

122025-11

**KARAYOLU TAŞIMACILIĞINDA  
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI  
UYGULAMALARI AÇISINDAN KARŞILAŞILAN  
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YUSUF HAKKI BAKIRHAN  
Yüksek Lisans Tezi  
Eskişehir/1997

**T.C.  
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KARAYOLU TAŞIMACILIĞINDA İŞ VE SOSYAL  
GÜVENLİK MEVZUATI UYGULAMALARI AÇISINDAN  
KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Yusuf Hakkı BAKIRHAN**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman: Prof Dr. Nüvit GEREK**

**Yüksek Lisans Tezi**  
**1997**

**Eskişehir/1997**

## Ö Z E T

Karayolu taşımacılığı sistemini oluşturan öğeleri ve ilişkileri tanımak, karşılaştırma ve değerlendirme yapmak için ilk etapta Türkiye esas olmak üzere geniş bir perspektiften bakmak gereklidir.

Ülkemizde karayolu taşımacılığı büyük bir yükü omuzlamaktadır. Diğer taşımacılık biçimlerine önem verilmemesi kapasite yönünden yetersiz kalan karayolu taşımacılığı sisteminin bozulmasına ve sorunların doğmasına neden olmuştur.

Ancak, sistemin görünmemesine rağmen en büyük sorunu, karayolu taşımacılığının, çalışma mevzuatının uygulanmasını güçleştiren bir yapısının olmasıdır. Bu nedenle, mevzuat hükümleri gereği gibi uygulanamamakta, çalışma hayatı açısından sıkıntılar yaşanmaktadır.

Tüm bu sorunların çözümü, özellikle işçi-işveren ilişkilerinin ideal işleyişine kavuşması için tedbirler alınmalıdır. Devlet politikaları yeniden gözden geçirilmeli, sistem altyapısı yeniden düzenlenmeli, taşımacılık şirketleri standart bir yapıya kavuşturulmalıdır. Kısacası sistem yeniden kurulmalıdır. Sözü edilen yeni sisteme ulaşmak için, eğitime özel önem verilmeli, mevcut yasalarda ufak

aplı değişikliklerle ilk aşama tamamlanmalı, nihai hedef, taşımacılık kanunu olmalıdır.

Ayrıca sistemin kendini koruyabilmesi için etkin denetim, caydırıcı ceza mekanizması da mutlaka hayata geçirilmelidir.

## **A B S T R A C T**

It is necessary to look at a large perspective as a principle Turkey, at first, to examine and compare, to know the relations and the elements containing the system of the road transport business.

Our country, the road transportation has a great burden. It caused to take out the problems and a being cancelled the system of the road transportation which was insufficient as capacity because of it wasn't attached importance to the other transportation types.

However, the most important problem of the system, although it is not seen, has a structure became difficult being applied of the labour subjects norms for the road transportation. Therefore, the rules of subjects can not be applied and it is lived in the troubles from the point of view of the labour life.

It must be taken measures to reach the ideal working the relations of the labourer-employer especially, for the settlement of all of these problems. The politics of state must be examined, the substructure of system must be arranged again, and the managements of the road transportation must be endowed a standard structure. In summary, the system must be established again. It must be attached importance privately to the education for the new system, the first stage

must be completed with the small changes in the present laws, and the aim must be the law of transportation.

In addition, to above consideration, on effective control and the dissuasive punishment mechanism must also be applied absolutely for the system can protect itself.

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	XV
GİRİŞ.....	1

### Birinci Bölüm

#### ÜLKEMİZDE KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ GENEL YAPISI

&.1. ÜLKEMİZDE KARAYOLU TAŞIMACILIĞI.....	4
I. KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ	4
II. KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ ÖNEMİ.....	7
&.2. KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ GERÇEKLEŞTİRİLME BİÇİMLERİ.....	9

I. KARAYOLU İLE YÜK TAŞIMALARI.....	9
1. Yurtiçi Karayolu Yük Taşımacılığı.....	9
2. Uluslararası Karayolu Yük Taşımacılığı.....	10
II. KARAYOLU İLE YOLCU TAŞIMALARI.....	16
1. Yurtiçi Karayolu Yolcu Taşımacılığı.....	16
2. Uluslararası Karayolu Yolcu Taşımacılığı.....	18
<b>&amp;.3. KARAYOLU TAŞIMALARINDA KARŞILAŞILAN PROBLEMLER.....</b>	<b>19</b>
I. ULUSLARARASI TAŞIMALAR ESNASINDA.....	19
II. YURTIÇİ TAŞIMALARI ESNASINDA.....	22

## İ k i n c i B ö l ü m

### KARA TAŞIMACILIĞI İŞKOLUNDA İŞ VE SOSYAL SİGORTA MEVZUATI UYGULAMALARI VE AKSAKLIKLAR

<b>&amp;.1. İŞ MEVZUATI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>28</b>
I. FERDİ İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA ŞARTLARININ İNCELENMESİ.....	29
1. Hizmet Akdinin Kurulması Esnasında.....	32
2. Hizmet Akdinin Devamı Esnasında.....	35



A. Genel Olarak Uygulanan Ücret Rejiminin Tartışılan Yönleri.....	36
B. İş Süreleri Hususundaki Uygulamalar.....	39
C. İzin ve Tatiller Hususundaki Uygulamalar.....	53
<b>3. Hizmet Akdinin Son Bulması Esnasında.....</b>	<b>56</b>
II. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA ŞARTLARININ İNCELENMESİ.....	59
1. Sendikalar Kanunu Hükümleri Ve Çalışanlar.....	59
2. Sendikaların Sektör Çalışanlarına Olan Yaklaşımları..	62
3. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açısından Çalışanların Durumunun İncelenmesi.....	64
<b>&amp;.2. SOSYAL SİGORTA MEVZUATI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>67</b>
I. SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNUN UYGULAMA ALANININ DARALMASI.....	67
1. Sigortalıları Bildirme Hususundaki Eksiklikler.....	68
2. Eksik Prim Ödeme.....	70
II. KARA TAŞIMACILIĞI İŞKOLUNDA İŞ KAZALARI.....	71
1. Sosyal Sigortalar Kanunu 11. Madde Açısından İş Kazalarının Tahlihi.....	71
2. Kara Taşıma İşlerinde İş Kazalarının Nedenleri.....	73

## Üçüncü Bölüm

### İŞ VE SOSYAL SİGORTA MEVZUATI AÇISINDAN TAŞIMACILIK SİSTEMİNİN YENİDEN YAPILANMASINA YÖNELİK ÖNERİLER

#### &.1. HUKUKİ DÜZENLEMELERİN UYGULANMASINI

SAĞLAYACAK YAPISAL DEĞİŞİKLİKLER..... 77

I. DEVLET POLİTİKALARININ GÖZDEN GEÇİRİLMESİ..... 77

II. ULUSLARARASI VE YURTIÇİ TAŞIMALARINDA YENİ SİSTEM ANLAYIŞI..... 80

III. EĞİTİM EKSİKLİĞİNİ GİDERECEK TEDBİRLER..... 99

#### &.2. HUKUKİ DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÖNERİLER..... 101

I. YÜRÜRLÜKTEKİ HUKUKİ DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÖNERİLER..... 102

1. Mevzuattaki Boşlukların Doldurulması, Eksiklerin Giderilmesi..... 102

2. Mevzuatta İhtiyaçlara Göre Gerekli Değişikliklerin Yapılması..... 103

II. YENİ HUKUKİ DÜZENLEMELERİN GEREKLİLİĞİ VE DENETİMİ..... 104

1. Temel Bir Taşımacılık Kanunu Çıkarılması Gereği..... 104

<b>2. Denetim.....</b>	<b>106</b>
<b>3. Teşvik ve İkna İçin Sivil Örgütlerin Etkisi.....</b>	<b>107</b>

<b>SONUÇ.....</b>	<b>110</b>
-------------------	------------

<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>i-vi</b>
----------------------	-------------

## KISALTMALAR

A.B.D	:	Amerika Birleşik Devletleri
A.Y	:	Anayasa
A.T	:	Avrupa Topluluğu
Bkz.	:	Bakınız
BASİSEN	:	Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
B.K	:	Borçlar Kanunu
C.	:	Cilt
DER.	:	Dergisi
D.P.T	:	Devlet Planlama Teşkilatı
E.İ.T.İ.A	:	Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
H.G.B.Ç.S.T	:	Haftanın Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü
I.L.O	:	International Labour Organisation
İ.İ.B.F	:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
K.S.G.P.Ç.T	:	Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Tüzük
m.	:	Madde
R.G	:	Resmi Gazete

RO-RO	:	Rollon-Rollof
s.	:	Sayfa
S.	:	Sayı
S.K	:	Sendikalar Kanunu
S.B.F	:	Siyasal Bilgiler Fakültesi
T.	:	Tarih
TEBİAT	:	Turizm, Ekonomi, Bilimsel Araştırma ve Tanıtma Merkezi
T.İ.S.G.L.K	:	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
T.I.R	:	Transit International par la Route
TÜMTİS	:	Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası
T.T.K	:	Türk Ticaret Kanunu
U.N.D	:	Uluslararası Nakliyeciler Derneği

## GİRİŞ

Karayolu taşımacılığının hayatımızda çok önemli bir yere sahip olduğunun çoğu kez farkına varamayız. Kargo ile mal gönderirken, seyahat ederken, ev naklederken, hatta şehiriçi ulaşımı için taksiye veya minibüse bindiğimizde bile, farkında olmadan kendimizi karayolu taşımacılığı sektörünün kollarına bırakıvermiş oluruz.

Hal böyle olmasına rağmen bizler, bu sektörün yapı taşı olan çalışanların, hangi şartlarda çalıştığını, hizmet akitlerinin nasıl oluşturulduğunu, bu akitlerin hangi şartlarda sona erdiğini, yine toplu iş ilişkileri bağlamında örgütlenme özgürlüğünün sınırlarının nasıl belirlendiğini, ayrıca sosyal güvenlik bağlamında gerek iş güvenliği gerekse de sosyal sigorta güvenliğinin olup olmadığını pek merak etmemekteyiz.

Gerçekten karayolu taşımacılığı sektörü çalışanlarının büyük kısmı iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından güvencesiz ve denetimsizdir. Sektör çalışanlarının kiminin kendi aracında, kiminin de bir başkasının aracında çalışması nedeniyle standart bir yapı oluşturulamamakta, bu da büyük sorunlara yol açmaktadır. “Şoför kavramından, esnaf mı yoksa işçi mi akla gelmelidir?” sorusunun cevabı, sorunların hallinde önemli bir kilometre taşı olacaktır.

İşte kısaca izah etmeye çalıştığımız bu temel problemlerin kaynağının aranması ve çözüm araştırması bu çalışmanın özünü oluşturmaktadır. Temel kavramlar ve genel sorunlar ilk bölümde sunulduktan sonra ikinci bölümde öze inilerek iş mevzuatı esas olmak üzere uygulamalar irdelenmiş, son bölümde de ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilerek bazı gereklilikler ve çözüm önerilerine yer verilmiş böylece rapor tamamlanmıştır.

## Birinci Bölüm

### ÜLKEMİZDE KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ GENEL YAPISI

Taşımacılık, “malları ve insanları bir yerden bir yere götürmek için kullanılan yöntemlerin tümü”<sup>1</sup> diye tanımlanır. Taşımacılık, insanların, mal ve hizmetlerin bir yerden bir yere nakledilmesini gerçekleştiren bir eylem olarak karşımıza çıktığına göre, ticari açıdan baktığımızda perspektifi biraz daha genişletebilir, ve “her türlü iktisadi faaliyetin her safhasında katkısı olan bir hizmet sektörüdür.” diyebiliriz.

Taşımacılık kendi içinde bölümlere ayrılır. Yapılan bir ayırım; “toplu taşımacılık ve özel taşımacılık” şeklindedir. Başka bir ayırım ise taşımacılığı, “yük taşımacılığı ve yolcu taşımacılığı” biçiminde sınıflandırır.

Taşımacılığın farklı biçimlerdeki sınıflandırmasını gördükten sonra, taşımacılığın hangi yöntemlerle yapıldığını da inceleyelim. Bunları da;

- a) Karayolu taşımacılığı
- b) Denizyolu taşımacılığı

---

<sup>1</sup> “Taşımacılık”, BÜYÜK LAROUSSE SÖZLÜK VE ANSİKLOPEDİSİ, Interpress Basın ve Yayıncılık A.Ş. C.XXII, İstanbul, 1993, s.11288



- c) Demiryolu taşımacılığı
- d) Havayolu taşımacılığı
- e) Boru hatları taşımacılığı<sup>2</sup> olarak sıralayabiliriz.

Biz bu yöntemlerden karayolu taşımacılığı ile ilgilenecek ve bu alt sektörde çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin kaynağını araştıracağız.

Taşımacılığın tanımını ve değişik sınıflandırma biçim ve yöntemlerini kısaca görmüş bulunuyoruz. Tüm bu bilgilerden sonra karayolu taşımacılığının bir tanımını; “Karayollarında malların ve insanların bir yerden bir yere nakledilmesi eylemi ve bu eylemin gerçekleştirilebilmesi için kullanılan yöntemlerin tümü.” şeklinde yapmak mümkündür.

## **&.1. ÜLKEMİZDE KARAYOLU TAŞIMACILIĞI**

### **I. KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ**

Ülkemizde yapılan taşımacılığın büyük kısmı 1950’li yıllara kadar demiryolu ile gerçekleştirilmiştir. Bunun en başta gelen nedeni motorlu kara taşıtlarının azlığı ve karayollarının o günkü şartlar altında yetersiz kalması idi. Zaten ülkemizde o yıllarda demiryollarına önem veriliyor, taşımacılık denilince akıllara demiryolu geliyordu.

Demiryollarımız ilk olarak imparatorluğun son yıllarında yapılmaya başlandı. Ancak büyük kısmı Cumhuriyet döneminde yapılmıştır. İnşa edilen

---

<sup>2</sup> Latif ÇAKICI, “Yeni Ekonomik Politikalar Açısından Ulaştırmanın Sektörel Önceliği”, YENİ EKONOMİK POLİTİKALAR KARŞISINDA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SORUNLARI, Turizm, Ekonomi, Bilimsel Araştırma ve Tanıtma Merkezi (TEBİAT) Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985, s.29.

demiryolları ile kaynaklara ulaşmak ve tarım alanlarından yararlanmak amaçlanmıştı.

Cumhuriyet döneminde demiryolu ağının ağırlık merkezi Doğu Anadolu'ya kaydırılmış, böylelikle Anadolu tarihinde kuvvetli olmamakla birlikte bir bütünlük sağlanmış, erişilebilirlik önceki duruma oranla büyük ölçüde artmıştır.<sup>3</sup>

Bugün itibariyle ana hatlar 8.400 km uzunluğundadır. Bu hatlara 1950'li yıllardan beri fazla bir hat eklenmemiştir. Tali hatlarla birlikte Devlet Demiryollarının uzunluğu 10.290 km'ye ulaşmaktadır.<sup>4</sup>

Ülkemizde ulaşım ağını etkin bir biçimde oluşturmak kolay değildir. Zira ülkemizin 2/3'ü dağlarla kaplıdır. Deniz seviyesinden ortalama yüksekliğimiz 1.120 m'dir. Bu kısıtlı şartlar altında ulaşım ağı kurabilmek teknik açıdan zorlaşmaktadır. Köprü, tünel gibi maliyet artırıcı yapılarla en çok demiryolu inşasında karşılaşıldığı için demiryollarına verilen önemin neden gün geçtikçe azaldığı daha rahat anlaşılmaktadır.

İşte bu gibi nedenler yüzünden ülkemizde taşımacılık politikaları 1950'lerden sonra karayolları üzerine yoğunlaşmıştır. Karayolu yapım maliyetlerinin demiryolunun yapım maliyetlerinin altında kalması bu yoğunlaşmanın nedenleri arasında gösterilebilir.

Son yıllarda karayolları da nitelik değiştirmeye başlamış, kaliteye verilen önem artmıştır. Bu nedenle otoyolların yapımı hız kazanmaktadır. Ancak otoyolların inşası sırasında da yüksek maliyetlerle karşılaşılmaktadır.

---

<sup>3</sup> İsmet ERGÜN, *Türkiye'nin Ekonomik Kalkınmasında Ulaştırma Sektörü*, Ankara. 1985, s. 89.

<sup>4</sup> TÜSİAD, *A.T ve Türkiye'de Ulaştırma Sektörü*, İstanbul, 1988, s.2.

Karayolları Genel Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre otoyolun maliyeti, geçtiği arazinin topografik yapısına bağlı olarak değişmektedir.

Kullanıcılara, normal asfalt yola göre daha kısa sürede yüksek standartta seyahat imkanı sağlayan otoyol için, geçtiği arazinin yapısına bağlı olarak her 1 km'de 4-8 milyon dolar arasında harcama yapılması gerekmektedir.<sup>5</sup>

Ülkemiz, imparatorluktan 13.800 km'si önemli ölçüde onarım gerektiren bozuk yollardan, 4.400 km'si de ham yollardan oluşan 18.335 km karayolu devralmıştır.<sup>6</sup> Karayollarımızın mesafesi asıl 1950'lerden sonra ulaştırma politikalarında belirgin biçimde ortaya çıkan değişim havası akabinde artarak bugünkü seviyelerine ulaşmıştır. 1996 itibariyle ülkemizdeki devlet ve il yollarının toplam uzunluğu 60.000 km'ye ulaşmıştır. Bunun yaklaşık % 83'ü asfalt yollardan oluşmaktadır. 1993 sonu itibariyle 1.073 km olan otoyol uzunluğu, 1994'te 1.143 km'ye ulaşmıştır. 1995'te başlayan yatırımların tamamlanması ile otoyol uzunluğunun 1.206 km'ye ulaşması beklenmektedir.<sup>7</sup>

Son zamanlarda karayollarımızın taşımacılıktaki payı gittikçe artmaktadır. Örneğin karayollarımızın (tonxkm cinsinden) yük taşımacılığındaki payı 1960 yılında % 30 iken, 1978 yılında bu rakam % 61 olmuştur.<sup>8</sup> Bugün bu rakamın 1996 sonu itibariyle % 87 olduğu tahmin edilmektedir.

Bugün itibariyle yük taşımacılığımız büyük ölçüde karayolu ile gerçekleştirilmektedir. Teknolojik gelişme, hız gibi faktörlerin etkili olduğu bu sonuç, elbette ki büyük dengesizlik oluşturmakta, ve ekonomiye zararı

<sup>5</sup> TÜRKİYE GAZETESİ, "1 m Otoyol, 8 Milyon Dolara Maloluyor" 24 Ocak 1996, s.7.

<sup>6</sup> "Türkiye", BÜYÜK LAROUSSE..., C.XXIII, s.11830.

<sup>7</sup> CAPITAL GUIDE 25, "Ulaşım", CAPITAL, C.IV, S.2, İstanbul, 1996, s.51.

<sup>8</sup> ERGÜN, Türkiye'nin..., s.96.

dokunmaktadır. Alternatif taşıma biçimlerinin bu yükü omuzlaması için çeşitli tedbirlerin alınması, taşımacılığımızda dengeyi sağlayarak rahat bir yapının oluşmasına neden olacaktır.

## II. KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ ÖNEMİ

Karayolu taşımacılığımızı ve karayollarımızı birlikte incelememizin sebebi, bu ikilinin birbirinden ayrılmaz bir bütün olduğudur. Güçlü bir karayolu taşımacılığı sektörü için altyapı yeterli olmalı dolayısıyla karayollarına özel önem verilmelidir.

Ancak ülkemizde karayollarına gereken önem tam anlamıyla verilememektedir. Örneğin dingil yükü limitlerinin üzerinde yapılan aşırı yüklemeler, yollarımızın 20 yıl olarak hesap edilen ekonomik ömürlerini önemli oranda kısaltmaktadır.<sup>9</sup>

Ülkemizde yıllardır karayolu taşımacılığı sektörüne damgasını vurmuş olan Ulusoy Şirketler Topluluğu Yönetim Kurulu Başkanı Yılmaz Ulusoy'a göre karayollarımızın bugünkü hali içler acısıdır; "64.000 km karayolu 400 milyar dolar maliyetlidir. Bu yollara bakmıyoruz. Öyle bir hale geldik ki yollarımız elden gidiyor. Yalnız mala değil, cana da geliyor. Bu yollar alternatifsiz yoldur. Yolu kapayın ikinci bir yol yoktur. Türkiye'de insanların % 95'i otobüsle taşıyor. Gelin üstümüze düşeni yapalım. Bu yolları kaybedersek bir daha geri gelmez."<sup>10</sup>

<sup>9</sup> İsmet ERGÜN, *Ege Bölgesinde Ulaştırma Sektörünün Sorunları*, İzmir, 1994, s.10.

<sup>10</sup> Bu ifadeler HBB Televizyonu'nda 22.10.1995'te yayınlanan Masum TÜRKER'in yönettiği, "Gümrük Birliğine Girerken Ulaştırma Sektörü" konulu PLATFORM isimli programda söz alan Ulusoy Şirketler Topluluğu Yönetim Kurulu Başkanı Yılmaz Ulusoy'un konuşmasından derlenmiştir.

Karayollarımızın önemini özellikle vurgulamamızın nedeni, kara taşımacılığının candamarı olmasıdır. Zira karayollarının daha fazla avantajı vardır ve bu avantajlar taşımacılıkta karayollarının seçimini isabetli kılmaktadır. Bu avantajlardan en önemlisi, ülkemizin stratejik bir konumda olması ve bir köprü görevi görmesidir.

Ayrıca karayollarımızın ekonomiye olan katkısını da unutmamak gerekir. Prof. Dr. Tansu Çiller'in karayolu taşımacılığının önemi hususunda söyledikleri, bu açıdan oldukça dikkat çekicidir; "Doğu Avrupa müthiş bir olay. Yani bu Türkiye'yi Avrupa'ya götürecek bir olaydır. Karayolu taşımacılığı bu açıdan önemli. Doğu Avrupa denince benim aklımda sırf karayolu taşımacılığı beliriyor. Son derece dinamik, herkese giden, ulaşan. Karayolu taşımacılığı, sadece ekonomi için değil, politik tercihleri için de çok önemli."<sup>11</sup> Özellikle Sovyetler'in dağılmasından sonra serbest kalan ülkelerin pazarlarına girebilmek, karayolu taşımacılığına büyük doping olacaktır.

Türkiye'nin bu oluşumlar karşısında önemi gittikçe artmaktadır. Bu oluşumlar Türkiye'yi sadece İran transit ticaretine bağlı kalmaktan çıkaracak, uzak doğu ülkeleriyle ticaretin artmasına paralel, yeniden canlanacak olan İpek Yolu üzerinde önemli bir merkez haline getirecektir. Ayrıca petrol boru hatlarının İskenderun, Ceyhan gibi merkezlere açılması, bununla birlikte GAP'ın tamamlanması yatırımları artıracak, ticaret hacmi genişleyen merkezlerimiz ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla bu gelişme karayolu taşımacılığının omuzlarına büyük bir yük getirecektir.

---

<sup>11</sup> Tansu ÇİLLER. "A.T'na Giriş Fazla Zorlandı" (Söyleşi), UND'NİN SESİ, S.63, (Temmuz 1990), İstanbul, 1990, s.30.

## **&.2. KARAYOLU TAŞIMACILIĞININ GERÇEKLEŞTİRİLME BİÇİMLERİ**

Karayollarında yük ve yolcu taşımacılığı iki ayrı platformda gerçekleştirilmektedir; yurtiçi ve uluslararası yük ve yolcu taşımacılığı.

### **I. KARAYOLU İLE YÜK TAŞIMALARI**

Biraz önce de ifade ettiğimiz gibi yük taşımaları yurtiçi ve uluslararası taşımalar olmak üzere kısımlandırılabilir. Yurtiçi taşımaları da şehiriçi ve şehirlerarası taşımalar olarak ayırmak mümkündür. Zira bu iki yapı birbirinden oldukça farklıdır.

#### **1.Yurtiçi Karayolu Yük Taşımacılığı**

Ülkemizde şehiriçindeki taşımalar yöresel farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş bölgelerde taşımalar genellikle motorlu kara taşıtları ile yapılırken az gelişmiş yörelerde motorlu kara taşıtlarının motorsuz kara taşıtlarına oranı düşüktür.

Şehiriçi taşımalarında motorlu birçok araç kullanılmasına rağmen, taşımaların düzenli yapıldığını söylemek güçtür. Zira taşımacılık yapmak isteyen bir kimse tamamen serbest konumdadır ve bireysel olarak bu isteğini rahatça yerine getirebilmektedir. Çok nadiren şehiriçi taşımaları bir sisteme bağlanarak, nakliye işletmesi vasfı ile taşımacılık yapılmaya çalışılmış olsa bile genele yayılan bir tarz olmadığı için fazla üzerinde durmuyoruz.

Bizim incelediğimiz ana husus, işçi-işveren ilişkileri dairesindedir ve önemli olan çalışma hayatı normlarının uygulanabilirliğidir. Bu açıdan şehiriçi taşımalarının bir standardının olmadığı kesindir.

Şehirlerarasında da yük taşımacılığı, motorlu kara taşıtlarının bir çoğu ile yapılabilmektedir. Ancak bizim için önemli olan, yaygın ve kabul gören bir taşıma biçiminin hangisi olduğudur. Bunun için ülkemizde şehirlerarası taşımalara ancak, kamyon, kamyonet veya uluslararası taşımalarda TIR olarak adlandırılan çekicilerle yapıldığında, organize diyebilmek mümkündür.

Bugün ülkemiz ulaşımına baktığımızda, şehirlerarası taşıma yapan kamyon sayısının oldukça yüksek olduğunu görüyoruz. 1992 sonunda 287.000 kamyon mevcut iken, bu sayı 1995 sonu itibariyle 327.500'e ulaşmıştır. Kamyonet sayısı ise 370.000'dir.<sup>12</sup>

Yine de ülkemizde yurtiçi taşımaları son derece başıboşluk içerisindedir. Bu başıboşluk, taşıma ücretlerine de yansımaktadır. Bu durumun belki de en büyük nedeni, bu konuda halen daha bir yasal düzenlemenin mevcut bulunmamasıdır.

## **2. Uluslararası Karayolu Yük Taşımacılığı**

Uluslararası karayolu taşımacılığı, konu, kurum ve yapısı itibariyle çok geniş bir kavramdır. Taşımacılık sadece ülke sınırları içerisinde gerçekleşmediği için, transit, RO-RO, İzin belgesi, pasaport gibi çeşitli kavramlarla karşılaşılmaktadır. Tüm bu kavramlar ve beraberinde gelen sorunların muhatabı, kimi zaman nakliye işletmeleri, kimi zaman şoförler, kimi zaman da devletler olmaktadır.

---

<sup>12</sup> CAPITAL GUIDE 25, "Türkiye'nin Son Göstergeleri", CAPITAL, C.IV, S.2, İstanbul, 1996, s.53.

Karayolu taşıma işletmeleri her geçen gün artan geniş karayolu ağı sayesinde evden eve (door to door) taşımacılığa en elverişli yolu seçmekte, ve taşımacılık yapmaktadırlar.<sup>13</sup> Bu nedenledir ki taşıma işletmeleri taşımacılıkta en önemli halkayı oluştururlar.

Taşıma filosu kuran, gerekli uygunluk belgelerini ve işlemleri tamamladıktan sonra, diğer ülkelerle ihracat-ithalat bağlantıları kuran veya taşıma bağlantısı sağlayanlar, “Karayoluyla Uluslararası Yolcu ve Eşya Taşımaları Hakkındaki Yönetmelik”<sup>14</sup> hükümleri çerçevesinde uluslararası taşımacılık yapabilirler. Bu yönetmeliğin 3. maddesine göre taşımacı, yetki belgesine sahip olmalı ve taşımayı bir menfaat karşılığı yapmalıdır.

Uluslararası taşımalarda en güç ve rizikolu görev şoförleridir. Yüklerini en olumsuz şartlar altında bile yerine ulaştırmaya çalışanlar, kuşkusuz bu insanlardır. Ayrıca görev güzergahlarında çoğu kez can ve mal güvenliklerinin bulunmadığı da bir gerçektir. Buna rağmen emeklerinin tam karşılığını aldıkları da pek söylenemez.

Uluslararası taşımacılık sektöründe çalışan şoförlerin büyük kısmı bir işletmeye bağlı olarak işçi-işveren ilişkisi içerisinde çalışmaktadır. Yapılan bir ankette 518 TIR şoföründen 487’si firmanın öz malı olan aracı kullanmaktadır. Yine aynı anket sonuçlarına göre 510 sürücünün 504’ü halen bir firmada çalışır durumdadır.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Latif ÇAKICI, **Konteynerlerle Kombine Taşımacılık**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1978, s.151.

<sup>14</sup> R.G., T.20.08.1994, S.22027, s.3.

<sup>15</sup> ULUSLARARASI NAKLİYECİLER DERNEĞİ (UND), “Sürücüler Anketi Ayrıntılı Dökümü”, UND’NİN SESİ, S.66, İstanbul, 1990, s.10.



<b>KULLANILAN ARAÇ KİMİN</b>	<b>KİŞİ</b>	<b>%</b>
Firma Öz Malı	487	94
Kiralık Araç	12	2.3
Kendi Malı	5	1.7
Kullanmıyor	14	2
<b>TOPLAM</b>	<b>518</b>	<b>100</b>

**TABLO-1: “Kullanılan Araç Kimin?” Sorusuna Verilen Cevaplar**

(Kaynak: UND, “Sürücüler...”, s.10.)

Rakamlardan da görülebileceği üzere Türkiye’deki taşıma araçlarındaki hızlı artışlarda, sosyal yapının yanısıra otomotiv tekellerinin uygulamaya koydukları kredili satış piyasalarının da rolü olmaktadır. Ayrıca devletin ihracatı arttırmak için nakliyeciliği teşvik etmesi, karayolu taşımacılığı sektöründe büyük bir istihdam potansiyeli ortaya çıkarmıştır.

Anılan iki sürecin birbirine eşlik etmesi, işsiz, yarı işsiz toplum kesimlerinden, karayollarında uluslararası taşımacılık hizmetini sunarak ağır araç taksitlerini ödemek durumunda olan birçok taşıyıcıyı ortaya çıkarmıştır.

Uluslararası yük taşımalarının en önemli unsurları yalnızca nakliye işletmeleri ve şoförler değildir. Sigorta kavramı da bu noktada bir gereklilik olarak karşımıza çıkar. Taşımacının taşıma sözleşmesinden doğan sorumluluğunu teminat altına alması ihtiyacı, sigorta ile çözüme kavuşur. Karayolu

taşımacılığında birçok risk sözkonusudur. Özellikle trafik terörünün boyutları düşünüldüğünde riskin ne denli büyük olduğu da ortaya çıkmaktadır.

Elbette ki olay sadece trafik kazaları ile sınırlı değildir. Yükün kaybolması, çalınması, yanması, bozulması gibi birçok risk sözkonusudur. Burada vurgulanması gereken, ulaştırma sektörü sigortacılığının genellikle uluslararası olma özelliğidir.<sup>16</sup> Bizi bu aşamada ilgilendiren sigortalar CMR ve Green Card sigortalarıdır.

Ülkelerarası bir anlaşma ile ortaya çıkan ve CMR Anlaşması olarak bilinen bu anlaşma, Batı Avrupa'da ticaret ve yolcu trafiğinin önemli bir kısmının karayolundan geçmeye başlaması üzerine ve uluslararası karayolu taşımacılığının tek tip hukuk kurallarına bağlanması amacı ile 19.05.1956 tarihinde imzalanmıştır.<sup>17</sup> Bütün Avrupa ülkelerinin taraf olduğu bu konvansiyona, A.T. kapılarını aşındıran ülkemiz ancak 31.12.1993 tarihinde imza koyabilmiştir.

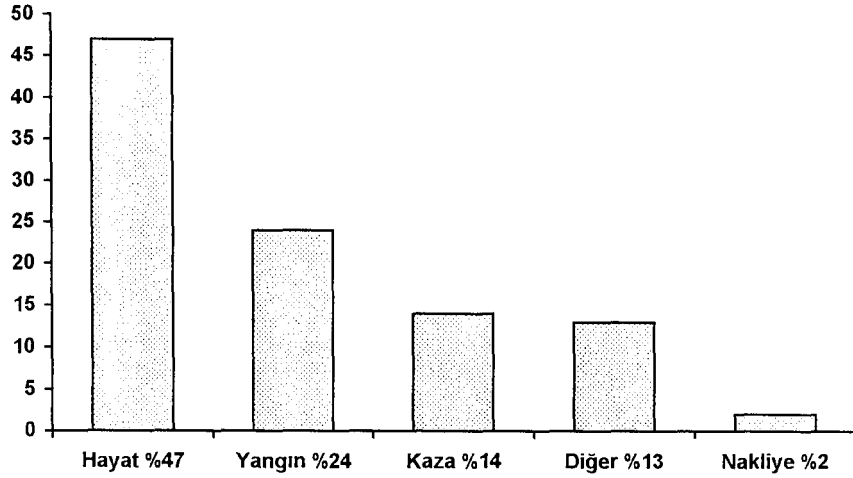
Green Card sigortası, zorunlu mali sorumluluk sigortasının yurt dışında geçerli olan bir şeklidir. Yurt dışına çıkan her araç sahibi gittiği ülkede o ülkenin mecburi mali mesuliyet sigorta poliçesini yaptırmak zorundadır. Uluslararası standartlarda düzenlenen green card sertifikası olan bir araç, o ülkelerde başka bir sigortaya ihtiyaç duymadan seyahat eder.<sup>18</sup> Ancak ülkemizde zorunlu olan bu sigortalardan başka, daha geniş riziko çerçevesi olan isteğe bağlı sigortalar da yapılmasına rağmen bu avantajlardan yararlanma oranı çok düşüktür.

---

<sup>16</sup> Mehmet YAZICI, “Ulaştırma Sektöründe Sigortacılık Sorunları”, YENİ EKONOMİK SORUNLAR KARŞISINDA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SORUNLARI, TEBİAT Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985, s.152.

<sup>17</sup> Engin ERDOĞAN, “Uluslararası Karayolu Taşımacılığı ve Türkiye”, ANADOLU ÜN. İ.İ.B.F. DER., C.VII, S.2, (Kasım 1989), Eskişehir, 1989, s.232.

<sup>18</sup> Ayhan ÖZER SOY, “Yeşilkart Sigortaları”, TÜRKİYE GAZETESİ, (Sigorta Köşesi), 28.01.1996, s.7



### ÇİZELGE-1: Branşlara Göre Sigorta Dağılımı

( Kaynak: UND, “Zorunlu Sigortalara Doğru”,  
UND’NİN SESİ, S.90, İstanbul, 1992, s.25.)

ÇİZELGE-1’de tüm branşlar içinde nakliye sigortasının oranının ne kadar düşük kaldığı görülmektedir.

Uluslararası karayolu yük taşımacılığında en çok kullanılan araçlar TIR olarak adlandırılan çekicilerdir. Değişen ise sadece yöntemlerdir. TIR’lar bazen konteyner adı verilen zırhlı taşıma kapları taşırlar, bazen de RO-RO gemileri ile taşınırlar.

Transit International par la Route tümcesinin kısaltması olan TIR, 1959’da Cenevre’de imzalanan 1975’te yenilenen, 11 ülke (Avusturya, Portekiz, İsveç, Bulgaristan, Finlandiya, Fransa, Macaristan, Malta, İsviçre, Tunus ve Yugoslavya) tarafından parafe edilen karayolu, denizyolu, su yolu, demiryolu, havayolu ve konteyner kullanımına izin veren birleşik sözleşme anlamına gelmektedir.

Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere TIR, öyle herkesin bildiği şekilde bir araç değil, genel anlamda birleşik bir sözleşmedir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan taşımalar dört esas noktada toplanır. Sözleşme;

- a) Bunu imzalayan ülkeler arasında
- b) İlk hareket edilen gümrükten varış yeri gümrüğüne kadar
- c) Sınırlar arasında herhangi bir aktarma yapmaksızın
- d) Kara taşıtları veya bunlar tarafından taşınmakta olan konteynerler içinde, eşya taşımalarını kapsamaktadır.<sup>19</sup>

Ancak oldukça klasikleşen bu taşımacılık sistemi, yerini artık yeni taşımacılık sistemlerine bırakmaktadır. Zamanla mevcut sistem artan yoğunluk nedeniyle yetersiz kalmıştır. Elbette ki tek neden artan yoğunluk değildir. Emniyet sorunları, trafik, malın riskli oluşu, formalitelerin azaltılması gibi birçok neden mevcut sistemin dışında yeni arayışlara yol açmıştır. Böylelikle RO-RO ve Konteyner Taşımaları adı verilen sistemler ortaya çıkmıştır. RO-RO (Rollon-Rollof) yüklerin kendi hareketleriyle gemilere binip aynı şekilde inmesini ifade etmektedir.

Limanlar arasında bir anlamda taşıma köprüsü oluşturan RO-RO gemileriyle yapılan seferlerden nakliyecilik sektörünün bir aracı olan çekicilerin, yükleriyle birlikte gemilerle taşınması, limanların taşıma zincirindeki payını asgariye indirmiştir.

Klasik mal taşımacılığında üretilen mallar ambalajlandıktan sonra insan gücü ile depolanmakta, taşıyacak araca yüklenmekte, limana taşınmakta, indirilmekte, yine aynı şekilde yüklenmekte, yani mal alıcısına ulaşana değin 10-15

---

<sup>19</sup> Ekrem CİMİLLİ, “Uluslararası Karayolu Ulaşımı”, E.İ.T.İ.A DER., C.XIII, S.1, (Ocak 1977), Eskişehir, 1977, s.186.

nakil işleminden geçmektedir. Böyle bir durum taşınan mal açısından zarar doğurabilmektedir. Bu gibi olumsuzlukları bertaraf edebilmek için konteyner (taşıma kabı) ile taşımacılık yapılmaya başlanmıştır. Böylelikle hem göndericiye hem de alıcıya zaman ve masraf açısından büyük faydalar sağlanmıştır.

## II. KARAYOLU İLE YOLCU TAŞIMALARI

Yine bir önceki ayımda olduğu gibi yolcu taşımalarını da, yurtiçi ve uluslararası yolcu taşımaları diye iki kısımda inceleyebiliriz. Tekrar belirtelim ki bizi yöntemlerden ziyade sektör çalışanlarının çalışma biçim ve şartları ilgilendirmektedir.

### 1. Yurtiçi Karayolu Yolcu Taşımacılığı

Yurtiçi karayolu yolcu taşımalarını da şehiriçi ve şehirlerarası taşımalar olmak üzere inceleyebiliriz. Şehiriçi yolcu taşımaları kamu ve özel sektör tarafından gerçekleştirilirken, şehirlerarası yolcu taşımalarının tamamı özel sektör tarafından gerçekleştirilmektedir.

Şehiriçi taşımalarında kullanılan araçlar, taksi, minibüs ve otobüs olarak göze çarpar. Ticari taksiler bireysel taşımamanın en güzel örneğidir. Minibüs ve otobüs ile yapılan taşımalar ise toplu taşımacılık olarak nitelenir.

Bu aşamada konumuz ile bağlantılı bir husus; gerek ticari taksilerde gerek minibüs veya özel sektör tarafından kullanılan halk otobüslerinde çalışan kimselerin niteliğidir. Acaba bu araçlarda araç sahibi mi, yoksa işçi niteliğinde bir başkası mı çalışmaktadır? Araç sahibi esnaf olarak nitelenirse araç sahibi olmayan fakat sözü edilen araçlarda çalışanların sıfatı ne olacaktır? Eğer araç sahibinin dışında, belli bir ücret karşılığında, araç sahibine iş görme borcunu

yerine getiren bir kimse söz konusu ise bu kimsenin çalışma şartları bizi direkt ilgilendirmektedir.

Şehiriçi yolcu taşımacılığında dikkat edilecek nokta, belediyelerin ve özel sektörün, işçi kavramının bilinmesi doğrultusundaki düşünce farklılığıdır. Kamunun gayriresmî işçi çalıştırması, çalıştırdığı kimseyi sosyal güvencelerden mahrum bırakması elbette ki düşünülemez. Zaten bu düşünce tarzı, kamu çalışanlarının diğerlerine nazaran daha fazla hak ve güvenceye sahip olması gibi bir görünüm ortaya çıkarmaktadır.

Ülkemizde yolcu taşımalarının büyük kısmının karayollarında gerçekleştirildiğini daha önce söylediklerimizden de çıkarabiliriz. Özellikle şehirlerarası taşımaların büyük kısmı karayollarında gerçekleşmektedir.

Bu yoğunluk, şehirlerarası karayolu yolcu taşımacılığı sektörü için çok büyük bir pazar anlamına gelmektedir. Bu taşıma pazarından pay alabilme çabası, irili ufaklı birçok taşıma işletmesinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. TABLO-2, taşıma sistemlerine göre yolcu taşımalarını ve sistemlerin paylarını göstermektedir.

Karayollarının payının bu denli büyük olması doğal olarak sorunları da beraberinde getirmektedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, ülkemizde yerleşik bir taşımacılık sistemi mevcut değildir. Her ne kadar yönetmeliklerle belli bir düzen kurulmak istense de yapılan düzenlemeler öze değil görüntüye yönelik olmaktadır.

Şehirlerarası yolcu taşımaları da “Karayoluyla Şehirlerarası Yolcu Taşımaları Hakkındaki Yönetmelik”<sup>20</sup> hükümlerine göre yapılmaktadır. Ancak bu

---

<sup>20</sup> R.G.T. 08.09.1994, S.22045

yönetmelik, taşıma işini yapanın, mal sahibi mi, yoksa taşımayı şoför olarak gerçekleştirenin mi olması gerektiği, hususunu çözümleyemediği sürece şehirlerarası taşımalarda bir sistemden sözetmek imkansızdır.

YILLAR	TAŞIMA SİSTEMLERİ									
	TOPLAM		Karayolları		Demiryolları		Denizyolları		Havayolları	
	Yolcu Mik.	%	Yolcu Mik.	%	Yolcu Mik.	%	Yolcu Mik.	%	Yolcu Mik.	%
1988	131.121.000	100	123.236.000	94	6.708.000	5.1	186.000	0.1	991.000	0.8
1989	139.096.000	100	131.001.000	94.2	6.845.000	4.9	171.000	0.1	1.079.000	0.8
1990	142.736.000	100	134.991.000	94.6	6.415.000	4.5	127.000	0.1	1.268.000	0.8
1991	138.014.000	100	131.029.000	94.9	6.048.000	4.4	92.000	0.1	845.000	0.6

**TABLO-2: Taşıma Sistemlerine Göre Yolcu Taşımaları**

(Kaynak: ULUSLARARASI ANADOLU VE TRAKYA OTOBÜŞÇÜLER DERNEĞİ, **Karayolu Taşımacılığı İle İlgili Genel ve İstatistik Bilgiler**, İstanbul, 1994, s.13.)

Söylenenleri özetleyecek olursak, karayolu yolcu taşımacılığı irili ufaklı birçok işletme tarafından gerçekleştirilmekte, bilet satan acenteler ve taşıyıcılar arasında taşıyıcının yetki ve sorumluluğu ve gelir paylaşımı yönünden düzensizlik oluşmakta, bu sıkıntılar da çalışanları etkilemektedir. Çalışanların araç sahibine mi, yoksa seyahat işletmesine mi bağlı çalışacağı hususu, çözülmeyi bekleyen bir başka husustur. Bu karmaşa, çalışma hayatını ilgilendiren kavramların tespitini güçleştirmekte, mevzuat açısından problem doğurmaktadır.

## 2. Uluslararası Karayolu Yolcu Taşımacılığı

Yurtdışına karayolu ile yolcu taşımacılığı yapmak isteyen gerçek ve tüzel kişilerin, şehirlerarası taşımacılık yapmak için gerekli yetki belgesi alma

prosedürüne benzer bir yol izlemesi gerektiği, şehirlerarası taşımlarla uluslararası taşımların benzer yanları olarak gösterilebilir.

Şehirlerarası ile uluslararası yolcu taşımaları arasındaki fark yönetmeliklerden doğmaktadır. Uluslararası yolcu taşımaları, “Karayoluyla Uluslararası Yolcu ve Eşya Taşımaları Hakkındaki Yönetmelik” esaslarına göre yapılmaktadır.<sup>21</sup>

### **&.3. KARAYOLU TAŞIMALARINDA KARŞILAŞILAN PROBLEMLER**

#### **I. ULUSLARARASI TAŞIMALAR ESNASINDA**

Uluslararası kara taşımalarının yurtiçi taşımalarından farklı özellikler taşıdığını biliyoruz. Yabancı ülkelerde karşılaşılan problemler, gümrüklerde karşılaşılan, pasaport, vize, geçiş belgesi ile ilgili sıkıntılar, yabancı ülkelere yapılan taşımaların güç ve maliyetli oluşu gibi birçok problem mevcuttur ve bu problemler doğal olarak, en çok çalışanları etkilemektedir.

Uluslararası taşımacıların en başta gelen sıkıntıları maliyetlerin yüksekliği ve yoğun rekabetin getirdiği ağır şartlardır. Ülkemiz taşımacıları dış ülkelere oldukça yüksek maliyetlerle taşımacılık yapmaktadırlar. Uluslararası taşımacılık yapan işletme sayısındaki artış, (özellikle 1980 sonrası yapılan teşvikler neticesinde) rekabeti getirmiş, bu da taşıma fiyatlarının düşmesine ve yabancı ülkeler için düşük navlun ücretlerinin belirlenmesine ve sonuçta bu zararın ihrac ürünlerinin üzerinden giderilmek istenmesine yol açmıştır.

---

<sup>21</sup> Bkz., 14. No'lu Dipnot



Aynı problemler yolcu taşımacılığında da yaşanmaktadır. Birkaç otobüs sahibi olup uluslararası taşımacılık pazarına rahatça girebilen küçük çaplı işletmeler, özellikle ölü sezonlarda fiyatları anormal derecede kırarak daha ciddi, munzam sefer yapan diğer işletmeleri sarsmışlardır. Bu şekilde çalışan Türk seyahat firmalarının, uluslararası arenada rekabet edebilmesi zorlaşmaktadır.

Karayolu taşımasında söz sahibi olan Avrupa ülkelerinin, ihracatımız ve uygulayıcısı olan taşımacılığımızın rekabet gücünü kırmak için aldıkları tedbirlerin başında ise geçiş belgeleri gelmektedir.<sup>22</sup>

Geçiş belgelerinin adedi hususunda oldukça cimri davranan Avrupa ülkelerinin bu tutumu karşısında araçlarımız günlerce sınır kapılarında mahsur kalabilmekte, bu da taşımacılıktaki itibarımızın zedelenmesine yol açmaktadır.

Son yıllarda taşımacılarımız en büyük sıkıntıyı Gürcistan topraklarında yaşamaya başlamışlardır. Gürcistan sınırları içerisinde güvenliği üstlenmiş Rus askerlerin, benim toprağım diyen Gürcü memurların ve benim de hakkım var diyen Acara yetkililerin önünde ayrı ayrı sıkıntı çeken şoförlerimiz, rüşvet ve haraççıların elinden ancak isteklerini karşılamaları halinde kurtulabilmektedirler.<sup>23</sup>

Sınır geçişlerinde yaşanan sıkıntıların nedenlerini şöylece sıralayabiliriz:

i) Doğu Avrupa ülkelerinin bloktan ayrılmaları ile başlayan ve S.S.C.B'nin dağılması ile devam eden gelişmeler neticesi, değişen sınırlar.

---

<sup>22</sup> Saffet ULUSOY, “Kara Taşımacılığının Sorunları”, YENİ EKONOMİK POLİTİKALAR KARŞISINDA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SORUNLARI, TEBİAT Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985, s.41.

<sup>23</sup> İbrahim Aydın ŞAHİN, “Sarp Kapısı Dert Kapısı”, TÜRKİYE GAZETESİ, (Özel Haber), 05.04.1996, s.4.

ii) Eski Yugoslavya'nın dağılmasının meydana getirdiği kaos ve çıkan savaşlar sonucu, Balkanlardaki ulaşım koridorunda ciddi bozulmalar.<sup>24</sup>

iii) Vergi ve gümrük formaliteleri

iv) Ulaşım ilişkilerindeki güçlükler sonucu ortaya çıkan politik tansiyonun yüksekliği

v) Sınır geçişleri ile ilgili hiçbir bilgisi olmayan sürücüler ve bunların kullandığı araçların sayısında son yıllarda görülen anormal artışlar.

vi) Yeni devletlerin kendi iç yapılanma sorunlarının karayolu taşımacılığı sektöründe kendini göstermesi ve taşımacılık ile ilgili birlik ve organizasyonlara uyum sağlayamamaları.

Mevzuatlardaki ayrılıklar, özel sektörde olduğu gibi kamu sektörüne de pahalıya mal olmakta, denetim ve idare için insan kaynaklarıyla mali kaynakların israfına neden olmaktadır. Avrupa ulaştırması ve bunun çerçevesindeki sektörlerde bütünleşme sağlanamadığı müddetçe Avrupa bütünleşmesi bloke olacaktır. Ulaştırmanın serbestleştirilmesi bu konuda temel bir öncelik teşkil etmektedir.<sup>25</sup> Sınır problemlerinin giderilmesi, konu ile ilgili tüm devletlerin ortak çabası haline gelmelidir.

---

<sup>24</sup> UND, "Taşımacılık Sorgulanıyor", UND'NİN SESİ, S.92, (Aralık 1992), İstanbul, 1992, s.8.

<sup>25</sup> H. HEENE, "Avrupa Ekonomik Bütünleşmesinin Aracı Olarak Ulaştırma Pazar Organizasyonu", AVRUPA TEK PAZARININ DİNAMİK UNSURU: ULAŞTIRMA SEKTÖRÜ, İktisadi Kalkınma Vakfı Ya. No: 55, İstanbul, 1990, s.45.

## II. YURTIÇİ TAŞIMALARI ESNASINDA

Bu aşamada özellikle sınırlarımız içindeki problemlere değinecek, bunları da, güzergah ile ilgili problemler, ve sosyo-ekonomik problemler şeklinde ayrı bendler halinde irdeleyeceğiz.

Güzergah problemleri derken, karayollarından kaynaklanan sıkıntıları, emniyet, barınma, beslenme gibi problemleri aklımıza getirmemiz gerekecektir.

Yük ve yolcu taşımacılığının gerçekleştirilmesinde karayollarımızın payını ve kapasitesini karşılaştırmak, akılcı sonuçlara ulaşabilmek için atılacak en önemli adımdır. Zira yollarımız yeteri kadar korunamadığı için bozulmakta, deforme olmaktadır. Bozuk yollar ise hem maddi hem de manevi açıdan bir çok kötü olaya sebebiyet vermektedir.

Teknik açıdan, gerekli ön araştırma, altyapı sağlamlığı ve tahliller iyi yapılmadığı için yolun yapılması esnasında kurallara pek uyulmamakta, yolların hangi bölgelerde hangi özellikte olması gerektiğine pek dikkat edilmemektedir. Bu nedenledir ki yollarımız mevsim şartları karşısında çok çabuk bozulmaktadır. Teknik kurallara uyulmadan yapılan yollarımız, fazla tonajlı araçlar sayesinde zaten kısa olan ömrünü, iyice kısa bir sürede tamamlamaktadır.

Karayollarında güvenli seyahat edememek de önemli problemlerden birisidir. Yolun yapısından kaynaklanan güvenlik problemlerinin yanısıra, hırsızlık, gasp, yaralama, öldürme gibi hoş olmayan vak'alar, karayollarında güvenlik problemlerinin olduğunu akla getirmektedir. Örneğin ülkemizi yıllardır etkileyen terörist eylemler özellikle 90'lı yılların ilk yarısında bazı hatlarda ulaşımı derinden etkilemiştir.

Gasp, soygun, öldürme gibi olayların özellikle son yıllarda yoğunlaştığı araç grubu olarak ticari taksiler göze çarpar. Toplumumuzdaki sosyo-ekonomik sıkıntılardan ötürü insanlarımızın suç işlemeye olan eğilimlerinin arttığı bilimsel araştırmalar neticesinde ortaya çıkarılmıştır. Silah kullanımının artması, özellikle de ruhsatsız silah kullanımının artması, taksi şoförlerinin müşteri niyetine araçlarına aldıkları insanların bu tip eylemlere kalkışmaları ile doğru orantılıdır.

Zaten Emniyet Genel Müdürlüğü, artan bu tip olaylar karşısında 1996 Nisan ayından bu yana ticari taksilerin üst kısımlarına ışıklı alarm sistemi yerleştirilmesi projesi üzerinde çalışmalar yapmaktadır.

Bununla birlikte özellikle şehirlerarası taşımalarda karşılaşılan bir problem de barınma ve beslenme hususunda ortaya çıkmaktadır. Konaklama ücretlerinin yüksekliğinden veya verilen hizmetin yetersizliğinden dolayı araçlarının içinde uyumak durumunda kalan şoförler, daha çabuk yorulmakta, dikkatsiz araç kullanmaktadırlar.

Ayrıca şehirlerarası yollarda hizmet veren çoğu tesiste yemek fiyatları normalin üstündedir. Yemek fiyatlarındaki anormalliğin sonucu şoförler, kazandıklarının çoğunu yollarda tüketmek zorunda kalmaktadırlar. Tüm bunların yanısıra, kaliteli hizmet veren, genele oranla az sayıdaki tesisin haricinde hijyenik şartların bulunmadığı bir gerçektir.

Sonuçta ücret yetersizliğinden yük kayıplarına kadar, taşıyıcının cebine yansıyan her olumsuzluk birer ekonomik problemdir. Örneğin yanlış ve haksız bir uygulama olan, trafiğe çıkamama, şoförler için büyük sorun olmaktadır. Özellikle bayramlardan önceki ve sonraki günlerde yük taşıyan ağır araçların yola çıkamaması, veya bazı hatları kullanamaması, şoförlerimizi mağdur etmektedir. Bir TV programında, bu uygulama şöyle tenkit edilmektedir:

“Bayramlarda trafiğe çıkarılmayışları, demokratik ülkemizin demokratik olmayan uygulamalarından! Denize daha rahat gidelim, çocuklarımıza yakınlarımıza daha rahat kavuşalım diye onları yollardan alıkoyuyoruz. Peki, onların çocukları yok mu? ‘Çalışma hakkı, çalışanın elinden alınır’ diye bir kural var mı Türkiye’de?”<sup>26</sup>

Taşımacılar, vergilerin çok olduğunu, bunları ödemede güçlük çektiklerini, piyasada haksız rekabet şartlarının oluştuğunu, çoğu kez iş bulamadıklarını, geçen yıllara nazaran daha fazla kazanmaları gerektiğini oysa sürekli gelen akaryakıt zamlarının bu kazancı engellediğini de ifade etmektedirler.

Aynı sorunlar diğer taşımacılık biçimlerini gerçekleştiren kişiler için de söz konusudur. Hemen hemen tüm taşımacılar, akaryakıt zamlarının gelirlerini erittiğinden şikayetçidirler.

Karayolu taşımalarında en çok yaşanan sıkıntılardan biri de yüklerin kaybolması veya çalınmasıdır. Bunların yanısıra şoförlerin kaçakçılık ve bu tip olaylarda önemli paylarının olması taşımacıları rahatsız etmektedir. Bir işletmenin, taşımayı üstlenen taşımacı ile taşıma anlaşması yaptıktan sonra, malın nakli esnasında ortadan kaybolması hiçbir nakliyecinin karşılaşmak istemediği bir durumdur. Zira çalınan malın tüm hukuki sorumluluğu nakliyeciler firmalara ait olmakta, bu sorumluluğu ise sigorta şirketleri paylaşmaya yanaşmadıkları için karayolu taşımacılığımız yara almaktadır.

Son yıllarda özellikle PKK terör örgütünün Bekaa Vadisi’nde yetiştirdiği ve pazarladığı en büyük gelir kaynağı olan uyuşturucunun çok büyük bir kısmı

---

<sup>26</sup> Tayfun TALİPOĞLU’nun ATV kanalında 04.02.1996 tarihinde akşam kuşağında yayınlanan, “Bam Teli” isimli programda yaptığı tespitlerden derlenmiştir.

ülkemiz üzerinden Avrupa'ya nakledilmektedir. Şoförün böyle bir işe alet olması her ne kadar politik yatkınlığından kaynaklansa da, kazanç yetersizliğinden dolayı kanunsuz yollara saptığını gözardı etmemek gerekir.

Trafik kazaları ise sadece taşımacılık sektörünü değil, toplumun tüm kesimlerini olumsuz etkileyen sosyal olaylardır. Konunun boyutlarını hergün gazetelerde, televizyonlarda açık seçik görüyoruz. İnsan hayatının bu denli ucuz olduğu ülkemizde, trafik kazalarında bir yılda kaybettiğimiz insan sayısı, son onüç yıldır başımıza sarılan terör belası yüzünden kaybettiğimiz sayıdan bile kat kat fazladır. 1995 kaza istatistiklerine göre, 279.663 trafik kazası meydana gelmiş, 6004 ölü, 114.319 yaralı olmak üzere ağır bir bilanço ortaya çıkmıştır.<sup>27</sup>

Sosyal bir sorun olan, ve karayolu taşımacılık sektöründe de görülen sıkıntılardan birisi de eğitim eksikliği ve olumsuz etkileridir. Okuma yazma bilmeyenlerin bile para ile sahip oldukları ilkokul diploması, ehliyet almak için yeterli görülüyorsa, trafik kazalarının temel nedenini soruşturmaya hiç gerek yoktur.

Memleketimizde şoför, “alaylı” tabir edilen şekilde, herhangi bir eğitime tabi tutulmadan yetişmektedir. İşte bu husus, ülke içinde olduğu kadar, hatta daha büyük şekilde yurtdışında ortaya çıkmaktadır.<sup>28</sup>

Bu husus UND'nin yaptırdığı bir ankette de açıkça görülebilmektedir. Bu ankete göre, yurtdışına sefer yapan şoförlerin öğrenim düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. TABLO-3 anket sonuçlarını yansıtmaktadır.

---

<sup>27</sup> Bu bilgiler, Erzincan Emniyet Müdürlüğü'ndeki 1995 yılı kaza kayıtlarından alınmıştır.

<sup>28</sup> Orhan SERTEL, “Transit Taşımacılıkta Türk Firmalarının Sorunları ve Çözüm Yolları”, MİLLETLERARASI KARAYOLU TAŞIMACILIĞI VE TÜRKİYE (Seminer Tebliğleri), İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını, İstanbul, 1976, s.246.

<b>ÖĞRENİM DURUMLARI</b>	<b>KİŞİ</b>	<b>%</b>
İlkokul	346	66.79
Ortaokul	117	22.58
Lise	47	9.07
Yüksek Öğrenim	8	1.54
<b>TOPLAM</b>	<b>518</b>	<b>99.98</b>

**TABLO-3: Yurtdışına Sefer Yapan Şoförlerin Öğrenim Düzeyleri**  
(Kaynak: U.N.D, “Sürücüler...”, s.19.)

Eğitim eksikliği, genellikle medeni cesaret gösterememe, kavga ve gürültüye yatkın olma, yabancı dil bilmeme, gibi hususlarda kendini göstermektedir. Herşeye rağmen bir şoförün mesleğinde kendisi için gerekli olabilecek bilgileri öğrenmesi, genel bilgi ve kültür seviyesini yükseltmesi ve sosyal davranışlarını uygun yörüngeye oturtabilmesi yani sosyalleşebilmesi için seviyeli bir eğitimin şart olduğunu söyleyebiliriz. Ancak böyle bir şey gerçekleştiği takdirde, tek tük değil, genelde iyi yetişmiş sürücülere sahip olabileceğiz.

Bu konuda atılabilecek ilk adım, sürücü belgesi almak isteyenlerin en az lise mezunu olmaları şartının getirilmesidir. Bundan sonraki aşama ise, özel kullanım dışında, şoförlüğü bir meslek olarak icra edeceklerin, ve bu kullanımları ticari amaç taşıyacakların, mutlaka mesleki eğitimden geçmeleri şartının getirilmesidir. Şoförlüğü bir meslek olarak icra edecek olanlar, lise mezunu olmalarının yanısıra en az bir yıllık mesleki eğitim programlarına tabi

tutulmalıdır. Tabii ki bunun gerçekleşmesi için taşımacılık sisteminin kökten yenilenmesi ve yepyeni bir anlayışın hakim olması gerekmektedir.

Ehliyetini ciddiyetsiz bir ortamda, sistemin eksikliklerinden yararlanarak tesadüfen almış bir kişinin, satın alıp direksiyonunun başına geçtiği aracı ile potansiyel bir tehlike arzetmesi, bugünkü şartlarda gerçekleşmeyecek birşey değildir. Ve böylesi kişilerin az sayıda olamayacağı da muhakkaktır. Sorun bu kadar açık iken mazeret aramak, suçu yolun bozukluğuna, aşırı hıza vs yüklemek, kolayca kaçmak, yani gerçeği aramamaktır.

Sürücü belgelerinin kısa dönemli kurslar sonunda verilmesini açıkça tartışmaya açmalıyız. Bu belgeyi almak isteyenlerin uzun bir eğitim programından geçmeleri zorunluluğunun mutlaka hayata geçirilmesi gerektiğine inanıyoruz.

Yollarımızda eğitimli, bilinçli, medeni, yol kültürü olan ve soğukkanlı insanların çoğunlukta olmasını sağlayacak her türlü girişim, eğitimsizliği bir sorun olmaktan çıkaracaktır.



## İ k i n c i B ö l ü m

### KARA TAŞIMACILIĞI İŞKOLUNDA İŞ VE SOSYAL SİGORTA MEVZUATI UYGULAMALARI VE AKSAKLIKLAR

#### &.1. İŞ MEVZUATI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Giriş bölümünde ve daha önceki bölümlerde az da olsa değindiğimiz gibi kara taşımacılığının bir görünen, bir de görünmeyen yüzü mevcuttur.

Yollarımızdaki milyonlarca araçtan bir kısmı ticari amaçla bir noktadan bir noktaya ulaşabilmek için seyir halindedir. Bu hareket gerçekleşirken, karayollarımız, araç trafiğimiz, şoförlerimiz, görevlilerimiz, kısacası konu ile ilgili her kesimin karşı karşıya kaldığı bazı sıkıntılar sözkonusudur.

Biz, şimdiye kadar görünen, bilinen, yaşanan olayları ve çoğu kimsenin bildiği öğeleri global olarak incelemeye çalıştık. Kara taşımacılığımızın unsurlarını, taşımacılık politikalarını ve yöntemlerini, sektör çalışanlarının karşılaştıkları ekonomik, sosyal ve bir takım hukuki sıkıntıları incelerken tüm bunların aysbergin üstünde kalan, bilinen hususlar olduğunu da aklımızdan çıkarmadık.

Oysa ki daha evvel de söylediğimiz gibi, sektörün yapıtaşları olan, işverenine bağımlı olarak çalışanların, çalışma hayatı ile ilgili bir takım sıkıntıları mevcuttur. Ne var ki bu sıkıntılar pek fazla dile getirilmemektedir. Zira çalışanlar, seslerini duyuramamakta, daha doğrusu seslerini yükseltmekten çekinmektedirler. İşte biz, aysbergin altında kalan, sektörün görünmeyen yüzü olarak niteleyebileceğimiz bu hususları irdeleyerek somut sonuçlar çıkarmaya çalışacağız.

## I. FERDİ İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA ŞARTLARININ İNCELENMESİ

Kara taşımacılığında İş Hukukunu ilgilendiren sorunların var olduğunu söyleyebilmek ve tartışabilmek için, yapılan işin İş Hukuku normları çerçevesine alınmış olması gereği vardır. Yapılan iş, İş Kanunu hükümlerine tabi midir? İş Kanunu hükümlerinin uygulanması imkanı bulunuyor mu? gibi soruların cevabı “evet” ise ortaya çıkan sorunların hukuki dayanağı vardır ve yine hukuk kuralları dahilinde çözülebilecektir.

Bir iş yapmanın, bir işte çalışmanın temel dayanağı, Anayasamızın 49. maddesinde ‘Çalışma Hakkı ve Ödevi’ başlığı altında hayat bulur. Bu maddeye göre; “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.”

Anayasamızın 49. maddesi ve müteakip maddelerinde (50, 51 ve 52. maddeler) belirtilen çalışma ile ilgili hükümler, Ferdi İş Hukuku ve Toplu İş

Hukuku diye adlandırdığımız hukuk kuralları bütünü içerisinde uygulanma imkanı bulur.

Toplum hayatında, konusu insan faaliyeti olan pek çok ilişkiden söz edebilmek olanağı varsa da; İş Hukuku, yalnız hizmet akdinden doğan ve bağımlı (tabi) hizmet yükümlülüğü içindeki insan ilişkilerini konu alır.<sup>1</sup>

1475 sayılı İş Kanunumuzun 2. maddesi, bu kanunun uygulama alanını şöyle çizer; “Bu kanun, 5. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”

1475 sayılı İş Kanunu, bu maddeye göre tüm sanayi ve ticaret faaliyetlerini kapsama almış olsa bile bir kısım istisnalar olduğu anlaşılmaktadır. 5. madde dikkatle incelenecek olursa, belirtilen hususlar arasında ‘karada taşıma işleri’ bulunmadığı gibi, 6. maddede sanayiden sayılacak iş olarak belirtilmektedir.<sup>2</sup>

O halde İş Kanunu’nun 5. maddesinde sayılan istisnalar ayrı tutulmak üzere işverenler, işveren vekilleri ve işçiler hak ve yükümlülükleri bakımından İş Hukukunun uygulama alanı içerisindedirler.

İş Kanunumuzun 1. maddesine göre işçi; “Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” olarak tanımlanır. O halde işçi tanımının üç unsuru bulunmaktadır. Bu üç unsur bir arada bulunuyor ise, çalışanlar işçi olarak nitelenebileceklerdir. Bu unsurlar; hizmet akdi, bir işte çalışma ve ücrettir.

<sup>1</sup> Ercan GÜVEN, **İş Hukuku Dersleri**, Eskişehir, 1991, s.3.

<sup>2</sup> Bkz., İş K. m.6/I-i

İş Kanunumuz işçi tanımını yaptığı ve işçi sayılabilmek için gerekli unsurları saydığı gibi, işveren, işveren vekili ve taşeron gibi kavramları da izah etmekte, ve hem işçileri, hem de işveren ve vekillerini kapsamı içine almaktadır. Bizi bu noktada ilgilendiren, gerek işveren, gerek işveren vekili, gerekse de taşeronun İş Kanunu kapsamında olduklarının bilinmesidir.

İş Kanununun 1. maddesinin 1. fıkrasında işyeri, “işin yapıldığı yer” olarak genel anlamda tanımlanmakta 2. fıkrada ise tanım genişletilmekte; “işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” (İş K. m. 1/2) ifadesi kullanılmaktadır.

Kara taşıma işlerinin yürütüldüğü işyerleri de tabii olarak araçlar olacaktır. İşte bizi ilgilendiren nokta burasıdır. İşyerinde işin yürütülmesi için gerekli olan sabit veya hareketli her tür araç işyeri sayılacaktır. Nakliye işletmesinin ofisi, deposu, terminali, araçları ve faaliyet konusu olan işte kullanılan her tür araç ve bağlı işyerleri işyeri olarak kabul edilecek ve buralarda çalışanlar kanun kapsamında olacaklardır.

Sonuçta, şoför olarak çalışan bir kimse, bir hizmet akdine dayanarak, ücret karşılığı ve kanunda tanımı verilen bir işverene bağımlı olarak iş görüyor ise bu kişi işçi olarak kabul edilecek, çalıştığı araç, işyerinden sayıldığı için, işyerinin kanun kapsamına girdiği günden veya bildirim gününe bakılmaksızın işe fiilen başlamalarından itibaren İş Kanununun ihtiva ettiği tüm hükümlere tabi olacaklardır.

## 1. Hizmet Akdinin Kurulması Esnasında

Kara taşıma işleri İş Kanunu kapsamında olmasına rağmen başıboşluğun, denetimsizliğin en çok görüldüğü, standart bir çalışma düzeninin olmadığı bir işkolu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca hizmet akdinin kurulmasından sona ermesine kadar İş Kanunu hükümlerinin en çok ayaklar altına alındığı sektörlerden biridir. Bunun içindir ki kara taşımalarında sorunlar, en baştan, yani hizmet akdinin oluşturulmaması gibi bir temel gerekliliğin olmamasından kaynaklanır ve zincirleme olarak devam eder.

Çalışanlar, hizmet akdi ile bir işte ücret karşılığında çalışmalarını halinde işçi olarak kabul edilirler ve İş Kanununun 2. maddesine göre kapsam içine alınırlar.

Burada karşımıza çıkan soru, kara taşıma işlerinin süresi bakımından niteliğidir. Kara taşımaları denildiği zaman, sürekli yük veya yolcu taşıyan araçlar ve çalışanları akla geliyorsa, süresi belirsiz bir iş söz konusudur. O halde kara taşıma işlerinin niteliği itibariyle sürekli iş olduğunu, sürenin ise belirsiz olduğunu kabul ediyoruz.

Örneğin bir yolcu taşıma işletmesinde çalışan şoför, işin niteliği itibariyle işini sürekli ifa etmek durumundadır. Yani yapılan iş, niteliği itibariyle sürekli bir iştir ve şoförün de belirli süreli değil, belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışması gerekir. Bu durumda şehirlerarası, uluslararası hatta şehiriçi nakliyeyi meslek edinmiş özel veya tüzel kişilerin yaptığı işi de sürekli iş olarak nitelendirmemiz doğru olacaktır.

O halde kara taşıma işleri genelde sürekli iş olduğundan, çalışacakların bu esas dahilinde işe alınmaları ve sürekli veya belirsiz süreli hizmet akdi yapılması gereği vardır.

İş Kanunumuzun 9 maddesinde “belirli süresi” bir yıl veya daha uzun süreli hizmet akitlerinin, 10. maddesinde ise takım mukavelelerinin yazılı olarak yapılması mecburiyeti getirilmiş, bunun dışında hizmet akdinin muteberliği için şekil şartı aranmamıştır.<sup>3</sup>

Bu durumda karşımıza kara taşıma işlerinde çalışanların, yani şoförlerin işverenleri ile yapacakları hizmet akitlerinin yazılı yapıp yapılmayacağı sorunu ortaya çıkar. İş Kanunumuz, hizmet akdinin vücuda getirilmesi yönü ile işçiyi koruyucu hükümler ifade eder. Hizmet akdinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmesinin en büyük nedeni, akdin feshinde işçinin birtakım haklarını isteyebilmesi açısından korunmasıdır. Belirli süresi bir yıldan fazla olan belirli süreli hizmet akitlerinin yazılı olarak yapılma gerekliliği, işçinin korunması arzusunun ileri gelmektedir. Çeşitli haklarını elde edebilmede ve özellikle de feshin sona ermesinde işçiyi aniden yapılan fesihlerde koruyabileceği düşüncesiyle, elinde bir ispat şekli bulunması için akdin yazılı yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Bu açıdan bakıldığında kara taşıma işlerinde çalışanların, işin icabı sürekli hizmet akdi ile çalışmaları esastır. Bu durumda akdin yazılı olması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Günümüzde karayolu taşımalarında çalışma ilişkileri açısından yaşanan karmaşıklığın nedeni, bu alanda çalışabilecek elemanın yeterli sayıdan fazla olmasıdır, diyebiliriz. Bu sayının çokluğunu fırsat bilen taşıma işletmeleri,

---

<sup>3</sup> Emine Tuncay KAPLAN, “Hizmet Akdinin Feshi, Hukuki Niteliği, Şekli, İçeriği ve Türleri”, İŞVEREN, C.XXV, S.8, (Mayıs 1987), s.6.

çalışanları, haksız rekabet koşullarının hakim olduğu bir ortamdan seçerek, işçilik giderlerini minimize etmek istemektedirler.

İşçi çalıştırmada izlenen yol çeşitlidir. Araç sahibi, aracında bizzat çalıştığı gibi, yanında ikinci şoför olarak başka birini de tutmakta veya aracını tamamen şoförlere bırakmaktadır. Çalışma ilişkisi kurulmasına rağmen yapılan anlaşmanın kanuni dayanağı yokmuş gibi bir görüntü ortaya çıkmaktadır.

Oysa ki hizmet akdinin karşılıklı irade beyanı ile kurulmuş sayılacağı açıktır. Hukuk kurallarına, kanuna, ahlak ve adaba, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmadıkça hizmet akdinin koşulları serbestçe kararlaştırılabilmektedir. Kara taşıma işlerinde de sanılanın aksine, hizmet akdi esas olarak mevcuttur. Zira hizmet akdinin yazılı yapılma şartı bulunmayabilir. Bu durumda ise hiç kimse, hizmet akdinin yapılmadığını ileri süremez.

Bu noktada bilinmesi gereken, gayriresmi koşullarda kurulduğu sanılan sözlü hizmet akitlerinin aslında işverene kanunlar dahilinde borç ve yükümlülükler yüklediğidir. Yani araç sahibi, avantajlarını kullanarak sosyal haklarından vazgeçmeyi kabul eden, bir işçi bulsa ve kanunun öngördüğü sınırlar dışında bir akit kurulsun bile, kurulan bu akit, hizmet akdi olarak kabul edilecek, ancak hizmet akdinin kanunlara aykırı hükümleri geçersiz sayılarak bu maddelerin yerine kanunun öngördüğü maddeler uygulanacak ve akit, geçerli hale getirilecektir.

Hizmet akdi ancak, akdin hükümsüzlüğü halinde geçersizdir. Çünkü, hizmet akdi kurulurken Borçlar Kanununda belirtilen ve akdin hüküm ifade etmesi için gerekli geçerlilik şartlarına sahip olmalıdır. Hizmet akdi, kanunun aradığı şekle uygun değilse veya kanunla öngörülen emredici hükümlere aykırı ise hizmet akdi geçersizdir. Geçerli olabilmesi ise biraz önce bahsettiğimiz

şekilde mümkündür. Ancak buna rağmen işçi, işverenin emrinde iş görmüşse ücretin ödenmesi mecburiyeti vardır.

Görüldüğü gibi bu aşamada en büyük sorun, esasen var olan hizmet akdinin, yok bilinmesinden kaynaklanmaktadır. Hizmet akdinin gerçekte var olduğunun bilinmesi, işçiler yönünden kanuni haklarını aramada avantaj sağlayacaktır.

## **2. Hizmet Akdinin Devamı Esnasında**

Bir işyerinde belirli bir çalışma düzeninin bulunması fevkalade önemli bir husustur. Bu bakımdan hukuk kuralları ile desteklenmiş düzenlemeler, çalışma düzeninin kurulmasına yönelik çalışmalardır. Bu noktada devlet, sosyal devlet anlayışına dayanarak çalışma düzenini ve çalışma barışını koruyacak önlemleri almak için bir takım normlar ile çalışma hayatına müdahalelerde bulunmaktadır.

Kara taşımalarındaki çalışma düzeninin de İş Kanunumuzdaki mecburi hükümler sayesinde sağlanmakta olduğu sanılmamalıdır. Çünkü, kara taşıma işleri kendi arasında bile farklı özellikler göstermekte, standart bir çalışma düzeninden söz edilememektedir. Kimi zaman bir kamyonu sahip olabilen bir kimse şehirlerarası yük taşıırken, kimi zaman da aynı işi araç sahibi adına, bir başka kişi, yani işçi niteliğindeki şoför yapmaktadır. Toplumumuzda ise araç sahibi olsun veya olmasın, bu kişiler için tek bir isim düşünülür; şoför!..

Oysa ki şoförlük bir meslektir. Şoför, işçidir, İş Kanununa tabi olarak çalışmaktadır. Zaten teoride durum aynen bu şekildedir. İş mevzuatımız, işçi niteliğine haiz olduğu müddetçe şoförü kapsamı içine alır. Aynı şekilde, yapılan iş ve işin yerine getirildiği araç da kapsam içindedir. Buna rağmen kara taşımalarında işçi-işveren ilişkilerinin çarpıklığı ve bu kavramların tam olarak



belirlenememesi, bu sektörde iş mevzuatının gereğince uygulanamaması gibi iş barışına aykırı durumları da beraberinde getirmektedir.

Bu çarpıklıkları izah ederken de, nadiren rastlanan düzenli çalışma yapısını değil, gayri kanuni çalışan ve ülkemiz kara taşımacılığının genel karakteristiğini yansıtan düzensiz yapıyı baz alıyoruz.

Niçin bir standart yoktur? İş Kanunu kapsamı içinde olsa bile akıl almaz bir başı boşluk sonucu kapsam dışı kalan, düzensiz ve kanuna aykırı olarak çalışmak zorunda bırakılan, şoförler ve hatta işin yapılması sırasında yardımcı diğer işçiler (muavinler vs) neden böylesi güç durumlara düşmektedirler? gibi sorular, açıkça göstermektedir ki kara taşıma işleri İş Kanunu kapsamında görünseler bile çalışanları gerçek anlamda bu kanundan yararlanamamaktadırlar.

#### A. Genel Olarak Uygulanan Ücret Rejiminin Tartışılan Yönleri

Kara taşımalarında standart bir çalışma düzeninin olmaması yüzünden ücret konusundaki sorunların tek noktadan kaynaklandığını söyleyemeyiz. Çalışma şekli ve koşulları birbirinden farklı olan sektör çalışanlarının ücret rejimlerindeki düzensizliğin kaynağı da elbetteki farklı olacaktır.

Şehiriçi taşımalarında işçi-işveren ilişkisine kamu işyerleri hariç pek sık rastlanmamaktadır. Zira bu ilişkinin tespiti çok güçtür. Gerek ticari taksi ve minibüslerde gerek daha büyük ölçekli araçlarda, bir başkasının aracında ücret karşılığı çalışan birisini tespit etmek güç olmaktadır. Sigortasız ve gayriresmi çalışan bu kimseler, günlük kazançtan belirli bir yüzde almaktadırlar. Esasında bir hizmet akdiyle çalışmalarına rağmen şoförler, İş Kanunu kapsamında olduklarının bile farkında olmadan, maddi ve manevi birçok haklarından feragat ederek çalışmaktadırlar. Çalışma standartları belli olmadığı için denetim de

yapılamamakta, kayıt dışı ekonominin tüm kuralları hiçbir zorlukla karşılaşmadan işlemektedir. Her aracı çevirip, araç sahibinin mi, yoksa bağımlı iş gören bir kimsenin mi çalıştığı soruşturulmasının ne kadar zor olacağı aşikardır. “Ticari araçların direksiyonuna araç sahibinden başkası geçemez.” diye bir kural olmadığına göre denetimin altyapısı da bozuktur. Hangi kanuna göre kim, nasıl denetlenecektir? sorusu boşlukta kaldığı müddetçe, veya bu araçların çalışma ve çalıştırma standardı belli edilmedikçe, kanunsuz işçi çalıştırılması da engellenemeyecektir. Bu nedendir ki, şehiriçi taşımalarında çalışan işçiler için belli bir ücret seviyesinden söz edemediğimiz gibi, standart çalışma şartlarının var olduğunu da söyleyemiyoruz.

Şehirlerarası taşımalarda da farklı çalışma koşulları mevcut olmasına rağmen aşağı yukarı sorunlar aynıdır. Şehirlerarası yük taşımalarında görev alan araçların büyük çoğunluğunda araç sahibi bizzat çalışmaktadır. İşin doğrusu, araç sayısı açısından doymuş, iş imkanları kısıtlanmış bir piyasada araç sahipleri, kazançlarını çalıştırdıkları şoförler ile paylaşmaya yanaşmamaktadırlar. Ancak çalıştırma bile aynen biraz önce söylediğimiz gibi, kimin araç sahibi, kimin işçi olduğunun tespiti güç olduğundan, işçi-işveren ilişkisi bulunmasına rağmen kanuni gereklerin yerine getirilmesi imkansızlaşmaktadır. Bu durum, en çok maddi açıdan işçiyi sarsmakta, cüz-i miktarlar karşılığı çalışabilecek işsiz yığınları yüzünden sigortasız, ve güvencesiz olarak kötünün iyisi gördüğü bu işte mecburen çalışmak zorunda kalmaktadır.

Sonuçta ortaya bir gerçek çıkmaktadır; standart olmayan çalışma biçimleri, hem haksız rekabete, hem toplum kesimleri arasında ücret dengesizliğine, hem de çalışma şartlarında bozukluğa neden olmakta, bundan da en çok, kanuni haklarını kullanma açısından güçsüz durumda kalan kesimler zarar görmektedirler.

Şehirlerarası yolcu taşımacılığı yapan seyahat işletmelerindeki çalışanların da ücret rejimleri tartışmaya açıktır. Araç sahiplerinin bir araya gelerek tüzel kişilik oluşturdukları bu tip işletmelerde ortakların sahip oldukları araçlar üzerinde tüzel kişilik olarak işletmenin tasarrufu söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla araçlarında çalışacak işçiyi tüzel kişilik yerine araç sahipleri bizzat seçmektedirler. Bu durumda seyahat işletmesi, görüntüyü kurtarma amacı taşımaktadır. İşletme olarak, sahip olduğu araçlar üzerinde her türlü tasarruf yetkisi olmayan bir tüzel kişilik, bu sağlıksız yapı nedeniyle işletme içi statü ilişkilerini de düzenleyememektedir.

Birkaç araç sahibinin biraraya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğin şekli hususunda yasalar, zorlayıcı olmadığı için, şirket yönetimine devredilmesi gereken hak ve yetkiler, araç sahiplerinde kalmakta, işveren pozisyonuna işletme değil de araç sahibi olarak şahıslar girmektedir. Bu şekilde faaliyet gösteren seyahat işletmelerinde araç sahibi, şoför ile sefer başına ücret hususunda anlaşma yoluna gitmektedir. Kısa mesafe ulaştırmalarında çoğu kez araç sahibi, tek olarak şoföre ihtiyaç duymadan çalışsa bile, uzun mesafe ulaştırmalarında araç sahibi bizzat iş görmesine rağmen ikinci şoföre mutlaka ihtiyaç duymakta ve en az bir kişi çalıştırmak zorunda kalmaktadır. Şoförün yanısıra araçta, servis ve bagaj gibi hizmetleri sunacak bir çalışana ihtiyaç duyulmakta, böylece araçta en az bir veya iki kişinin çalıştırılması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Şoförün ücreti sefer başına kararlaştırılabildiği gibi, yazılı olarak yapılmasa bile sürekli hizmet akdinin esasları dahilinde de belirlenebilir. Bunun yanısıra şoförün hasılatından yemesine göz yumulmakta, çeşitli yol giderleri, iki tarafın karşılıklı anlaşmasına bağlı olarak tespit edilebilmektedir. Araç sahibi tarafından imkanları kısıtlanan şoförler, açıklarını kapatabilmek için kısa mesafelerde yoldan yolcu toplama yoluna da gidebilmektedirler.

Konuya normal bakış açısıyla yaklaştığımız zaman, haftalık nizami iş süresi dahilinde çalışan bir şoförün aylık ücreti kendince yeterlidir ve her halde asgari düzeyden yukarıdadır. Ancak hakedilenin altında kalması şikayet konusudur. Zira, hafta tatilinde, gece saatlerinde, fazladan çalışılması durumunda ücret seviyesinin yükselmesi kanundan doğan bir gerekliliktir. İş Kanunu hükümleri açısından yaklaşıldığında ücret konusundaki sıkıntının, hakedilen ücretin altında kalmaktan kaynaklandığı farkedilecektir.

Bir de araçlarda çalışan yardımcı pozisyonunda olan işçilerin, ücret yönünden mağduriyetleri sözkonusudur. Bu kimseler, araç sahibine göre fazlalık ve masraf olarak değerlendirilirler. Genellikle yasak olmasına rağmen çocukların muavin olarak çalıştırıldığına şahit olunmaktadır. Yapılan iş olarak oldukça zor bir görev üstlenen bu kimseler, çoğu haklarından mahrum olarak sadece karın tokluğuna çalışmaktadırlar. Bu zor çalışma biçimi hergün gözlerimizin önünde cereyan eden bir trajedidir. İşverenler, karlarını arttırabilmek için, ne yazık ki çalışanların hakkını gaspetmekte, zemin bu tür davranışlara oldukça müsait olduğu için de bu durum çalışanları olumsuz etkilemektedir.

## B. İş Süreleri Hususundaki Uygulamalar

Bu hususu incelerken kara taşıma işlerinin, kanuna göre hangi işlerden olduğunun bilinmesi gereklidir. İş süreleri, haftanın günlerine bölünebilen işlerde ve haftanın günlerine bölünemeyen işlerde olmak üzere ayrı ayrı düzenlenmiştir. Kara taşıma işleri de işin doğası gereği haftanın günlerine bölünemeyen işlerden olduğu için, iş süresi bu esaslara göre belirlenmiştir.

Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri

kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (İş K. m.61/a)

Bazı işler, mahiyeti bakımından, çalışma süresinin haftalık iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine olanak vermez.<sup>4</sup> Karayollarındaki taşıma işleri de mahiyeti bakımından haftalık iş günlerine bölünebilen işlerden değildir. Bu tip işlerde iş süresi, bir haftadan daha geniş olarak belirlenebilir. İş Kanunumuzun 72. maddesinin (a) bendinde, bu tür işler için iş süreleri uygulamasını daha ayrıntılı olarak belirleyen tüzükler çıkarılması öngörülmektedir.

Karayollarında, demiryollarında, deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve Deniz-İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usuller, “Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü”<sup>5</sup> isimli tüzükte gösterilmiştir.

Bu tüzük kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, bir ayı geçmemek üzere işveren tarafından saptanır. Ancak, işin özelliği bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iznine bağlı olarak bu süre, bir aydan fazla da kararlaştırılabilir. (H.G.B.Ç.S.T. m.3)

Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık kanuni iş süresiyle çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz. (H.G.B.Ç.S.T. m.4/1) Örneğin, çalışma dönemi bir ay olarak tespit edilmişse, bu dönem içerisindeki dört haftada toplam 180 saat olan iş süresi aşılamayacaktır.

---

<sup>4</sup> GÜVEN, İş..., s.72.

<sup>5</sup> R.G.T.17.03.1973, S.14479

(180 saat, haftalık iş süresi olan 45saat ve hafta sayısı olan 4'ün çarpımı sonucu elde edilmektedir.)

Çalışma döneminin haftalara bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7.5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır.(H.G.B.Ç.S.T. m.4/2) Çalışma döneminin haftalık periyotlar halinde belirlenememesi durumunda ise, örneğin 10 günlük çalışma döneminin belirlenmesi halinde, her iş günü 7.5 saatlik iş süresi olarak kabul edilecek ve 75 saat (7.5x10) olan çalışma süresi aşılamayacaktır.

Kara taşıma işlerinde de bir çalışma dönemi içerisindeki haftalık iş süresi 45 saatten az veya çok olarak saptanabilir. Ancak, o çalışma döneminde, çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemeyecektir.

Burada ifade edilmek istenen, haftalık iş süresinin 45 saat ile sınırlandırılmaması halinde, bu kez de ortalama haftalık iş süresinin 45 saati geçmeme zorunluluğunun ortaya çıkmasıdır. Mesela, bir aylık çalışma döneminde toplam olarak 180 saatlik çalışma süresi aşılsa, bu kez ortalama haftalık iş süresi de 45 günün üstünde olacağı, dolayısıyla tüzük hükmüne aykırı düşüleceği muhakkaktır. Bir aylık çalışma döneminde haftalık iş süreleri, birinci hafta 50 saat, ikinci hafta 60 saat, üçüncü hafta da 40 saat olarak belirlenirse, son hafta 30 saati aşamayacaktır. Özetle ifade edilirse, haftalık iş günlerine bölünemeyen işlerdeki bir haftalık çalışma, 45 saatin altında veya üstünde olabilir. Ancak dönem içindeki iş süresinin bir haftaya düşen ortalaması 45 saatten çok olamaz.

Kara taşıma işlerinde haftalık iş süresi tespit edilirken bu kriterler göz önünde bulundurulacaktır. Ayrıca, günlük iş süreleri hususunda şu kriterlere uyulacaktır; günlük iş süresi 12 saati, gece çalışma süresi 7.5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati

geçemez, 15 yaşını doldurmamış çocuklar, günde 7.5 saaten çok çalıştırılmaz.  
(H.G.B.Ç.S.T. m.5/a,b)

Bir iş günü içerisinde işçinin asıl işini yapmaksızın geçirdiği bazı süreler, günlük iş süresinden sayılabilmektedir. Buna göre kara taşıma işlerinde oldukça sık karşılaşılan bir durum olan, işverenin asıl işini yapmaksızın geçen süreler hususunda da İş Kanunumuzda lafzi hükümler mevcuttur;

i) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. (İş K. m.62/I-c)

ii) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde ya da bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. (İş K. m.62/I-ç)

Özellikle uzun mesafelerde çalışan şoför ve yardımcı personel, sefere başladıkları çıkış yerinden itibaren, varış yerine kadar ve hatta ilk çıkış yerine geri dönünceye kadar geçen sürelerin tamamında bilfiil çalışma yapmaktadırlar. Bu şekilde çalışan işçilerin, kanun anlamında gidiş ve dönüş esnasında sürekli görevde buldukları muhakkaktır.

Örnek vererek konuyu genişletirsek, uzun mesafeli göreve çıkmış bir araçta çalışan iki şoför, dörder saat değişmeli araç kullansalar, ve iki saatlik ara dinlenmesi süresini de kullanmış olarak toplam 18 saat sonra varış yerine gelseler, bu durumda karşımıza çıkacak soru; şoförlerin, sekiz saat mi yoksa onaltı saat mi araç kullandıkları olacaktır. Bizce her iki şoför de varış yerine gidinceye kadar onaltı saat çalışmıştır. Çünkü İş Kanunumuzun biraz önce saydığımız hükümleri uyarınca şoförlerden birisi bizzat direksiyon başında

çalışmasa bile, işverenin talimatı gereği belli bir müddet sonra kendisi bilfiil çalışacağı için, daha doğrusu işverenin buyruğuna hazır halde bulunmakla beraber, çalışmaksızın çıkacak işi beklerken boş geçirdiği süreler söz konusu olduğu için, bu süreler günlük iş süresinden sayılacak, dolayısıyla araç kullanımı bilfiil gerçekleşmese bile bu süre içerisinde çalışmış sayılacaktır.

Yine aynı şekilde geri dönüş esnasında ve geri dönüşün başlamasına kadar asıl işi yapmaksızın geçirilen süreler de biraz evvelki esaslar dahilinde günlük iş süresinden sayılacaktır. Kısacası, çıkış noktasından yekrar aynı noktaya gelinceye kadar geçen sürelerin hemen hemen tamamı kanuni iş sürelerinden sayılacak ve haftalık ya da bir aydan az olarak düzenlenmiş bulunan çalışma dönemleri boyunca yapılacak olan çalışma sürelerinin hesabında göz önünde bulundurulacaktır.

Tüzüğün 4. ve 5. madde hükümlerine dikkat edilecek olursa, haftalık çalışma süresinin azami 45 saat veya ortalama 45 saat olarak sınırlandırıldığı ve günlük iş süresinin 12 saat, gece iş süresinin 7.5 saat, ağır vasıta ehliyeti ile araç kullananların da iş süresinin günlük 9 saat ile sınırlandırıldığı görülmektedir. İş sürelerinden kaynaklanan bir başka sorun da bu sınırlamalar ile ilgili olmaktadır. Bir an için, iş süresinden sayılan hallerin mevcudiyetini unutamız ve bir önceki başlıkta incelediğimiz gereklilikleri yok sayalım. Böyle bir durumda bile çoğu taşıma işletmesinde, günlük çalışma süresi kavramının esamesine dahi rastlanmamaktadır.

Çalışma ilişkileri düzensiz, yetki ve sorumlulukların belirlenmediği işletmelerde, işçiler, çalışma süresi hususunda bir çok haksız uygulama ile karşılaşmaktadırlar. İş sürelerinin düzensizliği, en önemlisi kanuni sınırlamalara riayet edilmemesi, özellikle kara taşımacılığı sektöründe büyük problemlere yol açmaktadır. Ülkemiz coğrafi yönüyle büyük bir ülke sayılabileceğinden,



şehirlerarası mesafeler de haliyle uzun olabilmekte, uzun mesafelerde taşıma yapan araçlarda çalışanlar 24 saatin büyük bölümünü yollarda tamamlamaktadırlar. Bu durumda uzun mesafeler katedilirken şoförlerin belirlenen sürele uyamayacakları açıktır. Böyle bir durumda iki değil üç şoför görevlendirilse bile, kanuni çalışma sürelerinin üzerine çıkılabilmektedir. Hele hele denetimin neredeyse olmadığı veya olsa bile birkaç birim dışında yapılmadığı bir sektörde, kötü niyetli, usulsüz çalıştırmanın önüne geçilemeyeceğini kabul etmek gerekir.

O halde sonuçta, aşılan kanuni iş süreleri, dönemsel çalışma süresi sınırlamasını da ortadan kaldırmaktadır. Yapılan taşımaların süreklilik özelliğini de göz önüne alırsak, çalışanlar, bir haftalık süre içerisinde en az beş gün çalışmış olsalar bile, çalıştıkları süreler itibariyle haftalık çalışma süresi sınırı olan 45 saati fazlasıyla aşmaktadır. Çalışma dönemi bir ay olarak tespit edilse bile, ilk iki hafta sonunda bir aylık çalışma süresi sınırı olan 180 saatlik sınıra ulaşılmakta, geride kalan iki hafta boyunca aynı tempoda yapılan çalışma, fazla çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Demek ki en iyimser ihtimalle bile çalışanlar, çalışma süreleri ile ilgili sınırları aşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda yapılması gereken, taşıma işletmelerinin yapısal düzenlerinin standart hale getirilmesidir. Ancak bu şekilde çalışma hayatına belli bir düzen getirilecek, olumsuzluklar azaltılabilecektir.

Fazla çalışma yapılması durumunda da ortaya bazı endişeler çıkmaktadır. İş Kanunumuza göre fazla çalışma, günlük çalışma süresinin üstünde yapılan çalışmalardır. Buna ilaveten, haftalık 45 saat olarak belirlenmiş süreyi de aşan çalışma, fazla çalışma sayılacak, ve zamlı ücrete hak kazanılacaktır.

İş Kanunu hükümlerine göre değerlendirme yaptığımız zaman, kara taşıma işlerindeki fazla çalışma, günlük iş sürelerinin üstündeki sürelerde yapılan, buna ilave olarak da haftalık iş süresinin üstündeki sürelerde yapılan çalışmalar olarak ifade edilmelidir. Ancak, H.G.B.Ç.S.T. 10. maddesi, yapılan çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilebilme şartını sadece, “...bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.” hükmüne bağlamaktadır. Yani kara taşıma işlerinde fazla çalışma, sadece bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışındaki çalışma olarak kabul edilecektir.

Çalışma süreleri dönemsel olarak belirlense bile daha önce sözünü ettiğimiz günlük çalışma sürelerinin aslında bilinenden daha fazla süreli gerçekleşmesi yüzünden, her halde fazla çalışma yapılabilmektedir. Ara dinlenmelerini ve günlük dinlenme sürelerini günlük çalışma süresine dahil etmediğimiz halde çalışanların, “seyahat esnasında fiilen çalışmadığı süreler, günlük iş sürelerine dahil edilir” esnasından hareketle, fazla çalışma yaptıkları açıktır.

Çalışma düzeninin bozuk olması ve denetim eksikliği yüzünden kanunsuz çalışmanın tespit edilememesi sonucu, Tüzükte belirtilen, “Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz” (H.G.B.Ç.S.T. m.10/3) hükmü de boşlukta kalmaktadır. Zira yapılan fazla çalışmalar zaten Bölge Çalışma Müdürlüğü izni olmadan yapıldığı için resmi değildir. Bu da, uygulamanın baştan beri kanuna aykırı geliştiğini göstermektedir.

Kara taşıma işleri süreklilik arz ettiği için çalışmaların gündüz saatleri ile sınırlandırılması da mümkün olmamaktadır. Uzun mesafe taşımalarında isteğe bağlı bir durum ortaya çıkmamaktadır. Dolayısıyla işin bir bölümü gece dönemine rastlamakta, daha doğrusu işin niteliği gereği gece çalışmasının yapılması zorunlu hale gelmektedir. Ne var ki gece çalışmalarının bazı avantajları

olmasına rağmen (yolların boş olması, ulaştırılan yolcu veya yükün mesai saati kavramına riayet edilerek varış noktasına ulaştırılmak istenmesi vs) gece çalışmalarının yorucu ve yıpratıcı olduğu aşikardır. Bu nedendir ki İş Kanunumuz bu çalışmalara bir takım sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamalar, kişiler açısından ve süre açısından incelenebilir.

İş hayatında “gece”, en geç saat 20:00 de başlayarak, en erken sabah 6:00 ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. (İş K. m 65/I) En çok 11 saat olarak belirlenen gece döneminde yapılacak çalışma, 7.5 saati geçemeyecektir. ( İş K. m.65/III) İşte bu hüküm, gece çalışmalarına süre yönünden getirilen bir sınırlama olarak kabul edilebilir. Ancak bu sınırlama bazı durumlarda yumuşatılabilmektedir. Zorunlu olarak ve olağanüstü sebeplerle veya 79 sayılı kanunun 6. maddesine göre fazla çalışmalarda, yahut, “Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Tüzüğü”nde<sup>6</sup> öngörülen durumlarda gece dönemine isabet eden zaman içinde 7.5 saatlik çalışmanın üzerine çıkılabilecektir.<sup>7</sup> (Fazla Çalışma Tüzüğü m.6)

Süre olarak getirilen sınırlamalar konusunda ortaya çıkan sorun, bu sınırların aşılması olmaktadır. Uzun mesafe taşımalarında çalışanların 20:00 ile 6:00 saatleri arasındaki 11 saatlik süre içerisinde 7.5 saatten fazla araç kullandıklarını denetleyen bir mekanizma olmadığı müddetçe, sözü edilen 7.5 saat sadece kağıt üzerinde kalacak, ve en başta çalışanın yararı açısından düşünülüp yasa hükmü olarak ifade bulan bu husus, pratikte fayda sağlayamayacaktır. İş Kanununda ve tüzüklerde belirtilen süre sınırlamaları, Karayolları Trafik Kanununda da aynı şekilde mevcut olduğu için bu konudaki denetimlerin tümü trafik zabıtasının üstüne kalmıştır. Oysa ki esas görev, çalışma yasaları denetçilerindedir. Trafik zabıtası, durdurduğu aracın sürücüsünün günlük

---

<sup>6</sup> R.G., T. 12.03.1973, S.14474

<sup>7</sup> R.G., T. 04.04.1973, S.14497

9 saatten fazla araç kullandığını tespit ederse ceza kesmekte, ancak bu cezayı İş Kanununu ihlalden değil, Karayolları Trafik Kanununu ihlalden kesmektedir. Yoksa her durdurduğuna, aracın kendisine mi ait olduğunu, yoksa işçi olarak mı çalıştığını sormak durumunda da değildir. Ayrıca bir şoför, aralıklı olarak geceleyin 9 saat araç kullanmış olabilir. Bu durum Karayolları Trafik Kanununa aykırı olmasa bile bu kez İş Kanununa aykırı düşmektedir. Bu da gösteriyor ki, çalışma sürelerini denetlediği kabul edilen trafik zabıtası, İş Kanunu ihlallerini tespit edememekte, bu denetim karmaşası neticesinde çalışanlar, süre sınırlarını aşmak durumunda kalmaktadırlar.

Bu ihlaller sadece süreye ilişkin getirilen sınırlamaların ihlali ile kalmamakta, bunun yanısıra kişilere yönelik sınırlamalar da ihlal edilmektedir.

Gece çalışmalarında kişilere yönelik sınırlamalar, İş Kanununun 69. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların ve her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır. (İş K. m.69/1) Ayrıca Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nün 5. maddesinde, 15 yaşını doldurmamış çocukların da günde 7.5 saatten çok çalıştırılmayacakları ifade edilmektedir. Toparlayacak olursak, kişiler yönünden üç sınırlama mevcuttur;

- a) 18 yaşından küçük erkek çocukların gece çalıştırılmalarının yasak olması,
- b) Her yaştaki kadınların gece çalışmalarının yasak olması,
- c) 15 yaşından küçük erkek çocukların günde 7.5 saatten çok çalıştırılmalarının yasak olması.

Kara taşıma işletmelerinin bir çoğunda bu sınırlamalara uyulmadığını görüyoruz. Kural ihlalleri ise, denetimi güç olan, çalışma ilişkileri sağlıklı kara

taşıma işletmelerinde sıklıkla yaşanmaktadır. Özellikle seyahat işletmelerinde kişiler yönünden getirilen bu sınırlamalar bazen ihlal edilebilmektedir. Örneğin, yolcu otobüslerinde muavin olarak 18 yaşından küçüklerin de çalıştırıldığı bilinen bir gerçektir. İşin niteliği gereği gece de çalışmak durumunda olan bu kimseler, bu kez kanuna aykırı çalışma pozisyonunda kalmaktadır. Yine aynı şekilde bazı işletmeler, bayan hostes çalıştırmakta, bu çalışmalar gece dönemine rastladığı takdirde de kural ihlali ortaya çıkmaktadır.

Ancak işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına kısmen izin verilebilmektedir. (İş K. m.69/2) Bu maddede çıkarılması ön görülen tüzük, “Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Tüzük”<sup>8</sup> olmaktadır. Bu tüzüğe göre 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde, gece postalarında çalıştırılabilirler.

Ancak, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne bağlı, ağır ve tehlikeli işlere ait cetvelin, 95 sıra numarasında kayıtlı, “insan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında, pilotluk, kaptanlık, şoförlük ve bu işlerde yardımcılık...işlerinde kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır” (K.S.G.P.Ç.T. m.2/b) hükmü, hostes olarak adlandırılan kadın personelin gece seferlerinde kesinlikle çalıştırılmayacağını ortaya koymaktadır.

Son olarak da 15 yaşını doldurmamış çocukların günde 7.5 saatten fazla çalıştırılmayacaklarına dair hüküm mevcuttur. (H.G.B.Ç.S.T. m.5/b) Bu hükmün ihlaline de rastlanmakta, ancak, bu tür çalıştırmaların önüne geçilememektedir. Bunun nedenini de yine, işveren statüsünün açıklığa kavuşturulamamasında buluyoruz. İşveren statüsünün açıklığa kavuşturulması, denetim mekanizmasının

---

<sup>8</sup> R.G., T. 22.08.1973, S.14633.

önünü açacağı için, kanuna uygun olmayan hallerin azalması sonucunu getirecektir.

Kara taşıma işlerinde, ara dinlenmesi ve günlük dinlenme olarak iki şekilde dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Bu zorunluluk, işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kaynaklanır. İşçilere 1475 sayılı İş Kanununun 64. maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir. Hareket halindeki araçlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri bulunmakla birlikte işin niteliği dolayısıyla bu yerlerde ara dinlenmesi, taşıt içinde verilir.(H.G.B.Ç.S.T. m.6)

Bu husustaki problemler, ara dinlenmelerinin verilir verilmemesinden değil de, günlük dinlenme sürelerinin uygulanmamasından kaynaklanır. “İşçiler, 24 saatlik süre içerisinde aralıksız en az 8 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz.” (H.G.B.Ç.S.T. m.7) lafzı, uygulamada riayet edilmeyen bir hükümdür. Özellikle, varış yerinden aynı gün içerisinde geri dönüş hareketi söz konusu olduğunda çalışanlar, günlük 8 saatlik dinlenme sürelerini gereği gibi kullanamamaktadırlar. Örneğin, doğu illerimizden herhangi bir noktadan batı illerimizden birine hareket eden araç, yolcuyu bıraktıktan hemen birkaç saat sonra geri dönüş için hareket etmektedir. Dolayısıyla çalışanlar, aralıksız 8 saat dinlenememektedirler. Bu çalışma biçimi, uzun mesafe ulaştırmalarının tipik görüntüsüdür. İşletmeler, varış noktasındaki araçlarını bir gün sonra geri dönüş seferine çıkarsalar, dinlenememe sorunu ortadan kalkacaktır. Ancak giden aracın bir tam gün seferden alıkonulması, işletmelerin işine gelmeyen, maddi açıdan zarar verici bir durum ortaya çıkarmaktadır.

Bu konudaki ILO normlarını da gözden geçirerek çalışma süreleri hususunu nihayetlendirelim.

Merkezi, Cenevre’de bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü, diğer ifadesiyle ILO (International Labour Organisation), karayolu taşımalarına ilişkin bir takım kararlar almış, bunları da tavsiye kararı veya sözleşme olarak deklare etmiştir. Bizim dikkatimizi çeken iki sözleşme ve bir tavsiye kararı, kara taşımalarını direkt ilgilendirmektedir.

Sözleşmelerden ilki, 67 no’lu sözleşmedir. ILO’nun 8 Haziran 1939 tarihli 25. toplantısından çıkan bu sözleşme, “Kara Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Uygulamaları Hakkındaki Sözleşme” adı altında bu konudaki ilk hükümleri ihtiva etmektedir.

Daha sonra ise 161 no’lu tavsiye kararı ve 153 no’lu sözleşmeyi görüyoruz. Her iki karar da ILO’nun 6 Haziran 1979 tarihli 65. toplantısında alınmış, aynı başlık ile “Kara Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Hakkındaki Sözleşme ve Tavsiye Kararları” adı altında diğer hükümleri ifade etmektedir.

İlk bakışta başlıklar aynı gibi görünse de, incelendiğinde hepsinin değişik amaçlarla, farklı uygulamalar getirdiğini görmekteyiz. 67 sayılı sözleşme, “Yüksek kapasiteli kara taşıma vasıtalarının sürücülerine, bunlara eşlik edenlere ve bu araçlarla taşınan yük ve yolcular olmak üzere diğer kişilere uygulanacaktır”. (67 no’lu Söz. m.1)<sup>9</sup>

Sözleşmenin başlığından anlaşıldığı gibi, sözleşme kapsamındaki kişilerin çalışma süreleri ve dinlenme periyotları belirlenmektedir. Sözleşme hükümlerine baktığımızda, haftalık ve günlük çalışma sürelerinin sınırlandırıldığını görüyoruz. 5. maddeye göre, haftalık çalışma süresinin 48 saat ile, 7. maddeye göre de

---

<sup>9</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, **International Labour Conventions and Recommendations**, Volume I (1919-1962), International Labour Office, Geneva, 1992, s.296.

çalışma süresinin günlük 8 saat ile sınırlandırıldığını görüyoruz. Bu limit değerlerin aşılabilmesi için gerekli izni, yetkili mercilerin verebileceği, bu iznin ve haftalık ve günlük maksimum çalışma süreleri gözönünde bulundurularak her sürenin üzerine ortalama hesap edilen sürenin eklenebileceğini, bu sınırlar aşılmamak kaydıyla verilebileceği belirtilmektedir. Sözleşmenin göze çarpan diğer hükümleri de; dinlenme periyotları ve araç kullanma sürelerine ilişkindir. 13. maddede normal süreli çalışmalarda ara dinlenmenin 15 dakika, normal süreleri aşan hallerde orantılı olarak bu sürelerin artabileceği ifade edilmektedir. 14. maddede ise, sürücülerin aralıksız 5 saatten fazla araç kullanamayacakları hükmü bulunmaktadır. Dikkati çeken bir husus ise, günlük dinlenme süresi noktasında ortaya çıkmaktadır. 15. maddede 24 saat içerisinde 12 saat dinlenme süresi verilmesi öngörülmektedir. Ayrıca hafta tatili konusu da ele alınarak, hesaplanan çalışma süresine göre, en az 1 gün olmak üzere hafta tatili dinlenmesi verilmesi gerekliliği ifade edilmektedir.

Bu sözleşme ile, mevzuatımızı karşılaştırdığımızda, çalışma süreleri ve dinlenme periyotlarının aşağı yukarı aynı esaslarla belirlendiğini ve benzer rakamların kullanıldığını görüyoruz. Esasında mevzuatımız, bu konuda eksik değildir. Bilahare ILO'nun öngördüğü esaslar, fazlası ile uygulanmaktadır. Zaten ILO, yetkili makamlara, koşulların uygunluğu halinde esneklik tanımıştır. Ancak ILO'nun günlük dinlenme süresi olarak öngördüğü, en az 12 saatlik süre, günümüz gerçekleri ile uyuşmamaktadır. Bunu da, sözleşmenin 1939 yılında yapılmasına bağlayabiliriz.

Bu konudaki diğer sözleşme de ILO'nun 153 no'lu sözleşmesidir. Bu sözleşme, önceki sözleşmeye nazaran daha geliştirilmiş ve güncelleştirilmiştir.



Sözleşme, karayolu taşımacılığında ücretle çalışanları (genel anlamda) kapsamaktadır.<sup>10</sup> Sözleşmede, günlük ve haftalık çalışma süreleri, 6. maddede belirlenmiştir. Buna göre maksimum araç kullanma süreleri ne günde 9 saati, ne de haftada 48 saati aşamayacaktır. (153 no'lu Söz. m.6/1) Yine, aralıksız araç kullanma saati, 5 saat ile sınırlandırılmıştır.

24 saatlik çalışma periyodunda ise en az 10 saatlik kesintisiz günlük dinlenme süresi öngörülmüştür. (153 no'lu Söz. m.8/1) Günlük ara dinlenmeleri ise, çalışma sürelerine göre, periyodik aralıklarla verilecektir. Kısacası 153 no'lu sözleşmede de bir öncekine göre, günlük ve dönemlik çalışma ve dinlenme süreleri yönünden çok farklı bir durum arz etmemektedir. Aşağı yukarı aynı süreleri esas alan, 161 no'lu tavsiye kararı da 153 no'lu sözleşme ile aynı dönemde çıkmış olup 153 no'lu sözleşmeye geçişi kolaylaştırıcı ön düzenlemeleri içermektedir.

Ülkemiz, 67 ve 153 no'lu sözleşmeler ile 161 no'lu tavsiyeye imza atmamıştır. Bunun nedeni, bu sürelerin zaten mevzuatta yer alması olabilir. Zira sözleşme maddelerinde öngörülen süreler, kullandırılma biçimleri ve uygulamaları, ILO'nun öngördüğü esneklik dahilinde mevzuatımızda yer almaktadır.

1992 yılı itibariyle 67 sayılı sözleşmeye 4 devlet, 153 sayılı sözleşmeye ise 7 devlet imza atmıştır.<sup>11</sup> Bu sonuç, sözleşme koşullarının, ülkelerin mevzuatlarına uyumsuzluk oranının yüksek olduğu intibasını uyandırır da, Türkiye dahil, özellikle gelişmiş Avrupa ülkeleri, mevzuatlarında zaten var olan

---

<sup>10</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, **International Labour Conventions and Recommendations**. Volume II (1963-1991), International Labour Office, Geneva, 1992, s.1202.

<sup>11</sup> Hüseyin TANRIVERDİ, **Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği**, Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 1992, Ek-1, s.4,ve 8.

hükümleri bir daha tescil etmek ihtiyacı duymadığı için imza sayısı, az sayılabilecek bir seviyede kalmıştır.

### C. İzin ve Tatiller Hususundaki Uygulamalar

Anayasamızın, ‘Dinlenme Hakkı’ başlığını taşıyan 50. maddesinde, “Dinlenme, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir”, hükmü yer alır. İşte dayanağını Anayasamızdandan alan, çalışanların dinlenmesini öngören şartlar, İş Kanunumuzun ilgili maddelerinde düzenlenmiştir.

Ancak, buna rağmen, kara taşıma işlerinde çalışanların karşılaştıkları problemlerden birisi de ücretli izin ve tatillerin kullandırılma biçimlerinin, işverenin insiyatifinde gayrikanuni şartlarda düzenlenmesi veya bu hakların verilmemesi olmaktadır.

Sorun, kanundan kaynaklanmamaktadır. Dikkat edilmesi gereken nokta budur. Eleştirilerimiz, kanuna değil, çalışanların verilmiş haklarından gereği gibi istifade edememesinin temelinde yatan nedenlere, statü ilişkileri ve düzeni belirlenmemiş, çalışma biçimlerine yönelik olacaktır.

Türkiye’de hafta tatili, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu<sup>12</sup> ile uygulanmaya başlamıştır. Bu kanuna göre, pazar günleri işyerlerindeki çalışmaların durdurulması ve işçilerin, faaliyetin durduğu gün tatil yapmaları öngörülmektedir. Ancak faaliyetin durdurulması, tüm işyerleri için geçerli değildir. İşin niteliği icabı bazı işyerlerinin açık kalması gerekmektedir. Hafta Tatili Kanununda hangi işyerlerinin açık kalması gerektiği 5. maddede sayılmaktadır. Bu işyerleri arasında yolcu taşıma işletmeleri de sayılmaktadır. Bunun yanısıra demiryolları

---

<sup>12</sup> R.G., T. 21.01.1924, S.54

işletmesi ile liman ve iskelelerde yükleme boşaltma işlerini yapan kuruluşlar da haftanın tüm günleri açık olabileceklerdir.

Çalışma hayatında fevkalade önem taşıyan şu noktayı da belirtelim ki; 3870 sayılı kanunla haftanın yedinci günü de “sanayi işleri” nin faaliyetine imkan tanınmıştır. Bu durumda, sanayi işlerinden sayılan kara taşıma işlerinde de haftanın her günün çalışma yapılabilir, sadece yolcu taşıma işletmeleri veya demiryolları ile sınırlandırılan çalışma yasağı ortadan kalkmış olacaktır.

Kara taşıma işlerindeki çalışma şekil ve şartlarını düzenleyen Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen alışma Süreleri Tzgnde de hafta tatiline ilişkin düzenlemeler mevcuttur. “Bu tüzük kapsamına giren işlerde çalışan işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur.” (H.G.B..S.T. m.8)

Hafta tatilinde yapılan çalışma karşılığında zamlı ücret hakkı doğmasına rağmen, özellikle kara taşıma işlerinde ortaya bir uygulama eksikliği çıkmaktadır. Ücretin verilme şekli, aylık veya bir süre esasına dayalı olmadığı için gündelik ücret hesap edilememekte, ortalama aylık ücretin bulunamaması ise işçiyi hafta tatilinde çalışma yapması durumunda zamlı ücretten mahrum bırakmaktadır.

Bununla birlikte tzkteki bir eksikliği ifade etmekte fayda vardır. Uluslararası taşımalarda, çalışanların bazı zamanlarda kanuni iş sürelerini aştığı aşıkardır, ancak çalışma saatleri, dinlenmeler, izinler ve hafta tatili gibi hususlarda tüzükte günün şartlarına uygunluk bulunmamaktadır.

Yine bayram ve genel tatil günlerinde işin durması ve işçilerin tatil yapması gerekmektedir. Bu günler, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Günleri Hakkındaki Kanun<sup>13</sup> ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, işçilerin o güne ait ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın kendilerine ödenecektir.

Bu noktada doğan problem, 29 Ekimde çalışılması hususunun toplu sözleşmeler veya hizmet akdinde belirtilmemesi durumunda, işçiden çalışma yapmasını isteme noktasında doğmaktadır. Hizmet akdinde kararlaştırılmadığı halde, işçiden çalışmasını istemek doğru değildir. Hemen aklımıza , yazılı hizmet akdinin zorunlu olmadığı durumlarda 29 Ekimde çalışma yapılmasının kararlaştırılıp kararlaştırılmadığının ispat edilmesinin imkansızlığı gelmektedir. Ayrıca 29 Ekimde çalışılması halinde hak kazanılan zamlı gündeliğin ödenmesi noktasında da sıkıntılar mevcuttur.

İş Kanunumuzda yıllık ücretli izin hakkı ve ücreti ile ilgili hükümlere göre çalışanların bu haklarını kullanmaları en tabii sonuçtur. Ancak, şu andaki sistemde, çoğu kuralın, çoğu işletmede gereği gibi uygulanamadığı göz önüne alınırsa, yıllık izin hakkının da tüm esasları ile kullanılmadığı kanısına rahatlıkla varabiliriz. Görüştüğümüz şoförlerin çoğu, çalıştıkları süre içerisinde ücretleri dışında başka bir hak almadıklarını, dinlenmek istiyorlarsa işverenleri ile anlaşarak bu sorunlarını çözmeye çalıştıklarını, işten atılmama garantisinin her şeyin önünde geldiğini ifade etmiştir.

Çalışma ilişkilerinin başından beri bozukluk söz konusu olduğu için, hizmet akdinin devamı esnasında kanun dışı uygulamalarla karşılaşmak çok doğal bir sonuçtur. Oysa ki bu çeşit problemlerle karşı karşıya olan çalışanların kanun kapsamı dışında kalmaları bile söz konusu değildir. Araç sahibi, tek kişi de olsa, tüzel kişi de olsa, mahiyetinde çalışan işçisi ile belirli süreli hizmet akdi yapmadıkça, işin niteliği gereği sürekli olarak kabul edebileceğimiz bir işte

---

<sup>13</sup> R.G., T.01.06.1935, S.3017

hizmet akdi, söz ile de kurulmuş sayılacak, işçi ise fiilen işe başladığı tarihten itibaren kanuni haklarından istifade etmeye başlayacaktır.

### 3. Hizmet Akdinin Son Bulması Esnasında

Hizmet akitleri dayanak olarak insanı esas aldığına göre, bir hizmet akdinin süresi elbetteki sınırsız olamaz. Hizmet akitleri de insanlar gibi doğar, yaşar ve sona ererler. İş Kanunumuz, taraflara belli şartların varlığı halinde hizmet akdini sona erdirmeye imkanı vermiştir. Hizmet akitlerinde işçinin işverene bağımlı olması ve işverenin sosyo-ekonomik durumunun daha kuvvetli olması, bu akdin sona eriş nedenlerinin diğer sürekli borç ilişkilerinin sona eriş nedenlerinden kısmen farklı olmasını gerektirmiştir.<sup>14</sup>

Hizmet akdini sona erdiren sebepler, akdin belirli veya belirsiz süreli oluşuna göre değişir. Ancak bazı genel sebepler hizmet akdinin her türüne uygulanabilir. İş ilişkisini sona erdiren en önemli sebep fesihtir.<sup>15</sup> Kara taşıma işlerinde hizmet akitleri çoğunlukla genel sebeplerle sona ermektedir. Genel sebeplerden birisi akdin hükümsüzlüğüdür. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi akdin geçerli olması için bir takım şartların varlığı aranmaktadır. Bu şartlardan birisi, hizmet akdinin, kanunun aradığı şekil şartına uymasıdır. Kara taşıma işlerinde hizmet akitlerinin genelde yazılı yapılmadığını, bu işlerin ise nitelik itibariyle süresi belli olmayan işlerden olması sebebiyle yazılı akit gereğinin olmadığını dolayısıyla sözlü akdin, kanunun aradığı şekil şartı dışında kalmadığını belirtmiştik. O halde akdin hükümsüzlüğünü ileri sürmek yanlış olacaktır.

---

<sup>14</sup> KAPLAN, “Hizmet...”, s.5.

<sup>15</sup> KAPLAN, “Hizmet...”, s.5.

Akdin hükümsüzlüğünü doğuran bir başka husus, hizmet akitlerinin kanunun amir hükümlerine aykırılık teşkil etmesidir. Kara taşıma işlerinde iş ilişkisi sözlü olarak kurulurken taraflar fazla ayrıntıya girmemekte, hafta tatili, yıllık izi kullanımı, fazla çalışma gibi hususlar için bir diyalog kurulmamaktadır. Doğal olarak akit kurulurken kanunların amir hükümlerine aykırılıklar üzerinde karşılıklı anlaşma da söz konusu olmamakta, sonuçta akdin hükümsüzlüğü için herhangi bir aykırılık oluşmamaktadır. Şöyle ki , hizmet akitlerinde, süresi belirli ise, sözleşmenin süresi ile ücret, ödeme şekli ve zamanı, gibi hususların dışında, mevzuatta öngörülen düzenlemelere ilişkin hususların yer almasında bir zorunluluk zaten yoktur. Ancak taraflar, hizmet akitlerine özel şartlar koyar ve bu özel şartlar, kanunun emredici hükümlerine aykırı olursa, o zaman hizmet akdi hükümsüz kalmaktadır. Kaldı ki belirttiğimiz gibi, sözlü olarak kurulan akitlerde ücret dışında başka hususlara genellikle yer verilmemektedir.

Akdin genel sebeplerle sona ermesinin bir nedeni de tarafların karşılıklı anlaşmasıdır ki, bu durum kara taşıma işlerinde en çok karşılaşılan fesih halidir. Çalışanlar, işvereni ile girdiği iş ilişkisinin tamamen nizami olduğunu, yok bildiği halde hizmet akdinin esasen var olduğunu ve bu durumdan hareketle bazı kanuni haklarının mevcut bulunduğunu biliyor olsalar iş akdinin sona erdirilmesinde tek taraflı usulsüz fesihlere karşı da haklarını savunabileceklerdir.

Ancak şoförler de bu şartlar altında çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Hizmet akdini kurarken bir takım kanuni haklarını bile istemekten çekinir durumdadırlar. İşçilerin sigortalı olmak istemelerini, sendikalı olmak istemelerini veya İş Kanunu hükümlerinden yararlanmak istemelerini işverenleri duyar duymaz işten atmak isteyebilirler. Patronun fedaisi şoförü ofise çağırır, arabanın anahtarını elinden alır, adamına göre ya bir küfür ya da bir tokat ile iş bağıntı

bozar.<sup>16</sup> Böyle bir sonuçla karşılaşmak istemeyen şoförler, her türlü olumsuzluğa rağmen çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Sözünü ettiğimiz çarpık çalışma düzeni içerisinde hizmet akdinin feshi sırasında bildirimli fesih pek uygulanmamaktadır. Zira işverenin işçisine en az iki haftalık mühlet tanıyıp ardından işten çıkarma yolunu seçmesi pratikte izlenen bir yol değildir. Böyle bir yol izlense bile feshin bildirimli fesih olabilmesi için bildirim önellerine tam olarak uyulması, günde en aziki saat iş arama izninin verilmesi gibi kanuni prosedüre uygunluk gerekmektedir ki bu uygulama söz konusu olmadıkça yapılan fesih, bildirimli fesih olmaktan çıkacak, tarafların karşılıklı anlaşması ile ileriki bir tarihte sona eren bir iş fesih olarak kabul edilebilecektir.

Yine aynı şekilde hizmet akdinin bildirimsiz feshi için İş Kanunumuzun 16 ve 17. maddelerinde sayılan hallere uygunluk gerekmekte, bu hallerin varlığı halinde, yapılan fesih, bildirimsiz (derhal) fesih olarak nitelendirilebilmektedir. Aksi halde biraz önce de belirttiğimiz gibi, şoförü yanına çağırıp, anahtarları geriye almayla, hizmet akdi derhal feshedilmiş olmamakta, yine tarafların karşılıklı anlaşmasıyla hizmet akdi, genel sebeplerle feshedilmiş kabul edilmektedir. Bu durumda usulsüz kötü niyetli fesih gerçekleşmiş olsa bile, şikayet yoluna gidilmedikçe, bu fesih kanuni anlamda, “karşılıklı anlaşma ile hizmet akdini sona erdirme” olarak nitelendirilecektir.

Hizmet akdinin yok sayıldığı, özellikle çalışanların kanuni haklarını bilmediği, özellikle kara taşımacılığı sektöründe sayıca fazla olan bu gibi işyerlerinde, akdin devamı esnasındaki çalışmalarla birlikte akdin sona erdirilmesi sırasında uygulanan şekil de kanuna aykırı olarak gerçekleşmekte,

---

<sup>16</sup> Hüseyin PALA, “Ulaştırma Sektöründe Sendikal Teşkilatlanma ve İnsangücü Sorunları”, TEBİAT Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985, s.147.

sonuçta akdin sona erme şekli bize “ tarafların uzlaşması” olarak yansımaktadır. Böylelikle kıdem tazminatı gibi hakların elde edilmesi, ancak işçinin feshe karşı direnmesi ile mümkün olabilmektedir. Eğer kötü niyetli usulsüz fesih söz konusu ise, kıdem tazminatının yanısıra, İş Kanunu 13/C gereği bildirim önelllerinin üç katı tutarında ihbar tazminatı olarak adlandırılan tazminata da hak kazanılacaktır.

## II. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA ŞARTLARININ İNCELENMESİ

Kara taşıma işlerinde bireysel açıdan olduğu kadar, toplu iş ilişkileri açısından da birtakım problemler mevcuttur. Ancak, bu sorunlar diğerlerine göre mutlak surette karşılaşılan problemler değildir. Bir iş ilişkisi, en azından bireysel bazda kurulabilir, işçi ve işveren, hizmet akdinin tarafları olarak karşı karşıya gelirler ve bireysel iş ilişkisi kurabilirler. Toplu iş ilişkisinden sözedebilmek için daha komple kavramların varlığı aranır. (Sendika, toplu iş sözleşmesi gibi.) Bu açıdan bakacak olursak, ilk aşamada organize bir topluluğun yani sendikanın bulunması gerekir. Daha sonra ise sendikaların, karşılıklı olarak işçi ve işverenlerin hak ve tasarruflarını ortak paydada buluşturacak eylemleri sözkonusu olacaktır.

### 1. Sendikalar Kanunu Hükümleri ve Çalışanlar

Sözünü ettiğimiz işlerde toplu iş ilişkileri açısından karşımıza çıkan sorunların tipik özelliği, toplu iş ilişkileri ile ilgili kavramların, bu işkolunda çalışanların bütününe yönelik politika üretememesidir. Yani, kara taşıma işlerinde çalışanların ilk aşamada iki sorunları bulunabilir; birincisi, toplu iş ilişkileri sistemi dahilinde oldukları, sendika kurup toplu iş ilişkilerini düzenledikleri halde karşılaştıkları sorunlar, ikincisi ise, toplu iş ilişkileri yerine bireysel iş ilişkisine



girmek zorunda kalmaları, başka bir deyişle örgütlenememeleri sonucu karşılaştıkları sorunlar.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir” Yine aynı maddeye göre, “işçi, hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir.” (S.K. m.2)

Görüldüğü gibi Sendikalar Kanunumuz hizmet akdinin bulunmasını, çalışanın işçi olarak kabulü için yeterli görmüştür. Bunun sonucu işçiler, bu kanunda öngörülen sendikaları kurabilecekler ve üyesi olabileceklerdir.

Anayasada sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılmanın tamamen serbest olduğu, kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı, herhangi bir işte çalışabilmek için sendikaya üye olma veya olmama şartının ileri sürülemeyeceği kesin bir ifade ile belirtilmektedir. (A.Y. m.51)

Bu ifadeler Sendikalar Kanununda da yer almaktadır. “Sendikaya üye olmak serbesttir, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.” (S.K. m.22/1)

İşçilerin, kanunlara uygun olarak kurdukları sendikalara üye olma hakkı akla gelebilecek her türlü işçinin değil, Sendikalar Kanununa göre işçi tanımına giren ve işçi sayılan kimselerin hakkıdır.<sup>17</sup> O halde bizim incelediğimiz sektör çalışanları, hizmet akdinin varlığı halinde işçi olarak kabul edilecekler ve 2821 sayılı kanundan istifade edebileceklerdir.

---

<sup>17</sup> İhsan ERKUL, *Türk İş Hukuku (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulaması)*, C.II, B.2, Eskişehir, 1991, s.59.

Buna rağmen kara taşımacılığı işkolunda sendikalı işçi sayısı, tüm sektörler arasında en düşük yüzde oranı ile dikkati çekmektedir. Anılan işlerin Sendikalar Kanunu kapsamı dışında kaldığına dair ileri sürülebilecek tek bir husus dahi olmadığı halde, bu işkolundaki sendikalı işçi sayısının ciddi bir biçimde düşük olmasının nedenleri mutlaka, hep eleştirdiğimiz sağlıksız yapının sonucudur.

Bazı işkollarında sendikalı işçilerin işkollarına göre dağılımını incelediğimiz zaman ilginç sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin milli savunma işkolunda 654 işyerinde toplam işçi sayısı 39.641, sendikalı işçi sayısı ise 38.858 olarak görünmektedir. Sendikalaşma oranı, % 98.02 ile diğer işkolları arasında en yüksek değere ulaşmaktadır. Şeker işkolunda bu oran % 92.48, kağıt işkolunda % 62,21, metal işkolunda % 70.98, demiryolu taşımacılığı işkolunda % 77.97 olarak göze çarparken, **kara taşımacılığı işkolunda 15.083 işyerinde çalışan 59.290 işçiden sadece 5934'ü sendikalıdır.** Böylelikle % 10 ile, sendikalaşma oranının en düşük olduğu işkolu, kara taşımacılığı işkolu olmaktadır.<sup>18</sup> (Ocak 1992 verileri)

Sendikaya üye olma hakkının kanunlarda, hatta Anayasada güvence altına alınması bile bu işkolunda çalışanlar için yetersiz kalmaktadır. Sendikalı olmak isteyen işçi olsa bile, bu isteğini gerçekleştirmek istediği anda işini kaybedebilmektedir. Sistemdeki bu yanlışlığın kaynağı elbette ki iş mevzuatı değildir. Zaten kanunlar, bu konuda gerekli düzenlemeleri zaten ihtiva etmektedir. Asıl problem, kara taşıma işletmelerinin kuruluş ve işleyiş kurallarının standart olmamasıdır. Bu iddianın en büyük delili, biraz önce sunduğumuz rakamların vermek istediği mesajdır. Çünkü bu işkolunda sendikalı

---

<sup>18</sup> ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara, 1992, s.82.

olan % 10 oranındaki işçi, ya kamu işçisidir, ya da işleyişi sağlıklı olan işletmelerin işçisidir. Geriye kalan % 90'lık kısım maalesef işçi-işveren ilişkilerinin resmiyete dökülmediği işyerlerinde çalışanlar olmaktadır.

Bu işkolunda zaten düşük görünen sendikalaşma oranının, sektörde esas çalışan sayısının ortaya konması ile daha da düşeceği bir gerçektir. Sigortasız ve geçici çalıştırmanın yaygın olduğu bu sektörde yalnız örgütlenme olanağının değil, sosyal güvenlik sisteminin de işlemediği bilinmektedir. Bu nedenle Türkiye'de örgütlenme imkanı bulanların, ücretli çalışanların ancak küçük bir bölümünü oluşturduğunu söylemek gerekir. Örgütlenme kapsamı dışında kalanların ise büyük çoğunlukla, asgari ücret gibi çok yetersiz ücretle çalıştıkları gerçeğini unutmamak gerekir.<sup>19</sup>

## 2. Sendikaların Sektör Çalışanlarına Olan Yaklaşımları

1949 yılında “Elektrik, Gaz ve Motorlu Taşıt İşçileri” adı ile kurulan ve 1963 yılında ismini değiştirerek “Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası” olan, ülkemizde kara taşımacılığı işkolunda faaliyet gösteren tek sendika, “TÜMTİS”tir.<sup>20</sup>

Sektördeki sendikalaşma oranının % 10 olduğunu biliyoruz. 1992 rakamlarına göre sektörde işçi niteliğinde çalışanların sayısının 59.290 olduğu düşünülürse işçi niteliğinde çalıştığı halde geçici olarak çalışanlar, hatta kayıt dışı çalışanlarla beraber bu sayının daha da artacağı muhakkaktır. Kaba bir hespla, 1995 sonu itibariyle kamyon sayısı 327.000, kamyonet sayısı 370.000, TIR sayısı da 20.000, 650 yi aşkın seyahat firmasında ortalama 50 aracın olduğunu kabul ederek otobüs sayısı en az 30.000 ve bir kat da ticari taksi ve minibüs olduğuna

<sup>19</sup> Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:22, İzmir, s.179.

<sup>20</sup> PALA, “Ulaştırma...”, s.146

göre, bu araçlarda en az bir kişinin çalıştığını düşünürsek, 700.000 kişinin bu sektörde bilfiil çalıştığı sonucuna rahatlıkla ulaşabiliriz. Araç sahibi olup ta kendi aracında çalışanları bu sayıdan ayırırsak bile iki şoförle çalışan araçları hesaba kattığımız zaman işçi niteliğinde çalışan sayısının en az 200.000 olduğunu iddia etmek sanırız yanlış olmayacaktır.

Bu durumda resmi kayıtlar ile günümüz gerçek rakamları arasında uçurumlar vardır diyebiliriz. Bu işkolunda faaliyet gösteren tek sendika olan TÜMTİS'in üye sayısının 5900 lerce kalması, sistemdeki tıkanıklığın yanısıra, TÜMTİS'in konuya olan duyarsızlığını da göstermektedir. Kara taşıma işkolunda çalışanların % 95'i gerçek anlamda sendika güvencesinden yoksundur.

Sistemli ve kanuni sınırlar içerisinde faaliyet gösteren birkaç işletme ile, çoğu, şehirlerarası otobüs terminalinde görevli hatta taşıma işi ile direkt ilgisi olmayan kamu işçilerini toparlayıp sendikacılık yaptığını zannederek, diğer çalışanları ise kaderlerine terketmek gerçek sendikacılık amaçlarından uzak davranışlardır. Bu eleştiriyi yaparken elbetteki systemsiz, kanunsuz çalışan yüzbinlerin örgütlenmesindeki zorlukları biliyoruz, ancak sendikalar, etkinliği tartışılmaz demokratik kitle örgütleridir. İletişim araçlarını, hele hele günümüz piyeyi deve yapan yaygaracı medya esnafını ve boyalı basını kullanarak bu sektördeki yanlışlıkları, çarpık çalışma ilişkilerini, sektör çalışanlarının çoğunun sigortasız, denetimsiz ve güvencesiz çalıştığını kamuoyuna duyurmak, bunların düzeltilmesi için çözüm önerileri geliştirmek ve ilgili mercilere iletip gerekli baskıyı kurmak, hatta bu amaçla kamuoyu oluşturmak özellikle TÜMTİS için zor olmasa gerektir.

Ancak, 1983'te üye sayısı 2141 olan (Ankara 4. İş Mahkemesinin 984/39 no'lu kararına göre) TÜMTİS, aradan geçen 10 yıl sonunda üye sayısını, sektörde artan işçi sayısına nazaran ancak 5900 yapabilmişse, bundan sonrası için

TÜMTİS'in, politikalarını değiştirerek çözüm üreteceğini beklemek, yanlışlık olur kanaatindeyiz.

### **3. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açısından Çalışanların Durumunun İncelenmesi**

Anayasanın 53. maddesinde, “işçiler, ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” (A.Y. m.53/1) denilmektedir. Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesi, işçiler ve işverenlerin Anayasa ile güvence altına alınmış hakkıdır. Ancak bu noktada hangi işçilerin bu haktan yararlanabileceği sorusu karşımıza çıkmaktadır. Biz bu sorunun cevabını 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda arayacağız. Zira toplu iş sözleşmesinin yapılma esasları bu kanunda yer almaktadır.

Rakamlara bakacak olursak, % 10'luk sendikalaşma oranı, toplu iş sözleşmesi hakkından azami % 10'luk bir sektör çalışanın yararlanacağını özetlemektedir. Geri kalanların ise, örgütlenme sıkıntıları yüzünden bu haktan yararlanamamaları karşılaşılan en büyük problemlerden biridir.

Toplu iş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olduğu cihetle, bu sözleşmeden sözleşmeyi yapanlar, yani taraf olarak imza atanlar faydalanır.<sup>21</sup> Bununla beraber gerek 2822, gerekse de 2821 sayılı kanuna konulan bazı hükümlerle toplu iş sözleşmesinden faydalanma alanının bazı şartlar altında genişletildiği görülür. Bu faydalanma imkanı üç şekilde gerçekleşmektedir. Bunların ilk ikisinde işçi, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerinde çalışıyor ve bazı özel şartlar mevcut ise yapılan sözleşmeden yararlanabilmekte, üçüncüsünde

---

<sup>21</sup> İhsan ERKUL, *Türk İş Hukuku (2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması)*, C.III, B.2, Eskişehir, 1991, s.46.

de işçinin, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işkolunda çalışıyor olması gerekmektedir.

Bir sendikanın yaptığı bütün faaliyetlerden ilke olarak sadece üyeleri faydalanır. Buna rağmen sendika yetkili mercileri uygun görürse sendikanın faaliyetleri ile üyelerine sağlamış olduğu hak ve menfaatlerden sendika üyesi olmayanlar da faydalanabileceklerdir. (S.K. m.36)

Örgütlenme yönünden bir çok sıkıntının yaşandığı bu işkolunda kendi üyesi olmayan bir kitle ile karşılaşabilecek olan sendikalar, vereceği muvafakatla, toplu iş sözleşmesi akdedemeyen işçilere sözleşmeden yararlanma fırsatı vererek sosyal dengeleri kurmak zorundadırlar.

Bu konuda TÜMTİS'e büyük görevler düşmektedir. Örgütlenme fırsatı bulamayan işçilere, hiçbir menfaat gözetmeksizin akdettiği sözleşmeden yararlanma fırsatı vererek sektördeki sendikalaşma oranının düşük olması gibi bir handikapı ortadan kaldırmalı, dezavantajları kanunlar dahilinde avantaja çevirebilmeli kısacası sistemi korumalıdır.

İzlenecek başka bir yol da dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma imkanına kavuşmak olabilir. Ancak bu kez yararlanma talebi işçiden gelmektedir. Eğer bir önceki paragrafta ifade ettiğimiz “sendika muvafakati” gerçekleşmiyorsa, bu kez işçi dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecektir.

Kara taşıma işlerinde örgütlenme problemlerinin genel karakteristiği bu değildir. Yani aynı işyerinde çalışanların bir kısmı sendikaya üye olabiliyor ancak diğerleri olamıyor diye bir uygulama genellikle sözkonusu değildir. Asıl sorun, bir işyerinde çalışan işçilerin tamamının sendikaya üye olamaması ve toplu iş

sözleşmesi akdedememesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ortada bir toplu iş sözleşmesi olmadığı için sendikanın muvafakati veya dayanışma aidatından da sözedilemez. O halde çözüm yollarını genişletmek gerekecektir.

Sektörde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yapılamadığı yerler sayıca fazladır. Hatta % 90-95 lere varan sendikalaşamama oranı düşünülecek olursa, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinin ne kadar az olduğu da ortaya çıkar. İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde ne sendikanın kapsamı genişletme isteği, ne de işçinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak istemesi sonuç vermeyecektir.

Bu durumda teşmil müessesesini çalıştırmak, mantıklı bir yol olarak göze çarpar. Böylelikle toplu iş sözleşmeleri kapsamı dışında kalarak endüstri ilişkileri sistemine zarar veren bir kitle, sistem içine dahil edilmiş olacaktır. Toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayanların, bu sözleşmeden yararlanmalarını sağlamak, sendikanın veya işçinin insiyatifinde olduğu gibi, bu insiyatifin kullanılmadığı hallerde daha büyük bir otoritenin düzenleyici olarak duruma müdahalesi gereklidir. Kanun koyucu bu hususu gözönünde bulundurarak, teşmil müessesesini öngörmüştür. Devlet, böylelikle eşit şartlarda yapılmayan rekabeti eşit hale getirmek için teşmil müessesesine başvurarak, kanuni hakkını kullanacaktır. O halde devlet, bu hakkını kullanarak, bu işkolunda herhangi bir işyeri için akdedilmiş olan toplu iş sözleşmesini emsal göstererek toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine teşmil edebilir, yani diğer işyerlerini de bu sözleşme kapsamına alabilir.<sup>22</sup> Özellikle bu işkolunda çalışanların haksız rekabet şartları altında standartsız, başıbozuk bir biçimde çalıştıkları düşünülürse devletin otoritesini kullanması için gerekli ortamın hazır olduğu da farkedilecektir.

---

<sup>22</sup> Bkz., T.İ.S.G.L.K. m.11

## **&.2. SOSYAL SİGORTA MEVZUATI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME**

Çalışanlar, çalışma hayatları boyunca iş kazaları, meslek hastalıkları, malullük, hastalık gibi risklerle, analık gibi çalışmayı bir müddet kesintiye uğratabilecek özel durumlarla, yaşlılık ve ölüm gibi kaçınılmaz sonuçlarla hatta işsiz kalma gibi ekonomik risklerle karşı karşıya kalırlar. Bu riskler ve özel durumlar karşısında çalışanların ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin zarar göreceği şüphesizdir.

İşte bu zararı azaltmak amacıyla çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanunu, kapsam dahilindeki çalışanlara, kanunda yazılı şartlarla maddi ve manevi yardım sağlamaktadır. Kara taşımacılığı işkolunda çalışanlara, bu kanuna göre hak ettikleri sosyal sigorta yardımlarından yararlanma imkanının verilmemesi, bu sektörde sosyal sigorta uygulamaları açısından karşılaşılan en büyük problem olarak karşımıza çıkar.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, çalışma ilişkilerinin sağlıksız işleyişi nedeniyle, çalışanların sigorta bildirimlerinin yapılmaması, sigorta edimlerinden yararlanmak için gerekli katkı payının ödenmemesi veya eksik ödenmesi biçiminde karşımıza çıkan uygulamalar, çalışanların zararına olacak sonuçları da beraberinde getirir.

### **I. SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNUN UYGULAMA ALANININ DARALMASI**

Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar..... Bu kanunda belirtilen Sosyal Sigorta yardımlarından, sigortalılar ile bunların eş ve çocukları ve sigortalıların



ölümlerinde bu kanuna göre hak sahibi olan kimseleri yararlanırlar.(S.S.K m.2/1,3)

Görüldüğü gibi kanun, bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmayı, sigortalılık için yeterli saymıştır. İlk planda karayolu taşımacılığı işkolunda çalışanlar da dahil olmak üzere bu maddeye göre çalışan herkesin sigortalı sayıldığı anlaşılmaktadır. Ancak kanunun 3. maddesi, 2. maddeye göre çalışsa bile herkesin sigortalı sayılamayacağını, ve bu kanun hükümlerinin tamamından veya bir kısmından istifade edemeyeceği hükmünü içermektedir. Bu nedenle 3. maddeyi incelemeyen kara taşımalarında çalışanların sigortalı sayılıp sayılmadığı hususunda bir karar veremiyoruz. Kanunun 3. maddesi incelendiği zaman bazı çalışanların tamamen, bazı çalışanların ise kısmen kapsam dışı bırakıldığı görülür. Bu maddede sayılan tam ve kısmen istisna edilenler dışında, bir işverene bağlı olarak, hizmet akdi ile ve ücret karşılığında çalışanların hepsi kanun kapsamındadırlar. Anladığımız kadarıyla kara taşıma işlerinde çalışanların tamamı; şoförler, muavinler, hostesler, diğer yardımcı elemanlar, terminal, garaj, yazıhane çalışanları vs bu kanun kapsamındadırlar.

### **1. Sigortalıları Bildirme Hususundaki Eksiklikler**

Bu işkolundaki işyerlerinin büyük çoğunluğunda, İş Kanunu hükümlerinin hiçe sayıldığını, çok sağlıksız bir çalışma yapısının bulunduğunu artık biliyoruz. Genel olarak işverenlerin iyiniyetinden söz edemiyoruz, dolayısıyla sendikasız, ucuz ve kendi şartlarını kabul ederek çalışmayı kabul eden işçileri tercih eden işverenler, elbetteki sigortalı işçi çalıştırma gibi kendilerine mali açıdan yük gördükleri bir uygulamayı da istemeyeceklerdir.

Bu sektörde çalışma ilişkilerinin bu derece yozlaşmasının nedeninin, ne işverenin ne de işçinin statü ilişkilerinin sınırlarının belli olmaması olduğunu

daha önce de ifade etmiştik. Bir araç ele geçiren herkes pervasızca bu sektörün içine girebilmekte, aracında işçi çalıştırmakta, ancak buna rağmen kurulan işçi-işveren ilişkisini kanuni çerçeve içerisine çekmek istememektedir. Oysa ki Sosyal Sigortalar Kanununa göre hizmet akdine dayanarak işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler “işveren” olarak ifade edilmektedir. Bunun yanısıra sigortalıların işlerini yaptıkları yer de “işyeri” olarak nitelenmekte ve işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, sair eklenti ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. (S.S.K m.4 ve 5) Bu açık hükümlere rağmen kara taşımacılığı işkolunda faaliyet gösteren, aslında çoğu tek kişi işletmesi görünümünde olan araçlar, sahipleri tarafından işyeri olarak kabul edilmediği gibi işyeri bildirgesi de vermemekte, kendilerini de işveren olarak görmemektedirler. Zaten kanunlarımızda bir başkasına ait ticari kullanımlı araçta şoförlük yapılması halinde şoförün işçi, araç sahibinin de işveren olduğunu açıkça ortaya koyan bir hüküm olmadığı için araç sahipleri elbette ki kendilerini belli kalıplara koymayacak serbest olmayı tercih edeceklerdir.

Bu kanun anlamında, tek aracı olup ta kendisinin aracında bedenen çalışması, ayrıca yanına yardımcı şoför alarak bu kişiyi ücret karşılığında kendine tabi olarak çalıştırması halinde bu fiilin çalışma-çalıştırma ilişkisi olarak kabulü ve resmileştirilmesi böylelikle araç sahibinin mevcut kanunlardaki eksikliklerden yararlanarak kendisine çıkış yolu bulması ve kanun kapsamını daraltmasının önüne mutlak surette geçilmelidir.

Oysa ki çalışanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlülükleri sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlar. (S.S.K. m.6) Bu hükme göre, işçi sayısı ne olursa olsun, bir işyerinde çalışanın işe alınmasıyla birlikte sigortalılık niteliği de kendiliğinden başlamış sayılmalıdır.

Ne var ki, sigortalının bildirilmemesi, ileride işin görülmesi sırasında çeşitli riskler ve özel durumlarla karşılaşılması halinde problem çıkarmaktadır. Örneğin bir iş kazası ile karşılaşılması halinde işveren, masraf az olursa karşılama yoluna gitmekte, bazen de işçiyi yeni çalıştırmaya başladığını öne sürerek sigorta bildirgesi hazırlamakta bir aylık bildirim süresinin aşılmadığı iddiası ile bildirgeyi kuruma vermek zorunda kalmaktadır. Böylece sigorta mantığından uzaklaşmakta, az prim ödenerek riskin karşılanması kuruma devredilmektedir.

1993 yılı iş kazası istatistiklerine bakıldığı zaman, “nakliyat” başlıklı faaliyet grubunda 4.368 iş kazası, 11 meslek hastalığı vak’ası görüyoruz. Bunların sonucunda 142 daimi iş göremezlik, 146 ölüm gerçekleşmiştir. Genel sonuçlara bakıldığında, inşaat işkolunda 17.535 iş kazası en fazla rakam olarak dikkati çekmektedir. Bunu 12.997 iş kazası ile metalden eşya imali, 9.599 iş kazası ile kömür madenciliği, 8.409 iş kazası ile dokuma sanayii faaliyet grupları izlemektedir.<sup>23</sup>

## 2. Eksik Prim Ödeme

İşverenlerin başvurduğu yollardan birisi de, işçilik maliyetlerini ve vergi miktarını azaltmak için çalışana verdiği ücreti düşük göstermek, böylelikle S.S.K primlerini eksik ödemek olarak karşımıza çıkar. Primlerin eksik ödenmesi iki şekilde karşımıza çıkar; prim ödeme gün sayısının eksik gösterilmesi veya prime esas kazancın düşük gösterilmesi. Her iki şekilde de primler eksik ödenmekte, sigortalı, yapılan yardımlardan gereğince yararlanamamaktadır.

İşverenler primleri asgari ücret üzerinden hesapladıkları için sigorta kollarının finansmanı güçleşmekte, verilen hizmetler aksamakta, bu uygulamanın verdiği zarar genele yansımaktadır.

<sup>23</sup> SOSYAL SİGORTALAR KURUMU, İstatistik Yıllığı-1993, Ankara, 1994, s.63.

Esas kazanç yerine, asgari ücretten hesaplanarak ödenen primlerin sigortalıya hak ediş sırasında verdiği zararın giderilmesi, sistemdeki prim kaçaklarının önlenmesi hususunda şimdiye kadar etkili tedbirlerin alınmaması yüzünden gecikmekte, aksine gün geçtikçe artma eğilimi göstermektedir.

İşverenlerin uygulamada yaptıkları bir eylem de, çalışılmış gün sayısını az göstererek, ödenecek primlerin oranını aza indirmektir. İşçi, bir ayın tamamında çalışmış olsa bile, işveren daha az çalışmış göstermekte, dönemsel olarak belirlenen çalışma süreleri içerisinde gün sayısı olarak az çalışılmış gibi görünse de haftalık çalışma süresi tam olarak kullanıldığı için sonuçta işçinin hakkından çalınmış olmaktadır.

Çalışılan gün sayısının düşük gösterilmesi, günlük kazancın o günlerle çarpımı neticesinde prime esas kazancı ortaya çıkaracağı için, çalışılsa bile eksik prim ödenmektedir. Bu uygulama neticesinde sigortalı, bazı sigorta kollarından yararlanabilmek için gerçekte daha fazla beklemek zorunda kalabilecektir. Prim ödeme gün sayısının bir ay içerisinde haksız bir uygulama neticesi düşük gösterilmesi, bu hakediş süresini doldurmak için daha fazla bir süre çalışmayı gerektireceğinden, işçi hakettiği halde sigorta edimlerinden yararlanamayacaktır.

## II. KARA TAŞIMACILIĞI İŞKOLUNDA İŞ KAZALARI

### 1. Sosyal Sigortalar Kanunu 11. Madde Açısından İş Kazalarının Tahli

Sosyal Sigortalar Kanunu 11. madde incelendiği zaman iş kazasının tanımının yapıldığı görülür. Madde taranacak olursa, her kazanın iş kazası olarak

nitelenemeyeceği, bazı hal ve durumlarda meydana gelmesi ile iş kazası niteliğine kavuşacağı anlaşılmaktadır.

Buna göre iş kazası, “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütölen bir iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürölüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olay” olarak tanımlanabilecektir. (S.S.K m.11)

Bu durumda taşımalar esnasında meydana gelebilecek bir kazanın iş kazası olarak değeriendirilip değeriendirilmeyeceği hususu akla gelebilir. Pek tabiidir ki bu kanun kapsamı içerisinde çalışan bir sigortalının, kuruma bildirilsin veya bildirilmesin karşılaşıacağı bir kaza, iş kazası sayılacaktır. Zira kaza anında sigortalı işyerinde bulunmaktadır. (Araçlar ve sair eklentiler işyerinden sayılır.) Bu noktada araç dışında iken meydana gelebilecek bir kazanın iş kazası olup olmayacağı sorusu sorulabilir. Mesela araç şoförü aracını park ettikten sonra aracını dinlenmek için terketse, bu esnada bir kaza ile karşılaşırsa ayağı kayıp düşse veya başka bir araç çarpsa veyahut da uğradığı tesiste yediği yemekten zehirlense bu durumda iş kazası söz konusu olacak mıdır? Bizce tüm bu saydıklarımız iş kazası olarak nitelenebilecektir. Çünkü, 11. maddenin c bendine göre “sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” meydana gelen kazalar da iş kazası olarak nitelenmekte, saydığımız kazalar da bu halde meydana geldiği için iş kazası olduğu netleşmektedir.

Ancak bazı durumlarda meydana gelen kaza, iş kazası olarak değerlendirilmeyebilir. Örneğin, işçinin işini bitirdikten sonra kaza yapması halinde böyle bir şey sözkonusu olabilir. Görev sona erdikten sonra işverenin aracını teslim etmeden, aynı araç ile asıl iş ile ilgisi olmayan herhangi bir yere giden işçinin uğrayacağı kaza her halde iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir. Ancak bir istisna söz konusu olabilir; işçi kazaya aracın içinde mi yoksa dışında mı uğramıştır? Eğer aracın dışında bir kaza yapmış ise bunun iş kazası olarak değerlendirilmesi pek mümkün değildir. Örneğin işini bitirdikten sonra işverenin aracını ile gezintiye çıkan, uğradığı gazonunda saldırıya uğrayan işçinin başına gelen bu olay iş kazası olarak değer kazanmayacaktır. Ancak olay, aracın içinde gerçekleşirse yani aracın içinde bir saldırıya maruz kalırsa işverenin insiyatifi veya olay yargısına intikal ederse takdir hakkını işçi lehine kullanan bir hakim kararına göre iş kazası olarak nitelenebilecektir. Fakat işveren tarafından görevlendirilmediği ve asıl işini yapmadığı bir zamanda meydana gelen kaza, iş kazası olarak nitelendirilmemelidir kanaatindeyiz..

## **2. Kara Taşıma İşlerinde İş Kazalarının Nedenleri**

İş kazası kavramı bize çok geniş bir perspektiften bakmayı gerektirir. İş ortamının rahatlığı, uyumlu çevre, dinlenme ortamı gibi düzenleyiciler, iş kazalarının sayısal olarak azalmasında çok etkili faktörlerdir. Bu faktörler karşılandığı oranda işçinin beden ve ruh sağlığı güvence altına alınmış olacaktır. Günümüzde işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması açısından geline yetersiz nokta, ülkemizin sorunlarından birisidir. ILO verilerine göre dünyada her saniyede en az üç kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmektedir. Demek ki iş kazası denilince akla gelen bir şey de sakatlık veya ölümdür. Ülkemiz, iş kazaları neticesinde ölüm olaylarının fazlalığı bakımından ön sıralarda yer almaktadır.

1993 yılında ülkemizde meydana gelen 109.563 iş kazası ve 1075 meslek hastalığı sonunda, 3943 daimi işgöremezlik, 1516 ölüm vak'ası ile karşılaşılmıştır.<sup>24</sup> Dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile iş kazalarının önlenmesi hususunda tam bir başarı sağlanamamıştır. İş kazalarının % 2'sinin önüne geçilemeyen nedenlerden, % 20'sinin emniyetsiz iş ortamından, % 78'inin de kişilerin emniyetsiz hareketlerinden ve çevre şartlarından ileri geldiği bilindiğine göre kazaların % 98'i insan unsurundan kaynaklanmakta, insan unsurundan kaynaklanan iş kazalarının temelinde de eğitimsizlik yatmaktadır.<sup>25</sup>

Endüstriyel ve teknolojik alanda sağlanan hızlı gelişmeler, insanlara daha çağdaş ve rahat çalışma ortamı sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan çalışanlar bunun karşılığında çeşitli kimyasal, fiziksel ve ruhsal risklerle karşı karşıya kalmakta, iş kazalarının sayısı da artmaktadır. İş kazalarına yol açan nedenleri sınıflandırma yoluna gidersek, şöylebir sınıflandırma yapabiliriz:

- a) İnsan ile ilgili faktörler
- b) İşyeri ile ilgili faktörler<sup>26</sup>

İnsan ile ilgili faktörleri sıralarsak:

- i) Bilgisizlik, işin doğru yapılmaması, işçinin yaptığı işi, kullandığı makinayı, iş ile ilgili ortaya çıkabilecek tehlikeleri gerektiği ölçüde bilmemesi.<sup>27</sup> Örneğin, şoförün, kullandığı araç ile ilgili bilgilere sahip olamaması.

<sup>24</sup> SOSYAL SİGORTALAR KURUMU, *İstatistik...*, s.65

<sup>25</sup> Kubilay ATASAYAR, "Önce İşçimiz ve İş Güvenliği", İŞVEREN, C.XXV, S.7, (Nisan 1987), s.2.

<sup>26</sup> Nüvit GEREK, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri, Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler", ANADOLU ÜN. İ.İ.B.F DER., C.VII, S.1, (Haziran 1989), Eskişehir, 1989, s.430.

<sup>27</sup> GEREK, "İşçi...", s.432.

ii) Dikkatsizlik ve ihmal. Özellikle araç kullanırken bir anlık dikkatsizlik büyük zararlara yol açar. Yolda bulunan bir çukuru gözden kaçırmak bile bu ağır sonucun ortaya çıkmasına yetebilir.

iii) Emniyetsiz ve bozuk araçlarla çalışmak. Bugün yollarımızda bakımsız birçok araç mevcuttur. Motoru bakımsız, farları arızalı, fren tertibat bozuk bir aracı kullanmak iş kazalarına açık davetiye çıkarmak demektir.

iv) Güvenli olmayan bir hızda çalışmak. Bu faktör, kara taşımacılığı sektöründeki iş kazalarının en büyük sebebidir, diyebiliriz.

v) İş kazası ihtimalinin önemsenmemesi

vi) Düzensiz çalışma biçiminin mevcut olması. Emniyetsiz yükleme, tertipsizlik gibi nedenlerle araç kullanımı zorlaşmakta, iş kazası riski artmaktadır.

vii) Psikolojik sorunlar da iş kazalarına yol açan bir başka insan kaynaklı etkidir. İşçinin moral bozukluğu, dalgınlığa yol açacağından iş kazası riski de artmaktadır. İş kazasına uğranılması sırasında makinaların veya aletlerin bozukluğu kolayca tespit edilebildiği halde işçinin kaza sırasında içinde bulunduğu durum kolayca tespit edilememektedir.<sup>28</sup>

İş kazalarına yol açan ikinci faktör grubu da işyeri kaynaklı nedenlerdir:

i) İşyerlerinin, araç ve gereçlerinin yanlış planlanması. Yani ergonomik olmayan iş ortamı. İş kazalarının, insan sağlığını bozması ve önemli işgücü kayıplarına yol açması sebebiyle, ergonomik yaklaşımı, insancıl iş düzenine

---

<sup>28</sup> Adnan GÜLERMAN, "Çalışma Psikolojisi Yönünden İş Kazaları", İŞVEREN, C.XXV, S.7, (Nisan 1987), s.7.



aykırı olan iş kazalarını önlemede etkili bir araç olarak kabul edebiliriz.<sup>29</sup> Örneğin eski dizaynı araçlarda en çok rahatsız edici ergonomik sorunlar, koltuğun rahatsızlık verici olması, kolay okunamayan gösterge paneli, olarak sıralanabilir.

ii) Yapılan işe uygun malzeme temin edilmemesi, işyerinden kaynaklanan bir sorun olarak kabul edilebilir. Kalorifer tertibatının verimli olmaması, frenlerin araçların gücüne göre ayarlanmaması vs.

iii) Aşırı gürültü ve ısı dengesizliği Bazı araçlarda motor gürültüsünün fazlalığı kabin içinde rahatsızlık vermekte, bu da şoförün performansını olumsuz etkilemektedir.

iv) Aşırı titreşim de iş kazalarına yol açabilmektedir. Özellikle eski araçlardaki yetersizlikler, yoldaki en küçük bozukluğu direkt kullanana yansıtmakta, böylece titreşim ve sarsıntı, şoförü olumsuz etkilemektedir.

İş kazaları nedeniyle işçinin geçici ya da sürekli iş göremez duruma düşmesi, üretim sonunda kazandığı gelirden mahrum kalması sonucunu getirecektir. Kazaların ölümle sonuçlanması ise işçinin ailesinin karşılaşabileceği en büyük tehlikedir.<sup>30</sup>

Sonuçta ülkemiz kara taşımacılığı sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu olumsuz iş şartlarında çalışmaktadır diyebiliriz. Buna rağmen çalışanların tüm olumsuzluklara boyun eğmeleri, işlerini kaybedecekleri korkusu ile sessiz kalmaları pek yadırganmamalıdır. Endüstri ilişkileri sistemimiz henüz yerleşik bir yapıya kavuşmamıştır. Özellikle de bu işkolunda çalışma ilişkilerinin standart olmayan yapısı yüzünden kanunsuzluk had safhadadır.

<sup>29</sup> Hüsamettin ÖRNEK, “İş Kazaları Sorunu ve Ergonomi”, BASİSEN DER., (Mayıs 1993), s.43.

<sup>30</sup> Füsün Altan TEKİN, “İş Güvenliği ve Önemi”, ANADOLU ÜN. İ.İ.B.F DER., C.IX, S.1-2, Eskişehir, 1991, s.334.

## Ü ç ü n c ü B ö l ü m

### İŞ VE SOSYAL SİGORTA MEVZUATI AÇISINDAN TAŞIMACILIK SİSTEMİNİN YENİDEN YAPILANMASINA YÖNELİK ÖNERİLER

Şimdiye kadar yaptığımız değerlendirmeler neticemizde ülkemizde gerçekleştirilen kara taşımalarını uluslararası kara taşımaları ve yurtiçi kara taşımaları olmak üzere iki kategoriye ayırabiliriz. Sistem ve işleyiş bakımından farklı özellikler taşıyan bu kategorilerin sorunları farklı olduğu için sorunların çözümü de farklı olacaktır. Bunları ayrı ayrı inceleyelim.

#### &.1. HUKUKİ DÜZENLEMELERİN UYGULANMASINI SAĞLAYACAK YAPISAL DEĞİŞİKLİKLER

##### I. DEVLET POLİTİKALARININ GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

Daha öncede ifade ettiğimiz gibi uluslararası taşımalar, farklı terimlerin kullanıldığı, yurtiçi taşımalardan farklı olarak başka kuralların geçerli olduğu bir platformda yapılan taşımalardır. Vize, pasaport, geçiş belgesi, TIR karnesi vs. gibi bir çok terim, uluslararası taşımalara özgüdür. Bu nedendir ki, sistemde ticari ilişkiler çerçevesinde çalışan işletmeler bulunduğu gibi, daha geniş anlamda,

ülkelerin dış ticaret politikaları çerçevesinde devlet birimleri de yer almaktadır. Yani bir bakıma devlet politikaları dahilinde girişimciler, ticari ilişkiler kurmakta, bu ilişkiler neticesinde sektör olarak kara taşımacılarına da görev düşmektedir.

O halde uluslararası kara taşımalarının kaderi, devletlerin ticari politikalarına bağlıdır. Gerek ithalat-ihracat amaçlı taşımalarda, gerekse de transit taşımalarda izlenen politikalar, bu sektörü yakından ilgilendirmekte, bu sektöre verilen önem nispetinde devletler, uluslararası arenada pazarlık güçlerini artırıp eksiltebilmektedirler.

Bu amaçla A. T. ülkeleri biraraya gelerek taşımacılık politikalarını gözden geçirmişler, kara taşımacılığı sektörüne önem vererek, uluslararası ticaret hacmini artırmayı hedeflemişlerdir. Örneğin topluluğa bağlı ülkelerin hudut kapılarında tekrar tekrar kontrol yapılması uygulamasını kaldırarak bürokrasiyi en aza indirmişler ve taşımalara hız kazandırmışlardır. Bununla beraber üye ülkelerin hudut kapılarının birbiri ile bağlantısı sağlanarak, güçlü ve hızlı iletişim kurulmuştur. Sistem, tüm ülkelerde standart hale getirilerek, mevzuat farklılıklarından doğan sıkıntılar giderilmek istenmiştir

İşte ülkemizin de, gerek Avrupa'ya yönelik taşımalarda, gerekse Ortadoğu ve Asya'ya yönelik taşımacılık politikalarında, ticaret hacmini arttırıcı, kara taşımacılığı sektörünü geliştirici düzenlemeler yapması, çağa ayak uyduracak yenilikler getirmesi zaruri hale gelmiştir.

Ülkemiz, sorunların çözümü, sistemin gelişmesi için şu yolları izleyerek politikalarını belirlemelidir:

i) Rekabet koşullarını eşitlemek için özellikle A.T. ülkeleri ile ortak görüşmeler yapmalı, A.T. ülkelerinin birlikte oluşturduğu düzenlemelere katılabilmek için çaba göstermelidir.

ii) Kotaların, uluslararası kara taşımacılığımızın gelişmesini engelleyen bir faktör olmasını engellemek için bu konuda uluslararası girişimler sıklaştırılmalıdır.<sup>1</sup>

iii) Vize sorununu çözmek için yeni politik amaçlar saptanmalı, bu doğrultuda girişimlerde bulunulmalıdır.

iv) Kara taşımalarında süre yönünden avantaj sağlayan ve uluslararası platformda güçlenme sonucunu doğuracak yardımcı taşıma biçimlerine ( RO-RO gibi ) önem verilmelidir.

v) Avrupa ülkeleri kendi nakliyecilerini korumak için yurtdışında yapılan tüm masrafları sübvansede ederek taşımacılığı teşvik etmektedir. Ülkemizde ise tam tersine nakliyeciye daha fazla vergi, harç, resim ve benzeri masraflar çıkarılmaktadır. Bu sorunun çözümü için diğer ülkelerin yaptığı gibi taşımacılığı teşvik edecek politikalar izlenmelidir.<sup>2</sup>

vi) A.T. ülkelerinin tümü ile olmasa bile ideal ülkeler arasında iç sınırlar olmaksızın yeni gümrük belgeleri oluşturmak gerekmektedir.<sup>3</sup> En cazip olan Romanya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Gürcistan, Azerbaycan gibi ülkeler arasında serbest bölge oluşturmak, taşımacıların en azından bu bölge içerisinde

---

<sup>1</sup> ERDOĞAN, "Uluslararası...", s.238.

<sup>2</sup> Saffet ULUSOY, "Taşımacılık Sorunları", UND'NİN SESİ, S.62, (Haziran 1990), İstanbul, 1990, s.13.

<sup>3</sup> UND, "Taşımacılık...", s.10.

rahat çalışmasını sağlamak, bunun yanısıra ticaret hacmini de arttırmak ülkemizin izleyeceği bir politika olabilecektir.

vii) Taşımacılık ile ilgili yasal düzenlemeleri daha önce kendi aralarında yapmış olan batı ülkeleri ile uyumu sağlayacak düzenlemeler, bir an önce yapılmalıdır. Bu amaçla, transit taşımalara katılan tüm ülkelerin temsil edildiği uluslararası bir toplantı düzenlenmelidir. Bu toplantı, ilgili kurum ve kuruluşların kordinatörlüğünde ülkemizde gerçekleştirilmelidir. Bazı ülkelerle darboğaz olarak ortaya çıkan ve ikili görüşmelerle, protokollerle çözümüne çalışılan geçiş belgelerinin ihtiyaç duyulan seviyeye çıkarılması için kesin çözüm verici girişimlerde bulunulmalıdır.<sup>4</sup>

viii) Yurtiçi ve transit taşımaları düzenleyerek kontrol edecek olan taşımacılık kanununun çıkarılması, en başta izlenecek devlet politikası olmalıdır.

## II. ULUSLARARASI VE YURTIÇİ TAŞIMALARINDA YENİ SİSTEM ANLAYIŞI

### **Uluslararası Taşımalarda Yeni Sistem Anlayışı:**

Uluslararası karayolu taşımalarında ortaya çıkan tıkanıklıkları, sorunları çözmek için taşımacılık sistemine yönelik çözümler üretilmeli ve uygulanmalıdır.

Ülkemizdeki bürokratik engeller, şoförlerimizin problemleri, alternatif transit güzergahlarının gittikçe önem kazanması, uluslararası karayolu taşımacılığımızın sürekli gündeminde olan sorunlardır. Bazıları kronikleşmiş olan

---

<sup>4</sup> DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI, *Karayolu Ulaştırması, 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, DPT Ya. No:2306, Ö.İ.K. Ankara, 1993, s.159.

bu sorunların giderilmesi için sisteme yönelik köklü organizasyonel çözümler gereklidir. Bunlar;

i) Uluslararası karayolu taşımacılığında konteyner taşımacılığı sıklıkla başvurulan bir yöntemdir. Bu yöntemin daha fazla kullanılmasının sağlanması ile birlikte yük kayıplarının önüne geçilebilecek, taşımalar daha güvenli, daha hızlı gerçekleştirilebilecektir. Bu nedendir ki konteyner taşımacılığında kapasiteyi artırıcı çözümler aranmalı, sistem bu taşıma modeline adapte edilmelidir.

ii) Bütün iktisadi olaylarda olduğu gibi zincirleme transit taşımacılığında da sermaye yatırımları, gerekli olmakla beraber yeterli sayılmaz. Modern taşımacılık yöntemleri yanında taşıma birimleri arasında organizasyon ve işbirliği sağlayacak olan personel de önemlidir. Bu personel iyi yetiştirilmiş olmalıdır.<sup>5</sup>

iii) Taşımacı firmalar bir birlik oluşturmalı, yıkıcı rekabete girmemelidirler.

iv) Taşımacı firmalar, aralarındaki iletişimi arttırmalı, güçlü bir ağ kurarak, taşıma araçlarını çok iyi takip etmelidirler. Böylece kaçakçılık azaltılabilecektir.

v) Uluslararası Nakliyeciler Derneği, taşrada bağlantı birimleri açmalı, sorunlar daha yakından takip edilmelidir. Böylelikle uzak yerleşim birimlerinde karşılaşılabilecek sorunların çözümünde UND'nin etkinliği artmış olacak güçlü bir organizasyon kurulacaktır.

A.T. ülkelerinde karayolu taşımacılığı sistemine baktığımız zaman genel bir standartlaşma eğilimi görmekteyiz. her ne olursa olsun üye devletler devamlı

---

<sup>5</sup> Rahmi ÖZKARA, “Ulaşım, Yönetim ve Güvenlik Açısından Türkiye’de Karayolu Taşımacılığının Sorunları”, Doktora Tezi, Erzurum, 1986, s.111.

bir işbirliği arzusunda oldukları için plan ve program için biraraya gelebilmekte bir hedef belirleyebilmektedirler.

Avrupa Topluluğu Komisyonuna bağlı birimler bir altyapı projesinin Avrupa çıkarları açısından değerlendirilmesi için kriterler koymuşlardır. Bu kriterler 1984 ve 1985 yıllarına temdit edilen 1983 yıllık planda yer almıştır.

Bu deneyimden hareketle öncelikli hedefler, bir Avrupa şebekesinin yaratılması için saptanmış olup, aynı şekilde bir finansman aygıtının tesisini de teklif eden orta vadeli bir altyapı programının tanımı yapılmıştır.

Bu orta vadeli programın hedefleri çok önemli olup, şöyle sayılabilir:

i) Kara ve deniz koridorlarında trafiğin ıslahı

ii) Kombine ulaştırmayı teşvik eden altyapılara özel bir dikkat sarfedilerek üçüncü ülkelerden geçen transit trafik maliyetlerinin azaltılması,

iii) Çevre bölgelerin Topluluk şebekesi ile bütünleştirilmesi,

iv) Özellikle hızlı trenler aracılığı ile Topluluk bölgeleri arasındaki ulaştırma hatlarının ıslahı.

Sonuç olarak bugün, Avrupa Topluluğu'nun kendi üstüne oturttuğu hareketliliğin ve serbest dolaşımın somut koşulları olarak, altyapının düzenlenmesi gereklidir.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> M.V. MACHITELLA, "Avrupa Ekonomik Birleşmesinin Aracı Olarak Ulaştırmada Altyapı Topluluk Politikası", AVRUPA TEK PAZARININ DİNAMİK UNSURU: ULAŞTIRMA SEKTÖRÜ, İktisadi Kalkınma Vakfı, Ya. No:55, İstanbul, 1988, s.51.

Türkiye'nin de bu düzenlemelere adapte olabilmesi için, Gümrük Birliği Anlaşması gibi sorunlara kalıcı çözümler getirmeyen oluşumlara değil, nihai olarak Avrupa Topluluğu'na asli üye olarak katılması gereği vardır.

Sadece ülkemizde değil dünyada sürekli gelişen karayolu taşımacılığı sektörü biraz önce incelediğimiz gibi A.T ülkeleri nezdinde dikkate alınmış ve altyapı tedbirleri düşünölmeye başlanmıştır.Aaynı hassasiyetin ölkemizde de gösterilmesi gerekmektedir. Şu aşamada A.T. ölkeleri ile bu tedbirler hususunda ortak hareket imkanı bulunmasa bile, en azından kendi çapımızda tedbirler almalı, kendi sistemimizi yeniliklere uygun hale getirmeliyiz.

#### *Sisteme Yönelik Öneriler:*

Konuya bu açıdan baktığımızda, Türkiye'de ne gibi altyapı tedbirleri alınabilir? sorusunun cevabını aramalıyız. Bu çözümler:

i) Uluslararası kara taşımacılığında akla ilk gelen altyapı yatırımları; karayolları ve limanlardır. Bu birimlere önem verilmeli, karayollarımız ve limanlarımız yüksek standartlara ulaştırılmalıdır. Özellikle transit geçişleri sağlayan güzergahlar yenilenmeli, otoyol haline getirilmelidir. Ankara-Adana güzergahının tamamı, Ankara-Gürbulak güzergahı, Trabzon-Erzurum güzergahı, ayrıca Samsun-Sarp güzergahı otoyol haline getirilmelidir.

ii) Uluslararası karayolu altyapı yatırımlarının yenilenmesi, bakımı, ayrıca yeni yatırımlara gidilmesi maliyet açısından çok ağır olabilir. Bu güzergahlara ihtiyacı olan ölkelerle biraraya gelinerek işbirliğine gidilmeli, maliyet, azaltılmaya çalışılmalıdır.



iii) Güzergahlar üzerindeki beslenme ve barınma sorunlarını giderici tedbirler alınmalı, temiz ve konforlu tesislerin kurulması teşvik edilmelidir.

iv) Uluslararası karayolu taşımacılığında karayolunun yanısıra demiryolu da kullanılmalıdır. Bu amaçla karayolu-demiryolu işbirliğinin yolları aranmalıdır.

#### *Şoförlere Yönelik Öneriler:*

Özellikle sınırötesi taşımalarda birçok problemle karşı karşıya kalan şoförlerin, bu problemlerin giderilmesi ile birlikte, verimlilik artacaktır.

Şoförleri olumsuz etkileyen sorunlar nasıl çözülebilecektir? Zira şoförlerin ekonomik, sosyal birçok açıdan sorunları vardır. Bu konuda çözüm önerilerimizi sıralayacak olursak:

i) Şoförlerin, özellikle ülke dışında eğitimsizliklerinden kaynaklanan problemlerle karşılaşmamaları için, belirli bir süre ile eğitim programlarına tabi tutulmaları gerekmektedir.

ii) Acaristan ve Gürcistan topraklarında yoğunlaşan gasp ve soygun gibi istenmeyen durumlar ile karşılaşan şoförlerin, bu sorunlarına devlet el atmalı, ilgili devletlerle görüşmeler yaparak bu konuda acil tedbirler almalıdır.

iii) Şoförlerin genellikle karşı karşıya kaldıkları bir sorun olan vize problemlerinin giderilmesi için, bu problemleri çıkaran ülkeler ile karşılıklı anlaşmalar yaparak şoförlerin statüsü kesin hatlarla belirlenmeli, vize zorunluluğu şoförler için kaldırılmalıdır.

iv) Şoförlerin en çok yakındıkları, gümrüklerde bekleme sorununun çözülmesi için konuya hassasiyet gösterilmeli, sorunlar yerinde tespit edilmeli, daha isabetli çözümlenmeler yapılmalıdır.

v) Şoför kesimi, sektör içinde en zor görevlerden birini üstlenen, buna rağmen ekonomik açıdan tatmin olamayan bir kesimdir. Şoförler, sosyal ve ekonomik açıdan güvenceye kavuşturulmalı bunun için öncelikle devletin ilgili birimleri, ardından sendikalar, bununla birlikte bizzat işverenler gerekli hassasiyeti göstermelidir.

vi) Şoförler de, kendilerine emanet edilen araçların değerini iyi bilmeli, işverenine olan özenle iş görme ve sadakat borcunu layığıyla yerine getirmelidir. Can ve mal güvenliğinin bulunmadığı güzergahlardan kaçınmalı, ucuz ve ihtiyaca cevap veremeyen tesis ve park alanlarında dinlenmeyerek, can ve mal güvenliklerini korumalıdır.

vii) Yıllardır şoförlerin büyük bir sorunu olan iletişim eksikliğini giderici tedbirler alınmalı, bir problem ile karşı karşıya kalan şoför, bulunduğu yeri bağlı bulunduğu işletmeye veya merkeze bildirebilmelidir.

Bu konuda 1996 yılının ortalarına doğru UND, gerekli girişimlerde bulunmaya başlamıştır. 1996 haziran sonu itibariyle 500 Türk TIR aracında EUTELRACS sisteminin kullanılacağını, bu haberleşme sistemi sayesinde kullanılan aracın nerede ve ne durumda olduğunu merkezden takip edebileceklerini, UND Başkanı Saffet Ulusoy, sistemi tanıtıcı toplantıda ifade etmiştir.

Bu sistem halen ABD’de 151 bin, Avrupa’da 50 bin araçta kullanılmaktadır. Türkiye’de sistemin araç başına maliyeti ise, 8.500 mark olarak hesaplanmaktadır.<sup>7</sup>

viii) Şoförler trafik kurallarına uymalı, kendileri ve araçları için güvenli hız sınırını aşmamalıdır.

ix) Terör olayları nedeniyle ulaşımı aksayan güzergahlarda gerekli tedbirler alınmalı, çok önemli bağlantıları sağlayan transit güzergahlar, hem Türk hem de yabancı sürücüler açısından güvenli hale getirilmelidir.

#### *Nakliye Şirketlerine İlişkin Öneriler:*

Hukuki eksiklik ve boşluklardan yararlanarak, kurumsal yapısını dahi esaslı temellere oturtmadan kurulan işletmeler, haksız rekabete girerek, hem gereksiz yere taşıma ücretlerini düşürmekte, hem de bu eylemi, daha haksız bir eylem ile; çalışanların ücretinden kısarak gerçekleştirilmektedirler.

i) Uluslararası taşımacılık yapan işletmeler, uluslararası arenada kendilerini dezavantajlı duruma koyan, kısa vadede karlı, uzun vadede yıkıcı olan, haksız rekabet ortamına girmemelidirler.

ii) İşletmeler, yasalarla konulan kuralları çiğnememeli, yasal boşluklardan yararlanarak, avantaj sağlamak yerine bu aksaklıkları gidermek için çaba göstermelidirler.

iii) İşletmeler, çalışanların problemleriyle ilgilenmeli, sosyal ve ekonomik sorunları yerinde inceleyerek, aktif tedbirleri almalıdırlar.

---

<sup>7</sup> Selahattin TERCAN, “Türk TIR’larına Uydu Güvenliği”, TÜRKİYE GAZETESİ, 17.16.1996, s.7.

iv) İşletmeler, teknolojik imkanları kullanabilme yetenekleri çerçevesinde araç filolarını gençleştirmeli, tüm Avrupa’da kullanılması zorunlu hale gelen katalitik konvektörlü (yeşil motorlu) araç sayılarını artırarak, ileriki yıllarda tamamen bu araçlardan kurulu bir filo hedeflemelidirler. Ayrıca sürücülere, daha rahat kullanımlı ve ergonomik araçlarda çalışma imkanı sağlanmalıdır.

v) İşletmeler, UND ile bağlantılarını koparmamalı, dilek, istek ve girişimlerini bu organizasyon vasıtasıyla yapmalıdırlar. “Birlikten kuvvet doğar” atasözü, özellikle bu sektörde çok geçerlidir.

vi) Taşımacılık, bilgi, uzmanlık ve organizasyon işidir. Taşımacılığımızın firma bazında ve genel anlamda gelişmesi için uluslararası ticaret ve taşımacılığı iyi bilen, dünya piyasalarındaki gelişmeleri iyi takip edebilen elemanlar yetiştirilmelidir.<sup>8</sup>

vii) İşletmeler, sadece ülkemizde değil, taşımalarını yoğun olarak gerçekleştirdikleri ülkelerde de irtibat bürosu açmalı, şoförlerini bu ülkelerde yalnız bırakmamalı, denetleyerek, mağdur etmemelidirler.

viii) Büyük işletmeler biraraya gelerek modern ve tüm ihtiyaçları karşılayıcı TIR parkları yapmalıdırlar. Taşımacılıktaki sorunların giderilmesi, başta büyük işletmelerin biraraya gelerek çözüm üretmeleri ile mümkündür.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> ÖZKARA, “Ulaşım...” s.11.

<sup>9</sup> ÖZKARA, “Ulaşım...” s.11

## **Yurtiçi Taşımalarda Yeni Sistem Anlayışı:**

Daha önceki bölümlerde yurtiçi taşımalarının, uluslararası taşımalara nazaran daha düzensiz gerçekleştirildiğini ifade etmiştik. Yurtiçi taşımalarda bu düzensizliğin nedenini, taşımacılık yapmak isteyenlerin belli şartlara uyma zorunluluğunun bulunmayışı olarak göstermiştik. Ancak ülkemizde eline bir kamyon ve otobüs geçirenin bireysel olarak taşımacılık yapmaya kalkıştığı bir gerçektir. İşte bu esneklik, yurtiçi taşımalarda ileriki aşamalarda da sorun çıkarmaktadır. İşveren sıfatı tescillenmediği için, bu kimselerin işçi çalıştırmaları esnasında statüsüzlükten dolayı problemler doğmaktadır. Taşıma biçiminin standart olmaması sonucu Türkiye'nin neresine gidilirse gidilsin ayrı kurallar, ayrı çalışma biçimi, ayrı ücretler ve tarifelere rastlanmaktadır.

Önceki bölümlerde de izah etmeye çalıştığımız sorunların giderilmesi için tüm yurtiçi taşımalarda benzer tedbirlerin alınması sözkonusudur. Bu tedbirlerin ilki, yurtiçi taşımacılık sisteminin silbaştan yapılandırılması olacaktır. İkinci grup tedbirler de sistemi ilgilendiren birimlerde yeni düzenlemelere gitmektir.

Bu hususta ilk önce taşımacılık politikalarında değişiklik, ardından sisteme yönelik somut tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Taşımacılık rejiminin eşit rekabet şartlarında düzenlenebilmesi için kara taşımaları tek alternatif olma konumundan çıkarılmalıdır. Devlet politikalarındaki en büyük değişiklik bu yönde yapılmalı, demiryollarına hassasiyet gösterilmelidir.

Bunun yanında mevcut durum da gözden geçirilmeli, sistemin aksaklıkları tesbit edilerek izlenecek politikalar buna göre belirlenmelidir. Tüm bu ifadelerimizin ışığında genel bir değerlendirme yapacak olursak;

i) Karayollarının yanısıra demiryollarına özel önem verilmelidir. Demiryolu ağının genişletilmesi için çalışmalara başlanmalı, yük ve yolcu taşımalarını demiryollarına kaydıracak olan hızlı tren seferleri konulmalı, bunlar önümüzdeki birkaç yılın hedefi olmalıdır.

ii) Karayolu taşımalarında karşılaşılan sıkıntılar etraflıca incelenmeli, çözüm getirecek tedbirlerin kararlı bir biçimde uygulanması hedeflenmelidir.

iii) Kara taşımacılığı sektörüne yönelik izlenen politikaların, günümüzde artan yolculuk ve başıboş düzen karşısında iflas ettiği ortadadır. Bu nedenledir ki hukuki düzenlemeler gözden geçirilmeli, ardından sistemi sıkı denetleyecek bir mekanizma oluşturulmalıdır.

iv) Şehiriçi yolcu ulaştırmalarında, ülkenin her yerinde aynı sistem geçerli olmalı, standardizasyona önem verilmelidir.

v) Karayolu taşımacılığına olan ilginin gittikçe artması sonucu ortaya çıkan düzensizlikler, bu sektörün ihtiyacını karşılayacak gerekli eğitim hizmetinin verilmesi ile bertaraf edilebilir. Kara taşımacılığı sektörü, artık iyi yetişmiş elemanların sektöre adapte olmaları ile birlikte kaliteli hizmet verebileceğinden, devletin eğitim politikaları bu yönde düzenlenmelidir.

Kısacası devletin, ulaştırma politikalarının yanısıra, eğitim politikalarında da, sistemin eksik yönlerini giderecek biçimde yeniden düzenleme yapması gerekmektedir.

Ülkemizin çoğu yerleşim biriminde verilen şehiriçi ulaştırma hizmetlerinde büyük benzerlikler vardır. O halde önerilen çözümler geneli kapsayacak, aşağı yukarı aynı nispette uygulanma imkanı bulacaktır.

Şehiriçi ulaştırmaları ticari taksi, minibüs ve otobüslerle yapılmakta, otobüs ulaştırmalarını yerel yönetimler gerçekleştirmekte, minibüs ulaştırmaları il trafik komisyonunun belirlediği servis hatlarında, yerel yönetimlerin tahsis ettiği sayı çerçevesinde ve denetimi altında, minibüs sahipleri tarafından gerçekleştirilmekte, son olarak ticari taksi ulaştırmaları ise serbest veya durağa bağlı taksi esnafınca gerçekleştirilmektedir. Bu şekil ve sınırlamalar ülkemizin çoğu yerleşim biriminde aşağı yukarı benzer özellikler göstermesine rağmen, taşıma şekilleri kendi aralarında benzerlik göstermektedir. Buna ilaveten şehiriçi yük taşımaları da söz konusu olmakta, bu taşımalar özel veya tüzel kişiler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Görüldüğü gibi şehiriçi taşımalarında, standart olmayan bir rejim söz konusudur. Özellikle de, çalışma ilişkilerinde kendini gösteren bu düzensizlik, resmi gibi görünse de aslında resmi olmayan ilişkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu yüzden şehiriçi taşımalarında standart bir çalışma biçimi oluşturarak, düzeni sağlamak, bir çok sorunun da halledilmesi sonucunu getirecektir.

#### *Ticari Taksi Taşımalarına İlişkin Öneriler:*

Ticari taksilerin şu andaki çalışma sistemlerine yönelik çözümler yapılabileceği gibi uyguladıkları sistemin dışında yeni sistem önerileri de mümkündür.

i) Şoförlerin en çok yakındıkları konulardan birisi, akaryakıt zamları karşısında fiyat tarifelerinin yetersiz kalmasıdır. Bu sorununun giderilmesi gerekmektedir. Fiyat tarifelerini akaryakıt zammına endekslemeleri sonucunda, muhtemelen çok yüksek olacak olan taşıma ücretleri, ticari taksilerin gelirlerini olumsuz etkileyecektir.

ii) Her yerleşim birimi için belirli bir kontenjanın olması, bu sayıdan fazla ticari taksiye çalışma izninin verilmemesi gereği vardır. Çoğu yerde bu kural uygulanmasına rağmen “korsan” çalışma önlenememekte, bu durum çalışma belgesi olan ticari taksiler aleyhine haksız rekabet koşulları doğurmaktadır.

iii) Taksi duraklarının ticari işletme yani tüzel kişi olarak tescil edilmesi gereğine inanıyoruz. Bu şekilde kazanç eşit olarak paylaşılabilir, aynı eşit paylaşma araç vergisi ve gelir vergisi gibi hususlarda da sözkonusu olacağından, standardizasyon sağlanmış olacaktır.

iv) Taksi duraklarına bağlı olarak çalışanlar ile serbest çalışanlar eşit şartlarda çalışmadığı için, aynı işte farklı sonuçlar alınmaktadır. Tüm taksilerin aynı şartlarda çalışması sağlanmalıdır.

v) Taksi şoförlerinin can ve mal güvenlikleri son birkaç yıldır iyiden iyiye tehlikeye girmektedir. Özellikle büyük şehirlerde yaşanan gasp ve soygun hatta taksicilerin öldürülmeleri gibi vak'alar, taksi şoförlerini tehdit edici bir unsurdur. Bu durumun giderilmesi için yardım istenecek durumlarda, bir merkez ile iletişim kurulmasını sağlayan sistemin araçların tümüne yerleştirilmesi, acil durumlarda şoförlerin güvenliklerini sağlayabilecektir. Hatta 1997 başlarında şoför mahalline kurşun geçirmez kabin yerleştirilmesi üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Bu uygulama şüphesiz, istenmeyen olayları önlemede etkili olacaktır.



vi) Taksi durakları verimli olabilecekleri noktalara konulmalı, hizmet istendiğinde en kısa sürede ulaşılmalı, kaliteli hizmet gibi unsurlar tüm ticari taksilerin amaçları haline getirilmeli, sistem kaliteye yönelik düzenlenmelidir.

vii) Araç sahibinin, arabasında şoför çalıştırmak istemesi durumunda girilen iş ilişkilerinin dayanağı bulunmalı, bu ilişkilerin kanun kapsamında değerlendirilmesi için işveren niteliği kazanabilmesi amacıyla hukuki altyapı oluşturulmalıdır.

#### *Ticari Taksi İşletmeleri İçin Yeni Sistem Anlayışı:*

i) Ticari taksi durakları, taksici esnafını biraraya getirmekte, taksi durağı bir işletme görünümünde olamamaktadır. Standart çalışma koşulları için tüm taksi şoförlerinin birleşerek tüzel kişilik oluşturmaları ve bu çalışma şeklini özel sektör teşebbüsü görünümü altında, reket koşullarına uyararak yerine getirmeleri gereği vardır. Bu durumda “şoför esnafı” terimi ortadan kalkacak ve “taksi işletmecisi” terimi yerleşecektir.

ii) Şoför, esnaf değildir. Şoför, bir nevi işçidir. O halde bu sınırların çizildiği bir ortam oluşturulmalıdır. Devlet, şu anda çalışan ticari taksilerin biraraya gelerek tüzel kişilik oluşturmalarını kısa vadede teşvik etmeli, uzun vadede sistemi bu temeller üstüne kurmalıdır.

iii) En az 100 veya 200 araçlık bir filo oluşturulduğu takdirde kurulabilecek bir işletme, Türk Ticaret Kanunumuzun öngördüğü şirket biçimlerinden birine uygun olmalı, araç sahipleri araçlarını tüzel kişiliğe devrederek, işletmenin asli ortağı konumuna geçmelidirler. Bu durumda bedeni

hizmet arzı suretiyle şirketin ortağı olabileceği gibi, araçta çalışma işi şoföre, bir diğer ifadeyle işçiye devredilebilecektir.

iv) Şu anda bu değişikliklerin yapılması mümkün görülmemesine rağmen, bu sisteme kademeli geçiş mümkündür. Çıkarılacak düzenlemelerle belirli bir süre içerisinde bu sisteme geçiş öngörülmesi, bundan sonra her taksi sahibi olanın sisteme katılarak, karlılığı düşürmesi engellenmelidir.

Kısacası böyle bir sistemde, taksi hizmeti bireysel olarak değil kurumsal olarak verilecek, serbest ekonomi sınırları içinde piyasanın kabul edeceği kadar taksi bulunacak, başıboş çalışma, diğer ifadeyle korsan taksicilik engellenebilecektir. Çalışma biçimi standart hale gelecek, işçi-işveren ilişkisi resmiyete dökülecektir.

#### *Şehiriçi Toplu Taşımlarına İlişkin Öneriler:*

Minibüs taşımaları da taksi taşımalarına benzemektedir. Burada farklı olarak, belirlenmiş bir servis hattı sözkonusudur. Minibüs şoförleri de esnaf pozisyonunda, bir durağa ve bir hatta bağlı olarak çalışmaktadırlar. Çözüm önerileri aşağı yukarı bir önceki başlıkta sunduğumuz önerilerle benzerlik göstermektedir.

i) Araç sahibi, aracında şoför çalıştırmak zorunda olursa, bu ilişkinin dayanağı olmalıdır. İşçi-işveren ilişkisi kurulacağından, yasal dayanağı olmayan bir ilişki, çalışan açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.

ii) Ortaya çıkan ve çıkması muhtemel sorunları önlemek için, minibüs taşımalarında da mevcut sistem yeniden kurulmalıdır. Araç sahipleri biraraya gelerek tüzel kişilik kazanmalıdırlar.

Bu durumda araçlar belli bir hatta kilitlenip kalmayacaktır, Karlılığı düşük hatlar ile verimli hatlarda yapılan çalışmalar bir sıra takip edeceği için araçlar kazançlarını eşitlemiş olacaklardır. Ayrıca çalışma ilişkileri standart hale gelecek, işçi-işveren ilişkisi kanuni dayanak bulacaktır.

iii) Burada da sisteme kademeli bir geçiş olabilecektir. Belli bir süre sonunda araç sayısı, ülke gereklerine göre en az 100 veya 150 olan, tüzel kişilik kazanmış veya aynı araç filosuna sahip adi şirket konumunda hizmet veren işletmeler, piyasada dengeli bir çalışma biçimi kurmuş olacaktır.

iv) İşçi-işveren ilişkilerinin netlik kazanması için, tek araç işletmesi görünümü yok edilmelidir. Böyle bir uygulamada biraz önce ifade ettiğimiz gibi kademeli geçiş ile mümkündür ve birkaç yıl alabilir .Bu geçiş sürecinde çalışanların mağdur olmaması için tedbirler alınmalı, işçi niteliğinde çalışanlar tespit edilerek, bu kişiler hakkında kanun hükümlerinin uygulanması sağlanmalıdır.

Sonuç olarak söyleyebileceğimiz; çalışanlar yönünden en güvenli çalışma şekli, kamu işvereni olarak belediyelerin personeli sıfatıyla sıfatıyla yapılan çalışmalar olmaktadır. Şu andaki sistemde, özel sektör işletmesi şeklinde bir hizmet verilmediği için çalışanların statüsü de belirsiz olmakta, dolayısıyla tek kişinin sahip olduğu araçta yapılan çalışma, kamu sektörüne oranla güvencesiz, hatta hukuksuz bir çalışma olmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin netleştirilebilmesi için, çalışanların soyo-ekonomik ve hukuki haklarının kaybolmasını engelleyen yeni sistem arayışları başlamalıdır. Şu anda, belediyelerin bu hizmeti tek kişilik araç işletmelerine devretmesi sorunu çözmeyecek, çalışanlar açısından hukuksuzluğa davetiye çıkaracaktır.

### *Şehiriçi Yük Taşımalarına İlişkin Öneriler:*

Şehiriçi yük taşımacılığının çok düzensiz bir yapısının olduğu, her türlü araç ile, sabit olmayan fiyat tarifeleri üzerinden taşıma yapıldığını biliyoruz. Bu düzensizliğin kaldırılması, taşımacılık faaliyetlerinin, belli sayıda ve taşımaların niteliğine göre farklı çeşitlerde araç filosuna sahip işletmeler tarafından gerçekleştirilmesi ile mümkündür. O halde şehiriçi yük taşımalarında, mevcut sistemin daha doğrusu systemsizliğin yerini düzenli faaliyetler almalı, kaliteli hizmet verilmeli, hem taşımacı, hem çalışan, hem de müşteri kazançlı çıkmalıdır. Bu konuda atılabilecek adımları sıralayalım:

i) Şehiriçinde taşıma rejimini bozan, haksız rekabete yol açan at arabacılığı yasaklanmalıdır. At arabası ancak köylerde kullanılabilen bir araçtır. İdeal bir taşımacılık sisteminde at arabalarının yeri yoktur.

ii) Yük nakliyesine uygun bir araç bulanın piyasada tek başına çalışması engellenmelidir. Bu şekildeki çalışmalar, piyasadaki düzensizliğin temel nedenlerinden biridir.

iii) Piyasada tek başına faaliyet gösteren araç sahiplerinin biraraya gelmesi sağlanmalı, ilk aşamada taşıyıcılar kooperatifleri oluşturulmalıdır.

vi) Taşıyıcı kooperatiflerinin kurulmasının ardından, piyasada tek başına gösterilmek istenen faaliyetler önlenmeli, taşımacılık yapabilmek için belli niteliklerde ve farklı çeşitlerde araç filosuna sahip olma şartı getirilmelidir.

### *Şehirlerarası Yük Taşımalarına Yönelik Öneriler:*

Şehirlerarası taşımalarda da sistem açısında problemler yaşanmaktadır. Ancak problemler, yolcu ve yük taşımalarına göre farklılıklar göstermektedir. Özellikle yük taşımalarında daha fazla problem yaşanması, bu taşımaları düzenleyen bir yönetmeliğin dahi bulunmamasından ileri gelmektedir. Buna karşılık şehirlerarası yolcu taşımalarını düzenleyen yönetmelik bulunsa bile, bu kez de yönetmeliğin eksikliğinden kaynaklanan nedenlerle, bu taşımalarda da sıkıntılar baş göstermektedir. Bu başlıkta ise, sorunlara yol açan sistemin revize edilmesi yönünde yapılabilecek düzenlemelerin neler olabileceğini incelemeye çalışacağız.

Şehirlerarası yük taşımalarının düzenli ve standart yapılabilmesi, birçok sorunu ortadan kaldıracaktır. Bu amaçla taşımaların standart hale nasıl getirilebileceği düşünülmelidir. Bugünkü mevcut sistemin, özellikle endüstri ilişkileri sistemimiz açısından sorunlarla dolu olduğu aşikârdır. Öncelikle mevcut durumda iyileştirmeler yapılmalı, nihai hedef, sistemi değiştirmek olmalıdır. Bunun için:

i) Öncelikle taşıma ücretlerinde standart sağlanmalı, mesafe x ton başına ücret alınmalı ve ülkenin her yerinde geçerli bir fiyat tarifesi olmalıdır.

ii) Araçlarda, araç sahibine bağımlı hizmet akdi ve bir ücret karşılığında yapılan çalışmalar tespit edilmeli, kanuni normlara uymaları sağlanmalıdır.

iii) Her il veya birkaç ili kapsayan bölgelere yönelik olmak üzere, taşımacıların bir kooperatif çatısı altında biraraya toplanmaları sağlanmalıdır.

iv) Bugüne kadar faaliyet gösteren ve bundan sonra kurulacak olan kooperatiflere önümüzdeki senelerde tüzel kişilik kazandırılması gereği vardır. Bu kooperatifler birkaç sene daha sadece iş dağıtımı, ihaleye girmek, taşıyıcıları organize etmek gibi görevleri yerine getirebilecekler, daha sonra kademeli olarak şirketleşme yoluna gideceklerdir.

v) Kademeli sistem değişikliğinin ardından, tek kişilik serbest çalışmalara kesinlikle müsaade edilmeyecek, taşıma işini, araç filosu oluşturabilen özel veya tüzel kişiler yerine getirebileceklerdir. Yani, örneğine uluslararası taşımalarda rastladığımız işletme biçimi, şehirlerarası taşımalarda da mevcut olmalı, taşımalar organize bir biçimde gerçekleştirilmelidir

vi) Yurtiçi kargo işletmelerinin teşvik edilmesi ile birlikte, sistem değişikliği hızlandırılmalıdır.

#### *Şehirlerarası Yolcu Taşımalarına İlişkin Öneriler:*

Ülkemizde şehirlerarası yolcu taşımalarında düzenli bir sistem varmış gibi görünse de, problemsiz bir sistemin varlığından sözedemeyiz. Zira ortaya ne gibi sorunların çıktığını daha önceki incelemelerimizden de biliyoruz. Yolcu taşımalarımızın % 95'ini üstlenen seyahat işletmeleri, sağlıklı bir yapı oluşturmadıkları için, özellikle çalışma ilişkilerinde problemlerin doğmasına neden olabilmektedirler. Diğer taşımalarda sistemin yeni baştan yapılandırılması görüşünü taşıyorduk, yolcu taşımalarında ise mevcut sistemin değiştirilmesini değil sadece düzenlenmesini savunuyoruz. Zira, şehirlerarası yolcu taşımalarına ilişkin bir yönetmelik zaten mevcuttur ve bu yönetmelik hükümlerine göre yetki belgesi olmadan çalışma yapmak mümkün değildir. Ancak yönetmeliğin eksiklikleri nedeniyle, bu alandaki taşımalarda da çalışma ilişkilerinde bozukluk ve standart olmayan uygulamalar söz konusu olmaktadır.

Bu nedenledir ki sisteme yönelik köklü değişiklikler yerine, gerçekleşmesi daha kolay birkaç değişiklikle sorunlar çözülebilecektir, inancındayız. Bu önerileri sıralarsak:

i) Karayoluyla Şehirlerarası Yolcu Taşımaları Hakkındaki Yönetmeliğin eksiklikleri giderilmeli, yetki belgesi verilme şartları yeniden düzenlenmelidir.

ii) Otobüs sahiplerinin araçlarını firmanın emrine verdikleri andan itibaren, araçta işçi çalıştırma hususundaki yetkilerini de işletmeye devretmeleri gereği vardır. Araç üzerindeki alım-satım dışındaki tüm tasarruflar, anlaşma süresince seyahat işletmesine ait olmalı, yetki ve sorumluluklar tek merkezde toplanmalıdır.

iii) Çalışanların kanundan doğan haklarının muhatabı, araç sahibi değil, seyahat işletmesi olmalıdır.

iv) Yolcu taşıma sözleşmelerinde belirtilen hususlara titizlikle uyulması sağlanmalı, firma içi denetim, firma yetkililerince yerine getirilmeli, işletmeler dış denetime tabi tutulabilmelidirler.

v) Ülkemiz koşullarında firma sayısı çok olduğu için verimsiz bir çalışma düzeni bulunmaktadır. Otobüslerin boş gitmelerini önleyecek tedbirler alınmalıdır. Bunun için ilk etapta seyahat işletmesinin merkez şubesinin bulunduğu yerleşim yerinin demografik yapısına göre, faaliyette bulunabilecek firma sayısı belirlenmelidir. İkinci etapta sayının aşılması durumunda firmaların birleşerek araçlarını daha verimli kullanmaları sağlanmalıdır. Son olarak da araç sayısı 150 veya 200 den az olmamak üzere kurulabilecek işletmelerin dışındakilere yetki belgesi verilmemesi, yani uzun vadede seyahat işletmesi

sayısının azaltılması yoluna gidilmelidir. Hedef, ÷lkemizdeki verimsiz taşımacılığı engellemektir. Seyahat işletmesi kurabilmek için ağır şartlar getirilirse, her otobüs sahibinin bu işe girerek kaliteyi düşürmesi de engellenecek, verimli ve kaliteli taşıma gerçekleştirilebilecektir.

vi) Seyahat işletmeleri ve seyahat acentalarına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmeli, bilet satış acentalarının tekeline ve estirdiği terör havasına son verilmelidir. Her işletmenin, bilet satışını kendi bünyesinde oluşturacağı birimlerde yapması, fiyat konusundaki farklı uygulamalara da son verecektir. Kısacası bilet satış acentalarına çeki düzen verilmeli, terminal girişinde yaşanan çığırtaan keşmekeşliği son bulmalıdır.

Gör÷ldüğü gibi mevcut sistemde ilk aşamada birkaç ufak operasyonun ardından sistemin sağlam temellere monte edilmesi gereği vardır. Düzenli, kaliteli bir taşımacılık sistemi için düzenli hizmet veren ilişkileri şeffaf ve denetlenebilen, çalışma-çalıştırma yetki ve sorumlulukları kesin çizgilerle belirlenmiş olan seyahat işletmelerine ihtiyaç vardır. Mevcut sistemin revize edilerek ideal sisteme entegrasyonu mutlak surette gerçekleştirilmelidir.

### III. EĞİTİM EKSİKLİĞİNİ GİDERECEK TEDBİRLER

Karayolu taşımaları genel olarak düşün÷ldüğünde, karşımıza çok kompleks bir sistem, kısacası bambaşka bir dünya çıkar. Bu kompleks yapının bir mozayici olmak için, çok iyi bilgi ve tecrübe sahibi olmak gereklidir. Şu andaki sisteme eleman yetiştirmek ve bunu sisteme adapte edebilmek için kısa ve uzun vadeli eğitim programlarına ihtiyaç vardır. Kısa vadeli programlar, şu anda sistemin bir parçası haline gelmiş şoförlere uygulanmalıdır. Anlatmak istediğimizi sıralarsak;



i) İlk önce sürücü kurslarına çeki düzen verilmeli, etkinlikleri ve sorumlulukları arttırılmalıdır.

ii) Sürücü kurslarında verilen ders sayısı ve süresi arttırılmalıdır. Her dersi vermeye yetkili, konusunun uzmanı olarak yüksek öğrenim mezunu ve pedagojik formasyona sahip öğretmenlerin istihdam edilmesi zorunlu hale getirilmelidir. Direksiyon dersinin saati uzatılmalı direksiyon sınavına ciddi ehemmiyet verilmelidir.

iii) Mevcut sistemde çalışan şoförlerin tümü kademeli olarak yeni baştan eğitim programlarından geçirilmelidir. Bu orta vadeli bir çözüm olarak düşünülebilir.

iv) Bununla birlikte kamu ve özel kuruluşların bünyelerinde görevli sürücülerin de eğitimlerine önem verilmeli, orta vadede geçerli olmak üzere eğitim programlarına tabi tutulmalıdırlar.

v) Uzun vadeli olarak ise, meslek liselerinde şoförlük bölümü açılmalı, buradan mezun olanların şoför ihtiyacı duyulan işletmelerde görevlendirilmeleri sağlanmalıdır. Şoförlüğü meslek edinecek olanların bu programı bitirmeleri sonucu, şoförlük yapabilmelerine imkân tanınması ile birlikte, uzun vadede ilkokul ve ortaokul mezunlarının yanısıra şoförlük bölümünde okumayan lise mezunları şoförlüğü meslek edinemeyeceklerdir.

vi) Özel aracını kullanacak olanların, yani şoförlüğü meslek edinmeyerek sadece kendi özel aracını kullanmak isteyenlerin en az lise mezunu olmaları şartı getirilmeli, böylece genel anlamda sürücülerin eğitim düzeyinin yüksek tutulması sağlanmalıdır. Ancak yine de özel aracını kullanmak için ehliyet alanların sıkı eğitime tabi tutulmaları ve ileride şoförlük mesleğini icra etmemelerini sağlamak

gereği vardır. Kısacası sistem ve kurallar sıkı şekilde denetlenmeli, sistemi bozan uygulamalara izin verilmemelidir.

vii) Karayolu taşımalarında, altyapı birimlerinde ve yönetim birimlerinde çalışmak üzere uzman personel yetiştirilmesi de uzun vadeli bir eğitim programı olarak düşünülmelidir. Bunun için üniversiteler devreye sokulmalı, ulaşım sektörünün ihtiyacı olan uzman personel yetiştirilmesi için gerekli çalışmalar hemen başlatılmalıdır. Bu konuda Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'ne bağlı olarak kurulan Ulaştırmacılık Yüksek Okulu, ilerisi için güzel bir başlangıçtır.

Tüm bu önlemlerin alınması ile birlikte, sürücü ve şoför kavramları netlik kazanacak. Her şoför sürücü olmasına karşın her sürücü şoför olamayacaktır. Zira şoförlük bir meslektir, işçi niteliğinde karayolu taşımalarında yapılan çalışmalara verilen isimdir. Şoförlüğün bir okulu olacak, karacahil insanların tesadüfen yollarımızda estirdiği terör son bulacaktır. Bunun yanısıra lise veya yüksekokul mezunu olsa bile, şoförlük yeteneği bulunmayan kimseler de kolaylıkla sürücü belgesi alamayacaklar, böylece uzun vadede karayollarımız işin ehli kişilerin hakimiyetine girecek, hizmet kalitesinin artmasına ters orantılı olarak başta trafik kazaları olmak üzere diğer olumsuzluklar azalacak hatta kısmen yok olacaktır.

## **&2. HUKUKİ DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÖNERİLER**

Kara taşımalarında ortaya çıkan sorunların giderilmesi için öngörülen tüm tedbirlerin yanısıra, sorun çıkaran mevzuat hükümlerinin sorun çözümleyici bir biçimde düzenlenmesi veya bir sorun karşısında eksik kalan mevzuata, yeni hükümler eklenmesi suretiyle hukuki tedbirler de alınabilecektir. Ayrıca bu hükümlerin uygulanmasını sağlamak için etkin denetim ve ceza sisteminin varlığı gerekmektedir.

## I. YÜRÜRLÜKTEKİ HUKUKİ DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ÖNERİLER

Karayolu taşımaları hakkındaki düzenlemeler birçok kanunda yer almış olduğu için mevzuat çok dağınıktır. Ana hususlar Türk Ticaret Kanunu ve Borçlar Kanununda yer almakta, daha sonra çıkarılan yönetmeliklerde, ana hususlar çerçevesinde detaya inilmektedir. Sorunlar bazen ikilem çıkaran hükümlerden, bazen de günümüz koşullarında kanun hükümlerinin yetersiz kalması veya soruna çözüm yerine çözümsüzlük getirmesi noktasından kaynaklanmaktadır.

### **1. Mevzuattaki Boşlukların Doldurulması, Eksiklerin Giderilmesi**

Eksiklikleri ve sorunları gidermek için yapılabilecek düzenlemeleri sıralayacak olursak;

i) Türk Ticaret Kanunu, taşıma işletmelerinin kuruluş ve işleyiş yapılarının şekli hususunda herhangi bir hüküm içermemektedir. Bu durum, çalışma ilişkilerinde standartsızlığa yol açmaktadır. Kanunda, karada taşıma faaliyetinde bulunabilmek için kurulacak olan tüzel kişiliğin yapısı veya işletme yapısının şekli hüküm altına alınmalı, tek kişinin bağımsız olarak taşıma faaliyetinde bulunabilmesi yasaklanmalıdır.

ii) Uluslararası taşımalarda taşıma sözleşmesinin kurulması ve şekil şartları yönetmelikte açıkça belirtilmelidir.

iii) Tek kişilik şoför esnafı terimi, yönetmelikte engelleyici hüküm olmadığı için uygulama imkânı bulmaktadır. Bu da çalışma düzeninin standardını bozmaktadır. Bu nedenle en az 200 araçlık bir filoya sahip olunması ve tüzel

kişilik oluşturulması halinde yetki belgesi verilmeli, işçi-işveren ilişkileri böylece düzene sokulmalıdır.

iv) Uluslararası taşıma yetki belgesi alabilmek için en az 200 araçlık filoya sahip olunması ve tüzel kişik kazanılması şartlarının getirilmesi gereği vardır. En az araç sayısı, sektör gereklerine göre de tespit edilebilir, ancak güçlü taşımacılık isteniyorsa 200 araçlık filo, en alt sınır olmalıdır.

v) Karayoluyla Uluslararası Yolcu ve Eşya Taşımaları Hakkındaki Yönetmelikte yetki belgesi alma şartları ağırlaştırılmalıdır. Zimmet, ihtilas, irtikap, sahtecilik, rüşvet, hırsızlık, hileli iflas gibi suçları işleyenlerin uluslararası taşımacılık yapamayacaklarını öngören düzenlemeler çıkarılmalıdır.

Taşımalarda yeni sistem anlayışının hakim olması ile birlikte bu kanunlarda değişiklik ihtiyacı iyice kendini hissettirecektir. Ancak sistem anlayışının değişmesi beklenmeden, eksiklikler giderilmeli, hiç olmazsa kısmen düzen sağlanmalıdır.

## **2. Mevzuatta İhtiyaçlara Göre Gerekli Değişikliklerin Yapılması**

i) Borçlar Kanunu 390. madde hükmü geçerliliğini kaybetmiştir. Taşıyıcı taşıma işini bizzat yerine getirmeyebilir. Bu durumda işi bizzat ifa, taşıyıcıdan beklenmemeli, buna paralel olarak, taşıyıcının işi bizzat ifa etmemesi durumunda, işini devrettiği kişi ile birlikte müteselsil sorumluluk şartlarının yeniden düzenlenmesi gereklidir.

ii) Çalışma ve çalıştırma düzeni yeniden belirlenmeli, araç sahibi ve işçi kavramları, uluslararası taşımalarda çok önemli unsurlar olduğundan, çalışma ilişkilerinin şekli hususu yönetmelikte açıkça düzenlenmelidir.

iii) T.T.K'nun 762. maddesindeki taşıyıcı tanımlaması, taşımayı yapanın niteliğini ve taşımanın gerçekleştiriliş biçimlerini belirsizlikte bırakmaktadır. Bu eksikliğin giderilmesi ve maddenin taşıyıcının tanımının daha net ve günümüz taşımacılık rejimine uygun, hatta daha önce de önerdiğimiz sistem değişikliğini gerçekleştirecek biçimde düzenlenmesi gereği vardır.

iv) Karayoluyla Şehirlerarası Yolcu Taşımaları Hakkındaki Yönetmelikte de düzenlemeler yapılmalı, yetki belgesi şartları yeniden gözden geçirilmelidir. i) bendinde belirttiğimiz suçları işleyenlere yetki belgesi verilmemelidir.

v) Şehirlerarası yolcu taşımalarında kurumsal yapı ve güçlü organizasyonu sağlayıcı tedbirler, yeni sistem arayışlarına temel teşkil etmek üzere ilk aşamada yönetmelikler dahilinde uygulanmalıdır.

vi) Mevcut yönetmeliğin uygulanamayan hükümleri de vardır. Örneğin çalışanların iş mevzuatı kapsamında olduğu belirtilmesine rağmen, çalışanlar iş güvencesiz ve sigortasız çalıştırılmak istenmekte ve çoğu yerde başarılı olunmaktadır. Yönetmeliğin uygulanamayan hükümlerinin tespiti ve günümüz koşullarına uygun yeni düzenlemelere gidilmesi zorunlu hale gelmiştir.

## II. YENİ HUKUKİ DÜZENLEMELERİN GEREKLİLİĞİ VE DENETİMİ

### 1. Temel Bir Taşımacılık Kanunu Çıkarılması Gereği

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi kara taşımalarını düzenleyen mevzuat çok dağınıktır. Bazı düzenlemeler eksik, bazıları da başka bir kanundaki düzenleme ile çelişkilidir. Tüm bunların yanı sıra mevcut sistemin bozuk olduğu görülmektedir. Sorunları giderici, yeni tedbirler alıcı yönetmeliklerle taşımaların

düzene girmeyeceği, sorunları kökten çözücü olamayacağı aşıkardır. O halde tüm taşımaları içeren, taşımacılık terimlerinin hepsini tanımlayan, birbiri ile olan ilişkilerini düzenleyen, çalışma biçimini, düzenini tüm taşıma şekilleri için ayrı ayrı belirleyen, tek kişi işletmesine izin vermeyen, geniş kapsamlı bir **taşımacılık kanunu** çıkarılmalıdır. Bu kanunda bulunması zaruri özellikleri ve gerekleri sıralarsak:

i) Çıkarılacak kanun, mevzuattaki dağınık düzenlemeleri biraraya getirmelidir.

ii) Taşıma işletmelerinin yapısı, çalışma ve çalıştırma ilişkileri standart hale getirilmelidir.

iii) Örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmalı, çalışma barışı sağlanmalı, mevzuat güncelleştirilmelidir.

iv) Hukuki sorumluluk halleri yeterince açık ve hakkaniyet sınırları dahilinde belirlenmeli, zararın bir tarafa yüklenmesi gibi olumsuzluklar yeni kanunla giderilmelidir.

v) Taşımacılık kanunu, konu ile ilgili tüm tanımları yeterince açıklayabilmelidir.

vi) Kanun, yeni sistem anlayışına göre düzenlenmiş ilgili diğer yasalarla da koordineli olmalıdır. Mevcut sistem anlayışı devam ettirilecek olursa, ne kadar kanun çıkarılırsa çıkarılsın, yeni taşımacılık kanunu köklü bir değişiklik getirmediği için, sorunlar sadece adres değiştirmiş olacaktır.

vii) Kanunun uygulanması denetlenmeli, denetimi yetkili olan birimlerin yetki ve sorumlulukları ayrı ayrı belirlenmelidir.

Sonuç olarak yeni sistem anlayışı ile çıkarılacak bir taşımacılık kanunu, hem mevzuatı toparlayacak, hem de sorunlara köklü çözüm getirecektir.

## **2.Denetim**

Şimdiye kadar sorunlar ve bu sorunların giderilmesi için yapılması gereken düzenlemeler hakkında bilgi verdik, önerilerde bulunduk. Sonuçta, taşımacılık sektöründe endüstri ilişkileri sisteminin uygulanması imkanını verecek olan yepyeni bir anlayış çerçevesinde düzenlenecek “taşımacılık kanunu” çıkarılması gerektiği sonucuna vardık.

Ancak bir gerçek var ki, onu da en sona bıraktık. Bu gerçek; “kanun çıkarma ile sorunun çözülmediği, kanunların uygulanabilirlikleri oranda sorunları çözdükleri gerçeği”dir. Bundan hareketle, mevcut sistemin dahi, tam olarak uygulanması durumunda sorunların bir kısmının çözülebileceğini söyleyebiliriz.

Şehirlerarası taşımaları gerçekleştiren işletmelerin gerçek anlamda denetlenmediğini biliyoruz. O halde bu işletmeler, mevcut kanunlar dahilinde denetlenmeli en azından eksikler giderilmelidir.

Ne yazık ki, yapılan taşıma işleri sadece Karayolları Trafik Kanunu. hükümleri çerçevesinde denetlenmekte, gözle görülen ve sonuç almaya yönelik bu tek denetleme, trafik zabıtasınca gerçekleştirilmektedir. Yine de bu kanun anlamındaki denetlemelerde eksiklikler bulunmaktadır.

Denetim faaliyetini iyileştirmek amacıyla başlatılan uygulamaların çoğu amacına ulaşamamıştır. Örneğin, polise para cezalarının peşin tahsil yetkisi verilmiş, elektronik takograf uygulamasına geçilmiş, ceza puanı uygulamasına başlanmıştır.<sup>10</sup> Bu uygulamalar başarılı olmuş ancak alkol muayenelerinin kaza yerinde yapılması yaygınlaştırılamamıştır. Ayrıca otobüslerin sivil görevlilerce denetimi öngörülmesi, sağlıklı sonuç alınamamıştır.

Bizce en büyük eksikliklerden birisi, trafik zabıtasından başka hiçbir birimin karayollarında yapılan faaliyetleri denetlemede etkili olamamasıdır. İş ve sigorta müfettişlerinin kara taşıma işkolundaki çalışmaları denetlemesi, eksiklikleri tespit ederek gerekli müdahaleleri yapması gerekmektedir. Bununla birlikte taşımaları düzenleyen yönetmelikler denetlenmediği için bu hükümler bile uygulamada askıda kalmaktadır.

Bu hususta acilen yapılması gereken, denetim birimlerinin etkin olarak çalışmasını sağlamaktır. Ardından cezaların caydırıcılığı gündeme gelebilir. Sistemsiz işçi çalıştıran işveren, karşısında komik cezalar bulunduğu için ceza ile fayda analizi yapmakta, sonuçta suçu işlemenin daha avantajlı olduğuna kanaat getirmektedir. Cezaların caydırıcı olması, sıkı denetim müessesesi ile birlikte yürürse sistem sağlıklı bir yapıya kavuşabilecektir.

### **3. Teşvik ve İkna İçin Sivil Örgütlerin Etkisi**

Öncelikle şoförlerin oluşturdukları birliklerin sorunlara gereken önemi göstermesi gerekmektedir. Şoförlerin örgütlenmelerinin önündeki engelleri kaldıracak hukuki düzenlemelerin çıkarılmasında bu birliklerin büyük etkisi olacaktır. Ancak ülkemizdeki tüm şoförlerin birleşmesinin imkânsızlığı ortadadır. Bu kadar büyük bir kitleyi aynı amaçlar etrafında toplamak çok güçtür. Bu

---

<sup>10</sup> Ali Atıf BİR, “Trafik Güvenliği ve İletişim Kampanyaları”, Eskişehir, 1994, s.5.



nedenle sektördeki çalışanlar örgütlenememektedirler. Nitelikli şoför sayısını ihtiyaca göre belirlemek zaruridir.

Sendikalar, endüstri ilişkileri sistemimizin en önemli parçalarıdır. Bir anlaşmazlık veya görüş alışverişi sırasında muhatap alınırlar. Karayolu taşımacılığı iş kolunda halen kurulu tek sendika olan TÜMTİS'e bu konuda önemli görevler düşmektedir.

İş mevzuatı dahilindeki tüm şoförler bu sendikaya üye olma imkânına sahip olsalar da ülkemizdeki şoför sayısı ile TÜMTİS'e üye olanların sayısı arasında büyük farklar vardır. Bu iş kolunda %10 hatta daha az olan sendikalaşma oranı, TÜMTİS'e hatta büyük konfederasyonlara en önemlisi işverenlerimize bir eksiği hatırlatmaktadır.

Örgütlenme hakkı isteyen çalışanlar, sendikalaşma hakkının olduğu bir sektörde bu hakkı kullanamayanları gördükçe %10 luk oranı demokrasinin bir teminatı olarak herhalde görmüyorlardır.

Demek ki, sadece TÜMTİS'e değil örgütlenmiş tüm kesimlere görev düşmektedir. Sendikacılık hareketi, kamu işyerlerinde yepılan ücret sendikacılığı ile özdeşleşmemelidir. Sadece kamu çalışanlarına yönelen, zorluğu nedeniyle özel sektör çalışanlarını görmezden gelen sendikalar, ücret sendikacılığından vazgeçmek zorundadırlar. Sendikacılığı, 1 Mayıs'ta kanlı miting düzenleyerek gerçekleştirdiğini sanan zihniyetler, %10'luk sendikalaşma oranına sahip bir iş kolunun tek sendikası olmaktan dolayı sıkıntı duymalıdır.

Örgütlenme sıkıntıları elbetteki olacaktır. Nitekim hiçbir işkolunda %100 'lük sendikalaşma oranı bulunmamaktadır. Ancak yüzde %10 bir oran, bu konuda

epey bir eksiklik olduğunu göstermektedir. TÜMTİS'e düşen görevler epey fazladır, bunları başlıklar halinde sıralarsak:

i) Karayolu taşımalarının standart çalışma düzenine kavuşturulması için, ilgili kuruluşlarla, yasama yürütme ve organları ile koordineli çalışma yapmalı, gerekli düzenlemelerin bir an önce yapılması sağlanmalıdır.

ii) İşçi niteliğinde çalışan şoförlerin bilgilendirilmesi için yaşanan sorunlar kamuoyuna açıklanmalı, yetkililerin dikkati çekilmelidir. Bu kampanyayı başta TÜMTİS ve şoför odaları yürütmelidir. Böylelikle şoförler, işçi-işveren ilişkisi ile çalışıyor olmaları halinde, elde edecekleri haklardan haberdar olacak ve hizmet akdi kurulurken bazı isteklerde diretebileceklerdir.

iii) Sistem değişikliğinin mecbur hale geldiğini TÜMTİS artık kavramalı, baskı grupları ve medya kullanılarak, mevcut sistemi baskı sistemi haline getirmek isteyen işverenlerin, belli şekil ve standartlara uymaları sağlanmalıdır.

iv) Uzun vadede karayolu taşımacılığı işkolunda sendikalaşma oranı en az % 90 olarak hedeflenmeli, bu hedefe ulaşmak için kanuni her yol denenmelidir.

Ulaştırma, İçişleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları bu konuda ilgili birimlerini derhal görevlendirmeli, konuya acil çözüm getirme çalışmalarına başlamalıdır. Kanunlara aykırı durumların tespiti ve engellenmesi yönündeki girişimler, konuya duyarlılığın ilk adımı olabilir. Bunun yanı sıra sistemin kendini koruyabilmesi için kanun-denetim-müeyyide üçlüsünün uyumu da sağlanmalıdır.

## SONUÇ

İşçi-işveren ilişkilerini düzenleyen “endüstri ilişkileri sistemi” kurallarının kara taşımacılığı sektöründe tam olarak uygulanamaması, bu sektörde, görünen ve en çok dile getirilen yapısal sorunların dışında, görünmeyen, daha doğrusu gözardı edilen iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili sorunları beraberinde getirmektedir. Hiç unutulmamalıdır ki hangi sektör olursa olsun, sorunlarının çözümü esnasında araştırılması gereken yegane konu, endüstri ilişkileri sistemi öğelerinin layıkıyla uygulanıp uygulanmadığı konusudur. Sistemin yapıtaşları olan çalışanların tüm sorunları giderilmedikçe girilen iş ilişkisinden verim almak imkansızdır.

Taşımacılık sistemimizdeki sorunları kolaylıkla çözüme kavuşturamamızın bir nedeni, taşımacılık rejimimizin çok düzensiz bir yapıya sahip olmasıdır. Öyle ki, ne yurtiçi, ne de yurtdışı taşımalarında benzer çalışma şekilleri mevcut değildir. Sistem standart olmadığı için taşıma şekilleri kendi içinde bile farklı özellikler göstermektedir.

Şehiriçi yük taşımalarında çalışma biçimi genellikle bireyseldir ve standart bir şekilden yoksundur. Şehirlerarası yük taşımalarında ise biçim standartlara biraz yakındır. Ancak bireysel çalışmanın yoğunluğu veya organize olamama gibi bir görüntü ortaya çıkar. Uluslararası taşımalarda ise ortaya farklı kavramlar

çıkacağı için taşımaların gerçekleştirilme biçimi diğerlerine nazaran daha standarttır. Yolcu taşımalarında ise yerleşik bir sistem mevcut değildir. Özellikle toplu taşımalarda farklı biçim ve araçlar sözkonusu olduğu için sistem ve iş ilişkileri belli bir düzene girmemektedir. Tüm bu uyumsuzluklar, kara taşımacılığı sektöründe sosyo-ekonomik ve hukuki bir takım sorunları ortaya çıkarır.

Ancak, bizim varmak istediğimiz asıl nokta, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması esnasında karşılaşılan problemlerin, çalışma hayatına yansıyan olumsuz etkileridir. Özellikle iş mevzuatı bağlamında ferdi ve toplu iş ilişkileri sisteminin uygulama alanı daralmakta, hukuki düzenlemelerden yararlanamama ve örgütlenememe gibi endüstri ilişkileri sistemine ters düşen uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Kara taşıma işleri iş mevzuatı dahilinde olduğuna göre, çalışanların % 90'ının örgütlenememesi, endüstri ilişkileri sisteminden ziyade kara taşımacılığı sisteminde ciddi dejenerasyon olduğunu göstermektedir.

Tüm bu sorunlar, kara taşımacılığı sektöründeki tüm işletmeler için elbette ki geçerli olmayabilir. Sorunların ortaya çıkışının ana nedeni, standart olmayan, suistimale açık yapıdır. Eleştiriler, bu sağlıksız yapı içerisinde kanuni boşlukları değerlendirerek işçiler aleyhine bir durum oluşturan işverenlerin, bu şekilde çalışmalarını engelleyecek bir düzenin bulunmamasına yöneliktir. Yapısal bozukluğun yanısıra, kamuoyunun ilgisizliği buna ilave olarak sendikaların duyarsızlığı sorunların hasıraltı edilmesine sebep olmakta, sonuçta kara taşımacılığı sektörü; şoför, işçi, esnaf, işleten kavramlarının içiçe geçtiği, düzensiz ilişkileri ve % 10'u bile geçmeyen sendikalaşma oranı ile çok önemli problemlerin varlığını haykırmaktadır.

Sorunların çözümü, ilk başta devlet politikalarının gözden geçirilmesi ile mümkündür. Sorunları giderici altyapı tedbirleri uygulamaya konulmalı, ayırım

yapılmaksızın tüm çalışma ilişkileri standart hale getirilmelidir. Bu düzenleme biçimine, “yeni sistem anlayışı” adını veriyor, çözümün özünü teşkil ettiğine inanıyoruz.

İkinci bir adım, eğitim hususunda atılmalıdır. Bunun yanısıra mevcut yasalarda eklenti ve değişiklikler ile birlikte geçiş aşaması tamamlanmalı nihai hedef olan taşımacılık kanununa ulaşılmalıdır.

Ancak, yasa çıkarma ile sorunların çözülmediği de bir gerçektir. Mevcut yasaların bile tam anlamıyla uygulanmadığı bilinen bir husustur. O halde, “yeni sistem anlayışı” mevcut olsa bile, ilk önce sistem kendi kendini koruyacak yapıda olmalı, bu da etkin denetim ve caydırıcı ceza mekanizmasının işleyiş gücü ile doğru orantılı düzenlenmelidir. Bu hususta sivil kuruluşlara özellikle sendikalara büyük görevler düşmektedir.

## KAYNAKÇA

- ATASAYAR Kubilay : **“Önce İşçimiz ve İş Güvenliği”**,  
İŞVEREN, C.XXV, S.7, İstanbul, 1987.
- BİR Ali Atif : **Trafik Güvenliği ve İletişim  
Kampanyaları**, Eskişehir, 1994.
- CİMİLLİ Ekrem : **“Uluslararası Karayolu Ulaşımı”**,  
E.İ.T.İ.A DER., C.XIII, S.1, Eskişehir,  
1977.
- ÇAKICI Latif : **Konteynerlerle Kombine Taşımacılık**,  
Ankara Ün. S.B.F Yayını, Ankara, 1978.
- ÇAKICI Latif : **“Yeni Ekonomik Politikalar Açısından  
Ulaştırmanın Sektörel Önceliği”**, YENİ  
EKONOMİK POLİTİKALAR KARŞISIN-  
DA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SO-  
RUNLARI, TEBİAT Seminer Tebliğleri,  
İstanbul, 1985.

- ÇİLLER Tansu : **“A.T’na Giriş Fazla Zorlandı”** (Söyleşi),  
UND’NİN SESİ, S.63, İstanbul, 1990.
- ERDOĞAN Engin : **“Uluslararası Karayolu Taşımacılığı ve  
Türkiye”**, ANADOLU ÜN., İ.İ.B.F DER.,  
C.VII, S.2, Eskişehir, 1989.
- ERGÜN İsmet : **Ege Bölgesinde Ulaştırma Sektörünün  
Sorunları**, İzmir, 1994
- ERGÜN İsmet : **Türkiye’nin Ekonomik Kalkınmasında  
Ulaştırma Sektörü**, Ankara, 1985.
- ERKUL İhsan : **Araştırma Raporlarında Şekil ve Tertip  
Meselesi**, İstanbul, 1989.
- ERKUL İhsan : **Türk İş Hukuku (2821 Sayılı Sendikalar  
Kanunu ve Uygulaması)**, C.II, B.2,  
Eskişehir, 1991.
- ERKUL İhsan : **Türk İş Hukuku (2822 Sayılı Toplu İş  
Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve  
Uygulaması)**, C.II, B.2, Eskişehir, 1991.
- GEREK Nüvit : **“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi,  
Karşılaşılan Sorunların Nedeni, Bu  
Konuda Alınması Gereken Önlemler”**,  
ANADOLU Ü., İ.İ.B.F. DER, C.VII, S.1,  
Eskişehir, 1989.

- GÜLERMAN Adnan : **“Çalışma Psikolojisi Yönünden İş Kazaları”**, İŞVEREN, C.XXV, S.7, İstanbul, 1987.
- GÜVEN Ercan : **İş Hukuku Dersleri**, Eskişehir, 1991.
- HEENE H. : **“Avrupa Ekonomik Birleşmesinin Aracı Olarak Pazar Organizasyonu”**, AVRUPA TEK PAZARININ DİNAMİK UNSURU: ULAŞTIRMA SEKTÖRÜ, İktisadi Kalkınma Vakfı Ya. No. 55, İstanbul, 1988.
- KAPLAN Emine Tuncay : **“Hizmet Akdinin Feshi, Hukuki Niteliği, Şekli, İçeriği ve Türleri”**, İŞVEREN, C.XXV, S.8, İstanbul, 1987.
- KOCAHANOĞLU O. Selim : **İş Mevzuatı İle İlgili Tüzükler ve Yönetmelikler**, İstanbul, 1991.
- KORAY Meryem : **Endüstri İlişkileri**, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:22, İzmir, 1992.
- MACHITELLA M.V. : **“Avrupa Ekonomik Birleşmesinin Aracı Olarak Pazar Ulaştırma Altyapı Topluluk Politikası”**, AVRUPA TEK PAZARININ DİNAMİK UNSURU: ULAŞTIRMA SEKTÖRÜ, İktisadi Kalkınma Vakfı Ya. No. 55, İstanbul, 1988.
- ÖRNEK Hüsamettin : **“İş Kazaları Sorunu ve Ergonomi”**, BASİSEN, (Mayıs 1993), İstanbul, 1993.



- ÖZERSOY Ayhan : **“Yeşilkart Sigortaları”**, TÜRKİYE GAZETESİ, 28.01.1996.
- ÖZKARA Rahmi : **“Ulaşım, Yönetim ve Güvenlik Açısından Türkiye’de Karayolu Taşımacılığının Sorunları”**, Doktora Tezi, Erzurum, 1986.
- PALA Hüseyin : **“Ulaştırma Sektöründe Sendikal Teşkilatlanma ve İnsangücü Sorunları”**, YENİ EKONOMİK POLİTİKALAR KARŞISINDA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SORUNLARI, TEBİAT Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985.
- SERTEL Orhan : **“Transit Taşımacılıkta Türk Firmalarının Sorunları ve Çözüm Yolları”**, MİLLETLERARASI KARAYOLU TAŞIMACILIĞI VE TÜRKİYE (Seminer Tebliğleri), İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını, İstanbul, 1976.
- ŞAHİN İbrahim Aydın : **“Sarp Kapısı Dert Kapısı”** (Özel Haber), TÜRKİYE GAZETESİ, 05.04.1996.
- TALİPOĞLU Tayfun : **“Bam Teli”**, ATV Televizyonu, 04.02.1996, (Akşam Kuşağı Belgesel Programı)
- TANRIVERDİ Hüseyin : **Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği**, Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayını, Ankara, 1992.

- TEKİN Füsün Altan : **“İş Güvenliği ve Önemi”**, ANADOLU ÜN. İ.İ.B.F. DER., C.IX, S.1-2, Eskişehir, 1991.
- TERCAN Selahattin : **“Türk TIR’larına Uydu Güvenliği”**, TÜRKİYE GAZETESİ, 17.06.1996.
- ULUSOY Saffet : **“Kara Taşımacılığının Sorunları”**, YENİ EKONOMİK POLİTİKALAR KARŞISINDA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SORUNLARI, TEBİAT Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985.
- ULUSOY Saffet : **“Taşımacılık Sorunları”**, UND’NİN SESİ, S.62, İstanbul, 1990.
- YAZICI Mehmet : **“Ulaştırma Sektöründe Sigortacılık Sorunları”**, YENİ EKONOMİK POLİTİKALAR KARŞISINDA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN SORUNLARI, TEBİAT Seminer Tebliğleri, İstanbul, 1985.
- ..... : **A.T ve Türkiye’de Ulaştırma Sektörü**, TÜSİAD, İstanbul, 1988.
- ..... : **Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi**, LIBRAIRIE LAROUSSE, Interpress Basım ve Yay. A.Ş, İstanbul, 1993

- ..... : **Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, Ankara, 1992.**
- ..... : **International Labour Conventions And Recommendations, INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, Volume I-II, (1919-1991), International Labour Office, Geneva, 1992.**
- ..... : **İstatistik Yıllığı-1993, SOSYAL SİGORTALAR KURUMU, Ankara, 1994.**
- ..... : **Karayolu Taşımacılığı İle İlgili Genel ve İstatistik Bilgiler, ULUSLARARASI ANADOLU VE TRAKYA OTOBÜŞÇÜLER DERNEĞİ, İstanbul, 1994.**
- ..... : **Karayolu Ulaştırması, 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI, Ya. No. 2306-Ö.İ.K.413, Ankara, 1992.**
- ..... : **“Sürücüler Anketi Ayrıntılı Dökümü”, UND, UND’NİN SESİ, S.66, İstanbul, 1990.**
- ..... : **“Taşımacılık Sorgulanıyor”, UND, UND’NİN SESİ, S.92, İstanbul, 1992.**