

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 31
SAYI: 5
EYLÜL 2017

1987-2017

30
yıl

Çimento İşveren Dergimiz
30. yılını kutluyor...

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

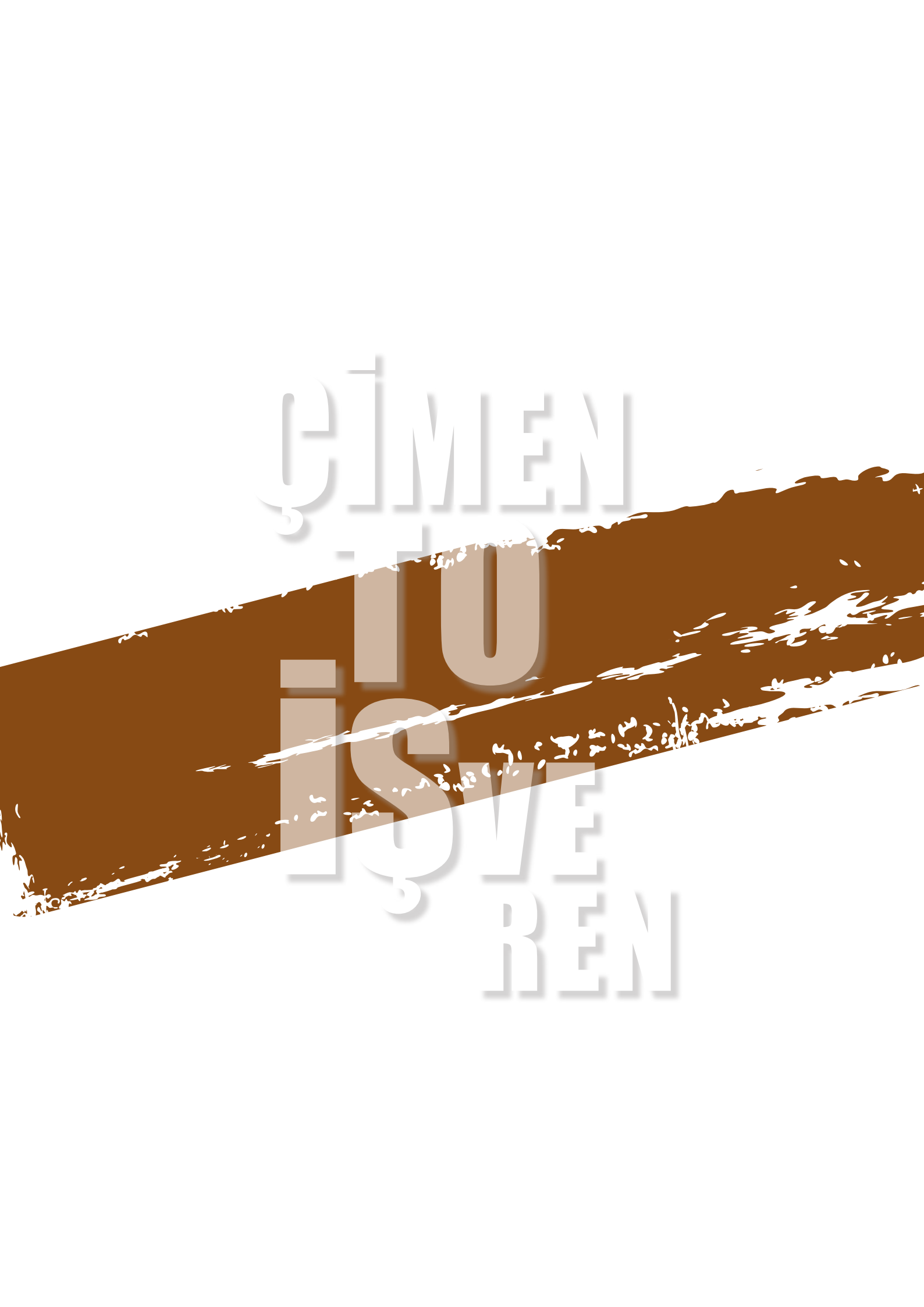


HAYATI SEÇMEK VARKEN...



Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.





CİMEN İTÜ 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 bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelerden 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 Eskihisar 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.

BAŞKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Anayasa değişikliği oylamasının ardından gündeme gelen 65. Hükümet Revizyonu, geride bıraktığımız Temmuz ayında gerçekleştirildi. Önemli değişikliklerin meydana geldiği Bakanlar Kurulu'nda ekonomi yönetiminin yerini koruyor olması güven verici...

Üretim ve sanayi odaklı yönetim anlayışıyla büyüyen bir Türkiye olmak, güçlü bir geleceğe sağlam adımlar atmak hepimizin ortak arzusudur. Bu vesileyle tüm Bakanlarımıza görevlerinde başarılar diliyorum; yeni yapılanmanın Ülkemize ve iş dünyasına hayırlı olmasını temenni ediyorum.

Ekonomik güven endeksi ile ihracat rakamlarının yükselmesi, enflasyonun ise aylar sonra tek haneli rakamları görmesi bu yaz dönemindeki olumlu yansımalar olarak karşımıza çıktı. Ekonomideki risk ve dalgalanmaların varlığını korumasına rağmen, enflasyonun 2017'yi tek haneli rakamlarla kapatacağına dair öngörüler yüksek. Yakaladığımız bu pozitif eğilim bizleri motive ediyor. Ancak, etki alanımız dışında kalan ve gidişatı değiştirebilecek faktörleri de hesaba katmalıyız. Kuzey Kore ve ABD arasında yaşanan gerginliğin yanı sıra, Avrupa Parlamentosu'nda onaylanan raporla birlikte AB ve Türkiye arasındaki müzakerelerin askıya alınması kararı, bu faktörlerden sayılabilir.

TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre Mayıs ayı işsizlik oranı %10,2 seviyesine geriledi. Her ne kadar sene başından bu yana bir düşüş gözlemlese de, oranın hala çift haneli rakamlarda oluşu düşündürüyor. İşsizlik üzerindeki bu seyrin, 2016 yılı başında asgari ücrete yapılan yüksek zamlarla ilişkili olduğu kanaatindeyiz. Kısa dönemde menfaat sağlayan ücret artışı, istihdamda başlatılan seferberlik uygulamalarına ve teşviklere rağmen, ne yazık ki tam anlamıyla telafi edilemedi. Özetle; işverenin tüm arzusuna ve destek sunma gayretine rağmen istihdama sağlayabileceği katkı, üstlenmek durumunda kalacağı maliyet yüküyle sınırlıdır diyebiliriz.

Ülkemiz, şu sıralar bir toparlanma dönemi yaşıyor. Bu süreçte, son derece hassas dengeler üzerine kurulu olan çalışma barışını temin etmek ve korumak konusunda tüm sosyal taraflara sorumluluk düşüyor. İşçi sendikalarının, toplu iş sözleşmesi müzakere süreçlerinde ücret zammı taleplerinde, toplu sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hareket etmekte serbest oldukları tartışmasızdır. Bununla birlikte işçi sendikalarının, söz konusu taleplerle masaya gelirken, ülkemizin sosyo-ekonomik durumunu, TÜİK tarafından açıklanan enflasyon artışı, ülkedeki sektörlerdeki ve işyerlerindeki ücretlerin genel durumunu göz önünde bulundurarak hareket etmeleri, az önce bahsettiğimiz sorumluluğun bir parçasıdır. Toplu iş sözleşmesi süreçlerinin masada sonlandırabilmesi ve dolayısıyla ülkemizde istikrar ve büyüme ortamının temin edilebilmesi için, taleplerin müzakere edilebilir nitelikte olması gerektiğini hatırlatmakta fayda görüyoruz. Bu itibarla, yılsonuna yaklaşırken devam eden ve neticelenen tüm toplu iş sözleşmelerinin, çalışma hayatımıza hayırlı olmasını diliyorum.

Bayramlar kırılganlıkların son bulduğu, kardeşlik ve yardımlaşma duygularının pekiştiği günlerdir. Bizi birbirimize daha da yaklaştıran böylesine özel günlerin kıymetini bilmeliyiz. Bu vesileyle, Çimento Ailesinin ve bütün okurlarımızın 30 Ağustos Zafer Bayramı ve Kurban Bayramını en içten dileklerle kutluyor, Ülkemiz için huzur dolu günler temenni ediyorum.



ADOÇİM

ADOÇİM
MARMARA

AKÇANSA



BATIÇİM

BATISÖKE



ÇİMENTAŞ
CEMENTIR HOLDING



ÇİMSA



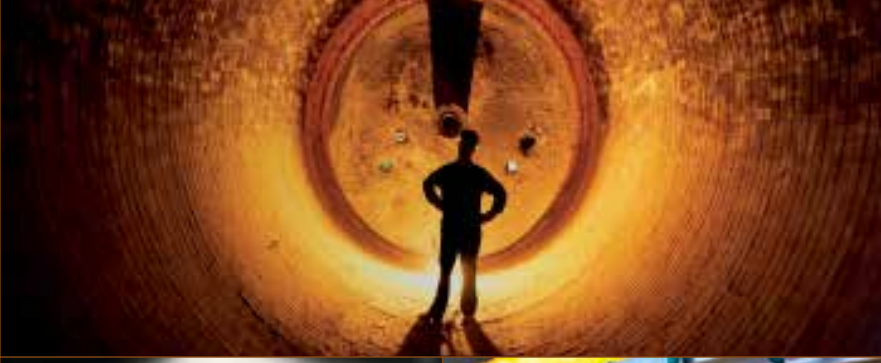
ÇİMENTAŞ elaziğ
CEMENTIR HOLDING



ÇİMENTAŞ kars
CEMENTIR HOLDING



- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO 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 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.
- SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET 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: 31 - Sayı: 5 - EYLÜL 2017

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 E.
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE E.
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

12 EYLÜL 2017

ÜCRETSİZDİR.





Cilt: 31 - Sayı: 5 - EYLÜL 2017

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-19

MAKALE

Dr. Tülay ULUSOY

İŞVEREN MARKA DEĞERİNDE İŞE ALIM SÜRECİNİN ETKİSİ ve UYGULAMADAN BİR İŞE ALIM STRATEJİSİNİN İNCELENMESİ

20-25

ARAŞTIRMA YAZISI

Mirey BONFİL

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE SOLUNUM VE İŞİTME UYUM TESTİNİN ÖNEMİ

26-35

YARGITAY KARARLARI

36-41

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

AKTÜEL

42-43

İSG Haberleri

44

ÇAİK Haberleri

46-50

ÇYK Haberleri

52-56

Fabrika Haberleri

56-57

Diğer Haberler

58-59

Kitap Tanıtım

60-61

İstatistik

62

Vefat Haberleri

Değerli Okurlarımız,

Sendikamız ile muhatap işçi sendikası Türkiye Çimse-İş Sendikası arasında bağtlanan 01 Ocak 2016 -31 Aralık 2017 yürürlük süreli Grup Toplu İş Sözleşmemizin sonuna yaklaşıyoruz. Ülkemizde çimento üretimi yapan tesislerin yüzde 98'inin Sendikamıza üye olduğu düşünüldüğünde, çimento sektörünü yakından ilgilendirecek önemli bir sürece girmiş bulunuyoruz. Bu itibarla da diğer sektörlerde bağtlanan toplu iş sözleşmeleri gerek işçi gerekse işveren kesimince dikkatli bir şekilde takip ediliyor. En son biliyorsunuz ki Hükümet, memur zamları ile ilgili olarak 2018 yılı için ilk 6 ay %4, ikinci 6 ay %3,5, 2019 yılı için ilk 6 ay %4 ve ikinci 6 ay %5'lik teklifini Memur-Sen Konfederasyonu'na sundu ve anlaşma sağlandı. Yeni dönem grup tolu iş sözleşmesi müzakere sürecinde bu artış oranları ile birlikte enflasyon ve asgari ücrette oluşacak artış belirleyici olacaktır. Sonuçta sektörümüzün işveren ve işçi kesimlerinin ortak paydada buluşabildiği bir grup toplu iş sözleşmesinin imza altına alınmasını diliyoruz.



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Sendikamızın "çimento sektöründe belgesiz işgücü kalmasın" hedefiyle yola çıkarak gerçekleştirdiği çalışmalar hakkında siz kıymetli okurlarımızı önceki sayılarımızda bilgilendirmiştik. Bu kapsamda 2016 yılı başında hayata geçirdiğimiz "Türkiye Çimento Sektöründe Mesleki Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Geliştirilmesi (CemenTTest) Projesi"ni 18 ay sonunda 31 Temmuz 2017 tarihi itibarıyla sonlandırmış bulunuyoruz. Projemiz kapsamında çimento sektörüne özgü mesleklerin ulusal meslek standartları ve yeterliliklerini geliştirdik. Bunun yanında çimento üretimi ile ilgili sahada çalışanların belgesiz olmalarından hareketle, bu alanda bir sınav ve belgelendirme sistemini kurduk. Ve nihayetinde tüm bu faaliyetleri gerçekleştirmek üzere Sendikamız çatısı altında kurulmuş olan sınav ve belgelendirme merkezimiz ÇESBEM'in alt yapısını güçlendirmeyi amaç edindik. Başarıyla sonuçlandırdığımız CemenTTest Projesimizin ardından sınav ve belgelendirme hizmeti vermek için akreditasyonunu almış ve yetkilendirilmiş bir ÇESBEM'i yıl sonuna kadar hayata geçirmeyi amaçlıyoruz.

Bu sayımızda bir makale ve bir araştırma yazısına yer verdik. İşe alım süreçlerinin şirketin marka değerine etkisini araştıran makale de şirketlerin işe alım süreçleri incelenirken marka değerini korumak için ne gibi stratejilerin izlendiği analiz ediliyor. Araştırma yazısı ise çimento sektöründe meslek hastalığına yol açabilecek iki önemli tehlike unsuru olan toz ve gürültü üzerine hazırlanmış bir çalışma. Yazıda toz ve gürültünün yol açabileceği sağlık sorunlarından korunmak ve oluşabilecek sorunları önceden tespit edebilmek adına büyük önem teşkil eden işitme ve solunum uyum testleri üzerinde duruluyor.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi Rekabet Hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, 2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği kapsamında aktif ve pasif satışlar hakkında açıklayıcı bilgilere yer verdi. Yazıda ayrıca geçmiş yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararları ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmeler de yer alıyor.

Bu vesileyle, siz okurlarımızın ve tüm çimento camiasının Kurban Bayramı'nı kutluyor, 30 Ağustos Zafer Bayramımız vesilesiyle de bağımsız Türkiye'nin kurucusu ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.



Dr. Tülay ULUSOY

1978 yılında İzmir’de doğdu. 2000 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun oldu. 2005 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İnsan Kaynakları Bölümü’nde “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretiminde Girişimci İnsan Kaynağının Geliştirilmesi” başlıklı teziyle yüksek lisansını, 2016 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde “Cumhuriyet’ten Günümüze Türkiye’deki İnsan Kaynakları Politikası” başlıklı teziyle doktorasını tamamladı. Halen özel sektörde İnsan Kaynakları Müdürü olarak çalışmaktadır.

MAKALE

ÖZ

İŞVEREN MARKA DEĞERİNDE İŞE ALIM SÜRECİNİN ETKİSİ VE UYGULAMADAN BİR İŞE ALIM STRATEJİSİNİN İNCELENMESİ

Her alanda yaşanan hızlı ve devamlı değişim, iş hayatının aktörleri olan çalışan ve işveren taraflarını da etkilemektedir. Bu değişim insan kaynağının istihdam edilebilirlik koşullarını etkilerken işletme boyutunda da nitelikli işveren olmak, marka değerine sahip olmak önem kazanmaktadır. İnsanın, diğer kaynaklardan farklı olarak işletmelere rekabet avantajı sağlayan önemli bir kaynak olduğu bilinmektedir. Bu nedenle işletmelerin en önemli hedef kitlelerinden biri mevcut ve potansiyel insan kaynaklarıdır. İşletmelerin işveren markası oluşturmada insan kaynakları süreçlerinin yeri kritik öneme sahiptir. Çünkü bu süreçler işletmenin çalışma koşullarına hakkında fikir vermektedir. İnsan kaynakları süreçleri içinde işe alım sürecinin işveren marka değeri oluşturma çalışmalarında kritik öneme sahip olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada da temel amaç işveren marka değeriyle ilgili çalışmalarda işe alım sürecini incelemek ve işveren marka değeri çalışmaları olan bir işletmenin işe alım stratejisini analiz etmektir.

Anahtar Kelimeler: İşveren Markası, İşe Alım, İşe Alım Stratejisi, Kariyer Günleri

ABSTRACT**THE EFFECT OF RECRUITMENT PROCESS ON EMPLOYER BRANDING AND RESEARCH OF A RECRUITMENT STRATEGY IN APPLICATION**

Rapid and continuous change in every area affects both the employers and employees, which are the actors of business life. While this change affects the employability conditions of human resources, it becomes important to be a qualified employer and to have brand value in business dimension. Unlike other sources, people are known to be an important source of competitive advantage to businesses. Because of this reason, human resources processes have a critical place in establishing employers' brands. Because these processes give an idea of how humane and even beyond the operator the attractive working conditions are. Within the human resources processes, it can be said that the recruitment process has critical importance in creating the employer brand value. The main purpose of this study is to examine the recruitment process in the studies related to the employer brand value and to analyze one of the main objectives of recruitment strategy of an employer who has brand value studies.

Key Words: Employer Branding, Recruitment, Recruitment Strategy, Career Days

İŞVEREN MARKA DEĞERİNDE İŞE ALIM SÜRECİNİN ETKİSİ VE UYGULAMADAN BİR İŞE ALIM STRATEJİSİNİN İNCELENMESİ

THE EFFECT OF RECRUITMENT PROCESS ON EMPLOYER BRANDING AND RESEARCH OF A RECRUITMENT STRATEGY IN APPLICATION

GİRİŞ

İnsan kaynakları süreçleri arasında yer alan işe alım süreci tüm şirket çalışanlarının etkin rol aldığı bir süreç olarak ele alınmalıdır. Çünkü işe alım sürecinde ilan vermek, adayları iş görüşmesine davet etmek, karşılamak, nezaket kuralları çerçevesinde davranmak vb. adayın karşılaşılabileceği durumlarda tüm şirket çalışanlarının yer alması söz konusudur, dolayısıyla aslında bütün organizasyonun bu süreçte katkısı ve etkisi bulunmaktadır. İş arayan bir aday, sürecin başın-

dan sonuna, işe alım sonrasında ve hatta işletmenin işten ayrılışlardaki tutumuna kadar her durumu analiz etmektedir. Bu nedenle olumlu ya da olumsuz anlamda her şirketin bir işveren markası vardır, bunu şirketlerin bilinçli çabası ya da bilinç dışı yaptıkları şeyler oluşturur.

Yetenekli adayların hızla öğrenip yeni koşullara kolayca adapte oldukları ve bu nedenle rekabet avantajı sağladığı

bilinmektedir (Erdoğan 2003: 152-153). Tüm dünyada ve ülkemizde artık yetenekli çalışanlara sahip olabilmek, işveren markası olarak yetenekleri çekebilmek ve yetenekli çalışanlarla rekabet üstünlüğü sağlamak önemli hale gelmiştir. Çünkü yetenekli insan kaynağı kısıtlıdır ve bu yetenekli insan kaynağı en iyi işverenlerle çalışmak istemektedir. Bu rekabet ortamında bir işletme tercih edilen bir işveren olmayı seçtiğinde, çalışana neler vaat ettiğini anlatan bir önerme (insan değer önermesi) geliştirmekte, insana değer vermekte ve verdikleri bu değeri görünür ve sürdürülebilir kılmak için çaba göstermektedirler.

Bu çalışmada da işe alım sürecinin işveren markası üzerine etkisi incelenmekte ve uygulamadan bir örnekle, işveren markası çalışmaları olan bir işletmenin işe alım stratejisi incelenerek, ana hedeflerden biri olan "aday bulmak için doğru kanalları tespit etmek" hedefi bir anket ile değerlendirilmektedir.

1. İŞVEREN MARKA DEĞERİ

1.1. Marka

Pek çok farklı marka tanımı bulunmakla beraber TDK'ya göre; "bir ticari malı, herhangi bir nesneyi tanıtmaya, benzerinden ayırmaya yarayan özel ad veya işaret"tir. Marka, bir ürün, hizmet ya da organizasyonu diğerlerinden farklı kılar. Marka bir başka tanımda; reklamlarla ve çalışanlarla tüketiciler arasındaki etkileşimle iletilen özgün deneyimleri vaat eden fonksiyonel ve duygusal değerler bütünü olarak tanımlanmıştır (de Chernatony ve Segal-Horn 2001:660). Marka, daha yetenekli çalışanlara ulaşabilme, onları istihdam edebilme ve bağlılıklarını devamlı hale getirmede de birinci derecede önemlidir. (Vallaster ve de Chernatony 2006: 761-762).

1.2. İşveren Markası ve Önemi

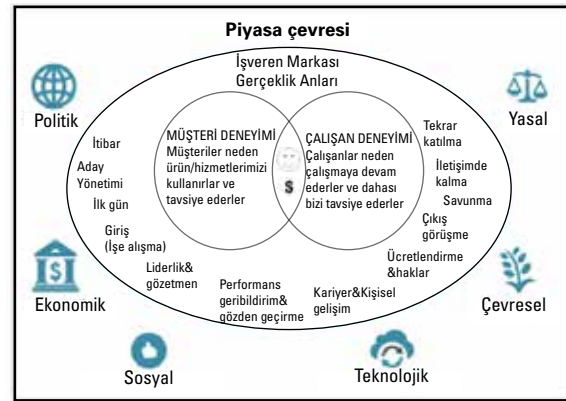
İşveren markası, marka tanımında olduğu gibi, soyut (ör: kültür, değerler, yönetim tarzı, takdir ödüllendirme ve gelişim fırsatları) ve somut (maaş, yan haklar, ödüller) özelliklere sahip ve insanlara ayrıcalık kazandıran bazı nitelikleri barındıran işletmeleri anlatmaktadır. İşveren markası bir işletmenin hem mevcut çalışanları hem de potansiyel çalışanları için organizasyonunu farklılaştıran niteliklerin toplamıdır. Bunlar genel olarak; çalışma ortamı, maddi olanaklar, kariyer gelişimi ve kariyer fırsatları, sosyal sorumluluk çalışmaları gibi unsurlardır.

İşveren markası olmanın işletmeye pek çok faydası vardır ve çeşitli göstergelerle ölçülebilir. İşveren markası, çalışan

bağlılığını artırırken, potansiyel çalışanların da işletmeyi çalışmak için tercih etmesini sağlar. İşveren markası oluşturma yönünde çalışmaları olan işletmeler olduğu gibi, bu kavramın geçici bir trend olduğunu düşünüp, bu konularda çaba göstermeyen işletmeler de bulunmaktadır. Bununla birlikte işveren markası çalışmaları yaklaşık 1930'lardan bu yana mevcuttur.

İşveren markası çalışması çoğunlukla 3 aşamalı olarak yerine getirilir. İlk olarak organizasyon mevcut ve potansiyel çalışanlarına yönelik yerine getirilecek özel bir "önerme" sunar. Bu söz/ vaat (çalışan değer önermesi) işveren markasının ana mesajını içerir ve işletmenin çalışmak için çok uygun olduğunu anlatır. Değer vaadinde hedef kitleyi (mevcut ve potansiyel çalışanlar) etkilemesi amaçlanır. En son olarak da mevcut çalışanları etkileme ve sadakati yükseltme amacını içermektedir (Tüzüner ve Yüksel 2009: 33).

İşveren markasının, çalışan değer önermesi (mevcut ve potansiyel çalışanlara yönelik kendine özgü ve farklılaştırıcı vaadi) ve çalışan deneyiminden (çalışan değer önermesindeki vaadin çalışan deneyiminde hayata geçirilmesi) oluştuğu bilinmektedir (Rosethorn 2009: 20). Bu aslında bir markanın (ürün ya da hizmet), tüketicilerin gözünden faydası gibidir, ürünü ya da hizmeti satın aldıktan sonra vaat edilen faydayı görmek istemektedirler.



Şekil 1: Marka Deneyimi Modeli (Minchington & Morris 2015)

Minchington & Morris'in marka deneyimi modelinde görüldüğü gibi, işveren markası, tüketici deneyimi ve çalışan deneyiminin gerçeklik anlarıyla oluşmaktadır. İşletmenin işveren markası olmak için vaat ettikleri tanımlamalar vardır. Ancak bu vaatler gerçek hayatta deneyimlendiğinde işveren markası çalışmaları amacına ulaşabilir.

1.3. İnsan Kaynakları ve İşveren Markası İlişkisi

İnsan, işletmenin diğer kaynaklarından farklı olan ve farklı ele alınması gereken bir unsurdur. İnsan kaynakları, işletmenin hedeflerine ulaşmasında, rekabet üstünlüğü sağlamasında ve diğer çevresel beklentileri karşılamak için işletmenin en önemli varlıklarından birisidir (DeNisi ve Griffin 2001: 4).

İşletmelerde insan kaynakları fonksiyonu ise personel yönetimi adı altında, çalışanın "özlük haklarına ilişkin işlemlerle ilgili bir kayıt tutma faaliyeti" iken daha sonra insan kaynakları adı altında, insanı üretim ya da hizmeti oluşturabilmek için bir "kaynak" olarak ele almıştır. Burada insan kaynağı bir maliyet unsuru olarak değil, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak ele alınmıştır (Yüksel 1998: 9).

İnsan kaynakları bölümü pek çok süreci kapsamaktadır. İş analizi, norm kadro planlanma, işe alım, oryantasyon, eğitim, performans değerlendirme, özlük işleri, çalışan ilişkilerinin yürütülmesi bunlardan bazılarıdır. Bunların dışında şirket içi iletişim, sosyal sorumluluk projelerinin gerçekleştirilmesi, işveren markası ile ilgili çalışmalar da giderek daha fazla bu bölüm altında toplanmaktadır.

Bilgi teknolojilerinin küresel olarak gelişimi, insan kaynakları bölümlerine de yeni roller getirmekte, artan rekabet ortamında işgücü piyasasında üstün yetenekli adayları işletmeye çekmek ve tutmak önemli hale gelmektedir. Bu nedenle işletmelerdeki insan kaynakları yönetimi fonksiyonu da artık "stratejik insan kaynakları" olarak ele alınmaktadır (David E. Guest 1987: 503-522).

İnsan kaynakları süreçlerinin tümü işveren markası olma yönünde çok büyük bir etkiye sahiptir. Ücret yönetiminden iş sağlığı ve güvenliğine, çalışan ilişkileri yönetiminden kariyer yönetimine tüm süreçler, mevcut ve potansiyel çalışanlar için anlam taşımaktadır.

İşveren markası hem uzun yıllardır önemi korumakta, hem de insan kaynakları bölümleri ve tüm işletme için önemini giderek arttıran bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme için güven unsuru yüksek bir işveren markası olmak, stratejik olarak bir işveren markası yatırımdır. Bu anlamda işe alım süreci de bir strateji gerektirmektedir.

2. İŞVEREN MARKASI VE İŞE ALIM STRATEJİSİ

İşletmeler dış dünyaya kendileri hakkında pek çok farklı kanaldan pek çok farklı mesaj vermektedir. Özellikle aday

bulma ve seçme faaliyetleri süresince insan kaynakları yetkilileri ya da bu alanda rolü olan diğer çalışanlar, adaylara bilinçli ya da bilinçsiz olarak kurum kültürü ile ilgili işaretler vermektedirler (Dandridge vd. 1980: 77-82).

Mevcut çalışanlar organizasyonun hem iç hem de dış müşterileriyle iletişimindeki tarzları işveren markasını etkilemektedir. Bu anlamda işverenler dış müşterilerin memnuniyeti için gösterdikleri çabayı iç müşteri olan çalışanları için de göstermelidir (Barrow ve Mosley 2005: 13). Çünkü potansiyel çalışanlar potansiyel işverenleriyle ilgili bir araştırma içindedirler ve organizasyonla ilgili tüm gözlemlerini işverenle ilgili kararlarında değerlendirirler.

İşveren markası bir tanıma göre, işletmenin hazırlayıp uyguladığı ve işe alım süreci ile başlayan psikolojik, ekonomik ve fonksiyonel faydalar bütünüdür (Ambler ve Barrow 1996: 187). İşveren markası potansiyel çalışanların gözünden, organizasyonun çalışmak için iyi bir yer olup olmadığı ile ilgilidir (Target Training International White Paper 2010:3).

İşletmeye dahil etmek için en doğru adayların araştırılması, seçilmesi ve yerleştirilmesi, organizasyonun yaşaması ve gelişmesi için en önemli faaliyetlerden biridir. Nitelikli adayları bulmak için insan kaynakları bölümü, gerekli iç ve dış bilgi akış sistemleri oluşturarak ilgili birim yöneticileri ile de iletişim halinde olurlar. Etkin bir işe alım planlaması ile gerekli çalışan sayısı belirlenir, uygun adaylar farklı kanallar vasıtasıyla araştırılır, başvurular alınır, değerlendirilir ve adaylarla telefonla ve yüz yüze işe alım görüşmeleri yapılır. Bu süreçteki en kritik nokta sürecin standart hale gelmiş olması ve tüm adayların aynı kriterlerle değerlendiriliyor olmasıdır. Bu süreç sonunda en uygun ve istenilen sayıdaki aday işe yerleştirilir (Barutçugil 2004: 258-275). Etkin bir işe alım süreci, doğru adaylara ulaşmak ve organizasyona çekmek için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle her organizasyonun etkin bir işe alım stratejisi bulunmalıdır.

2.1. Strateji

Peter Drucker, stratejik yönetimin ana görevinin bir işin misyonunu baştan sona düşünmek ve "Bizim işimiz nedir, ne olmalıdır?" sorularını sorarak, belirlenen amaçlar doğrultusunda, belirlenen kararların yarınki sonuçları vermesini sağlamak olduğunu söylemiştir (Drucker 1999: 55). Stratejik yönetim düşüncesinin temel felsefesi herhangi bir zaman ve çevre içinde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerini sağlayacak planların geliştirilmesi ve yönlerinin belirlenmesi görüşlerine dayanır (Pamuk vd. 1997: 15-18).

İşe alım sürecinin bir strateji olarak ortaya koyulabilmesi için her adımını ele almak ve planlamak gerekmektedir.

2.2. İşe Alım Stratejisi

Günümüz iş piyasasında insan kaynakları süreçlerinden işe alım süreci, işletmenin kısa ve uzun vadeli hayatını ve kaliteli iş sonuçları çıkarmasını çok büyük oranda etkilemektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki işe alım sürecinin doğru yürütülmesi ile ulaşılan doğru ve yetenekli adayların kuruma bağlılıkları daha yüksek ve işten ayrılma oranları daha düşük olmaktadır. Bu araştırmalar bir taraftan kurumun itibarı ve sosyal performansının uygun adayları ne kadar çektiğiyle ilgilenirken bir taraftan da görüşme sürecini (görüşmecinin davranışları, sürecin başından sonuna kadar yaşanılanlar vb.) incelemektedir (Goltz ve Giannantonio 1995: 110).

İşe alım sürecinin aşamaları bulunmaktadır. Öncelikle işe alımın gerekliliklerini tanımlamak, iş tanımı ve temel yetkinlikleri belirlemek, planlama yapmak, adayları organizasyona çekebilmek, tüm süreçleri doğru yöneterek doğru adayı seçmek, işe alımı doğru bir şekilde yapmak ve işe alınan bireylerin işe uyumunun sağlıklı ve doğru bir şekilde tamamlanması gerekmektedir. Tüm insan kaynakları süreçlerinin özü diyebileceğimiz iş analizi çalışması, alım süreci için de çok önemlidir ve öncelikle işlerin doğru analiz edilmesi gerekmektedir. İş analizi yapıldıktan sonra iş için gereklilikler (işe dair süreçlerin detayları, o işi yapacak olan kişide bulunması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim özellikleri, o işin başarılı olarak ortaya çıkması için performans göstergelerinin neler olacağı vb.) ve işe dair tüm detaylara ulaşılacak bunun sonunda da doğru işe alım için çok değerli bilgilere sahip olunacaktır.

İşe alımda dikkat edilmesi gerekenler:

- Mülakatçı kalitesi: İşe alım görüşmesini gerçekleştirecek olan hem insan kaynakları yetkilisi hem de işe alımda görevli diğer yetkililer işe alım görüşmesinin nasıl yapılması gerektiği konusunda eğitim almış ve bu bilgilerini deneyimle pekiştirmiş kişiler olmalıdır.
- İş İlanı: İş arayan kişilerin işletmeler hakkında fikir sahibi oldukları en önemli alanlardan biri iş ilanlarıdır. Bu anlamda iş ilanları işveren markası için değerli bir alandır. İş ilanının başarısı doğru adayları firmaya çekmeyi sağlar.
- Yüz Yüze İletişim ve Sosyal Medya: Özellikle yüz yüze iletişimi arttıran üniversite kariyer günleri ya da belirli kurumlarca (işkur, meslek örgütleri v.) gerçekleştirilen istihdamla ilgili organizasyonlar adayları ve işletmeleri yüz yüze getirecek önemli fırsatlardır. Sosyal medyanın işveren markası olmadaki gücü de yadsınmaz. Sosyal medya, geleneksel yöntemlere göre bir şirketin çok daha hızlı tanınmasını ve müşterileriyle birebir

ilişkide olmalarını sağlamaktadır. - Jenerasyon değişimi: Kurumlarda farklı nesiller bir arada çalışmaktadır. Bununla birlikte günümüzde Y kuşağı (1980 - 2000 yılları arasında doğanlar) çalışma hayatında giderek artmaktadır. Bu nedenle Y kuşağı ve sonraki kuşakların işe alınması ve yönetilmesi işletmeler için önemli hale gelmektedir.

- Oryantasyon: Her yeni başlayan çalışanın, hem genel olarak şirketi tanıyabileceği hem de kendi görev alacağı fonksiyonla ilgili bilgileri alabilmesi için oryantasyon dokümanı hazırlanmalı, zaman sınırları çizilmeli, hangi bilginin kimin tarafından aktarılacağı tanımlanarak süreç başlanmalı ve standartlar çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.
- Olumsuz Bulunan Adaylara Geribildirim Vermek: İşe alıma uygun kişiye karar verildiğinde diğer adaylara da sürecin olumsuz sonuçlandığını doğru şekilde bildirmek gerekmektedir. Bu adımla ilgili en doğru yaklaşım, görüşmecinin görüşme sonunda sürecin nasıl ilerleyeceğini adaya doğru bir şekilde iletmesi ve ilettiği şekilde gerçekleştirmesidir.

Görüldüğü gibi, işe alım sürecinde, işletmenin adayla iletişiminin her aşaması, işveren marka değerini doğrudan etkilemektedir. Adaylar, işe alım sürecinin her adımında (işe başvururken, görüşme sırasında, görüşme sonrasında) şirket ile iletişim kurarken aslında markayı deneyimlemektedir.

3. ARAŞTIRMA: UYGULAMADAN BİR İŞE ALIM STRATEJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmada ilk olarak işe alım stratejisi incelenmektedir. Bu adım keşifsel bir nitelik taşımaktadır. Temel amaç, stratejide belirlenen hedeflerin amaca uygunluğunu ortaya koyarak, işe alım stratejisinin hangi alanlara hizmet ettiği konusunda literatüre katkı sağlamaktır. İşe alım stratejisi incelendikten sonra da bir anket vasıtasıyla betimsel bir analiz yapılarak stratejinin doğruluğu araştırılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada öncelikle bir strateji belgesi incelenmiş, daha sonra ise bu stratejiye dair bir hedefin amaca uygunluğunun araştırılması için bir anket gerçekleştirilmiştir. Örnek olay/durum incelemesi yöntemi keşifsel, açıklayıcı ve tahmin eden, tanımlayan bir nitelik taşımaktadır (Baxter ve Jack 2008: 548). Örnek olay/durum çalışmasında bir olgu sınırları belli olmamakla birlikte kendi yaşam çevresi içinde incelenir, birden fazla veri kaynağı olan görgül bir araştırma

yöntemidir (Yazan 2015: 138). Araştırmanın sonraki bölümünde anket uygulanmıştır. Ankette amaç, iş başvurusunda bulunan yeni mezun ve son sınıf öğrencilerinin işveren markası ve başvurdukları işletmenin işveren markası olup olmamasıyla ilgili görüşlerini öğrenmektir. Anket, insanların yaşam şartlarını, davranışlarını, tutumlarını, inançlarını betimlemeye hizmet eden bir dizi sorunun oluşturduğu araştırma materyali olarak tanımlanmaktadır (Thomas 1998: 55). Ankette, kişilerin bilgi (işveren markasının ne olduğu), davranış (neden iş başvurusu yaptığı) ve tutumlarının (işletmenin işveren markası olup olmadığı) ölçülmesi amaçlanmıştır. Hem cevaplamak hem de kodlayarak analiz etmek daha zor olmasına rağmen açık uçlu sorular kullanılmıştır, bunun nedeni anket uygulanan kişilerin kapalı uçlu bir soruda verilecek seçeneklerden etkilenmesini engellemektir. Örneğin, işveren markasının ne olduğuna dair seçenek verilseydi, başvurdukları şirket için yüksek ihtimalle bu seçeneklerden birini uygun görme eğilimi içinde olabileceklerdi. Bu nedenle ankette açık uçlu soru tercih edildi. Anket yüz yüze görüşme şeklinde uygulanmış, bu şekilde anket geri dönüş oranı yükselmiştir. Anket amaca yönelik olarak kısa ve öz tutulmuştur. Anketin güvenilirliğini ölçmek için daha önce 15 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Soruların açık, net ve anlaşılır olmasını, verilen cevapların sorulan sorulara karşılık olup olmadığını belirlemek için pilot uygulama yapılmış ve sonuçları incelenmiştir. Bu pilot çalışma ile anket sorularının iç geçerliliği %96 olarak saptanmıştır. İç geçerlilik, ölçülmek istenen verinin, kullanılan araç veya yöntemle gerçekten ölçülüp ölçülmediği konusunda bilgi vermektedir (Yıldırım ve Şimşek 2005: 47).

4. UYGULAMADAN BİR İŞE ALIM STRATEJİSİ

İncelenen işletme (X işletmesi olarak ifade edilecektir) işveren markası çalışmalarına ilk olarak 2014 yılında başlamıştır. Bu kapsamda işe alım stratejisi oluşturulmuştur.



Şekil 2: Örnek İşe Alım Stratejisi Adımları

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi, ilgili işletme öncelikle "işe alımın gereklilikleri"ni saptamaktadır, bu adımda öncelikle bütçe yılı başlamadan önce, "işe alım talepleri" tüm bölümlerde yetkili kişilerden toplanmaktadır. Her departman yıl içinde işten ayrılacak ve işe alınacak personeli belirlemektedir (bu aşamada hangi pozisyona kaç kişi alınacağı, işten ayrılacak olanlar, çıkış nedenlerinin ne olacağı, hangi tarihler arasında bu değişikliklerin olacağı ayrıntılı olarak insan kaynakları bölümüne bildirilmektedir).

Görev tanımları ve görevlere dair yetkinliklerin neler olduğu şirket kurulduğu andan itibaren hazır olması gereken, belirli dönemlerde ve ihtiyaç duyulduğu zamanlarda (örneğin görevle ilgili bir değişiklik olduğunda) güncellenmesi gereken dokümanlardır.

İşe alımın "planlama" aşaması, bütçe yılı başlamadan işe alım talepleriyle başlayan bir süreçtir. Hangi bölüme ve hangi zaman aralığında, kaç personel istenildiği belirlendikten sonra bu veriler doğrultusunda ya da aniden oluşan bir personel açığı ise yine durum belli olduktan sonra, personel hangi kanaldan hangi zamanda bulunacak planlama yapılarak çalışmalara başlanır.

Adayları firmaya "çekmek" önemli bir adımdır, bu adım için planlama yapılır. Firmanın hedef kitlesi kimlerdir, bu adaylara hangi kanallarla (elektronik ilan sitesi, üniversite kariyer günleri, sosyal medya paylaşımları vb.) ulaşmak gerekir belirlenerek yıl boyu bu çalışmalara devam edilmektedir. İş ilanlarının yayınlanacağı elektronik ilan siteleri ve gazeteler, işletmenin bulunduğu sektörde tercih edilen, en kaliteli ve en çok aday sağlayacak olanlar araştırılarak seçilmektedir. İşe alım taleplerini karşılamak üzere üniversite, istihdam sağlayan kuruluşlar, meslek örgütleri ile hangi organizasyonlara katılım sağlanacağı önceki yıl katılımları incelenerek karar verilmektedir.

"Seçmek" başlığında, yapılan görüşmeler ve testler sonucunda doğru adayı belirlemek gerekmektedir. Bu adımda adayları değerlendiren ve seçen mülakatçıların işe alım konusunda kalifiye olması kritik öneme sahiptir. Bu nedenle mülakat sürecine tümüyle dikkat edilmelidir.

Seçme adımında "işe alım" yapılmalı, en doğru işe alım tekniği ile istihdam sağlanmalı ve hemen sonrasında "oryantasyon" sürecine başlanmalı işe alınan adayın en kısa sürede işyerine ve işe adapte olması sağlanmalıdır.

Tabii ki bu adımların doğru, kaliteli ve standart bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için her sürecin işleyişini tanımlayan prosedürler, iş akış şemaları hazır olmalıdır (Örneğin işe alım süreci prosedürü, mülakatçı olma prosedürü, iş analizi prosesi, oryantasyon süreci prosedürü vb.)

İŞE ALIM STRATEJİSİ (2017)				
Amaç; etkili işe alım stratejisi geliştirmek.				
ANA HEDEFLER				SORUMLU
1. İşe alım yapılacak kanalları doğru tespit etmek				İNSAN KAYNAKLARI
2. İşe ait nitelikleri doğru belirlemek				İNSAN KAYNAKLARI & TUM YONETICILER
3. İşe alım mülakatçılarının kalitesini artırmak				İNSAN KAYNAKLARI & TUM YONETICILER
4. Oryantasyon sürecinin kapsamının kalitesi ve tamamlanmasında İK, Yönetici, işe başlayan, bu 3 paydaşın süreci sahiplenmesini sağlamak				İNSAN KAYNAKLARI & TUM YONETICILER
ÖLÇÜLER				
Toplam devinim <%10	Yılda en az 1 kez Yetkinlik Bazlı Mülakat Eğitimi	Mülakatçı Kalitesi <%99	Her bölgede aday kalitesi <%95	Oryantasyon tamamlanma başarıları <%100

Şekil 3: Örnek işe alım stratejisi

İncelenen işe alım stratejisinde yer alan hedefler;

- İşe alım yapılacak kanalları doğru tespit etmek: Bu stratejiyi belirlerken işletme hangi sektörde, hangi faaliyet alanında bulunuyor, en fazla hangi bölüm ve pozisyonda işgücü değişimi yaşıyor, en çok ihtiyaç duyulan çalışanlar kimler, bu adaylar hangi başvuru yollarını en çok kullanıyorlar vb. soruların cevapları bulunmalıdır.
- İşe ait nitelikleri doğru belirlemek: Bu strateji için iş tanımlarının işe dair yetkinliklerin profesyonel çalışmalarla (iş analizi vb.) belirlenmesi ve hem belirli periyotlarda hem de ihtiyaç halinde güncellenmesi gerekmektedir. Bu şekilde doğru tanımlanmış iş gereklilikleri bizi doğru adaylara götürecek önemli bilgilerdir.
- İşe alım mülakatçılarının kalitesini artırmak: İşe alım mülakatını gerçekleştirecek olan gerek insan kaynakları gerekse farklı bölüm yetkililerinin işe alım görüşmesi konusunda kalifiye olması gerekmektedir. Bu konu işletme, mülakatçı ve aday için kritiktir. Eğitim ve deneyimle kalifiye olan mülakatçılar sağlıklı bir işe alım görüşmesi gerçekleştirerek, bir taraftan işveren markasına olumlu katkıda bulunurken bir diğer taraftan da adayın beklentileri karşılanacak ve mülakatçı da en doğru adaya ulaşabilecektir.
- Oryantasyon sürecinin kalitesi ve tamamlanmasında insan kaynakları, yönetici, işe başlayan, bu 3 paydaşın süreci sahiplenmesini sağlamak: Oryantasyon sürecinin kaliteli olması hem işletme hem de yeni başlayan

çalışan için kritik öneme sahiptir. Kaliteli bir oryantasyon dönemi yeni başlayan çalışanın gerekli bilgileri yetkili kişilerden zamanında ve tam olarak almasını sağlar.

İncelenen işe alım stratejisinde ana hedeflerden ilki olan “doğru kanalları tespit etmek” maddesi detaylı şekilde ele alınıp incelenmiştir. Firma hizmet sektöründe yer alan bir işletmedir ve prensip olarak yeni işe alımları stajyer pozisyonunda yapmakta, nitelikli bir staj süreci tanımlayarak yeni işe alınan stajyerleri belirlenen pozisyonlar için yetiştirmektedir. Stajyerler istihdam edilmeden kendilerine verilecek projeler ya da projelerde alacakları roller belirlenmekte, işletmeye ve stajyere gerçek iş yaşamında fayda sağlayacak bir program yapılandırılmaktadır. Burada amaç, en yetenekli yeni mezun veya son sınıf öğrencilerinin stajyer olarak istihdam edilmesi, kurum kültürüne uygun olarak yetiştirilmesi, iş süreçleri bilgisinin daha staj sürecinde verilmesi ve ilgili pozisyona atandığında daha kolay adapte olmasının sağlanmasıdır.

Tabii bu işe alım stratejisinin (işletmenin yetenekli yeni mezun adaylarla başlaması) aynı zamanda pek çok konuya hizmet etmesi beklenmektedir. Yeni işe alınan kişi staj döneminde gerek kurum kültürü gerekse iş süreçlerini öğrendiği için, örneğin; verimlilik artacak, işgücü değişim oranları düşecek, bağlılık artacaktır. İşletmede her sene yapılan ölçümlerde de (çalışan bağlılığı, işgücü değişimi, verimlilik vb.) bu beklentinin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Bu hedefle bağlantılı olarak işletme üniversitelerin kariyer günlerinde yer almakta, her yıl başvurular toplamakta, işletme kendini tanıtmakta ve kaliteli bir aday veri tabanı ile işe alım talepleri doğrultusunda istihdam sağlamaktadır. İşletme her kariyer günü katılımında başvuruları analiz etmektedir. Bu amaçla; İzmir Ekonomi Üniversitesi'nde 01 Mart 2017 tarihindeki katılımında yapılan araştırmada işletmenin tanınırlığı ve işveren markası kavramı ile ilgili öğrencilere bir anket uygulanmıştır.

Ankette 9 adet soru bulunmaktadır. Araştırmada genel olarak firmayı tanıyıp tanımadıkları, neden başvuru yaptıkları işveren markası kavramı çerçevesinde araştırılmaktadır. Anket toplam 86 son sınıf öğrencisi ve yeni mezuna uygulanmıştır.

Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	54	63%
	Erkek	32	37%
Medeni durum	Bekar	83	97%
	Evli	3	3%
Öğrenim gördüğü bölüm	İşletme	17	20%
	Uluslararası Lojistik Yönetimi	15	17%
	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	11	13%
	Endüstri Mühendisliği	9	10%
	İktisat	9	10%
	Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği	7	8%
	Dış Ticaret	5	6%
	Medya ve İletişim	4	5%
	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	4	5%
	Havacılık ve Uzay Bilimleri	3	3%
	Mühendislik Yönetimi	2	2%

Tablo 1: Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Anketi cevaplayanlar çoğunlukla İşletme, Uluslararası Lojistik, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümlerinden başvuru vardır.

X işletmesinde çalışmak istemenizin nedenini kısaca açıklayabilir misiniz.		Yüzde
(a) Deneyim kazanmak için	22	26%
(b) Kendimi geliştirmek için	19	22%
(c) Bilinen, duyulan bir firma olduğu için	12	14%
(d) Öncü şirketlerden bir tanesi olduğu için	8	9%
(e) İşim olmadığı için	7	8%
(f) Büyük bir firma olduğu için	6	7%
(g) Etkili iş deneyimi sağlayabileceğim için	5	6%
(h) Köklü, kurumsal bir firma olduğu için	2	2%
(i) Soruyu boş bırakanlar	5	6%
Görüşülen kişi toplamı	86	100%

Tablo 2: Ankete Katılanların X İşletmesinde Çalışmak İsteme Nedenleri

İşletmeye başvuran adayların başvuru nedenlerini genelde, “deneyim kazanmak”, “kendimi geliştirmek” olarak vurguladığı görülmektedir. Aynı zamanda bilinen bir işletme olması, firma büyüklüğü de yüksek oranda etkilidir.

Anketi yanıtlayanların işveren marka tanımı için yazdıkları, işveren tanımını tam karşılamasa da cevapların içinde işveren markası tanımından bir ya da birkaç unsur bulunmaktadır.

Sizce işveren markası nedir?	Frekans	Yüzde
(a) Marka olarak tanınırlık düzeyidir	25	29%
(b) Bilinen ve işini doğru yapan, adını yaptığı iyi işlerle duyurmuş olandır	18	21%
(c) Kalitedir	9	10%
(d) Müşteri memnuniyetini göz önünde bulundurarak maksimum hedef kitlesine ulaşmış işletmedir	8	9%
(e) İyi bir reklama ve satışa sahip olan işletmedir	6	7%
(f) İşveren markasının en önemli özelliklerinden biri topluma verdiği hizmet olduğunu düşünüyorum	6	7%
(g) Hem iş sektöründe saygın olmak hem de çalışmalarına değer veren bir vizyona sahip olmaktır.	5	6%
(h) İşveren markası çalışanlarını memnun eden, çalışanlarının kriterlerini göz önünde bulundurandır.	4	5%
(ı) Soruyu boş bırakanlar	5	6%
Görüşülen kişi toplamı	86	100%

Tablo 3: Ankete Katılanların İşveren Markası Tanımları

Anketi yanıtlayanlar çoğunlukla başvuru yaptıkları işletmenin işveren marka değerine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Oranın bu kadar yüksek olmasında, işletmenin işveren markası yönünde yaptığı çalışmaların etkisi bulunmakla birlikte, anket formunun bu işletmeden gelmesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Anket sonucunda X işletmesinin işveren markası olup olmadığıyla ilgili kesin bir yargıya varılamaz.

Sizce x işletmesi işveren marka değerine sahip midir?		
Evet	81	94%
Hayır	3	3%
Soruyu boş bırakanlar	2	2%
Görüşülen kişi toplamı	86	

Tablo 4: Ankete Katılanların X İşletmesinin İşveren Markası Olup Olmadığıyla İlgili Düşüncesi

Bununla birlikte yapılan araştırma göstermektedir ki son sınıf ya da yeni mezun adaylar kendilerinde “deneyim eksikliği” olduğunu görmekte ve ilk işe başlayacakları işletmede bu deneyimi kazanmak istemektedirler.

SONUÇ

İşverenler sağladıkları çalışma koşulları ile kurumsal itibarlarını yönetmektedirler. İşletmeleri farklı kılan ve değerli hale getiren ve "yetenek" olarak ifade edilen insan kaynağı, bir işletmede her türlü bilgi, beceri, deneyim, kültürel kodlar ve teknik süreçlerle etkileşerek, o işletmeye özgü temel yeteneğe dönüştürmekte ve kopyalanamayan bir rekabet gücü oluşturmaktadır. (Prahalad ve Hamel 1990:82). İşte bu nedenle işletmeler için bu yetenekleri elde etmek ve elde tutmak önemli hale gelmiş ve bu amaca ulaşmak için de "işveren markası"nı araç olarak kullanmaya başlamışlardır. Yetenekler elde edilemediğinde ya da elde tutulmadığında bir işletmenin rekabet gücünden söz edilememektedir.

İşe alım süreci işveren markası dünyasının sadece bir kısmıdır ancak önemli bir kısmıdır. Çünkü işveren markası, bir işletmenin mevcut ve potansiyel çalışanlarıyla ilgilidir.

Rekabetin yoğun yaşandığı günümüzde artık yetenekli insanlara ulaşmak, onları işletmeye çekmek ve işe alabilmek çok daha zor, işletmelerin işveren markası olması da o denli önemlidir. Bu nedenle pek çok işletme işveren markası olma yönünde çalışmalar gerçekleştirmektedir. Markalama çalışmalarının başarısı ya da başarısızlığı ölçümleme yapılarak tespit edilmektedir. Bu anlamda şirketler genellikle işveren markası algısını ve işveren marka değerini anlamak üzere araştırmalar yapmaktadır. Üniversiteler iş piyasasına yeni katılacak olan adayları barındırdığından işletmeler için önemli bir ölçüm yeridir. İşletmeler için genç yetenekleri kendi bünyelerine çekmek ve onları istihdam etmek, hem verimli hem de uzun soluklu bir organizasyon için önemlidir. İşletmeler hedefledikleri üniversitelerde kariyer günleri etkinliklerine katılarak potansiyel çalışanlarına kendilerini anlatmaktadırlar. Ancak bu etkinlikler sonrasında işletmelerin ölçümleme yapması da çok kritiktir. Ne kadar başvuru aldılar, en çok hangi bölümlerden başvurular geldi, bu kişiler neden başvuru yaptılar, başvurulardan kaç kişi değerlendirilmeye alındı, kaç kişi istihdam edildi vb. pek çok detay araştırılıp, sonraki etkinliklerin iyileştirilmesi için araştırma sonuçları analiz edilmelidir.

Bu makale için yapılan araştırmada ise iş başvurusunda bulunan yeni mezun ve öğrenci adayların başvuru nedenlerini çoğunlukla; "deneyim kazanmak", "kendimi geliştirmek" olarak vurguladıkları görülmektedir. Bu da göstermektedir ki, üniversite öğrenimi alan öğrenciler ya da yeni mezunlar, teori bakımından kendilerini yeterli görseler de pratik olarak yeterli görmemekte ve bu deneyimi ilk işe başladıkları işletmede elde etme beklentisi içine girmektedirler.

Bir diğer taraftan başvuru yapan adayların çoğunluğunun "işveren markası" tanımını tam olarak bilmedikleri görülmek-

tedir. Bu durum, ülkemizdeki yüksek işsizlik oranları (Tüik Haber Bülteni Temmuz 2017) nedeniyle ilk iş deneyimini kazanmak zorunda olan yeni mezunlar için işveren markası kavramının önemini yitirmesi olarak ele alınabileceği gibi, adayların işveren marka değeri kavramıyla ilgilenmedikleri sonucunu da gösterebilir. Ülkemizde bu kavramın işverenler tarafından daha fazla dikkate alınması daha iyi çalışma koşulları yönünde çaba göstermeleri, hem potansiyel çalışanlar için çekiciliklerini artırmaları hem de mevcut çalışanların bağlılıklarını yükseltmek için çaba göstermeleri işletme dışı faktörlere de bağlıdır. İşsizlik oranlarının düşmesi, üniversite-sanayi işbirliği, pratik öğrenme uygulamalarının okullarda artırılması, öğrencilerin sadece deneyim kazanmak için bir yerde çalışmak istemelerinin önüne geçecektir. Böylece hem işveren en iyi işveren olmak için çaba gösterecek, hem de kendi yeterliliklerine ve iş piyasasına güvenen adaylar herhangi bir işverenden çok, istedikleri işverenle çalışmak için çaba göstereceklerdir.

Türkiye'de örgütsel çekicilik ve işveren markası konusunda yapılan teorik ve uygulamalı çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Ayrıca Türkiye'de aile şirketlerinin kurumsal şirketlere oranla sayıca çok daha fazla olması, ekonomik krizler, işsizlik, eğitim sistemimizin teori ağırlıklı olması ve uygulamalı öğrenme fırsatlarının azlığı gibi unsurlar dünyada işveren markası konusunda yaşananlardan daha farklı deneyimleri getirmektedir. Bu anlamda çalışmanın hem teorik inceleme hem de araştırma sonuçları ile daha farklı gruplarda ve daha geniş alanlarda yapılacak çalışmalara referans olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ambler, Tim ve Barrow, Simon (1996). "The Employer Brand". *Journal of Brand Management*, 4(3), 185-206.
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer.
- Baxter, Pamela ve Jack, Susan (2008). "Qualitative Case Study Methodology: Study Design and mplementation for Novice Researchers". *The Qualitative Report*. Volume 13 Number 4 December 544-559 <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR13-4/baxter.pdf>.
- Dandridge, Thomas C. vd. (1980). "Organizational Symbolism: A Topic To Expand Organizational Analysis", *Academy of Management Review*, Vol. 5, No. 1, s. 77-82.
- de Nisi, Angelo S. ve Griffin, Ricky W. (2001). *Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company, New York.

de Chernatony, Leslie ve Segal-Horn Susan (2001). "Building on Services Characteristics to Develop Successful Services Brands". *Journal of Marketing Management*, 17 (7-8), 645-669.

Drucker, Peter (1999). 21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları. (Çev: İ.Bahçivangil) İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Erdoğan, Nihat (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayınları: Ankara.

Kuran, Evrim (2016). "Y Kuşağı Şirketlerden Ne İstiyor?". *Harvard Business Review*. Eylül 2016.

Goltz, Sonia M. ve Giannantonio, Cristina M. (1995). "Recruiter Friendliness and Attraction to the Job: The Mediating Role of Inferences about the Organization". *Journal of Vocational Behavior*, 46(1): 109-118.

Guest, David E. (1987). "Human Resource Management and Industrial Relations", *Journal of Management Studies*, Vol:24; No:5; September, p.503-522.

Korn Ferry, Yeni Mezun Ücret ve Yan Haklar Raporu 2017. (<http://infokf.kornferry.com/rs/494-VUC-482/images/KFHG%20Graduate%20Survey.pdf>) 25.07.2017'de erişildi.

Minchington Brett ve Morris, Lisa G. (April 2015). *Global Trends Whitepaper Series "In employer branding, EXPERIENCE is everything!"*, (<http://www.slideshare.net/brettminch/in-employer-branding-experience-is-everything>). 25.05.2017'de erişildi.

Pamuk, Gündüz, Erkut, Haluk ve Ülegin, Füsün (1997). *Stratejik Yönetim ve Senaryo Tekniği*. İstanbul: İrfan Yayıncılık.

Prahalad, C.K. ve Hamel, Gary (1990). "The Core Competence of the Corporation". *Harvard Business Review*, May-June, 1990.

Rosethorn, Helen (2009). "Methodology A Concept in Action, Members of Bernard Hodes Group and Contributors". *The Employer Brand: Keeping Faith With The Deal*, Gower, Burlington, pp 17-33.

Target Training International, Ltd. (2010). *Employer Branding: Winning the Post Recession Competition for Talent*, TTI White Paper. (https://ttisuccessinsights.com/wp-content/uploads/2016/04/wp_employer_branding.pdf). 15.05.2017'de erişildi.

TDK, (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5970904c977b65.81355663). 20.07.2017'de erişildi.

Thomas, Robert Murray (1998). *Conducting educational research: A comparative view*, West Port, Conn: Bergin & Garvey.

TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 24628, 17 Temmuz 2017.

Tüzüner, Lale ve Arsun, Yüksel Cenk (2009). "Segmenting Potential Employees According To Firms' Employer Attractiveness Dimensions In The Employer Branding Concept". *Journal Of Academic Research In Economics*, June, pp: 47-62.

Vallaster, Christine ve de Chernatony, Leslie (2006). "Internal Brand Building and Structuration: The Role of Leadership". *European Journal of Marketing*, 40 (7/8), 761-784.

Yazan, Bedrettin (2015). "Three approaches to case study methods in education: Yin, Merriam, and Stake". *The Qualitative Report*, 20(2), 134-152. (www.nova.edu/ssss/QR/QR20/2/yazan1.pdf). 7.5.2017'de erişildi.

Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yüksel, Öznur (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. II. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.



ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE SOLUNUM VE İŞİTME UYUM TESTİNİN ÖNEMİ

GİRİŞ

İş güvenliği özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle, Türkiye’de daha sık konuşulur hale gelmiştir. İş güvenliği uzmanlarının önceliklerinden en önemlisi risk analizlerini doğru bir şekilde yapmak ve buna göre uygun aksiyonları almaktadır. Risk kontrol adımları, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yönetmeliğinde çok açık bir şekilde verilmiştir [1].

İlk olarak, riskler analiz edilerek; etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla bir planlama yapılır. Daha sonra, risk kontrol tedbirleri kararlaştırılır. Burada risk kontrol hiyerarşisi çok önemlidir. İlk sıradan son sıraya doğru ilerlemek gerekmektedir. Risk belirlendikten sonra riskin tamamen bertaraf edilmesi, bu mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Buna göre, tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması, tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi,

eğer bu da olmuyorsa, riskler ile kaynağında mücadele edilmesi gereklidir. Bütün bu önlemler toplu korunma önlemleri olarak isimlendirilmektedir. Eğer toplu korunma önlemleri ile çözüm sağlanamıyorsa, o zaman kişisel koruyucu donanımlara yer verilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yönetmeliğine göre, kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem basamakları, işlemleri yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi, başlama ve bitiş tarihi ile benzeri bilgileri içeren planlar hazırlanır. Bu planlar işverence uygulamaya konulur. Hiyerarşinin son adımı kişisel koruyucu donanımlardır. Çimento sektöründe bazı çalışmalarla, tozsuzlaştırmalar, gürültü önleyici yalıtımlar vb. de yapılırsa işin gereği kişisel koruyucu donanımların kullanımı kaçınılmaz olabilmektedir.

Her sektörün kendine özgü belli başlı tehlikeleri mevcuttur. Çimento sektöründeki tehlikelere baktığımızda toz ve işitme

önceliklendirilir. Ancak her ikisi de aslında meslek hastalığı konusunda değerlendirildiğinde sinsi hastalıklar olarak sınıflandırılır. Çünkü, toza ve/veya gürültüye maruz kalan kişilerde genellikle sonuçlar akut olarak değil seneler sonra görülmektedir.

1. SOLUNUM KORUMA

Solunum ile ilgili en genel risk, çimento üretimi sırasında toza maruz kalınmasıdır. Yetişkin bir insan günde 20.000 litre hava solunmaktadır. Solunan bu havanın içerisinde çok fazla toz, kimyasal, bakteri, virüs vb. gibi istenmeyen maddeler de bulunur [2]. Bu istenmeyen maddelerin birçoğu, vücudun kendi koruma mekanizması sayesinde, solunum sistemine girse bile, ciğerlere ulaşmadan geri çıkmaktadır. Bu korunma mekanizmasındaki ilk görevli eleman, burun içerisinde bulunan mukus tabakasıdır. Büyük partiküller, mukus tabakasına yapışır ve bu sayede ilerleyemezler [3]. İkinci korunma mekanizması ise soluk borusunda yer alan "siliya" isimli tüycüklerdir. Bu tüycükler dakikada 1.000 defa salınım yaparak, dışarıdan gelebilecek partiküllerin tekrar burun ve ağız yoluyla geri çıkartılmasını sağlar [2]. Burundan içeriye 100 mikron ve altındaki boyutta parçacıklar girebilirken, yukarıda bahsedilen iki koruma mekanizmasına rağmen ciğerlere 10 mikron ve altındaki boyuttaki partiküller girebilmektedir. Ancak solunum sistemindeki en önemli kısım olan alveollere 5 mikron ve altındaki boyutlarda partiküller girebilmektedir [4]. 0,5 mikron altındaki parçacıklar ise ya kan yoluyla diğer organlara ulaşır ya da nefes alınıp verilmesi ile dışarı atılır. Ancak 0,5-5 mikron arasındaki parçacıklar, alveollere ulaşabilecek kadar küçük, dışarı atılamayacak kadar ağır parçacıklardır. Vücudumuzda birikme eğilimi gösteren bu parçacıklar en zararlı olanlardır [5]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) 2016 yılında yayınlamış olduğu bir araştırmaya göre de, çimento fabrikalarında solunabilir toz yoğunluğu en çok olan bölümler "kırcı" ve "paketleme" olarak tespit edilmiştir [6]. Buna göre; bu bölümlerde çalışan kişilerin toz maruziyetine bağlı risklere daha açık olduğuna dikkat çekilmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında, özellikle bu alanlarda çalışan kişilerin toz maskelerini "DOĞRU" bir şekilde takmaları önem kazanmaktadır. Toz maskelerinin doğru bir şekilde kullanılmaması halinde toz partikülleri solunmaya devam edilebilir. Bu nedenle de uyum testi yapılması gerekir. İngiltere (HSE 282/28 standardına göre) ve Amerika (OSHA 1910.134 - OSHA 29 CFR 1910.134 standardına göre) gibi gelişmiş iş güvenliği uygulamaları olan ülkelerde zorunlu olan uyum test, bir kişisel koruyucu donanımın kişiye uygunluğunu ve/veya doğru takıp takmamasını test eden bir uygulamadır. Uyum testler

kişiye özel olup, her çalışana her marka ve model kişisel koruyucu donanım için yapılması gerekmektedir. Hatta Amerika'da marka ve model değişmesi bile OSHA standartları gereği bu uyum testleri kapsamında senelik olarak bu testin tekrarlanması ve çalışanların test sonuçlarının kayıt altında tutulması gerekmektedir.

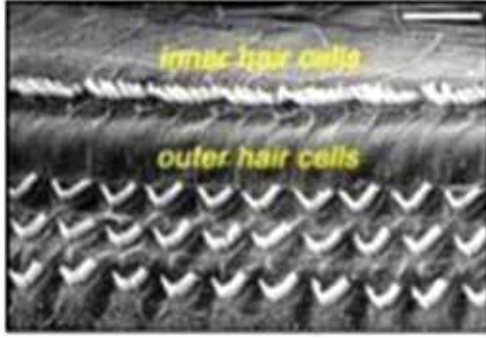
2. İŞİTME/GÜRÜLTÜDEN KORUMA

Çimento sektöründe gürültülü ekipmanlar/prosesler de bulunmakta olup, ses havada dolaşan görünmez titreşimlerden oluşur. Bir kişi konuştuğunda, ağacın yaprakları hışırdadığında, telefon çaldığında veya başka bir şey 'ses' oluşturduğunda, titreşimler hava içerisinde tüm yönlerle gönderilir. Bu gönderiler ses dalgası olarak isimlendirilir.

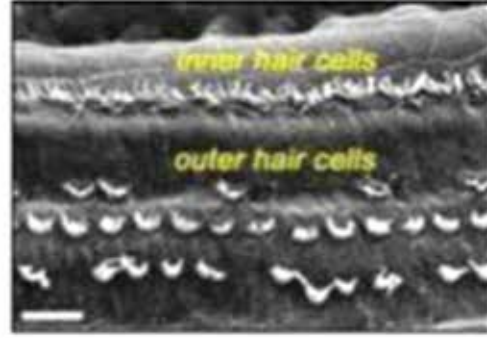
Sesi duymak genellikle "koklea (iç kulak, salyangoz)" ismi verilen organ ile gerçekleşir. Ses dalgalarının, kokleada toplanması için iki farklı sistem olabilir. Bunlardan ilki kulak kepçesi vasıtasıyla ses dalgalarının toplanması, ikincisi ise şakak kemiği üzerinden ses dalgalarının kokleaya iletimidir. İşitme işlemi 3 bölümde ve aşağıdaki sıralama ile gerçekleşir.

- **Dış kulak:** Ses dalgaları kulak kanalı içinde ilerler ve kulak zarına çarpar. Kulak zarı titreşimleri orta kulağa iletir.
- **Orta kulak:** Ortak kulak havadaki ses dalgalarını, iç kulağın sıvılarına aktarılacak olan mekanik basınç dalgalarına aktarır. Ses dalgaları kulak zarını ve orta kulağa bulunan üç kemiği titreştirir.
- **Koklea:** Basınç dalgalarını beynimizin anlayabildiği ses sinyallerine çevirir. Oluşan titreşimler, koklea olarak bilinen spiral şekilli iç kulaktaki sıvı içinde hareket eder ve kokleadaki tüylü hücreleri hareket ettirir. Tüylü hücreler hareketi algılar ve bunu işitme siniri için kimyasal sinyallere dönüştürür. Bunun ardından, işitme siniri aldığı bilgileri elektrik darbeleri ile beyne gönderir ve bu darbeler beyinde ses olarak algılanır [7].

Eğer koklea içerisinde bulunan tüycükler, gürültü nedeniyle zarara uğrarsa geri dönüşümsüz bir şekilde dökülmeye başlar (Şekil 1). Tüylerin dökülmesi sonucunda iç kulakta gerçekleşen kimyasalın sinyallere dönüşüm işlemi sekteye uğrar. Bu nedenle, işitme kaybına uğramaya başlanmaktadır. İşitme kaybı, geçici veya kalıcı olabilmektedir.



Normal



Zarar Görmüş

Şekil 1 - Normal ve Zarar Görmüş Koklea Tüycükleri [8]

Gürültünün etkileri 4 dönemde incelenebilir:

1. Dönem: İlk günden yaklaşık olarak birinci ayın sonuna kadar süren bu dönemde, ilk günler kişi için en sıkıntılı günlerdir. İş sonrası kulak çınlaması, kulakta dolgunluk hissi, baş ağrısı, yorgunluk ve baş dönmesi yakınmaları görülür. Gürültünün etkisinde kalan kulaklar, ilk iş günü akşamı birkaç saat süren yorgunluktan sonra yine duymaya başlar. Birinci ayın sonuna doğru yorgunluk devreleri gittikçe uzamaktadır.

2. Dönem: Bu dönem 1-2 ay içinde ortaya çıkmaktadır. "Tinnitus" aralıkları kendini gösterir. Kişi henüz iletişimde bir problem yaşamaz. Bu aşama 1-2 ay sürebileceği gibi gürültünün şiddetine, maruz kalınan süreye ve bireysel yatkınlığa bağlı olarak yıllarca sürebilmektedir. Bu aşamada odyometrik ölçümler ile 4.000 Hz'de minimal (çentik) işitme kaybı saptanabilmektedir.

3. Dönem: Bir önceki dönemin aylarca uzamasıyla oluşur. Bu dönemde kişi normal işitemediğini fark eder. 4.000 Hz'deki işitme kaybı 80-85 dB'ye ulaşmaktadır. Kişinin radyo ve televizyonun sesini fazla açması, telefon konuşmasında güçlük çekmesi, saat tik taklarını ve gürültülü ortamlardaki konuşmaları duyamaması beklenen durumlardır.

4. Dönem: 2-15 yıl içinde ortaya çıkar. Ortalama 60 dB-80 dB işitme eşikleri ile birlikte uğultu ve tinnitus şikâyetleri de vardır. 4.000 Hz frekansında başlayan ileri derecedeki kayıp yan frekansları da etkilemiş ve konuşma sesi frekanslarında da kendini göstermektedir. Bu dört dönemde de tinnitus kalıcı olabilir. Gürültüye bağlı işitme kaybında ilk olarak 4.000 daha sonra 6.000 ve 3.000 Hz frekanslarında etkilenme odyolojik olarak saptanabilmektedir. İlerleyen zaman içinde işitme kaybı 500 Hz, 1.000 Hz ve 2.000 Hz frekanslarını da etkilemektedir [9].

Çimento fabrikalarında bulunan fanlar, jeneratörler, motorlar, öğütücü değirmenler gibi ekipmanlar gürültülü bir şekilde çalışmaktadır. Bazı durumlarda, çalışma ortamındaki gürültü seviyesi 120 dB'ye kadar çıkabilmektedir. Çalışanların bu seviyedeki gürültüye maruz kaldıklarında zamanla işitme kaybına uğramaları olasıdır.

3. UYGULANABİLİR UYUM TESTLERİ

Bu iki tehlike için de her ne kadar İSG uzmanı olarak yönetmeliklerin de belirttiği gibi uygulamalı eğitim de verile, günümüzde artık çalışanların hem daha fazla ilgisini çekecek hem de doğru takma konusunu akıllarında daha çok kalmasını sağlayacak yeni uygulamalara yönelmek gerekmektedir. Çalışanlara eğitim olarak verilecek ve aynı zamanda İSG uzmanlarının sorumluluklarını yapmasına yardımcı olacak uygulama, aslında Amerika'da geçerli olan "Occupational Health and Safety (İş Sağlığı ve Güvenliği) Komitesi"nin solunum koruma standardında (29 CFR 1910.134), İngiltere'de geçerli olan HSE yönetmeliklerinde ve bu yönetmeliklere benzer standartlara sahip olan Kuzey Avrupa'nın bazı ülkelerinde zorunlu hale getirilmiş olan Uyum Testleri (Fit Test) ile karşılık bulmuştur. Uyum testleri, KKD'lerin o kişiye uygun olup olmadığı ile KKD'yi kişinin doğru takıp takmadığını gösteren çok değerli bir metottur. Çimento sektörünün en çok etkilendiği toza maruziyet, maskenin yüze tam oturtulmaması ile gerçekten çok büyük bir risk haline gelebilmektedir. En sık yapılan hatalardan biri olan maskenin burun mandalını tek elle sıkılmasının veya hiç sıkılmamasının, ya da bantlarının düzgün takılmamasının aslında ne kadar etkisi olduğu da uyum testleri ile görülebilmektedir. Diğer bir konu olan, işitme koruma için kullanılan kulak tıkaçları da eğer ters elle kulak kepçesinden tutulup,

doğru bir şekilde kulak kanalına yerleştirilmezse, aslında koruması gereken SNR değerinden ne kadar az koruma sağlayabileceği de uyum testleri ile görülebilmektedir. Eğer kulaklık yerine kulak tıkacı kullanımı tercihi yapılırsa kulak kanalı yapısının da sönümleme değerleri üzerine etkisi çok net bir şekilde görülebilmektedir. Özellikle günümüzde solunum ve işitme korumaya yönelik olarak yapılan bu uyum testleri çalışanlar üzerinde pozitif sonuçlar doğururken, İSG uzmanları için kullanılabilecek çok iyi bir eğitim aracıdır.

Solunum konusunda uyum testi, maske ile yüz arasında kalan boşluktan kaçan partiküllerin belirlenmesine yönelik yapılan bir testtir. Solunum uyum testleri özellikle toz/partikül maskeleri ve tekrar kullanılabilen maskeler gibi negatif basınçlı maskelerde yapılması gereklidir. Aşağıdaki sebepler nedeniyle uyum testi yapılması önerilir:

- Kişilerin anatomik farklılıkları nedeniyle, her maske herkesin yüz hattına uygun olmayabilir.
- Tekrar kullanılabilir maskelerde ise, beden bulma konusunda hangi maskenin kişinin yüzüne uygun olduğunu görmek amaçlı uyum testi uygulanabilir.
- Maskelerin kullanım kılavuzları incelendiğinde, maskelerin sakallı ve bıyıklı kişilerce kullanılmaması gerektiğine dair bir ibare görülmektedir. Sakalın ve bıyığın maskelerin koruma seviyesini nasıl düşürdüğünü göstermek amaçlı uygulanabilir.
- Maskenin kullanım kılavuzunda belirttiği şekilde, maske takılmaması sonucu koruma seviyesinin nasıl etkileneceğini görmek amaçlı uyum testi uygulanabilir.

Solunum uyum testi iki farklı metotta yapılabilmektedir [10]. Bunlardan ilki kalitatif (nicel), ikincisi ise kantitatif (nitel) uyum testidir.

a) Kalitatif Solunum Uyum Testi

Kalitatif uyum testi subjektif bir metottur. Çalışanın tat eşliğine bağlıdır. Tatlı ve acı olmak üzere iki adet solüsyon bulunur ve bu solüsyonlar pülvaze edilerek aerosol formuna dönüştürülür [11]. Bir başlık ile konsantrasyonu artırılmış bir ortam yaratılması sağlanır. Önce maskesiz bir şekilde, özel pulvarizatör yardımıyla kişinin kaç sıkışta tat alma eşliğine ulaştığı belirlenir. Daha sonra su yardımıyla ağızdaki tat silinerek, maske taktılır ve eşik solüsyonuna göre daha konsantre bir solüsyon ile test tekrarlanır. Kalitatif test biçiminin belirlemiş olduğu değerlendirme tablosuna göre, kişi maske takılı iken kaç sıkışta tadı aldığını söyleyecek ve buna göre testten geçip geçmediği belirlenecektir (Şekil2). Günlük hayatta yapılan bazı hareketlerin simüle edilmesi istenir ve tekrar tat alıp almadığı sorulur. Bu hareketler sı-

rasıyla: Normal nefes alıp verme, derin nefes alıp verme, başını sağa sola çevirme, başını aşağı yukarı oynatma, aşağı eğilip kalkma, konuşma ve tekrar normal nefes alıp verme şeklindedir. Eğer yine de tat almıyorsa testten geçmiş sayılır [12].



Şekil 2 - Kalitatif Uyum Testi

b) Kantitatif Solunum Uyum Testi

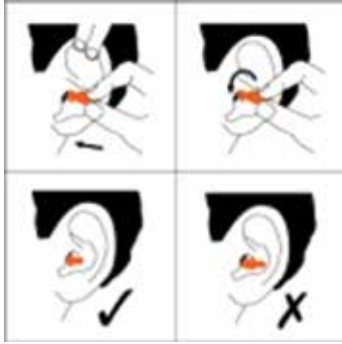
Kantitatif uyum testinde elektronik bir cihaz ile subjektif yorumlama yapılabilmektedir. Bu yöntemde, maskeye özel bir "prob" takılmaktadır. Bu prob sayesinde cihaz içerideki ve dışarıdaki havada var olan partikülleri adetsel olarak saymakta ve kendi aralarında oranlamaktadır. Bu orana "uyum faktörü" ismi verilir. Bu uyum faktörünün her bir maske türü için ayrı bir değeri vardır. Bu listeden kontrol edilerek kişinin testten geçip geçmediğini rapor halinde sunmaktadır.

Cihazın çalışma prensibi şu şekildedir; bir pompa yardımıyla hortumdan çekilen havanın içerisindeki partiküllerin çapları, cihazın giriş kısmında bulunan alkol ile büyütülmektedir. Çapları büyütülen partiküller, cihazın içerisindeki sistem ile tek tek sayılmakta ve cihaz kendi yazılımı ile bu iki adedi oranlamaktadır.

c) İşitme Uyum Testi

Kulak tıkaçlarında en büyük problem, kişilerin kulak kanallarının boyutlarının genellikle bilinmemesi ve kulak tıkaçlarının doğru takım konusunda yapılan hatalardır. Bunun için, işitme uyum testi çok önemli bir yer kaplamaktadır.

Çimento sektöründe kulak tıkacı tercih edilecekse, genellikle yıkanabilir kulak tıkacı için en doğru kulak tıkacı takış stili Şekil 3'te verilmiştir. Ne yazık ki Türkiye'de kulak kepçesini açarak kulak kanalının düzleştirilmesi aşaması neredeyse hiç yapılmamakta ve bu da büyük oranda sönümleme kaybına neden olmaktadır.



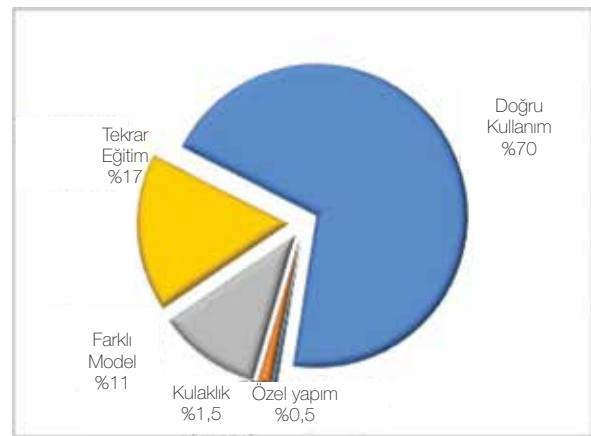
Şekil 3 - Doğru Kulak Tıkacı Takma (Yıkanabilir versiyon)

İşitme koruma uyum testi elektronik bir cihaz yardımıyla, çalışana özel problemlü kulak tıkaçları verilerek yapılan bir test metodudur. Özel problemlü kulak tıkacına bir mikrofon yerleştirilir ve dışarıda da sesi ölçen başka bir mikrofon vardır. 7 farklı frekansta gürültü veren cihaz ile gürültü gönderilir ve yazılım programı ile sağ ve sol kulak için ayrı ayrı ne kadar sönümleme yapılmış olduğu ekranda gösterilir (Şekil 4). Bu sonuçlara bakılarak, çalışanın takım şekli ve/veya kulak kanal yapısı ile çalıştığı ortamdaki gürültü seviyesi göz önüne alınarak kullanılan koruyucu donanımın uygunluğu onaylanır.



Şekil 4 - İşitme Koruma Uyum Testi

Amerika'da yapılmış olan bir işitme koruyucu donanım uyum testi sonucuna göre (Şekil 5) %70 çalışan ilk testte doğru korumayı sağlarken, %17 çalışan tekrar eğitim ile deneme yaptıklarında doğru sonuca ulaşmıştır. %11'lik bir kesim, yeni bir kulak tıkacı ile deneme yapmak durumunda kalmıştır. %1.5'luk bir kesime ise kulak kanallarının kulak tıkacına uygun olmadığı, bu nedenle kulak koruyucu donanım olarak kulaklık kullanmaları gerektiği bilgisi beyan edilmiştir [13].



Şekil 5 - İşitme Koruma Uyum Testi İle Yapılmış Çalışma Sonuçları

SONUÇ

Sonuç olarak, risk hiyerarşisine göre kişisel koruyucu donanımlar son çare olarak belirtilse de, yetersiz eğitim, kişinin yüzünün uygunsuzluğu gibi nedenlerle kişisel koruyucu donanımlar, istenilen performansı veremeyebilir. Bunu anlamının tek yolu uyum testini gerçekleştirmektir.

Uyum testi özellikle günümüzde hem işçiyi hem iş sağlığı ve güvenliği uzmanını, hem de işvereni güvence altına alacak bir sistemdir. Bu nedenle, İngiltere ve Amerika'daki uyum testinin Türkiye'ye de adapte edilmesi çok büyük bir önem kazanacaktır. Özellikle de çalışanların uyum testini bir eğitim aracı olarak görerek, uygulamalı kişisel koruyucu donanım eğitimlerinde yer veriliyor olması çalışanın hem koruyucu donanımı doğru kullanmasına hem de kendisini gerçekten koruduğuna inanması konusunda da avantaj sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

[1] T.C. Resmi Gazete, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, (28512), 29.12.2012.

[2] <http://health.howstuffworks.com/human-body/systems/respiratory/respiratory-system-defend-itself.htm> 5 Mayıs 2017.

[3] <http://www.merckmanuals.com/home/lung-and-airway-disorders/biology-of-the-lungs-and-airways/defense-mechanisms-of-the-respiratory-system> 5 Mayıs 2017.

[4] http://www.mne.psu.edu/cimbala/me433/Lectures/Slides_Particles.pdf 5 Mayıs 2017.

[5] Sezginer, S., Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Seçimi, Doğru Kullanılması ve Kişisel Koruyucu Malzemelerin Taşınması Gereken Özellikleri, Mühendis ve Makina, 55,655 (2014) 57-69.

[6] <https://www.csgb.gov.tr/media/4078/cimentosektorun-detozlamucadele.pdf> 2 Nisan 2017.

[7] <http://www.cochlear.com/wps/wcm/connect/tr/home/understand/hearing-and-hl/how-hearing-works> 5 Mayıs 2017.

[8] Atay, G., Gürültü ve Endüstriyel İşitme Kayıpları, <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/ismeslekhastaliklari/25GurultuVeSaglikGBIK1-2.pdf> 5 Mayıs 2017.

[9] Şenkal, Ö. ve Aydınç, E., Havacılıkta İşitme ve Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları, KBB ve BBC Dergisi, 21 (2):47-54, 2013

[10] https://www.osha.gov/video/respiratory_protection/fit-testing_transcript.html 5 Mayıs 2017.

[11] http://www.3m.co.uk/intl/uk/ohes/aura/fit-test/CHFTGIND_GB.pdf 22 Mayıs 2017.

[12] <http://multimedia.3m.com/mws/media/4739600/guide-to-using-the-3m-qualitative-fit-test-kits.pdf> 3 Nisan 2017.

[13] <http://multimedia.3m.com/mws/media/11035590/e-a-fit-research-summary-whitepaper.pdf> 3 Nisan 2017.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/1785

Kara No: 2017/4807

Karar Tarihi: 23 Mart 2017

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m.14, 4857 sayılı İş Kanunu m.17

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**
- **İŞÇİNİN İSTİFASI**
- **İHBAR TAZMİNATI**

ÖZET

Dava işçilik alacaklarına ilişkindir. İş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davalı tarafından dosyaya sunulan, davacının imzasını havi 27/12/2005 tarihli istifa dilekçesinde haklı bir nedene dayanılmamıştır. Bozma sonrası isticvabında davacı, istifa beyanını ve imzasını inkar etmemiş, istifa dilekçesinin davalı işverenin yönlendirme- siyle bir başka ifadeyle iradesi fesada uğratılarak alındığını iddia etmiştir. Davacı yazı ve imzayı inkâr etmeyip irade fesadı iddi- asında bulunduğu göre bu iddiasını ispat etmek durumunda olup, davacı tarafından ispata yönelik bir delil gösterilmemiştir. Dosyadaki mevcut delil durumu itibarıyla istifa dilekçesinin hile, tehdit veya ikrah yoluyla imzalatıldığı davacı tarafından ispat edilemediğinden istifa iradesine değer verilerek ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçelerle talebin kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından 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, davacının davalı işyerinde eczacı kalfası olarak çalışırken iş akdinin işveren tarafından haksız olarak fes- hedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar

tazminatları ile fazla mesai ücreti, ulusal bayram-genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının iş akdinin istifa ederek kendisinin sonlandığını, tüm haklarının ödendiğini, hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci

Mahkemece toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı tarafın temyizi üzerine 7. Hukuk Dairesinin 25.06.2014 tarih, 2014/7357 Esas, 2014/14408 Karar

sayılı kararı ile, "Somut olayda, davalı her ne kadar davacının istifa ettiğini savunarak dosyaya istifa dilekçesi foto- kopisi sunmuş ise de, davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapmıştır. Hal böyle olunca, mahkemece, davacı, duruşma- da bizzat isticvap edilerek istifa dilekçesi hakkında bilgisine başvurulmalı ve ger- çekten istifa edip etmediği belirlenerek bir karar verilmesi gerekmektedir. Eğer davacının istifa ettiği kanaatine varılırsa, istifa eden kişinin, haklı sebeple istifa etmiş olsa bile ihbar tazminatı talep ede- meyeceği hususu göz önünde tutularak ihbar tazminatı talebi hakkında bir karar verilmesi gereği göz önünde tutulmalıdır. Kabule göre de, davacının, dava ve ıslah dilekçesinde kıdem tazminatı dışın- daki talepleri için yasal faiz istemesine rağmen, mahkemece yasal faizi aşma- mak üzere en yüksek mevduat faizine karar vermek gerekirken doğrudan yasal faize karar verilmesi hatalı olup bozma

YARGITAY KARARLARI

nedenidir." gerekçeleri ile bozulmuş, mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kısmen karar verilmiştir.

D- Temyiz

Bozmadan sonra verilen karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe

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

2- Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesh hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı sebeple iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli feshi bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı Kanunun 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımsız iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifa ya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekilde, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı

haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E., 2007/21552 K.). İşçinin haklı sebeple derhal feshi nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir feshi yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumu'na yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin iş-

verene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafından dosyaya sunulan, davacının imzasını havi 27/12/2005 tarihli istifa dilekçesinde haklı bir nedene dayanılmamıştır. Bozma sonrası isticvabında davacı, istifa beyanını ve imzasını inkâr etmemiş, istifa dilekçesinin davalı işverenin yönlendirmesiyle bir başka ifadeyle iradesi fesada uğratılarak alındığını iddia etmiştir.

Davacı yazı ve imzayı inkâr etmeyip irade fesadı iddiasında bulunduğu göre bu iddiasını ispat etmek durumunda olup, davacı tarafından ispata yönelik bir delil gösterilmemiştir.

Dosyadaki mevcut delil durumu itibarıyla istifa dilekçesinin hile, tehdit veya ikrah yoluyla imzalatıldığı davacı tarafından ispat edilemediğinden istifa iradesine değer verilerek ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçelerle talebin kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 23.03.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2011/31**Karar No: 2011/47****Karar Tarihi: 19 Temmuz 2011****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.18, 20**

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE TALEBİ**
- **İŞVERENİN FESHİ DIŞINDA SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ**
- **İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ**

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz. Davacının iş akdinin kendisinin talebi üzerine sonlandırıldığı, davacıya bir miktar tazminat da ödendiği uyuşmazlık konusu olmadığından, davacı iş akdinin sonlandırılmasına yönelik talebinin irade fesadına uğradığını kanıtlamadığından işe iadesine karar verilemez.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi T. Yavuz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı vekili, davacının 20.2.2006 tarihinden itibaren davalı işyerinde çalıştığını, eşinden boşanması nedeniyle gerek eşi ve gerekse diğer şahıslar tarafından icra takipleri başlatıldığını, işveren temsilcisinin 23.3.2009 tarihinde müvekkiline istifa etmesi durumunda tazminatlarının ödeneceğini aksi takdirde icra memuruna gönderileceğinin ifade edilmesi üzerine istifa etmek suretiyle bir miktar tazminatı alarak işten ayrıldığını

ve müvekkilinin işine iş kanununun ilgili maddelerine aykırı olarak son verildiğini beyanla davacının işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer hakların belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının ücretinden hacizler dolayısıyla kesintiler yapılması nedeniyle davacının işverene başvurarak kesintileri engellemek amacıyla işten ayrılacağını ifade ederek 23.3.2009 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını ve bu nedenle işe iade davasının yasal koşulları oluşmadığını belirterek açılan davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme tarafından, işçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratıldığının açık olduğu, işçinin işverenin tazminatları ödeme koşulu ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi istemesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifadan söz edilmeyip işverenin feshi

söz konusu olduğu, davacı, işverenin kendisine sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda tazminatların ödenebileceğini teklif ettiğini ve bir kısım tazminatlarını da verdiğini beyan ettiği, davacının manevi baskı altında iradesi fesada uğratılarak iş sözleşmesinin sona erdiği iş güvencesi haklarından yoksun kalmak için istifa dilekçesini imzaladığından davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İş sözleşmesinin ikale ile sona erip ermediği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri işçiyi işverenin feshine karşı koruma amacını taşımaktadır. Sözleşmenin işverenin feshi dışındaki bir nedenle sona ermesi halinde iş güvencesi hükümleri uygulanamaz.

Bu bağlamda sözleşme ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğine karar verilmesini talep edemeyecektir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibarıyla bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse yasal tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Somut olayda, davacı tarafından 23.03.2009 tarihli davalı şirkete hitaben el yazısı ile yazdığı yazıda, çalışmakta olduğu firmanızda ailevi nedenlerden

dolayı 23.3.2009 tarihinde işten ayrılmak istediğini beyan ettiğinden dolayı bir miktar tazminatı da alarak hizmet sözleşmesi sona ermiştir.

Davacının iş akdinin kendisinin talebi üzerine sonlandırıldığı, davacıya bir miktar tazminat da ödendiği uyuşmazlık konusu olmadığından, davacının iş akdinin sonlandırılmasına yönelik talebinin irade fesadına uğradığını kanıtlayamadığından, iş akdinin davacının talebi üzerine fesih edilmesi karşısında işe iadesine karar verilmesinin yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1-** Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- 2-** Davanın **REDDİNE,**
- 3-** Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına.
- 4-** Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 30.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine.
- 5-** Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.100 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine.
- 6-** Davalı tarafından yatırılan temyiz harcının istek halinde kendisine iadesine, kesin olarak, 19.07.2011 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2012/18797

Karar No: 2013/13531

Karar Tarihi: 04 Haziran 2013

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.145/1

• İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI

• TEMLİK EDİLEN ALACAKLARLA İLGİLİ DÜZENLENEN İBRANAME

• DELİL İBRAZ ETME SÜRESİ

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, temlik edilen alacakla ilgili düzenlenen ibranameye itibar edilip edilemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Somut olayda, alacaklarını temlik eden davacı ile temlik alan diğer davacı arasında temlikname düzenlediği ve bunu dosyaya sunduğu halde davalı tarafça ödeme veya ibranameye dair her-

hangi bir savunmada bulunulmamıştır. Dava açıldıktan sonraki bir tarihi taşıması ve yine dava açıldıktan iki yıl sonra dosyaya sunulması gibi olgular dikkate alındığında ibranamenin sonradan düzenlendiği izlenimini doğrulamaktadır. Ayrıca 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 145/1. maddesi hükmüne göre, kanunda belirtilen süreden sonra delil gösterilemeyeceği, ancak bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme amacı taşııyorsa veya süresinde ileri sürülemediği ilgili tarafın kusurundan kaynaklanıyorsa, mahkeme o delilin sonradan gösterilmesine izin verebileceği hükme bağlanmış olup bu düzenleme karşısında davalı yanın yazılı ve sözlü savunmalarında bahsedilmeyen delil listesinde de bildirilmeyen ve karar aşamasında dosyaya ibraz edilen ibranameye dayanılması da mümkün değildir. Belirtilen hususlar dikkate alınmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

Taraflar arasındaki, kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücretiyle ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle reddine hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı B. D. avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 4.6.2013 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına vekili ile karşı taraf adına vekili geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalıya ait işyerinde 2.10.1995-29.12.2009 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir.

Yargılama aşamasında davacı N. A. alacaklarını diğer davacı B. D.'a temlik etmiş olup davaya temlik alan tarafından devam edilmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, temlik edenle işveren arasında düzenlenen 20.1.2010 tarihli

ibranameyi geçerli kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, temlik edilen alacakla ilgili düzenlenen ibranameye itibar edilip edilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Alacağın temlik, borç ilişkisinden doğan belli bir talep hakkının devrine yönelik olarak, alacaklı ile onu devralan üçüncü kişi arasında, borçlunun rızasını armaksızın yapılan ve sadece kazandırıcı bir tasarruf işlemi niteliğini taşıyan şekle bağlı bir sözleşmedir.

Alacağın temlik, devir eden alacaklıyla devir alan arasında yapılan bir sözleşme niteliğindedir. Bu sebeple, temlik edenin açık ya da örtülü rızası olmadan yapılamaz. Hukuki niteliği açısından alacağın temlik, temlik eden alacaklıyla temellük eden kişi arasında yapılan bir sözleşmeye dayanılarak meydana gelen kazandırıcı bir tasarruf işlemidir. Temlik işlemi, belirli alacağı, temlik edenin mal varlığından çıkarıp, temellük edenin malvarlığına geçirir. Alacaklının tek taraflı bir hukuki muamelesi değil, temlik alanla yaptığı bir sözleşmedir.

Alacağın devriyle birlikte, alacaklı değişir, alacak hakkı devralana (üçüncü kişiye) geçer. Devralan daha önce temlik edene ait olan alacak hakkını kesin olarak iktisap eder; bunun üzerinde tasarruf etme yetkisi kazanır. Temlik eden ala-

caklının da bu aşamadan sonra artık tasarruf hak ve yetkisi bulunmadığından bu alacağa dayalı olarak herhangi bir hukuki işlem yapması mümkün değildir. Bu durumda temlik işlemiyle temlik eden, borç ilişkisinden çıkar ve onun yerine alacaklı sıfatıyla alacağı devralan üçüncü kişi geçer. Alacakla ilgili her türlü (dava açma, takip yapma, temlik etme gibi) hukuki işlemler bu üçüncü kişi tarafından yapılır. Alacağı temlik eden borcun ifasını isteyemez, bu hak yeni alacaklıya aittir.

Somut olayda, temlik eden N. A. ile temlik alan B. D. arasında 10.1.2011 tarihinde temlikname düzenlediği ve bunu dosyaya sunduğu halde davalı tarafça ödeme veya ibranameye dair herhangi bir savunmada bulunulmamıştır. Dava açıldıktan sonraki bir tarihi taşıması ve yine dava açıldıktan iki yıl sonra dosyaya sunulması gibi olgular dikkate alındığında ibranamenin sonradan düzenlendiği izlenimini doğrulamaktadır. Ayrıca 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 145/1. maddesi hükmüne göre, kanunda belirtilen süreden sonra delil gösterilemeyeceği, ancak bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme amacı taşııyorsa veya süresinde ileri sürülemediği ilgili tarafın kusurundan kaynaklanıyorsa, mahkeme o delilin sonradan gösterilmesine izin verebileceği hükme bağlanmış olup bu düzenleme karşısında davalı yanın yazılı ve sözlü savunmalarında bahsedilmeyen delil listesinde de bildirilmeyen ve karar aşamasında dosyaya ibraz edilen ibranameye dayanılması da mümkün değildir. Belirtilen hususlar

dikkate alınmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 990,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istemi halinde ilgiliye iadesine, 04.06.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No: 2015/9-459

Karar No: 2017/220

Karar Tarihi: 08 Şubat 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.19, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.420

• **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**

• **İBRANAME**

• **İRADE FESADI**

• **VEKÂLET ÜCRETİ**

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Somut olayda; davalı işveren ibraname savunmasına dayanarak talep konusu işçilik alacaklarının yerinde olmadığını ileri sürmüştür. Dosyaya mübrez ibranamenin irade fesadı altında alındığı kanıtlanamadığı gibi savunma ile de çelişmediği görülmüştür. Bu durumda, mahkemece ibranameye değer atfedilerek davacının fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Ayrıca, temyize konu kararda reddedilen kısmın sadece takdiri indirimden kaynaklanmadığı, zamanaşımı sebebiyle de reddedilen kısmın bulunduğu anlaşılmakla davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmemesi de hatalıdır.

DAVA

Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda ... 2. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 26.01.2012 gün ve 2010/162 E., 2012/40 K. sayılı

kararın temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.05.2014 gün ve 2012/9949 E., 2014/15095 K. sayılı kararı ile;

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı, iş akdinin haksız ve ihbarsız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti

alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

D- Temyiz

Karan davalı temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

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

2- Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanunun 132. maddesinde "Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır" şeklinde kurala yer verilmiştir.

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına dair ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemelerin hak tutarına nazaran noksan ve banka aracılığıyla yapılması şarttır.

Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemelerin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi,

ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.

Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun katanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz. İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde yapılan ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dahilinde değerlendirilmelidir:

a- Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin deva-

mini sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 15.10.2010 gün, 2008/41165 E., 2010/29240 K.).

b- İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılamaması durumunda ibranameye değer verilemez (Yargıtay 9.HD. 5.11.2010 gün, 2008/37441 E., 2010/31943 K.).

c- İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir. İbranamedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 26 Ekim 2010 gün, 2009/27121 E., 2010/30468 K.). Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

d- İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir (Yargıtay

9.HD. 4.11.2010 gün 2008/37372 E., 2010/31566 K.).

e- Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD 21.10.2010 gün 2008/40992 E., 2010/39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün 2008/33748 E., 2010/20389 K.).

f- Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/23861 E., 2008/17735 K.). Fesihden sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E., 2009/441 K.).

g- Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir (Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/40032 E., 2010/31666 K.).

h- İbranameye yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranameye yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E., 2010/20380 K.). Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve

alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. İbraname savunması, hakkı ortadan kaldıracabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/9-586 E., 2010/31 K.; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E., 2010/23201 K.).

Somut olayda; davalı işveren ibraname savunmasına dayanarak talep konusu işçilik alacaklarının yerinde olmadığını ileri sürmüştür. Dosyaya mübrez ibranamenin irade fesadı altında alındığı kanıtlanmadığı gibi savunma ile de gelişmediği görülmüştür.

Bu durumda, yukarıdaki Dairemiz ilkeleri doğrultusunda Mahkemece ibranameye değer atfedilerek davacının fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

3- Ayrıca, temyize konu kararda reddedilen kısmın sadece takdiri indirimden kaynaklanmadığı, zamanaşımı sebebiyle de reddedilen kısmın bulunduğu anlaşılmakla davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...),

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin davalı işyerinde sucuk imalatçısı olarak çalıştığını,

iş akdinin haksız ve ihbarsız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili çalışma sürelerine göre çeşitli dönemlerde giriş çıkış yapan davacının kıdem tazminatını aldığını, işin gereği nadiren fazla çalışma ve milli bayramlarda çalışma yapılmışsa da bu çalışmalara karşı hak edişlerinin kendisine ödendiği gerekçesiyle davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne dair verilen karar, davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yukarıda başlık bölümünde açıklanan sebeplerle bozulmuştur.

Yerel Mahkemece, uyuşmazlığa konu ibranamede ücret, fazla mesai, izin ve

sosyal hakların yazıldığı, ancak karşılığının boş bırakıldığı, izahat kısmında ise miktar içermeyen alacakların alındığının belirtildiği, bu durumda açıkça irade fesadının söz konusu olduğu, davalının ödeme yaptığını banka kayıtlarına başvurarak ispat etmesi gerektiği gerekçesiyle önceki kararda direnilmiştir. Direnme hükmünü davalı vekili temyize getirmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; direnmeye konu fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretleri yönünden miktar içermeyen ibranamenin geçerli olup olmadığı, burada varılacak sonuca göre direnmeye konu taleplere hak kazanılıp kazanılmayacağı noktasında toplanmaktadır

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmaları, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici ne-

denlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı BOZULMASINA, istenmesi halinde temyiz peşin harcının yatırana iadesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 08.02.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/15135

Karar No: 2007/28823

Karar Tarihi: 02 Ekim 2007

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 17,20,21, 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

- GEÇERLİ NEDEN OLMADAN FESİH
- İŞE İADE
- İKALE SÖZLEŞMESİ

ÖZET

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davacı işçi ile davalı işveren arasında imzalanan sözleşmeye göre, kıdem ve ihbar tazminatının yanında yüksek bir ek ödemede de bulunduğu ve davacı işçinin iradesinin fesada uğratıldığı ispat edilemediğine göre, açılan işe iade davasının reddi gerekir.

DAVA

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine karar verilmesini, işverence işe başlatılmaması durumunda tazminat ile boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin karşılıklı mutabakatla sona erdirildiğini ve hak kazandığı işçilik alacaklarından ayrı bir ödeme yapıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, Türkiye İş Kurumu'na verilen işten ayrılma bildirgesinde iş sözleşmesinin işverence feshedildiğinin belirtildiği, resmi nitelikteki bu belgeye karşı mutabakat sözleşmesinin geçerli olmadığı ve belirtilen sözleşmenin baskı altında imzalandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan ve tarafların imzasını taşıyan "mutabakat sözleşmesi" başlıklı belgede, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma sonucu 26.04.2006 tarihinde sona ereceği açıklanmış ve davacıya diğer hakları yanında ek bir ödeme yapılacağı hükme bağlanmıştır. Gerçekten aynı gün davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatları yanında sözleşmede belirtildiği şekilde yüksek bir miktarda ek ödeme yapılmıştır. Davacının

kendisine yapılan ilave ödeme karşılığında söz konusu mutabakat metnini imzaladığı ve bu şekilde ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdiği açıktır. Somut olayda delil durumu ve özellikle tanık beyanlarına göre, davacı işçinin iradesinin fesada uğratıldığı da ispat edilebilmiş değildir. Türkiye İş Kurumu'na verilen işten ayrılma bildirgesinde sözleşmenin işveren tarafından feshedildiğinin gösterilmiş olması da sonuca etkili görülmemiştir. İşçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması için zaman zaman bu uygulamaya gidildiği görülmektedir.

İş sözleşmesinin ikale (bozma) sözleşmesi imzalanarak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile sona erdirildiği durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına olanak bulunmamaktadır. Böyle olunca, davacının açmış olduğu işe iade davasının reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olmuştur. Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir

SONUÇ

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1- Kadıköy Birinci İş Mahkemesi'nin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2- Davanın REDDİNE,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 450 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının, isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 02.10.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

2002/2 Sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği Kapsamında Aktif ve Pasif Satışlar

1. 4054 Sayılı Kanun Çerçevesinde Dikey Anlaşmalara İlişkin Genel Açıklamalar

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("4054 sayılı Kanun") 4. maddesi ile "belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri" yasaklanmaktadır. 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi sınırlayıcı olmayan bir şekilde kısıtlayıcı anlaşmaları saymaktadır. Buna göre:

- Alım ve satış fiyatlarını veya başka herhangi bir ticaret koşulunu doğrudan ya da dolaylı belirleyen,
- Pazarları ya da tedarik kaynaklarını paylaştiran,
- Pazarda üretimi, çıktıyı, ya da talebi sınırlandıran veya kontrol eden,

- Rakipleri rekabet açısından dezavantajlı hale getiren veya boykot gibi dışlayıcı uygulamalar içeren,
- Tek satıcılık haricinde benzer ticari işlemlere farklı koşullar uygulayan veya
- Ticari teamüllere aykırı olarak, sözleşmeleri, ticari kullanım gereği söz konusu sözleşmelerin konusuyla hiçbir bağlantısı olmayan ek yükümlülüklerin kabul edilmesi şartına bağlayan

anlaşmalar hukuka aykırıdır.

Yukarıda sunulan liste sınırlayıcı değildir ve başkaca anlaşma örnekleri vermek de mümkündür. Bu yasak, teşebbüsler arasındaki yatay ilişkiler için geçerli olduğu gibi, dikey ilişkiler için de geçerlidir.

Üretim zincirinin farklı aşamalarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında akdedilen ve mal veya hizmetlere ilişkin dağıtım, satış ve pazarlama faaliyetlerini düzenleyen anlaşmalar genel olarak dikey anlaşmalar olarak nitelendirilir.

Bu anlaşmalar, toptancı veya perakendeci teşebbüslerin faaliyetleri üzerine getirdikleri çeşitli ticari sınırlamalar (fiyat sınırlamaları, bölge ve müşteri

sınırlamaları, rekabet yasağı vb.) nedeniyle, çoğu zaman rekabet hukuku kuralları ile çelişebilmektedir. Bu itibarla söz konusu anlaşmalar, çoğu zaman 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi çerçevesinde rekabeti sınırlayıcı anlaşmalar olarak kabul edilmektedir.

4054 sayılı Kanun'un 5. maddesi, 4. madde kapsamına giren kısıtlayıcı bir anlaşmanın, hangi koşullarda 4. madde ile getirilen yasaklamadan muaf tutulabileceğini göstermektedir.¹ Yine 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesi, Rekabet Kurulu'na, belirli koşulları taşıyan anlaşma türlerine grup olarak muafiyet tanınmasını sağlayan ve söz konusu koşulları belirleyen tebliğler çıkarma yetkisi vermiştir. Buna göre, grup muafiyetlerinden yararlanamayan anlaşmalar 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan iki olumsuz ve iki olumsuz koşulu karşılamaları halinde bireysel muafiyetten yararlanabileceklerdir.

¹ Bireysel muafiyet için Kanunun 5.maddesinde dört adet şart sayılmıştır. Bunlar: (a) malların üretim veya dağıtım ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması, (b) tüketicinin bundan yarar sağlaması, (c) ilgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması, (d) rekabetin (a) ve (b) bentlerindeki amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlandırılmaması. Bu koşulların tümünün aynı anda bulunması zorunludur, zira bunlar alternatif olarak sayılmamıştır.

REKABET HUKUKU

II. 2002/2 Sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği'ne İlişkin Açıklamalar

2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği ("2002/2 sayılı Tebliğ") üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arasında belirli mal veya hizmetlerin alımı, satımı veya yeniden satımı amacıyla yapılan anlaşmaların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin uygulamasında muaf tutulabilmesi için gerekli olan koşulları düzenlemektedir.

2002/2 sayılı Tebliğ'in 2. maddesi², dikey anlaşmaların 2002/2 sayılı Tebliğ kapsamındaki grup muafiyetinden yararlanabilmesi için sağlayıcıya %40 oranında bir pazar payı eşliği getirmektedir. Tek alıcıya sağlama yükümlülüğünün söz konusu olduğu anlaşmalarda grup muafiyetinin geçerli olup olmadığını belirleyen pazar payı, alıcının pazar payıdır. Bir başka deyişle, Türkiye'de söz konusu ürünlerin/hizmetlerin ait olduğu ilgili ürün pazarında %40'ın altında pazar payına sahip olmak, dikey ilişkideki teşebbüslerin sözleşmelerinin 2002/2 sayılı Tebliğ'de belirtilen bazı ayrıcalıklardan (tek satış, tek markalama, beş yıla kadar süreyle rekabet etmeme anlaşmalarının doğrudan ya da dolaylı uygulanması gibi) yararlanmasına olanak vermektedir.

Dikey ilişkilerde sağlayıcıların alıcılara getirdiği dikey kısıtlamalar genellikle, sağlayıcının alıcıya sağladığı mal ve hizmetin, sağlayıcının tercih edeceği koşullarda satılmasına hizmet etmektedir. Bu dikey kısıtlamalar, alıcının sağlayıcıdan bağımsız olmadığı durumlarda, örneğin acentelik ilişkile-

² Tebliğ 2. madde "(2) Bu Tebliğ ile sağlanan muafiyet, sağlayıcının dikey anlaşma konusu mal veya hizmetleri sağladığı ilgili pazardaki pazar payının %40'ı aşmaması durumunda uygulanır (3) Tek alıcıya sağlama yükümlülüğü içeren dikey anlaşmalarda muafiyet, alıcının dikey anlaşma konusu malları ve hizmetleri aldığı ilgili pazardaki payının %40'ı aşmaması koşuluyla uygulanır."

rinde³ veya teşebbüs içi ilişkilerde⁴, rekabet hukuku açısından herhangi bir ihlal teşkil etmezken, alıcının sağlayıcıdan bağımsız olduğu durumlarda çeşitli ihlallere yol açabilmektedirler. Bu noktadan yola çıkıldığında, dikey kısıtlamaların engellenmesiyle amaçlanan, sağlayıcıdan bağımsız alıcıların kendi iradeleri ile satış yapabilmelerini, kendi satış koşullarını kendilerinin belirleyebilmelerini, böylece sağlayıcının mal veya hizmet sağladığı diğer alıcıların satış koşulları ile arasında farklılıklar yaratarak son tahlilde marka içi rekabeti canlı tutabilmeyi sağlamak olduğu söylenebilecektir.

III. Anlaşmayı 2002/2 Sayılı Tebliğ ile Sağlanan Grup Muafiyeti Kapsamından Çıkaran Sınırlamalar

Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuza ("Dikey Kılavuz") göre 2002/2 sayılı Tebliğ'in 4. maddesinde yer alan sınırlamalardan herhangi birini içeren dikey anlaşmalar grup muafiyetinden yararlanamamakta ve dolayısıyla Kanun'un 4. maddesindeki yasaklama kapsamına girmektedir. Bu sınırlamalar, (I) yeniden satış fiyatının belirlenmesi, (II) bölge ve müşteri sınırlaması, (III) seçici dağıtım sisteminde son kullanıcılara yapılacak aktif veya pasif satışların sınırlanması, (IV) seçici dağıtım sisteminde sistem üyelerinin kendi aralarındaki alım-satımın engellenmesi ve son olarak (V) parçaların birleştirilmesi ile oluşturulan malların tamir-

³ Bakınız: Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, madde 1.5. Ayrıca; Rekabet Kurulu'nun 08.07.2004 tarihli ve 04-46/593-144 sayılı Roche Müstahzarları Kararı, Rekabet Kurulu'nun 24.03.2005 tarihli ve 05-18/224-66 sayılı Warner Bros Kararı, Rekabet Kurulu'nun 25.03.2004 tarihli ve 04-22/235-51 sayılı Çarşı Kararı, Rekabet Kurulu'nun 29.12.2005 tarihli ve 05-88/1222-354 sayılı Turkcell Kararı, Rekabet Kurulu'nun 20.07.2001 tarihli ve 01-35/347-95 sayılı Turkcell Kararı.

⁴ Bakınız: Rekabet Kurulu'nun 27.05.2010 tarihli ve 10-38/662-227 sayılı Altınyıldız Kararı: "Dolayısıyla, aynı ekonomik bütünlük içerisinde olan iki şirketin aralarında yaptıkları anlaşmaların ya da ortak uygulamalarının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilmesi söz konusu değildir".

cilere yeniden satışının sınırlanması başlıkları altında toplanabilecektir.

Diğer yandan 2002/2 sayılı Tebliğ'in 5. maddesi, (I) süresi 5 yılı aşan veya belirsiz olan, (II) anlaşmanın sona ermesinden sonraki dönemi kapsayan ve son olarak (III) seçici dağıtım sistemi üyelerinin rakip malları satmasını engelleyen rekabet yasağı hükümlerinin grup muafiyetinden faydalanamayacağını düzenlemektedir.

IV. Aktif ve Pasif Satışlara İlişkin Düzenlemeler

Aktif satış-pasif satış ayrımına ilişkin açıklamalara Dikey Kılavuzda yer verilmektedir. Buna göre;

"Başka bir alıcının münhasır bölgedeki veya münhasır müşteri grubundaki münferit müşterilere mektup veya ziyaret gibi doğrudan pazarlama yöntemleriyle gerçekleştirilen satışlar "aktif satış" olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, diğer bir alıcının bölgede satış yeri veya dağıtım deposu kurmak da aktif satış kapsamındadır. Başka bir alıcıya tahsis edilmiş bölgedeki veya müşteri gruplarındaki müşterileri doğrudan hedefleyen reklamlar veya promosyonlar da diğer aktif satış yöntemleri arasında sayılabilir.

Diğer yandan, başka bir alıcının bölgesindeki veya müşteri grubundaki müşterilerden gelen ve alıcının aktif çabaları neticesi olmayan talepleri karşılamak, alıcı malın teslimatını müşterinin adresine götürerek yapsa dahi, "pasif satış" anlamına gelmektedir. Medya aracılığı ile yapılan genel nitelikli reklamlar veya promosyonlar, pasif satış yöntemi olarak değerlendirilecektir. İnternet yoluyla yapılan satışlar da genellikle pasif satıştır. Ancak, başka bir alıcının münhasır bölgesindeki veya müşteri grubundaki müşterilere elektronik posta gönder-

rilmesi, söz konusu müşterilerden böyle bir talep gelmediği sürece, aktif satış yöntemi olarak değerlendirilecektir. Katalog gönderme suretiyle yapılan satışların değerlendirilmesinde de aynı yaklaşım uygulanacaktır.”

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, müşteri çekmeye yönelik pozitif çabaların tümü aktif satış, müşterilerin alıcının herhangi bir satış çabası olmaksızın yönelen taleplerinin karşılanması ise pasif satış olarak değerlendirilmektedir. Dikey Anlaşmalara ilişkin Kılavuz, internet ve benzeri yollarla yapılan satışların genellikle pasif satış olduğunu ifade etmektedir. Ancak, başka bir alıcının münhasır bölgesindeki veya müşteri grubundaki müşterilere elektronik posta gönderilmesi, söz konusu müşterilerden böyle bir talep gelmediği sürece, aktif satış yöntemi olarak değerlendirilebilecektir⁵.

2002/2 sayılı Tebliğ’de aktif ve pasif satışların kısıtlanmasına yönelik düzenlemeler uyarınca;

- I. Seçici dağıtım sisteminde⁶, bir sistem üyesinin yetkili olmadığı yerde faaliyet göstermesinin yasaklanması hakkı saklı kalmak kaydıyla, perakende seviyesinde faaliyet gösteren sistem üyelerinin son kullanıcılara yapacakları aktif veya pasif satışların kısıtlanması yasaktır.
- II. Bunun yanında, sağlayıcı teşebbüs, kendisine veya bir alıcıya tahsis edilmiş münhasır bölgeye ya da müşteri

grubuna⁷ yapılacak aktif satışları kısıtlayabilirken, bu bölgeye veya müşteri grubuna yapılacak pasif satışların kısıtlanması, dikey anlaşmayı grup muafiyeti dışına çıkartan bir sınırlama olarak değerlendirilecektir.

Örneğin, Rekabet Kurulu, 06.11.2012 tarihli 12-54/1517-535 sayılı Kararı’nda Altınbaş Petrol ve Ticaret A.Ş.’nin (“Alpet”) yapmış olduğu bayilik sözleşmeleri ile 4054 sayılı Kanun ve 2002/2 sayılı Tebliğ’i ihlal ettiğine yönelik iddiaları değerlendirmiş ve Alpet ile bayileri arasında imzalanan dikey anlaşmalara yönelik bir inceleme gerçekleştirmiştir. Kurul değerlendirmesi sonucu, bayilere münhasır satış bölgeleri getirilmemiş olmasına karşın, bayilerin diğer Alpet bayilerinin müşterilerine yönelik fiyat teklifi yaparak satışta bulunamayacaklarının düzenlendiği ve bu hükmün bayilerin diğer Alpet bayilerinin müşterilerine aktif satışta bulunmalarını açıkça yasakladığı gibi, pasif satışların dahi yasaklanması sonucunu doğurabileceğini tespit etmiştir. Bu itibarla söz konusu düzenlemenin, anılan sözleşmeleri 2002/2 sayılı Tebliğ ile tanınan grup muafiyeti dışına çıkarılan bir sınırlama niteliğinde olduğu; Alpet bayileri arasındaki rekabeti ölçüsüz derecede sınırlandıran bu hüküm nedeniyle söz konusu bayilik sözleşmelerine 4054 sayılı Kanun’un 5. maddesi çerçevesinde bireysel muafiyet de tanınamayacağını değerlendirmiştir.

Benzer şekilde, Camtaş Düzcam Pazarlama A.Ş.’nin (Trakya Cam Sanayii

A.Ş.) (“Camtaş”) mevcut bayilik sistemi uygulamasının değerlendirildiği bireysel muafiyet/menfi tespit talebine ilişkin 10.04.2003 tarihli ve 03-23/278-126 sayılı Kararı’nda Rekabet Kurulu, Camtaş tarafından bayilere verilen depo priminin sadece bayinin deposuna giren mallara ve bölge içindeki müşterilere yapılan satışlara verildiğini dikkate alarak, söz konusu depo priminin gerçek amacının depo maliyetlerine katkıdan ziyade, malın bölgeye gitmesinin sağlanması olduğunu tespit etmiştir. Bu çerçevede Kurul, 2002/2 sayılı Tebliğ açısından yapılan değerlendirmeler neticesinde; tespit edilen bölgenin dışına yapılacak aktif satışların yasaklanması ile pasif satışları zorlaştırmacı/engelleyici etkileri nedeniyle aktif faaliyet primi ve depo priminin, bildirim konu bayilik sisteminin, 2002/2 sayılı Tebliğ’in kapsamı dışına çıkardığı kanaatine varmıştır.

Yukarıdaki kararlardan da anlaşılacağı üzere, Rekabet Kurulu 2002/2 sayılı Tebliğ’de düzenlenen ve yukarıda açıklanan gerekli koşulların sağlanması halinde aktif satışların kısıtlanmasına izin verirken pasif satışların yasaklanmaması konusunda hassas davranmaktadır. Bu kapsamda pasif satışların kısıtlandığı hallerde söz konusu uygulamaların 2002/2 sayılı Tebliğ’in sağladığı muafiyetin dışında kaldığını kabul etmekte ve buna göre kararlar almaktadır.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Kavnak Beton İnşaat San. ve Tic. A.Ş.’nin Rekabet Kurulu’nun 20.04.2016 tarihli ve 16-14/223-M sayılı Kararı uyarınca yürütülen soruşturma kapsamında dosyaya giriş talebinin değerlendirilmesine

⁵ Dikey Kılavuz, katalog gönderme suretiyle yapılan satışların değerlendirilmesinde de aynı yaklaşımın uygulanacağını belirtmektedir.

⁶ 2002/2 sayılı Tebliğ’in 3. maddesinde seçici dağıtım sistemi, “Sağlayıcının, anlaşma konusu malları veya hizmetleri sadece belirlenmiş kriterlere dayanarak seçtiği dağıtıcılara doğrudan veya dolaylı olarak satmayı taahhüt ettiği, bu dağıtıcıların da söz konusu malları veya hizmetleri yetkilendirilmemiş dağıtıcılara satmamayı taahhüt ettiği bir dağıtım sistemi” olarak tanımlanmaktadır.

⁷ Alıcıların satış yaptığı bölge veya müşteri grubunun münhasır olarak değerlendirilmesi için, o bölge veya müşteri grubuna sadece tek bir alıcının veya sadece sağlayıcının kendisinin aktif olarak satış yapıyor olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, belirli bir bölgeye veya müşteri grubuna aktif olarak satış yapan teşebbüs sayısı iki veya daha fazla ise o bölge veya müşteri grubu artık münhasır değildir. Bu tür “serbest” bölge veya müşteri grubundaki müşterilere herhangi bir alıcı dilediği gibi aktif olarak satış yapabilmelidir.

ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır⁸

Rekabet Kurulu'nun ("Kurul") 20.04.2016 tarihli ve 16-14/223-M sayılı Kararı uyarınca yürütülen soruşturma kapsamında Kavnak Beton İnşaat San. ve Tic. A.Ş.'nin ("Kavnak Beton") 2010/3 sayılı Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliğ ("2010/3 sayılı Tebliğ") çerçevesinde dosyaya giriş talebinin değerlendirilmesine ilişkin gerekçeli kararı yayımlanmıştır.

Kurulun 20.04.2016 tarihli toplantısında, İzmir ilinde faaliyet gösteren Batıbeton, Çimbeton, Varol Beton ve Yapı Endüstri San. Tic. A.Ş. ("Varol Beton"), Mendeş Grup Beton İnş. Mad. San. Tic. A.Ş. ("Mendeş Beton"), Irmak Beton Madencilik İnşaat Nakliyat Akaryakıt Turizm İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Irmak Beton"), Kavnak Beton İnşaat San. ve Tic. A.Ş. ("Kavnak Beton"), Yarbay İnşaat Nakliyat ve Turizm İşletmecilik Tic. Ltd. Şti. ("Yarbay İnşaat"), Dere Beton Hazır Beton ve Yaş Sıva San. ve Tic. A.Ş. ("Dere Beton") ve Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ve Modern Beton San. ve Tic. A.Ş. ("Akçansa") hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespiti için soruşturma açılmasına 16-14/223-M sayı ile karar verilmiştir. Bu karar uyarınca hazırlanan 20.01.2017 tarih ve 2016-5-8/SR-6 sayılı soruşturma raporu Kavnak Beton'a tebliğ edilmiştir. Dosya kapsamında yapılan başvurularda, 2010/3 sayılı Tebliğ uyarınca Kavnak Beton tarafından dosyaya giriş hakkının kullanılması talep edilmiştir.

2010/3 sayılı Tebliğ'in 5. maddesinde dosyaya giriş hakkının, 4054 sayılı Kanun kapsamında yürütülmekte

olan soruşturmalarda tarafların süresi içinde yaptıkları yazılı talepler üzerine tanınacağı hüküm altına alınmaktadır. Yine Tebliğin 8(3). maddesine göre tarafların nihai olarak, son yazılı savunma sürelerinin dolmasına kadar dosyaya giriş talebinde bulunabilecekleri ifade edilmektedir. Bu bağlamda, süresi içinde yapıldığı anlaşılan başvuru, Kurul tarafından Kavnak Beton'un talepleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Kurul değerlendirmesinde Kavnak Beton'un dosyaya giriş talebine konu olan, Soruşturma Raporunda yer verilen Grafik 1, Grafik 2, Grafik 3, Grafik 4, Grafik 5, Grafik 6, Grafik 7, Grafik 8, Grafik 9, Grafik 10, Grafik 11, Grafik 12, Grafik 13, Grafik 14, Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'ün hazırlanmasına esas teşkil eden bilgilerin soruşturma tarafı olan diğer teşebbüslere ilişkin ticari sır niteliğinde olduğunu değerlendirmiştir. Bu itibarla, Kurul söz konusu bilgilere erişim talebinin reddine karar vermiştir.

Dere Beton Hazır Beton ve Yaş Sıva San. ve Tic. A.Ş.'nin Rekabet Kurulu'nun 20.04.2016 tarihli ve 16-14/223-M sayılı Kararı uyarınca yürütülen soruşturma kapsamında dosyaya giriş talebinin değerlendirilmesine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır⁹

Rekabet Kurulunun ("Kurul") 20.04.2016 tarihli ve 16-14/223-M sayılı Kararı uyarınca yürütülen soruşturma kapsamında Dere Beton Hazır Beton ve Yaş Sıva San. ve Tic. A.Ş.'nin ("Dere Beton") 2010/3 sayılı Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına

İlişkin Tebliğ ("2010/3 sayılı Tebliğ") çerçevesinde dosyaya giriş talebinin değerlendirilmesine ilişkin gerekçeli kararı yayımlanmıştır.

Kurulun 20.04.2016 tarihli toplantısında, İzmir ilinde faaliyet gösteren Batıbeton, Çimbeton, Varol Beton ve Yapı Endüstri San. Tic. A.Ş. ("Varol Beton"), Mendeş Grup Beton İnş. Mad. San. Tic. A.Ş. ("Mendeş Beton"), Irmak Beton Madencilik İnşaat Nakliyat Akaryakıt Turizm İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Irmak Beton"), Kavnak Beton İnşaat San. ve Tic. A.Ş. ("Kavnak Beton"), Yarbay İnşaat Nakliyat ve Turizm İşletmecilik Tic. Ltd. Şti. ("Yarbay İnşaat"), Dere Beton Hazır Beton ve Yaş Sıva San. ve Tic. A.Ş. ("Dere Beton") ve Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ve Modern Beton San. ve Tic. A.Ş. ("Akçansa") hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespiti için Soruşturma açılmasına 16-14/223-M sayı ile karar verilmiştir. Bu karar uyarınca hazırlanan Soruşturma Raporu, 20.01.2017 tarih ve 2016-5-08/SR-04 sayı ile Dere Beton'a tebliğ edilmiştir. Dosya kapsamında yapılan başvurularda, 2010/3 sayılı Tebliğ uyarınca Dere Beton tarafından dosyaya giriş hakkının kullanılması talep edilmiştir.

2010/3 sayılı Tebliğ'in 5. maddesinde dosyaya giriş hakkının, 4054 sayılı Kanun kapsamında yürütülmekte olan soruşturmalarda tarafların süresi içinde yaptıkları yazılı talepler üzerine tanınacağı hüküm altına alınmaktadır. Yine Tebliğin 8(3). maddesine göre tarafların nihai olarak, son yazılı savunma sürelerinin dolmasına kadar dosyaya giriş talebinde bulunabilecekleri ifade edilmektedir. Bu bağlamda, süresi içinde yapıldığı anlaşılan başvuru, Kurul tarafından Dere Beton'un talepleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

⁸ Rekabet Kurulu'nun 23.03.2017 tarihli ve 17-11/136-62 sayılı Kararı

⁹ Rekabet Kurulu'nun 13.03.2017 tarihli ve 17-10/120-55 sayılı Kararı

Kurul değerlendirmesi neticesinde, Dere Beton'un dosyaya giriş talebine yönelik olarak aşağıdaki gibi karar vermiştir:

- I. Çimentoş'ta yapılan yerinde incelemede tutanağa bağlanan belgelere erişim talebinin, bu belgeler arasında Dere Beton'a ilişkin bir belgenin var olmaması sebebiyle reddine karar vermiştir.
- II. Türkerler İnşaat Turizm Madencilik Enerji Üretim Tic. ve San. A.Ş., Rönesans Holding A.Ş., Boğaziçi Beton San. ve Tic. A.Ş., Nif Beton İnşaat Turizm Mad. Paz. San. ve Tic. A.Ş., Evliyaoğlu Beton ve İnş. San. Tic. Ltd. Şti., Saka Beton İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti. ve Kent Beton Mad. Topr. Ürün. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti.'den gelen bilgi ve belgelere erişim talebinin, belgelerin Dere Beton'un kendisiyle ilgili olmaması ve/veya bu belgelerin ticari sır içermesi sebebiyle reddine karar vermiştir.
- III. Akçansa'nın temsilcisi tarafından Rekabet Kurumu'na sunulmuş olan iktisadi analiz çalışmasına erişim talebinin, çalışmanın ticari sırlardan arındırılmış halinin 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Kurum bünyesinde kendileri ile ilgili düzenlenmiş evrak" niteliğinde olmaması sebebiyle reddine karar vermiştir.
- IV. Soruşturma Raporunda atıfta bulunulan Grafik 2, 3, 5, 12 ve 14'ün oluşturulmasında kullanılan verilere ve Tablo-2'deki satış fiyatları ile fiyat değişim oranlarına erişim talebinin, bu verilerin ticari sır niteliğinde olması sebebiyle reddine karar vermiştir.

AVRUPA'DAKİ GELİŞMELELER

Belçika Rekabet Otoritesi ihalede danışıklı hareket edildiği gerekçesiyle Belçika'da beş teşebbüse toplam 1,8 milyon Avro tutarında para cezası uygulamıştır¹⁰

Belçika Rekabet Otoritesi ihalede danışıklı hareket edildiği gerekçesiyle Belçika'da beş teşebbüse 1,8 milyon Avro tutarında para cezası uyguladığını duyurmuştur. İlgili karar, 2008 senesinde Belçikalı demiryolu altyapı işletmecisi Infrabel tarafından düzenlenen, elektrik devre teçhizatı kurulumu ve ilgili teknik desteğin teslimatına yönelik bir kamu ihalesine ilişkindir.

Söz konusu ihale iki aşamada düzenlenmektedir. İlk aşama çerçevesinde, Infrabel beş şirket seçerek, her biriyle bir çerçeve sözleşme imzalamaktadır. Bu itibarla, Siemens, Sécheron, ABB, AEG ve Schneider ile çerçeve sözleşme imzalanmıştır. İkinci aşamada ise, Infrabel belirli siparişler için çağrı yapmaktadır. Seçilen taraflar her bir çağrı kapsamında, teklif edilen ilk azami fiyatı aşmayacak şekilde teklif vermek zorundadır. İkinci aşamada en iyi fiyatı teklif eden teşebbüse sipariş verilmektedir.

Belçika Rekabet Otoritesi, ihalenin ilk aşamasında herhangi bir danışıklı davranışa rastlamamış, fakat ikinci aşamada gerçekleştirilen çağrılar çerçevesinde beş rakibin aralarında anlaşarak, hangi teşebbüsün sözleşme yapmaya hak kazanacağını belirlediklerini tespit etmiştir. Bu itibarla, Infrabel, bütçeler, halihazırdaki ve gelecekteki projeler, rakipler tarafın-

¹⁰ https://www.belgiancompetition.be/sites/default/files/content/download/files/20170503_press_release_7_bca_0.pdf; https://www.belgiancompetition.be/sites/default/files/content/download/files/abc-2017-io-16-aud_pub.pdf

dan teklif edilen fiyatlar ve Infrabel'in belirli sağlayıcılara yönelik tercihleri dahil olmak üzere, söz konusu beş şirket ile ticari açıdan hassas add edilen bilgilerin paylaşıldığı toplantılar gerçekleştirmiştir.

Belçika Rekabet Otoritesi, her bir çağrıya kimin hak kazanacağını belirlemesi ve buna uygun olarak fiyatların paylaşılması ve tespit edilmesine yönelik davranışlar neticesinde, söz konusu beş şirketin beş ila altı yıl süresince Belçika pazarındaki rekabetin engellenmesi ve kısıtlanması amacını taşıyan bir kartel kurduklarını tespit etmiştir. Bu itibarla kartele katılan beş teşebbüse toplam 1,8 milyon Avro tutarında para cezası uygulamıştır. Kartelin varlığı Belçika Rekabet Otoritesine katılımcılardan biri olan ABB tarafından bildirilmiş ve bunun sonucunda para cezasından tamamen bağışık tutulmuştur. Söz konusu başvuruyu takiben Siemens ve AEG'nin sunduğu pişmanlık başvuruları sonucunda ise, söz konusu teşebbüslere uygulanan para cezalarında önemli ölçüde indirim uygulanmıştır.

Avrupa Komisyonu Facebook'un Whatsapp'ı devralmasına ilişkin 2014 senesinde gerçekleştirilen soruşturma sürecinde yanlış veya yanıltıcı bilgi sunduğu gerekçesiyle Facebook'a 110 milyon Avro para cezası uygulamıştır¹¹

Avrupa Komisyonu Facebook'un Whatsapp'ı devralmasına ilişkin 2014 senesinde gerçekleştirilen soruşturma sürecinde yanlış veya yanıltıcı bilgi sunduğu gerekçesiyle Facebook'a 110 milyon Avro para cezası uyguladığını duyurmuştur.

¹¹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1369_en.htm

2014 senesinin Ağustos ayında, sosyal ağ oluşturma, tüketici iletişimi ve online arama bazlı olmayan reklam hizmetleri alanında faaliyet gösteren Facebook, Komisyona tüketici iletişim hizmet sağlayıcısı Whatsapp'ı devralmayı planladığını bildirmiştir. Komisyon söz konusu işleme 03.10.2014 tarihinde izin vermiştir.

Facebook söz konusu bildirimle ilgili olarak, hem bildirim formunda hem de Komisyon'un bilgi talebine cevaben sunduğu bilgiler kapsamında, Facebook kullanıcı hesapları ve Whatsapp kullanıcı hesapları arasında güvenilir otomatik eşleştirme sağlamayacağını bildirmiştir. Fakat 2016 senesinin Ağustos ayında, Whatsapp hizmet şartları ve gizlilik politikası güncellemeleri çerçevesinde, Whatsapp kullanıcılarının telefon numaraları ve Facebook kullanıcı kimliklerinin ilişkilendirileceğini duyurmuştur. Bunu takiben 20 Aralık 2016 tarihinde, Komisyon Facebook'a endişelerini detaylı olarak içeren bir yazı göndermiştir.

Komisyon Facebook'un 2014 senesinde bildirimle ilişkin olarak gerçekleştirilen inceleme sürecindeki beyanlarının aksine, Facebook ve Whatsapp kullanıcılarının otomatik olarak eşleştirilmesine ilişkin teknik imkanın 2014 senesinde de söz konusu olduğu ve Facebook çalışanlarının söz konusu imkana dair bilgi sahibi olduğunu tespit etmiştir. Bu itibarla Facebook'a, Whatsapp'ı devralmasına ilişkin 2014 senesinde gerçekleştirilen soruşturma sürecinde yanlış veya yanıltıcı bilgi sunduğu gerekçesiyle 110 milyon Avro para cezası uygulanmasına karar vermiştir.

Bunun yanında Komisyon, Facebook tarafından sağlanan yanlış veya yanıltıcı bilgilerin, Whatsapp'ın devralınmasına ilişkin karar üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

ÇEİS İSG KURULU VE ÇEİS İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamız ve British Safety Council (BSC) işbirliğinde gerçekleştirilen İSG denetimleri sonrasında hazırlanan "Çimento Sektörü İSG Denetim Raporu"nın değerlendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önümüzdeki dönemde odaklanması gereken alanların tespit edilebilmesi amacıyla ÇEİS İSG Kurulu ve ÇEİS İSG Komitesi ortak toplantısı 10 Temmuz 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Toplantıya, ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesi Üyeleri ile sektör temsilcilerimiz katıldı.

Toplantının ilk bölümünde, Doğa İş Güvenliği Genel Müdürü Sertaç GÜVEN "Çimento Sektörü İSG Denetim Raporu" ve denetimin metodolojisine ilişkin kapsamlı bir sunum gerçekleştirerek katılımcıların sorularını cevaplandı.

Toplantının ikinci bölümünde ise sektörümüzün iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişime açık yönleri müzakere edilerek katılımcılar ile karşılıklı bilgi alışverişinde bulunuldu.

Ayrıca, Göltaş Çimento İcra Komitesi Başkan Yardımcısı Sertaç Bora ÖZYURT, 2 yıllık başkanlık süresinin dolması sebebiyle ÇEİS İSG Kurul Başkanlığı'ndan ayrılarak yerine Akçansa Genel Müdür Yardımcısı Ali KİPRİ deruhte etti. Limak Balıkesir Çimento Genel Müdürü Gültekin YILMAZ ise yeni dönem Başkan Vekilliği görevine oy birliği ile seçildi.

ÇEİS İSG KOMİTESİ 24. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 24. Toplantısı, 17 - 18 Ağustos 2017 tarihinde Üyemiz Batisöke Söke Çimento Sanayii T.A.Ş.'de gerçekleştirildi.

Toplantıda, British Safety Council tarafından hazırlanan ve 10 Temmuz 2017 tarihinde sektör temsilcilerimizle sonuçları paylaşılan "Çimento Sektörü İSG Raporu" aksiyonlarına ilişkin değerlendirmeler yapıldı.



“ORTA KADEME YÖNETİCİLERİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ”NDE SONA DOĞRU

Mühendis, şef, müdür seviyesindeki çalışanlardan oluşan “orta kademe yöneticiler”, işçiler ve üst yönetim arasında adeta köprü görevi kurmaktadır. Şirket kültürünün gelişmesinde de üst yönetim kadar orta kademe yöneticilerin de önemli sorumlulukları vardır.

Bu bilinçle, Sendikamız yine BSC ile işbirliği içerisinde “Orta Kademe Yöneticilerin İSG Eğitimleri”ni düzenlemeye başladı.

2015 yılı sonunda başladığımız proje kapsamında 41 üye fabrikamızda eğitimler gerçekleştirildi. Bir gün süren ve orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde verdi.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 43. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, 43. toplantısını 07 Temmuz 2017 tarihinde ÇEİS Merkezinde gerçekleştirdi.

ÇEİS Üyesi çimento fabrikalarından insan kaynakları yöneticilerinin katıldığı toplantıda, yeni dönem toplu iş sözleşmesine ilişkin üye görüşleri paylaşıldı. Toplantıda ayrıca, Sendikamızca yürütülen çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.

Çalışma hayatında ve iş hukukunda meydana gelen güncel gelişmeler hakkında açıklamalar yapılarak görüş alışverişinde bulunuldu.

PERYÖN HR MASTERS PROGRAMININ 3. ETABI BAŞLADI

Sendikamız ile PERYÖN İnsan Yönetimi Derneği işbirliğinde, Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimlerinin yönetici ve yönetici adaylarına yönelik olarak hazırlanan "HR Masters Sertifika Programı"nın 3. etabının ilk modülü 08 – 11 Ağustos 2017 tarihleri arasında Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Çimento sektörünün İnsan Kaynakları Yönetimini geliştirmeye yönelik düzenlenen eğitim programı, "potansiyele odaklı işe alım uygulamaları", "yeni nesil ik yönetimi", "finansal ve analitik düşünme yeteneğini güçlendirme", "iş ortağı ik'da liderlik modeli", "ik analitik", "ik'da değişim ve ortak akıl", "kurumsal çatışma ve stres" ve "potansiyele odaklı stratejik insan yönetimi uygulamaları" başlıkları ile toplam 8 modülden oluşmaktadır.



PERYÖN'ün alanında uzman eğitmenleri tarafından verilen "HR Masters Sertifika Programı"nın 3. etabının ikinci modülünün ise 19 – 22 Eylül 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ Cemen π Test



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



MYK
MESLEKİ YETERLİLİK
KURUMU



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
BAYIRLIK BAKANLIĞI



www.ceis.org.tr • www.cesbem.org.tr

Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkılarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu projeye ilişkin olarak CEIS tarafından ve bu projeye ilişkin olarak CEIS tarafından ve bu projeye ilişkin olarak CEIS tarafından.



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

CEMENTTEST PROJESİ BAŞARIYLA TAMAMLANDI

01 Şubat 2016 tarihinde faaliyetlerine başlayan Türkiye Çimento Sektöründe Mesleki Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Geliştirilmesi Projesi (CemenTTest); ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) Mesleki Yeterlilik Kurumu'ndan (MYK) yetkilendirilmesi ve Türk Akreditasyon Kurumu'ndan (TÜRKAK) akredite edilmesi için gerekli alt yapı desteğini sağlamayı amaçladığı faaliyetlerini 31 Temmuz 2017 tarihi itibarıyla tamamladı.

18 ay boyunca yürütülen faaliyetler kapsamında ulaşılan temel hedefler ve elde edilen çıktılar aşağıdaki gibi oluştu:

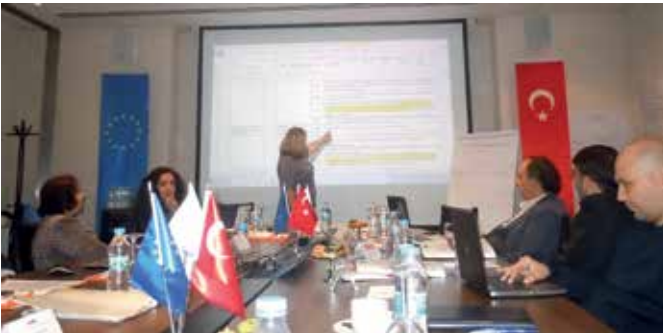
Çimento sektörüne özgü 3 adet Ulusal Meslek Standardı (UMS) geliştirildi ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi

- Alternatif Yakıt Hazırlama Operatörü (Seviye 4)
- Atık Isıdan Enerji Üretim Tesisi Kumanda Operatörü (Seviye 5)
- Atık Isıdan Enerji Üretim Tesisi Saha Elemanı (Seviye 4)

Bahse konu Ulusal Meslek Standartlarının Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle birlikte, Sendikamız tarafından geliştirilen standart sayısı toplamda 17'ye ulaştı.

Çimento sektörüne özgü 3 adet Ulusal Yeterlilik (UY) geliştirildi ve MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girdi

- Merkezi Kumanda Operatörü – Farin (Seviye 5)
- Merkezi Kumanda Operatörü – Çimento (Seviye 5)
- Çimento Test Elemanı (Seviye 4)



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAMI YÖNETİCİSİ



MESLEKİ YETERLİLİK
KURUMU



ÇİMENTO SEKTÖRÜ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAMI



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayın içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Söz konusu ulusal yeterlilikler; sektör komitesinde alınan kararlar doğrultusunda düzenlenerek MYK'ya sunuldu ve 02 Ağustos 2017 tarihli MYK Yönetim Kurulu toplantısında onaylandı. Ulusal Yeterliliklerimizin onaylanarak, yürürlüğe girmesiyle birlikte, Sendikamız tarafından geliştirilen yeterlilik sayısı toplamda 12'ye ulaştı.

2012 yılında çimento sektörüne özgü olarak geliştirilen 3 mesleğin UMS ve UY'si revize edildi

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) meslekleri; proje kapsamında sınav ve belgelendirme yetkisi alınacak meslekler olarak belirlendi. Bu itibarla, 2012 yılında UMS ve UY'si geliştirilen söz konusu mesleklerin; icra edilebilmesi için gerekli asgari normlar ile mesleği icra edecek olan kişilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler yeniden ele alındı.

Düzenlenen çalıştaylarla revizyonları tamamlanan Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) UMS ve UY'leri, MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olup; Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

MYK'ya yetkilendirme ön başvurusu yapıldı ve başvuru kabul edildi

26 Ocak 2017 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'na "Yetkilendirme Ön Başvurusu"nda bulunuldu. Kurum tarafından kabul edilen başvuruyla, ÇESBEM'e ön yetki verilmiş olup, TÜRKAK'a akreditasyon başvurusunda bulunulmasının önü açılmış oldu.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAMI YÖNETİMİ



MYK
MESLEKİ YETERLİLİK
KURUMU



ÇSGB
T.C. ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE
KLİMA BAKANLIĞI



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3, 4) mesleklerine dayalı teorik ve performansa dayalı pilot sınavlar düzenlendi

İlk etabı 24-27 Nisan 2017 tarihleri arasında Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ankara Şubesi'nde 13 meslek elemanı ile gerçekleşen pilot sınavların ikinci etabı Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin ev sahipliğinde 16 meslek elemanı ile 17-20 Temmuz 2017 tarihleri arasında düzenlendi.

Gerek Limak Ankara Çimento'da gerekse Baştaş Çimento'da gerçekleşen pilot sınavlara CemenTTest Proje ekibinin yanı sıra ÇESBEM Sınav Yapıcıları da katıldı ve sınavların uygulanmasına destek verdi. Gerçekleşen Pilot sınavlara toplamda 29 meslek elemanı katılım sağlarken Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliklerine dayalı 30 adet teorik ve performans sınavı gerçekleştirildi.

Bir iyi uygulama örneği olarak, inşaat sektöründe sınav ve belgelendirme çalışmalarını yürüten Türkiye Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi (TÜRKİYE MYM) ziyaret edildi

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) bünyesinde kurulu bulunan Türkiye Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi'ne 26 Nisan 2017 tarihinde bir ziyaret gerçekleştirildi. ÇESBEM Sınav Yapıcılarının da yer aldığı ziyaret sayesinde sektörümüzde yürütülecek olan sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin, yetkilendirilmiş bir sınav merkezi faaliyetleriyle karşılaştırılması, iyi uygulamaların incelenmesi ve eksikliklerin tespit edilmesi fırsatı yakalanmış oldu.



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Çimento Sektöründe Ulusal Yeterliliklere Dayalı Mesleki Belgelendirme Hizmetleri Konferansı ve CemenTTest Kapanış Toplantısı gerçekleştirildi

23 Mayıs 2017 tarihinde Ankara Wyndam Otel'de gerçekleştirilen Konferansa, üye fabrikalarımızın üretim, bakım ve insan kaynakları birimlerinde görev alan uzmanlar ile işveren, işçi ve resmi kuruluş temsilcilerinin de bulunduğu yaklaşık 90 kişi katılım sağladı. Söz konusu Konferans ile proje sürecinde elde edilen tüm çıktılar ve uygulamalar kamuoyuna duyurularak, doğrudan ilgili taraflar olan çimento sektörü uzmanları ve temsilcilerine ÇESBEM ile sektörde yürütülecek faaliyetler tanıtıldı.

TÜRKAK'a akreditasyon başvurusu yapıldı ve başvuru kabul edildi

20 Haziran 2017 tarihinde TÜRKAK'a "Akreditasyon" başvurusu yapılmış olup, söz konusu başvuru TÜRKAK tarafından kabul edildi. MYK'ya yapılacak "Yetkilendirme" başvurusunun önü açılmış oldu.

Resmi TÜRKAK akreditasyon denetimi öncesi, bağımsız bir denetçiden iç denetim hizmeti alındı

Akreditasyon başvurusu kabul edilen ÇESBEM, TS EN ISO/IEC 17024:2012 Personel Belgelendiren Kuruluşlar için Genel Şartlar Standardına göre oluşturduğu sınav ve belgelendirme altyapısı kapsamında TÜRKAK tarafından bir dizi denetime tabi tutulacak olup; söz konusu denetimler öncesi, kurulan sistemin uygunluğunun incelenmesi amacıyla ÇESBEM için 11-12 Temmuz 2017 tarihlerinde iç denetim hizmeti alındı.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM YÖNETİCİSİ



MESEK YETERLİLİK
KURULUŞU



ÇİÇEKLERİN
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM YÖNETİCİSİ



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayın içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.



Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇESBEM'in kurumsal kapasitesi ve altyapısı geliştirildi

ÇESBEM organizasyon yapısında; çimento sektöründe yönetici olarak çalışmış ve halen Üyemiz fabrikalarda müdür, şef veya mühendis olarak çalışmakta olan kişiler ile sosyal taraf temsilcilerinden oluşan Tarafsızlık Komitesi, İtiraz ve Şikayet Değerlendirme Komitesi, Program Komitesi ve Sınav Komisyonu kuruldu.

Proje süreci ve çıktıları ile raporlamaları için bir iç izleme ve değerlendirme organı olarak da işlev görmesi amacıyla ÇEİS Çimento Ulusal Yeterlilik Kurulunun (ÇYK) alt grubu niteliğinde bir Teknik Üst Kurul (TÜK) oluşturuldu.

Söz konusu kurul, komite ve komisyon üyelerine ve ÇESBEM personeline yönelik olarak 23-25 Ocak 2017 tarihleri arasında ÇESBEM Komite ve Komisyon üyelerinin görev ve sorumluluklarının anlatıldığı "Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS) Kapsamında Sınav ve Belgelendirme Uygulamaları TS EN ISO/IEC 17024 Akreditasyon ve Değerlendirici Eğitimi" düzenlendi.

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3 ve 2) ulusal yeterliliklerine dayalı olarak Projede ele alınacak olan teorik sınav sorularının geliştirilmesi için 23-24 Haziran 2016 tarihlerinde teorik sınav sorusu geliştirme ilk çalıştay düzenlendi. Uygulamalı Sınav Soru Bankası (SSB) geliştirme ve değerlendirme süreci ile SSB formatının tanımlanması ve tanımlanan çerçeveye göre SSB hazırlanması amacıyla çalıştayın ikinci etabı ise 28-30 Eylül 2016 tarihlerinde düzenlendi.

ÇESBEM Personeli ayrıca ilgili iç denetim eğitimlerine, MYK Seminerlerine ve TÜRKAK eğitimlerine katılım sağladı. Eğitimlerin ardından TS EN/ISO 17024 Personel Belgelendirme Kuruluşları İçin Genel Şartlar Standardına ve MYK Mevzuatına uygun ÇESBEM Prosedürleri oluşturuldu.

ÇESBEM'in çalışmaları ve düzenleyeceği sınavlara başvuru koşulları hakkında bilgi veren "ÇESBEM Tanıtım Videosu" hazırlandı. Sınav ve Belgelendirme faaliyetlerinin gizlilik içinde, şeffaf ve doğru bir ölçme-değerlendirme sistemiyle işletilmesi için "Sınav ve Belgelendirme Sistem Yazılımı" satın alındı.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAMI ÖZETİ



MYK
MESLEK YETERLİLİK
SİSTEMİ



CSGB
T.C. ÇİMENTO VE
SİLİNDİRİLERİ
GENELİ



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

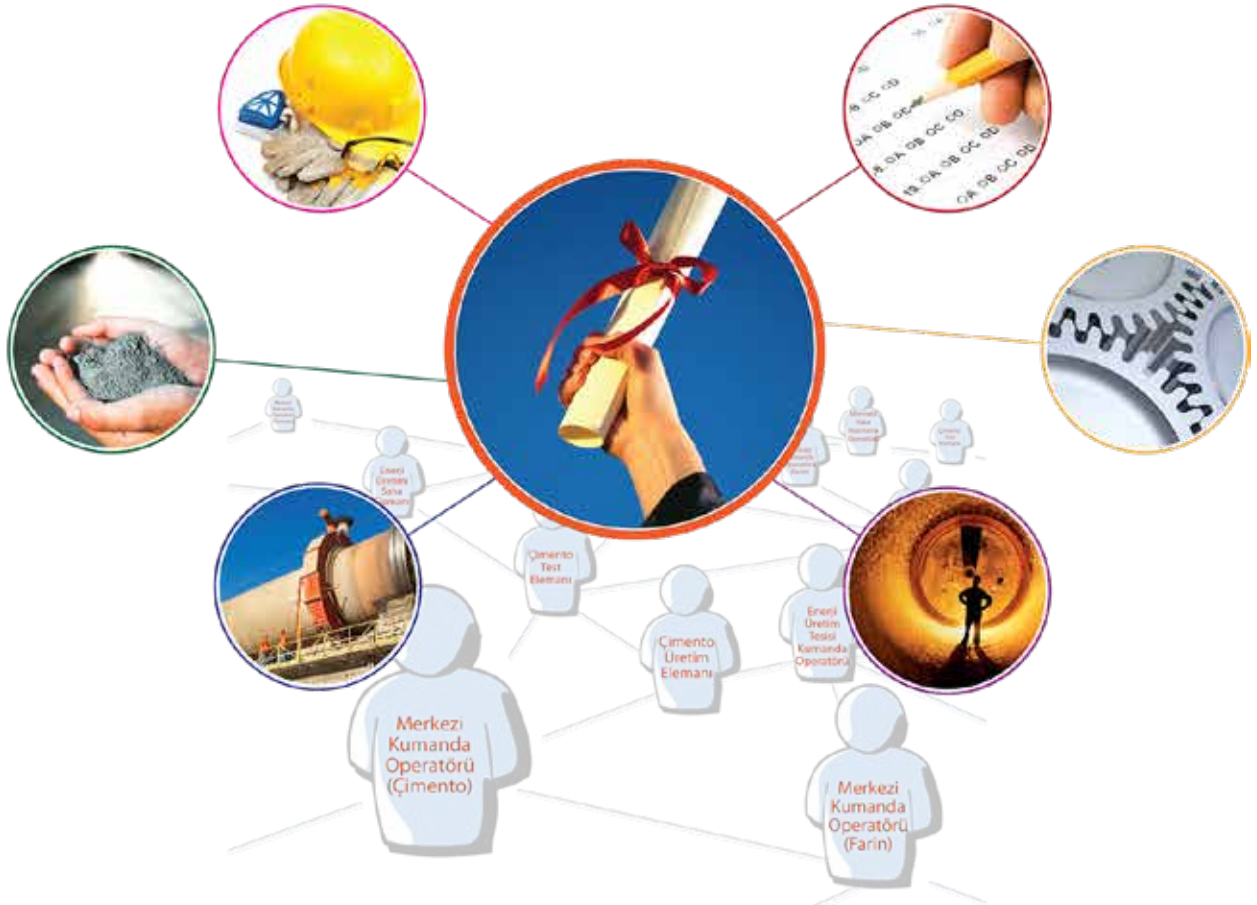


Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

CemenΠTest



www.ceis.org.tr • www.cesbem.org.tr

Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkılarıyla hazırlanmıştır. Bu ürün içeriğindeki yalnızca CEIS sorumludur ve bu diğer hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

ÇİMSA ‘YAZ ÇOCUKLARI’ İLK DÖNEMİNİ MERSİN’DE TAMAMLADI!

Çimsa tarafından 7 yıldır her yaz Niğde Fabrikası’nda gerçekleştirilen ‘Yaz Çocukları’ kurumsal sosyal sorumluluk projesi, bu yıl Mersin’de ikinci kez hayat buldu. Yaz Çocukları, spordan dansa, dramadan kişisel gelişime kadar birçok farklı alanda hazırlanan eğitim programları ile eğlence dolu iki hafta geçirirken, gelişimlerine de katkı sağladı.

Çimsa’nın ‘Yaz Çocukları’ kendilerini ve çevrelerini keşfetme fırsatı yakaladı

Alanında uzman 4 drama eğitmeni ve 4 spor eğitmeni tarafından 7-8 yaş grubundaki çocuklara özel olarak hazırlanan, yaratıcı drama, yaratıcı dans, ritim, algı-dikkat çalışması, basketbol, voleybol ve koordinasyon dersleri çocuklar tarafından ilgiyle karşılandı. Yaratıcı drama, yaratıcı dans ve spor aktiviteleriyle çevrelerinin ve bedenlerinin farkına varma, empati kurma becerilerinin desteklendiği eğitimlerde, ‘Yaz Çocukları’nın hayal gücü ve takım bilincinin arttığı gözlemlendi.

‘Yaz Çocukları’ projesi ile çocukların zihinsel ve bedensel koordinasyon becerileri de gelişiyor

Çimsa, ‘Yaz Çocukları’ projesi ile çocukların zihinlerinde sevgi ve saygı gibi soyut kavramları pekiştirmeyi, doğaya ve çevreye karşı olan duyarlılıklarını artırmayı, farklı olay ve durumlarda zihinsel ve fiziksel olarak birbirleriyle uyum sağlamalarını hedefliyor. Yaz Çocukları, eğitimler sonunda keyifli anılar biriktirerek, yeni bir bakış açısı kazanıyor.

Ayrıca, eğitimlerde beden dili kullanma, kural belirleme, algı-dikkat çalışması ve grup oluşturma becerilerinin geliştirilmesi ile enerjilerinin ve içsel heyecanlarının artırılması hedefleniyor. Spor aktivitelerinin de sıklıkla yer aldığı eğitimlerde, Yaz Çocukları bir yandan basketbol ve voleybolun temel kurallarını öğrenirken, diğer yandan sporun hayatımızdaki önemini kavrayarak, fiziksel becerilerini geliştiriyor.



AFYON ÇİMENTO İSTİHDAMA BÜYÜK KATKI VERİYOR



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

İŞKUR tarafından düzenlenen 'İşbaşı Eğitim Programı' ile Afyon Çimento, hem kurs açıyor hem de mezun olan kursiyerlerini iş sahibi yapıyor. Afyon Çimento, İşbaşı Eğitim Programı'na dâhil olduğu günden bu yana 118 kursiyeri mezun etmenin yanında, kursiyerlerin yüzde 98'ini de kurs süresi tamamlandıktan sonra iş sahibi yaptı. Şirket, 2017 yılında da büyüme hedefleri doğrultusunda yeni kurslar açarak kapasitesini artırmayı planlıyor. Afyon Çimento bünyesindeki "İşbaşı Eğitim Programı"na 18-35 yaş aralığında meslek lisesi ilgili bölümlerinden mezun öğrenmeye açık ve meslek edinmek isteyen kişiler katılırken şu an 13 kişilik Çimento Üretim Elemanı Kursu Afyon Çimento tesislerinde devam ediyor.

Kursiyerleri yerinde ziyaret eden İŞKUR İl Müdürü Ahmet KARAKAYA, işbaşı eğitim programı hakkında da bilgilendirmelerde bulundu. Fabrika Direktörü Erdem GÖKKUŞ da bu şekilde kursiyerleri daha yakından tanıma fırsatı bulduklarını işbaşı eğitim programlarından memnun olduklarını belirtti.

MİMARLIK ÖĞRENCİLERİ UYGULAYARAK ÖĞRENDİ



BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin (TÇMB), 16'ncisini bu yıl Bursa Çimento'nun ev sahipliğinde düzenlediği, mimarlık öğrencilerine yönelik uygulama ağırlıklı atölye çalışması BETONART Mimarlık Yaz Okulu, gerçekleştirilen plaket töreninin ardından sona erdi.

2002 yılından bu yana düzenlenen BETONART Mimarlık Yaz Okulu'nun 16'ncısı, 24 farklı üniversiteden 28 öğrencinin katılımıyla 20-29 Temmuz 2017 tarihleri arasında Bursa'da yapıldı. Bursa Çimento ve Bursa Beton'un katkıları ile gerçekleşen BETONART Mimarlık Yaz Okulu 2017, Türkiye'nin çeşitli okullarından üçüncü sınıfı bitirmiş mimarlık öğrencilerinin katıldığı 'Yaz Okulu'nda, atık eşyaları tamir ederek ya da ileriye dönüşüm anlayışıyla yenileyerek üretim-tüketim ilişkileri ele alındı. Mimarlık öğrencileri atölye çalışmaları boyunca, satın alınan ürünlerin miadını artık çok daha kısa sürede doldurması, modalarının göz açıp kapayıncaya dek geçmesi ve üretim-tüketim döngüsünün hızlı bir şekilde ilerlemesi karşısında yeni nesil üretime dair fikirlerini hayata geçirdiler.

Değer verilen bir proje

Kapanış töreni öncesinde konuşan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, her yıl bir çimento fabrikasının BETONART Mimarlık Yaz Okulu'na ev sahipliği yaptığını, ilk defa bu yıl Bursa'da gerçekleştirildiğini söyledi. Mimarlar tarafından çok değer verilen bir proje olduğunun altını çizen NEMLİ, 2 saat içerisinde 400 başvuru aldıkları için müracaatları hemen kapatmak zorunda olduklarının altını çizdi. Mimarlık öğrencilerinin mezun olduktan sonra en yoğun kullandıkları ürünün beton olduğunu hatırlatan NEMLİ, "Öğrenciler okullarda betonu tanıyor fakat, çok az ayrıntı öğreniyorlar. Bu uygulamayla öğrenciler, pratik bilgileri gerçek hayatta nasıl uygulamaya geçireceklerini, hangi teknikleri kullanacaklarını, başka elementlerle birleştğinde nasıl verim alınabileceğini öğreniyorlar. Öğrencilerimiz 10 günlük eğitimleri boyunca günde 16 saat çalışarak yeni projeleri ortaya çıkardılar. Hepsini tebrik ediyorum" dedi.

KONYA ÇİMENTO'YA İSG ÖDÜLÜ VERİLDİ

Konya Çimento son bir yılı aşkın dönemi iş kazası yaşamadan geçirmenin mutluluğunu tüm çalışanları ile birlikte kutladı.

Genel Müdür Kadir BÜYÜKKARA konuşmasında, "İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan yeni uygulamalar, yatırımlar ve iyileştirmenin yanı sıra kadrolu ve alt işveren dahil tüm çalışanlarımızın İSG konusunda bilinçlenmeleri amacıyla yapılan yoğun eğitim ve geliştirme programlarının etkisi ve özellikle siz çalışan personelimizin ekip olarak elele vermesi sonucunda çimento endüstrisi içerisinde yapılan İSG denetimlerinde Konya Çimento sektör ortalamasının çok üzerinde puan alarak "3 Yıldız Ödülü"ne layık görülmesinin derin huzuru ve mutluluğu içerisindeyiz. İnsan arzu ettikçe ve en önemlisi azmettikçe her şeyin üstesinden geliyor. Bu sonuca ulaşmaya kadar bir altyapı, hazırlık ve bilinç gerekiyor. İş sağlığı ve güvenliği sizlerin evlerinize, ailelerinize her daim sağlıklı dönebilmeniz için gerçekleştirdiğimiz faaliyetler bütünüdür. İSG bağlamında göstermiş olduğunuz hassasiyetin ve dikkatin artarak devam edeceğine dair sarsılmaz inancımızla hepinize teşekkür ederken, nice kazasız günler temennisinde bulunuyorum" dedi. BÜYÜKKARA ayrıca, bu başarılı sonucun gelecek günlerde daha fazla sorumluluk getireceğini, bu nedenle daha özenli bir çalışma ortamının sürdürülmesi gerektiğini ifade etti. Genel Müdür Kadir BÜYÜKKARA günün anısına Fabrika Müdürü Emin KORKUT'a bir plaket verirken, tören kapsamında yapılan çekilişle 3 mavi yaka personeli altın da hediye edildi.



LİMAK BALIKESİR ÇİMENTO'DA UMKE VE AFAD İLE ORTAK TATBİKAT YAPILDI



Limak Balıkesir Çimento'nun ev sahipliğinde Balıkesir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı, Sağlık Bakanlığı Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü (UMKE) ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ile ortaklaşa "Yangın ve Tahliye Tatbikatı" gerçekleştirildi. Tatbikata UMKE, İtfaiye ve AFAD ekipleri ile tüm fabrika personeli katıldı.

Hazırlanan senaryoya göre Kazan dairesinde meydana gelen patlama ve yangına önce fabrika ekipleri ardından itfaiye müdahale etti. Dumandan ve yangından etkilenen işçilere müdahale fabrika ekipleri ve UMKE tarafından yapıldı. Patlama sonrasında meydana gelen göçükte AFAD ekiplerinin yardımı ile UMKE yaralıya müdahale etti.

NUH ÇİMENTO YÜZDE 40'LİK ENERJİ TASARRUFU SAĞLAYACAK



Nuh Çimento Grubu, önümüzdeki yıllarda faaliyete geçirmeyi hedeflediği, dördüncü çimento değirmeni ile entegre çalışabilecek presvals projesi tamamlandığında, değirmenin kapasitesini yüzde 85 artırıp, enerji tüketiminde yüzde 40 tasarruf sağlayacak. Bu proje sonucunda oluşacak 1 milyon 100 ton/yıl öğütme kapasite artışı ile Nuh çimento ürettiği klinkerin tamamını çimentoya çevirebilecek.

5 yılda 600 milyon TL'lik yatırım yapacak

Nuh Çimento'nun 1.fırın modernizasyon projesi ile daha stabil ve yüksek kalitede klinker/ çimento üretimi sağlamayı hedeflediklerini ifade eden Nuh Çimento Grubu CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, proje tamamlandığında oluşacak verimlilik artışı ile yüzde 14 kapasite artışı sağlanıp, enerji tüketiminde ise 50 kcal/ kg tasarruf sağlanmasının öngörüldüğünü belirtti.

BOZKURT, inşası öngörülen 28 bin ton 4 gözlü çimento silosu artan öğütme kapasitesinin depolanmasını sağlayacak projenin entegre bir parçası olarak 4 adet yükleme hattı ile sevkiyat hızının artırılmasının sağlanacağını ifade etti. Bozkurt, çimento sevkiyatlarının hedeflere uygun gerçekleşeceğini ifade etti.

Nuh Çimento'nun önümüzdeki 5 yıl içerisinde 600 Milyon TL'lik yatırım hedefi koyduğunu belirten BOZKURT, "Bu yatırım ile üretimimizi daha da artırmak istiyoruz. Aynı zamanda hem enerjimizi hem de geri dönüşümlerimizi değerlendirerek üretimimizi daha da artırmak istiyoruz" dedi.

54 ülkeye ihracat yapıyor

Geçen yıl ile ilgili değerlendirmede bulunan BOZKURT, dünya ve Türkiye açısından zor bir yıl olmasına rağmen yarım asırlık tecrübeleri ile dimdik ayakta olduklarını ifade etti. Stratejik büyüme planlarının öngördüğü yatırımlara devam ettiklerini belirten BOZKURT, "2016 yılında tamamlanan projeler, Nuh Çimento'nun üretim ve rekabet gücüne katkıda bulunduğu gibi atık yakma kabiliyetlerine ve enerji verimliliğine de katkıda bulundu. Geçtiğimiz yıl yaklaşık olarak 61 milyon TL yatırım yaparak, atık yakma kabiliyetine ve enerji verimliliğine katkıda bulunan şirket için verimlilik ve sürdürülebilirlik temel öncelik kabul edildi" dedi.

İhracat faaliyetleri ile ilgili konuşan BOZKURT, 51 bin metre-karelik liman tesislerinde 2016 yılında 1 milyon ton klinker ve çimento ihracatı yaparak toplam 34 milyon dolar değerinde ihracat yaptıklarını ifade etti. Bugüne kadar 54 farklı ülkeye ihracat yaptıklarını dile getiren BOZKURT, yurtdışı pazarlarla ilgili Akdeniz çanağının en etkili oyuncularından olmayı hedeflediklerini söyledi. BOZKURT, ABD ihracat pazarına uygun çimento üreterek uluslararası sertifikalarına değer kattıklarını söyledi.

Atıkları ekonomiye tekrar kazandırıyor

Sürdürülebilirlik ve enerji geri kazanımı çalışmaları kapsamında geçen yıl 648 bin 666 ton atık kullanımı gerçekleştirip, atıkların ekonomiye tekrar kazandırılmasını sağladıklarını ileten BOZKURT, "Nuh Çimento, doğal kaynak kullanımını azaltıcı ve atığı kaynağından önleyici faaliyetlerinin yanı sıra yenilikçi ve çevreye katma değer sağlayan projeleriyle de Türkiye çimento sektörüne yön vermeye devam ediyor" dedi. BOZKURT, Türkiye Belediyeler Birliği tarafından verilen, çevreci tesis ödülünü alan ilk çimento fabrikası olarak tarihe geçtiklerini söyleyerek, geçtiğimiz aylarda da Kocaeli Sanayi Odası (KSO) tarafından verilen Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülü'ne layık görüldükleri bilgisini verdi.

Üç okulun temelini attı, 750 öğrenciye burs verdi

Sosyal sorumluluk projeleri ile ilgili bilgi veren BOZKURT, 50 yıl öncesinde alınan kararlar ile şirketin net kârından belirli bir yüzdenin vakıf projelerine ayrıldığını ifade etti.

Nuh Çimento Eğitim ve Sağlık vakfı aracılığıyla 700-750 öğrenciye her yıl burs verdiklerini dile getiren BOZKURT, "Geçen yıl İzmit'te 17 Milyon TL'lik yatırım ile temelini attığımız üç adet okul projemiz var. Böylece okul sayımız toplamda 12'ye çıkmış olacak. Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hereke kampüsüne 5 milyon TL'lik katkı ile beraber hazır beton ve gaz beton ihtiyacını karşılayacağız" dedi.

BOZKURT, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi tarafından organize edilen İzmit Körfezi Balıklandırma projesinin tek sponsoru olacağını ifade etti.

Nuh Çimento'nun çevre ve doğal kaynakları korumaya büyük önem verdiğini dile getiren BOZKURT, üretim faaliyetlerinin İngiliz BSI denetim kuruluşunun onayladığı entegre yönetim sistemi kapsamında yürütülmekte olduğunu kaydetti. Bozkurt, gerek atık yakma oranlarının artırılması gerekse üretimden karbon salınımının azaltılmasına yönelik sistematik çalışmalar yürüttüklerini dile getirdi.



TÇMB 60. YAŞINI KUTLUYOR



Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) 60'ıncı yaşını kutluyor. Çimento sektörü yüzyıllık geçmişiyle, Türkiye ekonomisine her yıl milyonlarca lira katkı sağlıyor. Türk çimento sektörünün ortak sesi olmak ve daha kaliteli ürün, daha verimli hizmet anlayışı ile sektörel sorunlara toplumsal, çevresel, yasal ve etik değerlere bağlı çalışma anlayışıyla çözüm bulmak için kurulan TÇMB 60. yılını kutlamanın gururunu yaşıyor. 60'ıncı yıl buluşmasında konuşan TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı M. Şefik TÜZÜN, "Türk çimento sektörünün klinker kapasitesi 2016 yılsonu itibarıyla 80 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamın planlanan kapasite artışlarıyla 2017'nin sonunda 82,5 milyon ton olması beklenmektedir. Sektörümüzün, yılsonunda ise yaklaşık 500 milyon ihracatla geçen sene olduğu gibi bu yıl da ülke ekonomisine büyük katkı sağlamasını bekliyoruz" dedi. TÜZÜN, "Sektörün itibarını yurt içi ve yurt dışında koruyup gelişmesini sağlamak ve ülkemizde çimento kullanımını yaygınlaştırmak bilinciyle, üyelerimiz ile birlikte toplumun yararlarını da gözeterek, sürdürülebilir büyüme içerisindeki konumumuzun tüm kamuoyu nezdinde vurgulanması için 60 yıldır TÇMB olarak çalışmalarımızı yaratıcılık, şeffaflık, dürüstlük ve güvenilirlik değerlerini içselleştirerek ileriye taşıdık ve taşımaya devam ediyoruz" diye konuştu.

2016 yılında yaklaşık 100 ülkeye, 7,6 milyon ton olarak gerçekleştirilen ihracat performansı ile çimento sektörü, Türk ekonomisinin dalgalı durumundan en az etkilenerek küçülme yaşandı. 2016 yılında sektörde toplam 495 milyon dolarlık çimento ihracatı gerçekleştirildi. Toplam ihracatın yüzde 52'si Orta Doğu ve Kuzey Afrika, yüzde 20'si Amerika, yüzde 14'ü Afrika ve yüzde 11'i Avrupa kıtalarına yapıldı. 2016 yılında yüzde 5 oranında büyüme kaydeden çimento sektörü, ihracat yapılan ülkelerin başında 1 milyon ton

üzerinde satışla Suriye yer aldı. TÜZÜN, "Türk çimento sektörünün klinker kapasitesi 2016 yılsonu itibarıyla 80 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamın planlanan kapasite artışlarıyla 2017 yılsonunda 82,5 milyon ton, 2018 yılsonunda ise klinker kapasitesinin 85 milyon ton, eşdeğer çimento kapasitesinin ise 110 milyon ton olması beklenmektedir" şeklinde konuştu. Geçtiğimiz yıl rakamlarına değinen TÜZÜN, iç satış büyüklüğünü 3 milyar dolar, ihracatı da 550 milyon dolar olarak tahmin ettiklerini belirterek, yaklaşık 80 ülkeye ihracat yapıldığını, en fazla ihracat yapılan ülkelerin sırasıyla Suriye, Libya, Batı Afrika ülkeleri ve ABD olduğunu söyledi.

Cari açığı kapatan çözüm: beton yollar

"Otoyollarımızın tamamı bitümlü sıcak karışım ile kaplanmaktadır. Ülke çapında 10 yılda 2 bin 155 kilometre otoyol yapılmıştır" diyerek cari açığın kapatılması konusunda beton yolların katkısına değinen TÜZÜN, "Bu otoyolların yaklaşık 500 kilometresi beton yol olarak yapılmış olsaydı, 10 yılda 100 bin ton daha az bitüm ürünü kullanılacaktı. Bu sayede 2 milyon ton daha az petrol ithal edilecekti. Bu da 10 yılda yaklaşık 390 milyon dolar daha az petrol ithal edeceğimiz anlamına geliyor. Ülkemizin 2016 yılı cari açığının 32,6 milyar dolar olduğu göz önüne alındığında petrol ithalatında yapılacak 390 milyon dolarlık tasarruf, ülke ekonomisi açısından oldukça önem taşımaktadır. Dolayısıyla yüzde 100 yerli hammaddeye dayanan beton yol kullanımının artırılması cari açığımızın azalmasında önemli bir rol oynayacaktır" açıklamasında bulundu. TÜZÜN, "Türkiye'de yük taşımacılığının yüzde 92'si, yolcu taşımacılığının yüzde 95'i karayolları üzerinden gerçekleşmektedir. Ülkemizdeki yollarda ağır taşıt trafiği oranı yüzde 40 olarak karşımıza çıkmaktadır. Kapasitesinin çok üzerinde yük taşıyan araçlar yolların zamanından önce yıpranmasına ve onarım masraflarının artmasına neden olmaktadır. 2014 yılında asfalt yolların bakım/ onarım maliyeti 1 milyar 884 milyon 931 bin 508 TL ile KGM yatırım bütçesinin yüzde 26'sına karşılık gelmektedir. 2014 yılında asfalt yolların bakım onarımına harcadığımız bütçe Avrasya Tüneli'nin yatırım bedelinden daha fazladır. Bu durum ağır taşıt trafiği altındaki güzergahlarda ve kavşaklarda beton yolların tercih edilmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır. Alternatif yollar yılın 5-6 ayı uygulanabilirken beton yollar yılın 8 ila 10 ayı uygulanabilir. Buna ek olarak yol ekipmanları ile personel etkin ve verimli değerlendirilmesine imkan sağlar" diyerek beton yolların ülke ekonomisine katkısını anlattı.

PROF. DR. ŞÜKRÜ KIZILOT'U KAYBETTİK



Türkiye'nin önde gelen vergi uzmanlarından 59 yaşındaki Şükrü KIZILOT, yaklaşık 3 yıl önce beyin kanaması geçirmiş ve tedavi görmüştü. Tekrardan rahatsızlanarak yoğun bakımda tedavi altına alınan Prof. KIZILOT, kurtanlamayarak 22 Ağustos 2017 tarihinde hayatını kaybetti.

Çorum doğumlu olan Prof. Dr. Şükrü KIZILOT, Maliye Bakanlığı'nda 8 yıl çalıştı. Ardından, önce Adana İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, sonra Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Maliye Fakültesi'nde asistan olarak görev yaptı. KIZILOT, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü Öğretim Üyesi görevini ve aynı üniversitede Maliye ve Vergi Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü'nü yürüttü. Hürriyet Gazetesi'nde köşe yazarlığı da yapmış olan Prof. Dr. KIZILOT, 1989 yılından beyin kanaması geçirdiği 2014 yılına kadar vergi alanında pek çok kitap ve köşe yazısı kaleme almıştı. Sendikamızın birçok toplantısına konuşmacı olarak iştirak eden Prof. Dr. Şükrü KIZILOT aynı zamanda 2012 yılından bu yana Çimento İşveren Dergimizde hakemlik görevini de yürütüyordu.

Prof. Dr. Şükrü KIZILOT'a Allah'tan rahmet, sevenlerine ve kederli ailesine baş sağlığı dileriz.

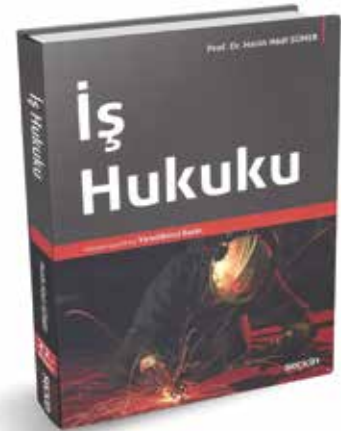
KİTAP TANITIM

İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "İş Hukuku" isimli kitabının 22. baskısı yayımlanmıştır.

Kitabın yeni basısında, son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikler kitaba işlenmiş ve Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Söz konusu Kitapta, iş hukukunun temel kavramları ile birlikte bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku konuları incelenmiştir. Kitap öğrenciler ve uygulayıcılara yönelik kaynak niteliğindedir.



KİTAP TANITIM

TEMEL İŞ KANUNLARI

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "Temel İş Kanunları" isimli kitabının 6. baskısı yayımlanmıştır.

Kitabın yeni basısında, İş Hukuku mevzuatında meydana gelen değişiklikler doğrultusunda kanunların güncel haline yer verilmiştir. Kitapta bireysel iş hukuku ve toplu iş hukukuna ilişkin kanunların yanı sıra iş hukukunu ilgilendiren diğer kanunların ilgili maddeleri de yer almaktadır. Kitap, öğrenciler ve uygulayıcıların güncel mevzuatı takip edebilecekleri bir kaynak niteliğindedir.



İŞ KANUNU UYGULAMASI

İSA KARAKAŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi İsa KARAKAŞ'ın "İş Kanunu Uygulaması" isimli kitabının 3. baskısı yayımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulamadaki sorun yaratan konuları ve çözümlerini içeren Kitap; "İş Kanunun Kapsamında Bulunan Çalışanlar ve İşyerleri", "İşverenlik Uygulamaları", "İş Sözleşmelerinin Düzenlenmesi", "Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmeleri ve Bu Sözleşmelerden Doğan Hak ve Yükümlülükler", "İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi", "Ücretlendirme Uygulamaları", "Fazla Çalışma Uygulamaları", "İzin ve Tatil Uygulamaları", "Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi", "Çalıştırma Yasakları", "Denetim ve İdari Para Cezaları", "Kıdem Tazminatı Uygulaması", "Geçerli İbraname Düzenleme ile İş Kanunu İhtilaflarının Çözümü ve Dava Yolları" olmak üzere, toplam 13 bölümden oluşmaktadır.

İş Hukukuna ilişkin tüm konularda açıklamaların ve uygulama örneklerinin yanı sıra Yargıtay kararlarına da yer verilen Kitap, çalışma hayatının tüm paydaşların yararlanacağı bir rehber niteliği taşımaktadır.



Sanayi Ciro Endeksi, Haziran 2017

Sanayi ciro endeksi bir önceki aya göre %1,2 azaldı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yılı) incelendiğinde; 2017 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %2,3 artarken imalat sanayi sektörü endeksi %1,3 azaldı.

Sanayi ciro endeksi bir önceki yılın aynı ayına göre %22,1 arttı

Takvim etkisinden arındırılmış sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yılı) incelendiğinde; 2017 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %9 ve imalat sanayi sektörü endeksi %22,5 arttı.

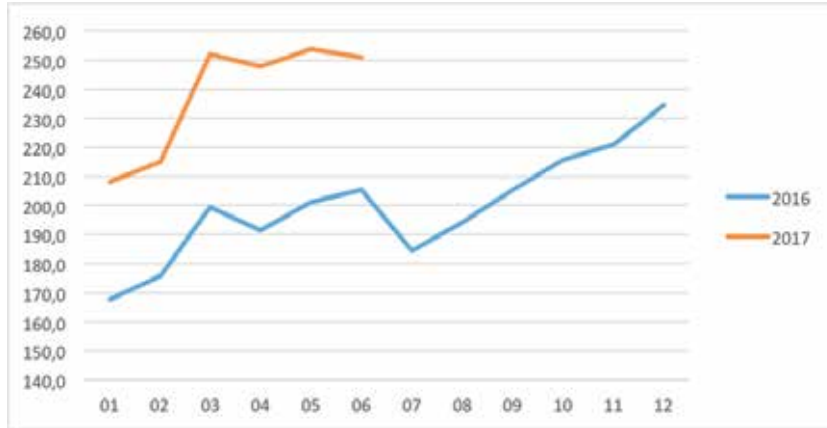
Sanayi ciro endeksi ve değişim oranları, Haziran 2017 [2010=100]

Sektör	Arındırılmış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	236,8	250,8	22,1	242,7	-1,2
Madencilik ve taş ocakçılığı	181,9	190,8	9,0	189,0	2,3
İmalat sanayi	238,7	252,9	22,5	244,6	-1,3

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi ciro endeksi, Haziran 2017 [2010=100] Endeks



Takvim etkisinden arındırılmış sanayi ciro endeksi, Haziran 2017 [2010=100] Endeks



Ana sanayi gruplarında en fazla azalış enerjide gerçekleşti

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ana sanayi grupları (MIGs) incelendiğinde, 2017 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en fazla azalış %4,9 ile enerjide gerçekleşti.

Ana sanayi gruplarına göre endeks ve değişim oranları, Haziran 2017 [2010=100]

Sektör	Arındırılmış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	236,8	250,8	22,1	242,7	-1,2
Ara malı	238,6	255,3	25,6	247,7	-1,1
Dayanıklı tüketim malı	219,8	231,7	15,4	223,1	-1,2
Dayanıksız tüketim malı	208,8	220,6	13,0	219,8	-1,7
Enerji	185,4	190,6	23,3	180,5	-4,9
Sermaye malı	302,6	316,9	28,3	296,1	0,2

En fazla azalış kok kömürü ve rafine petrol ürünleri imalatında gerçekleşti

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış imalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2017 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en fazla azalış %10,4 ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatında gerçekleşti. Bu azalış %7,3 ile tütün ürünleri imalatı ve %4,2 ile gıda ürünlerinin imalatı takip etti.

En yüksek artış diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış imalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2017 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %22,9 ile diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti. Bu artışı %10,8 ile makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı ve %2,7 ile temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı takip etti.

Sanayi ciro endeksi bir önceki çeyreğe göre %2,3 arttı

2017 yılı ikinci çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış toplam sanayi ciro endeksi %2,3 arttı. Takvim etkisinden arındırılmış toplam sanayi ciro endeksi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %25,8 arttı.

Üyemiz Batıçim Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. ve Batsöke Söke Çimento San. T.A.Ş.'de uzun yıllar Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği, Yönetim Kurulu Murahhas Üyeliği, Yönetim Kurulu Üyeliği ve Denetim Kurulu Üyeliği görevlerinde bulunmuş olan

Şinasi ERTAN

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi, 08 Temmuz 2017 Cumartesi günü Çeşme Hacı Memiş Ağa Camii'nde kılınan ikindi namazını takiben defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz Bartın Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürü
İbrahim KERETLİ'nin annesi

Gülbahar KERETLİ

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi, 20 Temmuz 2017 Perşembe günü Ankara Karşıyaka Mezarlığı'nda kılınan öğle namazını takiben defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak 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-ye 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 **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
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 olması 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 örneklerle yer 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 yayınlanan 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 verilmaz.**

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).

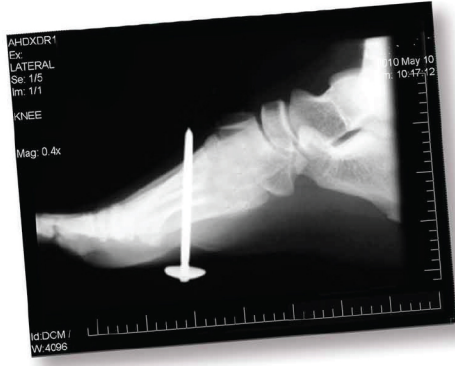
- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**

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.

HAYATI SEÇMEK VARKEN...



Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.



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(CEİS) +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>

