

Çimento İşveren

Cilt 20 // Sayı 6 // Kasım 2006

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.cmis.org.tr

Temeli büyük Türk milletinin ve onun kahraman evlatlarından mürekkep (*oluşan*) büyük ordumuzun vicdanında, akıl ve şuurunda teessüs etmiş (*kurulmuş*) olan Cumhuriyetimizin ve milletin ruhundan mülhem (*esinlenmiş*) prensiplerimizin, bir vücudun izalesi (*yok edilmesi*) ile haleldar olabileceği zehabında bulunanlar (*bozulabileceğini zannedenler*), çok zayıf dimağlı bedbahtlardır.

(19.06.1926 günü kendisine İzmir'de düzenlenen suikast girişimi dolayısıyla Anadolu Ajansı'na demecinden.)

K. Atatürk

ISSN 1300-3526
9 771300 352071

İşyerlerimizde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kurulları, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik kültürünün yerleşmesi için önem arz etmekte. İSG Kurulu ilk olarak 1892 yılında İngiltere'de kurulmuş, Ülkemiz ise ancak 1973 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu kurullarla tanışmış. Söz konusu İSG Kurulları'nın dünyada ve Türkiye'deki uygulamalarıyla ilgili olarak Uludağ Üniversitesi'nden Prof. Dr. Yusuf Alper ve Günnur Demir'in birlikte hazırladıkları makaleyi derгимizde bulabilirsiniz.

Bilgisayarlar artık çağımızın vazgeçilmez gereçleri olarak işyerlerinde de bir zorunluluk olmuş durumda. Bunun yanında işyerlerindeki bilgisayar kullanımı, İş Hukuku bağlamında işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından çözümü zorunlu bir takım sorunları da beraberinde getirmekte. Bu bağlamda, Dicle Üniversitesi'nden Dr. Zeki Okur'un, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde bilgisayar kullanımı ve bu hususta işverenin yükümlülükleri ile ilgili bizleri bilgilendiren makalesi derгимizde yer almakta.

Türkiye Kalite Derneği'nin (Kal-Der) "Önce Kalite" dergisinin Ağustos 2006 sayısında Genel Sekreterimiz Av. Sancar Bayazıt'la, üye fabrikalarımızda gerçekleştirilen OHSAS 18001 Projemiz ile ilgili yapılmış olan söyleşiye yer verildi. Söz konusu söyleşiye biz de derгимizin İSG Haberleri bölümünde yer verdik.

Referans Gazetesi köşe yazarlarından Fazıl Acar'ın 05 Eylül 2006 tarihli yazısına da derгимizin bu sayısında yer veriyoruz. İşçi için İşvereni Korumak başlıklı yazı, işçisi ve işvereniyle iki tarafı da koruyan bir modelin ülkemiz için ne kadar önemli olduğu ve uzun vadeli hedeflerimizze ulaşmaya katkıda bulunacağı hakkında önemli bilgiler içeriyor.

Karar İnceleme köşemize bu sayıda Marmara Üniversitesi'nden Dr. Hediye Laçiner konuk oluyor. Laçiner, yabancı öğretim elemanının çalışma izninin, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasına etkisi ile ilgili bir Yargıtay Kararı'nı inceliyor.

Aramızdan ayrılışının 68. yıldönümünde Atamızı unutmadık,

Unutmayacağız...

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar

ozguracar@cmis.org.tr



**Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Yayın Organı**

Cilt 20 /// Sayı 6 /// Kasım 2006
ISSN 1300-3526
İki ayda Bir Yayınlanır



Sahibi

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Adına **Ahmet Eren**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. **Sancar Bayazıt**

Editör

Özgür Acar

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. **Yusuf Alper**,
Prof. Dr. **İsmail Ataay**,
Prof. Dr. **Tankut Centel**,
Prof. Dr. **Toker Dereli**,
Prof. Dr. **Münir Ekonomi**,
Prof. Dr. **Ahmet Kumrulu**,
Prof. Dr. **Sarper Sözek**,
Prof. Dr. **Fevzi Şahlanan**,
Prof. Dr. **Nahit Töre**,
Prof. Dr. **A. Can Tuncay**

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayıdır.

Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.

Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür,
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Tasarım

Orfe Reklam ve Kalite Danışmanlığı
www.orfereklam.com.tr
İlkadım Sok. No:21/9 G.O.P ANKARA
Tel +90 (312) 448 1737 • **Faks** +90 (312) 448 1739

Basım Yeri

Dumat Ofset
Gersan Sanayi Sitesi 654. Sokak No:54
Ergazi Mahallesi Yenimahalle ANKARA
Tel +90 (312) 257 1180 • **Faks** +90 (312) 257 1179
www.dumat.com.tr

Basım Tarihi

Kasım 06

Yönetim Yeri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Kuleli Sokak No:14
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara
Tel +90 (312) 447 2025
Gsm +90 (532) 318 1122
Faks +90 (312) 447 8517
e-mail genel@cmis.org.tr
http://dergi.cmis.org.tr

ÜCRETSİZDİR



makale 1

4

Günnur DEMİR
Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi

Dünyada ve Türkiye'de İş
Sağlığı ve Güvenliği Kurulları:
Kanada, ABD ve İngiltere
Uygulaması

makale 2

18

Dr. Zeki OKUR
Dicle Üniversitesi

İş Sağlığı ve Güvenliği
Açısından İşyerinde Bilgisayar
Kullanımı ve İşverenin
Yükümlülükleri

köşe yazıları

30

Fazıl ACAR

Referans Gazetesi

karar inceleme

32

Dr. Hediye LAÇİNER
Marmara Üniversitesi

Yabancı Öğretim Elemanının
Çalışma İzninin İş
Sözleşmesinin Belirli Süreli
Yapılmasına Etkisi

yargıtay kararları

48

Derleyen: Av. Ertan İREN

Yargıtay Kararları

iş sağlığı ve güvenliği

51

Türkiye Kalite Derneği'nin
(KalDer) Sendikamız Genel
Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ile
Yaptığı Söyleşi

54

ÇMİS'ten bir ilk daha!!!

64 “ÇMİS İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantıları”nın Beşincisi Ünye Çimento Fabrikamızın Evsahipliğinde Gerçekleştirildi.

65 ÇMİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu 6. Kez Toplandı

66 Cembureau “Akciğer Fonksiyon Çalışması” Projesi 2007 Yılında Başlayacak!



67 Yeni Üyelerimizde OHSAS 18001 Çalışmaları Sürüyor

68 AKUT Eğitimleri Devam Ediyor

fabrika haberleri

69 ÇMİS'in Yeni Üyeleri Aramıza Hoş Geldiniz...

70 25 Üye Fabrikamız ISO İlk 500 Büyük Sanayi Kuruluşu ve İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listelerinde

72 Dünyaya Meydan Okuyan Üç Türk Yıldızından İki Adana Çimento ve Akçansa



73 Akçansa, 10. Yaşını, Çalışanları, İş Ortakları ve Müşterileriyle Birlikte Kutladı

75 Akçansa'dan Eğitime Büyük Destak

77 Karlılıkta ve Kurumlar Vergisinde Gururlandıran Adana Çimento

78 Kalite Çevre Kurulu Oysa Çimento'da Toplandı

79 Oysa Çimento'da Aile Yemeği

79 Denizli Çimento'dan Gökova Gezisi

diğer haberler

80 Sosyal Güvenlik Kurumu Binası Hizmete Açıldı

istatistik

81 Hazırlayan: Özgür ACAR
Gayri Safi Milli Hasıla ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla II. Dönem İstatistikleri TÜİK Tarafından Açıklandı

kitap

83 Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık

83 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı

nostalji haberleri

84 Çorum Çimento

84 Hasanoğlan Fabrikası

Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Kanada, ABD ve İngiltere Uygulaması

Özet

İşyerlerinde çalışanları koruma, sağlık ve güvenlik faaliyetleri konusundaki uygulamaları denetleme ve işçi ve işverenleri ortak bir platformda buluşturma amacına yönelik olarak oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kurulları, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik örgütlenmesinin en önemli parçasıdır. Dünyada ilk İSG Kurulu, 1892 yılında İngiltere’de “South Metropolitan Gas Company” adlı şirkette gönüllü bir jüri niteliğinde kurulmuştur. Ülkemizde ise işyerlerinde İSG kurulu oluşturulması, ilk defa 1973 yılında yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiş, bunu, 10 Haziran 2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 80. maddesinde yer alan düzenlemeler takip etmiş ve nihayet 7 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe giren “İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik” ile de Kurulların oluşturulması ve faaliyet esasları düzenlenmiştir. Bu çalışmada, ülkemiz uygulamasını daha sağlıklı değerlendirmek ve eksiklikleri vurgulamak amacıyla bir karşılaştırma yapmak üzere, İSG Kurulları konusunda daha uzun bir uygulama tecrübesi ve daha gelişmiş bir mevzuata sahip olan 3 ülkenin; (Kanada, ABD ve İngiltere) örnekleri incelenmiştir. Çalışmanın sonunda, Kurulların daha etkin çalışmasını sağlamaya yönelik öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, İş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş teftişi, gelişmiş ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları.

Abstract

Occupational health and safety (OHS) committees, which has been established in order to control for protection, health and security activities for workers and to create a common platform for employees and employers, is the most important part of the health and safety organization in the workplace. First OHS committee in the world has established in England “South Metropolitan Gas Company” as a volunteer jury. OHS committee in Turkey are first established with the Labour Law numbered 1475 which came into effect in 1973. After these law regulations in the article 80 of the Labour Law, numbered 4857 and dated 10 July 2003, followed. Finally “Regulation about OHS Committee” which came into effect in 7 April 2003 arranged the fundamentals about establishment and activities of the committees. In this paper, three countries, Canada USA and Britain which have more application experience and more developed curriculum has compared in order to evaluate and emphasize the problems of Turkish experience. At the end of the paper, there are some suggestions to provide these OHS committees to work better.

Key Words: Occupational health and safety, occupational health and safety committees, work survey, occupational health and safety committees in Turkey and developed countries.



Prof. Dr. Yusuf Alper

Uludağ Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

ÖZGEÇMİŞ

1959, Konya doğumludur. 1981 yılında Bursa Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, sosyal siyaset kürsüsünde asistan olarak göreve başladı. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında, 1985 yılında doktor, 1988 yılında doçent ünvanlarını aldı. 1995 yılında profesör olarak atandı. Halen, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyesi olarak görev yapmakta olup, akademik çalışmaların sosyal güvenlik üzerine yoğunlaştırmıştır. Konu ile ilgili çeşitli makale ve kitapları vardır.



Günnur DEMİR

Uludağ Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

ÖZGEÇMİŞ

23 Mart 1981'de Bergama'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini burada tamamladı. 1999'da kazandığı Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünden 2003 yılında mezun oldu. Eylül 2003'te yine Uludağ Üniversitesi'nde Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans öğrenimine başladı. Eylül 2005'te ise Prof. Dr.Yusuf ALPER'in danışmanlığında "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği" konulu tez çalışmasına başladı. Şubat 2006'da bu çalışmayı tamamlayarak Yüksek Lisans öğreniminden mezun oldu. Ocak 2006'dan itibaren, Avrupa Birliği'nin Sivil Toplum ile Kamu Sektörünün İşbirliği Projeleri (SKİP) fonundan alınan destekle, Bursaspor'lu Profesyonel Futbolcular Dayanışma Derneği tarafından yürütülen "Bursaspor Karşılaşmalarında Şiddetin Önlenmesi" adlı 1 yıl süreli projede İdari Uzman olarak çalışmaktadır.

1 Giriş

Çalışma şartlarının insan hayatı için tehlike oluşturmaya başladığı ilk günlerden itibaren, çalışan insanın sağlığını koruma ve güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirler de alınmaya başlamıştır. Nitekim, Dünya üzerinde tehlikeli çalışma koşullarının gündemde olduğu tarihten bu yana sağlık ve güvenlik tehlikeleri dikkate alınmaya ve bu konuda çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Milattan önceki (M.Ö) dönemlere kadar uzanan bu süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok önemli adımlar atılmıştır. Thomas Moore, 16. yüzyılda "insan hayatına eşit bir zenginlik yoktur diyerek o dönemde konunun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Gerçek anlamda Endüstri Devrimi ile birlikte görülmeye başlanan ve tehlike arz eden olumsuz çalışma koşulları, beraberinde pek çok sorunu gündeme getirmiştir. Bunun sonucu ise devletler, tedbir alma ve çeşitli yasal düzenlemeler yapma yoluna gitmişlerdir. Bu konularda oluşturulan mevzuatın uygulanışını izlemek ve denetlemek için de iş teftişi örgütleri oluşturulmuştur. Bu teftişler iki kesim tarafından gerçekleştirilir ki; bunlardan ilki "dış denetim kurumu" olan devlet eliyle yapılan denetimler, diğeri ise "iç denetim kurumu" olan İSG kurullarının yaptığı denetimlerdir. Ancak bu düzenleme ve uygulamalar her ülkede aynı düzeyde olmayıp, ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. (CERAN, 1997:4)

İşyerlerinde, çalışanların korunması, diğer çalışma şartlarının uygulanıp uygulanmadığının ve bu konudaki yasalara uyulup uyulmadığının anlaşılabilmesi için iş teftişine ihtiyaç vardır. Çalışma yaşamı için hayati önem arz eden ve yaşama hakkı ile eşdeğer tutulan iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işyerlerinde kaza ve hastalıkların azaltılması ve sağlık ve güvenliğin sağlanması amacıyla kurulan İSG kurulları, bu konuda faaliyet gösteren en önemli yapılandır. İşyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesinin en önemli kısmını oluşturan ve "iş güvenliği iş-

yerinden başlar" anlayışından hareket edilerek oluşturulan İSG kurulları, çalışan katılımının sağlandığı, işçi ve işverenin ortak bir platformda bulunduğu bir yapılandır.

Bilinen şekli ile ilk olarak 1892 yılında İngiltere'de "South Metropolitan Gas Company" adlı bir şirkette gönüllü bir jüri niteliğinde kurulan İSG kurulu, daha sonra pek çok ülkede koruyucu sosyal hukukun bir parçası olarak oluşturulmuştur. 1912'de İsveç'te, 1921'de Çekoslovakya'da, 1931'de Meksika'da, 1934'de Almanya'da, 1937'de Hollanda'da, 1946'da Belçika'da ve 1947'de Fransa'da İSG kurulları çalışma mevzuatına dahil edilerek zorunlu hale getirilmiştir. Ülkemizde ise, yasal olarak ilk defa 1973 yılında, 1475 Sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan "İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük"te yer alan, kurulların oluşumu ve faaliyetleri ile ilgili düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. md'ne dayanılarak, 2004 yılında çıkarılan "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" ile köklü değişikliğe uğramıştır. Bu Yönetmelik, eski Tüzükten pek çok yönden farklılıklar içermektedir. Nitekim, daha önce bağlayıcı olmayan kurul kararlarının bu Yönetmelikle birlikte bağlayıcı hale gelmesi ve bu konudaki para cezalarının artırılması konuya daha fazla önem verilmesini sağlamıştır (GEREK, 1998:160). Ancak buna rağmen bu Yönetmelikte de eleştirilen ve yetersiz görülen pek çok nokta vardır.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği ile, farklı ülke mevzuatlarındaki kurullarla ilgili uygulama biçimlerinin karşılaştırmalı olarak incelendiği yüksek lisans tezi*** referans alınarak hazırlanan bu çalışmada, İSG kurulları konusunda ülkemizden çok daha gelişmiş mevzuatlara ve daha fazla uygulama deneyimine sahip olmaları bakımından seçilen 3 ülke olan Kanada, ABD ve İngiltere uygulamaları, ülkemiz Yönetmeliği ile karşılaştırmalı olarak incelenerek, ülkemiz Yönetmeliği'nin yetersiz yönlerinin neler olduğu ve hangi tedbirlerin alınması gerektiği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

*** Günnur Demir, *İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2006.*

2 Gelişmiş Ülke Mevzuatlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İSG kurulları, bir işyerindeki ilgili tüm tarafların temsilini sağlayan bir oluşumdur. Hem işçi hem de işveren temsilcileri bu kurullarda temsil edilir. Ancak kurulların oluşum şekli ve hangi işyerlerinde kurulacağı ülkeden ülkeye değişebilir. Her ülkenin kendi hukuki düzenlemeleri kapsamında bazı farklılıklar görülebilir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi, dünya üzerinde ilk kez 19. yüzyılda İngiltere'de görülmeye başlanan İSG kurulları, bunu takiben diğer ülkelerin hukuki düzenlemelerinde de yer almaya başlamıştır. Çalışmada, İSG kurulları konusunda ülkemizdeki hukuki düzenlemelere göre daha geniş kapsamlı, ayrıntılı ve gelişmiş düzenlemeleri içermeleri bakımından dünya üzerinde en iyi uygulamaya sahip ülkeler arasında yer alan Kanada, ABD ve İngiltere örneklerine yer verilecek ve bu ülke mevzuatlarındaki İSG kurulları ile ilgili düzenlemeler incelenerek ülkemiz mevzuatındaki düzenlemelerle karşılaştırılacaktır.

2.1. Kanada'da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

Kanada'da, ilk kez 1972 yılında yürürlüğe girip, en son 2002 yılında güncellenen "Kanada İş Kanunu" (Canada Labour Code) ve 1979'da yürürlüğe giren "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu" (Occupational Health And Safety Act, OHSA) düzenlemelerinde İSG kurulları ve temsilcileri hakkında oldukça fazla sayıda hüküm bulunmaktadır ve her iki Kanunun da ikinci bölümlerinde bu konudan bahsedilmektedir.

Kanada'da yaşanan tecrübeler, İSG kurullarını kuran işyerlerinin iş kazalarını önlemede daha başarılı olduklarını göstermiş ve bunun üzerine Kanada'da, yukarıda bahsedilen Kanunlarda her işyerinde, çalışanların önemli bir kısmının katıldığı İSG kurullarının kurulması öngörülmüştür. En son değişen Kanada İş Kanunu'nun 2. bölümünde İSG kurullarının görev ve sorumlulukları artırılmış ve rolleri genişletilmiştir. Kanada'da, bir işçinin şikayetini ilettiği ilk makam bu kurullar olmalıdır. Şayet işçi başka bir

makama şikayette bulunursa o kişiye sorulacak ilk soru, bu sorununu İSG kurulu ile görüşüp görüşmediğidir.(MCLAUGHLIN, 2000:8).

Yukarıda da değinildiği gibi, özellikle Kanada İş Kanunu'nun (CLC) 2. bölümünde yer alan İSG kurulları ve temsilcileri ile ilgili bazı maddelerin ve diğer düzenlemelerin açıklanması yoluyla, Kanada'da İSG kurullarının ve temsilcilerinin kuruluş biçimleri, üyelik, üyelerin seçilmesi, kurulların ve temsilcilerin görev, yetki ve sorumlulukları, toplantıların yönetimi, gündemin oluşturulması....v.b konular aşağıda incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.1. Kanada'da İSG Kurulları'nın Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi

Kanada İş Kanunu'nun 135. maddesinin (md) 1. fıkrasına göre, bu Kanun kapsamındaki 20 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri İSG kurulu oluşturmak zorundadır. Md. 135/2' de ise, bu maddenin istisnası belirtilmiş ve gemi işletmelerinde İSG kurullarının kurulmayabileceğinden bahsedilmiştir. Ama bu tür işyerlerinde bir İSG temsilcisinin atanması gerekmektedir. Md. 135/3 ve 135/4'de ise bu kurulları kurmaktan muaf tutulan işyerleri belirtilmiştir. Buna göre; bir işyerinin nispeten risklerden uzak olduğu konusunda yetkili kişiler ikna edilmişlerse, ayrıca işyerindeki güvenlik memuru mevcut kurulu işyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili konularda sorumluluklara sahip olduğu konusunda ikna olmuşsa bu işyerleri İSG kurulu kurmaktan muaf tutulmuşlardır. Ancak bu işyerleri de bir sağlık ve güvenlik temsilcisine sahip olmalıdırlar. (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005).

Kanada İş Kanunu'nun yine 135. md.'de kurul üyelerinin seçiminden bahsedilmiştir. Buna göre; bu üyelerin işbirliği içinde çalışma ve problem çözme kabiliyetlerine göre seçilmesi gerekir. Ayrıca kurullar, en azından 2 kişiden oluşmalı, biri işvereni, diğeri ise işçileri temsil etmelidir. Kanada İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda (OHSA) ise, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için kurulda 4 üyenin, daha

küçük işyerlerinde ise, 2 üyenin olması öngörülmüştür. Eğer 2 kişiden fazla üye var ise, bu durumda üyelerin yarısından fazlasının işçi temsilcilerinden oluşması öngörülmüştür. (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005).

Kanada İş Kanunu'nun 136.md.'de ise, sağlık ve güvenlik temsilcilerinin seçilmesi ve atanmasından, ayrıca, görev ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Buna göre; 5 ve daha fazla işçi çalıştıran, İSG kurulu kurmamış olan veya kurmaktan muaf tutulan işyerlerinin bir İSG temsilcisi atamaları gerekmektedir. Kurulların olmadığı, küçük ve yüksek tehlike düzeyindeki işyerlerinde işçilerin katılımını sağlayan en önemli araç, bu temsilcilerdir. İSG Temsilcileri, işveren veya işçi sendikası tarafından seçilir ve İSG kurulundan daha fazla güce sahiptir. Ancak, sendikanın olmadığı işyerlerinde işçiler kendi aralarından bir üyeyi temsilci olarak seçerler.

Kurul üyelerinin kurul toplantılarına katılmaması durumunda bu toplantıların ertelenmesini engellemek oldukça önemlidir. Bu konuda, toplantı yeter sayısına ulaşabilmek için, kuruldaki asıl üyelerin yerine bakabilecek yedek üyelerin belirlenmesi oldukça faydalıdır. Bu üyelerde de bazı imkanların sunulması gerekir ve bu kişiler de aynen asıl üyelerin seçildiği gibi seçilmelidir. (<http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide>, 2005).

Bazı önemli ve karmaşık konularda sadece kurulun çalışması, bu kurulun etkinliğini engelleyebilir. Bu açıdan, Kanada'daki işyerlerinde bu konuyu ele alması ve incelemesi için bir süreliğine veya daha uzun bir zaman dilimi için görev alacak alt kurullar oluşturulmaktadır. (<http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide>, 2005).

2.1.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri

Kanada İş Kanunu'nun 2. bölümünde ayrıca İSG kurullarının görev ve yetkileri de yer almaktadır. Bu görev ve yetkiler:

- Şikayetleri kabul etmek, incelemek ve çözmeye çalışmak,

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm soruşturma ve araştırma faaliyetlerine katılmak ve bu konuda İSG uzmanlarına danışmak,
- İSG programları, ölçümleri ve prosedürlerini düzenli olarak kontrol etmek,
- İşyerindeki potansiyel tehlikeleri incelemek için federal hükümetin ve işverenlerin raporlarına ulaşarak bilgi almak,
- Şikayetlerin çözümlerini içeren kayıtları tutmak,
- İşçilerin eğitimi için sağlık ve güvenlik programları oluşturmak ve desteklemek,
- Hükümetin güvenlik memurları ile işbirliği yapmak v.b görevlerdir. (http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/naosh_week/w26-15en.htm,2005).

Kanada İş Kanunu'nda ve İSG'le ilgili yayınlanan diğer kanun ve yönergelerde işyerlerindeki sağlık ve güvenlik temsilcilerinin de görev ve yetkileri belirtilmiştir. Bu görev ve yetkilerden bazıları: (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005).

- Çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili şikayetlerini kabul etmek, bu şikayetlerle ilgilenmek ve çözüm önerileri sunmak,
- Uzmanlarla birlikte, kaza araştırmaları gibi sağlık ve güvenlikle ilgili tüm araştırma ve soruşturmalara katılmak,
- İSG' le ilgili program, ölçüm ve prosedürleri düzenli olarak test etmek,
- İş kazaları, yaralanmalar ve sağlık tehlikeleriyle ilgili uygun raporların tutulmasını sağlamak ve bu raporları düzenli olarak kontrol etmek,
- İşyerindeki tehlikelerin incelenmesi için gerekli olan ekipman ve materyallerle ilgili bilgileri işverenden talep etmek,
- İşçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili hükümetin ve işverenin tuttuğu, tıbbi raporlar dışındaki tüm raporlara sahip olmak,

- Sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerde işverenlerle yapılan tüm toplantılara ait tutanak ve notları, teknik uzmanların önerilerini ve geçmişteki problemlerin nasıl çözüldüğü ile ilgili kayıt ve raporları bir dosyada saklamak...vb yetkilere sahiptir.

Yukarıdaki açıklamalardan da görülebileceği gibi, İSG temsilcilerinin görevleri İSG kurullarının görevleri ile benzerdir.

Kanada'da İSG kurullarının toplantı yeter sayısı üyelerin çoğunluğudur. Bu üyelerin en az yarısının ise, işçi temsilcilerinden oluşması gerekir. Bu kurulların etkin çalışması için, kararlarını oybirliği ile alması gerekir. (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005).

Kurul toplantılarında ayrıca, incelenen konuların ve alınan kararların yer aldığı tutanaklar tutulur. Daha sonra bu tutanaklar, her iki başkan tarafından da imzalanarak, kurul üyelerine gönderilir ve diğer çalışanlara da bilgi amaçlı ilan edilir. İşveren, bu tutanakları 2 yıl boyunca bir dosyada saklamak zorundadır. Bunun yanında ayrıca, kurul faaliyetlerini içeren yıllık rapor hazırlanır. Bu rapor işvereni temsil eden başkan tarafından ve her yıl en geç 1 Mart'a kadar, Bölgesel Güvenlik Memuru'na ve Kanada İnsan Kaynakları İşçi Gelişim Programı'na, beyan edilir. (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005).

Kanada'da İşverenler, işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için, çalıştıkları alanlardaki tehlikeler hakkında ilgili taraflara gerekli bilgi ve eğitimi verirler. İşverenler ayrıca, kurulların görev ve sorumlulukları konusunda tüm kurul üyelerinin eğitimini sağlarlar. Eğer kurul yoksa, İSG temsilcilerine, bu temsilcilerin görev ve sorumlulukları hakkında eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinde bulunurlar. (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005). Bu eğitimler sayesinde kurul üyeleri ve İSG temsilcileri, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgi ve tecrübelerini artırmakta ve daha bilinçli ha-

reket etmektedirler. Bu da Kanada'da kurulların başarısını ve etkinliğini artırmaktadır.

Kanada'da işverenler, işçilerini gerekli konularda bilgilendirme gereği duyar ve bunu, işçilerin okuyabilecekleri yerlere afişlerle ilan etme yoluyla gerçekleştirir. Bu ilan edilen bilgilerden bazıları; (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, 2005).

- Kanada İş Kanunu'nun 2. bölümünün bir kopyası,
- İşverenin sağlık ve güvenlik politikası,
- Kurul üyeleri ve temsilcilerinin isimleri ve hangi bölümlerde çalıştıkları,
- Kurul toplantı tutanakları,
- İlk yardım hizmetlerinin içerikleri...v.b konular hakkındaki bilgilerdir.

Sonuç olarak denilebilir ki, Kanada'da işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve temsilcilerine oldukça önem verilmektedir. Hatta, Kanada'da İSG kurullarının kurulması, sadece işyerlerinde geçerli bir uygulama olmayıp, üniversitelerde de İSG kurullarına rastlanmaktadır. Örneğin, Nova Scotia eyaletindeki Saint Mary's Üniversitesi'nde; amacı üniversite bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek, desteklemek ve kazaları önlemek olan bir İSG kurulu kurulmuştur. 1987 yılında kurulan bu kuruldaki faaliyetler yoluyla, tüm üniversite çevresinde İSG bilincini geliştirmek ve farkındalığı sağlamak hedeflenir. Üniversitede ayrıca bu konudaki eğitime ağırlık verilir. Güvenlik; üniversite yönetimi, fakülte, personel ve öğrencilerce paylaşılan bir sorumluluktur. (http://www.smu.ca/administration/ohs/art_smu.html, 2005).

2.2. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

ABD'de iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk olarak 1970 yılında çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" (Occupational Safety And Health Act, OSHA) ile gündeme gelmiştir. İSG kurulları da bu tarihten sonra uygulanmaya başlanmıştır.

2.2.1. ABD'de İSG Kurulları'nın Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi

ABD'de İSG kurulları, çoğunlukla gönüllü olarak kurulmaktadır. ABD'nin Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nda, daha güvenli ve sağlıklı bir iş çevresinin yaratılması ve sürdürülmesi konusunda işyerindeki tüm bölüm çalışanlarının katılımıyla İSG kurullarının kurulmasının oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır. (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005).

Kurul üyeleri, hem yönetimi hem de işçileri temsil edecek biçimde seçilir. Bu da yönetimin ve işçilerin kurula kendi üyelerini seçmeleri ve atamaları yoluyla gerçekleşir. En etkin İSG kurulları, her iki tarafın da eşit katılımıyla sağlanır. Kurul üyelerinin sayısında belirli bir kısıtlama olmayıp, ilgili alanları yeteri kadar temsil edecek büyüklükte olmalıdır. Seçilen kurul üyeleri, işçilerin büyük bir bölümüyle ve yüksek riskli alanlarla geniş bir temasa sahip olmalıdır. İşçilere, iş tecrübesi, farklı iş sorumlulukları ve tehlikeli işlerde çalışma oranlarına bağlı olarak üstünlük hakkı verilebilir. Kurulda ayrıca, yönetimi temsil eden üyeler belirlenirken, bütçeyle ilgilenen otoritelerin de katılımı sağlanmalıdır. Bu temsilcilerin tavsiyeleri oldukça önemlidir. (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005)

Kurul çalışmaları ve özellikle de toplantıları %100 katılımı ile gerçekleşmelidir. Ancak bazen kurul üyelerinin katılmadığı durumların olması halinde bu toplantıların ertelenmesi gündeme gelebilmektedir. Bunun engellenmesi için, kurul üyelerinin yerine temsil görevini yürütecek yedek üyelerin seçilmesi yoluna gidilir. Bu üyelere de tıpkı asıl üyeler gibi kurul faaliyetlerinde söz hakkı tanınır. (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005). Böylece, önceden planlanmış olan toplantı ve çalışmalar kesintiye uğramadan ve planlandığı şekilde gerçekleştirilebilmektedir.

ABD'de İSG kurullarının yapısı, kurulun amaçlarına, işgücünün oranına ve özel durumlara

bağlı olarak değişebilmektedir. Eğer İSG kurulu, işyeri teftişleri ve acil prosedürler gibi tüm konularla ilgileniyorsa, gerek duyulduğunda bazı özel konuların incelenmesi için alt kurullar kurulabilir. Örneğin, çalışanların eğitimi, yeni ekipmanların tanıtımı gibi bazı özel durumlar, alt kurulların kurulmasını gerektirebilir. Bu alt kurullar için de üyelerin seçilmesi gerekmektedir. Bu üyelerin, sağlık ve güvenlik konusunda yeterli tecrübe ve bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Kurulan bu alt kurullar, aynı zamanda, ana kurula rapor vermek zorundadırlar. (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005).

2.2.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri

ABD'de her işyerine göre farklı olabilecek ve her işletmenin özel ihtiyaçlarına göre değişik görev ve yetkiler belirlenmiştir. Bu görev ve yetkilerden bazıları;

(<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005)

- Teftiş, kaza soruşturmaları ve şikayetlerle ilgilenmek,
- Yeni ekipman alımı konusunda yapılan planları gözden geçirmek ve yorumlamak,
- Çalışan sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerde etkiye sahip olmak,
- Sağlık ve güvenlik korumasından yoksun ekipmanları ortadan kaldırmak,
- Havalandırma sistemleri, kişisel koruyucu ekipmanlar, bariyer ve korkuluklar gibi kontrol cihazlarının seçme ve önerme otoritesine sahip olmak,.....v.b. yetkililerdir.

Aylık olarak yapılan kurul toplantıları, binlerce Amerikan şirketinin takviminde yer alır. Fakat, ileriye gören pek çok organizasyonda bu toplantılar haftalık olarak yapılmaktadır. Toplantılar, 1

saat ya da daha az sürer. Bazı şirketler, 12 aylık toplantı zamanlarını yılın başında belirlerler. Takvimdeki diğer programlar, bu tarihlere göre değiştirilir. (TOMPKINS, 1995).

Toplantılardaki karar alma usullerine bakıldığında ise, karar alma şeklinin kurulun birlikteliğini sağlamak ve devam ettirmek için, gerekli karşılıklı işbirliği ruhu içinde uygulandığı görülür. (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>, 2005).

Toplantılarda ayrıca, alınan kararları içeren tutanaklar tutulmaktadır. Bu tutanaklar, kuruldaki işveren ve işçi temsilcileri tarafından imzalandıktan sonra üst yönetime, müfettişlere ve kurul üyelerine dağıtılır ve çalışanların görebilecekleri yerlerde ilan edilir. Ayrıca bu tutanaklar korunup saklanır. Bunun nedeni ise, işyerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili problemleri tarihe geçirmek ve yapılmış doğru eylemler için ne gibi tavsiyelerin önerilmiş olduğunu öğrenmektir. Aynı zamanda, bu tutanaklar, kurul faaliyetlerinin kalıcı bir kaydı olarak tüm çalışanların güvenlik iletişimine hizmet eder. (TOMPKINS, 1995).

2.3. İngiltere’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ve Temsilcileri

İngiltere’de İSG kurulları ve temsilcileri hakkında çıkarılan pek çok kanun ve yönerge mevcuttur. Bu konuda, İngiltere’deki ilk kanun düzenlemesi, 1974 yılında yayınlanan “İş’te Sağlık Ve Güvenlik Kanunu” (Occupational Health and Safety Act At Work) dur. Bu kanunun ardından ise, 16 Mart 1977’de imzalanıp, 1 Ekim 1978 tarihinde yürürlüğe giren “Güvenlik Temsilcileri Ve Kurulları Yönergeleri” oluşturulmuştur. Bunun yanında, Sağlık Ve Güvenlik Komisyonu tarafından, bu konuda rehber olması açısından “Kahverengi Kitapçık” yayınlanmıştır. İngiltere yasalarındaki tüm bu kanun ve yönergeler, işverenlere ve sendikalara, işyerlerinde güvenlik kurulları ve temsilcilerinin oluşturulması için

görevler yüklemekte ve bu konuda tam bir işbirliği içerisinde çalışmalarını konusunda yasal bir çerçeveye sunmaktadır. (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp?pgid=4486>, 2005).

2.3.1. İngiltere’de İSG Kurulları’nın Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi

İngiltere’deki İSG’le ilgili düzenlemelerde, işyerlerinde en az 2 sağlık ve güvenlik temsilcisinin olması durumunda işverenlerin en geç 3 ay içerisinde çalışanlara danışarak ve işyerinde ilan ederek bir sağlık ve güvenlik kurulu kurması gerektiği yer almaktadır. Bu kurulların kurulduğu işyerlerinde, kurulun yapısı, üyelik şekli ve prosedürlerin oluşturulması konusunda, kuruldaki işveren ve işçileri temsil eden üyeler, ortaklaşa ve birbirlerine danışarak karar verirler. (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp?pgid=4486>, 2005).

Kurulun yapısında özellikle üst yönetimin gücü ağırlıktadır ve işveren kendi temsilcilerini seçmektedir. Ancak burada sendikaların rolünün de göz ardı edilmemesi gerekir ki İngiltere’de sendikalara pek çok ülkeye göre, daha fazla önem verilmektedir. Şöyle ki, 2001 yılı itibarıyla işyerlerinde çalışan 7,5 milyon kişi sendika üyesidir. Kurul üyelerinin ve temsilcilerin belirlenmesinde işverenin temsilcileri yanında bir de sendika ve işçi temsilcileri vardır. Özellikle büyük çaplı işletmelerde sendikaların ağırlığı oldukça fazla olduğundan, kurulda sendika temsilcileri yer almaktadır. Ancak, sendikaların tanınmadığı işyerlerinde, işçi temsilcileri kurulda yerini almaktadır. Kurul üyeleri seçilirken dikkat edilmesi gereken en önemli konulardan biri, kuruldaki işveren temsilcilerinin sayısının sendika ve işçi temsilcilerinin sayısını geçmemesidir. Kuruldaki işveren kesiminin üyeleri, otorite, bilgi ve uzmanlığı temsil amacıyla kurulda yer alırlar. Bu açıdan kurulda, işverenin danışmanlığı oldukça önemlidir ve bu bilgilere saygı duyulur. (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp?pgid=4486>, 2005).

İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta, işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve işçi ve işverenlerin ortak bir platformunda işbirliği içinde çalışmasını amaçlayan İSG kurulları yanında bir de İSG temsilcileri ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Hatta, İngiltere İSG yasalarında bu temsilcilerle ilgili oldukça fazla madde yer almaktadır ve İSG temsilcilerine önem verilmektedir.

İSG temsilcileri, bir işyerinde kurul bulunsun veya bulunmasın, işveren ve tanınmış sendikalarca, eğer daha küçük çaplı bir işyeri ise, çalışanlarca seçilip atanmaktadır. Bu temsilcilerin sayısının ne kadar olacağını belirlemek konusunda ise bazı kriterler vardır. Örneğin; işyerindeki toplam işçi sayısı, işlerin çeşitliliği, işyerinin konumu ve büyüklüğü gibi faktörler burada etkili olur. Aşağıda bahsedilecek olan pek çok görev ve işleve sahip işyeri İSG temsilcileri, tüm bu görevleri yerine getirirken işverenle ortak hareket etmelidir. (http://www.hmsso.gov.uk/si/si1989/Uksi_19890971_en_4.htm, 2005).

2.3.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri

İngiltere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan İSG kurullarının görev ve yetkilerinden bazıları (http://www.hmsso.gov.uk/si/si1989/Uksi_19890971_en_4.htm, 2005);

- Kaza istatistikleri çalışmaları yapmak,
- Müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin yaptığı güvenlik kontrolü raporlarını incelemek,
- Güvenli çalışma prosedürleri ve sistemlerinin gelişimine yardımcı olmak,
- Güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek,
- Sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak ve bunları saklamak,
- Sağlık ve güvenlik konularında üst yönetime tavsiyelerde bulunmak,
- İşyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmak...v.b. görevlerdir.

İSG temsilcilerinin, Kanunda yer alan görev ve yetkilerinden bazıları ise;

- İşyerindeki potansiyel tehlike, kaza ve bunların sebeplerini araştırmak,
- İşçilerin şikayetleri ile ilgilenmek,
- Sağlık ve güvenlik konularında işverenle görüşmek ve temsilcilik yapmak,
- İşyeri teftişi, araştırma ve soruşturmaları ile ilgilenmek,
- Müfettişlerden işyerindeki tehlikeler konusunda bilgi almak,
- İSG kurulu toplantılarına katılmak,
- Sağlık ve güvenlik eğitimleri ile ilgilenmek... v.b. görevlerdir.

Buradan da anlaşılacağı gibi, temsilcilerin görev ve yetkileri burada da kurulların görev ve yetkileriyle benzer biçimde düzenlenmiş ve temsilcilerin kurul toplantılarındaki temsili vurgulanmıştır.

İSG temsilcilerinin yukarıda bahsedilen görevleri içinde belki de en önemlisi sayılabilecek olan işyeri teftişlerinden bahsedilecek olursa, temsilciler, işverene yazılı olarak başvurmaları halinde işyerini teftişle görevlendirilmektedirler. Bu denetimler, en az 3 ayda bir olmaktadır ve değişik türleri vardır. (<http://www.bfawu.org/health-rights.htm>, 2005).

- Güvenlik turları şeklindeki genel denetimler,
- Çalışma koşullarındaki bir değişimi takiben yapılan denetimler,
- Bir kaza, hastalık ve tehlikeli durumu takiben yapılan denetimler,
- Uygun alanlarda yapılan güvenlik denemeleri,
- İşyerinde yapılan güvenlik anketleri şeklindedir.

2.4. Kanada, ABD ve İngiltere Örneklerinin Genel Değerlendirilmesi

Yukarıda, ayrıntısıyla incelenen, Kanada, ABD ve İngiltere örneklerindeki İSG kurullarının işleyiş biçimleri karşılaştırılarak değerlendirilecek olursa, bu düzenlemelerin pek çok yönden benzer olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu ülke örnekleri arasında bazı farklılıklar da mevcuttur. Şöyle ki, bu ülkelerde, kurullarla ilgili Kanun düzenlemelerinin ilk ortaya çıkış tarihleri incelendiğinde, Kanada'da 1979, ABD'de 1970, İngiltere'de ise, 1978'de ortaya çıktığı görülmektedir. 3 ülke örneğinde de kurulda hangi kesimlerin temsil edileceği ve bunların kimlerce seçilip atanacağı konusu benzerdir. Yani genelde kurul üyelerinin belirlenmesi, seçim ve atama yoluyla gerçekleşir. Ancak bu 3 ülke örneği içinde, Kanunlarında İSG kurulları ve temsilcileriyle ilgili en ayrıntılı düzenlemeye sahip ülke Kanada'dır. Örneğin, kurulların 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulacağı, sağlık ve güvenlik temsilcilerinin ise, 5 ile 19 işçi çalıştıran işyerlerinde atanması öngörülmüştür. ABD ve İngiltere'de ise bu konuda sayısal bir sınırlama getirilmeyip, genel bir ifadeye yer verilmiştir. (DEMİR, 2006: 43-44).

Kanada ile ABD örnekleri karşılaştırılırsa, ABD'de İSG kurullarının çoğunlukla gönüllü olarak kurulduğu, Kanada'daki kadar geniş kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemelerin yer almadığı ve işçilerin kurullara katılımının daha sınırlı olduğu görülmektedir. ABD'de İSG kurulları, çoğu zaman toplu pazarlık görüşmelerinde sendikalar ve işverenler tarafından oluşturulmaktadır. Ayrıca ABD'deki İSG düzenlemelerinde, işçilerin, güvenli olmayan işleri reddetme haklarının, Kanada kanunlarıyla karşılaştırıldığında daha sınırlı olduğu görülmektedir. (GILBERT, HECKMAN, 1998: 74-75).

Kanada ve İngiltere Kanunlarında ayrıntılı olarak yer alan ve önem verilen, İSG temsilcilerinin atanması konusu, ABD Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nda yer almamaktadır. Yani bu Kanunda temsilcilerden bahsedilmemektedir. Ayrıca, ABD Sağlık Ve Güvenlik Kanunu'nda diğer iki

ülke Kanunlarından farklı olarak İSG kurullarında işçi, işveren ve sendika temsilcileri yanında bir de bütçe ile ilgili otoritelerin temsili yer almaktadır. İngiltere örneğinde ise, kurullarda sendikaların temsiline diğer iki ülkeye göre daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Her 3 ülke örneğinde de İSG kurulu ve temsilcilerinin görev, yetki ve sorumlulukları, kurul yapısı, kurul toplantıları ve bu toplantılardaki karar alma usulleri yaklaşık olarak aynıdır. Örneğin; kurulun yapısı konusunda işvereni temsil eden üye sayısının işçi temsilcileri sayısından fazla olamayacağı konusu her 3 ülke örneğinde de aynıdır. Kurul toplantılarındaki kararlar ise hepsinde oybirliği ile alınır.

3 Türkiye'de İSG Kurullarının Ortaya Çıkışı ve Mevzuat İtibariyle Gelişimi

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı ihtiyacının insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, ülkemizde bunun bir ihtiyaç olarak benimsenmesi çok daha yakın zamanlarda ortaya çıkan bir olgudur. Ülkemizde, özellikle sanayileşmenin görülmeye başlamasıyla birlikte İSG konusu da gelişmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk olarak Osmanlı Devleti'nin son zamanlarında hukukumuzda girmeye başlamıştır. (ARICI, 1999: 1-4). İş sağlığı ve güvenliği kurulları konusu ve bu konuda yapılması gereken hukuki düzenlemeler ise çok daha sonraları ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde, 1 Eylül 1971'de resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümü altında ve 76. md.'de; "Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu" kurulur ve bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak bir Tüzükte tespit edilir" ifadesi yer almıştır. Bu maddede çıkarılması öngörülen "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük", 19 Şubat 1973'de resmi

gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur. (CENTEL, 2000:27). Bu açıklamadan yola çıkılarak denilebilir ki; ülkemizde İSG kurulları ile ilgili ilk hukuki düzenleme 1973 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

İSG kurulları konusunda en son, 10 Haziran 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesinin 3. fıkrasına göre düzenlenen ve 7 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe giren "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır.

3.1. "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" Ve Getirdiği Hükümler

İSG Kurulları Yönetmeliği ile, kurullarla ilgili Tüzükteki pek çok madde değiştirilmiş ve yeni düzenlemeler getirilmiştir. Daha önceden bağlayıcı olmayan kurul kararları Yönetmelikle birlikte bağlayıcı hale gelmiş ve bu da işyerlerinde kurulması gerekli İSG kurullarının daha fazla önemsenmesine yol açmıştır. Kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, kimlerden oluşacağı, görev, yetki ve yükümlülükleri, çalışma usulüri.....v.b. konular aşağıda açıklanacaktır.

3.1.1. Ülkemizde İSG Kurulları'nın Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Selimi

Toplam 14 maddeden oluşan İSG Kurulları Yönetmeliği'nin 4. md.'de yer alan düzenlemeye göre; 28 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "Sanayi, Ticaret, Tarım Ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik" hükümlerinde, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduğu ifadesi yer almıştır. İşçi sayısının tespitinde, işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır. (İş sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı CD'si, ÇSGB, 2004).

Yönetmeliğin 5. md.'de yer alan düzenlemede kurulun kimlerden oluşacağı ve kurulda görevli

olan kişiler yer almaktadır. Bu md.'ye göre kuruldaki üyeler; (İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı CD'si, ÇSGB, 2004).

- İşveren veya işveren vekili,
- İş Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman,
- İş Kanunu'nun 81. maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi temsilcisi,
- Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisidir.

Yukarıda belirtilen iş güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik elemanı kavramı ilk kez bu yönetmelik ile birlikte gündeme gelmiştir. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin ise, sadece kuruldaki temsili vurgulanmış olup, görev ve yetkilerinden ayrıntılı biçimde bahsedilmemiştir. Ayrıca, son 2 maddede belirtilen görevler arasında pek fark yoktur ve bu konuda net bir açıklama yapılmamıştır.

3.1.2. İSG Kurulları'nın Görev, Yetki ve Faaliyetleri

Yönetmeliğin 7. md.'de kurulların görev ve yetkileri belirtilmiştir. (İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı CD'si, ÇSGB, 2004). Buna göre kurullar;

- İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak,
- İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili konularda çalışanlara yol göstermek

- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak ve alınması gereken tedbirleri tespit etmek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi planlamak,
- İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, kazanılan tecrübeye göre gelecek yılın çalışma programında yer alacak konuları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin uygulanmasını sağlamak ve değerlendirmek,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. md.'de belirtilen taleplerin olması durumunda acilen toplanıp, karar vermek...v.b. görev ve yetkilere sahiptir.

Yukarıda sıralanan görev ve yetkilerden son maddede yer alan, kurulun işçilerin talepleri doğrultusunda toplanması hükmü, ilk kez bu Yönetmelikle birlikte gündeme gelmiştir ve Tüzüğe göre daha gelişmiş bir düzenlemeyi içermektedir.

Yönetmeliğin 8. md.'de kurul toplantıları, bu toplantıların şekli, karar alma biçimleri ve toplantı tutanakları ile ilgili hükümler yer almaktadır. Bu md.'ye göre;

- Kurullar en az ayda 1 kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilir.
- Acil durumların olması veya işçilerin talebi halinde, kurul olağanüstü toplanır.
- Kurul toplantıları, günlük çalışma saatleri içinde yapılır ve toplantıda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

- Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar ise, toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği durumunda başkanın oyu kararı belirler.
- Her toplantıda, görüşülen konular ve alınan kararlarla ilgili bir tutanak düzenlenir. Bu tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanarak işverene bildirilir. Bu tutanaklar ayrıca özel bir dosyada saklanır.
- Toplantıda alınan kararlardan, işçilerle ilgili olanlar işyerinde ilan edilir.

4 İSG Kurulları ile İlgili Ülkemiz Yönetmeliği'nin, Kanada, ABD ve İngiltere Örnekleri ile Karşılaştırılması ve Sonuç

Çalışmada ayrıntısıyla açıklanan 3 gelişmiş ülke örneğindeki kurullarla ilgili hukuki düzenlemeler ile, ülkemizde çıkarılan İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik karşılaştırıldığında ülkemiz Yönetmeliği'nin pek çok hükmünde eksiklik ve olumsuzluğun olduğu görülür. Örneğin burada ilk göze çarpan konu, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Kanun düzeyinde bir düzenlemenin olmayıp, bu konudaki mevzuatın Tüzük ve Yönetmelik şeklinde çıkarılmasıdır. Ancak incelenen diğer 3 ülke örneğinde ise, İSG konusu Kanun olarak düzenlenmiştir. Bu da bu ülkelerde İSG konusuna daha fazla önem verildiğini ve bu konudaki mevzuatlarının ülkemiz mevzuatına göre çok daha gelişmiş olduğunu göstermektedir.

Yapılan bu karşılaştırmada göze çarpan konulardan bir diğeri de, kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı konusudur. İş sağlığı ve güvenliği gibi hayati önem arz eden bir konuda İSG kurullarının kurulmasının, ülkemiz Yönetmeliğinde işyerinde devamlı olarak en az 50 işçinin çalışıyor olması şartına bağlanması, kurulların faaliyet alanını daraltmaktadır. Şöyle ki, ülkemizdeki işyerlerinin çoğunda 50'den az işçi çalıştığı bilinen bir gerçektir. Bu eksikliği kapatmak için İSG Yönetmeliği'nde ve İSG Kurulları Hakkındaki Yönetmelik'te, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde, işçiler

tarafından seçilecek ve sağlık ve güvenlik konularında onları temsil etmeye yetkili olacak bir veya daha fazla işçinin sağlık ve güvenlik temsilcileri olarak görev yapacağı hükmü yer almaktadır. Ancak bu temsilcilerin gerek çalışma usulleri gerekse kararlarının işverenleri bağlayıp bağlamayacağı konusunda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. (SELEK, 2004:101). Ancak Kanada ve İngiltere örneklerinde, sağlık ve güvenlik temsilcileri ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş olup, görev ve yetkileri ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

Yapılan araştırmalarda iş kazalarının en fazla 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği tespit edilmiştir. Ç.S.G.B, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yetkililerinin açıklamalarına göre; kurulların kurulmasında 50 sayısının indirilmesi amacıyla gerekli girişimlerde bulunulmuş, ancak Plan Bütçe Komisyonu ve Türkiye İşveren Sendikaları (TİSK)'in karşı çıkması sonucu bu başarılamamıştır. Buradan hareketle İSG kurullarının 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde kurulmaması, Tüzük ve Yönetmeliğin önemli bir eksikliğini oluşturmaktadır. Örneğin daha önceki kısımda incelenen ülke örneklerinden Kanada örneği ele alınırsa bu ülkede işyerlerinde kurulların kurulması için en az 20 işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Aynı zamanda bu sayının altında işçi çalıştıran işyerlerinde ise, en az 5 işçinin çalışıyor olması koşuluyla iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerinin atanması öngörülmüş ve bu temsilcilerin çalışma usulleri ile görev ve yetkileri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buradan hareketle, Kanada'nın, İSG ve kurullar konusunda, ülkemizden kat kat fazla gelişmiş olduğu söylenebilir. (DEMİR, 2006: 63-64) İngiltere örneğinde



ise, en az 2 sağlık ve güvenlik temsilcisinin olduğu işyerlerinde 3 ay içinde bir İSG kurulu kurulması hükmü yer almaktadır. Bu da ülkemiz Yönetmeliğine göre gelişmiş bir hüküm teşkil etmektedir.

Ülkemizde ayrıca, kurulların sadece sanayi işyerlerinde kurulup, hizmet ya da ticaret işletmelerinde kurulmaması da kurullar konusunda eleştirilen noktalardan biridir. Ancak, iş kazalarının bu tür işyerlerinde de olabileceği göz önüne alınırsa, bu durum büyük bir eksikliği oluşturmaktadır. Çalışmada incelenen gelişmiş ülke örneklerinin hiçbirinde "sanayi işyeri" ayrımı yapılmamaktadır. (DEMİR, 2006: 64).

Kurulda yer alan üyeler konusunda bir karşılaştırma yapıldığında, Kanada ve ABD örneklerinde kurul çalışmalarına katılmayan asıl üyelerin yerine, onları temsil edecek yedek üyelerin seçilmesi gerektiği hükmü yer almış ve bu üyelerin seçimi ile ilgili açıklamaya yer verilmiştir. Ülkemiz Yönetmeliğinde de yer alan yedek üyeler konusunda sadece, formen, ustabaşı, usta,

işçi ve sendika temsilcilerinin yedeklerinin seçilmesinden bahsedilmiştir.

Kanada ve ABD örneklerinde ayrıca, kurulun çalışmalarına yardımcı olacak ve etkinliğini artıracak alt kurulların kurulmasından bahsedilmiştir. Ancak bu konu ülkemiz Yönetmeliği'nde düzenlenmemiştir.

Kurulun görev ve yetkileri ile toplantı usulleri konusunda, incelenen ülke örnekleri arasında bir karşılaştırma yapıldığında ise, düzenlemelerin benzer biçimde olduğu görülür. Burada özellikle toplantı tutanaklarının tutulması ve işyerinde ilanı konusu oldukça önemlidir ve incelenen ülkelerin tümünde aynı biçimde düzenlenmiştir.

Sonuç olarak; ülkemizde İSG kurulları konusunda daha gelişmiş hukuki düzenlemelere ihtiyaç olduğu ve yukarıda sayılan tüm olumsuzlukların ortadan kaldırılması için, çok daha bağlayıcı ve etkin hükümlerin yer alması gerektiği söylenebilir. İşyerlerinde, çalışma ortamındaki en önemli unsurun çalışan insanlar olduğu gerçeğinden hareketle, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını birincil amaç edinen üretim ve yönetim anlayışına ihtiyaç vardır. İSG Kurulları ile İlgili Yönetmeliğin işyerlerinde, ciddi anlamda uygulamaya geçirilmesi ve sağlık ve güvenlik konusundaki Mevzuata uyulması gerekmektedir. Böylelikle, işyerlerinde çalışanların motivasyonu ve performansı ile birlikte üretimin kalitesi de artacaktır.

Kaynakça

ARICI, Kadir (1999), İSİG Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara.

CENTEL, Tankut (2000), İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Mevzuatı, MESS Yayınları, İstanbul.

CERAN, Canpolat (1997), Türk Ve Alman İş Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

DEMİR, Günnur (2006), İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

GEREK, Nüvit (1998), Türkiye' de İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği.

GILBERT, G. Douglas, HECKMAN, P. Gerald (1998), Occupational Health And Safety In Canada And The United States, (<http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/98/uscn898.pdf>. Erişim tarihi:12.04.2005).

"Guide To Effective Joint Labor/Management Safety And Health Committees", (<http://www.state.nj.us/health/eoh/peoshweb/jlmhsc.pdf>. Erişim tarihi:15.02.2005).

İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı CD'si (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi, Ankara.

MCLAUGHLIN, Jennifer (2000), "Feds Expand The Role Of Committees", OH&S Canada ,Vol:16, iss:6, pg:8, September, (<http://www.proquest.umi.com>. Erişim tarihi:28.02.2005).

"Occupational Safety And Health : It's Everybody's Business ! What Does An Occupational Safety And Health CommitteDo?" (http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/naosh_week/w26-15en.htm Erişim tarihi:03.03.2005).

"Occupational Health And Safety At Saint Mary's University", (http://www.smu.ca/administration/ohs/art_smu.html,. Erişim tarihi:22.02.2005).

"OSH Information And Training", (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>, Erişim tarihi:01.03.2005)

"Safety And Health Committees And Representatives, Safety And Health In The Workplace", (<http://www.oshforeveryone.org/wsib/files/shcren.htm>. Erişim tarihi:01.03.2005).

"Safety Representatives And Safety Committees", (<http://www.wokingham.gov.uk/index.asp?pgid=4486>. Erişim tarihi:12.04.2005).

SELEK, Cihan (2004), "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları", TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım, s. 101.

"The Rights Of Health And Safety Representatives", (<http://www.bfawu.org/health-rights.htm>. Erişim tarihi: 14.04.2005).

TOMPKINS, C. Neville (1995), "Getting The Best From Your Safety Committee", HRMagazine, Apr., Vol:40, Iss:4, (<http://www.proquest.umi.com>. Erişim tarihi:08.03.2005).

(http://www.hmsa.gov.uk/si/si1989/Uksi_19890971_en_4.htm. Erişim tarihi:24.04.2005).

(<http://www.vcds.forces.gc.ca/dsafeg/pubs/manuals/OSHCommitteeGuide>. Erişim tarihi:03.03.2005).

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri

Giriş

Günümüz işyerlerinde bilgisayar gibi modern araçların kullanımı, işlerin daha hızlı ve düzenli yapılmasına, belgelerin kolay hazırlanmasına ve saklanmasına yardımcı olduğu gibi, İnternet aracılığıyla verilerin karşılıklı değişimine; dolayısıyla üretimin artmasına olanak sağlamaktadır. Sağladığı bu kolaylıklar dolayısıyla bilgisayar, işyerlerinin vazgeçilemez unsuru ve hatta bir standardı haline gelmiştir¹. Ancak işyerinde bilgisayar kullanımı, İş Hukuku bağlamında, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi ile iş sağlığı ve güvenliği açılarından çözümü zorunlu birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir.

İşyerinde bilgisayar kullanımı, öncelikle bu modern araçlarla çalışan işçilerin sağlığını tehdit etmektedir². Bilgisayar, radyasyon yaymakta;

bilgisayar karşısında uzun süre çalışan kişide görme bozuklukları yanında boyun ve sırt ağrıları da oluşabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlarda ortaya çıkabilen sağlık ve güvenlik problemlerinin engellenmesine yönelik düzenlemelere yer verilmesi önem arz etmektedir.

Bu çerçevede çalışmamızda, iş sağlığı ve güvenliği kuralları açısından işyerinde bilgisayar kullanımı, konuya ilişkin işverenin yükümlülükleri de değerlendirilerek incelenecektir. Öncelikle "Bilgisayar" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramlarının (I) içerikleri belirlenmeye çalışılacak; işyerinde bilgisayar kullanımında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler (II) ile işverenin yükümlülükleri (III) ortaya konacaktır. Daha sonra işverenin bu yükümlülüklerle aykırı davranışlarının sonuçları (IV) tespit edilecek ve çalışmaya bir değerlendirme ile son verilecektir.

¹ Almanya'da 2002 yılının ilk yarısında yapılan istatistiklere göre, 250 ve daha fazla çalışanı olan ticaret ve hizmet sektöründeki işletmelerde % 62 oranında İnternet bağlantılı bilgisayar olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda bkz. www.golem.de/0302/23855. Söz konusu gelişim ile ilgili olarak Türkiye de benzer bir istatistik bulunmamasına rağmen, gelişimin aynı yönde olduğu gözlenmektedir.

² Bilgisayar kullanımının neden olduğu sağlık sorunları için bkz. İnandı, Tacettin/Akyol, İlknur: "Bilgisayar Kullanımı İle İlgili Sağlık Sorunları", http://saglik.tr.net/genel_saglik_bilgisayar.shtml. Ayrıca bkz. www.bsm.gov.tr/ergonomi/8k-; www.saglikplatformu.com/saglik_bilgileri/kategori.asp?kategori=Gene%20Saglik-40k; <http://cisin.odtu.edu.tr/2002-5/health.php>; "Bilgisayar ve Sağlık", http://insatiable_online.sitemy.net.com/bilgisayar_dersi/pcvesaglik.htm; "Bilgisayar Ekranları Sağlığımızı Etkiliyor mu?", <http://www.populermedikal.com/bilgisayar.asp>; www.draligus.com/1/Saglik.asp?id=302. Bilgisayar kullanımının göz sağlığına etkileri hakkında bkz. www.cnnturk.com.tr/SAGLIK/haber_detay.asp?PID=164&HID=1&haberID=54469-28k.

I “Bilgisayar”, “İş Sağlığı ve Güvenliği” Kavramları

1- “Bilgisayar”

“Bilgisayar”, kullanıcıdan aldığı verilerle mantıksal ve aritmetiksel işlemler yapan, yaptığı işlemlerin sonucunu saklayabilen, sakladığı bilgilere istendiğinde ulaşılabilen elektronik bir makinedir³. Bu işlemler yapılırken veriler girilir, işlenir, depolanır ve çıktısı alınabilir. Programlanabilen bilgisayarların belli bir bellek güçleri ve kapasiteleri bulunmaktadır. Bilgisayar işletim sistemi, virüs adı verilen programlardan etkilenmekte ve işlevini tamamen ya da kısmen kaybedebilmektedir. Ayrıca bilgisayarlar, özellikle de onlara bağlı olarak kullanılan ekranları vasıtasıyla radyasyon ışınları yaymakta; bu da başta göz sağlığı olmak üzere insan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır.

İşyerinde kurulu bulunan bilgisayarın iş yapma amaçlı kullanımında⁴, bilgisayar, işverenin işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş yapma yükümlülüğünü yerine getirmesi için sunulan bir işyeri aracı niteliğindedir⁵.

2- “İş Sağlığı ve Güvenliği” Kavramı

İş sağlığı, kavram olarak, çalışan bir kişinin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde, huzurlu bir biçimde çalışabilmesini anlatır⁶. Bu anlamda iş sağlığı uygulaması, işçinin hem iş koşullarından ve hem de işçinin kullandığı araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek meslek hastalıkları gibi tehlikelerin önlenmesi veya asgari düzeye indirilmesi amacını taşır.

İş güvenliği ise, kavram olarak, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda,



Dr. Zeki OKUR

Dicle Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

ÖZGEÇMİŞ

1967 yılında Samandağ/Hatay’da doğdu. 1989 yılında Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun olan Okur, avukatlık stajından sonra 1990 yılında aynı fakültede akademik hayatına başladı. 1993 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi’nde “Türkiye’de Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları” konulu teziyle bilim uzmanı, 2004 yılında da Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde “Türk Hukuku’nda İşçinin Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Korunması” başlıklı teziyle doktor unvanını aldı. Dr. Okur, almış olduğu araştırma bursları ile Almanya Münster ve İsviçre Fribourg Üniversitelerinde bilimsel araştırmalarında bulunmuş; ayrıca buralarda Almanca ve Fransızca dil kurslarına da katılmıştır. Dr. Okur’un İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış birçok makalesi bulunmaktadır.

³ Bilgisayar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. www.cclub.metu.edu.tr/nenediroku.php; www.stu.inonu.edu.tr/~usozen/comp/bilgisay.htm; www.ktu.edu.tr/tdestek/tdestek.php?s1=genel/B_1.htm&s2=genel/s_g1.htm; www.gazi.edu.tr/~akaraci/bilgkull.HTM

⁴ Bilgisayarın iş yapma amaçlı kullanımı hakkında bkz. Kramer, Stefan: “Internetnutzung als Kündigungsggrund”, NZA 2004, Heft 9, s.458; Hanau, Peter/Hoeren, Thomas/Andres, Dirk: Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer, 1. Auflage, 2003, s.19; Daeubler, Wolfgang: Internet und Arbeitsrecht, <http://www.tse-hamburg.de/Papers/Internet/Recht/daeubler2.html>; Weissnicht, Elmar: “Die Nutzung des Internet am Arbeitsplatz”, MMR 2003, Heft 07, s.448-449.

⁵ Mengel, Anja: “Kontrolle der E-mail- und Internetkommunikation am Arbeitsplatz”, BB 2004, s.2014.

⁶ Centel, Tankut: İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.260.

temelde işverene, Kamu Hukuku bağlamında getirilen yükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının bütününe ifade eder⁷. Buna göre, iş güvenliği kavramının konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya asgariye indirilmesi için gerekli yollara ilişkin araştırmalar ile bu yolda getirilen hükümler oluşturur.

Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması sırasında oluşan tehlikelere karşı işçinin yaşamı ile sağlığının korunmasını ve iş süresinin düzenlenmesi konularını kapsar⁸.

II İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımına İlişkin Düzenlemeler

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarını Anayasanın 50 ve 56. maddeleri oluşturmaktadır⁹. 50. maddede, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaması, küçüklerin ve kadınların, bedensel ve ruhsal yönden yetersiz olanların çalışma koşulları açısından özel olarak korunacağı öngörülmüştür. 56. maddede ise, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu ifade edilmektedir.

Türk İş Hukukunda ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümünde yer verilmiştir (m.77-89). Her-

şeyden önce, işverenin işçiyi koruma, özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alma borcu bulunmaktadır¹⁰. 4857 sayılı İş Kanunu, bu borca ilişkin genel kuralı koymuştur. Buna göre, her işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama için gerekli önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (İşK.m.77/I)¹¹. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler bazında alacağı önlemler, işyerinde bulunan işçiler yanında çırak ve stajyerler içinde geçerli olacaktır (İş K.m.77/IV). İşverenin bu borcunu düzenleyen kanun ve tüzük hükümleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir¹². İşçiler de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emredici hukuk kurallarınca alınan önlemlere uymakla yükümlüdürler (İşK. m.77/I)¹³.

4857 sayılı İş Kanunu, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ve korunması gereken kişilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla, ayrıca "kurma izni" ve "çalışma belgesi" alması gereken işyerlerine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılmasını öngörmektedir (İşK. m.78)¹⁴. Nitekim bu hüküm kapsamında özellikle Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çerçevesinde bir çok yönetmelik çıkarılmış olduğu gibi, çıkarılması gereken birçok yönetmelikte bulunmaktadır¹⁵.

⁷ Bkz. Hueck, A./Nipperdey, H. C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts I, Berlin/Frankfurt a.M. 1963, s.840; Centel, İş Hukuku, s.261; Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 1992, s.305.

⁸ Centel, İş Hukuku, s.261; Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht, I. Band, Allgemeiner Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl., Tübingen 1961, s.30.

⁹ İşverenin işçiyi gözetme borcunun pozitif hukuki dayanakları hakkında bkz. Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s.122 vd.

¹⁰ Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Baskı, İstanbul 2004, s.153; Centel, İş Hukuku, s. 262-263.

¹¹ İşyerinde bulunması gereken koşullar hakkında bkz. Selcan, Tımuçin: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, C.5, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1985, s.51 vd.; Centel, İş Hukuku, s.263 vd.

¹² Çelik, İş Hukuku, s.153; Centel, İş Hukuku, s.267-268.

¹³ Yargıtay, işçinin işverenin almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamasını, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi nedeni olarak kabul etmektedir [9. HD., 29.09.2000, E.1999/20215, K.2000/2369 (Günay, Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu, C.2, 2. Baskı, Ankara 2001, s.1580-1581)]. Aynı yönde ayrıca bkz. Ekmekçi, Ömer: "4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği", "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri" Semineri, Tebliğler ve Görüşler, TİSK Yayını, Yayın No:241, Ankara 2004, s.55 (Yükümlülükler). Benzer yönde Alman Hukukunda da işçinin işyerinde alınan iş sağlığı ve önlemlerine uymamasının, işçinin zararın tazmini yükümlülüğü ile işverenin iş sözleşmesini feshetme nedeni oluşturacağı hakkında bkz. Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 1992, s.310.

¹⁴ "İşyeri kurma" ve "işletme belgesi" alınması usul ve koşullarının düzenlendiği yönetmelik çıkarılmıştır. Bkz. "İşyeri Kurma ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik", RG. 17.12.2004, No.25673. Kurma izni ve çalışma belgesi alması gereken işyerleri ve bunun koşulları hakkında bkz. Akyığıt, Ercan: "İşyeri Kurma ve İşletimi İzin ve Ruhsatı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S.6, s.623-634.

¹⁵ AB İş Hukukunun hukuki dayanakları ve Avrupa Birliği mevzuatına uyum çerçevesinde Türk Hukukunda çıkarılan ve çıkarılacak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikler hakkında bkz. Tunçay, A. Can: "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumunu ve Yeni Yönetmelikler", "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri" Semineri, Tebliğler ve Görüşler, TİSK Yayını, Yayın No:241, Ankara 2004, s.23 vd.

Benzer şekilde bu hüküm kapsamında, işyerinde bilgisayar kullanımı ve bunun işçi üzerinde yarattığı olumsuz sağlık ve iş güvenliği sorunları düşünülerek, Avrupa Birliği Konseyi'nin "Ekranlı Araçlar İle Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 Tarih ve 90/270 EEC Sayılı Konsey Direktifi"¹⁶ esas alınarak, "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" hazırlanmıştır¹⁷.

Bu yönetmeliğin amacı, ekranlı araçlarla çalışmalarda asgari sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamaktır (Yön. m.1). Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren ve ekranlı araçlarla çalışmaların yapıldığı tüm işyerlerini kapsamaktadır (Yön. m.2/I). Ancak bu Yönetmelik hükümleri, hareketli makine ve araçların kumanda kabinleri ve sürücü mahallinde, taşıma araçlarındaki bilgisayar sistemlerinde, toplumun kullanımına açık bilgisayar sistemlerinde, işyerinde kullanımı sürekli olmayan taşınabilir sistemlerde, hesap makineleri, yazar kasa ve benzeri data veya ölçüm sonuçlarını gösteren küçük ekranlı cihazlarda, ekranlı daktilolarda uygulanmayacaktır (Yön. m.2/II).

III İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımında İşverenin Yükümlülükleri

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri, 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiş, ayrıca işyerlerinde bilgisayar kullanan işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri de özel olarak "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik"¹⁸te düzenlenmiştir. Yönetmeliğin yayımlandığı tarihte faaliyette olan bir çalışma merkezine sahip olan bir işveren, bilgisayar kullanımına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği bakımından yükümlülüklerini, dolayısıyla çalışma merkezini iki yıl içinde, 23 Aralık 2005 tarihine kadar, Yönetmelik hükümlerinde

belirtilen standartlara uygun hale getirmekle yükümlüdür (Yön. m.10).

1- Önlem Alma Yükümlülüğü

a- Genel Olarak

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmaya yükümlüdür (İşK. m.77/I). İşyerinde bilgisayar kullanan işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından alması gereken önlemler ile koruyucu araç ve gereçler, "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik"¹⁸in 2. bölümünde düzenlenmektedir. Yönetmeliğe göre, işveren, çalışma merkezlerinde, ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan zorlayıcı travmalara neden olabilecek riskleri belirleme ve bu riskleri ortadan kaldıracak veya en aza indirecek sağlık ve güvenlik önlemlerini almakla yükümlü tutulmuştur (Yön. m.5). Söz konusu yükümlülükler, işverene, Kamu Hukuku temelinde getirilen ve bunlara uyulmaması durumunda yine Kamu Hukuku yaptırımlarının uygulandığı birtakım yükümlülükleri içerir. İşverenin işyerinde bilgisayar kullanımına bağlı olarak alması gereken önlemler, yalnızca mevzuatta iş güvenliği ve sağlığı kurallarınca belirlenen önlemlerle sınırlı olmayıp, hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderecek önlemleri ve çalışmalarını da kapsayacaktır¹⁸. Öte yandan, işverence alınacak bu önlemlere, işçiler uymak zorundadır (İşK. m.77/I). İşverenler de, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan önlemlere işçilerin uyup uymadığını denetlemekle yükümlüdürler (İşK. m.77/II).

b- Alınacak Önlemlerde Belli Standartlara Uyma Yükümlülüğü

"Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik", Ek-1'de işyerinde kullanılacak araç, çalışma ortamı ve bilgisayar sistemine ilişkin belli standart-

¹⁶ Avrupa Birliği Konseyi'nin 89/391/EEC Sayılı Direktifin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında 5. Direktif.

¹⁷ Bkz. RG. 23.12.2003, S.25325.

¹⁸ Yarg. 10. HD., 14.10.1977, E.1977/1613, K.1977/6398 (YKD, Şubat 1978, s.221-223). Aynı yönde bkz. Çelik, İş Hukuku, s.157.

lar getirmektedir. Yönetmeliğin yayımlandığı tarihten sonra açılacak çalışma merkezleri, Yönetmelik'te belirtilen standartlara uygun olarak kurulacak, Yönetmeliğin yayımlandığı tarihte faaliyette olan çalışma merkezleri ise 2 yıl içinde -25 Aralık 2005 tarihine kadar Yönetmelik'teki standartlara uygun hale getirileceklerdir (Yön. m.10).

Yönetmelik ile getirilen standartlar şu şekilde belirtilebilir:

aa-Ekipman

aaa-Genel hususlar

Bu tür ekipmanın kullanımı işçiler için risk kaynağı olmayacaktır.

bbb-Monitör

Ekranla görünen karakterler kolayca seçilebilecek şekil ve formda, uygun büyüklükte olacak, satır ve karakterler arasında yeterli boşluk bulunacaktır.

Ekran görüntüsü stabil olacak, görüntünün titremesi ve benzeri olumsuzluklar bulunmayacaktır.

Parlaklık ve karakterler ile arka plan arasındaki kontrast, operatör tarafından kolaylıkla ayarlanabilecektir.

Ekran, operatörün ihtiyacına göre kolaylıkla her yöne döndürülerek ayarlanabilir olacaktır.

Ekranın ayrı bir kaide veya ayarlanabilir bir masa üzerinde kullanılması mümkün olacaktır.

Kullanıcıyı rahatsız edebilecek yansıma ve parlamalar önlenecektir.

ccc-Klavye

Klavye, operatörün el ve kollarının yorulmaması ve rahatça çalışabilmesi için ekrandan ayrı ve hareketli olacaktır.

Klavyenin ön tarafına, operatörün bileklerini dayayabileceği özel destek konulacaktır.

Operatörün elleri ve kolları için klavyenin önünde yeterli boşluk olacaktır.

Klavyenin rengi mat olacak ve ışığı yansıtmayacaktır.

Klavye karakterlerinin yerleri kullanımı kolaylaştıracak şekilde düzenlenmiş olacaktır.

Çalışma pozisyonuna göre, tuşlar üzerindeki semboller kolaylıkla seçilebilecek, düzgün ve okunaklı olacaktır.

ddd-Çalışma masası veya çalışma yüzeyi

Çalışma masası veya çalışma yüzeyi; ekran, klavye, dokümanlar ve diğer ilgili malzemelerin rahat bir şekilde düzenlenebilmesine olanak sağlayacak şekilde ve yeterli büyüklükte olacak ve yüzeyi ışığı yansıtmayacak nitelikte olacaktır.

Operatörün rahatsız edici göz ve baş hareketleri ihtiyacını en aza indirecek şekilde yerleştirilmiş ve ayarlanabilir özellikte doküman tutucu kullanılacaktır.

Çalışanın rahat bir pozisyonda olması için yeterli alan olacaktır.

eee-Çalışma sandalyesi

Sandalye dengeli ve operatörün rahat bir pozisyonda oturabileceği ve kolaylıkla hareket edebileceği şekilde olacaktır.

Oturma yerinin yüksekliği ayarlanabilir olacaktır.

Sırt dayama yeri öne-arkaya ve yukarı-aşağı ayarlanabilir, sırt desteği bele uygun ve esnek olacaktır.

İstendiğinde operatöre uygun bir ayak dayanağı sağlanacaktır.

bb-Çalışma ortamı

aaa-Gerekli alan

Operatörün oturma şeklini değiştirebilmesi ve rahatça hareket edebilmesi için çalışma merkezi yeterli genişlikte olacak ve uygun şekilde düzenlenecektir.

bbb-Aydınlatma

Operatörün gereksinimleri ve yapılan işin türü dikkate alınarak uygun aydınlatma şartları sağlanacak, arka planla ekran arasında uygun kontrast bulunacaktır.

Yapay aydınlatma kaynaklarının yeri ve teknik özellikleri ekrandaki ve diğer ekipmanlar üzerindeki parlama ve yansımaları önlenecek şekilde olacaktır.

ccc-Yansıma ve parlama

Pencereler, açıklıklar ve benzeri yerler, saydam veya yarı saydam duvarlar ve parlak renkli cisim ve yüzeylerden ekran üzerine direk ışık gelmeyecek ve mümkünse yansımalar önlenecektir.

Ekrana gelen gün ışığının kontrol edilebilmesi için yatay ve dikey ayarlanabilir perdeler kullanılacaktır.

ddd-Gürültü

Çalışma merkezlerinde kullanılan ekipmanların gürültüsü çalışanların dikkatini dağıtmayacak ve karşılıklı konuşmayı engellemeyecek düzeyde olacaktır.

eee-Isı

Çalışma merkezindeki ekipmanlar çalışanları rahatsız edecek düzeyde ortama ısı vermeyecektir.

fff-Radyasyon

Çalışma merkezindeki görünür ışık dışındaki tüm radyasyonların sağlığa zarar vermeyecek düzeylerde olması için gerekli önlemler alınacaktır.

ggg-Nem

Çalışma ortamındaki nemin uygun düzeyde olması sağlanacak ve bu düzey korunacaktır.

cc-Bilgisayar programları

İşveren, ekranlı araçlarla yapılacak işin düzenlenmesinde ve kullanılacak programların seçiminde aşağıdaki hususlara uyacaktır.

aaa- Programlar işe uygun olacaktır.

bbb- Programlar kolay kullanılabilir ve eğer uygunsa operatörün bilgi düzeyine ve deneyimine göre ayarlanabilir olacaktır. Operatörün bilgisi dışında programlara müdahale edilemeyecektir.

ccc- Sistemler çalışanların verimini artıracak ve kolaylık sağlayacak şekilde geri beslemeli olacaktır.

ddd- Sistemler operatöre uygun hız ve formatta bilgi verecek şekilde olacaktır.

eee- Programlar, özellikle verilerin algılanması ve kullanılması konusunda ergonomi prensiplerine uygun olacaktır.

c- Göz Sağlığının Korunması Amacıyla Getirilen Önlemleri Alma Yükümlülüğü

"Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik", ekranlı araçlarla çalışmalarda işçilerin gözlerinin korunması için işverenin uymakla yükümlü olduğu hususları düzenlemektedir (Yön. m.9). Buna göre, ekranlı araçlarla çalışmalarda işçilerin, ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce, çalışırken düzenli aralıklarla ve ekranlı araçla çalışmalardan kaynaklanacak görme zorluğu olduğunda gözlerinin korunması için göz muayeneleri yapılacaktır (Yön. m.9/l, a). Burada belirtilen muayene sonuçlarına göre, gerektiğinde, işçiler oftalmolojik testlere tabi tutulacak (Yön. m.9/l, b); belirtilen muayene ve test sonuçlarına göre işçilere yaptıkları işe uygun araç ve gereç sağlanacaktır (Yön. m.9/l, c). Bu madde uyarınca alınacak önlemler dolayısıyla işçilere herhangi bir maddi külfet yüklenemeyecektir (Yön. m.9/l, d).

d- Günlük Çalışma Düzeni Yapma Yükümlülüğü

İşveren, "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik"e göre, ekranlı araçlarla yapılan çalışmalardan kaynaklanan iş yükünü ve etkilenmeyi azaltmak amacıyla, önlem kapsamında, işyerinde uygun çalışma planı yaparak, operatörlerin periyodik olarak ara vermesini veya dönüşümlü olarak başka işlerde çalışmalarını sağlayacaktır (Yön. m.7).

2- Bilgilendirme ve Eğitim Verme Yükümlülüğü

İşyerinde çalışan işçi, işyerindeki çalışma şartları hakkında gereken bilgi ve deneyime sahip değildir. Bu nedenle, işveren; "işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek"le yükümlü tutulmuştur (İşK. m.77/II). Ayrıca işçi eğitiminin usul ve esasları hakkında yasada çıkarılması öngörülen yönetmelik, 07.04.2004 tarihinde

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” adıyla yürürlüğe konulmuştur¹⁹. İşyerinde ekranlı araçlar kullanan işverenlerin ekranlı araçlarla çalışan işçilerini bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülükleri, ayrıca özel olarak “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”te de düzenlenmiştir²⁰.

“Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”e göre işveren, Yönetmelik gereği sahip olduğu ekranlı araçlarla çalışmalarda, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi ile ilgili olarak; işçilere ve temsilcilerine çalışma yerlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili bütün konularda ve özellikle belirlediği riskler ile aldığı önlemler, günlük çalışma düzeni ve gözlerin korunması hususlarında bilgi verecektir (Yön. m.6/I, a). Ayrıca işveren ekranlı araçlarla çalışanlara, işe başlamadan önce ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda gerekli eğitimi verecek ve bu eğitimleri periyodik olarak tekrarlayacaktır (Yön. m.6/I, b). Eğitim, özellikle zorlayıcı travmalar ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı, gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi, ara dinlenmeleri konularını içermelidir (Yön. m.6/II). Öte yandan 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrası gereği, işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkında hukuki bilgiler verilerek, yasal hak ve sorumlulukları da anlatılacaktır. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 6. maddesi gereği ise, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimleri çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenecek ve de eğitimlerde geçen süre de iş süresinden sayılacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinin I. ve “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 4. maddesinin III. fıkrası gereğince, geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulduğu durumlarda, geçici işverende işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadır. Benzer şekilde, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 4. maddesinin II. fıkrası gereğince, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

Ayrıca “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 5. maddesi gereğince, işyerinde çalışanlar da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için düzenlenecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimatlara uymakla yükümlüdürler.

3- Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak önlemlerde işçilerin katılımının sağlanması, o işyerinde oluşabilecek iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltacaktır²¹. 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde işçilerin katılımının sağlanarak, görüş ve önerilerinin dikkate alınmasının sağlanması için gerekli düzenlemelere yer verilmiştir.

Bu amaçla, “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”in 8. maddesinde, işverenin, ça-

¹⁹ RG. 7.4.2004, No.25426. Yönetmelikte işverenin işçileri bilgilendirme ve eğitim verme yükümü hakkında ayrıntı için bkz. Süzek, Sarper: “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S.6, s.611-612 (İş Sağlığı).

²⁰ Bunun gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde de işçilerin eğitimlerine ilişkin kurallara yer verilmekte (m.6/a, 12), ancak söz konusu yönetmeliğin tüzükle düzenlenmiş olmamasının İş Kanununun 78. maddesine aykırılığı nedeniyle yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir (DİOD, 24.05.2004, E.2004/1942).

²¹ İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin katılım hakkı ve yararları hakkında bkz. Süzek, İş Sağlığı, s.613 vd.

İşanların ve temsilcilerinin bu Yönetmelik ve ekinde belirtilen konularda "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nde belirtildiği şekilde görüş ve önerilerini dikkate alacak ve katılımlarını sağlama yükümlülüğüne de sahip olduğu düzenlemesine yer verilmiştir.

"İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği", iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilerin katılımlarının sağlanması için, "sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği" kurumuna yer vermiştir. Bu çerçevede, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin 16. maddesine göre, "İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçileri temsilcileri olarak görev yapar. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir²²."

"İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği", sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitime görevini işverenlere yüklemektedir (Yön. m.12/c). Bu eğitim işçilere herhangi bir mali yük getiremeyecek ve eğitimde geçen süre iş süresinden sayılacaktır (Yön. m.12/d).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"ne göre, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme (Yön. m.11/c); iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma (Yön. m.11/f); işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme (Yön. m.11/f, 2) haklarına sahiptir. Öte yandan işveren, iş sağlığı ve güvenliği konu-

sunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nde belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlamak ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı vermekle yükümlüdür (Yön. m.11/e).

Öte yandan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği", sağlık ve güvenlik işçi temsilcileri dışındaki işçilerin de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere katılımlarının sağlanmasına yönelik düzenlemelere de yer vermektedir (Yön. m.11). Buna göre işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme hakkı tanımak ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlü tutulmuştur (Yön. m.11/a). İşverenin hangi konularda işçilerin ve temsilcilerinin görüşlerini alacağı ve katılımlarını sağlayacağı "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin 11/b maddesinde düzenlenmiştir.

4- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanununa göre, sınai işlerden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan çok sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren, bir "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" kurmakla yükümlü tutulmuştur (İşK. m.80/I). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (İşK. m.80/III)²³. Buna göre, işverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler (İşK. m.80/II).

²² Yönetmeliğin 4. maddesinin b bendinde de sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişi olarak tanımlanmıştır.

²³ İş Sağlığı ve Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG. 07.04.2004, S.25426.

5- İşyeri Hekimi Çalıştırma ve Sağlık Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İşyerlerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlikesine göre, bir veya daha çok sayıda "işyeri hekimi" çalıştırmak²⁴ ve bir "işyeri sağlık birimi" oluşturmakla yükümlüdürler (İşK. m.81/I).

6- İş Güvenliği Mühendisi veya Teknik Eleman Görevlendirme Yükümlülüğü

Sınai işlerde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan çok süreli işlerin yapıldığı işyerlerindeki işverenler, "işyerlerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmek"le yükümlüdürler (İşK. m.82/I).

IV İşverenin Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Sonuçları

1- İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak "yakın, acil ve hayati tehlike"yle karşılaşan bir işçi, "iş sağlığı ve güvenliği kurulu"na başvurarak, durumun tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasına karar veril-

mesini isteyebilir. Bunun üzerine, söz konusu kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verecek ve durumu tutanakla tespit edecek; alınan karar da, işçiye yazılı olarak bildirilecektir (İşK. m.83/I).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde, işçi, önlem alınması için gerekli tespiti yapılmasını ve durumun kendisine yazılı olarak bildirilmesini işverenden veya işveren vekilinden isteyecektir. Bunun üzerine, işveren veya işveren vekili, yazılı yanıt vermek zorundadır (İşK. m.83/II).

Kurulun işçinin isteği yönünde işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirlerin alınmasına gerek olduğuna karar vermesi durumunda, işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (İşK. m.83/III)²⁵. Ayrıca kanunda, işçinin, "gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar" çalışmaktan kaçınabileceği ibaresine yer verildiğinden, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı söz konusu önlemler alınıncaya kadar herhangi bir süre ile sınırlı değildir²⁶. İşçinin çalışmaktan kaçınabileceği dönem içindeki ücreti ile diğer hakları ise, işlemeye devam edecektir (İşK. m.83/IV).

2- İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemlerin alınmadığı işyerlerindeki işçiler, altı iş günü içinde iş sözleşmesini haklı nedenle (İşK. m.24/b.I) feshedebileceklerdir (İşK. m.83/V). İşçi, iş sözleşmesini feshedebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararını almak zorundadır; aksi halde, işçinin bu feshi haksız fesih olacaktır²⁷.

²⁴ İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri işyeri sağlık birimleri hakkında İş Kanununun 81. maddesinin II. fıkrası uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" için bkz. RG. 16.12.2003, S.25318.

²⁵ İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle çalışmama hakkının şartları ve eleştirisi için bkz. Süzek, İş Sağlığı, s.615. Ayrıca işçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talebinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren veya işveren vekili tarafından reddedilmesi durumunda, iş sağlığı ve güvenliği alınmayan işyerlerinde, işçinin Borçlar Kanununun 325. maddesinde düzenlenen işverenin (alacaklı) temerrüdü hükümlerine dayanarak çalışmaktan kaçınabileceği hakkında bkz. Süzek, İş Sağlığı, s.617.

²⁶ Kanunda "iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar" ibaresine yer verildiğinden, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının herhangi bir üst süre ile sınırlandırılmadığı hakkında bkz. Süzek, İş Sağlığı, s.616.

²⁷ Çelik, İş Hukuku, s.155; Ekmekçi, Ömer : "4857 sayılı İş Kanunda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen "Yeni İş Yasası" konulu seminer yayını, İstanbul 2002, s.192 (izinler). İşçinin İş Kanununun 83. maddesinde yer alan prosedürü işletmeden, 24. maddenin II. fıkrasının f bendindeki, "çalışma şartları uygulanmazsa" düzenlemesine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebileceği yönünde aksi görüş için bkz. Süzek, İş Sağlığı, s.618.

Öte yandan İş Kanunu, işçinin, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, iş sözleşmesini altı iş günü içerisinde feshedebileceğini öngörmektedir (İşK. m.83/V)²⁸.

3- İdari Yaptırımlar

a- İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

4857 sayılı İş Kanununa göre, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir durum tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ve Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmasıyla ilgili sekreteryaya işleri Bölge Müdürlüğü tarafından yürütülür (İşK. m.79/I).

İşverenin durdurma veya kapatma kararına karşı yerel iş mahkemesinde altı işgünü içinde itiraz hakkı vardır (İşK. m.79/III)²⁹. Ancak yapılacak itiraz, alınmış kararın uygulanmasını durdurmaz (İşK. m.79/IV). Ayrıca durdurulan işi, izin almadan sürdüren veya kapatılan işyerini izinsiz açan işverene veya işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanır (İşK. m.105/II)³⁰.

b- İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları, burada çalışmalarına engel oluşturuyorsa, bu işçiler çalışmaktan alıkonulur (İşK. m.79/VI). Ayrıca işin durdurulması veya işyerinin kapatılması nedeniyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye ve ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur (İşK. m.79/X).

4- İşverenin Sorumluluğu

a- Hukuki Sorumluluk

İş sağlığı ve güvenliği kuralları ile getirilen yükümlülükler aykırı davranan işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olacaktır. Buna göre, işveren, iş kazası³¹ nedeniyle yaralanan ve/veya meslek hastalığına³² tutulan işçiler ile iş kazasında ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlara bir tazminat ödemekle yükümlü olacak ve kendisinden maddi (BK m.46), manevi (BK m.47) ve destekten yoksun kalma (BK m.46) zararlarının giderilmesi istenebilecektir³³. İşverenin işyerinde bilgisayar kullanımına bağlı olarak alması gereken önlemler, sadece mevzuatta iş güvenliği ve sağlığı kurallarınca belirlenen önlemlerle sınırlı olmayıp, hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderecek önlemleri ve çalışmalarını da kapsayacaktır³⁴.

Maddi Tazminat Davası: İşçinin işverenden maddi zararlarının tazminini talep edebilmesi için, işverenin mevzuat gereği veya işin ma-

²⁸ Altı günlük hak düşürücü sürenin İş Kanunu Taslağını hazırlayan bilim kurulu taslağında olmadığı, düzenlemenin yerindesizliği ile hak düşürücü sürenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı sürece işlemeceği ve işçinin önlemler alınmadığı sürece derhal fesih hakkına sahip olabileceği hakkında bkz. Süzek, İş Sağlığı, s.619. Aynı yönde ayrıca bkz. Ekmekçi, İzinler, s.190, 204.

²⁹ Ayrıca İş Kanununun 79. maddesi gereğince çıkarılan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik" için bkz. RG. 05.03.2004, S.25393.

³⁰ İş sağlığı ve güvenliği önlemlere işverenin uymaması nedeniyle verilen para cezalarına karşı açılacak davalarda idare mahkemesinin görevli olduğuna ilişkin olarak bkz. Ekmekçi, Yükümlülükler, s.61.

³¹ İş kazasının şartları hakkında bkz. Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11.Bası, İstanbul 2005, s.269 vd.; Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, 9. Bası, İstanbul 2003, s.227 vd.; Bostancı, Yalçın: "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı", Kamu-İş 2005, C.8, S.1, www.kamu-is.org/dergi.

³² Meslek hastalığının şartları hakkında bkz. Tuncay/Ekmekçi, s.280 vd.; Güzel/Okur, s.240 vd.

³³ İşverenin bu konudaki hukuki sorumluluğunun hukuki dayanağı konusunda uygulamada ve öğretide ileri sürülen farklı görüşler hakkında bkz. Çelik, İş Hukuku, s.159-160; Centel, İş Hukuku, s.269. Ayrıca maddi ve manevi zararların ödetilmesine ilişkin davaların on yıllık zamanaşımına tabi oldukları hakkında bkz. Yarg. 9. HD., 20.11.1990, E.990/9930, K.990/12307 (Tekstil İşv.D., Haziran 1991, s.13).

³⁴ Yarg. 10. HD., 14.10.1977, E.1977/1613, K.1977/6398 (YKD, Şubat 1978, s.221-223). Aynı yönde bkz. Çelik, İş Hukuku, s.157.

hiyeti ve hakkaniyet gereği alması gereken ve alınmayan önlemler ile işçinin uğradığı zarar arasında bir uygun illiyet bağı olmalıdır³⁵. İşçinin işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışının sonucu uğradığı zararlarda, işçinin Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı olması halinde, zarar gören işçiye, Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca birçok hak ve menfaat Kurumca sağlanacaktır³⁶. Ancak Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanan hak ve menfaatlerle karşılanmayacak zararların da söz konusu olabileceği kabul edilmekte ve bunlardan işverenin sorumlu tutulması mümkün görülmektedir³⁷. Uygulamada Yargıtay'ca, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı yüzünden zarar gören işçinin açtığı maddi tazminat davaları, "Sosyal Sigorta Kanunu hükümlerince sağlanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesi"ne dayandırılmaktadır³⁸. Bu nedenle işçinin açacağı maddi tazminat davalarında, öncelikle, Sosyal Sigortalar Kurumu'na dava açması ve mahkemenin de bu davanın sonucunu beklemesi gerekecektir³⁹.

Manevi Tazminat Davası: İş sağlığı ve güvenliğine aykırılık nedeniyle işçinin uğradığı zararlardan dolayı işverenin maddi bir tazminatla sorumlu tutulabildiği hallerde, işçinin veya hak sahiplerinin işverenden Borçlar Kanununun 47. maddesine göre manevi tazminat isteyebileceği kabul edilmektedir⁴⁰. Manevi tazminata hükmedilebilmesi için, zarar ile eylem arasında

illiyet bağı, eylemin hukuka aykırı olması ve işçinin bedensel bir zarara uğraması koşullarının varlığı gereklidir⁴¹. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık sonucu iş kazasına uğrayan bir işçinin, kazanma gücünde bir kayıp olmaksızın bedensel bir zarara uğrayıp, acı ve ızdırap çekmesi manevi tazminat verilmesi için yeterlidir⁴². Öte yandan işçinin, işverenin iş güvenliği ve sağlığı kurallarına aykırı davranışları sonucu ölmesi durumunda, işçinin yakınları da, Borçlar Kanununun 47. maddesi uyarınca, işverenden manevi tazminat talep edebileceklerdir⁴³.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı: İşverenin almakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına bağlı olarak, işçinin kaza sonucu ölmesi halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar, ölüm olayı yüzünden uğradıkları zararın tazminini talep edebileceklerdir (BK m.45/II). Borçlar Kanununa göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcuna (m.332/I) aykırı hareket ederek işçinin ölümüne sebebiyet vermesi halinde, ölen kişinin yardımından yoksun kalanlar bu yüzden uğradıkları zararlar dolayısıyla sözleşmeye aykırı hareketten doğan tazminat davalarına ilişkin hükümlere göre tazminat isteyebileceklerdir (BK m.332/II). Ancak yalnız kalma, destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmek için yeterli olmayıp, destekten yoksun kaldığı iddia eden kişi veya kişilerin ölenin düzenli ve sürekli yardımlarından fiilen yoksun kalmış bulunmaları gerekmektedir⁴⁴.

³⁵ Yarg. 9. HD., 04.07.1985, E.1985/4294, K.1985/7382 (YKD, Eylül 1986, s. 1329-1332); 9. HD., 08.07.1985, E.1985/6725, K.1985/7403 (YKD, Ekim 1986, s.1482-1485); 9. HD., 08.04.1992, E.1992/2500, K.1992/3929 (Çimento İşv. D., Temmuz 1992, s.27-28); 9. HD., 09.11.1998, E.1998/7518, K.1998/7851 (Tekstil İşv. D., Temmuz 1999, s.18-19).

³⁶ Ancak, Sosyal Sigortalar Kanununda, bazı koşullarla, Sosyal Sigortalar Kurumunun işverene, üçüncü kişilere ve bunları çalıştıranlara rücu edebilmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir (SSK m.26). Bu konuda ayrıntı için bkz. Güzel/Okur, s.242; Tuncay/Ekmeççi, s.425 vd.

³⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, İş Hukuku, s.158; Günay, m.73; Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2002, s.340-342.

³⁸ Yarg. 9. HD., 14.10.1997, E. 1997/5076, K.1997/6413 (İşv.D., Aralık 1998, s.17-18); 9. HD., 25.03.2003, E.2003/1475, K.2003/2505 (İBD, S.2004/1, s.387-388). Ayrıca bkz. Çelik, İş Hukuku, s.158, dn.89 da yer verilen Yargıtay kararları.

³⁹ Yarg. 9. HD., 22.12.1994, E.1994/13957, K.1994/18339 (Çimento İşv. D., Mart 1995, s.26-27).

⁴⁰ İş sağlığı ve güvenliğine aykırılıkta manevi tazminat hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, Sarper: "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, C.7, 2004, s.191-220.

⁴¹ Bkz.Yarg. İBK., 22.06.1966, E.1966/7, K.1966/7 (RG. 28.07.1966, S.12360).

⁴² Yarg. 9. HD., 16.03.1989, E.1988/12884, K.1989/2409 (YKD, Eylül 1989, s.1267); 21. HD., 07.10.1997, E.1997/6111, K.1997/6174 (YKD, Mayıs 1998, s.733-734); 21. HD., 08.12.1997, E.1997/8067, K.1997/8106 (YKD, Haziran 1998, s.899-900).

⁴³ Tunçoğlu, Kenan: "Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları", Tütis VIII, 2, Mart 1984, s.2 vd.

⁴⁴ Yarg. 9. HD., 01.06.1976, E.1975/10082, K.1976/4265 (YKD, Ağustos 1978, s.1160-1161); 9. HD., 27.06.1994, E.1994/5375, K.1994/10126 (YKD, Ekim 1994, s.1627-1628).

b- Cezai Sorumluluk

İş Kanununun 105. maddesine göre, bu kanunun 77. maddesine aykırı hareket eden ve 78. maddesinde belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya vekili hakkında, alınmayan her iş sağlığı veya güvenliği önlemi için 50 YTL. para cezasına hükmedilir ve alınmayan önlemler oranında da sonraki her ay için aynı miktar ceza uygulanır⁴⁵.

Yargıtay'a göre, İş Kanunu'nda işyerinde yapılan teftiş sırasında noksanlıkların giderilmesi için işverene süre verilmesi öngörülmüş değildir. Ancak geçici 2. madde gereğince halen yürürlükte olan eski İş Teftişi Tüzüğü uyarınca derhal tamamlanmaması bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir. Önel verilmeyen hallerde mahallinde yapılan tespitle suç oluşur ve eksikliklerin sonradan giderilmiş olması da suçun oluşmasını engellemez⁴⁶.

Değerlendirme

Günümüz işyerlerinde bilgisayarın yoğun kullanımı, işyerinde üretimin artmasını, dolayısıyla ekonomik ilerlemeyi sağlarken, aynı zamanda gelişen bu teknolojik cihazlarla çalışan işçilerin sağlığını da tehdit eder nitelik kazanmaktadır. Dolayısıyla teknolojik araçlarla ve özellikle inceleme konumuz bakımından bilgisayarla uzun süre çalışmak durumunda olan işçilerin, bilgisayar kullanımının yaratacağı olumsuz etkilerden korunması gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak genel bir düzenlemeye yer vererek; her işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama için gerekli önlemi almak, araç ve

gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu belirtmiştir (İşK. m.77/1). İş Kanunu, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ve korunması gereken kişilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla, ayrıca kurma izni ve çalışma belgesi alması gereken işyerlerine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılmasını öngörmüştür (İşK. m.78). Bu madde kapsamında, işyerinde bilgisayar kullanımı ve bunun işçi üzerinde yarattığı olumsuz sağlık ve iş güvenliği sorunları düşünülerek, "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" hazırlanmıştır.

Söz konusu bu Yönetmelik ile, işyerlerinde bilgisayar kullanan işverenlere yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde belli yükümlülükler getirilerek, işyerinde kullanılacak bilgisayar, bilgisayar sistemleri ile bilgisayarla çalışma ve ortamına ilişkin belli standartlar getirilmiştir. İşveren, getirilen bu yükümlülüklerle uymak durumundadır; uymamasının belirli sonuçları olacaktır. Dolayısıyla hukuki sorumluluk bağlamında, işverenin maddi ve manevi ile duruma göre destekten yoksun kalma tazminatları ödemesi; cezai sorumluluk bağlamında ise, para cezası ödemesi söz konusu olabilecektir. Ayrıca idari yaptırımlar bağlamında da, işverenin sahip olduğu işyerinde faaliyetin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna da gidilebilecektir. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin getirilen önlemlere uyma yükümlülüğü bulunan işçilerin de işverenin almadığı önlemler nedeniyle duruma göre çalışmayı reddetme ve hatta iş sözleşmesini feshetme hakları söz konusu olabilecektir.

⁴⁵ Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışı sonucu, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına tutulmasının Türk Ceza Kanunu uyarınca cezalandırılması gerekecek; bir tedbirsizlik veya dikkatsizlik sonucu ölüme veya yaralamaya yol açma suçlarını oluşturacağı hakkında bkz. Centel, İş Hukuku, s.270.

⁴⁶ Yarg. 9. CD., 03.05.1990, E.990/1783 (Tekstil İşv.D., Kasım 1990, s.18); 9. HD., 08.02.1993, E.1993/105, K.1993/551 (Tekstil İşv.D., Mayıs-Haziran 1993, s.43-44).

İşçi İçin İşvereni Korumak

Korumacılık sosyal devlet anlayışının prim yapan değerlerinden. Faydasını sorgulamadan, ihtiyaç sahibi kitleleri bir kavram kargaşasında büyüleyip etkisiz hale getirmek de en kolay yol. İşçisi ve işvereniyle iki tarafı olan korumacılık, tek taraflı olduğu vakit ne kadar işlevsiz ve beslendiğin yeri sana hizmet edemez hale getirirken de ne kadar zararlı. Ama bu kavram kargaşasını yaratan güç; kalabalık bir kitleyi sokağa döküp, çıkan gürültüden istifade ederek işin kaymaklı tarafına talip olmak acizliğindeyse durum daha da vahim.

Ekonomik olgunluğa erişmiş olmaları ve her bir modelden sonuç almaları itibariyle birkaç örneği incelemekte fayda var. Bunu Avrupa ve ABD modelleri olarak sadeleştirirsek anlamak daha kolay olur. Malumunuz ABD daha sert ve katı fakat iki tarafın ortasında kalan yaptırımlarıyla bilinirken, Avrupa daha sosyal tavırlarla işçi yakasında yerini almakta ısrarlı. Aldıkları sonuçlar itibariyle; hedef kitleye hizmet etmesi bakımından bu iki örnekten hangisi daha ideal bir model olur?

ABD başarısının tarihi derinliği

“Bir grup sendika üyesi Chicago Haymarket Square’de polis ile çatıştı. Çıkan kargaşada polisin olaya silahla müdahale etmesi bazı eylemcilerin ölümüyle sonuçlandı”. Bu haber biz 1886 yılının ABD’sine götürüyor. 2006 yılına geldiğimizde karşımıza çıkan haber ise şöyle: United Auto Workers Sendikası Başkanı Ron Gettelfinger, “Sendikalar Amerika’nın üretim işini öldürüyor” diye demeç verdi.

Sendika başkanı Gettelfinger’in verdiği demeç ABD’nin geldiği yer konusunda bir ipucu vermiştir. Çalışmak için sendika üyesi olma zorunluluğunu yasa dışı ilan eden “right to work” yasaları 1940 yılından bu yana yaklaşık 50 eyaletin yarısında yürürlükte. Çalışma hakkı yasalarının hem işverene hem de işçiye dönük fayda sağladığı ortada. İşvereni var kılacaksın ki, işçiye aş olsun eklemek olsun.

Bu durumda sendikaların temel aracı olan; ücretleri makul seviyede tutmak, çalışma şartlarını iyileştirip yaşam standartlarını yükseltmek vazifesi bir kenara bırakılmış değil. Üstelik işçilerin sendika koruması altında olduğu eyaletlerde şartlar daha da kötü. Mesela sendikalaşma-

ya karşı öngörölmüş, çalışma hakkı yasalarının olduğu eyaletlerde işçi haftada ortalama 675 dolar kazanırken, diğery eyaletlerde 660 dolar kazanıyor. Sosyal güvenceler ve sağlık sigortası konusunda da farkı görmek mümkün. Dahası, 1978'den bu yana sendikasız eyaletlerdeki işsizlik oranı diğerylerine nazaran 0.5 daha az.. 1982'den beri de sendikasız eyaletlerde artan iş olanağı yüzde 62, (2.18 milyon iş) iken diğerylerinde yüzde 42 (1.48 milyon iş).

Girişimciyi dar bir alana sıkıştırıp nefes almaz, günümüz dünyasının saniyede değışen ekonomik verilerine bünyesini uyarlamakta yılları dar kılarırsan, işçinin emeğıyle oynamış olmaz mısın? Sendika koruması altındaki yerlerde işçi alım ve çıkarımındaki zorluk ve ücretlerdeki dengesiz artışlar, yatırımcının varlığını sürdürmesine sebep değışiklikleri yapmasının önünde engel teşkil ediyor. Bundan dolayıdır ki; son on yılda en gözde otomobil şirketleri fabrikalarını hep "right to work" yasalarının olduğu eyaletlerde kurmuşlar. Eyaletler arası bu çeşitliliğı Avrupa ile ABD arasında resmetmeye çalışalım. Avrupa'da işçilerin yüzde 75'i sendika koruması altında iken ABD'de bu koruma çemberi sadece yüzde 14'lük bir kesime hitap ediyor. Peki siz, işsizlik oranının bazı yerlerde

yüzde 12'lere dayandığı Avrupa'da koruma altında mı olmak isterdiniz, yoksa ekonomi ilminde doğal yani olması gerektiğı kabul edilen yüzde 4-4,5 arası işsizlik oranının olduğu ABD'de mi?

Girişimcinin hali

Az çalışıp dolayısıyla az üretmek, beslediğın kuyunun suyunu kesmek kadar anlamsız. Sonuçta işçiyeye eklemek kapısı açan girişimci. Üretkenliğın azlığı bu kaynağı her geçen gün yok oluşa sürükleyecek, dolayısıyla da işçiyeyi; ki öyle de olmuştur. Avrupa işçi potansiyelini üretkenlik noktasında yüzde 60 kullanırken, ABD yüzde 80'li oranları aşmaya başlamıştır. Verimlilik sıralamasında ABD dünyada ikinci iken, Avrupa'dan Almanya kırkdördüncü. Bir tarafta kravatlarla çöp karıştıran ve son yirmi yılda 8 milyon istihdam yaratabilen bir Avrupa, diğery tarafta yirmi yılda 40 milyon istihdam artışıyla ipi göğüslemiş bir ABD.

Ne dersiniz; her iki tarafı korumayı amaçlamış ABD modeli, hem bireysel hem de toplumsal manada, uzun vadeli hedeflerimizle daha örtüşür gözüküyor mu?

Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi

T.C
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ'

Esas No: 2004/24583

Karar No: 2005/20488

Tarihi: 07.06.2005

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyiz incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2. Davacı işçi yabancı uyruklu olup, davalı özel üniversite bünyesinde 9 yılı aşkın süre her yıl yenilenen iş sözleşmeleriyle çalışmıştır. Taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı uyumsuzluğu oluşturmaktadır. Davacı işçi, zincirleme olarak yapılan iş sözleşmeleri nedeniyle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünü ileri sürerek ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının konumu gereği her yıl birer yıllık sözleşmelerin yapıldığını ve belirsiz süreli hale dönüşmeyeceğini savunmuştur.

Davacının üniversitede öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Sorunun çözümü için 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde çalışma izinlerinin alınıp alınmadığı önem kazanmaktadır. Gerçekten anılan Kanun'un 5. maddesinde, ikamet izninin süresi, iş sözleşmesinin veya işin süresine göre en çok bir yıl için yabancı uyruklu işçiye çalışma izni verileceği, kurala bağlanmıştır. Kanun'un

¹ Bu Karar TUBA/İİÇB: 1581-20 Şubat 2006, S. 7-9'dan alınmıştır.

6. maddesinde ise, belli koşullar dahilinde süresiz çalışma izni verilebileceği, hükmü mevcuttur. Davacı işçi yönünden ne şekilde çalışma izinlerinin alındığının tespiti ile sorunun buna göre çözümü gerekir.

Çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması halinde iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, birbirini takip eden birden fazla sayıda sözleşme yapılmış olması, iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmeyecektir. Böyle bir durumda ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

Davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir. Bu ihtimalde ihbar tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir.

Yapılan bu açıklamalara göre gerekli araştırmaya gidilmek ve sonucuna göre bir karar vermek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 400 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, 07.06.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY YAZISI: Uyuşmazlığın özü davacı yabancı işçinin belirli yada belirsiz süreli çalışıp çalışmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin dayanağı "158 sayılı Uluslar arası Çalışma Sözleşmesi" ve ETUC, UNICE ve CEEP arasında süreli çalışma hakkında bağitlanan çerçeve sözleşmesi ile ilgili 28 Haziran 1999 tarih ve 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifidir.

158 sayılı Sözleşmenin 2. maddesinin üçüncü fıkrasında; "Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır" ibaresi bulunmaktadır.

1999/70 sayılı Direktifin 1/b maddesinde birbir peşi sıra defalarca süreli iş sözleşmesi yapılması veya istihdam ilişkisi kurulmasından kaynaklanan istisnayı önlemek için genel bir çerçeve oluşturulması gereği vurgulanmıştır.



Dr. Hediye LAÇİNER

Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı

ÖZGEÇMİŞ

1972'de Bilecik'te doğdu. İlk ve orta öğrenimini Bilecik'te, lise öğrenimini ise İnegöl'de tamamladıktan sonra, 1991 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans öğrenimine başladı ve 1995 yılında mezun oldu. Aynı yıl Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladı. 1998 yılında Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde yüksek lisans eğitimini, 2004 yılında Almanya'da Passau Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde doktora eğitimini bitirdi. Laçiner, halen Marmara Üniversitesi'nde çalışmakta olup, evli ve bir çocuk sahibidir. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış birçok makalesi bulunmaktadır.

Direktifin 3/1'de, bu sözleşme bağlamında belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi, işveren ve işçi arasındaki belli bir güne kadar sürdürülmesi veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi nesnel koşullara bağlı olarak biten iş sözleşmesine sahip kişi olarak tanımlanmıştır.

Direktifin 5. maddesinde, birbirini takip eden belirli süreli, iş sözleşmeleri veya iş ilişkisinden kaynaklanan istismarın önlenmesi için, istismarı önleyecek yasalar yok ise üye Devlet sosyal taraflara danıştıktan sonra ulusal yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre sosyal tarafların belli bazı sektörlerin veya işçi kategorilerinin ihtiyaçlarını dikkate alarak bazı tedbirlerin bir veya birkaçını alabileceği ifade edilmiştir. Buna göre, bu türden sözleşme veya iş ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak nesnel gerçekler tespit edilmesi (m.5/1 a.a); yenilenen belirli süreli iş sözleşmesi veya iş ilişkilerinin azami toplam süresinin belirlenmesi (m.5/1. b.b) bu türden sözleşme veya iş ilişkisinin kaç kez yenilenebileceğinin belirlenmesi (m.5/1.c.c) sosyal taraflara danıştıktan sonra Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar elverişli olan durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin yenilenmiş (m.5/2. a.a) süresi belirlenmemiş (sürekli) iş sözleşmesi veya iş ilişkisi sayılacağına ilişkin koşulların belirleneceği vurgulanmıştır.

Öte yandan işverenlerin mümkün olduğunca belirli süreli işlerde çalışan işçilerin becerilerini geliştirebilecekleri eğitim programlarına, meslekte ilerleme ve meslek değiştirme fırsatı bulabilecekleri programlara katılabilmelerini sağlayacakları ifade edilmiştir.(M6/2.2.).
Hükümet gerekçesinde de yukarıda sözü edilen normlara değinilmiştir.

İlk fıkrada, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapıldığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli (Indefinite Term) sayıldığı ifade edilmiştir. Bu anlatımdan şu anlaşılır. Bir süreye bağlı olarak yapılan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi (definite term) sayılır. Ancak bu tereddütsüz kabul edilmemelidir. Nitekim ilk fıkra devamında,

belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara (objective conditions) bağlı olarak..." sözcükleri ile getirilen kriter sonucunda "işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." Başka bir anlatımla iş; ya belirli süreli veya belli bir işin tamamlanması niteliğinde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması sonucu oluşmuş ise belirli süreli sözleşmeden söz edilebilecektir. Tek başına süreli bir sözleşme ona bu niteliği kazandırmaz.

Dikkat edilecek bir konu yukarıda sözü edilen olguların sınırlı olmadığıdır. Çünkü "gibi" sözcüğü genişletici niteliktedir, öte yandan gerekçede de ifade edildiği üzere bir iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabulü için "işin niteliği" ve "amacı" gibi objektif ölçütlere dayalı şekilde sonuca gidilmek gerekir. Nitekim Borçlar Kanunu'nun 340. maddesinde bir hizmet akdi/iş sözleşmesinde bir süre belirlenmez ve böyle bir süre, işin maksud olan amacından anlaşılmazsa ifadesi ile belirli süreli iş sözleşmesi kriterini ortaya koymuştur. Yargıtay 9. HD.nin içtihatları bu yolda idi.

1999/70 sayılı Direktif ve gerek iç hukukumuzdaki normlar aslolanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu vurgular. Dolayısıyla bir iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu iddia eden taraf ispat ile yükümlü olacaktır. Sözleşmenin yazılı koşulu bir ispat kolaylığı sağlar geçersizlik nedeni değildir.

İkinci fıkrada, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (repeated) zincirleme (chain) yapılamayacağı aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği vurgulanmıştır.

Gerekçede vurgulandığı üzere belirli süreli bir iş sözleşmesi süre veya objektif koşulların bitimiyle sona erer. Artık süre bir gün geçse dahi sözleşme belirsiz hale gelir. Böyle bir sonucun ayrık hali (istisnası) "esaslı neden" kavramıdır. Esaslı neden (essential reason) kavramından anlaşılacak anlam kanımızca şudur. Örneğin belirli bir işin tamamlanması için yapılan belirli bir iş söz-

leşmesi işin tamamlanması ile sona erer. Eğer işveren aynı işçi ile başka bir işin tamamlanması/belirli bir olgunun ortaya çıkması durumunda yeniden belirli süreli bir iş sözleşmesi başka bir anlatımla ikinci bir belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. Böyle bir sözleşme ilk ve ikinci sözleşmeyi belirsiz hale getirmez. Ancak ikinci sözleşme işin niteliği ve amacı, belirli bir sözleşmenin yapılmasını gerektirmiyor ise böyle bir durumda yapılan her iki sözleşme belirsiz süreli sözleşme haline gelir. Başka bir anlatımla işçi ile yapılan ilk sözleşme başlangıcından itibaren belirsiz süreli çalıştığı varsayılır. Bu yolla sosyal yönden işçi korunur. Belirsiz sözleşmenin işçiyi feshe karşı koruyucu hükümler ve diğer normlardan yararlanma olanağı sağlanır.

Öte yandan ikinci bir sorun işçinin niteliğinin sözleşmenin belirli süreli yapılmasında ölçüt olup olmayacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Kanımızca işçinin niteliği bu konuda önemli olmamaktadır, işin niteliği ve amacı öncelik taşır.

Bir diğer sorun belirli süreli bir sözleşmenin susma/zimni/örtülü olarak uzayıp uzamayacağıdır. Eski Yasa zamanında BK. m. 339'a göre belirli bir sözleşme bir yıl için yenilenmekte idi. Kanımızca 4857 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir uygulamaya izin veren bir düzenleme bulunmamaktadır. "esaslı neden" kavramı kriteri önem taşır. Örneğin yapılan belirli bir iş sözleşmesi sözleşmenin bitimiyle artık belirsiz hale dönüşür.

Kanımızca belirli süreli bir sözleşmenin ilk yapılışında objektif koşullar, işin amacı ve niteliği gibi ölçütlere gidilmemelidir. Belirli süreli bir sözleşme ilk defa yapılmış ise sorun olmamalıdır. Ancak ikincinin yapılması ya da susma ile uzaması durumunda başlangıçtan itibaren sözleşme belirsiz süreli kabul edilmelidir. Böyle bir çözüm uygulamada rahatlık sağlar.

Üçüncü fıkrada, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri (chain contracts) belirli süreli olma özelliğini (status) koruyacağı vurgulanmıştır. İkinci fıkrada aynı olguya yer verilmiştir. "Zincirleme sözleşme" kavramı eski Kanun zamanında yapılan uygulamalarda belirli süreli sözleşmelerin kötüye kullanılması karşısında

getirilen bir kavramdı. (bkz, Çemberci, s. 266 ve orada gösterilen içtihatlar) Yeni Kanunda birden fazla üst üste yapılan sözleşmeler zincirleme sözleşme olarak tanımlanmıştır. Zincirleme sözleşme yapılıp yapılmama kriterleri verilmiştir.

Somut olayda, davacı işçi yabancıdır. Bilkent Üniversitesi Merkezi Şöhret Sanatları Fakültesinin Senfoni Orkestra sanatçısıdır. Davacının davalı üniversitede 9 yıl 5 ay 20 gün çalıştığı tartışmasıdır.

Dairemizin bozma kararına esas alınan 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un "süresiz çalışma izni" kenar başlıklı 6. maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir"

Yine aynı Kanun'un 5. maddesine göre bir yabancının "süreli çalışma izni" en fazla altı yıla kadar uzatılabilir.

Kanunun bu emredici düzenlemesi karşısında davacı 9 yıl çalışması nedeniyle süreli çalışma izni verildiği ileri sürülemez.

İşçiye uyarlanacak madde 6. maddedir. Davacı işçinin fiili çalışma süresine göre süresiz çalıştığı açıktır.

Daire çoğunluğunca çalışma izni olmasa dahi süresiz çalıştığı kabul edildiğine göre araştırmaya gerek yoktur.

Kaldı ki uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği normları davacının bu kadar uzun süreli belirli süreli çalışmasını korumadığı gibi İç Hukukumuzda da aslolan belirsiz süreli sözleşmedir. Yukarıda belirtilen gerekçelerle yerel mahkeme kararının bozma gerekçesine katılmıyorum. (Üye / M. Kılıçoğlu)

KARARIN İNCELENMESİ

I. UYUŞMAZLIĞA KONU OLAY

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına konu olan olayda uyumsuzluk, taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı noktasında çıkmıştır. Bilkent Üniversitesi'nde öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak çalışan yabancı uyruklu davacı işçi, birer yıllık uzatılmak suretiyle zincirleme olarak yapılan iş sözleşmeleri nedeniyle iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünü ileri sürerek, 9 yıl 5 ay 20 günlük çalışmadan sonra iş sözleşmesi feshedildiği için ihbar ve kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacı ile konumu gereği her yıl birer yıllık sözleşmelerin yapıldığını ve bu nedenle iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüşmeyeceğini savunmuştur.

Yargıtay değerlendirmesinde, sözleşmenin belirli süreli niteliği taşıyıp taşımadığının araştırılmasını, bunun tespitinde ise çalışma izninin süresinin esas alınmasının gerektiğini belirtmiştir. Öncelikle 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)² çerçevesinde, yabancı işçiye "süreli çalışma izni" ya da "süresiz çalışma izni" mi verildiğinin araştırılması gerektiği, bunun sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma yapıldığı gerekçesi ile gerekli araştırma yapıldıktan sonra karar verilmek üzere ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur. Yargıtay'a göre yabancı işçi için çalışma izni alınamamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekirken, süreli çalışma izni alınmış olması halinde ise sözleşmenin de belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir.

Üye M. Kılıçoğlu Karşı oy yazısında ise öncelikle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin

² RG, 06.03.2003, 25040.

³ Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların AB üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocuklarına, YÇİHK'nda öngörülen sürelerle tabi olmaksızın çalışma izni verilebilir (YÇİHK, m. 8 (e); YÇİHK Uygulama Yön. m.50). Burada çalışma izninden muaf tutulma değil, çalışma izninin Kanundaki sürelerle tabi olmadan verilmesi söz konusudur; bkz.: Çiçekli, Bülent, Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2004, TİSK Yayını, s. 47-48; Güven, Pelin/Çalışkan, Yusuf, Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler, Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2004, s. 224; Kırıl, Halis, Yabancıların Türkiye'de Çalışma Esasları, TİSK Yayını, Ankara 2006, s.46-48.

dayanağının "158 sayılı Uluslar Arası Çalışma Sözleşmesi" ve ETUC, UNICE ve CEEP arasında süreli çalışma hakkında bağitlanan çerçeve sözleşmesi ile ilgili 28 Haziran 1999 tarih ve 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi olduğunu vurguladıktan sonra, 158 sayılı Sözleşmenin 2. maddesinin üçüncü fıkrasında da "Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır" ibaresi bulunduğunu ve 1999/70 sayılı Direktifin 1/b maddesinde de, ardı ardına defalarca süreli iş sözleşmesi yapılması veya istihdam ilişkisi kurulmasından kaynaklanan istisnayı önlemek için genel bir çerçeve oluşturulması gerektiğini vurgulandığını ifade etmiştir.

Sonra, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 5. maddesine göre bir yabancı "süreli çalışma izni en fazla altı yıla kadar uzatılabilir" emredici hükmü karşısında, davacıya 9 yıldan fazla çalışması nedeniyle süreli çalışma izni verildiğinin ileri sürülemediği, aynı Kanunun 6. maddesinde düzenlenmiş olan "süresiz çalışma izni" ile ilgili hükümlerin davada uygulanması gerektiği, davacı işçinin fiili çalışma süresine göre süresiz çalıştığı açık olduğunu, Daire çoğunluğunca çalışma izni olmasa dahi süresiz çalıştığı kabul edildiğine göre araştırmaya gerek olmadığına işaret ederek Yargıtay'ın yerel mahkeme kararının bozma gerekçesine katılmamıştır.

II. HUKUKİ SORUN

Yargıtay 9. HD.'nin 07.06.2005 tarihli bu kararı, Türkiye'de çalışacak -Avrupa Birliği'ne üye ülke vatandaşı olmayan³ yabancı işçilere YÇİHK'na göre "süreli çalışma izni" (m.5) verilmesinin belirli süreli sözleşmeler yapılabilmesi için yasadışı kaynaklanan objektif haklı bir neden olup olmadığının tartışıldığı ilk karar olması nedeniyle büyük bir önem taşımaktadır.

Davacı yabancı işçi bir özel Üniversitede 9 yıl 5 ay 20 gün öğretim elemanı olarak çalışmıştır. Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilen yabancılar, YÇİHK'nun kapsamı dışında bırakıldığından, devlet üniversitelerinde veya özel statüdeki üniversitelerde çalışacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına çalışma izni Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından verilmektedir⁴. Somut olayda, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu⁵ hükümlerine göre çözüm aranması gerekirken, Yargıtay'ın 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma Esasları Hakkında Kanun" hükümleri esas alınarak karara varması ve Karşı oy yazısında aynı yasa hükümlerinin dayanak alınması, 4817 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelerin ayrıntılı olarak incelenmesini gerektirmektedir. Bu nedenle öncelikle, yabancı işçinin süreli çalışma izninin "belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için objektif bir neden oluşturup oluşturmadığı", "en fazla kaç defa belirli süreli zincirleme sözleşme yapılabileceği", "4817 sayılı Kanunun kapsamı" ve "çalışma izni olmamasının iş sözleşmesine etkisi" tartışılacak, sonrasında ise somut olayda uygulanması gereken 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na (m. 34 ve 31) göre yabancı öğretim elemanının çalıştırılması esasları incelenerek çözüme varılacaktır.

III. DEĞERLENDİRME

1. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş Hukukunda iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılması kural olup, bu kural iş ilişkisinin süreli bir ilişki olmasından kaynaklanmaktadır⁶. 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde de, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olarak kurul-

madığı durumlarda sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı belirtilerek belirsiz süreli iş sözleşmesinin esas olduğu kabul edilmiştir⁷. İş aktinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt edilmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir; belirli süreli iş sözleşmesi yapılması istisnadır⁸. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin dolması ile birlikte sona ereceğinden işçinin kıdem tazminatı hakkı bulunmamakta ve işverenin fesih bildiriminde bulunmasına da gerek duyulmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiğinden ihbar tazminatına da hak kazanamamaktadır. Bundan başka, İş Kanununun 18. maddesi sadece belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri kapsadığından, belirli süreli sözleşme ile çalışan işçi, iş güvencesi kapsamı dışında kalmaktadır. Yargıtayın da kararlarında vurguladığı gibi, "belirsiz süreli sözleşme daha çok işçi yararınadır"⁹.

a) Belirli Süreli Sözleşme Yapılmasını Haklı Kılan Objektif (Esaslı) Nedenler

Belirli süreli sözleşmelerin bağitlanmasında objektif nedenler ile ilgili bir düzenleme içermeyen 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk defa 11. maddesinin 1. fıkrası ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için objektif nedenlerin bulunması zorunluluğu getirerek belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına önemli ölçüde bir sınırlama getirmiştir. Bu hükme göre, ancak "işin belirli süreli olması", "bir işin tamamlanması" ya da "belirli bir olgunun ortaya çıkması" gibi hallerde belirli süreli sözleşme yapılabilecektir. Bu yasal düzenleme karşısında taraflar ancak, baştan itibaren objektif nedenler varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceklerdir. Bu yeni

⁴ Çelikel, Aysel/Gelgel, Günseli, *Yabancılar Hukuku*, 12. Bası, İstanbul 2005, s.218; Tekinalp, Gülören, *Türk Yabancılar Hukuku*, İstanbul 2002, 7. Bası, s.138; Keser, Hakan, *Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı İşığında Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik*, Kamu-İş D., Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, Cilt:7, 2003, Sayı: 2, s. 337-338 (Yabancıların Çalışma İzinleri); Güven, Çalişkan, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler*, s. 208, 216; Güzel, Ali/Bayram, Fuat, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakları ve Çalışma İzinleri, Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri* (Edit. Aylan Ar), İstanbul 2006, s. 89-90.

⁵ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, RG., 06.11.1981, 17506.

⁶ Eyrenci/Taşkent/Uluçan, *Bireysel İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 46.

⁷ Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 200.

⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 200.

⁹ Yarg. 9. HD., 9.5.2002, E.2001/20847, K.2002/7404, *Tekstil İşveren Dergisi*, Temmuz 2003, s.37 ve *Mikdat Güler'in Karar İncelemesi için bkz.*, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:2, Nisan-Mayıs-Haziran, s. 545-559.

düzenleme Avrupa Birliği'nin 1999/70 sayılı Yönergesine de uygundur¹⁰. Taraflar belirli bir süre kararlaştırmak suretiyle yaptıkları iş sözleşmesini, belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirirler bile 11. maddede belirtilen objektif koşullar yoksa bu sözleşme belirsiz süreli sayılır ve bu tür iş sözleşmelerinin hukuki rejimine tabi olur¹¹. Objektif bir nedenin varlığı, sözleşmenin mutlak şekilde belirli süreli olmasını gerektirmez. Taraflar isterlerse objektif nedenin varlığına rağmen belirsiz süreli sözleşme yapabilirler¹².

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna olanak tanıyan bazı düzenlemeler mevzuatımızda yer almaktadır¹³. Bu gibi hallerde sözleşmenin belirli süreli yapılması için ayrıca objektif bir neden aranmaz¹⁴. Yargıtay'a¹⁵ ve öğretideki hâkim görüşe göre¹⁶ 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 32/1. maddesi bu yasal düzenlemelerden biridir; "Özel Öğretim Kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak

yapılır..." (ÖÖKK m. 32/f.1, c.2). Özel okul öğretmenleri ve yöneticileri ile en az bir yıl süreli sözleşme yapılmasının amacı, öğretimin akşamadan yürütülmesi ve en az bir öğretim yılı devam etmesinin sağlanmasıdır¹⁷. Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, özel okul yönetici ve öğretmenleri ile yapılan sözleşmeler için niteliği itibarıyla 625 sayılı Yasa uyarınca belirli süreli olarak öngörülmuşlerdir ve bunların ardına yapılırsa dahi belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi mümkün olmayacaktır¹⁸.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yasadan kaynaklandığı bir diğer durum Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 342. maddesi'nde düzenlenen anonim şirket müdürleridir. TTK m. 314'te anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süreyle seçilecekleri öngörülmüş, m. 344'te ise aksine hüküm bulunmadığı takdirde müdürlerin, yönetim kurulu üyelerinin görev süresini aşan bir zaman için tayin edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda anonim şirket müdürleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yasadan kaynaklanmaktadır¹⁹. Top-

¹⁰ 99/70 sayılı AB Konseyi Yönergesinin 1. maddesinde Yönergenin amacı ikiye ayrılmıştır. Bunlardan birincisi, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayrımcılığın yasaklanması suretiyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Yönergenin ikinci amacı ise, belirlenecek çerçeve koşullarla belirli süreli iş sözleşmelerinin art arda yapılmasıyla ortaya çıkan dürüstlük kuralına aykırı uygulamaların önlenmesi olarak öngörülmüştür. Yönergede, bu konuda öngörülebilecek koşullar üçe ayrılmaktadır. Söz konusu koşullardan ilki, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi için, bunu haklı kılan objektif nedenlerin bulunmasıdır. İkincisi, art arda kurulabilecek belirli süreli iş sözleşmeleri ya da ilişkilerinin toplam azami süresinin belirlenmesi, üçüncüsü ise, iş sözleşmelerinin ya da ilişkilerinin yenilenebilme sayısının öngörülmesidir. Yönergeye göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin ya da ilişkilerinin hangi koşullarda zincirleme sayılacağı ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ya da ilişkisi olarak kabul edileceği, anılan çerçevede üye ülkeler tarafından sosyal taraflara danışılarak ve/veya uygunsa sosyal taraflarca belirlenecektir (m.5). Bkz.: Başterzi, Süleyman, Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesi İşliğinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, s. 8 vd., (baskıda), (Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları).

¹¹ Sözek, İş Hukuku, s.199.

¹² Ekonomi, Münir, 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) –Kavram Süre ve Yenileme-, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/9, S. 20

¹³ Ekonomi, İşK. m. 9 (No:4), Centel, Tankut, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Bd. 1, İstanbul 1994, s. 90; Sözek, İş Hukuku, s. 203; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s. 49.

¹⁴ Sözek, İş Hukuku, S. 203; Alpagut, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, S. 84.

¹⁵ Yarg. 9. HD., 21.11.1995, E.1995/26069, K.1995/34421, Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu, Bd. I, 2. Bası, Ankara 2001, s. 447.

¹⁶ Sözek, İş Hukuku, s. 203; Alpagut, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 84; Karş.: Akyiğit, Ercan, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Ankara 2006, S.467. Akyiğit'e göre 625 sayılı ÖÖKK'ndan özel okul yönetici ve öğretmenleriyle mutlaka birer yıllık belirli süreli sözleşmeler yapılacağı sonucunu çıkmamaktadır. Yasada sözleşmenin "en az bir yıl süreli" olacağından söz edilmekte olup (ÖÖKK m. 32/1), bu kişilerle "asgari süreli" yahut "asgari süresi belirli" hizmet sözleşmesi yapılabilecektir. Bu durumda sözleşme 1 yıla kadar belirli süreli sözleşmedir, fakat bir yıl dolduktan sonra belirsiz süreli sözleşme olarak işlem görecektir.

¹⁷ Sözek, İş Hukuku, s. 203.

¹⁸ YHGK, 1.7.1992, E. 1992/9-935, K. 1992/448 ve Can Tuncay'ın İncelemesi, İHD Ekim-Aralık 1992, s. 593 vd.; Yarg. 9. HD., 24.10.1995, E.1995/21780, K.1995/32817, Günay, İş Kanunu, Bd.I, s. 449; Kutal, Metin, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994, s. 40; Yarg. 9. HD., 29.4.1993, 1992/13027, 1993/7332, İşveren D., Şubat 1994, s. 17; Yarg. 9. HD., 24.01.2005, E. 2004/28341, K. 2005/1165, Şakar, Müjdat, Gerekeçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu, İstanbul 2006, s.147-149. Yargıtayın bazı kararlarına göre, belirli süreli iş sözleşmesinde yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından sözleşmenin yenilenmeyeceğinin işçiye bildirilmesi suretiyle sözleşmenin haklı bir sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Yarg. 9. HD. 5.4.1994, E. 1994/5717, K.1994/5181, Tekstil İşveren D., Eylül-Ekim 1994, Kararlar Eki; YHGK, 21.12.1994, E. 1994/768, K. 1994/869, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi.

¹⁹ Bkz. Alpagut, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 84.

lam üç yıl, birer yıllık belirli süreli sözleşmelerle çalıştırılan anonim şirket genel müdürünün iş sözleşmesi belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmeyecektir²⁰. Ancak TTK'da yer alan düzenleme 625 sayılı Kanun'dan farklı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılmamakta, belirli süreli sözleşme yapılabilmesini mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla, anılan müdürlerle belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi mümkün olup, üç yıllık sürenin bitiminde tekrar bu göreve getirilmedikleri takdirde, genel müdürlük görevi sona erer. Anonim şirketle müdür arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesi ise feshedilmediği sürece devam eder.²¹

Acaba YÇİHK'nun 5. maddesi uyarınca, 6 yıla kadar süreli çalışma izni verilmesi yabancı işçilerle belirli süreli sözleşme yapılması için objektif haklı bir neden oluşturur mu? Yargıtay kararında, çalışma izni süreli alınmış ise yapılan sözleşmenin de belirli süreli olduğu, belirsiz süreli çalışma izni alınmış ise iş sözleşmesiz belirsiz süreli olduğu kabul edilerek, süreli çalışma izni alınmasının belirli süreli sözleşme yapabilmek için objektif neden oluşturacağı sonucuna varılmıştır. Öğretide de, verilen çalışma izni süresi ile sınırlı olmak üzere yabancılarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği, buradaki objektif haklı bir nedenin 4817 sayılı YÇİHK'dan kaynaklandığı görüşü savunulmaktadır.²²

Alman hukukunda ise kural olarak yabancı işçinin süreli çalışma iznine sahip olması belirli süreli sözleşme yapılması için tek başına bir

objektif neden (sachlicher Grund) oluşturmaz.²³ İş ilişkisi, işçi ve işverenin iradelerinin sözleşmenin esaslı noktalarında uyuşmasına dayanır. Çalışma izninin verilmiş olup olmaması iş ilişkisinin geçerliliği için bir ön koşul değildir.²⁴ Çalışma izni almak bir kamu hukuku işlemi idari işlemken, iş sözleşmesi yapmak özel hukuka giren bir özel hukuk işlemidir. Biri diğerinin ön şartı kabul edilmemektedir. Ancak, sözleşmenin kurulması aşamasında çalışma izninin uzatılmayacağı kesin ve açık şekilde belli ise, sözleşme belirli süreli olarak yapılabilir ve bu durum objektif bir neden oluşturabilir.²⁵ Eğer çalışma izninin uzatılıp uzatılmayacağı kesin olarak belli değilse, bu durumda yasada belirtilen çalışma iznine ilişkin bir hüküm tek başına sözleşmenin belirli süreli yapılması için bir objektif neden oluşturmayacaktır.²⁶ Kanımızca, Alman Hukukundaki çözüm Türk Hukuku için de uygulanabilir niteliktedir. Belirli süreli çalışma izni verilmesi, belirli süreli sözleşme yapılmasını haklı kılmaz. Yabancı işçilere belirli süreli çalışma izni verilmesinin amacı, belirli aralıklarla yabancıların çalışma izni alma koşullarına sahip olup olmadığını kontrol etmektir.²⁷ Öyleyse, prensip olarak, süreli ya da süresiz çalışma iznine sahip olan yabancı işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılabilmesi İş Kanunu'nun 11. maddesinde sayılan objektif haklı nedenlerin bulunması şartına bağlıdır.

b) Zincirleme İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Yasası'nda, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli

²⁰ Yarg. 9. HD., 31.10.1989, 6047/9302, YKD, Nisan 1990, S. 553; Ayrıca bkz. Süzek, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, s. 43-44; Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 114-115.

²¹ Yarg. 9. HD., 5.11.1998, 16055/15650, Çimento İşveren D., Ocak 1999, S. 43-44; Sur, Melda, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999, s. 19-20; Süzek, İş Hukuku, s. 226; Alpagut, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 84.

²² Başterzi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları, s.57.

²³ Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg, Arbeitsrecht, 5. Aufl., München 1998, s.145; Laçiner, Vedat, Befristete Arbeitsvertræge im türkischen und deutschen Arbeitsrecht, Hamburg 2005, s. 140.

²⁴ BAG AP 2-4 zu § 19 AFG; Hanau, Peter, Das Verhältnis von Arbeitsvertrag, Arbeitslaubnis und Aufenthaltserlaubnis ausländischer Arbeitnehmer, FS 25 Jahre BAG, München 1979, s.169; Eichenhofer, Eberhard, Arbeitsrechtliche Folgen der Arbeit ohne Arbeitserlaubnis, NZA 1987, s.732; Hambüchen, Ulrich, Das Arbeitserlaubnisrecht, Baden-Baden 1990, s. 132; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, S.145; Däubler, Wolfgang, Das Arbeitsrecht, Bd. 2, Hamburg 1998, Rdnr. 1668, S. 852; Schaub, Günter, Arbeitsrechts-Handbuch, 11. Aufl., München 2005, Rdnr. 64, s. 251.

²⁵ Müller, Olaf/Rieland, Peter, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Heidelberg 2002, Rdnr. 216e.

²⁶ BAG, 12.01.2000, NZA 2000, s. 722.

²⁷ Hoffherr, Karin, Die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und ihre arbeitsrechtlichen Folgen, Diss. 1998 Freiburg, s.37.

reli kabul edileceği belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında ve yinelenmesinde aranan objektif neden, İş Yasası'nın 11. maddesinin ilk fıkrasında "objektif koşul", ikinci fıkrasında ise "esaslı neden" olarak farklı terimlerle ifade edilmişse de, öğretide her iki terimin aynı anlamda olduğu kabul edilmektedir.²⁸ Çünkü, belirli süreli iş sözleşmesinin bağitlanması için gerekli nedenlerle bu şekilde yapılan bir sözleşmenin yenilenmesi için aranan nedenler özünde aynıdır.

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2 ve 3. fıkralarına göre, "Belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." Bu hükümlere göre, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif (esaslı) bir nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir objektif neden ortaya çıkmışsa belirli süreli sözleşmeler yinelenebilir. Aynı şekilde, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması yasa gereği ise, bunu izleyen zincirleme sözleşmeler belirsiz süreli iş akdine dönüşmezler, belirli süreli kalmaya devam ederler. Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, 625 sayılı ÖÖKK'nun 32 b. maddesinin 1. fıkrasına göre özel okul öğretmenleriyle belirli süreli sözleşme yapılması zorunlu olduğundan, bu kişilerle zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması halinde dahi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmezler.²⁹

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş akitlerinin yinelenmesine bir üst (azami) sınır ve en fazla yinelenme sayısına ilişkin bir hüküm getirilmemiştir.³⁰ Somut olayda davacı 9 yıl 5 ay her yıl yinelenen bir yıl süreli belirli süreli sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu olayda da zincirleme olarak belirli süreli sözleşme yapmaya bir üst sınır getirilmemesinin yarattığı bir hukuki problem söz konusudur. Acaba 9-10 kez belirli süreli iş sözleşmesi yinelenebilecek midir? 1475 sayılı eski İş Kanunu yürürlükte iken BK. m. 339'a göre belirli süreli bir sözleşme susma ile aynı şartlarla fakat en fazla bir yıl için yenilenmekteydi.³¹ 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 11. maddesinde açıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin yinelenebilmesi için esaslı neden arandığından, öğretide BK. 339 hükmünün bundan sonra sadece İş Kanunu'nun kapsamı dışındaki işlerde uygulanabileceği kabul edilmektedir.³²

Karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, belirli süreli sözleşme yapabilmek için kural olarak esaslı neden getirildiğini, ya da esaslı neden olmadan belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabildiğini, ancak azami bir üst sınıra tabi tutulduğunu görüyoruz.³³ Fransız hukukunda, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması, yineleme süreleri dahil olmak üzere, en çok 18 ay ile sınırlandırılmıştır.³⁴ Alman hukukunda ise kural esaslı bir nedenin aranması olmasına rağmen, istisnai olarak esaslı bir neden olmadan iki yıla

²⁸ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 18. Bası, İstanbul 2005, s. 85; Süzek, *İş Hukuku*, s.206; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul 2005, s.58; Eyrenci, Öner, 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Ocak-Mart 2004, s.26; Ulucan, *Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını*, İstanbul 2003, s.39; Güler, Mikdat, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:5, 2005, s.41-42; Başterzi, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları*, s.8

²⁹ YHGK., 1.7.1992, E. 1992/9-935, K. 1992/448 ve Can Tuncay'ın İncelemesi, İHD Ekim-Aralık 1992, s. 593 vd.; Yarg. 9. HD., 24.10.1995, E.1995/21780, K.1995/32817, Günay, *İş Kanunu*, Bd.1, s. 449; Süzek, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, s.43-44, Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri*, 3. Bası, İzmir 1998, s.182-183.

³⁰ *Belirli süreli iş akitlerinin yapılması ve yenilenmesinde azami bir üst sınır öngörülmemiş olmasının haklı eleştirisi için bkz. Güzel, Ali, İş Güvencesine İlişkin İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı Tebliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, s. 25; aynı yazar, İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasansının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı Tebliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 29; Alpagut, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, s. 86.

³¹ "Muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükûtu ile temdit edildiği takdirde, akit aynı müddet ve fakat bir yıl için tecdit edilmiş sayılır" (BK. m. 339/1).

³² Alpagut, *4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, s. 89; Ulucan, *4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri*, s.54; Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, Ankara 2004, s.258.

³³ Bkz.: Başterzi, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları*, s.10-11.

³⁴ Güzel, Ali, *İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi*, s.24.

kadar belirli süreli sözleşme yapılabilen; bu iki yıllık süre içinde belirli süreli iş sözleşmesi üç defa yinelenmektedir (TzBfG § 14 Abs. 2, Satz 1).³⁵ Belçika hukukunda da, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesi için azami bir sınır öngörülmüştür. İş sözleşmesi en fazla iki yıl için belirli süreli olarak bağlanabilmekte, sürenin uzatılması, sözleşmeyi kendiliğinden belirsiz süreli hale getirmektedir.³⁶

2. TÜRKİYE'DE YABANCILARIN ÇALIŞMASI

2.1. İzin Alma Yükümlülüğü

Yabancılar, yani 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'na (TVK) göre Türk vatandaşı sayılmayan kişiler ancak çalışma izni aldıkları takdirde Türkiye'de çalışabilirler. Bu konuda, 11.6.1932 tarihli ve 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanunu yürürlükten kaldıran 27.2.2003 tarihli ve 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzni Hakkında Kanun" (YÇİHK) ve "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği"³⁷ ile yabancıların Türkiye'de çalışma usul ve esasları düzenlenmiştir.³⁸ Bu kanunun 4. maddesine göre, "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir." Ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir sebebe bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Bakanlıktan onay alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilecektir (YÇİHK, m.4 f. 2).

2.2. 4817 sayılı Yasa'nın Kapsamı

YÇİHK'nun kabulünden önce yabancılara çalışma izni verecek olan yetkili makamlar çok geniş bir yelpaze oluşturmaktaydı.³⁹ 4817 sayılı Yasa ile çok sayıda farklı Kanun (71) ve KHK (10)'de yer alan Türkiye'de yabancıların çalışması ile ilgili hükümlerin tek bir çatı altına alınması ve yabancıların çalışma izinlerinin düzenlenmesi konusunda başlıca yetkili Kurumun Çalışma Bakanlığı olması hedeflenmiştir.⁴⁰ Ancak, bu amaçların tamamıyla gerçekleştiği söylenebilir. Çünkü, Başbakanlık, Sağlık Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu'nun Çalışma Bakanlığına bilgi vermek şartıyla kendi mevzuatları çerçevesinde çalışma izni verme yetkileri devam etmektedir.⁴¹ Ayrıca, bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, Çalışma Bakanlığı'na bilgi vermek koşuluyla kendi kurumlarının ihtiyacı olan yabancı personeli yetkilerini kullanarak istihdam etmeye devam etmektedirler. Bu bağlamda YÇİHK, Türkiye'de çalışan bütün yabancıları kapsamına alan bir Kanun olmayıp, bazı kişiler bu Kanun'un uygulama alanı dışında tutulmuştur. Bunlar; "Doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da Bakanlar Kurulu (şimdi İçişleri Bakanlığı) Kararı ile çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan çıkanlar" (TVK m. 29 f. 2), "Basın Kanununa göre çalıştırılacak muhabirler ile yabancı basın yayın organları mensupları", "Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilenler", "Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate

³⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Däubler, Wolfgang, *Arbeitsrecht*, 5.Aufl., Frankfurt am Main 2004, Rdnr. 1138, s.327; Rolfs, Christian, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, München 2002, § 14 Rdnr. 73, s.101; Laçiner, *Befristete Arbeitsverträge im türkischen und deutschen Arbeitsrecht*, s.152 vd.

³⁶ Bkz.: Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, s. 141-142.

³⁷ RG, 29.08.2003, 25214.

³⁸ Bkz.: Cin, Mustafa, *Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi*, *Kamu-İş*, 2005, Sayı: 2, s. 23-45.

³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Güven/Çalışkan, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler*, s. 216.

⁴⁰ Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 29.

⁴¹ Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri* s. 29; Güven/Çalışkan, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Getirilen Yeni Değişiklikler*, s. 208, 216.

alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar” (YÇİHK m. 2.f. I, II).⁴² Yani Kanun sadece Türkiye’de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancıları, bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancıları ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır (YÇİHK m. 2 f. 3).⁴³ YÇİHK, yabancıların hangi alanlarda ve hangi koşullar altında çalışma yapabileceklerine ilişkin yeni bir düzenleme getirmemekte, çalışma izinlerinin nasıl ve ne şekilde düzenleneceğine ilişkin esaslar getirmektedir (YÇİHK m.1).⁴⁴

2.3. Çalışma İzni Türleri

4817 sayılı Kanun Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar için çalışma izinlerini, “Sürelili Çalışma İzni”⁴⁵, “Süresiz Çalışma İzni”⁴⁶, “Bağımsız Çalışma İzni”, “İstisnai Çalışma İzni” olmak üzere dört gruba ayırmıştır.⁴⁷ Bunlardan özellikle, “Sürelili ve Süresiz Çalışma İzni”, kararın irdelenmesi açısından önem taşımaktadır.

a) Sürelili Çalışma İzni

Sürelili çalışma izni, Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir (YÇİHK m. 5/1). Çalışma Bakanlığı, sürelili çalışma izninin geçerli alanını şehir, idari sınır veya coğrafi bölge gibi kriterlere göre genişletebilir veya daraltabilir (Yön. m. 26).

Bir yıllık yasal çalışmadan sonra bu süre, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak

üzere üç yıla kadar ve bu süre sonunda da aynı meslekte ancak bu defa dilediği işverenin yanında çalışmak üzere altı yıla kadar uzatılabilecektir (YÇİHK, m. 5, f. 2-3).⁴⁸

Çalışma izninin süresinin belirlenmesinde, yabancıların ikamet izninin ve iş sözleşmesinin süresi göz önünde bulundurulur (m. 5).

b) Süresiz Çalışma İzni

Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye’de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılarla, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir (YÇİHK m. 6). Bu iznin verilmesinde Bakanlığın takdir yetkisi bulunmakta olup, yabancı bir kimsenin Türkiye’de sekiz yıl ikamet etmesi veya toplam altı yıl çalışmış olması halinde mutlaka süresiz çalışma izni alacaktır şeklinde bir yoruma gidilemez. 6. maddedeki “verilebilir” kelimesinin kullanılmış olması da bunu doğrular niteliktedir.⁴⁹

2.4. Çalışma İzni Alınmamış Olmasının İş Sözleşmesine Etkisi

Yargıtay, somut olayda davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması halinde iş sözleşmesinin belirsiz sürelili hale dönüştüğü sonucuna varmıştır. Bu bağlamda, öncelikle bir yabancı işçinin çalışma izni olmadan işe alınması durumunda, iş sözleşmesinin geçerli olarak hüküm doğurup doğurmayacağı sorununun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Türk Hukuku’nda yabancı işçinin iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü şimdiye kadar, daha çok ya-

⁴³ Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 30.

⁴⁴ “Bu Kanunun amacı, yabancıların Türkiye’deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılarla verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemektir” (YÇİHK m.1).

⁴⁵ Yasa tasarisında madde başlığı “Genel Çalışma İzni” olarak düzenlenmişken, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda “Sürelili Çalışma İzni” olarak değiştirilmiştir, TBMM Tutanak Dergisi, Birleşim: 38-43, Dönem: 22, Yasama Yılı: 1, Cilt: 6, Sıra Sayısı; 38, s. 12.

⁴⁶ Yasa tasarisında madde başlığı “Özel Çalışma İzni” olarak düzenlenmişken, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda “Süresiz Çalışma İzni” olarak değiştirilmiştir, TBMM Tutanak Dergisi, Birleşim: 38-43, Dönem: 22, Yasama Yılı: 1, Cilt: 6, Sıra Sayısı; 38, s. 12.

⁴⁷ Bağımsız Çalışma İzni ve İstisnai Çalışma İzinleri Hakkında bkz.: Kırıl, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, s. 42-50; Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 43-51.

⁴⁸ Sürelili çalışma izninin belirli koşullar ve süreler altında uzatılabilme imkânı, Türk-AB Ortaklık Konseyininin 1/80 sayılı Kararının 6. maddesindeki Türk ve AB vatandaşları işçilerin serbest dolaşımına ilişkin düzenleme ile aynı olmasa bile paralellik arz etmektedir, bkz. Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 41.

⁴⁹ Cin, *Yabancıların Kendilerine Yasak İşlerde veya Çalışma İzni Almadan Çalışmasının İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 31.

bancılarının kendilerine yasak işlerde çalışmaları açısından tartışma konusu yapılmıştır.⁵⁰ 14.06.1932 tarihli 2007 sayılı "Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun"da bazı işleri yabancıların yapması yasaklanmıştı. Bu yasanın 1. maddesinde sayılan işleri sadece Türk uyruklu kişiler yapabilmekteydi.⁵¹ Her ne kadar 4817 sayılı yasanın 35. maddesi ile 2007 sayılı Yasa ve dolayısıyla bu yabancılar yasak olan işler kaldırılmış ise de özel yasalarla getirilmiş olan yasaklar halen mevcuttur.⁵² Örneğin, eczacılık⁵³, avukatlık⁵⁴, gözlükçülük⁵⁵, veterinerlik⁵⁶, noterlik⁵⁷, Türk Deniz araçlarında kaptanlık, çıraklık, kâtiplik, tayfalık, amelelik, iskele ve rıhtım hamallığı⁵⁸, gazete ve dergilerin sorumlu yazı işleri müdürlüğü⁵⁹, gümrük komisyonculuğu⁶⁰. YÇİHK'nun 13. m.'nin 2. fıkrasında "diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler saklıdır" diyerek konuya

açıklık getirilmiştir. Anayasa'nın 48. m.'nin 1. fıkrası çalışma hak ve özgürlüğünü prensip olarak yabancılar için de garanti altına almıştır.⁶¹ Ancak Anayasa'nın 16. m.'ne göre, temel hak ve özgürlükler, yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak sınırlanabilir.⁶² Böyle kamu yararı düşüncesiyle getirilmiş yasaklara aykırı olan iş sözleşmesi tarafların bunu bilip bilmemesine bakılmaksızın baştan itibaren geçersizdir.⁶³

Çalışma izni olmadan ya da çalışma izninin süresi uzatılmadan işçi çalıştırılması durumunda ne olacaktır? Alman Hukukunda, bir işçinin henüz çalışma izni almadan yaptığı iş sözleşmesinin kesin hükümsüz olmayıp, çalışma izninin verilip verilmeyeceğinin belli olmasına kadar iş sözleşmesinin askıda olduğunu kabul edilmektedir.⁶⁴ Eğer çalışma izni verilmez ise, sözleşme baştan itibaren geçersiz, çalışma izninin son-

⁵⁰ *Ekonomi, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 162; Eyrenci, Öner, Rechtsfolgen der Nichtigkeit und Anfechtung, Ekonomi, M./Rehbinder, M., Maengel des Arbeitsvertrages, Bern 1983, s. 115; Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 170-171; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, İstanbul 2005, s.79; Akyiğit, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s.26 (Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü); Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları İşliğinde İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s.73.*

⁵¹ *Yürürlükten kaldırılan 2007 sayılı Yasa, birçok küçük el sanatları ve hizmetleri yabancıların yapmasını yasaklamıştı. Yasa'nın 1. maddesine göre: "A- Ayak satıcılığı, çalgıcılık, fotoğrafçılık, berberlik, müretteplik, simsarlık, elbise, kasket ve kundura imalciliği, borsalarda mubayaacılık, devlet inhisarına tabi maddelerin satıcılığı, seyyahlara tercümanlık ve rehberlik, inşaat demir ve ahşap sanayi işçilikleri, umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir, teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik, tahmil ve tahliye işleri, şoförlük ve muavinliği, alelumun amelelik, her türlü müesseselerde ticarethane, apartman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık; odabaşılık, otel, han, hamam, kahvehane, gazino ve dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servan), bar oyuncu ve şarkıcılığı, B- Bayatlık ve Kimyagerlik" Türk vatandaşı olmayanlara yasaklanmıştı. Yine tayyare makinistliği ve pilotluğu ile Devlete veya Vilayetlere bağlı müessese ve belediyeler ile bunlara bağlı tesisat hizmetleri, Bakanlar Kurulu'nun özel izni ile yapılacak hizmetler arasında sayılmıştı (Mülga 2007 sayılı Kanun, m. 2). 2007 sayılı Yasa'da sayılan bu mesleklerin yabancılar tarafından yapılabilmesi artık mümkündür.*

⁵² *Ayrıntılı bilgi için bkz. Okur, Zeki, Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakları, Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, 2. Baskı, İstanbul 2001, s. 940 vd.; Keser, Yabancıların Çalışma İzinleri, s.329-332; Özdemir, Burhan, Yabancı İşçilerin Türkiye'de Çalışma Hakkı, Tühis Ağustos 2000, s. 14-18; Alp, Mustafa, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:53, Sayı: 2, 2004, S.37.*

⁵³ *Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun, m. 2/A.*

⁵⁴ *Avukatlık Kanunu, m. 3/a.*

⁵⁵ *Gözlükçülük Hakkında Kanun, m. 1/1.*

⁵⁶ *Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tazvına ve Göreceği İşlere Dair Kanun, m.2.*

⁵⁷ *Noterlik Kanunu, m. 5/*

⁵⁸ *815 sayılı Kabotaj Kanunu, m.3. Ancak, Türk kurtarma gemilerinde yabancı uzman, kaptan ve tayfa Bakanlar Kurulunun izni ile çalıştırılabilecektir (m.4).*

⁵⁹ *Basın Kanunu, m.5.*

⁶⁰ *Gümrük Kanunu, m. 167.*

⁶¹ *"Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" (AY. m.48/İ).*

⁶² *Yabancıların çalışmalarda getirilen kısıtlamalar genel olarak, kamu güvenliği, kamu sağlığı, kamu düzeni ve kamu yararı olmak üzere dörde ayrılmaktadır, Çiçekli, Yabancıların Çalışma İzinleri, s. 13; Tekinalp, Yabancılar Hukuku, s. 127-158.*

⁶³ *Ekonomi, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, s. 162; Akyiğit, Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü, S.26. Yargıtay 4. HD'nin 1958 tarihli bir kararında (Yarg. 4. HD., 11.9.1958-7336/5560- Orhaner, S. 364-365), yabancı uyruklu bir işçinin çalıştığı işin sonradan Bakanlar Kurulu Karamamesi ile yabancılar yasak edilmesi halinde daha önce yapılan hizmet akdinin geçerliliği kalmayacağını ve hizmet sözleşmesinin karamame tarihinden itibaren infisah edeceğini ve akdin belirtilen sebeple kendiliğinden sone ermesi dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazanılamayacağını bildirmiş ve bu tür akitlerde işçi sıfatına dayalı hakların talep edilemeyeceğini belirterek dolayısıyla hizmet akdininin başlangıçtan itibaren geçersizliğine de değinmiştir, Ekonomi, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, s. 162, dn. 339. Tunçomağ'a göre bu durumda sözleşme batil olur, yoksa infisah etmez (Tunçomağ, İş Hukuku, s. 170-171). Aynı konuda: Yarg. 9. HD., 9.4.1965- 2940/3326- Orhaner, S. 363-364.*

⁶⁴ *BAG vom 30.05.1969- 5 AZR 256/68, AP Nr. 4 zu & 35 AVAVG=AR-Blattei (D), Auslaenische Arbeitnehmer, Entscheidung 5 mit Anmerkung Wolterreck=SAE 1970, 11 ff mit Anmerkung Mayer-Maly. Kararda, Federal İş Mahkemesi çalışma izninin sözleşmenin kurulmasından önce ya da en geç çalışmaya başlamadan önce talep edilmiş olmasını aramıştır. Federal İş Mahkemesinin 1969 yılında verdiği bu "Askıda Geçersizlik Teorisi" öğretide de büyük ölçüde kabul görmüştür, Hoffherr, Die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und ihre arbeitsrechtlichen Folgen, s. 126 ve dipnot 600'de anılan yazarlar; Akyiğit, Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü, s. 26.*

radan alınması durumunda ise sözleşme baştan itibaren geçerli olacaktır. Çalışma izninin uzatılması durumunda da aynı şekilde, süre uzatılincaya kadar sözleşmenin geçerliliği askıda olmaya devam edecek, süre uzatılmasından sonra ise baştan itibaren geçerli bir sözleşmenin tüm hüküm ve sonuçları doğacaktır.

Türk hukuku açısından da aynı görüş benimsenmektedir.⁶⁵ Yabancı işçiler yönünden izin alınmasının gerekli olduğu hallere, izin için başvurup da henüz izin gelmeden işe başlatılması halinde –izin verilmesi kaydıyla- yapılan hizmet akdi geçerlidir. Aynı şekilde izin verildikten bir süre sonra geri alınrsa yine kurulan hizmet akdinin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğu ileri sürülemez.⁶⁶ Yargıtay 2002 tarihli bir kararında çalışma izni süresinin uzatılmamasını işverene haklı nedenle derhal fesih imkânı veren 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/III. maddesi kapsamına giren "zorlayıcı sebep" olarak değerlendirip kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.⁶⁷ Somut olayda ise Yargıtay "Davacı işçi için çalışma izni alınamamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir" demektedir. Böylece, Yargıtay bu kararında, çalışma izni almadan yapılan bir iş sözleşmesinin geçerli olduğu sonucuna varmıştır. 4817 sayılı Kanun'da çalışma izninin, yabancıların ikamet izninin süresi ile iş sözleşmesinin ve işin süresine göre verileceği düzenlenmiştir (m.5/1). Bağıtlanan iş sözleşmesinin hükümlerine de bakılarak çalışma izninin verilmesi, yani sözkonusu sözleşmenin de çalışma izninin verilmesinde bir kriter olarak kullanılması olağan bir durumdur.

Dolayısıyla, çalışma izni olmadan iş sözleşmesi yapılmasına kural olarak 4817 sayılı Kanun ile getirilen bir engel bulunmamaktadır. Aksine, aynı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasındaki ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak çalışma süresi bir ayı geçinceye kadar çalışma izninin işe başladıktan sonra da verilebileceği düzenlemesiyle konuya açıklık getirilmiştir.

4817 sayılı Kanun'da, çalışma izni olmayan yabancıların iş sözleşmesinin geçerli olup olmadığı konusunda açık bir düzenleme getirilmemiş olup, sadece yabancılara çalışma izni verme yetkisi bulunan ve yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarına, bağımsız çalışan yabancılara ve yabancı çalıştıran işverenlere Çalışma Bakanlığına bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir (YÇİHK, m. 18–19; Yön. m. 57).⁶⁸ Bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen yabancı çalıştıran işveren ile çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine idari para cezası verilmesi düzenlenmiştir (YÇİHK, m. 21). Bundan başka, Kanun, çalışma izni bulunmayan işçiyi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelere geri dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak yükümlülüğü getirmiştir (YÇİHK, m.21 f.3).

Yabancı işçilere belirli süreli çalışma izni verilmesinin amacı, belirli aralıklarla yabancıların çalışma izni alma koşullarına sahip olup olmadığını kontrol etmektir. Dolayısıyla, çalışma izninin uzatılması için de ilk defa çalışma izni

⁶⁵ Ekonomi, Münir, *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, s. 162; aynı yazar, *Die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages*, *Ekonomi, M./Rehbinder, M., Mangel des Arbeitsvertrages*, Bern 1983, S. 22; Eyrenci, *Rechtsfolgen der Nichtigkeit und Anfechtung*, s. 115; Akduman-Aktaş, Ebru, *Yabancı Personel Çalışma İzni Süresinin Uzatılmaması Halinin İş Akdine Etkisi*, *Kazancı Hukuk, İşletme ve Maliye Bilimleri Dergisi*, Sayı: 7, s. 141; Akyiğit, *Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü*, s.26, *Yazar bir ayrımla konuya yaklaşmaktadır. Eğer izin konusu sözkonusu işi yasak olmaktan çıkaran bir fonksiyona sahipse bu halde, iznin yokluğu, hizmet akdinin kesin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur. Ama iznin böyle bir işlevi yoksa (Pasaport K., m.5; Yabancıların İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun (YİSHK), m. 3/f.2, m. 15,16 vb.) artık iznin bulunmayışı, hizmet akdinin kesin hükümsüzlüğü neticesini doğurmamalıdır.*

⁶⁶ Ekonomi, Münir, *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, s. 162; aynı yazar, *Die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages*, s. 22; Eyrenci, *Rechtsfolgen der Nichtigkeit und Anfechtung*, s. 115; Akyiğit, *Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü*, s.26, "Çalışma konusu yasak olmamakla birlikte, böyle bir izni almadan hizmet akdi yapan yabancı, izni olmadığı nedeniyle fiilen çalışmıyorsa, hizmet akdi yine geçerlidir. Fakat yabancı, akdin karşı tarafı için, ifa edememesinin sonuçlarına katlanır".

⁶⁷ Karar ve incelemesi için bkz.: Akduman-Aktaş, *Yabancı Personel Çalışma İzni Süresinin Uzatılmaması Halinin İş Akdine Etkisi*, s. 137-141; Yarg. 9. HD., somut olayda kıdem tazminatı talebini reddeden mahkeme kararını bozmuştur.

⁶⁸ *Yabancı çalıştıran işverenler yabancıların çalışmaya başladığı tarihten, yabancıların çalışma izninin verildiği tarihten otuz gün içinde çalışmaya başlamaması durumunda, bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç on beş gün içinde durumu Çalışma Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler (YÇİHK, m. 18).*

verilmesinde aranan koşulları yabancıya sağ-
layabilmesi gerekir.⁶⁹

3. YABANCI ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÇALIŞTIRILMASI

Üniversitelerde yabancı öğretim üyesi ve yardımcıların görevlendirilmesi mümkündür. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 34. maddesinde yüksek öğretim kurumlarında görevlendirilecek yabancı öğretim elemanları konusunda açık bir hüküm getirilmiştir. 2547 sayılı Kanunun 34. maddesinde yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşme ile görevlendirilebileceği, bunların ilgili fakülte, enstitü ve yüksek okul yönetim kurulunun önerisi ve Üniversite Yönetim Kurulunun uygun görüşü üzerine atanabilecekleri kabul edilmiştir. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının atanma veya görevlendirilmeleri İçişleri ve Milli Eğitim Bakanlıklarının olumlu görüşleri üzerine yapılmaktadır. Bu konuda 1983 yılında "Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Karar"⁷⁰ çıkarılmış ve yabancı öğretim elemanlarının çalışma esasları düzenlenmiştir.⁷¹

2547 sayılı Kanunun Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları başlığını taşıyan 34. maddesine göre, "Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksek okul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidir."

Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi

olmadan, Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır (Yükseköğretim K. m.34 f. 2).

34. maddenin düzenlemesinde açıkça görüldüğü gibi, yabancı öğretim üyeleri ile Türk öğretim elemanları arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın, çalışma şartları ve görevleri ile ilgili olarak her ikisi de Yükseköğretim Kurumu Kanunu'na tabi kılınmışlardır. Yükseköğretim Kanunu'nun Öğretim Görevlileri başlığını taşıyan 31. maddesi; "Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aramaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir". Bu düzenlemeye göre üniver-

⁶⁹ Hoffherr, *Die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und ihre arbeitsrechtlichen Folgen*, s. 37-38.

⁷⁰ 83/7148 sayılı Kararname, RG. 31.10.1983,18207.

⁷¹ 83/7148 sayılı Kararname'nin 8. maddesine göre: "Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmaları için öncelikle Yükseköğretim Kurulunun yabancı uyruklu öğretim elemanının ücreti konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenmesi, olumlu görüş alınmasından sonra ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gereklidir. Sözleşmenin aynı şartlarla uzatılması, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili Üniversite Rektörlüğünce yapılır ve Maliye Bakanlığına bilgi verilir".

telerde öğretim üyeleri süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilecekler ve en çok 2 yıl süreyle hizmet vermek üzere atanarak bu sürenin sonunda tekrar 2 yıllık süreler için atanabileceklerdir. Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi gereği, yabancı uyruklu davacının da bu Kanun'daki aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabi olması nedeniyle, Yükseköğretim Kanunu 31. maddesindeki bu düzenleme yabancı uyruklu davacı açısından da uygulama alanı bulacaktır. Her ne kadar özel Vakıf Üniversiteleri'nde yapılan iş kamu hizmeti ise de, yapılan işin kamu hizmeti olması iş sözleşmesi ile çalıştırılmaya engel oluşturmaz, iş sözleşmesinin feshinden doğan kıdem tazminatı, ücret, işçilik alacakları talep ve dava edilebilir.⁷² Burada yabancı uyruklu öğretim elemanlarıyla belirli süreli sözleşme yapılmasına temel oluşturan yasal bir düzenleme mevcuttur.⁷³ Bu bağlamda, yabancı uyruklu davacının, davalı üniversite ile yapmış olduğu iş sözleşmelerinin yasal zorunluluk olarak belirli süreli yapıldığı ve davacı öğretim elemanının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna varmak mümkündür. Ancak 31. maddenin devamında, öğretim görevlilerinin, konservatuarlar ile meslek yüksekokullarındaki hizmetlerinin süresine ilişkin olarak bir düzenleme getirilerek, bu kişilerin gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi olarak atanabileceğinden bahsedilmektedir. Somut olayda davacı, Bilkent Senfoni Orkestrası'nda yani, Bilkent Konservatuarı bünyesinde 9 yıl 5 ay 20 gün hizmet vermiştir. Hizmet süresi göz önünde tutulduğunda bu kişiyle sürekli olarak iş ilişkisinin devam ettirilmek istendiği açıktır. Davacının çalışma süresi oldukça uzundur ve davacı işçiyi İş Kanunundan kaynaklanan haklarından yoksun bırakmanın da hiçbir haklı gerekçesi görünmemektedir. İşçi lehine yorum

yapılarak, davacı ile davalı Üniversite arasındaki iş sözleşmesinin "belirsiz süreli" olarak kabul edilmesi suretiyle yabancı uyruklu davacı lehine ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği kanaatindeyim.

IV. SONUÇ

YÇİHK uyarınca, yabancıların çalışma izinlerinin düzenlenmesi konusunda başlıca yetkili kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmakla birlikte, Kanunun 2. maddesi uyarınca, Başbakanlık, Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının kanunla verilen yetkilere dayanarak çalışma izni verme yetkisi devam etmektedir. Buna göre, Başbakanlık, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu Çalışma Bakanlığına bilgi vermek şartıyla, çalışma izni verebilmektedir. Ayrıca, Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları kendi kurumlarında ihtiyaçları olan yabancı personeli yetkilerini kullanarak çalıştırmaya devam etmektedirler.⁷⁴ Yani, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, yabancıların çalıştırılması ile ilgili usul ve esasları düzenleyen genel nitelikte bir kanundur. Eğer başka özel kanunlarda yabancıların çalıştırılması ile ilgili özel bir hüküm var ise, öncelikle bu özel hüküm uygulanacak, bulunmaması durumunda ise YÇİHK uygulanacaktır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 34. maddesi de yabancı öğretim üyeleri için getirilmiş özel bir düzenlemedir ve somut olayda öncelikle uygulanması gerekir.

YÇİHK ile 2003 yılında bazı Kanunlarda değişiklik yapılarak, kurumların izin verme yetkileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na devredilmiştir. Örneğin, 625 sayılı ÖÖKK'nun 21.

⁷² Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, S. 27. Olayda bir vakıf üniversitesinde dekan olarak çalıştığı sırada iş sözleşmesi feshedilen davacının kıdem tazminatı, ücret ve diğer haklarının talebiyle açtığı davada iş mahkemesi, yapılan işin kamu hizmeti olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı vermiş, Yargıtay da yapılan işin kamu hizmeti olmasının iş sözleşmesiyle çalışmasına engel teşkil etmeyeceği ve taraflar arasında bir iş sözleşmesi bulunduğu gerekçesiyle kararı bozmuştur; Yarg. 9. HD.'nin 18.11.2002, 24327/21652 sayılı Kararı, Akyiğit, Cilt:1, s. 217.

⁷³ Başterzi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları, s. 57.

⁷⁴ Cin, Mustafa, Yabancıların Çalışma İzinleri, Kamu-İş, C:8, S: 3/2005, s. 122.

maddesine eklenen bir hüküm ile bu Kanun kapsamında çalışacak yabancılar, YÇİHK hükümlerine tabi tutulmuşlardır (YÇİHK m. 29).⁷⁵ Bu bağlamda, yabancıların çalışmasına ilişkin 4817 sayılı Kanunda yer alan genel esaslar Özel Öğretim Kurumlarında çalışan yabancı öğretmen, uzman veya yabancı personele uygulanacaktır. Oysa, 4817 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na herhangi bir ek hüküm getirilmemiş, Üniversitelerde yabancı öğretim elemanı çalıştırılması 4817 sayılı Kanun'a tabi kılınmamıştır. Öyleyse, Yükseköğretim Kanunu kapsamında çalıştırılacak olan yabancı öğretim üyeleri hakkında, YÇİHK'nun çalışma izin ve esasları açısından uygulama alanı bulamayacağı açıktır. Somut olayda, yabancı uyruklu öğretim elemanının tam olarak 9 yıl 5 ay 20 gün bir Üniversitede çalıştırılması söz konusudur. Dolayısıyla olaya YÇİHK çerçevesinde çözüm aranması hukuki açıdan yanlış olacaktır.

Yükseköğretim Kanunu'nda öğretim elemanları, her ne kadar iki yıl süreli sözleşmeler ile çalıştırılabilirler denmekte ise de, 31. maddenin son cümlesi "Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir" biçimindedir. Olayda davacı yabancı işçi Bilkent Üniversitesi Senfoni Orkestrasında yani Konservatuarında toplam 9 yıl 5 ay 20 gün çalışmıştır. Çalışma süresinin uzunluğu göz önüne alındığında, yabancı işçiyle sürekli iş ilişkisi kurulmasının amaçlandığı kuşkuyla yer bırakmayacak derecede açıktır. Dolayısıyla, davacı işçinin iş sözleşmesinin başından itibaren belirsiz süreli kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandırılması gerekir.

Yargıtayın, yabancı bir işçiye "süreli çalışma izni verilmesini", belirli süreli sözleşme yapmak için objektif bir neden ve sözleşmeyi "belirli

süreli" kabul eden; "süresiz çalışma izni verilmesinde ve çalışma izni alınamamasında" ise sözleşmeyi "belirsiz süreli" kabul eden bu görüşüne katılmıyoruz. Çalışma izni verilmesi prosedürü bir idari işlemdir ve iznin belirli süreli verilmesi, belirli süreli sözleşme yapabilmek için objektif haklı neden oluşturmaz. Yabancılar belirli süreli çalışma izni verilmesindeki amaç, ekonomik konjonktürün yabancı işçi istihdamını gerektirip gerektirmediğini sürekli kontrol etmektir. YÇİHK'nun 5. maddesi ile İş Kanunu'nun 11. maddesindeki normun koruma amacı bu açıdan birbirinden farklıdır. Ancak, yabancı işçinin çalışma süresinin uzatılmayacağı önceden kesin olarak belli ise, işçiyle belirli süreli sözleşme yapılabilir. Ayrıca Yargıtay kararında, çalışma izninin alınamamış olması ihtimalinde sözleşme belirsiz süreli kabul edilerek ve süreli çalışma izni alınmış olmasında ise sözleşme belirli süreli kabul edilerek, izin almadan çalışan işçi, izin alarak "süreli çalışma izni" ile çalışan işçiye göre hukuki açıdan daha avantajlı konuma getirilmiştir. Kanaatimce, Yargıtay'ın bu yorumu hakkaniyete uygun düşmemektedir. Bundan başka, bu şekilde bir yorum, yabancıların çalıştırılmasında denetimi sağlamak, cezai yaptırımlar yolu ile kaçak yabancı çalışmasını önlemek amacıyla çıkarılmış olan 4817 sayılı Kanun'un çıkarılma amacı ile de çelişmektedir⁷⁶.

⁷⁶ Bkz. 4817 sayılı Kanun Genel Gerekçesi, TBMM Tutanak Dergisi, Birleşim: 38-43, Dönem: 22, Yasama Yılı: 1, Cilt: 6, Sıra Sayısı: 38, s. 11.

⁷⁵ "Bu Kanun kapsamında çalışacak yabancılar, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Hükümlerine tabidirler" (YÇİHK m. 29).

Yargıtay Kararları

Derleyen: Av. **Ertan İREN**

T.C
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2005/38380

KARAR NO: 2006/915

KARAR TARİHİ: 23.01.2006

KARAR ÖZETİ: İŞVERENİN İŞ KANUNU'NUN 25/İ. MADDESİ UYARINCA HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI - İŞ GÜVENCESİ

İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/İ.maddesi uyarınca davalı işverence feshedildiği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/İ.maddesi gereğince feshi halinde yazılı bildirim gerek olup olmadığı ve feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. İş K.'nun 25. maddesinin son fıkrasında, 19. maddeden söz edilmemiş olması nedeniyle, 25. maddeye dayalı fesihlerde feshin yazılı olarak bildirilmesi gerekmemektedir. İşverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi halinde, aynı zamanda feshin geçerli nedene dayandığının da kabulü gerekir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının raporlu olduğu sürenin İş Kanunu'nun 17.maddesinde belirtilen önel süresini aşması nedeniyle iş sözleşmesinin anılan Kanunun 25/İ.maddesi uyarınca feshedildiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçiye yazılı bir fesih bildiri mi yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/İ.maddesi uyarınca davalı işverence feshedildiği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/İ.maddesi gereğince feshi halinde yazılı bildirim gerek olup olmadığı ve feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu belirtilmiştir. Aynı Kanunun 25. maddesinin son fıkrasında "İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir." kuralına yer verilmiş olup, fıkrada yazılı bildiri öngören 19. maddeden söz edilmemiş olması nedeniyle, 25. maddeye dayalı fesihlerde feshin yazılı olarak bildirilmesi gerekmemektedir.

Öte yandan, fesih tarihi itibarıyla davacının rahatsızlığından dolayı istirahatlı kaldığı süre, İş Kanunu'nun 17.maddesinde öngörülen ihbar önelini aştığı için, bu nedene dayalı olarak

yapılan fesih anılan kanunun 25/l.maddesine uygun düşmektedir. İşverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi halinde, aynı zamanda fesih geçerli nedene dayandığının da kabulü gerekir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile isteğin kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır. Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1- Yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2- Davanın reddine,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400.- YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 23.01.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2006/320

KARAR NO: 2006/3898

KARAR TARİHİ: 22.02.2006

KARAR ÖZETİ: İŞ SÖZLEŞMESİ ASKIDA OLAN İŞÇİLER, 30 İŞÇİ KİSTASINDA DİKKATE ALINMALIDIR.

Davacı, fesih tarihinde iş sözleşmesi askıda olan işçilerin olduğunu, sulama işinin yapıldığı yaz döneminde işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştığını iddia etmiştir. Somut bu maddi olgulara göre, fesih tarihinde bir kısım işçinin iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı önem kazanmaktadır. İş sözleşmesi askıda olan işçiler, 30 işçi kıstasında dikkate alınmalıdır. İşyerinden ve ilgili kurumlardan kayıtlar getirilerek, iş sözleşmesi askıda olan işçiler belirlenmeli ve davacının iş güvencesinde kalıp kalmadığı araştırılmalıdır.

DAVA: Davacı, fesih geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü;

YARGITAY KARARI:

Davacı iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, fesih geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, fesih tarihinde davalı işyerinde 22 işçi çalıştığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davacının iş güvencesi kapsamında yararlanması için 30 ve daha fazla işçinin işyerinde çalışması gerektiğini, bu koşulun gerçekleşmediği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, Sulama işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesi 24.01.2005 tarihinde feshedilmiştir. Fesih gerçekleştirildiği tarih, sulama işinin yapılmadığı dönemdir. Nitekim davacı, bu dönemde iş sözleşmesi askıda olan işçilerin olduğunu, sulama işinin yapıldığı yaz döneminde işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştığını iddia etmiştir. Davalı işverence sunulan kayıtlar, davacının bu iddiasını doğrulamaktadır. Gerçekten kayıtlara göre, her yıl yaz döneminde 30 ve daha fazla işçinin çalıştığı anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre, fesih tarihinde bir kısım işçinin iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı önem kazanmaktadır. İş sözleşmesi askıda olan işçiler, 30 işçi kıstasında dikkate alınmalıdır. O halde işyerinden ve ilgili kurumlardan kayıtlar getirilerek, iş sözleşmesi askıda olan işçiler belirlenmeli ve davacının iş güvencesinde kalıp kalmadığı araştırılmalıdır. Davacının iş güvencesi kapsamında kaldığı anlaşılırsa, davalı işverenin haklı ve geçerli fesih savunması ile ilgili kanıtlar toplanmalı, değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Aksi halde ise şimdiki gibi hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.02.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2006/10643
KARAR NO: 2006/12286
KARAR TARİHİ: 02.05.2006

**KARAR ÖZETİ: BELİRLİ –BELİRSİZ
SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMI – İŞ
GÜVENCESİ**

Mahkemece davacının 1998 yılından itibaren öğretim üyesi olarak her yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davacı işçi ile birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini ve buna bağlı tazminat ile boшта geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işveren ise davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının 1998 yılından itibaren öğretim üyesi olarak her yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı işçi, 1998 - 2005 yılları arasında birer yıllık belirli süreli iş sözleşmeleri ile Yardımcı Doçent kadrosuyla görev yapmıştır. Her yıl için birer yıllık iş sözleşmeleri yapılmıştır. Son olarak 30.08.2005 tarihinde süresi sona erecek olan iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği bildirilmek suretiyle, davacının iş sözleşmesi işverence sona erdirilmiştir.

Davacı konumunda bir çalışan ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren yasa hükmü bulunmamaktadır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 4584 sayılı yasa ile değişik geçici

madde 47. maddesi hükmüne göre, yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapanlar için çalışma sürelerindeki kısıtlama kaldırılmış durumdadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli, iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme mevcuttur. Davacı işçi ile birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir. Mahkemece aksine düşünceyle davanın reddi hatalı olmuştur.

Davalı işverence davacının iş sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılmaksızın feshedilmiştir. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1. ...İş Mahkemesinin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davalı işverence yapılan feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemî, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
4. Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 400 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
7. Davacı tarafından yapılan 65.00 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 02.05.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.



Çimento
İşveren

İSG
İş Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye Kalite Derneği “Önce Kalite”* Dergisi'nin Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ile Yaptığı Söyleşi: Çimentocular İş Güvenliği İçin Kolları Sıvadı

■ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt 26 fabrikada başlattıkları projeyi anlattı.

ILO istatistiklerine göre dünya genelinde her yıl ortalama 250 milyon iş kazası oluyor ve ortalama 335.000 kişi yaşamını yitiriyor. Sorun şüphesiz Türkiye için de geçerli. Örneğin, SSK istatistiklerine göre 2002 yılında 72.344 iş kazası oldu ve bu kazalar sonucu 872 çalışan hayatını kaybetti. Bu doğrultuda proje hakkında bilgi verebilir misiniz?

Projeye ilgili ayrıntılara girmeden önce OHSAS 18001 konusunda size kısaca bir bilgi vermek istiyorum. OHSAS 18001, “Occupational Health and Safety Assessment Series”in baş harflerinden oluşmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin işleyişini denetleyen bir standart olan OHSAS 18001, Toplam Kalite Yönetiminin de bir parçasını oluşturmaktadır. OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin doğru ve yanlış işleyen taraflarını ortaya koyabilecek, ifade edilebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı hakkındaki ivedi isteklere cevaben ve kuruluşların

kalite, çevre sistemleri ile beraberce ahenkli bir şekilde uygulanabilir hale getirilmesi için Nisan 1999'da İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından geliştirilmiştir. İlk olarak 2001 yılında Türk Standardı olarak TS 18001 şeklinde yayınlanmış ve 2004 yılında revize edilerek tekrar yayınlanmıştır. Ana mantığı Risk Değerlendirmesine dayanan bu standart, mecburi bir standart olmaması sebebiyle Resmi Gazete'de yayımlanmamıştır. Bu kısa bilgiden sonra projede yapılanlara kısaca değinmek gerekirse; yukarıda da belirttiğim gibi proje Yönetim kurulumuzun kararı ile 2003 yılı Ekim ayında, o tarihte üyemiz olan 26 çimento fabrikasında başlatılmış (Üyelerimizden SET ve SABANCI Gruplarına ait fabrikalar daha önce bu belgeyi almışlardı), 2005 yılı aralık ayında tamamlanmıştır. Projede öncelikle tüm fabrikalarda mevcut durumu ortaya koyabilmek açısından ön denetimler yapılmıştır. Daha sonra sırasıyla “OHSAS 18001 Bilgilendirme”, “Risk Değerlendirmesi” ve “İç Denetçi” eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Bunun ardından fabrikaların fiziki şartlarını

* Önce Kalite Dergisi, Ağustos 2006, Sf. 52

iyileştirmek amacıyla düzeltici faaliyetler yapılmış, tüm fabrikalarda "Risk Değerlendirmesi" çalışmaları tamamlanmıştır. Daha sonra hazır olan fabrikalarda Son Denetimler yapılmış ve sonrasında BSI tarafından belgelendirme denetimleri tamamlanarak, fabrikalar OHSAS 18001 belgesine sahip olmuşlardır. Yukarıda da belirttiğim gibi şahsıma büyük bir haz veren bu projede fabrikalarımızda emeği geçen genel müdürlerimizden işçilerimize kadar tüm çalışanlarımıza ve sendikada çalışan arkadaşlarıma bir kez daha teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca, Ocak 2006 ayı itibarıyla Sendikamıza üye olan 9 çimento fabrikamızda da en kısa sürede OHSAS 18001 çalışmalarını başlatmayı ve bir yıl içerisinde de tamamlamayı planlamaktayız. Burada son olarak belirtmek istediğim konu; Projemiz TİSK ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da ilgisini çekmiş ve 15-17 Kasım 2005 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca gerçekleştirilen 4. Uluslararası Bölgesel İSG Konferansı'nda Sendikamız ve üye fabrikalarımız "Örnek İşveren" ödülüne layık görülmüştür. Bu ödül bizleri onurlandırmış ve bütün faaliyetlerimizin devamı için gerçekten büyük bir motivasyon sağlamıştır. Tüm bu faaliyetlerimizi; Sendikamız yönetim kurulunun iş sağlığı ve güvenliği konusuna göstermiş olduğu duyarlılık ve destek sayesinde gerçekleştirmekteyiz.

Çimento fabrikaları özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönünden toz, gürültü ve birçok önemli riskin bulunduğu ağır, riskli iş-kolları arasında. Proje uygulamalarından bugüne kadar ne tür sonuçlar elde edildi. Paylaşabilir misiniz?

Öncelikle şunu belirtmek isterim; çimento üretimi mevzuatımıza göre ağır ve tehlikeli işlerden. Ancak herkesin aklına yer etmiş olan "çimento fabrikaları toz üreten, çevreye ve insana zarar veren fabrikalardır" düşüncesi artık mazide kaldı. Çünkü son yıllarda yapılan yüksek maliyetli tozsuzlaştıma çalışmalarıyla birlikte, üyemiz çimento fabrikaları artık eski imajını yıkmaya



Av. Sancar BAYAZIT

Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Genel Sekreteri

başlamıştır. Daha önce hiç çimento fabrikası görmemiş olan bir kişiyi üyemiz fabrikalardan birine götürseniz, bu fabrikanın çimento fabrikası olduğunu anlaması gerçekten uzun bir süre alır. Gürültü konusunda da aynı şeyleri söylemek mümkündür. Çimento fabrikalarında otomasyona geçilmesiyle birlikte insan sağlığına zararlı olan gürültülü ortamlarda çalışmalar en az seviyeye indirilmiş, teknolojinin getirdiği imkanlar kullanılarak, makine ve ekipmanlar daha gürültüsüz bir hale getirilmiştir. Ancak koşullardaki bu iyileşmelere ve yeniliklere rağmen çimento fabrikalarının insan sağlığı açısından tehlikesiz olduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Ancak proje naşından bugüne kadar yapılan fiziksel şartlara yönelik iyileştirmeler, bizim sendika olarak ve fabrikalarımızın münferiden yapmış oldukları eğitim çalışmalarıyla birlikte fabrikalarımızda iş güvenliği kültüründe bir değişim sağlanmıştır. Sonuçta iş kazası sayılarında ve iş kazası neticesinde kaybedilen işgünü sayılarında büyük bir azalma sağlamıştır. Örneğin, bazı fabrikalarda iş kazasız olarak geçirilen gün sayıları 1800'lere ulaşmıştır.

Projenin en hızlı ilerlediği kurum hangisi? Bu kurumu diğerlerinden ayıran faktörler neler?

Bu soruya cevap vermek benim için oldukça zor. Çünkü proje boyunca tüm fabrikalarımız projenin başarıyla yürütülmesi için olağanüstü bir emek harcamıştır. Bundan dolayı bir ayırım

yapmam oldukça güç. Gerek fabrikalarımızdaki çalışanlarımız ve üst düzey yöneticilerimiz, gerekse sendikada bu projeye ilgili olan arkadaşlarımız o kadar büyük bir efor sarfetmişlerdir ki, gerçekten tüm sektör proje için bir bütün olmuştur. Bu sebeple, şu an için fabrikalar açısından bir ayırım yapabilmek mümkün değildir. Hatta yukarıda da belirttiğim gibi, 15-17 Kasım 2005 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca gerçekleştirilen 4. Uluslararası Bölgesel İSG Konferansında Sendikamız ve ayırt edilmeksizin tüm üye fabrikalarımız "Örnek İşveren" ödülüne layık görülmüştür.

Projenin Maliyeti nedir? Finansman nasıl sağlanıyor?

Projenin danışmanlık, eğitim ve belgelendirme kısımları Sendikamızca finanse ve organize edilmiştir. Ancak fabrikalar projenin başarıya ulaştırılması, fiziksel şartların iyileştirilmesi için büyük maliyetli yatırımlar gerçekleştirmişlerdir.

Dünyada çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar hangileri? Somut bir başarı örneği vermek mümkün mü?

Avrupa Çimento Üreticileri Birliği'nin (CEMBUREAU) iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkemizin de iştirak ettiği bazı projeleri mevcuttur. Özellikle bu yıl başlatılacak olan ve ülkemizden de üyemiz 10 çimento fabrikasının dahil olacağı "Akciğer Fonksiyon Çalışması" iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili projelere güzel bir örnek teşkil etmekte. Bahse konu projede, 8 Avrupa ülkesi ve ülkemiz yer almaktadır. Projenin 5 yıl sürmesi planlanmaktadır. 5 yıl süresince çimento fabrikasında çalışan işçilerin akciğer fonksiyonları takip edilerek proje sonunda oluşturulacak raporla literatürde yer alan çimento tozuna maruziyetin akciğerlerde problem yaratıp yaratmadığı konusu belirginlik kazanacaktır.

Diğer taraftan, üyelerimizden yabancı ortaklı kuruluşların dünya genelindeki fabrikalarında da iş sağlığı ve güvenliği konusu öncelikli konulardan olup, bu fabrikalarda çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği, yapılan etkin çalışmalarla korunmaya çalışılmaktadır.

ÇMİS'ten bir ilk daha!!!

Sendikamız üyesi çimento fabrikalarının işyeri hekimlerinin çimento sektörüne özel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Sendikamız tarafından planlanarak 01-02 Eylül 2006 tarihlerinde Didim'de gerçekleştirilmiştir.

Bu eğitimle, işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasal düzenlemeler ve çağdaş gelişmelerden haberdar edilmesi ve çimento sektöründe mevcut olan riskler ve meslek hastalıkları hakkında bilgi birikimlerinin

paylaşılması ve bilgi seviyelerinin artırılması hedeflenmiştir. Ayrıca katılımcıların kurumlarındaki İSG organizasyonu ve bu organizasyondaki rolleri hakkında bilgi ve bilinçlerinin artırılması da eğitimin amaçları arasındadır.

Diğer yandan eğitim sırasında interaktif eğitim metotları kullanılarak yapılan bilgilendirme amaçlı sunumlar ve aktif grup çalışmaları ile çimento sektöründe çalışan işyeri hekimleri arasında ortak çalışma kültürünün oluşturulması ve iletişimin güçlendirilmesi de amaçlanmıştır.

Eğitim Programı ile işyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuatla ilgili son gelişmeler; çimento sektöründe mevcut olan riskler ve bu risklere maruz kalma sonucunda gelişen meslek hastalıkları; işyerlerinde İSG organizasyonu ve bu organizasyonda işyeri hekiminin görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmiştir.

Ayrıca katılımcılar, işyerlerindeki uygulamaları paylaşma ve tartışma olanağı bulmuştur. Sektörel düzeyde bir ilk olarak değerlendirebilecek bu eğitim, işyeri hekimlerinin bilgilendirilmesinin yanı sıra aynı sektörde benzer koşullarda çalışan hekimler arasında ortak çalışma kültürünün oluşturulması ve iletişimin güçlendirilmesi için de ilk adımı oluşturmuştur.



Eğitim Katılımcı Listesi

Katılımcı adı	Fabrika adı
Mehmet Özkal	Set Afyon Çimento Fabrikası
Faruk Cem Duran	Lafarge Aslan Çimento Fabrikası
Ali Aydın	Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası
Niyazi Ersoy	Bursa Çimento Fabrikası
Kerim Boylu	Batıçim İzmir Çimento Fabrikası
Sami Taylak	Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası
Ali Ateş	Ünye Çimento Fabrikası
Tuna Türkkolu	Set Trakya Çimento Fabrikası
Tayfun Yüksekbaş	Akçansa Çanakkale Çimento Fabrikası
Hasan Arslan	Oysa Niğde Çimento Fabrikası
Nejat Ferit Yılmaz	Çimsa Kayseri Çimento Fabrikası
Olgan Çavdar	Çimsa Mersin Çimento Fabrikası
İrfan Boyraz	Çimko Çimento Adıyaman Fabrikası
Hüseyin Ayvaz	Çimsa Eskişehir Çimento Fabrikası
Tuncer Baştaş	Bolu Çimento Fabrikası
Nadir Özdoğan	Baştaş Çimento Fabrikası
Fatih Yıldızhan	Aşkale Çimento Fabrikası
Saffet Çekemoğlu	Set Ankara Çimento Fabrikası
Abdürrahim Karakuş	Mardin Çimento Fabrikası
Kemal Serdaroğlu	Adana Çimento Fabrikası
Mustafa Ergen	Çimsa Mersin Çimento Fabrikası
Ahmet Başar	Batısöke Çimento Fabrikası
Zeki Apaydın	Denizli Çimento Fabrikası
Nejat Gökçayoğlu	Set Balıkesir Çimento Fabrikası
Nevruz Kazankaya	Bartın Çimento Fabrikası



Çimento Fabrikaları İşyeri Hekimleri İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı

1. Gün: 01 Eylül 2006

- 09.00-09.15- Isınma ve Günün Programı (Charlie Chaplin Filmi)
Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 09.15-09.25- Açılış Konuşması
Dr. Rana GÜVEN – Sancar BAYAZIT
- 09.25-09.45- Tanışma (İnteraktif)
Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 09.45-10.00- Katılımcıların Eğitimle İlgili Beklentilerinin Alınması
Dr. Bülent GEDİKLİ
- 10.00-10.15- Ön Test Uygulaması
Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 10.15-11.00- İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Yaklaşım
Prof. Dr. Nazmi BİLİR
- 11.00-11.15- Ara
- 11.15-12.00- İSG Mevzuatında Yenilikler ve Risk Değerlendirmesi Yaklaşımı
Ümit TARHAN
- 12.00-13.00- Öğle Yemeği
- 13.00-13.15- Isınma (Hadi Anlat Bakalım)
Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 13.15-14.00- Çimento Sektöründe Risk Değerlendirmesi
Serdar ŞARDAN
Çimento Sektöründe Sağlık Riskleri
Mehmet BERK
- 14.00-14.15- Ara
- 14.15-15.15- Grup Çalışması: İşyerinde İSG Organizasyonu ve İşyeri Hekimi
Dr. Buhara ÖNAL
- 15.15-15.30- Ara
- 15.30-16.20- Grupların Sunumu
- 16.20-16.30- Günün Değerlendirilmesi (Binbir Surat Kağıtları)

2. Gün: 02 Eylül 2006

- 09.00-09.20- Isınma ve Günün Programı (Müzikli Egzersiz)
Animatör
- 09.20-10.05- İSG Yönetim Sistemleri
Ümit TARHAN
ÇMİS Örneği
Av. Füsun GÖKÇEN
- 10.05-10.20- Ara
- 10.20-11.05- Meslek Hastalıkları (Genel)
Prof. Dr. Nazmi BİLİR
- 11.05-11.20- Ara
- 11.20-12.00- Meslek Hastalıkları (Özel)
Prof. Dr. Nazmi BİLİR
- 12.00-13.00- Öğle Yemeği
- 13.00-13.10- Isınma (Sigaranın zararları)
Prof. Dr. Nazmi BİLİR - Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 13.10-13.55- Grup Çalışması: Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi,
Koruma ve Önleme Uygulamaları
Dr. Buhara ÖNAL
- 13.55-14.10- Ara
- 14.10-14.55- Grupların Sunumu
- 14.55-15.10- Ara
- 15.10-15.25- Son Test Uygulaması
Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 15.25-15.35- Eğitimin Değerlendirilmesi (Değerlendirme Anketi)
Esra ÖZER - Dr. Bülent GEDİKLİ
- 15.35-16.00- Katılım Belgelerinin Dağıtımı
- 16.00-16.10- Toplu Fotoğraf Çekimi ve Kapanış

Grup alışmaları

Eğitimin ilk günü yapılan grup çalışmalarında katılımcılar işyeri hekimi, meslek hastalığı ve iş kazası konularında kendilerine verilen senaryoları tartışarak sunmuştur. Burada amaçlanan, işyeri hekimlerinin "işyeri hekimi, meslek hastalığı ve iş kazası" konularında bilgi düzeylerinin belirlenmesi, varsa bilgi eksiklerinin tamamlanması, nasıl hareket edecekleri konularında bilgilendirme ile ortak çalışma kültürünün oluşturulması amaçlanmıştır.

Eğitimin ikinci gününde, "alışma Ortamının Değerlendirilmesi, Koruma ve nleme Uygulamaları" zerine yapılan grup çalışmalarında, önceden belirlenen gruplara verilen imento fabrikasının bölümlerinde "tehlikeler, başlıca görülebilecek sağlık riskleri ile alınması gereken koruyucu önlemleri" başarıyla sunmuşlardır.

Grup alışmaları sonuçları değerlendirildiğinde; genelde beklenen başarıyı yakalamakla birlikte birinci gün yapılan sunumlarda özellikle mevzuat konularında eksiklikler olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra işyeri hekimleri, ikinci gün yapılan grup çalışmalarında gösterdikleri performansla beğeni toplamışlardır.



Grup Çalışması 2- Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi, Koruma ve Önleme Uygulamaları

1. Grup -Hekimoğlu: Farin Değirmeni

Grubun hazırladığı sunumda aşağıdaki konu başlıklarına değinilmiştir.

- | | | | | |
|--------------|---|--------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ■ Gürültü | ⇒ | İşitme Kaybı
Psikolojik Sorunlar | ⇒ | Teknolojinin Yenilenmesi
KKD (kulaklık) |
| ■ Toz | ⇒ | AC Hastalıkları
Cilt Hastalıkları | ⇒ | Teknolojinin Yenilenmesi
KKD (eldiven, toz maskesi) |
| ■ Vibrasyon | ⇒ | Hipertansiyon ve Kalp
Hst. Kas İskelet Sistemi
Psikolojik sorunlar | ⇒ | Teknolojinin Yenilenmesi
Ölçüm, Periyodik Bakım |
| ■ Isı | ⇒ | Yanık, Isı Stresi | ⇒ | Teknolojinin Yenilenmesi
KKD |
| ■ Gaz Çıkışı | ⇒ | Zehirlenmeler | ⇒ | Teknolojinin Yenilenmesi
Gaz Ölçümleri
KKD
Yeterli Havalandırma |
| ■ Travmalar | ⇒ | Yaralanmalar
Uzuv Kopmaları | ⇒ | Uygun Korkuluk, Uygun Merdiven, Yeterli
Işıklandırma, İkaz Panoları, İpli Şalter,
Çelik burunlu ayakkabı, Ortam temizliği |
- Oryantasyon Eğitimi (ISG Uzmanları)
 - Ölçümler (gürültü, toz, vibrasyon, gaz)
 - Periyodik muayeneler



2. Grup - Sıhhatte Olsunlar: Paketleme-Bakım

Grubun hazırladığı sunumda aşağıdaki konu başlıklarına değinilmiştir.

PAKETLEME

- Toza maruz kalma Kontakt Dermatit, Alerjik Dermatit, Konjonktivit, Akciğer Hastalıkları (Pnömkonyoz)
- Gürültüye maruz kalma İşitme Kaybı, Stres, Psikolojik Sorunlar
- Ağır Kaldırma Kas- İskelet sorunları, Yaralanma, sıkışma ve ölümle sonuçlanabilecek iş kazaları

BAKIM

- Kimyasallara maruziyet Yanık, Dermatit, Zehirlenme
- Ağır kaldırma Kas-İskelet Sistemi Yaralanmaları
- Yüksekten Düşme
- Yaralanma, sıkışma vb. iş kazaları
- Elektrik çarpması

Paketlemede Koruyucu Önlemler

- Kaynağında kontrol (havalandırma, toz emiciler)
- Gürültü ve toz ölçümleri
- Kişisel koruyucu kullanımı (Baret, eldiven, maske, gözlük, çelik ayakkabı, kulaklık)
- İşe giriş muayeneleri
- Periyodik muayeneler (Akc grafileri, odyo, SFT)
- Eğitim
 - Ergonomi eğitimi
 - Kişisel koruyucuların kullanım eğitimi
 - İlk yardım eğitimi
 - Meslek hast. eğitimi



Bakım İçin Koruyucu Önlemler

- Kimyasal maddelerin kullanım talimatı (Malzeme Güvenlik Formları)
- Koruyucu malzemelerin kullanımı (eldiven, kulak tıkacı, baret, gözlük vb.)
- Eğitim
 - Ergonomi eğitimi
 - Kişisel koruyucuların kullanım eğitimi
 - İlk yardım eğitimi
 - Meslek hast. eğitimi
- Periyodik Muayeneler

3. Grup - Karayip Hekimleri: Kırıcı

Grubun hazırladığı sunumda aşağıdaki konu başlıklarına değinilmiştir.

- Tehlikeler
 - Gürültü
 - Toz
 - Vibrasyon
 - Trafik
 - Makineler
 - Yükseklik
- Riskler
 - İşitme kaybı
 - Silikoz
 - Dermatit, rinit, ÜSYE, GIS bozukluklar
 - İskelet-kas ağrıları
 - Derin ven sorunları
 - Kazalar
 - İş kazaları-uzuv yaralanmaları vb.
 - Psikolojik sorunları
- Önlemler
- Gürültü
 - Kabin izolasyonu
 - Kişisel koruyucu
 - Kapalı sistem kırıcılar
 - Düzenli gürültü ölçümleri (ortam- çalışan)
 - Çalışanların odyo ölçümleri
 - Ortamda kişiye dozimetre uygulaması
 - Eğitim
- Silikoz
 - Kapalı kırıcı sistemi
 - Toz çıkacak yerlerin tadilatı
 - Kırıcı etrafı tozdan koruma için ıslama
 - Kişisel koruyucu
 - Kabin güçlendirme
 - Toz ölçümleri
 - İşe giriş muayenesi
 - PA Akc radyografisi

- Vibrasyon
 - Vibrasyon ölçümü
 - Vibrasyonun azaltılması
 - Kas-eklem rahatsızlığı olmayan işçi seçimi
 - İşe giriş muayeneleri
 - Çalışan personel rotasyonu
 - Periyodik muayenelerde, kas-iskelet sistemi ve derin ven muayenesi
- Trafik
 - Araçların düzenli bakımı
 - Geri vites – ses sistemi
 - Damper stoperlerinin yerleştirilmesi
 - Şoförün eğitimi
- Makineler
 - Makinelerin düzenli bakımı
 - Dönen aksamaların muhafazalarının yapılması
 - Acil durum şalterlerinin kurulması
 - Anahtar kilit sistemlerinin yerleştirilmesi
- Psikolojik sorunlar
 - Gürültüler
 - İşe giriş muayenesi
 - Periyodik muayenelerde bu konuya dikkat edilmesi
 - Gerekirse rotasyon



- Dermatitler
 - Kişisel temizlik
- Yüksekten düşme
 - Şişleme yerlerinde korkuluk yapılması
 - Silonun ergonomik olması
 - Şişleme konusunda eğitim
 - Kişisel koruyucular

4. Grup - Doktor Civanım: Döner Fırın

Grubun hazırladığı sunumda aşağıdaki konu başlıklarına değinilmiştir.

- Siklon tıkanması:
 - Şişleme kapakları açılışında malın birden akması sonucu yanma : Kişisel koruyucu, basınç saati kontrolü, şişleme kapakları uzaktan açılabilen aparat
 - Şişleme yapılırken basınç ve diğer nedenlerle mal kayması
 - Akan veya taşan malın tozlu ortam ve kayma sonucu düşme : Maske, kaymamak için alt ızgara ve tutunacak korkuluk ve bariyerler
 - Şişleme yapılırken denge kaybı suratta yaralanma : Uygun pozisyon eğitim
 - Şoklama tüplerinin kontrolünün yapılmaması
 - Alev gözetleme deliği , gözün ışın alması : kameralı kontrol veya uygun aparatla bakmak
- Fırın durması:
- Tahliye , delik altı malın tahliyesi oluşan kazalar : Önlem ve Ön Etüt
- Sökme esnasında ısı yüksekliği ve sökülen malın MF'ı getirdiği kazalar : Soğutulma tamamlanmalı, uygun aparat ve iskele kurulması
- Soğutma esnasında plaka düşmesi
- Zehirlenme ve ısı çarpması : havalandırma ve ısı düşürülmeli
- Fırın altı temizlik uzun süreli ısı etkileşimi : Uygun KKD ve süre kısıtlama
- Gürültü : KKD
- Fırın üstü revizilerde düşme : Ağ kurmak, portatif hidrolik iskele
- Siklon mekanik bakımı esnasında kayma, çarpma, düşme : Uygun KKD ve gerekli aparatların kullanımı, iskele, uygun vinç, kilitleme prosedürü



“ÇMİS İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantıları”nın Beşincisi Ünye Çimento Fabrikamızın Evsahipliğinde Gerçekleştirildi

Üye Fabrikalarımızın İSG Yönetim Temsilcilerinin iştirak ettiği ve Sendikamızın koordinatörlüğünde her üç ayda bir gerçekleştirilen ÇMİS İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantısında bu defa evsahipliğini Ünye Çimento Fabrikamız üstlenmiştir. Yoğun bir katılımın gerçekleştiği toplantının ilk gününde açış konuşmasını yapan Genel Müdür İlker GÜNER, iş sağlığı ve güvenliğinin ne derece önemli olduğu konusunu vurgulamış, ÇMİS Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT ise Sendikamızın İSG faaliyetleri konusunda katılımcılara bilgi vermiştir. Daha sonra, Ünye Çimento Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürü Nazan TOPÇU, sunumunda fabrikalarında gerçekleştirdikleri OHSAS 18001 çalışmalarını katılımcılarla paylaşmıştır. Toplantının birinci günü, katılımcıların toplu halde Ünye Çimento Fabrikasını gezmeleri ile son bulmuştur. Toplantının ikinci gününde, İSG açısından büyük önem arzeden “İş Kazasına Ramakalılar” konusunda yönetim temsilcilerinin aralarında bilgi paylaşımı sağlanmıştır.

ÇMİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu 6. Kez Toplandı

ÇMİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Kurul Başkanı Yusuf Ziya BEKİROĞLU'nun çağrısıyla altıncı toplantısını 08.09.2006 tarihinde ÇMİS Toplantı Salonunda gerçekleştirmiştir.

Ömür ŞENSÖZ, Süleyman ENGİZ, Uğur SUR ve Günseli KAYA'nın mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya kurul üyelerinden;

- Yusuf Ziya BEKİROĞLU
- İsmail GÜMÜŞDERE
- Özer ERMAN
- Nurdan ÖNEY
- Suat TOKAT'ın

katılımları ile kurul çalışmasına başlamış, AKUT temsilcisi Dündar ŞAHİN'den, AKUT'tan 2007 yılında alınacak "İleri Eğitimler" konusunda bilgi alındıktan sonra gündem maddelerine geçilmiştir.



Cembureau “Akciğer Fonksiyon Çalışması” Projesi 2007 Yılında Başlayacak!

Avrupa Çimento Üreticileri Birliği (Cembureau) tarafından yürütülen “Akciğer Fonksiyon Çalışması” Projesi ile ilgili olarak Projenin Ulusal Koordinatörü Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar ŞARDAN, 22 Eylül 2006 tarihinde Oslo'da yapılan toplantıya iştirak etmiştir. Top-

lantıda pilot olarak seçilen 9 üye fabrikamızın yetkililerinin 2006 yılı Kasım ayında Norveç Ulusal Mesleki Sağlık Enstitüsü (NIOH) tarafından Sendika Merkezinde bir eğitime tabi tutulacağı belirtilmiştir. Projede, ilk ölçümler 2007 yılı başında başlayacak ve proje 5 yıl sürecektir.



Yeni Üyelerimizde OHSAS 18001 Çalışmaları Sürüyor

Sendikamızca yeni üyelerimize yönelik olarak başlatılan OHSAS 18001 Projesi kapsamında, Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi ve Çimko Çimento ve Beton Sanayi T.A.Ş. Bartın Şubesi'nde OHSAS 18001 ön denetim çalışmaları tamamlanmıştır. Ön denetimin ardından fabrikalara, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile OHSAS 18001 açısından mevcut

durumlarını ortaya koyan ön denetim raporları gönderilmiştir.

Ayrıca, Trabzon Çimento San. T.A.Ş.'de "OHSAS 18001 Bilgilendirme", Çimko Çimento ve Beton Sanayi T.A.Ş. Bartın Şubesi'nde "OHSAS 18001 Bilgilendirme" ve "Risk Analizi ve Değerlendirme" eğitimleri tamamlanmıştır. Önümüzdeki günlerde bu faaliyetimiz diğer yeni üyelerimizle de sürecektir.



AKUT Eğitimleri Devam Ediyor

20-22 Mart 2006 tarihleri arasında üyemiz Yibitaş Lafarge Orta Anadolu Çimento T.A.Ş. Samsun Çimento Fabrikasında gerçekleştirilen, Akut Arama Kurtarma ve Sendikamızın ortaklaşa düzenlediği "Afetlere Hazırlık ve Enkaz Güvenliği Eğitim Projesi" kapsamında, beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlara 3 gün süreyle eğitim verilmiştir.

Üyemiz Yibitaş Lafarge Orta Anadolu Çimento T.A.Ş. Çorum Çimento Fabrikasında da 12-14 Haziran 2006 tarihleri arasında "Afetlere Giriş ve Afet Hazırlık Organizasyonu ile Enkaza Müdahale ve Tahkimat" eğitimi AKUT tarafından yapılmış, bu eğitime 23 fabrika çalışanı katılmıştır. Ayrıca söz konusu eğitim, Çorum'un yerel gazetesinde de haber olarak yer almıştır.





**Çimento
İşveren**

Güncel

ÇMİS'in Yeni Üyeleri Aramıza Hoş Geldiniz...

■ Limak Kurtalan Çimento Sanayi ve Tic. A.Ş., işletme bünyesinde 29.09.2006 tarihinde Sendikamıza üye olmuştur. Böylelikle işletme bünyesinde yer alan Kurtalan ve Gaziantep Çimento Fabrikaları, üye fabrikalarımız arasındaki yerlerini almışlardır. Çimento İşveren dergisi olarak fabrikalarımıza "Aramıza Hoş Geldiniz" diyoruz.

25 Üye Fabrikamız İSO İlk 500 Büyük Sanayi Kuruluşu ve İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listelerinde

■ İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO) 38 yıldır hazırlamakta olduğu "İSO 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" çalışmasının 2005 yılı sonuçları 23 Ağustos 2006 tarihi itibarıyla İSO Yönetim Kurulu Başkanı C. Tanıl Küçük tarafından kamuoyuna açıklanmıştır.

Yapılan çalışmada sıralama belirlenirken, kuruluşların 2005 yılı itibarıyla ihracat, toplam satışlar, ücretli çalışan sayısı, işgücü verimliliği, satış karlılığı ve ekonomik karlılık (kuruluşa tahsis edilen para karşılığında, ekonomiye ne kadar katma değer yarattığını göstermektedir) gibi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

2005 yılı itibarıyla İSO İlk 500 Büyük Sanayi Kuruluşu listesinde Sendikamıza üye 22 fabrikamız İSO İkinci 500 Büyük Sanayi kuruluşu listesinde ise Sendikamıza üye 3 fabrikamız yer almıştır. Üyelerimizden Elazığ Altınova Çimento Sanayii Ticaret A.Ş. ilk defa ilk 500 kuruluş sıralamasına girerken, üç üye fabrikamız 2005 yılında 2004 yılına göre sıralamada geriye düşmüş, diğer 22 üye fabrikamız ise pozisyonlarını bir önceki yıla göre geliştirmişlerdir.

Söz konusu ilk 500 ve ikinci 500 listelerinde yer alan üye fabrikalarımıza aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

İSO İlk 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesinde Yer Alan Üye Fabrikalarımız

2005 yılı 500 Büyük Firma Sıra No	2004 yılı 500 Büyük Firma Sıra No	Firma ve Müessese Adı	Özel Firma Sıra No	Üretimden Satışlar Net (YTL)
71	83	AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	63	400.894.464
106	116	ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	97	303.570.678
115	206	NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.	106	276.245.441
144	169	ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.	135	228.038.306
159	219	YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.	150	213.643.432
167	144	BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.	158	201.518.815
200	256	SET ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	191	173.967.788
214	324	KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.	205	161.926.559
221	292	DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.	212	156.748.741
240	342	ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.	231	142.376.417
252	254	ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.	243	136.669.378
265	340	OYSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.	256	133.157.320
273	265	BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.	264	129.038.997
275	338	GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.	266	127.282.625
296	286	BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.	285	121.514.610
301	390	MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.	290	120.721.930
331	379	LAFARGE ASLAN ÇİMENTO A.Ş.	320	106.882.349
374	487	ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.	362	93.780.644
401	460	BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.	389	87.517.432
417	482	BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.	405	84.044.161
430	478	AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.	417	81.992.547
490	0	ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİİ TİCARET A.Ş.	476	71.309.225

İSO İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Listesinde Yer Alan Üye Fabrikalarımız

2005 yılı 500 Büyük Firma Sıra No	2004 yılı 500 Büyük Firma Sıra No	Firma ve Müessese Adı	Özel Firma Sıra No	Üretimden Satışlar Net (YTL)
136	244	YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZ. TİC VE SAN. A.Ş.	134	52.291.639
219	386	AFYON ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.	216	43.936.209
324	374	KARS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.	321	37.327.038

Dünyaya Meydan Okuyan Üç Türk Yıldızından İkisi Adana Çimento ve Akçansa

Standard and Poor's Şirketi'nin gelecekte dünya devlerinin tahtını zorlayacak, hızlı büyüme potansiyeli taşıyan orta ölçekli 300 küresel şirketi belirlediği çalışmaya Business Week Türkiye Dergisinin 24-30 Eylül 2006 sayısında yer verildi. Avrupa'nın en hızlı büyüyen orta ölçekli şirketleri sıralamasında, Adana Çimento 36. ve Akçansa 40. oldu.

Temel kriterin "Sürdürülebilir Büyüme" olduğu ve "Piyasa Değeri", "Satışlarda Büyüme", "Hisse Başına Getiri" ve "Çalışan Sayısındaki Artışın" dört temel parametre olarak esas alındığı, dünya genelinde 300 orta ölçekli firmadan oluşan listede; Amerika Kıtasından 117, Avrupa Kıtasından 52, Asya – Pasifik Bölgesinden 124, Afrika ve Ortadoğu Bölgesinden ise 7 şirket bulunuyor.

OYAK Çimento ve Otomotiv Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celal Çağlar ile Adana Çimento Genel Müdürü İsmail Erkovan'ın ve Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanı Erhan Kamışlı ile Akçansa Genel Müdürü Mehmet Göçmen'in konu ile ilgili demeçlerinin de yer aldığı dergide, kapak konusu olan ve bu yıl ilk kez yayınlanan "Küresel Meydan Okuyan 300 Şirket Listesi"nde Türkiye'den Finansbank, Adana Çimento ve Akçansa yer aldı.

Adana Çimento hakkında, "...geleceği görüp erken adım atarak büyüdü. Yeni yatırımlar büyümeyi daha da hızlandıracak" bilgisinin verildiği yazıda, OYAK Çimento ve Otomotiv Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celal Çağlar konu ile ilgili olarak, "Müşteriyi kral yapmak lazım. Müşteriyi tatmin ettiğiniz gün hissedarlarınızı da



tatmin edersiniz" dedi. Adana Çimento Genel Müdürü İsmail Erkovan ise, ABD'nin Irak'a müdahalesinin ardından stratejik bir adım atarak kapalı fırınları da devreye sokup, Kuzey Irak'a ihracata başladıklarını söyleyip, bu dönemde satışlarının artmasına yönelik büyük katkı sağlandığını da belirtti.

Akçansa hakkında ise, "Kriz zamanlarında bile yatırımlarını sürdüren Akçansa, yurtdışı fırsatları da kovalıyor" ifadelerine yer verilirken, konu ile ilgili olarak Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanı Erhan Kamışlı, "Akçansa 2007'de, sektörde Türkiye ölçeğini de aşarak bölgesel anlamda bir stratejik güç olma hedefine ulaşacaktır" dedi. Akçansa Genel Müdürü Mehmet Göçmen ise, "İç talepten en fazla biz fayda görüyoruz. İşler kötü gidince en kolay ihracatı yine biz yapıyoruz" şeklinde konuştu.

Akçansa, 10. Yaşını, Çalışanları, İş Ortakları ve Müşterileriyle Birlikte Kutladı

Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı: “Akçansa, Türkiye ölçeğinin üzerinde büyüyecek”

Üyelerimizden Akçansa, 10. Kuruluş Yıldönümü'nü, 18 Eylül Pazartesi akşamı düzenlenen özel gecede kutladı. Aynı gün, üzerinde bir yıldır çalıştığı okul projesini açılış töreni ile hayata geçiren Akçansa, 10. yılında çifte kutlama yaptı.

Akçansa'nın, 2006'da çimento sektöründe Türkiye'nin en büyük şirketi ve en kârlı çimento şirketi seçildiğini belirten Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı, gecede yaptığı konuşmada, “Akçansa, sektörde Türkiye ölçeğini de aşarak bölgesel anlamda bir stratejik güç olma hedefine ulaşacak” dedi.

Sabancı Holding ve HeidelbergCement ortaklığı ile faaliyet gösteren Akçansa, 10. Kuruluş Yıldönümü'nü çalışanları, iş ortakları ve müşterilerinin katılımıyla özel bir gecede kutladı. Kutlamada, H.Ö. Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyesi Güler Sabancı, Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı, Akçansa Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Daniel Gauthier ve Akçansa Genel Müdürü Mehmet Göçmen hazır bulundu.

Akçansa'dan 10. Kuruluş Yıldönümü'nde eski dostlarla çifte kutlama

Akçansa'nın 10. Kuruluş Yıldönümü için düzenlenen özel gecede söz alan Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı, geçmiş uzun yıllara dayanan Akçimento ve Çanakale Çimento'nun 1996 yılında birleşmesiyle, Türkiye'nin çimento devi Akçansa doğduğunu ve şimdi, başarılarla dolu 10 yılı geride bırakmanı mutluluğunu çalışanları, iş ortakları ve müşterileri ile birlikte yaşadığını belirtti. Kamışlı,



lı, duygularını şöyle özetledi: “Bugün Akçansa için çifte kutlama günü. 10. yaşımızı, önce Akçansa – Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nun açılış töreni ile kutladık. Bugün, geleceğin Türkiye'si'ni resmedecek pırl pırl 1000 öğrencimiz okulumuzda ders başı yaptı. Çok mutluyuz. Bu akşam da Akçansa'nın harcı karan tüm eski dostlar aramızda. Sizlerle birlikte gelecek nice güzel 10 yılları kutlamaktan onur duyuyoruz” dedi.

“Hedefimiz: Türkiye ölçeğinin üzerinde büyümek”

Erhan Kamışlı, konuşmasında Akçansa'nın, 2006'da çimento sektöründe Türkiye'nin en büyük şirketi ve en kârlı çimento şirketi seçilmesinden onur duyduklarını dile getirdi. Haziran 2006'da Akçansa Çanakale Fabrikası'nda bu fabrikanın üretim kapasitesini yüzde 100 artırma hedefiyle gerçekleştirilen yatırımı da

anımsatan Kamışlı, sözlerini şöyle sürdürdü: "Akçansa, 2007'de, sektörde Türkiye ölçeğini de aşarak bölgesel anlamda bir stratejik güç olma hedefine ulaşacak."

10. yıl armağanı: Akçansa - Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu

Akçansa, T.C. İstanbul Valiliği ve Büyükçekmece Belediyesi'nin desteği ile okul projesini hayata geçirdi. Çalışmalarına, Haziran 2005'te başlanan Akçansa - Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nun inşası Haziran 2006 itibarıyla tamamlandı. 2006 - 2007 eğitim - öğretim yılının başladığı 18 Eylül Pazartesi günü, okulda gerçekleştirilen bir törenle okul açılışı yapıldı.

10. yıla özel "Eski Dostlar" filmi

Akçansa, 10. yılına özel olarak, geçmişten günümüze Akçansa'yı anlatan *Akçansa'nın Harcını Karanların dilinden "Eski Dostlar"* isimli filmi hazırladı. Gecede gösterilen film, büyük ilgi gördü. Film boyunca, Akçansa'nın bugünlere gelmesinde emeği geçenlerle yapılan röportajlarla, Akçansa'nın tarihi anlatılıyor. Film sonunda, Akçansa'ya uzun yıllar hizmet etmiş ve gönül vermiş Altay Kaptan'ın mızıkayla *"Eski Dostlar"* şarkısını çalması, herkesi duygulandırdı.

5 yıldır sektöründe *"En Beğenilen Şirket"* olarak gösterilen Akçansa, üretim ve rekabette etkinlik ve verimliliği artıracak çalışmalar ile bölgesinin en güçlü oyuncusu olma stratejisini uyguluyor. Akçansa, bir yandan da çevre ve doğal kaynakların korunması alanında büyük önem arz eden *"Alternatif Yakıt ve Hammadde Kullanımı"* alanındaki faaliyetleri ile Türkiye'de bir ilki gerçekleştirerek, sektördeki diğer firmalar için de bir örnek teşkil ediyor.

Akçansa, 10. yaşında, yaklaşık 40 yıllık geçmişinden aldığı güçle ve bugüne kadar yaptığı yatırımlarla geleceğe koşuyor. Geçmişine yazdığı "ilk"ler ve kurduğu sağlam "temel"ler ile geleceği inşa etmekten gurur duyuyor.



1700 öğrenci, 2006-2007 öğretim yılına Akçansa – Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nda ders başı yaparak başladı.

Akçansa'dan eğitime büyük destek



Üyelerimizden Akçansa, 18 Eylül, Pazartesi günü başlayan 2006-2007 öğretim yılının açılışını, Akçansa – Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nun açılış töreni ile yaptı. Akçansa'nın Büyükçekmece Belediyesi tarafından tahsis edilen arazi üzerinde hayata geçirdiği okul projesi, 10. yılını kutlayan Akçansa'ya ve Büyükçekmece halkına güzel bir armağan oldu.

Büyükçekmece'de 6 bin 990 metrekare alana kurulu olan Akçansa – Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nda 1700 öğrenci, ders başı yaptı. Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı, açılışta yaptığı konuşmada "Eğitime destek vermekten ve geleceğin Türkiye'si'ni resmedecek milyonlarca çocuğumuzu bu okulda yetiştirecek olmaktan mutluluk duyuyoruz" dedi.

Akçansa, inşaatına Haziran 2005'te başladığı Akçansa – Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nun açılışını, 18 Eylül 2006, Pazartesi günü düzenlenen tören ile gerçekleştirdi. Törende, İstanbul Valisi Muammer Güler, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürü M. Ata Özer, Büyükçekmece Belediye Başkanı Dr. Hasan Akgün, Büyükçekmece Kaymakamı Hayrettin Altunok, H.Ö. Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyesi Güler Sabancı, Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı, Akçansa Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Daniel Gauthier ve Akçansa Genel Müdürü Mehmet Göçmen hazır bulundu.

Çalışmalarına, Haziran 2005'te başlanan Akçansa – Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nun inşası Haziran 2006 itibarıyla tamamlandı. Tö-

rende söz alan Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamışlı, okul açılışı ile ilgili yaptığı açıklamada; Akçansa'nın uluslararası eğitim standartlarında, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı müfredatına uygun bir eğitim – öğretim ile milyonlarca çocuğu geleceğe kazandıracaklarını dile getirdi.

Geleceğe bir sağlam temel daha atıyoruz

Kamışlı, T.C. İstanbul Valiliği ve Büyükşehir Belediye'sine, okul projesine verdikleri destekten ötürü teşekkür ederek başladığı konuşmasını şöyle sürdürdü: "1967 yılından bu yana Büyükşehir'nin yerlisi Akçansa olarak, birlikte büyüdüğümüz, içinde yetiştiğimiz halkımıza ve geleceğimizi emanet ettiğimiz çocuklarımıza bir armağan vermek istedik. Eğitime ve çevreye gönül vermiş iyi bir kurumsal vatandaş olarak, Büyükşehir'e kazandırdığımız Akçansa - Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu ile geleceğe bir sağlam temel daha atıyoruz. Bugün bu gururu, yöre halkımızla birlikte yaşıyoruz. Başta Büyükşehir halkımız olmak üzere tüm ülkemize hayırlı olsun."

Çok modern bir donanıma sahip olan Akçansa - Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nda, 34 derslik, 3 adet bilgisayar odası, 3 laboratuvar, 1 kütüphane, 1 özel sınıf, 1 spor odası ve 200 kişilik konferans salonu bulunuyor.

"Eğitim, her şeyden önce gelir"

H.Ö. Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyesi Güler Sabancı ise Türkiye'de eğitim standartlarının Avrupa ve dünya standartlarına ulaştırılması için her bireyin ve kurumsal vatandaşın büyük çaba sarf etmesi gerektiğine dikkat çekti. Sabancı Topuluğu ve VAKSA olarak, ticari faaliyetlerini başarıyla sürdürmenin yanı sıra kültür, sanat ve eğitime destek vermekten mutlu olduklarını dile getirdi. Sabancı sözlerini şöyle sürdürdü: "Türk çimento sektörünün lideri olarak Akçansa, Türk ekonomisi için önemli bir katma değerdir. Bugün 1700 yavrumuzun eğitim alacağı modern



bir okulu bu ülkeye kazandırması ile takdiri hak etmektedir. Eğitim her şeyden önce gelir. Sektörünün öncüsü Akçansa, eğitim bilincinin toplum genelinde yaygınlaştırılması adına örnek bir atılım yapmıştır."

Güler Sabancı, 1974 yılında halka ve gençliğe, yaygın bir hizmet götürmek, ülkenin sosyal ve kültürel yönden gelişmesine katkıda bulunarak, devletin bir kısım yükümlülüklerini üstlenmek amacıyla kurulan VAKSA'nın bugün, Türkiye geneline dağılmış 57 yerleşim merkezinde aralarında okullar, yurtlar, sağlık tesisleri, spor kompleksleri ve sosyal merkezler olan 121 kalıcı eser meydana getirerek, toplumun hizmetine sunduğuna da değindi.

5 yıldır sektöründe "En Beğenilen Şirket" olarak gösterilen Akçansa, üretim ve rekabette etkinlik ve verimliliği artıracak çalışmalar ile bölgesinin en güçlü oyuncusu olma stratejisini uyguluyor. Akçansa, bir yandan da çevre ve doğal kaynakların korunması alanında büyük önem arz eden "Alternatif Yakıt ve Hammadde Kullanımı" alanındaki faaliyetleri ile Türkiye'de bir ilki gerçekleştirerek, sektördeki diğer firmalar için de bir örnek teşkil ediyor.

Akçansa, 10. yaşında, yaklaşık 40 yıllık geçmişinden aldığı güçle ve bugüne kadar yaptığı 400 milyon dolar yatırımla geleceğe koşuyor. Geçmişine yazdığı "ilk"ler ve kurduğu sağlam "temel"ler ile geleceği inşa etmekten gurur duyuyor.



Karlılıkta ve Kurumlar Vergisinde Gururlandıran

Adana Çimento

2001 yılından bu yana aralıksız olarak Adana ili kurumlar vergisi rekortmeni olan Adana Çimento San. T.A.Ş., 2005 yılında Adana'da ödenen kurumlar vergisinin %22'sini tek başına ödemiştir. Referans Gazetesi tarafından yapılan araştırmaya göre ise Türkiye genelinde en çok kurumlar vergisi ödeyenler listesinde 40. sırayı almıştır.

Ayrıca, İstanbul Sanayi Odası tarafından 2005 yılı verilerine göre yapılan "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" araştırmasında 144. sırada yer alan Adana Çimento aynı araştırmada; Taş ve Toprağa Dayalı Sanayi Sektöründe 9. ve en çok kar eden ilk 50 kuruluş içerisinde ise 16. sırada yer almıştır.



3-9 Temmuz tarihleri arasında her yıl Çorum'da düzenlenen **Çorum Hitit Fuar ve Festivaline** üyemiz Yibitaş Lafarge Orta Anadolu Çimento T.A.Ş. Çorum Çimento Fabrikası da katılmıştır. Ayrıca Hitit festivali çerçevesinde Bölge Tiyatrosu ile görüşülerek, Çorum Çimento tarafından Çocuk Tiyatrosu düzenlenmiştir. Fuarda fabrika çalışanlarının desteğiyle 5 gün süreyle Lösev'e katkı sağlamak amacıyla bir stand kurulmuş ve buradan sağlanan gelir Lösev'e gönderilmiştir.

02 Ağustos 2006'da Çorum Belediye Başkanı Turan Atlamaz tarafından Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail Gümüşdere'ye 1958 yılında Çorum'da ilk kurulan fabrikanın ilk ürünü fabrikada düzenlenen bir törenle hediye edilmiştir.



Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail Gümüşdere, Çorum Belediye Başkanı Turan Atlamaz, Lafarge Türkiye Çimento Grubu Başkanı Adnan Nuri ÖZKAYA





ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.

Kalite Çevre Kurulu Oysa Çimento'da Toplandı

Kalite Çevre Kurulu, İç Yönetmeliği gereği yılda 4 kez yapmakta olduğu olağan toplantılarından 2006 yılının 3. toplantısını Oysa Çimentonun katkılarıyla 08.09.2006 tarihinde Niğde fabrikasında gerçekleştirmiştir.

Kalite Çevre Kurulunun 2006 yılı 3. olağan toplantısı Prof. Dr. Aysel ATIMTAY başkanlığında,



Başkan : Prof. Dr. Aysel ATIMTAY
Üye : Neval AKSOY
Üye : Nihat BULUT
Üye : Şefik KUTLU
Üye : Hasan OKÇU
Üye : Salih KARACA
Üye : Fevzi İŞBİLİR
Üye : Osman ÖZDEMİR
Üye : Mustafa TIRIS
Üye : Prof. Dr. Ekrem EKİNCİ
Üye : Ahmet Vasfi PEKİN
Üye : İsmail ERKOVAN
Üye : Dr. A. Sait BAYOĞLU
Üye : Oğuz TEZMEN
Üye : Yüksel SAYMAN
Üye : Alaeddin ARAS
Üye : Bülent TOKMAN

(O.D.T.Ü.)
(Bayındırlık ve İskân Bakanlığı)
(Bayındırlık ve İskân Bakanlığı)
(Sağlık Bakanlığı)
(Sanayi ve Ticaret Bakanlığı)
(Sanayi ve Ticaret Bakanlığı)
(Çevre ve Orman Bakanlığı)
(TSE)
(TÜBİTAK)
(İ.T.Ü.)
(TÇMB)-Vekaleten (İsmail ERKOVAN)
(TÇMB)
(TÇMB)
(TÇMB)
(Türkiye Müteahhitler Birliği)
(TMMOB)
(Türkiye Prefabrik Birliği)
Vekaleten (Prof.Dr.Ekrem Ekinci)

katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

15 gündem maddesiyle toplanan ve önemli kararlar alınan kurul toplantısı öncesinde Oysa Çimento Genel Müdürü Sn. M. Hayrettin ŞENER, Oysa Çimento hakkında tanıtıcı bilgiler sunmuştur.

07-10 Eylül 2006 tarihleri arasında gerçekleştirilen organizasyon esnasında katılan üyelerin

aileleri için çeşitli aktiviteler düzenlenmiş ve bu çerçevede Niğde şehir merkezi ve Kayseri gezi programları gerçekleştirilmiştir.

3 günlük programın son gününde ise Kalite Çevre Kurulu üyeleri aileleri ile birlikte Ürgüp Kapadokya bölgesi gezilerine katılmış ve Ürgüp'te akşam yapılan eğlence ile gezi sona ermiştir.

Oysa Çimento'da Aile Yemeği

Oysa Çimento, her yıl düzenlemekte olduğu aile yemeği ve piknik organizasyonlarını 2006 yılında da canlı müzik ve çeşitli açık hava etkinlikleri ile gerçekleştirmiştir.

10.09.2006 Pazar günü İskenderun Fabrikasında ve 16.09.2006 Cumartesi günü Niğde Fabrikasında tüm çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen etkinlikler her iki fabrikamızda da çalışanların güzel bir gün geçirerek eğlenmelerine ve kaynaşmalarına olanak sağlamıştır.



NİĞDE FABRİKA



İSKENDERUN FABRİKA



Denizli Çimento'dan Gökova Gezisi

Denizli Çimento San.T.A.Ş. ve Modern Beton A.Ş., çalışanlarının motivasyon ve bağlılığını arttırmaya yönelik faaliyetlerine, bu yıl da Gökova-Sedir Adası gezisiyle devam etmiştir. 17.09.2006 tarihinde gerçekleştirilen Sedir Adası ve Gökova koyları Tekne Turu gezisi, çalışanların belirli bir süre iş ortamından uzaklaşarak moral ve motivasyonlarını yükseltmek, stres atmak ve farklı bir ortamda birbirleriyle kaynaşmalarını amaçlamış, Denizli Çimento T.A.Ş. ve Modern Beton A.Ş. olarak keyifli bir Pazar gününü bir arada geçirme fırsatı tanımıştır.



Sosyal Güvenlik Kurumu Binası Hizmete Açıldı

20.05.2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK ile (Türkiye İş Kurumu dışındaki) diğer sosyal güvenlik kurumları, oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumu altında yeniden yapılandırılmıştır. Bahse konu yapılandırma içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yeni binası, Başbakan R. Tayyip Erdoğan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu, Çalışma Bakanlığı Bürokratları ve Sosyal Taraf Temsilcilerinin iştirakleri ile 07 Eylül 2006 tarihinde hizmete açılmıştır.



Hazırlayan: Özgür ACAR

Gayri Safi Milli Hasıla ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla II. Dönem İstatistikleri TÜİK Tarafından Açıklandı

2006 yılının ikinci çeyreğine ilişkin büyüme verileri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 11.09.2006 tarihinde açıklanmıştır. Buna göre Türkiye'nin Mayıs-Haziran aylarında yaşadığı dalgalanmalara rağmen yılın ilk yarısını yüksek bir büyüme oranı olan %7'yle kapattığı gözlenmiştir.

İktisadi faaliyet kolları	1. Dönem			2. Dönem			6 Aylık		
	Sektör Payları (%)		Büyüme (%)	Sektör Payları (%)		Büyüme (%)	Sektör Payları (%)		Büyüme (%)
	GSMH İçindeki Payı	GSYH İçindeki Payı		GSMH İçindeki Payı	GSYH İçindeki Payı		GSMH İçindeki Payı	GSYH İçindeki Payı	
1. Tarım	4,4	4,3	6,2	6,9	6,8	-1,1	5,7	5,7	1,3
2. Sanayi	32,6	32,3	4,5	33,1	33,0	10,5	32,9	32,6	7,7
A. Madencilik ve taşocakçılığı	1,1	1,1	4,1	1,2	1,2	9,5	1,2	1,2	7,1
B. İmalat sanayii	27,4	27,2	4,0	28,5	28,3	10,7	28,0	27,8	7,6
C. Elektrik, gaz, su	4,0	4,0	8,4	3,4	3,4	9,9	3,7	3,7	9,1
3. İnşaat sanayi	4,5	4,5	26,7	4,5	4,5	13,7	4,5	4,5	19,3
4. Ticaret	24,0	23,8	7,0	24,7	24,6	7,3	24,4	24,2	7,2
5. Ulaştırma ve haberleşme	14,3	14,2	3,3	13,0	13,0	4,3	13,6	13,5	3,8
6. Mali kuruluşlar	1,9	1,9	-0,5	1,5	1,5	-1,3	1,7	1,7	-0,9
7. Konut sahipliği	4,9	4,9	2,0	4,2	4,2	2,1	4,5	4,5	2,1
8. Serbest meslek ve hizmetler	2,2	2,2	4,9	2,2	2,2	4,4	2,2	2,2	4,6
9. (Eksi) İzafi banka hizmetleri	1,4	1,4	-1,4	1,1	1,1	-1,9	1,3	1,3	-1,6
10.Sektörler toplamı (1-9)	87,3	86,5	5,9	88,9	88,5	7,3	88,2	87,6	6,6
11.Devlet hizmetleri	4,1	4,1	1,6	3,6	3,6	2,2	3,8	3,8	1,9
12.Kar amacı olmayan özel hizmet kuruluşları	0,3	0,3	1,0	0,3	0,3	1,1	0,3	0,3	1,1
13.Toplam (10+11+12)	91,7	90,9	5,7	92,8	92,4	7,0	92,3	91,7	6,4
14.İthalat vergisi	9,2	9,1	15,3	7,6	7,6	13,1	8,4	8,3	14,2
15.GSYH (Alıcı fiyatlarıyla) (13+14)	100,9	100,0	6,5	100,4	100,0	7,5	100,7	100,0	7,0
16.Dış alem net faktör gelirleri	-0,9	-	-	-0,4	-	-	-0,7	-	-
17.GSMH (Alıcı fiyatlarıyla) (15+16)	100,0	-	6,4	100,0	-	8,5	100,0	-	7,5

* Veriler, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2006 yılı ikinci çeyreğine ilişkin Gayri Safi Milli-Yurtiçi Hasıla (GSMH-GSYH) çalışmasından alınmıştır.

Sektörler, GSMH-GSYH açısından incelendiğinde:

- Tarım sektörü yılın ikinci çeyreğinde %1.1 oranında küçülmüştür.
- Sanayi sektöründeki büyüme oranı ikinci çeyrekte %10.5 olmuş; sektörün GSMH içindeki payı %33.1, GSYH içindeki payı ise %33 olarak gerçekleşmiştir. Sektör yılın ilk yarısını %7.7 büyüyerek kapatmıştır. Sanayi sektöründeki büyümenin motoru imalat sanayiidir. İmalat sanayiindeki büyüme ikinci çeyrekte %10.7, GSMH içindeki payı %28.5, GSYH içindeki payı ise %28.3 olmuştur. İmalat sanayii yılın ilk yarısında %7.6 büyüme göstermiştir.
- İnşaat sektöründeki büyüme oranı ikinci çeyrekte %13.7 olarak gerçekleşmiştir. Sektörün GSMH içindeki payı %4.5 olmuş, sektör yılın ilk yarısını %19.3 gibi önemli bir oranda büyüyerek kapatmıştır.

Harcama bileşenleri	1. Dönem		2. Dönem		6 Aylık	
	GSYH İçindeki Payı (%)	Büyüme (%)	GSYH İçindeki Payı (%)	Büyüme (%)	GSYH İçindeki Payı (%)	Büyüme (%)
Özel nihai tüketim harcamaları	69,5	8,6	63,7	10,1	66,5	9,4
Gıda ve içki	30,6	7,5	31,6	6,2	31,1	6,8
Dayanıklı tüketim malları	24,3	13,4	23,1	15,9	23,7	14,6
Yarı dayanıklı ve dayanıksız tüketim malları	18,9	12,7	17,2	21,6	18,1	16,8
Enerji, ulaştırma, haberleşme	10,7	2,4	11,0	3,7	10,8	3,0
Hizmetler	8,3	5,2	10,0	5,9	9,2	5,6
Konut sahipliği	7,2	2,0	7,0	2,1	7,1	2,0
Devletin nihai tüketim harcamaları	5,9	8,1	6,8	18,0	6,4	13,5
Maaş, ücret	65,5	1,6	51,4	2,2	57,5	1,9
Diğer cari	34,5	23,1	48,6	41,2	42,5	34,2
Gayri safi sabit sermaye oluşumu	29,4	30,7	31,9	10,9	30,7	19,0
Kamu sektörü	8,0	34,5	11,7	-11,3	10,1	1,0
Makine teçhizat	25,3	-8,0	26,8	-22,4	26,2	-17,9
Bina inşaatı	9,5	-19,1	18,3	-6,4	15,1	-9,6
Bina dışı inşaat	65,3	85,5	54,9	-6,5	58,6	16,6
Özel sektör	92,0	30,4	88,3	14,8	89,9	21,5
Makine teçhizat	74,9	32,7	73,3	11,0	74,0	20,2
Bina inşaatı	26,4	23,8	26,7	26,3	26,0	25,2
Stok değişimleri	5,3		10,8		8,2	
Mal ve hizmet ihracatı	44,2	3,5	43,5	4,3	43,8	3,9
(Eksi) Mal ve hizmet ithalatı	54,3	8,2	56,6	10,0	55,5	9,2
Gayri safi yurt içi hasıla (GSYH)	100,0	6,5	100,0	7,5	100,0	7,0

* Veriler, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2006 yılı ikinci çeyreğine ilişkin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) çalışmasından alınmıştır.

Harcama yöntemiyle GSYH'ya baktığımızda:

- Büyümenin motoru yurtiçi özel tüketim harcamaları olmuştur. Özel tüketim harcamaları ikinci çeyrekte %10,1 oranında büyümüş, yılın ilk yarısını ise %9,4 oranında büyüyerek kapatmıştır.
- Yılın ilk yarısında devletin tüketim harcamaları artış göstermiştir. İlk çeyrekte devletteki harcamalar daha çok maaş ve ücret harcamaları şeklindeyken, ikinci çeyrekte bu harcamalar mal ve hizmet alımı gibi diğer cari harcamalara kaymıştır. Yılın ilk yarısı mal ve hizmet alımında %34,2'lik büyümeyle, maaş ve ücretlerde ise sadece %1,9 büyüme ile kapanmıştır.
- Kamu sektöründeki yatırım harcamaları ikinci çeyrekte %11,3 oranında azalırken, söz konusu harcamalar özel sektörde aynı dönemde %14,8 oranında artış göstermiştir. Buradan, kamunun tüketirken özel sektörün yatırım yaptığı sonucu çıkarılabilir.

Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık



1990'ların ilk yarısında başlayan Avrupa Birliği'nin sosyal boyutunun güçlendirilmesi, Avrupa Birliği düzeyinde bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulması ve Avrupa Toplum Modeli'nin Avrupa Birliği düzeyinde uygulanması konusundaki arayışlar ve tartışmalar günümüzde de devam etmektedir. Endüstri ilişkilerinin en önemli mekanizmalarından birisi olan toplu pazarlık ise, bu tartışmalardan ve sosyo-ekonomik yapıdaki değişikliklerden doğrudan etkilenmektedir. Nitekim 1990'lı yıllardan itibaren Avrupa Birliği ölçeğinde toplu pazarlık konusunda, AB müktesebatı çerçevesinde getirilen bazı düzenlemeler ve sosyal tarafların, özellikle de işçi tarafının, inisiyatifi ile başlatılan bazı girişimler bulunmaktadır. Bu bağlamda, AB ölçeğinde toplu pazarlık konusundaki gelişmeleri çokuluslu şirketler düzeyinde, sektörel düzeyde ve sektörlerarası düzeyde (AB düzeyinde) olmak üzere üç farklı düzeyde sınıflandırmak mümkündür.

Avrupa Birliği ölçeğinde toplu pazarlığı genel hatları ile ortaya koyarak, özellikle Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlığı ayrıntılı bir şekilde ele alan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölümde kavramsal konulara yer verilerek, Avrupa Birliği ölçeğinde toplu pazarlığın genel bir çerçevesi çizilmektedir. İkinci Bölümde, Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlığın tarafları ve Avrupa Birliği müktesebatı içindeki yeri ele alınmaktadır. Çalışmanın Üçüncü Bölümünde ise, Avrupa Birliği düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar sonucunda imzalanan anlaşmalar, imzalanma süreci ve uygulamaya konulma yöntemleriyle birlikte incelenerek, Avrupa Birliği düzeyinde bir endüstri ilişkileri ve toplu pazarlık sistemine ulaşmanın mümkün olup olamayacağı değerlendirilmektedir.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin 30. Kuruluş Yılı'nı kutlamak üzere çıkarılan "Armağan" 15 Ağustos 2006 tarihinde basılmıştır. Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında makale ve incelemeleri içeren kitap, Milli Komitenin diğer yayınlarında olduğu gibi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna önemli katkılar sağlamaktadır. Diğer taraftan 30. yıl Armağanında sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt'ın da "İş Sağlığı ve Güvenliği - ÇMİS OHSAS 18001 Projesi" isimli makalesine de yer verilmiştir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası olarak İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin 30. Kuruluş yılını kutlar, Milli Komite çalışmalarında emeği geçen tüm hocalarımıza teşekkür eder, nice başarılı hizmet yılları dileriz.

Çorum Çimento Fabrikası

YİBİTAŞ LAFARGE

ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI'nın mart sonu itibarıyla 3 aylık döneminde 300 milyon liralık çimento ihracı yapıldı. Yurdumuza döviz kazandıran bu fabrikadan ocak, şubat ve mart aylarında Nijerya'ya 17 bin 750, Irak'a 12 bin ton çimento ihracı gerçekleştirildi. Fabrika yetkililerinden alınan bilgiye göre, çimento ihracı şu içinde giderek artarak 100 bin tona ulaşacak.



Hasanoğlan Öğütme Tesisi

YİBİTAŞ LAFARGE

YİBİTAŞ HOLDİNG Sermayesinin 100 milyon liradan 500 milyon liraya çıktığını Yayıncılıkta her hafta yayınlanan 'Yığılma' isimli otonom şirket 5 yıllık 3 fabrikayı işletmeye geçti. Holdingin sermaye artırımlarından sonra yurt dışında 2 tane adet hisse senedi satışı yapıldı. Bu hisse senetinin 100 bin lira değerinde olduğu, bir hissenin 10 liradan fazla alması beklenildi.

