

## ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI VE MUHTEMEL GELİŞMELER

Doç. Dr. Faruk Andaç\*

### ABSTRACT

Today, in Turkey, labour conditions are about to enter a new stage. Also the solutions for collective labour dispute are being reorganized under the light of 1982 Constitution. Considering the past experiences; a new regulation which is fair, balanced and apt to country's conditions and to the social structure of employee-employer relations should be arranged. Because, as an excessive freedom together with irresponsibility would take the country complete disaster, an excessive pressure would not provide any benefit except a temporary peace. In a labour dispute, in which the subject is collective interest the excessive pressure of the Government on parties should be avoided. On the other hand in a labour dispute in which the subject is collective right, employee-employer representatives should participate in labour courts.

### GİRİŞ

Bugün ülkemizde çalışma hayatı yeni bir safhaya girmek üzere-dir. Bu yeni gelişmeler sendikaları yakından ilgilendirdiği gibi, bütün bir milletin ekonomik ve sosyal geleceğini de yakından ilgilendirmek-tedir. Zira geçmişte görülmüş tecrübeler bunu teyid eder niteliktedir. Konu oldukça önemlidir. Ülkemiz çalışma hayatına ait birçok dene-melerden geçmiştir. Bu denemelerden biri de toplu iş uyuşmazlığının çözüm yolları ile ilgilidir.

Bilindiği gibi, demokratik bir düzende işçilerin işverenlerle olan ekonomik ve sosyal ilişkilerini toplu olarak düzenlemelerine imkân veren toplu sözleşme sistemi, genellikle tarafların kendi aralarında anlaşmaları prensibine dayanır. Ancak, uygulamalar göstermiştir ki,

\* Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim üyesi.

anlaşma her zaman mümkün olmamaktadır (1). Halbuki çalışma barışını korumak ve böylece ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına elverişli bir ortamın hazırlanmasına hizmet etmek için (2) taraflar arasında anlaşmayı sağlamak gerekir.

Bugün ülkemizde yeni bir çalışma düzeni hazırlanırken toplu iş uyuşmazlığı konusu da gündemde bulunmaktadır. Yeni hazırlanan 1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yerini alacak kanun tasarısı, 1982 Anayasamızın ışığı altında toplu iş uyuşmazlığının çözüm yollarını da yeniden düzenlemektedir. İncelememiz işte bu yasa tasarısının getireceği yenilikleri ve geçen dönemdeki uygulamayla kıyaslamaları kapsamaktadır. Ancak, şunu eklemek gerekir ki, geçmişten edilen tecrübelerle âdil, dengeli, memleket şartlarına ve işçi-işveren ilişkilerinin sosyal bünyesine uygun çözüm yollarının bulunmasına gayret edilmelidir. Aşırı bir serbestlik sorumsuzlukla birleşince ülkeyi felaketlere sürükleyebileceği gibi, aşırı bir baskıya tâbi tutmak da geçici bir barışı sağlamaktan başka bir yararı olmaz (3).

## I — ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜMLENMESİNDE UYGULANMIŞ YOLLAR

### 1 — 1963'den önce :

Bilindiği gibi, ülkemizde işçi-işveren ilişkilerinin ilk önemli ve geniş kapsamlı düzenlenmesi 1936 tarihli ve 3008 Sayılı İş Kanunu ile olmuştur. 1967 yılına kadar yürürlükte kalmış olan bu kanun, o devrin karakterine uygun olarak işçi-işveren ilişkilerinde devletin etkin rolünü benimsemekteydi (4).

Nitekim, kanun tasarısını incelemek için Büyük Millet Meclisinde kurulan geçiş komisyon raporunda «işverenle işçi arasındaki âhengi umumî menfaate olduğu kadar millî ve bütün çalışmanın

(1) ZALM, S.; Çalışma Ekonomisi, I.Ü.I.F. Yayını No: 349, İst. 1975, s. 273.

(2) SURAL, N.; İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Türk-İş Yayınları No: 142, Ank. 1982, s. 155.

(3) OĞUZMAN, K.; İşçi-işveren İlişkilerinde Yeni Düzenlemeler, Tebliğ, 2. Türkiye İktisat Kongresi, III Sosyal Gelişme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri, 2-7 Kasım 1981 İzmir, DPT Yayını No: 1783, s. 273.

(4) OĞUZMAN, K.; a.g.e., s. 273.

âhengine uydurularak işverenle işçilerin karşılıklı münasebetlerini gözönünde bulundurmak ve işçilerin hayatını, haklarını korumak ve bunları yaparkende işverenlerin haklarını bozmamak ve memlekette başlamış olan endüstri hayatını millî bir varlık halinde görmek ve bu intizam ve âhengi bozabilecek herhangi bir ihtilafı Devletin kuracağı telif vasıtalarının hakemliği ile hal etmeyi iktisadi bünyemize en uygun bir yol görmekte» oldukları ifade edilmiştir (5). Bu düşüncenin sonucu olarak grev ve lokavt yasaklanmakta, iş uyuşmazlıklarının uzlaştırma ve mecburi tahkim yoluyla çözümlenmesi kabul edilmekteydi.

İş Hukukumuzda toplu iş uyuşmazlıklarının tarifini ilk defa 1936 tarihli ve 3008 sayılı Türk İş Kanununun 77 nci maddesinde bulmaktayız. Buna göre, toplulukla iş uyuşmazlığı, «mer'i iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı veya bunların tatbik tarz ve usülleri hakkında herhangi bir işyerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlıktır.» Burada söz konusu edilen «toplulukla iş uyuşmazlıkları» rejimindeki «topluluk» terimi, aslında sırf başıboş ve şekilsiz bir topluluk anlamına gelmekteydi (6). Zira Kanunun hazırlandığı tarihlerde sendika teşekkülleri henüz bulunmamaktaydı. Her ne kadar 1926 yılında Medeni Kanun, cemiyet kurmayı liberal esaslara bağlamış idiyse de, devrin otoriter devlet anlayışıyla 1938 yılında kabul edilen 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu ile cemiyetler devletin sıkı denetimi altına alındıkları gibi, sınıai esasma dayanan cemiyetlerin kurulmasının yasaklanmış olması, işçi ve işveren sendikalarının kurulmasını imkânsızlaştırmış oluyordu. Ancak İkinci Dünya Savaşı sonunda otoriter devlet düzeninden liberal devlet düzenine geçişten sonra 1946 yılında Cemiyetler Kanununda yapılan değişikliklerle cemiyet kurma serbest bırakıldı ve 1947 tarih ve 5018 Sayılı İşçi İşveren Sendikaları Kanunu ile grev ve lokavt yasağının geçerli olduğu bir sendikacılık faaliyeti başlamış oldu.

3008 Sayılı Kanuna göre toplu iş uyuşmazlıkları uzlaştırma ve mecburi tahkim müesseseleri ile çözümlenmekteydi. Kanunun beşinci faslına göre uzlaştırmada, ihtiyari uzlaştırma ve kesin uzlaştırma diye iki yol izlenmekteydi. Uzlaştırmının başarılı olamadığı durumlarda, uyuşmazlığın hakem kurullarına aktarılması yoluna gidil-

---

(5) OĞUZMAN, K.: a.g.e., s. 274.

(6) TUNA, O.: *Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri*, DPT Yayını No: DPT: 745-SPD: 181, Ank. 1969, s. 23.

lirdi. Kanun uyuşmazlıkları tek taraflı ve toplulukla iş uyuşmazlıkları diye ikiye ayırmıştı (Md. 77). Tek taraflı iş uyuşmazlıkları; tek taraflı, yani işçilerin kendi hak ve çıkarları için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlıklardır. Toplulukla iş uyuşmazlıkları ise, o işyerindeki toplam işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte birinin işverenle aralarında çıkan uyuşmazlıktır. Gerek tek taraflı ve gerekse toplulukla iş uyuşmazlığı, işçi mümessilleri vasıtasıyla işverenle yapılacak uzlaştırma kurullarında çözümlenirdi. Sonraları, ferdi iş uyuşmazlıklarının çabuk, ucuz ve kolay bir şekilde çözümlenmesini sağlamak amacıyla 1950 tarih ve 5521 sayılı kanunla halen faaliyette olan İş Mahkemeleri kuruldu (7).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ise, 1963 yılına kadar uzlaştırma ve mecburi tahkim kurullarında çözümlenmeye devam etmiştir. Ancak 1947 tarih ve 5018 Sayılı Sendikalar Kanunundan sonra işçi mümessillerinin yerini sendika teşekkülleri almaya başladı. Toplu iş uyuşmazlıkları önce işçi-işveren arasında müzakereler yoluyla giderilmeye çalışılırdı. Eğer yine anlaşma sağlanamamışsa İktisat Vekaletine bağlı İş Dairesi Teşkilatı kesin uzlaştırma için bir memur tayin ederdi. Bu görevli memur da tarafları uzlaştıramazsa, uyuşmazlık Valinin başkanlığındaki İl Hakem Kuruluna getirilirdi. İl Hakem Kurulunun kararına yapılacak itirazlar Ankara'da Danıştay İkinci Başkanlarından birinin başkanlığında kurulmuş Yüksek Hakem Kuruluna gelirdi. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararı kesindi.

Eğer uyuşmazlık bölgenin veya ülkenin genel ekonomik ve sosyal şartları ile önemli ölçüde ilgili ise, İktisat Bakanlığı konuyu ya doğrudan doğruya Yüksek Hakem Kuruluna, ya bölgede kurulacak Büyük Hakem Kuruluna, ya da Yüksek Hakem Kurulu içinde Fevkalade Hakem Kuruluna getirirdi. Ancak hiç işletilmemiş olan Büyük Hakem Kurulu ve Fevkalade Hakem Kurulu 1954 tarihinde kaldırılmıştır. Hakem Kurullarının hiçbirinde de taraf temsilcileri bulunmaktaydı.

Böyle bir uzlaştırma ve mecburi tahkim müesseseleri ile 1963 tarihine kadar çalışma hayatımızda toplu iş uyuşmazlıkları çözümlenmeye çalışılmıştır. Ancak bu müesseselerde işlerin tarafları tat-

---

(7) 5521 sayılı Kanunumuza göre, İş Mahkemeleri bir hakimin başkanlığı altında, bir işçi temsilcisi ile bir işveren temsilcisinden teşekkül ederdi. Fakat sonra Anayasa Mahkemesi işçi ve işveren temsilcilerine ait hükümleri iptal etmiştir. (16.11.1971 tarihli, 14017 sayılı Resmi Gazete).

min edecek şekilde yürümediği görülmüştür. Uzlaştırma ve tahkim usülleri ve bu usüllere dayanan kararlar geç ve usandırıcı olmuş; verilen kararların arasında memleket, hatta vilayet ölçüsünde bir âhenk ve birlik sağlanamamıştır (8).

## 2 — 1963 den sonra :

1961 Anayasasının gerek işçilerin ve gerekse işverenlerin sendika kurma veya kurulmuş sendikalara üye olma ve toplu iş sözleşmesi yapma haklarını düzenlemesinden ve işçilere grev yapma hakkı tanınmasından sonra ülkemizde çalışma hayatı yeniden düzenlemeye tâbi tutulmuştur.

Gerçekten 1961 Anayasasının 46. ve 47. maddeleri gereğince, 1963 yılında 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Böylece şimdiye kadar sadece devlet müdahalesi ile düzenlenen işçi-işveren ilişkileri bundan böyle daha demokratik bir anlayışla grevle müeyyidelenirilmiş toplu iş sözleşmesi sistemiyle düzenlenmeye başlamıştır. Ayrıca 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu kaldırılarak yeni bir anlayış içinde yerine 1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu getirilmiştir. Sonra bu kanun da yerini 1971 tarih ve 1475 Sayılı bugünkü ferdi iş ilişkilerini düzenleyen İş Kanununa bıraktı.

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu esas itibariyle; toplu sözleşme, uzlaştırma, grev-lokavt ve kanuni-özel tahkim müesseselerini düzenlemekteydi (9).

Yasa, toplu iş uyuşmazlıklarında tarafları, toplu mücadeleye başvurmadan önce, uzlaştırıcıların da yardımı ile uzlaşmaya gitmelerini bir bakıma zorlamaktaydı. Sonuç alınmayacağı anlaşıldıktan sonra grev veya lokavta başvurulacağını esas olarak kabul etmekteydi.

Bu yasa da, menfaat uyuşmazlığında yani toplu sözleşmenin henüz ortaya konulmadığı safhada uyuşmazlık konusunu iki grupta toplamıştı (10). Birincisi; taraflardan birinin toplu sözleşme görüş-

(8) TUNA, O.: a.g.e., s. 24.

(9) Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı, gerekçesi ve geçişi komisyon ve plan komisyonları raporları. Bkz. - Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Türk-İş Yayınları No: 35, Ank. 1964, s. 80.

(10) ESENER, T.: İş Hukuku, A.Ü.H.F. Yayınları No. 342, Ank. 1978, s. 550-551.

mesine gelmemesi, diğeri gelip de bir anlaşmaya varılamamasıdır (Md. 14) (11). Her iki durumda da anlaşmazlık, bir tutanakla uyuşmazlığın işyeri veya işkolu oluşuna göre Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına bildirildi. Böylece ilgili makam uyuşmazlığı uzlaştırma kuruluna getirirdi. 275 Sayılı Yasanın 15. maddesine göre, taraflar uzlaştırma kuruluna birer tarafsız aracı gönderirler. Bu tarafsız aracılar da yine bir üçüncü tarafsız aracıyı seçerdi. Tarafların tarafsız aracıları, aralarında üçüncü tarafsız aracıyı seçmekte anlaşamazlarsa, durum ilgili makama (Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına) bildirilirdi. Onlar da İş Mahkemeleri Hakiminden veya Yargıtay Birinci Başkanından üçüncü tarafsız aracının seçilmesini isterlerdi. Bu üçüncü tarafsız aracı kurulun başkanı olurdu.

Uzlaştırma kuruluna başvurma taraflar için zorunlu, fakat kurulun kararları bağlayıcı değildi. Taraflar bu kararlara itiraz ederlerse, kanuni toplu iş mücadelesine, yani grev veya lokavta başvurabilirlerdi.

Yasanın 21. maddesinde ayrıca Yüksek Uzlaştırma Kurulundan söz edilmekteydi. Buna göre ülke sağlığını veya milli güvenliğini bozucu nitelikte bir grev veya lokavt sözkonusu ise, hükümet 30 güne kadar ve Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü alınarak en çok 60 gün daha bu grev veya lokavtı geçici olarak erteleyebilirdi. Bu esnada da Başbakan veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında Yargıtay'dan, Danıştay'dan ve işçi-işveren sendikalarından seçilecek birer üyeden oluşan Yüksek Uzlaştırma Kurulu geciktirme süresi sonuna kadar kararını verirdi. Taraflarca karar kabul edilmediği takdirde yine grev veya lokavta başvurulabilirdi.

Toplu hak uyuşmazlığında da uzlaştırma kuruluna başvurma zorunluğu vardı. Ancak menfaat uyuşmazlığından farklı olarak uzlaştırma kurulu yalnızca Çalışma Bakanlığınca düzenlenirdi (Md. 19). Hak uyuşmazlığında ayrıca İş Mahkemesine başvurmak suretiyle uyuşmazlık çözümlenebilmekteydi. Çözülmediği takdirde grev veya lokavta gitmek mümkündü.

---

(11) TALAS, C.; Sosyal Ekonomi, Ank. 1976, s. 446.

275 Sayılı yasa ayrıca mecburi hakem, özel hakem ve arabuluculuk müesseselerini de getirmiştir. Buna göre kanunun 20. maddesinde belirlenen grev ve lokavt yasağının bulunduğu yerlerde ve durumlarda mecburi tahkime başvurulacağı öngörülmüştü (Mad. 19). Ancak mecburi tahkime gidilebilmesi için toplu menfaat veya hak uyuşmazlığının uzlaştırma safhasından geçmiş ve başarısız sonuçlanmış olması gerekirdi (Mad. 19/3, 35/2). Mecburi hakem kurulları İl Hakem Kurulları (Md. 35) ve Yüksek Hakem Kurulu (Md. 36) diye iki aşamalıydı. İl Hakem Kurulu, o bölgedeki İş Hakiminin başkanlığında Bölge Çalışma Müdürü ve İl Hukuk İşleri Müdürü ve ikişer işçi-işveren temsilcisinden oluşur ve işyeri seviyesindeki uyuşmazlıklara bakardı.

İl Hakem Kurulu uyuşmazlık kendilerine intikal ettirildikten 6 işgünü içinde uyuşmazlığı sonuçlandırmak zorundaydı. Tarafların kabul etmemeleri halinde 12 işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna itiraz edebilirlerdi.

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın İş Hukuku ile ilgili dairesinin başkanı başkanlığında Danıştay'dan, Üniversiteden birer, işçi-işveren sendikalarından ikişer temsilci ile Çalışma Bakanlığı hukuk müşaviri ve Çalışma Müdüründen oluşurdu. Kurul İl Hakem Kurullarından gelen itirazları, işkolu düzeyindeki toplu iş uyuşmazlıklarını kesin olarak çözümlerdi. Ayrıca grev ve lokavt ertelenmesinde Bakanlar Kuruluna bilgi verirdi.

Kanunun 37. ve 43. maddelerine göre grev veya lokavt yasağının olup olmamasına bakılmaksızın, uyuşmazlığın her safhasında taraflar isterlerse, Özel Hakeme de başvurabilirlerdi. Ancak, uygulamada menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulduğu pek görülmemiştir (12). Zira özel hakeme başvurmak ihtiyarı idi ve sonuç bağlayıcı idi. Fakat kanunun 26/2. maddesine göre, eğer toplu iş sözleşmesine uyuşmazlık halinde özel hakeme başvurulacağına dair hüküm konulmuşsa, başvurmak zorunlu idi.

Özel tahkim, esas itibariyle Borçlar Kanununa tâbidir. Tarafların rızası ile tarafsız özel hakemin vereceği karar bir mukavele olup, mahkeme kararı niteliğindedir. Bu nedenle bağlayıcıdır (13).

---

(12) REİSOĞLU, S.; *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, A.Ü.H.F. Yayınları No: 359, Ank. 1975, s. 449.

(13) ESENER, T.; a.g.e. s. 573.

Uyuşmazlık, uzlaştırma yahut grev veya lokavt veya mecburi hakemlik safhasında iken taraflar özel hakeme başvurmak istediklerini uyuşmazlığın kapsamına göre Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına veya İl Hakem Kurulu veya Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bildirirlerse, uzlaştırma veya mecburi hakeme başvurulmasına ait hükümler artık uygulanmazdı (Md. 43/2). Özel Hakeme gidilmesi konusunda anlaşmaya varıldığı takdirde artık grev veya lokavta gidilmez veya grev veya lokavt uygulaması varsa buna son verilirdi (14).

Ayrıca, 274 Sayılı Kanunun 48. maddesine göre uyuşmazlığın her safhasında Başbakan dilerse bizzat görevlendireceği bir Bakan, hükümet arabulucusu olarak uyuşmazlığa çözüm yolu arayabilirdi. Ancak arabulucunun herhangi bir karar alması veya tarafların bu karara uymak zorunluğu yoktu.

### 3 — Bugünkü Durum :

12 Eylül 1980 tarihinden sonra çalışma hayatımızda yeni bir dönem başlamıştır. Milli Güvenlik Konseyi'nin 3 Numaralı kararı ve 15 Numaralı Bildirisi (15) ile tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. 2301 Sayılı Kanun (16) ile de 1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanununun 3/f. maddesinde değişiklik yapıldı. Buna göre; grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak hükmü getirildi. 2324 Sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanunla da (17) Konseyce kabul edilerek yayımlanan bildiri ve karar hükümleri ile yayımlanan ve yayımlanacak olan yasaların 1961 Anayasasına aykırılığının savunulamıyacağı hükmü getirildi. Bundan sonra da 2364 Sayılı «Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Yasa» ile (18) de bugün uygulanmakta olan zorunlu tahkim esası getirilmiş oldu. Yasanın yürürlükte bulunduğu süre içinde 275 sayılı yasa ile diğer yasaların bu yasaya aykırı hükümleri uygulanmıyacaktır (Mad. 8).

2364 Sayılı yasa, işçi ve işveren mesleki kuruluşlarının faaliyetlerinin durdurulduğu, grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya as-

(14) SÜRAL, N.; a.g.e., s. 137.

(15) R.G.; T. 14.9.1980, S. 17105.

(16) R.G.; T. 21.9.1980, S. 17112.

(17) R.G.; T. 28.11.1980, S. 17451.

(18) R.G.; T. 27.12.1980, S. 17203.



kıya alındığı, yasalarda grev ve lokavt yasağı bulunan hal ve yerlerde uygulanacaktır (md. 1 ve 6). Yasaya göre, bu yerlerde yürürlük süresi sona ermiş bulunan işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmelerini Yüksek Hakem Kurulu'nun gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koyacağı öngörülmektedir (md. 1). Buna göre toplu iş sözleşmeleri ile ilgili tüm işlemler Yüksek Hakem Kurulu tarafından yürütülmektedir. Yasanın 5. maddesi gereğince, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumlanmasından doğacak toplu uyuşmazlıklar, tarafların Çalışma Bakanlığı veya Çalışma Bölge Müdürlüğüne müracaatları üzerine Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmektedir. Ancak toplu hak uyuşmazlıklarının çözümlenmesi için taraflar İş Mahkemesine başvurabileceklerdir (19).

Yasaya göre, işçi-işveren tarafları aralarında anlaşsalar bile toplu iş sözleşmesi yapamayacaklar ve Yüksek Hakem Kurulu'nun yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin üstüne çıkamayacaklardır (20). Ancak ferdi hizmet akitleriyle toplu iş sözleşmesinin üstünde bir yarar sağlamalarını engelleyecek bir hüküm yoktur (21).

2364 Sayılı Yasa, İl Hakem Kuruluna yer vermemiş, Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş ve görevlerini 275 Sayılı yasadan farklı düzenlemiştir. Buna göre, Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında, Bakanlar Kurulu tarafından ekonomi, işletme veya sosyal politika ve iş hukuku konularında bilgi ve deneyimi olan kişiler arasından seçilecek iki üye, Çalışma Genel Müdürü, Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı, işçi sayısı en çok olan İşçi Konfederasyonunca seçilecek iki üye, işverenler adına seçilecek iki üye (bunlardan biri en çok işveren üyesi olan işveren konfederasyonu tarafından, diğeri de kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilir) olmak üzere 9 üyeden oluşmaktadır (Mad. 7/1.). Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmelerini kendiliğinden yürürlüğe koymaz. İşçi sendikası veya işveren veya sen-

---

(19) ELBİR, H.K.; *Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun Üzerinde Düşünceler*, İ.Ü.H.F. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü 1981 Yılı Konferansları, İst. 1982, s. 46.

(20) SÜRAL, N.; a.g.e., s. 146.

(21) REİSOĞLU, S.; *2364 Sayılı Yasa Açısından Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması*, Tütis, C. 5, s. 1, Ocak 1981, s. 11.

dikalarının Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüğü vasıtasıyla Yüksek Hakem Kuruluna bildirilmesi suretiyle toplu iş sözleşmeleri yürürlüğe girer.

## II — ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜMLENMESİNDE MUHTEMEL GELİŞMELER

### 1 — 1982 Anayasasında :

7 Kasım 1982 tarihinde kabul edilmiş olan yeni Anayasamız çalışma hayatımızın yeniden düzenlenmesini gerektirecek önemli hükümler getirmiştir. Bunlardan birisi de 53. ve 54. maddelerinde yer alan Toplu İş Sözleşmesi hakkı ile Grev Hakkı ve Lokavttır.

Yeni Anayasamızın 53/1. maddesinde işçilerin, işverenle karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla, toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları açık bir ifade ile belirtilmiştir. Yine 54/1. maddede, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Bu durumda işçiler ancak toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında grev hakkına sahip olacaklardır. Diğer bir deyişle, sadece menfaat grevine gidebilecekler ve hak grevine gidemeyeceklerdir.

Anayasa, grev ve lokavtin yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunda çözümleneceğini ve taraflar anlaşılırsa, uyuşmazlığın her safhasında Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceklerini belirtmektedir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır (md. 54/5).

Anayasamızın bu 53. ve 54. maddelerinin genel esprisi içinde, 1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yerine geçecek, yeni Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı hazırlanmış ve bugünlerde Milli Güvenlik Konseyinde görüşüldükten sonra kanunlaşmak üzeredir.

## 2 — Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısında

### A) Genel Değerlendirme :

Kanun Tasarısı; Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü, Çeşitli Hükümler, Ceza Hükümleri adı altında 5 kısımdan ve 84 madde ile 3 geçici maddeden oluşmaktadır.

Bilindiği gibi çalışma hayatını düzenlerken işçi-işveren ilişkilerinin tayininde başlıca iki sistem uygulanır. Birincisi ferdi iş ilişkileri sistemi, diğeri toplu iş ilişkileri sistemi. Ferdi iş ilişkileri sisteminde işçi ile işveren karşı karşıya gelerek çalışma şartlarını birlikte görüşmekte ve tesbit etmektedirler. Toplu iş ilişkilerinde ise, çalışma şartları işçi yerine işçiyi temsil eden sendikalar arasında görüşülmekte ve tesbit edilmektedir.

Kanun tasarısı da toplu iş sözleşmesini tanımlarken «hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında yapılan sözleşmeler (md.2)» demektedir. Böylece toplu iş sözleşmesinin işçi sendikalarınca akdedileceğini vurgulamış olmaktadır. Aksi halde Borçlar Kanunumuzdaki «Umumi Mukavele» den farkı olmayacaktır (BK. 316).

Bilindiği gibi, toplu iş ilişkileri düzeninde çalışma şartları başlıca dört safhada tayin ve tesbit edilir : 1. Toplu Pazarlık Safhası, 2. Toplu Sözleşme Safhası, 3. Toplu İş Uyuşmazlığı Safhası, 4. Toplu İş Mücadelesi Safhası (22). Kanun tasarısında sıralamaya uyulmamakla beraber bu safhalara riayet edilmeye çalışılmıştır. Tasarısı, amacını «... toplu iş sözleşmesi yapma, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümü ve grev ve lokavt esas ve usüllerini tesbit etmek (md. 1)» şeklinde ifade ederken, bu safhalar dikkate alınmıştır.

Tasarının toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde getirdiği hükümler, toplu iş mücadelelerine gerek kalmadan uyuşmazlığın giderilmesine çalışılması esasına dayanmaktadır. Gerçekten toplu iş uyuşmazlıkları, toplu iş ilişkileri düzeninin bir safhasını teşkil eder. Bu safhada uyuşmazlık çözümlenemezse o zaman toplu iş mücadelesine, yani grev ve lokavta başvurulabilir. Halbuki, grev veya lokavt fertlerin ekonomik ve sosyal haklarının ve menfaatlerinin el-

(22) 1963 tarihine kadar ülkemizde dördüncü safha işletilmemiştir.

de edilmesinde etkili olduğu kadar, ülkenin genel ekonomik ve sosyal gelişmesinde menfi etkileri olan bir olaydır (23). Bu nedenle, mümkün mertebe toplu iş uyuşmazlıklarının anlaşarak çözümlenmesi arzu edilir.

Tasarının grev ve lokavt konusunda ağır şartlar getirmesinin veya bunlara gerek kalmadan toplu iş sözleşmesinin hazırlanmasını kolaylaştırmasının nedeni bu olmalıdır.

Toplu iş uyuşmazlığı, ister hak uyuşmazlığı olsun, ister menfaat uyuşmazlığı olsun başlıca iki unsuru ihtiva eder. Birincisi, uyuşmazlıkta yetkili bir işçi sendikasının taraf olması, diğeri ise, uyuşmazlığın çalışma şartları üzerinden çıkarılmış olması gerekir (24). Buna göre çalışma şartları ile ilgili olmadığından sendikaların yetki uyuşmazlığının toplu iş uyuşmazlığı olup olmadığı tartışmalıdır (25). Bu nedenle, yasa tasarısı, 275 sayılı yasada olduğu gibi, yetki uyuşmazlığının kesin çözüm yerini İş Mahkemelerine bırakmıştır (md. 15).

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde, uyuşmazlığın mahiyetine göre başlıca; uzlaştırma, mecburi hakem, özel hakem, arabulucu, iş mahkemesi gibi müesseselere başvurulur. Bunların hepsi ayrı ayrı müesseseler olmalarına rağmen amaçları birdir: Mevzuatdan ve iş sözleşmelerinden çıkacak uyuşmazlıkları grev veya lokavta gerek kalmadan çözümlmek ve taraflar arasında barışçı yolla uzlaşmayı sağlamak...

Uzlaştırmayı amaçlayan bu müesseselerin, iş uyuşmazlığının mahiyetine, şekline ve çeşitlerine göre fonksiyonları değişiktir. Örneğin; ferdi ve toplu hak uyuşmazlıklarında çözüm yeri genellikle adli makamlar (iş mahkemeleri) ve mecburi tahkim müesseseleri (İl ve Yüksek Hakem Kurulları) dır. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözüm yerleri genellikle uzlaştırma kuru'u, özel hakem ve arabulucu müesseseleridirler. Ayrıca grev ve lokavt yasağının bulunup bulunmadığı işyerleri açısından çözüm yerleri değişik olur. Grev veya lokavt hakkının bulunmadığı zaman veya işyerlerinde toplu iş uyuşmazlıkları genellikle mecburi tahkim müesseselerinde; bulun-

(23) ÇELİK, N.; İş Hukuku, İst. 1980, s. 411.

TOPÇUOĞLU, A.; Gelişmekte Olan Ülkelerde Toplu Çalışma Uyuşmazlıklarının Çözümlenmesi, Amme İdaresi Dergisi, C. 13, S. 4, Aralık 1980, s. 30.

(24) ESENER, T.; a.g.e., s. 540 ve devamı.

(25) SÜRAL, N.; a.g.e., s. 19.

duğu yerlerde ise, uzlaştırma, özel hakem, arabulucu vasıtasıyla anlaşma sağlanmaktadır. Ancak şunu da eklemek gerekir ki, bazı hal-lerde bu uzlaştırma müesseselerinden birine başvurmakla diğerlerine başvurulamaz diye bir kural yoktur. Birine başvurulunca diğerlerine de başvurmak mümkündür (26). Yasa tasarısı bu müesseselere yer vermiş, fakat 275 sayılı yasadan daha değişik görüşlerle düzenlenmiştir. Örneğin; Yüksek Hakem Kuruluna özel hakemlik yetkisi vermiş, arabulucu kavramını 3. tarafsız aracı yerine kullanmış, hükümetin ihtiyari arabuluculuk görevini zorunlu arabuluculuk şekline dönüştürmüştür.

İş hukukumuzda toplu uyuşmazlıklar başlıca iki safhada ortaya çıkar. Birincisi, toplu iş sözleşmesinin düzenlenmesi safhasında ki buna (menfaat uyuşmazlığı) demektedir. Diğeri de toplu iş sözleşmesinin uygulanması safhasında ki buna da (Hak uyuşmazlığı) demektedir (27). Bu iki safhadaki uyuşmazlığın mahiyetleri değişiktir. Menfaat uyuşmazlığı tarafların ekonomik ve sosyal menfaatlerinin elde edilmesinde ortaya çıkar. Hak uyuşmazlığı ise, mevcut bir sözleşmenin veya yasanın uygulama ve yorumundan çıkar (28). Toplu menfaat uyuşmazlığı daha çok toplu iş sözleşmesiyle ilgilidir. Toplu hak uyuşmazlığı ise, daha çok yasalar ve toplu iş sözleşmesiyle ilgilidir.

Toplu iş uyuşmazlığının bu şekilde menfaat ve hak uyuşmazlığı olarak ayırımı iş hukukumuz açısından önemlidir. Zira bir uyuşmazlığın menfaat veya hak uyuşmazlığı olmasına göre, uygulanacak çözüm yolları da değişmektedir.

Mevcut çalışma şartlarında ekonomik ve sosyal bakımdan değişikliği hedef alan toplu menfaat uyuşmazlıkları, 1963 yılına kadar devletin kurduğu İl ve Yüksek Hakem Kurulları vasıtasıyla çözümlenirdi. Esas itibariyle toplu iş sözleşmesinde uzlaşmayı hedef alan menfaat uyuşmazlıklarının çözüm yollarını ve bir uzlaşmaya varılması halinde ortaya çıkan hak uyuşmazlıklarını düzenleyen 275 sayılı kanun, taraflardan herbirine diğerini ekonomik baskı altına alarak uzlaşmaya mecbur edecek toplu iş mücadelesi, yani grev ve lokavt imkânlarını da vermiştir. Fakat her halükârda taraflar mücadeleye başvurmadan önce oturup pazarlık ve müzakere etmeğe

(26) TALAS, C.; a.g.e., s. 435.

(27) KUTAL, M.; *Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi*, Sosyal Siyaset Konferansları, 19. Kitap, İst. 1968, s. 220.

(28) TALAS, C.; a.g.e., s. 433.

ve birbirlerini ikna etmeğe mecbur tutulmaktaydılar. Eğer sonuç alınmazsa o zaman toplu mücadeleye başvurabilirlerdi. 275 sayılı kanun böylece grev ve lokavt imkânını sadece Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarında değil, bazı kayıt ve şartlarda Toplu Hak Uyuşmazlıklarını da tanımıştı. Gerekçe olarak da genellikle hak uyuşmazlığının çözümlendiği yer olan yargı organlarında işlerin uzadığı ve tarafları tatmin edici kararların alınmadığı gösterilmekteydi.

Yeni yasa tasarısında ise, hak uyuşmazlığı için grev ve lokavt hakkı kaldırılmıştır. Uyuşmazlığın çözümlenmesini adli makamlara bırakılmıştır (Md. 60-61).

## B) Yasa Tasarisına Göre Muhtemel Çözüm Yolları

### a — Yetki Uyuşmazlıklarında :

Tasarının 12. maddesine göre yetkilî sendika şöyle belirtilmektedir : «Kuru lu bulunduğ u işkolunda çalışan işçilerin (tarım iş kolu hariç) en az yüzde onunun üyesi bulunduğ u işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin herbirinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir». Buna göre, toplu sözleşme yetkisine sahip olacak sendikalar şunlardır : 1. İşkolu seviyesinde kurulmuş sendika olmak (tarım işkolu hariç) (29), 2. Aynı işkolunda bulunan tüm işçilerin en az yüzde onu kadar üyeye sahip bulunmak, 3. Toplu sözleşmenin kapsamına girecek işçilerin yarısından fazlası kadar üyeye sahip bulunmak. Bu şartları haiz olduğ una inanan sendika, Çalışma Bakanlığ ına başvurarak üyelerinin sayısının tesbitini istiyecek, Çalışma Bakanlığ ı, kayıtlarına göre tesbiti yapıp, altı işgünü içinde sendikaya ve işverene bildirecektir (md. 13). Tesbit yazısında yeterli sayıda işçi ve üye sayısı belirtilmişse ve tesbit yazısından itibaren altı işgünü içinde itiraz bulunmuyorsa, Çalışma Bakanlığ ı o sendikaya Yetki Belgesini verecektir (Md. 16). Şayet diğer sendikaların veya işverenin itirazı varsa tesbit yazısından itibaren altı işgünü içinde Çalışma Bakanlığ ı

(29) Yeni hazırlanan ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu yerine geçecek olan Sendikalar Kanununun 3. maddesine göre işyeri esasına göre sendikaların kurulması yasaklanmaktadır. Bundan böyle federasyonların ve işyeri esasına göre kurulmuş sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkileri bulunmayacaktır.

vasıtasıyla İş Mahkemesine dava açılacaktır (Md. 15). Mahkemeye itirazın yapılmasıyla, karar verilinceye kadar yetki işlemleri durdurulacaktır (md. 15/4).

#### **b — Menfaat Uyuşmazlıklarında :**

Yetki belgesini alan işçi sendikası veya tesbit belgesini alan işveren bu tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırarak, çağrı tarihini derhal görevli makama yazıyla bildirecektir. Eğer bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesi hükümsüz sayılacaktır (md. 17). Görevli makam Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma Bakanlığıdır (md. 18).

Çağrı tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında tesbit edip ve bunu görevli makama yazıyla bildireceklerdir (md. 19/1). Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu sözleşmeye başlanmazsa, yetki belgesi hükümsüz sayılacaktır (md. 19/3).

Toplu sözleşme sonunda bir anlaşma sağlanırsa, sözleşmenin bir nüshasını taraflar alacak, üç nüshası da altı işgünü içinde görevli makama tevdi edilecektir (md. 20/1).

Çağrı tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini anlaşarak tesbit edemezlerse; taraflardan birinin başvurusu üzerine görevli makamca başvuru tarihinden itibaren altı işgünü içinde tesbit edilip taraflara bildirecek, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye başlanmazsa yetki belgesi hükümsüz kalacaktır (md. 19/2-3). Toplu görüşmeye taraflardan biri gelmezse veya devam etmezse, diğer taraf durumu altı işgünü içinde yazı ile görevli makama bildirecektir (md. 21/1).

Toplu görüşmelerde otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, altmışıncı günün sonunda durum görevli makama bildirilecektir (md. 21/2). Bu durumda uyuşmazlığın giderilmesi için görevli makam başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde iş mahkemesine başvuracak ve resmi listeden bir arabulucu isteyecektir (md. 22/2) (30).

Toplu görüşmelerde otuz günü geçmemesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan herbiri görüşmelere bir arabulucu katıl-

(30) Tasarıya göre 3. tarafsız aracı sıfatını haiz, Çalışma Bakanlığına bağlı Resmi Arabuluculuk Teşkilatı kurulacaktır (Md. 59 ve 69).

masını görevli makamdan isteyebilecektir. Görevli makam, tarafları altı işgünü içinde arabulucu tayini için toplantıya çağırarak, arabulucu üzerinde anlaşma sağlanamazsa görevli makam, iş mahkemesinden resmi listeye göre arabulucu tayin edilmesini isteyecektir (md. 22/1). Resmi arabulucunun görev süresi onbeş gündür. Bu süre içinde yine anlaşma sağlanamazsa, durumu bir tutanakla üç işgünü içinde görevli makama bildirecek; görevli makam engeç altı işgünü içinde taraflara uyuşmazlığı tebliğ edecektir (md. 23). Bu tutanağın tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü geçtikten sonra altı işgünü içinde grev veya lokavt kararı alınacaktır (md. 27/1). Eğer bu süre geçilmişse yetki belgesi hükümsüz sayılacaktır (md. 27/2).

Grev veya lokavt yasaklamalarında arabulucunun uyuşmazlık tutanağının alınmasından veya geçici grev veya lokavt yasağının 6 ayı doldurmasından itibaren 6 işgünü içinde taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceklerdir (Md. 32/3). Başvurulmazsa yetki belgesi hükümsüz kalacaktır (md. 27/2).

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev veya lokavtı bir kararnameyle 60 gün süre ile erteleyebilmektedir (md. 33/1). Bu esnada Çalışma Bakanı resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığı çözmeye çalışacaktır (md. 34/1). Bu devrede taraflar anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebileceklerdir (md. 34/2). Ertelene süresi sonunda taraflar anlaşmamış veya özel hakeme de başvurulmamışsa, Çalışma Bakanı uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna getirecektir (md. 34/3 ve 52). Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu sözleşme niteliğinde olacaktır (Md. 54) (31).

Grev veya lokavtı uygulayan sendikanın herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması ve benzeri hallerde grev ve lokavt kendiliğinden ortadan kalkacaktır (md. 51/3). Grevin uygulandığı işyerindeki üye işçilerin, dörtde üçünün sendika üyeliğinden ayrılması halinde İş Mahkemesinin kararıyla grev sona erdirilebilecektir (md. 51/4).

Taraflar anlaşarak, uyuşmazlığın her safhasında (hak veya menfaat) özel hakeme başvurabileceklerdir. Toplu iş sözleşmesinde buna ait bir hüküm varsa taraflardan birinin başvurusu üzerine bile

(31) Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluşu bugünkü gibi olacaktır (md. 55).



uyuşmazlık özel hakeme intikal ettirilebilecektir (md. 58/1). Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurmuşsa; arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacaktır (md. 58/2), özel hakem kararları toplu sözleşme niteliğinde olacaktır (md. 58/3). Taraflar isterlerse özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebileceklerdir (md. 58/4).

### c — Hak Uyuşmazlıklarında :

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta taraflardan herbiri iş mahkemesinde yoruma ilişkin tesbit davası açabilecekler, iş mahkemesi iki ay içinde kararını verecektir (md. 60).

Yine iş mahkemesinde eda dâvası açılacak, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca ödenen en yüksek faiz üzerinden temerrüt faizi ceza olarak ödettirilecek (md. 61), ayrıca hak uyuşmazlıklarında özel hakeme gitmek mümkün olacaktır (md. 58/1). Ancak hak uyuşmazlıklarında özel hakemin alacağı kararlar genel nitelikte olacaktır (md. 58/3).

## SONUÇ :

Bugün ülkemizde çalışma hayatı ile ilgili yeni bir dönem başlamak üzeredir. Bu dönemde, geçmişteki tecrübeler de gözönüne alınarak sosyal barışı, ekonomik ve sosyal kalkınmayı, milli menfaatleri ve milli birliği sağlayacak tedbirlerin alınması her vatandaşın dileğidir. Ancak bu tedbirler ne aşırı serbestliği ve ne de aşırı baskıyı öngörmelidir. Çalışan ve çalıştıran arasında işbirliği, anlayış ve saygıyı kuracak bir eğitim sistemi geliştirilmelidir. Menfaat uyuşmazlığında hükümetin aşırı baskısından kaçınılmalıdır. Hak uyuşmazlığında ise, İş Mahkemesinin hem iki ay gibi kısa bir sürede karar vermesi ve hem de iş hakiminin dâvaya bakış açısının değişik olabileceği düşünülürse, verilecek kararların tarafları tatmin edeceği şüphelidir. Bu nedenle, iş mahkemelerinde eskisi gibi işçi-işveren temsilcilerinin bulunması yerinde olacaktır. Buna benzer bir örnek olarak bugün faaliyete geçmiş olan İdare Mahkemesi ve Vergi Mahkemesini gösterebiliriz.

## İŞLETME EKONOMİSİNE İLİŞKİN KURULUŞ YERİ TEORİLERİ

Doç. Dr. M. Tamer Müftüoğlu\*

İşletme ekonomisi disiplinde kuruluş yeri problemi, münferit bir işletmenin optimum kuruluş yerinin belirlenmesi, kısaca optimum kuruluş yeri seçimi olarak ele alınmaktadır (1). Kuruluş yeri problemini bilimsel olarak bu şekilde ilk kez ele alan Wilhelm Launhardt'dır (2). Launhardt, kuruluş yeri modeline, iki hammadde merkezi ve bir tüketim merkezinden oluşan bir kuruluş yeri üçgenini esas almaktadır. Bu modelde, üretim katsayıları ile girdi ve ürün fiyatlarının sabitliği ve homojen alan (ve bunun sonucu olarak kuşbakışı mesafe) (3) varsayımları altında, münferit bir işletmenin optimum kuruluş yerinin, toplam taşıma maliyetinin minimum kılındığı coğrafi konum olarak belirlenmesi amaçlanmaktadır. Taşıma ücreti (navlun) ton/km başına DM olarak hesaplamaya esas alınmakta ve sabit kabul edilmektedir. Bu varsayımlar altında, münferit bir işletmenin optimum kuruluş yerinin belirlenmesi, üç sabit noktaya (veya

---

\* Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi.

- (1) «Kuruluş yeri ve mekan meselesi, genel ekonomi teorisi dışında müstakil ve genel bir işletme teorisi olarak ilk defa Alman iktisatçıları tarafından işlenmiş, İngiliz ve Amerikalı müellifler de kendilerini takip etmişlerdir.» Ferman, C. İşletme İktisadına Giriş, Ders Notları, İ.Ü. İktisat Fakültesi, İstanbul 1980, (Teksir), s. 14.
- (2) Launhardt, W.: «Die Bestimmung des zweckmässigsten Standortes einer gewerblichen Anlage», *Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure*, C. 26, Berlin 1882, sütun 107-116. Ayrıca Launhardt, W.: *Mathematische Begründung der Volkswirtschaftslehre*, Leipzig 1885 (yeni basım: Aalen 1963).
- (3) Kuşbakışı mesafe kavramı, homojen alan varsayımının bir sonucu olup, iki nokta (veya merkez) arasındaki ulaşım mesafesinin, bu iki noktayı (merkezi) birleştiren doğru olduğunu ifade etmektedir.

bir üçgenin köşelerine) (4) uzaklıkları toplamı minimum olan noktanın bulunması şeklinde ifade edilen matematik problemine indirgenmektedir (5).

Launhardt'ın kuruluş yeri problemine ilişkin diğer bir katkısı da, münferit bir işletmenin satış alanının ve rekabet halindeki işletmelerde rekabet sınırının belirlenmesine ilişkin çalışmalarıdır (6). Bu konudaki çalışmalarda «Launhardt konileri» (Launhardt'sche Trichter) modeli, halen en geçerli yaklaşımlardan biridir (7). Kuruluş yeri seçimi ve ölçek büyüklüğü arasındaki ilişkiler zincirinin en önemli halkalarından biri olan «işletmenin satış alanı» konusu daha sonra ekonomi ve işletme literatüründe yoğun şekilde incelenmiştir (8).

- 
- (4) Üç sabit nokta (veya üçgenin köşeleri), iki tedarik merkezi ile bir tüketim merkezinden meydana gelmektedir. Kuşbakışı mesafe varsayımı ile de iki nokta arasındaki taşıma mesafesi, bu iki noktayı birleştiren doğru olarak tanımlanmaktadır.
- (5) Bu problem ilk kez 1629 yılında Fermat tarafından ortaya atılmıştır. Problem daha sonra Toricelli ve Cavalieri tarafından 1646 ve 1647 yıllarında çözüme ulaştırılmıştır. Bu problem matematik literatüründe, sabit üç noktaya uzaklıkları toplamı minimum olan noktanın bulunması şeklinde «Toricelli noktasının belirlenmesi» olarak geçmektedir. Daha sonra problem özellikle J. Steiner tarafından incelenmiştir. Bundan dolayı problem işletme ekonomisinde «Steiner-Weber problemi» olarak ifade edilmektedir. Steiner, J.: «Aufgaben und Lehrsätzen», JraM, 1835, S. 361-365. Weierstrass, K.: **Jacob Steiner's Gesammelte Werke**, 2. C., Berlin 1882. Bu matematik problemine ilişkin daha geniş literatür için bkz.: Bloech, J.: **Optimale Industriestandorte**, Würzburg-Wien 1970, S. 39-41.
- (6) Launhardt, W.: **Mathematische Begründung der Volkswirtschaftslehre**, Leipzig 1885 (yeniden basım: Aalen 1963, S. 150).
- (7) Daha sonra konuyu benzer bir modelde ele alan Hotelling'e izafeten «Launhardt - Hotelling problemi» diye adlandırılan bu model, mekansal oligopol teorilerinin en önemlilerinden biridir. Bu konuda bkz.: Schneider, E.: **Einführung in die Wirtschaftslehre**, 2. C., 8. B., Tübingen 1964, S. 78 v.d.
- (8) Satış alanı konusu, özellikle homojen alan ve tüketicilerin tüm alanda eşit şekilde yayıldıkları (alandaki her noktanın bir tüketiciyi temsil etmesi) varsayımları altında, mikro ekonomi ve işletme ekonomisinin klasik araştırma konularından biridir. Konu, belirli bir konumda faaliyet gösteren bir işletmenin satış alanının, veya dyopol durumunda rekabet sınırının belirlenmesi şeklinde ortaya konmaktadır. Konu matematiksel bir model içinde ilk kez Launhardt ve daha sonra dyopol durumunda optimum kuruluş yerinin belirlenmesi şeklinde Hotelling tarafından ele alınmıştır (Dondurmacı örneği). Daha sonra aynı problem «Launhardt - Hotelling problemi» olarak farklı varsayımlar altında ve değişken sayısı artırılarak birçok çalışmalara konu olmuştur. Schneider, E.: a.g.e., S. 79 v.d.

İşletme ekonomisine ilişkin kuruluş yeri teorileri içinde en çok tanınan ve daha sonra bu konuda yapılmış olan çalışmaları büyük ölçüde etkilemiş olan Weber'in kuruluş yeri teorisinde, optimum kuruluş yeri seçiminin üç aşamada ele alındığını görüyoruz (9). Birinci -ve temel- aşamada, optimum kuruluş yeri toplam taşıma maliyetinin minimum kılındığı yer olarak tanımlanmaktadır. Weber bu birinci aşamada modeline iki hammadde ve bir tüketim merkezinden oluşan bir kuruluş yeri üçgenini esas almakta, sabit üretim katsayıları (veya sabit üretim metodu), sabit girdi ve ürün fiyatları, homojen alan ve kuşbakışı mesafe varsayımlarıyla, optimum kuruluş yerini tamamen Launhardt modeline uygun olarak belirlemektedir. İkinci ve üçüncü aşamalarda ise, birinci aşamada toplam taşıma maliyeti minimizasyonuna göre belirlenen optimum kuruluş yeri, işgücü ücretleri ve yığılma avantajlarındaki (Agglomerationsvorteile) farklılıklara göre gözden geçirilerek yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Weber işgücünün her yerde yeterli nicelik ve nitelikte, fakat farklı fiyatlarda (ücretlerde) temin edilebildiğini kabul etmektedir (10). Şayet herhangi bir yerdeki ücret seviyesi birinci aşamada belirlenen optimum kuruluş yerindeki ücret seviyesinden daha düşük ise, birinci aşamada belirlenen kuruluş yerinin ikinci aşamada da geçerli olup olmadığı, her iki yerdeki ücret farkı ile taşıma maliyetinde meydana gelecek artışın karşılaştırılması sonucunda belirlenmektedir. Kuruluş yerinin, ücret seviyesinin daha düşük olduğu konuma kaydırılması sonucunda ortaya çıkacak taşıma maliyeti artışı ücret farkından daha fazla ise, birinci aşamada toplam taşıma maliyeti minimizasyonuna göre belirlenen optimum kuruluş yeri, ikinci aşamada da geçerlidir. Aksi halde, kuruluş yeri ikinci aşamada ücret seviyesinin daha düşük olduğu konuma kaydırılmaktadır. Üçüncü aşamada da, birinci ve ikinci aşamalara göre belirlenen kuruluş yeri, yöresel yığılma avantajları farklılıkları dikkate alınarak -aynen ikinci aşamada olduğu gibi- yeniden de-

---

(9) Weber, A.: *Über den Standort der Industrien, Teil I: Reine Theorie des Standortes*, Tübingen 1909.

(10) Diğer üretim faktörleri olan toprak ve sermayenin fiyatlarının (rant ve falz) her yerde eşit oldukları ve dolayısıyla kuruluş yeri seçimini etkilemedikleri varsayımı yapılmaktadır.

ğerlendirilmektedir (11, 12).

Weber'in, kuruluş yeri teorisine en önemli katkısı, -daha sonra kuruluş yeri teorisinin temel kavramı durumuna gelen- «kuruluş yeri faktörü» kavramıdır. Ayrıca, -bir kuruluş yeri faktörü olan- malzemenin taşıma maliyetine ilişkin analizleri ve sınıflandırmaları da halen geçerliliğini korumaktadır.

Weber, işletmelerin kuruluş yeri seçimini etkileyen kuruluş yeri faktörlerini üç grupta toplamaktadır (13) :

1) Geçerlilik alanına göre kuruluş yeri faktörleri, tüm sektörler için geçerli olan i) genel kuruluş yeri faktörleri ve sadece belirli sektörler için geçerli olan, ii) özel kuruluş yeri faktörleri şeklinde ikili,

2) Mekânsal etki alanına göre, işletmeleri belirli bölgelere doğru çeken i) bölgesel kuruluş yeri faktörleri ve belirli bölgeler içinde etkili olan, ii) yığılma avantajları ve yayılma avantajları (veya yığılma dezavantajları) şeklinde ikili,

3) Faktörlerin yapısına göre de, i) tabii-teknik kuruluş yeri faktörleri ve ii) sosyo-kültürel kuruluş yeri faktörleri şeklinde yine ikili bir ayırımı tâbi tutmaktadır.

Weber, «genel kuruluş yeri faktörleri sisteminde», birinci grupta sadece genel kuruluş yeri faktörleri ve ikinci grup kuruluş yeri faktörleri üzerinde durmakta, birinci grupta özel kuruluş yeri faktörlerini ve üçüncü grup kuruluş yeri faktörlerini, «genel kuruluş yeri faktörleri sistemine» dahil etmemektedir (14).

---

(11) Weber, yığılma avantajlarını üretimin bir yerde toplanmasından kaynaklanan maliyet tasarrufları, yayılmayı (Dégglomération veya yığılma dezavantajları) ise üretimin bir yerde toplanması sonucu ortaya çıkan maliyet artışları olarak tanımlamaktadır. Weber, yığılma avantajlarını teknik ve tesadüfi yığılma olarak ayırmakta, içsel ve dışsal ekonomiler şeklinde bir sınıflandırma yapmamaktadır. Fakat Weber metodunda üretimin sabitliği varsayımı yapıldığından, yığılma avantajlarının burada sadece dışsal ekonomileri kapsadığı sonucuna varabiliriz.

(12) İkinci ve üçüncü aşamalarda kuruluş yerinde meydana gelebilecek kaymalara ilişkin bkz.: Çakıcı, L.: **Sanayi İşletmelerinde Kuruluş Yeri Seçiminde Ulaştırma Maliyetlerinin Yeri ve Önemi**, A.Ü.S.B.F. Yayını, Ankara 1968, s. 73.

(13) Webergil kuruluş yeri faktörleri sistemi ve kuruluş yerinin Webergil çözümü için bkz.: Çakıcı, L.: a.g.e, S. 25-35.

(14) Weber'in yukarıda belirtilen eseri - saf teori (reine Theorie) olarak - birinci cilt ibaresiyle yayınlanmıştır. Birinci grupta özel kuruluş yeri faktörlerini ve üçüncü grup kuruluş yeri faktörlerini kapsamaması düşünülen eserin ikinci cildi yayınlanmamıştır.

Bu çerçeve içinde Weber, genel nitelikli bölgesel kuruluş yeri faktörlerini,

a) Taşıma maliyeti,

b) İşgücü ücretlerinde yöresel farklılıklar ve,

c) Malzeme fiyatlarında kaynaklara göre farklılıklar olmak üzere üç grupta incelenebileceğinden hareket etmekte, ayrıca ikinci grupta bulunan yığılma avantajları ve dezavantajlarının da ilavesiyle,

d) Yığılma avantajları,

genel nitelikli dört kuruluş yeri faktörü ayırdetmektedir. Weber daha sonra, malzeme fiyatında kaynaklara göre ortaya çıkan farklılıkları taşıma maliyeti içinde mütalâa ederek, genel nitelikli kuruluş yeri faktörlerini, a) taşıma maliyeti, b) işgücü ücretinde yöresel farklılıklar ve c) yığılma avantajı olmak üzere üçe indirmektedir (15). Weber modelinde optimum kuruluş yeri seçimi de, genel nitelikli bu üç kuruluş yeri faktörü esas alınarak, -yukarıda açıklandığı gibi- birinci aşamada taşıma maliyetine, ikinci aşamada yöresel ücret farklılıklarına ve üçüncü aşamada da yığılma avantajlarına göre ardarda (sukksesiv olarak) belirlenmektedir.

Weber'in kuruluş yeri teorisine en önemli katkılardan biri de -kuruluş yeri seçimine etkisini belirlemek üzere- malzeme faktörüne ilişkin olarak yaptığı sınıflandırmalar ve getirdiği yeni kavramlardır. Malzeme faktörü önce i) her yerde bulunan ve dolayısıyla kuruluş yerini etkilemeyen «mebzul malzeme» (Ublquitaten), ii) sadece belirli yerlerde bulunan ve dolayısıyla kuruluş yerini etkileyen «yerel malzeme» (lokalisierte Materialien) olmak üzere ikiye ayrılabilir. Yerel malzemeler de, i) üretim sürecinde ağırlığından hiç kaybetmeyen veya olduğu gibi ürüne giren «net malzeme» (Reinmaterial), ii) üretim sürecinde ağırlığından kaybeden «net olmayan malzeme» (Gewichtsverlustmaterial) olmak üzere tekrar ikili bir sı-

---

(15) Malzeme fiyatının nisbeten yüksek olduğu malzeme kaynaklarının (veya tedarik merkezlerinin) gerçek konumundan daha uzakta, malzeme fiyatının nisbeten düşük olduğu kaynaklarında gerçek konumundan daha yakında olduğu kabul edilmektedir. Zira işletme için önemli olan belirli bir tedarik merkezindeki malzeme fiyatı değil, malzemenin işletmeye maloluş maliyeti yani malzemenin tedarik merkezindeki fiyatı ile işletmeye kadar getirilmesi için gerekli taşıma maliyeti toplamıdır.

nıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Net olmayan malzemeler de, i) üretim sürecinde ağırlığını kısmen kaybeden ve ii) tamamen kaybeden net olmayan malzemeler olmak üzere yine ikiye ayrılmaktadır.

Yerel malzemelerin kuruluş yeri üzerindeki etkisi, belirli bir malzeme çeşidinin yukarıdaki sınıflandırmada belirtilen özelliklerine göre farklı olacaktır. Weber bu etkiyi genel olarak belirlemek üzere «malzeme endeksi» kavramını kullanmaktadır. Malzeme endeksi,

$$ME = \frac{\text{Bir birim ürün üretmek için gerekli yerel malzeme ağırlığı}}{\text{Bir birim üründe bulunan yerel malzeme ağırlığı (1 ton)}}$$

oranıyla ifade edilmektedir (16). Ürüne hiç girmeyen (veya üretim sürecinde ağırlığının tümünü kaybeden) «net olmayan malzemeler» (örneğin demir-çelik sanayiinde kömür) için malzeme endeksi sıfır, üretim sürecinde ağırlığından kısmen kaybeden «net olmayan malzemeler» (örneğin demir-çelik sanayiinde demir cevheri) için malzeme endeksi, üretim sürecinde uğradığı kaybe göre sıfırla bir arasında bir değer (17), ürüne tamamen giren «net malzemeler» için ise, bir değerini alır. Buna göre malzeme endeksinin değeri sıfırla bir arasında değişecektir. Weber'in kullandığı diğer bir kavram olan «kuruluş yeri ağırlığı» (Standortgewicht) ise, bir birim ürüne giren yerel malzeme ağırlığı ile birim ürünün ağırlığı toplamını, yani malzeme endeksinin pay ve paydası toplamını ifade etmektedir (18). Buna göre «net malzemeler» için kuruluş yeri ağırlığı iki, üretim sürecinde ağırlığını tamamen kaybeden «net olmayan malzemeler» için ise bir değerini alır. Üretim sürecinde ağırlığını kısmen kaybeden «net olmayan malzemeler» için kuruluş yeri ağırlığı bir ile iki değerleri arasında değişir. Belirli bir malzeme çeşidinin «malzeme endeksi» değeri veya «kuruluş yeri ağırlığı» azaldıkça, bu malzemenin, kuruluş yerini kendi bu'unduğu tedarik merkezine doğru çekme kuvveti artmakta, karşıt durumda ise azalmaktadır. Buna göre kuruluş yerini kendi bulunduğu yere doğru çekme kuvveti en yüksek olan yerel malzemeler, üretim sürecinde ağırlığını tamamen kaybeden

(16) Weber örneğinde demir-çelik sanayiini esas aldığından ölçü birimi olarak ton kullanılmaktadır. Sanayi dalının özelliklerine uygun olarak başkaca ölçü birimleri de (metre, litre v.b.) kullanılabilir.

(17) Tabiiyatıyla üretim sürecinde ağırlığından kısmen kaybeden «net olmayan malzemeler» için malzeme endeksi hiç bir zaman sıfır veya bir değerini almayacak, başka bir deyimle sıfırdan büyük, birden küçük değerler alacaktır.

(18) Yani kuruluş yeri ağırlığı, taşınması gerekli toplam mal miktarının (yerel malzeme + ürün) ağırlığını ifade etmektedir.

«net olmayan malzemeler»dir. Kuruluş yerini kendi bulunduğu yere doğru çekme kuvveti en az olan yerel malzemeler ise «net malzemeler»dir. Birinci aşamada optimum kuruluş yeri, üretim sürecinde kullanılan tüm malzemelerin kuruluş yerini kendi buldukları yere doğru çekme kuvvetlerinin dengeye ulaştığı coğrafi konum olarak belirlenmektedir.

Weber'in yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız kuruluş yeri teorisi, literatürde birçok yönlerden eleştirilmiştir. Bu eleştirilerin başlıcalarını aşağıdaki beş grupta toplayabiliriz (19) :

1) Satış hasılatını belirleyen kuruluş yeri faktörlerinin dikkate alınmaması (Weber tam rekabet varsayımının bir sonucu olarak satış hasılatına ilişkin kuruluş yeri faktörlerine teorisinde yer vermemektedir.)

2) Sadece dört kuruluş yeri faktörünün optimum kuruluş yerinin belirlenmesine esas alınması, ayrıca yığılma avantajlarında içsel ekonomilerin etkisinin göz önünde tutulmaması,

3) Homojen alan ve bunun bir sonucu olan sonsuz sayıda mümkün kuruluş yeri ve kuşbakışı mesafe varsayımları.

4) Taşıma maliyeti ile taşıma mesafesi ve taşınan mal miktarı (veya ağırlığı) arasındaki doğrusal ilişki, yani ton/km taşıma ücretinin sabit kabul edilmesi.

5) Kuruluş yerinin belirlenmesinde bazı sınırlayıcı faktörlerin göz önünde tutulmaması. Belirli bir yerdeki malzeme fiyatları ve işgücü ücreti yanında, bu yerin malzeme ve işgücü potansiyeli de kuruluş yeri seçimini -ve ayrıca işletme büyüklüğünü- belirleyen önemli bir faktördür.

---

(19) Bu eleştiriler için bkz.: Vasoldt, F.: *Die Weber'sche Standorttheorie der Industrien im Lichte ihrer Kritiken*, Berlin 1937. Meyer-Lindemann, H.U.: a.g.e., S. 30-66, özellikle S. 35-39, Riehm, K.: a.g.e., özellikle S. 83-92. Alver, H.: *Standortwahl und Standortprobleme in der türkischen Wirtschaft*, Diss., FU Berlin 1969, S. 26-123. Fortsch, H.J.: *Industriestandorttheorie als Verhaltens-theorie*, Diss., Köln 1973, S. 19-52.



Özetlersek, Weber'in kuruluş yeri teorisi, birinci aşamada toplam taşıma maliyeti minimizasyonuna göre optimum kuruluş yerinin belirlenmesinde Launhardt modeline bir yenilik getirmemekle birlikte (kuruluş yeri üçgeni modeli), kuruluş yeri seçimi, «kuruluş yeri faktörleri» ve «malzeme endeksi» ile «kuruluş yeri ağırlığı» kavramlarıyla daha ayrıntılı ve metodik bir şekilde açıklanmaktadır. Ayrıca birinci aşamada belirlenen optimum kuruluş yerinin ikinci ve üçüncü aşamalarda yöresel farklılıklar gösteren işgücü ücretleri ve yığılma avantajlarına göre yeniden değerlendirilmesi ile kuruluş yeri seçiminin çok boyutluluğu vurgulanmaktadır. Böylece, en azından optimum kuruluş yeri seçiminin, sabit üç -veya daha çok sayıda noktaya uzaklıkları toplamı minimum olan noktanın bulunması şeklinde ifade edilen matematik problemi olmadığı ortaya konmuştur.

Weber'in kuruluş yeri teorisi daha sonra bu konuda yapılan çalışmalarını büyük ölçüde etkilemiştir. Bir yandan Weber'in kuruluş yeri modelini teorik yönden geliştirmeye çalışan, diğer yandan bu modeli somut kuruluş yeri problemlerine uygulayan birçok çalışmalar ortaya konmuştur.

Ritschl, Weber'in saf (reine) teorisine esas aldığı genel nitelikli dört kuruluş yeri faktörüne, rant (veya arazi fiyatı), vergi, sosyal külfet ve ekonomik ilişki üstünlüğü gibi faktörleri de ilave etmekte, böylece her bölgenin haiz olduğu taşınmaz nitelikteki faktörlerin kuruluş yeri seçimi üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır (20).

Engländer, Weber modelindeki tek tüketim merkezi varsayımını kaldırarak, talebin eşit bir şekilde yayıldığı (veya homojen alanın her noktasının bir talep birimini temsil ettiği) durumda, işletmenin satış alanının belirlenmesi konusunu ele almaktadır (21). Ayrıca mebzul malzeme kavramını -Weber'e göre- farklı bir şekilde, «her yerde aynı şartlarda (aynı maliyetle) temin edilebilen malzeme» olarak tanımlanmaktadır (22). Bu tanım, mebzul malzemenin kuruluş yeri seçimine ilişkin olarak taşıdığı önemi daha iyi ifade ettiği için literatürde genel kabul görmüştür.

Palander, taşıma mesafesi ve/veya taşınan mal miktarına göre kademeli taşıma ücretlerinin, ayrıca aktarmalı taşımacılığın, yük-

---

(20) Ritschl, H.: «Reine und historische Dynamik des Standortes der Erzeugungs-  
weige», *Schmoller's Jahrbuch*, 1927, S. 813.

(21) Engländer, Q.: *Theorie des Güterverkehrs und Frachtsätze*, Jena 1924.

(22) Engländer, Q.: «Kritisches und positives zu einer allgemeinen reinen Lehre vom Standort», *Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik*, 1927, (Wien und Leipzig 1927, S. 440.

me - boşaltma giderlerinin ve taşıyıcı işletmeler arasındaki rekabet durumunun kuruluş yeri seçimi üzerindeki etkilerini incelemektedir (23).

Hoover de, çalışmasının teorik kısmında Weber modelini esas almış, özellikle yığılma avantajları üzerinde durmuştur (24). Yığılma avantajlarını içsel ekonomiler ve dışsal ekonomiler olmak üzere ikiye ayıran Hoover, dışsal ekonomileri de ayrıca i) aynı sektördeki işletmelerin bölgesel yığılmasından kaynaklanan dışsal ekonomiler (localization economies) ve,

ii) farklı sektörlerdeki işletmelerin bölgesel yığılmasından kaynaklanan dışsal ekonomiler (urbanization economies) şeklinde ikiye gruba ayırmıştır. Yığılma avantajlarının bu şekilde sınıflandırılması, daha sonraki birçok çalışmalara da esas alınmıştır (25).

Weber'in kuruluş yeri teorisine yapılan bu katkılar yanında ayrıca Weber'in kuruluş yeri modelinin somut kuruluş yeri problemlerine uygulanmasını konu alan birçok çalışmalar da yapılmıştır (26).

Behrens, kuruluş yeri teorisinin işlevinin uygulamaya yönelik bir karar aracı olduğunu kabul ederek, kendi kuruluş yeri yaklaşımını «ampirik - gerçekçi kuruluş yeri teorisi» (empirisch - realistische Standortlehre) olarak adlandırmaktadır. «Ampirik - gerçekçi kuruluş yeri teorisi», Behrens tarafından da açıkça belirtildiği üzere, konuyu tamamiyle işletme ekonomisi kapsamında ele alan Webergil bir yaklaşımdır (27). Bu teorinin Weber'den ayrıldığı en önemli nokta

(23) Palander, T.: *Beiträge zur Standorttheorie*, Uppsala 1935.

(24) Riehm, K.: *Vergleich der Standorttheorien*, Diss Göttingen 1968, S. 109-116.

(25) Yığılma avantajlarının farklı şekillerde sınıflandırılmalarına ilişkin olarak bkz.: Mutlu, S.: *Dışsal Ekonomiler ve Endüstriyel Konum*, DPT Yayını, Ankara 1975, S. 6 v.d.

(26) Bu uygulamalı çalışmalardan bir örnek vermek gerekirse, Saloman, E.: «Die Papierindustrie des Riesengebirges in ihrer standortmässigen Bedingtheit», *Allgemeine Lagerung der Industrie und Industriebezirksbildung*, H.S., 1920.

(27) Behrens, K. Ch.: *Allgemeine Standortbestimmungslehre*, Köln ve Opladen 1961, S. 37. Behrens'in kuruluş yerine ilişkin bu temel eseri yanında aynı konudaki diğer çalışmalarının başlıcaları şunlardır: Behrens, K. Ch.: «Typologie und Systematik der Standortlehren» *Festgabe für Friedrich Bülow zum 70. Geburtstag*, der.: Q Stammer ve C. Thalheim, Berlin 1960, S. 51. Behrens, K. Ch.: «Grundlagen einer allgemeinen Standortbestimmungslehre» *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts - und Gesellschaftspolitik*, 1962, S. 262. Behrens, K. Ch.: «Bedeutungswandel der Standortfaktoren», *Der Volkswirt*, 1966, S. 495 Ayrıca ticaret işletmelerinin kuruluş yeri problemlerine ilişkin olarak: Behrens, K. Ch.: *Der Standort der Handelsbetriebe*, Köln und Opladen 1965.

metodolojiktir. Behrens, nicel sonuçlara varmak amacıyla kuruluş yeri probleminde bir takım soyutlamalara gitmek yerine, mümkün mertebe geniş ve kapsamlı şekilde ele alınan bir kuruluş yeri faktörleri sistemini çalışmasına esas almaktadır (28).

Weber kuruluş yeri faktörlerini sadece maliyet üstünlüklerini kapsayacak biçimde tanımlarken, Behrens işletmenin maliyet yapısını ve satış hasılatını etkileyen nicel ve nitel karakterdeki tüm faktörler olarak tanımlamaktadır. Behrens bilhassa nitel kuruluş yeri faktörleri üzerinde durmakta ve kuruluş yeri seçimine ilişkin olarak taşıdıkları önemi vurgulamaktadır. Yazara göre nicel bir model kurmak pahasına gerçeklerden uzaklaşarak nitel faktörler göz ardı edilmemelidir. Kuruluş yeri teorisinin bir karar aracı olması işlevine uygun olarak, nicel bir modele göre optimum kuruluş yerinin belirlenmesinden vazgeçilmektedir. Behrens'e göre kuruluş yeri kararı, kuruluş yeri faktörlerinin nisbi ağırlıklarının esas alındığı, tüm mümkün kuruluş yerleri arasında yapılan nitel bir mukayesedir (29). Yalnız nicel bir mukayese, nitel kuruluş yeri faktörlerinin mukayese kapsamı dışında bırakılması pahasına gerçekleştirilebilir ve dolayısıyla gerçekçi değildir. Nicel mukayese sadece kuruluş yerinin hesaplanması (Standortkalkulation) seviyesinde geçerlidir. Kuruluş yeri hesaplaması ise optimum kuruluş yeri seçimi olmayıp, optimum seçimin sadece belirli bir aşamasını, nicel mukayese aşamasını, kapsamaktadır.

Behrens'in «ampirik - gerçekçi kuruluş yeri teorisi»nin başka bir önemli özelliği de, kuruluş yeri seçimine (veya mümkün kuruluş yerlerinin nitel ve nicel mukayesesine), açık bir şekilde kâr maksimizasyonu kriterinin esas alınmış olmasıdır. Burada, Weber'in aksine, maliyete ilişkin faktörler yanında satış hasılatına ilişkin faktörlerin de optimum kuruluş yeri seçimine esas alınmasının, gerçekçiliğin kaçınılmaz bir gereği olduğu kabul edilmektedir.

Ayrıca Behrens'in «ampirik-gerçekçi kuruluş yeri teorisine» belirli bir işletme büyüklüğünü esas aldığını açık bir şekilde belirttiği-

---

(28) Behrens'in kuruluş yeri faktörleri sistemine ilişkin olarak bkz.: Behrens, K. Ch.: *Allgemeine Standortbestimmungslehre*, S. 47 vd. Kuruluş yeri faktörleri sistemi «ampirik-gerçekçi kuruluş yeri teorisinin» en önemli unsuru olup, bu faktörlerin doğru, kapsamlı ve sistematik bir şekilde, özellikle nitel faktörleri de kapsayacak şekilde belirlenmesine çok önem verilmektedir.

(29) Mukayeseye sonlu sayıda mümkün kuruluş yeri esas alınmaktadır. Böylece sonsuz sayıda mümkün kuruluş yeri ve homojen alan varsayımları burada terkedilmektedir.

ni de ifade etmek yerinde olur (30). Behrens, kuruluş yeri teorisinde, işletme büyüklüğü yanında üretim programını ve üretim metodu- nu da sabit kabul etmektedir.

Özetlersek, Behrens «ampirik - gerçekçi kuruluş yeri teorisinde», optimum kuruluş yerinin belirlenmesinden ziyade, genelde ve özelde (belirli bir kuruluş yeri problemi için) nitel ve nicel kuruluş yeri faktörlerinin belirlenmesini, bu faktörlerin kuruluş yeri seçiminde hangi yönde ve hangi derecelerde etkili olduklarının açıklığa kavuşturulmasını araştırma konusu olarak ortaya koymaktadır (31).

Bir işletmenin optimum kuruluş yerinin matematiksel bir model çerçevesi içinde gerçeğe en uygun şekilde belirlenebilmesi, ancak homojen alan ve -bunun sonucu olan- sonsuz sayıda mümkün kuruluş yeri varsayımlarının terkedilmesi ile gerçekleştirilebilir (32). Bunun için de optimum kuruluş yerinin belirlenmesinde, -ancak homojen alan varsayımı ile uygulanabilen- marjinal analiz veya differansiyel hesap metodlarının terkedilmesi gerekmektedir. Böylece optimum kuruluş yeri seçiminde, sonsuz sayıda mümkün kuruluş yerinden hareket eden «sürekli kuruluş yeri modellerinden», sonlu sayıda mümkün kuruluş yerinden hareket eden «kesikli kuruluş yeri modellerine» geçilmesi gerçekçiliğin kaçınılmaz bir zorunluluğu olarak ortaya çıkmaktadır. Son yıllardaki kuruluş yeri yaklaşımlarında da bu gerçek -mevcut matematiksel planlama yöntemlerinin elverdiği ölçülerde- göz önünde tutulmaya çalışılmaktadır.

Sonlu sayıda mümkün kuruluş yerinden hareket edilen bu «kesikli kuruluş yeri modellerinde», işletmenin optimum kuruluş yeri seçimi, tüm mümkün kuruluş yerlerinin tek tek (tam enümerasyon veya tüm alternatiflerin denenmesi) veya belli bir sistematik içinde (yöneylem araştırması) birbirleriyle mukayese edilerek, amaca en uygun kuruluş yerinin belirlenmesi olarak ortaya konmaktadır. Ayrıca bu modellerde, belirli bir ürün programı kapasitesinin tek bir kuruluş yerinde gerçekleştirilmesi yanında (tek konumlu kuruluş yeri modelleri), birçok kuruluş yerlerinde birçok üretim üniteleriyle ger-

(30) Behrens, K. Ch.: a.g.e., S. 34.

(31) «Ampirik - gerçekçi kuruluş yeri teorisinin» Türkiye ekonomisine uygulanmasına ilişkin olarak bkz.: Alver, H.: *Standortwahl und Standortprobleme in der Türkischen Wirtschaft*, Diss. FU Berlin (Berlin Hür Üniversitesi) 1969.

(32) Tabiatıyla kuruluş yeri probleminin matematiksel bir model çerçevesi içinde ele alınmasının zorunlu bir sonucu olarak, sadece nicel faktörlerin optimum kuruluş yerinin belirlenmesinde değerlendirmeye dahil edilebildiği gerçeğinin unutulmaması ve varılan sonucun nitel faktörlere göre yeniden gözden geçirilmesi gerekir.

çekleştirilmesi (çok konumlu kuruluş yeri modelleri) durumu da dikkate alınabilmektedir. Kuruluş yeri problemi «kesikli kuruluş yeri modeli» olarak ilk kez Beckmann ve Koopmans tarafından 1957 yılında *Econometrica* dergisinde yayınlanan, «Assignment Problems and the Location of Economic Activities» başlıklı makalede, doğrusal programlamanın özel bir hali olan ulaştırma modeli esas alınarak incelenmiştir (33). Bu modelde bir işletmenin yan tesislerinin kuruluş yerleri, belirli bir talep seviyesini karşılamak üzere taşıma maliyeti minimizasyonuna göre belirlenmeye çalışılmaktadır. Tek aşamalı bir ulaştırma modeli çerçevesindeki bu çalışmadan sonra, kuruluş yeri problemini iki aşamalı ve çok aşamalı (veya çok boyutlu) ulaştırma modeli çerçevesinde inceleyen modeller de geliştirilmiştir (34). Kuruluş yeri problemini çok konumlu kuruluş yeri modeli olarak ve optimum kuruluş yeri ile birlikte, optimum ürün programını, optimum üretim metodunu ve optimum satış fiyatlarını da -kâr maksimizasyonu amacına göre- eşanlı (simultane) olarak belirlemeye yönelik Jacob'un kuruluş yeri modeli de belirtilmeye değer ilginç çalışmalardan biridir (35).

- 
- (33) Liebmann, H. - P.: *Die Standortwahl als Entscheidungsproblem*, Würzburg - Wien 1971, S. 66 v.d.
- (34) Masch, W.: «Zu den mathematischen Methoden der optimalen Standortverteilung der Betriebe in mehrstufigen Systemen der Produktion und des Bedarfs», *Fragen der Ökonomie*, Berlin 1962, S. 75. Kuruluş yeri problemini çok boyutlu ulaştırma modeli çerçevesinde ele alan diğer çalışmalar için bkz.: Grundmann, W. et al.: *Mathematische Methoden zur Standortbestimmung*, Berlin (D) 1968, S. 85-150.
- (35) Jacob, H.: «Zur Standortwahl der Unternehmungen», *Betriebswirtschaftliche Strukturfragen. Beiträge zur Morphologie von erwerbswirtschaftlichen Unternehmungen und Genossenschaften*, der.: K. Allewel, Wiesbaden 1967, S. 233. Ayrıca ayrı basım olarak: Jacob, H.: *Zur Standortwahl von Unternehmungen*, Wiesbaden 1968.