), “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(2), 197-214.

Alagöz, M. ve Yapar, S. (2003), “Kalkınma Planları Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sorunu”, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 439-450.

Alper, Y. (2003), “Tek Çatı Yaklaşımı Sosyal Güvenlik Sistemimiz İle İlgili En Önemli ve Acil Mesele Değildir”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mayıs.

Andrew, C. (1984), “Women and the Welfare State”, *Canadian Journal of Political Science*, 17(4), 667-683.

Arıcı, K. (2007), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Yönünden Anayasaya Aykırılığı Sorunu”, *TİSK Akademi*, 2(3), 7-25.

Aydın, U. (1998), “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepler ve Uygulamalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5(12), 4-17.

Başlevant, C. ve Onaran, Ö. (2003), “Are Married Women in Turkey More Likely to Become Added or Discouraged Workers?”,

Review of Labour Economics and Industrial Relations, 17, 439-458.

Bertranou, F. M. (2006), “Pension and Gender in Latin America: Where Do We Stand in the Southern Cone?” içinde Neil Gilbert (editör), *Gender and Social Security Reform: What’s Fair for Women?*, *International Social Security Series, Volume 11*, Transaction Publishers.

Brook, A. ve Whitehouse, E. (2006), “The Turkish Pension System: Further Reforms to Help Solve the Informality Problem”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 529, OECD Publishing. Doi:10.1787/363386547648.

Centel, T. (1997), *Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim*, Sahinkaya Matbaası, İstanbul.

Çağatay, N. ve Berik, G. (1990), “Transition to Export-led Growth in Turkey: Is there a Feminization of Labor?”, *Review of Radical Political Economics*, 22, 115-134.

Dayıoğlu, M. ve Kasnakoğlu, Z. (1997), “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, *METU Studies in Development*, 24(3), 329-361.

De Mesa, A. A. ve Montecinos, V. (1999), “The Privatization of Social Security and Women’s Welfare: Gender Effects of the Chilean Reform”, *Latin American Rese-*

arch Review, 34(3), 7–37.

Dedeoğlu, S. (2000), “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadının Emeli”, Toplum ve Bilim, 86, 139-170.

Dedeoğlu, S. (2002), “The Household, Female Employment and Gender Relations in Turkey”, içinde Neşecan Balkan and Sunur Savran (editörler), The Ravages of Neo-Liberalism: Economy, Society and Gender in Turkey,. New York: Nova Science Publishers, Inc.

Dedeoğlu, S. (2004), “Dünya Ekonomisi ve Hayatta Kalmanın Feminizasyonu: Toplumsal Cinsiyet, Kalkınma ve Küreselleşme” içinde S. Dedeoğlu ve T. Subaşı (editörler), Kalkınma ve Küreselleşme, İstanbul:Bağlam Yayınları.

Demirbilek, S. (1994), “Sosyal Sigortaların Finansmanının Temel Özellikleri ve Sosyal Sigortalar Kurumunun Finansman Yapısı”, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 9(1), 281-298.

Demirbilek, S. (2007), “Yeniden Yapılandırma Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sistemi”, içinde Ahmet Ay (editör), Türkiye Ekonomisi: Makroekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Konya: Çizgi Yayınları.

Demirbilek, S. ve Sözer, A.N. (1995), Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kurumlarının Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, EB-SO Çalışma Grupları Yayınları Seri:5, İzmir.

Dilik, S. (1991), Sosyal Güvenlik, Ankara.

EGM (Emeklilik Gözetim Merkezi) (2005),

Individual Pension System Progress Report 2005, Emeklilik Gözetim Merkezi (www.egm.org.tr).

Elveren, A. H. (2003), “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, TİSK İşveren Dergisi, 41(8), Mart.

Elveren, A. Y. (2008), “Social Security Reform in Turkey: A Critical Perspective”, Review of Radical Political Economics, 40 (2).

Ercan, M. ve Gökçe, D. (1998), “Defined Contribution Model: Definition, Theory And An Application For Turkey”, ISE Review, 2(7-8), 33-49.

Ergin, H. (2007), “İptalle gelen Sorun: Reformdan Geriye Ne Kaldı? Anayasa Mahkemesi’nin 15.12.2006 tarihli Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, TİSK Akademi, 2(3), 26-65.

Ergüder, B. (2006), “Güvencesizlerin Sosyal Güvenliği: Enformel İlişki Ağları ve Pasif Güvenlik Mekanizması”, İktisat Dergisi, 479-480, 19-25.

Fisunoğlu, M. (1998), “Özel Emeklilik Sistemlerinin Türkiye’de Uygulanabilirliği ve Borsa İlişkileri”, İMKB Dergisi, 2(7-8), 91-104.

Fraser, N. (2004), “After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State”, Political Theory, 22(4), 591-618.

Gimenez, D. M. (2005), “Gender, Pensions and Social Citizenship in Latin America”, ECLAC No: 46, Ocak, Santiago, Chile.

Güler-Müftüoğlu, B. (2006a), “Küresel ve Yerel Aktörlerin Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşüme Etkileri”, *İktisat Dergisi*, 478, 42-47.

Güler-Müftüoğlu, B. (2006b), “AB’de ve Türkiye’de Kadın Olmak: Eşitsizliğin Gölgesindeki Eşitlik!”, *İktisat Dergisi*, 469, 40-44.

Gümüş, E. (2004), “Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği Umut Veriyor Mu?”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1-16.

Gümüş, E. (2005), “Benefit-Cost Analysis Of Turkish Social Insurance Institute’s Gradual Privatization Proposal”, *Journal Of Economic Cooperation*, 26(4), 87-126.

Gümüş, E. (2007), "Kamu Maliyesi Perspektifinden Sosyal Güvenlik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi ve Finansal Geleceği", 22. Türkiye Maliye Sempozyumu, 9-13 Mayıs, Antalya

Güzel, A. (2005), “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü?”, *Çalışma ve Toplum*, 4, 61-76.

ILO (International Labor Office) (1996), *Social Security Final Report*, Geneva: ILO.

IWPR (Institute for Women’s Policy Research) (2000), “Why Privatizing Social Security Would Hurt Women”, IWPR Publication # D437RB.

James, E.; Edwards, A.C. ve Wong, R. (2003), “The Gender Impact of Pension Re-

form: A Cross Country Analysis”, *Journal of Pension Economics and Finance*, 2(2), 181-219.

Jefferson, T. ve Preston, A. (2005), “Australia’s ‘Other’ Gender Wage Gap: Baby Boomers and Compulsory Superannuation Accounts”, *Feminist Economics*, 11(2), 79-101.

Kasnakoğlu, Z. ve Dayıoğlu, M. (1997), “Female Labour Force Participation and Earnings Differentials Between Genders in Turkey”, içinde J.M. Rıvs and M. Yousefi (eds), *Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective*, London: Praeger

Kasnakoğlu, Z. ve Dikbayır, G. (2002), “Gender Segregation in Turkish Manufacturing Industry: 1985-1998”, *METU Studies in Development*, 29(3-4), 333-353.

Kılıçdaroğlu, K. (1998), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *İşletme ve Finans*, 13(150), 35-40.

Kıroğlu, M.M.K. (2006), “Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması: AB ve Latin Amerika Ülkelerinde Emeklilik Reformları”, *İktisat Dergisi*, 478, 18-30.

Kiren-Gürler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007), “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, *Journal of Yaşar University*, 2(6), <http://joy.yasar.edu.tr/makale/6.sayi/ozlemkirensenay.pdf> (erişim: 10.06.2007).

- Köse, A. H. ve Yeldan, E. (1999), Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Büyüme, Birikim ve Kamu Maliyesi Üzerine Etkileri, Friedrich Ebert Foundation. İstanbul.
- MacDonald, M. (1998), "Gender and Social Security Policy: Pitfalls and Possibilities", *Feminist Economics*, 4(1), 1-25.
- Mesa Logo, C. (2006), "Emeklilik Reformu Üzerine Söylenceler ve Gerçekler: Latin Amerika Deneyimi", Çeviren: M.M.K. Kıroğlu, *İktisat Dergisi*, 478, 31-41.
- Metin, K. ve Üçdoğruk, Ş. (1997), "İstanbul İlinde Gelir Farklılığını Belirleyen Etmenler: İnsan Sermayesi Modeli (1994)", *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 8(27), 238-302.
- Mızrak, N. (1993), "Sosyal Güvenlik Alanında Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi", *Mülkiyeli Dergisi*, 17(152), 43-50.
- O'Connor, J. S. (1996), "From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes", *Current Sociology*, 44(2), 1-108.
- Orloff, A.S. (1996), "Gender and the Welfare State", *Institute for Research on Poverty, Discussion Paper No: 1082-96*.
- Özdemir, A.M. ve Yücesan-Özdemir, G. (2006), "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Derin Dönüşümü: Farklı 'Birey' Tahayyülleri", *İktisat Dergisi*, 478, 48-54.
- Peker, A. (1997), "Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri", <http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/teblig/97/ayse.pdf> (erişim: 10.10.2007).
- Quadagno, J. ve Fobes, C. (1995), "The Welfare State and the Cultural Reproduction of Gender: Making Good Girls and Boys in the Job Corps", *Social Problems*, 42(2), 171-190.
- Saraç, C. (2006), "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası", "Primsiz Ödemeler" ve "Sosyal Güvenlik Kurumu" Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme" Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (1), 325-342.
- Sayan, S. ve Kiracı, A. (2001a), "Parametric Pension Reform With Higher Retirement Ages: A Computational Investigation Of Alternatives For A Pay-As-You-Go Based Pension System", *Journal Of Economic Dynamics And Control*, 25(6-7), 951-966.
- Sayan, S. ve Kiracı, A. (2001b), "Identification Of Parametric Policy Options For Rehabilitating A Pay-As-You-Go Based Pension System: An Optimisation Analysis For Turkey", *Applied Economics Letters*, 8(2), 89-93.
- Sayan, S. (1999), "Türkiye'deki Yaşlılık (Emeklilik) Sigorta Prim Kaçaklarının Toplumsal ve Bireysel Maliyetleri", *ASO Medya*, Eylül, 40-54.
- Sayan, S. (2005), "Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Uzun Dönem Aktüeryal Dengeleri: 1999 Reformu ve Alternatifleri", *Muğla*

Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Yaz, 1(1), 29-55.

Selim, R. ve İlkaracan, İ. (2002), "Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational Distribution of Men and Women", *September*, <http://www.econ.utah.edu/~ehrbbar/erc2002/pdf/P405.pdf> (erişim: 10.04.2007).

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2004), Proposal For Reform In The Social Security System, Draft Text, Ministry of Labor and Social Security, Social Security Institution, July.

Sözer, A.N. (1998), Türkiye’de Sosyal Hukuk, II. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir.

Susam, N. (2006), "Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir?", *İktisat Dergisi*, 479-480, 70-76.

Şeker, M. (2006), "Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Üzerine bir Alan Araştırması", *İktisat Dergisi*, 479-480, 77-82.

Şenyapılı, T. (1981), "A New Component in Metropolitan Areas: The Gecekondu Women" içinde N. Abadan-Unat (ed), *Women in Turkish Society*, Ankara: Turkish Social Science Association

Tan, M.G.; Ecevit, Y. ve Üşür, S.S. (2001), *Towards Gender Equality: Education, Working Life and Politics*, TÜSİAD Publicati-

on No T/2001-3/294, İstanbul.

Tansel, A. (2000), *Wage Earners, Self-Employment and Gender in the Informal Sector in Turkey*, Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series No. 24, Washington, D.C: The World Bank.

Tansel, A. (2002), *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time Series Evidence and Cross-Province Estimates*, Economic Research Center Working Paper, No:5, Ankara:ME-TU.

Teksöz, A.T. ve Sayan, S. (2002), "Simulation of Benefits and Risks After the Planned Privatization of Pension System in Turkey: Is Expected Boost to Financial Markets Feasible?", *Emerging Markets Finance and Trade*, 38(5), 23-45.

Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1991), *Sosyal Siyaset*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Tuncay, A. C. (1998), "TÜSİAD’ın Sosyal Güvenlik Raporunun Ardından" *Çimento İşveren Dergisi*, 1 (12).

Tuncay, A.C. (1996), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.

TÜSİAD (1997), *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*, Yayın No: TÜSİAD-T/97- 10/217, İstanbul.

TÜSİAD (2000), *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş*, İstanbul: TÜSİAD.

TÜSİAD (2004), *Türk Emeklilik Sisteminde Reform: Mevcut Durum ve Alternatif*

Stratejiler, Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/382, İstanbul:TÜSİAD.

Uğur, S. (2004), Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri Ve Gelişimi, Yayın No: 244, TİSK, Ankara (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=54, erişim tarihi: 15.12.2007).

Williamson, J. B. ve Rix, S.E. (1999), Social Security Reform: Implications for Women, Center for Retirement Research at Boston College, MA.

World Bank (2003), “Turkey Reforming the Health Sector for Improved Access and Efficiency”, Human Development Sector Unit Europe and Central Asias Region, The

World Bank, March 2003.

Yazgan, T. (1992), İktisatçılar için Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.

Yeldan, A.E. (2005), “Sağlıkta Dönüşüm Programı ve Gerçekler”, Cumhuriyet, 12.01.2005.

Yeldan, A.E. (2006), “Sosyal Güvenlik ‘Reformu’”, Cumhuriyet, 19.04.2006.

Yılmaz, B.E. (2006), “Sosyal Yardım Sisteminde Reform, Yoksulluğu Azaltabilecek mi?”, İktisat Dergisi, 478, 75-85.

Yılmaz, G.A. (2006), “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Finansmanı”, İktisat Dergisi, 478, 62-74.

ÖZET

Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma

Bu çalışma, yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışma esnasında öncelikle, yöneticiye duyulan güven, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışının tanımları yapılmıştır. Daha sonra oluşturulan çalışma metodu ışığında korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. İlk olarak, yöneticiye duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarından çalışanlar arası uyum boyutu üzerinde bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Daha sonra, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdan sahibi olma boyutu üzerinde, yetkinlik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik ve vicdan sahibi olma boyutları üzerinde bir etkisi bulunmuştur.

***Anahtar Kelimeler:** Yöneticiye Duyulan Güven, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*

ABSTRACT

An Empirical Study on the Effects of Trust in Supervisor and Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior

This study was examined the effects of trust in supervisor and psychological empowerment on organizational citizenship behavior. Initially, trust in supervisor, psychological empowerment and organizational citizenship behavior were defined. Consequently, correlation and regression analysis were performed according to the methodology of the study. First, trust in supervisor was found to have a direct effect on interpersonal harmony dimension of organizational citizenship behaviors. Then, the direct effect of meaning dimension of psychological empowerment on conscientiousness dimension of organizational citizenship behaviors and also the direct effect of competence dimension on identification with the company, altruism toward colleagues and conscientiousness dimensions of organizational citizenship behaviors were found.

***Keywords:** Trust in Supervisor, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior*

Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma



Yrd. Doç. Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ



İRİŞ

Yöneticiler açısından çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini etkileyen unsurların neler olduğunun bilinmesi önemlidir. Çalışanlar ile arasındaki güveni pekiştiren yönetici, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri üzerinde bir etki oluşturur (Deluga, 1994:315-326; 1995:1-16; Dirks ve Ferrin, 2002:611-628; Wat ve Schaffer, 2005: 406-422; Wong, Ngo ve Wong, 2003:481-499; 2006:344-355; Chiaburu ve Marinova, 2006:168-182). Diğer taraftan, çalışanları güçlendirme yönündeki destekleyici davranışları çalışanların ekstra çaba

göstermelerini (Kanter, 1983; Walton, 1985:77-84; Berlew, 1986:33-50; Conger, 1989:19-30; Cole, 1995:80-81; Randolph, 1995:19-32) ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini (Bateman ve Organ, 1983:587-595; Smith, Organ ve Near, 1983:653-663; Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000:513-563) etkiler. Dolayısıyla, çalışanların güçlendirici davranışlara yönelik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında olumlu bir ilişki söz konusudur (Chan, 2003; Wat ve Shaffer, 2005:406-422). Bu bağlamda çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve güçlendirmeye yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini nasıl ve ne yönde etkilediği önemlidir. Bu doğrultuda, çalışmada yöneticiye duyulan güvenin

ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

1. Yöneticiye Duyulan Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel ortamda gelişen kişiler arası güvenin, yazında iş arkadaşlarına ve yöneticiye güven olmak üzere iki farklı açıdan ele alındığı görülmüştür (Yang, 2005:13). McAllister (1995:25-26) kişiler arası güveni, karşı tarafın sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olunması ve ilişki kurma yönünde harekete geçilmesi olarak ifade etmiştir. Mayer, Davis ve Schoorman (1995:712) ise yöneticiye güveni, kişinin yöneticisinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar ortaya koyacağını düşünerek duyarlı davranması olarak tanımlamıştır.

Örgütsel ortamda gelişen kişiler arası güven konusuna ilişkin yapılan çalışmalarda çeşitli ölçekler (Hrebiniak ve Alutto, 1972:55-572; Jones, James ve Bruni, 1975:146-149; Cook ve Wall, 1980:39-52; Butler, 1991:643-663; McAllister, 1995:24-59; Nyhan ve Marlowe, 1997:614-635; Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner, 1998:513-530) geliştirilmiştir. McAllister (1995:24-59) geliştirdiği kişiler arası güven ölçeğinde güveni bilişsel ve etki bazlı olmak üzere iki ayrı boyutta incelemiştir. Bilişsel bazlı güven, bir kişinin güvenilebilirliği, doğruluğu, dürüstlüğü ve bağlılığına ilişkin diğer kişilerin inançlarını ifade ederken, etki bazlı güven ise, kişiler arasındaki

ilgi ve özene yönelik olarak kurulan duygusal bağa ilişkin güçlü ve özel bir ilişkiyi anlatır (McAllister, 1995:24-59).

Bilişsel bazlı güven boyutunda yöneticinin karakteri ön plandadır. Yöneticinin karakterinin önemli olmasının nedeni, yöneticinin izleyicinin amaçlarını başarmasını sağlayacak kabiliyeti üzerinde önemli etki yaratacak kararları alacak otoriteye sahip olmasından kaynaklanır. Bu güven boyutu yöneticilerin güvenilirlik, doğruluk, dürüstlük ve bağlılık gibi karakteristik özelliklerine yönelik izleyicilerin anlam çıkarma girişiminde bulunmalarını ve bu çıkarımların izleyicilerin iş davranış ve tutumları için önemini vurgulamaktadır (Mayer vd., 1995:709-734).

Etki bazlı güven boyutunda ise, duygular ve ilişkiler ön plandadır. İlişki bazlı bakış açısı, yönetici ile izleyici arasındaki ilişkinin özüne ya da izleyicinin ilişkiyi nasıl yorumladığına odaklanır. Bazı araştırmacılar (Konovsky ve Pugh, 1994:656-669; Whitener vd, 1998:513-530) yönetici ile izleyici arasındaki ilişki bazlı güvenin sosyal mübadele sürecine bağlı olarak geliştiğini ifade etmektedirler. İzleyiciler yöneticileri ile olan ilişkilerini güvene, iyi niyete ve karşılıklı zorunlulukları algılamaya dayalı olarak taraflar arasında yapılmış standart bir kontrat olarak görmektedirler. Aradaki etkileşim, düzeyli bir ilişkinin ve ilişki esnasında gösterilen ilgi ve özen konularının önemini ortaya koymaktadır.

Kişiler arası güven, yöneticinin ve örgü-

tün etkinliği için oldukça önemlidir (Kouzes ve Posner, 1987). Kişiler arası güveni pekiştiren yönetici, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri üzerinde önemli bir etki yaratabilir. Örgüt için yamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan çalışan davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo, 1986:711). Organ (1988:1-14) ise, örgütsel vatandaşlık davranışını biçimsel ödül sisteminde doğrudan yer almayan ya da tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarının etkinliğine katkıda bulunan gönüllü ekstra rol davranışı olarak tanımlamıştır.

Organ (1988:1-14), örgütsel vatandaşlık davranışını sivil erdem, özgecilik, vicdan sahibi olma, sportmenlik ve nezaket olmak üzere beş farklı boyutta ifade etmiştir. Farh, Earley ve Lin (1997:421-444) ise, örgütsel vatandaşlık davranışını işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik, vicdan sahibi olma, çalışanlar arası uyum ve işletme kaynaklarını koruma olmak üzere beş farklı boyutta incelemişlerdir. İlk üç boyut olan işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik ve vicdan sahibi olma sırasıyla Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından sivil erdem, özgecilik ve vicdan sahibi olma ile benzerlikler göstermektedir.

Organ (1988) tarafından ifade edilen ve Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından kullanılan sivil erdem boyutu, bir bütün olarak örgüte bağlılığı ve makro düzeyde il-

giyi ifade eder. Bir bütün olarak örgüte bağlılık, örgütün yaşamının bir parçası olarak sorumluluk duygusuyla tüm toplantılara ve etkinliklere gönüllü olarak aktif katılımı gösterir (Organ, 1988:1-14; Podsakoff vd., 2000:525). Özgecilik boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili bir çok çalışmaya (Smith vd., 1983:653-663; Organ, 1988; 1990a:43-72; 1990b:94-98; Williams ve Anderson, 1991:601-617; Borman ve Motowidlo, 1993:71-89, 1997:99-109; George ve Brief, 1992:310-329; Farh vd., 1997:421-444; George ve Jones, 1997:153-170) dahil edilmiştir. Özgecilik boyutu, örgüte ilişkin görev ya da sorunlarda örgüt üyelerine karşılık beklemeden yardımcı olmaya ve sorunların çıkmasını önlemeye yönelik gönüllü davranışları içerir (Organ, 1988:8; Podsakoff vd., 2000:516).

Bir çok araştırmacı (Organ, 1988; Borman ve Motowidlo, 1993:71-89, 1997:99-109; Moorman ve Blakely, 1995:127-142; Farh vd., 1997:421-444; Morrison ve Phelps, 1999:403-419) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında ele alınan vicdan sahibi olma boyutu, örgüt üyelerinin çok çalışarak, kural ve düzenlemelere karşı gelmeden asgari rol tanımlamalarının ötesine geçme yönünde gönüllü davranış sergilemelerini ifade eder (Podsakoff vd., 2000:524). Çalışanlar arası uyum boyutu, çalışanın örgüte ve çalışma arkadaşlarına zarar vererek sağlayacağı kişisel güç ve kazanç elde etmekten kaçınmaya yönelik davranışını açıklar. İşletme kaynaklarını

koruma boyutu ise, çalışanın örgütün kaynaklarını ve politikalarını suiistimal edecek olumsuz davranışlardan kaçınmaya yönelik davranışını ifade eder (Farh vd., 1997:421-444).

Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990:107-142) ile Deluga (1994:315-326) yaptıkları çalışmalarda, Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini kullanarak, güvenin sivil erdem dışında kalan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının (sportmenlik, vicdan sahibi olma, özgecilik, nezaket) tümü üzerinde etkisi olduğunu bulmuşlardır. Deluga (1995:1-16) bir yıl sonra yaptığı çalışmada, kişiler arası güveni kolaylaştırıcı yönetici davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Benzer şekilde Dirks ve Ferrin (2002:611-628) yöneticiye duyulan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Wat ve Shaffer (2005:406-422) ise yöneticiye duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının tümü üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Wong, Ngo ve Wong (2003:481-499; 2006:344-355) yaptıkları çalışmalarda, yöneticiye duyulan güven ile sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Chiaburu ve Marinova (2006:168-182) ise yöneticiye duyulan güven ile iş genişletme yönünde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arasında anlamlı ilişkiler bulmuş-

lardır.

2. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Psikolojik güçlendirme kavramına öncülük eden Conger ve Kanungo (1988:471-482), çalışanların motive olmalarını sağlamak için inisiyatifin çalışanlara geçirilmesi gerekliliğini ifade ederek güçlendirmenin motivasyonel yanını ortaya koymuşlar ve güçlendirmeyi öz yeterlilikle ilgili motivasyona yönelik bir kavram olarak nitelendirmişlerdir. Conger ve Kanungo (1988:472), güçlendirmenin merkez noktası olarak kabul ettikleri güç kavramına odaklanarak, gücün kontrollü bir biçimde çalışanlara verilmesiyle çalışanların kendi kararlarını verme ve yürütme hakkına sahip olacağını belirtmişlerdir.

Thomas ve Velthouse (1990:666-681) geliştirdikleri bilişsel model çerçevesinde psikolojik güçlendirmeyi çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissedip hissetmediğine ilişkin algısı olarak tanımlamışlar ve psikolojik güçlendirme algısının dört boyutunu anlam, yetkinlik, seçim ve etki olarak ifade etmişlerdir. Psikolojik güçlendirmenin ilk boyutu olan anlam, bireyin görevin amacına ya da hedeflerine ilişkin yüklediği anlam ile kendi ideallerini ya da standartlarını karşılaştırmasını anlatır. Yetkinlik boyutu, bireyin göreve yönelik faaliyetleri başarıyla gerçekleştirebileceğine ilişkin kendi becerisine olan inancını ifade eder. Seçim boyutu, bireyin faaliyetlerinde özerk olmasının ve

sorumluluk almasının önemi üzerinde durur. Bireyin tek başına seçim şansının olması esneklik, yaratıcılık, inisiyatif kullanma, rahatlık ve öz düzenleme imkanı tanımaktadır. Etki boyutu ise, görevin gerçekleştirilmesi sırasında fark yaratmayı ifade etmektedir. Bireyin işe yönelik sonuçlar üzerindeki etkisini algılama derecesi önemlidir. Birey işe yönelik sonuçları etkileyebildiği sürece kendini güçlendirilmiş hissetmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990:672-673).

Spreitzer (1995:1442-1465), Thomas ve Velthouse'ın (1990) çalışmasında geliştirdiği boyutları dikkate alarak çalışanın işine yönelik motivasyonunu etkileyen bir ölçek geliştirmiştir. Spreitzer (1995), psikolojik güçlendirmenin girdileri olarak kontrollü olma, öz saygı, bilgiye erişim ve performans bazlı ödül sistemini, çıktıları olarak yönetsel etkinlik ve yenilikçi davranışları ele almış ve psikolojik güçlendirme ile ilgili pozitif ilişkilerini araştırmıştır.

Menon (1995) güçlendirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yürüttüğü çalışmasında, işle ilgili algılanan belirsizliklerin, formalleşmenin, merkeziyetçiliğin, zayıf iletişimin, gelişigüzel ödül sistemlerinin, rol belirsizliklerinin ve rol çatışmalarının kontrole yönelik algılamalarda ve güçlendirmede sorun yaratacağı; işe yönelik özerklik tanınmasının ve işin çalışan için anlamlı olmasının kontrolün ve güçlendirmenin olumlu bir şekilde algılanmasına neden olacağı; yöneticilerin öğüt verici, tanımlayıcı, ilham verici ve destek-

leyici davranışlarının kontrolün ve güçlendirmenin üzerinde pozitif bir etki yaratarak güçlendirmenin başarısız olmasına neden olacak olumsuz koşulların etkilerini azaltacağı ve güçlendirmenin doğru uygulanmasıyla motivasyonun, iş tatmininin, katılımcılığın ve örgütsel bağlılığın artacağı, iş stresinin ise azalacağı şeklinde bulgulara ulaşmıştır.

Araştırmacılar (Kanter, 1983; Walton, 1985:77-84; Berlew, 1986:33-50; Conger, 1989:19-30; Cole, 1995:80-81; Randolph, 1995:19-32) çalışanların güçlendirilmelerinin sonucunda, biçimsel olarak tanımlanmış rollerinin ötesinde katkı sağlayacaklarına ve performans göstereceklerine inanmaktadırlar. Güçlendirme uygulamaları, yönetici ile çalışanlar arasında destek bazlı bir ilişki yaratarak çalışanların öz yeterlilik duygularını geliştirmekte ve onları motive etmektedir. Bu tür bir ilişki yardımı, katılma, güvene ve bağlılığa dayanmaktadır (Corsun ve Enz, 1999:207). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi, çalışanların güçlendirme uygulamalarına yönelik algılarının bir sonucu olabilir (Tsui vd., 1997:1089).

Psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkilidir (Liden vd., 2000:407-416). Aynı zamanda çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin tutumları ve algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü ilişkiler bulunmuştur (Podsakoff vd., 2000:513-563). Yöneticilerin çalışanların güçlendirilmesine yöne-

lik destekleyici davranışları, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini olumlu yönde etkilemektedir (Batesman ve Organ, 1983:587-595; Smith, Organ ve Near, 1983:653-663; Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000:513-563). Psikolojik güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan görgül çalışmalar (Chan, 2003; Wat ve Shaffer, 2005:406-422) ise yazında sınırlıdır.

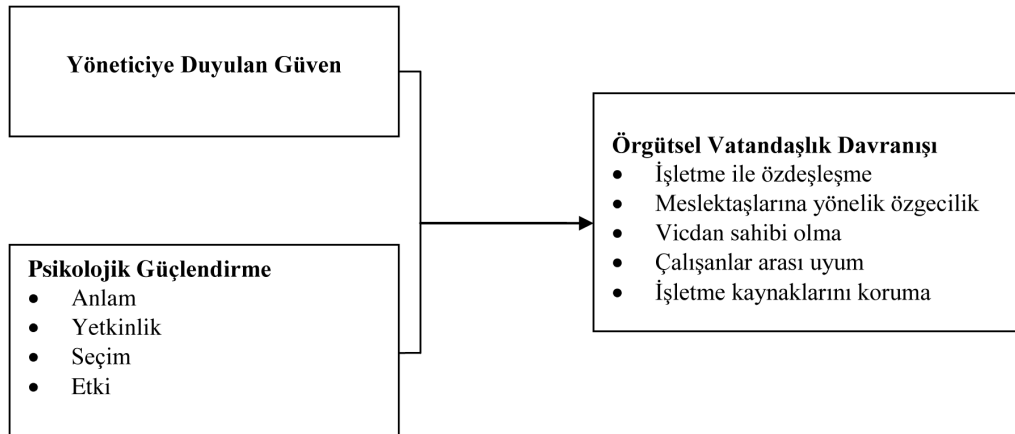
Güçlendirilmiş çalışanlar kendilerini daha kabiliyetli görürler, örgütü ve kendi işlerini anlamlı bir şekilde etkileyeceklerine inanırlar. Bu yüzden ekstra rol çabaları göstermeleri, bağımsız olarak hareket etmeleri ve örgüte yüksek bağlılık duymaları beklenir (Spreitzer, 1995:1442-1465). Morrison (1996:493-512), güçlendirilmiş çalışanların girişimci olduklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ifade etmiştir. Joffe ve Glynn (2002:369-379) yaptıkları çalışmada güçlendirme ile örgütte ve çalış-

şanlarda pozitif yönde bir değişimin olduğunu, güçlendirilmiş çalışanların moral ve verimliliğinin arttığını, işlerinden daha fazla tatmin olduklarını, öğrenme ve uygulama yönünde eğilim gösterdiklerini ve takım çalışmasına gönüllü olarak katıldıklarını gözlemlemişlerdir. Chan (2003), psikolojik güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Wat ve Shaffer (2005:406-422) ise, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarından nezaket boyutu üzerinde, yetkinlik boyutunun vicdan sahibi olma ve sportmenlik üzerinde, seçim boyutunun özgecilik boyutu üzerinde ve etki boyutunun vicdan sahibi olma üzerinde anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır.

3. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki et-

Şekil 1: Çalışmanın Modeli



kilerini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda öncelikle yöneticiye duyulan güven, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler belirlenecek ve daha sonra yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenecektir. Yöneticiye duyulan güven, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerle ilgili teorik destek sağlanarak ortaya konan çalışmanın modeli aşağıdaki şekilde görüldüğü gibidir.

4. Çalışmanın Kapsamı

Bu çalışmanın kapsamını, bir üniversitenin işletme tezsiz yüksek lisans programına kayıtlı beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Üniversitenin işletme tezsiz yüksek lisans programında, çeşitli firmalarda çalışan 136 beyaz yakalı eğitim görmektedir. Bu çalışmada, toplam 136 beyaz yakalı çalışanın 52 tanesinden cevap alınabilmektedir. 52 beyaz yakalı çalışan ana kütlenin %38'ini oluşturmaktadır.

Katılımcıların yirmi dokuzu (%55) erkek, yirmi üçü (%45) ise kadındır. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde kırk sekizinin (%92) 20-29 yaş arasında, dördünün (%8) ise 30-39 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcılar iş hayatındaki toplam çalışma süreleri açısından incelendiğinde on beşinin (%29) 1 yıldan daha az, on dokuzunun (%37) 1 ile 4 yıl arasında, dokuzunun (%16) 4 ile 7 yıl arasında, yedisinin (%14) 7 ile 10 yıl arasında, birinin (%2) 10 ile 13 yıl arasında ve birinin (%2) 13 yıldan

daha fazla süredir iş hayatında oldukları görülmektedir. Katılımcıların bulundukları firmadaki çalışma süreleri ele alındığında yirmisinin (%39) 1 yıldan daha az, yirmi beşinin (%47) 1 ile 4 yıl arasında, dördünün (%8) 4 ile 7 yıl arasında, üçünün (%6) 7 ile 10 yıl arasında bulundukları firmada çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları departman açısından incelendiğinde birinin (%2) insan kaynakları, on dokuzunun (%35) pazarlama, beşinin (%10) üretim, üçünün (%6) muhasebe, beşinin (%10) finans, beşinin (%10) ar-ge departmanında çalıştıkları ve on dördünün (%27) ise diğer seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

5. Kullanılan Ölçekler

Çalışmada kullanılan tüm ölçekler uyumun sağlanması amacıyla 5'li Likert şekline dönüştürülmüştür. Boyutlara ilişkin ifadeler; “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde hazırlanmış ve 1-5 arasında değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında beyaz yakalı çalışanların yöneticilerine duydukları güven algılarını ölçmek için McAllister'in (1995:24-59) kişiler arası güven ölçeği kullanılmıştır. Kişiler arası güven ölçeği bilişsel ve etki bazlı güven olmak üzere iki ayrı boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel bazlı güven altı ve etki bazlı güven beş ifade ile temsil edilmektedir. Boyutlara ilişkin örnek ifadeler aşağıda gösterilmiştir.

Bilişsel bazlı güven: “Yöneticimle çalışmış iş arkadaşlarım onun güvenilir olduğunu düşünür.”

Etki bazlı güven: “Yöneticimle sorunlarımı paylaştığımda, bana ilgiyle yaklaşacağını ve olumlu karşılık vereceğini bilirim.”

Toplam on bir ifadeden oluşan kişiler arası güven ölçeğinde çalışanların her bir ifadeye verdikleri cevapların değerlendirilmesi ile çalışanların yöneticilerine duydukları güven düzeyi belirlenir. Alınabilecek en yüksek puan 55’tir. Puanın artması, çalışanların yöneticilerine duydukları yüksek güveni göstermektedir.

Anketin ikinci kısmında çalışanların güçlendirmeye yönelik algılarını ölçmek için Spreitzer (1995:1442-1465) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Anlam, yetkinlik, seçim ve etki olmak üzere dört boyuttan ve on iki ifadeden oluşan ölçekte, her boyut üç ifade ile temsil edilmektedir. Boyutlara ilişkin örnek ifadeler aşağıda gösterilmiştir.

Anlam: “Yaptığım iş benim için çok önemlidir.”

Yetkinlik: “İşimi yapacak yeteneğe sahip olduğuma inanıyorum.”

Seçim: “İşimi nasıl yürüteceğime kendim karar veririm.”

Etki: “Departmanımdaki gelişen olaylar üzerinde etkim büyüktür.”

Psikolojik güçlendirme ölçeğindeki ifadeler verilen cevapların değerlendirilmesi ile her bir çalışana yönelik psikolojik güç-

lendirme puanına ulaşılır. Alınabilecek en yüksek puan 60’tır. Puanın yükselmesi, çalışanın güçlendirmeye yönelik algılarının olumlu yönde olduğunu ve kendini psikolojik olarak daha fazla güçlendirilmiş hissettiğini göstermektedir.

Anketin son kısmında çalışanların vatandaşlık davranışını ölçmek için Farh ve arkadaşları (1997:421-444) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik, vicdan sahibi olma, çalışanlar arası uyum ve işletme kaynaklarını koruma olmak üzere beş boyuttan ve yirmi ifadeden oluşmaktadır. İşletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik ve çalışanlar arası uyum boyutları dörder ifade, vicdan sahibi olma boyutu beş ifade ve işletme kaynaklarını koruma boyutu üç ifade ile temsil edilmektedir. Boyutlara ilişkin örnek ifadeler aşağıda gösterilmiştir.

İşletme ile özdeşleşme: “İşletme dışındakilere işletmenin olumlu propagandasını yapmaya ve imajına ilişkin yanlış anlamlar varsa gidermeye istekliyim.”

Meslektaşlarına yönelik özgecilik: “İş ile ilgili sorunların çözümünde meslektaşlarıma gönüllü olarak yardımcı olurum.”

Vicdan sahibi olma: “Kimsenin görmediği ve aksinin kanıtlanamayacağı ortamlarda bile işletmenin kural ve prosedürlerine itaat ederim.”

Çalışanlar arasındaki uyum: “Kişisel çıkar sağlamak için pozisyonumu kötüye

Tablo 1: Çalışmanın Değişkenlerinin ve Boyutlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları, Güvenilirlikleri ve Korelasyonları

	Ortalamalar	S. S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Psikolojik güçlendirme	4.06	0.45	0.81 ^a											
Anlam	4.53	0.58	0.67**	0.86 ^a										
Yetkinlik	4.50	0.61	0.57**	0.56**	0.85 ^a									
Seçim	3.78	0.74	0.74**	0.37**	0.05	0.77 ^a								
Etik	3.44	0.85	0.60**	0.00	0.03	0.33*	0.86 ^a							
Yöneticiye duyulan güven	3.67	0.62	0.16	0.17	0.23	0.04	0.03	0.87 ^a						
Örgütsel vatandaşlık davranışı	4.06	0.43	0.33*	0.57**	0.68**	0.00	-0.19	0.39**	0.88 ^a					
İşletme ile özdeşleşme	4.25	0.53	0.39**	0.49**	0.65**	0.17	-0.12	0.21	0.81**	0.74 ^a				
Meslektaşlarına yönelik	4.18	0.69	0.22	0.38**	0.59**	-0.04	-0.17	0.26	0.83**	0.71**	0.85 ^a			
özgecilik														
Vicdan sahibi olma	4.12	0.52	0.29*	0.54**	0.60**	0.00	-0.19	0.29*	0.83**	0.68**	0.64**	0.67 ^a		
Çalışanlar arası uyum	4.16	0.62	0.22	0.37**	0.45**	0.00	-0.12	0.45**	0.67**	0.35*	0.44**	0.39**	0.60 ^a	
İşletme kaynaklarını koruma	3.42	0.70	0.04	0.23	0.11	-0.10	-0.07	0.16	0.42**	0.06	0.08	0.20	0.17	0.56 ^a

Not: *p<0.05, ** p<0.01, a Cronbach Alpha

kullanmam.”

İşletme kaynaklarını koruma: “Bazen işletme kaynaklarını (işletme telefonu, fotokopi makinesi, bilgisayar ve araba vb.) özel işlerim için kullanabilirim.” (T)

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde yer alan ifadelerle verilen cevapların değerlendirilmesi ile her bir çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı puanına ulaşılır. Alınabilecek en yüksek puan 100’dür. Puanın yükselmesi, çalışanın davranışının kendini örgütün bir vatandaşı olarak gördüğünü göstermektedir.

Kişiler arası güven, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin orijinali önce Türkçe’ye çevrilmiş daha sonra konu ile ilgili akademisyenlerin görüşü alınarak ölçek üzerinde gerekli değişiklikler yapılmıştır. Soruların anlaşılabilirliğinin sağlanması için 5 beyaz yakalı çalışan ile pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve ölçek-

lere son şekli verilmiştir.

Elde edilen bilgiler “SPSS for Windows 13.0” istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, sıralı ölçeğin kullanıldığı ölçme araçlarına uygulanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda kişiler arası güven, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin standardize edilmiş Cronbach Alpha değerleri sırasıyla 0.87, 0.81 ve 0.88 olarak bulunmuştur (Tablo 1). Güvenilirlik katsayıları ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

6. Çalışmanın Bulguları

Yöneticiye duyulan güven, psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü üzere yöneticiye duyulan güven ile örgütsel vatan-

Tablo 2: Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Direkt Etkileri

	Örgütsel vatandaşlık davranışı	İşletme ile özdeşleşme	Meslektaşlarına yönelik övgücılık	Vicdan sahibi olma	Çalışanlar arası uyum	İşletme kaynaklarını koruma
Yöneticiye duyulan güven	0.24*	0.06	0.14	0.16	0.36*	0.13
Psikolojik güçlendirme						
Anlam	0.32*	0.16	0.13	0.36*	0.20	0.32
Yetkinlik	0.47*	0.54*	0.50*	0.39*	0.27	-0.07
Seçim	-0.15	0.06	-0.14	-0.15	-0.09	-0.21
Etki	-0.13	-0.12	-0.12	-0.13	-0.10	-0.00
F	13.587**	7.33**	5.82**	8.45**	5.06**	1.045
R ²	0.62	0.46	0.40	0.50	0.37	0.11
Düzeltilmiş R ²	0.58	0.40	0.34	0.44	0.30	0.01

Not: * p<0.05, ** p<0.01

daşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.39$, $p<0.01$). Diğer taraftan, psikolojik güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=0.33$, $p<0.05$).

Tablo 2’de görüldüğü üzere yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri anlamlı bulunmuştur ($F=13.59$, $p<0.01$). Diğer taraftan, bu anlamlı etkide yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin anlam ve yetkinlik boyutlarının rol oynadığı görülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin seçim ve etki boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken, yöneticiye duyulan güven ($=0.24$, $p<0.05$) ile psikolojik güçlendirmenin anlam ($=0.32$, $p<0.05$) ve yetkinlik ($=0.47$, $p<0.05$) boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptirler.

Yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkileri Tablo 2’de görülmektedir. Yöneticiye duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarından sadece çalışanlar arası uyum ($=0.36$, $p<0.05$) boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Diğer taraftan, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarından yalnızca vicdan sahibi olma boyutu üzerinde ($=0.36$, $p<0.05$) anlamlı bir etkisi vardır. Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından işletme ile öz-

deşleşme ($=0.54$, $p<0.05$), meslektaşlarına yönelik özgecilik ($=0.50$, $p<0.05$) ve vicdan sahibi olma ($=0.39$, $p<0.05$) boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Psikolojik güçlendirmenin seçim ve etki boyutlarının ise örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkileri görülmemiştir.

Sonuç

Bu çalışmada, yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri ortaya konmuştur. Yapılan çalışmada, yöneticiye duyulan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Yöneticiye duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarından çalışanlar arası uyum boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. İlgili yazında yapılan çalışmalarda (Deluga, 1994:315-326; 1995:1-16; Dirks ve Ferrin, 2002:611-628; Wat ve Schaffer, 2005:406-422; Wong, Ngo ve Wong, 2003:481-499; 2006:344-355; Chiburu ve Marinova, 2006:168-182) yöneticiye duyulan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yönetici ile çalışan arasındaki yakın bir işbirliği ve sosyal etkileşim (Organ, 1990a:43-72; Konovsky ve Pugh, 1994:656-669; Ashkanasy vd., 2004:282-342) ile yöneticiye çalışanları tarafından duyulan yüksek güven (Ashkanasy vd., 2004:282-342) çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlamaktadır. Çalışanın yöneticisine duyduğu gü-

ven, örgüte zarar vererek sağlayacağı kişisel kazanımlardan kaçınmasını sağlayabilir. Çalışan, yöneticisini örgütün bir temsilcisi olarak görerek ona güvendiği zaman, bu güvenin kapsamını genelleştirerek tüm örgüte yayabilir (Konovsky ve Pugh, 1994:656-669). Çalışan, yöneticisinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olduğunda (McAllister, 1995:25-26) ve yöneticisinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar ortaya koyacağını düşündüğünde duyarlı davranmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995:712).

Mayer ve arkadaşları (1995:709-734), çalışanların yöneticilerinin güvenilebilirlik, doğruluk, dürüstlük ve bağlılık gibi karakteristik özelliklerine yönelik anlam çıkarma girişiminde bulunmalarını ve bu girişimlerin çalışanların iş davranış ve tutumları için önemini vurgulamışlardır. Dolayısıyla, çalışanların yöneticilerinin karakteristik özelliklerine yönelik olumlu düşünceleri, çalışanların iş davranış ve tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişki bazlı güven sosyal mübadele sürecine bağlı olarak gelişmektedir. Yönetici ile çalışan arasındaki etkileşim, düzeyli bir ilişkinin ve ilişki esnasında gösterilen ilgi ve özen konularının önemini ortaya koymaktadır (Konovsky ve Pugh, 1994:656-669; Whitener vd, 1998:513-530). Dolayısıyla, yönetici ile çalışan arasındaki yüksek düzeyli bir ilişki, çalışanın davranışlarını örgütün çıkarına yönelik olumlu bir biçimde etkileyecektir.

Yapılan çalışmada, psikolojik güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdan sahibi olma boyutu üzerinde, yetkinlik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik ve vicdan sahibi olma boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi görülmüştür. Psikolojik güçlendirmenin seçim ve etki boyutlarının ise örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir etkileri görülmemiştir. İlgili yazında, Chan (2003) psikolojik güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulurken, Wat ve Shaffer (2005:406-422) psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarından nezaket boyutu üzerinde, yetkinlik boyutunun vicdan sahibi olma ve sportmenlik üzerinde, seçim boyutunun özgecilik boyutu üzerinde ve etki boyutunun vicdan sahibi olma üzerinde anlamlı etkileri olduğunu bulmuşlardır.

Yaptığı işin çalışan için bir anlam ifade etmesinin örgüte olan bağlılığının, katılımının ve işe yönelik konsantrasyonun artması ile sonuçlanacağına inanılmaktadır. Görevin çalışan için anlam ifade etmemesi durumunda ise çalışanın örgüte olan bağlılığının azalacağı, olaylara karşı ilgisiz kalacağı ve konsantrasyon sorunu yaşayacağı düşünülmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990:672-673). Çalışanların yaptıkları iş kendileri

için bir anlam ifade ettiğinde ve işi önemli olarak algıladıklarında, işlerine gereken özeni göstererek özveriyle çalıştıkları söylenebilir. Yapılan işin kalitesini arttırmak için ekstra bir çaba gösterdikleri, yeni ve zorlu görevler için kendilerini hazır hissettikleri ifade edilebilir. Çalışanın kendine inanmaması, becerisini kullanmasını gerektiren durumlardan kaçmasına neden olmaktadır. Bu kaçış, bireyin korkuları ile yüzleşmesini, becerilerinin farkına varmasını ya da farkına vardığı becerilerini geliştirmesini engelleyecektir. Bireyin kendi becerisine inanması durumunda ise, bireyin inisiyatif kullanması, daha fazla çaba göstermesi ve engellerle karşılaştığında ortadan kaldırmak için gayret etmesi ile sonuçlanacaktır (Thomas ve Velthouse, 1990:672-673). Çalışanların verilen görevleri yapabilecek beceriye sahip olduklarına inanmaları durumunda, örgüt içinde gerçekleşen toplantılara daha aktif katıldıkları, örgüt faaliyetlerini iyileştirebilmek için yapıcı önerilerde bulundukları ve çalışma arkadaşlarının işle ilgili yaşadığı sorunların çözümünde yar-

dımcı oldukları belirtilebilir. Aynı zamanda, yerine getirdikleri görevleri daha iyi nasıl yapabilirim şeklinde sorguladıkları, hatasız yapmak için çaba sarfettikleri ve yeni görevler için hazır oldukları söylenebilir.

Sonuç olarak yapılan çalışmada, yöneticiye duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarından çalışanlar arası uyum boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdan sahibi olma boyutu üzerinde, yetkinlik boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik ve vicdan sahibi olma boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Çalışmada, katılımcıların sınırlı olması sonuçların genelleştirilmesini mümkün kılmamaktadır. Gelecekte bu konuyla ilgileneceklerin sektörel ayrımlara giderek, farklı departmanlardaki beyaz ve mavi yakalıları birlikte çalışmanın kapsamına dahil etmeleri çalışmalarını zenginleştirmeleri açısından yararlı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Ashkanasy, N.; Gupta, V.; Mayfield, M.S. ve Trevor-Roberts, E. (2004), "Future Orientation", R.J. House; P.J. Hanges; M. Javidan; P.W. Dorfman ve V. Gupta (Der.), *Culture, Leadership, ve Organizations: The Globe Study of 62 Societies*, Thousand Oaks: Sage, 282-342.
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983), "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, 26(4):587-595.
- Berlew, D.E. (1986), "Managing Human Energy: Pushing versus Pulling", S. Srivastva (Der.), *Executive Power*, San Francisco: Jossey-Bass, 33-50.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.J. (1993), "Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", N. Schmitt, W.C. Borman, and Associates (Der.), *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco, CA: Jossey, 71-89.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.J. (1997), "Task Performance ve Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10(10):99-109.
- Brief, A.P. ve Motowidlo, S.J. (1986), "Prosocial Organizational Behaviors", *Academy of Management Review*, 11(4):710-725.
- Butler, J.K. (1991), "Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of Conditions of Trust Inventory", *Journal of Management*, 17(3):643-663.
- Chan, Y. H. (2003), *A Nomological Network Approach to the Study of Antecedents, Moderator, Mediators, and Outcomes of Psychological Empowerment*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Memphis.
- Chiaburu, D.S. ve Marinova (2006), "Employee Role Enlargement: Interactions of Trust and Organizational Fairness", *Leadership and Organizational Development Journal*, 27(3):168-182.
- Cole, N. (1995), "How Employee Empowerment Improves Manufacturing Performance", *Academy of Management Executive*, 9(1):80-81.
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988), "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, 13(3):471-482.
- Conger, A.J. (1989), "Personal Growth Training - Snake Oil or Pathway to Leadership?", *Organizational Dynamics*,

22(1):19-30.

Cook, J. ve Wall, T. (1980), "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment", *Journal of Occupational Psychology*, 53(1):39-52.

Corsun, D.L. ve Enz, C.A. (1999), "Predicting Psychological Empowerment among Service Workers: The Effect of Support-Based Relationships", *Human Relations*, 52(2):205-224.

Deluga, J.D. (1994), "Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of Occupational ve Organizational Psychology*, (67):315-326.

Deluga, J.D. (1995), "The Relation between Trust in the Supervisor ve Subordinate Organizational Citizenship Behavior", *Military Psychology*, 7(1):1-16.

Dirks, K.T. ve Ferrin, D.L. (2002), "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice", *Journal of Applied Psychology*, 87(4):611-628.

Farh, J.; Earley, P.C. ve Lin, S. (1997), "Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society", *Administrative Science Quarterly*, 42(3):421-444.

George, J.M. ve Brief, A.P. (1992), "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational

Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, (112):310-329.

George, J.M. ve Jones, G.R. (1997), "Organizational Spontaneity in Context", *Human Performance*, 10(2):153-170.

Hrebiniak, L.G. ve Alutto, J.A. (1972), "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 17(4):555-572.

Joffe, M. ve Glynn, S. (2002), "Facilitating Change and Empowering Employees", *Journal of Change Management*, 2(4):369-379.

Jones, A.P.; James, L.R. ve Bruni, J.R. (1975), "Perceived Leadership Behavior and Employee Confidence in the Leader as Moderated by Job Involvement", *Journal of Applied Psychology*, (60):146-149.

Kanter, R.M. (1983), *The Change Masters*, New York: Simon ve Schuster.

Konovsky, M. ve Pugh, D. (1994), "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, 37(3):656-669.

Kouzes, J.M. ve Posner, B. (1987), *The Leadership Challenge*, San Francisco: Jossey-Bass.

Liden, R.C.; Wayne, S.J. ve Sparrowe, R. (2000), "An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between the Job, Interperso-

- nal Relationships, Work Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407-416.
- Mayer; R.C.; Davis, J.H. ve Schoorman, F.D. (1995), “An Integrative Model of Organizational Trust”, *Academy of Management Review*, 20(3):709-734.
- Mcallister, D.J. (1995), “Affect and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations”, *Academy of Management Journal*, 38(1):24-59.
- Menon, S.T. (1995), *Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construct Validation*, Unpublished Doctoral Dissertation, Canada: McGill University.
- Moorman, R.H. ve Blakely, G.I. (1995), “Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 16(1):127-142.
- Morrison, E.W. (1996), “OCB as a Critical Link between HR Practices and Service Quality”, *Human Resource Management*, 35(4):493-512.
- Morrison, E.W. ve Phelps, C.C. (1999), “Taking Charge at Work: Extra Role Efforts to Initiate Workplace Change”, *Academy of Management Journal*, 42(4):403-419.
- Nyhan; R.C. ve Marlowe, H.A. (1997), *Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory*, *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. (1990a), “The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior”, B.M. Staw ve L.L. Cummings (Der.), *Research in Organizational Behavior*, 12, Greenwich, CT: JAI Press, 43-72.
- Organ, D.W. (1990b), “The Subtle Significance of Job Satisfaction”, *Clinical Laboratory Management Review*, 4(4):94-98.
- Podsakoff, P.M.; Mackenzie, S.B.; Moorman, R.H. ve Fetter, R. (1990), “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors”, *Leadership Quarterly*, 1(2):107-142.
- Podsakoff; P.M.; Mackenzie, S.B.; Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000), “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature ve Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, 26(3):513-563.
- Randolph, W.A. (1995), “Navigating the Journey to Empowerment”, *Organizational Dynamics*, 23(4):19-32.
- Smith, C.A.; Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983), “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, *Journal of Applied Psychology*, 68(4):653-663.
- Spreitzer, G.M. (1995), “Psychological

Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, 38(5):1442-1465.

Thomas, K.W. ve Velthouse, B.A. (1990), “Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation”, *Academy of Management Review*, 15(4):666-681.

Tsui; A.S.; Pearce, J.L.; Porter, L.W. ve Tripoli, A.M. (1997), “Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?”, *Academy of Management Journal*, 40(5):1089-1121.

Walton, R. (1985), “From Control to Commitment in the Workplace”, *Harvard Business Review*, 64(2):77-84.

Wat, D. ve Shaffer, M.A. (2005), “Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors”, *Personnel Review*, 34(4):406-422.

Whitener, E.; Brodt, S.; Korsgaard, M.A. ve Werner, J. (1998), “Managers as Initia-

tors of Trust: An Exchange Relationship for Understanding Managerial Trustworthy Behavior”, *Academy of Management Review*, 23(3):513-530.

Williams, L.J. ve Anderson, S.E. (1991), “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors”, *Journal of Management*, 17(3):601-617.

Wong; Y.T.; Ngo, H.Y. ve Wong, C.S. (2003), “Antecedents and Outcomes of Employees’ Trust in Chinese Joint Ventures”, *Asia Pacific Journal of Management*, 20(4):481-499.

Wong; Y.T.; Ngo, H.Y. ve Wong, C.S. (2006), “Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-owned Enterprises”, *Journal of World Business*, 41(3):344-355.

Yang, J. (2005), *The Role of Trust in Organizations: Do Foci ve Bases Matter?*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Louisiana State.

ÖZET

Anayasa Taslağı'nın İktisadi Hükümlerinin Değerlendirilmesi

Türkiye Cumhuriyet döneminde dördüncü anayasasını hazırlamaya çalışmaktadır. Daha önce hazırlanmış olan 1924, 1961 ve 1982 anayasalarının ömürleri, yaklaşık 85 yıllık Cumhuriyet tarihinde ortalama yirmi beş-otuz seneyi geçmemektedir. Bunun nedeni, bizde 'Sivil Anayasacılık' geleneğinin olmamasında ve/veya anayasalarımızın ekonomik hükümlerinin yetersizliğinde, yani 'küresel ekonomi' ile uyumsuzluk nedeniyle; ekonomik-politik buhranları tetiklemelelerinde yatmaktadır. Yeni Anayasa Taslağı da benzer bir akıbetten kurtulacak gibi görünmemektedir. Nitekim bir anayasa, iktisadi açıdan bir toplum için; dar anlamda bir 'sosyal refah fonksiyonu' veya geniş anlamda 'ekonomik-politik model'dir. Bu ekonomik-politik model içerisinde üç örgütlenme yan yana yer alır: Siyasal örgütlenme (devlet), ekonomik örgütlenme (piyasa veya alternatifleri), yargının örgütlenmesi (hukuk devleti).

Anayasa'nın iktisadi hükümlerini ele alırsak şu dört hususu içermek durumundadır: İktisadi örgütlenmenin adı ve niteliği, kaynak tahsis mekanizması (karar alma süreçleri: Fiyat / planlama), iktisadi örgütlenme (piyasa veya alternatifleri) ile siyasal örgütlenme (devlet) ilişkileri, nihayet sosyal refah fonksiyonu yani eşitlikle ilgili sosyal değer yargılarının açıklığa kavuşturulması gerekir. Oysa Anayasa Taslağı bu bilinç ile hazırlanmamış olup; iktisadi örgütlenmemizin adını ve niteliğini bile açıkça telaffuz edememektedir. Dahası, planlamanın Anayasa'da yer almamasından veya mevhum muhalifinden fiyat mekanizmasının tercih edildiği anlaşılmakla birlikte; devlet ile piyasa ilişkisinde, gelecekte devletçi tutumu azaltılarak da olsa korunduğundan; neticede bulanık bir metin veya kargaşaya açık bir model ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak bir Anayasa sadece hukukçulara bırakılamayacak kadar önemli bir konudur. Nitekim dört Nobelli iktisatçının Hayek, Friedman, Buchanan ve Arrow'un katkıları unutulurken, bir açık toplumun Anayasa'sı oluşturulamaz.

Anahtar Kelimeler: *Anayasa, Sosyal Devlet, Piyasa Ekonomisi, Mülkiyet Hakkı, Mübadele, Girişimcilik*

ABSTRACT

Considering the Economic Regulations of the Constitution Amendment

Nowadays, Turkey is trying to prepare her fourth Constitution in the Republican Era. The former constitutions that are 1924, 1961, 1982; had almost twenty five or thirty years-lifetime. The reason for that is, either we didn't have any tradition of civil constitution or the articles related with economic matters were not sufficient enough i.e. The former regulations were against global economic order hence they have triggered the economic-politic crises. It seems to me, the new Constitution Amendment will have the same destiny with the formers. A constitution is either a social welfare function in the narrow sense or is an economic-politic model in the broader meaning for a society. In this economic-politic model, there are three organizations side by side; political organization (the state), economic organization (the market and it's alternatives) and the judicial organization (the state of law).

If we consider the economic regulations of a constitution; these four matters should be clarified: The name and the qualities of the economic organisation, the mechanism of resource allocation, the relationship between the economic organization and the political organization, and lastly, the economic social welfare function i.e. the social value judgements related to equality. Yet the new constitutional sentences are prepared without this concious; the name of the economic order is not declared openly. One can understand that the new constitution prefers the market mechanism implicitly because planning is not mentioned in it. Although the pro state inclination is reduced in term of civil liberties but the relationship between the state and the market is kept in tact, the result is to be a caotic economic-politic model. At the end, a constitution is a more important matter to be left only in the hands of lawyers: Because the constitution of an open society can not be written without considering the contributions of the four Nobel winner economists; namely, Hayek, Friedman, Buchanan and Arrow.

Keywords: *Constitution, The Social State, The Market Economy, The Right of Property, Exchange, Entrepreneurship*

Anayasa Taslağı'nın İktisadi Hükümlerinin Değerlendirilmesi



Prof. Dr. Güneri AKALIN



İRİŞ

Altı hukukçudan oluşan Özbudun Komisyonu'nun hazırladığı ve AK Parti'ye sunulan Yeni Anayasa Taslağı'nın (<http://www.haber7.com>), toplum için en önemli kesimi iktisadi hükümleri olmakla birlikte; kamuoyunda henüz bu yönüyle tartışılmamıştır. Nitekim bünyelerinde araştırma ve düşünce kuruluşları da bulunan, ekonomik STK'lar henüz görüş açıklamamışlardır. Oysa Özbudun Komisyonu, Taslağın öngördüğü iktisadi örgütlenmenin adını koyamadığı gibi; işdünyasından bu konuda henüz bir talep de gelmemektedir. Eğer taslak böyle kabul edilirse; en azından Türkiye'nin iktisadi örgütlenmesi ve kaynak tahsis mekanizması, Anayasası açısından meçhul kalacaktır.

Aslında bir Anayasa'da üç önemli örgütlenme yan yana yer alır: (1) Birincisi, siyasal örgütlenme (devlet) (2) İkincisi, Hukuk devleti (yargı) (3) Üçüncüsü, ekonomik örgütlenme (piyasa ekonomisi/karma ekonomi/sosyalizm). Bu üçlüye uygarlığın nihai ürünü gözü ile bakılmasına rağmen (Fukuyama, 1989); Taslak'da, birinci ve ikinciye yani siyasal örgütlenme ve hukuk devletine önemli ölçüde ve detaylı olarak yer verilmiş ise de; ekonomik örgütlenme ihmal edilmiş durumdadır. Hukuk devleti, siyasal ve ekonomik örgütlenmelerin ortak alt yapısını oluşturmakta olup; aynı zamanda katalizatör durumdadır. Eğer siyasal örgütlenme (devlet) ile ekonomik örgütlenme (piyasa) arasındaki ilişki uyumlu ve yatay bir yetki paylaşımı olarak düzenlenemez ise, Anayasal yapımızın düzgün işletilemesi ihtimali ağır basar. Dolayısıyla, ileride de siyasal ve ekonomik krizler demokra-

simizi tehdit etmeye devam edecek demektir.

Nitekim bir Anayasa şu üç iktisadi konuyu ihmal edemez (Akalın, 2002;85): Birincisi, iktisadi örgütlenmenin tanımı, ikincisi, bu iktisadi örgütlenme ile uyumlu bir kaynak tahsis mekanizması seçimi ve nihayet üçüncüsü ise, iktisadi örgütlenme ve kaynak tahsis mekanizması (fiyat veya planlama) ile siyasi örgütlenme ve kamu kesimi kaynak tahsis mekanizması (sosyal seçim) yani oy sandığının koordinasyonudur. Oysa Taslak bu üç konuda fikir açıklamamaktadır. Yaklaşık 137 maddeden oluşan Anayasa önerisinde ekonomik hükümler, zorlansa bile yirminin altında kalmaktadır. Bir başka deyişle, Taslağın % 15'i kadarı, ekonomik hükümlere ayrılmış olup; dolayısıyla öneri, matematiksel olarak da dengeli bir dağılım arzmemektedir.

İktisatçılar açısından Anayasa iki düzeyde düşünülebilir (Rosen, 1988;86-123):

(i) ilki; “*dar anlamda Anayasa toplumun sosyal refah fonksiyonu tercihinin ve bunun eşitlik ağırlıklarının yani sosyal adaletle ilişkin sosyal değer yargılarının yazılı olduğu yasal metindir*”.

(ii) Diğeri ise, geniş anlamda, “*Anayasa toplumun siyasi ve iktisadi örgütlenmelerini ve örgütlenmeleri içindeki kaynak tahsis mekanizmalarının (karar alma süreçlerinin) ve bu örgütlenmelerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen ekonomi-politik modelidir*”.

Eğer N.Berkes’in ‘ikiyüzyıldır neden geri kaldık?’ (Berkes, 1968) sorusuna bir cevap arıyorsak; “*Anayasacılık hareketimizin, etkin bir ekonomi-politik modeli inşa etmedeki başarısızlığıdır*” denilebilir. Nitekim iktisadi açıdan, Taslağın temel hedefi; “*bu Anayasa ile nasıl kalkınabiliriz ve sosyal refahı artırabiliriz?* olmalı idi (Akalın, 1995; 71-89). İktisadi geriliğin, yoksulluk ve işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde; Anayasalar uzun ömürlü olamazlar. Bir başka deyişle, bu haliyle kabul edilirse; Yeni Anayasa’nın da ömrü tıpkı eskileri gibi, 1924, 1961 ve 1982 Anayasaları kadar uzun olacaktır.

TASLAĞIN İKTİSADİ HÜKÜMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sosyal Devlet İlkesi ve Hukuk Devleti: Anayasamızın Cumhuriyet’in niteliklerine ilişkin 2. maddesi yani “*T.C.’nin laik, bir sosyal hukuk devleti*” olduğu tespiti, iktisadi örgütlenmenin tanımı ve işletilebilmesi açısından eksik ve yetersiz kalmaktadır. Bu konuda iki yöntem izlenebilir:

*Ya “*T.C. bir sosyal refah devletidir*” denilir: Ancak Soğuk Savaş’ın bir kurumu olan sosyal refah devletinin, (Buchanan, 1988a;1-10) artık küreselleşme koşullarına uyarlanması gerekir. Oysa Taslak “sosyal refah devleti” konusunda 1961 ve 1982 Anayasaları çizgisinden sapmamaktadır.

*Veya 2. madde yeniden düzenlenerek, Türkiye Cumhuriyeti; “*demokratik, laik ve hukuk devleti ve bir sosyal piyasa ekonomi-*

sidir" şeklinde değiştirilebilir. Taslak açık toplumun Anayasası olacaksa, hem siyasal ve hem de iktisadi örgütlenmeye gönderme yaparak bunları açıkça tanımlamalıdır.

Taslak'ta yer alan haliyle 2.madde açık toplumun tanımı ve Anayasal uygulamalar açısından da boşluk yaratmaktadır. Açık toplum (= demokrasi + hukuk devleti + piyasa ekonomisi) saçayağı üzerinde oluşur. Nitekim "*Sosyal piyasa ekonomisi*" deyiminin taslakta yer alması, hem bu boşluğu doldurur; hem de Komisyon metninde yer alan ve yanlış yorumlanan "*sosyal devlet*" tanımını düzeltir. Ayrıca sosyal piyasa ekonomisinin, Türkiye'ye uygulanması konusunda; daha önce yapılmış çalışmalar da vardır (Erkan, 2000). Özbudun Komisyonu, 2.md.'nin gerekçesinde 'sosyal devletin' kabulünü üç nedene dayandırmaktadır:

(a) "Sosyal dayanışma"

(b) "toplumsal sınıflar arasında gelir dağılımı eşitsizliklerini en aza indirme"

(c) "devletin malî imkânları ölçüsünde herkesin insanca yaşama hakkına kavuşturulması". Burada Özbudun Komisyonu'nca zikredilen gerekçeler, devletin gelir (ve servet) yani mülkiyet dağılımına müdahale edeceğini ifade veya ima etmektedir.

Ancak gerekçede bir paragraf bile yer tutmayan sosyal devletin tanımının açıkça yapılması, kapsamının ve sınırlarının çizilmesi gerekirdi. Komisyon'un özellikle sosyal devlet ilkesi ile ilgili tutumunun, devle-

tin hacminin veya işlevlerinin ucunu açık bırakması dolayısıyla özgürlüklerin zarar görmesi ihtimali mevcuttur. Bu tutumun, Liberalleri huzursuz eden bir yaklaşım olduğunu söylemek mümkündür (Hayek, 1960a;105-119). Örneğin hukuk devletinin temellerinden birisi de "özel mülkiyet"tir. Oysa öneride varolan sosyal devlet yaklaşımı ile; özel mülkiyetin korunması arasında bir çelişki vardır ve bu çelişkinin bir şekilde çözümü gerekir. İşte bu nedenlerle sosyal devleti veya sosyal piyasa ekonomisi ilkesini (Jorges ve Rodel, 2007); içini doldurarak ve aşağıdaki üç işlev ile sınırlandırarak şekillendirmek daha doğru olurdu.

Bunlar:

- (i) fırsat eşitliği,
- (ii) tam istihdam ve/veya işsizlikle mücadele,
- (iii) prim esasına dayalı asgari sosyal güvenlik.

Sosyal devlete, Özbudun Komisyonu'nun iddia ettiği üzere "gelir dağılımı eşitsizliklerini en aza indirmek" gibi bir misyon atfetmek; açıkca hükümete, piyasa gelir dağılımını eşitlemek için müdahale görevi vermek demektir. Oysa Ampirik Liberaller (Barr,1993; 47-48), sosyal devlete yaklaşımlarında, bir "safety net" (asgari güvenlik ağı) aşılsa; "yasal soygun" (Bastiat, 1997;5-8) endişesi taşırlar ki, bunun piyasalaşma sürecine ve iç barışa hizmet etmeyeceği de açıktır.

Bir hukuk devletini tanımlayan iki temel

kural vardır: (1) Kanun önünde eşitlik (2) Zulme karşı direnme hakkının kabulü. Anayasa bu iki haktan birincisini vurgulasa bile; ikincisini tanımamaktadır. Dolayısıyla özellikle Liberallerin; “*direnme hakkını kabul etmemesi*” nedeniyle tasarımı bütün iyi niyetine rağmen, hukuk devletinin anayasası olarak benimsemeleri pek mümkün değildir. Ayrıca “*gelir dağılımı eşitsizliklerini en aza indirme*” görevini üstlenen bir idare; mülkiyete müdahale ile kanun önünde eşitliği, kısmen de olsa ihlâl niyetindedir demektir. *Oysa insanlık tarihi, mülkiyet mücadelesi tarihidir.*

Ancak sosyal devlet namına piyasa gelir dağılımına keyfi müdahaleler/transferler yapılırsa; yurttaşlar, Anayasa’da yer almasa dahi; doğal hukukun bir ilkesi olan, “zulme karşı direnme hakkı”na baş vururlar. Bugün ülkemizde devletin, mülkiyete ve gelire müdahalesine karşı; yurttaşların/ mükelleflerin başvurduğu yöntem; bir sivil itaatsizlik kurumu olan; “kayıt dışı ekonomidir”. Bir başka deyişle sınırları çizilmemiş keyfi bir sosyal devletin, “fırsat maliyeti”; kayıt dışı ekonomi ve geri kalmışlık, nihayet yoksulluktur. Keyfi bir sosyal devlet ilkesi ve uygulaması, “counter-productive” yani geri-tepen bir silahtır.

Sosyal Devlet ve Sosyal Refah: Aslında sosyal devlet veya ekonomik eşitlikle ilgili olarak Anayasa’da yeralan sosyal değer yargıları veya tercihler; iktisatçıların sosyal refah fonksiyonu dediği formülasyonu hayata geçiririr (Rosen, 1987;99). Ancak bu

formülasyonun yapılması ile; bunun hayata geçirilmesi, iki ayrı konudur. Komisyon örtülü de olsa, piyasa ekonomisi yönünde bir tercih yapmakla birlikte; 1961 ve 1982 Anayasaları’ndan müdevver “**Samuelson-Bergson tipinde bir sosyal refah fonksiyonuna**” (Varian,1990;532) veya yeniden paylaşımcı bir sosyal refah devletine gönderme yapmaktadır: Örneğin Taslakta “ödeme gücü ilkesi ve vergi yükünün dengeli dağılımı, maliye politikasının amacıdır” denilmektedir. Dolayısıyla Anayasa taslağının zimmî sosyal refah fonksiyonu (Samuelson -Bergson) ile zimmî iktisadi örgütlenme tercihi (piyasa ekonomisi) veya kalkınma yine çelişir gözükmemektedir. Neticede sosyal devlet ilkesi, sadece 2.md ile başlayıp bitmemektedir.

Eğer 2.md eskisi gibi korunacak, yani sadece devletin nitelikleri vurgulanacak ve iktisadi örgütlenme açısından tercih belirtilmeyecek ise; sosyal devletin, küreselleşme ve dışa- açık ekonomi dönemindeki tanımının, piyasa ekonomisi ve özellikle kalkınma (Gwartney ve Stroup;76-81) ile bağdaştırılacak şekilde yeniden formüle edilmesi gerekir. Sosyal devletin, Soğuk Savaş dönemindeki (Beveridge,1945), kapalı ve sermaye fazlası (tasarruf paradoksu) olan gelişmiş ekonomilerdeki yeniden bölüşümcülük yani devletin, faktör piyasasına ve gelir dağılımına müdahalesi şeklinde yorumlanması artık yanlış olur (Hayek, 1960 b; 253-267). Milli Gelirin artırılması ve dağılımının düzeltilmesi; piyasa ekonomisinin, kal-

kınma ile başaracağı bir işlevidir. Sermaye birikimi sayesinde, istihdam hacminin artışı ve reel ücretin yükselmesi ile; önce mutlak yoksulluğun tasfiyesi ve zaman içinde, kalkınmanın kendi doğal akışıyla, gelir dağılımında düzelme gerçekleşecektir.

Kuznets Teoremi'ne göre (Kuznets,1959) gelir dağılımının, piyasa ekonomilerinde kalkınmaya paralel olarak önce bozulacağını ve daha sonra sermaye birikimi hızının, işgücü arzı artışını aşması ile; tekrar düzeleceğini öngörmektedir. Her ne kadar Kuznets Teoremi, kapalı ekonomi dönemine ait ise de; küreselleşen dünyanın doğrularına da hitap etmektedir. Taslak'ta yer alan "sosyal devlet ilkesi" konusundaki düzenlemeler, Kuznets Teoremi ve Rawlsian (Rawls, 1974) sosyal refah fonksiyonu ile de bağdaşmamaktadır. Dolayısıyla önce yeni sosyal devlet kavramına ilişkin, ilke kararları alınmalıdır. Aksi halde fırsat eşitliği, tam istihdam hedefi ile asgari ve prim ödemeli sosyal güvenlik yaklaşımı; aşılabileceği görülmektedir. Öyle ise sosyal güvenliği, hangi kurum temin edecek ve nasıl finanse edecektir? Sosyal güvenlik ilke olarak; bir sigorta olarak, piyasalardan mı satın alınacaktır? Yoksa bir hak olarak devletçe tanıyarak, vergilerle mi finanse edilecektir?

Bir geri kalmış ülkede; sosyal devlet, ancak kalkınmacı devlet olarak tanımlanabilir ve devletin bölüşüme katkısı, kalkınma aracılığı ile ve dolaylı olabilir. Yoksulluğu ve işsizliği tasfiye edecek olan; sosyal devlet uygulamaları değil, piyasa güçleri ve kal-

kınmadır (Mises,1990;36-39). Milli gelirin düzeyi, nasıl dağıtılacağına bağlıdır. Türkiye'de devletin piyasa gelir dağılımına müdahalesi, gelişmiş ülkelerdeki (Almanya'daki) türden 'yeniden bölüşümcülük' esasına bağlanamaz. Zira ortada Almanya'daki gibi yeniden dağıtılması gereken bir iktisadi fazla (tüketilemeyen fazla/tasarruf paradoksu) yoktur. Neticede sosyal devletin, Türkiye'deki ve Almanya'daki günümüzdeki tanımları ve işlevleri birbirlerinden farklı olduğu gibi, düne yani Soğuk Savaş Dönemi'ne göre de günümüzde değişmek durumundadır.

Taslaktaki Sosyal Devlete İlişkin Düzenlemeler: Anayasamız'da yer alan sosyal devlet ilkesi, 2. madde'deki ilke ile başlayıp bitmemektedir. Nitekim gerekçede devlete mali imkânları ölçüsünde uygulanmak üzere pozitif görevler verildiği ifade sinin, Anayasa'nın diğer maddelerine fiilen yansıdığı görülmektedir. Bu sosyal devlet ile ilişkili maddeler aşağıda bir çizelgede topluca gösterilmektedir.

Din veya Din ve Ahlâk Kültürü Dersleri ile Piyasa Ekonomisi: Dürüstlük veya ahlâk bir kamu hizmeti veya İktisat dili ile sosyal/kamusal (social good) maldır (Rosen,1987;64-65). Bu nedenle devlet bu -dürüstlük/ahlâk- kamu hizmetini, yerine getirebilmek üzere okullarda din ve ahlâk dersleri ile Diyanet İşlerini (camileri) finanse etmektedir. Oysa 24. md. de yer alan din veya ahlâk dersi öğretiminin, piyasa ekono-

Çizelge: 1

Taslakta Yer Alan Sosyal Devlete İlişkin Düzenlemeler (Sosyal Refah Fonksiyonu Ağırlıkları)		
1)	45. ve 49. md.	Eğitim ve Sağlık Hakları
2)	49.md.	Sosyal Güvenlik Hakkı
3)	41.md	Vergilemede ödeme gücü ilkesi ve vergi yükünün dengeli dağılımı
4)	47. ve 48.md.	İşçilerin sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakları
5)	29 ve 46.md. düzenlemesi	Çalışma özgürlüğü, çalışanların sosyal hakları, asgari ücret
6)	46.md. koruması	Devletin istihdam artışı sağlaması ve işsizler ile güçsüzleri
7)	128. md.	Devletleştirme

misî açısından önemi anlaşılmadığından, Taslak metinde; öğrenci ve kanuni temsilcisinin isteği ile muaf tutulabileceğinden bahis edilmektedir.

Oysa Ahlâk ve bunun kaynakları olan Din veya Felsefe yani Etik'in, bir piyasa ekonomisindeki iktisadi işlevi, bir sosyal mal yani kamu hizmeti olarak; mübadeleyi yapan taraflara dürüstlük öğütlemesi ile piyasa işlem maliyetini düşürmesidir. Dürüst bir toplumda daha az risk primi nedeniyle daha düşük piyasa işlem maliyeti, dolayısıyla daha az kamu hizmetine ihtiyaç vardır veya borçlar ödendiği için faizler daha düşük olur. Dolayısıyla aileler istedikleri türden bir din ve ahlâk kültürü dersini felsefi veya dini inançlarına göre seçebilirler; ancak bu derslerin seçimlik/mecburi olması, öğrencinin sosyalleşmesi veya sosyal sorumluluğu açısından gereklidir (Akalin, 2002;33-35).

Bu nedenle din ve ahlak kültürü dersinin, öğrencilere yaşadıkları toplumdaki veya dünyadaki temel inanç sistemlerini öğretmesi yanında; sosyal ahlâk ve dürüstlikle ilgili bir vizyon vermesi için, iktisatçıların, felsefecilerin ve ilahiyatçıların birlikte yer alacakları bir komisyonca, müfredatın ve ders kitaplarının hazırlanması yerinde olur. Bir açık toplumda kalkınma sadece akıl ve bilimle yönetilebilecek bir süreç değildir. Kalkınma ikliminin, sosyal değer yargılarının ve bunları üreten kurumların desteğine ihtiyaç vardır. İşte bu nedenlerle, kalkınma sürecinde sosyal değer yargılarının kaynağı olan; din, örf, ideoloji ve hümanizmanın, piyasa ekonomisi için pozitif dışsallıklar doğuracak şekilde yorumlanmaları ve öğretilmeleri gerekir.

Mülkiyet Hakkı: Taslakta yer alan bir diğer sorun, 28. maddedeki *“mülkiyet hakkının kamu yararı ile sınırlandırılabil-*

ği” hususudur. Aslında kamu yararı, mutlak olarak mülkiyet hakkının devletçe tanınmasında ve korunmasında yatar. Bir ekonomik örgütlenmenin niteliğini belirleyen temel öge; mülkiyet rejimidir (Kornai,1992; 482-486). Zira piyasa ekonomisini etkin kılan özel mülkiyetin mevcudiyeti ile mübadelesinin mümkün olmasıdır (Winnecki,1997;218-235). Müdahale edilmesi gereken husus, malikin mülkiyet hakkını kullanımının (tasarrufunun) kamu yararı (sosyal refah) aleyhine sonuçlar yaratmasıdır. Teknik bir deyimle mülkiyet hakkının kullanımının negatif dışsallıklar doğurması önlenmelidir. Bunun araçları vergiler, regülasyonlar, sübvansiyonlar vb. politikalar olabilir; ama mülkiyet hakkının veya malikin tasarruf özgürlüğünün sınırlandırılması olmaz. Zira mülkiyet, özgürlüklerin garantörüdür (Buchanan,1993;10-14).

Mülkiyet hakları ile tasarrufunu içeren Coase Teoremi (Coase,1960;1-44), Nobel konusu önemli bir husus olup; bu gibi düzenlemeler hukukçularının ehliyet sınırını aşar. Mülkiyet hakkının tek geçerli sınırlanması, kamu hizmeti amacıyla kamulaştırma olabilir. Ancak kamulaştırmalarda, kamu hizmeti son bulduğunda devlet, eski malike rüçhan hakkı tanınmalıdır. Bir başka deyişle bir açık toplumda özel mülkiyet esastır (de Soto, 1996;1-9); ve aksine devlet mülkiyeti sınırlı olup; kamu hizmeti ile kayıtlı kalmalıdır.

Zira medeniyet özel mülkiyetin kabulü ve devletçe himayesi ile başlar. Nitekim

“*mülkün temeli adalet*” ise; “*adaletin temeli de özel mülkiyet*”tir (Hayek,1960b;234-263). Özel mülkiyet ve kapsamı, iktisadi örgütlenmenin niteliğini tayin edeceğinden (de Soto,1987;10-20), büyük bir önemi haiz olup; sadece miras hakkı gibi bireysel hakların korunması ile sınırlı değildir. Taslak'ta üretim araçları üzerinde özel mülkiyetin asıl olduğu tanınmalı ve devletleştirme bu sınırlama dikkate alınarak, tekrar düzenlenmelidir. Bu amaçla 28. madde şöyle önerilebilir: “*Mülkiyet hakkı ile miras hakkı asıldır ve devletin himayesi altındadır. Mülkiyet hakkının kamu yararı aleyhine kullanımına (negatif dışsallıklara) karşı devlet vergi ve benzeri politikalarla önlem alır*”.

Dahası iki kurum ve uygulamaları, mülkiyet hakkını tehdit etmektedir. Bunlar, Anayasa'da (i)“vergilemede malî güç (Hayek,1960c;306-324) (ödeme gücü) ilkesi”nin kabulü ile (ii)“sosyal güvenliğin bir hak olarak tanınması”dır (Hayek, 1960d; 253-267). Böylece devlet, vergiler ile üçüncü bir ortak olarak sosyal güvenliğin finansmanına katılacak demektir. Mülkiyetin, vergi ve sosyal güvenlik ikilisi ve diğer sosyal devlet uygulamalarıyla (eğitim + sağlık + konut/TOKİ vb.) devlet eliyle; mükelleflerden, seçmenlere / yurttaşlara transferi, bir piyasa ekonomisinin işleyiş kuralı ile birlikte kalkınmayı yani sosyal devletin asıl mekanizmasını engeller. Devletin mülkiyete müdahalesi, kamu hizmetleri ve kara para ile sınırlı kalmalıdır.

Ayrıca pirim esaslı asgari sosyal güvenlik, tam istihdam ve fırsat eşitliği ile kayıtlı kalmak üzere sosyal devlet harcamalarını finanse edebilir. Bir başka deyişle “iyi bir gelir dağılımı” bir sosyal mal/kamu hizmetidir (Thurow,1971;327-336). Dolayısıyla kamu düzeninin sağlanması ve mülkiyet hakkının korunması da “iyi bir gelir dağılımından” yararlanır. Ancak “iyi bir gelir dağılımı”ndan ne anlaşıldığı farklı bir şeydir. Oysa devlet, sosyal devlet ilkesi gereği gerekçede anlatıldığı üzere; gelir ve servet eşitliğine yönelirse sadece mülkiyet hakkını ihlal etmekle kalmaz ve ayrıca “iyi bir gelir dağılımı”nın oluşmasını da engeller. Zira içinde bulunduğumuz piyasalaşma sürecinde ve kalkınma aşamasında; devletin gelir dağılımına müdahalesi: (i) Fırsat eşitliği ve (ii) tam istihdam ve/veya istihdam artışı (ii) pirim esaslı asgari sosyal güvenlik ile sınırlı kalırsa piyasa ekonomisi ile bağdaşabilir. Dolayısıyla Anayasa’da yer alan, sınırları çizilmemiş bir sosyal devlet ilkesi ile, mülkiyet hakkı ve “iyi bir gelir dağılımı” kısacası sosyal refah ile; çelişmektedir.

Sözleşme, Teşebbüs ve Çalışma Hürriyetleri: 29. Maddede yer alan sözleşme, teşebbüs ve çalışma hürriyetleri; devletçe bireye tanınmış haklar gibi kaleme alınmışlardır. Zira bu hürriyetlerin; “genel sağlık, milli güvenlik, genel ahlâk ve başkalarının güvenliği gerekçeleri ile sınırlandırılabilir” yazılıdır. Öncelikle bu haklar, devletin bir lutfû olmayıp; devlet varlığını bu

hakları sağlamaya borçludur (Friedman,1962;2-34). Devletin bu hakları sınırlandırabilmesi, kanun ve mahkeme kararı ile olmalıdır.

Ayrıca madde “*sözleşme, girişim, çalışma hürriyetleri asıldır; ancak kanuna ve ahlâka aykırı kullanılamazlar. Bu hürriyetleri sağlamak ve korumak devletin görevidir. Devlet bu özgürlüklerin kamu yararı (sosyal refah) aleyhine kullanımına karşı, yalnız kanun ve mahkeme kararları ile önlem alınabilir. Sözleşmelerin yerine getirilmemesinden devlet de sorumludur*” şeklinde değiştirilmelidir. Sözleşmelerin yerine getirilmesinden devletin de sorumlu kılınmasının nedeni; piyasa ekonomisinin işletilebilmesinin ancak bu sayede mümkün olacağıdır. Zira piyasa ekonomisinin işlemesi, devletin ve sosyal yararın yani kamu yararının kaynağıdır.

Bu maddede yer alan mübadele hürriyeti (Buchanan,1997a;9-20) ayrıca piyasa ekonomisini düzenleyen temel regülasyonlar olan Medeni, Ticaret ve Vergi Yasaları’nın esasıdır. Dolayısıyla daha titiz ve açık düzenlemeyi hak etmektedir. Öncelikle bu üç hürriyetin bir madde ile bir araya sıkıştırılması doğru değildir. Zira teşebbüs ve çalışma özgürlükleri; sözleşme hürriyetinden kaynaklanırlar ve sözleşme özgürlüğü, mübadeleyi işlettiğinden piyasa ekonomisinin kalbi bu maddede atmaktadır. Sözleşme hürriyeti ve onu izleyen ayrı maddeler olarak, teşebbüs ve çalışma hürriyetleri yer

alabilirler. İktisadi özgürlüklerin çerçevesi, bu üç madde ile çizilmekle birlikte; madde-nin düzenleniş şeklinden bu bilince sahip olduğu anlaşılamamaktadır.

Vatan Hizmeti: Bilindiği gibi, gönüllü (ücretli) askerlik ve zorunlu askerlik olmak üzere iki tür askerlik rejimi mevcuttur. 40.maddenin “vatan hizmeti” başlığından, Anayasa’nın zorunlu askerlikten yana bir tutum sergilediği anlaşılmaktadır. Ancak zorunlu askerlik hizmeti bir aynî ve ayırmacı vergidir (Stiglitz,1988;315-316). Eğer zorunlu askerlik rejimi korunacak ise; 40. Md.deki “Vatani Hizmet veya askerlik düzenlemesini”, vergiler ile ortak başlık altına almak daha doğru olur. Zira İktisat Biliminde “vatani hizmet” diye bir kavram yoktur. Barış dönemindeki zorunlu askerliği, ordu ihtiyaçları gerekçesi ile; savunular vardır (Stiglitz,1988;315-316).

Ancak Liberal iktisatçılar (Friedman,1962;2-34) özellikle barış dönemindeki zorunlu askerliğe karşıdır: (i) Ekonomik özgürlükler ile bağdaşmadığından, (ii) Fırsat maliyetini dışlayarak etkin kaynak dağılımını önlediğinden, (iii) Ayırmacı ve aynî bir vergi olduğundan (sadece geç ve sıhhatli erkek nüfustan alınan vergi olması). Ayrıca MSB’nin ülkemizde zorunlu askerlik dışında farklı uygulamaları da mevcuttur: Uzman erbaşlık veya yurt-dışındaki uyruklarımıza uygulanan paralı askerlik gibi. 40.md.’deki “vatani hizmet başlığı” bütün bu uygulamaları ve talepleri kapsamaktan uzak eski bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Ayrıca farklı askerlik rejimlerinin varlığının, Anayasa’nın kanun önünde eşitlik ilkesi ile de çeliştiği iddia edilmektedir.

Vergiler: Vergiler ile ilgili 41. md. 1982 Anayasası’nın (73. md.) bir kopyasıdır. Fakat tek yenilik mahalli idarelere tarifelerini yasal sınırlar içerisinde; tespit yetkisinin verilmesidir. İtiraz doğuran husus, madde-nin öncelikle “**ödeme gücü ilkesine**” atıfta bulunmasıdır. Aslında ödeme gücü ilkesi, bir siyasal değer yargısı olup bilimsel bir doğruya işaret etmez. Nitekim bu ilke ancak gelirin marjinal faydasının ölçülmesi ve azaldığının ispatı halinde savunulabilir ama bu hususlar geçerli değildir. (Robbins,1935; 149-150). Diğer taraftan eğer ödeme gücü amir hüküm ise; mevcut vergi sistemimiz, Anayasa’ya aykırıdır. Zira vergi gelirlerimizin yaklaşık % 72’si vasıtalı vergilerden sağlanmakta olup (DPT,2007;51); Gelir Vergisi hasılatının yarısı da ücretlilerin ödediği stopajlardır. Bu durum, en azından Anayasa’nın yani hukuk devletinin; ülkemizde vergi alanında geçerli olmadığını göstermektedir.

Oysa kalkınan bir ülkede vasıtalı vergilerin ağır basması ve ödeme gücü ilkesinin ihmali kaçınılmazdır. “**Ödeme gücü ilkesi**” ve “**vergi yükünün dengeli dağılımı maliye politikasının sosyal amacıdır**” şeklindeki, ihlal edildikleri uygulamalar ile sabit ve suç doğuran, göstermelik (program) hükümlerden kaçınmak yerinde olur. 1982 Anayasası ve Özbudun Komisyonu

Önerisi, ihtiyaca cevap vermekten uzaktır. Taslak'taki düzenleme; iktisadi örgütlenme ve kaynak tahsis mekanizması, sosyal devlet ilkeleri dikkate alınarak ve kalkınma gereklerine uygun bir şekilde yeniden kaleme alınmalıdır.

Madde yeniden şöyle yazılabilir: ***“Vergiler, kamu hizmetlerine yurttaşların katılma payıdır. Kanunla düzenlenirler. Fiyatlandırılabilen kamu hizmetlerinin finansmanında ilke; kullanıcı harçları ile kullananın ödemesidir. Özel teşebbüs tarafından sağlanan kamu hizmetleri vergiden muaftır. Vergilerin, piyasa müşevviklerini kırmayacak, fırsat eşitliğini sağlayacak, istihdamı artıracak ve kalkınmayı hızlandıracak şekilde salınması ve harcanması, maliye politikasının sosyal amacıdır. Devlet, kalkınma işlevi nedeniyle tasarrufların ve yatırımların vergilendirilmesinde özel bir rejim kabul edebilir. İdare, seçmenlerin, vergi mükellefi kılınmasından ve kayıt dışı ekonominin tasfiyesinden sorumludur. Devletin vergilendirme yetkisi, iktisadi özgürlükleri (mülkiyet, sözleşme, teşebbüs ve çalışma) kısıtlayacak, piyasa ekonomisinin ve tasarrufların hacmini azaltacak şekilde kullanılamaz”***.

Bedavacılığı önlemek için; seçilme hakkını sadece vergi mükelleflerine tanımak, akla gelen bir çözümdür. Türk vergi sistemini ve hatta demokrasisini kemiren ve rant paylaşımına dönüştüren veya popülizmin kaynağı olan husus; seçmenlerin 3/4'nün

vergi mükellefi olmamasıdır. Taslak bedavacılık ve bunun doğurduğu kayıtdışılık sorununu (Akalin,1996) ihmal ederek hazırlanmıştır. Tek yenilik mahalli idarelere verilen olumlu yetkidir. Tasarrufların vergilemesinde (Lewis,1984;35-40); tam istihdam ulaşmaya kadar yarattıkları dışsallıklar ve çifte vergilemeden sakınmak için ayrıcalıklar tanınmalıdır. Netice olarak vergileme üç ilke üzerine kurulmalıdır: (i) Kanun önünde eşitlik ve kayıt dışılığın önlenmesi; Hukuk devleti dostu olması (ii) Piyasa müşevviklerini kırmaması; Piyasa-dostu olması (iii) Tasarruf ve yatırımların teşviki; Kalkınma/büyüme-dostu olmasıdır. Aksi halde Anayasal düzenlemeler fiilen uygulanamayacak demektir.

Fırsat Eşitliği (= Eğitim, Sağlık ve Konut) ve Tam İstihdam (45. ve 49 md.ler): Alvin Hansen'e göre ***“bir ülkede demokrasinin varlığı fırsat eşitliği ve tam istihdamın varlığına”*** bağlıdır. Eğitim, sağlık ve fırsat eşitliğinin özüdür. Belki bunlara yaşanabilir bir konutu da katabiliriz. Anayasa'da eğitim ve sağlığa vurgu varsa da; tam istihdam ve sosyal konut, hatta TOKİ'nin varlığı bile unutulmuştur. Oysa tam istihdam işçi sınıfının, fırsat eşitliği (sağlık ve eğitim) ise orta sınıfın talebidir. Taslak bu haliyle orta sınıfa hitap etmektedir. Ayrıca fırsat eşitliği, bedava devlet okulları ve hastaneleri ile paralı özel okulların ve hastanelerin yanyana rekabet etmesi demek değildir (Akalin,1993). Öncelikle kamu ve özel kurumlar arasındaki bu haksız rekabet kal-

dırılmalıdır (Hayek,1960e;105-119).

Özel okullar ve hastaneler kendi maliyetlerini finanse etmek üzere hizmetlerini fiyatlandırmak ve bunlara ek olarak, rakipleri devlet kurumlarının finansmanı için de; KDV ve KV ödemek durumundadırlar. Oysa eğitim ve sağlık, birer sosyal mal olduklarına göre; özel teşebbüsce de arz edilmeleri halinde vergilendirilmemeleri gerekir. Dahası devlet okullarının ve hastanelerinin sıfır fiyatla hizmet arzı, haksız rekabet yarattığı gibi; ödeneklerle finansman bu kurumları, eğitim ve sağlık KİT'lerine çevirmektedir (Buchanan,1997;36-48). Yirmi milyona yaklaşan öğrenci kitlesi ve bir milyonu aşan öğretmen kadrosu ile MEB yönetilemez bir kuruma dönüşmüştür. Gerçekte milli eğitimde ve sağlıkta bir düzen değil kaos mevcuttur. Oysa Taslak bu gerçeği ihmal etmektedir.

(a) Eğitim ve sağlık ya tedricen özelleştirilmeli ve devlet, bütçe ödenekleri ile bu özel kurumlardan hizmet satın alarak (kupon sistemi) (Friedman,1962;85-105) öğrencilere veya hastalara dağıtmalı ya da özel kurumlardan hizmet satın alanlara vergi indirimi temin ederek fırsat eşitliğini sağlamalıdır (Stiglitz,1988;379). Kısacası devlet bu durumda sadece regülasyon ve denetimden sorumlu olmalıdır. (b) Veya; devlet ilk adımda sağlık ve eğitim kurumlarını vergilemekten vazgeçmelidir. Zira öğrenci ailelerinin, bu vergileri ödemeleri ile; fırsat eşitliği de bozulmaktadır (Hayek,1960e;105-119). Dahası Yüksek Öğre-

timde özel üniversitelerin, vakıflara ait olma şartına ve kuruluş yasasına bağlanması ile veya YÖK akreditasyonu veya ek düzenlemeler ile piyasaya girişleri engellenmektedir. Taslak'taki Yüksek Öğretim piyasasına girişin engellenmesi, rant yaratarak çürümeye yol açmaktadır. Girişimciliği caydıran; bürokratik bir eğitim ve sağlık sistemi (Buchanan,1997;36-48) ile Türkiye "fırsat eşitliği"ni yakalayamaz.

Madde aşağıdaki şekilde fırsat eşitliği ve tam istihdam gibi genel bir başlık altında düzenlenebilir: **"Devlet, fırsat eşitliği için; eğitim ve sağlık hizmetleri sağlamakla yükümlü olup; tam istihdamı gerçekleştirmek üzere piyasaları teşvik eder. Çalışma, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemeler; fırsat eşitliğine ve tam istihdam hedefine aykırı olamazlar. Devlet, ailenin, yaşanabilir bir konuta kavuşmasını destekler. Kamu hizmetlerini sağlamada, özel sektör ve kamu kurumları arasında rekabet koşullarının temini devletin görevidir."**

Çalışanların Hakları (46, 47, ve 48.md.ler): Bir az gelişmiş ülkede reel ücretleri artıracak veya bu refah artışını istikrarlı kılacak husus; grev ve toplu sözleşme veya sendikalaşma hakkının varlığı değil piyasa güçleridir. Bir işgücü monopolü olan sendikaların (Hayek,1960f;267-285) toplu sözleşme ve grev haklarını kullanmaları, istihdam artışını kısıtlayabilir. **Dolayısıyla çalışanların bu haklarının varlığı ve**

kullanımı, kalkınmayı ve tam istihdamı, küresel rekabeti kısıtlamayacak şekilde düzenlenmelidir. Oysa Taslakta yer alan ilgili maddelerdeki sınırlamalar, genel sağlık, milli güvenlik, kamu düzeni, başkalarının hak ve hürriyetleri ile suç işlenmesi gibi hukuki nedenlerdir. Taslak'taki düzenlemeler, küreselleşme öncesinde ve kapalı ekonomi döneminden miras kalmış gözük-mektedir.

Ancak tam istihdam ve fırsat eşitliği bir ütopyaya dönüştükçe; ülkeler, açık toplum idealinden de uzaklaşır ve hukuk devleti zaafa uğrar (Samuelson,1988). Halkın, günümüzde devletten ve bu Yeni Anayasa'dan en önemli talebi; ***“işsizlik ve yoksulluğuna çare bulmasıdır”***. Ancak Devlet piyasalarda firmaların tekelleşmesini önlerken, işgücü piyasasında sendikaları haklarla donatarak tekelliliği destekleyerek hem “kanun önünde eşitlik ilkesini” çiğnemekte ve hem de rekabeti engellemektedir (Missess,1990a;65-68). Oysa çalışanların hakları ile piyasa ekonomisinin çelişmesinden, en çok işçiler zarar görür.

Toplu sözleşme, grev ve sendikalaşma maddelerine; ***“bu haklar tekelleşme yaratacak, ve devletin tam istihdam hedefini engelleyecek yani işsizlik doğuracak şekilde kullanılamazlar”*** ifadesi eklenmelidir. Bir başka deyişle, kalkınmış bir tam istihdam ekonomisindeki sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkının kapsamı ve kullanımı ile bir az gelişmiş ülkedeki dü-

zenlenlenmeleri farklı olmak durumundadır. Bu hakların sendikalarca, işsizlik ve yoksulluk yaratacak şekilde “kapalı dükkan”(close shop) veya uzun süreli grevler türünden yani işgücü piyasalarına giriş ve çıkışı kısıtlayacak ve işgücü tekellerine dönüştürecek şekilde kullanılması engellenmelidir. Nitekim KİT'lerde ve kamu sektöründe veya özel teşebbüs holdinglerinde; sendikalı işçilere ödenen fırsat maliyetlerini aşan yüksek reel ücretler, ücret disiplini ni bozar (Kornai,1990;142-145). Sermaye birikimini yavaşlattığı ölçüde, işsizler ve yoksullar üzerine salınan rant benzeri bir vergiye dönüşür.

Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hakları: Sağlık ve sosyal güvenlik haklarını düzenleyen 49.md. ilke olarak doğru bir yaklaşım sayılsa bile ***“herkes sağlık ve sosyal güvenlik haklarına sahiptir”*** demekle amacını aşmaktadır (Buchanan,1988;10-20). Bu takdirde sağlık ve sosyal güvenlik sigortalarının finansmanı, zîmnem prim yerine vergilere yüklenmiş olmaktadır (Aaron, 1982). Dolayısıyla sağlık ve sosyal güvenlik; sigortadan uzaklaşarak, bir hakka kayılmakta ve yeşil kart veya emekli maaşı, kamu hizmetine dönüşerek dolayısıyla vergi mükelleflerinin sırtında bir yük olmaktadır. Oysa milli gelirin düzeyi, nasıl dağıtıldığına bağlıdır. Çoğunluk oyunun geçerli olduğu bir demokraside eğer seçmen çoğunluğu bedavacı ise; popülizme/rant ekonomisine dönüşmesinin aracı KİT'ler ve sosyal güvenliktir. Rant konusunda literatürde Türkiye

referans ülke durumundadır (Krueger,1974).

Bunun yerine *“sağlık ve sosyal güvenlik sigortaları ilke olarak, pirim ile finanse edilir fakat muhtaçların (işsizler ve yoksulların) bu hizmetlerden yararlanması için devlet fon oluşturur ve bu fonlardan yararlanmanın koşulları kanunla tespit edilir. Devlet bu amaçla kurumlaşır veya regülasyon ve reasürans görevlerini üstlenir. Ayrıca devlet, vakıflar eliyle sosyal dayanışmayı yani sosyal güvenlik ve sağlığı destekler”* denilebilir.

Dolayısıyla Taslakta yanlış olan sadece sağlık ve sosyal güvenlik sigortalarında prim yerine vergilerle finansmanı yani kamu hizmetine dönüştürülmeleri (Hayek,1960g;285-306) hususu değildir. *“Devletin regülasyon, denetim ve reasürans görevlerinin”* de ihmalidir (Akça,2007;18-24). Oysa devletin, kaynağını Anayasa'dan almayan bir kamu hizmeti için örgütlenmesi ve/veya sağlaması mümkün değildir. Ayrıca bu maddenin düzenlenmesinde tersine seçim ve ahlaki risk nedenleriyle sağlık ve sosyal güvenlik sigortalarının piyasa başarısızlığına uğramalarından doğacak sakıncaların giderilmesi için (Stiglitz,1986;333-334) devletin önlemler alacağı ya kurumlaşacağı veya riski üstlenebileceği de madde metninde veya gerekçe belirtilmelidir.

Kamu Hizmeti: Kamu hizmeti deyimini Anayasa Taslağının muhtelif maddelerinde

(39, 95, 97, 128 md.ler) yer almakla birlikte bir tanımı yoktur. Oysa kamu hizmetleri, devlete vücut veren sosyal mallardır.

Yalnız bu tanımsızlık beş sakınca doğurmaktadır:

*Birincisi devletin ekonomik hacminin bir sınırı bulunmadığı sonucuna varılabilir.

*İkincisi mahalli idarelerin tanımındaki gibi hatalı formülasyonlara yol açmaktadır. “97. md. “mahalli idareler halkın müşterek mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kanunla kurulmuş.....tüzel kişilerdir”. Bu tanıma göre Yalova Belediyesi ile Yalova Ticaret Odası’nı ayırt etmek pek mümkün değildir. Dolayısıyla öneri metninde yer alan “müşterek mahalli ihtiyaçlar” deyi mi, yeterli bir bilimsel tanım sayılamaz. Doğrusu “mahalli idareler, mahalli kamu hizmetlerini/yerel sosyal malları sağlamak üzere kurulmuş kamu tüzel kişilikleridir” olmalı idi (Akalın,1994).

*Üçüncüsü “ kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle de görülebilir” denilmektedir. Kamu hizmetinin sağlanmasında tüzel kişiliği temsil edenlerin memurlar olması ile emek girdisi sağlayanların veya kiralanan şirketlerin personelinin işçiler bulunması hususları ayırt edilerek bu formülasyon tekrar kaleme alınmalıdır. Aksi halde kamu sektörünün, devletin yerine; toplu sözleşme ve grev hakkı ile donatılmış sendikaların denetimine girmesi tehlikesi vardır.

*Dördüncü olarak, özel sektörde kamu

hizmetinin sağlanması durumunda; eğitim veya sağlıkta, devletin sorumluluğu ve bu sorumluluktan doğan regülasyon ve denetim yetkilerinin içeriği ve kapsamı ile nasıl kullanılacakları ilke olarak vazedilmelidir (Stigler,1971). Bir özel hastahane de böbreği çalınan hasta veya özel okulda yetersiz eğitim gören öğrenciye karşı devletin sorumluluğu ne olacaktır? Zira kamu kurumlarının amaç fonksiyonu kamu yararı (net sosyal yarar) iken, özel teşebbüsün amacı kâr maksimizasyonu olduğuna göre ortaya çıkan çelişki; asimetrik bilginin bulunduğu bu alanda, nasıl telafi edilecektir? Bu nedenlerle bu kamu hizmeti üstlenen özel kurumlarda tam zamanlı veya yarı zamanlı “kamu gözlemcileri” bulundurulması önerilebilir.

* Beşincisi, Taslakta *“128.md de yer alan kamu hizmeti niteliğindeki teşebbüsler devletleştirilir”* ibaresi, teşebbüsle devletin karıştırıldığı fikrini vermektedir. Ancak bu vesile ile hür teşebbüs ve özel mülkiyet, siyasi takdire; yani keyfiliğe terk etmiş bulunmaktadır. İşte bu gerekçelerle metinde *“kamu hizmetleri, sosyal mallardır. Ancak devlet veya onun denetimindeki özel kurumlarca sağlanırlar. Kamu hizmeti sağlayan özel kurumların denetimi ve regülasyon yetkisi devlete aittir. Devletçe kamu hizmetlerini sağlamada uygulayıcıları olarak tüzel kişiliği temsil yetkisi, devlet memurları ile sözleşmelere aittir”* şeklindeki bir düzenlemenin yer alması, yukarıda sayılan sakıncaları ve tartışmaları ortadan kal-

dırabilir. Ayrıca sosyal malların tanımı ya gerekçede verilebilir veya kısaca madde metninde “tüketimleri rakip olmayan mallardır” (Rosen,1988;62) şeklinde ifade edilir.

K.Bütçe: 125. maddede yer alan K.Bütçe ile ilgili şekli düzenlemelerin bir kıymeti olmadığı artık uygulamalar ile anlaşılmıştır. K.Bütçe hastadır ve IMF denetimi ile bile nekahat dönemi atlatılamıştır. K.Bütçe’nin hastalığı, hizmet bütçesi olmaktan çıkarak bir transfer bütçesine dönüşmesidir. K.Bütçe üzerindeki servis yükü haczini kaldırmanın yolu, kayıt dışılığın kapsanması değil; borç yükünün vergi dışı alternatiflerle azaltılmasıdır. Nitekim K.Bütçe’deki servis yükü, mutlak tutar olarak değilse bile nispi tutar olarak azalmakla birlikte; bunun yerini sosyal güvenlik açıklarının aldığı görülmektedir.

Artık K. Bütçe ile ilgili hükümler arasına “mali disiplin” ile ilgili düzenlemeleri koymaya ve bütçeyi popülizmin elinden kurtarmaya mecburuz (Buchanan, 1986;a). Çekirdek devletin fonksiyonu olan malî işlevin aksamaması, devleti ve toplumu tehdit etmektedir. Ancak mali disiplin, piyasa disiplininin bir türevidir olduğundan; sadece yasal düzenleme ile gerçekleştirilemez. Özelleştirmelerin bitirilmesi ile K.Bütçe ile KİT’lerin bağının kesilmesi ve piyasalaşma sürecinin tamamlanması yani tüm ekonomide piyasa disiplininin tesisi gerekir (Kornai,1992).

Bu amaçla **“K. Bütçe malî disipline uygun olarak hazırlanır ve uygulanır. Bütçe-nin denk olması asıldır. K. Bütçe bağlanırken, kamu sektörünün hacminin, piyasa-dan küçük olması gözetilir. K. Bütçenin asli görevi piyasalar için gerekli kamu hizmetlerini sağlamaktır. Dış borçlanma geri ödemeli kalkınma yatırımları ile sınırlıdır. Servis yükü, K.Bütçe hacminin % 10'unu geçemez. Sosyal transferler ve KİT görev zararları ayrıca bütçeleştirilirler ve bunla-rın toplamı, kamu yatırımlarının düzeyini aşamaz”**.

Sayıştayla ilgili 123. madde gerçekçi değildir: Öncelikle TBMM'nin seçtiği üyeler ile oluşan Sayıştay'ın, Siyasi Partiler veya Merkezi Bütçeli idareleri yani iktidarı denetlemesi mümkün gözükmemektedir. Oysa Sayıştay'ın kamu kesimindeki yolsuzlukları önlemesi, vergi gayretini olumlu etkilediğinden; üzerinde durulması gereken bir konudur.

Bu amaçla **“Sayıştay Merkezi İdare, Mahalli İdareler, Sosyal Güvenlik Kurumları kamu ortaklıkları ile siyasi partileri denetler. Sayıştay üyeleri Maliye'nin kurullarından, YMM Odalarından, Öğretim üyeleri ve Sayıştayca gösterilecek adaylar arasından, hükümetin iki kat önerisi ile C. Başkanı'nca seçilir.”** Sayıştay Sivil toplum denetimine açılmalı, daha katılımcı ve özerk bir yapıya kavuşturulmalıdır. İlke olarak Taslak'ta yer alan Türk Milleti adına yargı yetkisini kullanan tüm yargı organla-

rının, yargı bürokrasinin tekeline terk edilmesinde, kamu yararı yoktur. Yargı erkinin millet adına kullanılabilmesi için; mutlaka milletin temsilcisi olan seçilmiş organların, yargıçların atanmasında yetkili kılınması gerekir.

Piyasaların Geliştirilmesi: Taslaktaki 126. md. ile devlete **“piyasaları geliştirme, sağlıklı ve düzenli işletilmeleri ile tüketicilerin korunmaları, tekelleşme ve kartelleşmeden sakınılmaları görevleri verilmiştir”**. Taslak, zımnen piyasa ekonomisini hedef aldığı halde adı telaffuz edilmediğinden; piyasalar sözcüğünün geçtiği tek madde 126. md.dir.

*Öncelikle Anayasa'da öngörülen iktisadi örgütlenmenin gizlenmesi; Anayasacılık hareketimiz açısından da yeni fakat sakıncalı bir olgudur. Örneğin 1924 Anayasası (1937 değişikliği ile) açıkça “devletçilik” ilkesini kabul ettiğini açıklamıştı. Dahası Anayasa Komisyon ve Genel Kurul'da müzakere edilirken, iktisadi örgütlenmemize bir ad koyulmayacak mıdır?

*İkincisi, devletin, **“piyasaların geliştirilmesi”** diye İktisat Bilimi'nin kabul ettiği bir işlevi yoktur. Bundan kasıt olsa olsa **“piyasa başarısızlıklarının giderilmesi”** (Akerlof,1960) ise; açıkça zikretmek ve gerekçede açıklamak daha yerinde olur.

*Üçüncüsü bu madde **“devletin regülasyon işlevine”** ilişkin ise; rekabetin önlenmesi (Kahn,1998;18) durumunu içermektedir. Dolayısıyla bu maddede regülas-

yon işlevine ve üst kurullara bir gönderme yapılması yerinde olur. Ayrıca madde metninde sermaye ve para piyasaları yer aldığına göre; önemi dolayısıyla SPK ile TCMB'nin işlevlerine ve bu işlevleri ile sınırlı olmak üzere özerkliklerine de atıfta bulunulabilirdi. Ancak madde başlığında ve metninde yer aldığı şekilde devletin piyasaların sağlıklı ve düzenli işlemesinden sorumlu kılınması veya piyasaları geliştirme işlevini üstlenmesi, serbest veya rekabetçi sosyal bir piyasa ekonomisi ile bağdaşmaz (Rosen,1988;55).

**Dördüncüsü*, Anayasa bunların yerine iktisadi örgütlenmemizin adını koymak ve “*kaynak tahsis mekanizması*” tercihini açıklamak durumundadır. Planlama metninde yer almadığına göre “fiyat mekanizmasının” kabul edildiği sonucuna varmak mümkündür. Ancak bir Anayasada iktisadi örgütlenme ve kaynak tahsis mekanizmasının istidlalle, yani akıl yürütme ile çıkartılması tuhaf bir durumdur.

**Sonuncusu*, devletin kalkınma konusundaki işlevinin özellikle planlamanın açıklığa kavuşturulması gerekir (Gillis,Perkins,Roomer,Snodgrass,1988;121-146).

Çizelge : II

Anayasa Taslağının Piyasa Ekonomisine İlişkin Hükümleri		
1)	126. md	Piyasaların Geliştirilmesi
2)	28. md	Mülkiyet ve Miras Hakları
3)	29.md	Çalışma, Teşebbüs ve Sözleşme Hürriyetleri
4)	128.md	Özelleştirme ve Devletleştirme

Planlama ve DPT metinden çıkartıldığına göre; kalkınmanın doğal olarak piyasalara terk edildiği sonucuna varmak mümkündür. Devlet kalkınma konusundaki işlevini, piyasalara devredince, artık dolaylı olarak piyasalara hizmetle ve teşviklerle yerine getirecek demektir (Mises,1990b;36-39). Aşağıda Anayasa Taslağında yer alan piyasa ekonomisi ile ilgili referanslar yer almaktadır.

Bu açıklamaların ışığı altında 126. madde şöyle önerilebilir: “*Sosyal piyasa ekonomisi, iktisadi örgütlenme biçimimizdir. Devletin piyasa ekonomisine karşı görevi, piyasa başarısızlıklarının giderilmesi ile sınırlıdır. Rekabetçi fiyat mekanizmasının işletilmesi esastır. Devlet piyasalarda rekabetin korunmasından ve mübadelenin devamından sorumludur. Rekabeti sağlamak üzere; bu amaçla üst kurullar eliyle regülasyon yetkisini kullanabilir. Para, sermaye ve mal piyasaları ile ilgili borsa-ların üst kurulları özerk kurumlardır. Devlet kalkınmanın hızlandırılması için, piyasaları teşvik eder.*”

Devletleştirme ve Özelleştirme: Taslak'ta yer alan 128. md. “*devletleştirme ve*

özelleştirme” başlığından da anlaşılacağı üzere en ilginç veya çelişik maddedir denilebilir. Bir madde içerisinde hem devletleştirmenin; hem de özelleştirmenin düzenlenmesi devir alınan 1982 Anayasası için önceden öngörülmemiş olan, özelleştirme hareketinden kaynaklanan tarihi bir kaza olarak yorumlanabilir. Ancak bu maddenin Taslak'ta aynen korunması izah edilebilir bir durum değildir. Zira bu iki düzenlemeler işlem hükümleri olup, aynı madde içinde yer almaları başta yargı organı olmak üzere uygulayıcılar için yorum ve uygulama zorluğu yaratır.

Dahası Taslak'taki 128. md. yazılan **“kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüsler kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde gerçek değeri üzerinden devleştirilebilirler”** hükmünün her önermesi, İktisat Bilimi açısından başka bir yanı sıra işaret etmektedir. Öncelikle hiçbir özel teşebbüsün kendisi, kamu hizmeti niteliği taşımaz (Akalin,2003;1-5). Tıpkı bakanlıklar teşkilatlarının, kamu hizmeti niteliği taşımadığı gibi. Daha doğrusu özel teşebbüsün sağladığı mal, kamu hizmeti niteliği taşıyabilir. Örneğin bir özel teşebbüsün, belediyenin temizlik işlerini üstlenmesi mümkündür.

Dolayısıyla devletleştirme kapsamına alınan özel teşebbüslerin kamu hizmeti yani sosyal mal sağlayan kuruluşlar olması beklenir. Ancak KHK 233 deki KİK tanımından da hareketle burada asıl kastolunanın kamu hizmeti sağlayan özel teşebbüsler değil; doğal tekeller (TCDD, BOTAŞ, TEK,

DHLİ, TELEKOM vb.) olduğu sonucuna varılabilir. Zira kamu hizmeti sağlayan kuruluşlar kamulaştırılabilir; fakat kişisel mal sağlayan kurumlar devletleştirilir (Rees,1984;1-7). Aslında bu maddeyi tehlikeli kılan husus; devletleştirme ile kamulaştırmanın birbirlerine karıştırılmış olması ve neticede devletin her özel teşebbüsü devletleştirme yetkisine kavuşturulması gibi bir keyfiliktir. İşte bu keyfilikten hareketle gelecekte bir sosyalist veya sosyal demokrat parti iktidara geldiğinde; bu maddeye dayanarak, özelleştirilen tüm KİT'leri fazlasıyla devletleştirerek, iktisadi örgütlenmemizi tekrar devletçiliğe dönüştürebilir.

Nihayet son bir çelişki, kamu yararı olduğu için; KİT'lerin özelleştirilmeleri yoluna gidilmektedir. Bir bakıma Türkiye bir geçiş ekonomisidir (Shatalin,1991;1-5) ve henüz piyasa ekonomisine geçebilmiş değildir. Bir başka deyişle kamu yararı, piyasa ekonomisinde yatmakta olup doğal tekeller için bile olsa; 128. md.deki düzenleme ile iktisadi örgütlenmenin riske atılması doğru olamaz. Devletleştirme savaş hali veya doğal afetler gibi “olağanüstü durumlar”da ve haciz gibi hukuki bir sürecin zorlaması ile geçici süreyle sınırlı kalmak kaydı ile düşünülebilir. Olağanüstü durumlarda ancak kiralama veya ihale gibi piyasa süreçleri işletilemez ise söz konusu olmalıdır.

Dolayısıyla 128. md. ikiye ayrılarak tekrar düzenlenmelidir. Özelleştirme ile ilgili hükümlere katılacak ilave bir husus yoktur. Devletleştirme ya tamamen kaldırılmalı ve-

ya olağanüstü durumlarla sınırlı olarak korunmalıdır. Madde şöyle kaleme alınabilir: *“Piyasa ekonomisi ve özelleştirme esastır. Devletleştirme ancak kamu hizmeti sağlayan özel teşebbüslerin veya özel doğal tekellerin, sözleşmelerini yerine getirememelerinin veya olağanüstü hallerin, kamu düzeninin bozulmasına yol açması durumunda; bu özel kurumların tercihan işletme haklarının veya mülkiyetlerinin geçici süre ile gerçek bedelleri karşılığında kamuya devridir.”* Ancak bu maddenin bile ikiye ayrılarak; kamu hizmetleri sağlayan teşebbüslerin, kamuya devrinin kamulaştırma maddesi içinde ele alınması ve devletleştirmenin ise; geçici ve doğal tekeller ile sınırlı tutulması doğru olur.

KİT’lerin Anayasal Konumu: Taslak’ta, KİT’ler ile ilgili hiçbir düzenlemenin yer almamasından, bunların tamamen özelleştirileceği anlamı çıkartılabilir. Bu durumda geçici bir madde ile KİT’lerin Anayasal bir tanımı yapılmalı ve elde kalacak KİT’ler için görev alanı belirlenmelidir (Boadway ve Wildasin,1984;168-187). Ancak yukarıdaki devletleştirme hükmü, özel teşebbüslerin devletleştirilmesi ile sınırlı da olsa; yeni KİT’lerin kurulmasına kapıyı açık tutmaktadır. Dahası KİT’ler özelleştirilirken, BİT’lerin (Belediye İktisadi Teşebbüsleri’nin) kurulması (Akalın,1994) ve bunlara kamu vakıfları, kamu personeli özel emekli sandıkları ile kamu derneklerinin işletmelerinin katılmasıyla, kamu iktisadi teşebbüsleri artmaya ve kamu sektörü

büyümeye devam etmektedir. Mahalli idareler ile ilgili maddeye **“Mahalli İdareler doğal tekeller dışında iktisadi işletme kuramazlar, varolanlar da -beş yıl içerisinde- özelleştirilirler”** hükmü ilave edilmelidir.

İktisadi ve Siyasi İktidarların Ayrıştırılması ve Kuvvetler Ayrımı: KİT’ler ve özelleştirilmeleri, piyasa ekonomisine geçişi de aşan bir öneme sahiptir. Zira piyasa ekonomisine geçişle siyasal ve iktisadi iktidarlar ayrılmış olacaktır (Friedman,1962,2-3). Siyasal ve iktisadi iktidarların hükümetin tekelinde olduğu bir ülkede kuvvetler ayrımı gerçekleşemez ve demokrasi popülizme/rant ekonomisine dönüşür. Devletçilik ülkemizde sermaye israfı yanında çürümeye de yol açmış olduğundan, özelleştirme bir an önce sonuçlandırılmalıdır. Nitekim iktisadi ve siyasal iktidarların ayrışmadığı bir ülkede kuvvetler ayrımı da mümkün değildir. Önce siyasal ve iktisadi iktidarlar ayrıştırılacak yani KİT’ler tasfiye edilecek sonra da kuvvetler ayrımı mümkün olabilecektir.

Ormanların Korunması (131. md.): Ormanların korunması ile ilgili maddeler, son derece kısıtlayıcıdır. Ancak ormanların devlet mülkiyetinde olmaları, korunabilmelerine yetmemektedir. Devlet, özel ormanları, ağaç kesimi ile yok olacağı endişesi ile engellerken; kendi ormanlarının yangınlarla ve tarla açılması ile ortadan kalkmasını önleyememektedir. Devlet ormanları için

de Coase Teoremi (Coase,1960;1-44) geçerlidir. Özel mülkiyete karşı duyulan kuşku, ormanlar konusunda da açığa çıkmaktadır. Bu amaçla madde sadeleştirilip kısaltılarak ve ana fikir olarak şu şekilde formüle edilebilir: “Devlet ormanları özelleştirilebilir ve yeni orman yetiştirmek üzere özel teşebbüse veya vakıflara arazi tahsis edebilir. Ancak özel veya kamu tüm ormanların denetim ve regülasyon yetkisi devlete aittir”.

NE YAPILMALIDIR?

Öncelikle Taslak'ın ekonomik sistemiği değiştirilerek iktisadi hükümler dört başlıkta toplanabilir:

- (1) İktisadi özgürlükler ve haklar
- (2) İktisadi örgütlenme ve kaynak tahsisi mekanizması
- (3) Devletin ekonomik işlevleri
- (4) Piyasa ve devlet ilişkisi ile iktisadi ve siyasal iktidarlar ayrımı.

Daha sonra devletin ekonomik işlevleri ele alınarak açıklığa kavuşturulur:

Devletin Ekonomik İşlevleri: Devletin ekonomik işlevleri sayılmalıdır:

- (i) tahsis: vergileme ve sosyal malların sağlanması/devletin hacmi
- (ii) istikrar (Para ve Maliye Politikaları),
- (iii) yeniden bölüşüm: (sosyal refah devleti veya sosyal piyasa ekonomisi),
- (iv) regülasyon (rekabetin sağlanması, doğal tekeller ve üst kurullar)
- (v) kalkınmanın teşviki ve modernizasyon.

Burada devletin son yeni iki işlevini

özellikle regülasyon ve kalkınmayı piyasa ekonomisi çerçevesinde ele alarak analiz etmekte yarar vardır. Doğal olarak bu her iki işlev de piyasa başarısızlıklarına gönderme yaparlar (Akalın,2006;15-20). Örneğin regülasyonlara devletin örtülü maliyeti adı verilmektedir (Rosen,1988,37). Yine vergilemeyi ve sosyal malları yani tahsis işlevini piyasa başarısızlıkları ile sınırlandırarak ve piyasa başarısızlıklarını da asgari-de tutarak işlemekte yarar vardır. Aksi halde anayasal düzenlemeler ile devletin başarısızlıklarına yol açılmış olur. Ancak devletin iktisadi işlevlerini piyasa ekonomisi ile uyumlu ve dar tutmakta yarar vardır. Aksi halde piyasa başarısızlıkları yerine devletin başarısızlıkları ortaya çıkar (Edwards, 2005;34-36).

Kalkınma İşlevi: Devletin kalkınma işlevinin dolaylı olacağı yani piyasaların teşviki ile yürütüleceği ve tasarruflar ile yatırımların özendirilmesi ile sağlanacağı dikkate alınarak bu düzenleme yapılmalıdır. Ancak “*devletin bu kalkınma için piyasaların teşvikine yönelik dolaylı ekonomik faaliyetlerinin koordinasyonu için bir ‘ekonomik danışmanlar kurulu’ (Council of Economic Advisers, 2007) ile ‘bir makro araştırmalar enstitüsünün’ kurulması önerilebilir*”. DPT bir makro araştırmalar enstitüsüne dönüştürülebilir veya yeni bir kuruluş kurulabilir. Bu Makro Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü’nün icrai yetkisi olmayan bir danışma kurumu olması sağlanmalıdır. Böylece piyasalar, makro ekonomik konu-

larda bilgilendirilir. NBER (National Bureau, 2007) benzeri bu yeni kurumda, piyasa güçlerinin temsiline olanak vermek için; geçici sözleşmeli personele ve daha dar bir kadroya ihtiyaç vardır.

Aslında böyle bir makro ekonomik araştırmalar enstitüsü kamu sektöründeki alt yapı yatırımları çalışmaları, enerji, bilim ve ARGE politikaları, AB ile ekonomik ilişkiler, sektör seçimleri ve teşvikler ile Doğu ve Güneydoğu Bölgesel kalkınması vb. konularda izleme ve öneri raporları üretebilir ve üretmelidir de. Ancak bir demokratik Anayasa’da planlama kurumuna yer vermek; açık toplumun ekonomik örgütlenme modeli olan piyasa ekonomisi ile çeliştiğinden, daimi olarak demokratik olmayan ideolojileri, kısacası Sosyalizm’i sürekli davet eder. Tıpkı beden, ruhunu çağırması gibi. 1961 Anayasa’sı ile başlayan planlı devletçilik yaklaşımının, kısa sürede sağ-sol kavgasına dönüştüğü unutulmamalıdır.

Açık toplumun kalkınma yolu rekabetçi piyasa ekonomisinden, Sosyalizm’in kalkınma yolu ise planlamadan geçer. Türkiye hangi yola sapacağına bu Anayasa ile karar verecektir. Açık Toplum’un planlama ile birlikte varolabilmesi mümkün değildir. Geçmişte Anayasamızda yer verdiğimiz devletçilik ve planlama ile ilgili kararlarımızın kalkınmamıza ve demokratikleşmemize hizmet etmediği tarihen geri kalmışlığımızla sabittir (Thorburg,1949;35-36). Nitekim Türkiye’de DPT ve planlamanın, 1961- 1983 kargaşa dönemine katkıda bu-

lunduğunu ve sermaye israfına dolayısıyla geri kalmamıza yol açtığı ortadadır. Nitekim 4.Plan dolayısıyla TÜSİAD’ın gazete-lere verdiği ilanlara bakılınca (Milliyet,1979) bu tespitlerin yanlış olmadığı anlaşılır.

Regülasyon İşlevi: Regülasyon işlevini davet eden iki neden mevcuttur (Akça,2007;30-31): (i) Doğal tekellerin özelleştirilmeleri sonrasında regülasyonları gereği ile (ii) piyasa içinden rekabeti engelleyici gelişmelerin yani tekelleşmenin durdurulmasıdır. Diğer regülasyon konuları yani kalite ve fiyat denetimlerini yapmakla görevli devlet kurumları vardır. Regülasyon işlevi, piyasa aksaklıklarına gönderme yaptığı veya ölçek ekonomilerinin engellenmesine yol açması tehlikesi olduğu için önem arzeder. Ayrıca üst kurullar ve regülasyon işlevi, sistemin çürütmesine yol açar. Zira netice itibariyle piyasalarda rekabetle çözülebilecek hususların meclislere taşınması veya meclislerin piyasaları ikâme etmesine çalışmak demektir. Politikacıların veya meclislerin, müteşebbisleri ve piyasaları ikâme etmesini istemek rant ekonomisi yaratır. Dolayısıyla regülasyon işlevini çok dar tutmak ve geçici kılmak gerekir.

Sonuç:

Öncelikle Anayasayı bekleyen tehlike; mevcut ekonomi-politik durumumuza bir teşhis koymamasıdır. Çoğunluk kuralının işlediği bir demokraside; seçmen çoğunluğunun yani ortanca seçmenin vergi mükel-

lefi olamaması, demokrasiyi popülizme dönüştürür veya rant-sağlama mekanizması oluşturur. Taslak bu sorunu görmemezlikten gelmekte ve bir önlem de önermemektedir. Sivil Anayasa'daki çoğunluk baskısından ve istismarından yani popülizmden, azınlığı kim koruyacak ve sistemin çüremesini nasıl önleyeceğiz? Bu soruların cevapları Taslak'ta yer almamaktadır.

Ayrıca devlete verilen görevlerin bir piyasa ekonomisi ile bağdaşmayacak ölçüde geniş tutulması; sosyal devlet uygulamaları, sosyal dayanışma zeminine taşınan sosyal güvenlik, piyasaların denetimi ve sağlıklı işletilmesi, ekonomik ve sosyal haklar; kalkınma sürecimiz ile de bağdaşmadığından devletin başarısızlığını yaratacaktır. Devletin başarısızlığı ise; tanım olarak etkin kaynak tahsisinin başarılabilmesidir. Kanıtları ise; kayıt dışı ekonomi, işsizlik ve yoksulluk ile iktisadi geriliğimizin sürüp gitmesi olacaktır. Etkin olmayan iktisadi örgütlenmelerin, kısa dönemdeki fırsat maliyetleri, iktisadi krizler ve uzun dönemde ise geri kalmaktır.

Nitekim 1948, 1958, 1973, 1979, 1994 ve nihayet 2001 krizlerini doğuran, Anayasal iktisadi örgütlenmemizin ve devlet merkez-

li ekonomik uygulamaların, kalkınma gerekleri ve rekabetçi piyasa ekonomisi ile uyumsuzluğudur. Zaten 2001 niha-i krizinin, sistemi değiştirmeye itmesine ve fiilen bunun gerçekleştirilmeye çalışılmasına rağmen; yeterli özenin Anayasa'ya yansımadağı görülmektedir. Türkiye, adını koymasak da bir geçiş ekonomisi olup; henüz piyasalaşma sürecini tamamlayabilmiş değildir.

Yeni Anayasa, Açık Toplum'un Anayasası olmak kadar, Açık Ekonomi'nin de Anayasası bulunmak durumundadır. Dışa açık piyasa ekonomisinin kurallarını ihmal ederek hazırlanan ve adı bile konulmamış "iktisadi örgütlenmeler" ile kalkınmamız ve piyasalaşmamız mümkün değildir. Piyasalaşmayı ve kalkınmayı ihmal eden Anayasalar çare sayılamazlar. Bu tutumun değiştirilmemesi, yeni krizlere davetiye çıkartılması demektir. Dolayısıyla Anayasa Taslağındaki iktisadi örgütlenme modelinin yanlışları düzeltilmez ise; yeni ekonomik krizler, eninde sonunda bizi doğruyu bulmaya ikna edecektir. Zaten "yap-bozlarla", İktisat'taki "yaparak öğrenme süreci"ni, Anayasacılık hareketimize yadığımız düşünülebilir.



KAYNAKÇA

- Aaron, H. (1982), *Economic Effects of Social Security*, Washington, D.C. Brookings.
- Akalın, G. (1995), “Anayasamızın Piyasa Ekonomisi ile Uyumlaştırılması: Mali ve Ekonomik Hükümler ile Sosyal Hak ve Ödevlerin Yeniden Düzenlenmesi”, *Anayasa Yargısı Sempozyumu*, Ankara, Anayasa Mahkemesi: 71-89.
- Akalın, G. (2006), *Kamu Ekonomisi*, Ankara, Hacettepe, 2006, ss. 15-20.
- Akalın, G. (2002), *Türkiye’de Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz*, Ankara, TİSK.
- Akalın, G. (2002), *Türkiye’de Ekonomi-Politik Kriz ve Piyasa Ekonomisine Geçiş*, Ankara, Akçağ.
- Akalın, G. (2003), *KİT’ler ve Özelleştirilmeleri*, Ankara, Gazi.
- Akalın, G. (1996), “Kayıt Dışı Ekonomi Sorunu ve Yasa Tasarısı”, *Vergi Dünyası*, Haziran, 27-39.
- Akalın, G. (1994), “Yerel Yönetimlerin İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi” *Çağdaş Yerel Yönetimler* (3), sayı 6, Kasım :15-27.
- Akça, H. (2007), *Regülasyon Ekonomisi*, Adana, Nobel.
- Akerlof, G. (1970), “The Market for Lemons: Quality and Uncertainty of Market Mechanism”, *Quarterly Journal of Economics*, 84(3): 488-500.
- Barr, N. (1993), *The Economics of Welfare State*, Oxford, Oxford U.P.
- Bastiat, F. (1997), *Hukuk*, (Çev: Y. Arsan), Liberte, Ankara,.
- Berkes, N. (1968), *İkiyüzyıldır Neden Bolcalıyoruz?* Ankara, Yön Yayınları,.
- Beveridge, W.H.(1945), *Full Employment in a Free Society*, Newyork, Norton.
- Boadway R.- Wildasin, D. (1984), *Public Sector Economics*, Boston, Little and Brown,
- Buchanan, J. (1988), *The Political Economy of the Welfare State*, IIESR.
- Buchanan, J. (1993), *Property as a Guarantor of Liberty*, Aldershot, Edwards Elgar.
- Buchanan, J. (1997a) “There is a Science of Economics”, *Post Socialist Economy: Selected Essays*, Cheltham, E. Elgar:9-20.
- Buchanan, J. (1986), “Sources of Opposition to Constitutional Reform”, *Liberty, Market and State*, Brighthon, Wheatsheaf: 55-71.
- Coase, R. (1960), “The Problem of Social Cost”, *Journal of Law and Economics*, October:1-44.

- Council of Economic Advisers, <http://www.whitehouse.gov/cea/> (22.12. 2007)
- DPT (2006), 2007 Yılı Programı, Ankara, DPT, ,s.51.
- Fukuyama, F. (1989), “The End of the History”, National Interest, (16):3-18.
- Edwards, C. (2005), Downsizing the Federal Government, Washington, Cato.
- Erkan, H. (2000), Türkiye için Sosyal Piyasa Ekonomisi, Ankara, Konrad Adenauer Vakfı.
- Friedman, M. (1962), Capitalism and Freedom, Chicago, Chicago University Press.
- Gillis M.; Perkins, D.; Roomer, M.; Snodgrass, D. (1988), Economics of Development, Newyork, Norton.
- Gwartney, J. D.; Stroup, R. L. (1996), Temel Ekonomi, Ankara, Liberte.
- Hayek, F. (1960a), “Economic Freedom and Representative Government”, Chicago, Chicago U.P.;105-109
- Hayek, F. (1960b), “The Decline of Socialism and the Rise of the Welfare State”, The Constitution of Liberty, Chicago, The Chicago University Press:253-267.
- Hayek, F. (1960c), “The Decline of Law”, The Constitution of Liberty: 234-253.
- Hayek, F. (1960d), “Taxation and Redistribution“, The Constitution of Liberty: 306-324.
- Hayek, F. (1960e), “Labour Unions and Employment”, The Constitution of Liberty: 253-267.
- Hayek, F. (1960f), “Social Security”, a.g.e.,ss.285-306
- Jorges C.; Rodel, F. “ Social Market Economy as Europe’s Social Model”, <http://papers.ssrn.com>. Erişim:(19.Aralık.2207)
- Kahn, A. (1998), Economics of Regulations, London, MIT.
- Kornai, J. (1990), The Road to Free Economy, Newyork, Norton.
- Janos Kornai (1992), “The Post –Socialist Transition and The State: Reflections in The Light of Hungarian Fiscal Problems”, American Economic Review, May, Paper and Proceedings: 1-20.
- Kornai; J. (1992), The Socialist System, New Jersey, Princeton U.P.
- Krueger, A. (1974), “The Political Economy of the Rent Seeking Society”, American Economic Review, June: 291-303.
- Simon Kuznets (1959), “Distribution of Income by Factor Shares”, Economic Development and Cultural Change, vii, No.3, April.
- Lewis, S. (1984), Taxation for Development, Oxford, Oxford University Press,
- Milliyet (1979), 19-21 Mayıs.
- Mises, L. (1990), Economic Freedom and Interventionism, Newyork, The Foundation for Economic Education;36-39.

Mises, L. (1990a), “Wage Inference by Government”; *Economic Freedom and Interventionism*; 65-68.

Mises, L. (1990b) “The Market and State”, *Economic Freedom and Interventionism*: 36-39.

National Bureau of Economic Research (NBER), <http://www.nbre.org>, Erişim: (22.12.2007)

Rawls, J. (1974), “Concept of Distributional Equity: Some Reasons for the Maximin Criterion” , *American Economic Review*, (64): 141-146.

Rees, R. (1984), *Public Enterprise Economics*, London, Weidenfield and Nicholson.

Robbins, L. (1935), *An Essay on the Nature and Significance of the Economic Science*, London, MacMillan.

Rosen, H. (1988) , *Public Finance*, Irwin, Homewood.

Samuelson, P. (1988), Harward’da Maliye Politikası Semineri’nin Kuruluşu’nun 50.Yılı Kutlama Toplantısı, (Yayınlanmamış Tebliğ) , 20. Mayıs 1988.

Shatalin, S. (1991), *500 Days: Transition to Market Economy*, Newyork, St. Martin’s

Press.

de Soto, H. (1996), “Securing Property Rights: Foundations of Market”, *Economic Reform Today*, (1), , ss.1-9.

de Soto, (1987), H. *The Other Path*, Newyork, Tauris, ,ss. 10-20.

Stigler, G. (1971),“ The Theory of Economic Regulation” , *Bell Journal of Economics*, 2(1): 3-21.

Stiglitz, J. (1988), *Economics of the Public Sector*, Newyork, Norton.

Thornburgh, M. (1949), *An Economic Appraisal: Turkey*, Newyork, The Twentieth Century Fund.

Lester C. Thurow (1971), “The Income Distribution as a Pure Public Good”, *Quarterly Journal of Economics*, May: 327-336.

Varian, H. (1990), *Intermediate Microeconomics*, Newyork, Norton.

Winecki, J. (1997), *Political Economy of Reform and Change*, Newyork, Nova Science.

Yeni Anayasa Taslağı: Tam Metin, (2007), <http://www.haber7.com.htm>, Erişim: (23 Eylül 2007)

ÖZET

Türkiye’de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı

Bu çalışmada, Türkiye’de enflasyon-ekonomik büyüme ilişkisi 1970-2006 dönemi yıllık veri seti kullanılarak incelenmektedir. Ampirik analizde kullanılan enflasyon ve ekonomik büyüme değişkenleri farklı dereceden durağan ($I(1)$ ve $I(0)$) oldukları için, değişkenler arasındaki ilişki Peseran, Shin, Smith (2001) tarafından yeni geliştirilen ARDL sınır testi yaklaşımıyla araştırılmıştır. ARDL modellerinden elde edilen sonuçlar, enflasyonun büyüme üzerinde hem uzun hem de kısa dönemde istatistiksel olarak anlamlı negatif etkilerinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmada, Türkiye’de enflasyonun hangi orandan sonra büyümeyi olumsuz etkilediğini bulabilmek için, eşik enflasyon modeline yer verilmiş; ancak enflasyonun eşik değerini anlamlı kılan bir sonuca ulaşılammıştır.

Anahtar Kelimeler: *Enflasyon, Büyüme, Sınır Testi Yaklaşımı, Eşik Değer, Türkiye*

ABSTRACT

Inflation-Economic Growth Relationship in Turkey: Bounds Test Approach

This paper empirically investigates the relationship between inflation and economic growth for Turkey using annual data for the period 1970-2006. Examination of the time series properties for the data shows that inflation and economic growth are respectively $I(1)$ and $I(0)$. Therefore, ARDL bounds test approach newly developed by Peseran, Shin, Smith (2001) is employed in the study. The obtained results from ARDL models indicate that inflation has a statistically significant negative impact on economic growth both in the long-run and the short-run. In addition, the threshold model is applied to find the threshold level of inflation above which inflation significantly slows economic growth in Turkey. However, the results demonstrate that there is not any statistically significant threshold level of inflation during the concerned period.

Keywords: *Inflation, Growth, Bounds Test Approach, Threshold Value, Turkey*

Türkiye’de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı



Doç. Dr. Sami TABAN



İRİŞ

Yüksek bir büyüme hızı ile beraber düşük bir enflasyona sahip olmak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin en önemli makroekonomi politika amaçlarını oluşturmaktadır. Enflasyonla büyüme arasındaki ilişkiler, dünya ekonomisinin içerisinde bulunduğu şartlara bağlı olarak sürekli değişiklikler göstermesine rağmen, enflasyonun büyüme üzerindeki etkileri konusunda henüz tam bir fikir birliğinin sağlanamadığını ve günümüzde konu üzerinde tartışmaların hala sürdüğünü görmekteyiz.

1970’li yıllara kadar enflasyon oranlarında ciddi bir artışın yaşanmadığı Türkiye’de,

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü
staban@ksu.edu.tr

1970’li yılların başlarından itibaren enflasyon oranları tek haneli rakamlardan çift haneli rakamlara ulaşmış, hatta bazı yıllarda (1980 ve 1994) üç haneli enflasyon rakamlarının da yaşandığı görülmüştür. Yüksek enflasyon, her zaman Türkiye’deki ekonomik istikrarsızlığın başlıca kaynağı olmuştur; çünkü genel olarak uzun dönem büyüme oranlarının azaldığı yıllarda enflasyon oranlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, Türkiye’de enflasyonun büyüme üzerindeki etkilerinin araştırılmasına yönelik ilgiyi artırmış ve buna bağlı olarak da bu konuyla ilgili yapılan ampirik çalışmaların sayısı da hızlı bir artış göstermiştir. Örneğin, Kirmanoğlu (2001) 1960-2000 dönemi Türkiye ekonomisinde enflasyonun özel yatırımlar ile büyümeyi negatif olarak etkilediğini ileri sürmüştür. Keşkek ve Özhan

(2004) 1950-2002 dönemi için yaptıkları çalışmada, enflasyondaki artışın ekonomik büyümeyi negatif etkilediğini ve enflasyon oranlarındaki %10'luk bir artışın, ekonomik büyüme üzerinde %1.6 ile %2.3 değerleri arasında bir azalmaya neden olacağını tespit etmişlerdir. Berber ve Artan (2004) 1987-2003 döneminde enflasyon oranındaki %10'luk bir artışın büyümeyi %1.9 oranında azalttığına işaret ederken, Karaca (2003) ise 1987-2002 dönemi için yapmış olduğu çalışmada, enflasyondan büyümeye doğru negatif bir nedensellik ilişkisi sapta-yarak, enflasyon oranında meydana gelecek 1 puanlık artışın büyüme oranını %0.37 puan düşüreceğini tahmin etmiştir. Artan (2006) 1987.1-2003.3 döneminde enflasyon ve enflasyon belirsizliğinin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini zaman serisi verilerinden faydalananarak test etmiştir. Enflasyon belirsizliğinin elde edilmesinde GARCH analizi kullanılarak yapılan çalışmanın sonuçları, enflasyon belirsizliğindeki %1'lik bir artışın büyümeyi %3.95 oranında azalttığı, enflasyon oranındaki %1'lik bir artışın ise büyümeyi %0.56 oranında azalttığını göstermiştir. Terzi ve Olutular (2004), 1923-2003 dönemi yıllık verileri kullanarak enflasyon ve sektörel büyüme oranları arasındaki ilişkileri nedensellik bağlamında incelemişlerdir. Enflasyondan sektörel (tarım, sanayi ve hizmetler) büyümeye doğru negatif bir nedensellik ilişkisinin olduğunu tespit ettikleri çalışmalarında, yüksek oranlı enflasyonun büyü-

menin önünde bir engel olduğuna ilişkin sonuçlara erişmişlerdir.

Bu çalışmada ise, Türkiye'de enflasyonun büyüme üzerindeki etkileri 1970-2006 dönemini içeren yıllık zaman serileri kullanılarak Pesaran, Shin, Smith (2001) tarafından geliştirilen ARDL (autoregressive distributed lag) sınır testi yaklaşımıyla incelenmiştir. Ayrıca çalışmada, enflasyonun hangi orandan sonra büyüme üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğini bulabilmek amacıyla eşik enflasyon modeline yer verilmiştir. Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü takip eden ikinci bölümde, enflasyonun büyüme üzerindeki etkileri teorik ve ampirik literatür çerçevesinde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, Türkiye'deki enflasyon-büyüme ilişkisi tarihsel süreç çerçevesinde analiz edilmiştir. Model ve veri setinin tanıtıldığı dördüncü bölümü, metodoloji ve ampirik sonuçların tartışıldığı beşinci bölüm izlemiş ve son bölüm olan altıncı bölüm, çalışmanın sonuç kısmına ayrılmıştır.

TEORİK VE AMPİRİK LİTERATÜR

Enflasyonun büyüme üzerinde etkileri uzun yıllardan beri iktisatçılar arasında tartışılmaktadır. Bu tartışmaların içeriği dünya ekonomisinin içerisinde bulunduğu şartlara göre değişiklik arz etmiş ve özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde enflasyonun büyümeyi pozitif etkilediğine ilişkin tezler gündeme gelmeye başlamıştır (Erçel, 1999). Enflasyonun büyümeyi pozitif etki-

lediğine ilişkin yaklaşımların başında ise, Keynesçi okulun öncülüğünde geliştirilen Phillips Eğrisi yaklaşımı gelmektedir. Bu yaklaşım, yüksek enflasyonun işsizliği azaltarak ekonomik büyümeye pozitif katkıda bulunacağını açıklar. Keynesçi görüşe sahip iktisatçılara göre, enflasyonist finansman, kaynakların finansal sektörden reel sektöre doğru hareketliliğine yol açacak ve bu da ekonomik büyümenin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Enflasyonist finansmanın, bireylerin tasarruflarını artırması yoluyla, reel faiz oranları üzerinde düşüş etkisi yaratması ve bu yolla da yatırımların teşvik edilmesi, ekonomik büyümeyi artıran bir diğer unsur olacaktır. Ayrıca, yine Keynesçi görüş çerçevesinde parasal ücretlerin enflasyona göre yavaş ayarlandığı bir ekonomik ortamda, gelir transferinin düşük tasarruf sahiplerinden yüksek tasarruf sahiplerine doğru kayması, tasarruf eğilimi yüksek kesimin gelirlerini artırma yoluyla ekonomik büyümeyi destekleyecektir (Nell, 2000:4).

Keynesçi yaklaşımda olduğu gibi, enflasyonun yapısalcı yaklaşımı da, büyüme ile enflasyon oranları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu açıklamaktadır. Bu bağlamda, Mundell (1965) ve Tobin (1965)’in modellerinde paranın sermaye ile ikame edilebileceği varsayılarak, enflasyon oranlarındaki bir artışın, sermaye yoğunluğunu artırması yoluyla ekonomik büyümenin artacağı ifade edilmektedir (Ahmed, Mortaza, 2005:1).

1970’li yıllarda sanayileşmiş ülkelerin stagflasyon deneyimini yaşamış olmaları, enflasyonun büyümeyi pozitif etkilediğine dair görüşlerin zamanla etkisini yitirmesine neden olmuştur. Friedman, enflasyonla büyüme arasındaki ters yönlü ilişkinin olduğunu açıklayan Phillips Eğrisi yaklaşımını eleştirmiştir. Bu bağlamda, enflasyon-büyüme arasındaki ters yönlü ilişkinin kısa dönemde geçerli olabileceği, uzun dönemde ise böyle bir ilişkiye rastlanamayacağı ifade edilmiştir. Monetarist iktisatçılara göre, uzun dönemde para arzındaki artışlar fiyatları etkileyecek, reel çıktı düzeyinde ise bir değişiklik olmayacaktır. Para arzındaki artışların ekonomik büyüme oranının üzerinde olması durumunda, ekonomide yüksek bir enflasyonist ortam oluşacak ve bu durum, yatırımları ve ihracatı olumsuz etkilemesiyle ekonomik büyümeyi azaltabilecektir (Gokal, Hanif, 2004:10). Ayrıca Friedman (1977) enflasyon oranının yüksek ve dalgalı yapıya sahip olduğu bir ekonomide, nispi fiyat hareketlerinin bilgi aktarma özelliğini kaybettiğini ve bunun sonucu olarak ekonomik etkinliğin ve büyümenin olumsuz etkilendiğini ileri sürmüştür (Terzi ve Oltulular, 2004:2). Monetarist geleneğe sahip iktisatçılardan Fischer, Modigliani (1978) ise, yeni büyüme teorisi aracılığıyla enflasyon oranıyla ekonomik büyüme arasında doğrusal olmayan (nonlinear) negatif bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Onlara göre enflasyon, yatırımların verimliliğini önemli ölçüde azaltarak ekonomik

Tablo 1: Enflasyonun Büyüme Üzerine Etkileri Konusunda Yapılan Ampirik Çalışmalar

Çalışma	Dönem	Uygulandığı Ülke veya Ülke Grupları	Yöntem	Enflasyonun Büyüme Üzerine Etkisi
Fry (1981)	1962-1971 1972-1981	Pasifik gelişmekte olan ülkeler	EKK	Negatif (uzun dönemde)
Kormendi, Meguire (1985)	1950-1977	47 ülke	Yatay-kesit veri	Negatif
Gylfason (1991)	1980-1985	37 ülke	Yatay kesit veri	Negatif
Grimes (1991)	1961-1987	21 Gelişmiş ülke	Panel veri	Negatif (uzun dönemde) Pozitif (kısa dönemde)
Roubini, Salai-Martin (1992)	1960-1985	98 ülke	Yatay kesit veri	Negatif
De Gregorio (1993)	1950-1985	12 ülke	Yatay kesit veri	Negatif
Fischer (1993)	1960-1989	93 ülke	Yatay kesit ve panel veri	Negatif (yüzde 10'un üstü)
Barro (1995)	1960-1990	100 ülke	Yatay-kesit veri	Negatif
Bullard, Keating (1995)		58 ülke	Zaman serisi	Etkisiz
Aşırım (1995)	1968-1994	Türkiye	Zaman serisi	Negatif
Sarel (1996)	1970-1990	87 ülke	Panel veri	Negatif
Judson, Orphanides (1999)	1959-1992	142 ülke	Yatay kesit veri	Negatif
Bruno, Easterly (1998)	1961-1992	97 ülke	Panel veri	Negatif
Motley (1998)	1960-1990	5 gruba ayrılmış çeşitli ülkeler	Panel ve yatay kesit veri	Negatif
Ghosh, Phillips (1998)	1960-1996	145 IMF üyesi	Panel veri	Pozitif (yüzde 2-3) Negatif (yüzde 2-3'ün üzeri)
Christoffersen, Doyle (1998)	1990-1997	22 Geçiş ekonomisi	Panel veri	Negatif (yüzde 13'ün üzeri)
Burdekin vd. (2000)	1961-1992	21 sanayi ve 51 gelişmekte olan ülke	Zaman serisi	Negatif
Glyfason (1999)	1985-1994	105 ülke	Yatay kesit veri	Negatif
Mallik, Chowdhury (2001)	1957-1997	4 Güney Asya ülkesi	Eşbütünleşme ve ECM modeli	Pozitif (uzun dönemde)
Gylfason, Herbertsson (2001)	1960-1992	170 ülke	Panel veri	Negatif (yıllık yüzde 10-20'nin üstü)
Rousseau, Watctel (2001)	1960-1995	84 ülke	Panel veri	Pozitif (yüzde 6-8)
Faria, Carneiro (2001)	1980-1995	Brezilya	İki değişkenli Zaman serisi	Negatif (kısa dönemde) Yok (uzun dönemde)
Kirmanoglu (2001)	1964-2000	Türkiye	VAR	Negatif
Khan, Senhadji (2001)	1960-1998	140 ülke	Eşik Değer Modeli	Negatif (%1-3'ün üstü gelişmiş ülk.) (%11-12'in üstü gelişmekte olan ülkeler)

Arai, Kinnwall, Thoursie (2002)	1960-1995	115 ülke	Dinamik panel veri modelleri	Yok
Caporin, Di Maria (2002)	1979-1997	171 IMF ve 227 Dünya Bankası üye ülkeleri	Panel veri	Negatif
Gillman, Nakov (2003)	1950-1999	ABD ve İngiltere	Engle-Granger ve VAR	Negatif
Apergis (2003)	1960-2000	G-7 ülkeleri	Tek değişkenli GARCH modeli	Negatif (beklenmeyen enflasyon)
Karaca (2003)	1987-2002	Türkiye	Granger nedensellik	Negatif
Braun, Tella (2004)		75 ülke	EKK yöntemi	Negatif (enflasyonun değişkenliği)
Swedian (2004)	1970-2000	Ürdün	ARCH ve çoklu regresyon	Pozitif (yüzde 2’nin altı) Negatif (yüzde 2’nin üstü)
Gokal, Hanif (2004)	1970-2003	Fiji	Zaman serisi	Negatif (yüzde 5’in üstü)
Berber, Artan (2004)	1987-2003	Türkiye	Granger nedensellik	Negatif
Terzi , Oltulular (2004)	1923-2002	Türkiye	Korelasyon, EKK, Nedensellik ve VAR	Negatif (tarım, sanayi ve hizmetleri)
Vaona, Schiavo (2005)	1960-1999	167 ülke	Parametrik olmayan ve yarı parametrik model	Pozitif (yüzde 12’nin altı)
Mubarik (2005)	1973-2000	Pakistan	Granger nedensellik testi	Negatif (yüzde 9’un üstü)
Hussain (2005)	1973-2005	Pakistan	EKK	Pozitif (yüzde 5’e kadar)
Hodge (2005)	1950-2002	Güney Afrika	EKK	Negatif (orta ve uzun dönemde)
Artan (2006)	1987-2003	Türkiye	Eşbütünleşme, ECM ve GARCH	Negatif

Kaynak: Tarafımızca derlenmiştir

büyüme artışını sınırlandırmaktadır (Ahmed, Mortaza, 2005:1).

Teorik çalışmalarda olduğu gibi, ampirik çalışmalarda da enflasyonun büyüme üzerindeki etkileri konusunda tam bir görüş birliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Sarel (1995) 1970 öncesinde yapılan ampirik çalışmalarda düşük enflasyonun ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediğini veya enflasyonun büyüme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Ancak 1970 sonrasında enflasyon oranlarında hız-

lı bir yükselme görülmüş, ve bu dönemde artan enflasyon oranlarının ülkelerin büyüme oranları üzerinde negatif etkilerinin olduğunu gösteren birçok ampirik bulguya rastlanmıştır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda ise, enflasyon-büyüme ilişkisini daha net ortaya koyabilmek için doğrusal olmayan veya yapısal kırılma etkisini dahil eden yeni yöntemlerin uygulandığını görmekteyiz. Genel olarak bu yeni yöntem, eşik değeri (threshold value) olarak tanımlanan belirli bir enflasyon oranının büyüme üzerindeki etkisinin pozitif, eşik değeri geçen enf-

lasyon oranının ise negatif etkilerinin olabileceğini açıklar. Bu konuda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmesine rağmen, çalışmaların tümü, modellerde eşik değer gözetilerek enflasyon oranlarının kullanılmasının büyüme üzerindeki etkilerinin araştırılmasında daha net sonuçlara ulaşılmasının mümkün olduğunu kanıtlamıştır (Sweidan, 2004:42-43).

Tablo 1’de enflasyonun büyüme üzerindeki etkilerine ilişkin ampirik çalışma sonuçları özetlenmektedir. Bu çalışmaların çoğunda, enflasyonun büyüme üzerinde negatif etkilerinin olduğu görülmesine karşın, az da olsa büyümenin enflasyondan pozitif etkilendiği veya enflasyonun büyüme üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını gösteren çalışmalara da rastlanılmaktadır. Ayrıca son yıllarda yapılan çalışmalarda ise, enflasyon oranları için belli bir eşik değerin hesaplandığı ve buna göre enflasyonun büyüme üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmaların sayısında da hızlı bir artışın olduğu gözlenmektedir.

TARİHSEL SÜRECİ İÇERİSİNDE TÜRKİYE’DE ENFLASYON VE BÜYÜME

Türkiye ekonomisinin tipik dışa kapalı ekonomilerin bütün özelliklerini gösterdiği 1980’li yıllara kadar olan dönemde, büyüme ve sanayileşme politikalarının temelini ithal ikameci sanayileşme stratejisi oluşturmuştur. Bu strateji genel olarak 1970’li yıllara kadar başarılı olmuş ve enflasyon dü-

şük seviyelerde seyretmiştir (Erçel, 1999). 1950 yılına kadar tek rakamlı enflasyon kategorisinde yer alan Türkiye’de, 1950-1970 yılları arasında ortalama olarak enflasyon oranlarında artışlar görülmesine rağmen, enflasyon rakamları büyüme oranlarının gerisinde kalmıştır. 1963 tarihi ile başlayan planlı dönemin ilk yıllarında ise, istikrarlı büyüme ve uygulanan ekonomik politikalar, 1963-1970 döneminde enflasyonun tek haneli rakamlarda kalmasını sağlayan unsurlar olmuşlardır (Karaçor, 2007:113-115). Ancak 1970 yılında yapılan devalüasyon ve çok önemli bir sanayi girdisi olan petrolün 1970’li yıllar boyunca fiyatının sürekli artması, ithal ikameci sanayileşmenin gereği olarak yapılan ara ve yatırım malları ithalatını daha pahalı hale getirmiş ve bu durum enflasyon oranının tek haneli rakamlardan çift haneli rakamlara ulaşmasına neden olmuştur. Bu dönemde iç talepteki canlılık, kredi hacminin artması, sanayi sektörü dışındaki sektörlerin daha fazla kredilendirilmeleri enflasyonun başlıca nedenleri arasındadır. Sanayi sektörü dışında kalan sektörlerin daha fazla kredilendirilmesinin en önemli nedeni, enflasyonun belli bir oranın üzerine çıkması durumunda sanayi yatırımlarının kârlılığının azalmasıdır. Bu durum kuşkusuz uzun dönemli büyüme açısından önem taşıyan teknolojik gelişme ve sermaye birikimi üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Diğer taraftan, hızlı bir ekonomik büyümenin gerçekleştirildiği üçüncü beş yıllık kalkınma planı döneminin son

yıllarında, bütçe ve cari işlemler açığının büyümesi pahasına iç fiyatlara müdahale edilerek enflasyonda sağlanan düşüşle, sanayiye dayalı büyümenin hızlandırılması amaçlanmıştır. Görüldüğü gibi, sanayileşmenin ve büyümenin kuşkusuz ekonomik ve sosyal birçok faktörden etkilendiği 1970’li yıllarda, enflasyon büyümeyi yavaşlatıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Erçel, 1999).

1970’li yılların ortalarından itibaren artan petrol fiyatları Türkiye’de ödemeler dengesi sorununu beraberinde getirmiştir. Ödemeler dengesi sorunu, üretim için gerekli yatırım ve ara mallarının ithalatını engellemeye başlamış ve bu sürece eklenen siyasal istikrarsızlık 1970’lerin sonunda Türkiye’yi ağır bir ekonomik krize sürüklemiştir (Ay, 2007:21). İthalattaki tıkanıklıklara bağlı olarak sanayi sektörü ciddi üretim darboğazlarıyla karşı karşıya kalmış ve üretimdeki düşüş enflasyonda ani ve hızlı artışlara neden olmuştur. Yapılan devalüasyonlarla ithalatın daha pahalı hale geldiği ve sanayi sektöründe maliyetlerin yükseldiği yüksek enflasyon ortamında ekonomik büyüme gerilemiştir (Erçel, 1999). Ekonomik krizden çıkmak amacıyla 1980 yılının Ocak ayında 24 Ocak Ekonomik İstikrar Kararları alınmıştır. Kararların temelini; enflasyonun kontrol altına alınması, dış açıkların kapatılması, yabancı sermayenin özendirilmesi, imalat sanayi ve ihracatta özel sektörün ön planda tutulması, büyümenin artırılması, mevcut kapasitenin kullanılması, döviz dar-

boğazını aşmak için ihracatın özendirilmesi amacıyla kurların serbest bırakılması, tasarrufları artıracak ve yatırımları engellemeyecek düzeyde faiz oranlarının belirlenmesi gibi ekonomiyi iyileştirmeye yönelik politikalar oluşturmuştur (Kepenek, Yentürk, 1994:179).

24 Ocak 1980 istikrar önlemleri ile birlikte 1981-1983 yılları arasında büyük ölçüde kontrol altına alınan enflasyon, 1984 yılından itibaren yeniden yükselmeye başlamıştır. Artan kamu açıkları nedeni ile hızlı parasal genişleme ve ücret dışındaki maliyet öğelerinde meydana gelen artışlar enflasyondaki yükselmenin kaynağını oluşturmuştur. Enflasyonda meydana gelen yükselme, faiz oranlarının daha da yükselmesini sağlamış ve uluslararası rekabet gücünü koruyabilmek amacıyla hızlı kur ayarlamaları sürekli hale gelmiştir. Bir başka ifadeyle, bu tarihten itibaren yüksek faizler ve hızlı kur ayarlamaları Türkiye ekonomisinde kronik bir özellik kazanmıştır (Erçel, 1999). Buna karşılık, ekonomik istikrar yerine ekonomik büyüme ve istihdamın ön planda tutulduğu 1984-1987 döneminde, büyüme hızı yüksek enflasyona rağmen belirgin şekilde artış göstermiştir (Ay, 2007:22-23). Bu dönem artan talep baskısıyla enflasyonist eğilimlerin büyümeyi desteklediği dönem olarak tanımlanabilir. Ancak 1980’lerin sonunda gerek yüksek faizler ve devalüasyonlar nedeniyle sermaye yatırımlarının maliyetinde meydana gelen artış, gerekse yüksek ve istikrarsız enflas-

yon ortamının yarattığı belirsizlik, sanayi sermayesinin yatırım eğilimini büyük ölçüde azaltmış ve başta özel sektör yatırımları olmak üzere bu sektörde yapılan yatırımlar 1970’li yıllara göre önemli ölçüde gerilemiştir (Erçel, 1999). Ayrıca, başlangıçta hedeflenen yapısal dönüşümün tam anlamıyla gerçekleştirilememesi sonucu, reform sürecinin ivme kaybetmesi ve ihracata yönelik büyüme politikalarının sınırlara ulaşması da Türkiye’nin ekonomik büyüme sürecini baltalayan diğer önemli faktörler olmuşlardır (Yeldan, 2001:39). Diğer yandan, özellikle 1980’li yılların sonlarından itibaren ücretlerin artmaya başlaması, TL’nin reel olarak değer kazanması, gide rek artan bütçe açıklarının dış borç ile finans edilme isteği sonucu 1989 yılında “Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar” ile sermaye hareketleri serbestleştirilmiştir (Ay, 2007:23).

Türkiye’de sermaye hareketlerinin serbest bırakılmasıyla birlikte, kısa vadeli sermaye girişleri artan kamu ve dış ticaret açıklarının finanse edilmesinde önemli bir kolaylık sağlamıştır. Ancak, kısa vadeli sermaye girişlerinin yüksek faiz haddi ile reel döviz kurunun değişmeyeceği beklentisine bağlı olması, zaten yüksek olan faiz oranlarının daha da yükselmesi sonucunu vermiştir. Ayrıca, kısa vadeli sermaye girişleri rezervlerde artışa ve dolayısıyla parasal genişlemeye neden olarak enflasyonist baskılar yaratmıştır. Rezervlerdeki artışı parasal genişleme yoluyla enflasyonist baskılar ya-

ratmasını engellemek amacıyla Merkez Bankası’nın açık piyasa işlemlerine başvurusu ise, faiz oranlarının daha da yükselmesi sonucunu vermiştir. 1990’lı yılların başlarından itibaren görülen yüksek faiz ve enflasyon ortamı, kapasite artırıcı yeni yatırımları engellemiş ve bu koşullardan daha fazla yararlanan kesimler ticari ve mali sermaye ile faiz-rant geliri elde edenler olmuşlardır. Ekonominin iç tasarruflar yerine büyük ölçüde dış tasarrufları kullanarak gelişme gösterdiği bu yıllarda ortaya çıkan en büyük risk ise, kısa vadeli sermaye hareketlerinin yön değiştirmesi olmuştur. 1993 yılında, o ana kadar Türkiye tarihinin en yüksek dış ticaret açığı verilmesi, cari işlemler açığının önceki yıllara göre hızla artmasına neden olmuştur. Yüksek cari işlemler açığının rezervlerde erimeye neden olması devallüasyon beklentilerini arttırmıştır. Bu şartlar altında Türkiye ekonomisi 1994 finansal krizine sürüklenmiştir. Finansal kriz, reel sektörü de hızla etkilemiş ve ekonomik büyüme gerilemiştir (Erçel, 1999).

Ekonomide görülen istikrarsızlık sonucu, 5 Nisan 1994 tarihinde Ekonomik Önlemler Uygulama Planı yürürlüğe konulmuştur. Bu plan, enflasyonu hızla düşürmeyi, TL’ye istikrar kazandırmayı amaçlarken; orta vadede ekonomik ve sosyal kalkınmayı sosyal dengeleri de gözetken sürdürülebilir bir temele oturtmayı hedeflemiştir (DPT, 1994:5-7).

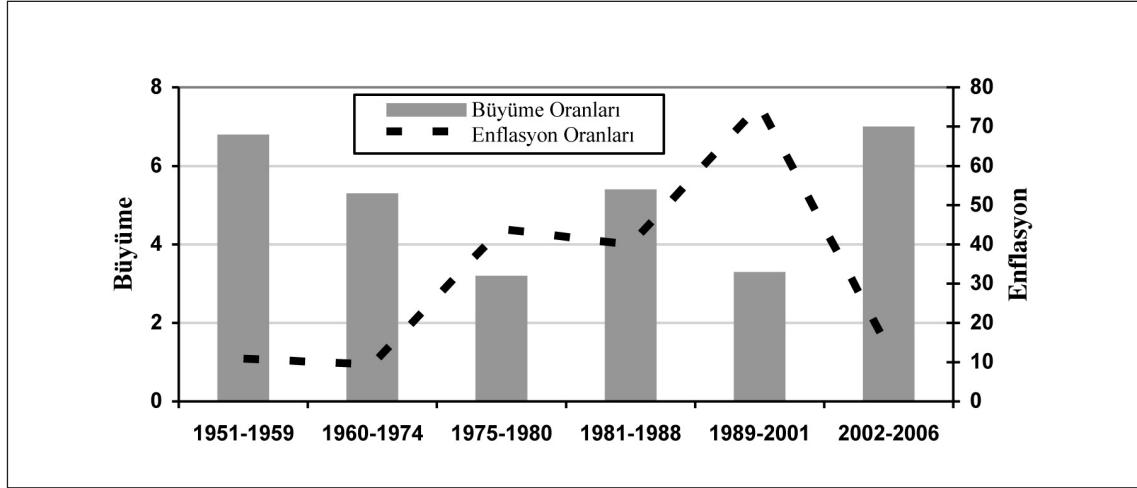
1994 yılında son dönemlerin en yüksek ve hızlı fiyat artışları yaşanarak, enflasyon

tekrar üç haneli rakamlara ulaşmıştır. Enflasyon artışlarına paralel olarak faiz oranlarının yükselmesi ile birlikte yatırımlar olumsuz etkilenmiştir. Ayrıca enflasyonun maliyet kökenli olması sonucu, artan maliyetler satışları düşürerek bazı sektörleri durma noktasına getirmiştir. Tüm bu olumsuz faktörlerin etkisiyle üretimde önemli düşüşler yaşanmıştır. 1995-1997 dönemi 1994 yılında sağlanamayan istikrarın sağlanması için çabaların devam ettiği bir dönem olmuş, ancak ekonomide temel dengeler kurulamamış, hızlı bir büyüme yaşanırken enflasyon yüksek oranlarda seyretmiştir (Karaçor, 2007:120). 1998 yılında yürürlüğe konan orta vadeli istikrar programı ekonomik göstergelerde olumlu iyileşmeler sağlanmasına rağmen, 1999 Marmara depremi, seçim ekonomisi uygulamaları, Körfez Krizi, Güneydoğu Asya ve Rusya Krizleri 1990’ların sonlarında ekonomiyi istikrarsızlığa götüren iç ve dış faktörler olmuşlardır. Ekonomide görülen tüm bu olumsuz koşulların etkisiyle, Türkiye ekonomisi 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizleriyle karşı karşıya kalmıştır. Cumhuriyet tarihinin en büyük ekonomik daralmasının yaşandığı 2001 krizinin ardından, enflasyonu düşürmede nominal çapa olarak kullanılabilecek öngörülebilir döviz kuru rejimi için gerekli olan siyasal ve kurumsal kredibilite kaybolmuştur. Bunun sonucu olarak Merkez Bankası, dalgalı kur rejimi ile birlikte kur çapasından vazgeçmiş; ortaya çıkan nominal çapa eksikliğini gidermek amacıyla da kade-

meli olarak enflasyon hedeflemesi rejimine geçişi öngörmüştür. Enflasyon hedeflemesine geçiş için bir hazırlık dönemi olarak nitelendirilebilecek olan 2002-2005 döneminde “örtük enflasyon hedeflemesi” stratejisi benimsenmiş ve bu dönemde enflasyon hedeflemesi için gerekli istikrar ve güven ortamı sağlanmıştır.

Uygulanan sıkı para ve maliye politikaları ile birlikte devam eden yapısal reformların katkısıyla, 2002 yılından itibaren fiyat istikrarı konusunda ciddi mesafeler alınmıştır. 2002-2005 döneminde enflasyon oranları belirlenmiş hedefin altında kalarak, son 37 yılın en düşük seviyesine gerilemiştir. 2005 yılında örtük enflasyon hedeflemesi, açık enflasyon hedeflemesi rejiminin pek çok unsurunu içeren bir nitelik kazanmış ve bu rejimin uygulanabilmesi için gerekli ön koşullarda da önemli mesafeler alınmıştır. Alınan tüm bu mesafelere paralel olarak Merkez Bankası 2006 yılında “Açık Enflasyon Hedeflemesi” rejimi uygulamaya başlamıştır (Maliye Bakanlığı, 2006:107-108).

2002 yılında uygulamaya konulan makro ekonomik programla birlikte sürdürülebilir büyüme sürecine giren Türkiye ekonomisi, 2003 ve 2004 yıllarında hedeflerin üzerinde bir büyüme performansı gerçekleştirmiştir. Ekonomide yaşanan istikrar ve güven ortamı ile birlikte ekonomideki büyüme trendi 2005 ve 2006 yıllarında da devam etmiş ve son 5 yılda fiyat istikrarını içeren mali ve parasal disiplin, Türkiye ekonomisinde

Grafik 1: Türkiye’de Dönemler İtibariyle Ortalama Büyüme ve Enflasyon Oranları (%)

Not: Enflasyon oranları TEFE, büyüme oranları GSYİH cinsindendir.

Kaynak: TÜİK verilerinden oluşturulmuştur

olumlu makroekonomik gelişmeleri beraberinde getirmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye’de 1970’li yıllardan sonra enflasyon oranlarının çift haneli rakamlara ulaşması ile birlikte enflasyonun büyüme üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Özellikle 1990’lı yıllarda enflasyonun daha kronik bir hal almasıyla birlikte reel ücretler azalmış, reel faiz oranları yükselmiş ve ekonomide belirsizlik artmıştır. Yüksek enflasyonun ekonomi üzerinde yaratmış olduğu tüm bu olumsuz etkiler, iç talepte önemli daralmalara neden olmuştur. Grafik 1’den görüldüğü gibi, 1990’lı yıllarda yüksek enflasyonun yaratmış olduğu bu olumsuzlukların, 1989-2001 dönemi ortalama büyüme oranlarını negatif olarak etkilediği anlaşılmaktadır.

Türkiye’nin 2001 yılı ve öncesi dönemde

yüksek seyreden enflasyon oranlarının büyüme azalttığı görülmeye karşın, 2001 Kriz sonrası dönemde fiyatlarda istikrarın sağlanmış olmasının büyüme üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir (Grafik 1). Bu dönemde uygulanan sıkı para ve maliye politikalarının enflasyon oranlarının düşürülmesinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Enflasyon oranlarındaki düşüşle birlikte reel faiz oranlarının gerilemesi, belirsizliklerin azalması ve güven ortamının oluşması 2001 sonrası dönemdeki yüksek oranlı büyüme teşvik eden önemli faktörler olmuşlardır.

MODEL VE VERİ SETİ

Bu çalışmada enflasyonun büyüme üzerindeki etkisini test etmede aşağıdaki model kullanılmaktadır:

$$BUY_t = \alpha_0 + ENF_t + u_t \quad (1)$$

Burada; BUY_t reel GSYİH cinsinden büyüme oranlarını, ENF_t TEFE cinsinden enflasyon oranlarını ve ut hata terimini göstermektedir. 1970-2006 dönemini kapsayan veriler 1987=100 bazlı olup, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun web sitesinden (<http://www.tuik.gov.tr>) alınmıştır. Veriler yıllık olup, büyüme değerleri bir önceki yılsonuna göre, enflasyon değerleri ise on iki aylık ortalama değişim (%) değerlerine göre redir.

METODOLOJİ VE AMPİRİK SONUÇLAR

Birim Kök Testi

Genel olarak geleneksel tahmin yöntemlerini kullanan ekonometrik çalışmalarda, değişkenlerin kovaryansının ve ortalamasının sabit ve zamandan bağımsız olduğu varsayılmaktadır. Ancak, makro değişkenlere uygulanan birim kök testleri sonucu bu varsayımların her zaman geçerli olmadığı ortaya çıkmıştır. Durağan olmayan veya birim kök içeren değişkenler zaman içerisinde ortalaması ve varyansı değişen değişkenlerdir. Birim kök içeren, yani durağan olmayan değişkenler üzerinde yapılan EKK yönteminin testi güvenilir olmayan sonuçlara yol açacağı belirtilmiş ve bu tür tahminlere “sahte regresyon” analizleri denilmiştir (Ertek, 1996:379-380). Sahte regresyon durumunun ortaya çıkmaması için önce serilerin durağan olup olmadıklarının test edilmesi ve durağan değilse durağan hale getirilmeleri gerekmektedir.

Bu çalışmada enflasyon ve büyüme değişkenlerinin durağan olup olmadıklarının belirlenebilmesi için (2) ve (3) numaralı denklemlerle ifade edilen genişletilmiş Dickey-Fuller (Augmented Dickey Fuller-ADF) (Dickey ve Fuller, 1981) ve Phillips-Perron (PP) (1988) testlerinden yararlanılmıştır.

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^n \gamma_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta y_t = \alpha + \beta t + \delta y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Bu denklemlerdeki y durağanlık testine konu olan değişkeni, Δ birinci derece fark operatörünü, t doğrusal zaman trendini, ε hata terimini, n ise bağımlı değişken gecikme sayısını göstermektedir. Denklem (1)’deki gecikme sayısı genelde Akaike bilgi kriteri (Akaike information criterion: AIC) veya Schwarz kriteri (Schwarz criterion: SC) kullanılarak belirlenmektedir. Bu çalışmada ADF testindeki gecikme uzunluklarını belirlenmesinde AIC kullanılması tercih edilmiştir.

ADF ve PP testleri, yukarıdaki denklemlerde yer alan δ katsayısının sıfıra eşit olup olmadığını test eder. Bu sınama, ADF ve PP- t istatistiklerinden elde edilen değerlerin MacKinnon kritik değerlerinin karşılaştırılmasına dayanır. Eğer hesaplanan ADF ve PP- t istatistikleri, MacKinnon kritik değerlerinden mutlak anlamda büyükse ele

Tablo 2: ADF ve PP Birim Kök Testleri Sonuçları

Değişkenler	Augmented Dickey – Fuller (ADF)			Phillips-Perron (PP)
	Sabit, Trendsiz	Sabit, Trendli	Sabit, Trendsiz	Sabit, Trendli
BUY	-6.58 ^a (0)	-6.49 ^a (0)	-6.58 ^a (1)	-6.49 ^a (2)
ENF	-2.60 ^b (0)	-2.35 ^b (0)	-2.54 ^b (3)	-2.24 ^b (3)

Not: ADF testinde parantez içindeki değerler AIC'ye göre belirlenen optimum gecikme uzunluklarını göstermektedir. PP testinde ise, parantez içindeki değerler Bandwith değerlerini göstermekte olup, bu değerler için Newey-West using Bartlett kernel kullanılmıştır. ADF ve PP için kritik değerler, trendsiz model için, %1=-3.62, %5=-2.94, %10=-2.61 ve trendli model için, %1=-4.23, %5=-3.54, %10=-3.20 olup, test istatistikleri, MacKinnon (1996) kritik değerlerine dayanmaktadır. a, katsayıların seviye değerinde %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. b, katsayıların seviye değerinde durağan olmadıklarını, birinci farklarında durağan olduklarını göstermektedir.

alınan zaman serisi durağan demektir. Aksi takdirde seri durağan değildir ve durağanlığı sağlanıncaya kadar farkının alınması gerekir.

Tablo 2'de (2) ve (3) nolu denklemlerin çözümü sonucu elde edilen ADF ve PP birim kök test sonuçları verilmiştir.

ADF ve PP birim kök test sonuçları, BUY serisinin seviye değerinde birim kök içermediğini yani duran olduğunu gösterirken, ENF serisinin ise birinci farkının durağan olduğunu göstermektedir. Teknik ifadeyle BUY serisi I(0), ENF serisi I(1) dir.

Eşbütünleşme Testi

Birim kök test sonuçlarına göre çalışmada kullanılan değişkenlerin farklı derecelerde durağan olmaları, Engle ve Granger (1987) ve Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990) tarafından geliştirilen eşbütünleşme testlerinin kullanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu testlerin uygulanabilmesi

için, tüm serilerin aynı dereceden durağan olma şartı aranmaktadır. Dolayısıyla, bizim örneğimizde de büyüme serisi düzeyde durağan çıkarken, enflasyon serisi birinci farkında durağan çıkmıştır. Bu durumda bu çalışmada Engle-Granger ve Johansen eşbütünleşme testlerinin kullanılması söz konusu değildir.

Pesaran, Shin, Smith (2001) tarafından geliştirilen sınır testi (bounds test) yaklaşımı bu sorunu ortadan kaldırmaktadır. Bu yaklaşımda, serilerin hangi düzeyde durağan olduklarına (I(0) ve I(1)) bakılmaksızın seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi araştırılabilmektedir. Ayrıca sınır testi yaklaşımı, düşük sayıda gözlemi içeren verilerle de sağlıklı sonuçlar vermektedir (Narayan, Narayan, 2005: 429).

Bir kısıtlanmamış hata düzeltme modeline (unrestricted error correction model: UECM) dayanan bu testin çalışmamıza uyarlanmış şekli aşağıdaki gibidir.

$$\Delta BUY_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_{1i} \Delta BUY_{t-i} + \sum_{i=0}^n \alpha_{2i} \Delta ENF_{t-i} + \alpha_3 BUY_{t-1} + \alpha_4 ENF_{t-1} + u_t \quad (4)$$

Yukarıdaki denklemde eşbütünleşme ilişkisi ($H_0 : a_3 = a_4 = 0$) hipotezinin test edilmesine dayanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birinci dönem gecikmeleri için hesaplanan F istatistik değeri, Pesaran, Shin, Smith (2001) çalışmasında verilen alt ve üst kritik değerlerle karşılaştırılır. Hesaplanan F istatistiği üst kritik değer üzerindeyse seriler arasında bir eşbütünleşme ilişkisinin olduğuna, alt değer altında kalmasında ise eşbütünleşme ilişkisinin olmadığına karar verilmektedir. Hesaplanan F istatistiğinin alt ve üst kritik değerlerin arasına düştüğü durumda ise, kesin bir yorum yapılamamakta, bu durumda diğer eşbütünleşme testlerine başvurulması zorunluluğu doğmaktadır.

Yukarıdaki UECM modelinde yer alan “n” gecikme uzunluğunu göstermektedir. Gecikme uzunluklarının belirlenmesinde AIC, SC, FPE ve HQ gibi kritik değerlerden yararlanılır ve en küçük kritik değeri sağlayan gecikme uzunluğu modelin gecikme uzunluğu olarak belirlenir. Ancak, burada seçilen kritik değerin en küçük olduğu gecikme uzunluğu ile belirlenen modelde otokorelasyon problemi varsa, bu durumda ikinci en küçük değere sahip gecikme uzunluğu seçilir, eğer otokorelasyon problemi hala devam ediyorsa bu problem ortadan kaldırılana kadar bu işleme devam edilir. Dolayısıyla, UECM modelinin sağlıklı so-

nuç vermesi için hata terimleri arasında ardışık bağımlılık probleminin olmaması gerekmektedir.

Bu çalışmanın veri seti yıllık olduğu için maksimum gecikme uzunluğu 5 olarak alınmış ve gecikme sayıları AIC kullanılarak belirlenmiştir.

Tablo 3: Gecikme Sayısının Belirlenmesi

n	AIC	Breusch-Godfrey Otokorelasyon Testi
1	5.651	0.656
2	5.792	1.344
3	5.843	0.332
4	5.994	0.085
5	6.093	0.202

Tablo 3’te görüldüğü gibi, en küçük AIC değerine sahip gecikme uzunluğu 1 olarak belirlenmiştir. Bu gecikme sayısında hata terimleri arasında ardışık bağımlılık probleminin olmadığını göstermektedir. Uygun gecikme sayısı belirlendikten sonra sınır testi yaklaşımıyla seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin araştırılmasına geçilmiştir. Tablo 4’te hesaplanan F istatistiği değeri ile Pesaran, Shin, Smith (2001)’den alınan %1 ve %5’lik anlamlılık düzeylerindeki alt ve üst sınır kritik değerler gösterilmektedir.

Tablo 4’te hesaplanan F istatistik değeri için %5 anlamlılık düzeyinde Pesaran’ın üst kritik değerlerini aştığı görülmektedir. Bu

Tablo 4: Sınır Testi Sonuçları

k	F istatistiği	%1 Kritik Değer		%5 Kritik Değer	
		Alt Sınır	Üst Sınır	Alt Sınır	Üst Sınır
1	6.23	6.84	7.84	4.94	5.73

Not: k, 4 numaralı denklemdeki açıklayıcı değişken sayısıdır. Kritik değerler Pesaran, Shin, Smith (2001:300) deki Tablo CI(iii)'ten alınmıştır.

sonuç, seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu gösterdiğinden, seriler arasındaki uzun ve kısa dönem ilişkilerinin belirlenmesinde ARDL (Autoregressive Distribution Lag) modeli kullanılması mümkün olmaktadır.

Uzun Dönem İlişkisi

Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisi ARDL yöntemiyle incelenmiştir. Kullanılan ARDL modeli aşağıda gösterildiği gibidir.

$$BUY_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^m \alpha_{1i} BUY_{t-i} + \sum_{i=0}^n \alpha_{2i} ENF_{t-i} + u_t \quad (5)$$

ARDL modelinde gecikme uzunluklarının belirlenmesinde AIC kullanılmıştır. Maksimum gecikme uzunluğu 5 olarak alınmış ve her gecikme için AIC değerleri hesaplanmıştır. Gecikme uzunluklarının belirlenmesinde Kamas, Joyce (1993)'ün nedensellik analizlerinde önerdikleri yöntem kullanılmıştır. Bu yönteme göre, ilk önce belirlenen en büyük gecikme uzunluğu üzerinden bağımlı değişken olan büyüme değişkeninin sadece kendi gecikme değerlerine göre regresyon gerçekleştirilerek, en küçük AIC değerine sahip olan ge-

cikme sayısı optimum gecikme sayısı olarak belirlenmiştir. Daha sonra bağımlı değişkenin seçilen gecikme sayısı sabit tutulup, enflasyon değişkeninin olası tüm gecikmeleri ile regresyon modelleri oluşturularak, en küçük AIC değerini veren bu açıklayıcı değişkenin gecikme sayısı belirlenmiştir.

En küçük AIC değeri, büyüme değişkeninin 1 gecikmeli, enflasyon değişkeninin ise cari değeri ile yapılan regresyon tahminin-

Tablo 5: ARDL (1, 0) Modeli Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	t-istatistiği
Sabit	9.567	6.348***
BUY_{t-1}	-0.246	-1.659
ENF_t	-0.087	-3.766***
Uzun Dönem Katsayıları		
Sabit	7.677	7.670***
ENF	-0.070	-3.760***
$R^2 = 0.311$ $DW = 1.855$ $F \text{ istatistiği} = 7.452 (0.002)$ $\text{Ardışık Bağımlılık (B-G)} = 0.624 (0.542)$ $\text{Ramsey Reset} = 0.053 (0.817)$ $\text{Normallik} = 2.920 (0.232)$ $\text{Değişken Varyans} = 2.008 (0.117)$		
*** %1 düzeyinde anlamlılığını gösterir. Parantez içindeki rakamlar olasılık değerlerini göstermektedir.		

den elde edilmiştir. Yani tahmin edilecek model ARDL (1,0) modeli olup, bu modele ilişkin tahmin sonuçları Tablo 5’te gösterilmektedir.

Modele ilişkin diagnostik test sonuçları, tahminlerde herhangi bir ekonometrik sorunun olmadığını göstermektedir. Tablo 5’teki enflasyon değişkeninin uzun dönem katsayısı, negatif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu sonuç, enflasyonun ekonomik büyümeyi uzun dönemde negatif olarak etkilediğini göstermektedir.

Kısa Dönem İlişkisi

$$\Delta BUY_t = \alpha_0 + ECM_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_{1i} \Delta BUY_{t-i} + \sum_{i=0}^n \alpha_{2i} \Delta ENF_{t-i} + u_t \quad (6)$$

Değişkenler arasındaki kısa dönem ilişkisi ise ARDL yaklaşımına dayalı bir hata düzeltme modeli ile araştırılmıştır. Bu model aşağıda görülmektedir.

Bu modeldeki değişkeni uzun dönem ilişkisinden elde edilen hata terimleri serisinin bir dönem gecikmeli değeridir. Bu değişkenin katsayısı kısa dönemdeki denge-sizliğin ne kadarının uzun dönemde düzel-tileceğini gösterir. Bu katsayının işaretinin negatif olması beklenir.

Bu modeldeki gecikme uzunlukları da AIC yardımıyla ve uzun dönem ilişkisinin araştırılması sırasında kullanılan yöntemle belirlenmiştir. Yine maksimum gecikme uzunluğunun 5 olarak alındığı bu işlem sonucunda, kısa dönem ilişkisinin ARDL

(2,1) modeli ile araştırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6, hata düzeltme modelinin tahmin sonuçlarını göstermektedir.

Hata düzeltme modelindeki hata terimi (ECMt-1), beklendiği gibi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Hata düzeltme teriminin katsayısı -0.707’dir. Bu, bir şokun ilk yılda yaklaşık yüzde 71 gibi bir hızla dengeye yaklaştığı anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu modelde de, uzun dönemde olduğu gibi enflasyon değişkeninin cari değeri ile büyüme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin ol-

Tablo 6: ARDL (2,1) Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	t-istatistiği
Sabit	0.011	0.017
BUY_{t-1}	-0.469	-2.106**
BUY_{t-2}	-0.060	-0.382
ENF_t	-0.117	-3.842***
ENF_{t-1}	-0.046	-1.192
ECM_{t-1}	-0.707	-2.608**
R ² = 0.719		
DW = 1.921		
F istatistiği = 14.354 (0.000)		
Ardışık Bağımlılık (B-G) =0.685 (0.512)		
Ramsey Reset = 0.038 (0.845)		
Normallik =10.171 (0.006)		
Değişen Varyans = 0.602 (0.795)		
, * %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığını gösterir. Parantez içindeki rakamlar olasılık değerlerini göstermektedir.		

duğu görülmektedir. Dolayısıyla, kısa dönem sonuçlarının uzun dönem sonuçlarıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Enflasyon Eşik Değerinin Hesaplanması

Türkiye’de enflasyonun büyüme üzerinde negatif etkilerinin olduğu görüldükten sonra, bu kısımda enflasyonun hangi düzeyden sonra büyüme üzerinde negatif etkilerinin olabileceği tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu amaçla bu çalışmada, Ahmed, Mortaza (2005) ve Sweidan (2004) çalışmalarında kullandıkları eşik enflasyon modelinden yararlanılmıştır. Bu modelin çalışmamıza uyarlanmış biçimi aşağıdaki gibidir:

$$BUY_t = \alpha_0 + \alpha_1 ENF_t + \alpha_2 D(ENF_t - K) + U_t \quad (7)$$

Burada K, yapısal kırılma noktasını gösteren (eşik değer) enflasyon oranını ve D kukla değişkenini göstermektedir. Enflasyonun eşik değeri geçtiği durumlarda kukla değişken 1 değerini, tersi durumda veya eşik değere eşit olduğu durumlarda ise 0 değerini almaktadır.

Kukla değişkeninin katsayısı (α_2) enflasyon oranının yapısal kırılma noktasından büyük olduğu durumda, enflasyonun büyü-

me üzerindeki etkisini ölçmektedir. α_1 katsayısı ise enflasyon oranının yapısal kırılma noktasından küçük olduğu durumda, enflasyonun büyüme üzerindeki etkisini göstermektedir. Sonuç olarak iki katsayının toplamı ($\alpha_1 + \alpha_2$) enflasyon oranının iki katına çıktığı durumda, yıllık ekonomik büyüme oranını vermektedir. Optimal eşik değeri hesaplanırken, çeşitli enflasyon oranlarının büyüme üzerindeki etkilerini açıklayan regresyon modellerinde, en yüksek R2 değeri veya hata terimlerinin katsayılarının toplamının karesinin (RSS) en küçük olduğu değer seçilmektedir. Bu çalışmada R2 değerlerinin kullanılması tercih edilmiştir.

Türkiye’de 1970-2006 dönemi için, enflasyonun büyümeyi hangi eşik değer noktasından sonra negatif olarak etkilediğini bulabilmek için, farklı eşik değer enflasyon (K) oranları için birçok regresyon modeli EKK yöntemiyle tahmin edilmiştir. Analiz yapılan döneme ilişkin K değerleri, düşük enflasyon oranından başlanılarak her model için giderek artırılmıştır. Çalışmanın enflasyon veri setine bağlı olarak K değeri %8’den başlatılmış ve %20’ye kadar genişletilmiştir. Tahmin sonuçları Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7: Eşik Değerli Regresyon Analizinin Sonuçları
(Bağımlı Değişken: BUY)

K	Değişkenler	Katsayı	t istatistiği	R ²
% 8	ENF	-0.078	-3.39 (0.00)***	0.255
	D(ENF-K)	-4.339	-1.09 (0.28)	
	C	8.101	6.47 (0.00)***	
% 9	ENF	-0.08	-3.36 (0.00)***	0.249
	D(ENF-K)	-1.79	-0.97 (0.33)	
	C	8.19	6.29 (0.00)***	
% 10	ENF	-0.08	-3.33 (0.00)***	0.246
	D(ENF-K)	-1.03	-0.90 (0.37)	
	C	8.17	6.23 (0.00)***	
% 11	ENF	-0.08	-3.30 (0.00)***	0.247
	D(ENF-K)	-0.76	-0.91(0.36)	
	C	8.31	6.04 (0.00)***	
% 12	ENF	-0.08	-3.21 (0.00)***	0.243
	D(ENF-K)	-0.51	-0.80 (0.42)	
	C	8.34	5.78 (0.00)***	
% 13	ENF	-0.08	-3.14 (0.00)***	0.240
	D(ENF-K)	-0.37	-0.72 (0.72)	
	C	8.32	5.63 (0.00)***	
% 14	ENF	-0.08	-3.09 (0.00)***	0.238
	D(ENF-K)	-0.27	-0.66 (0.51)	
	C	8.28	5.54 (0.00)***	
% 15	ENF	-0.08	-3.06 (0.00)***	0.237
	D(ENF-K)	-0.21	-0.61 (0.54)	
	C	8.26	5.48 (0.00)***	
% 16	ENF	-0.08	-3.04 (0.00)***	0.236
	D(ENF-K)	-0.17	-0.58 (0.56)	
	C	8.23	5.44 (0.00)***	
% 17	ENF	-0.07	-2.65 (0.01)**	0.228
	D(ENF-K)	-0.01	-0.07 (0.94)	
	C	7.79	4.81 (0.00)***	
% 18	ENF	-0.07	-2.90 (0.06)*	0.233
	D(ENF-K)	-0.11	-0.45 (0.65)	
	C	8.17	5.15 (0.00)***	
% 19	ENF	-0.07	-2.61 (0.01)**	0.229
	D(ENF-K)	-0.02	-0.10 (0.92)	
	C	7.82	4.69 (0.00)***	
% 20	ENF	-0.07	-2.76 (0.00)***	0.231
	D(ENF-K)	-0.07	-0.33 (0.73)	
	C	8.09	4.87 (0.00)***	
Not: Parantez içindeki değerler p-olasılık değerleridir. *, **, *** %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılıklarını gösterir.				

Tablo 7’de görüldüğü gibi, enflasyon değişkeninin yer aldığı tüm modellerde enflasyon katsayılarının negatif ve istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmesine karşın, farklı eşik değer enflasyon (K) değerleri için tahmin edilen modellerde ise, hesaplanan enflasyon eşik değer kukla katsayılarının negatif, ancak istatistiksel olarak anlamsız oldukları görülmektedir. En yüksek R2 değerine sahip model için K değeri % 8 bulunmuştur. Bu değer üzerinde hesaplanan K değerlerinde ise, R2’nin giderek düştüğü ve buna bağlı olarak da enflasyon kukla eşik değer katsayısının anlamlılıklarının da giderek azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, tahmin edilen modellerde enflasyonun eşik değerini anlamlı kılan bir sonuca ulaşamamıştır. Bu sonuç, Artan (2006)’ın aynı konuyla ilgili daha kısa bir dönem (1987-2003) için yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Enflasyon için eşik değer belirlenememesinin nedeni, Türkiye’nin 1970-2006 dönemi için yeterli düşük enflasyon verisi olmamasıyla açıklanabilir.

SONUÇ

1970’li yıllardan sonra tüm dünyada enflasyon içinde durgunluk yaşanması, o zamana kadar geçerli olan enflasyonun büyüme üzerinde pozitif etkilerinin olduğuna ilişkin Keynesçi düşünceyi temelinden sarsarak, enflasyonun büyüme üzerinde negatif etkilerinin olduğunu savunan Monetarist görüşü geçerli kılmıştır. Konuyla ilgili yapılan ampirik çalışmaların çoğunda ise, enflasyonun ekonomik büyümeyi negatif

etkilediğine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

Türkiye’de 1970’li yıllardan sonra enflasyon oranlarının çift haneli rakamlara ulaşması ile birlikte enflasyonun büyüme üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Özellikle 1990’lı yıllarda enflasyonun daha kronik bir hal almasıyla birlikte reel ücretler azalmış, reel faiz oranları yükselmiş ve ekonomide belirsizlik artmıştır. Tüm bu faktörlerin olumsuz etkisiyle büyüme oranları da gerilemiştir. 1990’lı yıllarda yüksek enflasyonun yaratmış olduğu bu olumsuzluklar, 2000’li yılların başlarına kadar devam etmiştir. 2001 Kriz sonrası dönemde ise uygulanan sıkı para ve maliye politikalarının, enflasyon oranlarının düşürülmesinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Enflasyon oranlarındaki düşüşle birlikte reel faiz oranlarının gerilemesi, belirsizliklerin azalması ve güven ortamının oluşması 2001 sonrası dönemdeki yüksek oranlı büyümeyi teşvik eden önemli faktörler olmuşlardır.

Bu çalışmada, Türkiye’de enflasyonun büyüme üzerindeki etkisi 1970-2006 dönemi yıllık enflasyon ve büyüme verileri kullanılarak ampirik olarak test edilmiştir. Değişkenlere uygulanan birim kök test sonuçları, büyüme serisinin I(0) ve enflasyon serisinin I(1) olduğunu ortaya koymuştur. Seriler farklı derecelerden durağan oldukları için aralarındaki ilişki ARDL sınır testi yaklaşımıyla araştırılmıştır. ARDL modellerinden elde edilen sonuçlar, enflasyonun büyüme üzerinde hem uzun hem de kısa

dönemde istatistiksel olarak anlamlı negatif etkilerinin olduğunu göstermiştir.

Elde edilen bu sonuçlar, Türkiye’de fiyat istikrarını sağlamaya yönelik politikaların büyüme üzerinde olumlu etkilerinin olacağını göstermesi açısından önemlidir. Nitekim son yıllarda fiyat istikrarını sağlamaya dönük iktisat politikalarının izlenmesi sonucunda, enflasyon oranlarında önemli düşüşler gerçekleşmiş ve bu durum Türkiye’nin sürdürülebilir bir büyüme hızına ulaşmasını sağlamıştır.

Ayrıca bu çalışmada, Türkiye’de enflasyonun hangi orandan sonra büyümeyi olumsuz etkilediğini bulabilmek için, eşik enflasyon modeline yer verilmiştir. Ancak tahmin edilen modellerde, Türkiye’nin

1970-2006 dönemi için yeterli düşük enflasyon verisi olmamasından dolayı, enflasyonun eşik değerini anlamlı kılan bir sonuca ulaşamamıştır. Buna karşılık, Türkiye’nin son birkaç yıldır sürdürülen düşük enflasyon oranlarının ileriki yıllarda da devam ettirmesi halinde, bu sorunun ortadan kalkabileceği gözükmektedir. Dolayısıyla enflasyon-büyüme konusuyla ilgili bundan sonraki çalışmaların, enflasyonun eşik değerinin araştırılmasına yönelik olacağını söyleyebiliriz. Gelecekte bu konuda önemli mesafeler alındığı durumda ise, gerek enflasyon hedefinin belirlenmesinde gerekse bu hedefe yönelik politikaların oluşturulmasında, politika uygulayıcılarına önemli katkılar sağlayacağını düşünmek yanlış olmayacaktır.



KAYNAKÇA

- Ahmed, S. ve Mortaza, G. (2005), "Inflation and Economic Growth in Bangladesh:1981-2005", Policy Analysis Unit (PAU) Working Paper Series WP 0604.
- Apergis N. (2003), "Inflation, Output Growth, Volatility and Causality: Evidence from Panel Data and the G7 Countries", *Economic Letters* (83): 185-191.
- Arai, M.; Kinnwall, M.; Thoursie, P.S. (2002), "Cyclical and Causal Patterns of Inflation and GDP Growth", *Research Paper in Economics* (2002:5), Stockholm University, Department of Economics (February).
- Artan, S. (2006), "Türkiye'de Enflasyon, Enflasyon Belirsizliği ve Büyüme", *Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni* (2006:14): 1-19.
- Aşırım, O. (1995), "Output Inflation Trade off: Evidence from Turkey", *The Central Bank of the Republic of Turkey Research Department Discussion Paper* (9506) (April).
- Ay, A. (2007), "Tarihsel Süreç İçerisinde Türkiye'de Büyüme", (Ed: Ahmet Ay), *Türkiye Ekonomisi*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Barro, R.J. (1995), "Inflation and Economic Growth", *NBER Working Paper Series* (5326) (October).
- Berber, M. ve Artan S. (2004), "Türkiye'de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Teori, Literatür ve Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi* 18(3-4): 1-17.
- Braun, M ve Tela, D.R. (2004), "Inflation, Inflation Variability, and Corruption", *Economics & Politics* (16): 77-100.
- Bruno, M. ve Easterly, W. (1998), "Inflation Crises and Long Run Growth", *Journal of Monetary Economics* (41): 3-26.
- Bullard, J. ve Keating, J.W. (1995), "The Long-Run Relationship between Inflation and Output in Postwar Economies", *Journal of Monetary Economics* 36(3): 477-496.
- Burdekin, R.C.K; Denzau, A.T; Keil, M.W; Sitthiyot, T ve Willett, T.D. (2000), "Non-linear Effects of Inflation on Growth: Comment", *Claremont Colleges Working Papers in Economics* (August).
- Caparin, M ve DI Maria, C. (2002), "Inflation and Growth: Some Panel Data Evidence", *GRETA Working Paper* (n.02.09) (December).
- Christoffersen, P.F ve Doyle, P. (1998), "From Inflation to Growth: Eight Years of Transition", *IMF Working Paper* (98/100) (July).
- De Gregorio, J. (1993), "Inflation, Taxation, and Long-Run Growth", *Journal of Monetary Economics* (31): 171-198.
- Dickey, D.A ve Fuller, W.A. (1981), "Like-

- likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root”, *Econometrica* 49(4): 1057-1072.
- DPT (1994), *Ekonomik Önlemler Uygulama Planı*, (5 Nisan 1994), Ankara.
- Engle, R.F. ve Granger C.W.J. (1987), “Cointegration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing”, *Econometrica* (55): 251-276.
- Erçel, G. (1999), “Türkiye’de Enflasyon ve Büyüme İlişkisi: Genel Bir Değerlendirme”,
<http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/konusma/tur/2000/enflasyon.html>
- Ertek, T. (1996), *Ekonometriye Giriş*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Faria, J.R ve Carneiro, F.G. (2001), “Does High Inflation Affect Growth in the Long and Short Run?”, *Journal of Applied Economics* 4(1): 89-105.
- Fischer, S. ve Modigliani, F. (1978), “Towards and Understanding of the Real Effects and Costs of Inflation,” *Weltwirtschaftliches Archiv* (114): 810-833.
- Fischer, S. (1993), “The Role of Macroeconomic Factors in Growth”, NBER Working Paper Series (4565) (December).
- Friedman, M. (1977), “Nobel Lecture: Inflation and Unemployment”, *Journal of Political Economy* (85): 451-72.
- FRY, M.J. (1981), “Inflation and Economic Growth in Pasific Basin Developing Economies”, Federal Rezerve Bank of San Francisco Economic Review (Fall).
- Ghosh, A. ve Phillips, S. (1998), “Inflation, Disinflation and Growth”, IMF Working Paper (98/68) (May).
- Gillman, M. ve Nakov, A. (2003), “A Revised Tobin Effect from Inflation: Relative Input Price and Capital Ratio Realignments, USA and UK, 1959-1999”, *Economica*, London School of Economics and Political Science” 70(279): 439-450.
- Gokal, V. ve Hanif, S. (2004), “Relationship Between Inflation and Economic Growth”, Economics Department, Reserve Bank of Fiji, Working Paper 2004/4.
- Grimes, A. (1991), “The Effects of Inflation on Growth: Some International Evidence”, *Weltwirtschaftliches Archiv* (127): 631-644.
- Gylfason, T. (1991), “Inflation, Growth, and External Debt: A View of the Landscape”, *World Economy*, 14(3): 279-297.
- Gylfason, T. (1999), “Exports, Inflation and Growth”, *World Development* (27): 1031-1057.
- Gylfason, T. ve Herbertsson, T.T. (2001), “Does Inflation Matter for Growth?”, *Japan and the World Economy* (13): 405-428.
- Hodge, D. (2005), “Inflation and Growth in South Africa”, *Cambridge Journal of Economics*, (doi:10.1093/cje/bei051): 1-19.
- Hussain, M. (2005), “Inflation and Growth: Estimation of Threshold Point for Pakistan”, PBR Research Paper (October).

- Johansen, S. (1988), “Statistical Analysis of Cointegration Vectors”, *Journal of Economic Dynamics and Control* (12): 231-254.
- Johansen, S. ve Juselius, K. (1990), “Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration with Application to the Demand for Money”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* (52): 169-210.
- Judson, R. ve Orphanides, A. (1999), “Inflation, Volatility and Growth”, *International Finance* 2(1): 117-138.
- Kamas, L. ve Joyce, J.P. (1993), “Money, Income and Prices under Fixed Exchange Rates: Evidence from Causality Tests and VARs”, *Journal of Macroeconomics* 15(4): 747- 768.
- Karaca, O. (2003), “Türkiye’de Enflasyon-Büyüme İlişkisi: Zaman Serileri Analizi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* (4): 247-255.
- Karaçor, Z. (2007), “Enflasyon Kültür ve Geleneği: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Analiz” (Ed: Ahmet Ay), *Türkiye Ekonomisi*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kepenek, Y. ve Yentürk, N. (1994), *Türkiye Ekonomisi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Keşkek, S ve Özhan, M. (2004), “Enflasyon, Enflasyon Belirsizliği ve Büyüme”, *Active Dergisi*, Temmuz-Ağustos (37):1-18.
- Khan, M. S. ve Senhadji, A.S. (2001), “Threshold Effects in the Relationship between Inflation and Growth” *IMF Staff Papers* 48(1): 1-21.
- Kirmanoglu, H. (2001), “Is There Inflation-Growth Trade off in the Turkish Economy”, Paper Presented at: CEA 35th Annual Meetings, McGill University, Montreal (May 31-June 3).
- Kormendi, R.C. ve Meguire, P.G. (1985), “Macroeconomic Determinants of Growth: Cross-Country Evidence”, *Journal of Monetary Economics* 16(2): 141-163.
- Maliye Bakanlığı (2006), *Yıllık Ekonomik Rapor*, Ankara.
- Mallik, G. ve Chowdhury, A. (2001), “Inflation and Economic Growth: Evidence from Four South Asian Countries”, *Asia-Pacific Development Journal* 8(1): 123-135.
- Motley, B. (1998), “Growth and Inflation: A Cross-Country Study”, *FRBSF Economic Review* (1): 15-28.
- Mubarik, Y.A. (2005), “Inflation and Growth: An Estimate of the Threshold Level of Inflation in Pakistan”, *SBP-Research Bulletin* 1(1): 35-44.
- Mundell, R. (1965), “Growth, Stability and Inflationary Finance”, *Journal of Political Economy* (73): 97-109.
- Narayan, P.K. ve Narayan, S. (2005), “Estimating Income and Price Elasticities of Imports for Fiji in a Cointegration Framework”, *Economic Modelling* (22): 423-438.
- Nell, K.S. (2000), “Is Low Inflation a Precondition for Faster Growth? The Case of South Africa”, *Studies in Economics* (0011), Department of Economics, Univer-

sity of Kent.

Pesaran, M.H.; Shin, Y; Smith, R. (2001), “Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships”, *Journal of Applied Econometrics* 16(3): 289-326.

Phillips, P.C.B. ve Perron, P. (1988), “Testing for a Unit Root in Time Series Regression”, *Biometrika* (75): 335-346.

Roubini, N. ve Sala-i Martin, X. (1992), “Financial Repressions and Economic Growth”, *Journal of Development Economics* (39): 5-30.

Rousseau, P.L. ve Wachtell, P. (2001), “Inflation Thresholds and the Finance-Growth Nexus”, X Tor Vergata Financial Conference, Rome (November 25).

Sarel, M. (1995), “Nonlinear Effects of Inflation on Economic Growth” Working Paper WP/95/56 (May), IMF Washington.

Sarel, M. (1996), “Nonlinear Effects of Inflation on Economic Growth”, IMF Staff Papers, International Monetary Fund (43) (March): 199-215.

Sweidan, O.D. (2004), “Does Inflation Harm Economic Growth in Jordan? An Econometric Analysis for the Period 1970-2000”, *International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies* Vol. 1-2 : 41-66.

Terzi, H. ve Oltulular, S. (2004), “Türkiye’de Ekonomik Büyüme-Enflasyon Süreci: Sektörler İtibariyle Ekonometrik Bir Analiz”, *Bankacılar Dergisi* (50): 19-33.

Tobin, J. (1965), “Money and Economic Growth”, *Econometrica* (33): 671-684.

TÜİK (2007), Türkiye İstatistik Kurumu www.tuik.gov.tr.

Vaona, A. ve Schiavo, S. (2005), “Semiparametric Evidence on the Long-Run Effects of Inflation on Growth”, Discussion Paper (20).

Yeldan, E. (2001), *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi, Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*, İstanbul: İletişim Yayınları.

ÖZET

Hedge Fonlar: Eğilimler ve Riskler

Son yıllarda, uluslararası finansal piyasalarda bireysel emeklilik fonları, yatırım fonları ve hedge fonlar gibi yatırım havuzlarının artan oranda önem kazandığı görülmektedir. Özellikle, hedge fonların gelişimine bakıldığında yükselen piyasa ekonomileri için önemli çıkarımlar içerdiği görülmektedir. Hedge fonlar, kısıtlamaları en aza indirgenmiş, bu sebeple esnek yatırım stratejisi izleyebilen, az denetlenebilen yatırım araçlarıdır. Faaliyet gösteren hedge fon sayısında yıllar itibarıyla gerçekleşen artış ve buna ek olarak hedge fon yönetimi altında bulunan varlık miktarının da yükselme eğiliminde olması, hedge fonların dünya finans piyasalarında giderek artan bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, hedge fonların dünya genelinde bölgeler bazında dağılımı incelendiğinde, yükselen piyasa ekonomilerinin payının kayda değer oranda olmaması dikkat çeken en önemli unsurdur. Bu sebeple, hedge fonların ülkeler bazında dağılımında Türkiye ekonomisinin oldukça düşük bir paya sahip olduğu ve dolayısıyla hedge fonların Türkiye ekonomisi üzerindeki direkt etkisinin oldukça sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna ek olarak, hedge fonların, finansal dalgalanmaları derinleştirmedikleri ve hatta dalgalanmanın olumsuz etkilerini azalttığı yönündeki bulgular, söz konusu fonların Türkiye ekonomisini dolaylı yoldan olumsuz etkileme ihtimalini de ortadan kaldırmaktadır. Bu sebeple, hedge fonların dünya finans piyasalarında giderek artan öneme sahip olduğu gözleniyor olmakla birlikte, yükselen piyasa ekonomileri ve özellikle Türkiye ekonomisi açısından söz konusu fonların oldukça sınırlı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Hedge Fonlar, Yatırım Havuzları, Yükselen Piyasa Ekonomileri, Finansal Dalgalanma*

ABSTRACT

Hedge Funds: Recent Trends and Risks

In recent years, investment pools like pension funds, investment funds and hedge funds have gained importance in international financial markets. Particularly, the development of the hedge funds contain important policy implications concerning emerging market economies. Hedge funds are flexible instruments which are subject to minimum restrictions and regulations. The increase in the number of operating hedge funds over the years and the upward trend in the assets under the management of hedge funds imply increasing share of hedge funds in the global financial markets. However, the analysis of hedge funds by regions implies insignificant share of emerging markets economies and thus limited direct effect of hedge funds on the Turkish economy. Furthermore, the finding that hedge funds do not deepen financial turbulences but instead ease these turbulences also eliminates the possibility of an indirect adverse effect of hedge funds on the Turkish economy. Hence, despite the observation on the relatively increasing share of hedge funds in the global financial markets, these funds have limited effect on the emerging market economies as well as the Turkish economy.

Keywords: *Hedge Funds, Investment Pools, Emerging Market Economies, Financial Turmoil*

Hedge Fonlar: Eğilimler ve Riskler



M. Faruk AYDIN*

Vuslat US**



İRİŞ

Son yıllarda, uluslararası finansal piyasalarda bireysel emeklilik fonları, yatırım fonları ve hedge fonlar gibi yatırım havuzlarının artan oranda önem kazandığı görülmektedir. Bu yatırım havuzları içerisinde yer alan hedge fonların, yasal yapılarına ilişkin farklılıklarına ek olarak hızlı büyüme eğilimleri nedeniyle ön plana çıktığı göze çarpmaktadır. Hedge fonlar, özellikle ABD yatırım fonları piyasasında oldukça hızlı bir büyüme göstermiştir. Ancak, gerek küreselleşme gerekse global likidite bolluğu sonucunda gelişmiş ülkelere hızla akışının

hızlanmasıyla hedge fon eğilimlerinin gelişmekte olan ülke ekonomilerince yakından izlenmesi gerekli hale gelmiştir.

Buna ek olarak, çoğu gelişmekte olan ülke ekonomilerinde genellikle dalgalı kur rejimi ile birlikte uygulanmakta olan enflasyon hedeflemesi ve sıkı faiz politikasının hedge fonların eğilimini etkileyen unsurlar olduğu düşünülmektedir. Bilindiği üzere, Türkiye ekonomisinde 2001 yılında yaşanan kriz sonrasında dalgalı kur rejimi uygulanmaya başlanmış, 2002 yılından itibaren dalgalı kur rejimine ek olarak “örtük” enflasyon hedeflemesi rejimine geçilmiştir.

TCMB Araştırma ve Para Politikası Genel Müdürlüğü,
Uluslararası Ekonomik Analiz Müdürlüğü

* faruk.aydin@tcmb.gov.tr.

** vuslat.alioglu@tcmb.gov.tr.

Çalışmada öne sürülen görüşler yazarların çalışmakta olduğu kurumu bağlamaz. Tüm hata ve noksanlar yazarlara aittir. Çalışmada emeği geçen değerli hakemler ile Cahit Özçet, Gülbin Şahinbeyoğlu, Cem Aysoy, Koray Kalafatçılar ve Emek Karaca'ya teşekkür ederiz.

2006 yılından itibaren ise açık enflasyon hedeflemesi politikası uygulamaya konulmuştur. Türkiye ekonomisinde uygulanmakta olan para ve kur politikalarının geçirdiği değişim ve bunun sonucu parasal otoritenin artan güvenilirliği ile bu süreçle eşanlı olarak Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği konusunda katettiği mesafe, Türkiye ekonomisinin dünya finans piyasalarıyla bütünleşmesini hızlandırmıştır. Aynı süreçte, hedge fonların bu piyasalarda artan önemi Türkiye ekonomisi açısından söz konusu fonların incelenmesi gerekliliğini artırmıştır.

Bu çerçevede, bir sonraki bölümde, hedge fonların işleyişi ele alınacaktır. Bunu takiben, gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler çerçevesinde hedge fon eğilimlerine yer verilecektir. Dördüncü bölümde, hedge fonların finansal sisteme olan etkileri tartışılacaktır. Bu bölümde, hedge fonların LTCM (Long-term Capital Management) krizi ve Amaranth dalgalanması ile ilişkisi detaylı olarak ele alınacaktır. Çalışmamız genel değerlendirme ile son bulacaktır.

I. HEDGE FONLARIN İŞLEYİŞİ

Genellikle özel bir grup için ve en az 1 milyon ABD doları ile başlayan miktardaki yatırımlarla kurulmaları sebebiyle “imtiyazlı yatırım fonu” olarak da adlandırılacak hedge fonlar, kısıtlamaları en aza indirgenmiş, bu sebeple esnek yatırım stratejisi izleyebilen bir yatırım fonu türüdür. Esnek özellikleri aynı zamanda hedge fonların daha az denetlenebilme özelliğinden kay-

naklanmaktadır. Bu özellikleri nedeniyle hedge fonlar, muhafazakar yatırımcılardan çok, zengin ve risk seven yatırımcı grubuna hitap etmektedir (Hildebrand, 2007).

Hedge fonların temel özellikleri şöyle sıralanabilmektedir:

- ✓ Hedge fonlar mümkün olan her türlü yatırım stratejisini ve yatırım aracını dilediklerince kullanabilmektedir. Bir diğer deyişle, hedge fonlar, yatırım amaçlı olarak fonlara yatırılan büyük tasarrufları istedikleri her şekilde değerlendirebilirler; türev ürünleri kullanabilirler, açığa satış yapabilirler, arbitraj fırsatlarını kullanabilirler, kredili işlemler yapabilirler ve riskli hisse senetlerine yatırım yapabilirler (Crockett, 2007)
- ✓ Buna ek olarak, piyasa riskini azaltma amacıyla, hedge fonlar aynı zamanda, hisse senedi ve tahvil/bono piyasaları ile kendi yatırımları arasındaki korelasyonu minimize edecek faaliyetlere yönelebilirler (Fung ve Hsieh, 2007).
- ✓ Sadece belirli piyasalarda değil, tüm dünya piyasalarında yatırım yapabilirler (Crockett, 2007).
- ✓ Her türlü alım satım tarzını benimseyebilirler. Ekonomik araştırmalara dayanarak işlem yapabildikleri gibi istatistiki, kantitatif veya teknik analizlere dayanarak da işlem yapabilirler (Fung ve Hsieh, 2007).
- ✓ Hedge fonların özel bir gruba yönelik kurulmuş olması, klasik fonlara oranla da-

ha az şeffaflık içermesi sonucunu beraberinde getirir. Bu sebeple, hedge fonlar özel kanallardan ve ülke dışında (offshore) satılabilirler (Crockett, 2007).

- ✓ Pek çok hedge fon alındıktan sonra hemen satılacak bir yapıda değildir. Bir çok hedge fon belirli bir süre elde tutma zorunluluğu (lock-up period) uygulamaktadır ve çoğunlukla bu süre 1 yıl olmaktadır (Ferguson ve Laster, 2007).
- ✓ Genel olarak hedge fon kurucuları kendi yatırımlarını da aynı fonda değerlendirir ve fon yöneticilerine performansları üzerinden belirli bir komisyon verilir. Bu oran klasik fonlara kıyasla daha fazladır. Bunun dışında, yatırımcılar için toplam portföy büyüklüğüne dayanan genel yönetim kesintisi uygulanır (Fung ve Hsieh, 2007).
- ✓ Birçok hedge fon uzmanlaşmış durumdadır ve bu yüzden sadece kendi rekabet üstünlükleri olan belirli alanlarda yatırım yaparlar.

II. HEDGE FON EĞİLİMLERİ

Hedge fonlarda son yıllarda görülen temel eğilimler aşağıda sıralanmıştır:

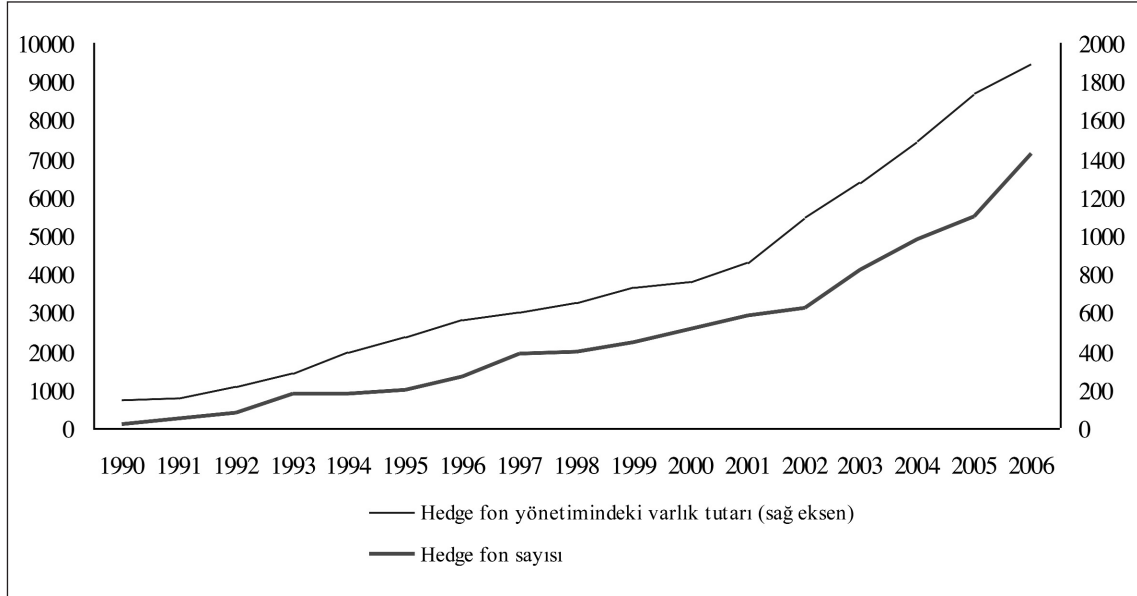
1) Hedge Fon Sayısının ve Yönetilen Portföy Büyüklüklerinin Artış Göstermesi

Özellikle 2000'li yılların başından itibaren hedge fonlar gerek sayı gerekse portföy büyüklükleri açısından hızlı bir şekilde artış eğilimine girmiştir. Bir diğer deyişle, hedge

fonların yönetimi altındaki varlık büyüklüğü 1990'lı yılların başında 100 milyar ABD doları olarak gerçekleşirken, 2006 yılı sonu itibarıyla hedge fonların yönetimi altındaki varlık büyüklüğünün 1,4 trilyon ABD dolarına ulaşmış olduğu tahmin edilmektedir.¹ Aynı dönemde, Bank for International Settlements (BIS) tahminlerine göre, tüm dünyada günlük döviz işlem hacminin yaklaşık olarak 800 milyar ABD dolarından 3 trilyon ABD dolarına ulaşmış olması hedge fonların dünya ölçeğinde geldiği nokta konusunda bize önemli işaretler sunmaktadır.

Hedge fon büyüklüklerinde son yıllarda görülen büyük oranlı artışların yapısal sebebi hedge fonların refah seviyesi yüksek bireysel yatırımcıların yanı sıra bankalar, emeklilik fonları ve sigorta şirketleri gibi kurumsal yatırımcıları içine alacak şekilde genişlemiş olmasıdır. Buna göre, 2000 yılında hedge fon müşterilerinin yaklaşık yüzde 2'si finansal kuruluşlardan oluşmaktayken, 2005 yılında finansal kuruluşlar hedge fon müşterilerinin yüzde 38'ini oluş-

¹ Hedge fonların büyüklüğü konusunda çeşitli kuruluşlarca yapılan tahminlerde varlık büyüklüklerinin 1,4 ile 2 trilyon ABD doları arasında değiştiği gözlenmiştir. Hedge Fund Research veri tabanı dünya çapında faaliyet gösteren 6500 adet hedge fonun başında bulunan yöneticilerden veya bunların offshore yönetiminden alınan bilgiler vasıtası ile oluşturulmuştur. Gerek dünyada faaliyet gösteren tüm hedge fonları kapsamaması gerekse bu fonların resmi olarak bilançolarını açıklama zorunluluklarının olmaması sebebiyle söz konusu verilerin sapmalı olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sebeple veriler yorumlanırken büyüklüğünden ziyade eğilimlerinin dikkate alınması tavsiye edilmektedir.

Grafik 1: Hedge Fonların Büyüklüğü (milyar ABD doları)

Kaynak: www.hedgearchresearch.com

turmuştur. 2008 yılında bu oranın yüzde 50 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir (Mustier ve Dubois, 2007).

Buna ek olarak, Noyer (2007), günümüzde, hedge fon yatırımlarının yaklaşık yüzde 30'unun bireysel emeklilik fonlarıyla sağlandığını belirtmiştir. Bireysel emeklilik fonlarının düzenlemeye tabi olmaları nedeniyle hedge fon yatırımı yapmaları funds of funds stratejisi yoluyla mümkün olmaktadır. Öte yandan, kimi ülkelerde bireysel emeklilik fonlarına ilişkin düzenlemelerde esneklik yoluna gidildiği de gözlenmektedir (Mustier ve Dubois, 2007).

ABD'de hedge fon müşterileri varlıklı yatırımcılarla sınırlıyken, Hong Kong, Avustralya, Almanya, Fransa ve yakında İngiltere

re'de gerçekleşecek olmak üzere, hedge fon müşterileri varlıklı yatırımcılarla sınırlandırılmamıştır (Prada, 2007). Papademos (2007) dünya genelinde bireysel emeklilik fonları yatırımlarının hedge fon yatırımlarının yaklaşık 14 katı olduğunu belirtmiştir. Fung ve Hsieh (2007), 2000 yılında ABD'de faaliyet gösteren en büyük 200 bireysel emeklilik fonu yatırımlarının yüzde 0.1'inin hedge fon yatırımlarından oluştuğunu, 2005 yılında ise söz konusu rakamın yüzde 0.8'e çıktığını göstermiştir. Bu sebeple, her ne kadar hedge fon yatırımları giderek artan oranda bireysel emeklilik yatırımları yoluyla sağlanmakta olsa da, bireysel emeklilik fonları yatırımları içerisinde hedge fonlara ayrılan miktar görece düşük olduğu için finansal istikrar açısından risk

unsurunun söz konusu olmadığı görülmektedir.

Hedge fonlardaki artışa konjonktürel sebep olarak da gelişmekte olan ülkelerde uygulanan sıkı para politikaları, küresel dengesizlikler² ve artan petrol fiyatları sonucu petrol ihraç eden ülkelerde bulunan fazla fonların yol açtığı yüksek likiditenin yarattığı artan risk iştahı gösterilebilir. Diğer taraftan, funds of funds stratejisinin de söz konusu artış eğilimini desteklediği düşünülmektedir.³

2) Hedge Fonların Mutlak Getiri Oranlarının Yüksek ve Görece İstikrarlı Seyir İzlemesi

Hedge fon getirileri analiz edilirken ölçüm sapmasından (measurement bias) en az etkilenmek amacıyla üç farklı kuruluş tarafından (Eurekahedge, CSFB/Tremont ve Hedge Fund Research) hazırlanan hedge fon performans endeksleri gösterge olarak kullanılmıştır. Söz konusu endeksler, ilişkin oldukları kuruluşlara bilgi veren hedge fonların sayısına ve enstrümanlara göre ağırlıklandırılma yapılması sureti ile hesaplanmıştır. Her üç endeksin yıllar itibariyle aynı eğilimi gösteriyor olması verilerin tutarlılığına işaret etmektedir (Grafik 2).

Bu çerçevede veriler analiz edildiğinde, hedge fonların geleneksel yatırım araçlarına⁴ göre yıllar itibariyle daha fazla getiri sağladığı ve istikrarlı bir artış eğilimi izlediği görülmektedir. Hedge fon getirilerine ilişkin dikkat çeken bir diğer unsur, söz ko-

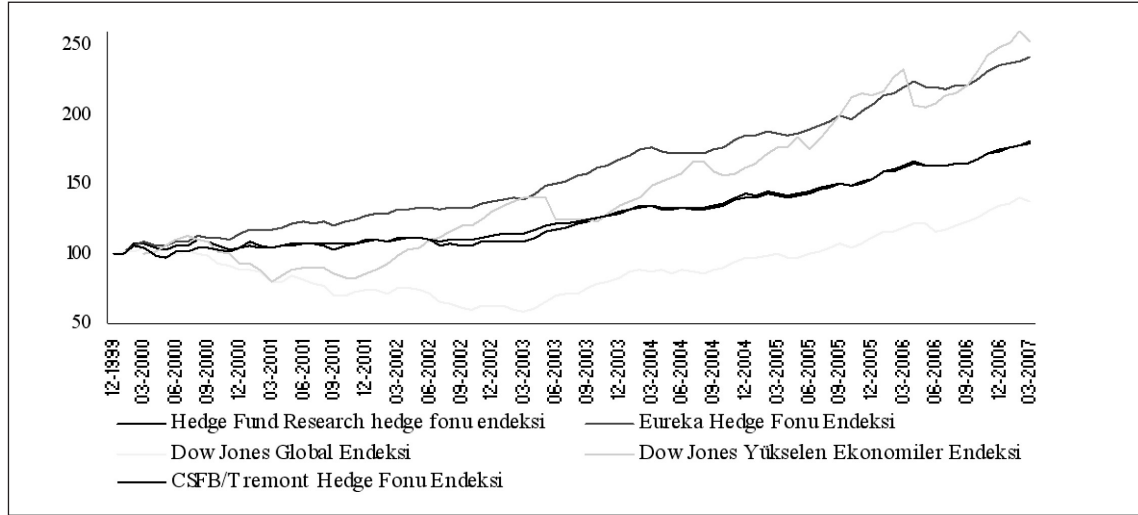
nusu getirilerin 2000-2002 yılları arasında gelişmiş ülkeler borsalarında yaşanan krizlerden⁵ etkilenmediğidir. Buna ek olarak, yükselen ekonomiler borsalarının 1999-2007 yılları arasında görece daha fazla getiri sağlarken önemli oranda dalgalı bir seyir izlediği göze çarpmaktadır. Sonuç olarak, hedge fonlar ele alınan dönemde, Dow Jones endeksinde yer alan görece daha az riskli yatırım araçlarına göre daha fazla getiri sağlarken, Dow Jones yükselen ekonomiler endeksinde yer alan görece daha fazla riskli yatırım araçlarına göre daha az getiri sağlamıştır. Son olarak, dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise, hedge fon getiri eğrilerinin Dow Jones endeksi ve Dow Jones yükselen ekonomiler endeksinde oranla oldukça durağan bir eğilim sergilemesidir. Bir başka deyişle, hedge fonların, söz konusu endekslerde yer alan yatırım araçlarına göre daha az riskli bir yatırım aracı ol-

2 ABD'de son yıllarda rekor düzeyde gerçekleşen cari açığın, başta Çin olmak üzere gelişmekte olan Asya ülkelerinin imkanları ile finanse edilmesi ve tarihi seviyelerde artan petrol fiyatları ampirik iktisat yazınında 'küresel dengesizlikler' terimi ile adlandırılmaktadır.

3 "Funds of funds" stratejisi ileriki bölümlerde detaylı olarak ele alınacaktır.

4 Küresel anlamda geleneksel yatırım araçlarının getirisini göstermede Dow Jones global borsa endeksi kullanılmıştır.

5 Önceki yıllarda büyük oranda artış gösteren teknoloji ve iletişim sektörleri hisse senetleri fiyatlarının aşırı gerilemesi (technology bubble) sonucunda, özellikle 2002 yılında gelişmiş ülkeler hisse senedi piyasa endekslerinde büyük düşüşler yaşanmıştır. 2002 yılında ABD ve Avrupa'daki temel hisse senedi endeksleri, 1997 yılından bu yana görülen en düşük seviyesine inmiştir.

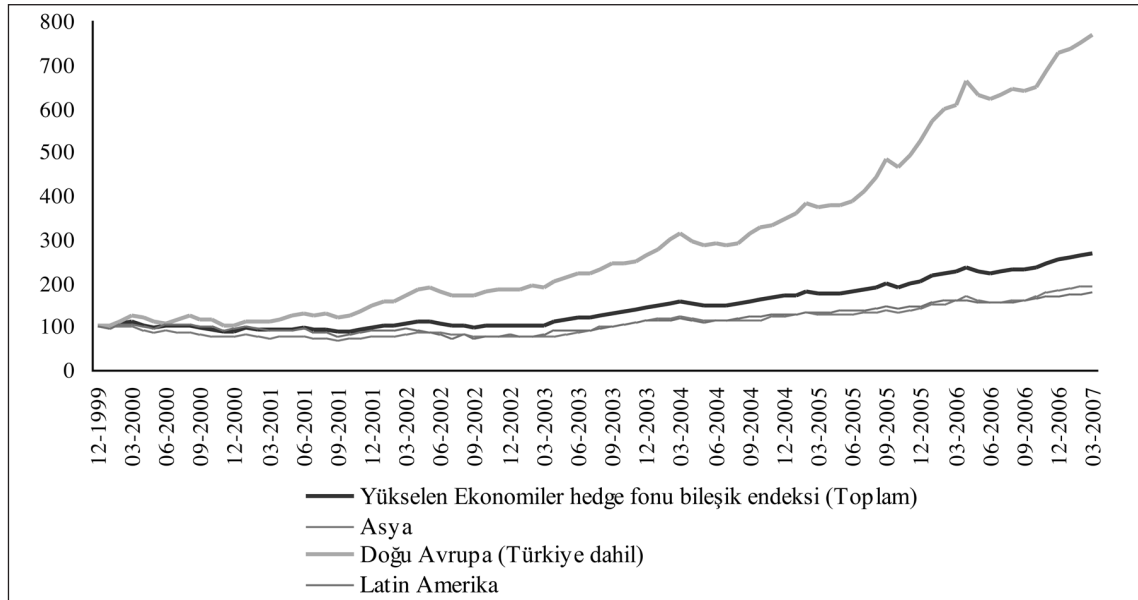
Grafik 2: Birikimli Getiri Oranları

Kaynak: www.eurekahedge.com, www.d.com

duğu görülmektedir (Grafik 2).

Yükselen ekonomiler yatırım araçlarını kullanan hedge fonların nominal getirileri

1999-2007 yılları arasında incelendiğinde, sürekli artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Bölgeler bazında en çarpıcı gelişme

Grafik 3: Yükselen Ekonomiler Getiri Endeksi

Kaynak: www.hedgefundresearch.com

Türkiye'nin de dahil olduğu Doğu Avrupa bölgesi yatırım araçlarını kullanan hedge fon mutlak getirilerinin söz konusu dönemde dikkate değer bir oranda artmış olmaktadır (Grafik 3).

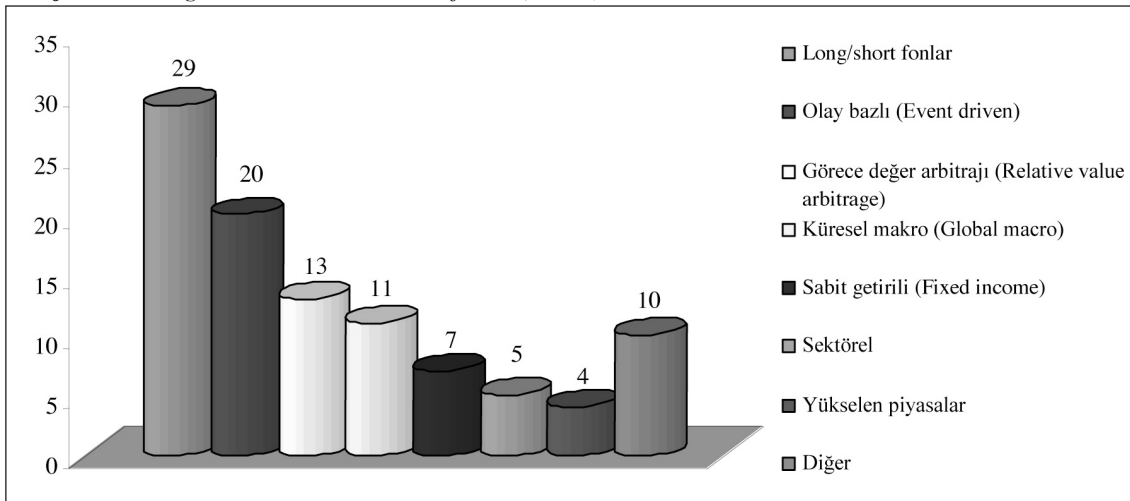
3) Yatırım Stratejilerinin Çeşitlenmesi

Bilişim teknolojilerinde yaşanan devrim niteliğindeki ilerlemeler, uluslararası alanda finansal araçların çeşitlenmesine ve ürün sayısının önemli oranda artmasına sebep olmuştur. Bu gelişmenin doğal sonucu olarak son yıllarda hedge fon stratejilerinde çeşitlenme dikkat çekmektedir. Geleneksel olarak hedge fonların en baskın stratejisi “long/short” fonlar olarak şekillenmiştir. Long strateji, aşırı değer kaybına uğradığı (undervalued) tahmin edilen varlığın gelecekte değer artışına uğrayacağı düşünülerek satın alınmasıdır. Short strateji ise aşırı değerli (overvalued) olduğu tahmin edilen var-

lığın gelecekte değer kaybına uğrayacağı düşünülerek satılmasıdır. Bu çerçevede “long/short” stratejisi hedge fon yöneticisinin elindeki finansal varlıkların gelecekte alacağı değerleri belirleyerek karını ençoklaştıracak long ve short pozisyon miktarlarını belirlemesidir. Söz konusu stratejinin hedge fon yatırım stratejisi içinde önemli yer tutmakta olduğu görülmektedir (Grafik 4).

Hedge fonları oluşturan ikinci en önemli strateji “event-driven” stratejisi olarak göze çarpmaktadır. Bu stratejinin temel prensibi gelecekte bir şirkete özgü meydana gelmesi muhtemel durumlara (şirket birleşmeleri, ele geçirme, iyi haber etkisi...vs) karşı long veya short pozisyonları ayarlama stratejisi olarak tanımlanabilir. Dünyada en çok kullanılan üçüncü strateji olan “relative value arbitrage” birbiriyle yakın ve doğrudan ilişkisi olduğu düşünülen iki varlıktan (hisse senedi, menkul kıymetler...vs) birinin eksik

Grafik 4: Hedge Fon Yatırım Stratejileri (2006)



Kaynak: www.hedgefundresearch.com

fiyatlandığı (mispricing) ancak ileriki dönemde diğerine yakınsayacağı bilgisinin kullanılarak kar hedeflenen stratejidir. “Global macro” stratejisi ise küresel makro gelişmelere duyarlı olduğu düşünülen varlıklarda pozisyon alınmasıdır. Bu stratejiye en çarpıcı örnek George Soros’un 1992 yılında ERM (Exchange Rate Mechanism) tartışmaları sırasında İngiliz Sterling’inin değer kaybedeceği beklentisi ile önceden satış yapmasıdır.

4) Hedge Fonların Küresel Olarak Yaygınlaşması

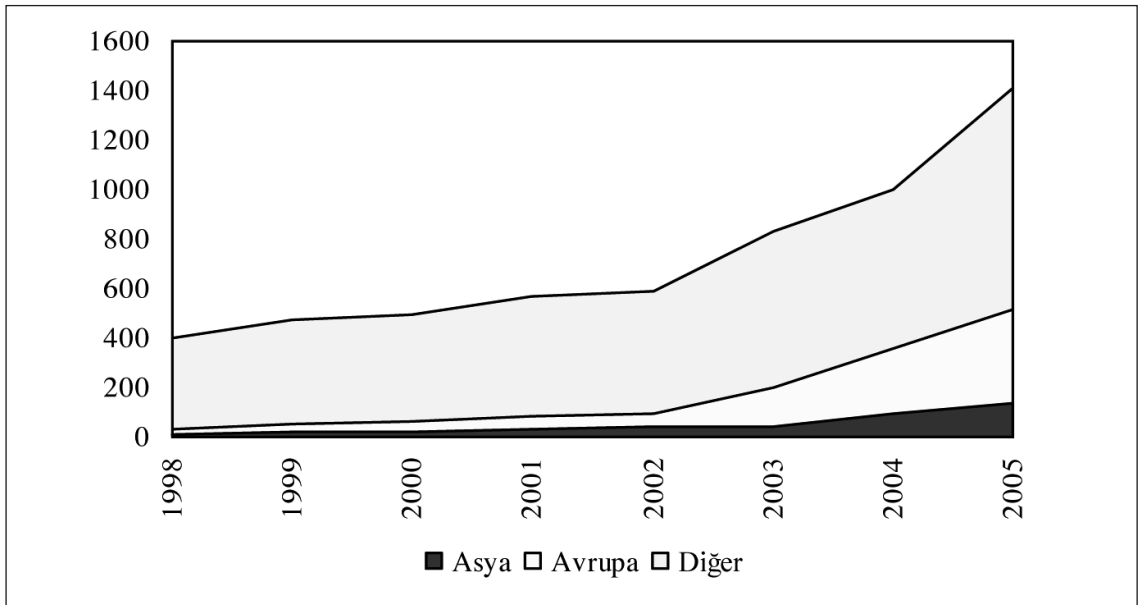
Son yıllarda yaşanan diğer önemli eğilim hedge fonların sadece ABD finansal piyasaları ile sınırlı kalmaması, Avrupa (özellikle İngiltere) ve Asya ülkelerinde de yay-

gınlaşmasıdır. 2000’li yıllara kadar büyük oranda ABD’de faaliyet gösteren hedge fonların son beş yılda Avrupa’daki faaliyet alanını genişlettikleri göze çarpmaktadır. Yine aynı şekilde Asya bölgesine yatırım yapan hedge fonlarda da artış göze çarpmaktadır (Grafik 5).

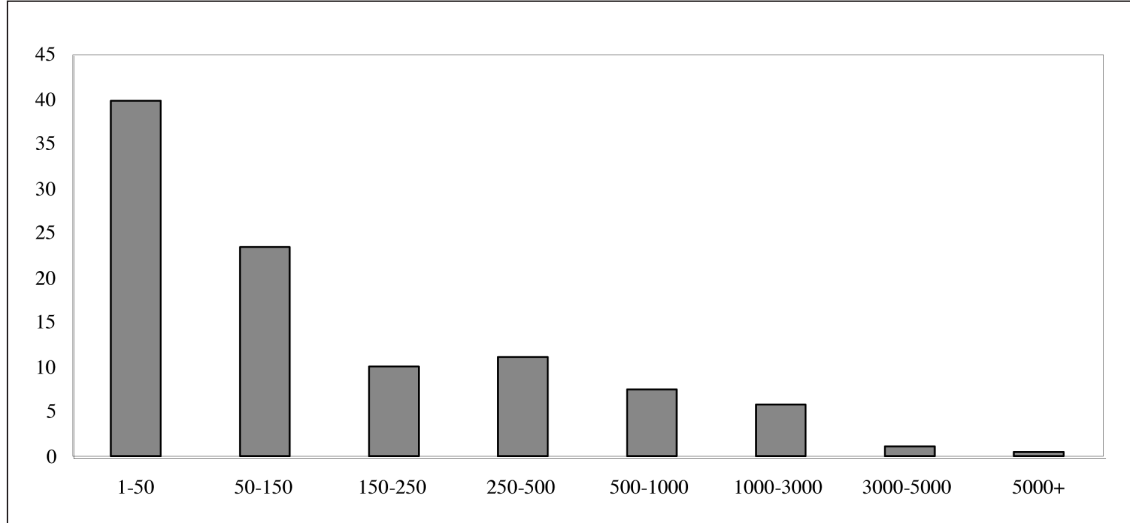
5) Küçük Ölçekli Hedge Fonların Yaygınlaşması

Dünya genelinde 10 bin’in üzerinde hedge fon olduğu tahmin edilmektedir (Crockett, 2007). Yönetimi altında bulunan varlık büyüklüklerine göre yapılan sınıflandırmaya göre hedge fonların yaklaşık yüzde 65’inin 1-150 milyon ABD doları arasında bir portföy büyüklüğüne sahip olduğu tahmin edilmektedir. 1 milyar ABD doları ve

Grafik 5: Hedge Fon Yönetimindeki Varlıkların Bölgelere Göre Dağılımı



Kaynak: www.eurekahedge.com, www.hedgefundresearch.com

Grafik 6: Hedge Fonların Varlık Büyüklüklerine Göre Dağılımı (milyon ABD doları, yüzde)

Kaynak: www.hedgefundintelligence.com

üzeri büyüklüğe sahip hedge fonların toplam hedge fonlar içindeki payının ise yüzde 6 civarında olduğu tahmin edilmektedir (Grafik 6).

6) “Funds of Funds” Yatırım Enstrümanındaki Artış

“Funds of Funds” (FoF) basit olarak diğer yatırım fonlarını portföyünde tutacak şekilde yatırım stratejisi izleyen bir yatırım fonu olarak tanımlanabilir. Hedge fonlar açısından, elinde belirli bir yatırım portföyü bulunan bir hedge fon yöneticisinin söz konusu fonu belirli bir varlıktan (hisse senedi, menkul kıymet, yabancı para) çok başka bir hedge fona yatırması FoF olarak adlandırılır. FoF stratejisi bir taraftan ürün çeşitlemesini (diversification) doğrudan ve tek bir işlem ile sağlarken, diğer taraftan hedge fonlara girecek kadar yeterli refah seviye-

sinde olmayan bireysel yatırımcılara kurumsal yatırımcılar aracılığıyla girme imkanı tanımıştır. Bu strateji riskin dağıtılmasını kolaylaştırması açısından ön plana çıkmaktadır. Hedge fon yatırımlarının yüzde 35’inin FoF stratejisi altında gerçekleştiği tahmin edilmektedir (Crockett, 2007).

7) Kaldıraç Büyüklüğünün Azalması

Kaldıraç (leverage) etkisinden faydalanma hedge fonların yatırım stratejilerinde önemli yer tutmaktadır. Kaldıraç genel anlamda bir firmanın yaptığı yatırımın potansiyel getirisini artırmak amacıyla borç enstrümanlarını kullanması olarak tanımlanabilir. Hedge fon getirilerinin geleneksel yatırım araçlarından yüksek olmasında kaldıraç etkisinin kullanılması önemli yer tutmaktadır. Ancak, hedge fonların kaldıraç büyüklüğünü artırması finansal piyasalar-

daki sistemik riski beslemede önemli bir faktördür. Diğer bir anlatımla, kaldıraç değeri yüksek ve büyük portföylü bir hedge fonun iflas etmesi bir taraftan karşı tarafın kayıplarını (counterparty loss) artırırken, dolaylı olarak da bu kayıplar sistemik olarak diğer piyasa katılımcılarını içine alacak şekilde genişleyebilir. Tarihsel olarak incelendiğinde hedge fonların kaldıraç büyüklüğünün 1998 yılında 3 seviyesinde olduğu tahmin edilirken, söz konusu değerin son yıllarda 1 ile 2 seviyeleri arasında gerçekleştiği tahmin edilmektedir (BIS, 2006).

III. HEDGE FONLARIN FİNANSAL SİSTEM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Geleneksel olarak varlıklı yatırımcılar tarafından talep edilen hedge fonlar, artan popülerite ve pek çok ülkede yatırımcıların yetkilendirilmesi hususunda gösterilen esneklik sonucunda gerek bireysel (retail) gerekse bireysel emeklilik fonları gibi kurumsal (institutional) yatırımcılar tarafından talep edilir hale gelmiştir. Hedge fonların giderek artan sayıda yatırımcı tarafından talep edilmesi karşısında, hedge fonların düzenleme dışında tutulması endişe unsuru oluşturmaktadır.

Hedge fonların yatırımcı yelpazesinin genişletilmesini destekleyen görüşe göre, yüksek getiriden faydalanma fırsatı sadece ayrıcalıklı olarak nitelendirilebilecek varlıklı kesime değil tüm yatırımcılara açık olmalıdır. Hedge fonların sadece yetkili yatırımcılara açık olmasını savunan görüşe gö-

re bireysel ve kurumsal yatırımcıların alışlagelmiş hedge fon yöneticileri kadar uzmanlaşmamış olması hedge fonların düzenlenmesi gereğini doğurmaktadır; hedge fonların düzenlenmemesi durumunda ise büyük oranlı kayıpları beraberinde getirmektedir. Öte yandan, hedge fonların düzenlemeye tabi olması ise hedge fonlara özgü esnekliği ortadan kaldırarak yüksek getiri imkânını sınırlandıracaktır (Danielsson ve Zigrand, 2007).

Hedge fonlara ilişkin bir diğer endişe unsuru hedge fonların finansal istikrarsızlık yarattığı (destabilization) yönündedir. Söz konusu görüşe göre, 1997 yılında Güneydoğu Asya ülkelerinde yaşanan kriz bu istikrarsızlığa örnek teşkil etmektedir. Öte yandan, Asya krizine ilişkin çalışmalar, kriz tetikleyicisinin hedge fonlar değil yerli firmalar olduğunu; bir diğer deyişle, kriz öncesindeki ilk çıkışın yerli firmalar tarafından gerçekleştirildiğini göstermekte ve hedge fonların finansal istikrarsızlık yarattığı tezini zayıflatmaktadır (Choe vd., 1998; Fung ve Hsieh, 2000; Fung vd., 2000; Goetzmann vd., 2000).

Hedge fonlara ilişkin bir diğer endişe unsuru söz konusu fonların aşırı oranda kaldıraç etkisi yarattığı ile ilişkilidir. Bu yöndeki görüşler özellikle 1998 yılında Rusya'da yaşanan LTCM krizine dayanmaktadır (Kutu 1). Öte yandan, Gupta ve Liang (2004) hedge fonların sadece yüzde 4'ünün Basel II'nin öngördüğü sermaye yeterlilik oranına sahip olmadığını göstermekte ve hedge fonların

önemli oranda kaldıraç etkisi yarattığı yönündeki endişeleri gidermektedir.

Hedge fonların şeffaf olmamasından doğan karşı taraf riski (counterparty risk) söz konusu fonlara ilişkin bir diğer endişe unsurunu oluşturmaktadır. Bu riskin özellikle LTCM krizine temel oluşturan etkenlerden birisi olduğu düşünülmektedir. Öte yandan, kriz sonrasında karşı taraf riskini aza indirmek amacıyla hedge fonlar daha yakından takip edilmeye başlanmıştır (Daníelsson ve Zigrand, 2007; FSA, 2005).

Hedge fonların sürü davranışına (herding behavior) yol açtığı konusundaki görüşler hedge fonlara ilişkin bir diğer endişe unsurunu oluşturmaktadır. Bilindiği üzere sürü davranışı yeterince uzman olmayan yatırımcıların bir dalgalanma anında birbirini izlemesiyle oluşan olumsuz bir davranıştır. Öte yandan, hedge fon stratejilerinin oldukça esnek ve uzmanlaşmış olmasının sürü davranışına yol açmaktan çok hedge fonları piyasaya liderlik eden konuma getirdiği düşünülmektedir. Buna karşılık, yatırım fonları, sigorta şirketleri, bankalar ve bireysel emeklilik fonlarının hedge fonlara kıyasla sürü davranışına daha yatkın oldukları gözlenmiştir (Boyd vd., 2007).

Son olarak, hedge fonlara ilişkin diğer endişe unsuru, söz konusu fonların likidite yaratmaktan çok likidite kullandığı görüşünden kaynaklanmaktadır. Ancak, hedge fonların diğer piyasa oyuncularına kıyasla işlem yapmaya daha çok yatkın olduğu gözlemi, bu görüşü desteklememektedir. Nite-

kim, kredi türevlerinde hedge fonların varlığı kredi piyasasına daha uygun fiyatla daha çok likidite sağlama imkanı yaratmıştır (Daníelsson ve Zigrand, 2007; FSA, 2005).

Hedge fonların finansal sistem üzerinde risk oluşturduğuna ilişkin çeşitli görüşler bulunmasına karşılık, finansal sistemi olumlu yönde etkilediği konusunda da çeşitli görüşler oluşmuştur. Öncelikle, hedge fonların uzmanlaşmış yapısı, piyasaların daha etkin olarak araştırılmasına, görünmez el mekanizmasının daha iyi oluşmasına ve dolayısıyla varlık fiyatlarının oluşumunda spekülatif fiyatlandırmaların azalmasına yol açmaktadır. Buna ek olarak, hedge fonların düzenlemeye tabi olmaması, yatırım araçlarının çeşitliliğine (diversification) ve daha etkin risk-getiri dağılımına imkan vermektedir (Fothergill ve Coke, 2000; Wintner, 2001; Amin ve Kat, 2002, Asness vd., 2001; Lhabitant ve Learned, 2002). Dolayısıyla, finansal sistemin likidite kaynaklı bir finansal şokla karşılaşması durumunda krizin derinleşmesi önlenmektedir. Bir diğer deyişle, düzenlemeye tabi olan finansal kurumlar finansal şok durumunda görece riskli varlıkları portföylerinden çıkarmak zorunda kalmakta, ancak, finansal sistemde hedge fonlar yer almadığı takdirde riskli varlıklar talep görmemekte, bu durumda riskli varlıkların fiyatlarında önemli oranda düşüş ve sonuç olarak büyük oranda ekonomik kayıp gerçekleşmektedir. Öte yandan finansal sistemde hedge fonların yer alması durumunda söz konusu riskli varlıklar hed-

Kutu 1: Hedge Fon Kaynaklı Krizler

Tarihsel bazda hedge fon başarısızlıkları incelendiğinde büyük kayıplı hedge fon başarısızlıklarının 2000 ve öncesinde yoğun olduğu göze çarpmaktadır. Gerek meydana getirdikleri etkiler gerekse kayıp büyüklükleri açısından iki hedge fon başarısızlığı (LTCM ve Amaranth) ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede, yüksek portföy büyüklüğüne sahip olan bu iki hedge fonun batma noktasına gelmesinin sebepleri ve bu başarısızlıkların dünya finansal piyasalarına olan etkileri bu kutuda analiz edilecektir (Tablo1).

Tablo 1: Seçilmiş Hedge Fon Başarısızlıkları (Tahmini kayıp büyüklüğüne göre sıralanmış)

Fon	Gerçekleştiği yıl	Tahmin edilen zarar (milyon ABD doları)	Sebebi
Amaranth	2006	6400	Doğal gaz futures piyasalarında aşırı oranda pozisyon alma
LTCM	1998	3600	Rusya krizi sırasında aşırı kaldıraç büyüklüğü
Tiger Management	2000	2600	Japon yeninin ABD dolarına karşı değer kaybetmesi
Soros	2000	2000	Bilişim ve teknoloji hisselerinde yaşanan büyük değer kayıpları
Fenchurch Capital	1995	1264	Fonlarını ABD'den Avrupa piyasalarına kaydırması
Princeton Economics Inter'l	1999	950	Dolandırıcılık
Lipper	2001	700	Dolandırıcılık
Lancer	2003	600	Dolandırıcılık

Kaynak: Ferguson and Laster (2007)

LTCM krizi esas olarak Rusya'nın Ağustos 1998'de moratoryum ilan etmesi ile beraber dünya menkul kıymet piyasalarında risk priminin yükselmesi ve söz konusu piyasalardaki dalgalanmaların artması sonucu ortaya çıkmıştır. Krizden önce yatırım stratejilerini kurlarda ve tahvillerdeki düşük dalgalanma öngörüsüne göre oluşturan LTCM hedge fonu dünya piyasalarındaki dalgalanma boyutunun artması ile beraber iflas noktasına gelmiştir. Birçok emeklilik fonlarının ve bankaların LTCM hedge fonuna yatırım yapmaları söz konusu finansal kuruluşları da iflas noktasına sürüklemeye başlamıştır. Amerika'da faaliyet gösteren LTCM fonunun varlık büyüklüğünün ve kaldıraç seviyesinin yüksek olması kriz mekanizmasını besleyen bir etki yaratmıştır. Krizin ilk etkileri Federal Reserve'in etkin kriz yönetimi (Greenspan'ın piyasaları yatıştırıcı konuşmaları ve gevşek para politikası uygulaması) ile beraber kısa süreli olmasına rağmen, yayılma (contagion) etkisi uzun bir süre devam etmiştir (Dungey vd., 2006).

Amaranth hedge fonu krizinin tetikleyici sebebi söz konusu hedge fonun doğal gaz future piyasasında gelecekte değer artışı olacağı stratejisi çerçevesinde yatırım yapması ve düşen dünya doğal gaz future fiyatlarına karşı ters pozisyonda yakalanmış olmasıdır. Portföy büyüklüğü LTCM fonuna göre yaklaşık iki kat olan Amaranth hedge fonunun (tahmin edilen zarar LTCM'den daha fazla gerçekleşmiştir) finansal piyasalar üzerinde yarattığı türbülans ve yayılma etkisi 1998 yılındaki LTCM krizine göre ihmal edilebilir düzeyde kalmıştır.

Amaranth olayının küresel finansal piyasalarda bir çalkantı yaratmamasının altında üç önemli faktör olduğu düşünülmektedir. İlki, Amaranth krizinin gerçekleştiği zamandaki küresel makro ekonomik ortam ile LTCM krizi zamanındaki makro ekonomik ortam arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. LTCM krizinin tetikleyici kuvveti özellikle gelişmekte olan piyasalardaki (özellikle Rusya borç krizi) olumsuz ekonomik görünüm iken, Amaranth olayının ardında buna benzer bir mekanizma mevcut değildir. Karar verme mekanizmasındaki aksaklık (doğal gaz fiyatlarındaki düşüşü öngörememe) ve risk yönetimindeki başarısızlık fonu batma noktasına sürüklemiştir.

İkinci önemli faktör, 2006 yılındaki toplam hedge fon kaldıraç büyüklüğünün 1998 yılı LTCM krizi zamanına göre düşük olmasıdır. Kaldıraç büyüklüğü özellikle sistemik risk açısından önem kazanmaktadır. Kaldıraç etkisi ne kadar düşük olursa işlerin öngörülen aksine gerçekleşmesi sonucunda karşı tarafın iflas olasılığı, fonun kendi yükümlülüğünü karşılama imkanı daha rahat olacağından, düşük olacaktır. Bu durumun yayılma etkisini azaltıcı bir etki yaptığı düşünülmektedir.

Üçüncüsü, LTCM krizinden ders alınarak özellikle bankalara hedge fon müşterilerinin hesaplarını takip etme konusunda denetleyici otoriteler (bankacılık denetleme ve düzenleme kuruluşları ve merkez bankaları) tarafından getirilen düzenlemeler karşı tarafın riskini düşürerek sistemik riski azaltıcı bir etki yapmıştır.

Amaranth olayı kendi içinde tutarlı iki zıt görüşü gündeme getirmiştir: İlk yaklaşım bu olayın, herhangi bir esaslı hasara yol açmamasına rağmen, hedge fonların etkin bir şekilde düzenlenmesine dair sinyaller verdiği ekseninde yoğunlaşmaktadır. İkinci yaklaşım ise küresel finansal sistemin bu denli büyük çaplı bir başarısızlığa karşın direnme gücüne sahip olduğunu, bu sebeple hedge fonların etkin denetiminin gerekli olmadığını belirtmektedir.

Diğer taraftan finansal krizlerde hedge fonların ne denli payı olduğuna dair yapılan ampirik araştırmalar hedge fonların krizlerin oluşumunda anlamlı bir etki yapmadığını göstermektedir. Fung and Hsieh (2000), 1987 hisse senedi krizi, 1992 ERM krizi, 1994 Meksika krizi ve 1997 Asya krizini inceledikleri çalışmalarında hedge fonların krizlerin yayılma etkisi üzerinde bir rolü bulunmadığını göstermişlerdir. Fox (1998) Meksika ve Asya krizlerinde hedge fonların öncü bir rol oynamadığına dikkat çekmiştir. Diğer taraftan IMF (2004) hedge fonların Brezilya (1999), Türkiye ve Arjantin (2001) krizlerinden yüksek karlar sağlamadıklarını, bunun aksine eğilimin tersi yönde hareket ederek krizin etkilerini sınırlı da olsa azalttıklarını ortaya koymaktadır.

ge fonlar tarafından talep görmekte ve bu durumda piyasaya gerekli likidite sağlanarak krizin derinleşmesi önlenmektedir (Daníelsson ve Zigrand, 2007).

IV. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde mevcut durum baz alınarak hedge fonların izleyeceği yön, yükselen piyasa ekonomilerine ve Türkiye ekonomisine olası etkilerine ilişkin değerlendirilmelerde bulunulacaktır. Bu çerçevede, hedge fonların izlemekte olduğu eğilimler doğrultusunda, faaliyet gösteren hedge fon sayısında yıllar itibarıyla artış gerçekleştiği ve buna ek olarak hedge fon yönetimi altında bulunan varlık miktarının da yükselme eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, hedge fonların dünya finans piyasalarında giderek artan bir paya sahip olduğu görülmektedir.

Hedge fonların dünya genelinde bölgeler bazında dağılımı incelendiğinde, yükselen piyasa ekonomilerinin payının kayda değer oranda olmaması dikkati çeken en önemli unsurdur. Bu noktadan yapılan çıkarımla hedge fonların ülkeler bazında dağılımında Türkiye ekonomisinin oldukça düşük bir paya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bir diğer deyişle, hedge fonların Türkiye ekonomisi üzerindeki direkt etkisinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Öte yandan, hedge fonların yayılma etkileri (spillover effects) yoluyla Türkiye ekonomisini dolaylı yollardan etkileyebileceği düşünülmektedir. Bir diğer deyişle, küresel piyasalarda yaşanması olası bir türbülans-⁶, hedge fonlar söz konusu türbülansı derinleştirecek olursa, bu durumdan Türkiye ekonomisinin de olumsuz etkileneyeceği düşünülebilir. Bununla beraber, hedge fonların, finansal dalgalanmaları derinleştirmede ve hatta dalgalanmanın olumsuz etkilerini azalttığı yönündeki bulgular, söz konusu fonların Türkiye ekonomisini dolaylı yoldan olumsuz etkileme ihtimalini azaltmaktadır. Sonuç olarak, hedge fonların dünya finans piyasalarında giderek artan öneme sahip olduğu gözleniyor olmakla birlikte, yükselen piyasa ekonomileri ve özellikle Türkiye ekonomisi açısından söz konusu fonların sınırlı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

⁶ 2007 Temmuz ve Ağustos aylarında özellikle başta subprime ipotek piyasası olmak üzere ABD konut piyasasının zayıflama işaretleri vermesi ağırlıklı olarak söz konusu sektörlere yatırım yapan bazı yatırım fonları ve hedge fonları olumsuz etkilemiştir. Büyük bir yatırım şirketinin subprime ipoteklere yatırım yapan bünyesindeki iki "hedge fund" dan birinin değerinin sıfırlandığını, ötekinin ise oldukça azaldığını ilan etmesini takiben, subprime kredi piyasalarına yatırım yapan diğer hedge fonların da mali açıdan zor duruma düşeceği endişesi, global piyasalarda tedirginliğe yol açmıştır. Söz konusu tedirginlikten gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye finansal piyasalarının da dolaylı da olsa etkilendiği görülmüştür.



KAYNAKÇA

- Amin, G.S.; H.M. Kat (2002), "Portfolios of Hedge Funds: What Investors Really Invest In", ISMA Centre Discussion Paper 07/2002.
- Asness, C.S.; R.J. Kral; J.M. Liew (2001), "Alternative Investments: Do Hedge Funds Hedge?", *Journal of Portfolio Management*, 28(1): 6-19.
- BIS (2006), 76th Annual Report.
- Choe, H.; B.C. Kho; R.M. Stulz (1998), "Do Foreign Investors Destabilize Stock Markets? The Korean Experience in 1997", NBER Working Paper No. 6661.
- Crockett, A. (2007), "The Evolution and Regulation of Hedge Funds", *Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds*, No.10: 19-28.
- Danielsson, J.A. ve J.P. Zigrand (2007), "Regulating Hedge Funds", *Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds*, No.10: 29-36.
- Dungey, M.; R. Fry; B. Gonzales-Hermosillo; V. Martin (2006), "International Contagion Effects from the Russian Crisis and the LTCM Near-Collapse" IMF Working Paper No. 02/74.
- Ferguson, R. ve Laster (2007), "Hedge Funds and Systemic Risk", *Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds*, No.10. 45-54.
- Fothergill, M.; C. Coke (2000), "Funds of Hedge Funds: An Introduction to Multi-manager Funds", *Deutsche Bank AG Equity Research Division, Europe Alternative Investments Research Report*.
- Fox, J. (1998), "Did Foreign Investors Cause Asian Market Problem?" NBER Digest, October.
- IMF (2004), "Hedge Funds and Recent Emerging Market Currency Crises", *Global Financial Stability Report*: 146-148.
- FSA (2005), *Hedge Funds: A Discussion of Risk and Regulatory Engagement*, Discussion Paper No. 05/4.
- Fung, W.; D. Hsieh (2000), "Measuring the Market Impact of Hedge Funds", *Journal of Empirical Finance*, 7(1):1-36.
- Fung, W; D. Hsieh (2007), "Hedge Fund Replication Strategies: Implications for Investors and Regulators", *Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds*, No.10: 55-66.
- Fung, W.; D. Hsieh, ve K. Tsatsaronis (2000), "Do Hedge Funds Disrupt Emerging Markets?", In R.E. Litan A.M. Snatomero (eds.), *Brookings-Wharton Papers on Financial Services*: 377-421.
- Goetzmann, W. N.; S.J. Brown; J. M. Park (2000), "Hedge Funds and the Asian Currency Crisis of 1997", *Journal of Portfolio*

Management, 26(4): 95–101.

Gupta, A.; B. Liang (2004), “Do Hedge Funds Have Enough Capital? A Value-at-Risk Approach”, *Journal of Financial Economics*, 77(1): 219-53.

Hildebrand, P.M. (2007), “Hedge Funds and Prime Broker Dealers: Steps towards a “Best Practice Proposal”, Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds, No.10: 67-76.

Lhabitant, F.S. ve M. Learned (2002), “Hedge Fund Diversification: How Much Is Enough?”, FAME Research Working Paper No. 52.

Mustier, J. P. ve A. Dubois (2007), “Risks and Return of Banking Activities Related to Hedge Funds”, Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds, No.10: 85-94.

Noyer, C. (2007), “Hedge Funds: What are

the Main Issues?”, Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds, No.10: 106-111.

Papademos, L.D. (2007), “Monitoring Hedge Funds: A Financial Stability Perspective”, Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds, No.10: 113-125.

Prada, M. (2007), “The World of Hedge Funds: Prejudice and Reality”, Banque de France, Financial Stability Review, Special Issue on Hedge Funds, No.10: 127-135.

Wintner, B.A. (2001), “How Many Hedge Funds are Needed to Create a Diversified Fund of Funds?”, Asset Alliance Corp. Research Report.

www.dj.com

www.eurakehedge.com

www.hedgefundintelligence.com

www.hedgefundresearch.com

ÖZET

Emek Yoğun Sektörlerde Sürdürülebilirlik Arayışları Üzerine Marka ve Organize Perakendecilik Bağlamında Bir Değerlendirme

Geçtiğimiz son on yılda emeğin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde Çin tehdidine karşı marka kavramı tek kurtarıcı olarak değerlendirilmiş, farklı çözüm alternatifleri markanın gölgesi altında kalmıştır. Ancak küresel perakendecilerin Türkiye ve dünyadaki hareketleri dikkate alındığında ve bunların elde ettikleri gelirlere bakıldığında, perakendecilik olgusunun sürdürülebilirlik açısından oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bir perakendeci olan Walmart birkaç yıldır petrol devlerini geride bırakarak Fortune Küresel 500 sıralamasında liderliğe oturmuştur. Interbrand marka sıralamasının öncü isimleri ise elde ettikleri gelirler açısından perakendecilerin arkasında yer almışlardır. Türkiye’de hızlı bir alışveriş merkezi yapılanmasına paralel olarak organize perakende yayılımı yaşanmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma perakendecilik olgusunun da özellikle sürdürülebilir bir rekabet gücü arayışında olan başta tekstil ve hazır giyim sektörlerinde olmak üzere, emeğin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde gündeme alınması gereken bir konu olduğunu ortaya koymaya çalışmaktadır.

JEL Sınıflaması: M31, M39

Anahtar Kelimeler: Perakende, Organize Perakende, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı

ABSTRACT

An Evaluation about Sustainable Way Outs of Labor Intensive Industries in Terms of Brand and Retail Chains

Within the last decade brand has been seen the only savior against China’s threat especially for labor intensive industries. Therefore alternative way outs have become invisible under the shadow of branding issue. Nevertheless, regarding advances in retailing industry both in Turkey and throughout the world and retailers’ revenues suggest that retailing is also important phenomenon to gain sustainable competitive advantage. Walmart, the retailer at the top of Fortune Global 500, has left the petrochemical giants behind it for the last few years. In contrast fascinating brands that were listed at the top of Interbrand’s most valuable brands did not get revenue as much as those retailers. Moreover, we have evidenced an expansion of Shopping Malls indicating a rapid expansion of global retailers throughout Turkey in the near future. In line with such arguments, this study aims to manifest the importance of retailing put into the agenda of labor intensive industries.

JEL Classification: M31, M39

Keywords: Retailing, Retail Chains, Sustainable Competitive Advantage

Emek Yoğun Sektörlerde Sürdürülebilirlik Arayışları Üzerine Marka ve Organize Perakendecilik Bağlamında Bir Değerlendirme



Doç. Dr. Ahmet BARDAKÇI

GİRİŞ 2005 yılı sonunda Dünya Ticaret Örgütü tarafından Çin'e uygulanan ekonomik yaptırımların kaldırılması gündeme geldiğinde, özellikle 1,3 milyar nüfusu ve düşük işçilik maliyetleri nedeniyle ortaya çıkan tehdit, haklı olarak emek yoğun sektörlerde özellikle de tekstil ve hazır giyim konusunda faaliyet gösteren sanayicilerimizi yeni arayışlara yöneltmiştir. Bu dönemde marka, Çin tehdidini bertaraf etmek ve sürdürülebilir bir rekabet gücü kazanabilmek için yegâne can simidi olarak görülmüş veya gösterilmiş ve böylelikle Türk tekstil ve hazır giyim sektörlerinin gündeminde ilk sıraya yükselmiştir.

Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
abardakci@pamukkale.edu.tr

Bu paralelde Türkiye'de aslında son on yılda marka konusunda söylenmeyen veya yazılmayan neredeyse hiçbir şey kalmamıştır. Yapılan sunumlar Interbrand marka sıralamasından çarpıcı örneklerle desteklenmiştir. Quaker¹ şirketler grubu eski yönetim kurulu başkanlarından John Stuart'ın "eğer bu işletme bölünecek olsa, varlıklarını, fabrikalarını ve donanımlarını size verirdim, bense markaları alırdım, sizden de daha kazançlı çıkardım" sözü zihinlere kazınmıştır².

¹ Quaker Oats olarak bilinen Quaker firması 1901 yılında 4 yulaf değirmeni işletmecisinin bir araya gelerek kurdukları bir firmadır. Sonraları firma kahvaltılık gevrekler (cereals) ve diğer gıda ve içecek ürünleri sektörlerine girmiş ve 2001 yılında PepsiCo ile birleşmiştir. (http://www.quakeroats.com/qfb_OurBrands/index.cfm)

² Örneğin bkz. Barış, G.(2003), "Marka ve Tüketici", "Markada Neler Oluyor; 2. Ankara Marka Konferansı, 19 Aralık, Ankara Reklamcılar Derneği, Ankara; s.57

Ancak yapılan her sunumda veya yazılan her yazıda başarılı bir marka oluşturmanın güçlükleri satır aralarına da olsa sıkıştırılmak zorunda kalınmıştır. Çünkü başarılı markalar çoğunlukla çok kısa sürelerde ortaya çıkarılamaz. Firmaların sabırlı olması yanında oldukça yüksek tutarlarda harcamalara da katlanmasını gerektirir. Bu süreç içerisinde firmaların kar da dahil olmak üzere kısa süreli kazançlarından vazgeçmeleri de gerekebilir ki, bu çoğunlukla kısa süreli karlar nedeniyle sermaye piyasalarında hisse senedi fiyatlarını artırmayı düşünen yöneticilerin, marka yatırımı yapmamalarının temel nedenlerinden birisidir (Aaker, 1991; 12). Özellikle günümüz küresel rekabet ortamında, uluslararası düzeyde başarılı marka olma yolunda uygulanacak stratejilerin sürekliliğin sağlanabilmesi için büyük finansal kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin Kidder Peabody firmasının³ yaptığı bir hesaba göre başarılı bir marka oluşturmanın maliyeti 100 milyon dolar civarındadır ve başarı olasılığı %25'tir (Aaker, 1991; 24). Bu durumda beklenen değer yaklaşımından hareketle başarılı bir marka oluşturmanın maliyeti yaklaşık 400 milyon dolardır⁴.

Marka oluşturma düşüncesini yaygınlaştırmak amacıyla gerçekleştirilen çabalar dürüst ve nesnel olması koşuluyla her zaman takdirle karşılanmalıdır. Ancak marka oluşturmaya tek başına tescile veya birkaç reklâma bağlayan yaklaşımlar, sanayicileri yanıltıp, yönlerini şaşırtmaktan öteye gitmeyecektir.

Tekstil sektörüne Türkiye'den hazır giyim sektöründe yükselen markaların yurtdışı pazarlarda perakendeye yatırım yapmaları ilgi çekicidir. Aynı doğrultuda Denizli'de 2000 yılında gerçekleştirilen imalat sanayi envanter çalışmasının sonuçları kontratlı üretimin⁵ önemli miktarının uluslararası perakendeciler adına yapıldığını ortaya koymaktadır. Bu bilgilerin, organize perakende alanında son dönemlerde ülkemizde yaşanan hareketlilikle birleştirilmesi, perakendecilik konusunun da marka oluşturma süreci ile birlikte, (belki marka oluşturma sürecinin hızlandırıcısı olarak) ele alınması gereken bir konu olduğunu düşündürmektedir.

Bu çalışma, bu doğrultuda organize perakendecilik alanında başta ülkemizde yaşanan belirli gelişmelerden hareketle ve Fortune Global 500 ve Interbrand marka sıralamasından örneklerle, marka tartışmaları yanında perakendeciliğin de iş dünyasının gündemine alınmasının gerekliliğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu niteliği itibarıyla çalışmanın öncelikle uygulamacılara yol

³ Kidder Peabody firması 1865 yılında kurulmuştur, yatırım bankacılığı, aracılık ve sigortacılık alanında faaliyet gösteren firma 1986'da General Electric Corporation'a sonradan da 1994 yılında PaineWebber firmasına satılmıştır. PaineWebber satışından sonra Kidder Peabody ismi kullanılmadı. PaineWebber firması da 2000 yılında UBS AG. ile birleşmiştir.

⁴ Bu rakam ortalama bir rakamdır, sektörden sektöre, girilen pazardan pazara değişecektir.

⁵ Kontratlı üretim sanayici sözlüğünde ve günlük dilde fa-son üretim olarak kullanılmaktadır.

göstermesi hedeflenmektedir. Çalışmada geliştirilecek tartışmaların da, ileride bu konuda yapılacak çalışmaların hipotez oluşturma aşamasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Emek Yoğun Sektörlerde İşçilik Maliyetlerine Dayalı Rekabet Gücü

İşçilik maliyetlerinin yoğunluğu ve otomasyonun sınırlı olması nedeniyle emek yoğun sektörler, özellikle de tekstil ve hazır

giyim ve ayakkabı sektörleri, hemen her gelişmiş ülkede zaman içinde küçülmüş, bunlar da istihdamı daraltmıştır. Tekstil ve hazır giyim sektörlerindeki durağan talep ve yaşanan teknoloji; üretim sektöründeki göç hareketleri ile birleşince; üretimin işçilik maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere, göçünü kaçınılmaz kılmıştır (örn. Bolisani and Scarso, 1996; 71). 2005 yılı sonunda Çin’de kırsal kesimde yaşayan halkın yak-

Tablo 1: *Tekstil Sektöründe İşçi Maliyetleri Karşılaştırması (saat/ABD\$)*

Ülke	1998	2007	Ülke	1998	2007
İsviçre	24,08	33,67	Türkiye	2,48	2,96 ^a
Almanya	21,48	28,17	Meksika	2,23	2,45
Japonya	20,70	22,69	Çek Cumhuriyeti	2,05	4,90
İtalya	15,81	20,05	Güney Afrika	2,05	2,78
Fransa	14,16	21,61	Fas	1,89	2,62
Kanada	13,93		Tunus	1,76	2,01
İngiltere	13,58	23,42	Romanya	1,12	
ABD	12,97	16,92	Filipinler	1,12	
Avustralya	11,39	17,63	Tayland	1,09	1,75
İrlanda	10,76	18,01	Mısır	0,91	1,02
İspanya	8,49	15,81	Rusya	0,62	
Yunanistan	7,99	13,09	Çin	0,62	0,70
İsrail	6,98	9,89	Hindistan	0,60	0,69
Tayvan	5,85	7,64	Srilanka	0,49	
Hong Kong	5,65	6,21	Bangladeş	0,43	0,28
Brezilya	4,05	3,27	Madagaskar	0,41	
Güney Kore	3,63	7,77	Vietnam	0,31	0,46
Kosta Rica	2,96		Myanmar	0,15	
Endonezya		0,65	Malezya		1,34
Pakistan		0,42			

Kaynak: B. Lynn Salinger (2003) ve Werner International (2007)

^a Araştırmanın yapıldığı tarihteki kur \$/YTL=1,41 olarak gerçekleştirilmiştir.

laşık 24 milyonluk bir kısmının fakirlik sınırının altında yaşadığı yine yaklaşık 200 milyonluk bir kesimin gündelik 1 doların altında bir gelirle yaşadığı (Külebi, 2007) düşünüldüğünde ve Türkiye’de tekstilde saat başına işçilik maliyetinin 2,96\$; buna karşılık Bangladeş’te 0,28\$, Pakistan’da 0,42\$, Hindistan’da 0,69\$ ve Çin’de 0,70\$ (bkz.Tablo 1) olduğu bilindiğinde, Türkiye için özellikle tekstil ve hazır giyim sektörlerinde düşük maliyete dayalı bir rekabet stratejisinin sürdürülemeyeceği açıktır. Tablo 1 işgücü maliyetleri açısından Türkiye’nin Avrupa ülkelerine kıyasla bir rekabet gücüne sahip olduğunu, ancak diğer üçüncü dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında herhangi bir maliyet avantajına sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Emegın yoğun olarak kullanıldığı tekstil, hazır giyim ve ayakkabı gibi sektörlerde en fazla aranan kaynak kalifiye olmayan, düşük maliyetli işgücüdür. Bu kaynak Tablo 1’de de görülebileceği gibi günümüzde çoğunlukla Kuzey Afrika, Güney Amerika ve Uzak Doğu ülkelerinin bir kısmında bulunmaktadır (örn. bkz. Bolisani & Scarso, 1996; 74; Salingier, 2003; Werner International, 2007).

2. Uluslararası Pazarlarda Başarılı Bazı Markalar ve Perakende Eğilimleri

Sürdürülebilir bir başarı öyküsü için markanın önemi hiçbir zaman göz ardı edilemez. Son dönemlerde Türkiye’den özellikle tekstil ve hazır giyim sektöründen iç ve dış pazarlarda başarılı sayılabilecek markalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Tekstil ve

hazır giyim konusunda başarılı sayabileceğimiz markalar kabaca incelendiğinde bunların yurtdışında mağaza açarak müşterileriyle buluşma eğilimine girdikleri görülmektedir. Örneğin, Stamina markasıyla boy gösteren Erden Triko, 750 ayrı noktada müşterisiyle buluşmaktadır ve hedefi özellikle Avrupa’da Stamina adıyla konsept mağazalar [niş perakendeci, Tek, 1999; 596] açmaktır (Gürkan, 2005; 52). Eroğlu Grubuna ait Collins markası Almanya’da kendine ait mağazalar açarak büyüme eğilimindedir (TextilWirtschaft, 2005b; 42). Başarılı markalarımızdan birisi olan Seven Hill, yurtiçindeki 21 mağaza sayısını 2005 yılında 40’a çıkarmayı ve yurtdışında mağazalara yönelmeyi planlamaktadır (TextilWirtschaft, 2005a; 48). Silk&Cashmere, Seven-Hill, Polo Garage, Ramsey, Kip, Mavi Jeans, Colin’s, Loft vb. markaların da yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda perakende zincirleri yoluyla marka oluşturma yoluna başvurdıkları görülmektedir. Örneğin Erak Grubuna ait Mavi Jeans 11 ülkede satış mağazası ve 50 ülkede 4600 satış noktasında müşterileriyle buluşurken, Eroğlu Şirketler Grubu markaları Colin’s, Loft ve Bigstar dış pazarlarda 70 grup mağazası, 2160 shop [mağaza] ve 1240 korner [köşe] olmak üzere 1470 satış noktasında faaliyet göstermektedir. Benzer şekilde Silk & Cashmere 8 ülkede 27 mağazaya sahiptir (Bardakcı, Sarıtaş ve Aygören, 2007; 141). Mobilya sektöründe Türkiye’de önemli paya sahip olan İstikbal markasının başta Yunanistan

olmak üzere İran, Suriye ve Bulgaristan'da perakendeciler açarak büyüme eğiliminde olduğu görülmektedir (Yeni Şafak, 2007a). Gıda sektöründe Mado sekizi yurtdışında olmak üzere 150 franchising şubesinde dondurma satmaktadır (Mado, 2007).

Perakendecilik tanım olarak; mal ve hizmetlerin ticari bir amaçla kullanmama veya tekrar satmama ve kişisel, ailesel gereksinimleri için kullanmaları koşuluyla, doğrudan doğruya son tüketiciye pazarlanmasıyla ilgili tüm faaliyetleri kapsamakta (Tek, 1999; 582), zaman faydası ve mekan faydası sağlamaktadır (Brassington and Pettitt, 2000; 511). Örgütsel yapıları temel olarak alındığında perakendeci kuruluşları geleneksel perakendeciler ve organize perakendeciler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Geleneksel perakendeciler grubunda bakkal, kasap, manav gibi daha çok kişisel hizmetin ve kişisel ilişkilerin ağırlıkta olduğu küçük ölçekli kuruluşlar bulunur. Organize perakendecilikte ise ürün çeşitleri, sundukları hizmetler, ölçekleri ve pazarlama anlayışları ile geleneksel perakendecilerden farklı olan bölümlü mağazalar, süpermarketler, hipermarketler, zincir mağazalar gibi büyük kuruluşlar yer almaktadır (Tek, 1999; 585, Göktepe, 2007; 495).

Perakendeci zincirlerinin ülkemizdeki yayılımına çekici bir örnek olarak kahve zincirleri ele alınabilir. Kahve zinciri pazarının öncülüğünü ülkemizde, Gloria Jean's, Starbucks, Tchibo, Robert's Cofee, Barnie's, John's Schiller gibi dünyaca ünlü markalar

yapmıştır. Bunların fiyatlarının yüksek olmasını fırsat bilen Cafe Crown ve Kahve Dünyası gibi Türkiye kökenli rakipler de özellikle sahip oldukları fiyat avantajını kullanarak pazara girmiştir. Küresel kahve perakendeciliğinin devleri arasında yer alan Starbucks dünyada 37 ülkede faaliyet göstermektedir. Starbucks 2003 yılında Türkiye'ye gelmiş ve bugüne kadar 6 şehirde 63 mağaza açmıştır. 2006 yılı cirosu 4 milyar Euro olan Almanya kökenli Tchibo, dünyanın en büyük beşinci kahve üreticisidir. Tchibo'nun dünya çapında 1300 mağazası ve 120 bin satış noktası bulunmaktadır. Türkiye'de ilk mağazasını 2005 yılında İstanbul'da açan Tchibo'nun ülkemizde 11 mağazası ve 20 satış noktası bulunmaktadır. Altıncılıklar Gıda'nın sahip olduğu Kahve Dünyası, 2004 yılında ilk mağazasını Eminönü'nde açmış, 2007 yılında mağaza sayısını 12'ye çıkarmıştır. Ülker grubu, Türkiye genelindeki 14 Cafe Crown mağazasında ayda yaklaşık 70 bin müşteri ağırlayarak bu pazarda boy göstermektedir (Arasta 2007a; 46-47). Bu pazara girmek isteyen İtalyan Filicori Zecchini, Mado Dondurmaları ile distribütörlük anlaşması yapmıştır (Yeni Şafak, 2007b). Ülkemizde bu pazarda boy gösteren zincirlerin yıllık müşteri sayısının da 10 milyona ulaştığı tahmin edilmektedir. Ne ilginçtir ki dünyaca ünlü Türk Kahvesi imajını kullanamayıp 500 yıldır içimizde var olan kahvehaneciliği (Donald, 2006; 150) batılılardan yeniden öğreniyoruz. Üstelik yüksek gelir grubuna mensup tüketici-

lerin özellikle tercih ettiği ve birim satış fiyatları ülkemiz için ortalamanın üstünde olan Starbucks'a Kanada'da ellerinde boş Starbucks kupalarıyla dilenip kahve paralarını toplamaya çalışan dilencilerin rağbet ettiği söyleniyor (Avşar, 2007; 38).

Son dönemlerde ülkemizdeki yansımalarından hareketle, perakendecilik olgusunun küresel firmaların en az marka kadar ilgi duyduğu bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Yukarıda kısaca ele aldığımız gibi, hemen her alanda küresel firmaların sahibi olduğu markaların perakendeci noktaları her köşe başında daha yoğun olarak karşımıza çıkmaya başlamıştır. 73 milyonluk nüfusuyla organize perakendecilerin beklentilerine uygun demografik faktörler, devam eden AB üyelik müzakereleri sonucu ortaya çıkan güçlü büyüme potansiyeli ve makro ekonomik göstergelerdeki iyileşmeler (Arasta, 2007; 33) ülkemizi küresel anlamda büyüme fırsatları arayan uluslararası perakendeciler için öncelikli bir cazibe merkezi haline getirmiştir (örn. Minibaş, 2007). Organize perakende pazarında ülkemizde teknoloji mağazaları, hazır giyim mağazaları, ev geliştirme ve mobilya mağazaları, doğal ürünler ve kendin yap tarzı mağazalar hızlı bir yayılma eğilimindedir (Aktaş, 2007; 28). 2006 yılı verilerine göre Türkiye'de yaklaşık 137 milyar dolarlık bir ciroya ulaşan perakende sektörü, 300 bini organize perakendede olmak üzere 2,5 milyon kişiye de istihdam sağlamaktadır (Oral, 2007; 3).

Organize perakendede rekabetin gün geçtikçe şiddetlendiği ülkemiz pazarında 2005 yılında özellikle gıda perakendeciliği sektöründe pazarın yapısında rekabet gücü açısından değişikliklere neden olan hareketler yaşanmıştır. CarrefourSa'nın Gima'yı devralmasından çok kısa bir süre sonra pazar lideri Migros, Tansaş'ı satın almıştır. Yılın sonlarında İstanbul'da faaliyet gösteren bir bölgesel zincir konumunda olan Kiler, Ankara'da faaliyet gösteren Canerler'i devralarak mağaza sayısını 63'ü İstanbul'da olmak üzere 126'ya yükseltmiştir (Kiler, 2007). Organize perakendenin yaygınlaşması, süpermarketlerin ve hipermarketlerin hem sayısını hem de toplam tüketim harcamaları içindeki paylarını artırmıştır. Diğer yandan, geleneksel perakendeci kanalını oluşturan bakkal, kasap gibi küçük ölçekli perakendecilerin hem sayısının hem de paylarının azalmasına neden olmuştur (Price Water House Coopers, 2007). Geleneksel kanaldan organize perakendeye geçiş sürecinde, Türkiye'de 1998 yılında 2 bin 135 olan hipermarket ve süpermarket sayısı 2006'da 6 bin 474'e yükselmiştir (Göktepe, 2007; 499). Geleneksel perakendeciliğin en önemli ayağını oluşturan bakkalların sayısı ise aynı dönemde 155 binlerden 120 binlere kadar gerilemiştir (Sait, 2002).

3. Türkiye'de Organize Perakende ve Alışveriş Merkezleri

Organize perakendecilik olgusunun gelişmiş batı pazarlarında daha çok alışveriş merkezlerinde yoğunlaştığı gözlemlenebi-

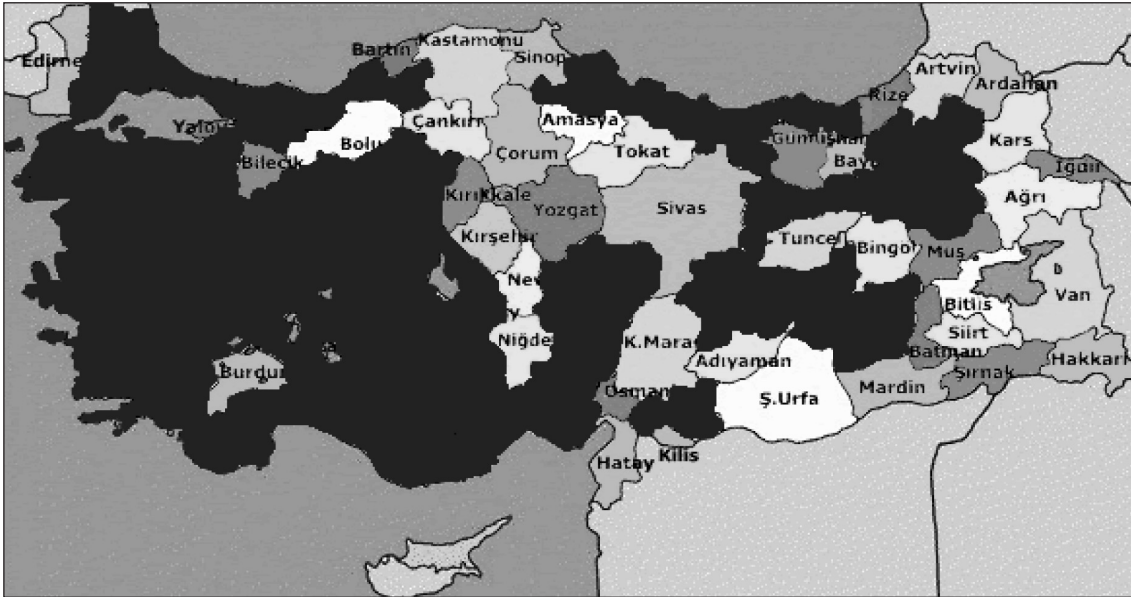
lir. “Alışveriş merkezi” kavramı, Osmanlı döneminin kapalı çarşı modelinden esinlenerek ortaya çıkmıştır. Alışveriş merkezi tek bölmeli bir plan altında bir araya getirilmiş, yan yana duran küçük ve büyük perakendeci ünitelerin yer kiralayarak oluşturdukları ve içinde çok sayıda bölümlü mağaza, süpermarket ve özellikli mağaza bulunan, mekânları ifade etmek için kullanılmaktadır (Tek, 1999; 593).

Türkiye’de ilk modern alışveriş merkezi 1986 yılında İstanbul Ataköy’de Galeria adıyla 77.000m² kapalı alanda 136 mağaza ile açılmıştır (Tek, 1999; 593; Cengiz ve Özden, 2003; 3). Galeria’nın açılışını izleyen yıllarda alışveriş merkezleri, perakendecilik alanında yaşanan gelişmelere paralel olarak ve belki de organize perakendeciliğin yaygınlaşmasını teşvik eder bir nite-

likte ülkemizde özellikle İstanbul olmak üzere Anadolu’da da hızla yayılma eğilimine girmiştir. Alışveriş merkezlerinin yaygınlaşması tüketiciler tarafından da çok kısa bir sürede benimsenmiş satın alma davranışlarında alışveriş merkezi ismi öne çıkmaya başlamıştır. Anadolu’da yapılan bir araştırmada alışveriş merkezlerinin şehirde yaşayan insanlar açısından markanın da ötesine geçtiğini ve tüketicilerin aldığı ürünün markasını değil, satın aldığı alışveriş merkezini belirttiğini ortaya çıkarmıştır (Arasta, 2006; 46).

Alışveriş merkezlerinin, dolayısıyla organize perakendecilerin ülkemizdeki yayılışı, Alışveriş Merkezleri ve Perakende Derneği web sitesindeki bilgilerden hareketle oluşturduğumuz Şekil 1’de sunulan haritada gösterilmiştir. Haritada koyu renkli kısım-

Şekil 1: Türkiye’de Alışveriş Merkezlerinin Yayılışı



lar ülkemizde faaliyet gösteren, inşaat halindeki veya proje aşamasındaki alışveriş merkezlerinin bulunduğu şehirleri göstermektedir. 2007 yılı verilerine göre Türkiye’de, 95’i Anadolu’da ve 52’si İstanbul’da olmak üzere 147 alışveriş merkezi faaliyet göstermektedir. Anadolu’da 26 alışveriş merkezinin inşaatı sürmektedir. Proje halindeki alışveriş merkezlerinin hayata geçirilmesi halinde 166’sı Anadolu’da olmak üzere Türkiye’de toplam 285 alışveriş merkezi bulunacaktır. Şekil 1’den görülebileceği gibi gelişmişlikleri ve harcanabilir gelirleri açısından nispeten üst sıralarda bulunan hemen her ilimizde alışveriş merkezi yapılanmalarını görmek mümkündür. Bu gelişmeye paralel olarak bu alışveriş merkezlerinde bir başka deyişle Anadolu’nun her köşesinde çok daha fazla sayıda küresel perakendeciye rastlamak yakın zamanda mümkün olacaktır.

Perakendecilik konusunda yapılan karşılaştırmalı araştırmalardan çıkan bir sonuca göre; günümüz Türkiye perakende pazarı yaklaşık %65 oranındaki geleneksel perakende pazar payıyla, 1970’lerin Avrupa perakende pazarına benzemektedir. AB ülkelerinde organize perakendecilerin pazar payı 1980’lerde %49 civarındayken, 2002 yılında da %83’e çıkmıştır. Günümüzde AB ülkelerinde her 2 milyon nüfusa ortalama 15 hipermarket ve 150 süpermarket düşerken, bu rakam Türkiye’de henüz 3 hipermarket ve 17 süpermarket civarındadır (Price Water House Coopers, 2007). Bu halde

gelecek yıllarda ülkemizdeki hipermarket sayısında 5 katlık, süpermarket sayısında ise yaklaşık 9 katlık bir artış beklenebilir.

Alışveriş merkezlerinin yayılımı doğal olarak küresel perakendecilerin yayılımını arttıracaktır. Çünkü bu küresel perakendecilerin çoğu yayılmacı politikaları sayesinde maliyet avantajı elde ederek rakiplerini saf dışına itmektedir. Klein (2002), NoLogo isimli kitabında birçoğunu artık çok yakından tanıdığımız küresel perakendecilerin yoğun bir şekilde yayıldıklarını belirtmektedir. Klein’in aşağıda görüleceği gibi özellikle Walmart, Starbucks ve McDonalds’ın yayılma politikaları için söyledikleri dikkat çekicidir.

“Wal-Mart bir bakıma pekmez gibi yayılmıştır: yavaş ve yoğun. Girdiği son bölgeyi, yüz altmış kilometrelik bir çapta kırk civarında mağaza ile donatmadan yeni bir bölgeye girmez...” (s.155)

“Bu acımasız emlak uygulamalarında Starbuck’s yalnız değildir. McDonald’s satış zincirlerinde, bir bölge tamamen kaplanıncaya kadar yakın çevrede restoranlar ve benzin istasyonlarında mini restoranlar açarak toprağı kurutma yaklaşımını mükemmele ulaştırmıştır. The Gap’da perakendecilikte kümeleme yaklaşımını benimsemiş, kilit oluşturan mahalleleri Gap, Baby Gap, Gap Kids, Old Navy, Banana Republic ve 1999’da Gap Body mağazaları ile marka bombardımanına tutmuştur...” (s. 159-160)

Türkiye pazarında ortaya çıkan olumlu tablo nedeniyle önümüzdeki yıllarda bir yandan bu perakendecilerin ülke içine yayılmaya devam edeceklerini, diğer yandan yeni girişler olacağını söylemek hayal ürünü olmayacaktır. Bu bağlamda başta Anadolu'daki alışveriş merkezleri olmak üzere yakın zamanda köylerimizin küresel perakendecilerin istilasına uğraması da kaçınılmaz olacaktır. Belki 'köy kahveleri' yerine Starbucks'ları görmek bile mümkün olacaktır. Küresel perakendecilerin yayılmasının alışveriş merkezleri üzerinden olacağı varsayıldığında; alışveriş merkezlerinin de hızla yaygınlaşacağını, yakın gelecekte illerden sonra ilçelerde de alışveriş merkezi inşaatlarına başlanacağını ve hatta yakın gelecekte insanların memleketlerinden bahsederken göğüslerini gere gere köylerinde bulunan alışveriş merkeziyle övüneceğini söylemek mümkündür.

Batı pazarlarında hemen her sektörde son derece güçlü kurumlar haline gelen küresel perakendeciler, genişlemelerini sadece ülkemizde değil, başta Asya ülkeleri olmak üzere Bulgaristan ve Romanya gibi eski doğu bloğu ülkelerinde de sürdürmektedir. Örneğin dünya pazarında günümüzde yedi binin üzerinde mağazaya sahip olan Walmart 2005 yılında Çin'deki mağaza sayısını 100'e çıkarmayı hedeflemekteydi. Metro ve Carrefour, mağazalarını Çin geneline yaydıktan sonra eski demirperde ülkelerinden olan Romanya ve Bulgaristan'ı faaliyet portföylerine almıştır (Arasta, 2005b). İngi-

liz kökenli Tesco, Julius Meinl mağazalarını satın alarak Polonya pazarına (Arasta, 2005a) ve Kipa mağazalarını satın alarak Türkiye pazarına girmiştir. Carrefour Türkiye genelinde 100 mağazaya (bunlardan 81'i isimleri "CarrefourSA Express" olarak değiştirilmeye başlanan Gima mağazasıdır) sahiptir.

4. Fortune Global 500 Listesinde Perakendeciler

Perakendeciler yaygınlaştıkça, birtakım nedenlerine ilerleyen bölümlerde değinileceği gibi, marka sahiplerine ve üreticilere karşı elde ettikleri pazarlık güçleri de artmaktadır. Bu büyük güç ABD pazarında iyiden iyiye kendisini hissettirmiştir. Bu doğrultuda Fortune tarafından yapılan dünyanın en büyük 500 firması araştırması sonuçlarına göre en yüksek ciroya sahip olan firma Tablo 2'den görülebileceği gibi bir perakendecidir. 2006 yılında Walmart dünya devi enerji firmaları ve otomobil üreticilerini karlılık olarak olmasa da sağlanan ciro açısından geride bırakmıştır. İlk 10'da altı firma enerji (ağırlıklı olarak petrol ürünleri) alanında, üç firma otomotiv alanında faaliyet göstermektedir. Fortune Global 500 listesinde en büyük ilk 25 içerisinde de petrol ürünleri, bankacılık ve otomotiv sektörlerinin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Enerji sektöründe özellikle petrol ve türevleri konusunda faaliyet gösteren dev işletmeleri de aslında perakendecilikten apayrı düşünmek doğru değildir. Çünkü, örneğin, Exxon Mobil 20 ülkede 40 rafineri

sahibi olmak yanında, 25.000'i ABD'de olmak üzere 60.000 petrol istasyonu, 700 havalimanı ve 20 limanda faaliyet göstermektedir. Royal Dutch Shell dünya üzerinde 46.000 petrol istasyonuna sahipken, British Petroleum (BP) 15.000'i ABD'de BP, Amoco veya ARCO isimleri altında faaliyet gösteren 29.000 petrol istasyonu bulunmaktadır. Chevron Texaco Corporation, altı kıtada 22 rafineriye ve Chevron, Texaco, Caltex, Delo ve Havoline isimlerini kullanan 25.000 petrol istasyonuna sahiptir (Market Wikis, 2007).

2007 yılında Fortune Global 500 listesinde gıda sektöründe 22 küresel perakendeci yer almıştır (Tablo 3). Bu kategoride Türk pazarında adını artık sıkça duyduğumuz ve kısa bir süre önce Denizli'de büyük bir heyecanla(?) açılışını gerçekleştirdiğimiz

Tablo 2: Fortune Global 500 Sıralamasında İlk 10

Sıra	Firma	Gelir (milyon \$)	Kar (milyon \$)
1	Wal-Mart Stores	351.139,0	11.284,0
2	Exxon Mobil	347.254,0	39.500,0
3	Royal Dutch Shell	318.845,0	25.442,0
4	BP	274.316,0	22.000,0
5	General Motors	207.349,0	-1.978,0
6	Toyota Motor	204.746,4	14.055,8
7	Chevron	200.567,0	17.138,0
8	Daimler Chrysler	190.191,4	4.048,8
9	Conoco Phillips	172.451,0	15.550,0
10	Total	168.356,7	14.764,7

Kaynak: Fortune, 2007; <http://money.cnn.com>

Fransa kökenli Carrefour açık ara lider gözükmektedir. Bunu Kipa'yı alarak ülkemize daha önceden yerleşen İngiltere kökenli Tesco izlemektedir. Üçüncü sırada 1986 yılında Türkiye pazarına giren ve 2007'de 9 mağazaya ulaşan Metro görülmektedir.

Gıda dışı perakendecilikte birçok kategoriden ürünü bünyesinde barındıran genel mağazalar sıralamasında Global 500 listesinde dokuz firma bulunmaktadır (Tablo 4). Bu kategoride ABD kökenli Walmart 2007 yılında elde ettiği ciro bakımından oldukça büyük bir farkla lider gözükmektedir. Walmart en yakın takipçisi Target'in neredeyse altı katı daha büyük bir ciroya sahiptir. ABD dışında faaliyet göstermeyen Target, 2005 yılında Hindistan'da faaliyete başlayarak uluslararasılaşma sürecine girmiştir. 8. sırada bulunan Marks & Spencer, 12 ildeki 34 mağazasıyla Türkiye pazarına yerleşmiş durumdadır. Bu doğrultuda Tablo 4'teki diğer firmalar Türk pazarına henüz girmemiş olsalar da, yakın zamanda girme olasılıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4'e dikkatlice bakıldığında aslında buradaki firmaların birçoğunun Türkiye'deki sanayiciler için aslında hiç de yabancı olmadığı görülecektir. Örneğin tekstil üretiminin ağırlıklı olarak gerçekleştirildiği illerimizden biri olan Denizli'de gerçekleştirilen kontratlı üretimin bu firmaların mağaza markaları veya özel markaları için yapıldığı, 2000 yılında Pamukkale Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen "Denizli Sanayi Envanteri" sonuçlarından rahatlıkla

Tablo 3: Gıda ve İlaç Perakendeciliğinde En Büyük 10 Firma

Sıra	Firma	İlk 500 arasında yeri	Gelir (milyon \$)	Perakendeci sayısı
1	Carrefour	32	99.014,7	12.500
2	Tesco	55	79.978,8	3.050 ^a
3	Metro	62	75.131,0	2.400
4	Kroger	80	66.111,2	2.491
5	Royal Ahold	104	56.944,9	4.482
6	Walgreen	129	47.409,0	7.000
7	Seven & I Holdings	134	45.635,2	18.496 ^b
8	Groupe Auchan	141	43.900,3	1.100 ^c
9	CVS/Caremark	142	43.813,8	6.000 ^d
10	AEON	152	41.249,1	?

Kaynak: Fortune, 2007; <http://money.cnn.com> ve adı geçen firmaların web sayfaları

^a Bunlardan 1779'u İngiltere ve İrlanda'da bulunmaktadır.

^b Seven & I Holdings toplamda 33.000 mağazaya sahiptir. Çok büyük kısmı Japonya'da bulunan bu mağazalarda (Japonya'da sadece 7&Eleven adıyla 11.750 mağaza) perakendecilik yanında hizmet sektöründe de faaliyet gösterilmektedir. Firmanın 2006 yılı faaliyet raporlarından bu çalışmada ele alınan anlamda perakendeci sayısı 18.496 olarak hesaplanmıştır.

^c 1100 mağazaya ek olarak 1500 satış noktası bulunmaktadır.

^d ABD'de eczacılık hizmetleri konusunda faaliyet göstermektedir.

Tablo 4: Genel Ticaret Alanında En Büyük Firmalar

Sıra	Firma	İlk 500'deki sırası	Gelir (milyon \$)	Perakendeci sayısı
1	Wal-Mart Stores	1	351.139,0	7.000
2	Target	96	59.490,0	1.500
3	Sears Holdings	114	53.012,0	3.800a
4	Foncière Eurisb	204	32.237,0	?
5	Macy's	227	28.711,0	850
6	PPR	296	23.191,6	527c
7	J.C. Penney	352	19.903,0	1.000
8	Marks & Spencer	458	16.267,5	760
9	Kohl's	487	15.544,2	930d

Kaynak: Fortune, 2007; <http://money.cnn.com> ve verilen web sayfaları

a ABD ve Kanada'da faaliyet gösteren Kmart ve Sears 24 Mart 2005'de, Sears Holdings Corporation adı altında birleşmiştir.

b Firmanın resmi web sitesinden İngilizce faaliyet raporunu indirmek mümkün olamamıştır. www.fonciere-euris.fr/

c Gucci markasının da sahibi olan PPR'nin gelirinin %80,1'i perakende satışlardan elde edilmiştir.

d Açılması planlananlar dâhil 930 mağaza <http://www.kohlscorporation.com/AboutKohls/AboutKohls05.asp>

Tablo 5: Denizli Kimler İçin Mağaza Markası ve/veya Özel Marka Üretiyor?

Perakendeci	Markaları	Perakende mağaza sayısı	Faaliyet gösterdiği ülke sayısı
C&A	ClockHouse, Westbury,	1.119	16
Debenhams	<u>Debenhams</u>	İngiltere ve İrlanda dışında 36 uluslararası mağaza	17
GAP	<u>Gap, Banana Republic, Old Navy, Piperlime</u>	3.100	
Sears Holding Co.	<u>Land's End, Jaclyn Smith, , Apostrophe, Covington, Martha Stewart Everyday</u>	3.800	2
Marks & Spencer	<u>St Michael</u>	520 İngiltere, 240 uluslararası	34
NEXT	<u>NEXT</u>	460 mağaza İngiltere, İrlanda da, 100 uluslararası mağaza	
Walmart	Kathie Lee Gifford	7.000	14

Kaynak: Bardakcı, 2003;8, Bardakcı, Sarıtaş ve Aygören, 2007; 136

görülebilir (örn. Bkz. Bardakcı, 2003; 8). Denizli’de bu bağlamda üretilen markalar, bunların sahipleri ve büyüklüklerine ilişkin bazı bilgiler Tablo 5’te sunulmuştur. (altı çizgili verilen markalar Denizli’de üretilmektedir).

Bu noktada perakendecilerin sahibi olduğu özel marka ve mağaza markası kavramlarını tanımlamak yerinde olacaktır. Özel marka (private brand) perakendecinin sahip olduğu ve sadece perakendecinin kendi adını taşıyan mağazalarda satışa sunulan markaları ifade etmektedir. Özel marka etiketlerinin üzerinde perakendecinin adı gözükmeyiz. Bu markalar genelde yüksek kaliteli ürünler için kullanılmakla beraber, fiyatları genelde ulusal markaların fiyatlarının altındadır. WalMart’ın sahibi olduğu Kathie Lee Gifford markası, Kmart’ın Jaclyn Smith markası, Sears’ın Kenmore ve Canyon River Blues markaları, Marks and

Spencer’in St Michael markası özel markalar için verilebilecek örneklerdir (Brassington ve Pettitt, 2000; 281-282, Kotler ve diğ. 1996; 561).

Mağaza markaları (Store brand) da perakendecilerin sahip olduğu markalardır. Ancak bunlar ürün markası olarak mağaza adını kullanır. Mağaza markalarının fiyatları özel marka ve ulusal markalar arasında belirlenir. Ancak, yüksek fiyatla satılan mağaza markaları olduğu da akıldan çıkarılmamalıdır (Brassington ve Pettitt, 2000; 281-282; Kotler ve diğ, 1996; 561). Kendisi üretim yapmayan, sadece perakendeci zincirleri çalıştıran ve yüksek fiyatlarla satılan NEXT, GAP ve KOKA gibi birçok hazır giyim ve konfeksiyon markasının da bu nedenle mağaza markası kavramı içerisinde ele alınması gerekir (Davies, 1998; 140, Bardakcı, Sarıtaş ve Aygören, 2007; 134).

Avrupa ve Kuzey Amerika pazarında oldukça yüksek pazar paylarına ulaşan özel markalı ve mağaza markalı ürünlere karşı talep, Türkiye’de de 2001 ekonomik krizinden sonra artış eğilimi göstermiştir (Arasta, 2007; 32). Çoğunlukla eşdeğer kalitede ürünün daha düşük fiyatla tüketiciye sunulmasına imkan verdiği⁶ belirtilen ve ampirik bulgularla desteklenen, özel markalı ve mağaza markalı ürünlerin ulusal markalardan daha ucuz olması nasıl açıklanır? Bu konu irdelendiğinde, birinci olarak çoğunlukla perakendeci markalarının yoğun olarak belirli bir ürüne ilişkin imaj oluşturma çabalarına girişmedikleri gözlemlenmektedir. Çünkü bunlar çoğunlukla hizmet markaları olarak algılanmaktadır ve perakendeci markaları çoğunlukla zincirin genel kalitesi, çalışanları, fiyat ve tasarım imajı ile ilgilidir (Ashton ve Rigby, 1996, Davies, 1998; 144). Tutundurma çabaları çoğunlukla perakendecinin ismine dayandırıldığı için her bir ürün için ayrıca tutundurma çabasına girilmez. Buna karşılık üretici markaları pozitif imaj oluşturmak için yoğun kitlesel tutundurma çabaları gerçekleştirir.

İkinci olarak, sınırlı raf yerinin sahibi, kendilerine ait markaları olan perakendecidir ve bu perakendecilerin çoğu rafta yer almak isteyen üretici markalarından ücret talep etmektedir. Örneğin, Safeway küçük bir pizza üreticisinin ürünlerini raflarına almak için 25.000\$ ücret almıştır (Kotler ve diğ. 1996; 561). Perakendecilerin özellikle göz hizasındaki raflar için daha yüksek bedeller

istediği de bilinmektedir. Tüm bu maliyetler perakendeci markalarında oluşmayacağı için bunlar daha düşük fiyatlarla pazara sunulabilmektedir (Steenkamp & Dekimpe, 1997; 919). Küresel rekabetin pazardaki alternatif marka sayısını arttırmış olması da perakendecilerin işine yaramış, bu sayede sınırlı raf yeri için daha yüksek bedeller talep etme fırsatı elde etmişlerdir. Önümüzdeki yıllarda üreticilerin perakendecilerin raflarında yer bulabilmek için katlanmaları gereken maliyetlerde de buna bağlı olarak bir artış beklemek de mümkündür.

Üçüncü olarak perakendeciler dağıtım kanalındaki müşteri öncesi son üye olarak önemli görevler yürütmektedir. Veri bankaları sayesinde müşterileri tanıma imkânına sahip olmuşlardır. Bu sayede müşteri tercihlerindeki değişimleri önceden görebilme yeteneği kazanmışlardır. Bu sayede stok maliyetlerini düşürme imkânları doğmuştur.

Dördüncü olarak organize perakendeciler toptancılarla da çalışmayarak aracı sayısının azalması sayesinde maliyetlerinde bir avantajı sağlayabilmektedirler. Bunun ötesinde ölçek küreselleşince perakendeciler büyük alıcılar haline dönüştükleri için özellikle marka sahipleri karşısında pazarlık güçlerinde artış meydana gelmiştir. Özel markaları ve mağaza markaları sayesinde

⁶ Bu konu ile ilgili olarak Quelch, J.A and Harding, D. (1996) “Brand Versus Private Labels: Fighting to Win”, *Harvard Business Review*, January-February, pp:99-109, bakılabilir.

de diğer markalara karşı önemli birer rakip haline gelmişlerdir. Bunlara bağlı olarak üretici-perakendeci ilişkisinde güç yer değiştirmiş, sonuçta marka sahibi üreticiler, perakendecilere bağımlı olmaya başlamıştır. Bu sayede organize perakendeci marka sahibinin kar marjını aşağıya çekmek için baskı yapabilecek güce sahip olmuştur. (örn. Göktepe, 2007; 501).

Perakendecilerin artan büyük pazarlık güçleri marka sahibi üreticilerin büyük marketlerle çalışmak isteğini eritmesine yol açmıyor da değildir. Ancak organize perakendecilerin yaygınlaşmış olmaları alternatif dağıtım ağlarının sürekli küçülmesine yol açtığı için, marka sahibi olan üreticilerin veya firmaların bu zincirlerle çalışması bir zorunluluk halini almıştır.

5. Değerli Bir Marka İle Uluslararası Bir Perakendeci Arasında Tercih

Değerli bir marka mı yoksa küresel bir perakendeci zinciri mi daha önemlidir? sorusuna verilecek kesin bir cevap elbette yoktur. Çünkü önceki açıklamalardan ve tablolardaki markalardan anlaşılabileceği gibi, perakendeciye markasından ayırt etmek oldukça zordur. NEXT veya GAP bir perakendeci mi yoksa birer marka mı? NEXT, GAP, Shell, veya BP vb. bize göre her ikisi, yani bunlar marka olarak algılanan perakende zincirleridir. Ancak kendilerine ait perakendeci zincirleri olmayan Nestle, Coca-Cola, Nokia vb. markaları düşünürsek cevap farklı olacaktır. Marka de-

ğeri konusunda en saygın hesaplamaları gerçekleştiren Interbrand firması her yıl en değerli markalar listesi yayınlamaktadır. 2007 yılı için yayınlanan tablonun bir özeti olarak sunulan Tablo 6'da verilen 2007 yılı cirolarına bakıldığında; marka değeri 65 milyar değer olan Coca-Cola, 13 milyar dolar olan Pepsi, sadece Nescafe markasının değeri 13 milyar dolar civarında hesaplanan Nestle firmaları Fortune listesinde en büyük ilk 25 arasına girememiştir. Bir başka ifade ile marka değeri itibarıyla gözde olanlar elde ettikleri gelirler anlamında oldukça gerilere düşmüştür.

Tablo 6: Dünyanın Değerli Markalarının Gelirleri

Marka	Gelir (milyon \$)
Nestlé	79,872.1
PepsiCo	35,137.0
Coca-Cola	24,088.0
Microsoft	44,282.0
McDonald's	21,586.4

Kaynak: Fortune, 2007 ve Interbrand, 2007

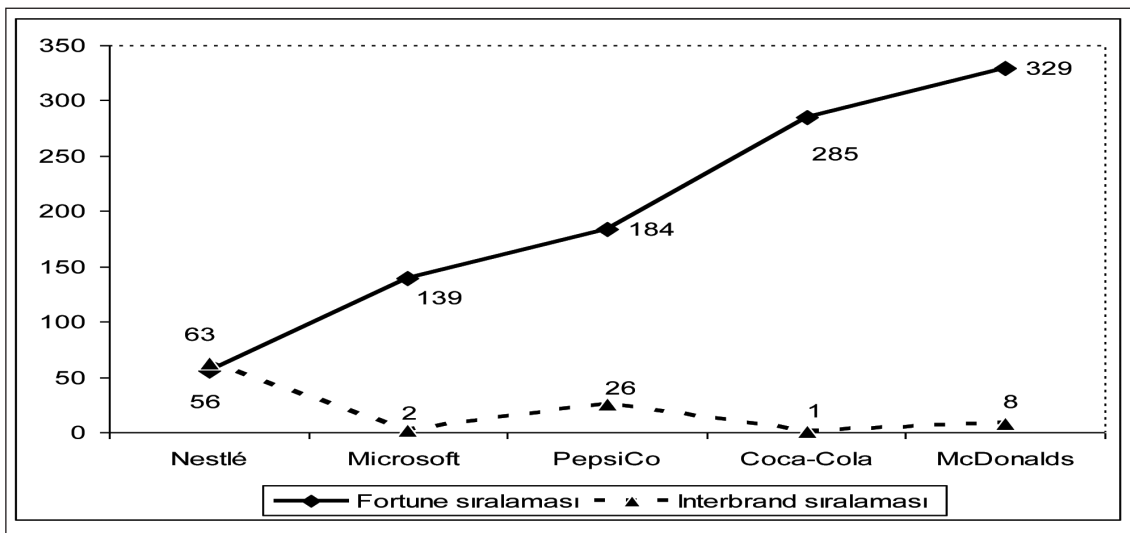
Şekil 2'de marka değeri sıralaması ile Global 500 sıralaması arasındaki ilişki görülmektedir. Dünyanın en değerli markası olarak gösterilen Coca-Cola 2007 yılında elde ettiği ciro açısından 285. sırada, dünyanın en değerli ikinci markası Microsoft ciro açısından 139. sırada yer almıştır. Şekil 2'ye göre marka değeri ile elde edilen ciro arasında bir ilişki yoktur. Yani markanın değerinin yüksek olması, marka sahibinin

cirosunun yüksek olduğu anlamına gelmemektedir. Niçin dünyanın en değerli markaları en çok kazandıranlar değildir? Örneğin Microsoft dünyanın en değerli ikinci markası (Interbrand'a göre marka değeri 59 milyar dolar) elde ettiği kar aynı dönemde 12,5 milyar dolardır. Marka değeri 3,3 milyar dolar olarak hesaplanan Royal Dutch Shell aynı dönemde 25,442 milyar dolar kar elde etmiştir. Interbrand firmasının marka değeri hesaplarken kullandığı yöntem aslında bilinmemektedir. Fakat en değerli markalar listeleri marka oturumlarında en çarpıcı rakamları ortaya çıkarmaktadır. Marka değeri hesaplama yöntemleri bu çalışmada doğrudan ilgi alanımıza girmediği için bu konuyu buradaki küçük açıklamayla bırakıyoruz.

Organize perakendeciler yaygın ağırları sa-

yesinde üreticiler karşısında önemli bir pazarlık gücü elde etmelerinden kaynaklanan yüksek kar marjı ile çalışmak yanında, yukarıda bir kısmını ele aldığımız nedenlerden dolayı markanın veya ürünün rafa girebilmesi için yüksek raf bedelleri talep etmektedir. Bu gibi nedenlerle aslında perakendeci marka sahibinden daha fazla kazanmaktadır. Christian Aid (Paliwoda and Thomas, 1998; 255) tarafından yapılan bir araştırmanın sonucuna göre marka sahibinin brüt kar marjı maliyet üzerinden %54,72; satış fiyatı üzerinden %35,37 civarında iken, perakendecinin brüt kar marjı ise maliyet üzerinden %85,19, satış fiyatı üzerinden %46 kadardır. İngiltere pazarında 50 GBP'ye satılan bir çift spor ayakkabıdan kimin ne kadar kazandığı Şekil 3'te sunulmuştur, buradan da görülebileceği gi-

Şekil 2: Interbrand Sırası ile Global 500 Sırası Arasındaki İlişki



Kaynak: Fortune, 2007 ve Interbrand, 2007

bi perakendecinin kar marjı ile marka sahibinin kar marjı arasında önemli bir fark oluşmaktadır. Elbette ki bu rakamlar normal koşullar altında gerçekleşecektir. Perakendecinin kar marjı, indirimler veya satış geliştirme faaliyetleri sonucunda düşecektir. Birtakım ürünler endeks ürün olarak kullanılacak, bunlarda kar marjı %2'ye bile düşürülebilecektir. Ancak nihayetinde perakendecinin ortalama net kar marjının satış fiyatı üzerinden %20–%22 civarında gerçekleşeceği söylenebilir.

Buraya kadarki açıklamalardan da görüldüğü gibi, sürdürülebilir bir rekabet gücü elde etmek için markanın tek kurtarıcı olarak gösterilmesi doğru değildir. Marka oluşturma sürecine de yardımcı olabilecek, hatta dışsallığı sayesinde belirli bölgeler veya ülkemiz için yeni açılımlar sağlayabilecek perakendecilik olgusunun da marka kavramı ile birlikte gündeme getirilmesi bu

bağlamda faydalı görülmektedir. Bu paralelde tekstil ve hazır giyim konusunda faaliyet gösteren danışmanlık firması Werner International; markanın şiddetlenen rekabetten kolay bir kaçış olarak algılandığını, başarılı bir marka oluşturma markanın yönetimi, perakende yönetimi ve tedarik zinciri yönetimi üçlüsü kullanılarak elde edileceğinin altını çizmektedir (Werner International, 2007).

6. Olası bir Perakendeci Ağının Dışsallığı

Dışsal ekonomi veya dışsallık (externality), bir iktisadi üretim veya tüketim faaliyetinin, başka bir (veya birçok) üretim veya tüketim faaliyeti üzerinde olumlu (pozitif) veya olumsuz (negatif) etkide bulunmasıdır. Bu etkiler çoğu zaman tarafların bilgisi, arzusu veya amacı dışında gerçekleşmektedir (Gümüş, 2000).

Şekil 3: 50 £'e Satılan Bir Çift Spor Ayakkabıdan Kim Ne Kadar Kazanıyor?



Yaygın ağa sahip bir perakendeci zincirinin satışa sunduğu ürünleri tedarik ederken belirli bir bölgeye örneğin Denizli'ye öncelikle vermesi, bu yöredeki üreticiler için marka olarak sürdürülebilir bir rekabet gücü kazandırmanın yanı sıra, perakendecilik yeni açılımlar için de bir öncülük görevi yapacaktır. Denizli örneğinden hareket edersek, bu tür bir öncelik kaçınılmaz görünmektedir. Çünkü üreticiler ileriye doğru büyüme sayesinde bir perakende zincirine sahip olacaklarından elbetteki kendi üretimlerini bu zincir vasıtasıyla satacaklardır. Yeni açılımlar düşünüldüğünde; bir perakende zinciri sadece havlu, bornoz ve ev tekstili satmak yanında hazır giyim ve konfeksiyon ürünleri, ayakkabı ve deri ürünleri gibi ürün gruplarını da bünyesinde barındıracağından Denizli'deki bir takım üreticilerin bu alanlara kayması kolaylaşacaktır. Bu sayede bölgeye mevcut ekonomik yapı ile yatay ve/veya dikey bağlantıya sahip yeni alternatif sektörler kazandırılmış olacaktır.

Uluslararası perakendecilerin bir kısmı hazır giyim ve konfeksiyon ürünleri dışında çok katlı mağazacılık kavramı doğrultusunda faaliyet göstermektedir. Örneğin Marks & Spencer İngiltere pazarında mağazalarının giriş katını çoğunlukla gıda ürünlerinin satıldığı bir gıda süpermarketi olarak kullanılmaktadır. Bu tarz bir yapılanma kutulanmış gıda sektörü ve organik tarım için bölgeye yeni bir açılım kazandırabilir. Günümüzde organize perakendeciler tarım ürünlerinin kalitesini güvence altına almak için

çiftçilerle anlaşmalar yapmaktadır. Perakendeciler üretim sürecine müdahale ederek çiftçilere eğitim ve donanım sağlamakta, bunun karşılığında hasat edilen ürünleri doğrudan çiftçilerden satın almaktadır (Arasta, 2007). Perakendecinin üretim sürecine müdahalesi ürün kalitesinde artış sağlamanın yanında bölgedeki tarımsal üretimi teşvik edecek, tarımsal üretimden elde edilecek katma değer de bölgede kalmasına katkı sağlayacaktır. Hatta daha ileriye gidersek köyden kente göç engellenecek, belki de kentten köye bir göç başlayacaktır. Bu açıklamalarımıza bir örnek olarak MADO-Filicori Zecchini işbirliği ele alınabilir. İtalyan cafe zinciri Filicori Zecchini ile ortaklık kuran MADO, iç pazarda Filicori Zecchini markasıyla kahve satacak, dış pazarlarda Filicori Zecchini zincirleri de MADO dondurmalarını satacaktır. MADO yurtiçi ve yurt dışı pazarlarda satacağı dondurmanın en önemli girdisi olan keçi sütünü Kahramanmaraş ilinden tedarik etmeyi düşünmektedir. Firma yetkilisi verdiği bir beyanatında günlük 300 ton keçi sütü almayı garanti ettiklerini söylemektedir (Yeni Şafak, 2007b). Bu miktarda sütün üretimi Kahramanmaraş bölgesinde keçi besiciliği işini karlı duruma getirmekle kalmayacak, keçi besiciliği ile ilintili olan diğer sektörlerin gelişimine büyük katkı sağlayacaktır.

Dışsalılık açısından bir başka değerlendirme de yatırım alanlarının belirlenmesi noktasından yapılabilir. Denizli ve benzeri bölgelerde girişimciler yatırım alanlarına, bi-

limsel yönetime dayalı araştırmalardan çok devlet destekleri ve etraflarında gördükleri girişimcileri taklit ederek karar vermektedir. Perakende zinciri olgusu bu anlamda bölgedeki girişimcilere hangi alanlarda yeni yatırımlar yaparlarsa ürünlerini bu perakendeci kanalıyla pazarlara ulaştırabilecekleri konusunda, son derece güçlü kanıtlar sunması açısından da önemli olacaktır.

Önceki bölümlerde ele aldığımız, uluslararası pazarlarda yeni yeni boy göstermeye başlayan hazır giyim ve konfeksiyon markalarımızın üstün kalite ve modaya dönük bir strateji doğrultusunda hareket ettikleri de görülmektedir. Ancak, anılan bu markalar uluslararası pazarlarda çoğunlukla mağaza veya kornelerdeki faaliyetlerini birbirlerinden bağımsız olarak yürütmektedir. Bu noktada Türk markalarını çatısı altına toplamayı başarabilen bölümlü mağaza şeklinde bir perakendeci zinciri çok daha verimli olacaktır. Ülkemizdeki bölümlü mağazalar zincirlerinden Beymen'in ilk yurtdışı mağazası 2005 yılında Kahire'de açılmıştır ve Beymen bu mağazada çoğunlukla İtalyan markalarını bulundurmaya planlamaktadır (Benmayor, 2005). Ancak, bu ve buna benzer mağazalarda çoğunlukla Türk markalar bulundurulursa; örneğin ipek ürünler Silk & Cahmere'den, ayakkabılar Greyder, Nevzat Onay, Togo, Kinetix ve Flogart'dan, spor giyim Mavi Jeans, LTB, Polo Garage Colin's, Loft, Bigstar ve/veya Seven Hill'den, erkek giyim Damat&Tween, Ramsey, Kip Sarar, ve/veya

Bills'den, bayan giyim İpekyol, Twist, Machka ve/veya Vakko'dan, plaj kıyafetleri Ayyıldız ve/veya Zeki Triko'dan, ev tekstili Taç, ve/veya Evita'dan tercih edilirse Türk hazır giyim ve konfeksiyon markalarının uluslararası pazarlardaki başarı olasılığının artması yanında (örn. Tek, 1981) bu pazarlarda hem marka olma maliyetleri düşecek, hem de marka olma süreçleri önemli ölçüde kısılacaktır.

Ancak yaygın bir ağa sahip bir perakende zincirinin yatırım maliyetlerinin bir girişimcinin tek başına altından kalkamayacağı boyutta olması nedeniyle bu tür bir yatırımın çok ortaklı bir girişimle gerçekleştirilmesi kaçınılmaz gözükmemektedir. Bu noktada küçük olsun, benim olsun anlayışını kırıp, bir elin nesi var çok elin senfoni orkestrası var gibi bir anlayışın benimsenmesi ülkemizin ekonomik geleceği açısından son derece önemlidir. Aksi halde küresel markaların perakendeci zincirlerinin bir bölgedeki bayiliği dışında hiçbir kazancımız olmayacaktır.

7. Sonuç ve Öneriler

Uluslararası üretim sürecinde kontratlı üretim çoğunlukla maliyetlerden tasarruf amacına hizmet etmektedir. Özellikle tekstil ve hazır giyim sektöründe Avrupa ülkelerine oranla nispeten daha ucuz maliyetlere sahip olan Türkiye, geçmiş yıllarda bu avantajı nedeniyle tekstil ve konfeksiyon sektörlerinde kendisi açısından olumlu sayılabilecek başarılarla ulaşmıştır. Ancak Çin bir milyar üç yüz milyonluk nüfusu ve özel-

likle düşük işçilik maliyetleri sayesinde üretim maliyetlerinin düşük olduğu ülke konumuna yükselmiş, birçok alanda dünya kontratlı üretim merkezi olma yolunda hızla ilerlemiş ve ülkemizi özellikle tekstil ve konfeksiyon sektörlerimizi oldukça ciddi boyutta tehdit etmeye başlamıştır. Bu bağlamda geçtiğimiz dönemlerde sürdürülebilir bir rekabet gücü kazanabilmek arayışlarına marka kavramı damgasını vurmuştur.

Bu dönemde ülkemizde organize perakendecilik akımı başlamıştır. Bir yandan Türkiye kökenli bazı markalar yurtdışında perakendeye yatırım yaparken, diğer yandan küresel perakendeciler kahveden teknoloji mağazalarına, süpermarketlere ve hipermarketlere ülkemizde hızlı bir yayılma eğilimine girmişlerdir. Organize perakendedeki bu hareketlilik, alışveriş merkezleri ile desteklenmiş, ülkemiz bir anda alışveriş merkezleri şantiyesine dönüşmüştür. Yakın gelecekte 166'sı Anadolu'da olmak üzere 285 alışveriş merkezi ülkemizde faaliyet gösteriyor olacaktır.

Son yıllarda ünlü markalardan çok fazla gelirin perakendeci zincirleri tarafından elde edildiği, bu zincirlerin kendilerine ait

markaları nispeten daha kolay bir şekilde oluşturabildiği de hem yapılan araştırmalardan hem de yaşadığımız tecrübelerden açık bir şekilde görülmektedir. Perakende devi Walmart 2007 yılında yaklaşık 350 milyar US\$ ciro elde ederek petrol ve otomotiv devlerini geride bırakmıştır. Aynı dönemde dünyanın en yüksek marka değerine sahip olan Coca-Cola ancak 24 milyar US\$ ciroya ulaşabilmiştir. Başarılı bir marka oluşturma sürecinin güçlükleri ve son dönemde perakendecilik alanında yaşanan gelişmeler ışığında, sürdürülebilir bir rekabet gücü kazanabilmek açısından perakende zincirlerinin oynadığı önemli rol ortadadır. Bu bağlamda hem markalaşma sürecine hız katmak, hem bu süreçte karşılaşılabilecek maliyetleri azaltmak, hem de ortaya çıkaracağı dışsallık ve hatta sinerji düşünüldüğünde bir perakendeci zinciri oluşturmak veya bir zinciri ele geçirmek sanayici ve işadamlarımızın olduğu kadar ülkemizin sürdürülebilir bir rekabet gücü kazanması açısından oldukça önemli görülmektedir.

Özetle, sürdürülebilir bir rekabet stratejisi arayışlarında sadece marka olmak yanında, organize perakendeciliğin boyutunun eklenmesi oldukça yerinde olacaktır.



KAYNAKÇA

Aaker, D.A. (1991), *Managing Brand Equity*, USA Macmillan Inc.

Aklaş A. (2007), “Türkiye ICSC’de İlgi Çeken 13 Perakende Bölgesinden Biri”, *Arasta Alışveriş Merkezleri ve Perakende Sektörü Dergisi*, Temmuz Ağustos, s.28

Arasta (2005a), “Tesco Zincir Aldı”, *Arasta Alışveriş Merkezleri ve Perakende Sektörü Dergisi*, Kasım-Aralık

Arasta (2005b), “Wal-Mart’ın 2005 Çin Hedefi 55 Yeni Mağaza”, *Arasta Alışveriş Merkezleri ve Perakende Sektörü Dergisi*, Kasım-Aralık

Arasta (2006), “Anadolu’da ALIŞVERİŞ MERKEZİ’li Hayat” *Arasta Alışveriş Merkezleri ve Perakende Sektörü Dergisi*, Eylül-Ekim, Sayı 32, s.45-46

Arasta (2007), “Türk Perakende Pazarı Ekonomik Canlanmanın Dinamik Gücü”, *Arasta Alışveriş Merkezleri ve Perakende Sektörü Dergisi*, Mart-Nisan, Sayı 35, ss32-33

Arasta (2007a), “Türkiye, Yabancı Kahve Zincirlerinin Yeni Gözdesi”, *Arasta Alışveriş Merkezleri ve Perakende Sektörü Dergisi*, Temmuz Ağustos, sayı 37, ss.46-47

Ashton A. ve Rigby, D. (1996), “Branding in the Textile and Clothing Supply Chain”, *Textile Institute World Conference*, Taw-

pere, Finland, May.

Avşar, F. (2007), “Yalnızlıklar Ülkesi: Kanada”, *Türk Yurdu* c27(33), no:243, Kasım, ss.37-39

Bardakcı A., Sarıtaş H. ve Aygören H. (2007), “Perakendeci Markalarının Önlenebilir Yükselişi ve Tekstil Sektörü İçin Alternatif Çıkış Önerileri”, *İktisat, İşletme ve Finans*, Şubat, n.251, s.133-144,

Bardakcı, A. (2003), *Denizli İmalat Sanayinin Pazarlama ve Rekabet Gücü*, Denizli Sanayi Odası Yayınları, ISBN:975-512-738-0,

Barış, G. (2003), “Marka ve Tüketici”, “Markada Neler Oluyor; 2. Ankara Marka Konferansı, 19 Aralık, Ankara Reklamcılar Derneği, Ankara; s.57

Benmayor, G. (2005), “Beymen Nişantaşı Rüzgârını Nil Kıyılarına Taşdı”, 18 Kasım <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/3535665.asp?yazarid=20>,

Bolisani, E. ve Scarso, E. (1996), “International Manufacturing Strategies: Experiences From the Clothing Industry”, *International Journal of Operations, & Production Management*, v.16(11), pp.71-84

Brassington, F. and Pettitt, S. (2000), *Principles Of Marketing*, 2nd edi. Pearson Education Limited, Italy

- C&A, <http://www.c-and-a.com/aboutUs/company/factsFigures/>
- Carrefour, <http://www.carrefour.com/cdc/finance/publications-and-presentations/annual-reports/>
- Cengiz, E. ve Özden B. (2003), “*Perakendecilikte Büyük Alışveriş Merkezleri ve Tüketicilerin Büyük Alışveriş Merkezleri İle İlgili Tutumlarını Tespit Etmeye Yönelik Araştırma*” Ege Akademik Bakış, Ege Üniversitesi İktisadi İdari Siyasi Bilimler Dergisi, no: 3
- CVS/Caremark, <http://www.cvs.com/corpInfo/about/index.html>
- Davies, G. (1998), “Retail Brands and the Theft of Identity”, International Journal Of Retail & Distribution Management, Vol. 26(4), pp.140-146,
- Debenhams <http://www.debenhams.com/webapp/wcs/stores/servlet/CategoryDisplay?storeId=10001&catalogId=10001&langId=-1&userType=G&categoryId=63447>
- Foncière Euris, <http://www.fonciere-euris.fr/publications-rapport-annuel.html>
- Fortune, <http://money.cnn.com>
- GAP http://www.gapinc.com/public/About/abt_fact_sheet.shtml
- Göktepe H. (2007), “Perakendecilik ve Rekabet Hukuku” 12. Ulusal Pazarlama Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 18-20 Kasım, Bildiriler Kitabı, s493-525
- Groupe Auchan http://www.groupe-auchan.com/finances/Rapport_activite/Rapport_activite_06.html
- Gümüş T. (2000), “Dışsalılık ve Kayıtdışı Ekonomi Kavramına İlişkin Bir Değerlendirme” Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 2 Sayı 3 Sayfa 63-70,
- Gürkan, M. (2005), “Sürekli Kendisini Yenileyen Triko Markası Stamina’da Hedef 2010’a Kadar Yurt İçinde 110 Mağaza”, TextilWirtschaft, Dünya Tekstil , yıl:9, sayı:11, s.52.,
- Interbrand (2007), <http://www.interbrand.com/>
- J.C. Penney, <http://www.jcpenney.net/company/company.htm>
- Kiler <http://www.kiler.com.tr/kurumsal.asp>
- Klein, N. (2002), No Logo: Küresel Markalar Hedef Tahtasında, 2.Basım, Bilgi Yayınevi,
- Kohl's, <http://www.kohlscorporation.com/AboutKohls/AboutKohls05.asp>
- Kotler, P.; Armstrong, G.; Saunders, J. ve Wong, W. (1996), Principles of Marketing, The European Edi. Prentice Hall Europe, Glasgow, UK,
- Kroger, <http://www.thekrogerco.com/operations/operations.htm>
- Külebi, A. (2007), “Çin Halk Cumhuriyeti Ekonomide Devlet Eli”, Cumhuriyet Strateji, 22 Ekim Pazartesi, s.10
- LC Waikiki,

dex.php/tr/kurumsal/p/gelismeler

Macy's [www.macys.com](http://www.macys.com/fds.com/ir/storeinformation.asp), <http://www.fds.com/ir/storeinformation.asp>

MADO <http://www.mado.com.tr/> erişim: 27/11/2007

Market Wikis, "Gasoline Stations Market Research, "http://www.researchbuy.com/marketwikis/Gasoline_Stations_Market_Research, 2007 Erişim, 20/11/2007

Marks & Spencer, <http://www.marksand-spencer.com/gp/node/n/43456031?ie=UTF8&mnSBrand=core>

Metro Group http://www.metrogroup.de/servlet/PB/menu/1000080_12/index.html erişim: 21/11/2007

Minibaş, T. (2007), "Global Sermayenin Yeni Cazibe Alanı: Perakende Sektörü", Cumhuriyet Gazetesi, 26 Kasım, s.12.

NEXT, <http://www.next.co.uk/aboutnext/>

Oral N. (2007), "Ülkemiz 21. Yüzyılda Perakende Sektörü İle Büyüyecek", Arasta Alışveriş Merkezleri Ve Perakende Sektörü Dergisi, Temmuz Ağustos, sayı 37, S.3

Paliwoda S.J & Thomas M.J. (1998), International Marketing, 3. baskı, UK, Butterworth & Heinemann

PPR, http://www.ppr.com/DataUploadFiles/publications/7314/PPR_extact_VA.pdf

Price Water House Coopers (2007), "Türk Perakende Sektörünün Değişimi ve Ekonomi Üzerindeki Etkileri", http://www.ampd.org/sektorel_bilgiler/rapor_makale.aspx

Quelch, J.A ve Harding, D. (1996), "Brand Versus Private Labels: Fighting to Win", Harvard Business Review, January-February, pp:99-10

Royal Ahold, <http://netapp.specials.kpn-is.nl/ahold/Annual%20Report%202006.pdf>

Sait, R. (2002), "Sektöre Bakış" <http://www.kobifinans.com.tr/tr/sector/011202/9642>, , erişim: 29/09/2007

Salinger B. L. (2003), "Qualitative Dimensions to Competitiveness Assessments: Lessons From Textile and Garment Industry Assessments in South Africa, Vietnam and Morocco" International Industrial Organization Conference, April 4-5, Boston MA

Sears Holdings <http://www.searsholdings.com>

Seven & I Holdings, http://www.7andi.com/en/company/pdf/companyprofile2007_e.pdf

Steenkamp, J.B.E.M. & Dekimpe, M.G. (1997), "The Increasing Power Store Brands: Building Loyalty And Market Share", Long Range Planning, Vol. 30(6), pp.917-930.

Target, <http://sites.target.com/site/en/corporate/page.jsp?contentId=PRD03-001085>

Tek, Ö. B. (1999), Pazarlama İlkeleri; Global Yönetimsel Yaklaşım Türkiye Uygulamaları, Beta s.582,

Tek, Ö.B. (1981), "Pazarlama Evreni", <http://web.deu.edu.tr/baybars/kopyaa/Tek->

magazg.htm,

Tesco, <http://www.tescocorporate.com/page.aspx?pointerid=40B6E68B255B44ECADF894ACA012D4FF>

TextilWirtschaft (2005a), “20’li Yaşlarda Ulaşılan Başarının Öyküsü ve Ürünü”, TextilWirtschaft, Dünya Tekstil , yıl:8(1), s.48-49

TextilWirtschaft (2005b), “Türk Markalarının Avrupa’da Yükselişleri Network ve Colin’s Almanya’da Mağazalaşma Atağında”, TextilWirtschaft, Dünya Tekstil , yıl:8(1), s.42

Thompson, Donald, N. (2006), “Türkiye’deki Pazarlama Vak’aları: Zorluklar ve Fırsatlar”, Gazi Kitabevi,

Walgreen, <http://www.walgreens.com/abo->

[ut/press/facts/fact3.html](http://www.walgreens.com/abo-ut/press/facts/fact3.html)

Wal-Mart Stores, <http://www.walmart-facts.com/>

Werner International (2007), Management consultants to The World Textile, Apparel & Fashion Industry, erişim 16/11/2007 http://www.wernerinternational.com/html/assistance/brand_and_retail_management.php

Werner International, “Primary Textiles Labor Cost Comparisons 2007” www.wernerinternational.com, erişim: 15/11/2007

Yeni Şafak Gazetesi (2007a), “İstikbal Rusya’da Yerel Marka Alacak”, 20 Kasım

Yeni Şafak Gazetesi (2007b), “Dondurmayı Tanıttı Sıra Türk Kahvesinde”, 26 Kasım, <http://www.yenisafakcom.tr/ekonomi/?c=3&i=83948>, 26/11/2007

ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenlerin işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almaları gerekmektedir. Bu yükümlülüğe aykırılık sonucu ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları, işverenlerin hukusal sorumluluğu yanında cezai sorumluluklarına da sebep olmaktadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin ölmesi ya da yaralanması, taksirli ölüme ve yaralanmaya sebep olma suçlarına neden olmaktadır. Söz konusu suçlar için hapis cezaları öngörülmüştür. Bu cezalar, yaralanmalarda 3 aydan 2 yıla kadar, ölümlerde ise 2 yıldan 6 yıla kadar hapis olarak belirlenmiştir. Ancak işverenin kusur durumu ve zarar gören işçi sayısı, söz konusu hapis cezalarını çok yukarılara çekebilmektedir. Her ne kadar anılan suçların ilk kez gerçekleşmeleri halinde işverenlerin alacakları cezaların hürriyeti bağlayıcı olmaması büyük ölçüde sağlanabiliyor olsa da, tekrarı halinde önemli hapis cezaları ile karşılaşılma ihtimali doğmaktadır. Bu çalışma, işverenlerin Türk Ceza Kanunu anlamında karşılaşabilecekleri cezaların ne şekilde doğduğunu, hangi içeriğe sahip bulunduğunu ve ne şekilde infaz edilebileceğine ilişkin açıklamaları içermektedir.

Anahtar Kelimeler: *İş Sağlığı ve Güvenliği, Hapis, Ceza*

ABSTRACT

Criminal Liability of the Employer in Health and Safety at Work

Employers have to take all the necessary care to ensure the safety of their employees in Turkish legal system. This duty stems from the contract of employment and statutes. Any breach of that duty causes employers responsibility. The responsibility also can be criminal. So an employer that causes a work accident or diseases could be guilty. An employee is injured or dies cause of the work accident or diseases, his employer that did not take all the necessary care is punished by the penal code. The punishments are described imprisonment which consists from three months to two years for injury, from two years to six years for die. But if the injured or died person more than one, the punishment will be increased.

Keywords: *Health and Safety at Work, Criminal Responsibility, Imprisonment*

İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu



Doç. Dr. Levent AKIN



İRİŞ

Çağdaş iş hukukunun en temel alanlarından birini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği hukuku, yıllardır hak ettiği ilgiyi görmemektedir. Son bir kaç yıldan beri Avrupa Birliği'ne uyum süreci çerçevesinde yapılan çalışmalar dahi bu durumu değiştirmeye yeterli olmamıştır. Zira yapılan çalışmalar Türkiye'de bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmaya yönelik olmaktan çok, Avrupa Birliği'ne taahhüt edilen mevzuatın oluşturulma çabasını yansıtmaktadır. Çağdaş anlayışa uygun bir yaklaşım sonucu 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen isabetli düzenlemeler ardından bir fırsat olarak görülmesi gereken Avrupa

Birliği'ne uyum sürecinde, öncelikle ülkemizin bu alandaki sorunlarının tespit edilmesi gerekirken, ülke gerçeklerine uzak mevzuat çalışmaları ile zaman harcanmıştır. Nitekim bu çalışmalar sonucu hazırlanan çeşitli tüzük ve yönetmelikler de, Danıştay tarafından ya iptal edilmiş ya da yürürlüğü durdurulmuştur.

Oysa Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki soruları, mevzuat çalışmaları ile kısa sürede çözüme ulaştırılacak noktada değildir. Ülkemiz, sınırlı birkaç sektör dışında bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kuramamış, çağdaş politikalar oluşturmamıştır. Dahası Türkiye'de henüz bir iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleşmemiştir. Sosyal tarafların hemen hepsi için geçerli olan bu eksiklik, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki samimi gayret ve bilimsel çalışmaların so-

nuç vermesini güçleştirdiği gibi, yenilerinin yapılmasına yönelik motivasyonu da olumsuz etkilemektedir. Oysa bilimin hangi alanında olursa olsun yapılan her çalışma, ileride yapılacak yenilerini ivmelendiren, onları teşvik eden bir özellik ortaya koyar. Buna karşın iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında bu güne kadar yapılan sınırlı ama çok değerli bilimsel çalışmalara rağmen bu alanda hala güçlü bir ivme yakalanamamıştır. Konunun bir çok yönü çağdaş eğilimlere uygun ayrıntılı incelemelere muhtaç durumdadır. Batı ülkelerinin bu alandaki kapsamlı bilimsel araştırmalarından yararlanılmamakta, son derece sağlıklı yürüyen mevcut durum, hayata geçirilmesi güç hükümlerle düzenlenmeye çalışılmaktadır. Daha da kötüsü, yeterince araştırılmadan acele ile hazırlanan isabetsiz düzenlemelere yer veren hukuksal yapı, işçi ve işverenler tarafından yoğun eleştiriye uğramakta, kurulacak sistemi ayakta tutmakta en temel dayanak durumundaki hukuk sistemine olan güven zayıflatılmaktadır.

Bu durum karşısında Türkiye her şeyden önce, iş sağlığı ve güvenliği alanında dünya sistemlerine bakarak kendine uygun bir kurumsal yapı oluşturmalıdır. Hemen ardından da, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konu ve sorunlar tek tek ele alınarak, ülke koşullarına uygun çözümlere kavuşturulmalıdır. Yoksa, sorunlarını tespit edememiş bir ülkenin, bu sorunları ithal hükümlerle çözebilmesi mümkün değildir.

Türkiye iş sağlığı ve güvenliği alanında

henüz bu konuyu kavrama sürecini geçirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hala bir çok kişi tarafından bilinmemekte, hangi amaca hizmet ettiği anlaşılamamaktadır. O nedenle bu süreçte konu her yönüyle ele alınarak incelenmeli, daha sonra hangi sorunlara sebep olduğu tespit edilmeli ve nihayetinde o sorunları giderecek çözümlere ulaşılmaya çalışılmalıdır. Bu bağlamda biz de bu çalışmamızla, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun neredeyse üzerinde hiç durulmamış bir alanını ele almayı amaçlıyoruz. Bu alan, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki cezai sorumluluklarıdır.

Gerçekten de, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki hukuksal sorumlulukları sınırlı sayıda da olsa çeşitli bilimsel çalışmalara konu olmuş ve uygulamaya önemli katkı sağlamıştır. Ancak aynı kesimin bu alandaki cezai sorumluluğu neredeyse hiç incelenmemiştir. Oysa konunun ciddiye alınmasında belki de en etkili kısım, işveren ve vekillerinin cezai sorumluluklarıdır. Uygulamada işveren, genel müdür, birim müdürü, iş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi, vb. düzeydeki kişilerin cezai sorumluluklarının doğduğu çok sayıda olayla karşılaşmaktadır. Bu olaylarda cezai sorumluluk geç de olsa sadece ona muhatap olan işveren ya da vekili tarafından fark edilmekte, böyle bir durumla karşı karşıya kalmayan çoğu işveren konuya duyarısız kalmaya devam etmektedir. Oysa konu son derece önemlidir ve yeni Türk Ceza Kanunu ile getirilen düzenlemelerle bu du-

rum daha da önem kazanmıştır. Nitekim 2005 yılındaki bilimsel bir toplantıda sunduğumuz tebliğin sadece küçük bir bölümünde yer verdiğimiz cezai sorumluluğa ilişkin açıklamaların, tüm sosyal taraflar üzerinde yarattığı çarpıcı etkinin, bu teşhisimizde ne kadar haklı olduğumuzu bize göstermeye yettiğini belirtmeliyiz¹.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği hukukunun cezai sorumluluk boyutu, üzerinde kapsamlı çalışmalar yapılmasını gerektiren bir içeriğe sahiptir. Zira Türkiye’de önemli sayıda iş kazası gerçekleşmekte ve her iş kazası, sebep olduğu hukuksal sorumluluklar yanında başta işveren olmak üzere bir çok kişinin cezai sorumluluğunu da doğurmaktadır. Ancak hemen belirtelim ki konuyu bu düzeyde ele alabilmek çok geniş bir çalışmayı gerektirebilir. O nedenle biz burada, bu alandaki yeni ve kapsamlı çalışmaları teşvik edebilmek umuduyla sadece işverenlerin cezai sorumluluğunu ele almaya çalışacağız.

I. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. Bu suçlar, ölüm ve yaralama suçlarıdır². Zira, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir. Şüphesiz

aynı durum işveren vekili ve kazaya sebep olan diğer bir işçi için de geçerlidir.

II. Taksirli Öldürme

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili incelenmesi gereken ilk suç, taksirli öldürmedir. 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanununda³ taksirle öldürme suçu şu şekilde düzenlenmiştir. *“Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”* (TCK.85).

Taksirden anlaşılması gereken kanunda belirtilmiştir. Buna göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmemekle gerçekleşir (TCK.22)⁴. Failin neticeyi öngörebilmesi gerektiği halde öngörmemiş

¹ Akın, 2006: 302– 348.

² Süzek, 2006: 713; Süzek, 1985: 321 vd; Akın, 2006: 330, 332.

³ 26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (RG.12.10.2004/25611)

⁴ Düzenlemenin gerekçesine göre, taksirli suçların belirlenme özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. Fakat bu öngörmemenin, “gerekli dikkat ve özen” yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü, gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmemiştir. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz

bulunması, toplumun kendisini kınamasına neden olmakta, yani neticeyi öngörmemesi kusur olarak faile yüklenmektedir. Taksirin esasının öngörebilme olduğunun kabul edilmesi adil sonuçlara ulaşılmasını sağlar. Zira öngörülme ve genel yaşam deneyimine göre öngörülmesi gerekmeyen neticelerden bireyleri sorumlu tutmak adalet duygusunu incitir⁵. Dolayısıyla fail yani işveren, uyulması zorunlu iş güvenliği kurallarına uyarak önleyebileceği iş kazasını, bu kurallara uymayarak gerçekleştirdiği için kınanmaktadır. Başka bir söyleyişle, işyerinde gereken önlemlerin alınmamasından kaynaklanan iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm, önlem almak zorunda bulunan işverenlerin neden oldukları taksirle ölüme sebebiyet verme eylemi olarak değerlendirilmektedir.

Yeni Türk Ceza Kanunu, taksirle öldürme suçunu eskisinden farklı düzenlemiştir. Eski kanununda tedbirsizlikle ölüme sebebiyet verme başlığı altında çeşitli taksir türleri sıralanırken, yeni yasada bunun yerine salt taksir kavramı ile düzenleme yolu tercih edilmiştir (TCK. 85. Eski TCK. 455). Yine eski yasada iki yıldan beş yıla kadar olarak belirlenmiş bulunan ceza, yenisinde bir yıl artırılmıştır. Bunun konumuz bağlamında işverenler için çok önemli bir sonucu bulunmaktadır. Zira yeni kanun aşağıda da görüleceği üzere, erteleme için sınırı iki yıl olarak belirlemiştir. Dolayısıyla, taksirle öldürme suçlarında iki yıllık alt sınırdan ceza verilmediği sürece erteleme imkânı kal-

mamıştır. Ancak erteleme mümkün olmadığı hallerde dahi cezanın paraya çevrilebilmesi mümkündür. Gerçekten, taksirli suçlar için hükmedilen hapis cezası uzun süreli de olsa, diğer şartların da gerçekleşmesiyle, adli para cezasına çevrilebilmektedir.

Türk Ceza Kanunu, taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan cezanın failin kusuruna göre belirleneceğini düzenlemiştir. Bununla birlikte, taksirle öldürmenin düzenlendiği eski Ceza Kanununun 455.maddesinin son fıkrasında yer alan “...cezalar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir” hükmü mevcut 85.maddede yer almamıştır. Onun yerine genel olarak tüm suçlar için taksirin düzenlendiği 22.maddeye “Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.” hükmü getirilmiştir. Bu durum karşısında eskiden uygulanmakta olan ve matematiksel yürütülen sekiz üzerinden kusurun dağıtılması uygu-

önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca bkz. Toroslu, 2006: 193 vd; Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 396 vd; Demirtaş, 2007: 345 vd; Artuk/ Gökcen/ Yenidünya, 2006: 576 vd.

5 Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 399. Toroslu, 2006: 117.

laması yerine, kusurun bilinen derecelerinin (ağır kusur-hafif kusur) kullanılacağı kanaati oluşmaktadır.

Söz konusu 22. maddenin gerekçesinde bu yenilik şu şekilde açıklanmaktadır; “Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır. Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir⁶. Ancak, bu durumlarda, bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalıdır. Bunun dışında, bilirkişi tarafından münhasıran hâkimin yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda herhangi bir değerlendirme

yapılmamalıdır. Aksi yöndeki tutum, bilirkişilik görevinin sınırını aşmayı ve hâkimin yerine geçmeyi ifade eder. Hâkim, bu teknik veriler çerçevesinde somut olayda failin kusurlu olup olmadığını takdir edecektir. Failin kusurlu bulunması durumunda, kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurmak suretiyle suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur. Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Örneğin bir trafik kazasında sürücü ile yaya veya her iki sürücü de taksirle hareket etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirli fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir.”

Eski Ceza Kanunun 455.maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen ve birden fazla kişinin ölümüne sebep olma fiili yeni kanunda da yer almıştır. Buna göre “...Birden

⁶ Gerekçede bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir: “...ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne suretle ihlâl edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracın teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir...”.

fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda ise herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu tutulmakta, her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenmektedir...” (TCK.(85/II). İçeriği aynı kalan suçun cezasında bir değişiklik yapılmıştır. Buna göre, daha önceden dört yıldan on yıla kadar olan hapis cezası, yeni kanunda üç yıldan onbeş yıla kadar olmak üzere belirlenmiştir. Yani, alt sınır azaltılmış fakat üst sınır ise artırılmıştır. Böylelikle hakimın takdir hakkını kullanabileceği alan genişletilmiştir. Bu noktada gerçekleşen bir başka değişiklik de, eskiden birden fazla kişinin yaralanması halinde aranan bu yaralamanın belli bir derecede olması kriterinin⁷ kaldırılmış bulunmasıdır.

Yeni yasa taksirli öldürme hallerinde, birden fazla mağdurun olması halinde cezayı artırırken, bazı hallerde cezaları ya tümüyle ya da kısmen kaldırmaktadır. Buna göre, ölüme neden olan taksirli hareketin sonucu faili, kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur etmişse ceza verilmeyecektir. Örneğin sebep olduğu iş kazasında yanında işçi olarak çalışan oğlunu kaybeden işveren baba için ceza söz konusu olmayacaktır. Fakat aynı durum bilinçli taksirden kaynaklanmışsa, verilecek ceza sadece yarıdan altıda bire kadar indirilebilecektir. Söz konusu ihtimalin, bir iş kazasında da gerçekleşmemesi için hiçbir engel yoktur. İşveren, işveren vekili ya da bir başka işçi, sebep olduğu bir iş kazasında bir yakınının ölümüne neden olabilir. Böyle bir

durumda hakkında uygulanacak ceza, anılan ilkeler çerçevesinde tümüyle ya da kısmen kaldırılabilir.⁸

Cezanın tümüyle ya da kısmen kaldırılmasını sağlayan anlayış, Türk Ceza Kanununun gerekçesinde şu şekilde belirtilmiştir: “...ülkemizde özellikle kırsal bölgelerde rastlandığı üzere, taksirli suçlarda failin meydana gelen netice itibarıyla bizzat kendisinin ve aile bireylerinin ağır derecede mağduriyete uğradıkları görülmektedir. Söz gelimi, köylü kadınların gündelik uğraşları ve hayat zorlukları itibarıyla, sayısı çok kere üç dörtten fazlasına varan küçük çocuklarına gerekli dikkati ve itina gösterememeleri sonucu, çocukların yaralandıkları veya öldükleri görülmektedir. Aynı şekilde meydana gelen trafik kazalarında da benzer olaylara rastlanmaktadır. Bu gibi hallerde ananın taksirli suçtan dolayı kovuşturmaya uğraması ve cezaya mahkûm

⁷ Bkz. krş. Eski TCK.456/II

⁸ Konuya ilişkin olarak yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda yapılan değerlendirme şu şekildedir; “...5237 sayılı TCK’nun 22/6. maddesinin birinci cümlesinin uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran sanığın kişisel ve ailevi durumu itibarıyla zararlı bir neticenin meydana gelmesi öngörülmüş olup ölenin, sanığın amcasının torunu olmasının sanık hakkına cezaya hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede sonuçtan mağdur olduğunu kabule yeterli olmadığı bu nedenle de anılan maddenin olayda uygulama yeri bulunmadığı gibi sanığın aksi kanıtlanamayan savunması ve tüm dosya içeriğine göre çatısı yıkılan tandır evinin yapımında işçi olarak çalıştığı, konumu itibarıyla olayda kusurunun bulunmadığı gözetilmeden, değerlendirmede yanlıya düşülerek, beraati yerine yazılı şekilde hüküm tesisi, kanuna aykırı (olmuştur)” Y9CD. 22.1.2008, 2007-4566/2008-219 (Yayınlanmamıştır).

edilmesi, esasen suçtan dolayı evladını kaybetmesi sonucu uğradığı ızdırabı şiddetlen-dirmekle kalmamakta, ayrıca, ailenin tümüyle ağır derecede mağduriyete düşmesine neden olmaktadır. Söz konusu fıkra göre, hâkim suçlunun durumunu takdir ile ceza vermeyebilecektir. Elbette ki hâkim bu husustaki takdirini kullanırken suçlunun ekonomik durumunu, aile yükümlerini, söz gelimi diğer çocukların bakımını göz önünde bulunduracak, ona göre hüküm kuracaktır. Ancak, dikkat edilmelidir ki, bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevî durumu itibarıyla zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte söz konusu durumlara ilişkin bulunmayan başka bir netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır. Fıkra yazılı suç bilinçli taksir halinde işlenirse ceza yarından üçte birine kadar indirilebilir”.

Türk Ceza Kanunu yukarıda belirtilen haller dışında taksirin özel bir türünü daha düzenlemiş ve buna daha ağır bir yaptırım uygulamıştır. Yasanın 22. maddesinde yer alan bu durum, bilinçli taksir olarak ifade edilmiştir. Buna göre, kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana gelmesi halinde bilinçli taksir olduğu kabul edilmektedir. Buna öngörülü ya da şuurlu taksir de denilmektedir⁹. Nitekim yasanın gerekçesine göre de “Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır.” Gerçekten de bilinç-

li taksir halinde sonuç fail tarafından öngörülmüş ancak istenmemiş, fakat gereği de yapılmamıştır. Ancak ceza hukuku öğretisinde bazı yazarlar bilinçli taksir içindeki failin bu durumuna rağmen gereğini yapmış olduğunu kabul etmektedirler¹⁰. Ancak bilimsel incelemelerde bilinçli taksir değerlendirmelerinde failin gereğini yapıp yapmadığından çok, sonucu istemiş olup olmadığı ile ilgilenilmektedir.

Bilinçli taksir bağlamında işaret edilmesi gereken bir diğer konu, olası kast kavramıdır. Bir birine çok yakın olan bu kavramların sonuçlarının farklı olması, öğretilerde bu iki kavram arasındaki farkın ortaya konulmasını gerektirmiştir. Bilinçli taksir ile olası kastın somut olayda birbirinden ayırt edilmesi güçtür. Uygulamadaki çoğu olayda da, failin sonucu öngörmüş olmasının bilinçli taksir mi yoksa olası kast mı olarak

⁹ Bkz. Toroslu, 2006: 207; Demirtaş, 2007: 357 vd.; Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 405 vd. Bu konudaki görüş ve tartışmalar için bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 2006: 606 vd.

¹⁰ Buna göre, bilinçli taksirde, kastta olduğu gibi neticenin öngörülmesi söz konusudur fakat failin, genel hatlarıyla öngördüğü sonucun somut olayda gerçekleşmeyeceği inanç ve kanaatini taşıması, neticenin iradi olmadığını gösterir. Zira fail genel olarak öngördüğü hukuka aykırı neticenin meydana gelmesini istemez ve gerçekleşmemesi için gerekeni yapar. Örneğin kalabalık caddede süratli araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun olmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, arabayı sürmekten vazgeçer (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 2006: 608).

nitelendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Bilinçli taksirde fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat gerçekleşmesini istemez. Bu noktada iradenin sonucu kapsamadığından söz edilir. Buna karşılık olası kastta fail, sonucun meydana gelmesini göze almıştır. Bu açıdan iradesi, sonucu da kapsamaktadır. Fail somut olayın koşullarına göre sonucun meydana gelebileceğini düşündüğü halde hareketinden vazgeçmeyerek sonucu göze almışsa, failin bu sonucu istediğinden ve ortada olası kast bulunduğundan söz edilir. Bilinçli taksir halindeyse sonuç öngörülmüş ancak istenmemiştir. Buna karşılık, olası kastta sonuç iradidir. Fail somut olayda sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve failin yeteneği, deneyimi gibi bu inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuşsa, bilinçli taksir vardır. Failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa, olası kasttan söz edilir¹¹. Örneğin kalabalık caddede hızlı araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun oluşmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim sözü edilen zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, yani aracı kullanmaktan vazgeçer. Buna karşın olası kast halinde fail hareketinin hukuka aykırı bir sonuç meydana getirebileceğini öngördüğü halde, eylemini sürdürür. Yani olası kastla hareket eden araç sürücüsü "çarparsam çarpayım"

diye düşünür. İki kavram arasındaki fark bu noktada ortaya çıkar. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindedir¹². Ama bu seçenek karşısında hareketini sonlandıracağı kabul edilen fail bilinçli taksir durumunda sayılmaktadır.

Bilinçli taksir halinde bulunan fail, normal taksirden farklı olarak sonucu öngördüğünden daha fazla sorumlulukla karşılaşması öngörülmüş ve hakkında uygulanacak ceza normal taksir hallerine göre üçte birden yarıya kadar artırılmıştır (TCK.22/3)¹³.

Kanımızca bilinçli taksir hali, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında da çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapıya sahiptir. Gerçekten de işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır. Zaten kazaların bir çoğu da birbirinin tekrarı niteliğindedir. Dolayısıyla bu tür olaylarda büyük ölçüde, işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir. Böyle bir durumda ise haklarında uygulanacak ceza, dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre neredeyse yirmi üç yıla kadar tırmanabilmektedir.

¹¹ Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 406.

¹² Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 2006: 608.

¹³ Nitekim 1930 İtalyan Ceza Kanununun 61. maddesinde de bilinçli taksir genel bir ağırlatıcı neden olarak düzenlenmiştir (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 2006: 608).

Bununla birlikte bize göre, olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma hali oldukça zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalacağını düşünebilmek mümkün olmasa gerekir. Ancak unutmamak gerekir ki, somut olayda iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanmış bir işveren ya da vekilinin bilinçli taksir düzeyinde kalabilmeleri, yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşullara sahip olmaları gerekecektir. Aksi halde yani bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa, olası kasttan söz edilebilecektir. Başka bir söyleyişle iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerinin haklı görülmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına giremeyecek, olası kast ile yargılanabileceklerdir.

Taksirle ölüme neden olma dışında yeni Türk Ceza Kanunu ile getirilmiş önemli bir düzenleme daha bulunmaktadır. Bu düzenleme eski yasa döneminde yer alan kasıt ve taksirin arasında yer alan yeni bir dereceyi tanımlamaktadır. Ancak yeni kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için, kasten öldürmenin yeni Türk Ceza Kanununda ne şekilde düzenlenmiş olduğunu belirtmekte yarar vardır. Yasanın 81.maddesine göre bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır. Anılan suçun nitelikli hallerinin düzenlendiği 82.maddeye göre

ise “ (1) *Kasten öldürme suçunun; a) Tasarlayarak, b) Canavarca hisle veya eziyet çektirerek, c) Yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, d) Üstsoy veya altsoydan birine ya da eş veya kardeşe karşı, e) Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, f) Gebe olduğu bilinen kadına karşı, g) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, h) Bir suçu gizlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak amacıyla, i) Kan gütme saikiyle, j) Töre saikiyle, işlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.*”

Kasten öldürmenin bir alt derecesini oluşturan ve kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi olarak tanımlanan yeni durum, yasanın 83. maddesinde düzenlenmiştir¹⁴. Buna göre, “ (1) *Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirme dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. (2) İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin; a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleş-*

¹⁴ Bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 2006: 425 vd; Demirtaş, 2007: 211 vd; Centel/ Zafer/ Çakmak, 2006: 247 vd; Toroslu, 2006: 116.

meden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaması gerekir. (3) Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine onbeş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.”

Söz konusu düzenleme ilk bakışta iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenlerin cezai sorumluluğuna sebep olabilecek bir hüküm görüntüsündedir. Zira İş Kanununun 77. maddesi, işverene Türk Ceza Kanunu anlamında belli bir icrai davranışta bulunma hususunda yükümlülük getirmiş durumdadır. Dolayısıyla ilk bakışta, işveren kendine düşen önlemleri alma yükümünü icra etmez ve bu ihmali bir ölüme neden olursa, fiil eski ceza kanununda olduğu gibi taksirli ölüme sebebiyet verme olarak değil, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi şeklinde nitelenebilir görünmektedir. Bu sebeple eski ceza yasasının 455. maddesinde hakkında iki seneden beş seneye kadar hapis cezası öngörülen suçun cezasında yeni Türk Ceza Kanunu ile olağanüstü bir artış olduğu zannedilebilir. Ayrıca eski yasanın 455. maddesinde yer alan ve kusurun derecesine göre cezayı sekizde bir oranında

indirebilme imkanı da bu noktada kaldırılmış bulunmaktadır. Yasanın 83. maddesiyle ilgili bu kaygı, işveren vekilleri (hekim, mühendis, hemşire,...) açısından da geçerlidir. Çünkü, her ne kadar işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi ve sağlık memuru hakkındaki yükümlülükler kanunla düzenlenmemiş de olsa, 83. maddede yer verilen “...sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması...” ifadesi karşısında, anılan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini ihlallerinin madde kapsamına dahil olması gerektiği kanısı doğabilir.

Oysa yeni Türk Ceza Kanununun 83. maddesinde yer alan düzenleme, esas itibarıyla kasten öldürme suçunu düzenlemektedir. Eski yasadan farkı, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesinin, icrai davranışla işlenmesinden ayrılmış olmasıdır. Daha önce aynı suçu oluşturan bu davranışlar, yeni yasada ayrı maddelere alınmış ve kasdi adam öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi halinde ceza azaltılmıştır. Dolayısıyla 83. maddenin iş kazaları ve meslek hastalıklarında uygulanabilme imkanı yoktur. Zira kaza kavramı, kasıt kavramına yabancıdır. Nitekim Türk Ceza Kanununun 21. maddesinde kast, bilerek ve isteyerek hareket etmek olarak tanımlanmıştır. Yasanın 83. maddesinde düzenlenen suçta da, bilerek ve isteyerek hareket söz konusudur ancak bu hareket bir şey yaparak değil, bir şeyi yapmayarak ölüme sebebiyet vermektedir. Örneğin hastaya bağlanan ve

onun için yaşamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranışı bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez. Eylem olsa olsa ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilir.

Bununla birlikte 83. maddede yer alan “...Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaları...” hükmünün teorik de olsa bir noktada iş kazalarında uygulanabilmesi ihtimali bulunduğu kanısındayız. Gerçekten de işverenler, iş kazası geçiren işçiyi tedavi için derhal sağlık kuruluşuna götürmez ve ölümüne sebep olurlarsa, 83. maddenin anılan hükmünü ihlal suçlamasıyla karşılaşabilirler. Ancak bu durumun oluşabilmesi hiç şüphesiz bu davranışın işverenden beklenebilir olmasına bağlı sayılmalıdır. Nitekim uygulamada, sözü edilen hükme örnek olarak trafik kazasında çarptığı yayayı hastaneye götürmeyerek ölümüne sebep olan sürücü gösterilebilir. Ancak teorik olarak gerçekleşebileceğini belirtmiş olduğumuz bu durum, sürücü-yaya ilişkisinden çok farklı olması gereken işçi-işveren ilişkisi düşünüldüğünde gerçekleşmesi zayıf bir seçenek olarak kabul edilebilir.

III. Taksirli Yaralama

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasının sebep olabileceği bir baş-

ka suç da taksirli yaralamadır. Yeni Türk Ceza Kanununun taksirli yaralama¹⁵ hükmü şu şekildedir: “ *Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyeteye bağlıdır. Ancak, birinci fıkra*

¹⁵ Madde metninde yapılan değişiklikle, Hükümet Tasarısında benimsenen ve “müessir fiil” karşılığı olan “etkili eylem” ifadesi terk edilerek, genel olarak yaralama kavramı benimsenmiştir.

kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.” (TCK. 89).

Yasanın yukarıda yer verilen düzenlemesinden de anlaşılacağı gibi taksirli yaralama olayları, ki bir iş kazası sonucunda da gerçekleşebilmektedir¹⁶, şikâyetle bağlı suçlardır¹⁷. Buna karşılık sözü edilen suçun bilinçli taksir yoluyla işlenmesi halinde bir hal dışında şikâyet aranmadan kovuşturma yapılabilmektedir¹⁸. Fakat hükmün 6.12.2006 tarih ve 5560 sayılı yasa ile değişikliğe uğrayan son cümlesinden de anlaşılacağı gibi, ilk cümlede belirtilen düzeydeki hafif yaralanma hallerinde eylem bilinçli taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için şikâyet şarttır.

Konuyu düzenleyen eski Ceza Kanunu'nun 459. maddesi, yeni yasadan farklı olarak taksir kavramı yerine, “...tedbirsizlik veya dikkatsizlik yahud meslek ve sanatta acemilik veya nizam, talimat ve emirlere riayetsizlik...” ifadesine yer vermişti. Dolayısıyla yeni yasa, anılan uzun ifade yerine taksir kavramını tercih etmiştir.

Yeni düzenlemede öngörülen ceza eskisine oranla artırılmıştır (Eski TCK. 458). Bunun yanında, yasa gerekçesindeki ifade şekli ile cezayı ağırlaştıran haller yeni yasa da eskiden olduğu gibi sadece kasten yaralamalarda değil, taksirli yaralamalarda da sayılmıştır. Fakat kasten yaralamadan farklı olarak cezalar net olarak belirlenmeyip, suçun temel cezasının belirli oranlarda artı-

rılabilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

Yasanın gerekçesinde, yaralamadan ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. Buna göre “...kişinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan her davranış, yaralama olarak kabul edilmiştir.”.

16 Nitekim yüksek mahkeme kararına konu bir olayda, müştekinin, sanığa ait işyerinde çalışmakta iken kalıp makinesine sol elinin iki parmağını kestirmesi şeklinde belirlenen olay sonucunda Hacettepe Üniversitesi Hastanesinden verilen... raporda sol el 2 ve 3. parmağında amputasyon olduğunun belirtilmesi ve adı geçen sol el iki parmağını kaybetmesinin uzuv tatili niteliğinde olup olmadığının araştırılmaması karşısında, delillerin mahkemesince takdir ve değerlendirilmek üzere itirazın kabulü ile kamu davasının açılmasına karar verilmesi yerine reddine karar verilmesinde isabet görülmemiştir Y9CD. 26.10.2005, 5887/8240 (Yayınlanmamıştır).

17 Konuya ilişkin bir içtihatla yer verilen değerlendirmeler şunlardır: “...tünel açma çalışması sonrasında tesfiye işlemleri yapılırken önceden olay yerinde kalan dinamitin patlaması sonucu ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan olayda sanıkların iş disiplini yeterince sağlamamak, işyerinde kontrol yaptırmamak ve işçilere bu hususta eğitim vermemek suretiyle kusurlu bulundukları iddia edilmiş olması karşısında, eylemlerinin suç tarihinde yürürlükte bulunan 765 sayılı TCK.nun 455/2 ve mağdurların şikâyetçi olmamaları nedeniyle suç tarihinden sonra yürürlüğe giren 5237 sayılı TCK.nun 85/1. maddesinde tanımlanan suç oluşturacağı, hukuki durumlarının buna göre takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden suç vasfında yanılığa düşülerek yazılı şekilde hüküm tesisi,Kanuna aykırı, sanıklar müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmuş olduğundan hükmün bu sebepten dolayı ceza yönünden kazanılmış hak saklı kalmak kaydıyla bozulmasına ... karar verildi” Y9CD. 22.1.2008, 2007-2096/2008-228 (Yayınlanmamıştır).

18 Yargıtayın da bu konuda açık kararları bulunmaktadır Y9CD. 23.1.2008,2007-4509/ 2008-493. Y9CD. 22.1.2008, 2007-5813/2008-188 (Yayınlanmamıştır).

Yukarıda yer verdiğimiz 83. maddeye paralel düzenleme yaralama eylemleri ile ilgili olarak 88. maddede yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre, “*Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte ikisine kadar indirilebilir. Bu hükmün uygulanmasında kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulur.*” Burada indirim kasti yaralamaya ilişkin ceza düzeyi üzerinden yapılır. O nedenle kasten yaralamayı düzenleyen hükme de yer vermekte yarar vardır. Buna göre, “*Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, işlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır.*”

Hemen belirtmelidir ki Türk Ceza Kanunu, bazı kasten yaralama eylemlerini diğerlerinden ayırıp daha farklı müeyyidelen-

dirmiştir. Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış yaralama suçu olarak tanımlanan bu eylemler 87. maddede düzenlenmiştir¹⁹. Ancak, öldürme suçunda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu yaralama eylemlerinin de kasten gerçekleşme ihtimalinin bulunmadığı kanısındayız. O nedenle konunun esasından uzaklaşmamak için bu seçeneğin üzerinde durmayı gerekli görmüyoruz.

Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçu, tıpkı 83. madde gibi iş kazası ve meslek hastalıklarına uygulanabilir inancı yaratabilir. Fakat 83. madde bağlamında da belirtmiş olduğumuz gibi, iş kaza-

¹⁹ “Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Konuşmasında sürekli zorluğa, c) Yüzünde sabit ize, d) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde üç yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde beş yıldan az olamaz. Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde beş yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde sekiz yıldan az olamaz. Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına neden olması halinde, kırığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, bir yıldan altı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hallerde sekiz yıldan oniki yıla kadar, üçüncü fıkrasına giren hallerde ise oniki yıldan onaltı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

sı ve meslek hastalığı sonucu oluşan yaralamaların kasten gerçekleştiğini düşünmek mümkün değildir. Hiçbir işverenin işçisinin yaralanmasını isteyerek bir takım ihmallerde bulunması düşünülemez. O sebeple tıpkı ölüme neden olma suçunda olduğu gibi yaralamalarda da işverenler açısından ortaya çıkabilecek azami suç düzeyinin bilinçli taksirle yaralamaya sebebiyet verme olacağını kabul etmek gerekir.

Ülkemizde gerçekleşen iş kazaları dikkate alındığında, 89. maddenin bir takım eşitsizlikler yaratabilmesi mümkün görünmektedir. Gerçekten de taksirli yaralama suçuna ilişkin cezanın ağırlaştırıldığı hallerden birisi mağdurun vücudunda kemik kırılmasına yol açılması halidir. Bu durumda temel ceza artırılmaktadır. Aynı sonuç yaralama fiilinin mağdurun *yaşamını tehlikeye sokan bir duruma* sebep olması hali için de geçerlidir. Yani vücutta kemik kırılması ile yaşamsal tehlike aynı kategoride ele alınmıştır. Yasanın bu hükümle güttüğü amaç isabetli görülebilir. Ancak konu iş kazası olduğunda bir takım sıkıntılar yaratabilir. Bu anlamda, işyerinde gerçekleşen ve işçinin vücudundaki küçük bir kemik kırığına (örneğin parmağını makineye sıkıştırıp kırması) sebep olan fail ile, işçinin yaşamsal tehlikeye girmesine sebep olan failin aynı kapsamda değerlendirilmesi isabetli bir tercih sayılamaz.

IV. Cezanın Belirlenmesi ve Takdiri İndirim Nedenleri

Türk Ceza Kanunu suçlar için öngördüğü cezaların alt ve üst sınırlarını belirlemiştir. Olaya uygun cezanın hangisi olacağını ise somut durumu değerlendirme imkânına sahip olan yargıç takdir eder. Ancak Ceza Kanunu, yaptırımların ağırlığını düşünerek cezaların belirlenmesi sırasında uygulanacak ilkeleri de düzenlemiştir. Geniş bir kapsama sahip olsa da konumuzu ilgilendiren bu noktaya ilişkin bazı temel hükümlere yer vermekte yarar görüyoruz.

Türk Ceza Kanununa göre hakim, somut olayda cezanın alt ve üst sınırı arasındaki cezayı belirlerken bir takım unsurları göz önüne almalıdır. Yasanın 61. maddesindeki bu hükme göre temel ceza belirlenirken dikkate alınması gerekenler, suçun işleniş biçimi, işlenmesinde kullanılan araçlar, işlendiği zaman ve yer, konusunun önem ve değeri, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı, failin güttüğü amaç ve saiktir.

Yukarıda belirttiğimiz bilinçli taksir hallerinde uygulanacak ceza artırımı bu noktadan sonra yapılmaktadır. Bu şekilde belirlenen ceza üzerinden sırasıyla teşebbüs, iştirak, zincirleme suç, haksız tahrik, yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler ile takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenmektedir. Hemen belirtilmelidir ki, kanunda açıkça yazılmış olmadıkça cezalar ne artırılabilir, ne eksiltilebilmekte, ne de değiştirir.

lebilmektedir.

Cezaların belirlenmesinde uygulanacak takdiri indirim nedenlerine yasanın 62. maddesinde yer verilmiştir. Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği anlamında gerçekleşme ihtimali bulunan cezaların hapis cezaları olduğu düşünüldüğünde, takdiri indirim nedenlerinin varlığı halinde bu cezaların altıda birine kadarı indirilebileceği görülmektedir.

V. Cezanın Tekerrürü

Türk Ceza Kanununa göre, önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır (TCK. 58). Yeni işlenen suçun, eski suç ile aynı türden olması şart değildir.

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi, failin daha önce işlediği bir suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkûm edilmiş olmasına bağlıdır. Mahkûmiyet ile kastedilen, güvenlik tedbirine ilişkin bir hüküm olmayıp ceza mahkûmiyetidir ve özgürlüğü bağlayıcı cezaya ilişkin olabileceği gibi para cezasına veya her ikisine ilişkin de olabilir. Kısa süreli hapis cezasının seçenek tedbirlere çevrildiği hallerde, seçenek tedbir asıl mahkûmiyet sayılacağından, bu halde tekerrür hükümleri uygulanmaz (TCK

m.50/5). Ancak, kısa süreli hapis cezasının seçenek yaptırım olarak adli para cezasına çevrildiği hallerde, asıl mahkûmiyet adli para cezası, yani ceza mahkûmiyetidir ve tekerrüre esas olur. Ayrıca belirtelim ki, tekerrür hükümlerinin uygulanması için, salt mahkûmiyet yeterlidir. Cezanın çekilmiş olması (infazı) gerekmez. Sonradan yürürlüğe giren bir yasa uyarınca suç olmaktan çıkartılan bir eylemden verilmiş mahkûmiyet infaz olursa bile, ağırlaştırıcı sonuç doğurma niteliğini kaybedeceğinden, artık tekerrüre esas alınamaz. Önceki cezanın genel af kapsamına girmiş olması halinde de artık tekerrüre esas oluşturması mümkün değildir. Zira genel af, cezayı tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırır (TCK m.65). Buna karşılık, özel af kapsamına giren cezalar ile belirli süre içinde suç işlenmesi nedeniyle erteleme kararı düşmüş olan ertelenmiş cezalar, tekerrüre esas oluşturmaya devam eder²⁰.

Kanun tekerrür için bir süre belirlemiştir. Buna göre, tekerrür hükümleri, önceden işlenen suçtan dolayı beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz. Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkûmiyet halinde bu süre cezanın infaz tarihinden itibaren üç yıldır.

Suçun tekerrürü halinde, sonraki suçta

²⁰ Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 607, 608; Demirtaş, 2007: 579 vd; Toroslu, 2006: 363.

ilişkin kanun maddesinde hem hapis cezası hem de adli para cezası öngörülmüşse sadece hapis cezasına hükmedilir. Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz²¹.

Suçun tekerrürü, eski Ceza Kanunundan farklı olarak yeni kanunda artırım nedeni olmaktan çıkarılmıştır (Eski TCK. 81). Yeni düzenlemeler karşısında, 58. maddeye göre tekerrür kapsamına giren bir suçun bu özelliği, onun infazı aşamasında dikkate alınmaktadır. Yani tekerrür yaratan kişinin infaz edilecek cezası, tekerrür yaratmamış olana göre daha uzun olmaktadır.

VI. Cezanın Paraya Çevrilmesi ve Diğer Yaptırım Seçenekleri

Türk Ceza Kanunu, bir yıl veya daha az süreli olan ve kısa süreli hapis olarak tanımlanan cezalar için birtakım *seçenek yaptırımlar* getirmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir suça sebep olanın hakkında verilen kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre *adli para cezasına* veya mağdurun veya kamunun uğradığı zararın *aynen iade*, suçtan *önceki hale getirme* veya *tazmin* suretiyle, tamamen giderilmesine, çevrilebilir (TCK. 50/I.a.b). Aynı imkan daha önce hapse mahkum edilmemiş olmak koşuluyla, mahkum olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası için ve fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya

altmışbeş yaşını bitirmiş bulunanların mahkum edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezalarında da bulunmaktadır. Ancak suç tanımında hapis cezası ile adli para cezası seçenekli olarak öngörülmüş ancak hapis cezasına hükmedilmişse, bu cezanın adli para cezasına çevrilebilmesi mümkün değildir.

Ceza Kanunumuza göre taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli olduğunda dahi adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bu imkan bilinçli taksir halinde uygulanmaz. Ayrıca, ceza hükmü kesinleştikten sonra savcılık tarafından yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenek yaptırımın gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen ya da kısmen infazına karar verir. Ancak hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.

Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanır (TCK. 57). En az yirmi

²¹ Kasten öldürme, kasten yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile para para veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere; yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmamaktadır (TCK. 58).

ve en fazla yüz (yeni) Türk Lirası olan bir gün karşılığı adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsi halleri göz önünde bulundurularak takdir edilmektedir. Hakim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamı tahsil edilir ve ödenmeyen adli para cezası da hapse çevrilir.

VII. Hapis Cezasının Ertelenmesi ve Koşullu Salıverme

Ceza Kanunu getirdiği yaptırımlarla, toplumun huzurunun bozulmasını engellemeye ve kişileri suç işlemekten caydırmaya çalışır. Ancak onun bu işlevi, suçun işlendiği anda sona ermemekte, bu defa da suçluyu topluma kazandırma işlevine dönüşmektedir. Çünkü suçlu sonsuza kadar toplumdan tecrit edilemeyecek, bir gün topluma geri dönecektir. O nedenle ceza hukuku suçluların cezalandırılması sonrasında onların ıslahına da yardımcı olmakta, yeniden suç işlemelerinin önüne geçerek topluma kazandırılmalarına gayret etmektedir. Bu gayretin en önemli göstergelerinden birisi de cezaların ertelenmesidir. Ceza hukuku belli şartların varlığı halinde suçluyu toplumdan koparmamakta, onu uyarak daha dikkatli şe-

kilde toplumsal yaşamını sürdürmesini sağlamaktadır.

Bu imkân Türk Ceza Kanununun 51. maddesinde düzenlenmiştir²². Buna göre işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir²³. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir²⁴.

Bahsi geçen düzenlemeye göre, cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hakim kararıyla hükümlü infaz kuru-

²² Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 661 vd; Demirtaş, 2007: 606 vd; Toroslu, 2006: 391.

²³ Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır.

²⁴ Ceza yargılama usulü hukukunda, hüküm sadece sanık lehine temyiz edilip de Yargıtay tarafından bozulacak olursa, verilecek yeni hüküm artık eskisinde belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz. Buna "reformatio in peius" kuralı (aleyhe değiştirme yasağı) denilmektedir. İşte böyle bir durumda, ilk hükümde ceza ertelenmişse, Yargıtay'a göre, bozmadan sonra kurulan hükümde cezanın ertelenmesi gerekir. Aksi takdirde, sanığın kazanılmış hakkı ihlâl edilmiş olur (Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 669).

mundan çıkarılır.

Türk Ceza Kanununda, ertelemenin manevi zararın giderilmesi koşuluna bağlanıp bağlanmayacağına ilişkin bir açıklama yer almamıştır. Ancak öğretide, “*mağdurun... uğradığı zararın... tazmin suretiyle giderilmesi*” ifadesi manevi zararların giderilmesini de kapsayan bir ifade olarak değerlendirilmiştir²⁵. Bu durum karşısında iş kazası sebebiyle yaralamaya sebep olan bir işverene uygulanacak cezanın ertelenmesi, işçinin manevi zararının giderilmesine bağlı tutulabilir.

Cezanın ertelenmesi halinde, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere bir denetim süresi belirlenir. Bu sürenin alt sınırı, mahkum olunan ceza süresinden az olamaz. Bu denetim süresi içinde mahkeme hükümlünün, bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine karar verebilir. Bunun dışında mahkeme aynı süre içinde, bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına ya da onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine de karar verilebilir.

Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi gö-

revlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur. Eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur. Hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hakime verir. Ancak mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir. Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklere, hakim uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde, ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. Denetim süresi yükümlülüklere uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.

İş kazası sebebiyle oluşan ölüm ya da yaralama olayları için uygulanan hapis cezalarının iki yıl ya da daha az süreli hapis cezasına sebep olabilme ihtimali bulunmaktadır. Özellikle suçun bilinçli taksirle işlenmediği sonucuna varıldığında bu ihtimal daha da güçlenmektedir. Ancak bahsi geçen suçlardan birden fazla kişinin mağduriyeti ve/veya bilinçli taksir ya da olası kast hallerinde erteleme imkânından yararlan-

25 Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 669.

bilmenin çok güçleşeceğini belirtmeliyiz.

Bu bağlamda Türk Ceza Kanununun taksirli ölüme sebebiyet verme suçları alt sınır-dan yani iki yıldan cezalandırılmadığı süre-ce erteleme kapsamı dışında kalacaktır. Ancak iş kazası sonucu birden fazla kişinin ölümü halinde ve/veya olayın bilinçli taksir ya da olası kast olarak değerlendirilebildiği hallerde cezanın erteleme sınırı dışına çıkabilmesi söz konusu olabilir. Buna karşın taksirli yaralama olarak değerlendirilen iş kazalarında ceza kural olarak erteleme sınırı içindedir. Ancak söz konusu iş kazasında birden fazla kişinin ölümü halinde ve/veya olayın bilinçli taksir ya da olası kast olarak değerlendirilebileceği hallerde cezanın erteleme sınırı dışına çıkabilme ihtimali de bulunmaktadır. Şüphesiz ki yukarıda belirtilen erteleme imkânından yararlanılabilmesi, sadece ceza sınırı koşuluna bağlı değildir. Suçun faili durumundaki işveren ve vekilinin bu koşul dışında, 51. maddenin erteleme için aradığı diğer koşulları da sağlaması gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle oluşan suçlarda işverenler için başvurulacak bir diğer hukuksal yol koşullu salıvermedir. Ertelemenin aksine bu yöntemde fail hüküm giymiştir. Başka bir deyişle koşullu salıverme, hapis cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlüye, cezasının geri kalan bölümünü özgür olarak geçirme fırsatını veren bir kurumdur. Burada devlet, koşullu olarak cezanın bir bölümünün infazından vazgeçmekte ve yine ko-

şullu olarak, cezaevi dışında geçirilen süreyi de hesaba katarak, cezayı infaz edilmiş saymaktadır. Bu imkânla, cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlünün cezasının cezaevinde infazına koşullu olarak ara verilmektedir. Hükümlü koşula uymadığı takdirde kalan ceza infaz edilmeye devam edilecek, koşula uyduğu takdirde ise infaz edilmiş sayılacaktır. Koşullu salıverme, cezanın infaz sırasında bireyselleşmesini sağlayan bir infaz kurumudur. Cezanın bir bölümünün çekilmesiyle, cezanın özel önleme amacının elde edilmiş sayılıp sayılamayacağı değerlendirilir ve cezanın genel önleme amacı ile failin somut olaydaki kusurunun ağırlığı göz önünde bulundurulmaz. Koşullu salıverme, tutum ve davranışları ile topluma uyum sağlayabileceği izlenimini veren, hükmolunan cezadan daha kısa sürede uslanan ve bunu iyi davranışları ile kanıtlayan hükümlünün ödüllendirilmesidir²⁶.

Koşullu salıverme, 13.12.2004 tarih ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun tarafından düzenlenmiştir. Yasanın 107. maddesi dikkate alındığında, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda ölüm ya da yaralamaya neden olmaktan hüküm giyen bir işveren ya da vekilinin koşullu salıverilmeden yararlanabilmek için infaz süresini iyi hâlli olarak geçirmesi gerekir. Ayrıca hakkında hükmedilen hapis cezasının üçte ikisini infaz kurumunda çekmiş olması gereklidir. Koşullu

26 Centell/ Zafer/ Çakmak, 2006: 675, 676.

salıverilen hükümlü için bir denetim süresi belirlenir ve bu süre infaz kurumunda geçirilmesi gereken sürenin yarısı kadardır²⁷.

VIII. Şikâyetten Vazgeçme - Uzlaşma

İşyerinde gereken önlemlerin alınmaması halinde ortaya çıkabilecek iş kazalarının taksirle yaralama suçuna sebep olabileceğini yukarıda belirtmiştik. Konuyu düzenleyen 89.maddeye göre bu suçlar kural olarak bilinçli taksir olmadığı sürece şikâyeteye bağlıdır. Türk Ceza Kanunu bu nitelikteki suçlarla ilgili olarak ve işçi işveren ilişkilerini de etkileyebilecek çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

Kanunun 73. maddesine göre, soruşturulma ve kovuşturulması şikâyeteye bağlı olan suç hakkında yetkili kimse (konumuz bağlamında kazalanan işçi) altı ay içinde şikâyeteye bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz. Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, işçinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar. Şikâyet hakkı olan birkaç kişiden birisinin altı aylık süreyi geçirmiş olması, bundan dolayı diğerlerinin haklarını düşürmez. Şikâyeteye bağlı bu tür suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür²⁸. Ancak hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz. İştirak halinde suç işlemiş sanıklardan biri hakkındaki şikâyetten vazgeçme, diğerlerini de kapsar. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişilerin birlikte sebep oldukları bir suçta, biri hakkında şikâyetten vazgeçilmesinden diğerleri de yararlanırlar. Buna karşılık vazgeçme

onu kabul etmeyen sanığı etkilemez.

Kazalanan işçinin şikâyetten vazgeçmiş olması nedeniyle kamu davasının düşmesi halinde işçi, şahsi haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açma imkanı bulamayacaktır (TCK. 73/VII). Bunun dışında, kamu davasının ve cezanın düşmesi, uğranılan zararın tazmini için açılan şahsi hak davasını etkilememektedir (TCK. 74/II, III)²⁹.

Bu bağlamda değinilmesi gereken bir başka imkan da uzlaşmadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir taksirli yaralama eylemi sonrasında uzlaşma yapılabilmesi mümkündür³⁰. Bu tür suçlarda, failin suçu kabullenmesi ve doğmuş olan zararın tümünü veya büyük bir kısmını ödemesi ya da gidermesi koşuluyla mağdur işçi ile fail özgür iradeleri ile uzlaştıklarında kamu davası açılmaz veya davanın düşürülmesine karar verilir³¹. Ancak bunun için uzlaşmanın savcı veya hakim tarafından saptanması gerekmektedir³².

²⁷ Denetim süresi ve ne şekilde geçirileceği ile koşullu salıvermenin diğer ayrıntıları, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 107 . maddesinde düzenlenmiştir.

²⁸ Y9CD. 28.1.2008, 2007-3629/3629/ 2008-393. Y9CD. 22.1.2008, 2005-6930/2005-9746 (Yayınlanmamıştır).

²⁹ Ayrıca bkz. TCK. 65, 66, 75, 184, 481.

³⁰ Yüksek mahkemeye göre, "...şüphelinin üzerine atılı suçun vasfını tayin etme yetkisi soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısına ait olup, yargılama aşamasında suç vasfının basit taksirle yaralama olarak nitelendirilmesi halinde, uzlaşma hükümlerinin mahkeme tarafından uygulanabileceği..." karara bağlanmıştır. (Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798, Yayınlanmamıştır)

³¹ Toroslu, 435 vd.

³² Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798 (Yayınlanmamıştır).



KAYNAKÇA

Akın, Levent (2006), İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21–25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul.

Artuk, Mehmet Emin; Gökçen, Ahmet; Yenidünya, A. Caner (2006), Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara.

Centel, Nur; Zafer, Hamide; Çakmak, Özlem (2006), Türk Ceza Hukukuna Giriş, İs-

tanbul.

Demirtaş, Timur (2007), Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara.

Süzek, Sarper (1985), İş Güvenliği Hukuku, Ankara.

Süzek, Sarper (2006), İş Hukuku, İstanbul.

Toroslu, Nevzat (2006), Ceza Hukuku, Genel Kısım, Ankara.

YAZARLAR İÇİN GEREKLİ BİLGİLER

1. Dergiye gönderilen yazılar Türkçe olmalıdır ve yayınlanması istenen makaleler 4 basılı kopya ve 1 disket/CD ile birlikte posta yoluyla, TİSK Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak No:108 06540 Çankaya-ANKARA adresine gönderilmelidir. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
2. Dergiye gönderilen yazılar üç hakem tarafından değerlendirilecek ve tüm raporların olumlu olması halinde Danışma Kurulu'nun kararına göre yayınlanacaktır. Hakemlerin ve yazarların isimleri gizli tutulacaktır.
3. Microsoft Word dosyası olarak hazırlanan her makale, belirlenmiş olan yazım formatları (Times New Roman-12 punto) çerçevesinde en fazla 40 sayfa olmalıdır. Ayrıca, 150 kelimedenden oluşacak İngilizce ve Türkçe özet ile birlikte, en az üç Türkçe ve üç İngilizce anahtar sözcük, makalenin başlığını, yazar ismini, kurumunu ve yazarların adresleri ile telefon numaralarını belirten üst kapak sayfası ile birlikte gönderilmelidir. Makale başlığı ayrıca makalenin ilk sayfasında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
5. Tablolar ve şekiller, ayrıca 'excel' formatında gönderilmelidir.
6. Makale içindeki atıflar önce yazar(lar)ın soyad(lar)ı, daha sonra yayın yılı ve gerekliyse sayfa numarası verilerek belirtilmelidir. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa yayın yılı soyadının yanında parantez içinde yer almalıdır: Blawg ve Lester (1983). Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa, yazarın soyadı ve yayın yılı parantez içinde gösterilmelidir: (Lucas, 1994). Birden çok atıf olduğunda atıflar noktalı virgülle birbirinden ayrılmalıdır: (Becker ve Myrdal, 2004; Hansen ve Friedman, 1988). İki ve üç yazarlı çalışmalarda her yazarın soyadı metin içinde belirtilmelidir: (Harris, Borris, 2000), (Lerner, Myrdal, Nobel, 2000:2).
7. Dipnotlar, aynı sayfada yer almak şartıyla sayfanın altında da verilebilir. Ancak kullanılan kaynaklar yine kaynakçada yer almalıdır. Dipnot verilirken önce yazarın soyadı, adı, yayının tarihi, yayının adı ve sayfa numarası yer almalıdır. Aynı yazara, aynı sayfada yer verilecek ise, 'a.g.e' ibaresi kullanılabilir. Dipnot verilen esere başka bir sayfada yer veriliyor ise, yazarın adı, yayın tarihi ve sayfa numarası verilmesi yeterlidir.
8. Kaynaklar makalenin sonunda ayrı bir sayfada 'Kaynaklar' başlığı altında yazar soyadlarına göre alfabetik sıraya dizilmelidir. Aynı yazarın aynı yılda yayınlanan birden çok çalışmasından faydalanılmışsa, her bir çalışma a, b, c şeklinde harflendirilmelidir [2005a, 2005b, 2005c]. Kaynakçada aşağıda örneklenen biçim kurallarına uyulmalıdır:

Kitaplar: Smith, W.S. (1994), Labour Economics, New York: Roudledge.

Derlemeler: Felix, D. (1998), "Asia and the Crisis of Globalisation", D. Backer, G. Egstein and R. Polin (Der.), Globalisation and Progressive Economic Policies, Cambridge, Cambridge University Press.

Dergiler: Bhaduri, A and S. Magrin (1990), "Unemployment and the Real Wage: The Economic Basis of Contesting Political Ideologies", Cambridge Journal of Economics (14): 375-93

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Hoşdere Caddesi, Reşat Nuri Sokak No: 108 06540 Çankaya-ANKARA
www.tisk.org.tr e-mail: tisk@tisk.org.tr • akademi@tisk.org.tr



Türkiye
İşveren Sendikaları
Konfederasyonu