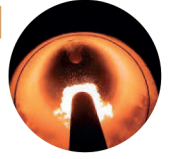


çimento



İŞ VEREN

CİLT:33 ● SAYI:5
EYLÜL 2019

GÜNCEL DEĞERLENDİRMELER-I
Dava Şartı Arbuluculuk Sistemine
İlişkin Güncel Değerlendirme ve Öneriler

GÜNCEL DEĞERLENDİRMELER-II
ISO 45001:2018 İSG Yönetim Sistemi
Standardı Neler Getiriyor?

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ HUKUKU BULUŞMALARI -I GERÇEKLEŞTİ

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ EYLÜL AYI PROGRAMI

EĞİTİM TARİHİ (EYLÜL AYI)	EĞİTİM ADI	HEDEF KİTLE
09 - 10	EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi	İş güvenliği uzmanları/ teknikerleri, bakım şefleri/ yöneticileri, elektrik ve bakım personeli
12 - 13	Sanal Gerçeklik (VR) ile İSG Eğitimi	Yüksek riskli işlerde görev alan tüm çalışanlar
23 - 25	Eğitiminin Eğitimi	İnsan kaynakları ile eğitim bölümlerinin yönetici ve çalışanları, işbaşında ya da sınıf içerisinde eğitim verecek, koçluk yapacak bütün yönetici ve çalışanlar
26 - 27	Sapancı ve İşaretçi Eğitimi	Konu ile ilgili tüm mavi ve beyaz yakalı çalışanlar

Eğitimlerimize kayıt ve başvuru için www.isgegitimmerkezi.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Eylül ayının ilk haftasında iki önemli ve temel ekonomi verisi açıklandı. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan bültenlere göre, ülke ekonomimiz 2019'un ikinci çeyreğinde, bir önceki yılın aynı dönemine göre %1,5 daralırken; Ağustos ayı enflasyon oranı %15,01 olarak gerçekleşti.

Büyüme ve enflasyon rakamlarının kamuoyundaki tahminler dâhilinde gerçekleştiğini söylemek mümkün. Ancak, büyümenin bileşeni olan sermaye yatırımlarındaki %22,8'lik gerileme ne yazık ki umulanın dışında. Bu gerilemenin %29,2'sinin inşaat, %16,5'inin ise makine ve teçhizat yatırımlarındaki azalmadan kaynaklandığı görülüyor. Söz konusu bileşendeki daralmalar birçok sebep ve etkenle açıklanırken, yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik reformların sürdürülmesi gerekliliği, önemli bir tedbir olarak tekraren karşımıza çıkıyor. Tedbirlerin ön planda olduğu bu kritik dönemde, Gayri Safi Milli Hasıla içerisindeki sanayi yatırımlarını teşvik eden reformların artırılarak hayata geçirilmesini temenni ediyoruz.



Geride bıraktığımız ay, 2019 yılı Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri imzalandı. İşgücü piyasası hükümetiyle, çalışanıyla, işvereniyle bir bütündür. İşletmeye, işverene zarar verme gayesiyle veya gerçekçi olmayan taleplerle masaya oturmak, çalışma barışını bozmaktan öteye gidememektedir. Taleplerin makul seviyelerde ve en önemlisi ülke gerçekleri ışığında iletilmesinin pazarlığı dengelediğini ve beraberinde anlaşmayı getirdiğine inanıyorum; Çerçeve Anlaşma Protokollerinin bir örnek teşkil ederek, çalışma hayatına hayırlı olmasını diliyorum.

Çimento sektörünü yargı ve akademi camiasına tanıtmak, sektörümüzün gündemindeki hukuki konulara ilişkin gelişmeleri ve yargı kararlarını değerlendirmek amacıyla "Çimento Sektörü İş Hukuku Buluşmaları"nı hayata geçirdik. Yargıtay'ın ilgili dairelerinin başkan ve üyelerinin yanı sıra, akademisyenler ile işçi sendikası ve sektör temsilcilerimizin katıldığı ilk buluşmamızı 12 Temmuz 2019, ikincisini ise 04 Eylül 2019 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirdik. Sektör uygulamalarımızı değerlendirme ve işveren camiası olarak sorumluluklarımızı gözden geçirme fırsatı bulduğumuz bu toplantıların faydalı geçtiğini düşünüyorum. Bu ve buna benzer toplantılarımızın, endüstri ilişkileri kültürümüzü geliştirerek, daha da güçlü hale getireceğine inanıyorum.

Önemli tarihlerle dolu iki ayı daha geride bıraktık. 15 Temmuz darbe girişiminin yaralarını sarmaya devam ediyoruz ve 17 Ağustos Gölcük depreminin acısı yüreklerimizde hala çok taze... Kayıplarımızı rahmet ve saygıyla anarken, Demokrasi ve Milli Birlik Günümüzü kutluyorum.

Son olarak, büyük bir inancın öyküsü olan ve tarihe altın harflerle kazınan 30 Ağustos Zafer Bayramımızın 97. yılı ile ulusal kurtuluş mücadelemize ışık tutan kararların alındığı Sivas Kongresinin 100. yılını en derin duygularıyla kutluyor; başta Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere aziz şehitlerimizi rahmetle, gazilerimizi ise minnetle anıyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



- 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.
- BAŒIÇİM BAŒI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATAŒÖKE ŒÖKE 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.
- 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 A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
- SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre tüketici, reel kesim, hizmet sektörü, perakende ticaret ve inşaat güven endekslerinde Temmuz ayına göre Ağustos ayında artış yaşandı. Söz konusu artışlara paralel olarak ekonomik güven endeksinde de artış oldu. Ekonomik güven endeksi Temmuz ayında 80,7 iken, Ağustos ayında %8 oranında artarak 87,1 oldu. Ekonominin iyiye doğru gittiği algısı, Ülkemiz için tabii ki çok önemli ve olumsuz gidişatla mücadele edildiği sonucunu çıkarmak da yanlış olmaz. Ancak yine de şunu belirtelim: Ekonomik güven endeksinin 100'den büyük olması genel ekonomik duruma ilişkin iyimserliği, 100'den küçük olması ise genel ekonomik duruma ilişkin kötümserliği gösteriyor. Ekonomik güven endeksi 2018 yılı Nisan ayından bu yana 100'ün altında.



Öte yandan çimento sektörü özelinde ekonomik durumu da irdelememiz gerekiyor. İnşaat maliyet endeksi Haziran ayında, Mayıs ayına göre %0,8 oranında düştü, yani maliyetler yaklaşık %1 oranında azaldı. 2019 yılı başından bu yana endekste ilk defa düşüş yaşandı. Geçen sene aynı döneme göre ise maliyetlerde %21'lik bir artış söz konusu. Yapı izni alınan bina sayısında 2018 yılına göre bu yıl %60 oranında azalma var. Konut satışları ise 2019 yılı Temmuz ayında, yeni yapılan binalar göz önüne alındığında, geçen senenin aynı dönemine göre %32 azalmış. Sanayi üretim endeksine baktığımızda da tablo farklı gözüküyor. İmalat sanayiinde Haziran ayında, Mayıs ayına göre %6, geçen senenin aynı dönemine göre ise %5'lik bir azalış söz konusu. Sonuç olarak ekonomiye olan güven elbette ki önemli ancak çimento sektörünü düşündüğümüzde yukarıda belirttiğimiz tabloya da dikkat etmemiz gerekiyor.

Bu sayımızda, tüm sosyal tarafları yakından ilgilendireceğini düşündüğümüz, güncel iki adet değerlendirmeye yer verdik. İlk değerlendirme, arabuluculuk sistemi hakkında. Yazı, Adalet Bakanlığı tarafından 31 Ocak 2019 tarihinde Ankara'da düzenlenen "Birinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Sempozyumu"nda tebliğ olarak sunulmuş olup; arabuluculuk sisteminin işleyişinde tespit edilen bazı problemleri dile getirerek arabuluculuk konusuna katkı sağlamayı amaçlıyor. İkinci değerlendirme, geçtiğimiz yıl Mart ayında yayımlanmasıyla birlikte artık 2021 yılından itibaren OHSAS 18001'den ISO 45001'e evrilecek iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı hakkında. Yazıda OHSAS 18001'den ISO 45001'e geçişin ne şekilde olacağı hakkında bilgi verilirken, öte yandan iki standart arasındaki farklılıklar ile ISO 45001 ile gelen yenilikler hakkında değerlendirmelerde bulunuluyor.

Dergimizin bu sayısının Rekabet Hukuku bölümünde, 18 Mayıs 2017 tarihinde gri portland çimento ürününe yönelik olarak açılan dumping soruşturması sürecine ilişkin bilgilere yer veriliyor. Bunun yanında, 14 Ağustos 2019 tarihinde önlemin yeniden incelenmesi kararına yol açmış olabilecek unsurlara değinilerek, söz konusu yeniden incelemenin çimento sektörü bakımından önemi tartışılıyor.

Bu vesileyle, siz okurlarımızın geçmiş Kurban Bayramı'nı kutluyor; 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü vesilesiyle tüm demokrasi şehitlerini, 30 Ağustos Zafer Bayramı vesilesiyle de bağımsız Türkiye'nin kurucusu Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnetle anıyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Özgür ACAR
Editör/ozguracar@ceis.org.tr
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 33 - Sayı: 5 - EYLÜL 2019

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Suat ÇALBIYIK

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 - TOBB ETÜ 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 Ofisi, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj & Dağıtım

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Dumat Ofset Matbacılık San. ve Tic. A.Ş.
2477. Sok. No:6 Şaşmaz, 06797, Etimesgut/ANKARA

Basım Tarihi

12 Eylül 2019

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-15 GÜNCEL DEĞERLENDİRMELER-I
Prof. Dr. Levent AKIN

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **48**

16-21 GÜNCEL DEĞERLENDİRMELER-II
Lerzan ERKAN

MESLEKİ YETERLİLİK
SİSTEMİ FAALİYETLERİ **48-49**

22-35 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER **50-54**

36-41 REKABET HUKUKU
Bahadır BALKI
Ertuğrul Can CANBOLAT
Baran Can YILDIRIM

DİĞER HABER **55-56**

42-43 ÇEİS'ten

İSTATİSTİK **57-62**

44-47 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FAALİYETLERİ



Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Öğretim Üyesi

DAVA ŞARTI ARABULUCULUK SİSTEMİNE İLİŞKİN GÜNCEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER *

* Bu çalışma Adalet Bakanlığı tarafından 31 Ocak 2019 tarihinde Ankara'da düzenlenen "Birinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Sempozyumu"nda sunulmuştur.

I. GİRİŞ

Arbuluculuğun ülkemizde yerleşmesi ve yargıyı rahatlatacak bir yöntem haline gelmesi, bugüne kadar geçirdiği aşamaları çok dikkatlice takip etmeyi ve irdelemeyi gerektirmektedir. Zira objektif ve doğru analizler, hiç şüphesiz sistemin işleyişini ve hukuk sistemimize katkı düzeyini artıracaktır. O sebeple biz de burada, sistemin işleyişinde tespit edebildiğimiz bazı problemleri dile getirerek arbuluculuk konusuna katkı sağlamaya gayret edeceğiz.

II. YASALAŞMA SÜRECİNİN ARABULUCULUK SİSTEMİNİN OLUŞUMUNA ETKİSİ

Çalışma yaşamını ilgilendiren konulara ilişkin yasalaşma süreçlerinde sosyal taraflara danışmak, onlardan fikir almak, ülkemizde yıllardan beri süre gelen çok önemli bir uygulama haline gelmiştir. Gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde başvurulan bu yöntem, iş hukukuna ve sosyal güvenlik hukukuna çok önemli kazanımlar getirmiştir. Bu yöntemin, konunun paydaşlarına söz hakkı tanınması yanında, sorunların tüm yönleriyle ortaya konulabilmesine güçlü katkı sağladığı herkes tarafından kabul edilmektedir. Böylelikle, yasa çıkmadan, yasanın muhataplarının konuya yaklaşımları tespit edilebilme, olası sorunlar baştan görülebilmekte ve nihayetinde tarafları rahatlatarak en akılcı çözümlere ulaşılabilmesi kolaylaşmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında, dava şartı arbuluculuğun ortaya çıkışında, konunun gerçek muhatapları durumundaki işçi ve işverenler arasında, olması gereken düzeyde güçlü bir uzlaşma sağlanamamıştır. Bu konuda sosyal taraflar yeterince bir araya gelememiş, arbuluculuğun çalışma yaşamında yaratacağı etki etrafıca ele alınamamıştır. Bu da çok önceden tespit edilerek çözüme kavuşturulabilecek sorunların giderilmesine ve sisteme olan güvenin gelişmesine engel olmuştur.

Dava şartı arbuluculuk, ihtiyari arbuluculuğun dahi arzu edilen düzeyde tanıtılmadığı ve anlaşılmadığı bir ortamda yani olgunlaşmasına fırsat verilmeden yasalaşmıştır. Bu başlangıç sürecinin, "sistemin hayata geçişini hızlandıracak Türkiye'ye özgü bir tarz" olduğunu söyleyebilmek mümkün görülebilir.

"Önce başlatalım, zaman içinde aksayan yerleri düzeltiriz" yaklaşımı, belki uzun vadede iş de görecektir. Fakat süreci çok daha sancılı geçirmemize yol açmıştır. Nitekim salt bu nedenle, aslında isteğe bağlı bir ruha sahip olan ve uzlaşma niyeti olanların kendi istekleriyle harekete geçmelerini esas alan arbuluculuk, dava şartına bürünmüş görünümüyle kamuoyu önüne çıkmıştır. Hatta bu nedenle, aslında zorunlu olmadığı halde zorunlu arbuluculuk olarak adlandırılmış, sanki mahkemeye gitmeyi yasaklayan bir sistem gibi algılanmıştır.

Kaldı ki bu bakış açısı sadece bireyler için de geçerli değildir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, henüz Tasarı Taslağı halinde kamuoyu ile paylaşılırken dahi maddenin kenar başlığı "zorunlu arbuluculuk" şeklinde ifade edilmiştir¹. Yani temelinde rıza olan bir yapı, zorunlu kelimesiyle yan yana kullanılmaya başlanmıştır.

Şüphesiz ki bu durum düzelmelidir ve düzelecektir. Zaman içinde atılacak doğru adımlar ve uygulanacak isabetli stratejilerle sisteme güven sağlanacaktır. Sistemin kazanacağı başarı, bu geçiş sürecini kısaltacak olsa da görünen odur ki bu biraz zaman alacaktır.

III. EĞİTİM İHTİYACI VE ARABULUCULUK BİLGİ BİRİKİMİ

Uzun yıllardır hukuk sistemimizde varlığını koruyan sulh ve diğer ihtiyari çözüm yöntemlerinden arzu edilen sonucun alınamaması ile ivme kazandırılan dava şartı arbuluculuk, beraberinde bir eğitim zarureti yaratmıştır. Zira konu multi disiplinler bir yapıya sahiptir.

Çeşitli ülkelerde hukukçular dışında, bu konuda farklı disiplinlerde eğitim görmüş uzman kişilerin de arbuluculuk hizmetini sunabiliyor olmaları, arbuluculuk hizmeti sunacak kişilerin bir eğitime ihtiyaç duyacağını açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle ülkemizde arbuluculuğun sadece hukukçulara hasredilmiş olması ve hizmetin başka bilimsel yeterliklere de ihtiyaç duyması, hukukçuların kendilerine uzak bu disiplinlere de hâkimiyetini ve dolayısıyla bu alanlarda da eğitim görmelerini zaruri kılmaktadır.

¹ <http://www.kgm.adalet.gov.tr/DUYURULAR/%C4%B0MK%20Tas.pdf>.

Konuya dünya ölçeğinde bakıldığında, ister hukukçu olsun isterse başka bir alanda eğitim görmüş olsun arabuluculuk, günümüzde başlı başına bir ihtisas alanı ve meslek haline gelmiştir. İletişim teknikleri, müzakere yöntemleri, yazışma usulleri, optimal sonuca odaklı çalışma şekilleri bir yana, kişisel davranışlara yön veren psikoloji ve sosyoloji alanındaki bilgi ihtiyacı, bu hizmeti sunanlar için eğitimi yaşamsal hale getirmiştir.

Eğitimi önemli kılan bir diğer etken de, arabuluculuk hizmetinin bir ekip tarafından değil, bizzat arabulucu tarafından sunulan bireysel bir hizmet olmasıdır. Arabulucuların yeterli donanımına sahip olması hizmet kalitesine doğrudan etki etmekte, sistemin saygınlığını ve güvenilirliğini artırmaktadır.

Ülkemizde hukukçu yetiştiren çok sayıda hukuk fakültesi bulunmaktadır. Bu fakültelerin bünyesinde yer alan öğrenci ve öğretim üyesi düzeyi kadar, eğitim sistemi ve kalitesinde de ciddi farklılıklar gözlenmektedir. Söz konusu fakültelerde yürütülen hukuk eğitiminde gerek nitelik ve gerek nicelik bakımından arzu edilir düzeyde bir standardın oluşturulmaması, doğal olarak arabuluculuk yapacak hukukçuların hukuk bilgisi düzeylerini oldukça farklılaştırmaktadır.

Arabulucuların genellikle yeterli hukuk bilgisine sahip olmamalarına bir de, arabuluculuk için ihtiyaç duyulan diğer disiplinlerdeki bilgi eksiklikleri de eklendiğinde, arabuluculuk hizmet kalitesi zayıflamaktadır. Hali hazırda ülkemizde, mezun oldukları hukuk fakültelerinde hukuk felsefesi, hukuk sosyolojisi eğitimi almamış hukukçular, arabulmaya çalışmaktadır. Bu düzeydeki arabulucuların söz konusu teknik yetersizliklerine, bir de kişisel gelişim ve kültürel birikim eksiklikleri ilave edildiğinde, sunabilecekleri arabuluculuk hizmet kalitesi oldukça düşmekte ve bu da onların arabuluculuk adı altında sundukları hizmeti hızla başka bir mecraya sürüklemektedir.

Arabulucuların donanım yetersizliği, sistemin ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip olmamaları, dahası, etik ilkeleri ihlal ederek²,

² Arabuluculuk etik ilkelerine göre arabulucu, somut uyuşmazlıkta gerekli olan mesleki yeterliliği haiz değil ve tarafların makul beklentilerini karşılayamayacak durumdaysa, arabuluculuk teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir. Arabulucu, mesleki yeterliliğinden ve gelişiminden sorumludur. Bu anlamda kendi mesleki bilgi ve becerilerinin sınırlarının farkında olmalıdır. Arabulucu, gerek mesleki yeterliliğinin artırılması gerekse mesleki gelişimin sağlanması için, yenileme eğitimi başta olmak üzere, arabuluculukla ilgili her türlü bilimsel ve mesleki çalışmalara katılmalıdır. (m.7/1, 2).

bu eksiklerini gidermeye çalışmamaları, sunmaları gereken hizmetin tarafların çözümüne odaklı yapısını bozmaktadır. Zira arabuluculuk her ne kadar yargılama olmasa da, arabulucu her ne kadar yargıç değilse de, arabulucunun her açıdan yüksek donanımına sahip olması, sistemin işlerliği için büyük önem taşımaktadır. Zayıf, donanımsız ve eksik eğitilmiş bir arabulucu, sisteme katkıdan çok zarar vermektedir.

Sözünü ettiğimiz donanım eksikliğini giderecek yol eğitimidir. Yukarıda dile getirmiş olduğumuz gerekçelerle arabuluculuğun olması gerekenden daha hızlı sistemin parçası haline getirilmesi, arabuluculuk yapmak isteyen hukukçuların hazırlıksız yakalamıştır. Bu sebeple alele acele oluşturulan eğitimler de, gerek bu eğitimleri veren kurumların ihtiyaç duyulan bilgi ve personel birikimine sahip olmaması, gerek eğitimin arabulucu adaylarınca önemsenmemesi sebebiyle son derece yetersiz kalmıştır.

Bu eksiklikler beraberinde bir başka sorunu daha yaratmıştır. Artık arabuluculuk eğitimi, tamamlanması gereken bir prosedür, belge alınması gereken bir sosyal etkinlik, karşılanması ve asgari tutulması gereken bir masraf ve dahası sisteme olan saygıyı örseleyen bir ara koşul olarak görülmeye başlanmıştır. İlk eğitimlerin oluşturduğu bu tablo, sonraki uzmanlık ve yenileme eğitimlerine yönelik motivasyonu da olumsuz etkilemektedir. Eğitimin, bu eğitim alanında bir iş garantisi getirme beklentisi dışında neredeyse hiçbir cazibesi kalmamıştır. Gereken eğitimi istenen düzeyde almayan çoğu kişi, eğitimden bir yarar sağlayacağını düşünmemektedir. Bu bakış açısı, Bakanlıkça haklı olarak açılması düşünülen ve akredite eğitim kurumlarınınca yürütülmesi planlanan hemen her eğitim programına tepki gösterilmesine neden olmaktadır. Hazırlanan eğitim programlarını özenle icra eden ciddi eğitim kuruluşları, sundukları eğitim düzeyi ile bu anlayışı bir ölçüde değiştirmiş olsa da, eğitim hala çoğu kişi için bir prosedür olarak görülmektedir.

Oysa ki arabulucular ciddi bir bilgi ihtiyacı içindedir. Arabuluculuk konusunda yapılan bilimsel toplantılarda karşılaşılan yoğun ilgi, bu alanda bilgiye olan ihtiyacının açık tezahürüdür. Fakat, ilgili kurumların eğitim kadroları dikkatle incelendiğinde, yürütülen eğitimlerin bilgi ihtiyacını karşılamaktan çok tecrübe paylaşımına yönelik olduğunu göstermektedir. Zira Türk ara-

buluculuk sistemi henüz özgün bilgisini oluşturamamıştır. Kısa bir süre içinde bu alanda yapılan bilimsel çalışmalar, kitap ve makaleler neredeyse birbirinin tekrarı niteliğindedir ve sistemin bilgisi sayılmaya yeterli değildir. Bu nedenledir ki konuya ilişkin öğretilerde bir birinin tam aksi fikirler çarpışmaktadır. Bunu bir zenginlik olarak görenler olabilir ama kanımızca mevcut arabuluculuk sistemi açısından bu bir zenginliğin değil, belirsizliğin, kargaşanın göstergesidir. Bilimsel zenginliğin oluşabilmesi için öncelikle sistemin denenmiş ve kabul görmüş doğrulara ulaşabilmesi gerekir. Bilimsel tartışma, bu doğrular üzerinden yapılacak daha ayrıntılı analitik incelemelerin ardından gelecektir ki, uygulamada tartışılan konulara bakıldığında ona daha oldukça zaman olduğu görülmektedir.

Arabuluculuğun bilgi birikimi henüz olgunlaşmamıştır. Şüphesiz ki her gün yeni bir sorun ve her gün üretilen yeni çözümler, bu bilgi birikiminin oluşumuna hizmet edecektir. Fakat doğal olan bu sürecin işin icrasından çok, sistemin oluşum sürecinde yaşanmasıdır. Aksi halde yaşananlar tecrübeden çok kargaşa ve belirsizlik olarak tarif edilebilmekte ve sistemin güvenilirliğine zarar vermektedir.

Bu sebeplerle arabuluculuk sıfatının kazanılması, zamana yayılmalı, devletin katkısıyla desteklenen ve güçlendirilen ciddi bir eğitim programının sonrasına oturtulmalıdır. Bunun için geç değildir. İster yinleme, ister yenileme adıyla olsun organize edilecek yeni eğitim programları ile arabulucular belli dönemlerde geri çağırılmalı, o güne kadar oluşturulan bilgi birikimi kendileri ile paylaşılmalı ve bu birikimi hakkıyla kullanıp kullanamayacaklarını ölçen ciddi sınavlara tabi tutulmalıdırlar. Arabulucuların kalitesi ve bilgi düzeylerini piyasanın belirlemesini beklemek uygun bir yöntem değildir. Örnekler de piyasanın bu seçiciliğe sahip olmadığını göstermektedir.

IV. İŞ HUKUKUNUN ÖZGÜN YAPISI

Arabuluculuk sistemi ile getirilen çözüm yöntemi, her ne kadar bir yargılama olmasa da, bir davanın ön koşulu olması sebebiyle, temelinde bir hak uyumsuzluğunu barındırmaktadır. O sebeple taraflar arabuluculuk oturumlarında, haklarını dile getirmekte, uzlaşmayı ve pazarlığı, bunların üzerinden gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Bu da bazı hukuki kavramların arabuluculuk

sistemi içinde sorgulanmasını, incelenmesini gerektirmektedir. İş hukukundaki dava şartı arabuluculuk söz konusu olduğunda bunun en önemli yanını "kamu düzeni" ilkesi oluşturmaktadır. İş ilişkilerini düzenleyen mevzuat bu anlamda, kamu düzenine ilişkin hükümlerden oluşturulmuştur. O sebeple işçilik haklarının yargılamasında, yargılama usulünde, ispat yöntemlerinde, yorum yöntemlerinde ve boşluk doldurma tekniklerinde özgün hususlar bulunmaktadır.

İş hukukunun en önemli özelliği durumundaki sosyal ve koruyucu karakteri, işçinin kendine rağmen korunmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işçinin yazılı ya da sözlü beyanlarının neredeyse hemen hepsi, hür iradeye dayalı olmayabileceği düşünülerek, irdelenmekte ve belirli hallerde bu beyanları dikkate alınmayıp yasayla düzenlenen hakka kavuşması sağlanmaktadır. Ancak bu yüzyılda artık işçinin iradesini/beyanını yok saymamak, onu daha sorumlu davranmaya itecektir. Günümüzde, attığı imzanın, yazılı olarak yaptığı beyanların yargı önünde kabul görmeyeceğini bilen işçinin davranışlarında samimiyet tespit edebilmek güçleşmiştir.

İş hukuku konuya böyle yaklaştıkça, bu imzalar ve beyanlar itibarsızlaşmış, itibarsızlaştıkça daha rahat atılmış, daha rahat atıldıkça yargının iş yükü daha da artmış, iş yükü arttıkça hız kazanmak isteyen yargı daha genel kabullere³ başvurmak zorunda kalmıştır. Bu genel kabullere başvurdukça da çalışma ilişkilerinin modernleşebilmesi, işletmelerin kurumsallaşabilmesi, kurumsallaşmanın avantaja dönüşebilmesi, işletmelerin bilgi teknolojilerinden yararlanılabilmesi, bireylerin daha sağlıklı davranabilmesi, irade beyanının anlam taşıyabilmesi, ona güvenilmesi ve kabul görmesi neredeyse imkânsızlaşmıştır.

Bilgi yüzyılında, işçilerin haklarını bilemeyecekleri, işverenin mutlaka hakların ödenmesinde kesinti yapacağı ve hakkı teslim etmeyeceği, işçinin büyük bir çaresizlik içinde olduğu, hiçbir şeyi ispat edemeyeceği, işverenin her türlü çalışma koşulunu dikte ettirebileceği, bu ilişkide işçinin irade beyanlarına itibar edilmemesi gerektiği düşüncelerinin kural haline getirilmesi, işten çıkan neredeyse her işçiyi dava açmaya itmiş ve iş yargısını içinden çıkılmaz bir iş yüküne boğmuştur.

³ Hayatın olağan akışına aykırılık, haklarını bilmesinin beklenemeyeceği, hakkaniyet, iş ilişkisinin doğal sonucu olması, sosyal devlet olmanın gereği, ...vb

İşçilerin haklarını hiç bilmedikleri düşüncesi, ülkemizde en çok işçilik alacağı davası açılıyor olması gerçeği ile bağdaşmamaktadır. O sebeple bu sarmaldan çıkılabilmesi, sosyal koruma anlayışını terk etmeden, işçinin iradesine değer verilmesi, işçinin de beyanının ciddiye alınacağını bilerek hareket etmesine bağlıdır. Bu yaklaşım, işçinin korunmaması, yalnız bırakılması, her beyanına anlam verilmesi ve bu yolla işverenin işçi üzerinde tahakkümüne zemin hazırlanması anlamına gelmemektedir. Tabi ki bu sarmaldan çıkış bir günde, bir yılda, bir yasa değişikliği ile ya da bir içtihatla olmayacaktır. Zaman gerekmektedir. Bir sürece ihtiyaç duyacaktır. Ancak bu değişim başlamalı, iş ilişkilerine bakış güncellenmelidir. Süreç, işçinin iradesine, beyanına yavaş yavaş değer vererek başlatılmalıdır. Yani artık işçinin iradesinin, uygun koşullarda şekillendiği ve doğruyu yansıtabileceği de düşünülmalıdır. İşçiyi bu sorumlulukla hareket etmeye itecek zemin oluşturulmalıdır.

Arabuluculuk süreci, doğru organize edildiğinde ve etik kurallara uygun işletildiğinde, işçinin iradesine anlam verecek basit bir yapı durumundadır. Yoksa iş hukuku oldukça işçi korunacaktır ve korunmalıdır. Arabuluculuk bu anlayışı değiştirecek bir etkiye sahip değildir ve böyle bir hedefi de yoktur. Arabuluculuk sadece ve sadece, işçiyi koruyucu karakteri ile her geçen gün sertleşen iş hukukuna ve iş yargısına, küçük bir yumuşama seçeneği, uygun koşullarda oturup konuşabilme, serbest irade beyanında bulunabilme ve bu beyana değer verilebilme ihtimali sunmayı hedeflemelidir. En azından böyle düşünen ve böyle davranmak isteyen işçi ve işverenlere bir çözüm seçeneği olarak görülmelidir.

Arabuluculuğa yargılama değil, arabulucuya yargıç değil demek, oturumlarda taraf haklarının müzakere edildiği gerçeğini değiştirmemektedir. Dahası bu özelliğine rağmen anlaşma tutanaklarına ilam kudreti sağlanması, tanziminde tarafların yasadan kaynaklanan hakların kullanılmasını zaruri kılmaktadır. Bu da özellikle asıl-alt işverenlik ilişkilerine ve iş güvencesine ilişkin uyuşmazlıklara ilişkin arabuluculuk uygulamalarında önemli problemlere yol açmaktadır. Dolayısıyla bu alanda sorunları çözmeye matuf yeni ve iş hukukunun özgün yapısına uygun düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Arabuluculuğun bir uzlaşma zemini olması, pazarlık zemini olarak algılanmamalıdır. Arabuluculuk işçinin vereceği ödünlerle so-

nu-
c a
u l a -

şılabil-
ecek bir
zemin de-
ğildir. Aksine ara-
buluculuk yapısı,
pazarlığa de-
ğil uzlaşmaya yöneliktir.

Yani tarafların gerçeğe uzak taleplerini, gerçeğe en yakın noktada anlaşma zeminine temel yapmaktır. Dolayısıyla işverenler, edimlerini, sorun çıktığında nasıl olsa arabuluculuk masasında pazarlığa otururum anlayışından uzak ifa etmelidirler. İşçiler de nasıl olsa arabuluculuk masasında pazarlığa otururum anlayışıyla gerçeğe uygun olmayan taleplerde bulunmamalıdır. Bu bakış açısının oluşmasına yardımcı olacak her adım atılmalı, bunu istismar edenler hakkında yaptırımlar geliştirilmelidir.

V. ARABULUCULARLA ORGANİK BAĞ KURULMASI SORUNU

Arabuluculuk etik kurallarına göre, arabulucu, süreç boyunca taraflara eşit davranma ve onların gereksinimleri doğrultusunda adil olma ilkelerini gözetmekle yükümlüdür (m.1). Tarafsızlık bu alanın en temel ilkelerindedir.

Etik kurallara göre tarafsızlık, arabulucunun taraf tutmamasını ve taraflar hakkında önyargılı olmamasını kapsar. Arabulucu, taraflardan birinin kişiliğine, geçmişine, inanç ve değerlerine ve arabuluculuk sürecindeki tutum ve davranışlarına veya başka bir sebebe dayanarak taraf tutmamalı ve önyargılı davranmamalıdır. Arabuluculuk sürecini yürütürken tarafsız olmak ve tarafsızlığını şüpheli hâle getirecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Arabuluculuğu tarafsız bir şekilde yönetemeyecek ise arabulucu olma teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa ol-





sun ar- bulu- culuktan çekilmelidir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabuluculuk sürecini arabuluculuğa uygun tarafsız bir yerde yürütmelidir (m.3).

Yine etik kurallara göre arabulucu ile taraflar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunmamalıdır. Arabulucu, taraflar ile arasında menfaat ilişkisi veya çatışması bulunduğu görünümü vermekten kaçınmalıdır (m.4).

Yukarıda işaret edilen etik kurallar rağmen uygulamada arabulucunun tarafsızlığında tereddütler yaratacak örnekler, arabulucular tarafından her geçen gün daha sık dile getirilmeye başlanmıştır. Bazı işletmelerin çalışacakları arabulucuları belirledikleri, arabuluculuk aşmasında işçileri bu isimlere yönlendirdikleri iddiaları ve kaygıları artmıştır. Bu durum, ihtiyari arabuluculuk için doğal görülebilecek kadar basit bir konu olmaktan çıkmıştır. Kaldı ki dava şartı arabuluculuk uygulamalarında da bu yola başvurulduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu uygulamanın yaratabileceği önemli sorunlar bulunmaktadır.

Gerçekten de işyerindeki tüm uyuşmazlıkları aynı arabulucu ya da arabuluculara götürmek, işçinin onun tarafsızlığına olan güvenini sarsabileceği gibi arabuluculuk sistemine inancı da örseleyecek bir uygulamadır. Seri arabuluculuk faaliyetlerinde, kimi işverenlerle yasal rayicin altında arabuluculuk ücreti anlaşması yapıldığı, her geçen daha sık dile getirilmektedir. Özellikle seri arabuluculuk faaliyetlerinin ücretlendirmesinde saat esasının uygulanması, bu yöndeki manipülasyonu körüklemektedir, arabulucuları karşı karşıya getirebilme tehlikesi yaratmak-

tadır. Oysa söz konusu faaliyet, Adalet Bakanlığının belirlediği tarifeye uygun olarak, açık, şeffaf ve doğru vergilendirilerek yürütülmelidir. Bunun takibi ilgili birimler tarafından özenle yapılmalıdır. İhlallere gereken yaptırımlar uygulanmalıdır.

Son tutanakta işçilik alacaklarının rakamsal ifadesine yer verilmemesi, sonrasında hazırlanan anlaşmada yer verilen rakamlarla örtüşmeyen standart arabuluculuk ücretlerine razı olunması ve bu anlaşmaların gizlilik koşulu sebebiyle takip edilememesi, arabuluculuk anlaşmalarını hızla dava yolunu engelleyen ibranameler olmaya sürüklemektedir. Onun ötesinde bu tür örtülü anlaşmalar, takip ve tespit edilemediği sürece devleti önemli bir vergi gelirinden de mahrum bırakmaktadır. Bu sebeple arabuluculuk anlaşmalarının ve kesilen arabuluculuk makbuzlarının da, gizlilik kuralları yeniden yapılandırılarak Adalet Bakanlığına sunulmasında yarar bulunmaktadır. Bu konuda Adalet Bakanlığı ve Maliye Bakanlığının hazırlayacağı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Böylelikle dava şartı arabuluculuğun devlet tarafından karşılanan kısmı için önemli bir kaynak yaratılacak ve daha da önemlisi bu alandaki söylentilerin önüne geçilerek sistemin işlerliği şeffaflaşacaktır.

Rayiç altında ücretlendirmenin kabullenilmesi ya da görmezden gelinmesi, büyük emeklerle hazırlanan ve yürütülen arabuluculuk eğitimleri ile kazandırılan bilgilerin yok edilmesine, arabulucuların sadece evrak imzalayan kişiler haline gelmesine yol açacaktır. O sebeple kısa süre içinde hazırlanan anlaşmazlık tutanakları kadar, kısa süre içinde çok sayıda hazırlanan anlaşma belgeleri de özenle takip edilmelidir. Arabuluculuk sürecinin hakkıyla kullanılması için teşvik edici, bu süreci çeşitli nedenlerle olumlu ya da olumsuz ama hızla sonlandırma eğilimlerini caydırıcı önlemler alınmalıdır.

VI. ARABULUCULUK MERKEZLERİ (ARABULUCULUK MESLEKİ FAALİYETİ İLE ARABULUCULUK HİZMET SUNUMU AYRIMI)

Arabuluculuk faaliyetinin icra edilmesinde, yetkin arabulucular kadar, hizmet kalitesi de büyük önem taşımaktadır. Veriler, uygun ortamlarda gerçekleştirilen arabuluculuk faaliyetlerinin, insan doğası gereği daha başarılı olacağını göstermektedir. Bu

sebeple ülkemizde de bir kısım arabulucular, anılan hizmeti kaliteli sunma adına "merkez" adı altında yapılanmalara gitmektedirler.

Bu merkezler, uygun müzakere salonları ile hem arabulucunun faaliyetini kolaylaştırmakta hem de tarafları daha konforlu bir ortamda bir araya getirmeye gayret etmektedir. Ancak halihazırda bu merkezlerin kuruluş ve işleyişi konusunda asgari standartları belirleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.

Merkezlerle ilgili hukuki bir düzenlemenin bulunmaması, hali hazırda merkez adı altında yürütülen arabuluculuk faaliyetlerinde bir kuralsızlaşma yaratmaktadır. Söz konusu merkezlerin kuruluşu ya da bu isim altında arabuluculuk faaliyeti yapılması, gereğinden fazla kolaylaşmış görünmektedir.

Bu kuralsızlaşmanın doğal bir başka sonucu da, özellikle dava şartı arabuluculukta kendini göstermiştir. Uygulamada, iş uyuşmazlıklarındaki dava şartı arabuluculukta taraf durumunda olan kimi kuruluşların, arabuluculuk merkezi adı altında arabuluculuk faaliyetini organize ettikleri, belirli arabulucuları da bu yapı içinde çalıştırdıkları sıklıkla dile getirilmektedir. Oysa arabuluculuk hizmeti sunacak bu tür birim ve merkezlerin işin doğası gereği arabulucular tarafından kurulması gerekir. Arabulucular tarafsız olmalıdır ve bu nedenle böyle önemli bir görevi icra etmesi beklenen söz konusu yapıların organizasyonu belirli koşullara bağlanmalıdır. Bu durum hizmet kalitesinin artırılması yanında, arabulucunun tarafsız olduğunu göstermesine de katkı sağlayacaktır.

Kanımızca arabuluculuk hizmeti, arabulucu tarafından bireysel olarak sunulan "arabuluculuk mesleki faaliyeti" ve "arabuluculuk hizmet sunumu" olarak ikiye ayrılabilir. Buna göre "Arabuluculuk mesleki faaliyeti", ilgili yasa ve yönetmeliklerde belirtilen usul ve esaslara uygun, etik kuralları gözetilen ve arabulucular tarafından sunulan hukuki bir içeriğe sahip bireysel arabuluculuk faaliyetini ifade etmelidir. "Arabuluculuk hizmet sunumu" ise arabuluculuk faaliyetinin gerektirdiği, ikincil faaliyetleri ifade etmelidir. Bunlar arabuluculuk için uygun bir çalışma ortamı hazırlanması ile başlayan, başvuran taraflara hukuki danışmanlık, arabuluculuk oturumları için avukatlık hizmeti sunmak, hesap raporu hazırlamak gibi teknik hizmetlerle devam eden,

hatta arabuluculara nitelikli akademik ihtisas eğitimi vermeye kadar uzanabilecek bir dizi ikincil hizmeti içermelidir.

Hem arabuluculuk mesleki faaliyeti hem de arabuluculuk hizmet sunumu, kaliteli bir arabuluculuk hizmetinin ayrılmaz parçalarıdır. Ancak unutulmamalıdır ki "arabuluculuk mesleki faaliyeti", bu hizmetin "arabuluculuk hizmet sunumu" ayağından farklı olarak etik kurallara tabidir.

Gerçekten de yukarıda da dile getirdiğimiz gibi arabuluculuk mesleki faaliyetinde arabulucu, süreç boyunca taraflara eşit davranma ve onların gereksinimleri doğrultusunda adil olma ilkelerini gözetmekle yükümlüdür. Taraflar bu süreçte kendi kararlarını kendileri vermektedirler. Kendi kararını verme hakkı, tarafların sürece başlamadan, süreç içerisinde ve sonuç aşamasında özgür ve aydınlanmış iradeleriyle, gönüllü ve baskı altında kalmadan karar vermelerini kapsar. Arabulucu, arabulucunun seçimi, sürecin yürütülmesi, sürece katılım, süreçten çekilme ve süreci sonlandırma dâhil olmak üzere, arabuluculuğun her aşamasında tarafların kendi kararlarını verme hakkını gözetmekle yükümlüdür. Hazırlık aşaması veya ilk arabuluculuk toplantısında kendisinin arabuluculuk sürecindeki rolü hakkında taraflara bilgi vermek zorundadır. Arabulucu karar verme yetkisinin kendisinde değil, taraflarda olduğu hususunu vurgulamalıdır. Hukuki uyuşmazlıkla ilgili olarak taraflara hukuki veya mesleki tavsiyelerde bulunamaz. Ancak gerekli ve uygun olduğunda aydınlanmış iradeyle seçim yapmalarına yardımcı olmak üzere uzmanlara danışmalarının önemini taraflara hatırlatmalı ve bu konuda tarafları bilgilendirmelidir. Daha yüksek bir anlaşma bedeli veya arabuluculuk ücreti sağlamak amacıyla, taraflardan herhangi birinin kendi kararını verme hakkına etki etmemelidir. Arabulucu, arabuluculuk sürecini yürütürken tarafsız olmak ve tarafsızlığını şüpheli hâle getirecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Tarafsızlık, arabulucunun taraf tutmamasını ve taraflar hakkında önyargılı olmamasını kapsar. Arabulucu ile taraflar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunmamalıdır. Arabulucu, taraflar ile arasında menfaat ilişkisi veya çatışması bulunduğu görünümü vermekten kaçınmalıdır. Arabulucu, görevini şahsen, özenle, makul sürede, güven içinde, tarafların etkin katılımıyla, hakkaniyete uygun, taraflara yeterli söz hakkı vererek ve katılımcılar ara-

sında karşılıklı saygı gösterilmesini sağlayacak biçimde yerine getirmelidir. Arabulucu, arabuluculuk süreci boyunca mesleğin gerekliliklerine uygun biçimde davranmak zorundadır. Arabulucu, kendisine ya da arabuluculuk sistemine duyulacak güven ve itibarına zarar verebilecek bir davranış içerisinde bulunamaz.

Yukarıda sadece bazılarına yer verdiğimiz etik kurallardan da anlaşılacağı üzere arabuluculuk mesleki faaliyeti, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla son derece dikkatli yürütülmesi gereken bir faaliyettir. Dolayısıyla dış etkilerden arındırılmış bir faaliyet olması, sistemin güvenilirliği için yaşamsal niteliktedir. Etik kurallarda belirtilen; "Arabulucu, kendisi tarafından makul koşullarda bilinebilecek ve tarafsızlığı hakkında şüphe uyandırabilecek, doğmuş veya doğabilecek menfaat ilişkisi veya çatışmaları hakkında, mümkün olan en kısa sürede tarafları bilgilendirmelidir." hükmü de bu güvenin ne denli önemli olduğunu ifade etmektedir (m.4/4). Hatta yine etik kurallara göre; "Arabulucu ile taraflar arasındaki doğmuş veya doğabilecek menfaat ilişkisi veya çatışması, arabulucunun tarafsızlığına ve arabuluculuk sürecine açıkça zarar verecek nitelikteyse; arabulucu, tarafların aksi yöndeki talepleri ve anlaşmasına bakılmaksızın, arabuluculuk teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir." (m.4/5).

Arabuluculuk mesleki faaliyetinin bu hassas yapısını, arabuluculuk hizmet sunumundan ayırmak gerekir. Zira sistemin etik ilkelere uygunluğunun devamı, esasen arabuluculuk mesleki faaliyetinin etik yürütülmesine bağlıdır. Bu da anılan faaliyetin tarafsız sürdürülmesini zaruri kılmaktadır. O sebeple dava şartı arabuluculukta taraf sıfatı kazanabilecek kuruluşların, kurdukları ya da kurmayı düşündükleri arabuluculuk merkezlerinde sadece arabuluculuk hizmet sunumu ile yetinmeleri gerekir. Bunun dışında arabulucuları organize etmeleri, sadece sınırlı bir arabulucu listesi oluşturarak işçi ve işvereni bu arabuluculara yönlendirmeleri, ister istemez anılan hizmetin taraflı olabileceği yönünde kaygılar oluşturabilecektir. Etik kuralların 3. maddesindeki; "Arabulucunun tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığının söz konusu olması veya sonradan ortaya çıkması hâlinde, bu hususta tarafları bilgilendirmesine rağmen, taraflar, arabulucu-

dan görevi üstlenmesini birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir veya üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir." hükmü, sözüne ettiğimiz kaygıyı ortadan kaldıracak nitelikte değildir (m.3/5). Özellikle dava şartı arabuluculukta işçinin anılan bilgilendirmeye rağmen arabulucuyu reddedecek iradeyi göstermesini beklemek, çalışma yaşamı dinamikleri dikkate alındığında hayatın olağan akışıyla bağdaşır görünmemektedir. O sebeple söz konusu kuruluşların çatısı altında faaliyet gösterecek arabuluculuk merkezlerinin, üyelerinin uyumsuzluklarının çözüme kavuşturulmasında, arabulucu temin etmek yerine, arabuluculuk sürecinde üyelerine hukuki ve teknik hizmet sunmaları, onları bilgilendirmeleri, eğitmeleri, hatta arabuluculuk müzakereleri için uzman vekil sağlamaları çok daha isabetli bir hizmet olacaktır.

VI. SONUÇ

Arabuluculuk sistemi Adalet Bakanlığı verilerinden hareket edildiğinde, geçen zaman içinde ciddi bir büyüme ve kayda değer bir başarı sağlamış görünmektedir. Fakat gelişen ve büyüyen bu yapı, çok değişik nedenlerle ciddi komplikasyonlar yaratmaya başlamıştır. Bu komplikasyonlar daha da artmadan doğru teşhis ve isabetli bir tedavi zaruri görünmektedir. Bu işe gönül vermiş arabulucuların başlangıçtaki yüksek motivasyonlarında son dönemde yaşanan durağanlık, inişe geçmeden önce harekete geçilmelidir. O sebeple en kısa zamanda, kapsamlı bir mevzuat çalışması ile yaşanan komplikasyonları ortadan kaldıracak yeni bir yasa ve ikincil mevzuatın, konuya dâhil tüm tarafların katkıları ile hazırlanarak hızla yürürlüğe sokulması büyük önem arz etmektedir.



Lerzan ERKAN

İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Danışmanı / Bilirkişi

**ISO 45001:2018 İSG YÖNETİM
SİSTEMİ STANDARDI NELER
GETİRİYOR?**

Uzunca bir hazırlık aşamasından sonra 2018 yılının Mart ayında ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ilgili şartları içeren standart, ISO (Uluslararası Standardizasyon Örgütü) tarafından yayımlandı (Şekil 1).



Şekil 1 - ISO 45001:2018 geçiş süreci

ISO 45001:2018 standardını yayımlayan ISO/TC 283 no'lu teknik komitenin standart yayımlayan ülke temsilcilerinden oluşan 70 üyesi bulunuyor. Bu komitenin 2021'de yayımlamayı planladığı ISO 45003: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi - İşyerinde Psikolojik Sağlık ve Güvenlik Rehberi ve 2019 Aralık ayında yayımlamayı öngördüğü "Küçük Kuruluşlar İçin Pratik Bir Rehber" olmak üzere iki ana hedefi daha var.

İş güvenliği ile ilgili bu uluslararası standardın yayımlanması şüphesiz çok önemli bir gelişme oldu. ISO 45001:2018 ile OHSAS 18001 arasındaki farklılıkları ve standarda gelen yeni modeli özetlemek gerekir. İlk olarak; iş sağlığı güvenliği yönetim standardı, BSI (The British Standards Institution) tarafından yayımlanan bir standartken artık Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından yayımlanan bir standart olarak karşımıza çıkmaktadır.

ISO 45001:2018'in içeriğiyle ilgili temel değişiklikler ise; ISO'nun önceden belirttiği taahhüdüne uygun olarak bu standartta Yüksek Seviyeli Yapıya uygun hale dönüştürülerek on (10) madde haline getirildi (Şekil 2). OHSAS 18001'de 4.1 maddesiyle başlayan şartlar 4.6 maddesiyle

sona ermekteydi. Standardın kurgusunu tamamen değiştiren bu yöntem ile diğer yönetim sistemleri standartlarıyla uyumun geliştirilmesi hedeflenmiştir. Yüksek Seviyeli Yapıya (Annex XL Yapısı) uygun yayınlanan tüm standartlar toplam 10 maddeden oluşur ve ana başlıklar tümünde aynıdır. Bu şekilde farklı standartların uyumu artırılarak entegre olarak birden fazla yönetim sistemini aynı anda uygulamaya çalışan kuruluşların uygulamada paralellik sağlaması hedeflenmiştir.

1. KAPSAM
2. ATIF YAPILAN DOKÜMAN/STANDARTLAR
3. TERİMLER VE TARİFLER
4. KURULUŞUN İÇERİĞİ/KURULUŞUN BAĞLAMLI
5. LİDERLİK
6. PLANLAMA
7. DESTEK
8. OPERASYON
9. PERFORMANS DEĞERLENDİRME
10. İYİLEŞTİRME

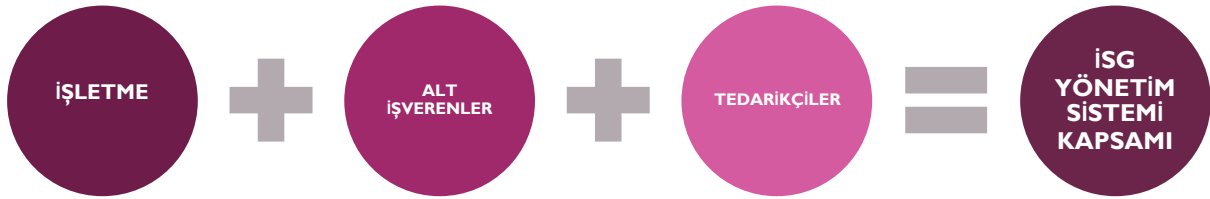
Şekil 2 - Yüksek Seviyeli Yapı (Annex XL yapısı)

ISO 45001:2018'de terimler ve tariflerde de önemli değişiklikler bulunmaktadır. OHSAS 18001'de toplam 23 terim ve tarif varken, ISO 45001'de 37 terim açıklanmıştır. Mevcut terimlerin tamamına yakınında değişiklikler bulunmakta, bunun yanında yeni terimler de eklenmiş durumdadır. Yeni eklenen tanımlardan bazılarını kısaca özetlemek gerekirse;

Kuruluşun Bağlamı: Bu kavramla, kuruluşun İSG yönetimi ile alakalı tüm sorumluluklarını yönetmesini pozitif veya negatif anlamda etkileyebilecek, kuruluşun İSG hedefleri de dahil olmak üzere tüm hedeflerini gerçekleştirmek için yapacağı faaliyetleri etkileyebilecek konuları kapsamı ifade edilmiştir.

İlgili Tarafların İhtiyaç ve Beklentileri: Kuruluş, çalışan işçiler dahil İSG yönetim sistemi ile ilgili tarafları belirlemeli ve kendisi için gerekli yükümlülükleri bu taraflar ile birlikte biçimlendirmelidir. ISO 45001'in A Eki'nde, ilgili tarafların belirlediği ihtiyaçlar ve beklentilerle kuruluşun belirlediği yükümlülüklerin uyumlu olmasının zorunlu olmadığı da belirtilmektedir.

İSG Yönetim Sistemi Kapsamı: ISO 45001'le, kuruluşta bulunan alt işverenler ve çalıştığı tedarikçiler de yönetim sistemi kapsamına dahil edilmiştir (Şekil 3).



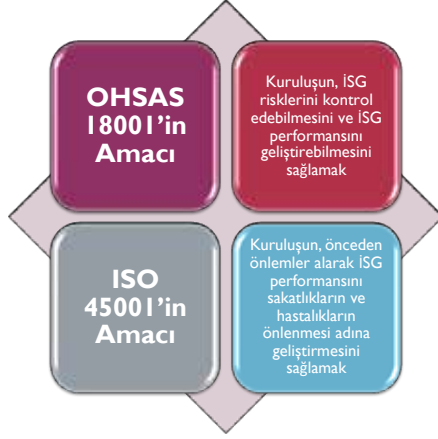
Şekil 3 - İSG Yönetim Sistemi Kapsamı

Liderlik: OHSAS 18001'deki liderlik kavramı ISO 45001'de genişletilerek tanımlanmıştır. Buna göre;

- Kuruluş, İSG performansını stratejik planlamada göz önünde bulundurmalıdır.
- İşletme kültürü İSG Yönetim Sistemi doğrultusunda geliştirilmeli ve yönlendirilmelidir. İSG yönetim sistemine katkıda bulunmaları için çalışanlar yönlendirilmeli ve desteklenmelidir.
- İSG Yönetim Sisteminin önemi vurgulanmalı ve İSG Yönetim Sistemi gerekliliklerine uyulmalıdır.
- Üst yönetim, kendi içinden İSG Politikası ve İSG Yönetim Sistemi ile ilgili en az bir kişiyi görevlendirmelidir.

Dokümanite Edilmiş Bilgi: OHSAS 18001'de yer alan "Dokümanlar ve Raporlar" kavramları ISO 45001 ile "Dokümanite Edilmiş Bilgi" olarak değiştirilmiştir. Akıllı telefon, tablet gibi cihazlarda yer alan işlenmiş bilgiler de belgelendirilmiş bilgi kapsamına alınmıştır.

ISO 45001'in amacı, OHSAS 18001'e göre genişletilerek; kuruluşun önceden önlemler alarak İSG performansını sakatlıkların ve hastalıkların önlenmesi adına geliştirmesini sağlamak olarak tanımlanmıştır (Şekil 4).



Şekil 4 - Amaç Karşılaştırması

Standardın 4. maddesi "Kuruluşun Bağlamı" başlığı altında yeni bir gereklilik ile başlatılmış durumda. Bu madde de kuruluşların içinde bulunduğu ortamı değerlendirmesi beklenmektedir. Bunu yaparken yönetim sisteminden beklenen sonuçlar üzerine etki gösterebilecek hususları, ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentilerin kuruluş tarafından belirlenmesi istenmekte (Şekil 5).



Şekil 5 - Kuruluşu Etkileyen Unsurlar

5. bölüm olan "Liderlik ve Çalışanların Katılımı" üst yönetim ve çalışanlardan beklenenleri detaylı bir şekilde açıklamaktadır. Bu bölümde karşımıza çıkan "danışma ve katılım" ile ilgili şartlar kuruluşları daha sistematik davranmaya zorlayacak durumdadır.

Bu madde başlığında karşımıza çıkan önemli bir kavram da süreç yaklaşımı ve risk temelli düşünmenin kullanımının teşvik edilmesi. Buna göre kuruluş;

- ISG için gerekli kaynakların varlığının güvence altına alınmasını sağlamalı,

- Etkin bir ISG yönetimi ve ISG yönetim sistemi şartlarına uygunluğun önemini paylaşılmasını sağlamalı,
- ISG'nin amaçlanan çıktılarına ulaşılmasını güvence altına almalı,
- ISG'nin etkinliğine katkı sağlayacak kişilerin, işe alınması, yönlendirilmesi ve desteklenmesini gerçekleştirmeli,
- Sürekli iyileştirmenin teşvik edilmesini sağlamalı,
- Diğer ilgili yönetim görevlilerinin (kendi sorumluluk alanlarına uygulanması bakımından) liderliğini göstermek için desteklemelidir.

6. bölüm ISO 45001’de “Planlama” başlığını taşıyor. Bu bölümde kuruluşlardan hem yönetim sistemiyle ilgili yeni bir talep olan Riskler ve Fırsatlar, hem de tehlikelerin tanımlanması ve İSG risklerinin değerlendirilmesi isteniyor. Buna göre; kuruluş planlama sürecinde, İSG yönetim sisteminin beklenen sonuçları ile ilişkili risk ve fırsatları belirleyecektir. Bunu yaparken, işleyişi, süreçleri ve İSG yönetim sistemi ile ilişkili değişiklikleri dikkate alacaktır. Kuruluş; risk ve fırsatları, risk ve fırsatlarla ilişkili süreç(leri) ve gerekli aksiyonların planlandığı şekilde gerçekleşeceğini güvence altına almak için dokümente bilgi olarak muhafaza etmelidir.

Kuruluş, sürekli ve proaktif bir tehlike tanımla işlemi için süreç(ler) oluşturmalı, uygulamalı ve sürdürmelidir. Süreç(ler) aşağıdakilerle sınırlı olmamakla beraber aşağıdakileri dikkate almalıdır:

- Acil durumlar ve sebepleri de dahil olmak üzere, geçmiş olaylar ile kuruluşu etkileyen iç ve dış olaylar
- Kuruluşun iş yapış biçimi, sosyal faktörler (iş yükü, çalışma saatleri, mağduriyet, taciz ve zorbalık da dahil olmak üzere), liderlik ve organizasyon kültürü

7. bölüm “Destek” bölümü. Bu bölümde kaynaklar, yetkinlik, farkındalık, iletişim ve dokümente edilmiş bilginin kontrolü alt başlıkları bulunmaktadır. Bu madde ile kuruluşlardan yetkinlik alt başlığında temelde beklenen; İSG’nin performansını etkileyen ve kuruluşun kendi kontrolü altında çalışan kişi/kişilerin gerekli yeterliliğini belirlemek, bu kişilerin uygun öğretim, eğitim ve tecrübelerini dikkate alarak yeterliliklerini güvence altına almak, uygulanabildiğinde gereken yetkinliğin kazanılması için faaliyetleri yapmak ve bu faaliyetlerin etkinliğini değerlendirmeleridir.

Yine bu bölümdeki “iletişim” alt başlığında kuruluşun; aşağıdaki hususlar dahil iç ve dış iletişim ihtiyacını değerlendirmesi gerekmektedir:

- Ne hakkında iletişim kurulacağı
- Ne zaman iletişim kurulacağı

- Kiminle bu iletişimin kurulacağı
- Nasıl iletişim kurulacağı
- Kimin iletişim kuracağı

Bu bölümde tariflenen dokümente edilmiş bilginin kontrolü için kuruluş aşağıdaki faaliyetlerden uygulanabilir olanları belirlemelidir:

- Dağıtım, erişim, kullanım ve tekrar kullanım
- Niteliğin korunması dahil, arşivleme ve koruma
- Değişikliklerin kontrolü (versiyon kontrolü vb.)
- Muhafaza ve elden çıkarma

Ayrıca İSG’nin planlanması ve işletilmesi için kuruluş tarafından gerekli olduğu değerlendirilen dış kaynaklı dokümente edilmiş bilgi tanımlanmalı ve kontrol edilmelidir.

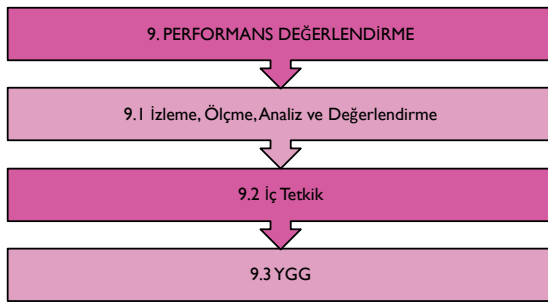
Yüksek Seviyeli Yapıya uygun yayınlanan standartlarda bildiğimiz üzere doküman ve kayıtların kontrolü dokümente edilmiş bilginin kontrolü olarak tek bir başlık altında toplandı. Standartların faydalarından biride belirsizlikleri ortadan kaldırmalarıdır. Özellikle dokümente edilmiş bilgi kavramının geçtiği yerlerde standardın doküman mı ya da kayıt mı istediğini anlamak için İngilizcesinin ISO 45001 EK A bölümünden yararlanılmasını öneriyorum.

8. bölüm ise “Operasyonel Kontroller” başlığını taşımakta. Bu bölümde OHSAS 18001’e göre detaylandırılmış ve genişletilmiş bir bölüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Proses olarak operasyonel kontrollerin uygulanması, özellikle kontrol hiyerarşisi prosesi ve değişiklik yönetimi prosesi ile satın alma prosesi yüklenici veya dış kaynaklı proseslerin kontrolü için yeni ve bağımsız alt maddeler var. Bu konular ile ilgili çalışmalar kuruluşları zorlayabilir. Ayrıca acil durumlara müdahale prosesi de bu bölümde yer almaktadır.

8. bölümde karşımıza çıkan en önemli tanım “Değişiklik Yönetimi” kavramı. Bu kavramla birlikte kuruluştan, aşağıdakiler de dahil olmak üzere İSG performansını etkileyen geçici ve sürekli değişikliklerin planlı bir şekilde uygulanması ve kontrolü için proses/prosesler oluşturması beklenmektedir:

- a) Yeni veya ürün, hizmet ve süreçlerde yapılan değişiklikler (çalışma şartları, işyerinin bulunduğu yer ve çevresi, ekipman, iş organizasyonu; işgücü)
- b) Yasal ve diğer şartlardaki değişiklikler
- c) Tehlikeler ve İSG riskleri ile ilgili veri ve bilgilerdeki değişiklikler
- d) Bilgi ve teknolojiadaki değişiklikler

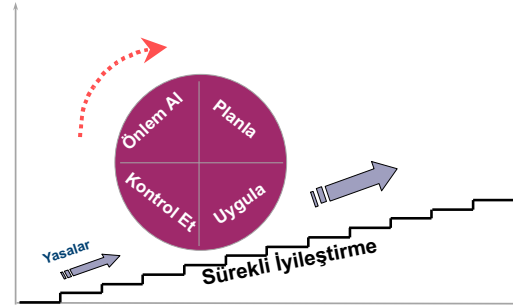
9. Bölüm yönetim sisteminin performansının değerlendirildiği bölümdür. İzleme, ölçme, analiz ve değerlendirme prosesleri, iç tetkik ve yönetimin gözden geçirmeleri burada karşımıza çıkmaktadır (Şekil 6).



Şekil 6- Performans Değerlendirme

Standartta 10. Bölüm "İyileştirme"ye ayrılmış durumda. Olay, uygunsuzluk ve düzeltici faaliyetler ve sürekli iyileştirme alt başlıklarını içeren bu bölümde en dikkat çekici kavram "Sürekli İyileştirme" (Şekil 7). "Sürekli İyileştirme" alt başlığında; kuruluş, İSG yönetim sisteminin uygunluğunu, yeterliliğini ve etkinliğini sürekli olarak aşağıdakileri kullanarak geliştirmelidir:

- İSG performansını artırarak
- İSG yönetim sistemini destekleyen bir kültürü teşvik ederek
- İSG yönetim sisteminin sürekli iyileştirilmesi için çalışanların faaliyetlere katılımını teşvik ederek
- Sürekli iyileştirmenin sonuçlarını çalışanlarla ve var olmaları durumunda çalışan temsilcilerine ileterek
- İyileştirmenin kanıtı olarak sürekli iyileştirmenin sonuçlarını dokümanite bilgi olarak muhafaza ederek



Şekil 7 - Sürekli İyileştirme

Buradan da anlaşılacağı üzere; PUKÖ döngüsü olarak adlandırılan ve Deming tarafından geliştirilen iyileştirme adımları PUKİ (Planla-Uygula-Kontrol Et-İyileştir)'ye dönüşmüş durumdadır.

Özetle ISO 45001:2018 İSG Yönetim Sistemi Standardı, değişiklikler ve yenilikler ile kurum ve kuruluşların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmalarına katkı sağlamak için keşfedilmeyi bekliyor. ISO 45001:2018 standardı ile iş yerlerinde zorunlu politikalar, hedefler ve prosesler geliştirilerek, iş sağlığı ve güvenliği seviyesinin artırılması hedefleniyor. Bu standart ile her bir iş yerindeki tehlike ve risklerin belirlenmesi, bunların uygun şekilde ortadan kaldırılması ya da makul risk seviyesine düşürülmesi için planların hazırlanması gerekecek. Yeni standartta çalışanların katılımı, bu tip çalışmalarda daha aktif rol alması ve muhtelif tehlikelerin belirlenmesinde yardımcı olması bekleniyor.

KAYNAKÇA

ISO Kütüphanesi; (ISO Online Browsing Platform) <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:en>

OHS 45001, ISO Yayını, 2018 <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100427.pdf>

Iso 45001 Occupational Health And Safety Management Systems Migration Guide; NSF Yayını, 2018 https://www.nsf.org/newsroom_pdf/isr_dis45001_guide.pdf

ISO 45001:2018 Türkçe çevirisi, OBEY Danışmanlık, <http://www.obey.com.tr/dosya/yukle/2018/03/Turkce.pdf>

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/1651

Karar No: 2019/14538

Karar tarihi: 01 Temmuz 2019

- İŞE İADE DAVASI
- DÜRÜSTLÜK KURALI
- İŞÇİNİN SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- MAZERETSİZ DEVAMSIZLIKLAR
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18

ÖZET:

Dava, işe iade istemine ilişkindir. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar verme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. Dosya içeriğine göre, davacının 22.00'de ayrılması gereken çalışma yerini 21.45'te terk ettiğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu konuda ihtar verildiği, sonraki tarihte takım lide-

rini arayarak işe gelmeyeceğini söylediği ve izin verilmediği halde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu nedenle 2 günlük ücretten kesme cezası ve ihtar verildiği, sonraki tarihte işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının belirtilenlerin doğru olmadığına ilişkin savunma verdiği, davacıya ihtar verildiği, iki farklı tarihte de işe geç geldiği belirtilerek tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği, ihtarname ile davacının iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır. Davalı iş yerinin özelliği ve yapılan işin gereği kesintisiz çalışması gereken işyerinde mazeretsiz devamsızlıklar yaparak olumsuzluklara yol açan davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY KARARLARI
Derleme: AV. CANSU ORTANCA
AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

DAVA:

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin kabul kararına karşı davalı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esaslan reddetmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin kararı duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 04/10/2010 tarihinden 17/10/2016 tarihine kadar davalı işverenlikte depo işçisi olarak çalıştığını, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin açık ve kesin bir ifade olmadan sona erdirildiğini, müvekkilinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız nedenle feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve yasal sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın dava şartı yokluğu nedeni ile reddinin gerektiğini, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiğini, davacının

mazeretsiz olarak işe hiç gelmediğini yahut geç geldiğini veya görev yerini terk ettiğini, fesih işleminin usulüne uygun şekilde gerçekleştirildiğini, davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesince, davalı işverenin yapmış olduğu fesih işleminde feshin son çare olma ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ç- İstinaf başvurusu:

Davalı vekili davanın reddine karar verilmek üzere İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

D- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge adliye mahkemesince, davacının, fesih bildiriminde belirtilen 16.09.2016, 17.09.2016, 22.09.2016 tarihli eylemler nedeniyle ihtaren uyarıldığı, davalı işverence aynı eylemlere ihtar cezası uygulanmış olmakla, aynı eyleme tek ceza ilkesi uyarınca bu tarihli eylemlerin tekrar feshe gerekçe yapılamayacağı, davacının 24.09.2016 ve 12.10.2016 tarihli, 08:00 de başlayan vardiyaya 08:35 ve 09:00'da işbaşı yapması eylemlerinin iş akdi feshini gerektirir ağırlıkta olmadığı, davalı işverence bu eylemler nedeniyle işleyişin ne şekilde olumsuz etkilendiği hususunun ispatlanamadığı, fesih işleminin ölçülü olmadığı, fesih bildiriminde belirtilmeyen raporlu olunan gün sayısına ilişkin cevap dilekçesinde ileri sürülen hususların, işverenin yazılı fesih bildirimindeki nedenler ile bağlı olması ve fesih sebebini değiştirememesi nedeniyle dikkate alınamayacağı, işverence yapılan fesih işleminin haklı olmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf talebinin reddine karar verilmiştir.

E- Temyiz başvurusu :

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili tarafından süresinde temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

F- Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edil-

mesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınılabiliyorsa kaçınmayacağına belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak

her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 17.10.2016 tarihli fesih yazısıyla "...16.09.2016 tarihinde 21:45 saatinde amirlerinizin bilgisi ve muvafakati olmaksızın görev yerinizi terk ettiğiniz, 17.09.2016 tarihinde geçerli bir mazeretiniz olmaksızın iş yerine gelmediğiniz, 22.09.2016 tarihinde geçerli bir mazeretiniz olmaksızın iş yerine gelmediğiniz, 24.09.2016 tarihinde 08:00-16:00 vardiyasında görevli olmanıza rağmen 08:35 de işbaşı yaptığınızı, 12.10.2016 tarihinde işyerine saat 08:00-16:00 vardiyasında görevli olmanıza rağmen saat 09:00'da işbaşı yaptığınızı tespit edilerek tutanak altına alınmıştır. Ancak tüm bu hususlarda tarafınızdan savunma talep edilmesine rağmen tarafınızca savunma vermektan imtina edilmiştir. Tarafınızca gerçekleştirilen işbu işyerinin düzenini bozucu davranışlar ile mazeretsiz şekilde devamsızlık yaptığınızı, tarafınıza verilen görevleri ısrarlı bir şekilde ifa etmediğiniz ve talimatlara aykırı hareket ettiğiniz tartışmasıdır. Yukarıda açıklanmış olduğumuz sebeplerle, fazlaya ilişkin tüm dava ve talep haklarımız saklı kalmak kaydıyla, iş sözleşmenizin, İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrası gereğince tazminatsız ve bildirimsiz olarak derhal haklı nedenle feshedildiği..." bildirilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacının 16.09.2016 tarihinde 22.00'de ayrılması gereken çalışma yerini 21.45'te terk ettiğine ilişkin tutanak tutulduğu,

davacının savunma vermediği ve davacıya bu konuda ihtar verildiği, 17.09.2016 tarihinde takım liderini arayarak işe gelmeyeceğini söylediği ve izin verilmediği halde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu nedenle 2 günlük ücretten kesme cezası ve ihtar verildiği, 22.09.2016 tarihinde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının belirtilenlerin doğru olmadığına ilişkin savunma verdiği, davacıya ihtar verildiği, 24.09.2016 ve 12.10.2016 tarihinde de işe geç geldiği belirtilerek (08.00-16.00 vardiyasına 08.35 ve 09.00'da geldiği) tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği, 17.10.2016 tarihli ihtarname ile davacının iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır.

Davalı iş yerinin özelliği ve yapılan işin gereği kesintisiz çalışılması gereken işyerinde mazeretsiz devamsızlıklar yaparak olumsuzluklara yol açan davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 ve 6100 Sayılı HMK.'un 373. maddeleri uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile

1- İlk Derece Mahkemesi'nin ve Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

(...)

Kesin olarak, 01.07.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/1423

Karar No: 2019/11167

Karar Tarihi: 15 Mayıs 2019

• AYRIMCILIK TAZMİNATI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 5

ÖZET:

Davacı işçinin işyerinde olumsuzluklara neden olan bir çalışmasının bulunmadığı, aksine yaptığı çalışmaların yöneticisi tarafından takdir edildiği, davacının 04.07.2014 tarihli hastane yazısı ile hamileliğini davalı işverenliğe bildirdiği, ardından davacının yöneticisi tarafından işyeri insan kaynakları müdürlüğüne yazılan 05.07.2014 tarihli yazıda, davacıdan verim alınmadığı gerekçesiyle kendisiyle çalışmak istenmediğinin bildirildiği, bunun üzerine işverence iş sözleşmesinin 07.07.2014 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır.

Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacının hamileliği nedeniyle ayrımcılık yapılarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmakta olup, ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Davalı işveren ise 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinin son fıkrasına göre bir ihlalin mevcut olmadığını kanıtlayamamıştır. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 10/02/2014-07/07/2014 tarihleri arasında davalı şirkette kalite müdürlüğüne bağlı iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığını, çalışma arkadaşları ile uyumlu olmaması iletişim sorunları yaşaması, yöneticisi ile saygı çerçevesine uymayan konuşmalar yapması ve görevlerini tamamlamaması gibi asılsız gerekçelerle işten çıkarıldığını, gerçek sebebin hamile kalması olduğunu ileri sürerek, eşit dav-

ranma ilkesine aykırılık nedeniyle ayrımcılık tazminatı ile fazla mesai ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 10/02/2014-07/07/2014 tarihleri arasında işyeri güvenliği uzmanı olarak görev yaptığını, muhtelif zamanlarda sözlü olarak uyarılmasına rağmen çalışma arkadaşlarıyla uyum ve iletişim problemleri yaşadığını, yöneticisine karşı saygı çerçevesinde kalmayan konuşmalar yaptığını ve görevlerini tamamlamadığını bu nedenle işten çıkarıldığını ayrıca hamilelik sebebiyle işten çıkarıldığını iddiasının doğru olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının fazla mesai yapıldığı iddiasın ispatladığı, hizmet akdinin gerçekte davacının hamile olması nedeniyle kötü niyetli olarak fesih edildiği iddiasını davacının ispat etmesi gerektiği, davacı tanıklarının iddiayı doğrular şekilde beyanda bulunmakla birlikte, konu hakkındaki bilgilerinin davacıdan duyuma dayalı olduğu, bunun dışında iddianın ispatlandığını kabule yeterli herhangi bir delil bulunmadığı, davacı tanıklarının bizzat davacıdan duyularına dayalı anlatımları iddianın ispatlandığını kabule yeterli olmadığı, kaldı ki, davalı tanıklarının beyanlarından işyerinde çalışan personeli pek çoğunun kadın olduğu ve hatta aralarında doğum yapanlar bulunduğunun ifade edildiği, bu nedenle davacının eşitlik ilkesine aykırı davranıldığı ve akdın kötü niyetle fesih edildiği iddiasına itibar edilmediği gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, da-

vacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Uyuşmazlık işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun sonuçları noktasında toplanmaktadır.

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.

“Eşitlik İlkesi” en temel anlamda T.C. Anayasası’nın 10. ve 55. maddelerinde ifade edilmiş, 10. maddede “Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” kuralına yer verilmiştir. 55. maddenin kenar başlığı ise “Ücrette Adalet Sağlanması” şeklindedir.

Bundan başka eşit davranma ilkesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54/EC Sayılı Direktifinin “Analık (Doğum) İzninden Dönüş” başlıklı 15. maddesinde, “doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır”

şeklinde kurala yer verilerek, doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu sistematüğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında “ esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/ 27310 E, 2008/ 22095 K.).

İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez (Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/ 32939 K).

4857 sayılı Kanun’un 5. maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiştir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir.

Yasanın 5. maddesinin ikinci fıkrasında tam süreli - kısmî süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörölmüş, üçüncü fıkrada ise cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır.

Yine değinilen maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarında, işverenin ücret ödeme borcunun ifası

sırasında ayırım yapamayacağından söz edilmektedir. Burada sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, pirim v.b. ödemeleri de kapsadığı açıktır.

Bundan başka 4857 sayılı Kanun’un 18. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen sendikal nedenlere dayalı ayırım yasağı da mutlak ayırım yasağı kapsamında değerlendirilmelidir. Yasanın 5. maddesiyle 18. maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine siyasî sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık da korunmamalıdır.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını değinilen Yasanın 5. maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkânı bulunmaktadır. Söz konusu fıkra metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır.

Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; dava dilekçesinde davacının işten haksız olarak çıkarıldığı, feshin gerçek nedeninin davacının hamileliği olduğu ve bu nedenle ayrımcılığa uğradığı iddia edilerek 4857 sayılı Kanun’un 5. maddesinde belirtilen eşitlik ilkesine aykırılık tazminatına hükmedilmesi talep edilmiştir.

Dosya içeriği ve mail yazışmalarına göre, davacı işçinin işyerinde olumsuzluklara neden olan bir çalışmasının bulunmadığı, aksine yaptığı çalışmaların yöneticisi tarafından takdir edildiği, davacının 04.07.2014 tarihli hastane yazısı ile hamileliğini

davalı işverenliğe bildirdiği, ardından davacının yöneticisi tarafından işyeri insan kaynakları müdürlüğüne yazılan 05.07.2014 tarihli yazıda, davacıdan verim alınmadığı gerekçesiyle kendisiyle çalışmak istenmediğinin bildirildiği, bunun üzerine işverence iş sözleşmesinin 07.07.2014 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır.

Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacının hamileliği nedeniyle ayrımcılık yapılarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmakta olup, ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Davalı işveren ise 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin son fıkrasına göre bir ihlalin mevcut olmadığını kanıtlamamıştır. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.05.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/21800

Karar No: 2019/10017

Karar Tarihi: 08 Mayıs 2019

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- GEÇERLİ FESİH
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 26, 41

ÖZET:

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Mahkemece; davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları reddedilmiş ise de, 4857 sayılı kanun'un 26. maddesi uyarınca feshe konu olayın davacının sorumlusu tarafından öğrenilmesinin üzerinden 6 işgünü geçtikten sonra iş akdinin feshedildiği anlaşılmış olup, bu hali ile feshin haklı nedene değil geçerli nedene dayandığını kabulle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yanılığılı değerlendirme ile reddedilmesi hatalıdır.

Davacının iş yerinde fazla çalışma yaptığı ancak iş sözleşmesine göre belirlenen ücrete fazla mesainin de dahil olduğu belirtilerek yapılan fazla çalışmanın yıllık 270 saati aşmadığı gerekçesi

ile fazla çalışma ücret alacağı reddedilmiş ise de, sunulan ücret bordrolarına bakıldığında son dönem ücreti asgari ücret tutarının üzerinde ise de, diğer bordrolar asgari ücret miktarına yakın olduğundan, fazla mesainin ücrete dahil olduğu kuralının uygulanmaması gerekmektedir.

DAVA:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi S. Yalvaç tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin 29.12.2012 tarihinde davalı şirkete ... unvanlı işyerinin Konya Malazgirt Şubesi'nde mağaza sorumlusu olarak çalışmaya başladığını, müvekkilinin çalışmakta olduğu mağazaya gelen müşterinin bel korsesi talep etmesi üzerine başka bir şubeden korsenin temin edilerek getirildiğini, daha sonra ilgili şubeden sorun yaşandığı gerekçesiyle korsenin geri istendiğini, müşterinin korseyi ilgili mağazaya teslim ettiğini, bu olaydan yaklaşık iki ay kadar sonra iş akdinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi gerekçelerle İş Kanunu 25/II-e bendi uyarınca 25.06.2014 tarihinde davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, olayın üzerinden iki ay gibi bir süre geçtikten sonra müvekkilinin hırsızlıkla suçlandığını, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, 2014 yılı Haziran ayı maaşı ve manevi tazminatın davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı tarafından gerçekleştirilen feshin haklı olduğu, davacının bu haliyle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı, iş yerinde fazla çalışma yapıldığı ancak iş sözleşmesinin 4.maddesine göre belirlenen ücrete fazla mesainin de dahil olduğunun kararlaştırıldığı, yapılan fazla çalışmanın yıllık 270 saati aşmadığı, dolayısıyla fazla çalışma ücret alınmadığı, dava konusu edilen 2014 yılı ücretinin bordroya yansıtılarak ödendiği, davacının eylemine yapılan vasıflandırmanın eylemin niteliğine uygun

olduğundan manevi bir zararın da söz konusu olmadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekilli temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- İş sözleşmesinin, işveren tarafından haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 İş Kanunu'nun 26 ncı maddesinde, fesih nedeninin öğrenildiği tarih ile olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi,

haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshin neden olan olayın diğer tarafça öğrenilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçinin maddî çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshin neden olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuşsa, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı fesih imkânı vardır.

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshin neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshin yetkili mercinin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshin yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemeyebilir. Örneğin, ücreti ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimî olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde değiştirilmesi halinde, bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar.

4857 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinde öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır.

Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır.

Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur.

Yukarıda değinilen altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler, işçi açısından 24/II madde, işveren açısından ise 25/II maddede belirtilen sebeplere dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Bu itibarla, geçerli nedene dayanan fesih durumlarında, 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süreler işlemeyebilir. Dairemizin istikrar kazanmış uygulaması bu yönde olup, geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirtilen hak düşürücü sürelerin yerine "makul süre" içinde sözleşmenin feshedebileceğini kabul etmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi "25.06.2014 tarihinde gelen bir ihbar neticesinde yapılan kontroller ve araştırmalarda müvekkile ait başka bir mağazadan usulsüz olarak ürün almış olduğunuz kamera kayıtları ile tespit edilmiştir ... izah edilen husus nedeni ile iş akdinizin 4857 Sayılı İş Kanununun 25/II- (e) hükümlerine uygun olarak 25.06.2014 tarihi itibarıyla iş akdinizin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiği ..." bildirilerek sona ermiştir. Mahkemece; davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları reddedilmiş ise de, personel yönetmeliğinin "işe almada ve çıkarmada yetkili merciler" başlıklı 2.4 maddesinde mağaza

sorumlusu için satış müdürünün yetkili olduğunun düzenlendiği, feshe konu olayın 19.05.2014 tarihinde gerçekleştiği, davalı tanıklarından F. Bulut beyanına göre olaydan yaklaşık 15 gün sonra olayı satış müdürüne ilettiği, bu beyana göre de satış müdürünün olayı 03.06.2014 günü öğrendiği ancak iş akdine 25.06.2014 tarihinde son verildiğinin anlaşılması karşısında, haklı fesihte ki 6 işgünü süreye uyulmadığından feshin haksız olduğu, bu hali ile feshin geçerli nedene dayandığını kabul eden davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı anlaşılmıştır. Mahkemece, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile reddedilmesi hatalıdır.

3- Diğer yandan, davacının iş yerinde fazla çalışma yaptığı ancak iş sözleşmesinin 4.maddesi-

ne göre, belirlenen ücrete fazla mesainin de dahil olduğu belirtilerek yapılan fazla çalışmanın yıllık 270 saati aşmadığı gerekçesi ile fazla çalışma ücret alacağı reddedilmiş ise de, bu durum isabetli olmamıştır. Şöyle ki, sunulan ücret bordrolarına bakıldığında son dönem ücreti asgari ücret tutarının üzerinde ise de, diğer bordrolar asgari ücret miktarına yakın olduğundan, fazla mesainin ücrete dahil olduğu kuralı uygulanmamalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.05.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/21939

Karar No: 2019/9863

Karar Tarihi: 07 Mayıs 2019

- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ
- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRET ALACAĞI
- HUSUMETLİ TANIK ANLATIMLARI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

ÖZET:

Davacı dava dilekçesinde, "haftanın 7 günü çalıştığını, devamlı fazla mesai yaptığını, bazı günler 24 saat nöbet tuttuğunu" beyanla, fazla

çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarını talep etmiştir. Davacının dava dilekçesindeki beyanı, işyerinde haftanın 7 günü çalı-

şıldığı, devamlı fazla mesai yaptırıldığı, bazı günler 24 saat nöbet tutulduğu şeklinde olup, 24/48 saat esasına göre çalışıldığına ilişkin herhangi bir açıklaması ve de talebi söz konusu değildir. Bununla birlikte, dinlenen davacı tanıklarının da aynı yönde davaları mevcut olup, davalı ile husumetli buldukları anlaşılmaktadır. Davacının fazla çalışma ücretine yönelik talebi açık ve net olmayıp, "bazı günlerden" kastın ne olduğu ve çalışma saatleri belirtilmediğinden ve husumetli tanık beyanları haricinde başkaca delil sunulmadığından fazla çalışma ücret alacağı isteminin reddi yerine kabulü hatalı bulunmaktadır.

Yine, ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağı bakımından da, dosyaya sunulu puantaj kayıtları dikkate alınmaksızın husumetli tanık anlatımlarına dayalı olarak alacak hesaplaması yapılması isabetsiz bulunup, yeniden puantaj kayıtlarına göre davacının ulusal bayram ve genel tatil alacağının bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerektiği anlaşıldığından, yazılı şekilde verilen karar isabet-siz olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi Ö. Karayel tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı isteminin özeti:

Davacı, davalı üniversite bünyesinde ... Araştırma Uygulama Merkezi'nde ihale ile iş alan alt işveren şirketler nezdinde temizlik elemanı olarak çalışmaya başladığını, bahçıvan ve bekçi olarak da çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı,

fazla mesai, yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ilave tedaviye alacaklarına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı ... Üniversitesi vekili; zamanaşımı, husumet ve yetki itirazında bulunarak davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı Üniversite vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Üniversite vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarının bulunup bulunmadığı hususunda uyuşmazlık mevcuttur.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kuralar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidil-

mesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Aynı ispat kuralları hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı için de geçerlidir.

Somut olayda; davacı dava dilekçesinde, "haftanın 7 günü çalıştığını, devamlı fazla mesai yaptığını, bazı günler 24 saat nöbet tuttuğunu" beyanla, fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarını talep etmiştir.

Davalı vekili ise, davacının haftanın 7 günü çalışmasının söz konusu olmadığını, atıl durumda bulunan tesiste çalışan davacının hafta sonu tatilinde çalışmasını gerektirecek maddi bir hizmet ihtiyacının bulunmadığını, 24 saat nöbet tuttuğu iddiasının da gerçek durumu yansıtmadığını, gece nöbeti tutmanın temizlik personelinin görev tanımı altında bulunmadığını, davacının çalıştığı tesise ilişkin güvenlik hizmetlerinin Üniversitenin Koruma ve Güvenlik Müdürlüğü tarafından yapılan "güvenlik ihalesi" kapsamında gerçekleştirildiğini, anılan tesislerde güvenlik görevlisi de istihdam edildi-

ğinden, davacının mesai saati dışında güvenliği sağlama amacıyla tesislerde kalmasını gerektirir herhangi bir durum da bulunmadığını savunmuş dosyaya CD halinde ücret bordroları ile haftada 6 gün çalışma esasına göre düzenlenmiş olan puantaj kayıtlarını sunmuştur.

Mahkemece hükme dayanak alınan raporda ise; dinlenen tanık beyanlarına göre, davacının 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme esasına göre çalıştığı kabul edilerek, bir hafta 9 saat, diğer hafta ise 6 saat fazla mesai yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin 1/3 'ünde çalıştığı tespitiyle hesaplamalar yapılmıştır.

Ne var ki; davacının dava dilekçesindeki beyanı, işyerinde haftanın 7 günü çalışıldığı, devamlı fazla mesai yaptırıldığı, bazı günler 24 saat nöbet tutulduğu şeklinde olup, 24/48 saat esasına göre çalışıldığına ilişkin herhangi bir açıklaması ve de talebi söz konusu değildir. Bununla birlikte, dinlenen davacı tanıklarının da aynı yönde davaları mevcut olup, davalı ile husumetli buldukları anlaşılmalıdır. Davacının fazla çalışma ücretine yönelik talebi açık ve net olmayıp, "bazı günlerden" kastını ne olduğu ve çalışma saatleri belirtilmediğinden ve husumetli tanık beyanları haricinde başkaca delil sunulmadığından fazla çalışma ücret alacağı isteminin reddi yerine kabulü hatalı bulunmaktadır.

Yine, ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağı bakımından da, dosyaya sunulu puantaj kayıtları dikkate alınmaksızın husumetli tanık anlatımlarına dayalı olarak alacak hesaplaması yapılması isabetsiz bulunup, yeniden puantaj kayıtlarına göre davacının ulusal bayram ve genel tatil alacağının bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerektiği anlaşıldığından, yazılı şekilde verilen karar isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, 07.05.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

İSRAİL EKONOMİ BAKANLIĞI TARAFINDAN TÜRKİYE VE YUNANİSTAN MENŞELİ GRİ PORTLAND ÇİMENTO İTHALATINA YENİDEN İNCELEME BAŞLATILDI

Dünya genelinde son yıllarda şiddetli bir şekilde esmekte olan ticaret savaşları, ülkelerin uluslararası ticarete yönelik korumacı politikalar benimsemesine yol açmaktadır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nin ve Avrupa Birliği'nin yerli üreticilerini ithalat karşısında korumak amacıyla aldığı çeşitli önlemler, diğer ülkelerin de söz konusu korumacı yaklaşımlar sebebiyle kendilerini konumlandırmaları bakımından önem teşkil ediyor. Bu korumacı politikalar çoğunlukla "dampinge karşı önlemler" olarak karşımıza çıksa da; acil ve beklenmedik durumlarda uygulama alanı bulan "korunma önlemleri" de yine özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği tarafından son zamanlarda başvurulan yöntemler olarak karşımıza çıkıyor.

Korumacı politikalar sebebiyle, görece küçük piyasalara sahip ülkelerden de benzer hamleler gözlemliyoruz. Bunun bir örneğini, İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından 18 Mayıs 2017 tarihinde, 2523.29 GTİP (Gümrük

Tarife İstatistik Pozisyonu) kodlu Türkiye ve Yunanistan menşeli gri portland çimento ürününe yönelik olarak başlatılan ve 7 Nisan 2019 tarihinde, ihraç edilen ürünlerin CIF bedelinin %0,25'i oranında 30 ay boyunca önlem uygulanmasına dair alınan karar ile sona eren dumping soruşturması oluşturmaktadır.

%0,25 gibi sembolik denebilecek bir önlem ile sonuçlanan soruşturma, Türkiye ve Yunanistan'da yerleşik ihracatçılar ve İsrail'deki ithalatçılar tarafından genel itibarıyla olumlu karşılandı fakat İsrail'deki yerli üreticiler tarafından da eleştirilere hedef oldu. Bu kapsamda, İsrail yetkili makamı, halihazırda uygulanmakta olan önlemin İsrail'deki çimento üreticileri nezdinde oluşan zararı telafi edip etmediğini belirlemek amacıyla, 14 Ağustos 2019 tarihli kararı ile önlemin yeniden incelenmesi için bir soruşturma başlattığını duyurdu.

¹ Soruşturma döneminde dumpingli satış yapmadığı tespit edilen MEDCEM'e yönelik herhangi bir önlem uygulanmamasına karar verilmiştir.

Bu yazımızda, öncelikle 18 Mayıs 2017 tarihinde gri portland çimento ürününe yönelik olarak açılan dumping soruşturması sürecine ilişkin bilgiler vereceğiz. Akabinde ise, 14 Ağustos 2019 tarihinde önlemin yeniden incelenmesi kararına yol açmış olabilecek unsurlara değinerek, bu yeniden incelemenin çimento sektörü bakımından önemini tartışacağız.

DAMPING SORUŞTURMASI SÜRECİ

Yukarıda kısaca değinildiği üzere, İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından 18 Mayıs 2017 tarihinde Türkiye ve Yunanistan menşeli 2523.29 GTİP kodlu gri portland çimento ithalatına karşı bir dumping soruşturması başlatılmıştır. Soruşturmanın başlatılmasını tetikleyen başvuru ise, İsrail'de çimento üretim pazarında tekel konumunda bulunan NESHER'in, 2014 yılında İsrail Rekabet Otoritesi tarafından bölünmesi kararı ile oluş-

REKABET HUKUKU

Bahadır BALKI (Yönetici)

Ertuğrul Can CANBOLAT (Kıdemli Danışman)

Baran Can YILDIRIM (Danışman)

turulan ve görece düşük kapasiteli MELET HAR TUV tarafından gerçekleştirildi. MELET HAR TUV'un başvurusunda özetle;

- Türkiye ve Yunanistan'dan ithalatın dumpingli fiyatlarla gerçekleştirildiği,
- son yıllarda bu ithalatın miktarının ciddi oranlarda arttığı ve
- bu durumun yerli üretim dalına zarar verdiği

iddialarına yer verilmiştir.

İlgili soruşturmanın başlatıldığına dair resmi yazı, İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından T.C. Tel Aviv Ticaret Müşavirliği'ne tebliğ edildi. Müşavirliğin konu hakkında T.C. Ticaret Bakanlığı'nı (o zamanki adı ile T.C. Ekonomi Bakanlığı) bilgilendirmesinin akabinde ise, soruşturma duyurusu sektör birlikleri aracılığıyla tüm paydaşlara iletildi.

Hızlı ve organize biçimde gerçekleştirilen bu bilgi aktarımı, Dünya Ticaret Örgütü kuralları gereğince ihracatçı şirketlerin İsrail Ekonomi Bakanlığı ile işbirliğinde bulunmak suretiyle,

işbirliğinde bulunmayan şirketlere göre daha avantajlı önlemlerden yararlanabilmesi bakımından önem arz ediyor. Zira, yine Dünya Ticaret Örgütü Kuralları gereği, ihracatçı şirketlerin işbirliğinde bulunmak istediklerine yönelik niyetini ve soruşturma otoriteleri tarafından doldurulması talep edilen soru formlarını doldurup otoriteye iletmeleri için, soruşturmanın açılmasından itibaren prensipte otuz gün gibi kısa bir süreleri bulunmakta.

Dünya Ticaret Örgütü'ne üye ülkelerin dumping soruşturmalarına ilişkin prosedürleri, genel itibarıyla üç ana aşamadan oluşmaktadır:

- Soruşturmayı etkileyebilecek tüm bilgilerin toplanması: İhracatçı, ithalatçı ve yerli üretimi temsilcileri tarafından soruşturma makamına talep edilen bilgi/belgeler (soru formuna yanıtlar) ve soruşturmaya ilişkin değerlendirmeler soruşturma makamına iletilir. Söz konusu bilgi/belgelerin doğruluğunun kontrol edilmesi amacıyla yerinde incelemeler yapılabilir. Soru formuna ilişkin yanıtlarını sunan ihracatçılar, soruşturma makamı ile işbirliğinde bulunmaları sebebiyle işbirliğinde bulunmayan ihracatçılara göre daha avantajlı önlemlerden yararlanabilmektedirler.
- Toplanan bilgilerin değerlendirilmesi: İhracat fiyatlarının dumpingli olup olmadığı ve dumpingli ithalatın yerli üre-



tim dalı nezdinde zarara yol açıp açmadığı hususları hem genel olarak hem de işbirliğinde bulunan firmalar özelinde araştırılır. Bu aşamada, kamu ve/veya firma özel dinleme toplantıları gerçekleştirilebilmektedir. Kamu dinleme toplantıları, ilgili tarafların tamamının yetkili soruşturma makamına bulgulara/tespitlere yönelik görüşlerini sözlü olarak açıklayabilmeleri ve bir araya gelerek ortak bir noktada buluşabilmeleri açısından önem arz etmektedir. Firma özel dinleme toplantıları ise şirketlerin kendi verileri ışığında gerçekleştirilen hesaplamalara ilişkin açıklamalarını sunmalarına olanak sağlamaktadır.

- Kararın verilmesi: Bu aşamada, ihracatçı firmaların fiyat veya miktar taahhütlerine ve kesin önlem uygulanıp uygulanmayacağına yönelik karar verilir.

İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından da yukarıda ana hatlarıyla sunulan sürece paralel bir süreç yürütülmüş ve işbirliğinde bulunacağını beyan eden ilgili taraflarca soru formlarının tamamlanması aşaması 30 Temmuz 2017’de sona ermiştir. Türkiye’den ÇİMENTAŞ, ÇİMKO, ÇİMSA, GÖLTAŞ, KİPAŞ, MEDCEM ve SÖNMEZ’in; Yunanistan’dan ise yalnızca HERACLES’in İsrail Ekonomi Bakanlığı ile işbirliği içerisinde bulunduğu açıklanmıştır. Bu kapsamda, işbirliğinde bulunan ihracatçı şirketlerden alınan verilerin doğrulanması amacıyla, 2018 yılının Mart ayında İsrail Ekonomi Bakanlığı uzmanları tarafından Türkiye ve Yunanistan’da, bahsi geçen şirketlerin tesislerinde yerinde incelemeler gerçekleştirilmiş ve böylelikle bilgi toplanma aşamasının sonuna gelinmiştir.

Toplanan verilerin değerlendirilmesi aşamasında, gerçekleşen dumpingli ithalatlar sebebiyle MELET HAR TUV’un fabrikasının kapanma tehdidiyle karşı karşıya olduğu ve bu durumun bölge ekonomisine ve bölgedeki istihdam oranlarına büyük zarar vereceği iddia edilmiştir. Soruşturmayı yürütmekle görevli Komisyonerin, toplanan tüm verilerin değerlendirilmesiyle oluşturulan ve 14 Ağustos 2018 tarihinde duyurulan Nihai Raporunda da, Türkiye ve Yunanistan’dan gerçekleşen ithalatın dumpingli fiyatlarda gerçekleştiği tespit edilmiş ve İsrail Ekonomi Bakanlığı’na ilgili şirketlere aşağıdaki tabloda sunulan oranlarda dumpinge karşı önlem uygulanması gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir:

Ihracatçı Şirket	Önerilen Damping Vergisi Oranı (CIF Bedeli Üzerinden)
HERACLES	%22,8
YUNANİSTAN’DA YERLEŞİK DİĞER TÜM İHRACATÇILAR	%22,8
ÇİMKO	%13,8
ÇİMENTAŞ	%9,3
SÖNMEZ	%8,8
KİPAŞ	%7,5
GÖLTAŞ	%7,4
ÇİMSA	%5,6 ¹
MEDCEM	%0
TÜRKİYE’DE YERLEŞİK DİĞER TÜM İHRACATÇILAR	%13,8

Nihai Rapora yönelik görüş ve itirazlarını ileten ihracatçı şirketler, İsrail'deki yerli üretim dalının kapasitesinin bölgedeki talebi karşılamaya yetmediğini ve dolayısıyla dumpingli gerçekleştiği iddia edilen ithalatın herhangi bir şekilde yerli üretim dalına zarar vermesinin mümkün olmadığını ifade etmişlerdir.

İSRAİL REKABET OTORİTESİ'NİN DE GÖRÜŞÜNE BAŞVURULMASI VE NİHAİ KARAR

İlgili dumping soruşturması kapsamında, tarafların savunmalarını sunmalarından kısa bir süre sonra İsrail Rekabet Otoritesi'nin de sürece müdahil olarak katılmak ve görüş sunmak istediği bildirilmiştir. Bu önemli gelişme karşısında, nihai kararın açıklanması ertelenmiş ve İsrail Rekabet Otoritesi tarafından sunulacak görüş, ilgili taraflarca beklenmeye başlanmıştır.

İsrail Rekabet Otoritesinin bu dahilinin, yukarıda kısaca değindiğimiz ve 2014 yılında detayları kamuya duyurulan², NESHER'in Har Tuv tesisinin farklı bir teşebbüse satılması kararı ile yakından ilintili olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim, İsrail Rekabet Otoritesi ilgili kararında, 2012 yılında (i) NESHER'in İsrail çimento üretimi pazarında tekel olduğunu ve İsrail çimento satışı pazarında ise %85 gibi çok yüksek bir pazar payına sahip olduğunu; (ii) NESHER'in, büyük

müşterilerine, hakim durumunu da kötüye kullanarak, fiyat ayrımcılığı uygulamalarında bulunduğunu; (iii) İsrail'de yerleşik çimento müşterilerinin, NESHER'in alternatifi olarak yalnızca ithalat seçeneğine sahip olduklarını; (iv) bu ithalatın NESHER'in pazar gücünü etkili bir şekilde kısıtlamadığını ve (v) Har Tuv tesisinin bölünmesinin akabinde dahi, NESHER'e güçlü bir rakip ortaya çıkarılabileceğini vurgulamıştır.

29 Ekim 2018 tarihinde görüşünü Danışma Kurulu'na sunan İsrail Rekabet Otoritesi, 2012 yılında verdiği kararındaki görüşüne paralel şekilde;

- MELET HAR TUV şirketinin, NESHER'den ayrılması ile İsrail çimento pazarında rekabetin tesis edilmesinin amaçlandığını,
- Son zamanlarda çimento pazarında yaşanan yüksek rekabetin ve fiyatlarda yaşanan düşüşün ithalat sayesinde gerçekleştiğini,
- Yerli üretim dalının pazar kaybetmesinin sebebinin, iç tüketimin artmasından kaynaklandığını ve
- Türkiye ve Yunanistan menşeli ithalata önlem uygulanmasına karar verilmesi halinde, İsrail ekonomisinin uzun vadede yaklaşık 100 milyon ABD Doları tutarında zarar görebileceğini

vurgulamış ve soruşturmanın ön-

lemsiz kapatılması gerektiğini ifade etmiştir. Öte yandan, İsrail Rekabet Otoritesi'nin sunmuş olduğu görüşe karşın pozisyonunda herhangi bir değişikliğe gitmeyen soruşturmadan sorumlu Komisyoner, Nihai Raporda yer alan bulgularının isabetli olduğuna dair kanaatini yinelemiştir. Bununla birlikte, çimento pazarında yaşanan rekabetten memnun olan ithalatçılar ve inşaat sektörü temsilcilerinin de desteğini arkasına alan Danışma Kurulu, 18 Kasım 2018 tarihinde, Türkiye ve Yunanistan menşeli ithalata herhangi bir önlem uygulanmaması gerektiği yönündeki görüşünü İsrail Ekonomi Bakanlığı'na sunmuştur.

Tüm bu süreçlerin ardından, İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından genelde uygulamada görülen aksine, şirket bazında bir ayırım yapmaksızın soruşturma konusu ürünlerin ithalatına yönelik olarak CIF bedel üzerinden %0,25 oranında sembolik denilebilecek bir dumpinge karşı önlem uygulanmasına 7 Nisan 2019 tarihinde karar verilmiştir.

ÖNLEMİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ İÇİN AÇILAN SORUŞTURMA

İsrail Ekonomi Bakanlığı'nın, Türkiye'de yerleşik ihracatçılar bakımından %5,6 ila %13,3; Yunanistan'da yerleşik ihracatçılar bakımından ise %22,8 gibi yüksek kabul edilebilecek oranda dumpingli ithalatı tespit etmesine karşın, %0,25 oranında dumpinge karşı önlem uygulamaya karar vermesi, birkaç önemli hususa işaret etmektedir.

²<http://www.competition.gov.il/eng/subject/182/item/33259.aspx>

Bunlardan ilki, dumping soruşturmalarında birçok Dünya Ticaret Üyesi ülke tarafından kabul edilen “daha az vergi kuralı” (lesser duty rule) prensibinin, İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından da işletilmiş olması. Daha az vergi kuralı; tespit edilen dumping oranından daha düşük bir dumpinge karşı önlem uygulanmak suretiyle yerli üretim dalının uğradığı zararın giderilebileceğine kanaat getirilmesi halinde uygulanmaktadır. Bu kapsamda, İsrail Ekonomi Bakanlığı'nın, yerli üretim dalının uğradığı zararın, %0,25 oranında uygulanacak bir dumpinge karşı önlem ile giderilebileceğini tespit ettiğini anlamaktayız. Diğer bir ifade ile, yerli üretim dalının neredeyse zarara uğramadığının tespit edildiğini söylemek mümkün.

İkinci önemli husus olarak, dumpinge karşı önlem uygulanırken, soruşturma makamlarınca dikkate alınan “kamu yararının korunması” ilkesinin mevcut soruşturma bakımından da dikkate alındığı değerlendirilmektedir. Nitekim, gerek Kamu Dinleme Toplantısı'nda Danışma Kurulu tarafından, gerekse toplantının akabinde İsrail Rekabet Otoritesi tarafından, Türkiye ve Yunanistan menşeli ithalata yüksek oranda uygulanacak dumpinge karşı önlemlerin, uzun vadede İsrail çimento pazarına yarıdan çok zarar getireceği vurgulanmıştır. İlaveten, İsrail Ekonomi Bakanlığı ile işbirliği içerisinde bulunan Türkiye'de ve Yunanistan'da yerleşik ihracatçıların ve İsrail'de yerleşik ithalatçıların da bu hususu ön plana çıkardığı değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, önlemin gözden geçirilmesine ilişkin alınan 14 Ağustos

2019 tarihli kararın metninden anlaşıldığı üzere, soruşturma makamı tarafından, Nisan ayından bu yana uygulanmakta olan önlemin, yerli üretim dalının uğradığı zararı gidermekte yeterli olmayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ

İsrail Ekonomi Bakanlığı tarafından yerli üretim dalının zararının, ancak dumpingli ithalat oranında uygulanacak önlemlerle giderilebileceğinin tespit edilmesi durumunda, yeniden inceleme süreci, işbirliğinde bulunacak şirketler için önem arz edecektir. Nitekim, soruşturma makamı tarafından ilk etapta yeniden bir dumping marjı hesaplamasına gidilmeyeceği tahmin edilmektedir. Yeniden bir dumping marjı hesaplaması yapılmaması, ilk soruşturmada hesaplanan verilerin bu soruşturma için de kullanılacağı anlamına gelebilecektir. Geçmiş tarihli soruşturmada işbirliği içerisinde bulunmayan ihracatçılar bakımından ise, yeniden inceleme süreci, soruşturmaya dahil olup görüş bildirmek için yeni bir fırsat olabilecektir.

Uluslararası ticarete korumacı uygulamaların yakın gelecekte terk edilmeyeceği tahmin edilmektedir. Korumacı uygulamalar devam ettiği sürece ise, ihracatçı şirketlerin, yabancı piyasalarda kazandıkları pazar paylarını korumak ve geliştirmek için bu soruşturmalara katılarak kendi menfaat ve haklarını savunmaları son derece önem taşımaktadır. Zira bu soruşturmalara taraf olunmaması ve ilgili ülkenin otoriteleri ile işbirliği

yapılmaması; bireysel olarak savunma hakkının kullanılmamasına ve bu durumda ilgili ülkenin otoritesinin özellikle şikayetçinin verileri üzerinden kararını almasına neden olmaktadır. Bir diğer ifade ile ilgili soruşturmalara katılım gösterilmemesi halinde, işbirliğinde bulunmaya şirketler en yüksek vergi oranlarına tabi olabilecek ve yüksek ek vergi oranlarına tabi olunması nedeni ile de ilgili pazardaki paylarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalabileceklerdir.

Dipnot

¹ ÇİMSA'nın ürünlerinin ithalatında uygulanması önerilen önlem, Nihai Rapor'da %13,3 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, söz konusu oranın bir hesap hatası sonucu %13,3 olarak belirlendiği ifade edilerek, Soruşturma Heyeti tarafından soruşturmanın ilerleyen safhalarında bu oran %5,6 olarak revize edilmiştir.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ HUKUKU BULUŞMALARI – I GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Çimento sektörünün gündemindeki hukuki gelişmelerin ve yargı kararlarının değerlendirilmesi amacıyla düzenlenmesine karar verilen, “Çimento Sektörü - İş Hukuku Buluşmaları” başlıklı toplantıların ilki 12 Temmuz 2019 tarihinde İstanbul SwissOtel The Bosphorus’ta gerçekleştirildi.

Çimento sektörünün gündemindeki “Alt İşverenlik” ve “İş Güvencesi” konularının ele alındığı toplantının açılış konuşmaları Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK ile T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM tarafından yapıldı.



İki oturum olarak gerçekleşen toplantının ilk oturumunun moderatörlüğünü Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN üstlendi. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Mehmet ÇAMUR ve Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU'nun konuşmacı olarak katıldığı oturumda alt işverenlik ve uygulama sorunları tartışıldı.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ'nin moderatörlüğünde gerçekleştirilen ikinci oturumda ise iş güvencesi ve uygulama sorunları ele alındı. İkinci oturumda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Başkanı Seracettin GÖKTAŞ ve Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA konuşmacı olarak sunumlarını gerçekleştirdi.



ÇEİS İSG KURULU VE KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerimize teknik destek veren ÇEİS İSG Komitesi, 03 Eylül 2019 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda ortak bir toplantı gerçekleştirdi.

Toplantıda, 2018 yılı İSG Performans Değerlendirmesi ile Tozla Mücadele Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı hakkında görüş alışverişinde bulunuldu. Ayrıca, ÇİSİEM'de gerçekleştirilen eğitimler, Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi kapsamında hazırlanan sektör raporu ve önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi planlanan İSG faaliyetleri hakkında bilgi verildi.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE (ÇİSİEM) EĞİTİMLER DEVAM EDİYOR



ÇİSİEM'de, klasik eğitim anlayışından farklı olarak, çalışanların aktif katılım gösterdikleri, kendilerine verilen İSG ile ilgili yönergeleri, sınıflarda yer alan akıllı ekranlar ve diğer ekipmanları kullanarak çözümledikleri bir eğitim modeli uygulanıyor. Temel İSG eğitimlerinin yanı sıra teknik ve akredite eğitimler de ÇİSİEM'de veriliyor. Teknik eğitimler için dış alanda yer alan yüksekte çalışma kulesi, kapalı alan simülasyonu ve iskeleler kullanarak, teorik olarak verilen derslerin uygulama ile desteklenmesi hedefleniyor. Ayrıca, geliştirilen sanal gerçeklik modülleriyle de, gerçek hayatta tecrübe edilemeyecek riskli durumlar simüle edilerek çalışanların deneyimlemesine imkan sağlanıyor.



www.isgegitimmerkezi.org

ÇİSİEM, teknolojik altyapısı, katılımcı eğitim modeli, çalışma ortamını birebir yansıtan teknik eğitim uygulama alanları ile çalışanların işyerlerinin stresinden uzakta keyifli zaman geçirebileceği dizayn ve konumuyla, iş sağlığı ve güvenliğinde ülkemizin önde gelen dijital merkezlerinden birisi haline gelmeyi hedefliyor.

ÇİSİEM'e ait internet sitesine www.isgegitimmerkezi.org bağlantısından ulaşılabilmektedir.

■ Takımdaşlık Eğitimi

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 13-14 Haziran 2019 tarihlerinde "Takımdaşlık Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitim beyaz yakalı çalışanlara yönelik olarak düzenlendi. Eğitimde katılımcıların aktif rol oynadığı uygulama ve yorumlarla takımdaşlık açısından iletişim becerilerini sorgulama ve daha iyi takım olmanın yollarının arandığı etkinlikler gerçekleşti. Ayrıca, oyun, atölye çalışmaları, film gibi araçlarla takımdaşlık kavramı ve bu kavramın yerleşmesinde iletişimin önemi aktarıldı.



■ EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 27-28 Haziran 2019 tarihlerinde "EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitim iş güvenliği uzmanları / teknikerleri, bakım şefleri / yöneticileri, elektrik ve bakım personeline yönelik olarak düzenlendi. Söz konusu eğitimde, tehlikeli enerji kaynaklarının kontrolünde EKED uygulamalarını, OSHA 1910.147 standardına uygunluğunu denetleyecek sistemi oluşturulmasına ilişkin bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca, EKED sisteminin amacı, ilkeleri, yöntemleri, talimatları ile ilgili bilgilendirmeler yapılmış olup, EKED uygulama ve ekipman simülasyonlarında örnek çalışmalar gerçekleştirildi.



■ Sapancı ve İşaretçi Eğitimi

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 11-12 Temmuz 2019 tarihlerinde "Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitim kaldırma ve taşıma ekipmanlarını kullanan tüm çalışanlara yönelik olarak düzenlendi. Kaldırma ve taşıma ekipmanlarında yüklerin güvenli bir şekilde kaldırılıp taşınmasında, işaretçi ve sapancı olarak görev yapan çalışanların bu konularda bilgi, beceri ve yetkinlik sahibi olmaları büyük öneme sahiptir. Yükleme, boşaltma ve kaldırma operasyonlarının teorik ve uygulamalı olarak anlatıldığı söz konusu eğitimde; vinç aracılığıyla bez sapan, ip halat, ceraskal ve trifor gibi ekipmanların birebir kullanılması sağlandı.



■ İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm-Denetim)

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 17-19 Temmuz 2019 tarihlerinde "İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm-Denetim)" gerçekleştirildi.

Eğitimin ilk 2 günü iskele kurulumu, sökümü ve kontrolü ile ilgili mavi ve beyaz yakalı çalışanlara, 3. günü ise sadece beyaz yakalı çalışanlara yönelik düzenlendi. Söz konusu eğitimde, iskele kurulum-söküm-denetim işlemlerinin her adımında güvenli ve pratik yöntemler, teorik ve uygulamalı olarak anlatıldı.



■ Davranış Odaklı İSG Eğitimi

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 25-26 Temmuz 2019 tarihlerinde sektörümüzden 16 kişinin katılımı ile "Davranış Odaklı İSG Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara "Davranışlarımızın Nedeni, Kaynağı Dış Etkenlerde Değil Doğrudan Kendimizde Gizli" görüşünü kazanmalarına ilişkin bilgilendirmeler yapıldı. Bu sayede iş kazalarının nedenlerini, bireylerin kendi dışlarında arama mazeretinden kurtulup, yaşamalarını ve çevre koşullarını denetleme alışkanlıkları kazanmaları yönünde uygulamalı örnekler yapıldı. Ayrıca, katılımcılara empati oyunu oynatılarak, davranışlarının karşındaki kişide oluşturduğu etkiyi gözlemlenmeleri sağlandı.



■ Olay-Kök Neden Analizi Teknikleri Eğitimi

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 07- 08 Ağustos 2019 tarihlerinde "Olay-Kök Neden Analizi Teknikleri Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara olay araştırmada veri toplama tekniklerini adım adım özetlendi. Katılımcılar; hangi kazaların araştırma gerektirdiği, objektif ve doğru verilerin toplanması, soruşturma ve görüşme tekniklerini belirleme, kök nedenleri belirlemek için olay araştırması yapma, insani ilişkileri anlama ve olayı raporlama, tehlike kontrol tedbirlerinin belirlenme ve takibi, işyerindeki kazaların ve kaza potansiyeli oluşturan durumların takibi vb. konularında bilgi sahibi oldu.



ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI MÜZAKERE BECERİLERİ EĞİTİMİ İLE DEVAM EDİYOR



Çimento sektörü üst düzey yöneticilerinin liderlik yetkinliklerinin artırılması amacıyla, Sendikamız ile Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğinde tasarlanan "ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı" devam ediyor.



Sektörümüz üst düzey yöneticilerinin iki grup halinde katılım sağladığı Programın, "Müzakere Becerileri" başlıklı II. grup eğitimi, 02-03 Eylül 2019 tarihlerinde Koç Üniversitesi İstinye Kampüsü'nde tamamlandı. Müzakere etmenin stratejik bir kavram olduğunun

anlatıldığı eğitimde, iç ve dış müşterilerle olan tüm iletişim sürecinin lehte nasıl yönetilebileceği ve müzakerelerden gerek şirketin gerek müzakerecinin nasıl en yüksek fayda ile ayrılacağı aktarıldı.

KOCAELİ MESLEK YÜKSEK OKULU'NDA YENİ ÖĞRETİM YILINDA ÇİMENTO SEKTÖRÜNE ÖZGÜ DERSLER VERİLECEK

Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında Kocaeli Meslek Yüksek Okulu'nun Kimya, Makine ve İnşaat Teknolojileri Bölümlerinde çimento sektörüne özgü meslekler olan laborantlık, makine bakımcılığı ve merkezi kumanda operatörlüğü ile ilgili seçmeli dersler verilecek.

Bu sayede çimento sektöründeki nitelikli istihdamı artırmak hedefleniyor.

Bu kapsamda meslek yüksek okulu bünyesinde makine bakım atölyesi, kalite laboratuvarı ve bilgisayar odası için gerekli ekipmanın tedariki Sendikamızca tamamlanıp, eğitime hazır hale getirildi.



KÖPRÜLÜ VİNÇ OPERATÖRÜ (SEVİYE 3) MESLEKİ YETERLİLİK SINAVLARI DEVAM EDİYOR

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen Köprülü Vinç Operatörlüğü (Seviye 3) mesleğinin sınav ve belgelendirme faaliyetleri, Sendikamız organizasyon ve koordinasyonunda devam ediyor.

Sendikamız ile TOBB Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezleri A.Ş. (TOBB MEYBEM) ve Gaziantep Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme ve Danışmanlık A.Ş. (GASBEM) arasında imzalanan işbirliği protokolleri kapsamında; Temmuz ve Ağustos aylarında 9 üye fabrikamızda toplam 205 çalışanın katıldığı sınavlar organize edildi.

Söz konusu sınavlar;

- 01-04 Temmuz 2019 tarihlerinde Denizli Çimento Fabrikası'nda,
- 02 Temmuz ve 06 Ağustos 2019 tarihlerinde Aşkale Gümüşhane Çimento Fabrikası'nda,
- 04-05 Temmuz 2019 tarihlerinde Aşkale Erzincan Çimento Fabrikası'nda,
- 08-09 Temmuz ve 07 Ağustos 2019 tarihlerinde Aşkale Trabzon Çimento Fabrikası'nda,
- 10 Temmuz 2019 tarihinde Oyak Ünye Çimento Fabrikası'nda,
- 11-12 Temmuz 2019 tarihlerinde Sançim Bilecik Çimento Fabrikası'nda,
- 16 Temmuz ve 05 Ağustos 2019 tarihlerinde Aşkale Çimento Fabrikası'nda,
- 16 Temmuz 2019 tarihinde Bolu Çimento Ereğli Fabrikası'nda,
- 02 Ağustos 2019 tarihinde Limak Şanlıurfa Çimento Fabrikası'nda,

gerçekleştirdi.



ÇESBEM'E YETKİLENDİRME GÖZETİM DENETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamız tarafından kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) Ulusal Yeterlilikleri kapsamında sınav ve belgelendirme çalışmalarını yürütmek üzere, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından 01 Şubat 2018 tarihinde akredite edilerek, 16 Mayıs 2018 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yetkilendirildi.

Yetkilendirilmesinin birinci yılını dolduran ÇESBEM'e, MYK yetkililerince 26 Temmuz 2019 tarihlerinde Yetkilendirme Gözetim Denetimi gerçekleştirildi. Denetim sonucunda, ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde yetkilendirme şartlarını sağlamaya devam ettiği ve çalışmalarının başarılı bulunduğu ifade edildi.

ADOÇİM' DE SÜRÜŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Adoçim, Artova İlçe Jandarma Trafik Tim Komutanlığı ve Artova İlçe Emniyet Amirliği Trafik Denetleme Bürosu'nun iş birliğiyle Tokat Fabrikası'nda, "Sürüş Güvenliği Eğitimi" düzenlendi.

Her koşulda İSG konusunu önemseyen Adoçim; Artova İlçe Jandarma Trafik Tim Komutanlığı ve Artova İlçe Emniyet Amirliği Trafik Denetleme Bürosu ile " Sürüş Güvenliği " konusunda farkındalık oluşturmak, yaşanan trafik kazalarında uyulmayan trafik kurallarının nelere yol açtığı konusuna dikkat çekmek adına eğitim düzenledi.

Adoçim personeline, alt işveren firma çalışanlarına ve fabrikaya giriş/çıkış yapan tüm ağır vasıta şoförlerine yönelik düzenlenen eğitim katılımcılar tarafından yoğun ilgi gördü. Eğitim hem pratik hem de teorik olarak düzenlenirken; trafik kazalarının nedenleri ve sonuçları hakkında katılımcılar bilgilendirilerek, alkol simülatör gözlüğü ile alkollü araç kullanmanın olumsuz etkileri uygulamalı olarak gösterildi.

AKÇANSA, ÖZEL ÜRÜNLERİNİ YAPI FUARI'NDA TANITTI



Akçansa, yapı sektörünün temsilcilerini bir araya getiren ve bu yıl 42.'si gerçekleşen Uluslararası Yapı Fuarı İstanbul'a katılarak, özel ürünlerini ve projelerini sektör profesyonellerine tanıttı.

Tamamlandığında "dünyanın en uzun orta açıklıklı asma köprüsü" unvanını taşıyacak 1915 Çanakkale Köprüsü'nün hazır beton tedarikçisi olan Akçansa, bu yılki standında Çanakkale Köprüsü'ne yer verdi.

Akçansa'nın önemli gündem maddelerinden birinin 1915 Çanakkale Köprüsü olduğunu belirten Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR, "Ülkemizin gururu olacak proje için özel olarak '1803 Çimento' adlı ürünümüzü Çanakkale fabrikamızda geliştirdik. Bu projede çözüm ortağı olarak yer almaktan gurur duyuyoruz. İstanbul'daki Yavuz Selim Sultan Köprüsü'nün ardından yine dünya literatürüne geçecek bir proje olacağına inanıyoruz" dedi.

Bu yıl Ambarlı'dan ihracata başladıklarının da altını çizen ZENAR; "Yenilikçi ürünlerimizle yurt dışı pazarlarımızın sayısını artırmak için limancılık alanında yatırımlar yaptık. Limanlarımızda, uluslararası standartlarda 'butik hizmet' anlayışına sahibiz ve üçüncü şahıslar için de hizmet veriyoruz. 2019 yılında ihracatımızı ikiye katlamayı hedeflerken, ekonomimizdeki cari açığın kapanmasına anlamlı bir katkı sunmak istiyoruz" ifadelerini kullandı.

BURSA'DA ANLAMLI PROJELER HAYATA GEÇİRİLİYOR

Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığınca yürütülen DENGİ Projesi kapsamında pilot il olan Bursa'da Denetimli Serbestlik Müdürlüğü ve Bursa Çimento birlikte 2 anlamlı proje yürütüyor.

Projelerden ilki; denetimli serbestlik programlarına tabii tutulan suça sürüklenmiş çocukların topluma kazandırılmalarını, suçtan uzak durmalarını ve rehabilite edilebilmelerini amaçlıyor. Bursa Çimento tarafından sağlanan spor ekipmanlarıyla milli sporcular tarafından gönüllü olarak verilen derslerle gençlerin boş vakitlerinde planlı olarak spor yapmaları ve böylelikle suçtan uzak tutularak sağlıklı bireyler olmaları hedefleniyor.

Diğer proje kapsamında ise ihtiyacı olan okullar Bursa Çimento Fabrikası tarafından sağlanan malzemelerle yaz tatilinde boyanıyor. Denetimli serbestlik tedbiri altında olan ve kamu yararına ücretsiz çalışan yükümlüler, yaz tatili boyunca okulların boya, badana ve tadilat işlerini yerine getiriyor. Kamu yararına çalışma cezası bulunan yükümlüler Bursa Denetimli Serbestlik Müdürlüğü'nün Halk Eğitim Müdürlüğü ve BUTGEM ile birlikte meslek edindirme amacı ile açmış olduğu boya ve badana kurslarına katılıyor. Sertifikasını alanlar ihtiyacı olan okullarda boya badana ve tadilat işlerini ücretsiz olarak yerine getiriyor.

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ ise projede yer almanın toplumsal bir vazife olduğuna inandıklarını söyleyerek, "Hem okullarımız boyandı, hem hükümlülerimiz meslek sahibi oldular ve çalışarak topluma faydalı olmanın mutluluğunu yaşadılar. Gençlerimiz de sporla rehabilite oldu. Bu çabanın bir parçası olmaktan çok mutluyuz" şeklinde konuştu.



ÇİMSA "YAZ ÇOCUKLARI" PROJESİ 9. YILINI GERİDE BIRAKTI

Sabancı Holding iştiraki olan Çimsa, "Yaz Çocukları" kurumsal sosyal sorumluluk projesinin 2019 yılı dönemini tamamladı. Çocukların yaz tatillerinde eğitimlerine ara vermeden fiziksel, duygusal ve zihinsel gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirilen proje kapsamında 2019 yılında Niğde ve Kayseri eğitimlerine 116 çocuk katıldı. Çimsa, 2011 yılında Niğde Fabrikası ile hayata geçirdiği "Yaz Çocukları" kurumsal sosyal sorumluluk projesinin 2019 yılındaki eğitimlerini de başarı ile tamamladı. Fabrikaların bulunduğu civar köy ve mahallelerdeki çocukların yaz tatilleri içerisindeki iki haftayı verimli kullanmaları ve çocukların eğitim sürecine destek olunması amacıyla hayata geçirilen projeye 2019 yılında 116 çocuk katılırken, proje 9 yılda yaklaşık 1000 çocuğa ulaştı.

24 Haziran - 05 Temmuz tarihleri arasında Kayseri ve 08 Temmuz- 02 Ağustos tarihleri arasında Niğde Fabrikaları çalışanlarının çocukları ile civar köylerde ikamet eden 7-8 ve 9-10 yaş arası çocuğun katılımıyla gerçekleşen proje



kapsamında, uzman eğitimciler tarafından hazırlanan eğitim içerikleri ile çocukların zihinsel, fiziksel, duygusal ve kültürel gelişimine katkı sağlandı. Proje dönemi boyunca çocuklar uzman psikologlar ve spor eğitimcileri tarafından hazırlanan programlar doğrultusunda yaratıcı yazarlık, drama, müzik, iletişim, empati, problem çözme, algı gelişimi, basketbol, voleybol ve koordinasyon gibi çeşitli branşlarda eğitimler aldı.

Topluma yatırım yapma hedefi ile yola çıkan Çimsa, Kayseri ve Niğdeli 'Yaz Çocukları' ile eğitici ve öğretici 2 dönemi geride bırakarak çocukların zekâ, el becerileri ve yaratıcılıklarını geliştirmelerine katkı sağladı.

MEDCEM ÇİMENTO TÜRKİYE'DE ISO 45001-2018 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ İLE BELGELENDİRİLEN İLK ÇİMENTO FABRİKASI OLDU

Medcem Çimento, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ve kültürüne verdiği önemin göstergesi olarak ISO 45001-2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesi alan Türkiye'deki ilk çimento fabrikası oldu.

Medcem Çimento OHSAS 18001 belgelendirmesini 25 Ekim 2018 tarihinde gerçekleştirmiş olmasına rağmen proaktif bir yaklaşımla aksiyon aldı ve 3 yıllık geçiş süresini beklemeden yeni standartların gereklerini ivedi bir şekilde yerine getirerek sektörde bir ilki gerçekleştirdi.



MEDCEM ENERJİDE DE KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ KURUYOR

Medcem; enerji kullanımını sürdürülebilir bir şekilde yönetmek, maliyet ve çevresel etkiyi azaltmak ve sürekli iyileştirme çerçevesinde çalışanlarının katılımına destek vererek enerji farkındalığının artırılmasına bağlı olarak işletme verimliliğini arttırmak amacıyla ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi kurma aşamasında ilk adımı attı.

Bu çerçevede Medcem bilgilendirme eğitimini tüm süreç yöneticilerinin katılımıyla tamamladı. Kalite, çevre ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yönetim sistemlerini kurarak çalışmalarını sürdüren Medcem, enerji verimliliğine de büyük önem veriyor. Şirket kültürü içerisinde önemli bir mihenk taşı olduğunu her platformda dile getiren Medcem, şirket hedefleri çerçevesinde tüm yönetim sistemlerinin bünyesinde entegre edilmesini sağlayarak, toplam kalite politikasında hedefine ulaşma yolunda ilerliyor.



OYAK ÇİMENTO TASARIM YARIŞMASI'NIN KAZANANLARI BELLİ OLDU

OYAK Çimento Beton Kâğıt Grubu'nun çimento ve betonun doğru kullanımını artırmak ve yaygınlaştırmak amacıyla bu yıl ilkinin düzenlediği Çimento Tasarım Yarışması'nda kazanan projeler; 04-06 Temmuz 2019 tarihlerinde Adana'da yapılan atölye çalışmasının ardından 07 Temmuz 2019 tarihinde gerçekleşen jüri değerlendirmesiyle belirlendi.

"Beklenmedik Dönüşümler" temasıyla öğrenci ve profesyonel tasarımcıları çimentoyu kullanarak tasarımlar üretmeye teşvik eden Çimento Tasarım Yarışması'nın ilk aşamasında, profesyonel kategorisinde 81, öğrenci kategorisinde ise 99 olmak üzere toplam 180 proje teslim edilmişti.

Yarışmanın ikinci aşamasına geçerek fabrika ortamında uygulanacak toplam proje sayısını 6'dan 12'ye çıkarma kararı alınmıştı. Buna göre her iki kategoride ödül grubu ve mansiyon grubu olmak üzere 6'şar proje belirlendi. Bu sayede, 04-06 Temmuz 2019 tarihlerinde Adana'da gerçekleşen atölyede toplam 6 grup ödül için yarışırken, 6 grup da donanımlı atölye ortamının imkanlarından faydalanarak projelerini hayata geçirme şansı buldu.



Jüri, atölyeyi takiben 07 Temmuz 2019 tarihinde Adana’da bir araya gelerek projelerin uygulama süreçlerini ve son ürünleri değerlendirdi.

Yapılan değerlendirmelere göre öğrenci kategorisinde;

- Birincilik ödülü: “Bloop”; Mert TOPALOĞLU, Özge TÜREDİ (Yıldız Teknik Üniversitesi)
- İkincilik ödülü: Pieces; Bilge KAMALI (Gazi Üniversitesi)
- Üçüncülük ödülü: “Bir Şey Değil Her Şey”; Abdulkerim ULUER’e (İstanbul Gelişim Üniversitesi)

verildi. Profesyonel kategorisinde ise;

- Birincilik ödülü: “Pli”; Ozan GÜRSOY, Mehmet Furkan BAKAR, Selin EMİR
- İkincilik ödülü: “Curve”; Deniz YILDIRIM
- Üçüncülük ödülü: “Biricik”; Şengül HAS, Arda YAYCI’nın

oldu. Ayrıca, öğrenci ve profesyonel kategorilerinde mansiyon ödülleri de sahiplerini buldu.

TRAÇİM ÇİMENTO TEMSİLCİLERİ KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜNÜ ZİYARET ETTİ



TRAÇİM İnsan Kaynakları Müdürü Ufuk ERTUNÇ ve TRAÇİM Kalite ve İş Geliştirme Müdürü Hasan Eren DEMİRAL tarafından Kırklareli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR’e ziyaret gerçekleştirildi. Ziyarete Kırklareli Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Dekan Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi Evren ÇAĞLARER de yer aldı.

Rektörlük makamında gerçekleşen ziyarette, kamu – üniversite çalışmaları bünyesinde üniversite-sanayi işbirliğinin artırılmasına yönelik akademik çalışmalar ve eğitim öğretim işbirliklerinin artırılmasına yönelik fikir alışverişinde bulunuldu.

BETONART MİMARLIK YAZ OKULU 2019 SONA ERDİ

Bauhaus
100
yaşında

STANDARTLAŞTIRMA

Yaygın bir kulları olan herhangi bir şeyin geçirilebilirliğini en iyi birleştirmesinden çıkan basitleştirilmiş pratik numunesine standart adı verilir; tarifilebilir bu "iyi tarafların birleşmesi" meselesi, estetik olmanın ve bunları yaygınlaştırmayın toplumun ve orijin yolları ile temsil etmelerine bağlıdır.

Wolter Grupus

BETONART
MİMARLIK YAZ OKULU' 19
27 TEMMUZ - 5 AĞUSTOS 2019
TOBB ETÜ/ ANKARA

Akademik Danışman
Nur Çağlar

Kuratör
Selda Bancı

Koordinasyon
Gökçe Bulut
Ömer Çiğdem
Seyahat
Nur Çiğdem

Moderatörler
Hülya Ermiş
Jorge Machado

Alpaz Aksoy - Serkan Karapınar - Yılmaz Özdemirler
Rahman Arslan - Emre Başar - Fehi Başar - Cihan Çiğdem
Alihan Akar - Feri Aksoy - Yabancı Lisa
Mustafa Özgür - Zehra Çiğdem - Nebi Eymir

TCMB
BASAS
KONYA
TOBB ETÜ

BETONART
ic
MİMARİK

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği tarafından, bu yıl Baştaş ve Konya Çimento/Hazır Beton ana desteğiyle düzenlenen ve Türkiye'nin dört bir yanından mimarlık öğrencilerini bir araya getiren BETONART Mimarlık Yaz Okulu'nun 18'incisine katılan 30 öğrenci kapanışta eserlerini sergiledi.

Baştaş ve Konya Çimento/Hazır Beton'un ana desteğiyle gerçekleştirilen BETONART Mimarlık Yaz Okulu, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde "Standartlaştırma" temasıyla 27 Temmuz - 5 Ağustos 2019 tarihleri arasında düzenlendi. Sektör profesyonellerinin, akademisyenlerin ve alanında lider kurumların desteğiyle hayata geçirilen Yaz Okulu'na bugüne kadar 500'e yakın genç katıldı.

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde düzenlenen BETONART Mimarlık Yaz Okulu, 6 atölyede 30 öğrencinin eserlerinin yer aldığı sergiyle tamamlandı. BETONART Mimarlık Yaz Okulu'nun kapanışında, TCMB CEO'su İsmail BULUT, Baştaş ve Konya Çimento Genel Müdürü Burak AKIN, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Mimarlık Bölüm Başkanı Prof. Dr. Nur ÇAĞLAR ve Yaz Okulu Küratörü Selda BANCI kapanış konuşması yaptılar.

Kapanış töreninde ilk konuşmayı gerçekleştiren TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Mimarlık Bölüm Başkanı Prof. Dr. Nur ÇAĞLAR, "BETONART Mimarlık Yaz Okulu'nda farklı şehirlerden gelen öğrencilerle bir arada olmaktan çok mutlu olduk. Bizler TOBB ETÜ kampüsünü çok seviyoruz, sizin eserleriniz de





güzel bir dokunuş oldu. Yaz okuluna katılım sağlayan genç meslektaşlarıma, TOBB ETÜ yetkililerine ve Küratörümüz ve koordinasyon ekibimize çok teşekkür ederim” dedi.

Baştaş ve Konya Çimento Genel Müdürü Burak AKIN, “BETONART Mimarlık Yaz Okulu’nun ana destekçisi olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Öğrencilerimize, küratörümüze, moderatörlerimize ve ev sahibimize teşekkür ederiz” ifadelerini kullandı.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği CEO’su İsmail BULUT; “Sektörde sinerji oluşturmak ve gençlerin profesyonel hayata adım atmalarına imkan tanımak adına BETONART Mimarlık Yaz Okulu’nu 2002 yılından bu yana aynı heyecan ve özveriyle hayata geçiriyoruz. Bu süreçte 500’e yakın genç mimarı, betonla tanıştırdık. TÇMB olarak, ekonomik verilerin, büyüme oranlarının ötesine bakmaya, topluma katkı sağlamaya; enerjileri ve çalışma azimleriyle fark yaratan gençlerin daima yanında olmaya ve onları desteklemeye devam edeceğiz” şeklinde konuştu.

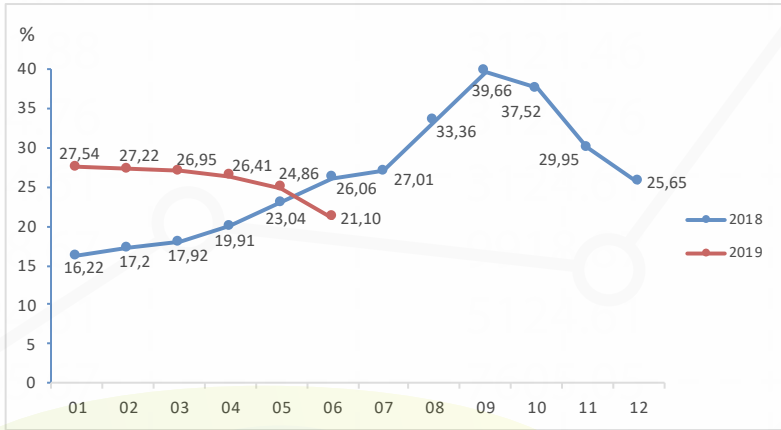
BETONART Mimarlık Yaz Okulu, bu yıl “Standartlaştırma” teması ile gerçekleştirildi. Mimarlık Bölümü’nde 3. sınıfı bitirmiş, 4. sınıfa geçmiş öğrencileri buluşturan ve on gün süren BETONART Mimarlık Yaz Okulu, öğrencilerin eserlerinin yer aldığı sergi, sertifika töreni ve kutlamayla sona erdi.

İNŞAAT MALİYET ENDEKSİ, HAZİRAN 2019

İnşaat maliyet endeksi bir önceki yıla göre %21,10 arttı.

İnşaat maliyet endeksi (İME), 2019 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre %0,79 düştü, bir önceki yılın aynı ayına göre %21,10 arttı. Bir önceki aya göre malzeme endeksi %1,23 düştü, işçilik endeksi %0,22 arttı. Ayrıca bir önceki yılın aynı ayına göre malzeme endeksi %18,90, işçilik endeksi %26,30 arttı.

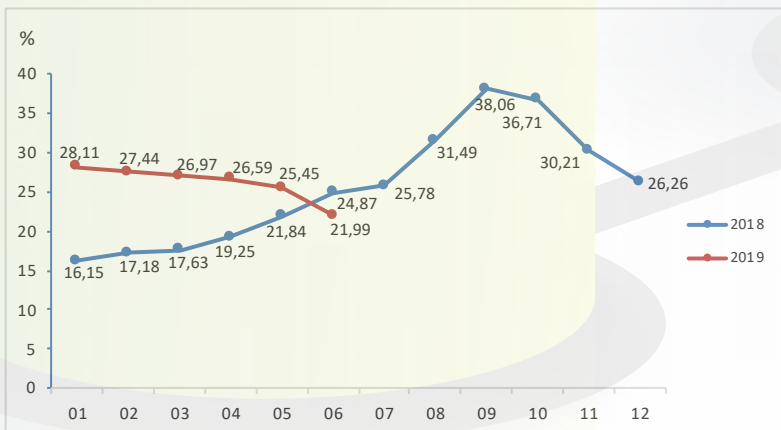
İnşaat maliyet endeksi yıllık değişim oranı, Haziran 2019 [2015=100]



Bina inşaatı maliyet endeksi bir önceki yıla göre %21,99 arttı

Bina inşaatı maliyet endeksi, bir önceki aya göre %0,44 düştü, bir önceki yılın aynı ayına göre %21,99 arttı. Bir önceki aya göre malzeme endeksi %0,72 düştü, işçilik endeksi %0,17 arttı. Ayrıca bir önceki yılın aynı ayına göre malzeme endeksi %20,03, işçilik endeksi %26,44 arttı.

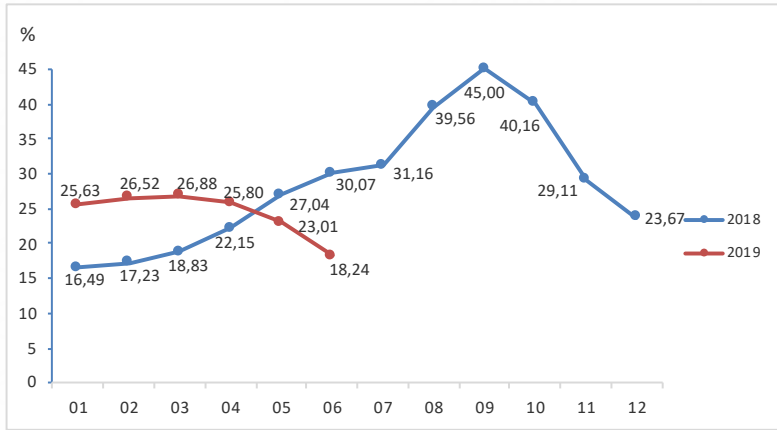
Bina inşaatı maliyet endeksi yıllık değişim oranı, Haziran 2019 [2015=100]



Bina dışı yapılar için inşaat maliyet endeksi bir önceki yıla göre %18,24 arttı

Bina dışı yapılar için inşaat maliyet endeksi, bir önceki aya göre %1,94 düştü, bir önceki yılın aynı ayına göre %18,24 arttı. Bir önceki aya göre malzeme endeksi %2,87 düştü, işçilik endeksi %0,39 arttı. Ayrıca bir önceki yılın aynı ayına göre malzeme endeksi %15,41, işçilik endeksi %25,79 arttı.

Bina dışı yapılar için inşaat maliyet endeksi yıllık değişim oranı, Haziran 2019 [2015=100]



İnşaat maliyet endeksi ve değişim oranları, Haziran 2019 [2015=100]

Sektörler	Maliyet grubu	Endeks	Bir önceki aya göre değişim (%)	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim (%)
İnşaat	Toplam	193,97	-0,79	21,10
	Malzeme	189,31	-1,23	18,90
	İşçilik	205,18	0,22	26,30
Bina inşaatı	Toplam	193,77	-0,44	21,99
	Malzeme	188,83	-0,72	20,03
	İşçilik	205,32	0,17	26,44
Bina dışı yapıların inşaatı	Toplam	194,66	-1,94	18,24
	Malzeme	190,86	-2,87	15,41
	İşçilik	204,64	0,39	25,79

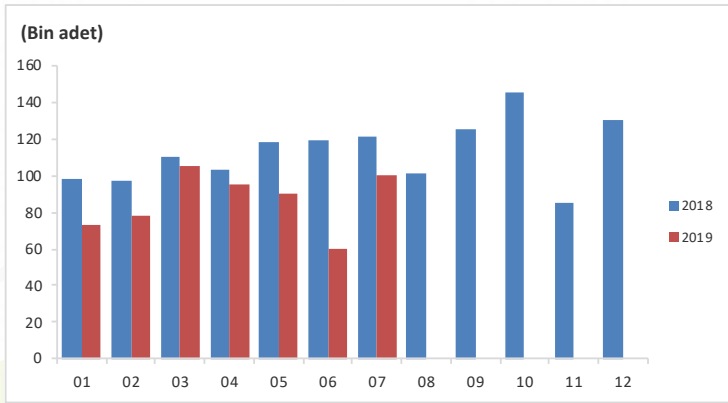
Kaynak: TÜİK

KONUT SATIŞ İSTATİSTİKLERİ, TEMMUZ 2019

Türkiye’de 2019 Temmuz ayında 102.236 konut satıldı

Türkiye genelinde konut satışları 2019 Temmuz ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %17,5 oranında azalarak 102.236 oldu. Konut satışlarında, İstanbul 17.276 konut satışı ve %16,9 ile en yüksek paya sahip oldu. Satış sayılarına göre İstanbul’u, 9.491 konut satışı ve %9,3 pay ile Ankara, 5.576 konut satışı ve %5,5 pay ile İzmir izledi. Konut satış sayısının düşük olduğu iller sırasıyla 10 konut ile Ardahan, 15 konut ile Hakkari ve 66 konut ile Şırnak oldu.

Konut satış sayıları, 2018-2019



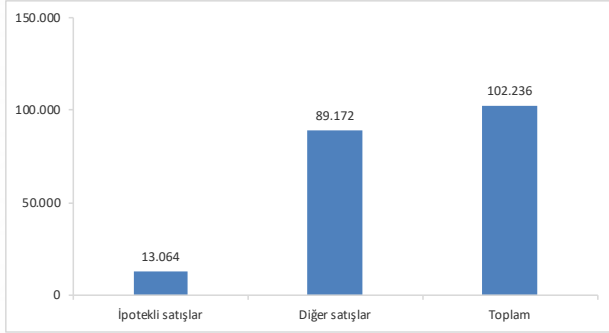
İpotekli konut satışları 2019 Temmuz ayında 13.064 olarak gerçekleşti

Türkiye genelinde ipotekli konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre %57 oranında azalış göstererek 13.064 oldu. Toplam konut satışları içinde ipotekli satışların payı %12,8 olarak gerçekleşti. İpotekli satışlarda İstanbul 2.143 konut satışı ve %16,4 pay ile ilk sırayı aldı. Toplam konut satışları içerisinde ipotekli satış payının en yüksek olduğu il %24,1 ile Artvin oldu.

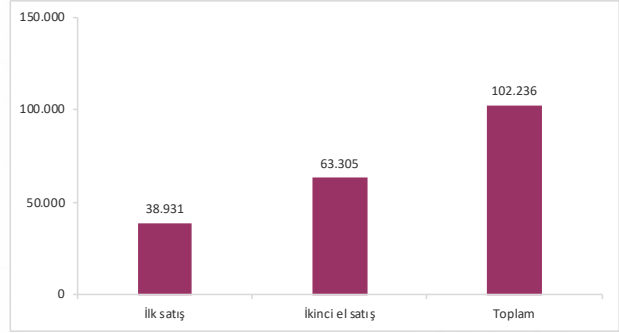
Diğer satış türleri sonucunda 89.172 konut el değiştirdi

Diğer konut satışları Türkiye genelinde bir önceki yılın aynı ayına göre %4,6 oranında azalarak 89.172 oldu. Diğer konut satışlarında İstanbul 15.133 konut satışı ve %17 pay ile ilk sıraya yerleşti. İstanbul’daki toplam konut satışları içinde diğer satışların payı %87,6 oldu. Ankara 7.914 diğer konut satışı ile ikinci sırada yer aldı. Ankara’yı 4.778 konut satışı ile İzmir izledi. Diğer konut satışının en az olduğu il 8 konut ile Ardahan oldu.

Satış şekline göre konut satışı, Temmuz 2019



Satış durumuna göre konut satışı, Temmuz 2019



Konut satışlarında 38.931 konut ilk defa satıldı

Türkiye genelinde ilk defa satılan konut sayısı bir önceki yılın aynı ayına göre %32,4 azalarak 38.931 oldu. Toplam konut satışları içinde ilk satışın payı %38,1 oldu. İlk satışlarda İstanbul 6 709 konut satışı ve %17,2 ile en yüksek paya sahip olurken, İstanbul'u 3.035 konut satışı ile Ankara ve 2.012 konut satışı ile İzmir izledi.

İkinci el konut satışlarında 63.305 konut el değiştirdi

Türkiye genelinde ikinci el konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre %4,5 azalış göstererek 63.305 oldu. İkinci el konut satışlarında da İstanbul 10.567 konut satışı ve %16,7 pay ile ilk sıraya yerleşti. İstanbul'daki toplam konut satışları içinde ikinci el satışların payı %61,2 oldu. Ankara 6.456 konut satışı ile ikinci sırada yer aldı. Ankara'yı 3.564 konut satışı ile İzmir izledi.

Yabancılara 2019 yılı Temmuz ayında 4.192 konut satışı gerçekleşti

Yabancılara yapılan konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre %46,7 artarak 4.192 oldu. Yabancılara yapılan konut satışlarında, Temmuz 2019'da ilk sırayı 1.903 konut satışı ile İstanbul aldı. İstanbul ilini sırasıyla 764 konut satışı ile Antalya, 249 konut satışı ile Ankara, 217 konut satışı ile Bursa ve 177 konut satışı ile Yalova izledi.

Ülke uyruklarına göre en çok konut satışı Irak vatandaşlarına yapıldı

Temmuz ayında Irak vatandaşları Türkiye'den 734 konut satın aldı. Irak'ı sırasıyla, 464 konut ile İran, 219 konut ile Kuveyt, 218 konut ile Suudi Arabistan ve 215 konut ile Rusya Federasyonu izledi.

Kaynak: TÜİK

YAPI İZİN İSTATİSTİKLERİ, OCAK-HAZİRAN, 2019

Yapı ruhsatı verilen yapıların yüzölçümü %60,1 azaldı

Belediyeler tarafından verilen yapı ruhsatlarının 2019 yılının ilk altı ayında bir önceki yıla göre bina sayısı %60, yüzölçümü %60,1, değeri %50, daire sayısı %66,3 azaldı.

Yapı ruhsatı verilen binaların 2019 yılı Ocak-Haziran ayları toplamında;

Yapıların toplam yüzölçümü 30,5 milyon m² iken bunun 13,6 milyon m²'si konut, 11,7 milyon m²'si konut dışı ve 5,2 milyon m²'si ise ortak kullanım alanı olarak gerçekleşti.

Kullanma amacına göre 17,8 milyon m² ile en yüksek paya iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binalar sahip oldu. Bunu 3,9 milyon m² ile kamu eğlence, eğitim, hastane veya bakım kuruluşları binaları izledi.

Yapı sahipliğine göre özel sektör 22,4 milyon m² ile en büyük paya sahip oldu. Bunu 7,4 milyon m² ile devlet sektörü ve 673 bin m² ile yapı kooperatifleri izledi. Daire sayısına göre ise, toplam 119 bin 982 dairenin 106 bin 448'i özel sektör, 12 bin 80'i devlet sektörü ve bin 454'ü yapı kooperatifleri tarafından alındı.

Yapıların toplam yüzölçümüne göre 4,9 milyon m² ile İstanbul en yüksek paya sahip oldu. İstanbullu, 2,2 milyon m² ile Konya, 2 milyon m² ile Ankara illeri izledi. Yüzölçümü en düşük olan iller sırasıyla Karabük, Iğdır ve Ardahan oldu.

Daire sayılarına göre İstanbul ili 20 bin 712 adet ile en yüksek paya sahip oldu. İstanbul'u 7 bin 380 adet ile Konya ve 5 bin 889 adet ile Ankara illeri izledi. Daire sayısı en az olan iller sırası ile Karabük, Ardahan ve Iğdır oldu.

Yapı ruhsatı, Ocak - Haziran 2017-2019

Göstergeler	Yıl			Bir önceki yılın il altı ayına göre değişim oranı (%)	
	2019 ^(*)	2018 ^(*)	2017 ^(*)	2019	2018
Bina sayısı	22.485	56.222	77.331	-60,0	-27,3
Yüzölçümü (m ²)	30.496.899	76.369.452	136.454.575	-60,1	-41,9
Değer (TL)	48.806.035.903			-50,0	-28,2
Daire sayısı	119.982	355.884	661.865	-66,3	-46,2

(*) Yapı izin istatistikleri 2017 ve 2018 yılları verileri revize edilmiştir

Yapı kullanma izin belgesi verilen yapıların yüzölçümü %2,8 arttı

Belediyeler tarafından verilen yapı kullanma izin belgelerinin 2019 yılının ilk altı ayında bir önceki yıla göre yüzölçümü %2,8 ve değeri %29,4 artarken bina sayısı %10,9 ve daire sayısı %2,5 azaldı.

Yapı kullanma izin belgesi verilen binaların 2019 yılı Ocak-Haziran ayları toplamında;

Yapıların toplam yüzölçümü 80,1 milyon m² iken bunun 45 milyon m²'si konut, 18,3 milyon m²'si konut dışı ve 16,7 milyon m²'si ise ortak kullanım alanı olarak gerçekleşti.

Kullanma amacına göre 60,2 milyon m² ile en yüksek paya iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binalar sahip oldu. Bunu 6 milyon m² ile toptan ve perakende ticaret binaları izledi.

Yapı sahipliğine göre özel sektör 68,4 milyon m² ile en büyük paya sahip oldu. Bunu 10,1 milyon m² ile devlet sektörü ve 1,6 milyon m² ile yapı kooperatifleri izledi. Daire sayısına göre ise toplam 389 bin 517 dairenin 354 bin 495'i özel sektör, 28 bin 635'i devlet sektörü ve 6 bin 387'si yapı kooperatifleri tarafından alındı.

Yapıların toplam yüzölçümüne göre 16,1 milyon m² ile İstanbul en yüksek paya sahip oldu. İstanbullu 8,1 milyon m² ile Ankara, 3,3 milyon m² ile İzmir izledi. Yüzölçümü en düşük olan iller sırasıyla Ardahan, Tunceli ve Hakkari oldu.

Daire sayılarına göre İstanbul ili 83 bin 463 adet ile en yüksek paya sahip oldu. İstanbul'u 29 bin 802 adet ile Ankara ve 19 bin 846 adet ile İzmir illeri izledi. Daire sayısı en az olan iller sırası ile Ardahan, Hakkari ve Batman oldu.

Yapı kullanma izin belgesi, Ocak - Haziran 2017-2019

Göstergeler	Yıl			Bir önceki yılın il altı ayına göre değişim oranı (%)
	2019 ^(*)	2018 ^(*)	2017 ^(*)	2019
Bina sayısı	50.277	56.445	55.249	-10,9
Yüzölçümü (m ²)	30.114.927	77.966.898	77.368.296	2,8
Değer (TL)	130.059.102.633	100.518.807.508		29,4
Daire sayısı	389.517	399.688	390.159	-2,5

(*) Yapı izin istatistikleri 2017 ve 2018 yılları verileri revize edilmiştir

Kaynak: TÜİK

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 yayınlanmamış 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 yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisiz verilmektedir.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmemez.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. 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 atfı yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynaktan 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 kaynağa ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitabı:** 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 Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atf, 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 atfta 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 atfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atfta bulunurken sayfa bilgisi için "s." veya "ss." kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

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

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

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

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

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

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.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ EKİM AYI PROGRAMI

EĞİTİM TARİHİ (EKİM AYI)	EĞİTİM ADI	HEDEF KİTLE
14 - 15	Çalışan Temsilcisi Eğitimi	Fabrika çalışan temsilcileri
21 - 22	EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi	İş güvenliği uzmanları/ teknikerleri, bakım şefleri/ yöneticileri, elektrik ve bakım çalışanları
30 - 31	Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi	Yüksekte çalışma yapan çalışanlar

Eğitimlerimize kayıt ve başvuru için www.isgegitimmerkezi.org adresini ziyaret edebilirsiniz.



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

Merkez

Köybaşı Cad. No:40 34464
Yeniköy, Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(CEIS) +90(212)299 9222
F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122

Ankara Ofisi

Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet
Yolu (Dumlupınar Bulvarı) 9. km. No:266,
06800, Çankaya/ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517

www.ceis.org.tr/dergi



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

