

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

CİLT: 29
SAYI: 5
EYLÜL 2015



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlere de
ulaşmak mümkün

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



Sizin Yedeğiniz Var mı?



Tozlu Ortamlarda Güvenli Çalışma



Çalışacağınız alanın toz ölçüm sonuçlarına uygun toz maskesi, gözlük ve gerektiğinde tulum giymek zorunludur.



Tozun yoğun olduğu alanlarda işyeri havası nemli bulundurulmalı, toz kaynakları üzerine su sisi veya spreyi uygulanarak tozun etrafa yayılması önlenmelidir. Ayrıca çalışma alanları genel ve lokal olarak havalandırılmalıdır.



Kapalı alanlarda işe başlamadan önce ortamda bulunan toz ile ilgili bilgi alınmalıdır. Parlayıcı ve patlayıcı toz ortamda bulunuyorsa, işe başlamadan önce İSG kurallarına uygun önlemler alınmalıdır.



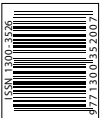
Temizlik zemin ıslatılarak yapılmalı, mümkün olmadığı durumlarda gerekli KKD kullanılmalı, ancak temizlikte basınçlı hava kesinlikle kullanılmamalıdır.



Tozlu ortamlarda yemek yenilmemeli, tozlu ortamda çalıştıktan sonra vücut tozdan mutlaka arındırılmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.





ÇİMEN TİC İŞVE REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

Sendikanın amacı; üyelerin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek, bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere ayrılmadan faaliyet gösterilmesi asıdır.

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimento T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimento ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

07 Haziran 2015 tarihinde gerçekleşen seçimlerin ardından oluşan tabloda, Ülkemizin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik olağanüstü hassas dönemde her zamankinden fazla ihtiyacımız olan hükümetin bir türlü kurulamaması sonucu tekrar seçime gitme zorunda kalınması, bununla birlikte artan terör olayları bizleri derinden üzmektedir.

İnsani değerlerde hiçbir karşılığı bulunmayan bu elim olaylarda, şehit olan güvenlik güçlerimizin aileleri ile Ülkemize başsağlığı ve sabırlar, yaralılarımıza da acil şifalar diliyorum. Çimento Ailesi olarak, birliğimizi bozmaya çalışan tüm terör olaylarının son bulmasını, Ülkemizdeki huzur ve barış ortamının biran önce yeniden tesis edilmesini gönülden temenni ediyoruz.

Çağımızda işsizlik sadece Ülkemizin değil, aynı zamanda dünyanın da sosyo-ekonomik sorunlarının başında gelmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeydeki raporlar işsizlik tehlikesine ilişkin endişelerin uzun yıllar dünya gündeminde kalacağını göstermektedir. Ülkemizdeki örgün ve yaygın eğitim veren kurumlar ile günümüz insan kaynakları ihtiyacı arasındaki tamamlayıcı ilişki eksikliği ve son yıllarda sıklıkla yaşadığımız elim iş kazaları, ileriye dönük politikalar geliştirme noktasında Ülkemize daha fazla sorumluluk yüklemektedir.

Değişen dünya ile gelişen teknolojiye paralel olarak çalışma hayatımız, kişilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin artırılarak iş piyasalarına adaptasyonunu zorunlu kılarken; geçtiğimiz yıl yaşanan iş kazaları sonucunda ortaya çıkan acı tablo, kişilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının artırılmasının da ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermiştir. Soma faciasının ardından çıkarılan 6645 sayılı Yasa ile bir yıllık geçiş sürecinin ardından, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerdeki belirli meslekler için mesleki yeterliliğini belgeleyememiş çalışan istihdamı yasaklanmıştır. Bu noktada, işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun, rekabet koşullarına uyumlu, ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli eğitimleri almış kişilerin istihdamını mümkün kılan "Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi" öne çıkmaktadır. Sistemin çimento sektörü paydaşı olarak bizler, söz konusu düzenlemeleri ilgili mevzuat ışığında dikkatlice takip ediyor ve sektörel ihtiyaçları da dikkate alarak gerekli koordinasyonu sağlıyoruz. Çimento sanayii olarak tüm bu hızlı dönüşümlerin odağında Vizyonumuz; 2012 yılında kurduğumuz ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) aracılığıyla "çimento sektöründe belgesiz işgücü bırakmamaktır".

Geçtiğimiz Mayıs ayından bu yana Ülkemizde yaşanan sendikal gelişmeler, endüstri ilişkileri sistemimizde farklı bir sayfanın açıldığına işaret etmektedir. Metal sanayisinde yaşanan iş bırakma ve işyerini terk etmeme eylemleri, yürürlükte bulunan grup toplu iş sözleşmesine rağmen gerçekleştiğinden, çalışma barışı zedelenmiş; mikro ölçekte otomotiv üretiminin düşmesine sebep olurken, makro ölçekte ihracat rakamlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Öte yandan 2014 yılı Haziran ayında, Şişecam Fabrikalarında üretimin durdurulması ile başlayan greve karşılık Bakanlar Kurulu tarafından alınan grev erteleme kararı, Anayasa Mahkemesi tarafından birkaç gün önce yayımlanan karar ile hak ihlali sayılmıştır. 6356 sayılı Yasa gereğince, "genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte" görülerek ertelenen söz konusu grevin AYM Kararı ile erteleme kararının hak ihlali sayılması, çalışma hayatındaki dengeyi işveren aleyhine ciddi bir şekilde bozmuştur.

Emek ve sermaye birbirlerine ortak bağlarla bağlı ve birbirlerini tamamlayıcı bir konumda iken, çalışma mevzuatının son dönemde sürekli olarak işçi lehine yorumlanması, zaten yatırım yapmanın zor olduğu Ülkemizde, yatırımlara devam noktasında da işverenleri güç duruma sokabilmektedir. Önümüzdeki günlerde verilecek benzeri kararlarda bu unsurların da göz önünde bulundurulması umuduyla, saygılarımı sunarım.

BASKAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ ELAZIĞ
CEMENTIR HOLDING

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ KARS
CEMENTIR HOLDING



BATIÇİM



BATISÖKE



ÇİMENTAŞ
CEMENTIR HOLDING



ÇİMKO



ÇİMSA



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.
VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LİMAK BATI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ
VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTIM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 29 - Sayı: 5 - EYLÜL 2015

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail ATAAY - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILLOT - ODTÜ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.

Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Ankara İrtibat Bürosu, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km.
No:266 06800, ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

ON OFSET AMBALAJ, YAYINCILIK,
MATBAACILIK, REKLAMCILIK TİC. LTD. ŞTİ.
Erciyes İş Merkezi 201. Cad. (10. Cad.)
No:53 06370, İstanbul Yolu
Macunköy-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

04 EYLÜL 2015

ÜCRETSİZDİR.





Cilt: 29 - Sayı: 5 - EYLÜL 2015

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-17

MAKALE 1

Prof. Dr. Alp ESİN

GÜVENLİ İŞ YAPMANIN GÜVENLİ ADIMI - GÜVENLİ İŞ PLANLAMASI SİSTEMİ

18-35

MAKALE 2

Yrd. Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

NEDENLERİ, SONUÇLARI VE HUKUKİ DÜZENLEMELERİYLE TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

36-45

ARAŞTIRMA YAZISI

Derya KIZILDAĞ

MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ VE ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN SİSTEMDEKİ ROLÜ

46-51

YARGITAY KARARLARI

52-57

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

58-59

İSG HABERİ

59

ÇESBEM HABERİ

60-67

FABRİKA HABERLERİ

67

DİĞER HABER

68-69

İSTATİSTİK

70

KİTAP TANITIM

70

VEFAT HABERİ

Değerli Okurlarımız,

2015 yılının dörtte üçünü geride bıraktık. Geçtiğimiz süre zarfında Ülkemiz önemli sınavlardan geçti ve geçmeye devam ediyor. Sosyal açıdan toplumumuz bu gelişmelerden olumlu ya da olumsuz ne kadar etkilendiyse, ekonomik açıdan da o kadar etkilendi. Geçtiğimiz günlerde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Finansal Yatırım Araçlarının Getiri Oranları başlıklı istatistik çalışması yayımlandı. Çalışmada mevduat faizi, borsa endeksi, külçe altın, Dolar, Euro ve Devlet İç Borçlanma Senetleri gibi yatırım araçlarının reel getirileri aylık olarak hesaplanıyor. Buna göre Temmuz ayı içerisinde en çok reel getiri borçlanma senetlerinden gerçekleşmişken, yıllık değerlendirmeye bakıldığında en çok reel getiriyi Doların sağladığını görüyoruz. Öte yandan aylık değerlendirmede altının, yıllık değerlendirmede ise borsa endeksinin yatırımcısına en çok kaybettiren araç olduğundan da bahsetmemiz gerekiyor. Yılbaşından bu yana altın hesapları bozdurularak birikimlerin dövize çevrildiği anlaşılıyor. Önümüzdeki dönem için de dövizin getirisi olan bir yatırım aracı olmaya devam edeceğini söyleyebiliriz.

Bu gelişmelerin yanında sanayi üretiminden ve işgücünden de bahsetmemiz yerinde olur. Sanayi üretiminde geçen 5 aylık süre sonunda yarıyla artış trendiyle girdik. Aynı olumlu gelişmeyi işgücü istatistikleri için söylemek ilk bakışta maalesef imkansız. Az da olsa artan istihdam oranı ve işgücüne katılım oranlarına rağmen, işsizlik oranındaki artış da devam ediyor görünüyor. Bunun yanı sıra mevsim etkilerinden arındırılmış veriler üzerinden önceki dönemlere baktığımızda istihdam ve işsizlik oranlarının da artış trendinde olduğunu görüyoruz. Öte yandan istihdam artışının önemli bir bölümünün sanayi sektöründe gerçekleşmesi de atlanmaması gereken bir detay.

Dergimizin bu sayısında iki adet makaleye yer verdik. İlk makalemiz, iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşım için önemli bir araç olan "Güvenli İş Planlaması Sistemi (GİP)" ile ilgili faydalı bilgiler veriyor. İkinci makalemiz ise, uzunca bir süredir gündemden düşmüş görünen çocuk işçiliği ile ilgili nedenleri, sonuçları ve hukuki düzenlemelerinin incelendiği kapsamlı bir çalışma.

Bu sayımızda ayrıca bir araştırma yazısına yer verdik. Önceki sayılarımızda da çokça bahsettiğimiz gibi, ÇEİS olarak mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi ve belgeli işgücünün istihdamı hususlarına büyük önem veriyoruz. Sendikamıza bağlı faaliyet göstermekte olan sınav ve belgelendirme merkezimiz ÇESBEM'in Yönetim Temsilcisi Derya KIZILDAĞ tarafından hazırlanan araştırma yazısı da bu konuya eğiliyor. Yazı, Türkiye Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi ile sistemin sektörel paydaşlarından biri olan ÇEİS'i, yürütülen faaliyetler üzerinden inceliyor. Böylelikle, çimento sektöründe sürdürülen mesleki yeterlilik çalışmaları ile çalışmaların üzerinden sistemin bütününe ilişkin bilgi paylaşılıyor ve sürecin geleceği kapsamında yaşanacak sektörel gelişmeler özetleniyor.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi Rekabet Hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'unun, "İhlale Son Verme" başlıklı 9. maddenin 3. fıkrası hakkında güncel içtihatlar eşliğinde açıklayıcı bilgilere yer verdi. Bunun yanında, Türk Rekabet Mevzuatı'ndaki gelişmelerin de yer aldığı yazıda ayrıca geçmiş yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararları ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmeler de yer alıyor.

Sevgi ve saygılarımla...



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr



Prof. Dr. Alp ESİN

ODTÜ, Makine Mühendisliği Bölümü,
Emekli Öğretim Üyesi

ODTÜ'den, 1961 yılında Makine Mühendisi ve 1963 yılında Y. Müh. unvanlarını, Londra Üniversitesi'nden 1967 yılında doktora derecesini aldı ve İngiltere Hava Bakanlığı adına sözleşmeli araştırmacı olarak çalıştı. ODTÜ'deki öğretim hayatının yanı sıra, DPT, TSE, KOSGEB, MPM, MMO, TÜBİTAK ve İSO gibi kuruluşların ve değişik bakanlıkların özel uzmanlık komisyonlarında ve etkinliklerinde, TSE laboratuvarlarının kurulmasında görev almış, Filipinler Üniversitesi'nin geliştirilmesi konusunda UNESCO'ya ve MEB Endüstriyel Okullar Projesi'nde CORD'a (ABD) danışmanlık yapmıştır. Gaziantep Üniversitesi'nin kurucuları arasında olup, ODTÜ Meslek Yüksekokulu'nun kurucu müdürüdür. 2003 yılında, ODTÜ Makine Mühendisliği Bölümü'nden emekli olmuştur. Tasarım, üretim, malzeme, kalite ve güvenilirlik konularında, yurt dışındaki ve yurt içindeki saygın kaynaklarda yayınlanmış ellinin üzerinde makalesi ve bildirisi; malzeme, üretim, ürün ve hizmet kalitesi, İSG konularında 7 kitabı vardır. Bugüne kadar yukarıdaki alanlar, bakım ve güvenilirlik alanlarında vermiş olduğu seminerler 5000 adam-saatın üstündedir. Türkiye'nin değişik yörelerinde, 400'ün üstünde değişik işyeri ile yukarıdaki konularda işbirliği yapmıştır. 40 yılı aşkın süredir iş mahkemelerinde bilirkişilik yapması nedeni ile de İSG konusunda çok kapsamlı deneyim ve birikime sahiptir.

ÖZ

GÜVENLİ İŞ YAPMANIN GÜVENLİ ADIMI - GÜVENLİ İŞ PLANLAMASI SİSTEMİ

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik çabaların ortak amacı önlemedir. Önleme, bir olay olmadan önce harekete geçmek, bir diğer anlatımla "er-davranmaktır". Er-davranma, her alanda olduğunca, iş sağlığı ve güvenliği alanında da yönetsel performansın değerlendirilmesinin günümüzdeki başlıca ölçütüdür. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eski ve yeni mevzuat arasındaki temel anlayış farkı, er-davranmadır.

Er-davranmayı kurumsal kültür düzeyine getirmedikçe, ileri ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki olumlu istatistiklerini yakalamamız çok zordur. Bu makalede, Avrupa Birliği tarafından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında risk değerlendirmesini tümleyici olarak kullanılmasının benimsenmesi söz konusu olan Güvenli İş Planlaması Sistemi (GİPS) tanıtılmaktadır. Güvenli İş Planlaması Sistemi, iş sağlığı ve güvenliği alanında er-davranmada çok etkili ve yardımcı olabilecek bir araçtır. Özenle uygulandığında, kazaların önlenmesinde önemli katkısının olacağı kesindir.

Anahtar kelimeler: güvenli iş yapma, er-davranma, tehlikeleri önleme

ABSTRACT

A SAFE STEP FOR SAFE WORK - THE SAFE SYSTEM OF WORK PLANNING

All occupational health and safety activities have one common goal; prevention. Prevention is to act before an incident takes place; in other words to be proactive. At present, the degree of proactiveness in dealing with incidents is the common criterion of performance in almost every field of activity as well as occupational health and safety. In fact, the major conceptual difference between the old and new legislation pertinent to occupational health and safety is the proactive approach.

Unless proactive approach becomes the joint culture of an organization, it is then extremely difficult to catch up with the favourable statistics of the leading countries in the field of occupational health and safety. In this article, the Safe System of Work Planning (SSWP) is introduced which is expected to be adopted by the European Union as a complementary practice to risk assessment.

The Safe System of Work Planning would prove to be a highly effective and facilitating tool to implement proactive thinking in occupational health and safety. When applied with due diligence, its significant contribution to prevention of hazards is almost certain.

Key words: safe work, being proactive, hazard prevention

GÜVENLİ İŞ YAPMANIN GÜVENLİ ADIMI - GÜVENLİ İŞ PLANLAMASI SİSTEMİ

A SAFE STEP FOR SAFE WORK - THE SAFE SYSTEM OF WORK PLANNING

GİRİŞ

Güvenli olmayan hiçbir işin çalışanlara yaptırılmaması günümüzün temel anlayışıdır. Yüzde yüz tehlikesiz iş olmayacağından, bu anlayışın uygulamadaki karşılığı yaptırılan işin ne kadar güvenli olduğu sorusunun cevabının verilmesidir. Nitekim bu sorunun cevabının işi yaptırmadan önce verilmesi artık işverenin ana yükümlülükleri arasındadır, (Esin, 2015). Bu cevabın verilemediği işyerlerinde, "güvenli" sözcüğü çoğu kez varsayımlara dayalı bir değerlendirmedir.

Bu yükümlülüğün ne derecede yerine getirilmiş olduğunun nesnel cevabı ancak gereğince yapılmış risk değerlendirmesi ile verilir. Bu nedenle risk değerlendirmesi, asla mevzuatın yerine getirilmesi gereken sıradan bir hükmü olarak görülmemelidir. Risk değerlendirmesi daha güvenliyi aramanın vazgeçilemez aracıdır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eski ve yeni mevzuat arasındaki en çarpıcı fark, risk yaklaşımı ve risk değerlendirmesinin yeni mevzuatın işverene getirdiği yükümlülüklerin arasında özel yeri olmasıdır (İş

Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012; İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 2012).

Büyük önemi ve yararına karşın, risk değerlendirmesi çalışmalarını, ardışık felaketlerin de kanıtladığı gibi çoğu kuruluşta çok yüzeysel ve gelişigüzel biçimde yürütülmektedir. Oysa iş sağlığı ve güvenliği çabalarında şu Alman Atasözü kesin geçerlidir; "Şeytan ayrıntılarda saklanır." Aşağıda ele alınacak olan Güvenli İş Planlama Sistemi (GİPS), risk değerlendirmesinde ayrıntıların üzerinde gerektiğince durmaya yönlendirecek ve kolaylaştıracak bir sistemli yaklaşımdır.

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dönük en büyük kopukluklardan birisi alt işveren sorumluluğudur. Sözleşmelere "hukukçu" görüşü ile eklenen genel sorumluluk maddelerinin uygulamada çalışanlara pek yararının olmadığı sık sık tanık olunmuş olan bir konudur. Çoğu işte bu uygulamadan doğan risklerin kaynağı: alt işverenin yüklen-

ceği işin tehlikeleri ve riskleri konusunda, dolayısı ile alması gereken önlemler konusunda yeterince bilgi ve deneyim sahibi olmamasıdır. GİPS uygulamasında kullanılan form ise alt işverenle de ele alınıp, alt işverenin de görüşü ve oluru alınır. Dolayısı ile GİPS uygulaması, çalışanların alt-işverene emanet edilip edilemeyeceğinin tartışılması açısından da çok yararlıdır. GİPS uygulamasının bu avantajı bile benimsemesi için yeterli nedendir.

1. GÜVENLİ İŞ PLANLAMASI SİSTEMİ (GİPS) NEDİR?

GİPS, eldeki mevzuatın gereklerine açıklık kazandırma ve bunları tümlenme amacı ile Health and Safety Authority- Ireland (HSA) tarafından 2005 yılında geliştirilmiş olan bir uygulamadır. Güvenli İş Planlaması Sistemi'nin amacı; bir işe başlamadan önce yapılması gerekenlerin, olası tehlikelerin ve ortaya çıkabilecek risklere karşı alınmış ve alınması gereken önlemlerin sistemli biçimde gözden geçirilmesidir. Söz konusu uygulamanın avantajları şu biçimde özetlenebilir:

- Yapılan işin güvenlik düzeyinin doğrudan değerlendirilebilmesini ve ilgili mevzuat hükümlerinin üzerinde gerektiğince durulmuş olmasını sağlar.
- Belirli bir işe yönelik olduğundan, değerlendirmenin odaklanması gereken noktaları belirginleştirir. İşe başlamadan önce hazırlanması gerektiğinden, er-davranma anlayışı ile tam anlamı ile çakışmıştır.
- Yapılan işin ileri aşamalarında, gereken değişikliklerin yapılmasına uygundur.
- Çalışmada piktoqramlar (şekilsel simgeler) kullanıldığından, her düzeydeki çalışana ulaşılabilmesini kolaylaştırır.
- Kullanıcı ile iletişim kurulmasına yardımcı olur.

Yukarıdaki avantajlara ek olarak; GİPS son kontrol işlevi yapar, eldeki önlemlerin hiyerarşisini görmeye yardımcı olur ve eldeki önlemlerin ne derecede etken olabileceklerinin gerçekçi biçimde değerlendirilebilmesini sağlar.

2. GENEL TANITIM

HSA tarafından inşaat kazı işleri için kullanılan SSWP formu Şekil 1'de verilmiştir. Formun orijinali, www.hsa.ie sitesinden indirilebilir. Anlatım kolaylığı için form beş ana bölüme tanıtılacaktır.

1. Bölüm: Form, işin planlanmasından sorumlu olan kişi veya kişiler tarafından hazırlanır. Temel olarak şu bilgileri içerir:

İşle ilgili ayrıntılar

- **İşveren ve varsa alt işveren-** Form kuruluş-özel olarak hazırlandığında, asıl işverenin adı başlıkta olabilir.
- **İşveren adına kimin sorumlu olacağı-** İşe nezaret etmesi gereken şahıs veya şahıslar belirlenmiş olmalı, varsa ilgili mevzuatın tanımı uyarınca hareket edilmelidir; Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ndeki hükümler gibi. Sistemi Ülkemize uyarlarken, alt işveren adına sorumlu olacak kişinin de belirtilmesinde yarar olacaktır.

Şekil 1- GİPS Örneği- HSA

- **Kaç kişinin çalışacağı-** Çalışan sayısı, mevzuat açısından bazı şeylerin yerine getirilmesini gerektirebilir. Örneğin; Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri uyarınca, çalışan sayısına ve işin süresi bağlı olarak bildirimde bulunmak gerekir.
- **İşin yapılacağı yer-** Çalışanların, kullanacakları iş ekipmanlarının, iş makinaları vb. ile malzemenin ulaştırılacağı nokta olduğundan, yer bildirimini bir yanlışlık veya karışıklığa neden olmayacak açıklıkta olmalıdır; çünkü aynı işin yapıldığı birden çok yer olabilir.
- **Yapılacak işin tanımı-** İşin ana ayrıntısı formun üzerindedir- kazı işleri gibi. Dolayısı ile formun üzerindeki doldurulan tanım referans niteliğindedir. Zaten formu dolduran ve inceleyen kişi veya kişiler yapılan iş hakkında tam bilgi sahibi değil ise formun 2. ve 3. Bölümlerinde yapılacak işaretlemelerin sağlık derecesi şüphelidir.
- **İşin başlama tarihi-** Bu bilgi, kaynakların zamanında hazır edilmesi, izinlerin ve gereken önlemlerin zamanında alınması açısından gereklidir.

Kaynak gereksinimi

- **Özel bilgi, eğitim, diploma, belge ve/veya beceriye sahip olması gereken kişiler ve sayıları-** Bu bilginin amacı; işi yapacakların sahip olması gereken bilgi, beceri ve deneyimin işin gereklerine uygun biçimde tanımlanmış olması ve bu kişilerin işin başlama tarihinde hazır bulundurulmasının sağlanması içindir; alt işverenin elemanları dahil.
- **Sistemin güvenilir olması için formu kullananlar ciddi olmak zorundadırlar -** Örneğin; "xx" belgeli operatöre gerek var denildikten sonra bu belgeye sahip olmayan operatörle işe başlanamaz. Eğer "yy" belgesi önemli fark yaratmıyor ise o zaman şartı "xx" veya "yy" belgesi olarak esnetmek yerinde olur. Şu nokta unutulmamalıdır: Katı ama gerçekçi olmayan şartlar

daha güvenliye götürmez. Aksine, bunların uygulamada yaratacağı ikilem veya kararsızlık sistemin giderek yozlaşmasına, dolayısı ile sistemin güvenilirliğinin ortadan kalkmasına yol açar.

- **İşin gerektirdiği iş ekipmanları-** Kullanılacak iş ekipmanlarının yaptırılacak işin niteliği açısından sahip olması gereken özellikler belirtilmiş olmalıdır. Marka ve model belirtilerek de tanımlama yapılabilir ama bir aracın zincir, kış lastikleri takmış olması gibi noktalar gözden kaçırılmamalıdır.
- **Kullanılacak tehlikeli maddeler-** Bu bilginin amacı, kullanılacak tehlikeli malzeme var ise ilgili malzeme güvenlik veri yapraklarının zamanında incelenmesini ve alınacak önlemlerin (acil durumlar dâhil) işe başlamadan önce belirlenmesini sağlamaktır.
- **Acil durumda kimlere başvurulacağı ve kendilerine nasıl ulaşılabileceği-** Bu kişiler hem gereken müdahaleyi yapabilecek bilgiye hem de gereken talimatları verebilecek yetkiye sahip olmalıdır. Birden çok seçenek olmasının nedeni, acil durumda bir yetkili kişiye ulaşılmasını kesinlikle sağlamak içindir.

Acil durum ayrıntıları

- **Acil durumda başvurulacak yetkililer-** Bu kişilerin kim olduğu ve nasıl ulaşılabileceğine ilişkin bilgi - telefon numaraları gibi. Birden çok seçenek olmasının nedeni, bir yetkili kişiye ulaşılmasını kesinlikle sağlamak içindir.
- **İlk yardım sorumlusu-** Sorumlu, çalışılan yerde bulunan kişiler arasından olmalı ve ilk yardım gerektiğinde kime başvurulacağı çalışanlar tarafından bilinmelidir.
- **İlk yardım çantası-** Çantanın yeri belirlenmiş olmalı ve çantanın yeri değişmemelidir. Örneğin; ilk yardım gerektiğinde, çanta servis aracında idi ve araç diğer vardiyadaki personeli almaya gitmiş türünden bir mazeret olamamalıdır. Olabilecek zorunlu değişiklikler ise zamanında duyurulmalıdır.

Şekil 3'te soldan sağa doğru ilerlenir ise (a→):

- Kutudaki işareti, enerji dağıtım şirketi ile temas kurulup işe başlanmadan önce anlaşma ve eşgüdüm sağlanacak demektir. Anlaşma sağlanmış ise boşluğunun içine işareti konur.
- Kutudaki işareti, enerji tam kesilecek veya yalnızca çalışmanın yapıldığı yerde kesilecek anlamındadır. Bu konuda yetkililerle anlaşma sağlandığında, boşluğunun içine işareti konur.
- Eğer kroki gerekli ise kutuda işaretlemesi yapılır. İşaretlemeye karşın işe başlarken kroki hazır değil ise başlanmaz. Çünkü enerji kesilmiş olsa bile enerji hattına zarar verme olasılığı vardır. Aşağıdaki maddedeki seçenek (d) kullanıldığında, krokiye gerek olmayabilir. Bu takdirde, işaretlemesi yapılmaz.
- Enerji hattının yerinin belirlenmesi için detektör kullanılması veya işaretlemeden yararlanma- Gömülü kablunun geçtiği yeri gösteren yeterli işaretleme var ise boşluğunun içine işareti konur. Detektör kullanılması durumunda, aygıtın kazı işine başlamadan önce hazır edilmiş olması şarttır. Detektör hazır olmadığında, boşluğunun içine işareti konamaz.
- Sarkan havai hatlar var mı? Bunlar çalışacak iş makinalarına tehlike arz ediyor mu? Yeterli yükseklikte iseler veya söz konusu tehlike yoksa işaretleme yapılır. işaretleme yapılmış ve örneğin sarkan hatların askıya alınıp yeterli yüksekliğe kaldırılmış ise boşluğunun içine işareti konulur.
- Uyarı levhaları var veya gerekmiyor ise işaretleme kullanılmaz. Bu uyarıların içeriği ve amacı yapılan işe uygun olmalıdır. "Önce Emniyet" gibi potansiyel tehlike açısından anlamsız levhalar yararsızdır (Esin, 2015).
- Gömülü enerji hattına zarar verilmesi olasılığına karşı mekanik iş ekipmanı ile kazı yapılmaması istenebilir. Çünkü kabloya yaklaşıldığında mekanik iş ekipmanını kont-

rol etme zordur. Mekanik iş ekipmanı kullanılmasının önlenmesi kutudaki işareti ile belirtilmektedir. Ancak önlemenin nasıl sağlanacağı belirlenmeden boşluğunun içine işareti konulamaz. Örneğin; mekanik araçların kullanılmayacağı işe başlamadan önce verilecek talimat sırasında ele alınabilir veya kazı alanının uygun yerlerine geçici uyarı levhaları konulabilir. Eğer yalnızca talimat ile yetinilecek ise gereken talimatın verilmemiş olduğu kişilerin kazı işinde görev almaması gerekir- örneğin ertesi gün işe devam eden yeni ekip gibi. Çünkü yaptırılacak iş açısından, gereken talimatın verilmiş olması da kazı işinde çalışanlarda aranacak bir tür özelliktir.

- Mekanik iş ekipmanı ile çalışma enerji hattına zarar verebileceğinden, kazının elle yapılması için gereken talimatın verilmesi için kutu işaretlenir, . İlgililere ve çalışanlara uygun talimat ve uygun iş ekipmanı verilmiş ise işaretinin içine işareti konur.
- Kazı yapılan yerin işaretlenmesi veya çevrelenmesine gerek varsa işareti kullanılır ve yerine getirildiğinde işaretinin içine işareti konur.
- Kazılan yeri doldurma sırasında iş ekipmanının çukura düşmesi, devrilmesi, havaya kaldırılan damperin enerji hattına temas etmesi gibi tehlikeler olası ise işaretleme yapılır ve sayılan veya benzeri durumlar için gereken önlemler ele alınır. Yeterli önlemlerin alınması durumunda, boşluğunun içine işareti konur.

4. Bölüm: Yapılan işten doğan tehlikeler ve risklere karşı kullanılması gereken KKD ler ve yangın tehlikesi varsa kullanılacak yangın söndürme ekipmanlarının türünü belirtmekte kullanılır.

5. Bölüm: Uygulama onayıdır. Bu adım, basit bir imza adımı değildir. İşin güvenli biçimde yapılmasında sorumluluğu ve görevleri olanlara tebligat niteliğinde düşünülmalıdır. Daha önce de vurgulanmış olduğu gibi alt işveren (ler) de bu adıma dahil edilmelidir. Böylece, çalışanların güvenliği konusundaki duraksamalar, yanlış anlamalar ortadan kalkar.

Şu noktaların da hatırdta tutulmasında yarar vardır.

GİPS, işin olduğu yerde bulundurulmuş ve çalışanların her an başvurabilecekleri bir belgedir.

GİPS; ❶ yeni tehlikeler ortaya çıktığında, ❷ yapılan işte değişiklikler olduğunda veya ❸ işin yapıldığı ortamda değişiklikler olduğunda hemen gözden geçirilmelidir.

GİPS, uygunluk ve yeterlik açısından düzgün aralıklarla gözden geçirilmesi gereken bir belgedir.

GİPS kullanıldığında, çalışanların güvenli olmayan durumları üstlerine bildirmeleri yükümlülüğü ortadan kalkmaz. Nitekim HSA formunun üzerindeki uyarıya dikkatin çekilmesinde yarar vardır: "Güvenli değil ise yapma; şantiye şefine bilgi ver." Çünkü; katılımcılık ve geliştirme her zaman gündemde olmalıdır.

3. GENEL İRDELEME

ISO 9001 Yönetim Sistemi Standardı uyarınca, "olgulara dayalı karar verme" günümüz yönetim sistemlerinin temel ilkelerinden birisidir. Bir diğer anlatımla, verilecek kararların bilinçli ve geçerli dayanağının olması çok önemlidir. Tanımsız, kulaktan dolma veya eksik bilgi ile iş yapma dönemi, en azından ileri ülkelerde artık kapanmıştır. Bu nedenle, makale konusu olan GİPS uygulamasında, kullanılan piktogramların açık ve seçik tanımlara dayandırılmış olması çok önemlidir. Bu anlayış, Kalite Yönetimi Sisteminde kullanılan prosedür (izlek) anlayışı ile aynıdır. GİPS uygulamasında kullanılan her piktogram için tamamlayıcı ve güvenilir bilgi olması şarttır. Çünkü piktogramlar değişik biçimlerde yoruma açık olduğunda değişik uygulamalara yol açılmış olur ki; sistem anlayışına tümü ile aykırı bir durumdur.

HSA tarafından tasarlanmış ve kullanılmakta olan SSWP, Ülkemiz tarafından da uyumlaştırılmış olan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2013) ağırlıklıdır. Özellikle İnşaat Mühendisi olan okurlar, GİPS uygulamasının söz konusu Yönetmeliğin gereklerini izleme-

de büyük kolaylık sağladığını yakından göreceklerdir. Sistemi diğer alanlara uygulamanın da önemli zorluğu yoktur. Nitekim GİPS uygulaması, en riskli alanlardan birisi kabul edilen tarım işleri için dahi kullanılmaktadır- bakınız Kaynakça.

HSA, kendi uygulamaları için piktogramlarla ilgili açıklamaları gruplar halinde kitapçık biçiminde derlemiştir. Bu kitapçıklar, Kaynakçada verilmiş olan HSA sitesinden indirilerek incelenebilir ve kuruluşlar kendi kitapçıklarını hazırlayabilir. Böylece, her önemli adımda kuruluşun ilke ve kuralları uyarınca hareket edilmesi sağlanır. Aynı sanayi dalında çalışan kuruluşların GİPS çalışmasını ortaklaşa yaparak bir "havuz" oluşturmalarında yarar vardır. Örneğin; ocaktan taş çıkartma işleri için tüm çimento fabrikalarının kullandığı ortak kutucuklar olabilir. Ancak bunun anlamı, formların tüm kuruluşlarda tıpa tıpa aynı olacağı demek değildir. Çünkü benzer işlerde dahi, işin yapıldığı yer ve biçimine göre özel riskler olabilir. Dolayısı ile bazı kutucuklar ortak olabilirler ve fabrikalar işin yapıldığı yerin özelliklerine göre gerektiğinde kendi kutucuklarını eklerler.

Piktogramların bilgisayarlara yüklenmesi, esneklik ve kolaylık sağlayacaktır. Bir kuruluş, eldeki havuzdan kendisi için geçerli olan piktogramları bir araya getirerek, kendi işi açısından geçerli olan formu hazırlayabilir.

Piktogram hazırlama konusunda bir sorun yoktur. Çünkü; tüm tehlikeler için uyarı işaretleri vardır ve bunlar standartlaştırılmıştır. Zaten bunların dışında işaretler kullanılamaz. Diğer noktalar için ise İnternetten yüzlerce uygun piktogram bulunabilir. Elektrik tehlikesi için HSA örneğine benzer bir örneğin yazar tarafından hazırlanmış ilk üç kutusu aşağıda verilmiştir.



Kaynakçadaki, TRIA tarafından geliştirilmiş olan Training Manual for the Risk Assessment in the Cement Industry adlı el kitabı, çimento fabrikaları için yapılacak GİPS çalışmalarına çok kolaylaştırıcaktır. Bu el kitabından yararlanılarak, Çimento Sanayi için kolaylıkla GİPS uygulamasına gidilebilir ve el kitabı içindeki çizelgeler, asgari çaba ile piktogramlara ve ilgili bilgilere dönüştürülebilir.

HSA formunun bir diğer dolaylı ama önemli yararı, işaretilenmiş formun denetim amaçlı kullanılabilmesidir. İşaretili form hem denetimleri kolaylaştırır, hem de kararlaştırılmış bir belge üzerinden denetim yapılmasını sağlayarak keyfiliği önler. Örneğin; formda "operatörlerde 'xx' türü belge bulunacaktır" şartı işaretilenmiş olduğunda, çalışma alanındaki bir basit denetleme, kurallara uyulup uyulmadığını hemen ortaya koyar.

SONUÇ

Elde risk değerlendirmesi uygulaması varken GİPS uygulamasının ne yararı olabilir türünden sorular akla gelebilir. Unutmayınız; GİPS, risk değerlendirmesini tümleyici, uygulanmasını kolaylaştırıcı ve ayrıntıların gözden kaçırılmamasını sağlayan bir sistem getirmektedir. Böylece risk değerlendirmesi çalışmaları azami yarar sağlayacak düzeye gelmektedir.

Ayrıca, sistemli çalışmanın üstün yanı; elde edilecek sonuçların sürdürülebilir olmasıdır (Esin,1999). Sürdürülebilirlik ise günümüzün temel ilkelerinden birisi ve güvenilirliğin vaz geçilemez boyutudur. Günümüzdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın güvenilirlik kavram ve ilkeleri üzerine düzenlenmiş olması bu savın başlıca kanıtıdır (Esin, 2015). Bu nedenle; sistem anlayışın temel olduğu günümüzde, her kuruluşun GİPS uygulamasını önemli etkinlikleri için geliştirilmesi ve uygulamaya koymasında büyük yarar vardır.

Süreç temelli olması nedeni ile çimento sanayindeki çok etkinliğin artık standartlaşmış, dolayısıyla alınacak önlemlerin hemen hemen belirginleşmiş olduğu da ileri sürülebilir. ILO Anayasasına göre; "Herkesin işe geldiği gibi evine dönmesinin sağlanması", her şeyden önce bir hak, toplumsal sorumluluk ve insancıl bir konudur. Yukarıdaki noktaların hiç biri, ILO

Anayasası'nın ruhu olan daha güvenliyi aramanın önünde bir engel olamaz.

GİPS uygulamasının iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları için AB tarafından benimsenmesi kuvvetle olasıdır. Yapılacak çalışmaların, bu konuda er-davranmamız için bir vesile olacağı da açıktır.

KAYNAKÇA

Alp Esin (1999). ISO 9000'nin Işığında Toplam Kalite. MMO yayını. No 216.

Alp Esin (2015). İş Güvenliği Uzmanı El Kitabı Cilt 1. ODTÜ Yayıncılık, ISBN 978-605- 5164-96-6 HSA- www.hsa.ie

HSA- consultation.hsa.ie/downloadcentre/agriculture/AgricultureSSWP.pdf

HSE – Health and Safety Induction for Small Construction Companies,

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). Kanun no: 6331, RG 30.06.2012,Sayı 28339

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği (2012). RG 29.12.2012, Sayı 28512

TRIA - Training Manual for the Risk Assessment in the Cement Industry. www.aulbremen.de/triatria/en/.../en_module_01-00.pdf



Yrd. Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

Batman Üniversitesi, İİBF,
Öğretim Üyesi

Yazar, 1999 yılında Marmara Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde lisansını, 2006 yılında Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sermaye Piyasası ve Borsa Bölümü'nde yüksek lisansını tamamlamıştır. Servetin Yaygınlaştırılmasında Çok Ortaklı Anonim Şirketlerin Yeri ve Rolü konulu doktora tezi ile 2011 yılında İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun olmuştur. Evli ve iki çocuk annesi olan yazar, halen Batman Üniversitesi İİBF'de öğretim üyesi olarak akademik hayatına devam etmektedir.

ÖZ

NEDENLERİ, SONUÇLARI VE HUKUKİ DÜZENLEMELERİYLE TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Yoksulluk, yetişkin işsizliği, adil olmayan gelir dağılımı gibi birçok sebepten dolayı sayıları neredeyse bir milyona ulaşan çocuklar ülkemizde çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Türkiye'de çocuklar genellikle sanayide, sokakta, tarlada, ev işlerinde yaygın olarak çalıştırılmaktadırlar. Bu bağlamda Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) verilerine göre, çalışma hayatı içinde yer alan bu çocukların %44,7'si (399 bin kişi) tarım, %24,3'ü (217 bin kişi) sanayi ve %31'i (277 bin kişi) hizmet sektöründe yer almaktadır. Çocukların erken yaşlardan itibaren çalışma hayatı içinde yer almaları onların fiziksel, ruhsal, sosyal gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etkilerden çocukları koruyabilmek için ülkemizde ve dünyada çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması yönünde pek çok adım atılmaktadır. Ancak yoksulluk ve işsizlik gibi iki önemli unsur devam ettiği müddetçe, çocuk işçiliğinin tamamen kaldırılması imkânsız gibi gözükmemektedir.

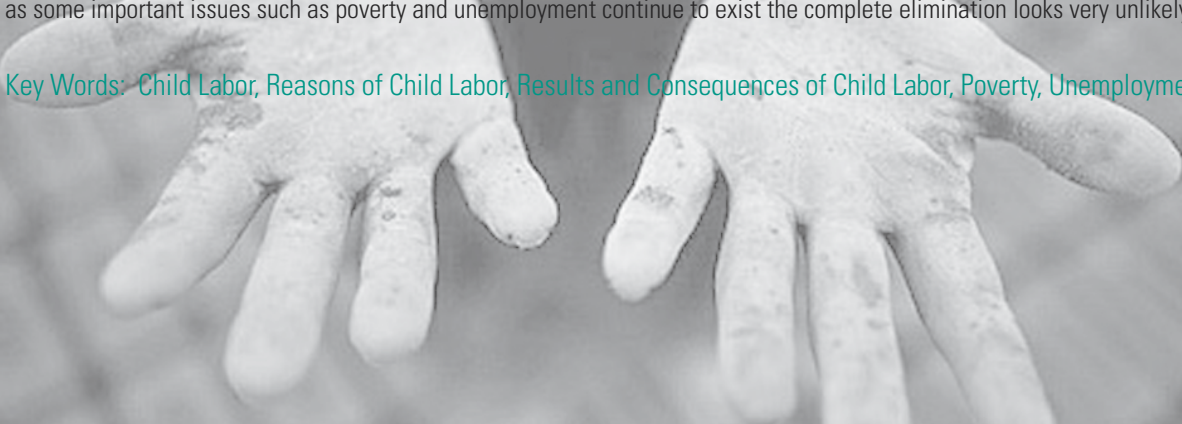
Anahtar Kelimeler: Çocuk İşçiliği, Çocuk İşçiliğinin Nedenleri, Çocuk İşçiliğinin Sonuçları, Yoksulluk, İşsizlik.

CHILD LABOR IN TURKEY, REASONS, RESULTS AND LEGAL REGULATIONS

ABSTRACT

Almost one million children are participating in the workforce in our country, due to poverty, adult unemployment, unjust income distribution and other reasons. In Turkey, children work commonly in industry, on streets, in fields, in household duties. According to Turkish Statistics Institution 44.7% (399 thousand) of these children work in farming, 24.3% (217 thousand) of them work in industry and 31% (277 thousand) of them work in service sector. The physical, spiritual and social developments of these children are negatively affected because they start working at the very early ages. In order to protect the children from these effects, very many steps, in the world as well as in our country, have been taken to eliminate the child labor. However, as long as some important issues such as poverty and unemployment continue to exist the complete elimination looks very unlikely.

Key Words: Child Labor, Reasons of Child Labor, Results and Consequences of Child Labor, Poverty, Unemployment.



NEDENLERİ, SONUÇLARI VE HUKUKİ DÜZENLEMELERİYLE TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

CHILD LABOR IN TURKEY, REASONS, RESULTS AND LEGAL REGULATIONS

GİRİŞ

Ülkemizde çocukların bir üretim faktörü olarak yetişkinlik dönemlerinde dâhil olması gereken "üretim sürecine" daha çocukluk dönemlerinde dahil olması; çocukların çocukluğunu yaşayamamalarına, ruhsal, fiziksel, zihinsel gelişimlerini tamamlayamamalarına neden olmaktadır. Çocuk işçiliğinin olumsuz sonuçları sadece çocuklar açısından değil aynı zamanda ülke açısından da söz konusudur. Bu durum ilerde telafisi mümkün olmayan birçok problemlere neden olabilmektedir. Bu nedenle çocuk işçiliği ülke gündeminde ilk sıralarda yer alması gereken ve acilen önlem alınması gereken problemlerden biridir.

Nitekim sağlıklı, huzurlu ve üretken bir toplum sağlıklı bireylerden meydana gelir. Bireylerin sağlıklı olabilmesi için ise onların çocukluk dönemlerinden itibaren çok yönlü gelişmelerine, eğitimlerine, sosyalleşmelerine, çocukluklarını yaşamalarına olanak verilmeli ve yeteri kadar kaynak aktarılmalıdır. Ancak bu şekilde bugünün çocukları yarının Türkiye'sinin sağlıklı yetişmiş, donanımlı ve kaliteli işgücünü meydana getirebilir. Aksi halde çocukların ailesel ve toplumsal etkileşimden uzaklaştırılarak

erken yaşlardan itibaren çalışma hayatı içine yönlendirilmeleri ülkemizin geleceği açısından sağlıksız nesillerin oluşmasına, istenilen sosyo-ekonomik gelişme sürecine ulaşılamamasına neden olacaktır. İşte bu nedenle çocuk işçiliğinin mevcut durumunun, nedenlerinin ve özellikle sonuçlarının çok iyi bilinmesi ülkemizin geleceği açısından ayrı bir önem taşır.

Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) çocuk işgücü araştırmaları verilerine dayanılarak, Türkiye'de çocuk işçiliğinin profilini, çocuk işçiliğinin nedenlerini, çocuk işçiliğinin sonuçlarını ve konu ile ilgili hukuki düzenlemeleri ele almaktır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocukların sayısı 15 milyon 247 bindir. Söz konusu bu çocukların 893 bini ise çalışma hayatında yer almaktadır. Erken yaşta çalışma hayatı içinde bulunan bu çocukların fiziksel gelişimlerinde gerilemeler, psiko-sosyal durumlarında çeşitli istenmeyen sonuçlar ve okula gidememenin ya da gitse bile derslerine yeteri kadar vakit ayıramamanın neticesinde eğitim hayatlarında eksiklikler ve başarısızlıklar söz konusu olmaktadır.

1. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ KAVRAMI

Üzerinde pek çok çalışma ve tartışmanın yapıldığı bir alan olan çocuk işçiliği konusu, genellikle çocuk sömürüsü ve istismarı ile birlikte anılmaktadır (Özeren, 2004: 162). Öyle ki, bugün milyonlarca çocuk, fiziksel, zihinsel, eğitsel, sosyal, duygusal ve kültürel gelişimlerine zarar veren ve ulusal yasalarla uluslararası standartlara uygun olmayan koşullarda çalışmaktadır (ILO, 2010). Bu bağlamda çocuk işçiliği sosyo-ekonomik konumları gereği maddi kazanç elde etmek veya meslek edinmek amacıyla esnaf ve sanatkarlar yanında, sanayi iş kolunda, tarım sektöründe ve marjinal çalışma alanlarında üretime katılan 18 yaşından küçükleri ifade etmektedir (Kayhan, 2012: 188).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 15-24 yaş grubunu genç işçi olarak kabul ederken (SGMD, 2014), 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak veya yaşamını kazanmak amacıyla çalışanları "çocuk işçi" veya "çalışan çocuklar" olarak tanımlamaktadır (Tomak, 2009: 1863). Oysaki ülkemizin de imzalamış olduğu, Birleşmiş Milletler'in "Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi"nin 1. maddesinde 18 yaşından küçük kimseler "çocuk" olarak ifade edilmektedir (Türk-İş, 2014:1).

Alec Fyfe, "çocuk çalışması" ile "çocuk işçiliği"nin birbirinden ayrılması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu iki kavramı eş anlamlı olarak kullanmakla birlikte, esasen çocuk işçiliği, çocuk çalışmasının bir alt durumudur. Şöyle ki, çocuğun eğitimini engellemeyen, çocuğun fiziksel, duygusal, ahlaksal, sosyal gelişimini olumsuz yönde etkilemeyen çalışma çocuğun çalışmasıdır. Ancak çocuğun çalışması, onun sağlığı ve gelişimi için tehlikeli olmaya başladığında, bu durum çocuk işçiliği kapsamına girmekte ve çocuk sömürüsü anlamına gelmektedir. Oysaki uygun koşullarda çalışmak çocuk için olumlu bir deneyim de teşkil edebilir. Çünkü çalışma, zamanla çocuğa aile üyesi ve vatandaş olarak yükselen bir toplumsal statü kazandırabilir (Özeren, 2004: 162-163).

2. TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ PROFİLİ

4857 sayılı İş Kanunu'nda; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişileri çocuk olarak tanımlarken, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişileri de genç olarak tanımlanmıştır (ÇSGB, 2014). TÜİK'in 2013 yılında yayınlanan "Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012" sonuçlarına göre; kurumsal olmayan nüfusun %20,6'sını 6-17 yaş grubu çocuklar oluşturmaktadır. Bir başka ifadeyle aynı anket sonuçlarına göre Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 15 milyon 247 bindir. Bu yaş grubundaki çocukların %66,5'i kentsel, %33,5'i kırsal yerlerdeki çocuklardır. Çocukların %91,5'i bir okula devam ederken ancak %8,5'i okula devam etmemektedir (TÜİK, 2013).

Tablo 1. 2006-2012 Yılları Arasında Temel Çocuk İşgücü Göstergeleri (6-17 yaş)

Göstergeler	2006 (1) (Ekim-Kasım-Aralık)		2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	
	(Bin Kişi)	%	(Bin Kişi)	%
6-17 Yaş Grubu Nüfus	15.025	..	15.247	..
6-17 Yaş Grubu İstihdam	890		893	
Yaş Grubu				
6-14	285	32,0	292	32,7
15-17	605	68,0	601	67,3
Cinsiyet				
Erkek	601	67,5	614	68,8
Kadın	289	32,5	279	31,2
Yerleşim Yeri				

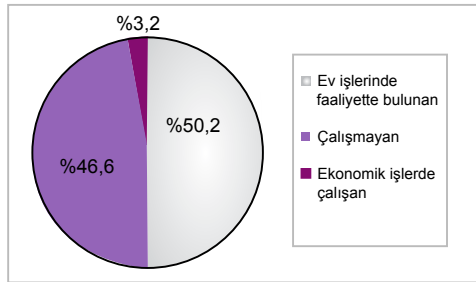
Kent	490	55,1	400	44,8
Kır	400	44,9	493	55,2
Sektör				
Tarım	326	36,6	399	44,7
Sanayi	275	30,9	217	24,3
Hizmet	289	32,5	277	31,0
İşteki Durum				
Ücretli veya Yevmiyeli	505	56,7	470	52,6
Kendi Hesabına	24	2,7	10	1,1
Ücretsiz Aile İşçisi	362	40,7	413	46,2
6-17 Yaş Grubu İstihdam Oranı				
	..	5,9	..	5,9
6-14	..	2,5	..	2,6
15-17	..	16,6	..	15,6
(1) 2006 Yılı sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.				
Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.				

Kaynak: TÜİK (2013) "Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012", Haber Bülteni, Sayı: 13659, 02 Nisan 2013.

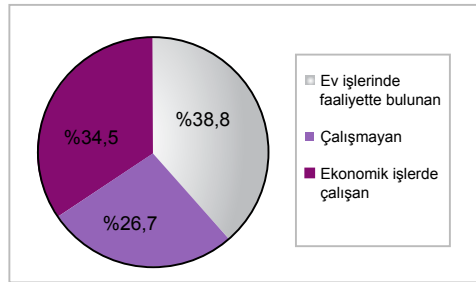
Yaş grupları itibariyle bakacak olursak, 6-14 yaş grubundaki çocukların %97,2'si, 15-17 yaş grubundaki çocukların ise %74,7'si okula devam etmektedir. Öte yandan çalışan çocuk sayısı 6-14 yaş grubunda 292 bin kişi, 15-17 yaş grubunda ise 601 bin kişidir. Yani ekonomik faaliyette çalışan 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı %5,9'dur. Bu yaş grubundaki istihdam oranı 2006 yılı sonuçlarına göre aynı düzeyde kalırken ancak çalışan çocuk sayısında 3 bin kişilik artış gerçekleşmiştir. Çocukların istihdam oranı, 6-14 yaş grubunda %2,6 iken 15-17 yaş grubunda ise %15,6'dır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların %44,8'i kentsel, %55,2'si kırsal yerlerde yaşamakta olup, %68,8'i erkek ve %31,2'si ise kız çocuklarından meydana gelmektedir (TÜİK, 2013).

Şekil 1. 2012 Yılı Okula Devam Eden ve Etmeyen Çocukların Faaliyet Durumu

Okula devam eden çocukların faaliyet durumu, 2012



Okula devam etmeyen çocukların faaliyet durumu, 2012



Kaynak: TÜİK (2013) "Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012", Haber Bülteni, Sayı: 13659, 02 Nisan 2013.

Çalışan çocukların %49,8'i bir okula devam etmekte dolayısıyla %50,2'si okula devam etmemektedir. Yaş grupları itibariyle ele alındığında ise 6-14 yaş grubundaki çalışan çocukların %81,8'i, 15-17 yaş grubundaki çalışan çocukların ise %34,3'ü bir okula devam etmektedir. Şekil 1'de de görüleceği üzere okula devam eden 6-17 yaş grubundaki çocukların %3,2'si ekonomik işlerde, %50,2'si ise ev işlerinde faaliyet gösterirken, %46,6'sı herhangi bir faaliyette bulunmamaktadır. Bu yaş grubunda olup okula devam etmeyen çocukların %34,5'i ekonomik işlerde ve %38,8'i ev işlerinde faaliyet gösterirken, %26,7'si herhangi bir faaliyette yer almamaktadır (TÜİK, 2013).

Öte yandan çalışan çocukların %44,7'si (399 bin kişi) tarım, %24,3'ü (217 bin kişi) sanayi ve %31'i (277 bin kişi) hizmet sektöründe yer almaktadır. Bu arada sektör bazındaki sonuçlar, 2006 yılı sonuçlarıyla karşılaştırıldığına;

- Tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 8,1 puan artarken,
- Sanayi sektörünün payı 6,6 puan,
- Hizmet sektörünün payı ise 1,5 puan azalmıştır.

İşteki duruma göre; çalışan çocukların %52,6'sı (470 bin kişi) ücretli veya yevmiyeli iken %46,2'si (413 bin kişi) ise ücretsiz aile işçisidir (TÜİK, 2013).

Ev işlerinde faaliyette bulunan çocukların oranıysa %49,2'dir. Anketin referans dönemi içinde süresi ne olursa olsun ev işlerinde ailesine yardımcı olduğunu ifade eden 6-17 yaş grubundaki 7 milyon 503 bin çocuğun;

- %47,2'sini haftalık çalışma süresi 2 saat ve daha az olanlar,
- %80,1'ini haftalık çalışma süresi 7 saat ve daha az olanlar,
- %56,8'ini kız çocukları,
- Ev işi türlerine göre ise ilk sırayı %29,7 ile hane için alışveriş yapan çocuklar oluşturmaktadır (TÜİK, 2013).

3. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN EN KÖTÜ BİÇİMLERİ

2001 yılından bu yana Türkiye'nin de taraf olduğu ILO'nun 182 sayılı Sözleşmesi'ne göre, "çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin" yasaklanması için gerekli tüm önlemlerin ivedilikli olarak alınması gerekmektedir (Günöz, 2007: 56). Nitekim bu sözleşmenin amaçları bakımından "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ile ifade edilen;

- Çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı ya da bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla veya zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları

gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;

- Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde ya da pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini veya sunumunu;
- Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini veya sunumunu;
- Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsamaktadır (ILO-Ankara, 2009).

Bu bağlamda ülkemizde çocuk çalıştırmanın şartlarına genel olarak bakıldığında, çocuk işçiliğinin doğrudan "köle işçilik" düzeyinde olmadığı kabul edilse de, kimi zaman öyle uygulamalar gündeme gelmekteki köle işçiliğini yansıttığı yadsınamaz (Bilgin, 2008: 30). Bu bağlamda 2006 yılında görsel medyaya yansıyan bir olayda Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan Van, Siirt, Ağrı, Bingöl, Muş gibi illerde ailelerinden kiralandıktan sonra Adana'ya getirilen ve yaşları 10 ila 18 arasında değişen 58 çocuğun günlük 40-50 TL'ye narenciye bahçelerinde çalıştırıldıkları görülmüştür. Aynı olayda çocukların depoda kaldıkları, narenciye kasaları üzerine uydukları, yemek, banyo ve tuvalet ihtiyaçlarını aynı depolarda giderdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çocukların her gece saat 03.30'da uyandırıldıktan sonra kamyon kasalarına bindirilip Adana ve Mersin'deki bahçe ve tarlalara götürüldükleri, çocukların yaklaşık 10 saat çalıştırdıktan sonra aynı şekilde barındırıldıkları depoya getirildikleri belirlenmiştir (Karaçalı ve Engez, 2006).

Bugün Türkiye'de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine dâhil edilebilecek en yaygın kategori "tehlikeli çocuk işçiliği"dir. İşyerindeki sağlık ve güvenlik standartlarının düşük olması ve kötü çalışma koşulları/düzenlemeleri sonucunda çocukların yaşamlarını kaybetmelerine, sakatlanmalarına veya hastalanmalarına neden olan çalışma biçimleri tehlikeli çocuk işçiliği olarak ifade edilmektedir. ILO'nun tehlikeli çocuk işçiliğinin yok edilmesine yönelik stratejileri ise genel olarak üç prensibe dayanmaktadır:

- Önleme: İlk olarak tehlikeli işlere girme potansiyeli olan çocukların tespit edilerek bunların bu tür bir faaliyetlere girmesinin engellenmesidir.
- Geri çekilme: Bu işlerde yer alan çocuklar belirlenerek işlerinden çıkarılması, okul veya becerilerini geliştirebilecekleri eğitim programlarına yerleştirilmesinin sağlanmaktadır.
- Koruma: İstihdama kabul asgari yaşını geçmiş olan çocukların işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi yoluyla koruma altına alınması durumudur (Avşar ve Öğütoğulları, 2012: 16).

4. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE NEDEN OLAN UNSURLAR

Çocuk işçiliği konusu, tek bir konuya indirgenecek kadar basit bir konu değildir. Öyle ki, çocuk işçiliği ülkenin gelişmişlik düzeyine, sosyal ve ekonomik boyutuna, gelecek ve göreneklerine göre değişiklik arz etmektedir. Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülen çocuk işçiliği, aynı zamanda Türkiye’de de çok sık görülen bir durumdur. Özellikle yoksulluk, işsizlik, eğitimsizlik, geleneksel bakış açısı, uygulamadaki denetim eksikliği gibi birçok unsur çocuk işçiliğine neden olmaktadır.

4.1. Yoksulluk

Çocuk işçiliği üzerine yapılan araştırmalar ve yürütülen çalışmalar çocuk işçiliğinin ana sebebinin yoksulluk olduğunu göstermektedir. Ailelerin yeterli bütçeye sahip olmaması ve yaşanan ekonomik güçlükler, ailelerin çocuklarını okuldan alarak, çalışma hayatına yönlendirmelerine sebep olmaktadır. Bu bağlamda özellikle okul masraflarının karşılanmasında ailelerin yetersiz kalması veya çocuğun işten alınması nedeniyle uğrayacağı gelir kaybı, çocuğun okuldan ayrılmasında en önemli etken olmaktadır. Kaldı ki, Türkiye genelinde ekonomik faaliyetlerde bulunan 6-17 yaş grubundaki çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde, çocukların ağırlıklı olarak hane halkı gelirine katkıda bulunmak amacıyla çalıştıkları da görülmektedir (Günöz, 2007: 7).

Ülkemizde TÜİK’in “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2013”e göre en zengin kesimin geliri en yoksul kesimin gelirin çok üzerinde olarak gerçekleşmiştir. Yüzde 20’lik gruplarda, en yüksek gelire sahip son gruptakilerin toplam gelirden aldığı pay %46,6 iken, en düşük gelire sahip ilk gruptakilerin toplam gelirden aldığı pay ise sadece %6,1 olarak gerçekleşmiştir. Böylece son yüzde 20’lik grubun toplam gelirden aldığı pay, ilk yüzde 20’lik gruba göre (P80/P20 göstergesi) 7,7 kat olmuştur. P80/P20 göstergesi kentsel yerlerde 7,2 kırsal yerlerde ise 6,5 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2014a).

Tablo 2. Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 20’lik Gruplar, 2012-2013

Yüzde 20’lik Fert Grupları	Türkiye		Kent		Kır	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
İlk Yüzde 20 (1)	5,9	6,1	6,4	6,4	6,1	6,7
İkinci Yüzde 20	10,6	10,7	10,9	10,9	11,2	11,4
Üçüncü Yüzde 20	15,3	15,2	15,3	15,2	15,9	16,1
Dördüncü Yüzde 20	21,7	21,4	21,3	21,1	22,8	22,6
Son Yüzde 20 (1)	46,6	46,6	46,1	46,4	44,0	43,3
Gini Katsayısı	0,402	0,400	0,391	0,392	0,377	0,365
Son Yüzde 20/İlk Yüzde 20 (P80/P20)	8,0	7,7	7,2	7,2	7,2	6,5
Gelir referans dönemi bir önceki takvim yılıdır.						
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.						
(1) Fertler eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelirine göre küçükten büyüğe sıralanarak 5 gruba ayrıldığında; “ilk yüzde 20’lik grup” geliri en düşük olan grubu, “son yüzde 20’lik grup” ise geliri en yüksek olan grubu tanımlamaktadır.						

Kaynak: TÜİK (2014a) “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2013”, Haber Bülteni, Sayı: 16083, 22 Eylül 2014.

Kişi başı günlük harcaması, cari satın alma gücü paritesine (SGP) göre 2,15 doların altında kalan fert oranı 2012 yılına göre değişmeyerek 2013 yılında da %0,06 olarak gerçekleşmiştir. Yoksulluk sınırı, cari SGP'ye göre 4,3 dolar olarak alındığında ise 2012 yılında %2,27 olan yoksulluk oranı, 2013 yılında %2,06 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2014b).

Tablo 3. Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre 2006-2013 Yılları Arası Fert Yoksulluk Oranları (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Türkiye								
Kişi başı günlük 2,15 \$'ın altı	1,41	0,52	0,47	0,22	0,21	0,14	0,06	0,06
Kişi başı günlük 4,3 \$'ın altı	13,33	8,41	6,83	4,35	3,66	2,79	2,27	2,06
Kent								
Kişi başı günlük 2,15 \$'ın altı	0,24	0,09	0,19	0,04	0,04	0,02	0,02	0,02
Kişi başı günlük 4,3 \$'ın altı	6,13	4,40	3,07	0,96	0,97	0,94	0,60	0,64
Kır								
Kişi başı günlük 2,15 \$'ın altı	3,36	1,49	1,11	0,63	0,57	0,42	0,14	0,13
Kişi başı günlük 4,3 \$'ın altı	25,35	17,59	15,33	11,92	9,61	6,83	5,88	5,13

Kaynak: TÜİK (2014b) "Yoksulluk Çalışması, 2013", Haber Bülteni, Sayı: 16204, 02 Aralık 2014.

Bu bağlamda kırsal yerlerde yaşayanların yoksulluk riski kentsel yerlerden fazladır. Cari satın alma gücü paritesine göre 2,15 dolar sınırı itibarıyla kentsel yerlerin yoksulluk oranı 2012 yılına göre değişmemiş ve tekrar %0,02 olarak hesaplanmıştır. 2012 yılında %0,14 olan kırsal yerlerdeki yoksulluk oranı ise 2013 yılında %0,13 olarak belirlenmiştir. Cari satın alma gücü paritesine göre 4,3 dolar sınırı için 2012 yılında kentsel yerleşim yerlerinde yaşayanlarda %0,60 olan yoksulluk oranı, 2013 yılında %0,64'e yükselmiştir. Aynı yoksulluk sınırına göre kırsal yerlerde yaşayanların 2012 yılı için %5,88 olan yoksulluk oranı, 2013 yılında ise %5,13'e düşmüştür (TÜİK, 2014b).

Neticede en zengin ve en yoksul kesim arasındaki farkın 7,7 kata kadar çıkması; gelir dağılımında ciddi adaletsizliklere neden olmaktadır. Böylece geçim sıkıntısı çeken aileler hayatlarını devam ettirebilmek için küçük yaşta çocuklarını çalışma hayatına yönlendirmektedirler. Durum böyle olunca da emek piyasasına giren çocukların bir kısmı ya eğitim hayatına devam edememekte veya etse bile bu durum çocuklara çok ağır gelmektedir.

4.2. Yetişkin İşsizliği

Yoksulluğu tetikleyen en önemli etkenlerden biri olan işsizlik, çocukların küçük yaşlarda emek piyasalarına girmelerine neden olmaktadır. Öyle ki, anne ve/veya baba düzenli iş ve gelirden yoksun oldukça, diğer bir ifade ile ailenin yetişkinleri işsiz kaldıkça, küçük yaşta çocukların emek piyasasına girişleri daha yoğun olacaktır. Özetle çalışan çocuklar, babalarının işsiz olduğu, toplumsal üretime katılmadığı dönemde devreye girmektedirler. Ancak işsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan çocuk işgücü aynı zamanda işsizliğin de nedeni olabilmektedir. Şöyle ki, yetişkinler arasında yaygın olarak görülen işsizlik her türlü iş mevzuatının işlemez hale gelmesine ve emek piyasasının örgütlenememesine neden olmaktadır. Örgütsüzlüğün ve yasa dışılığın hâkim olduğu emek piyasasında milyonlarca erişkin işsiz yanında yedek işgücü deposu olan çocukların da işgücü piyasasına dâhil edilmeleri, erişkinlerin iş imkânlarını azalttığı gibi ücret düzeylerini de önemli ölçüde düşürmektedir. Dolayısıyla çocuk işgücü, kendisini meydana getiren yoksulluğu ve işsizliği yeniden besler hale gelmektedir (Kulaksız, 2014: 104).

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştaki işsiz sayısı 2015 yılı Şubat döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 401 bin kişi artarak 3 milyon 226 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise %1 artış ile %11,2 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2015a).

Tablo 4. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Şubat 2014 – 2015

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
15 ve Daha Yukarı Yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	56648	57545	27981	28420	28667	29125
İşgücü	27824	28803	19599	20068	8225	8735
İstihdam	24999	25576	17717	17993	7282	7584
Tarım	5055	4783	2822	2670	2234	2113
Tarım Dışı	19944	20794	14895	15323	5049	5471
İşsiz	2825	3226	1882	2075	942	1151
İşgücüne Dâhil Olmayanlar	28824	28742	8381	8352	20443	20391
	(%)					
İşgücüne Katılma Oranı	49,1	50,1	70,0	70,6	28,7	30,0
İstihdam Oranı	44,1	44,4	63,3	63,3	25,4	26,0
İşsizlik Oranı	10,2	11,2	9,6	10,3	11,5	13,2
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,1	13,2	10,9	11,6	15,5	17,3
15-64 Yaş Grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	53,6	54,6	75,3	75,8	31,8	33,3
İstihdam Oranı	48,0	48,4	67,9	67,8	28,1	28,9
İşsizlik Oranı	10,3	11,4	9,8	10,5	11,7	13,5
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,2	13,2	10,9	11,6	15,6	17,3
Genç Nüfusta (15-24) İşsizlik Oranı						
	17,0	20,0	16,1	18,1	18,8	23,6

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK (2015a) "İşgücü İstatistikleri, Şubat 2015", Haber Bülteni, Sayı:18637, 15 Mayıs 2015.

2014 yılında 1 milyon 882 bin olan erkek işsiz sayısı 2015 yılında 2 milyon 075 bine kadar yükselirken; 2014 yılında 942 bin olan kadın işsiz sayısı 2015 yılında ise 1 milyon 151 bin'e kadar bir yükseliş göstermiştir. Özetle ülkemizde 2015 yılı itibarıyla 3 milyon 226 bin kişi işsizdir ancak 2012 yılı itibarıyla de 893 bin çocuk emek piyasasında istihdam edilmiştir. Yani çocuk işgücü emek piyasasından çekildiği an işsiz sayısı en az dörtte bir oranında azalacaktır.

4.3. Eğitim ile İlgili Nedenler

Çocukların çalışma yaşamında var oluşunun bir diğer önemli nedeni de eğitim sistemimizdeki aksaklıklardır. Eğitime ilişkin alt yapının yeterince gelişmemiş olması ve çocukların eğitim hizmetlerinden yararlanmasını engelleyen diğer unsurlar sonucu; eğitim sistemine giremeyen veya herhangi bir aşamada eğitim sisteminden kopan çocuklar, şayet ailelerinin de bir gelir katkısına ihtiyacı varsa çalışma yaşamına girmektedirler (Şişman, 2003: 9).

Daha önceden de değinildiği gibi eğitim sistemi ile ilgili diğer bir problem ise “eğitim masraflarının yüksek” oluşudur. Öyle ki, ülkemizde yapılan pek çok araştırmada aileler çocuklarını okutmak isteseler dahi okul masraflarının yüksekliğinden dolayı bu isteklerini gerçekleştirememektedirler. Neticede yoksulluk nedeniyle ailelerin, çocuğun eğitim masraflarını karşılayamaması, çocuğun okula devamını engellemektedir. Böylece çocuğun yeterli eğitim alamaması aile bireyleri gibi çocuğun da gelecekte donanımsız, vasıfsız işgücü olmasına ve gelir seviyesinin düşük olmasına neden olmaktadır (Tor, 2010: 33).

Öte yandan küreselleşme ile birlikte giderek yoğunluk kazanan ulusal ve uluslararası rekabet, birçok alanda olduğu gibi eğitim ve istihdam alanını da etkilemektedir. Değişen teknoloji ile birlikte üretim şartları da değişmekte ve istihdam edilebilirlik şartlarını karşılayan temel bilgi ve becerileriyle donatılmış nitelikli işgücüne ihtiyaç zamanla giderek artmaktadır (Bağdadioglu, 2011: 78). Ancak ülkemizde 15-24 yaş grubunda yer alan gençlerde işsizlik oranının %18,6 seviyelerine kadar ulaşması (TÜİK, 2015c) eğitim planlaması ile istihdam planlaması arasında olması gereken uyumun sağlanmadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla bu tür uyumsuzluklar çocukların eğitim sistemi dışına çıkmasına ve çalışma yaşamının içinde yer almasına neden olmaktadır. Devletin burada yapması gereken şey, okuma ve meslek edinmeyi bir arada sunabilen eğitim kurumlarını geliştirebilmesi ve bu tür eğitime katılanları maddi olarak desteklemesidir. Çalışan çocukların düşük olan okullaşma oranı Almanya gibi Batı Avrupa'nın birçok ülkesinde mevcut olan okulun ve işyerinin meslek eğitiminde ortaklaşa çalıştıkları ikili sistem (dual system)'in uygulanması ile artırılabilir. Ayrıca çalışan çocuklara belirli zamanlarda tamamlayıcı eğitimi sunan okulların ve sınıfların açılması da önemli bir açığı kapatabilir (Kaya vd., 2013: 185).

Çalışan çocukların eğitim ihtiyacı bu şekilde kapatılmaya çalışılsa da ülkemizde son yıllarda eğitimli insanlar arasındaki işsizlik oranı, eğitimsizlere göre daha yüksek olmaya başlamıştır. Bu bağlamda 2013 yılı 15 yaş üzeri okuma yazma bilmeyenlerde işsiz sayısı yaklaşık 57 bin iken, yüksekokul veya fakülte mezunu olanlarda işsiz sayısı 557 bine ulaşmıştır. Bir başka ifade ile ülkemizde okuma yazma bilmeyen 2.643.712 kişinin yaklaşık 57 bini işsizdir. Dolayısıyla bu gruptaki işsizlik oranı %2,15 iken, yüksekokul veya fakülteyi bitirenlerde bu oran

%8,3'e kadar yükselmektedir. Çünkü aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere yüksekokul veya fakülte mezunu 6.706.780 kişinin 557 bini işsizdir.

Tablo 5. 2013 Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşsizler (Bin) (15 + yaş)

Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul
57	133	709
Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul
206	355	296
Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Toplam
557	434	2.747

Kaynak: TÜİK (2015b) “İşgücü İstatistikleri”, (<http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgu-cuapp/isgucu.zul>) (26.06.2015).

Bu durumda eğitimli işsiz olmaksızın, eğitimsiz olmak ancak bir an evvel ekmek parası kazanmak bireyler ve aileleri için daha tercih edilebilir bir seçenek haline gelmektedir. Öte yandan emek piyasasında eğitimli kişiler ile eğitimsiz kişiler arasında ücret farklılıklarının oluşturulmaması da eğitimin cazibesini azaltabilmektedir (Şişman, 2003:9).

4.4 Geleneksel Bakış Açısı

Toplumumuzda var olan ve geleneklerle kuşaklararası aktarılmış bir düşünce de çocuk işçiliğine sebebiyet vermektedir. Söz konusu bu düşünceye göre çocukların mutlaka küçük yaşlarda bir mesleğe sahip olmalarıdır. Erken yaşta sorumluluk almayan ve aşırı serbest bırakılan çocukların ileride aile geçimini sağlamada başarısız olacağına inanılmaktadır. Kaldı ki, toplumumuzda çocuklar açısından hoş görülen ve görülmeyen bazı davranışlar vardır. Örneğin anne babaya işlerinde yardımcı olmak güzel ahlakın gerekliliklerinden olarak kabul edilirken, aksi olarak anne baba ayaktayken veya bir işle uğraşırken oturmak hoş karşılanmayan bir davranış olarak görülmektedir (Ağcabay, 2012).

Ülkemizde kırsal kesim ile kentsel kesimi kıyasladığımızda çocuk yetiştirme konusunda büyük farklılıklar olduğunu görmekteyiz. Öyle ki, şehirde yaşayan fakat maddi geliri

düşük olan aileler, çocuklarını bir esnafın yanına vererek aileye yan gelir sağlamasını veya bir meslek öğrenmesini isterken, yine şehirde yaşayan maddi geliri yüksek aileler ise çocuklarından sadece eğitimlerini başarılı bir şekilde devam ettirmelerini istemektedirler (Ağcabay, 2012).

Kırsal kültürde ise çocuk, yetişkin rolünü çok erken yaşlarda üstlenmektedir. Kız çocukları, anne tarlada çalıştığı için ev işlerini ve kardeşlerinin bakımını üstlenirken, erkek çocukları ise hayvanların otlatılması, tarlada yetişkinlere yardım edilmesi gibi işleri üstlenmektedir. Neticede çocuk ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, toplum da bu yapıyı normal olarak görmekte ve kültürel bir değer olarak kabul etmektedir. Öte yandan göç sonrasında kentsel alanda yaşatılan bu geleneksel kültür açısından, çocuğun evde veya tarlada ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılması ile herhangi bir işyerinde ücret karşılığı çalıştırılması arasında herhangi bir fark görülmemektedir. Hatta çalışma yaşamında ücretli olarak yer alması ailesine parasal katkı sağlaması çok daha kabul görmektedir (Kulaksız, 2014: 106).

Toplumumuzda bu bağlamda öne çıkan diğer bir özellik ise özellikle kırsal alandan gelen ailelerde kadınların çalışma yaşamında yer alışı kabul edilebilir olmadığından dolayı ailede baba ile birlikte özellikle erkek çocukların çalışması öne çıkmaktadır (Şişman, 2003: 9).

4.5. Mevzuat Eksiklikleri ve Denetim Yetersizlikleri

Geleceğin potansiyel işgücünü oluşturan küçük çocuklar, çalışma hayatı açısından çok önemli bir rol oynamasına rağmen, bu çocuklar için fiziksel, sosyal ya da ekonomik anlamda oluşabilecek tehlikelere karşı başarılı önlemler alındığı söylenemez (Dorman, 2001:1). Neticede çocuklar ruhsal ve bedensel gelişimlerini devam ettirmekte oldukları için çalışıp ekonomik kazanç sağlama gibi ciddi bir konuda kendi başlarına ve bağımsız olarak sağlıklı karar verebilme yetisinden mahrumdurlar. Bundan dolayı istismara çok açık olan konuları, kamu ve toplumsal örgütlerin dikkatini çekmiş ve bu konuda tanımsal ve yasal düzenlemelere gidilmiştir (Acaroğlu, 2010: 24).

Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna göre hazırlanan yönetmelikler, uluslararası mevzuat ve normlarla uyum içerisindedir.

Mevzuatla ilgili en önemli problem ise tarım sektöründe işgücünün denetiminin, ancak 50'den fazla, daimi statüde, tam zamanlı işçi çalıştıran işyerlerinde yapılabilmesidir. Dolayısıyla 50'den daha az işçi çalıştıran tarım işletmelerinde işgücünün denetimi bu anlamda mümkün değildir. Ülkemizde tarım sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu küçük tarım işletmelerinde istihdam edilmektedir. Bu sebeple çocukların çalışma koşulları yönünden önemli risklere sahip tarım sektöründe, mesleki konularla ilgili önlemleri almak neredeyse imkânsız hale gelmektedir (Günöz, 2007: 20-21).

Her ne kadar mevzuatımız uluslararası mevzuat ve normlarla uyum içerisinde olsa da ülkemizin kendine özgü koşulları nedeniyle farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Öyle ki, küçük yaşta çocuğun, kanunlarca çalışmasının yasaklanması, ailelerin çocuklarını sokakta çalıştırmaya başlamasına neden olmuştur. Bu bağlamda çocukların yaygın olarak istihdam edildikleri küçük işletmeler, tarım ve sokakta yürütülen işler ve ev hizmetlerinin İş Kanunu'nun kapsamı dışında olması yanında, kapsamda olan işyerlerinin denetiminin etkin ve yeterli olarak yapılamaması, cezai müeyyidelerin yetersizliği mevzuat ve denetim alanındaki ciddi sorunlardır (Kulaksız, 2014: 108). Özetleyecek olursak sıralanan bu nedenlerden dolayı esasen çocukların tümünün çalışma yaşamının dışında bırakılması gerekir. Temel eğitim süreçlerinin tamamlanmış kabul edilen çocukların 15 yaşından itibaren, çok sınırlı olarak, çalışma yaşamının dar bir alanında, özel olarak korunması koşulu ile yer alabilirler. Öte yandan çocuklar tarafından yapılacak işlerin onların bedensel ve ruhsal sağlıklarını bozmayacak, eğitim ve öğretimlerini engellemeyecek bir şekilde ayarlanması gerekmektedir. Çalışan çocukların emeklerinin ve bedenlerinin sömürülmeden, ahlâken ve fiziken uygun ortamlarda çalışma şartlarını sağlamak ilgili düzenlemeler devletlerin sorumluluğu altındadır. 1990 yılında kabul edilen "Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi" taraf devletlere bu konuda hukuki ve fiziki anlamda önlem almak ve bu önlemleri etkin ve sürekli olarak hayata geçirmek mükellefiyeti yüklemektedir (Kaya, 2013: 186).

5. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONUÇLARI

İnsan yaşamında çocukluk ve akabinde gençlik dönemi her şeyden önce bir gelişim ve uyum dönemi olarak

bilinir. Bu dönemde bedensel değişiklikler kadar sosyal, duygusal ve zihinsel gelişimlerin de yoğun bir biçimde geliştiği bir dönemdir. Her insanın tüm yaşamı boyunca değişime ve gelişime açık olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak bu değişim ve gelişimlerin en yoğun olarak yaşandığı dönem de hiç şüphesiz çocukluk ve gençlik dönemidir. Özellikle çocukluk döneminde yaşanan fiziksel gelişmelerin yanı sıra sosyal ve psikolojik değişimlerin çocukların ileriki yaşamlarında çok etkili olduğu bilinmektedir. Toplum olarak gelecek nesillerde sağlıklı bireylere sahip olmak istiyorsak, çocuklarımızın bu dönemlerini sağlıklı bir biçimde geçirmelerine özen göstermemiz gerekmektedir. Ancak günümüzde henüz çok küçük yaşlarda özellikle yoksulluk menşeli sebeplerle çalışma hayatına sürüklenen çocuklar, onarılması güç sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Terzi, 2009: 24). Henüz fiziksel olarak gelişimini tamamlamamış ve doğal olarak bir yetişkinin çalışma gücüne sahip olamayan çocuklar genellikle uzun mesai saatlerinde, kötü ve sağlıksız çalışma koşullarında, düşük ücretlerle, sosyal güvencesiz ve yetersiz beslenme koşullarını içeren bir çalışma ortamında istihdam edilmektedir (Ağcabay, 2012). Nitekim bu ve benzeri özellikleri içeren çalışma koşulları, çocukların üzerinde "fiziksel", "psiko-sosyal" ve "eğitim" konularında birçok olumsuz sonuçlar doğuracağı aşikârdır.

5.1. Fiziksel Sonuçları

Çocukluk gelişme dönemidir ve çalışma yaşamı genel olarak yetişkin erkek işgücüne göre düzenlenmiştir. Bu nedenle çocuk işgücünün çalışma yaşamında yer alışı, öncelikle çocukların sağlığı ve güvenliği yönünden sakıncalıdır. Çalışma yaşamının ağır, yorucu, tempolu ve tek düze koşullarından, özellikle çocuklar fiziksel ve düşünsel yönden henüz yeterince gelişmemiş oldukları için her zaman zarar görebilir (Kaya vd., 2013: 186).

Günümüzde çocuklar birçok sektörde, evde, sokakta, küçük işletmelerde, kayıt dışı, düşük ücretle, uzun süre, her türlü sosyal güvenliklikten uzak bir şekilde çalıştırıldıkları için çocuklar çok sayıda risk ve tehlikeyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Neticede çalışma ortamının, yapılan işin çocuklara uygun olmaması çocukların fiziksel sağlığını tehdit etmekte, iş kazası ve meslek hastalıkları riskini de artırmaktadır. Kaldı ki, çocuklar çalıştıkları kimi işyerlerinde yoğun bir şiddete de maruz kalmaktadırlar. Sokakta çalışan çocuklar için ise sokak başlı başına ciddi bir risktir. Yetersiz beslenme, yaptıkları işlerin özelliği nedeniyle

karşı karşıya kaldıkları sağlık ve güvenlik riskleri bu çocukların önemli sorunları arasındadır. Bu bağlamda daha da vahimi sokakta çalışan çocuklar sokak çetelerine girebilmekte, madde bağımlısı olabilmektedirler (Alper, 2013: 58).

Ülkemizde çalışan çocukların önemli bir bölümü küçük ve orta ölçekli işletmelerde çırak, kalfa veya yardımcı elaman olarak çalışıyor olsalar da çok büyük bir kısmı da sokakta çalışmaktadır. Sokakta çalışan çocukların çoğunlukla gerçekleştirdikleri işler ise seyyar satıcılık ve seyyar hizmetlerdir. Seyyar satıcılık kapsamında çocuklar en çok simit ve mendil gibi küçük yiyecek ve kullanım eşyası satmakta iken, seyyar hizmet bağlamında ise çocuklar ayakkabı boyacılığı ve araba camlarını silme işini yürütmektedirler (Kaya vd., 2013: 187). Ancak çocukların sokaklarda gerçekleştirdikleri işlerin (atık madde toplama, ayakkabı boyacılığı vb.) doğasından kaynaklanan tehlikeler de söz konusudur. Bu tip işleri yapan çocuklar, ilerleyen yaşlarda astım, bel sırt ağrısı, iskelet sisteminin bozulması, nörolojik düzensizlikler, bronşit vb. gibi ciddi sağlık sorunlarıyla karşılaşabilmektedirler. Son dönemlerde sayıları hızla artan madde bağımlısı çocukların ise madde kullanma alışkanlıklarını genellikle iş esnasında edindikleri tespit edilmiştir (Yıldız, 2008: 91).

Öte yandan yapılan çalışmalar göstermiştir ki, çalışan çocuklarda düzensiz beslenme, protein ve vitamin değeri düşük besinlerin tüketilmesi, bu çocukların okula devam eden yaşlarından ortalama olarak 1,5 kg daha düşük kiloya sahip olmalarına neden olmuştur. Hatta aradaki farklılık, bazı yaşlarda 3,5 kiloya kadar çıkmaktadır. Boy konusunda da benzer durumlar görülmüştür. Çalışan kesime mensup çocukların boy uzunlukları kontrol grubundan 3 ila 4,5 cm arasında geriliği söz konusu olmuştur (Yıldız, 2008: 91).

Görüldüğü üzere bu çocukların çalışma şartları son derece ağır, tehlikeli ve istismara açıktır. Bu nedenle çocukların yaptıkları işlerin küçük bedenlerine ağır gelmesinden dolayı son zamanlarda kamuoyunun dikkatleri bu konuya yoğunlaşmıştır. Öte yandan bu çocukların aileleri ile ilişkisi halen sürse de yakın bir zamanda bu ilişkinin kopabileceği düşüncesi diğer bir ifadeyle çocuğun "sokak çocuğu" olarak istismara çok daha müsait bir alana kayma ihtimali, kamuoyunun konuya olan duyarlılığını daha da arttırmaktadır (Kaya vd., 2013: 187).

5.2. Psiko-Sosyal Sonuçları

Çalışan çocuklar psiko-sosyal gelişim açısından da risk altında bulunmaktadır. Dış görünüşe çok önem verilen bir dönem olan ergenlikte, çalışan çocuklarda görülen gelişme gerilikleri, yaşlarıyla aynı şeyleri yapamama, okul ve oyun arkadaşlarından ayrı kalma veya çevrenin onlara karşı olumsuz bakış açısı çalışan çocukları sosyo-psikolojik olarak etkilemektedir. Dahası tüm bu olumsuzlar çocukların aşağılık duygusuna kapılmalarına neden olmaktadır (Karaman ve Özçalık, 2007: 40).

Çocukların olumsuz koşullarda çalışması onların psikolojik gelişmelerine önemli ölçüde zarar vermektedir. Çünkü özsaygı büyüklerde olduğu kadar çocuklarda da büyük önem taşımaktadır. Küçük düşürücü veya baskıcı bir ortam çocuklar üzerinde olumsuz psikolojik sonuçlar doğurabilmektedir. Kaldı ki, çocukların ağır çalışma yükü altında olması, onun sahip olduğu bilgi ve becerilerini geliştirme fırsatını kaçırmasına ve hatta tüm hayatı boyunca etkisini hissettirecek olan uzun süreli yıkımlara maruz kalmasına neden olacaktır. Öte yandan aile yapısı içinde çocuğun iktisadi açıdan üretken bir yapı içinde olması kendine özgü toplumsal ve kültürel açıdan sosyalleşmesine neden olsa da, çocuğun çalıştığı işin sıkıcı ve itibarsız olması veya aile bağlarını koparması çocuğu sosyo-psikolojik açıdan olumsuz olarak etkiler (Terzi, 2009: 27).

Çalışmak, çocuğun kişiliği ve güvenliği üzerinde de istenilmeyen sonuçlar doğurabilir. Öyle ki, olumsuz koşullarda çalışan ve aile denetiminden yoksun olan çocukların suça eğilimi daha yüksek olabileceği gibi bu konuda işverenin sergileyeceği tutumda çok önemlidir. Neticede işyerinde otorite sahibi işveren olduğu için çalıştırdığı çocuklara fiziksel şiddet veya sözlü kötü muamelede bulunabilir. Bu da doğal olarak çocukların kimlik gelişimini olumsuz yönde etkileyecektir (Terzi, 2009: 27).

5.3 Eğitim Açısından Sonuçları

Ülkemizde hızlı nüfus artışı, göç, gelir dağılımının adaletsiz ve dengesiz oluşu, yetersiz asgari ücret, yüksek enflasyon ve geniş kesimlerin satın alma gücünün düşüklüğü, bütçeden sağlık ve eğitim harcamalarına ayrılan payın yetersizliği, sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun azlığı gibi olumsuz "sosyo-ekonomik göstergeler", ailelerin yaşam koşullarını ağırlaştırmaktadır. Bu durum geçim sıkıntısına neden olurken, çocukların aile bütçesine kat-

kıda bulunmak amacıyla eğitimini yarıda keserek, erken yaşlarda çalışma yaşamına girmesine neden olmaktadır (TESK, 2015).

Öte yandan eğitimin içerik olarak tatmin edici olmaması, eğitimin maliyeti ve erişebilirliğinin zorluğu, ailelerin bilinçsizliği ve hepsinden önemlisi eğitimi işgücünde görülen "yüksek işsizlik oranı" gibi nedenler çocukların çalışma yaşamına girmelerine ve eğitim hayatından kopmalarına neden olmaktadır (Alper, 2013: 57).

Genellikle çocuğun okulunu ve kendi gelişimini etkilemeyecek bir işte çalışmasında bir mahsur görülmemektedir. Ancak bu durum ülkemiz açısından pek mümkün değildir. Çünkü ağır çalışma koşulları çocuğun okula devamsızlığını artırarak zamanla derslerinde başarısızlığa neden olmaktadır. Böylece çalışan çocukların birçoğu okul ile iş hayatı arasında ikileme girmekte ve ilerleyen günlerde de tercihini işten yana kullanmaktadır. Verilen bu kararda etkili olan tek unsur çocuğun derslerindeki başarısızlığı değildir hiç şüphesiz; çocuğun sınıf arkadaşlarıncı dışlanması, öğretmenlerinin bu konudaki olası kayıtsızlıkları çocuğu okuldan uzaklaştıran etmenler arasındadır (Terzi, 2009: 27-28).

Bu bağlamda ülkemiz açısından gelinen nokta hiç de iç açıcı değildir. Öyle ki, UNICEF ve UNESCO İstatistik Enstitüsü'nün ortak hazırladığı "Hepimiz İçin Eğitimin Tutulmamış Sözlerini Onarmak: Okul Dışı Çocuklar Küresel Girişim Bulguları" raporuna göre Türkiye'de okul dışı çocuk işçi oranı %56'lara ulaşmıştır. Türkiye bu oran ile Pakistan ve Sudan'ın hemen ardında yer almaktadır (Öndeş, 2015).

Özetle, çalışma hayatında çocuk işgücünden yararlanılmasının çocukların bedensel, ruhsal, fiziksel ve zihinsel gelişimleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu tartışma götürmez bir gerçek haline gelmiştir. Çalışan çocuğun eğitim imkânlarından yeterli düzeyde yararlanamaması, çocuğun sokakta maruz kaldığı/kalacağı her türlü şiddet, ihmal, istismar, suç işleme, suça itilme veya suçluluk davranışlarını model alma, madde kullanma alışkanlığını edinme veya bu maddeleri satan/kullanan çocuklarla/yetişkinlerle aynı ortamda bulunma bu olumsuzlukların başta gelenleridir (Bilgin, 2008: 382).

Çocukların erken yaşlarda zor ve tehlikeli koşullarda çalıştırılmaları, çocukların çocukluklarını yaşayamamalarına,

fiziksel ve ruhsal açıdan birçok olumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır (Karaman ve Özçalık, 2007: 40). Ancak bunun da ötesinde çocuğun erken yaşlarda çalışmaya başlaması onun sosyal gelişiminde kalıcı yıkımlar meydana getirmektedir. Öyle ki, çocukluğunu yaşamadan, çalışma hayatına girmesi çocuğu ailesine ve topluma karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bu yaştaki çocukların daha kişilikleri bile gelişmeden kendilerini çalışma hayatında bulmaları gelecekte ailesi ve toplum ile ilişkilerinde olduğu kadar "kendi kişilik yapılarında" da bir takım bölünmelere yol açabilmektedir (Acar, 2015). Nitekim çocukların, fiziki ve ruhi gelişimleri henüz hayata tek başına atılabilecek seviyeye gelmediğinden, çocukların yeteri kadar etkin ve yektin olma süreçlerini tamamlanana kadar korunmaya ihtiyaçları vardır (Kaya vd., 2013: 179). Dolayısıyla çocuklarımızın bugününü ve yarınını bu denli olumsuz etkileyen "çocuk işçiliği" konusunun ivedilikli olarak ele alınması ve konu ile ilgili gerekli önemlerin alınması kaçınılmazdır. Bu nedenle konu ile ilgili düzenlemelere de ana hatları ile aşağıda yer verilmiştir.

6. ÇOCUK İŞÇİLERE YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER

Cumhuriyetin kurulmasının ardından, ulusal sanayiye kurma çabaları çalışma yaşamının düzenlenmesi ihtiyacını gündeme getirmiştir. Öyle ki, ülkemiz gibi sanayileşmekte olan ülkelerin, sanayileşmiş ülkelerin tecrübelerinden yararlandığından, çocuk emeğinin düzenlenmesine ilişkin karşılaştırmalı hukuktaki ve uluslararası hukuktaki düzenlemeler Türk hukuk sistemine de yansımıştır. Bu bağlamda ülkemizde çocukların çalışma yaşamında korunması ile ilgili ilk düzenleme 1921 yılında Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen 151 sayılı "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütealilik Kanunu'dur. Belirli bir bölge ile sınırlı olan söz konusu bu kanun en az çalışma yaşını düzenlemiş, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili de koruyucu düzenlemeler getirmiştir (Kılıç, 2011: 16).

Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmanın yollarından birinin de "hukuk inkılâbını" gerçekleştirmek olduğunu bilen genç Cumhuriyetimiz, 4 Ekim 1926 tarihinde kabul ettiği, 818 sayılı "Borçlar Kanunu" ile çalışma hayatına ve işçi-işveren ilişkilerine yepyeni bir anlayış getirmiştir. Nitekim çocuk ve genç işçilerle ilgili olarak "çirakların" çalıştırılması konusundaki kimi hükümler onları koruyucu özelliktedir (md.313/III, 318 ve 342/II) (Demir, 2012: 558).

1930 yılında ülke ve halk sağlığının genel olarak korunması amacıyla 1593 sayılı "Umumî Hıfzı Sıhha Kanunu" çıkarılmıştır (Güzel, 1986: 173). Bu yasa özellikle çocuklarla ilgili olarak getirdiği düzenlemeler açısından önem taşımaktadır. Çalışan çocukların korunmasıyla ilgili en kapsamlı düzenleme de bu yasa ile getirilmiştir (Kara, 2008: 40). Kanunu'nun 173. maddesine göre, "12 yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çirak olarak çalıştırılmaları" yasaklanmıştır. Kanunu'nun 176. maddesine göre ise "mahalli belediyelerce; bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşın altında çocukların çalıştırılmaları" yasaklanmıştır (Yıldırım, 2008: 66). Kanunda ayrıca 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların günde 8 saatten fazla ve gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Kara, 2008: 40).

Ülkemiz 1931 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olmakla Uluslar arası Çalışma Teşkilatı'na da üye olmuştur. Bu teşkilatın etkisiyle ve gelişen sanayi sonucu iş mevzuatının oluşturulması artık zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle 1961 Anayasası'na kadar ilk sosyal nitelikli mevzuat, 1936 tarihli "3008 sayılı İş Kanunu" ile yürürlüğe girmiştir (Andaç, 2001: 16). Kanun 18 yaş altındakileri çocuk olarak nitelendirmekte ve bu grubu kendi içinde üçe kısma ayırmaktadır: 12 yaşından küçük olanlar, 12-16 yaşları arasında olanlar ile 16-18 yaşları arasında olanlar. Yasa, çocukları koruyucu hükümler koyarken, bu yaş gruplarına göre farklı düzenlemeler getirmiştir. Buna karşılık kanunda çalışma yaşına ilişkin bir muğlâklık olup, minimum çalışma yaşı açık bir biçimde belirtilmemektedir. İlgili maddeler yorumlandığında yasanın daha önce Hifzissihha Kanunu ile getirilen "12 yaş sınırını" koruduğu ifade edilebilir. 16 yaşını doldurmamış olanların ne tür iş olursa olsun günde 8 saatten fazla çalışmaları yasaklanmaktadır. 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklar ile her yaştaki kız ve kadınların maden ocakları gibi yer altında gerçekleştirilecek işlerde çalışmaları yasaklanmaktadır. Bunun dışında da bir takım koruyucu önlemler getirilmektedir. 60. maddede 12-18 yaş arasındaki çocukların herhangi bir işe alımlarından önce kurum doktoruna veya hükümet ve belediye doktoruna muayene ettirilme zorunluluğu getirilmektedir. Kanunun 58. maddesinde kadınların ve 18 yaşına kadar olan çocukların çalıştırılması uygun olmayan ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğunun 6 ay içinde düzenlenecek bir nizamname ile belirlenmesi öngörülmektedir. Ancak söz konusu nizamname epeyce gecikmeli olarak 1948 yılında çıkarılabilmiştir (Kara, 2008: 42).

Konuyla ilgili diğer önemli bir kanun ise 15.05.1957 gün ve 6972 sayılı "Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanunu"dur. Kanun muhtaç çocukların çalıştırılmalarına ve öğrenim olanaklarının gözetilmesine ilişkin birtakım hükümler (md.14-20) getirmiştir. Söz konusu hükümler korunmaya muhtaç çocukların çalışma koşulları bakımından korunmalarına ilişkin özel hükümler olmaktan daha ziyade onların birer meslek sahibi olmalarının ve zorunlu öğrenimlerinin bitirilmesinin sağlanması için kamu kurumlarına getirilmiş gözetim yükümlerini içermektedir (Demir, 2012: 561-562).

Çocukların çalışma yaşamında korunmaları ile ilgili anayasal düzeyde ilk düzenleme "1961 Anayasası"nda yapılmış, "1982 Anayasası"nın 10. maddesinde herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu belirtilmiştir. Ayrıca 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun'la 10. maddeye eklenen fıkra ile çocuklar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı hükmüne bağlanmıştır (Alper, 2013: 60). Buna ilaveten Anayasa'mızın 50. maddesine göre ise "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" şeklinde hükmüne bağlanmıştır (Yıldırım, 2008: 65).

Anayasanın dışında çok sayıda kanun, tüzük ve yönetmelikte çocukların çalıştırılmaları ile ilgili bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlar arasında;

- 04.07.1934 tarih ve 2559 sayılı "Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu",
- 05.01.1961 tarih ve 222 sayılı "İlköğretim ve Eğitim Kanunu",
- 05.05.1983 tarih ve 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu"
- 05.06.1986 tarih ve 3308 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu",
- 26.09.2004 tarih ve 5237 sayılı "Türk Ceza Kanunu",
- 31.05.2006 tarihinde kabul edilen, 01.01.2008-01.10.2008 tarihleri arasında kademeli olarak yürürlüğe giren 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" sayılabilir (Alper, 2013: 60).

1936 gün ve 3008 sayılı İş Kanunu 28.07.1967 gün ve "931 sayılı İş Kanunu" ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak bu kanun da Anayasa mahkemesi tarafından iptal edilince yerine "1475 sayılı İş Kanunu" çıkarılmıştır. 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren mevcut "4857 sayılı İş Kanunu", gerek 3008 sayılı, gerekse 1475 sayılı Yasalardaki çocuk ve genç işçilerle ilgili bazı hükümleri geliştirerek aynen muhafaza etmiştir (Demir, 2012: 562).

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine göre; "15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır" (Gökalp, 2011: 129).
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesine göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkeklerin (ve her yaştaki kadınların) çalıştırılması yasaklanmıştır (Cengiz, 2012: 213).
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85/1. maddesine göre, "16 yaşını doldurmamış çocuklar ve gençler, ağır ve tehlikeli olarak nitelenen işlerde çalıştırılmazlar". Kanun'da hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve 16 yaşını doldurmuş, 18 yaşını doldurmamış kişilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği"nde gösterilmiştir (Yıldırım, 2008: 66).

Uluslararası bağlamda ise ILO'nun kurulmasından sonra çocuk işçiliği ile yapılan çalışmalar bir ivme kazanmıştır. Söz konusu çalışmalar kronolojik olarak şu şekilde sıralanabilir:

- ILO'nun 1919 yılında yapılan toplantısında çocuk işçiliğine ilişkin ilk sözleşme olan "5 numaralı En Az Çalışma Yaşı Sözleşmesi" kabul edilmiştir. Sonraki 50 yıl boyunca kabul edilen 9 sözleşme daha farklı sektörlerdeki en az çalışma yaşını düzenlemiştir.
- 1973 yılında "138 sayılı En Az Çalışma Yaşı Sözleşmesi" ile bütün ekonomik sektörlerdeki çalışan çocuklar kapsam altına alınmıştır.

- BM Genel Kurulu 1989 yılında "BM Çocuk Hakları Sözleşmesini" kabul etmiştir. Bu, dünya üzerinde çocuk hakları konusunda kabul edilen en kapsamlı sözleşme olma özelliğini taşımaktaydı.
- Çocuk işçiliği ile mücadele eden ulusal programlara uluslararası destek sağlamak amacıyla 1992 yılında "ILO Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Uluslararası Programı (IPEC)"i başlatmıştır.
- 1995 yılında Kopenhag Sosyal Gelişme İçin Dünya Zirvesi'nde bir bildirme ve eylem planı kabul edilmiş ve çocuk işçiliğinin yasaklanması için bütün ülkelere çağrıda bulunulmuştur.
- 1998 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı "İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi"ni kabul etmiştir. Bu bildiriyle ilgili sözleşmeleri onaylasa veya onaylamasa da ILO üyesi bütün devletlerin çocuk işçiliğini ortadan kaldırmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir.
- ILO 1999 yılında "182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi" ve "190 Sayılı Tavsiye Kararı"ni kabul etmiştir. Modern iletişim teknolojileri aracılığıyla dünyanın küçülmesi, gelişmekte olan ülkelerdeki çalışan çocukların durumunu bütün dünyanın gözlerinin önüne sermesi ve çocuk sömürsünün en kötü biçimlerine son verilmesi yönünde uluslararası baskı yapılmasına neden açmıştır (Avşar ve Öğütoğulları, 2012: 13-14).

SONUÇ

Çocukların çalışma yaşamı yerine, eğitim hayatında yer almaları ve çocukluklarını yaşamaları temel amaç olmasına rağmen, Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocukların neredeyse bir milyonu çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Ülkemizde çocuk işçiliğinin temelinde yoksulluk, işsizlik, gelir dağılımında yaşanan eşitsizlikler, gelenek ve göreneklerin etkisiyle kimi ailelerin çocuklarını ekonomik gelir kaynağı olarak görmeleri, mevzuat eksiklikleri ve etkin denetimin yapılamaması gibi nedenler yatmaktadır.

Çocuklar yetişkinler ile kıyaslandığında; işçilik maliyetinin düşük olması, çalışma ortamında daha uysal olması, işi öğrenme yeteneklerinin devam etmesi, daha düşük ücret ile çalıştırılabilir olması, emek piyasasında yaşanan değişimler doğrultusunda işten çıkarılması veya işe alınmasının daha kolay olması gibi nedenler neticesinde işverenler tarafından tercih etmektedir. Oysaki bedensel ve düşünsel olarak gelişmelerinin tam anlamıyla tamamlanmamış çocukların, çalışma hayatı içinde yer alması, uzun vadede hem ülke ekonomisi hem de toplumun geleceği açısından büyük problemlere neden olmaktadır. Bu yaklaşımdan hareketle, çocuk işçiliği sorununun çözümüne yönelik atılacak adımları şu şekilde sıralayabiliriz:

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre tarım sektöründe işgücünün denetimi; 50'den fazla, daimi statüde, tam zamanlı işçi çalıştıran işyerlerinde yapılmakta, 50'den daha az işçi çalıştıran tarım işletmelerinde işgücünün denetimi yapılamamaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları yönünden önemli risklere sahip olan ve çocukların hiç de azımsanmayacak şekilde istihdam edildiği tarım sektöründe, sağlıklı denetimlerin gerçekleştirilebilmesi için bu sayı düşürülmelidir.
- Ülkemizde çalıştırma yaşının altındaki çocuklardan bazılarının, aileleri tarafından sokaklarda, enformel sektörlerde çalıştırmaya yönlendirilmesi, mevzuatla getirilen yaş sınırlandırılmasının anlamını yitirmesine neden olmaktadır. Çocuklar sadece iş kanununun kapsamına giren işyerlerinde değil, tüm sektörlerde koruma altına alınmalıdır.
- İşverenler tarafından, çocuk yerine yetişkin işgücü tercih edilmeli; aile geçiminin çocuklar yerine ebeveynlerin sorumluluğunda olduğu bilincinin toplumun her kesimine yaygınlaştırılmalıdır.
- Eğitime erişimin kolaylaştırılması, eğitim ve istihdam politikaları arasında gerekli uyumun sağlanması gerekmektedir.
- Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleriyle mücadelede kamuoyunun desteği alınmalıdır.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından sokakta yaşayan/çalışan çocuklara yönelik uygulanan projelerin uygulama alanları genişletilmelidir.

- Çocuk işçiliği ile mücadelede, çalışma hayatının tarafları olan devlet, işçi ve iş-veren kuruluşları, sivil toplum örgütleri, üniversiteler, meslek odaları birlikte hareket etmelidir.
- Benzer şekilde yerel yönetimler tarafından, çocuk işçiliği ile mücadelede etkin sonuçlar elde edilebilecek yeni projeler uygulanmaya konmalıdır.
- Çocuk işçiliği sorununun genellikle yoksullukla ilintili olması ve çözümünün de uzun vadeli olması nedeniyle uygulanacak sosyo-ekonomik politikalar ulusal bazda ele alınmalıdır. Öte yandan ekonomik büyüme sonucunda elde edilen gayri safi milli hâsılanın toplumun tüm kesimine adilane dağıtılması, devlet tarafından alınacak vergilerin ise "gelire göre" yeniden düzenlenmelidir.

Özetle toplumumuzun geleceği olan bugünün çocukları ne kadar iyi ve sağlıklı bir ortamda yetişir, bilim ve teknolojinin gereklerine uygun nitelikli bir eğitim alırlarsa bu durum onların, hem işgücü kalitesini artırır hem de ülke ekonomisini güçlendirir. Bu nedenle konunun önemine binaen alınması gereken önlemler acilen alınmalı ve küçük çocukların, sanayi, tarım ya da ücretsiz aile işçiliğindeki istihdamına son verilmeli ve eğitimlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilecekleri okul hayatına yönlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

Andaç, Faruk (2001) Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukuku Uygulaması, Ankara: Yargı Yayınevi.

Acar, Ali (2015) "Çalışan Çocukların Sorunları", (<http://www.yerelsiyaset.com/v4/sayfalar.php?goster=ayrinti&id=816>), (06.06.2015).

Alper, Yusuf, Aysen Tokol ve Çağlar Özdemir (2013) Sosyal Politika II, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2878, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Avşar, Zakir ve Eren Ögütoğulları (2012) "Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri", Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012 / 1, s.9-40.

Ağcabay, Muhtar (2012) "Türkiye'de Çocuk İşçiliği", Eğitim Dergisi, Sayı: 33, Ocak 2012, (<http://www.egitim.gen.tr/site/arsiv/73-33/661-turkiyede-cocuk-isciligi.html>) (06.06.2015).

Bağdadıoğlu, Enis (2011) "Türkiye'de İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisi", TES-İŞ Dergisi, Haziran 2011, s.76-79.

Bilgin, Rifat (2008) "Sokakta Çalışan Çocuklar Sorununa Sosyolojik Bir Yaklaşım: Diyarbakır Örneği", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, S.B.E.), Elazığ.

Cengiz, İstar Urhanoğlu (2012) "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", TBB Dergisi, 2012 (98), s.203-230.

ÇSGB (2014) "İstatistikler", (<http://www.csgeb.gov.tr/csgbPortal/cgm.portal?page=cc&id=3>) (28.04.2014).

Demir, Fevzi (2012) "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Özel S., 2010, s.547-577 (Basım Yılı: 2012).

Dorman, Peter. (2001) Child Labour in the Developed Economies, Geneva: ILO/IPEC Working Paper, International Labour Office International Programme on the Elimination of Child Labour.

Güzel, Ali (1986) "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 35-36, s.165-222.

Günöz, Mustafa (2007) "Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri", (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi), Ankara.

Gökalp, Özge Tuçe (2011) "Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma", Electronic Journal of Vocational Colleges, May/ Mayıs 2012, s.125-135.

ILO-Ankara (2009) "Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi", (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/europro/ankara/about/soz182.htm>) (02.06.2015).

ILO (2010) "Çocuk İşçiliği: Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC

); (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/child.htm>) (28.04.2014).

Karaçalı, Fatih ve Sema Engez (2006) "Bunun Adı Kölelik", (<http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=206464>) (02.06.2015).

Kayhan, Necati (2012) "Çocuk İşçiliği, İpec Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları", Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, Cilt: 4, No: 1, s.187-200.

Karaman, Banu ve Melih Özçalık (2007) "Türkiye'de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Çocuk İşgücü", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Yıl:2007, Cilt:14, Sayı:1, s.25-41.

Kaya, İbrahim vd., (2013) Sosyal Sorunlar, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2879, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kara, Bülent (2008) "Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E.), Isparta.

Kulaksız, Yahya (2014) "Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, Eylül - Aralık 2014, s. 91-111.

Kılıç, Şebnem (2011) "Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, S.B.E.), İstanbul.

Özeren, Esra Emine (2004) "İş Hukukunda Çalışan Çocuk", TBB Dergisi, Sayı:52, s.162-171.

Öndeş, Önder (27.01.2015) "351 Bin Çocuk, Okul Yerine İşte", (<http://www.hurriyet.com.tr/egitim/28059731.asp>) (10.06.2015).

SGMD (2014) "Çocuk İşçi Köle Mi?", (<http://www.sgmd.org.tr/index.php/makaleler/48-vedat-ilki-makaleleri/572-29012014-cocuk-c-koele-m>) (29.01.2014).

Şişman, Yener (2003) "Sosyal Politika Açısından Türkiye'de Çocuk ve Genç İşgücü", Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, s.3-34.

Tomak, Leman v.d. (2009) "Samsun Çıraklık Eğitim Merkezindeki Çırakların Antropometrik Ölçümlerinin Saptanması", Fırat Tıp Dergisi 2009, 14(3), s.186-192.

Türk-İş (2014) "Çalışan Çocukların Sorunları ve Çözüm Yolları", (<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/cc105.pdf>) (28.04.2014).

TÜİK (2013) "Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012", Haber Bülteni, Sayı: 13659, 02 Nisan 2013.

TÜİK (2014a) "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2013", Haber Bülteni, Sayı: 16083, 22 Eylül 2014.

TÜİK (2014b) "Yoksulluk Çalışması, 2013", Haber Bülteni, Sayı: 16204, 02 Aralık 2014.

TÜİK (2015a) "İşgücü İstatistikleri, Şubat 2015", Haber Bülteni, Sayı:18637, 15 Mayıs 2015.

TÜİK (2015b) "İşgücü İstatistikleri", (<http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>) (26.06.2015).

TÜİK (2015c) "İşgücü İstatistikleri, Mart 2015", Haber Bülteni, Sayı:18638, 15 Haziran 2015.

Terzi, Fatma (2009) "Çocuk İşçilerin Psiko-Sosyal Durumları", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, S.B.E.), Trabzon.

TESK (2015) "Ülkemizde Çalışan Çocuklar", (<http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/cocuk/cocuk1.php>) (06.06.2015).

Tor, Hacer (2010) "Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Boyutları", Zeitschrift für die Welt der Türken, Journal of World of Turks, Vol. 2, No. 2, s.25-42.

Yıldırım, H.Okan (2008) "Dünyada ve Türkiye'de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayiinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, S.B.E.), İstanbul.

Yıldız, Özkan (2008) "Çocuk İşçiliğini Piyasa Ahlakı İçinde Düşünmek", İş Ahlakı Dergisi, Kasım 2008, Cilt: 1, Sayı: 2, s. 81-95.



MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ VE ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN SİSTEMDEKİ ROLÜ

GİRİŞ

Çalışan arayan işverenler ile iş arayan bireyler arasında kurulamayan köprüler, akabinde işgücü piyasasında sağlanamayan dengeler günümüzde sıklıkla dile getirilen küreselleşme ile açıklanmakta; kalifiye ve mobilize işgücü kavramları istihdam politikalarının anahtar kavramları haline gelmektedir. Ülkemizde işletmeler küresel ekonomideki rekabet edebilirliklerini sahip oldukları nitelikli insan kaynağı ile artırmak isterken, mevcut örgün ve yaygın mesleki eğitim sisteminin bireylere kazandırdığı bilgi – beceri kalitesine ilişkin hususlar tartışılmaya devam etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Temmuz 2015'te açıkladığı Nisan 2015 dönemi işgücü istatistiklerine göre; 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine nazaran 1,5 puanlık artış ile %17 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,7 puanlık artış ile %9,8 olarak gerçekleşmiştir. Çalışma çağındaki 2 milyon 821 bin işsiz bireye tekabül eden ve artma eğilimi sergileyen TÜİK işsizlik oranlarının temel nedeni, işgücü arzı ile talebi arasındaki nitelik uyumsuzluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, Avrupa'nın demografik bakımdan en şanslı ülkesi olan

Türkiye'de, genç işgücünün piyasaya ayak uyduramasına ilişkin sürdürülebilir çözüm arayışlarına girilmiş, çağın anlayışına uygun ve altyapısı güçlendirilmiş bir "Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi"nin (UMYS) kurulması, en etkili çözüm olarak öngörülmüştür. UMYS; işçi, işveren ve eğitim dünyasından ilgili temsilcilerin katılımlarıyla ulusal meslek standartları (UMS) ile ulusal mesleki yeterliliklerin (UMY) geliştirildiği, akredite edilmiş sınav ve belgelendirme merkezlerince bireyin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin ölçülerek belgelendirilmesinin sağlandığı, ayrıca uluslararası mesleki altyapılarla kıyas imkanının tanındığı kural ve faaliyetler bütünüdür. İşverenlerin işe alacakları bireylerin yetkinlikleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayan, doğru çalışanın istihdam edilmesiyle birlikte işletmelerin verimliliğini ve kârlılığını artıran sistem; eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirerek bireylere mesleklerine ilişkin uygun profilin ne olması gerektiğini sunmakta, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılmasına katkı sağlamakta ve mesleki niteliğe haiz olduklarını belgeleyerek kariyer gelişimlerini desteklemektedir.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ

Çimento sektörü, yarattığı yaklaşık 15.000 kişilik istihdam ve 108 milyon tonluk çimento üretim kapasitesi ile ülkemize önemli bir katma değer sağlamaktadır. 46 entegre fabrika ve 14 öğütme tesisinden oluşan sektör, 71 milyon tonluk üretim ile Avrupa'nın en büyük çimento üreticisi olmakla birlikte, dünyada da ilk 5 içerisinde yer almaktadır. Çimento sektörünün mesleki yeterlilik sistemine dahil olma yolculuğunda, sektörün çatı kuruluşlarından ve aynı zamanda UMYŞ'nin sektörel paydaşlarından biri olan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) önderliğinin altını çizmekte yarar vardır. Üyesi çimento fabrikalarına yönelik tüm faaliyetlerini "O İş Kazası" vizyonu ekseninde yürüten ÇEİS; çimento sektörü mesleki yeterlilik sisteminin geliştirilmesi hedefi altında, işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun, ulusal ve uluslararası rekabet koşullarına uyumlu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler konusunda gerekli eğitimleri almış kişilerin istihdamının sağlanması için çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışma, Ulusal Yeterlilik Çerçevesini (UYÇ), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile referanslama çalışmalarına devam eden Türkiye Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi ile sistemin sektörel paydaşlarından ÇEİS'i, yürütülen faaliyetler üzerinden incelemeyi planlamaktadır.

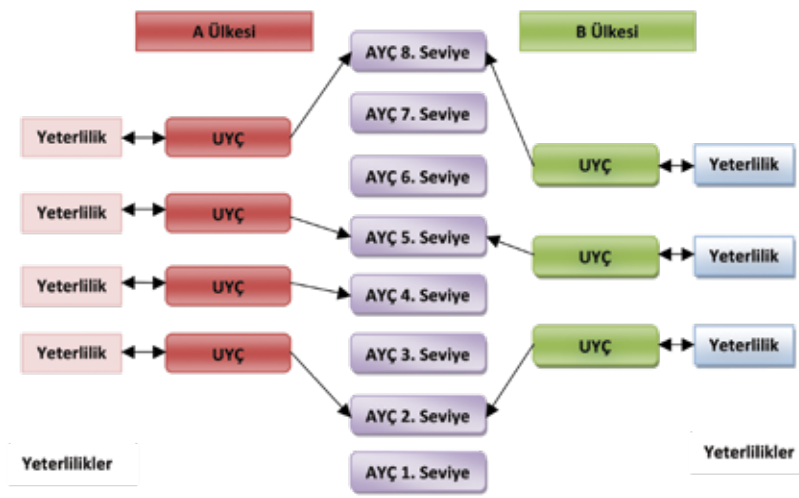
AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ VE TÜRKİYE'YE GETİRDİKLERİ

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ)

29 ülke tarafından 09 Haziran 1999 tarihinde Bologna Bildirisi'nin imzalanmasıyla birlikte, Avrupa coğrafyasının eğitim alanındaki kalitesini artırmayı hedefleyen "Bologna Süreci" resmi olarak başlamıştır. Üye ülkelerin eğitim bakanlarının iki yılda bir toplanarak bir araya geldiği reformist sürece, Türkiye 2001 yılında yapılan Prag Toplantısı ile dahil olmuştur. Avrupa ülkelerinin birbirleriyle uyumlu ve birbirlerini tamamlayıcı bir yükseköğretim sistemi kurma hedefi ile başlatılan süreç, iş piyasaları ile sivil toplumun beklentilerine uygun ulusal yeterlilik çerçevelerinin oluşturularak, tüm çerçevelerin birbirleriyle kıyaslanabildiği ve işgücünün hareketliliğini artıran bir "Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi"nin (AYÇ) geliştirilmesi ile sonuçlanmıştır.

23 Nisan 2008 tarih ve 2008/C 111/01 sayılı Avrupa Parlamentosu ile Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı uyarınca AYÇ'nin oluşturulmasına resmi olarak karar verilmiş, ülkelere de kendi ulusal yeterlilik çerçevelerini geliştirmeleri tavsiye edilmiştir. Tüm ülkelerden işçi, işveren ve eğitim dünyası paydaşlarının öneri ve katkılarıyla geliştirilen AYÇ'ye yerleştirilmeleri ile birlikte, mesleki yeterliliklere ilişkin öğrenim çıktılarını temel alan objektif ve şeffaf bir altyapıyı oluşturmaktadır.

Tablo1. UYÇ veya UMYŞ'lerin AYÇ ile ilişkilendirilmesi¹



¹ MYK; "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi" <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/217-ulusal-yeterlilik-cercevesi-uyc> (Erişim 23.07.2015).

Avrupa Birliği'ne üye veya aday ülkelerin geliştirdiği UYÇ'lerin arasında köprü kuran, bu sayede gerek ulusal gerek uluslararası yeterliliklerin karşılaştırılarak daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayan AYÇ; 8 ana yeterlilik seviyesi üzerine temellendirilen, yeterlilik seviyesinin artmasıyla birlikte bireyden beklenen bilgi, beceri ve yetkinliğinde artması gerektiğini gösteren bir referanslama sistemidir. AB ülkelerinin tümünden uzman grupların katılımı ile geliştirilen Çerçeve'ye göre; 1. Seviye en temel öğrenme seviyesini ifade ederken, 8. Seviye en üst düzey öğrenme seviyesini ifade etmektedir. Temel amacı istihdamda hareketliliği sağlamak ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemek olan AYÇ, işgücü piyasaları ve bireylerin yanı sıra, sisteme ilişkin öğrenim çıktılarının müfredatların oluşturulmasına katkı sağlaması sebebiyle eğitim-öğretim sistemleri üzerinde de etkileri olan bir araçtır.

Tablo 2. AYÇ Referans Seviyeleri²

Seviye	Seviye Tamamlayıcı*		
	Bilgi	beceri	Yetkinlik
8. seviye	Çalışan, bir alan ve alanlar arasındaki etkileşim hakkında en üst düzeyde öne çıkan bilgiye sahiptir.	Çalışan, araştırma ve/veya yenilik yaparken önemli sorunları çözmek ve mevcut bilgi veya profesyonel uygulamayı genişletmek ve yeniden tanımlamak için gereken, sentez ve değerlendirme dahil, en gelişmiş ve uzmanlaşmış beceriye ve tekniğe sahiptir.	Çalışan yüksek düzeyde yetki, yenilik, özerklik, akademik ve profesyonel bütünlük sergiler. Araştırma ve yeni fikir ve süreçlerin gelişiminde sürekli bir sorumluluk (bağlılık) taşır.
7. seviye	Çalışan, özgün düşünmeye ve/veya araştırma yapmaya temel teşkil eden ve bir kısmı belli bir alanda öne çıkan yüksek derecede uzmanlaşmış bilgiye sahiptir. Bir alanla ilgili bilgiler ve farklı alanlar arasındaki etkileşim hakkında ciddi farkındalığa sahiptir.	Çalışan, yeni bilgi ve yöntemler geliştirmek ve farklı alanlardaki bilgileri birleştirmek amacıyla yürütülen araştırma ve/veya yenilik faaliyetleri için gereken uzmanlaşmış sorun çözme becerilerine sahiptir.	Çalışan öngörülemeyen, karmaşık ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş faaliyetlerini yönetir ve değiştirir. Çalışma gruplarının profesyonel bilgi ve uygulamalarına katkıda bulunmada ve/veya stratejik performanslarını değerlendirmede sorumluluk alır.
6. seviye	Çalışan, bir alandaki teori ve ilkeleri eleştirel bir yaklaşımla anlamayı içeren ileri düzey bilgiye sahiptir.	Çalışan, uzmanlık gerektiren bir alanda karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gereken ustalığı (hakimiyeti) ve yeniliği ortaya koyan ileri düzey becerilere sahiptir.	Çalışan karmaşık teknik veya profesyonel faaliyet veya projeleri yönetir. Öngörülemeyen iş faaliyetlerinde karar verme sorumluluğu alır. Bireylerin ve grupların profesyonel gelişimlerini yönetmede sorumluluk alır.
5. seviye	Çalışan, bir alanda kapsamlı, uzmanlaşma gerektiren, pratik ve teorik bilgiye ve bilgi temelinin sınırlarıyla ilgili farkındalığa sahiptir.	Çalışan, soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan öngörülemeyen değişimin bulunduğu iş faaliyetlerini yönetir ve denetler. Kendisinin ve diğerlerinin performansını değerlendirir ve geliştirir.
4. seviye	Çalışan, bir alan içerisinde geniş kapsamlı, pratik ve teorik bilgiye sahiptir.	Çalışan, bir alanda belirli problemlere çözüm üretmek için gerekli olan bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan çoğunlukla öngörülebilir, ancak değişime tabi olan bir işi yaparken öz- idare kullanır. İş faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için bir miktar sorumluluk alarak diğerlerinin rutin işlerini denetler.

² MYK; "Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi" <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc> (Erişim: 23.07.2015).

Seviye	Seviye Tamamlayıcı*		
	Bilgi	beceri	Yetkinlik
3. seviye	Çalışan, bir alanda olgulara, ilkelere, süreçlere ve genel kavramlara dair bilgiye sahiptir.	Çalışan, temel yöntemleri, araçları, malzeme ve bilgileri seçerek ve uygulayarak problemleri çözmek ve görevleri tamamlamak için gereken bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan görevlerin tamamlanmasıyla ilgili sorumluluk alır ve problemlerin çözümünde kendi davranışlarını ortama uyarlar.
2. seviye	Çalışan, bir alanda temel pratik bilgiye sahiptir.	Çalışan, basit kuralları ve aletleri kullanarak görevleri yerine getirmek ve rutin problemleri çözmek için ilgili bilgileri kullanmada gereken temel bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	İş gözetim altında sınırlı özerklik ile yapılır.
1. seviye	Çalışan, temel genel bilgiye sahiptir.	Çalışan, basit görevleri yerine getirmek için gereken temel becerilere sahiptir.	İş doğrudan gözetim altında belirli kurullarla tanımlanmış şekilde yapılır.

* Her seviyenin özellikleri, bilgi, beceri ve o seviye için gerekli öğrenmenin sonucunda ortaya konması beklenen yetkinlikleri tanımlayan bir "seviye tanımlayıcı" ile tanımlanmaktadır. Seviye belirlenirken: teorik ve pratik bilginin genişliği ve derinliği; kavramaya, yaratıcılığa ve pratiğe ilişkin becerilerin karmaşıklığı; entelektüel becerilerin karmaşıklığı; kişinin aldığı sorumluluğun miktarı; problem çözme ve/veya yaratıcılığın derecesi; ekip çalışması miktarı; liderlik ve hesap sorulabilirliğin kapsamı gibi ölçütler dikkate alınmaktadır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ)

Ülkemizde, 21 Eylül 2006 tarih ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile UMYS'yi oluşturmak ve işletmek amacıyla "Mesleki Yeterlilik Kurumu" (MYK) kurulmuştur. Sistemdeki tüm faaliyetlere ilişkin izleme, değerlendirme, görevlendirme ve yetkilendirme çalışmalarını üstlenen; işgücü piyasasında süregelen sorunların çözümünde ilgili sosyal paydaşları bir araya getirerek eğitim ve istihdam platformlarının uyumlaştırılması amacına hizmet eden MYK, geliştirilmesi planlanan "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi"nin (TYÇ), AYÇ ile koordinasyonunu sağlamak üzere "Ulusal Koordinasyon Noktası" olarak ayrıca yetkilendirilmiştir.

TYÇ; ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, mesleki, genel ve akademik eğitim-öğretim programları ile diğer öğrenme yolları aracılığıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını içeren bir referans sistemidir. Ülkemize özgü adı TYÇ olan fakat genellikle UYÇ olarak adlandırılan Çerçevenin; ülkemizde var olan yeterlilikleri tanımlayıp sınıflandırarak, iş piyasası için kalifiye işgücüyle kazanılan bir katma değer; bireyler için daha fazla istihdam imkanı ve giderek çeşitlenen gereksinimlerin karşılanması kapsamında yeni yeterliliklerin geliştirilmesine yönelik sağlam bir altyapı sunacağı öngörülmektedir.

MYK'nın kuruluşunun ardından, Avrupa Komisyonu'nun 23 Nisan 2008 tarih 2008/C 111/01 sayılı Kararı'na karşılık; Ülkemiz Bakanlar Kurulu'nun 07 Temmuz 2010 tarihli ve 2010/660 sayılı Kararı ile kabul edilen ve 15 Temmuz 2010 tarih 27642 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı" kapsamında, AYÇ uyumlu bir UYÇ'nin geliştirilmesi yönünde somut adımlar atılmış, yine MYK önderliğinde UYÇ Hazırlama Komisyonu ve UYÇ Hazırlama Çalışma Grubu oluşturularak konuya ilişkin çalışmalar sürdürülmüştür.

Çimento Sektöründeki Mesleki Yeterliliklerin UYÇ ile Entegrasyonunda Paydaş Olarak ÇEİS

ÇEİS, çimento sektöründeki mesleklerin standart ve yeterliliklerinin geliştirilmesi konusunda çalışmalarda bulunmak üzere MYK'nın kuruluşundan itibaren bu kurum ile irtibata geçmiştir. Kurum bünyesinde çalışan uzmanların oryantasyonu kapsamında çimento sektörü örnek sektör olarak kullanılmış ve Kurum uzmanlarının eğitimi 2008 yılının Mart ayında ÇEİS'te gerçekleştirilmiştir. Çimento sektöründe var olan

mesleklerin standartlarının geliştirilmesi çalışmalarını başlatma niyeti, standartları geliştirilecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek görevini yüklenmiş olan MYK'ya 2008 yılında bildirilmiş, 22 Mayıs 2009 ve 12 Kasım 2012 tarihlerinde MYK ile ÇEİS arasında iki ayrı "Meslek Standartları Hazırlama İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. Hazırladığı meslek standartlarının Resmi Gazete'de yayımlanarak ulusal bir kimliğe kavuşmasıyla birlikte ÇEİS, 18 Ağustos 2010 tarihinde söz konusu standartların yeterliliklerinin hazırlanması için MYK ile bir Protokol daha imzalamıştır.

İlerleyen süreçte ÇEİS bünyesinde, mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi için düzenlenen çalıştaylara katılacak ve taslak mesleki yeterliliklerin hazırlanmasında rol alacak kişilerin yer aldığı bir "Yeterlilik Geliştirme Komisyonu" oluşturulmuştur. Komisyon üyeleri ortak (yatay) mesleki yeterliliklerin geliştirilmesine de katkıda bulunmuş; bunun yanı sıra her çalıştayda ilgili meslek altında çalışanlardan iki kişi daha uzmanlıklarından yararlanılmak üzere komisyon çalışmalarında yer almıştır. Çalışmaların sürdürülmesi esnasında, çimento sektöründen uzmanların faaliyetlerin tamamına katkıda bulunmasının önemi anlaşılmış ve sadece mesleki yeterliliklerin geliştirilmesine değil aynı zamanda ölçme-değerlendirme sisteminin kurulması çalışmalarına da katkıda bulunarak bu alanda doğru adımlar atılmasına destek olma misyonu üstlenecek bir kurula ihtiyaç duyulmuştur. Böylelikle Yeterlilik Geliştirme Komisyonu genişletilerek 03 Ekim 2011 tarihinde "ÇEİS Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu" (ÇYK) kurulmuş, bu sayede çimento sektörü, meslek standartları ile mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi faaliyetlerinin yanı sıra sınav ve belgelendirme sisteminin kurularak işletilmesine ilişkin çalışmaların yürütülmesi işlevini de gören bir yapıya kavuşmuştur.

MYK çatısı altında MYK tarafından kurulmuş olan ve meslek standartları ile mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi sürecinde yer alarak sektörlerle MYK arasında koordinasyon sağlayan sektörel komiteler bulunmaktadır. Çimento sektöründe MYK Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi yetkin olmakla birlikte, Komite'de sektörle ilişkili çeşitli kamu kurumlarından, sivil toplum kuruluşlarından, iş dünyasından ve akademik camiadan temsilciler yer almaktadır.

Komite, çimento sektörü standart ve yeterliliklerinin hazırlanması sürecinde önerilerde bulunarak görüş bildirmekte, hazırlanan dokümanları incelemekte ve gerektiğinde mesleğin yapıldığı sahaya inerek teknik gözlemlerde bulunmaktadır. Bu sayede ÇEİS, Komite yönlendirme ve değerlendirmeleri eşliğinde yürüttüğü çalışmalarda sektörden çıkan sonuçları sisteme en iyi şekilde yansıtma fırsatı bulmaktadır.

ÇEİS aynı zamanda üyesi bulunduğu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) koordinasyonunda düzenlenen UMYS konulu toplantılara diğer üye işveren sendikaları ile birlikte katılmakta ve yürütülen çalışmalar hakkında bilgi paylaşımında bulunmaktadır. Çimento sektöründeki yatay mesleklere ilişkin, sektörler arası işbirliğinin önemini bilincinde olan ÇEİS, ihtiyaçlarla birebir örtüşen standart ile yeterliliklerin geliştirilmesi noktasında diğer işveren sendikaları ile birlikte ortak çalıştaylar yürütmekte, böylelikle UYÇ'ye yerleştirilecek olan yeterliliklerin güvenilirliğinin kabülüne katkıda bulunmaktadır.

ULUSAL MESLEK STANDARTLARI VE ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİKLER

Ulusal Meslek Standardı (UMS)

Ulusal meslek standardı (UMS), bir mesleğin yapılabilmesi için gereken uygun profilin ne olduğunu sunan asgari kurallar bütünüdür. Şekli ve içeriği, uluslararası uygulamalara uygun olarak MYK Yönetim Kurulu tarafından belirlenen UMS'ler; hazırlanmaları sürecinde ilgili sosyal taraflar ile kamuoyunun etkin katılımlarının yanı sıra, görüş ve önerilerinin çerçevesinde oluşturulmaktadır. UMS'lerde, gerçekleştirilen iş analizlerinin ışığında, bireyin yapacağı işte sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler tanımlanmakta, mesleki alana ait sağlık, güvenlik ve çevre konularına ilişkin gereklilikler belirlenmektedir. Standardı hazırlanan meslekler AYÇ referans yeterlilik seviyelerine uygun olarak seviyelendirilmekte olup, gerekli düzenlemelerin ardından MYK Yönetim Kurulu onayına sunulmakta ve onayı takiben Resmi Gazete'de yayımlanarak resmîyet kazanmaktadır.

ÇEİS ile MYK arasında 22 Mayıs 2009 ve 12 Kasım 2012 tarihlerinde imzalanan işbirliği protokolleri kapsamında, ÇEİS tarafından çimento sektörüne özgü 8 meslekle ilgili UMS geliştirilirken; hazırlanmasına katkı sağladığı sektörler arası ortak 6 UMS bulunmaktadır. Geliştirilen toplam 14 meslekle ilgili UMS resmi gazete'de yayımlanmış olup, Söz konusu UMS'lerin yer aldığı tabloya aşağıda yer verilmiştir.

Yatay mesleklere yönelik UMS'lerin geliştirilmesi kapsamında, Türkiye Metal Sanayicileri (MESS) ve Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS) ile ÇEİS ortak çalışmalar içerisinde yer almıştır.

Tablo 3. Resmi Gazete'de Yayımlanan Çimento Sektörü Ulusal Meslek Standartları

YAYIMLANMIŞ ULUSAL MESLEK STANDARDI LİSTESİ	RESMİ GAZETE TARİHİ ve SAYISI
Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5) ³	28.12.2009 - 27446
Merkezi Kumanda Operatörü - Çimento (Seviye 5)	14.08.2014 - 29088 (mükerrer)
Merkezi Kumanda Operatörü - Farın (Seviye 5)	14.08.2014 - 29088 (mükerrer)
Kimya Laboratuvar Sorumlusu (Seviye 5)	24.09.2010 - 27709
Kimya Laboratuvar Analisti (Seviye 4)	24.09.2010 - 27709
İşletme Elektronik Bakımcı (Seviye 5)	20.12.2011 - 28148 (mükerrer)
İşletme Elektrik Bakımcı (Seviye 5)	20.12.2011 - 28148 (mükerrer)
İşletme Elektrik Bakımcı (Seviye 4)	25.01.2015 - 29247
İşletme Elektrik Bakımcı (Seviye 3)	20.03.2014 - 28947 (mükerrer)
Çimento Üretim Sorumlusu (Seviye 5)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Test Elemanı (Seviye 4)	14.08.2014 - 29088 (mükerrer)

³ Merkezi Kumanda Operatörü – Fırın (Seviye 5) Ulusal Meslek Standardı 5 yılda bir revize edilmesi zorunluluğu sebebiyle, güncellenerek MYK'ya sunulmuş; 22 Temmuz 2015 tarih ve 2015/32 sayılı MYK Yönetim Kurulu Kararı'nca onaylanarak Resmi Gazete'de yayımlanma aşamasına gelmiştir.

Ulusal Mesleki Yeterlilik (UMY)

UMS ile oluşturulan normların esas alınarak, bireylerin yapacakları meslekte sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinliklere ilişkin ölçme ve değerlendirme kriterlerinin tanımlandığı dokümana ulusal mesleki yeterlilik (UMY) denilmektedir. Yetkilendirilmiş kurum /kuruluşlarca hazırlanan ve belgelendirme kapsamında yürütülen sınav faaliyetlerine girdi oluşturan UMY'ler, MYK tarafından yapılan değerlendirmenin ardından onaylanarak UYÇ'ye yerleştirilmektedir.

UMYS'nin ikinci adımı olan UMY'lerin geliştirilmesi amacıyla, ÇEİS ile MYK arasında 18 Ağustos 2010 tarihinde "UMY Hazırlama İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. Resmi Gazete'de yayımlanıp ulusal bir kimliğe kavuşan çimento sektörü meslek standartları kullanılarak ilgili yeterlilikler geliştirilmiş, UMS'lerin geliştirilmesi aşamasında olduğu gibi UMY'lerin geliştirilmesi çalışmaları kapsamında da yatay mesleklere yönelik olarak MESS ve KİPLAS ile ÇEİS ortak çalışmalar içerisinde yer almıştır.

Buna göre, ulusal yeterlilikleri geliştirilen mesleklere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4. MYK Tarafından Onaylanan Çimento Sektörü Ulusal Mesleki Yeterlilikleri

ONAYLANMIŞ MESLEKİ YETERLİLİK	MYK YÖNETİM KURULU KARARI TARİHİ VE SAYISI
Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5) ⁴	09.05.2012 - 2012/39 Rev. : 22.07.2015 - 2015/32
Çimento Endüstrisi Üretim Sorumlusu (Seviye 5)	26.12.2012 - 2012/98
Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı (Seviye 4)	26.12.2012 - 2012/98
Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı (Seviye 3)	26.12.2012 - 2012/98
Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı (Seviye 2)	26.12.2012 - 2012/98
İşletme Elektronik Bakımcısı (Seviye 5)	16.01.2013 - 2013/04
İşletme Elektrik Bakımcısı (Seviye 5)	16.01.2013 - 2013/04
Kimya Laboratuvarı Sorumlusu (Seviye 5)	03.04.2013 - 2013/26
Kimya Laboratuvarı Analisti (Seviye 4)	03.04.2013 - 2013/26

Yürürlüğe giren UMS ve UMY'ler ilgili sosyal taraflardan ya da eğitim dünyasından gelen talepler doğrultusunda en geç beş yılda bir kez, hazırlanan kurum/kuruluşlarca revize edilmekte ve MYK tarafından yeniden değerlendirilerek onaylanmaktadır. Böylelikle içinde bulunulan döneme ilişkin gereklilikleri taşıyan güncel dokümanlar elde edilmektedir.

⁴ Merkezi Kumanda Operatörü – Fırın (Seviye 5) Ulusal Mesleki Yeterliliği 5 yılda bir revize edilmesi zorunluluğu sebebiyle, güncellenerek MYK'ya sunulmuş; 22 Temmuz 2015 tarih ve 2015/32 sayılı MYK Yönetim Kurulu Kararı'nca onaylanarak revizyonu tamamlanmıştır.

AKREDİTE EDİLMİŞ SINAV VE BELGELENDİRME MERKEZLERİ

Akreditasyon

Akreditasyon; uygunluk değerlendirme kuruluşlarınca gerçekleştirilen çalışmaların ve dolayısıyla bu çalışmalar sonucunda düzenledikleri uygunluk teyit bel-

gelerinin (deney ve muayene raporları, kalibrasyon sertifikaları, yönetim sistemi belgeleri, ürün belgeleri, personel belgeleri vb.) güvenilirliğini ve geçerliliğini desteklemek amacıyla oluşturulmuş bir kalite altyapısıdır⁵ Ülkemizdeki akreditasyon faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere; 4457 sayılı ve 27 Ekim 1999 tarihli "Türk Akreditasyon Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" ile Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) kurulmuştur.

Sınav ve Belgelendirme Merkezleri

30 Aralık 2008 tarih ve 27096 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği"nin 17. maddesinde, belgelendirme yapacak kuruluşların yetkilendirilmesi ve söz konusu kuruluşların sahip olması gereken özellik ile ölçütlerine yer verilmekte olup, yetkilendirilerek MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi vermesi onaylanacak olan kuruluşların, ulusal ya da uluslararası kabul görmüş teknik kriterlere göre faaliyet göstermelerinin ilgili otorite tarafından akredite edilmesi gerekmektedir. Söz konusu teknik kriterleri kapsayan doküman; "Uygunluk Değerlendirmesi - Personel Belgelendirme Yapan Kuruluşlar için Genel Şartlar Standardı TS EN ISO/IEC 17024"tır. Ülkemizde akreditasyondan sorumlu ulusal otorite TÜRKAK olmakla birlikte, TÜRKAK'ın üyesi bulunduğu Avrupa Akreditasyon Birliği (EA) bünyesinde çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış farklı akreditasyon kurumlarından da akreditasyon hizmeti alınabilmektedir.

Gereken tüm şartları sağladığı onaylanan sınav ve belgelendirme merkezleri akredite edilmekte; akredite olan merkezler Mesleki Yeterlilik Belgelerinin verilmesi kapsamında sundukları hizmete ilişkin olarak bağımsız, tarafsız ve yetkin olduklarını ispat ederek faaliyete başlamaktadır. Böylelikle, UMYS'nin tüm aşamalarının güvenilir ve sürdürülebilir olması desteklenmekte, sisteme ilişkin kalitenin güvence altına alınması sağlanmaktadır.

ÇEİS-Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi (ÇESBEM)

ÇEİS tarafından geliştirilen UMS'lerin temel alınarak oluşturulduğu UMY'ler çerçevesinde yürütülmesi planlanan sınav ve belgelendirme faaliyetlerini koordine etmek amacıyla, ÇEİS Yönetim Kurulu Kararı doğrultusunda, ÇEİS'e bağlı olarak "ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi" (ÇESBEM) kurulmuş olup, 22 Ekim 2012 tarihinde Ticaret Sicil Memurluğu tarafından tescil edilerek faaliyete geçmiştir.



Temel hedefi çimento sektörünün ihtiyaçları doğrultusunda, sektörde çalışan ve/veya çalışmak isteyenlerin var olan niteliklerini bağımsız ve tarafsız kurallar çerçevesinde, belirlenmiş ulusal ve uluslararası meslek standartları kapsamında ölçmek, değerlendirmek ve belgelendirmek olan ÇESBEM; ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemini kurarak, British Standard Institute (BSI) yetkilileri tarafından 28 Haziran 2013 tarihinde belgelendirilmiştir.

ÇEİS'in MYK ile imzaladığı işbirliği protokolleri kapsamında standardını ve yeterliliğini geliştirdiği ilk meslek olan Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5); sınav ve belgelendirme faaliyetleri kapsamında da ele alınan ilk meslek olmuştur. Sınav ve belgelendirme yapabilmek için TÜRKAK'tan akredite olma çalışmalarını sürdüren ÇESBEM'in yetkilendirilmesini takiben, Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5) Ulusal Mesleki Yeterliliği doğrultusunda teorik ve performans sınavlarının düzenlenmesi ve çimento sektöründe çalışan, mesleki niteliğe haiz olduğunu ispat edememiş tüm Merkezi Kumanda Operatörlerinin belgelendirilmesi planlanmaktadır. Bu nedenle, 30 Nisan 2015 tarihinde ÇESBEM ile Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi arasında söz konusu meslekte ve belgelendirmeye sonradan dahil olacak mesleklerde düzenlenecek teorik ve performans sınavlarının yapılacağı yer ile ilgili işbirliği faaliyetlerini kapsayan bir Protokol imzalanmıştır.

⁵ TÜRKAK, "Akreditasyon Nedir?" <http://www.turkak.org.tr/TURKAKSITE/AkreditasyonAkreditasyonNedir.aspx> (Erişim: 01.08.2015)

GÜNCEL HUKUKİ GELİŞMELERİN ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİNE ETKİLERİ

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Karar- namelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nda 04 Nisan 2015 tarihinde kabul edilen "6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Söz konusu Kanun ile çalışma hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna dair birçok düzenleme getirilirken, "5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu"nda da önemli değişiklikler yer bulmuştur.

5544 sayılı Kanun'a getirilen Ek 1. madde uyarınca; tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, MYK tarafından standardı yayımlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, tebliğlerin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nda düzenlenen esaslara göre Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişilerin çalıştırılmayacağı, aksi taktirde işveren veya işveren vekillerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından her bir çalışan için beş yüz Türk Lirası (500 TL) idari para cezasının verileceği hükme bağlanmıştır. 05 Haziran 1986 tarih ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre ustalık belgesi almış olanlar ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı mesleki ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için mesleki yeterlilik belgesi şartının aranmadığı belirtilen madde ile ayrıca, bu madde de belirtilen tüm hususlara ilişkin gerekli düzenlemelerin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iki ay içerisinde yapılması kararlaştırılmıştır.

5544 sayılı Kanuna getirilen bir diğer değişiklik olan Ek 3. madde uyarınca ise; tehlikeli ve çok tehlike-

li mesleklerde, MYK tarafından yetkilendirilen sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin 31 Aralık 2017 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücreti, 01 Ocak 2018 tarihinden 31 Aralık 2019 tarihine kadar ise belge masrafı ile sınav ücretinin yarısının "İşsizlik Sigortası Fonu"ndan karşılanması kararlaştırılmıştır. Fondan karşılanacak sınav ücretinin, brüt asgari ücretin yarısını geçmemek üzere meslekler itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararıyla belirleneceği belirtilirken, Fondan karşılanan bu desteklerden kişilerin sadece bir kez yararlanabileceği hükme bağlanmıştır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan "Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ" 25 Mayıs 2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Yayımı tarihinde yürürlüğe giren Tebliğ ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun 6645 sayılı Kanun ile değişik Ek 1'inci maddesi kapsamında mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğuna tabi tutulacak meslekler belirlenmiştir. İlgili Kanun maddesi ve Tebliğ uyarınca, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Tebliğin ekinde yer alan listede belirtilen 40 meslekte, Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler, Tebliğin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra çalıştırılmayacaktır. Söz konusu listede, çimento sektöründe de yer alan Makine Bakımcı (Seviye 5, 4 ve 3) yatay UMY'leri yayımlanmıştır. Standardı yayımlanan tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olan ulusal yeterlilikler, tebliğlerde yayımlanmaya devam ederek, belge zorunluluğunun yaygınlaştırılması beklenmektedir.

2015/7726 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

25 Mayıs 2015 tarihli ve 29366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliğ ile mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerde, yetkili sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca gerçekleştirilecek olan sınavlarda başarılı olacak kişilerin, işsizlik sigortası fonundan karşılanacak olan sınav ücretleri Bakanlar

Kurulu tarafından kararlaştırılmıştır. 20 Haziran 2015 tarih ve 29392 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2015/7726 sayılı söz konusu Bakanlar Kurulu kararı ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 3. maddesi uyarınca işsizlik sigortası fonundan karşılanacak toplam 106 UMY'nin sınav ücretlerine ilişkin liste yayımlanmıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME

Bir sektör örneği olarak ele alındığında çimento sektöründeki gelişmelerin ulusal etkileri kapsamında, en olumlu hususlardan birinin sektörün önemli temsilcisi olan ÇEİS'in yıllardır yürüttüğü faaliyet konularına ilişkin verdiği destek olduğunu söylemek mümkündür. Kuruluşunun 50. Yıldönümünü, yürüttüğü faaliyet alanları ekseninde çeşitli etkinliklerle kutlayan ÇEİS; belgeli işgücünün önemine dikkat çekmek, meslek standartları ve mesleki yeterlilikler ile sınav ve belgelendirme sistemi alanlarındaki çalışmalar hakkında kamuoyunu aydınlatmak ve aynı zamanda işveren ile çalışan açısından karşılaşılan zorlukları ve beklentileri açıklamak amacıyla 19 Eylül 2014 tarihinde "Belgeli İşgücü-Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi"ni düzenlemiştir. Zirveye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üst düzey bürokratları, MYK Yöneticileri, Türkiye Çimse İş Sendikası Yöneticileri başta olmak üzere, iş-egitim dünyası temsilcilerinin yanı sıra bu alanda çalışan profesyoneller, akademisyenler ve TÇMB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencileri katılmışlardır. Konusu itibarıyla ülkemizde bir ilk olan Zirvede; iş sağlığı ve güvenliği kültürü noktasında mesleki yeterlilik belgesine sahip çalışanların istihdamının önemi vurgulanmış, altyapısı güçlendirilmiş sürdürülebilir bir UMY'nin kurulması ile birlikte üzücü iş kazalarının bir daha yaşanmaması temennileri dile getirilmiştir.

Sektöre mikro ölçekte bakıldığında bir diğer önemli hususun sektör içinden uzmanların aktif katılımlarıyla sektörün ihtiyaçlarına uygun çalışmaların yürütülmesi olduğunu söylemek mümkündür. Aynı şekilde gerek standart gerek yeterliliklerin geliştirilmesi çalışmalarında tüm sosyal tarafların fikirlerini beyan edebilmesine olanak tanıyan bir yapının benimsenmiş olmasıyla birlikte, çimento sektöründe sürdürülen mesleki yeterlilik çalışmaları ve çalışmaların üzerinden sistemin bütü-

nüne ilişkin yapılan değerlendirmelerin geniş bir ağı ile paylaşılması, AYÇ uyumlu şeffaf ve hesap verebilir bir UYÇ'nin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

"Çimento sektöründe belgesiz işgücü bırakmamak" vizyonu ile kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi (ÇESBEM), faaliyetlerini sektör ihtiyaçlarını değişen teknolojiyle paralel olarak karşılama hedefinin yanı sıra aday ihtiyaçlarını mevzuat şartları ışığında karşılayabilen sürdürülebilir bir ölçme ve belgelendirme sistemi kurma hedefi ile sürdürmeye devam etmektedir. Geline nokta; 2015-2016 vizyonu çerçevesinde gerek ÇEİS gerek ÇESBEM tarafından atılan ve atılacak adımlar sektörde daha dinamik ve sürdürülebilir bir sınav ve belgelendirme sisteminin kurulacağına işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

ATAY, Deniz; "Avrupa ve Türkiye'de Mesleki Yeterlilikler Sistemi: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2014, s.34-49.

ÇEİS; "Ulusal Standartlar, Ulusal Yeterlilikler", <http://www.ceis.org.tr/1/kategori/19/mesleki-yeterlilikler.html> (Erişim: 01.08.2015).

MYK; "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi", <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/217-ulusal-yeterlilik-cercevesi-uyc> (Erişim 23.07.2015).

MYK; "Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi", <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc> (Erişim: 23.07.2015).

TÜRKAK; "Akreditasyon Nedir?", <http://www.turkak.org.tr/TURKAKSITE/AkreditasyonAkreditasyonNedir.aspx> (Erişim: 01.08.2015).

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/30045

Karar No: 2014/32157

Karar Tarihi: 17 Kasım 2014

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 20

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIĞINI İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ**
- **İŞE GÖRE PERFORMANS**
- **PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ**

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesine göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Somut olayda; davacı kobi portföy yöneticisi olarak çalışmıştır. Davacının iş sözleşmesi 2011 ve 2012 yılı performans değerlendirme formlarındaki veri düşüklüğü sebeplerinden ötürü feshedilmiştir. Dosyaya sunulmuş olan performans yönetmeliği ve talimatı mevcuttur. Yapılan bilirkişi incelemesi her ne kadar performans verilerini değerlendirmişse de bu veriler ve uygulanma sistemi ile tebliğinin söz konusu talimatlara uygunluk taşıyıp taşımadığı inceleme konusu yapılmamıştır. Fesih sebebine göre yapılan inceleme uyumsuzluğu aydınlatmaya yeterli olmamaktadır. Dosyanın aynı bilirkişi heyetine tevdi ile ek rapor alınmak suretiyle, davacının görevi ve yaptığı işe göre performansının incelenmesi, kendini geliştirip geliştirmedığı ve değerlendirmelerin performans yönetmeliğine uygun yapıp yapılmadığı hususunun tespit edilerek oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı vekili davacı 24.03.2010 - 31.10.2012 tarihleri arasındaki süreçte davalı bankada kobi portföy yöneticisi

olarak çalıştığı süreçte hizmet sözleşmesinin performans yetersizliğine dayalı feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili; davalının performans düşüklüğüne dayalı feshin geçerliliğinden bahisle davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece davacının performansı düşük olan döneme ilişkin yapılan

uyarılarla rağmen veriminin ilerletmeyişi ve şahit beyanları ile bilirkişi heyetinin raporuyla birlikte değerlendirildiğinde davacının hizmet sözleşmesinin feshinin haklı usul ve kanuna uygun dolaşısıyla da geçerli olduğu anlaşılınca davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, kanuni dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

YARGITAY KARARLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemli olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunadır.

Yetersizlikten kaynaklanan sebepler; işçinin ortalama benzer işi görenlere göre daha az verimli çalışması, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmaması, öğrenme ve kendisini geliştirme konusunda yetersiz kalması, sık sık hastalanması, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalığa yakalanması ve uyum yeterliliğinin azalması gibi işyerinde işin

görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda; davacı 24.03.2010-31.10.2012 tarihleri arasında kobi portföy yöneticisi olarak çalışmıştır. Davacının iş sözleşmesi 2011 ve 2012 yılı performans değerlendirme formlarındaki veri düşüklüğü sebeplerinden ötürü feshedilmiştir. Dosyaya sunulmuş olan performans yönetmeliği ve talimatı mevcuttur. Yapılan bilirkişi incelemesi her ne kadar performans verilerini değerlendirmişse de bu veriler ve uygulanma sistemi ile tebliğinin söz konusu talimatlara uygunluk taşıyıp taşımadığı

inceleme konusu yapılmamıştır. Fesih sebebine göre yapılan inceleme uyumsuzluğu aydınlatmaya yeterli olmamaktadır. Dosyanın aynı bilirkişi heyetine tevdi ile ek rapor alınmak suretiyle, davacının görevi ve yaptığı işe göre performansının incelenmesi, kendini geliştirip geliştirmediği ve değerlendirmelerin performans yönetmeliğine uygun yapıp yapılmadığı hususunun tespit edilerek oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.11.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/12887

Karar No: 2015/400

Karar Tarihi: 22 Ocak 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.41

•İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI

•FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞINDA TAKDİRİ İNDİRİM YAPILMASI

•TAKDİRİ DELİL NİTELİĞİNDEKİ TANIK BEYANLARINA GÖRE FAZLA MESAI ALACAĞININ HESAPLANMASI

•HAKKANİYET İNDİRİMİ

ÖZET

Davacı iş akdinin haksız olarak feshedilmesi sebebiyle işçilik alacakları talebinde bulunmuştur. Uyuşmazlık, fazla çalışma ücretinde takdiri indirim yapılmasının gereklik gerekeceği noktasında toplanmaktadır.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.

Fazla çalışma ücreti takdiri delil niteliğindeki tanık beyanlarına göre hesaplandığından, fazla çalışma ücretine hükmedilirken makul oranda takdiri indirim uygulanması gerekir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

KARAR

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı vekili, davacının 07/08/2011-02/10/2012 tarihleri arasında çalıştığı işyerinde iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, müvekkilinin davalı işyerinde haftanın 7 günü 23.00-08.00 saatleri arasında resmi-dini bayramlar da dâhil olmak üzere aralıksız çalıştığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, iş akdinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini, davacının fazla çalıştığı dönemlerde fazla çalışma ücretinin ödendiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının davasının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, fazla çalışma ücretinde takdiri indirim yapılmasının gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.

Somut olayda, fazla çalışma ücreti takdiri delil niteliğindeki tanık beyanlarına göre hesaplandığından, yerel mahkemece fazla çalışma ücretine hükmedilirken makul oranda takdiri indirim uygulanmaması hatalıdır.

O halde davalı vekilinin bu yönü amaçlayan temyiz itirazı kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 22.01.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/1915

Karar No: 2015/19000

Karar Tarihi: 25 Mayıs 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22

- **FARK KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI**
- **İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ**
- **İŞÇİ ALEYHİNE YAPILAN DEĞİŞİKLİK**

ÖZET

Davacı, fark kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, ücret, harcırah alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece söz konusu kesintinin 2009 yılından itibaren uygulandığı ve davacının da bu şekilde çalışmaya devam ettiği, uygulamanın işyeri şartı haline geldiği gerekçesiyle sefer primi alacağı talebinin reddine karar verilmiş ise de, varılan sonuç hatalıdır. 4857 sayılı Yasa döneminde işçi aleyhine yapılan her değişikliğin 22. madde uyarınca yazılı yapılması ve işçinin yazılı muvafakatinin bulunması şarttır. İşçi aleyhine yapılan değişikliğin 22. maddedeki usul dışında yapılması nedeniyle işyeri şartı haline geldiği kabul edilemez. Bu nedenle dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirilerek varsa davacının talebinin hüküm altına alınması gerekir.

DAVA

Davacı, fark kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, ücret, harcırah alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncı temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti
Davacı vekili; tır şoförü olarak çalışan

davacının iş akdinin haksız feshedildiğini, alacaklarının ödenmediğini iddia ederek, fark kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ücreti, maaş ve harcırah alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının davalı şirketten hiçbir alacağı bulunmadığını beyan ederek, davanın reddini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davanın kısmen kabulüne hükmedilmiştir.

D) Temyiz

Karan taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

1-Davalı temyizi yönünden;

Mahkemenin kesinlik sınırı nedeniyle davalının temyiz talebinin reddine ilişkin ek kararı yerinde olmakla davalı vekilinin karara yönelik temyiz talebinin reddiyle, mahkemenin 2013/778 esas, 2014/653 karar sayılı, 13/11/2014 tarihli ek kararının ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin davalıya yükletilmesine,

2- Davacı temyizi yönünden;

a) Dosyadaki yazılara toplanan deliller-

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

b) Davacı işçi 2009 yılından itibaren çıkılan her seferde harcırahlarının 100 Avro eksik ödendiğini beyan ederek sefer priminden yapılan kesinti nedeniyle eksik ödenen harcırahların tahsilini talep etmiş, davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlardır.

Mahkemece söz konusu kesintinin 2009 yılından itibaren uygulandığı ve

davacının da bu şekilde çalışmaya devam ettiği, uygulamanın işyeri şartı haline geldiği gerekçesiyle sefer primi alacağı talebinin reddine karar verilmiş ise de, varılan sonuç hatalıdır.

4857 sayılı Yasa döneminde işçi aleyhine yapılan her değişikliğin 22. madde uyarınca yazılı yapılması ve işçinin yazılı muvafakatinin bulunması şarttır. İşçi aleyhine yapılan değişikliğin 22. maddedeki usul dışında yapılması nedeniyle işyeri şartı haline geldiği kabul edilemez. Bu nedenle dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirilerek varsa

davacının talebinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçeyle reddi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 25.05.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/23880

Karar No: 2015/9932

Karar Tarihi: 05 Mayıs 2015

İlgili Mevzuat: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13

- **İŞ KAZASI SONUCU MALULİYETTEN KAYNAKLI TAZMİNAT**
- **GERÇEK ÜCRET ARAŞTIRMASI**
- **TAZMİNAT DAVASI/GERÇEK ÜCRET ARAŞTIRMASI**

ÖZET

Dava, sigortalının iş kazası sonucu sürekli iş göremezliği nedeniyle maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece; davacı sigortalının yaşı ve kıdemi dikkate alındığında bordrolar ve sigortalı kayıtlarında belirtilen asgari ücret ile çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı gözetilerek, yaptığı iş, yaşı, kıdemi belirtilmek suretiyle ilgili meslek odalarından ve gerektiğinde Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nden olay tarihinde alabileceği emsal günlük net ücretleri sormak, buradan gelen neticelere göre ücretin tespit edilerek davacının maddi zararını yeniden hesaplatmak ve çıkacak sonuca göre bir karar vermektir ibarettir.

DAVA

Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini

istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir. Hükmün davalı vekili tara-

findan temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen

raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR

1- Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere ve kanuni gerektirici nedenlere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2- Dava, sigortalının iş kazası sonucu sürekli iş göremezliği nedeniyle maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece, 79.767,07 TL maddi ve 10.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine karar verilmiştir. Dosyadaki kayıt ve belgelerin incelenmesinden; zararlandırıcı olayın SGK Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından iş kazası olduğunun tespit edildiği, davacı sigortalının sürekli iş göremezlik derecesinin %13.1 olduğu, hükme esas bilirkişi kusur raporunda olayın meydana gelmesinde davacı sigortalının %30 oranında ortak kusuru bulunduğu belirtiltiği, bilirkişi hesap raporunda maddi tazminatın kesinleşen işçilik alacağı davasında hesaplamaya esas alınan aylık 2.000,00 TL ücret üzerinden hesaplandığı anlaşılmaktadır.

Kusurun aidiyet ve oranı uyumsuzluk konusu değildir. Uyuşmazlık maddi zararın belirlenmesi noktasında toplanmaktadır. Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının veya hak sahiplerinin maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise sigortalının imzası bulunan iş yeri kayıtlarından saptana-

cağı, iş yeri kayıtlarının bulunmaması veya gerçek durumu yansıtmadığının anlaşılması halinde ise işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir.

Yapılacak iş; davacı sigortalının yaşı ve kıdemi dikkate alındığında bordrolar ve sigortalı kayıtlarında belirtilen asgari ücret ile çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı gözetilerek, yaptığı iş, yaşı, kıdemi belirtilmek suretiyle ilgili meslek odalarından ve gerektiğinde Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nden olay tarihinde alabileceği emsal günlük net ücretleri sormak, buradan gelen neticelere göre ücretin tespit edilerek davacının maddi zararını yeniden hesaplatmak ve çıkacak sonuca göre bir karar vermektir ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine, 05.05.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

4054 Sayılı Kanun'un 9. Maddesinin 3. Fıkrası: "İhlale Son Verme Uyarısı"

İLGİLİ MEVZUAT

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un "4054 sayılı Kanun" 9. maddesi uyarınca Rekabet Kurulu'nun "Kurul" nihai kararlar birlikte ya da nihai karardan önce bir ara kararı ile birlikte çeşitli tedbirlere başvurusu mümkündür. Nitekim "İhlale Son Verme" başlıklı 9. madde uyarınca;

"Kurul, ihbar, şikayet ya da Bakanlığın talebi üzerine veya resen bu Kanunun 4,6 ve 7'nci maddelerinin ihlal edildiğini tespit ederse ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliklerine bu Kanunun Dördüncü kısmında belirtilen hükümler çerçevesinde, rekabetin tesisi ve ihlalden önceki durumun korunması için yerine getirilmesi ya da kaçınılması gereken davranışları kapsayan bir kararı bildirir.

Meşru bir menfaati olan gerçek ve tüzelkişiler şikayette bulunabilir.

Kurul, birinci fıkraya göre bir karar almadan önce ilgili teşebbüs veya te-

şebbüs birliklerine ihlale ne şekilde son vereceklerine ilişkin görüşlerini yazılı olarak bildirir.

Kurul, nihai karara kadar ciddi ve telafi olunamayacak zararların ortaya çıkma ihtimalinin bulunduğu durumlarda, ihlalden önceki durumu koruyucu nitelikte ve nihai kararın kapsamını aşmayacak şekilde geçici tedbirler alabilir."

4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası kapsamında Kurulun ihlal tespitine ilişkin bir karar almadan önce ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliklerine ihlale ne şekilde son vereceklerine ilişkin görüşlerini yazılı olarak bildirebilmektedir. 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca verilen yazılı görüşler bağlayıcı olmayıp bunlara uyulmaması halinde dosyanın tekrar açılmasına sebep olmaktadır.

Kurul kararlarında 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasının ne şekilde yorumlanacağına ilişkin olarak çeşitli değerlendirmeler yapılmış olduğu görülmektedir. İlgili maddede yer alan "yazılı görüş" ibaresinin ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliklerine yapılan bir "işbirliği çağırısı" ve "tavsiye" niteliğinde olduğuna işaret

eden kararın¹ yanı sıra Avrupa Birliği uygulamalarıyla paralel şekilde söz konusu hükmün soruşturmaya alternatif olarak kullanılabilmesine dair bir çizgi benimsemiş olduğu kararları da mevcuttur.² Belirtilmelidir ki, Kurulun 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasına ilişkin olarak vermiş olduğu birçok kararında bu yazılı görüşlerin teşebbüslerin işletme planlarında ciddi değişiklikler içerebileceği ve ileride doğabilecek şikayetlerin değerlendirilmesinde ölçüt olarak kullanılabilmesi³ Bu kararlar ilgili maddenin etkilerinin sadece icra edilebilir olmayan bir uyarıdan öteye geçebileceğine işaret etmektedir.

Bununla beraber literatürde 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasının bir taahhüt mekanizması işlevi gördüğü de ifade edilmektedir. Halihazırda TBMM'de bulunan Taslak Rekabet Kanunu'nda taahhüt mekanizmasına ilişkin bir hüküm yer almasına rağmen mevcut Türk Rekabet

¹ Rekabet Kurulu'nun 18.09.2000 tarih ve 00-35/392-219 sayılı PÜDS/TABGIS Kararı.

² Rekabet Kurulu'nun 02.11.2000 tarih ve 00-42/453-247 sayılı MAİS Kararı, 25.12.2003 tarih ve 03-83/1003-405 sayılı Kablo TV Kararı, 08.01.2004 tarih ve 04-01/27-9 sayılı Türk Telekom Kararı.

³ 25.12.2003 tarih ve 03-83/1003-405 sayılı Kablo TV Kararı, 08.01.2004 tarih ve 04-01/27-9 sayılı Türk Telekom Kararı. 08.10.2009 tarih ve 09-45/1134-284 sayılı İzmir Kum Kararı.

Mevzuat'ında resmi olarak bir taahhüt mekanizmasının düzenlenmemiştir. 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasının ise gerek lafzı gerekse konuluş amacı itibarıyla taahhüt alınarak ihlale son verilmesine olanak tanıdığı ve Kurul tarafından da bu şekilde kullanıldığı belirtilmektedir.⁴ Nitekim bu madde uyarınca Kurul, soruşturma açmak yerine rekabete aykırılık teşkil eden davranışa ilişkin bir görüş vererek ihlalin ne şekilde sona erdirileceğini ilgili teşebbüslere açıklamakta ve böylece teşebbüslere ihlali sona erdirmeleri için gönüllü olarak şans vermektedir.

İlaveten doktrinde, 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin birinci fıkrasının nihai kararı işaret ettiği dikkate alınır, nihai karardan önce ihlale son verilmesine dair bir görüş yazısı gönderilmesi hususunda Kurula yetki verildiği ve ilgili hüküm çerçevesinde, Kurulun teşebbüslerden taahhüt almak suretiyle soruşturma açmaksızın dosyayı kapatmasının mümkün olduğu şeklinde görüşler mevcuttur. Kurulun bu yetkisini bugüne kadar gerek taahhüt almak şeklinde gerekse farklı bağlamalarda ve incelemenin farklı aşamalarında kullanmış olduğu görülmektedir.⁵ Özellikle Rekabet Kurulu'nun Kablo TV Operatörleri⁶ ve Türk Telekom⁷ kararlarında raporörler tarafından soruşturma açılması kararı alınmadan önce Kanunun 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca gönderilebilecek ihlale ne şekilde son verileceğine dair Kurul görüşüne uymayı tarafların taahhüt etmeleri durumunda soruşturma açılmasına gerek olmadığı önerisinin Kurul tarafından da benimsenmiş olmasının, açık bir

hükme gerek olmaksızın taahhüdün bugün dahi uygulanabileceğinin somut bir göstergesi olduğu ifade edilmektedir.⁸

Danıştay ise 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca verilen tavsiye görüşlerine ilişkin olarak bu görüşlerin kesin ve icra edilebilir olmadığını ve sadece bilgilendirici uyarı olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir.⁹

Diğer taraftan Kurulun 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası görüşlerine ilişkin almış olduğu bazı pozisyonlar taahhüt uygulamasındaki potansiyel sorunlara ilişkin bir gösterge olabilmektedir. Örneğin Kurul PÜİS/TABGİS Kararı'nda¹⁰ 9. maddenin 3. fıkrası kapsamında verilmiş bir tavsiyeye uyulmamasının cezaların hesaplanması aşamasında ağırlaştırıcı sebep olarak dikkate alınabileceğine ilişkin ipucu vermektedir. Bu durumun bir sonucu olarak usulen bağlayıcı olmayan bir tavsiyenin daha sonrasında görüşün verildiği teşebbüs hakkında gerçek bir sonuç yaratabildiği görülmektedir.

“İhlale Son Verme Uyarısına” İlişkin Güncel İçtihatlar- Diye Danışmanlık ve Kayseri Fırıncıları Kararları

Kurul aşağıda açıklanmış olan Kayseri Fırıncıları¹¹ kararında 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca ilgili teşebbüslerin karara konu faaliyetlerini bitirmelerine işaret eden, aksi halde 4054 sayılı Kanun'a

göre gereğinin yapılacağını belirten görüş bildirilmesi kararı almıştır. Kurul, Diye Danışmanlık¹² Kararı'nda ise ilgili madde uyarınca görüş bildirilmesi kararı vermiş olup, Ankara 3. İdare Mahkemesi tarafından ilgili idari işlemin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Rekabet Kurulu, kararlarında 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca görüş vermesi ile teşebbüsleri, 4054 sayılı Kanun'un ihlal edildiğine dair bilgilendirmiş ve ihlale son vermelerini hükmetmiştir. Bu kapsamda Kurul, 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca verilen görüşüne uyulmaması halinde Türk Rekabet Kurumu “Kurum” tarafından haklarında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağı belirtmiştir.

Kayseri Fırıncıları Kararı'nda Kurul, Kayseri Fırıncılar ve Uncular Odası “Dernek” ve Türkiye Ekmek Üreticileri Federasyonu “Federasyon” hakkında Demek ve Federasyonun fırıncıların ekmek satış fiyatlarına müdahale ettiği ve bu kapsamda fırıncıları ekmeği sabit bir fiyattan satmaları konusunda zorladığı iddialarına ilişkin olarak önaraştırma açmıştır. Kurul Dernek ve Federasyonun ekmek satış fiyatlarına müdahale edip etmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu “5362 sayılı Kanun” ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu “5174 sayılı Kanun” uyarınca azami ekmek satışına ilişkin azami fiyatlar düzenlenmektedir. Böylece ilgili kanunlar uyarınca fırıncılar ekmek satış fiyatlarını belirlenen fiyattan yukarıda belirleyememektedirler. Kurul, ön inceleme safhasında Derneğin 5362 sayılı Kanun ve 5174 sayılı Kanun ışığında azami ekmek satış fiyatının sabit satış fiyatı olarak kullanılmasını sağlamaya ve fırıncılar arasında reka-

⁴ ARI, M. Haluk; AYGÜN, Esin; KEKEVİ, H. Gökşin, “Rekabet Hukukunda Taahhüt ve Uzlaşma”, syf 26

⁵ ARI, M. Haluk; AYGÜN, Esin; KEKEVİ, H. Gökşin, “Rekabet Hukukunda Taahhüt ve Uzlaşma”, syf 26-27

⁶ Rekabet Kurulu'nun 25.12.2003 tarih ve 03-83/1003-405 sayılı Kablo Tv Operatörleri Kararı.

⁷ Rekabet Kurulu'nun 08.01.2004 tarih ve 04-01/27-9 sayılı Türk Telekom Kararı.

⁸ ARI, M. Haluk; AYGÜN, Esin; KEKEVİ, H. Gökşin, “Rekabet Hukukunda Taahhüt ve Uzlaşma”, syf 27

⁹ Danıştay 13. Dairesi'nin 11.06.2008 tarih ve E.2008/1686, K.2008/477 sayılı Bursa Eczacılar Odası Kararı.

¹⁰ Rekabet Kurulu'nun 18.09.2000 tarih ve 00-35/392-219 sayılı PÜİS/TABGİS Kararı.

¹¹ Rekabet Kurulu'nun 05.03.2015 tarih ve 15-10/138-61 sayılı Kararı

¹² Rekabet Kurulu'nun 12.12.2014 tarih ve 14-51/900-410 sayılı Kararı

beti engellemeye yönelik bazı uygulamalara girmiş olduğunu tespit etmiştir. Kurul, geçmişte fırıncı, dernek ve federasyonların 5362 sayılı Kanun ve 5174 sayılı Kanun'un fiyat tespitine ilişkin hükümlerini yanlış yorumlayarak bu tarifeleri asgari/sabit fiyat olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Bu kapsamda Dernek ve Federasyona, ekmek üreticilerinin kendi fiyatlarını belirleme serbestisine müdahale etme ve bu teşebbüsleri belirli bir fiyat düzeyinden satışa zorlama uygulamalarının 4054 sayılı Kanun çerçevesindeki olası sonuçları hakkında, üyelerinin doğru şekilde bilgilendirilmesini sağlamaları gerektiği, aksi takdirde haklarında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağı yönünde 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca görüş bildirilmesine karar verilmiştir.

Diye Danışmanlık Kararında ise Televizyon Yayıncıları Derneği "Başvurucu", Kuruma (i) Diye Danışmanlık Eğitim ve Medya Hizmetleri Tic. A.Ş.'nin "Diye Danışmanlık" hakim durumda olduğu medya denetçiliği pazarında, televizyon kanalları reklam yeri pazarında kartel kurulmasına aracılık ederek hakim durumunu kötüye kullandığı (ii) Diye Danışmanlık'tan medya denetçiliği hizmeti alan reklam veren teşebbüslerin de televizyonlara ödeyecekleri reklam yeri fiyatları konusunda bir alım karteli oluşturdukları iddiaları ile Kuruma şikayette bulunmuştur.

Kurul, Başvurucunun "başka bir pazarda yer alan kartele aracılık etmek" iddiasının rekabete aykırı anlaşmaları yasaklamakta olan 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına gireceği değerlendirmesini yapmıştır. Bu kapsamda Kurul, iddiaları, hakim durumun kötüye kullanılmasını yasaklamakta olan 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında değerlendirme-

miştir. Kurul, reklam veren teşebbüsler arasında Media Barometer üzerinden bir alım karteli olduğu iddialarını değerlendirmiş olmasına rağmen bu iddia hakkında işlem yapmama kararı almıştır. Zira iddia konusu boykota ilişkin bilgi ve beyanların 1998 ile 2005 yılları arasındaki döneme ait olduğunu ve halihazırda zamanaşımına uğradığını belirtilmiştir. Ayrıca 2011 yılına ilişkin boykot planı iddiasını destekleyen bilgi veya belge elde edilememiştir. Sonuç olarak, Kurul boykot planına ilişkin olarak bu aşamada soruşturma açılmamasına karar vermiştir. Kurul Media Barometer fiyat havuzu için yapılan bilgi değişiminin kendi başına bir ihlal olduğunu kanıtlayan bir delil de bulamamıştır. Ancak ilgili kararda Media Barometer kullanıcıları arasında fiyat anlaşmasını kanıtlayan bir belge olmamasına rağmen bu sistemin reklam birim zaman fiyatları ve ödeme koşulları üzerinde bazı etkileri olabileceği belirtilmektedir. Bu kapsamda, Media Barometer'in Diye Danışmanlık tarafından paylaşılan bilginin içeriği, sıklığı ve güncelliği göz önünde bulundurulduğunda fiyat bilgisi değişimi anlaşmasına benzer etkiler gösterebileceği ve fiyatlar ve ödeme koşullarına ilişkin olarak televizyon reklam yeri pazarında bir takım rekabetçi endişelere yol açabileceği belirtilmiştir.

Sonuç olarak Kurul sözlü ya da yazılı bir anlaşma olmadığından hareketle soruşturma başlatmamış, ancak 4054 Sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca Media Barometer hizmetine son verilmesi gerektiğini belirten bir görüş gönderilmesini uygun bulmuştur.

İlgili karar oyçokluğu ile alınmış olup karar üzerinde Kurul Üyesi Dr. Murat Çetinkaya ve Reşit Gürpınar'ın farklı gerekçesi bulunmaktadır. Kurul Üyesi Murat Çetinkaya, Media Barometer'in

bir alım karteli olarak tanımlanamayacağını, bunun sadece bir bilgi değişimi olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Ayrıca değişilen bilginin rekabete duyarlı türde bilgi olmadığı, dolayısıyla Media Barometer sisteminin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediğini ifade etmiştir. İlaveten, Kurulun 4054 sayılı Kanun'un 4. madde ihlali olmadığına karar vermesine rağmen 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası çerçevesinde ilgili uygulamanın sonlandırılmasını talep etmesinin de mümkün olmadığını belirtmiştir. Farklı gerekçelerden diğerinde ise Kurul üyesi Reşit Gürpınar, Kurul'un rekabet mevzuatının ihlal edilmediğine kesin olarak ikna olmadığından bahisle söz konusu dosyada soruşturma açılması gerektiği görüşünü savunmuştur.

Diye Danışmanlık kararı ile ilgili güncel ve önemli bir gelişme ise Ankara 3. İdare Mahkemesi'nin Diye Danışmanlık'ın yürütmenin durdurulması ve kararın bozulması talebine istinaden Kurulun vermiş olduğu karar hakkında yürütmenin durdurulması kararı vermesidir. Ankara 3. İdare Mahkemesi, söz konusu kararın ilgililere tebliği sonrasında bazı şirketlerin Diye Danışmanlık ile sözleşmelerine sonlandırdıklarına da dikkat çekmiş ve yürütmenin durdurulması kararının gerekçesi olarak "dava konusu işlemin yürütülmesi halinde davacı şirketin ticari faaliyeti açısından telafisi güç ve imkansız zararların ortaya çıkabileceği açık olmasını" belirtmiştir. Kararda, Media Barometer sisteminin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmemesi dolayısıyla Kurulun idari işleminde hukuka uyarlık bulunmadığı belirtilmiştir.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Anadolu Endüstri Holding A.Ş. tarafından Moonlight Capital S.A. kontrolündeki MH Perakendecilik ve Ticaret A.Ş.'nin çoğunluk hisselerinin devralınması suretiyle Migros Ticaret A.Ş. üzerinde kontrolün sağlanması işlemine ilişkin nihai inceleme sonuçlanmıştır¹³

Anadolu Endüstri Holding A.Ş. "Anadolu Endüstri" tarafından Moonlight Capital S.A. "Moonlight Capital" kontrolündeki MH Perakendecilik ve Ticaret A.Ş.'nin "MH Perakendecilik" çoğunluk hisselerinin devralınması suretiyle Migros Ticaret A.Ş. "Migros" üzerinde kontrolün sağlanması işlemine ilişkin olarak Rekabet Kurulu'nun "Kurul" 24.04.2015 tarih ve 15-21/257-M sayılı Kararı ile yürütülen nihai inceleme sonuçlanmıştır.

Nihai inceleme sürecinde, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesine aykırı olarak söz konusu işlemin ilgili teşebbüsün hâkim duruma gelmesine ve böylece rekabetin önemli ölçüde azaltılmasına yol açıp açmayacağı incelenmiştir.

Anılan nihai inceleme sonucunda, Kurul tarafından alınan 09.07.2015 tarihli ve 15-29/420-117 sayılı Karar'da, Anadolu Endüstri tarafından Moonlight Capital kontrolündeki MH Perakendecilik'in çoğunluk hisselerinin devralınması suretiyle Migros üzerinde kontrolün sağlanması işleminin 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme Devralmaları Hakkında Tebliğ'in "Tebliğ"

¹³ Rekabet Kurulu'nun 09.07.2015 tarihli ve 15-29/420-117 sayılı Kararı

5. maddesi kapsamında bir devralma olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda, söz konusu işlemin Tebliğ'in 7. maddesinde öngörülen ciro eşikleri aşıldığından hukuki geçerlilik kazanabilmesi için Kurulun iznine tâbi olduğuna, bahse konu işlemin bira pazarı dışındaki ilgili ürün pazarlarında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un "4054 sayılı Kanun" 7. maddesi çerçevesinde hâkim durum yaratılması veya mevcut hâkim durumun güçlendirilmesi yoluyla rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğurmadığına karar verilmiştir.

Bira pazarı ile ilgili temel olarak ise, Kurulun Anadolu Endüstri'nin bir takım taahhütler vermesi ile işleme izin vermiş olduğu görülmektedir. Nitekim Anadolu Endüstri, Migros'un, Anadolu Efes Biracılık ve Malt Sanayii A.Ş.'nin "Anadolu Efes" rakipleri ile olan ticari ilişkilerine belirli kriterlere uygun ve objektif olarak devam etme, Anadolu Efes'e yeni rakip olarak bira pazarına girecek üretici/tedarikçilerle yine belirli kriterlere uygun ve objektif olarak ticari ilişki kurma, Anadolu Efes'in ürünlerine rakip olan ürünlerin satışının engellenmemesi, bira kategorisinde müşterilere sunulan tüm tedarikçi/üretici, ürün ve marka çeşitliliğini ve belirli kriterlere uygun olarak sıcak/soğuk alanlarındaki raf paylarını ve teşhirlerini devam ettirmesi gibi taahhütler vermiştir. Bunlara ilaveten Kurul, Moonlight Capital'in Migros üzerinde ortak kontrolün sağlanacağı ara dönemde işlem taraflarınca verilen taahhütlerin uygulanması konusunda herhangi bir itirazının bulunmadığı ve Migros'ta hissedar olduğu sürece taahhütlerin Anadolu Endüstri veya Migros tarafından uygulanmasına engel olmayacağına dair beyanını almış ve söz konusu taahhüt ve beyanlar ile işleme izin verilebileceğine karar vermiştir. Kurul, ilgili kararında işleme izin ve-

rirken, verilen taahhütlerin yerine getirilmesini sağlamaya yönelik şart ve yükümlülük öngörerek, şartların süresi içinde hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesi halinde, verilen iznin geçersiz sayılacağına karar vermiştir.

Beta Marina Liman ve Çekek İşletmesi A.Ş. ve Pendik Turizm Marina Yat ve Çekek İşletmesi A.Ş.'nin hisselerinin tamamının Setur Servis Turistik A.Ş. tarafından devralınmasına ilişkin nihai inceleme sonuçlanmıştır.

Beta Marina Liman ve Çekek İşletmesi A.Ş. "Beta Marina" ve Pendik Turizm Marina Yat ve Çekek İşletmesi A.Ş.'nin "Pendik Turizm" hisselerinin tamamının Setur Servis Turistik A.Ş. "Setur" tarafından devralınması işlemine ilişkin olarak Rekabet Kurulunun "Kurul" 07.08.2014 tarih ve 14-26/522-M sayılı Kararı ile yürütülen nihai inceleme sonuçlanmıştır.

Nihai inceleme sürecinde, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesine aykırı olarak söz konusu işlemin ilgili teşebbüsün hâkim duruma gelmesine ve böylece rekabetin önemli ölçüde azaltılmasına yol açıp açmayacağı incelenmiştir.

09.07.2015 tarih ve 15-29/421-118 sayılı Kurul Kararı ile Beta Marina ve Pendik Turizm'in tüm hisselerinin Setur tarafından devralınması işleminin 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmaları Hakkında Tebliğ uyarınca izne tabi olduğuna, bahse konu işlemin Koç Holding A.Ş.'nin İstanbul City Port Marina bakımından tanımlanan ilgili pazarda hâkim duruma gelmesine ve böylece piyasadaki rekabetin önemli ölçüde azaltılmasına yol aç-

çak nitelikte olması nedeniyle, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca işleme izin verilmemesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Booking.com B.V. ile Bookingdotcom Destek Hizmetleri Limited Şirketi hakkında soruşturma açılmıştır

Booking.com B.V. ile Türkiye ofisi olarak faaliyet gösteren Bookingdotcom Destek Hizmetleri Limited Şirketi'nin sundukları rezervasyon hizmeti kapsamında müşterilerine vadettikleri "en iyi fiyat garantisi" uygulamasının 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 6. maddeleri kapsamında ihlal teşkil ettiği iddiasını içeren şikâyet başvurusu üzerine yürütülen önaraştırma, karara bağlanmıştır. Bu kapsamda, adı geçen teşebbüslerin başta "en iyi fiyat garantisi" olmak üzere çeşitli uygulamalarla 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 6. maddelerini ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla soruşturma başlatılmıştır.

Önaraştırmada elde edilen bilgi ve belgeler ile yapılan tespitleri 09.07.2015 tarihli toplantısında müzakere eden Kurul, bulguları ciddi ve yeterli bularak, Booking.com B.V. ile Bookingdotcom Destek Hizmetleri Limited Şirketi hakkında soruşturma açılmasına, 15 28/432-M sayı ile karar vermiştir.

Türk Eczacıları Birliği ve Türk Eczacıları Birliği İktisadi İşletmesi hakkında soruşturma açılmıştır.

Türk Eczacıları Birliği'nin Türkiye'de ruhsatlı olmayan ya da ruhsatlı olmasına karşın çeşitli nedenlerle piyasaya arz edilmeyen ilaçların yurtdışından temin edilmesi alanındaki uygulamaları ile hâkim durumunu kötüye kullandığı

iddiasını içeren şikâyet başvurusu üzerine yürütülen önaraştırma, Kurul tarafından karara bağlanmıştır.

Önaraştırmada elde edilen bilgi, belge ve yapılan tespitleri 07.07.2015 tarihli toplantısında müzakere eden Kurul, bulguları ciddi ve yeterli bularak, Türk Eczacıları Birliği ve Türk Eczacıları Birliği İktisadi İşletmesi hakkında soruşturma açılmasına, 15-28/335-M sayı ile karar vermiştir.

İlgili soruşturma Türk Eczacıları Birliği ve Türk Eczacıları Birliği İktisadi İşletmesinin ilgili ürün pazarı olan yurtdışından temin edilen ilaçlar pazarında münhasır uygulamaları yoluyla ve diğer eylemleri ile hâkim durumlarını kötüye kullanarak 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla başlatılmıştır.

AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

Avrupa Komisyonu kargo tren operatörlerine kartel sebebiyle 49 milyon Euro ceza vermiştir¹⁴.

Avrupa Komisyonu "Komisyon" Avusturya'nın yerleşik demiryolu işletmecisi olan Österreichische Bundesbahnen'in bir parçası olan Express Interfracht ve Almanya yerleşik demiryolu işletmecisi olan Deutsche Bahn'in bir parçası olan Schenker'e kargo "blok yük treni" pazarında Avrupa Birliği rekabet hukukuna aykırı olarak bir kartel gerçekleştirdikleri sebebiyle 49.154.000 Euro miktarında ceza vermiştir. Komisyon, belirtilen üç teşebbüsün fiyatlarını sabitlemiş ve Avrupa'daki "Balkantrain" ve "Soptrain" hizmeti pazarında yak-

laşık olarak sekiz yıl süreyle müşteri paylaşımını gerçekleştirmiş olduklarını saptamıştır.

Avrupa'daki en büyük ulaşım ve lojistik şirketlerinden biri olan Kühne+Nagel, de kartelde yer almasına rağmen Komisyon'un 2006 Pişmanlık Duyurusu "Pişmanlık Duyurusu" 15 kapsamında kartelin varlığının ortaya çıkmasını sağlaması sebebiyle kendisine muafiyet verilmiş ve ceza almamıştır. Express Interfracht ve Schenker, Komisyon ile soruşturmada işbirliği yaptıkları için Pişmanlık Duyurusu kapsamında ceza indirim almışlardır. Bu kapsamda Express Interfracht 17.356.000 Avro ve Schenker 31.798.000 Avro ceza almıştır. Her üç teşebbüs de Komisyon ile uzlaşma yoluna gittiği için verilen cezalar sonrasında %10 oranında indirilmiştir.

"Blok yük treni" terimi kargo transferi için vagonlar ayrılmaksızın ya da yolda depolanmaksızın bir merkezden diğerine giden demiryolu nakliye sistemini ifade etmektedir. Bu sistem birçok endüstriden gelen müşteri için, özellikle de nakliye için yüksek hacmi olan müşteriler için para ve zaman tasarrufu sağlamaktadır. Kural olarak blok yük trenleri başta tek tip mal nakliyesi için olmak üzere, geleneksel tren yolu kargo ulaşımından ekonomik olarak daha verimlidir.

Kartel kapsamında bulunan "Balkantrain" ve "Soptrain" isimli blok yük trenleri Kühne+Nagel, Express Interfracht ve Schenker tarafından ortaklaşa yürütülmüştür. "Balkantrain" Batı Avrupa ve Orta Avrupa'nın Güneydoğu Avrupa ile bağlantısını sağlamaktadır. "Soptrain" Orta Avrupa'yı Romanya ile bağlamaktadır.

¹⁴ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5376_en.htm

¹⁵ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006XC1208\(04\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006XC1208(04)&from=EN)

Komisyona, aralarındaki rekabeti sınırlamak amacıyla teşebbüslerin bazı kısıtlayıcı uygulamalar konusunda anlaşmış olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu uygulamalar aşağıdaki gibidir:

- Var olan ve yeni gelecek müşterilerin paylaşılması ve yeni müşteriler için "bildirim sistemi" içeren müşteri paylaşım planı uygulanması
- Spesifik müşteri talepleri konusunda gizli bilgi değişimi yapılması
- Alt pazar müşterileri ile anlaşmış olan ulaşım hacimlerinin paylaşılması
- Müşteri paylaşım planı kapsamında korunan müşterilere ilişkin olarak teklif fiyatlarını birbirlerine sağlayarak alt pazar müşterilerine teklif edilen satış fiyatlarının koordine edilmesi.

Komisyona, ilgili kararında ihlalin tüm teşebbüsler için 2004 yılının Temmuz ayından 2012 yılının Haziran ayına kadar sürdüğünü belirtmektedir. Söz konusu karar sadece hizmet pazarındaki blok yük treni işletmecileri arasındaki gizli anlaşmaya ilişkin olup işletmecilerin üst pazardaki koordinasyonu (hareket/çekiş, treyler ve ulusal demiryolu taşımacılığına ilişkin diğer ekipman gibi ulaşım hizmetlerinin ortaklaşa satın alınması) ilgili kararın kapsamının dışında tutulmuştur. Zira "blok yük treni" hizmeti yaratılmasına ilişkin bu tür bir koordinasyonun rekabete aykırı olmadığı belirtilmektedir.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE “BEŞ YILDIZ İSG DENETİMİ PROJESİ”



Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleri ile “ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi” ve “Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İSG Eğitimleri” başlıklı iki projenin gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.

Söz konusu projelerin gerçekleştirilebilmesi için görüşülen şirketlerden British Safety Council'in Türkiye partneri Doğa İş Güvenliği ile anlaşmaya varılarak, her iki projenin de bu firmayla birlikte yürütülmesine karar verilmiştir. 1957 yılında kar amacı güzetmeyen kuruluş olarak kurulan British Safety Council, günümüzde dünyanın lider iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarından biri haline gelmiştir.



Londra merkezli olan ve dünyanın 50'den fazla ülkesinde danışmanlık, denetim ve eğitim hizmetleri veren kurum, bünyesindeki tüm hizmetlerini, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yılları aşkın sektörel tecrübeye sahip personeli ile sunmaktadır.

Yapılan anlaşma kapsamında BSC tarafından sunulan “Beş Yıldız İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi (Five Star Occupational Health and Safety Audit)” hizmeti ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında uygulanacaktır.

“ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi Projesi”ne Nisan ayı itibarıyla başlanmıştır. Söz konusu proje kapsamında iki danışman (1 Türk ve 1 yabancı) en az 4 gün süresince;

- Fabrikadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dokümanları gözden geçirerek,
- Yönetici ve çalışanlarla görüşerek ve
- Saha ziyaretinde bulunarak,

fabrikada yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum tespiti yapmaktadır.

Yapılan bu incelemeler kapsamında başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli unsurlarından;

- Politika ve Organizasyon
- Strateji ve Planlama
- Uygulama ve Operasyon
- Performans Ölçümü
- Değerlendirme ve Gözden Geçirme



konularına ilişkin 66 alt başlıkta, her bir fabrikanın güçlü ve gelişime açık yönleri ile önerilerin yer aldığı kapsamlı bir rapor sunulmaktadır. Söz konusu rapor ile hem fabrikalardaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliğine ilişkin bir durum tespiti yapılmakta hem de iyileştirme alanlarına yönelik hayata geçirilebilecek öneriler fabrika yönetimine sunulmaktadır. Sendikamız üyesi tüm çimento fabrikalarındaki denetimlerin tamamlanmasının ardından ise "Çimento Sektörü İSG Raporu" hazırlanacaktır.

"Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İSG Eğitimi Projesi"ne ise 2015 yılı Ekim ayı içerisinde başlanması planlanmaktadır.

Proje kapsamında 16 üye fabrikamızda denetimler gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu projelerin, Sektörümüzün uzun yıllardır gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri sonrasında ulaştığı "güvenlik kültürü"nü, daha da ileriye taşıyacağına inanılmaktadır.



MERKEZİ KUMANDA OPERATÖRÜ - FIRIN (SEVİYE 5) ULUSAL MESLEK STANDARDI VE ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİĞİ REVİZE EDİLDİ



Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrası gereğince ilgili kurum ve kuruluşların geliştirdikleri ulusal meslek standartlarını en geç 5 yılda bir kez revize etmeleri gerekmekte iken; söz konusu standartların aynı zamanda ulusal mesleki yeterliliklere temel teşkil etmeleri sebebiyle, güncellenen standartta yer bulan değişikliklerin, Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği uyarınca değişiklik tarihinden itibaren en geç bir yıl içerisinde ilgili yeterliliklere yansıtılması gerekmektedir.

Sendikamızın 22 Mayıs 2009 ve 18 Ağustos 2010 tarihlerinde Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile imzaladığı işbirliği protokolleri kapsamında standardı ve yeterliliği geliştirilen ilk meslek olan Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5), mevzuat gereği revizyon kapsamında yeniden ele alınmıştır. Sendikamız tarafından çimento sektörünün ihtiyaçları göz önüne alınarak aynı dönemde revize edilen Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5) Ulusal Meslek Standardı ve Ulusal Mesleki Yeterliliği, MYK Cam Çimento Toprak Sektör Komitesi'nin görüş ve önerilerin alınmasını takiben MYK Yönetim Kurulu'na sunulmuş, bahse konu meslek standardı ile mesleki yeterlilik revizyonları 22 Temmuz 2015 tarih ve 2015/32 sayılı MYK Yönetim Kurulu Kararı'na onaylanmıştır. Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5) Ulusal Meslek Standardı Resmi Gazete'de yayımlanma aşamasında olup, Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5) Ulusal Mesleki Yeterliliği onaylandığı tarihte yürürlüğe girmiştir.

AKÇANSA AB ÇEVRE ÖDÜLLERİNDE FİNALE KALDI



Akçansa, sürdürülebilirlik yaklaşımı ve bu doğrultuda hayata geçirdiği proje ve çalışmalarla "Avrupa Birliği Çevre Ödülleri Türkiye 2015 Programı"nda yönetim kategorisinde finalistler arasında yer almayı başardı. AB üyesi ülkelerde 1987 yılında buyana verilmekte olan ve 2006 yılından buyana Türkiye'de de düzenlenen AB Çevre Ödülleri, Bölgesel Çevre Merkezi (REC) ve TOBB işbirliğinde Haziran ayında Ankara'da gerçekleştirildi. Akçansa, bu yarışmaya katılarak Türkiye'yi uluslararası arenada temsil etme hakkına sahip oldu.

2. Komşu Konseyi düzenlendi



Akçansa, üretim gerçekleştirdiği Çanakkale ve Samsun'da Komşu Konseyleri düzenledi. Konseylerde Akçansa ve paydaşları bir araya geliyor. Her yıl düzenlenen Komşu Konseyi ile Akçansa'nın mevcut ve planlanan çalışmalarını hakkında paydaşlara bilgi veriliyor. Bu bilgiler ışığında karşılıklı görüş ve öneriler masaya yatırılıyor. Akçansa üst düzey yöneticilerinin de katıldığı toplantıda, şirkete ilişkin gelişmeler ve bilgiler, şeffaflıkla ilk ağızdan paydaşların bilgisine sunuluyor. Komşu Konseyi'nde iş ortakları, tedarikçileri, bayi ve müşterileri, yerel halk ve diğer paydaş gruplarıyla bir araya gelen Akçansa, bu buluşmalar aracılığıyla, başarısının temelinde önemli katkıları bulunan paydaşlarıyla yaratıcı çözümler üretmeyi, kuvvetli yönlerini değerlendirmeyi ve gelişmesi gereken yönleri birlikte keşfetmeyi hedefliyor.



ÇİMENTAŞ ÇİMENTODA KARBON SALINIMINI DÜŞÜRDÜ, VERİMLİLİK ÖDÜLÜNÜ ALDI



Çimentaş İzmir Fabrikası ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın düzenlediği "2015 Verimlilik Proje Ödülleri" yarışmasında "Mineralize Klinker Üretimi" konulu projesi ile birinci oldu.

Çimentaş, kuruluşundan bu yana disiplin içinde yürüttüğü çevreye duyarlı çözümlerinin meyvesini topluyor. Çimentaş İzmir Fabrikası, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından bu yıl ikincisi düzenlenen "Verimlilik Proje Ödülleri" yarışmasında "Mineralize Klinker Üretimi" konulu projesiyle birinciliğe layık görüldü. Yaklaşık 200 firma arasından Büyük İşletme-Sürdürülebilir Üretim kategorisinde birinci olan Çimentaş'ın ödülünü Teknik Operasyonlar Direktörü Uğur AYDIN aldı. Yüksek performanslı çimento ürettiği projesinde Çimentaş, aynı zamanda karbon salınımını azaltırken enerji verimliliği de sağladı.

Çimentaş Grubu CEO'su Taner AYKAÇ, sektörde yarım asrı aşan tecrübelerinin de etkisiyle deprem ülkesi olan Türkiye'nin inşaat sektörüne yönelik yüksek performanslı çimento geliştirdiklerini ve ekonomiye katkı sağladıklarını söyledi. AYKAÇ, "Projede yüksek performanslı çimento ile işlenebilirliği güçlü, daha yüksek sınıflı betonlar üretilmesine imkan sağlamayı hedefledik ve başarılı olduk. Mineralize Klinker Üretimi projemizde aynı zamanda fosil yakıt kullanımı azaltılarak karbon emisyonu düşürüldü, enerji verimliliği arttı" diye konuştu.

Türkiye'de ilk defa başarılı bir şekilde uygulanarak hayata geçirilen proje ile sektöre öncülük ettiklerini dile getiren AYKAÇ, "Şirketin ve sektörün rekabet gücüne katkı sağlayan Mineralize Klinker Üretimi ile başarımızın taçlandırılması, yenilikçi projeleri daha da ileriye taşımak için bize çok önemli bir motivasyon yarattı" şeklinde konuştu.

Çimentaş
CEMENTIR HOLDING



ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE ALTERNATİF YAKIT KULLANIMI ARTACAK



2011 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi'ni kuran Çimsa, 2013 yılında sürdürülebilirlik ve çevre konusunda 13,5 milyon dolar seviyesinde yatırım gerçekleştirdi. Bu rakam toplam yatırımın yüzde 36'sına denk geliyor.

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, "Bugün faaliyetlerimizin devamlılığını tehdit eden risklerin sadece finansal ve operasyonel olmadığını bilincindeyiz. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği, su, enerji maliyetleri, emisyonlar, tedarik zinciri konularında sektöre öncülük eden aksiyonlar alma konusunda gayret gösteriyoruz. İş süreçlerimizde kaynakları verimli kullanmak, atıkları enerji ve hammadde olarak geri kazanmak, yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapmak, yol haritamızın önemli maddelerini oluşturuyor" yorumlarını yaptı. ÖZHATAY sözlerine şöyle devam etti:

Ekonomiye dolaylı katkı sağlıyor

"Sürdürülebilirlik yaklaşımının getirdiği bakış açısıyla; finansal hedeflerle çevresel ve sosyal etki arasında bir denge kurmaya çalışıyoruz. Ülke ekonomisi için yarattığımız doğrudan katma değer yanı sıra enerji verimliliği politikası ve atıktan enerji üretme yoluyla gerçekleştirilen faaliyetlerle her yıl yurt dışına önemli bir enerji faturası ödeyen Türkiye ekonomisine dolaylı katkıda bulunuyoruz. 2010 yılından bu yana yayımladığımız Sürdürülebilirlik Raporları ile ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı paylaşıyoruz."

Çimento sektörü sürdürülebilirlikle liderlik ediyor

"Türkiye çimento sektörü ekonomik büyümesine devam ederken çevresel sorumluluklarının bilincinde olarak sürdürülebilir büyümenin yaygınlaştırılmasında öncü sektör konumuna geldi. Bu anlamda Türkiye çimento sektörü gelişen ekonomilere sürdürülebilirlik açısından liderlik ediyor diyebiliriz. Dünyada en iyi örneklere baktığımızda Avrupa Birliği çerçevesinde başı Batı Avrupa ülkeleri çekiyor. AB'den örnek vermek gerekirse, 2010 yılında AB'nin 27 üye ülkesindeki çimento fabrikalarında ısı gücünün yaklaşık yüzde 30'u atıklardan karşılandı. Avrupa'da atık kullanım oranı yüzde 100'e yaklaşan fabrikalar var. Avrupa çimento sanayi, toplumun yakıt ve hammadde gereksinimleri ile emisyonlarını azaltırken, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli çimento temin etmeyi görev edinmiş durumda. Atıkların birlikte işlenmesi, AB mevzuatı uyarınca 'geri kazanım işlemi' olarak kabul ediliyor."



Fosil yakıt kullanımı azalacak

“Sektördeki en önemli değişikliği, fosil yakıtların kullanımının azaltılması ve alternatif yakıt kullanımının artırılmasında yaşayacağımızı düşünüyorum. Şimdiden sadece Türkiye’de değil dünyada birçok çimento fabrikası artarak bir trend haline dönüşen alternatif yakıt kullanımına yatırım yapıyor. Bu tablo, önümüzdeki yıllarda sıkça karşılaşacağımız bir durum olacak. Bunun yanı sıra, katkılı çimento kullanımının artırılması, elektriğin yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilmesi, tedarik zincirinin optimize edilmesi ve inovasyon gibi konuların sürdürülebilirliği iş yapış biçimine entegre eden tüm çimento şirketleri için vazgeçilmez olacağına inanıyorum. “

“Sürdürülebilirlik odaklı çalışmalar, yatırım programımızda özel bir yer tutuyor. 2013 yılında sürdürülebilirlik ve çevre konusunda 13,5 milyon dolar seviyesinde yatırım yaptık ki, bu rakam toplam yatırımımızın yüzde 36’sına karşılık geliyor. Bu durum, Çimsa’nın sürdürülebilirliğe ve çevreye verdiği değer önemli bir göstergesi. Sürdürülebilirlik yatırımlarımıza ek olarak, 2015 yılında temelini attığımız Afyon Çimento’nun yeni fabrikasından da söz etmek isterim. Yönetim kurulumuz tarafından Afyon Çimento Fabrikamızı modern teknolojilerle donatmak ve üretimimizi daha verimli hale getirmek amacıyla, fabrikamızı hammadde tedarikimize yakın kuracağımız modern bir üretim tesisine taşıma kararı aldık. Fabrikamızın 2016 yılı Mayıs ayında çimento üretimine geçmesini hedefliyoruz. Fabrika, doğal kaynakları ve hammaddeyi olabildiğince optimum şekilde kullanabileceğimiz bir proje olarak dizayn ediliyor. Afyon fabrikamızda iddiamız; yakın coğrafyamızda en verimli ve sürdürülebilirliğe ilişkin en doğru örneği teşkil edebilmek. Önümüzdeki dönemde de yatırımlarımız bu doğrultuda devam edecek.”

Endüstriyel atık sorununa çözüm ortağı olduk

“Eskişehir Çimento Fabrikamızda 2013 yılında 2. döner fırında %25 oranında alternatif yakıtı birlikte yakarak, fosil yakıtların kullanımını azaltıp, toplumsal bir sorun olan endüstriyel atık sorununa çözüm ortağı olduk. Üretimde çimento benzeri malzeme kullanımıyla alternatif katkı miktarımızı artırmayı hedefliyoruz. Toplam alternatif hammadde kullanım miktarı 2007 yılında 217 bin ton düzeyindeyken 2013’te bu rakam 322 bin tona çıkarıldı. Çimsa ortalaması olarak 2010 yılında %3,4 olan atık ile ikame edilen yakıt oranı değeri, 2013 yılında %7 seviyesine ulaştı. 2020 yılı hedefimiz ise %10,6 oranına yükseltmektir. Öte yandan çimento sektöründe üretim safhasında yoğun enerji kullanılıyor. İklim değişikliği ve yüksek maliyetler nedeniyle çimento üretiminde daha az enerji tüketen, daha verimli ekipmanlar kullanılması, kırma, yanma ve öğütme, süreç optimizasyon çalışmaları ve enerji geri kazanım yatırımları ile enerji azaltımları büyük önem kazandı. Çimsa, daha az enerji tüketen modern üretim süreçleriyle enerji kullanımı kaynaklı karbondioksit (CO2) emisyonlarını en aza indirmeyi amaçlıyor. Mersin 1. ve 2. üretim tesislerimizde kurduğumuz Atık Gazdan Elektrik Üretim Projesi ile bu iki hatta harcanan elektriğin %50’sinin üretilmesi hedefli enerek, elektrik tüketiminde azalma sağlanması amaçlandı. Çimsa’da üretim süreci sonunda ortaya çıkan tehlikeli ve tehlikesiz atıklar için Atık Yönetim Sistemi uyguluyoruz. Tehlikeli atıklar Ulusal Atık Taşıma Formları ile Bertaraf Tesislerine gönderiliyor, atık yakma lisansı bulunan çimento fabrikalarımızda birlikte yakma yapılarak, enerji geri kazanımı sağlanıyor. Kullanılan malzemeye bakılmaksızın, tüketim sonucu oluşan ambalaj atıkları ise her tesisimizde ayrı ayrı biriktiriliyor ve belediyenin atık toplama tesislerine gönderilerek geri kazanım elde ediliyor.”

FABRİKALARDAN İFTAR YEMEĞİ ORGANİZASYONLARI

ADANA ÇİMENTO BAYİLERİYLE İFTAR YEMEĞİNDE BULUŞTU

Adana üst düzey protokolü yanında yurt içi ve yurt dışından 450' ye yakın iş ortağının katılımı ile gerçekleşen iftar yemeği öncesinde, Adana Çimento Satış Müdürü Hıncal NAZSIZ tarafından bayilere cüruflu çimento özellikleri hakkında bir sunum gerçekleştirildi. Sonrasında konuklara hitaben bir konuşma yapan Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi ve Adana Çimento Genel Müdürü Kemal DOĞANSEL, 2015' in ilk yarısı hakkında değerlendirmesini yaparak, önümüzdeki döneme ilişkin beklentilerinden bahsetti. Adana Çimento'nun kuruluşundan bu yana ülke ve bölge ekonomisine olan katkılarından söz eden Genel Müdür DOĞANSEL, şirketinin geçtiğimiz yılı "Adana Kurumlar Vergisi Birincisi" olarak tamamlamasından, Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu genel sıralamasında Türkiye genelinde 228., özel şirketler sıralamasında da 219. sırada yer almasından duyduğu gururu dile getirdi. Adana Çimento'nun yaratıcı-yenilikçi çalışmalarına devam edeceğini ve bu doğrultuda, üniversite-sanayi işbirliği kapsamında akademik kurumlarla Ar-Ge çalışmalarına devam edeceklerini söyleyen DOĞANSEL, Adana Çimento'nun tüm bayileri ile el ele geleceği inşa edeceğini belirterek, tüm konukların Ramazan ayını kutladı.



PROTOKOL, NUH ÇİMENTO'NUN İFTAR PROGRAMINDA BULUŞTU

Nuh Çimento Fabrikası'nın her yıl düzenli olarak gerçekleştirdiği iftar programı, Nuh Çimento Sosyal Tesisleri'nde düzenlendi. İftar programına Kocaeli protokolü yanında Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Tevfik Bilgin, Nuh Çimento CEO'su Gökhan Bozkurt, Genel Müdür Hayrettin Şener ile Yönetim Kurulu Üyeleri katıldı.



"Yatırımlar artmalı"

Toplu olarak oruç açıldıktan sonra, Yönetim Kurulu Başkanı Tevfik Bilgin, davetlilere "hoş geldiniz" konuşması yaptı. Bilgin, bir arada olmaktan duyduğu memnuniyeti dile getirerek, "Önümüzdeki yıllarda da devam edecek olan iftarlarda buluşmak dileğiyle, davetimize katıldığınız için teşekkür ediyorum" dedi. Kocaeli Valisi Hasan Basri Güzeloğlu da konuşmasında, Nuh Çimento'nun istihdam ve bölgeye sosyal yardımları konusunda görevini, yapan kuruluşlardan olduğunu belirterek, "Nuh Çimento ailesi kazandığını paylaşan, eğitim başta olmak üzere sosyal konularda üzerine düşen görevi yerine getiren bir gönül yapısına sahip. Türkiye'nin kalkınmasında böyle kurumların büyük önemi var. Ramazan ayının bereketini arttırmak için bu sofrada buluştuk, Nuh Çimento benzeri kurumlar gibi yatırımların artmasını temenni ediyorum" dedi.



AKÇANSA İFTAR GELENEĞİNİ BOZMADI



Çanakkale'nin Ezine İlçesi'nde faaliyet gösteren Akçansa Çanakkale, her yıl olduğu gibi geleneği bozmayarak bu sene de düzenlediği iftar yemeğine Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı Hakan GÜRDAL, Akçansa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, Çanakkale protokolü, siyasi parti ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, işadamları ve fabrika çalışanları katıldı.

Akçansa için Çanakkale'nin şüphesiz ayrı bir yer olduğunu ifade eden Genel Müdür Mehmet HACIKAMİLOĞLU, "Türk tarihinin en önemli dönüm noktalarının yaşandığı bu topraklarda faaliyet göstermek bizi her zaman gururlandırdı. Çanakkale Savaşları'nın 100. yılının yaşandığı bu topraklarda 41 yıldır faaliyet gösteriyoruz. Biz bu gücü sizlerden alıyoruz. Bu başarılı işlere birlikte imza atıyoruz. Bu ramazan ayında aynı sofrada iftarımızı açarak, birlikteliğimizi bir kez daha ortaya koyduk" diye konuştu.

Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı Hakan GÜRDAL ise konuşmasında, sosyal sorumluluğun Sabancı Holding'in olmazsa olmazı olduğunu belirterek, "Bizim ana değerlerimiz içerisinde, üretmek, değer yaratmak, Türkiye'nin Sabancısı olmak çok önemli. Türkiye'yi en iyi noktaya getirinceye kadar mücadelemize devam edeceğiz" şeklinde konuştu.

SANKO ADIYAMAN VE NARLI'DA İFTAR YEMEĞİ VERDİ

Sanko Holding'in, gelenekselleşen "çalışanlarla iftar yemeği paylaşımı" kapsamında, Adıyaman ve Narlı'da iftar yemeği verildi. SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Çimko Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU, Yönetim Kurulu Başkan Vekili Tansu TUĞLU ile Yönetim Kurulu Üyesi Hakan KONUKOĞLU'nun ev sahipliklerinde, Sanko Tekstil ve Çimko Adıyaman Çimento fabrikaları çalışanları ile Adıyaman ve Narlı protokollerine yönelik düzenlenen yemekte konuşma yapan Adil Sani Konukoğlu, "Sizlerle her Ramazan'da birlikte olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Katıldığınız için teşekkür ederim. Sizler SANKO Ailesi'nin ayrılmaz parçalarıdır. Eşleriniz ve çocuklarınızla birlikte sağlıklı ve mutlu nice Ramazanları yaşamanızı dilerim" dedi.

Konuşmaların ardından müzik eşliğinde yenilen iftar yemeği sonrasında, kurumda 10, 15, 20, 25, 30 ve 40 yıldan beri çalışanlara, Adil Sani KONUKOĞLU tarafından, fotoğrafları işlenmiş kristal plaket, altın ve çeşitli armağanlar sunuldu. Organizasyon kapsamında düzenlenen çekilişle şanslı çalışanlar 5 tam, 5 yarım Cumhuriyet Altını kazandı.



VOTORANTİM'DEN İFTAR

Votorantim Çimento Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı, CEO M. Şefik TÜZÜN ve Yönetim Kurulu Üyesi, Ticaret Direktörü Çağan ALPAS'ın ev sahipliğinde Swissotel'de bir iftar yemeği düzenlendi. Yemeğe, Votorantim Grubu müşterilerinin yanı sıra Ankara'daki çalışanları da katıldı. Çimento sektöründe dünyada ilk 10'da yer alan Votorantim Grubu'nun girdiği her ülkede güçlü ve etkin bir oyuncu olmayı amaç edindiğini vurgulayan Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı TÜZÜN, Türkiye'de de yeni ve uzun vadeli yatırımlar yapma konusunda kararlı olduklarının altını çizdi. Katılımcıların karşılıklı sohbetinin ardından iftar yemeği sona erdi. Votorantim, Ankara'nın ardından, Yozgat, Samsun, Çorum, Sivas ve Kayseri'de de müşterilerine ve şirket çalışanlarına yönelik iftar yemekleri düzenledi. Düzenlenen organizasyonlarla müşteriler, fabrikanın ürün ve hizmetlerinden duydukları memnuniyeti dile getirerek, pazar beklentileri ve şartları hakkında fabrikaların yetkilileriyle sohbet etme imkânı buldular.



ÇİMSA, FABRİKALARINDA İŞ ORTAKLARINA İFTAR YEMEĞİ VERDİ



Çimsa, "Geleneksel İftar Yemeği" organizasyonu kapsamında bağlı fabrikalarında iş ortakları için iftar yemekleri düzenledi. Çimsa'nın geleneksel organizasyonuna bu yıl, iş ortakları yanında fabrikaların bulunduğu şehirlerin üst düzey protokolü de katıldı.



İftar yemeklerinin ev sahipliğini Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY üstlendi. Ramazan münasebetiyle iş ortakları ile bir araya gelmekten duyduğu mutluluğu dile getiren Özhatay, "Ramazan ayı kutsal bir ay. Paylaşmanın, bir araya gelmenin önemini bizlere hatırlatan bir ay. Ramazan sofraları bize hep ailemizi hatırlatır. İşte o huzuru, sabrı ve birlikteliği paylaştığımız geleneksel iftar sofralarımızda sizlerle yani ailemizle bir araya geldik" dedi.

"Çocuklara yönelik eğitim projelerini desteklemek sosyal anlamda bizim birincil önceliğimiz"



Niğde fabrikasında gerçekleştirilen iftar yemeğinde konuşan Nevra ÖZHATAY, "Çimsa'nın sektörde fark yaratan sosyal değerlerinde de Niğde öne çıkmaktadır. Sabancı ailesinin toplumsal katkı sağladığı en önemli desteklerden biri eğitim alanıdır. Özellikle çocuklara yönelik eğitim projelerini desteklemek sosyal anlamda bizim birincil önceliğimizdir. Bu bağlamda Niğde'de her sene farklı köylerdeki anaokullarına gidip, okulların bakım onarım işlerine destek veriyoruz. Eğitim öğretim materyallerini yeniliyor, öğrencilerin daha iyi bir eğitim almaları için gereken tüm ihtiyaçlarını karşılıyoruz. Yine dört senedir gurur duyduğumuz Yaz Çocukları projesini gerçekleştiriyoruz. Bu sene çalışanlarımızın çocukları, Kolsuz ve Çarıklı köylerinden 7 ile 12 yaş arası 150'den fazla çocuğumuz fabrikamızda buluşuyor. Bu sosyal sorumluluk projemizle çocuklarımızın zihinsel ve fiziksel gelişimine katkı sağlamayı hedefliyoruz. Ağustos ayında Yaz Çocukları projesinin kapanışını hepimizi katılımıyla coşkulu bir şenlik içinde fabrikamızda kutlayacağız" dedi.

"Çimsa Kayseri fabrikamız çimento sektöründe örnek bir fabrikadır"

Çimsa Genel Müdürü ÖZHATAY, Kayseri'nin Çimsa ve Sabancı Topluluğu için önemine dikkat çekerek şunları kaydetti: "Hepinizin çok yakından bildiği, Türkiye'nin Sakıp Ağası rahmetli Sakıp Sabancı'nın doğduğu Akçakaya köyü Kayserimizdedir. Bunun yanı sıra, 1992 yılında kurulan Çimsa Kayseri fabrikamız bir taraftan yarattığı istihdam ile Kayseri ekonomisine katkı sağlarken, diğer taraftan Çimento sektöründe örnek bir fabrika olmaya devam ediyor. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda üst üste uzun yıllar ödül alırken, Kayseri fabrikamız Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından Türkiye'nin en temiz fabrikası seçildi."

“Özel ürünlerimizle müşterilerimizin projelerinde değer yaratıyoruz”

Mersin fabrikasında düzenlenen iftar yemeğinde ise ÖZHATAY, sektörde yenilikçi ürün portföyü ile fark yarattıklarını belirterek; “Çimsa tarafından son dönemde geliştirilen ürünler, iş ortaklarımıza inovasyon konusunda fayda sağlamak ve özel projelerde yer almalarına yardım etmektedir. Çimsa'nın inovasyon kültürünün önemli bir kısmını da iş ortaklarımızla birlikte geliştirdiğimiz uygulamalar oluşturmaktadır. Genişleyen ürün gamımızla iş ortaklarımızın tüm ihtiyaçlarına yönelik özel çözümler üretiyor, alternatif yaklaşımlar sunuyor, projelerinde değer yaratıyoruz.” Şeklinde konuştu

Öte yandan, Afyon Çimento şirketini de bünyesinden barındıran Çimsa tarafından Afyonkarahisar'da gerçekleştirilen iftar yemeğinde Afyonkarahisar protokolü ile birlikte iş ortakları bir araya geldiler. Bölgede ikincisinin düzenlendiği iftar yemeğinde Afyon Çimento Genel Müdürü Mutlu DOĞRUÖZ, “Ramazanın paylaşımcı ve birleştirici unsuru olan bu sofralarda her sene olduğu gibi bu sene de birlikte olmaktan dolayı mutluyuz. ÇİMSA ailesi olarak faaliyette bulunduğumuz her bölgedeki paydaşlarımız, iş ortaklarımız ve yerel yönetimlerle daha yakın ilişkiler kurmak için elimizden gelenin en iyisini yapmak için çalışıyoruz” diye konuştu.

DÜNYADA ÇİMENTO TÜKETİMİ %4,5 ARTTI

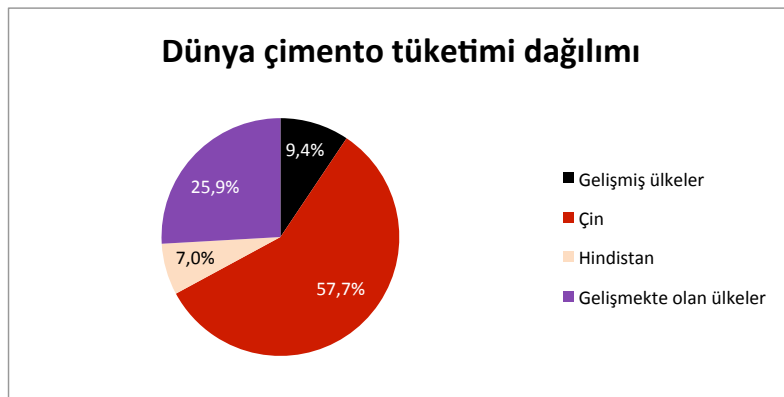
Dünya çimento tüketimi 2014 yılında %4,5 büyüme göstererek, 2013 yılındaki 4 milyar metrik tondan 4,3 milyar metrik tona yükseldi. Gelişmiş dünyadaki çimento tüketim artışının çoğu Kuzey Amerika'da gerçekleşti. 7,4 milyon metrik tondan fazla bir beklenen büyüme ile Kuzey Amerika bölgesinin, sürmekte olan ulusal ekonomik büyüme sayesinde diğer gelişmiş ülkelerden daha hızlı bir şekilde genişlemeye devam etmesi bekleniyor.

Çin'deki çimento pazarı, gelişmiş dünyanın tamamının büyüklüğünün hemen hemen 10 katı büyüklüğündedir. Hindistan pazarı, gelişmiş dünyanın çimento tüketiminden biraz daha fazladır. Hindistan ve Çin bir arada dünya tüketiminin %67'den fazlasına sahip konumdadır. Yıllar süren düşüşün ardından, gelişmiş ekonomilerdeki çimento tüketimi, 2014 yılı itibarıyla 9,2 milyon metrik ton artış gösterdi. 2015 yılında sektörün 9 milyon metrik ton daha büyümesi, 2016 ve sonrasında ise daha hızlı bir şekilde büyümeye devam etmesi bekleniyor.

Avrupa ve gelişmiş pasifik bölgeleri 2014 yılında, önceki yıllarda geri kalmış büyümeyi gerçekleştirilmeyi başardılar. Euro bölgesinde tüketimdeki düşüş ise iyice yavaşlamış görünüyor. 2014 yılında bir önceki yıla göre sadece 1,5 milyon metrik ton azalma kaydedildi. Bu da önceki iki yıl içerisindeki yıllık 12 milyon metrik ton azalmaya göre olumlu bir gelişme olarak değerlendiriliyor. Euro bölgesinde 2015 yılında 201 bin metrik tonla düşük bir büyüme olacağı, ardından 2016 yılında ve sonrasında ise daha güçlü kazançlar elde edileceği öngörülüyor. Düşük seviyede olsa da iyileşmenin ardında, bazı Euro bölgesi ekonomilerdeki konut ve konut dışı sektörlerin sıkıntılarının kademeli olarak iyileşmesi olduğu belirtiliyor.

Gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerindeki çimento tüketimi 2014 yılında tahminen %4,6 (yaklaşık 173 milyon metrik ton) büyüme gösterirken, Çin ve Hindistan bu artışın çoğunu temin etti. Azalmakta olsa da nispeten güçlü olan, Çin ve Hindistan'daki bu büyüme dünya çimento tüketiminin üçte ikisinden fazlasını kapsadığı tahmin ediliyor. Çin çimento pazarı, dünya tüketiminin %58'ine denk gelirken; Hindistan ise dünya çimento tüketiminin %7'sini oluşturuyor. Bu iki Pazar bir arada dünya çimento tüketim trendini domine etmekte.

Sonuç olarak, dünya çimento tüketiminin 2015-2018 döneminde sürekli büyüme göstermesi bekleniyor olsa da bunun daha önce tahmin edilenden daha düşük bir hızla gerçekleşeceği belirtiliyor. Bir başka deyişle, dünya çimento tüketiminin 2015'te %2,2, 2016'da %3,7 büyümesi, 2017-2018 döneminde ise yaklaşık %4'lük bir büyüme göstermesi öngörülüyor.



Kaynak: www.cement.org/think-harder-concrete-blog/think-harder-blog/2015/06/04/world-cement-outlook-north-america-drives-growth

Sanayi Üretim Endeksi, Haziran 2015 Özet Raporu

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki aya göre %2,4 arttı

Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK) tarafından her ay düzenli olarak yayınlanmakta olan Sanayi Ciro Endeksi'nin Haziran 2015 dönemi sonuçları itibarıyla sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yılı) incelendiğinde; 2015 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %1,3 ve imalat sanayi sektörü endeksi %3,3 artarken elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %3,4 azaldı.

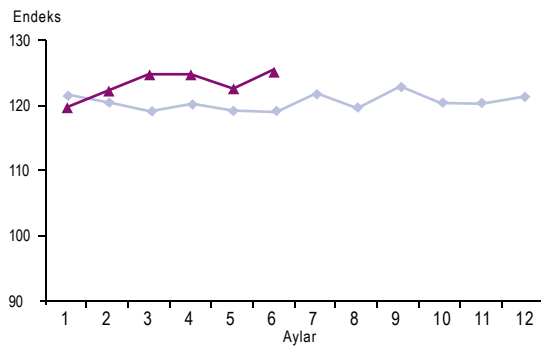
Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına göre %5,5 arttı

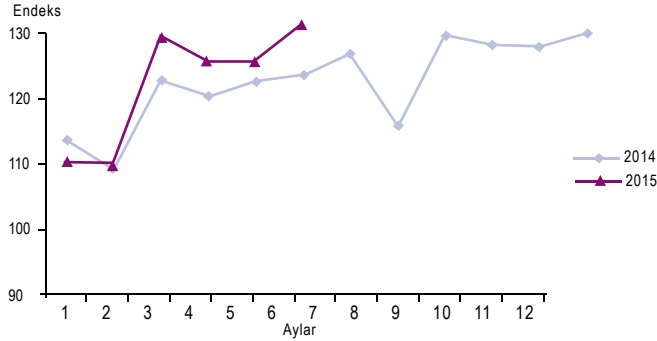
Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yılı) incelendiğinde, 2015 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %6,6 azalırken, imalat sanayi sektörü endeksi %6,9 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi ise %1,4 arttı.

Sanayi üretim endeksi ve değişim oranları (2010=100), Haziran 2015

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	131,0	128,3	5,5	125,3	2,4
Madencilik ve taşocakçılığı	106,0	105,0	-6,6	104,6	1,3
İmalat sanayi	134,9	116,3	6,9	127,8	3,3
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım	117,2	116,3	1,4	119,7	-3,4

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Haziran 2015



Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Haziran 2015

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış ana sanayi gruplarında en yüksek artış dayanıklı tüketim malı imalatında gerçekleşti

Ana sanayi grupları (MIGs) sınıflamasına göre, 2015 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %13,3 ile dayanıklı tüketim malı imalatında gerçekleşti.

Ana sanayi gruplarına göre endeks ve değişim oranları (2010=100), Haziran 2015

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	131,0	128,3	5,5	125,3	2,4
Ara malı imalatı	128,1	125,7	3,4	122,4	2,3
Dayanıklı tüketim malı imalatı	141,2	139,0	15,0	136,9	13,3
Dayaniksız tüketim malı imalatı	126,2	123,1	5,6	124,5	1,1
Enerji	113,9	113,1	1,8	115,5	-2,0
Sermaye malı imalatı	158,6	154,3	9,9	139,8	5,1

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek artış diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2015 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %32,9 ile diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti. Bu artışı, %19,8 ile bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı, %12,0 ile başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı takip etti.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek düşüş deri ve ilgili ürünlerin imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2015 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek düşüş %8,5 ile deri ve ilgili ürünlerin imalatında gerçekleşti. Bu düşüşü, %4,6 ile içeceklerin imalatı, %2,2 ile giyim eşyalarının imalatı takip etti.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki çeyreğe göre %1,6 arttı

2015 yılı ikinci çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi üretimi %1,6 arttı. Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %3,9 arttı.



ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ DOÇ. DR. BÜLENT BAYAT

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Bülent BAYAT tarafından "Endüstri ve Örgüt Psikolojisi" isimli bir kitap yayımlanmıştır.

Kitap; "Yeni Yüzyılda Endüstri ve Örgütlerin Yapısı", "Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Tanımı, Gelişimi ve Kavramsal Çerçevesi", "Örgütlerde Yönetim ve Liderlik", "Bir Sosyal Sistem Olarak Örgüt", "Örgüt İçerisinde Birey; Kişilik, Algı, Öğrenme, Motivasyon", "Örgütlerde Psikolojik Sorunlar; Çatışma, Stres, İş Doyumu ve Yabancılaşma" ile "Örgütlerde İnsan Kaynakları Fonksiyonları" başlıklı 7 ana bölümden oluşmaktadır.

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yer alan literatür içerisinde seçilen bir dizi uluslararası yayının incelenmesi ile hazırlanan Eser; söz konusu alanda farklı yaklaşımlara sahip zengin bir içerikten oluşmaktadır. Endüstri ve örgüt psikolojisinin günümüz çalışma yaşamında geçmişte olduğundan çok daha fazla sorumluluk üstlendiğinin altının çizildiği Kitapta, küreselleşme olgusuna vurgu yapılarak söz konusu olgunun artık neredeyse bütün endüstri süreçlerinin patronu olduğu vurgulanmış olup, çok boyutlu yaklaşımının ilgi çekiciliği kapsamında birçok uzman ve yararlanıcının istifadesine sunulmuştur.

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL'ın Kayınpederi,
Üyemiz Batıçim Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. Önceki Yönetim Kurulu Üyesi

Muzaffer Nurullah İZMİROĞLU

vefat etmiştir.

Merhumun Cenazesi 14 Ağustos 2015 günü
Çeşme İlica Zekiye Boyacı Camii'nde kılınan ikinci namazına müteakip
Çeşme Çakabey Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayımlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayımlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisizdir.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmelidir.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayımlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımamalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler verilmiştir:

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A.. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)..
Öztürk ve Göcekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göcekli (2004)...; Öztürk, Göcekli ve Girgin (2004)... gibi.

- **APA atf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

- **Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

Öztürk (2002, s. 182)...; Göcekli (2001, ss. 182-183).

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stilinde referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayımlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmelidir.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the jour-

nal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author.**

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

- **Book:** Author Surname, A. A. (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Edited Book:** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Chapter in a Book:** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), *Title of book* (pages of chapter). Location: Publisher.
- **Article in Journal:** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. *Title of Periodical, volume number(issue number)*, pages.

IN-TEXT CITATIONS

- **Authors' surnames and year of publication (and page numbers if necessary) must be used.**

Cullen (2002)...; Yergin (2002, p. 182)...; Swan (2001, pp. 182-186)...

According to Adams and Carroll (2004)...; Austen (2007) claims...

Adams and Carroll (2004)...; Adams, Carroll and Austen (2004)... etc.

- **In line with APA citation format, if the reference material's author number is between 3 to 5, the first-in-text citation is made according to the examples above.**

Swan, Cullen, Carroll, Austen and Yergin (1992, pp. 154-198).

- **All subsequent in-text citations to the same reference material are made using the first author's name followed by et.al.**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If the number of authors is more than 6, the initial and subsequent in-text citations are made using the first author's name and et.al**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If more than one reference material are to be cited at the end of a sentence, all material is listed in alphabetical order in parenthesis.**

(Lucas, 2004; Kinsella, 2000; Salinger, Asimov and Stevens, 2007; Swan et.al., 1996).

- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**

Adams (2002, p. 182)...; Carroll (2001, pp. 182-183).

The exemplary explanations above are composed of a limited number of samples in APA Reference Format. For more information, the guidelines mentioned in Article 13 must be used and the writing norms must be meticulously applied.

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas** stated in the articles.
16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.
17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.

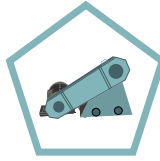
Siz nasıl muhafaza edersiniz?



Döner Ekipmanlarla Güvenli Çalışma



Makinelerin hareket eden ve dönen aksamlarına döner ekipman denir.



Döner aksamların bulunduğu alanların muhafazaları her zaman takılı olmalıdır.



Hareketli ve döner ekipmanlarda yapılacak bakım işlerinde EKED prosedürleri uygulanmalıdır.



Bakımı yapılan ekipman, bakım sonrası ilgili birime döner aksam koruyucu ve muhafazaları takılı olarak ve tutanakla teslim edilmelidir.



Döner ekipman ile çalışma esnasında döner aksamla takılabilecek bol kıyafetler veya sarkan aksesuarlar kesinlikle kullanılmamalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI olarak amacımız;
“ Üyelerimizin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını
korumak, karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışını devam ettirmektir.”



Sendika Merkezi Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy, İSTANBUL
T444 2347(CEIS) +90(212)299 9222 F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122
Ankara İrtibat Bürosu Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulvarı) 9. km. No:266, 06800, ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517
<http://www.ceis.org.tr/dergi>

