

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

50. YIL

ÇİLT: 28
SAYI: 6
KASIM 2014

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlerden de
ulaşmak mümkün

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



Hangisini Kullanırsınız?



El Aletleri ile Güvenli Çalışma



El aletleri, çeşitli işlerde sıkıştır-
mak, karıştırmak, kesmek, dü-
zeltmek, asmak, zımbalamak,
delmek, ısıtmak, çevirmek,
sürmek, şekil vermek, işaretlemek
amacı ile kullanılır.



El aletlerinin kullanımında,
emniyet kurallarına uyum çok
önemlidir. Özellikle enerjili el
aletleri için üretici firmaların
talimatlarına uyum ihmal
edilmemelidir.



El aletleri sürekli bakımlı olmalı
ve her kullanım öncesi kontrol
edilmelidir. Kırık, yıpranmış
ve eskimiş aletler kullanıl-
mamalıdır.



Ağır aletlerle ve parçalarla
çalışırken emniyet ayakkabısı
giyilmeli, eldiven kullanımı ge-
rekli olduğunda, özellikle elek-
trikli aletlerin döner parçaları-
na dikkat edilmelidir.



Aletler uygun koşullar ve yerlerde
düzenli bir şekilde saklanmalı,
kullanılmadıkları zaman depo-
lanacakları yerler belirlenmeli
ve etrafa atılmamalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

**Lütfen iş sağlığı ve güvenliği
kurallarına uyalım.**



SEKTÖRDE 50^{ÇEİS}
Ağul



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

2014 yılında bizler; Sendikamızın Kuruluşunun 50. yıl dönümü heyecanını yaşarken, Türkiye’de çalışma hayatında, Sendika olarak yıllardır faaliyet yürüttüğümüz konulara ilişkin birçok gelişmeye şahit oluyoruz.

Soma’da yaşanan ve ülke olarak hepimizi acıya boğan maden kazasında yitirdiğimiz canlar, dikkatleri bir anda iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemine çekti. Bedeli en ağır öğrenme biçimi olan “yaşayarak öğrenme”, bir kez daha kendini gösterdi ve çalışma hayatı, vergi mevzuatı ve daha birçok konuda değişiklikler öngören Torba Kanun yayımlandı. Söz konusu kanunda yer alan düzenlemeler arasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni yükümlülüklerin de bulunduğu bilinmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa’daki en gelişmiş düzenlemeler model alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen sistem, hem çalışanlar hem de işverenler tarafından benimsenmeye ve uygulanmaya çalışılırken, Soma’da yaşanan elim kaza ve Eylül ayı içinde yaşadığımız asansör kazası ve en son Ekim ayının sonlarında Konya Ermenek’teki facia acı bir şekilde gösterdi ki; kazaların önlenmesinde yasal düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği zincirinin sadece bir halkasını teşkil ediyor. Tüm sosyal taraflarca güvenlik kültürünün benimsenmesi bu zincirin çok daha önemli bir halkasını oluşturuyor.

Sendika olarak, özellikle 2002 yılından beri, iş sağlığı ve güvenliği konusuna sektörümüz bakımından kazandırdığımız boyut ile diğer sektörlere de örnek olduğumuzu düşünüyoruz. Bu konuda, hayati unsur olan “güvenlik kültürü”nü oluşturmaya ve yerleştirmeye yönelik çalışmalarımızın bir parçası olarak, Sendikamızın Kuruluşunun 50. yıl dönümü etkinlikleri kapsamında, 10 Ekim 2014 tarihinde İstanbul Le Meridien Otel’de “İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu”nu gerçekleştirdik. İşveren ve işçi sendika ile konfederasyon temsilcilerinin yanı sıra çimento sektörü temsilcileri, işverenler, çalışanlar, akademisyen ve öğrencilerden oluşan geniş bir katılımı gerçekleştiren toplantıda, yurtiçinden ve yurtdışından konusuda uzman konuşmacıların gerçekleştirdikleri sunumlar son derece dikkat çekti. Özellikle AKUT Yönetim Kurulu Başkanı Nasuh MAHRUKİ ile sevgili dostum Metin AKPINAR’ın konunun içselleştirilmesine ilişkin bilgi paylaşımları, katılımcılar arasında büyük yankı buldu. Bu vesile ile kendilerine bir kez daha şükranlarımı sunuyorum.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak 2008 yılından beri, “Ulusal Meslek Standartları” ve “Mesleki Yeterlilikler”e ilişkin faaliyetler yürütmekte olduğumuzu biliyoruz. Çok tehlikeli işler arasında bulunan sektörümüzde yetkinliklerini ve yeterliliklerini ispat etmiş, eğitilmiş ve belgeli çalışanlar istihdam etmenin önemli olduğunun farkındayız. Faaliyetlerimizi yürütürken de amacımız; tüm çalışanlarımızın çalıştıkları işe uygun eğitimi tamamlamaları ve belgelerini almaları idi. Bugüne kadar, çimento sektörüne yönelik 13 meslek standardının Resmi Gazete’de yayımlanmasını, 9 mesleki yeterliliğin de MYK tarafından onaylanmasını sağladık. Ülkemizde gelinen noktada, özellikle yukarıda bahsettiğim üzücü deneyimlerin ardından tekrar gündeme gelen belgeli işgücü konusundaki düzenlemeler, bizleri son derece memnun etmektedir. Ne var ki; yapılan mevzuat çalışmalarında çalışanlar için belge zorunluluğu getirilmesi ne kadar önemli ise; bunun uygulanmasının sağlanmasına yönelik olarak, işverenler bakımından da belgeli çalışan istihdam etmenin cazip hale getirilmesi de bir o kadar önemlidir. Gerekli teşvik mekanizmaları geliştirilerek hem çalışanların belgelendirilmesini, hem de belgeli çalışanların istihdamını kolaylaştırılacak düzenlemelerin yapılmasının son derece hayati olduğunun bilincindeyiz.

Konunun önemine dikkat çekmek amacıyla, Sendikamızın Kuruluşunun 50. yıl dönümü etkinlikleri kapsamında 19 Eylül 2014 tarihinde İstanbul Le Meridien Otel’de “Balgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi”ni gerçekleştirdik. Hükümet ve Mesleki Yeterlilik Kurumu temsilcilerinin, akademisyenlerin, işverenlerin ve öğrencilerin yoğun ilgi gösterdikleri Zirvede, “eğitim” kavramının hayattaki yeri ve önemi ile ilgili olarak Prof. Dr. Üstün DÖKMEN ve Ayhan SİCİMOĞLU’nun yaptıkları bilgilendirmeler son derece ufuk açıcı oldu. Tüm konuşmacılara ve katılımcılara bir kez daha teşekkürlerimizi sunuyorum.

Sendikamızın 50. kuruluş yıl dönümü kapsamında gerçekleştirdiğimiz etkinlikler, 05 Kasım 2014 tarihinde Esmâ Sultan Yalıtı’nda düzenlenecek “İşveren Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi İşgimda Gelecekteki Yapısı Paneli” ile devam edecek. Yarın asırdır içinde bulunduğumuz camianın gelişimine ve dönüşümüne, konunun uzmanları ve emek verenleri ile ışık tutmayı arzularız. Bu toplantıda da, düzenlediğimiz etkinliklerde yakaladığımız başarıya ulaşmayı umut ediyoruz.

Gerçekleştirdiğimiz etkinliklere gösterilen ilgi bizlere güç verdi. Gelecekteki etkinliklerimizde de bir arada olmak gayesiyle çalışma hayatının tüm fertlerine güvenli ve sağlıklı çalışmalar diliyorum.

Son olarak, Cumhuriyetimizin 91. kuruluş yıl dönümü kutladığımız 29 Ekim vesilesiyle Atatürk ve silah arkadaşları ile tüm şehitlerimize Tanrı’dan rahmet diliyor, göstermiş olduğu yolda emin adımlarla ilerleme arzusunda olduğumuzu belirterek, aramızdan ayrılanın 76. yılında Ulu Önder’i bir kez daha minnetle anıyorum.

BASKANDAN



Tufan ÜNAL
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ ELAZIĞ
ÇEMENTİR HOLDİNG

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ KARS
ÇEMENTİR HOLDİNG

ASLAN ÇİMENTO



BATIÇİM



BATISÖKE



BOLU ÇİMENTO



BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

ÇİMENTAŞ
ÇEMENTİR HOLDİNG



ÇİMSA



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş./İSKENDERUN TESİSİ
- ADOÇİM ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİC. A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş./BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI/
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI/LADİK ÇİMENTO FABRİKASI
- AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş./AŞKALE ÇİMENTO FABRİKASI/TRABZON ŞUBESİ/VAN ŞUBESİ
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATIANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş./ANKARA ÖĞÜTME TESİSİ
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş./İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI/TRAKYA ŞUBESİ
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş./ADİYAMAN ÇİMENTO ŞUBESİ/NARLI ŞUBESİ
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş./MERSİN ÇİMENTO FABRİKASI/KAYSERİ ÇİMENTO FABRİKASI/
ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI/NİĞDE ÇİMENTO FABRİKASI/LALAHAN ÖĞÜTME TESİSİ
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİ TİCARET A.Ş.
- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LIMAK ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş./KURTALAN ÇİMENTO FABRİKASI/ERGANI ŞUBESİ/
GAZİANTEP ŞUBESİ/ŞANLIURFA ŞUBESİ
- LIMAK BATI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş. / ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI/
BALIKESİR ÇİMENTO FABRİKASI/TRAKYA ÇİMENTO FABRİKASI
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- NUH ÇİMETO SAN. A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ÇORUM ŞUBESİ/HASANOĞLAN ŞUBESİ/NEVŞEHİR ŞUBESİ/SAMSUN ŞUBESİ/SIVAS ŞUBESİ
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SANAYİ VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 28 - Sayı: 6 - KASIM 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir. Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz. Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

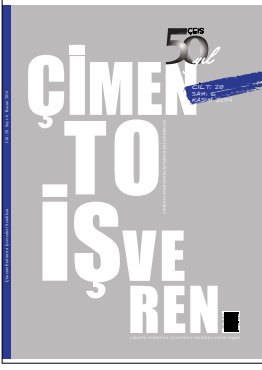
Basım Yeri

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

Basım Tarihi

14 KASIM 2014





Cilt: 28 - Sayı: 6 - KASIM 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



10-32



MAKALE

Arş. Gör. Seher DEMİRKAYA

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DIŞARIDAN TEMİNİ

33-41



YARGITAY KARARLARI

42-47



REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELER

50-57



SENDİKADAN

58-61



İSG HABERLERİ



İÇİNDEKİLER

*Saygı, Minnet ve Şükranla
Anıyoruz ...*



ÇAIK HABERİ



FABRİKA HABERLERİ



DİĞER HABERLER



KİTAP TANITIM



İSTATİSTİK

Değerli Okurlarımız,

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayımlanmasının ardından, Bakanlıkça birçok yönetmelik yayımlanmış olmasına rağmen, teorinin pratiğe geçmesi hususunda kat edilecek çok uzun bir yol olduğumu, daha Soma ve İstanbul Mecidiyeköy'deki faciaların yarası sarılmadan, Konya Ermenek'te meydana gelen elim maden kazası sonrası bir kez daha anladık.

Bir işyeri İSG alanındaki eksikliklerini ve/veya yükümlülüklerini dışarıdan hizmet alma yoluyla giderme imkanına sahip. Gündemimize bir kez daha ağır bir şekilde oturan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kültürünün önemine, dışarıdan alınan İSG hizmetlerinin usul esasları açısından bakan bir makaleye yer verdik. Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi Seher DEMİRKAYA makalesinde, işverenlerin işyeri dışından İSG hizmetlerini sağlamasının hukuki gelişimi hakkında açıklayıcı bilgiler vermekte, mevcut uygulamalar hakkında değerlendirmelerde bulunmakta.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, Avrupa Komisyonu'nun "birleşmeyi bildirim yükümlülüğü"nü ihlal edilmesi sonucu verdiği para cezası uygulaması kararını Türk mevzuatı açısından değerlendirmesini yaptı. Yazıda ayrıca geçmiş sayılardaki yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu kararlarına ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmelere de yer verilmekte.

Sendikamızın kuruluşunun 50. yıl dönümünü bir dizi faaliyetle kutlayacağımızı önceki sayılarımızda sizlerle paylaşmıştık. 14 Haziran 2014 tarihinde 28. Uluslararası İzmir Festivali kapsamında Efes Antik Tiyatro'da festival açılış konserine destek olarak 50. Yılımız şerefine gerçekleştireceğimiz faaliyetler dizisini başlattık ve bu organizasyonla bir nevi sosyal sorumluluk örneği vermiş olduk.

19 Eylül 2014 tarihinde "Belgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi"ni düzenledik. Faaliyetlerden ikincisi olan Zirveyle, meslek standartları ve mesleki yeterlilikler ile sınav ve belgelendirme sistemi alanlarındaki çalışmalarımız hakkında kamuoyunu aydınlatmayı, aynı zamanda işveren açısından karşılaşılan zorluklar ve beklentileri duyurmayı amaçladık. Düzenlediğimiz Zirvenin konusu itibarıyla Ülkemizde bir ilk olmasından ötürü de tüm sosyal taraflar açısından faydalı olmasını umuyoruz.

Faaliyetlerimizden üçüncüsünü bizim için ayrı bir öneme sahip olan iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeye karar verdik ve 10 Ekim 2014 tarihinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu"nu gerçekleştirdik. İlkini 2008 yılında gerçekleştirdiğimiz Sempozyumun bundan sonra "klasik" halini alarak düzenli bir şekilde tertip etmeyi ve iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm sosyal tarafları ve kamuoyunu bilinçlendirmeye devam etme isteği içerisindeyiz.

Eylül ve Ekim aylarında düzenlediğimiz söz konusu iki organizasyonumuzla ilgili detaylı haberleri bu sayımızda bulabilirsiniz. Faaliyetlerimizden dördüncüsünü işveren sendikacılığı konusunda 05 Kasım 2014 tarihinde gerçekleştirdik. "İşveren Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi Işığında Gelecekteki Yapısı" başlıklı Panel de aslında başlığı itibarıyla neyi gerçekleştirmek istediğimizi gayet açık bir şekilde anlatıyor. Bu faaliyetimizle ilgili geniş haberimize ise 2015 yılının ilk sayısında yer vereceğiz.

Son olarak; devraldığı enkazdan bir ülke yaratan ve 91. kuruluş yıl dönümünü kutlamamızı sağlayan Mustafa Kemal ATATÜRK'ü, aramızdan ayrılışının 76. yıl dönümünde bir kez daha hasret ve saygıyla anıyoruz.

Sevgi ve saygılarımla...

EDITÖRDEN



Özgür ACAR
Araştırma ve Eğitim Uzmanı, Editör
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr
ceis@ceis.org.tr



Arş. Gör. Seher DEMİRKAYA

Anadolu Üniversitesi, İİBF

1986 Eskişehir’de doğdu. 2009 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun oldu. 2010 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi’ne ÖYP Araştırma Görevlisi olarak atandı. 2014 yılında Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimini tamamladı. Halen Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda doktora eğitimine devam etmekte, 2011 yılından bu yana da Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DIŞARIDAN TEMİNİ¹

¹ Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Prof. Dr. Ufuk AYDIN danışmanlığında, Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL ve Doç. Dr. Dilek Baybora’dan oluşan jüri tarafından kabul edilen “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini” isimli yüksek lisans tezinden esinlenerek hazırlanmıştır.

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DIŞARIDAN TEMİNİ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların beden ve ruh bütünlüklerinin korunmasını hedef alan ve öncelikli olarak bu açıdan korunmaları gerektiğine inanan bir bilim dalıdır. İşverenlere, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunmalarını sağlamaları açısından birtakım yükümlülükler ve sorumluluklar getirilmiştir. Bu çalışma, işverenlerin işyeri dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamanın hukuki gelişimini ve mevcut uygulamaların değerlendirilmesi amacını taşımaktadır. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışından temin etmesinde hem yararların hem de bazı sakıncaların bulunmasına rağmen, uygulamanın hızlı bir gelişim gösterdiği ifade edilebilir. Zaman içerisinde hem hukuksal değişimin hem de uygulamanın giderek yaygınlaşmasıyla birlikte hizmetlerin dışarıdan alınması konusundaki eksikliklerin ve sakıncaların da ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SERVICES FROM OUTSIDE SUPPLY

Occupational health and safety is a discipline that aims the protection of employees' health and believes that employees should be protected within this scope primarily. Employers are imposed and responsible for employers providing a healthy and safe environment to their employees. The purpose of this study is to evaluate the development of the legal regulations and current implementations on occupational health and safety which are outsourced by the employers. Although outsourcing of the service has both advantages and disadvantages, these implications are developing rapidly and have a significant application area. With regard to regulatory adjustments and proliferation of such implications in time, it is supposed that deficiencies and disadvantages of outsourcing will disappear.

Key Words: Occupational health, occupational safety, common health and safety unit, Law of Occupational Health and Safety.

GİRİŞ

Çalışanların ruh ve beden bütünlüklerinin korunması her zaman çalışma hayatının en önemli konuları arasında yer almıştır. Değişen ve gelişen çalışma koşullarıyla birlikte çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamaya yönelik politikalar da değişim göstermiştir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik koruma ve önleme uygulamalarının sağlayıcıları işverenlerdir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamanın yolları da değişen ve gelişen çalışma koşullarıyla birlikte farklılaşmıştır (Güven ve Aydın, 2010: 140). İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işveren tarafından; işyerinin kendi içinde örgütlenmesi ile veya bu hizmetleri yerine getirmek üzere istihdam edilen çalışanlar ile ya da bu hizmetlerin tamamının veya bir kısmının işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak alınması ile sağlanabilmektedir. Bu çalışma söz konusu hizmetlerin işyeri

dışından teminine ilişkin usul ve esasları ele almak üzere hazırlanmıştır.

1. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu

1.1. Borcun Kaynağı

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların yaşam hakkının bir güvencesi sayıldığı için iş hukukunda ayrı bir yere ve öneme sahiptir (Kabakcı, 2013: 61). İşverenlerin İSG alanındaki yükümlülüklerinin ve sorumluluklarının hukuki kaynağını; Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu oluşturmaktadır.

Anayasa'da çalışanların İSG hakkına sahip olduğuna dair açık bir hüküm yer almamakla birlikte,

Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi (m.2, m.5), yaşama hakkı (m.17), yaş, cinsiyet, fiziki ve ruhi özelliklerine uygun işlerde çalışma hakkı (m.50), dinlenme hakkı (m.50), sağlık hakkı (m.56) ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümleri (m.60) İSG ile ilişkilendirilebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89. maddeler arası İSG başlığını taşımaktadır. Kanunla işverenler gerekli olan her türlü İSG önlemini almakla yükümlü tutulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte; İş Kanunu'nun, İSG'ye ilişkin 2/4, 63/4, 69/4-5-6, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95 ve 105. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun pozitif hukuktaki dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur (İSGK) (Sevimli, 2013:107). Kanunun 2. bölümünde düzenlenen ve işverenin borcunun içeriğini oluşturan hükümler şunlardır: İSG önlemlerini almak (işverenin genel yükümlülüğü (m.4), acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında işverenin yükümlülükleri (m.11), çalışanların ciddi ve önlenemeyen durumlarda işyerinden tahliyesi (m. 12), iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapmak (m.14), çalışanları sağlık gözetimine tabi tutmak (m.15), çalışmaktan kaçınma hakkı (m.13), çalışanların bilgilendirilmesi (m.16), çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (m.18), eğitim vermek, denetim yapmak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, İSG kurulu oluşturmak ve İSG hizmetleri sağlamak.

Türk Borçlar Kanunu (TBK) genel nitelikli ve özel kanunların kapsamına alınmayan çalışanların durumlarını düzenlediği için, işverenin gözetim borcunun ve sorumluluğunun ayrıca bu Kanun kapsamında da değerlendirilmesi gerekir. 6098 sayılı TBK'nın 417. maddesi "İşçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında yer alan hükümleriyle işvere-

nin işçileri koruma ve gözetme borcu açısından özel hukuk düzenlemelerinin dayanağını oluşturmaktadır (Kaplan Seylen, 2013: 91). TBK'nın 417. maddesine göre işveren; işyerinde İSG'nin sağlanması için gereken tüm önlemleri almak, işçinin kişiliğini ve saygınlığını korumak, işçi işyerinde bir zarara uğramışsa daha fazla zarar görmesini engellemek ve araç gereçleri eksiksiz bulundurmak zorundadır.

İSGK, önleyici nitelikli bir Kanundur ve Kanunda İSG'nin tazmin edici boyutuna yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, Kanunda yer almayan İSG'ye ilişkin uyumsuzluklara TBK hükümleri uygulanmakta; açılacak maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları TBK hükümlerine göre karara bağlanmaktadır (Akin, 2013: 64).

1.2. Borcun Kişiler Yönünden Kapsamı

İşverenin gözetme borcu en genel ifade ile çalışanların İSG sağlamak, korumak ve geliştirmekle ilgilidir (Aydın, 2002: 60-61). İSGK, işverenin İSG'ye yönelik borcunun kapsamının ve içeriğinin genel olarak belirlendiği hukuki düzenlemedir. Kanunla, istisnalar dışında tüm çalışanlar kapsam içine alınarak Kanunun sınırları oldukça geniş tutulmuştur. Kanunun 2. maddesinde belirlenen borcun kapsamına göre Kanun, kamu ve özel sektöre ait tüm işlerde ve işyerlerinde ve bu işyerlerindeki işverenler, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere, hangi işlerde çalıştıkları dikkate alınmaksızın tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Kanunda yer alan çalışan ifadesi kendi özel kanunlarındaki statüleri dikkate alınmaksızın kamu ve özel tüm işyerlerinde istihdam edilen tüm gerçek kişileri kapsamaktadır. Kısaca Kanun, işçilerle birlikte memur, sözleşmeli ve geçici personel statüsünde yer alanları da kapsamına almaktadır (Sevimli, 2013: 109). Kanun içerisine İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Mesleki Eğitim Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışan ve çalıştıran büyük bir kesimi almaktadır. Kanunun kapsamının bu denli geniş tutulmasına rağmen yine

de belli bir kesim kapsam dışında bırakılmıştır. Bu istisna gruplar; yanında başka bir çalışana bulunmayan kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi gerçekleştirenler, fabrika, bakım merkezi, dikimevi gibi işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetlerinde çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde çalışanlar, iyileştirme kapsamında meslek edindirme, eğitim, güvenlik gibi faaliyetlerde yer alan hükümlü ve tutuklulardır (m.2/2).

1.3. Borcun Yerine Getirilmesi

İşverenin İSG'yi sağlamak bakımından temel yükümü İSG hizmetlerini yerine getirmesidir. İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personeli gibi kişilerden yardım alınmasında çeşitli modeller benimsenmiştir. Bunlardan ilki, işverenlerin bu hizmetleri çalışanları arasından temin etmesi şeklindedir. İkincisi, işverenin tam zamanlı olarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun olduğu durumlarda işyerinde İSG birimi oluşturarak bu hizmetleri yerine getirmesi şeklindedir. Üçüncüsü, işverenin kendisinin istenen niteliklere sahip olması durumunda bu görevi bizzat kendisinin üstlenmesidir. Son olarak da, işverenin bu hizmetleri işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak satın almasıdır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Teminine İlişkin Hukuki Belgeler

İşyerinde İSG hizmetlerinin sağlanmasında temel sorumluluk işverene aittir. Önlemenin öncelikle işyerinde başlamasının gerekliliğinden dolayı işveren, işyerinde İSG organizasyonunu etkin bir şekilde örgütlemelidir.

İSG hizmetlerinin dışarıdan temini konusunda ülkelere yol gösterici olma amacını taşıyan uluslararası belgeler, 112 sayılı ILO Tavsiye Kararı, 161 sayılı ILO Sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB Direktifi'dir.

Uluslararası alanda yol gösterici olan bu düzenlemelerin ülkemizdeki yansımaları ortak sağlık güvenlik birimleri/ortak sağlık birimleridir. Ülkemizde ilk defa ortak sağlık birimi (OSB) ifadesi 1980 tarihli bir yönetmelikte kullanılmıştır. Bu kavram, zaman içerisinde yenilenen ve değişen hükümlerle birlikte bugün ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) kavramına dönüşmüştür. Kavramın zaman içerisinde değişiminde ve içeriğinin gelişmesinde kabul edilen uluslararası belgeler ve değişen mevzuat etkili olmuştur.

2.1. Uluslararası Düzenlemeler

İSG hizmetlerinin dışarıdan teminine yönelik uluslararası belgeler 161 sayılı ILO Sözleşmesi, 112 sayılı ILO Tavsiye Kararı ve 89/391 sayılı AB Direktifi'dir.

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Teminine Yönelik ILO Belgelerinde Yer Alan Düzenlemeler

ILO Sözleşmelerinde belirlenen şartların uygulanması konusunda üye ülkelere bağlayıcı hükümler getirilirken, Tavsiye Kararları ile üye ülkelere politika geliştirme ve uygulama konularında rehberlik yapılmaktadır¹. ILO'nun İSG hizmetlerinin dışarıdan teminine yönelik düzenlemeleri İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme ve İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 112 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer almaktadır.

¹ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm (Erişim Tarihi: 25.08.2013)

2.1.1.1. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 112 sayılı ILO Tavsiye Kararı

112 sayılı ILO Tavsiye Kararı, 24 Haziran 1959 tarihinde ILO Genel Kurulu'nda İSG hizmetlerinin örgütlenmesine ilişkin benimsenen önerilerin karar niteliğine dönüştürülmesiyle alınmıştır. Bu Karara göre iş sağlığı hizmetlerinin işyerindeki amaçlarını; işçileri, işlerinden veya işin yapıldığı koşullardan kaynaklanan herhangi bir sağlık riskine ilişkin tüm zararlardan korumak, işin işçiye uygun hale getirilmesini ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları için fiziksel ve ruhsal yönden uyumunu sağlamak, işçilerin çalışma sırasında veya sonrasında en yüksek seviyede fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini oluşturmak ve bu durumların sürekliliğini sağlamak oluşturmaktadır².

Kararın 3. bölümü örgütlenmeye ilişkin önerileri içermektedir. İşyerindeki iş sağlığı hizmetleri şu şekilde örgütlenebilir: İşyerinin kendi içinde örgütlenme veya dışarıdan bir kuruluşa bağlanma, işyerinden ayrı bir hizmet olarak örgütlenme veya birkaç işyerinin iş sağlığı hizmetlerini sağlamak için ortak olarak örgütlenmeleridir (m.3).

Kararın 4. maddesine göre iş sağlığı hizmetleri sanayi işleri, sanayi dışı işler, tarım işleri ve kamu işleri de dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsamalıdır. Ancak iş sağlığı hizmetlerinin tüm işkollarını kapsayacak şekilde oluşturulmasının mümkün olmadığı hallerde en yüksek sağlık riskinin bulunduğu işyerlerinde, işçilerin sağlıklarını tehdit eden, özel sağlık risklerinin bulunduğu işyerlerinde ve belirlenen en düşük sayıdan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bu hizmetlerin öncelikli olarak oluşturulması gereklidir. İş sağlığı hizmetlerinin coğrafi ya da ulusal mevzuat hükümlerinde belirlenmiş sebepler nedeniyle uygulanamadığı durumlarda işverenlerin,

² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R112 (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

kendi işyerlerindeki iş sağlığı hizmetlerini yerine getirme açısından bir hekim veya yerel sağlık hizmetiyle; acil durumlara müdahale edilmesi, ulusal mevzuatta yapılması belirlenmiş olan muayenelerin gerçekleştirilmesi ve işyerindeki sağlık ve hijyen koşullarının denetlenmesi için anlaşma yapabilmesi mümkündür (m.5).

İSG hizmetlerinin dışarıdan alınmasına olanak sağlayan bu Tavsiye Kararı, ILO'nun onayladığı 161 sayılı Sözleşmenin de dayanak noktasını oluşturmaktadır.

2.1.1.2. 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesi

07 Haziran 1985 tarihinde ILO tarafından kabul edilen 161 sayılı Sözleşmede İSG hizmetleri, çalışanların işle ilgili fiziksel ve zihinsel durumlarını kapsayacak şekilde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını oluşturarak bu ortamı devam ettirmek için gerekli tüm ihtiyaçların sağlanması, işin çalışanlara uygun hale getirilmesi ve çalışanların yeteneklerine uygun şekilde işin uyarlanması kapsamaktadır (m.1).

Sözleşmeyi kabul eden her üye ülke, bütün ekonomik faaliyet kollarında ve sektörlerde tüm çalışanları kapsayacak şekilde bütün çalışanlar için İSG hizmetlerini sürekli olarak geliştirmek zorundadır (m.3). Sözleşmenin 5. maddesine göre, işverenler sorumluluklarını yerine getirirken uygulayacakları düzenlemelerin, işyerinin risklerine uygun ve işyerinde yeterli koruma düzeyini sağlayacak düzenlemeler olmasına dikkat etmelidir. Bu maddeye göre işverenlerin görevleri; işyerindeki sağlığa zararlı riskleri belirlemek ve değerlendirmek, çalışanların sağlık gözetimini yerine getirmek, işin çalışanlara uygunluğunu sağlamak, yatakhaneler, kantinler, sağlık birimleri de dâhil olmak üzere işveren tarafından hizmet sunulan yerlerde ve çalışma ortamında işin gözetimini sağlamak, işyerindeki İSG, hijyen ve er-

gonomi konularında işbirliğini sağlamak, işyerinin tasarımı, makinelerin ve teçhizatın durumu, bakımı ve çalışması ile ilgili iş planlamalarını yapmak ve organizasyon konusunda tavsiyede bulunmak, yeni araç ve gereçlerin sağlık açısından değerlendirilmesine ve iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, İSG, hijyen ve ergonomi, bireysel ve ortak koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunmak, acil durum ve ilkyardım hizmetlerinin örgütlenmesi konusundaki düzenlemeleri gerçekleştirmek ve gerekli bilgi, eğitim ve öğrenme hizmetlerini sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının analiz edilmesi faaliyetlerine katılmak şeklinde sıralanabilir³.

Sözleşmenin İSG açısından örgütlenmeye ilişkin düzenlemeleri 6. ve 7. maddelerde yer almaktadır. Sözleşmeyi kabul eden ülkeler İSG örgütlenmesini üç şekilde düzenleyebilirler. Buna göre örgütlenmenin; ya ulusal mevzuat yoluyla ya da toplu sözleşmeler veya ilgili işçilerin ve işverenlerin belirlediği bir yol ile ya da yetkili makamın ilgili işçi veya işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlendiği şekillerde yapılabilmesi mümkündür (m.6).

İşverenlerin İSG hizmetlerini duruma göre birden çok işletmeye bu hizmetleri sağlayan kuruluşlardan alması mümkündür. Ulusal şartlara ve uygulamaya göre iş sağlığı hizmetleri; işletmeler veya ilgili işletme kuruluşları, kamu otoriteleri ve resmi servisler, yetkili makamlar tarafından yetkilendirilmiş olan diğer organlar, sosyal güvenlik kurumları ve bütün grupların katılımından oluşan bir birleşim tarafından düzenlenebilir (m.7).

Türkiye, 161 sayılı ILO Sözleşmesi'ni 2004 yılında kabul ederek hükümlerini ulusal mevzuata uygulamaya ve İSG hizmetlerinin dışarıdan sağlanmasına yönelik ulusal düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Bu Sözleşme hükümleri çerçevesinde, ilk defa iş sağlığı hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik

³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMEN_T_ID:312306:NO (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

uygulamalara geçilmiş ve ilk örnekleri görülmeye başlanmıştır. Sözleşmenin 7. maddesine göre oluşturulan ortak sağlık ve güvenlik birimleri, bu hizmetleri sağlayan kuruluşlar niteliğinde görev yapmaktadırlar.

2.1.1.3. 89/391 sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin AB Konsey Direktifi

12 Haziran 1989 tarihli AB Konsey Direktifi, AB içindeki İSG anlayışının temel prensiplerini belirlemektedir. Bu Direktife dayanılarak çıkarılan diğer alt direktiflerle de İSG alanına ait mevzuat genişletilmiştir (Baloğlu, 2013: 44). Direktifte; işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma, çalışanları mesleki risklerden koruma, risk ve kaza faktörlerini ortadan kaldırma, çalışanları bilgilendirme ve onlara danışmanlık yapma, çalışanların ve temsilcilerinin ulusal mevzuat uyarınca katılımlarını sağlama, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını teşvik etmek amacıyla getirilen hükümler yer almaktadır⁴.

İşverenler; çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, eğitim ve kurumsal gereklilikler için tüm önlemleri almak ve işyerindeki İSG koşullarını daha iyi hale getirmekle yükümlüdürler. İşverenler, Direktifin 6/2. maddesi gereğince işyerinde; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri değerlendirmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işyerinin tasarımında, iş araç-gereç ve malzemelerin seçiminde, çalışma ve üretim yöntemlerinin seçiminde işi çalışanlara uygun hale getirmek ve işin sağlık üzerindeki etkilerini azaltmak, tehlikeli durumları tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirmek, teknolojiyi, çalışma koşullarını, iş organizasyonunu, sosyal ilişkileri kapsayan politikalar geliştirmek, kişisel koruma önlemlerinden çok toplu koruma önlemlerine öncelik vermek ve çalışanlara uygun bilgi

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:EN:PDF> (Erişim Tarihi: 28.08.2013)

ve talimatlar vermek konusunda gereken önlemleri almak zorundadırlar (Blanpain: 2006: 581).

Direktifin 7. maddesinde işverenlerin İSG hizmetlerini dışarıdan temin etmelerine ilişkin hükümler yer almaktadır. İşverenlerin, işyerinde İSG açısından koruyucu ve önleyici hizmetleri sağlayacak yeterli sayıda uzman personelinin bulunmaması durumunda, bu personeli işyeri dışından sağlayabilmeleri mümkündür (m.7/3). İşverenler, işyeri dışından görevlendirdiği bu kişileri, işyerinde tehlikeli olabileceği düşünülen veya zarara yol açtığı bilinen riskler konusunda önceden bilgilendirmek ve çalışanlar konusunda da gerekli tüm bilgilere erişimlerini sağlamakla yükümlüdürler (m.7/4). Dışarıdan hizmet veya personel olarak alınan ya da işyerinden görevlendirilen kişilerin görevlerini yerine getirebilmek için gerekli yetenek ve araçlara sahip olmaları gerekir (m.7/5). İşyerinde sağlık ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirlerin organizasyonunu yapabilecek sayıda çalışan da görevlendirmelidir. Bu görevlendirme işletme büyüklüğü de dikkate alınarak işyerinde belirlenen işçilerle veya dışarıdan alınan personelle gerçekleştirilmelidir⁵.

Türkiye’de de birçok ülkede olduğu gibi İSG ile ilgili mevzuat oluşturulurken 89/391 sayılı AB Konsey Direktifi’nden büyük ölçüde yararlanılmıştır. Özellikle AB’ye uyum süreci içerisinde iş sağlığı hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik düzenlemelerin en büyük dayanak noktasını bu Direktifin hükümleri oluşturmaktadır.

2.2. Ulusal Düzenlemeler

İSG hizmetlerinin dışarıdan teminine yönelik hükümlerin Türkiye’deki gelişimi incelendiğinde, 161 sayılı ILO Sözleşmesi’nin onaylanmasından sonra ve AB’ye uyum süreci kapsamında ilk düzenlemelerin 4857 sayılı Kanun döneminde yapıldığı görülmek-

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:EN:PDF> (Erişim Tarihi: 28.08.2013)

tedir. Bu açıdan bakıldığında; ilgili kanun maddelerinde değişiklikler yapılması yoluyla yönetmelikler hazırlanmış ve İSG hizmetlerinin işyeri dışından teminine ulusal mevzuat açısından da bir dayanak oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra, “dışarıdan alınan İSG hizmetlerinin kalitesinin artırılması” amacını taşıyan, Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ile ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü arasında 2008 yılında imzalanan MATRA Projesi, iki yıl süreyle yürütülerek AB üyesi dört ülkedeki (Hollanda, Almanya, İspanya ve İngiltere) uygulamalar gözden geçirilmiş ve Türkiye’deki İSG alanına iyileştirilmesi gereken konular belirlenmiştir.

2.2.1. Genel Olarak

İşyerlerinde İSG konusunda alınabilecek en önemli önlem, İSG uygulamalarının iyi bir şekilde örgütlenmesidir (Süzek, 2012: 867; Ekmekçi, 2005: 6). 4857 sayılı Kanun ile birlikte işyerlerinin İSG açısından örgütlenmesinde, 1475 sayılı Kanun’dan oldukça farklı düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Bu düzenlemeler arasında; sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçme, İSG kurulu oluşturma, işçilerin İSG konusunda eğitilmesini sağlama, işyeri sağlık birimi kurma, işyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik personel bulundurma zorunluluğu yer almaktadır (Ekmekçi, 2005: 6).

4857 sayılı Kanun’un yürürlüğünden sonraki dönemde çıkarılan yönetmeliklerle İSG açısından uygulama kolaylaştırılmaya çalışılmışsa da pek başarılı olunamamıştır. Daha sonraki dönemlerde, çıkarılan bu yönetmeliklerin bir kısmı iptal edilmiştir. Bunların sonucunda, çıkarılan yeni yönetmeliklerle, taslaklarla veya yürürlükten kaldırılan yönetmeliklerle işverenlerin İSG hizmetlerini sağlama yükümlülüğü daha da karmaşık hale gelmiş, işverenlerin işyerlerinde İSG’yi sağlama yükümlülüklerini dışarıdaki kaynaklardan yararlanarak yerine getirmeleri bir çıkış noktası olarak görülmüş ve bu yönde düzenle-

meler oluşturulmaya başlanmıştır (Ekmekçi, 2005: 151). Bu hukuki düzenlemelerde temel olarak, işverenlerin İSG hizmetlerini dışarıdan sağlayabilecekleri kuruluşlar, 2009 tarihli Yönetmelik ile çalışma mevzuatımıza giren OSGB'ler olmuştur. Ayrıca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temin edilmesinde, bazı durumlarda alt işverenlik uygulamalarının da bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir⁶.

2.2.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Mevzuatın Gelişimi

OSGB'lere ilişkin mevzuatımızın gelişim sürecini beş hukuki uygulama döneminde incelemek mümkündür.

2.2.2.1. 1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik⁷

1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik işyeri hekimlerinin çalışma şartlarını ve görevlerini nasıl yerine getireceklerini göstermek amacıyla çıkarılmış, İSG hizmetlerinin dışarıdan alınmasına

⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin verdiği kararlarda bazı durumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alt işverenden alınması uygun bulunmuş, bazı durumlarda ise uygun bulunmayarak karar bozulmuştur. Örneğin; Yargıtay'ın 12.06.2006 tarihli 14473/17149 sayılı iş güvenliği uzmanlığı faaliyetlerinin alt işveren ilişkisi veya başka bir hukuki yapı içinde dışarıdan hizmet olarak yapıp yapılmayacağına ilişkin kararında; işin uzmanlık gerektiren bir iş olması sebebiyle işverenin iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü alt işverene vermesinin mümkün olduğu sonucuna varılmıştır. Yargıtay'ın 05.06.2006 tarihli 12876/16262 sayılı işyeri hekimliğinde işyeri dışından hizmet alınmasına ilişkin kararında ise, işverenin işyeri hekimi bulundurma görevinin (asıl iş olmasa dahi) zorunlu olması sebebiyle aksi yönünde karar verilmiştir. Bu kararın gerekçesinde, işyerinde işyeri hekimi bulundurmanın emredici nitelikte olması ve işçiyi gözetme borcunun işverenin asıl görevi olması nedeniyle üçüncü bir kişiye devredilmesinin mümkün olmadığı ve bu nedenle işverenin işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün yasal bir ödev olduğu yer almaktadır. Ayrıca, işyeri hekimliği işyerindeki faaliyetlerin asıl veya yardımcı işlerinden biri olmadığı için işverenin işyeri hekimi ile sözleşme yapma zorunluğu bulunduğundan bunun alt işverene devredilmesi mümkün değildir (Ekmekçi, 2006: 110-112).

⁷ R.G.T., 04.07.1980, S. 17037.

yönelik hükümlerin yer aldığı ilk hukuksal düzenlemedir.

Yönetmeliğin 3/b maddesine göre, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek kurdukları birime işyerleri ortak sağlık birimleri (OSB) adı verilir (m.3/c).

Yönetmelik'te işverenlerin bir araya gelerek OSB kurabilmesi, işyerinde 50'den az işçi çalıştıran işverenler için mümkün olabilmiştir. Fakat bu dönemde, 50'den az işçi çalıştıran işverenlerin işyeri sağlık birimi kurma veya işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmadığı için uygulamada OSB'ye rastlanılmamıştır.

Yönetmelik, 2003 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.2.2. 2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁸

2003 tarihli Yönetmelik ile 1980 tarihli Yönetmelik'te yer alan işverenlerin OSB kurabilmesi için en az 50 işçi çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasıyla birlikte uygulanmayan bir hüküm yerine yeni bir düzenleme getirilmiştir. Bu uygulama ile birlikte 50'den fazla işçi çalıştıran işverenlere de bir araya gelerek OSB kurma konusunda serbestlik tanınmıştır (Ekmekçi, 2005: 89). Böylelikle, işyerindeki koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesi için, birden fazla işverenin bir araya gelerek OSB kurabilmesi, bir seçenek olarak sunulmuştur.

Yönetmeliğe göre OSB kurma imkânı, aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek için ya da küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş olan ve farklı iş kollarında yer alan işyerlerine hizmet verme amacı

⁸ R.G.T., 16.12. 2003, S. 25318.

taşıyan işverenlere tanınmıştır (m.17/2). İşverenlerin İSG konusunda dışarıdan hizmet alması birkaç farklı şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlar (Ekmekçi, 2005: 152-157);

- İş Kanununa tabi olmayan bir hizmet alımı (yangın eğitimi, ilkyardım eğitimi verilmesi gibi),
- Geçici iş ilişkisi kurulması yoluyla (bir işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının ya da işyeri hekiminin rızasının da alınmasıyla geçici olarak başka bir işyerinde görevlendirilmesi),
- Alt işverenlik uygulamasıyla (işyerinde periyodik olarak risk değerlendirmesi yapılması, eğitim verilmesi gibi hizmetler için bir şirketin veya kuruluşun iş güvenliği uzmanının temin edilmesi yoluyla, bu hizmetleri yerine getirme yükümlülüğünün gerçekleştirilmesi).

Bu Yönetmelik 2009 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.2.3. 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik⁹

4857 sayılı İş Kanunu, yürürlüğe girdiği dönemde İSG alanında ayrıntılı hükümler getirmiş ve bu hükümlere dayalı olarak da yönetmelikler çıkarılmıştır. Ancak, bu yönetmeliklerin bazılarının Danıştay tarafından iptal edilmesi üzerine 2009 yılında İş Kanunu'nda yer alan bazı hükümlerde değişiklik yapılmıştır. İş Kanunu'nun İSG'ye ilişkin hükümlerinden 81. maddenin (iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri olarak) başlığı değiştirilmiş, 82. madde (iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlıklı madde) kaldırılmıştır. Değişiklikle birlikte, Kanunun 81. maddesinde işverenlerin, İSG hizmetlerine

⁹ R.G.T., 15.08.2009, S. 27320.

ilişkin yükümlülüklerinin tamamını veya bir bölümünü işyeri dışından temin edebilmesine olanak tanıyan hükme yer verilmiştir. Bu hükümle hizmetlerin dışarıdan alınmasına yönelik üst düzenleme de hukuken gerçekleşmiştir.

Yönetmelikte OSGB'ler; bir ya da daha fazla işyerine İSG hizmeti vermek üzere işyeri dışında kurulan, her türlü gerekli donanım ve personele sahip ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişileri olarak tanımlanmıştır (m.4). Yönetmeliğin 5. maddesine göre; işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamak için gerekli tüm koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulu bulunan OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebilirler.

Yönetmelik, ilk defa İSG hizmetlerinin işyeri dışından hizmet alınarak yerine getirilmesine olanak tanınması açısından önemlidir. Bu hüküm, üzerinde daha sonraki dönemlerde çok fazla tartışma çıkmasına rağmen, AB'ye uyum sürecindeki kriterlerin ve ILO Sözleşmelerinde yer alan düzenlemelerin kendi iç hukukumuza uygulandığı Yönetmelik olması sebebiyle dikkat çekicidir.

Bu Yönetmelik 2010 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.2.4. 2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁰

Yönetmeliğin 4. maddesine göre OSGB, İSG hizmetlerini sunmak için gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan müesseselerdir. Bu madde ile ilk defa OSGB'ler ticari işletme niteliği kazanmıştır.

¹⁰ R.G.T., 27.11.2010, S. 27768.

Yönetmeliğe göre, işverenlerin işyerlerinde alınması gereken İSG tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilkyardım, acil tedavi ve koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi konusunda yerine getirmesi gereken hizmetlerin tamamını veya bir kısmını, işyeri içinden görevlendirebileceği, personelinin bulunmaması halinde işyeri dışında kurulu bulunan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet olarak satın alabilmesi mümkündür.

Bu Yönetmelik 2012 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.2.5. 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹¹

6331 sayılı İSGK'nın kabulünden sonra çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. Kanunla hükümler genel

hatlarıyla belirlenmiş, hükümlerin detaylarını düzenleme işlevi ise yönetmeliklere bırakılmıştır. Bu amaçla çıkarılan yönetmeliklerden birisi de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'dir. Yönetmeliğe göre OSGB; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve 2011 tarihli Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan, işyerlerine İSG hizmeti sunma amacı taşıyan, yeterli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimleri ifade etmektedir. İSGK'ya dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde OSGB'ye ilişkin mevcut uygulamalar detaylı olarak düzenlenmektedir.

İSG hizmetlerinin işyeri dışından teminine ilişkin yönetmeliklerin ülkemizdeki gelişim ve değişimi ve bu yönetmeliklerle getirilen uygulama farklılıklarını bir tablo ile özetlemek gerekirse;

Tablo 1. Mevzuatta Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Gelişimi ve Değişimi

1980 tarihli Yönetmelik	<ul style="list-style-type: none"> • İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik • Ortak sağlık birimi (OSB) • 50' den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek Yönetmeliğin 3/b bendine uygun olarak kurdukları birimlerdir. • 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin OSB kurmasına izin verilmiştir. • Kanunda 50'den az işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu olmaması sebebiyle uygulanmamıştır.
2003 tarihli Yönetmelik	<ul style="list-style-type: none"> • İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik • Ortak sağlık birimi (OSB) • Birden fazla işyerine hizmet vermek amacıyla kurulan sağlık birimleridir. • İşverenler OSB kurabilir ya da kurulu bulunanlara ortak olabilir. • OSB'ler aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek için veya küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş olan ve farklı iş kollarında yer alan işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabilirler. • Üst hukuki düzenleme olmadığı gerekçesiyle 2009 tarihli Yönetmelik ile iptal edilmiştir.

¹¹ R.G.T., 29.12.2012, S. 28512.

<p>2009 tarihli Yönetmelik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik • Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) • İş Kanununda yapılan değişiklikle üst norm oluşturulmuş ve İş Kanunu'nda ilk defa dışarıdan hizmet alımına ilişkin düzenlemeler yer almıştır. • OSGB; bir ya da daha fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek üzere işyeri dışında kurulan, her türlü gerekli donanım ve personele sahip ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişileri olarak tanımlanmıştır. • Kurucularından veya kurucu ortaklarından birisi işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olmalıdır. • İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilir. • OSGB'lerin isimleri Türkçe olmalıdır. • Dışarıdan hizmet alımı konusunda AB uyum kriterlerinin ve ILO belgelerinin iç hukuka uygulandığı ilk Yönetmelik olması açısından önemlidir.
<p>2010 tarihli Yönetmelik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği • Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) • İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak için gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan müesseselerdir. • ÇSGB tarafından yetkilendirilir. • OSGB'lerin yetki aldıkları il dışında hizmet verebilmeleri için o ilde şube açmaları zorunludur. • Bu Yönetmelik ile ilk defa OSGB'lerin ticari işletme olabilmesinin önü açılmıştır.
<p>2012 tarihli Yönetmelik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği • Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) • Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve 2011 tarihli Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak amacıyla kurulan, yeterli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimlerdir. • OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet vermeye yetkilidirler. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için o illerde şube açılması zorunludur.

3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Mevcut Durumu

Ülkemizde bugün için İSGK ve 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHYÖN), İSG hizmetlerinin dışarıdan alınmasına olanak sağlayan hukuki düzenlemelerdir. Bu hizmetlerin alınabileceği kuruluşlar da OSGB'lerdir.

3.1. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Kurulması

Yönetmeliğin 12. maddesinde OSGB'lerin kuruluşuna ilişkin hükümler yer almaktadır. Bir OSGB'nin kurulabilmesi için; tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personelinin istihdam edilmesi zorunludur (İSGHYÖN.m.12/1). Bir

OSGB'de tam süreli olarak görevli bulunan işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personelinin, başka bir OSGB'de görev alması ya da aynı unvanla çalışması, Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş olan eğitim kurumlarında eğitici olarak çalışması mümkün değildir (İSGHYÖN.m.12/2).

OSGB'ler, hizmetlerin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte olmalıdır. OSGB'de işyeri hekiminin kullanacağı en az 10 metrekairelik bir muayene odası, en az 15 metrekairelik ilkyardım ve acil müdahale odası, iş güvenliği uzmanları için en az 10 metrekairelik bir oda, 12 metrekairelik bir bekleme odası, yeterli ve uygun büyüklükte bir arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabonun bulunması gerekir (İSGHYÖN.m.12/3).

OSGB'lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nden yetki alarak kurulması gerekir. Ancak istisna olarak, OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkili kılınabilirler¹². Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için ise, o illerde şube açılması zorunludur. Yeni açılacak şube için İSGHYÖN'de yer alan koşulların sağlanması ilke olarak gerekse de bazı istisnai durumlar¹³ söz konusu olabilmektedir. OSGB'lerin Müdürlük tarafından yetkilendirildikleri il sınırları içerisinde izinsiz şube veya irtibat bürosu açmaları da mümkün değildir. Aynı il içinde şube açmak isterlerse Yönetmelik'te yer alan koşulları tekrar sağlamaları gerekir.

OSGB'lerin yetki aldıkları adreslerde, işyerlerine hizmet verdikleri sürece açık ve faaliyette bulunmaları esastır. OSGB'ler, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin

¹² Bu değişiklik, 31.01.2013 tarihinde, 28545 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılmıştır.

¹³ Örneğin; niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken yol ve nakil hattı inşası veya bakımı, onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birinde kurulmuş olması yeterli görülmektedir.

Yönetmelik'te yer alan koşullara uygun olmalıdır. OSGB'lerin, tapu kütüğüne işyeri olarak kayıtlı yerler hariç mesken olarak kullanılan çok katlı binalarda ve işyeri olarak kaydedilmiş olsa dahi bodrum katlarında kurulması yasaktır; esas olarak zemin veya müstakil katlarda kurulması gerekir. Ancak, tapu kütüğüne mesken olarak kayıtlı binalarda yer alan bölümlerin tamamının yetkili idarelerce işyeri olarak ruhsatlandırılmaları koşuluyla, alışveriş merkezleri veya iş hanları gibi yerlerde de İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin acil çıkış düzenlemelerine uygun olduğu sürece kurulmaları mümkündür.

OSGB'lerin yetki belgesi almak için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)'ne, İSGHYÖN'ün 16. maddesinde istenilen belgelerle birlikte bir dilekçe ile başvurmaları gerekir.

3.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi

OSGB'ler tarafından hazırlanan başvuru dosyaları İSGGM tarafından incelenir, varsa eksiklikler belirlenir. Postayla yapılan başvurulardaki eksiklikler yazılı olarak, bireysel yapılan başvurulardaki eksiklikler ise derhal bildirilir. Dosya üzerinden incelenen ve herhangi bir eksikliğin söz konusu olmadığı dosyaların başvuruları için ise yerinde inceleme yapılır ve tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için, en fazla iki defaya özgü olmak üzere otuzar günlük süre verilir. Bu süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi durumunda başvuru dosyası iade edilir ve bu tarihten itibaren bir yıl süre ile yapılan başvurular, bir yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır (İSGHYÖN.m.17/1).

Belirlenen şartları sağlayan, başvuruda bildirilen tam süreli çalışanların SGK işe giriş belgelerinin de Genel Müdürlüğe gönderilmesi ile belirtilen adres ve unvana yönelik olarak en geç 10 işgünü içinde,

Genel Müdürlük tarafından OSGB'ye yetki belgesi gönderilir (İSGHYÖN.m.17/2). Yetki belgelerinin her beş yılda bir vizenmesi gerekir (İSGHYÖN m.17/4). Vize başvuru işlemleri, yetki belgelerinin düzenlenmesinden itibaren beş yıllık sürenin dolmasına en fazla 60 en az 45 gün kala, ilk başvuru sırasında belirtilen belgelerle yapılır ve dosya üzerinden incelenir. Sürenin sona ermesiyle vize işlemleri tamamlanmayanların yetki belgelerinin geçerliliği altı ay süre ile askıya alınır. Bu sürede vize işlemleri tamamlanmazsa, yetki belgesi Genel Müdürlük tarafından iptal edilir (İSGHYÖN.m.20/2).

OSGB'lerin isimleri ve unvanları Türkçe olarak tescil ettirilmelidir. Tabela, her türlü basılı evrak ve elektronik ortamlarda kullanılan tüm yazılı ve görsel dokümanlarda, sadece yetki belgesinde belirtilen isim ve unvanlar yer almalıdır (İSGHYÖN.m.17/5-a).

ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından 29 Nisan 2014 tarihinde yayınlanan verilere göre, ülkemizde toplam 1469 OSGB bulunmaktadır. OSGB'lerin kuruldukları iller bazında sayıları incelendiğinde; İstanbul, Ankara, Kocaeli, Bursa, İzmir gibi hem işgücünün hem de iş alanlarının daha yoğun olduğu büyükşehirlerde sayının daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak, Kilis, Gümüşhane, Bayburt, Ardahan, Muş, Hakkâri, Tunceli, Batman ve Iğdır illerinde hiç OSGB yoktur. Yönetmelik'te, birbirine sınır illerde yer alan OSGB'nin birbirlerine hizmet sağlamasına olanak tanınması, bu illerde OSGB'nin kurulmamış olmasını tam anlamıyla açıklamasa da, bu durumun sebepleri arasında gösterilebilir. 8 ilde de sadece birer tane OSGB bulunmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında bu illerdeki gelişmişlik düzeyinin düşük olması, sanayi, tarım ve hizmet sektörünün yaygın olmayışı ve çevre illerden bu hizmetin sağlanıyor olması gösterilebilir.

Ekleme gerekir ki, OSGB'lerin sayısında ciddi bir artış gözlenmektedir. 05 Eylül 2013 tarihinde 867 olan OSGB sayısı, 13 Aralık 2013 tarihinde 1037

OSGB'ye, 29 Nisan 2014 itibarıyla de 1469 OSGB'ye yükselmiştir. OSGB'lerin sayılarının giderek artmasının en önemli sebebi, piyasada İSG hizmetlerini yerine getirmek için gerekli personele, dolayısıyla da OSGB'ye olan ihtiyacın çok fazla olmasıdır. Ayrıca işverenlerin İSG hizmetlerini sağlamada, bu işleri ya da hizmetleri işyeri dışından temin etmelerinin yaygınlaşması da neden olarak gösterilebilir.

3.3. OSGB'lerin Faaliyetleri ve Sorumlulukları

OSGB'lerin, İSGHYÖN'ün 13. maddesinde yer alan işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmaları konusundaki sorumluluklarından bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların sağlığını korumak ve iyileştirmek amacıyla yapılan veya yapılacak olan sağlık gözetimini uygulamak,
- Çalışanların İSG eğitimleri ve bu konuda bilgilendirilmeleri için planlama yaparak işverenin onayına sunmak,
- İşyerinde kaza, yangın, doğal afet gibi acil olarak müdahale edilmesi gereken durumların belirlenmesinde, acil durum planlarının hazırlanmasında, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birimler, kurumlar ve kuruluşlarla işbirliği yapmak,
- İşyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak görevlerini yerine getirip getirmediğini izlemek.

OSGB'lerin web siteleri incelendiğinde bazı faaliyetlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. OSGB'lerin

dikkat çeken faaliyetleri şunlardır¹⁴: Mevzuatta belirtilen sürelerde işyerlerinde çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanı görevlendirmek, işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmasını sağlamak, risk analizlerini yapmak ve işverene gerekli konularda önerilerde bulunmak, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre işyeri hekimi ve sağlık personelin görevlendirmek, ilkyardım ve acil müdahale konusunda çalışanlara gerekli eğitimleri sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği, sağlık bilgisi ve ergonomi konularında bilgi ve eğitim verilmesi için gerekli işbirliğini yapmak, işyerlerindeki gürültü, aydınlatma, sıcaklık, nem, toz, gaz ve buhar, titreşim gibi iş güvenliği ortam ölçümlerini yapmak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmalarına katılmak, işverene iş güvenliği konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak, işyerinde gözetim ve denetim sistemi oluşturarak yönetimini sağlamak, iç yönetmelik hazırlamak, ağır ve tehlikeli iş raporlarını hazırlamak ve bu işlerde çalışacakların periyodik muayenelerini yapmak, çalışanların özlük dosyalarını kontrol etmek ve eksik evrakların tamamlanmasını sağlamak, mevcut tehlikeleri ortaya çıkarmak, tehlikelerin bu tehlikelere maruz kalan çalışanların sağlığı üzerindeki kötü etkilerini saptamak ve kazaların kaynaklarını ortadan kaldırmak.

OSGB'ler, yetki aldıkları adreste ve başvuru dosyalarındaki planda belirtilen yerlerde Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmedikleri konularda hizmet veremezler veya faaliyette bulunamazlar. İlgili kurum ve kuruluşlardan gerekli izinleri almak ve Genel Müdürlükten onay almak koşuluyla, OSGB'ler hizmet verdikleri işyerlerindeki çalışanlar ve işyeri ile sınırlı kalmak koşuluyla İSG ile ilgili her türlü ölçüm ve analiz için gereken donanımı

¹⁴ <http://bilgeosgb.com/is-guvenligi-hizmetleri/> (Erişim Tarihi:10.01.2014).
<http://www.cankayaosgb.com.tr/index.php/is-sagligi-ve-guvenligi> (Erişim Tarihi:10.01.2014)
<http://www.ikiyululosgb.com/isg-danismanlik-hizmetleri> (Erişim Tarihi:10.01.2014)
<http://www.ozdenosgb.com/> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

OSGB'nin faaliyet gösterdiği adreste bulundurabilir (İSGHYÖN.m.19).

3.4. OSGB'lerin Yetki Belgelerinin İptal Edilmesi ve Askıya Alınması

OSGB'ye verilen yetki belgesinin geçerliliği; Bakanlık tarafından belirlenen durumlara ve esaslara aykırı olarak şube açmaları, yetkili adres ve il sınırları dışında hizmet vermeleri, sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin bir kısmını veya tamamını başka bir OSGB'ye devretmeleri, şirket ortaklarında yapılan değişikliğin zamanında bildirilmemesi, uygunsuzluğun bildirilmesine rağmen 30 gün içinde düzeltilmemesi ve gerekli bildirimlerin zamanında yapılmaması durumlarında doğrudan iptal edilir (İSGHYÖN.m.22/3). Aynı vize döneminde tekrar eden askıya alınma hallerini gerektiren durumların devamlılığı, yetki belgesinin amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi, OSGB'nin yetki belgesinin askıda olduğu dönemde sözleşme yapması ya da hizmet vermeye devam etmesi ve Yönetmelik hükümlerine göre düzenlenmesi zorunlu olan evrakların gerçeğe aykırılığının tespit edilmesi durumunda OSGB'nin ilgili birimine verilen yetki belgesinin geçerliliği doğrudan iptal edilir (İSGHYÖN.m.22/4).

İhtar puanlarının toplamının iki yüze ulaşması ve denetim ve kontrollerde tespit edilen eksikliklerin verilen en fazla 30 günlük süre sonunda da halen devam etmesi durumunda, OSGB'lerin yetki belgeleri 6 ay süreyle askıya alınır ve bu süre zarfında yetkilerini kullanamazlar. Yetki belgeleri iptal edilmiş olan OSGB'nin ve şubelerinin kurucularının ya da ortaklarının başka bir ticari işletmede yer almaları durumunda, iptal tarihinden itibaren 2 yıl içinde yaptığı başvurular, 2 yılın tamamlanmasına kadar askıda kalır (İSGHYÖN.m.22).

Kendi istekleri ile yetki belgelerini iptal eden OSGB'ler, aynı şirket ya da kurucular ile altı ay içerisinde tekrar başvuruda bulunmaları halinde, başvuruları bu süre sonuna kadar askıya alınır (İSGHYÖN.m.22/6). ÇSGB'nin 12.12.2013 tarihinde yayınladığı verilere göre Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden itibaren 12 OSGB'nin yetki belgesi Bakanlık tarafından iptal edilmiş ve 19 OSGB de kendi isteği ile yetki belgesini iptal ettirmiştir.

Belgelendirme ve vize işlemlerinde, gerçeğe aykırı belge ibraz edenlerin belgeleri Genel Müdürlük tarafından iptal edilir. Yetki belgesi iptal edilenlere ve askıya alınan kişi ya da kuruluşlara Genel Müdürlük tarafından yazılı olarak bildirimde bulunulur ve kurum internet sayfasında da ilan edilir (İSGHYÖN.m.22/8).

4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden Temini ve Sonuçları

İşverenler; İSG hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla İSGHYÖN'de belirtilen niteliklere uygun işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdürler. İşverenin, çalışanları arasında aranan niteliklere sahip personelinin bulunmaması halinde, bu hizmetleri yerine getirme yükümlülüğünün tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu bulunan OSGB'lerden hizmet alarak gerçekleştirebilmesi mümkündür. İşverenler hizmet alınan OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli araç, gereç, mekân ve zaman gibi tüm gereksinimlerini karşılamakla ve OSGB'ler tarafından alınan mevzuata uygun ve yazılı olarak kendisine bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdürler (İSGK.m.6; İSGHYÖN. m.5).

İşverenlerin İSG hizmetlerini dışarıdan temin etmesi, onları bu önlemleri almanın sorumluluğun-

dan kurtarmaz. İşverenler bu hizmetleri ister kendi işyerinde örgütlesin ister dışarıdan hizmet olarak alsın, sorumlulukları yine de devam eder.

İşçinin sadakat borcunun karşılığı, işverenlerin işyerinde İSG'ye ilişkin gerekli hizmetleri sağlama, önlemleri alma ve bunların uygulanabilirliğini sağlama yükümlülüğü olan işçinin kişiliğini koruma borcudur. Bu yüzden işverenlerin kendi borçlarını yerine getirmelerinden dolayı oluşacak maliyetleri çalışanlara yüklemeleri mümkün değildir.

İşyerinde gerekli olan İSG hizmetlerinin işyeri dışından alınmasının olumlu yönleri yanında olumsuz yönleri de bulunmaktadır.

4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Dışarıdan Teminin Yararları

İSG hizmetlerinin işyeri içinden temin edilebilmesinin mümkün olmasına rağmen maliyetleri düşürmek, İSG personelini sürekli bulundurmanın gerekli görülmemesi gibi nedenlerden dolayı bu hizmetlerin işyeri dışından temin edilmesi giderek yaygınlaşmaktadır.

İşverenlerin, işyerilerindeki çalışanlarının sayıları dikkate alınmaksızın tüm işyerlerinde belli sürelerle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun bulunması, risk değerlendirmesi



yapmak/yaptırmak ve işyerlerinde gerekli tüm İSG önlemlerini almak zorunda olması, işyerinde iyi bir İSG yapılanmasını zorunlu kılmaktadır. Ülkemizde çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri olan iş kazalarının mümkün olabilecek en az seviyeye düşürülmesi; her türlü önlemin alınması, gerekli yapılanmanın oluşturulması, aksaklıkların veya eksikliklerin giderilmesi, risklerin azaltılması ve ortadan kaldırılması ile mümkün olabilecektir. İşverenler bu alandaki düzenlemeyi işyeri içinden yapabilecekleri gibi, işyeri dışından hizmet satın alarak da yerine getirebilirler. Böylece hem iş kazaları azalmış hem de daha fazla çalışan için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanmış olacaktır. Bu hizmetlerle birlikte çalışanlara İSG konusunda hem işleri hem de işyeri ile ilgili tüm eğitimler verilerek; sağlık ve güvenlik konusunda bilinçlenmeleri sağlanabilecektir. Böylelikle, çalışanlar çalışma alanları, çevrelerindeki riskler ve tehlikeler konusunda bilgi sahibi olabileceklerdir.

OSGB'lerin çok geniş bir faaliyet alanına sahip olması da işverenler için İSG hizmetlerinin dışarıdan temininin yararları arasında gösterilebilir. OSGB'lerin faaliyetleri eğitimden sağlık hizmetlerine, risk analizlerinden danışmanlık hizmetlerine kadar çok geniş bir alanı kapsamaktadır. İşverenlerin bu hizmetleri işyerinde örgütleyerek yerine getirmesinin zorluğu karşısında, tek bir OSGB ile anlaşarak bu hizmetlerin sağlanması daha kolay bir yol olarak görülmektedir.

İSG hizmetlerinin işyeri dışından temin edilmesi ile işverenler düzenlemeleri zorunlu olan belgelerin hazırlanmasını da OSGB'ler aracılığıyla yerine getirmiş olacaktırlar. Böylelikle Bakanlık tarafından istenen belgeler, çalışanlara ait evraklar ve kayıtlar OSGB tarafından hazırlanacağından işverenin yükümlülükleri de hafifletilmiş olacaktır.

4.2. Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temininin Sakıncaları

İSG hizmetlerinin dışarıdan alınmasının yararları olduğu kadar sakıncaları da bulunmaktadır. İşverenler, hizmet aldığı OSGB ile İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla işgörmeye borcu doğuran bir sözleşme yapmak zorundadır. Bu sözleşme ile bir taraf hizmetleri yerine getirmeyi diğer taraf da bunun karşılığında belli bir ücreti ödemeyi kabul etmektedir. Bu borç ilişkisi içinde OSGB'lerin faaliyetlerini gerektiği gibi yerine getirip getiremeyeceği tartışma konusu olmaktadır. Buradaki en büyük sorun OSGB'lerin tümüyle ticari bir işletmeye dönüşerek, işverenlerin talepleri ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri olacaktır. Böyle bir durumda alınması gereken önlemler alınmayacak, yapılması gereken işlemler yapılmayacak/eksik kalacak, çalışanların sağlık ve güvenlikleri göz ardı edilebilecektir. Hizmet alınan İSG uzmanlarının tabi olduğu OSGB'ler ile işverenler arasındaki borç ilişkisinden dolayı bu uzmanlar da işyerindeki aksaklıkları göz ardı edebilir; alınması gereken tedbirleri alınmış, planlar ve değerlendirmeler yapılmış, eğitimler verilmiş gibi gösterebilirler.

OSGB'lerin sayısının giderek artması da olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. Her işveren bir çalışanı ya da binlerce çalışanı olup olmadığına bakılmaksızın İSG hizmetlerini yerine getirmek için; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personelinin görevlendirmek zorundadır. Bu durumda da bu kişileri bünyesinde bulunduran OSGB'ye ihtiyaç duyulması söz konusu olabilir. Kanunun kapsamı açısından bakıldığında tüm işyerlerinin ve çalışanların kapsam içine alınması ile OSGB'lere duyulan ihtiyacın artmasının OSGB sayısındaki artışla paralel olduğu düşünülebilir. Ancak bu hızlı artış OSGB'lerin niteliklerinde ve verdikleri hizmetlerin kalitesinde azalmaya sebep olmamalı-

dır. OSGB'lerin bu denli hızlı artmasının sebepleri arasında, duyulan ihtiyacın ve ticari karlılığın fazla olması da düşünülebilir.

İSG uzmanlarındaki artış bu kişiler tarafından verilecek hizmetlerin niteliğinin azalmasına sebep olabilecektir. Özellikle iş güvenliği uzmanı olabilmenin giderek kolaylaşması, uzmanlık sınıfları arasında kolaylaştırılmış geçiş/yükselme olanakları; işyeri hekimliğinin ayrı bir meslek olmasından çok alınan bir belge ile yerine getirilmesi sağlanacak hizmetlerin, alınan önlemlerin ve yapılan uygulamaların geçerliliği ve yeterliliği konusunda kuşku uyandırmaktadır. OSGB'lerin işveren adına Bakanlık tarafından istenen belgeleri düzenlemesi, OSGB'lerin hem Bakanlık adına hem de anlaşma yapılan işveren adına çalıştığının göstergesi olarak da olumsuz bir durum yaratmaktadır.

4.3. İSG Hizmetlerini Dışarıdan Temininin Hukuki Sonuçları

İşverenlerin İSG hizmetlerini dışarıdan temin etmesi, onları önlemleri almanın sorumluluğundan kurtarmayacaktır ve bu alandaki yükümlülükleri devam edecektir.

4.3.1. İşverenin Hukuki Sorumluluklarının Devam Etmesi

İşverenlerin İSG hizmetlerini ister işyeri içinden, ister işyeri dışından sağlasın sorumlulukları devam edecektir. Kanununun 4/2. maddesine göre, işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Benzer bir hüküm içeren İSGHYÖN'ün 5/b. maddesine göre, İSG hizmetlerini yerine getirmek amacıyla bu konudaki yetkilerini OSGB'lere devreden işverenin yükümlülükleri de devam edecektir.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıkları konusundaki sorumluluğunun hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte¹⁵; meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda da ortaya çıkan zararda, işveren bu konudaki yükümlülüğünü dışarıdan hizmet aldığı personele devretmiş olsa dahi sorumluluğu yine sürecektir.

Hizmetleri yerine getirmek amacıyla alınan personel, bu hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden ve hatalarından dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (İSGK.m.8/3). İşverenler bu kişilerin yaptığı hizmetlerden dolayı çalışanların zarara uğramalarını engellemek zorundadırlar.

İşverenin hukuki sorumluluğunun kaynağını İSGK'nın 4/2. maddesi oluşturmaktadır. Buna göre işverenin, İSG hizmetlerini yerine getirme borcunu işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlara devretmesi onun borcunun ortadan kalktığını göstermez. Örneğin, işverenin işyerindeki patlayıcı ortamların kontrol altına alınması ve gerekli önlemlerin uygulanması amacıyla hizmet aldığı kişi veya kuruluşun yerine getirmediği, hatalı veya eksik olarak aldığı bir önlem nedeniyle meydana gelen patlamadan dolayı, işveren sorumlu tutulacak; koşulları varsa sonradan ilgili OSGB'ye rücu edebilecektir. İşverenin, işyerindeki riskler ve alınması gerekli önlemler konusunda eğitim verilmesi için bir OSGB ile anlaşması; OSGB'nin verdiği eğitimlerin yetersizliği sebebiyle işyerinde işçinin bu riskli alanlardan birinde kazaya uğraması durumunda işverenin sorumluluğu yine devam edecektir. Çalışanlara eğitim verilmişse, eğitimin verildiği işverenin eğitimin yeterliliği ve eğitim sonucundaki uygulamaları denetlemesi ve gözlemeye devam etmesi gerekecektir. Ancak ka-

¹⁵ İşverenin bu konudaki sorumluluğunun kusur sorumluluğuna mı kusursuz sorumluluk haline mi dayandığı konusunda iki karşıt görüş mevcuttur. (Ayrıntılar için bkz. Akın, 2014: 37-46)

nımızca, işveren ile hizmet alınan OSGB arasında müteselsil bir sorumluluğun varlığından söz etmek doğru değildir. İşveren meydana gelen ve hukuki sorumluluğunu gerektiren olaylardan sorumlu olup; yukarıda da belirtildiği gibi sorumluluğunun gereğini yerine getirdikten sonra, koşulları varsa OSGB'ye rücu edebilecektir. Kanımızca, İSGK m.8/3 bunu gerektirmektedir. Bu çerçevede işveren, OSGB'nin hizmetlerinden memnun kalmadığı takdirde, piyasa mekanizması çerçevesinde başka bir OSGB ile anlaşma yoluna gidebilecektir.

4.3.2. İşverenlerin Cezai Sorumluluğu

İşverenlerin İSG mevzuatına uymaması, işverenlere cezai yaptırım uygulanmasını gerektirir. Uygulanacak cezai yaptırımlarının dayanağını işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma, denetim ve gözetim görevlerini yerine getirmemesi oluşturmaktadır (Gerek, 2013: 158). İşverenlere İSG açısından cezai sorumluluk kapsamında uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen ölüm ve yaralama suçları için öngörülen cezalardır (Akın, 2008: 213). Hapis cezası gerektiren İSG'ye ilişkin suçlar esas itibariyle taksirli suçlar oldukları için genellikle koşulları olduğu sürece adli para cezasına çevrilmektedir (Süzek, 2013: 928).

İşverenin İSG konusundaki yükümlülüğünü işyeri dışından kişi ya da kuruluşlara devretmesi hukuki sorumluluğu gibi cezai sorumluluğunu da ortadan kaldırmaz.

Türk Ceza Kanunu'na göre suçtan dolayı verilecek cezalar failin kusuruna göre belirlenmektedir. Hâkimler somut olaylarda, failin kusurlu olup olmadığını, kusurunun derecesini değerlendirerek

ve Kanunda yer alan cezaya hükmetmektedirler (Süzek, 2013: 928). Bu açıdan düşünüldüğünde işverenin dışarıdan hizmet aldığı kişi ya da kuruluşların sebep olduğu bir yaralanma ya da ölüm olayında hem işveren hem de hizmet alınan kurum ya da kuruluş kusuru oranında sorumlu tutulacaktır. Ceza hukukunda yer alan cezaların şahsiliği ilkesinden hareketle hem işveren hem de hizmet alınan kişi ya da kurum kusuru oranında ceza alacaktır.

4.3.3. İşverenlerin İdari Para Cezasından Doğan Sorumlulukları

İdari para cezaları İSG mevzuatı açısından alınması gerekli önlemlerin alınmaması, gerekli işlemlerin yapılmaması yani Kanunun öngördüğü koşulların yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır. İdari para cezaları ve uygulanmasına ilişkin hükümler İSGK'nın 26. maddesinde açıkça belirtilmiştir. İdari para cezalarında, işverenin İSG hizmetlerini sağlama konusundaki yükümlülüklerini işyeri dışından kişi ve kuruluşlara devretmiş olması sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. İşyerindeki genel düzen ve işleyişten sorumlu olan işverenin çalıştırdığı ve hizmet aldığı kişilerin kusur ya da hatalarından kaynaklanan ve yetkili iş müfettişlerince tespit edilen durumlar karşısındaki sorumluluğu devam etmektedir. İşverenin bu durumda idari para cezasını hizmet aldığı kişi ya da kuruluşa rücu etmesi mümkün değildir.

4.3.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Sorumluluğu

İşverenler İSG hizmetlerini yerine getirmesi için yükümlülüklerini OSGB'ye devretmiş olsalar bile, OSGB'nin işyerindeki tüm faaliyetlerini sürekli olarak gözlemek ve denetlemek zorundadırlar. OSGB'nin aldığı güvenlik tedbirlerinin yeter-

liliği ve yerindeliği, tedbirlerin işyerine uygunluğu, bu tedbirlerin işyerindeki risklerin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi, eğitimlerin niteliği ve içeriği, sağlıkla ilgili işlemlerin düzenliliği gibi OSGB'lerin işyerindeki faaliyet alanları ile ilgili tüm denetimleri ve kontrolleri yapma sorumluluğu işverene aittir.

OSGB'ler de işyerindeki mevzuat açısından gerekli tüm önlemlerin alınması ve uygulamaların yapılması konusunda işverenleri yönlendirmekle sorumludurlar. Öte yandan, İSGK m.8/3'e göre, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, İSG hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

Cezai anlamda ise, alınmayan önlemler sonucunda meydana gelen kaza hallerinde, işverenin devrettiği hizmet borcunun yerine getirilmesinde işverenle birlikte OSGB'ler de kusurları oranında sorumlu tutulurlar. Ayrıca işverenler, OSGB'lerin İSGK'ya göre geçerli yetki belgeleri ile görevlendirilmelerinden ve hizmet aldıkları OSGB'lerin gerçekte hizmet verme yetkisine sahip olup olmadıklarını belirleme konusundan da sorumludurlar.

OSGB'lerin İSGGM karşısındaki sorumluluğu yetki belgelerinin iptal edilmesi veya askıya alınması noktasında ortaya çıkmaktadır. OSGB'lerin usule uygun olmayan işlemlerinden veya Bakanlık tarafından belirlenen durumlara uygun hareket etmemesinden dolayı yetki belgelerinin askıya alınması veya iptal edilmesi söz konusu olabilmektedir.

OSGB'ler çalıştırdıkları uzmanlar konusunda da, TBK'nın 116. maddesinde yer alan yardımcı kişilerin fiillerinden dolayı sorumludurlar. Bu maddeye göre, borçlu borcunun yerine getiril-

mesini veya borç ilişkisinden kaynaklanan hakkının kullanımını başka birine, kanuna uygun şekilde bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada meydana gelen diğer tarafa verilen zararı gidermekle yükümlüdür. Uzmanlık gerektiren bir hizmetin, meslek ya da sanatın ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülmesi mümkünse, borçlunun yardımcı kişilerinin fiillerinden dolayı sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesinlikle hükümsüzdür (TBK.m.116). Bu maddeye dayanılarak OSGB, çalıştırdığı uzmanların hizmet verilen işverene verdikleri zarardan sorumludur. Bu konuda TBK m.66'da da işletilebilir, ancak söz konusu hükmün TBK m.116'ya göre işverenin aleyhine olduğu açıktır. Çünkü işverenin adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında (TBK m.66) zararın, zarar veren kişiye karşı kusuru oranında rücu etmesi mümkün görülürken, yardımcı kişilerin fiilinden kaynaklanan sorumluluk kapsamında (TBK m.116) işverenin sorumluluğundan kesin bir şekilde kurtulması mümkün olmamaktadır.



TBK'nın 66. maddesine göre, adam çalıştıran, çalışanın kendisine verilen işin yapılması sırasında diğer kişilere verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Ancak, adam çalıştıran çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli tüm özeni gösterdiğini

ispat ederse sorumlu olmayacaktır (TBK.m.66). Ancak kanımızca bu durumda da işverenin sorumluluğunun sona erdiğini söylemek doğru olmayacaktır. Adam çalıştıran kendisine yüklenen özen borcunun yerine getirilmesinden dolayı meydana gelen zarardan sorumlu tutulmuştur. Kısacası, adam çalıştıranın sorumluluğu karine olarak kabul edilmiştir. Gerekli özeni gösterme de kusurunun bulunmaması adam çalıştıranı sorumluluktan kurtarmayacaktır. Adam çalıştıranın sorumluluğu, özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesi esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk hali olarak kabul edilmektedir (Kaplan Seylen, 2013:102). Adam çalıştıran, çalışanın verdiği zarara ilişkin ödediği tazminat konusunda, zarar veren çalışana ancak sorumlu olduğu kusuru kadarını rücu edebilir.

4.3.5. İşverenin Tüm Maliyetleri Karşılması

İşveren; işyerindeki güvenlik önlemlerinin alınmasında, çalışanlara eğitim verilmesinde, çalışanların bilgilendirilmesinde, sağlık gözetimlerinin ve muayenelerinin yapılması konusunda olduğu gibi işyeri dışından İSG hizmetlerinin temin edilmesinde de oluşacak maliyetleri çalışanlardan talep etmesi mümkün değildir, tüm İSG önlemlerini almak işverenin sorumluluğudur. Kanunun 4. maddesinin 4. fıkrasına göre, işverenler İSG ile ilgili yapılan düzenlemelerin veya alınan önlemlerin maliyetlerini çalışanlara yansıtamaz. İSGHYÖN'ün 9. maddesinde de İSG hizmetlerinin çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeden yapılması gerektiğine dair bir hüküm yer almaktadır.

İşverenin, İSG ile ilgili hizmetleri sağlama konusundaki sorumluluğunun öncelikle Anayasadan ve daha sonra da ilgili hukuki düzenlemelerden kaynaklandığı ve bu hizmetlerin herhangi bir bedel karşılığında verilmesinin söz konusu olmadığından, işveren bu hizmetleri karşılıksız olarak yerine getirmek zorundadır.

5. SONUÇ

Toplumların gelişmesi ve sanayileşmesiyle birlikte çalışma ilişkileri sistemi içinde koruma ve güvenlik önlemleri de giderek önem kazanmıştır. Sanayileşmenin ve gelişmenin sağlayıcıları olan çalışanların, beden ve ruh sağlıklarının bir bütün olarak korunması tarih boyunca iş hukukunun temel konularından birisi olmuştur. İnsanların çalışma yaşamında yer almasına paralel olarak gelişen iş hukuku içinde İSG'ye ilişkin uygulamalar da gelişme göstermiştir. Tarihin ilk çağlarındaki basit çalışma sisteminde de günümüzün son teknoloji çalışma sistemlerinde de öncelikli olarak çalışanların korunması amaçlanmıştır.

İSGK, İSG ile ilgili birçok kaynakta yer alan düzenlemeleri kısmen de olsa bir araya toplamıştır. Kanun maddeleri genellikle temel hükümlerde bırakılarak, detayları yönetmeliklerle düzenlenmektedir. İşverenlerin yükümlülükleri bu Kanunla birlikte artmış ve işverenlere yeni sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumlulukların en önemlilerinden birisi de İSG hizmetlerinin sağlanmasıdır. İSG hizmetlerinin örgütlenmesi de bu açıdan büyük önem taşımaktadır. İşverenlerin, Kanunla söz konusu hizmetleri işyeri dışından temin edebilmesine yönelik uygulamaların yaygınlaşmasıyla birlikte de OSGB'ler de önemli hale gelmiştir.

İSG hizmetlerinin işyeri dışından temin edebileceği kuruluşlar OSGB'lerdir. OSGB'lerin kuruluş ve işleyişleri 6331 sayılı Kanuna göre çıkarılmış olan yönetmelikle düzenlenmektedir. İSGK'nın ve ilgili Yönetmelik'in, İSG hizmetlerinin işyeri dışından teminine ilişkin hükümlerinin oluşturulmasında büyük ölçüde 112 sayılı ILO Tavsiye Kararı, 161 sayılı ILO Sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB Konsey Direktifinden yararlanılmıştır.

Ülkemizde İSG hizmetlerinin dışarıdan teminine ilişkin hukuksal süreç incelendiğinde ilk hüküm-

lerin 1980 tarihli Yönetmelik'te yer aldığı görülmüştür. Ancak bu dönemde uygulama olanağı bulamayan bu hüküm, 2003 tarihli Yönetmeliğe kadar sadece mevzuatta yer alan bir düzenleme olarak kalmıştır. 2003 tarihli Yönetmelikle uygulanmayan hüküm uygulama olanağı bulmuştur, fakat bu dönemde de üst hukuki norm bulunmadığı gerekçesiyle, yine İSG hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik herhangi bir uygulamaya rastlanılmamıştır. 2009 yılında İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte dışarıdan hizmet alınmasına ilişkin üst norm oluşturulmuş ve ilk defa İş Kanunu'nda da bu yönde bir hüküm yer almıştır. 2009 tarihli Yönetmelik'te dışarıdan İSG hizmeti alınan kuruluşlar OSGB olarak tanımlanmıştır. 2010 tarihli Yönetmelik ile ilk defa OSGB'lerin ticari işletme olabilmelerinin önü açılmıştır. İSGK'nın kabulünden sonra 2012 yılında çıkarılan Yönetmelikle OSGB'lerin şu anki mevcut durumu düzenlenmektedir.

İşverenin İSG hizmetlerini yerine getirme borcunu OSGB'ye devretmesi onun hukuki, cezai ve idari anlamdaki sorumluluğunun ortadan kalkmasına neden olmaz. İşveren, İSG alanındaki yükümlülüklerini yerine getirme borcunu devretse bile, İSGK açısından sorumluluğu devam edecektir. Cezai sorumluluğu açısından ise; alınmayan önlemlerin yaralamaya veya ölüme sebebiyet vermesi göz önünde bulundurularak, suçun ve cezanın şahsiliği ilkesi açısından hem işveren hem de hizmet alınan kişi veya kuruluş kusuru oranında sorumlu olacaktır. İdari açıdan ise mevzuatta öngörülen, yerine getirilmeyen ve alınmayan önlemlerin iş müfettişleri tarafından tespit edilmesi halinde belirlenen idari para cezasını işveren ödemekle yükümlüdür, bu cezayı işverenin başkasına rücu etmesi mümkün değildir. İSGK m.8/3'e göre, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, İSG hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Bu durumda eğer işverenler kendine hizmet sunan OSGB'den mem-

nun olmazsa, piyasa mekanizması çerçevesinde başka bir OSGB'ye yönelebilecektir.

İşverenlerin, İSG hizmetlerini işyeri dışından temin etmesinin olumlu yönleri ile birlikte olumsuz yönlerinin de olduğu, ancak zaman içerisinde tüm olumsuzlukların azalacağı düşünülmektedir. Avrupa'daki örnekler de bu yönde bir seyir izlemiştir.

KAYNAKÇA

Akın, L. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu. TİSK Akademi Dergisi, 5 (3), 210-231.

Akın, L. (2013). İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik. Ankara: Yetkin Yayınları.

Akın, L. (2014). "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır" karar incelemesi. Çimento İşveren Dergisi, Mayıs, 3, (28), ss. 37-46.

Aydın, U. (2002). İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları. Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları (175).

Baloğlu, C. (2013). Avrupa Birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği (1.baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Blanpain, R. (2006). European Labour Law (10. baskı). Hollanda: Kluwer Law International.

Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri örgütlenmesi (1.baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö. (2006). İş Güvenliği Uzmanlığı Ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 4, (4), 106- 113.

Gerek, N. (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları. İş Sağlığı ve Güvenliği. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 146-168.

Güven, E. ve Aydın, U. (2010). Bireysel İş Hukuku (3.baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Kabakcı, M. (2013). 6331 sayılı Kanunu'nun İş Sağlığı Ve Güvenliği Anlayışı Ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) işlevi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 1, (9), 61-75.

Kaplan Seylen, E. T. (2013). İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu Ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı. İş Sağlığı ve Güvenliği. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 91-115.

Sevimli, A. K. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, (36), 107-147.

Süzek, S. (2012). İş Hukuku (8.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Süzek, S. (2013). İş Hukuku (9.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm (Erişim Tarihi: 25.08.2013)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R112 (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:EN:PDF> (Erişim Tarihi: 28.08.2013)

<http://bilgeosgb.com/is-guvenligi-hizmetleri/> (Erişim Tarihi: 10.01.2014).

<http://www.cankayaosgb.com.tr/index.php/is-sagligi-ve-guvenligi> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

<http://www.ikieylulosgb.com/isg-danismanlik-hizmetleri> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

<http://www.ozdenosgb.com/> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ**Esas No: 2014/14549****Karar No: 2014/22345****Karar Tarihi: 10 Temmuz 2014**

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 2

• **İŞE İADE DAVASI**• **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**• **İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDAN MÜTESELSİL SORUMLULUK**• **İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAF LARI**

ÖZET/ Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. Davalılar arasında imzalanan güvenlik hizmet sözleşmesiyle davacı işçinin işvereni olan anonim şirket tarafından güvenlik ve koruma hizmetinin üstlenildiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğinin kabulüyle davacının alt işverene iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteelsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir.

DAVA/ Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı M. Ltd. Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR/ Davacı işçi, davalı şirkete ait M. Mağazasında çalışmakta iken 31.12.2010 tarihinde işten çıkarıldığını, fesih ihtarında işten çıkarma gerekçesi olarak performansının düşük olmasının gösterildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatla boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı M. Ltd. Şti. vekili, husumet yönünden, diğer davalı şirket vekili ise davacının işyerinde sadece 2 ay çalışması olduğunu ve davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının davalılardan M. Ltd. Şti.'ne ait M. Mağazasında çalışmakta iken 31.12.2010 tarihi itibarıyla iş akdinin haksız olarak feshedildiği, davacının

asil işverenin M. Ltd. Şti. olduğu, dosyada bulunan ticaret sicil kayıtlarına göre pek çok alt işverenin değiştiği, fakat bu değişikliklere rağmen davacının aynı yerde işi yapmaya devam ettiği ve son alt işverenin ise dahili davalı R. A.Ş. olduğu, her ne kadar gerek davalı M. Ltd. Şti. gerekse de R. şirketi davacının kendi elemanları olmadığını ileri sürmüş ise de; fesih bildiriminden davacının her iki davalı şirkette de çalıştığının anlaşıldığı, davacının asil işverenin M. Ltd. Şti. olduğu gerekçesiyle davacının davalı asil işveren M. Ltd. Şti.'ndeki işine iadesine karar verilmiştir.

Kararı davalı M. Ltd. Şti. avukatı temyiz etmiştir.

1- Mahkeme tarafından davanın kabulüne dair verilen kararın davalılar vekilince temyizi üzerine 9. Hukuk Dairesi'nin 2012/17307 esas 2012/35706 karar sayılı 01.11.2012 tarihli Kararı'yla özetle "... Dava iki ayrı tüzel kişiliğe sahip şirkete karşı ikame edilmesine rağmen hüküm fıkrasında davacının davalılardan hangi işverene ait işyerine iade edildiği belirtilmediği, davalı şirketler arasındaki ilişkinin niteliği üzerinde durulmak suretiyle davacının hangi işverene ait işyerine iade edileceği belirtilerek sonuca gidilmesi gerektiği..." gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma ilamına uyularak yargılama yapılmıştır.

2- Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, davalılar arasında asil işveren-alt işveren ilişkisinin bu-

lunup bulunmadığı ve işe iadenin mali sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu olup olmadıkları noktasında toplanmaktadır.

Alt işveren; bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine dair asil işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asil işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asil işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asil işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asil işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, asil işveren-alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde kanun koyucunun amacından da yola çıkılarak, asil işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Kanununun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında "işletmenin ve işin

gereğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11. maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asil işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için "işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi" şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2/6 son cümlesi uyarınca asil işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı Kanun'la asil işverenin, bu kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asil işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatlarıyla ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asil işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt

işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm sebebi ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Bu kapsamda dosya içeriğine göre davalılar arasında imzalanan güvenlik hizmet sözleşmesiyle davalı R. A.Ş. tarafından diğer davalı şirketin güvenlik ve koruma hizmetinin üstlenildiği, davalı R. A.Ş. tarafından üstlenilen işin 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırı olmadığı anlaşılmaktadır. Davalılar arasında 4857 sayılı Yasa'ya uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğuna göre davacının, davalı M. Ltd. Şti işçisi olduğunun kabul edilmesi hatalıdır.

Hal böyle olunca, davalılar arasında imzalanan güvenlik hizmet sözleşmesiyle davacı işçinin işvereni olan R. A.Ş. tarafından güvenlik ve koruma hizmetinin üstlenildiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğinin kabulüyle davacının alt işveren R. A.Ş.'nin işyerine iadesine, maddi sorumluluk açısından

ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir. Bu sebeple mahkemece yapılan yargılama neticesinde davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine dair tespitinde mevcut dosya kapsamı ve delil durumuna göre isabetsizlik bulunmamasıyla birlikte izah edilen hususlar gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ/ Yukarıda belirtilen sebeplerle:

1- Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2- İşverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının R. A.Ş.'nde işe iadesine,

3- Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödemesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve ka-

rarın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,

5- Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan karar ve ilam harcından, peşin alınan harcın mahsubuyla bakiye ... karar ve ilam harcının davalıdan tahsiliyle hazineye irad kaydına,

6- Davacının yapmış olduğu ... yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiliyle davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre ... ücreti vekaletinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 10.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**Esas No: 2012/2259****Karar No: 2014/8616****Karar Tarihi: 17 Mart 2014**

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25, 26

- **İŞ AKDİNİN FESHİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**
- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**
- **HAKLI NEDENLE FESİH**

ÖZET/ Dava işçilik alacaklarına ilişkindir.

Güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının yapılan kontrolde yerinde olmadığı gibi, yasak olmasına rağmen laptop getirmesi, durumu tespit eden tutanağı ve savunma istemi yazısını yırtması, tutulan tutanak içeriğine göre, davacının tutanağı tutan işveren işçisini tehdit ederek satışmada bulunması ve bu eylemleri kabullenmesi dikkate alındığında iş sözleşmesinin feshi işveren açısından haklı neden oluşturur.

6 iş günlük nispi ve bir yıllık mutlak hak düşürücü süre haklı nedenlerle bildirimsiz fesihlerde uygulanmakta olup, hak düşürücü süre feshe yetkili makamın fesih nedeninin var olduğunu öğrendiği tarihte başlar. Soruşturma sonucu feshe yetkili makamın davranışı ve davranışın haklı neden ağırlığında olduğunu öğrenme tarihi ve buna göre fesih hakkının hak düşürücü süre içinde kullanılıp kullanılmadığı araştırılmalıdır.

DAVA/ Davacı vekili, davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına davalı asıl işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR/**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının davalı şirkete ait iş yerinde alt işverenler işçisi ve güvenlik personeli olarak çalıştığını, en son alt işverenin A. Güvenlik Ltd. Şti olduğunu, davalı şirketin üst işveren konumunda olduğundan davacının işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu, en son görev yerinde güvenlik şefi tarafından davacı hakkında görev yerini terk etmek iddiası ile tutanak tutulduğunu, bu

tutanak doğrultusunda iş sözleşmesinin fesih edildiğini, yapılan fesih işleminin haksız olduğunu, davacının çalıştığı süre içerisinde yıllık ücretli izinlerinin tamamını kullanmadığını belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına davalı asıl işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı ve husumet itirazında bulunarak, şirketin davacının işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğunun bu

lunmadığını, kaldı ki davacının iş sözleşmesinin müteahhit firma tarafından iş yeri kurallarına uymaması, iş sözleşmesine aykırı olarak görev yerine laptop bilgisayar getirmesi gibi sebeplerle haklı olarak fesih edildiğini, dolayısıyla davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, davacının kullanmadığı izin ücreti alacağı hakkının bulunmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti/

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporuna itibar edilerek, davacının iş sözleşmesini iş yeri kılık kıyafet ve işyeri kurallarına uymaması, 14.12.2010 tarihinde yapılan kontrol ve denetleme sırasında görev yerine laptop bilgisayar getirdiğinin tespit edilmesi, ayrıca güvenlik şefine tehdit ve hakaret içeren sözler söylemesi nedeniyle feshedildiği, fesih hakkının 6 günlük hak düşürücü süre içinde kullanılmadığı ve bu nedenle haksız olduğu, ayrıca haklı nedenin kanıtlanamadığı, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı ve yıllık ücretli izin kullanıldığına kanıtlanamadığı gerekçesi ile kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz/

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe/

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

aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen 6 iş günlük nispi ve bir yıllık mutlak hak düşürücü süre aynı Yasanın 25. maddesindeki haklı nedenlerle bildirimsiz feshlerde uygulanmaktadır. Soruşturma açılması, savunma alınması, delillerin toplanması nedeni ile feshe yetkili makamın fesih hakkını kullanma süresi olay tarihi itibari ile uzayabilmektedir. Haklı fesih hakkının kullanılmasında hak düşürücü süre, feshe yetkili makamın önüne fesih için nedenin var olduğunun saptandığı tarihte başlar. Kısaca hak düşürücü süre, işverenin feshe yetkili makamın öğrendiği tarihten itibaren başlatılmalıdır.

Diğer taraftan işçinin işverenin düzenlediği iç talimatlara uymaması, güvenini kötüye kullanması, işverenin diğer bir işçisine sataşması ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11. d, e ve ı fıkralarında işveren için haklı fesih nedenleri olarak belirtilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının 14.12.2010 tarihinde yapılan kontrolde görev yerinde olmadığı gibi yasak olmasına rağmen laptop getirdiği, bu durumu tespit eden tutanağı tanzim eden işveren çalışanı ve davacının şefinin tuttuğu tutanağı ve savunma istemi yazısını davacının yırttığı, tutulan tutanak içeriğine göre davacının tutanağı tutan işveren işçisini tehdit ederek sataşmada bulunduğu anlaşılma-

tadır. Laptop getirme, görev yerini terk ve tutanağı yırtma eylemleri davacının da kabulündedir. Davacının davranışlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11. maddesinin d, e ve ı fıkralarında belirtilen haklı neden niteliğinde olduğu açıktır. Bu nedenle mahkemenin haklı nedenin kanıtlanamadığı gerekçesi dosya içeriğine uygun değildir. Haklı neden kanıtlanmıştır.

Diğer taraftan davacının haklı neden teşkil eden davranışları 14.12.2010 tarihinde gerçekleşmiş, iş sözleşmesi ise 26.12.2010 tarihinde feshedilmiştir. Ancak davacı hakkında tutanak tutulduğu, savunmasının alındığı ve soruşturma yapıldığı sabittir. Bu soruşturma sonucu feshe yetkili makamın davranışı ve davranışın haklı neden ağırlığında olduğunu öğrenme tarihi ve buna göre fesih hakkının hak düşürücü süre içinde kullanılıp kullanılmadığı araştırılmadan, feshin hak düşürücü süre içinde kullanılmadığı gerekçesi de yerinde değildir.

Bu nedenle davalı işverenin fesih hakkını hak düşürücü süre içerisinde kullanıp, kullanmadığı yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda araştırılarak, hak düşürücü süre geçmemişse, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine, hak düşürücü süre geçmişse bu taleplerin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.03.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ**Esas No: 2014/9558****Karar No: 2014/14922****Karar Tarihi: 01 Temmuz 2014**

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

- **KIDEM TAZMİNATI VE İŞÇİLİK ALACAKLARI**
- **TANIKLARIN DAVALIYA KARŞI BENZER DAVA AÇMASI**
- **BİLİRKİŞİNİN BAŞKA DOSYALARDAKİ TESPİTLERİ EMSAL ALMASI**
- **EMSAL ÜCRET**

ÖZET/ Dava; kıdem tazminatıyla bazı işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Dosya içinde belli bir döneme dair ibraname mevcut olup ibraname içeriğinden davacıya kuruşlandırılarak kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödendiği görülmektedir. İbranameye karşı davacı taraf imza inkarında bulunmadığı gibi, baskı ve irade fesadı altında alındığına dair yeterli delil bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının ibraname kapsamındaki hizmet süresinin tasfiyeyle sona erdiği kabul edilmeli ve hizmet süresi bu dönem dikkate alınmadan belirlenmeli, işçilik alacakları da buna göre hesap edilmelidir.

Davacı vekili, davacının son ücretini net olarak belirtmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının kıdemi, yaptığı iş, bilirkişilik yaptığı emsal dosyalardaki tespitler, tanık anlatımları gerekçe gösterilerek fesih tarihindeki ücreti davacının belirttiği miktar olarak kabul edilmiştir. Her ne kadar davacı tanıkları iddiayı teyit etmişlerse de, davacı tanıklarının davalıya karşı benzer istemlerle dava açan kişiler olduğu gerçeği karşısında, beyanlarının tek başına yeterli olmadığı açıktır. Bilirkişinin bu dosyaya yan-sımayan başka dosyalardaki tespitlerini dikkate alması ise usulen yanlıştır. Zira her dosya kendi içindeki delillere göre değerlendirilmelidir. Bu itibarla davacı işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından ve meslek odalarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılıp tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

DAVA/ Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi süresi içinde davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 01.07.2014 günü belirlenen saatte temyiz

eden davalı O. Beton San. ve Tic. A Ş. vekili ve karşı taraftan davacı N. G. vekili geldiler. Gelenlerin huzuruyla duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi.

Dosyadaki belgeler incelendi gereği düşünüldü:

KARAR/

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bu-

lunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalı O. Beton A.Ş. vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı vekili, davacının davalı O. Beton A.Ş.'nin asıl işverenliğinden dava dışı S. Şirketinin işçisi olarak çalıştığını, işten çıkarıldığını, fazla mesai yaptığını, hafta tatilleri ile milli bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, hak ettiği alacaklarının ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatıyla bazı işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının dava dışı S. isimli şirketin işçisi olduğunu, bu şirketle aradaki ilişkisinin asıl-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilemeyeceğini, davanın husumetten reddi gerektiğini savunmuş ve davanın reddini istemiştir.

Davaya davalı yanında katılan S. A.Ş. vekili, davacının devamsızlık yaptığını, ihtara rağmen mazeret bildirmediği gibi işe başlamadığını, bu sebeple işten çıkarıldığını, yıllık izinlerini ve hafta tatillerini kullandığını, diğer tatil günlerinde çalışmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonucu toplanan delillere göre davacının iş sözleşmesinin haklı se-

bepile feshedildiğinin kanıtlanmadığı, bilirkişi raporunda hesap edilen alacaklarının bulunduğu, davalının asıl işveren olduğu gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içinde 03.11.1997-31.12.2001 dönemine dair ibraname mevcut olup ibraname içeriğinden davacıya kuruluşları olarak kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödendiği görülmektedir. İbranameye karşı davacı taraf imza inkarında bulunmadığı gibi, baskı ve irade fesadı altında alındığına dair yeterli delil bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının ibraname kapsamındaki 03.11.1997-31.12.2001 tarihleri arasındaki hizmet süresinin tasfiyeyle sona erdiği kabul edilmeli ve hizmet süresi 03.11.1997-31.12.2001 arasındaki dönem dikkate alınmadan belirlenmeli, işçilik alacakları da buna göre hesap edilmelidir.

3- Davacı vekili, davacının hafta tatillerinde çalıştığını ancak ücretinin ödenmediğini iddia etmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık anlatımlarıyla desteklediği için haftalık izin kullanım belgelerine kısmen değer tanınarak 2010 yılından itibaren davacının haftalık izinlerini kullandığı kabul edilmiş ve 2007-2009 arasındaki dönem için hafta tatili ücreti hesap edilmiş, mahkemece hakkaniyet indirimi uygulanarak alacak hüküm altına alınmış ise de, davacının imzasını taşıyan imzanın inkar edilme-

diği ve baskı ya da irade fesadı altında alındığına dair yeterli delil bulunmayan 2010 yılından öncesine ait haftalık izin kullanım belgelerine itibar edilmemesi hatalı olmuştur. Davacının hafta tatili çalışma ücreti bu belgeler de dikkate alınarak belirlenmeli ve davacının hafta tatilini kullandığı 2010 yılı öncesindeki dönem bakımından fazla mesai de haftalık 18 saat üzerinden hesap ettirilmelidir.

4- Davacı vekili, davacının son ücretinin net 1.250,00 TL olduğunu iddia etmiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının kıdemi, yaptığı iş, bilirkişilik yaptığı emsal dosyalardaki tespitler, tanık anlatımları gerekçe gösterilerek fesih tarihindeki ücreti net ... TL kabul edilmiştir.

Her ne kadar davacı tanıkları iddiayı teyit etmiş ve davacının ücretinin net ... TL olduğunu belirtmişlerse de, davacı tanıklarının davalıya karşı benzer istemlerle dava açan kişiler olduğu gerçeği karşısında, beyanlarının tek başına yeterli olmadığı açıktır. Bilirkişinin bu dosyaya yansımaya başka dosyalardaki tespitlerini dikkate alması ise usulen yanlıştır. Zira her dosya kendi içindeki delillere göre değerlendirilmelidir. Bu itibarla davacı işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili işçi ve işveren

kuruluşlarından ve meslek odalarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

Mahkemece yapılacak iş, 4 numaralı bozma sebebiyle ilgili eksikliklerin tamamlanmasından sonra 2 ve 3 numaralı bozma nedenlerini de kapsayacak şekilde

ek hesap raporu almak ve dosyadaki tüm delillerle birlikte değerlendirilerek davalı yararına oluşan kazanılmış hakları ihlal etmeden çıkacak sonuca göre karar vermektir.

O halde davalı vekilinin bu yönere dair temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ/ Hükmün yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına takdir olunan ... TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalı O. Beton A. Ş.'ne verilmesine, 01.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/3188

Karar No: 2014/9824

Karar Tarihi: 05 Mayıs 2014

İlgili Mevzuat: 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 56, 202, 22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

- **İŞ KAZASI SONUCU MALULİYET NEDENİYLE MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI**
- **KAZANIN GERÇEKLEŞTİĞİ İŞLETMENİN DEVRALINMASI**
- **İŞLETMEYİ DEVRALAN ŞİRKETİN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU BULUNDUĞU**

ÖZET/ Dava, iş kazası sonucu maluliyet nedeniyle maddi ve manevi tazminat talebine ilişkindir. Bir mal varlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı mal varlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumludur. Davalı şahsa ait bulunan işletmenin diğer davalı şirkete devrolunduğu, her iki firma arasında organik bağ mevcut olduğu açıktır. Hal böyle olunca kazanın gerçekleştiği işletmeyi devralan davalı şirketin diğer davalı şahıs ile hüküm altına alınan tazminatlardan müteselsilen sorumluluğu söz konusudur. Mahkemece bu hususun dikkate alınması gerekir. Ayrıca, belirlenen manevi tazminat miktarı ise fazladır.

DAVA/ Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davacı ile davalılardan A.Y.E. vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tet-

kik Hakimi D. S. tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR/

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Dava, 28.03.2007 tarihindeki iş kazasında yaralanarak %14 oranında sürekli iş göremezliğe maruz kalan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemlerine ilişkindir.

Mahkemece, davalı şirket aleyhine açılan davanın reddine, 27.584,35 TL maddi, 30.000,00 TL manevi tazminatın davalı A.Y.E.'den tahsiline karar verilmiştir.

Dosya kapsamından 28.03.2007 tarihindeki zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası olduğu, kaza nedeniyle davacının %14 oranında sürekli iş gücü kaybına uğradığı, kazanın oluşumunda %60 işverenin, %40 oranında ise kazalının kusurlu olduğu, kaza tarihinde E. orman Ürünleri ve Mobilya İmalatı (A.Y.E.) unvanlı ticari işletmenin sonrasında aynı adreste ve kurucu ortaklarından biriside davalı A.Y.E.'nin babası İ.E. olmak üzere E. Grup Orman Ürünleri Mobilya Eğitim Araçları San. Tic. Ltd. Şti unvanı ile faaliyetine devam ettiği anlaşılmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 202. maddesi gereğince, bir mal varlığını veya bir işletmeyi

aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı mal varlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur.

Bunun yanında Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesi hükmüne göre hakimin özel halleri göz önünde tutarak manevi zarar adı ile sigortalı yakınlarına verilmesine karar vereceği bir para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmülecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.

Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri

göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez ve yine 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde de açıklandığı üzere zarar görenin müteferik kusurunun varlığı halinde bu durumun manevi tazminatın takdirinde göz önünde bulundurulması gerekir.

Bu açıklamalar sonrasında somut olayda, davalı A.Y.E.'ye ait bulunan E. Orman Ürünleri ve Mobilya İmalatı unvanlı işletmenin diğer davalı E. Grup Orman Ürünleri Mobilya Eğitim Araçları San. Tic. Ltd. Şti unvanlı işletmeye devrolunduğu, her iki şirket arasında organik bağ mevcut olduğu açıktır. Hal böyle olunca da Türk Borçlar Kanunu'nun 202. maddesi hükmüne göre kazanın gerçekleştiği işletmeyi devralan davalı şirketin diğer davalı A.Y.E. ile hüküm altına alınan tazminatlardan müteselsilen sorumluluğu söz konusudur. Mahkemece bu hususun göz ardı edilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Bunun yanında olay tarihi, tarafların kusur oranları ile sosyal ekonomik halleri ile kazalı sigortalının maluliyet oranı gözetildiğinde davacı lehine kararlaştırılan 30.000,00 TL tutarlı manevi tazminat da fazladır.

O halde, tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ/ Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde temyiz edenlere iadesine, 05.05.2014 gününde oy birliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Türk Rekabet Mevzuatında Gelişmeler

Avrupa Komisyonu'nun Marine Harvest ASA'ya, Birleşmeyi Bildirim Yükümlülüğünü İhlal Etmesi Üzerine 20 Milyon Avro Para Cezası Uygulaması Kararı ve Birleşme Devralma İşlemlerinde Erken Başlama (Gun-jumping) Hususunun Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi

Avrupa Komisyonu'nun Marine Harvest ASA'nın ("Marine Harvest" olarak anılacaktır) Morpol ASA ile ("Morpol" olarak anılacaktır) birleşmesini bildirme yükümlülüğünü ihlal etmesi ve işlemi Avrupa Komisyonu'nun onayı olmaksızın kapatması üzerine, 23.07.2014 tarihinde, 2013 yılı cirosunun %1'i oranın-

da cezalandırmasının ardından "Erken Başlama" konusu tekrar güncel hale gelmiştir. Marine Harvest ve Morpol, İskoç somon üreticisi ve işleyicisidir. Marine Harvest, 2012 yılının Aralık ayında, Morpol'un %48,5 hissesini devralarak Marpol üzerinde de facto tek kontrol sağlamıştır. Avrupa Komisyonu'nun soruşturması, işlem sonucunda Marine Harvest'a hissedarlar genel kurulunda geri kalan hisselerin geniş bir oranda dağılmış olması ve genel kurullarda yapılan önceki yoklama yüzdeleri ışığında istikrarlı olarak çoğunluk teşkil etme imkanı sağlamış olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Karar, birleşme kontrol kurallarının ciddi bir ihlal türünü oluş-

turan durma yükümlülüğünün ihlaline ilişkindir. Avrupa Birliği Birleşme Tüzüğü'nün ("Birleşme Tüzüğü" olarak anılacaktır) 4(1). maddesine göre, Birleşme Tüzüğü'nün 1. maddesinde belirtilen cirolara ilişkin eşik değerleri aşan işlemlerin, işlemin tamamlanmasından önce, Avrupa Komisyonu'na bildirilmesi gerekmektedir. Avrupa Komisyonu'na göre: "Birleşme Tüzüğü'nün 4(1) ve 7(1). maddelerine aykırı olarak Marine Harvest, işlemi Avrupa Komisyonu'na resmi bildirimini yapmasından sekiz ay önce ve Avrupa Komisyonu'nun izin vermesinden yaklaşık dokuz ay önce uygulamaya sokmuştur."

Birleşme Tüzüğü ile paralel olarak Türk Rekabet Hukuku reji-

mi de, bildirim tabi bir yoğunlaşmanın hayata geçirilmesinin Rekabet Kurulu'nun iznine tabi olduğunu düzenlemektedir. 4054 sayılı Kanun'un 7. ve 10. maddeleri ve 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ ("2010/4 Sayılı Tebliğ") uyarınca; Kanun ve Tebliğde öngörülen koşulları karşılayan birleşme ve devralma işlemlerinin hukuki geçerlilik kazanabilmeleri için Rekabet Kurulu'ndan izin alınması gerekmektedir. 4054 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, bildirilmesi zorunlu söz konusu işlemlerin bildirilmemiş olması durumunda Rekabet Kurulu'nun kendiliğinden birleşme ve devralma işlemini incelemeye aldığı ve bildirilmesi zorunlu olan işlemlerin bildirilmemesi durumunda para cezası ile birlikte, birleşme ve devralma işleminin sona erdirilmesine, hukuka aykırı olarak gerçekleştirilmiş olan tüm fiili durumların ortadan kaldırılmasına ve benzer şekilde gerekli gördüğü diğer tedbirlerin alınmasına karar verebileceği hüküm altına alınmıştır. 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesi uyarınca, izne tabi birleşme ve devralmaların Kurul izni olmaksızın gerçekleştirilmesi durumunda (diğer bir deyişle Rekabet Kurulu'nun izni alınmaksızın bir işlemin kapanışının yapılması veya işlemin hiç bildirilmemiş olması) idari para cezasına hükmedilebilmektedir.

2010/4 sayılı Tebliğ'in 10. maddesi uyarınca birleşme ve devralma işlemlerinin gerçekleştiği tarih, kontrol değişikliğinin gerçekleştiği tarih olarak kabul edilmektedir. Tarafların, bazı işlemler ve/veya eylemler yoluyla, taraf oldukları birleşme veya devralma işlemini fiilen Rekabet Kurulu'nun izin kararından önce gerçekleştirmiş sayılmaları mümkün olabilmektedir.

Türk Rekabet Kurumu'nun uygulama ve içtihatları bazı fiillerin ve uygulamaların "erken-başlama" iddialarına sebep olabileceğini ve böylece erteleme yükümlülüğünün ihlal sonucunu doğurabileceğini doğrulamaktadır (örneğin, Ersoy/Sesli, 14-22/422-186; 25.06.2014; Boyner/YKM, 12-44/1359-M, 20.09.2012; Cegedim, 26.08.2010, 10-56/1089-411; Ajans Press, 21.10.2010, 10-66/1402-523; Tekno Ray 12-08/224-55, 23.02.2012). Rekabet Kurulu'nun kararlarında incelemiş olduğu ve "erken başlama" oluşturabileceği kanaatine vardığı özel hareket ve uygulamalardan öne çıkanları aşağıda belirtilmektedir: (1) hedefin siparişlerini iptal etmek, (2) hedefin işlemlerinin alıcının kendi organizasyon yapısıyla birleştirilmesine ilişkin kararlar, (3) hedefin çalışanları ve yöneticilerine ilişkin eylemler; örneğin, iş sözleşmelerinin ve özgeçmişlerinin incelenmesi ve yeni kartvizit bastırılması, (4) hedefin ticari

bir eylemde bulunmasını (örneğin mağaza kiralaması) önlemek, (5) hedefin ticari mekânında değişiklik yapılmasına ilişkin eylemler (örneğin mağaza tabelaları), (6) yeni çalışan ve/veya yöneticilerin atanması, (7) hedefin faturalama prosedürlerine müdahale etmek, (8) şirket ofislerinin alıcının iş sahasına taşınması, (9) hedefin abonelik anlaşmalarına müdahale etmek, (10) hassas bilgi değişimi, (11) hedef ve alıcının çalışan/yöneticileri arasında gerçekleşen toplantılar, (12) ortak müşteri listesi oluşturulması ve (13) ortak çalışmaların yürütülmesi.

Görüldüğü üzere ilgili mevzuat kapsamında, bu hususa ve hangi işlem veya eylemlerin erken başlama (gun-jumping) olarak nitelendirilmesi gerektiğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın, Rekabet Kurulu'nun söz konusu hususa ışık tutan bir takım kararları bulunmaktadır. Söz konusu kararlar, erken başlama kavramının içerik ve kapsamına ve hangi işlem veya eylemlerin erken başlama olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin en önemli kaynakları oluşturmaktadır. Benzer kararlara ABD ve AB rekabet hukuku içtihadında da rastlanmaktadır.

Güncel Rekabet Kurulu Kararları

Yaş ekmek mayası pazarında faaliyet gösteren dört teşebbüs hakkında yürütülen soruşturma tamamlanmıştır.

Dosu Maya Mayacılık A.Ş., Mauri Maya San. ve Tic. A.Ş., Öz Maya Sanayi A.Ş. ve Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A.Ş.'nin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla yürütülen soruşturma tamamlanmıştır.

Soruşturma, maya üreticilerinin aralarında anlaşmak suretiyle ekmek üretiminde kullanılan yaş maya fiyatlarını yükselttikleri iddiasını içeren şikâyet başvuruları üzerine yürütülen ön araştırma sonucunda açılmıştı. Soruşturma safhasında, hakkında soruşturma yürütülen teşebbüslerin fiyat tespiti ve bunun uygulanmasına yönelik temaslarda bulunup bulunmadıkları incelenmiştir.

Önemli hususlardan biri de, soruşturma safhasında, hakkında soruşturma yürütülen teşebbüslerden Mauri Maya San. ve Tic. A.Ş.'nin 27.05.2013 tarihinde Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik'ten (Pişmanlık Yönetmeliği) yararlanmak üzere başvuruda bulunmasıdır.

21.10.2014 tarihinde Rekabet Kurulu tarafından dosyanın müzakeresi edilmiş ve bu müzakere sonucunda;

Dosu Maya Mayacılık A.Ş., Mauri Maya San. ve Tic. A.Ş., Öz Maya Sanayi A.Ş. ve Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A.Ş.'nin aralarında anlaşarak ekmek üretiminde kullanılan yaş maya fiyatlarını yükseltmek suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiklerine karar verilmiştir. Bu nedenle Dosu Maya Mayacılık A.Ş., Öz Maya Sanayi A.Ş. ve Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A.Ş.'ye anılan Kanun'un 16. maddesi ve Ceza Yönetmeliği uyarınca idari para cezası uygulanmıştır. Bununla birlikte Mauri Maya Sanayi A.Ş. tarafından Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında yapılan başvuru ve yürütülen işbirliğinin niteliği, etkinliği ile zamanlaması dikkate alınarak, Mauri Maya Sanayi A.Ş.'ne aynı Yönetmeliğin 4. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca idari para cezası verilmemiştir.

Böylece, ilgili Kurul kararı uyarınca 2013 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren

- %1,8'i oranında olmak üzere Dosu Maya Mayacılık A.Ş.'ye 2.663.766,34 TL,

- %2,7'si oranında olmak üzere Öz Maya Sanayi A.Ş.'ye 5.754.137,30 TL,

- %1,8'i oranında olmak üzere Pak Gıda Üretim ve Pazarlama A.Ş.'ye 5.631.716,90 TL

idari para cezası verilmesine ve;

Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren %4,5'i oranında idari para cezası verilmesi gerektiği halde, Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik'ten yararlanan Mauri Maya Sanayi A.Ş.'ye idari para cezası verilmemesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin sabit telefon hizmeti kapsamında "Ev Avantaj Tarifeleri"nde uyguladığı fiyatlandırma yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal ettiği iddiasını içeren şikâyet başvurusu yeniden değerlendirildi.

Rekabet Kurulu, Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin sabit telefon hizmeti kapsamında "Ev Avantaj Tarifeleri"nde uyguladığı fiyatlandırma yoluyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 6. maddesini ihlal ettiği iddiasını içeren şikâyet başvurusunu, Ankara 9. İdare Mahkemesinin kararı üzerine yeniden değerlendirmiştir.

Rekabet Kurulu tarafından, ilgili şikâyet nedeniyle yapılan ön araştırmada, TTAŞ'ın "ev avantaj

tarifeleri” incelenmiş; 21.08.2013 tarihinde 13-48/692-293 sayı ile şikayetin reddine ve soruşturma açılmamasına karar verilmişti. Ancak açılan dava sonucunda, Ankara 9. İdare Mahkemesi bahse konu Kurul kararını iptal etmiş ve ilgili konu tekrar gündeme gelmiştir.

Bu kapsamda, Rekabet Kurulu, dosyada yer alan bilgi ve belgeleri 01.10.2014 tarihli toplantısında müzakere etmiş ve 4054 sayılı Kanun’un 41. maddesi uyarınca Türk Telekomünikasyon A.Ş. hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.

Unilever San. ve Tic. Türk A.Ş. ve Reklam Özdenetim Kurulu hakkında soruşturma açıldı.

Rekabet Kurulu Ankara 10. İdare Mahkemesinin kararı üzerine, Fermet Gıda Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. reklamlarının Unilever San. ve Tic. Türk A.Ş.’nin etkisi ile Reklam Özdenetim Kurulu kararı sonucunda durdurulduğu iddiasını içeren 16.01.2013 tarihli şikayet başvurusunu yeniden değerlendirmiştir.

Daha önce, ilgili şikayet nedeniyle yapılan ön araştırmada, Unilever San. ve Tic. Türk A.Ş. ve Reklam Özdenetim Kurulunun birlikte veya tek başına rakip faaliyetlerini zorlaştırıp zorlaştırmadıkları incelenmiş; 13.06.2013

tarihinde 13-36/470-236 sayı ile şikayetin reddine ve soruşturma açılmamasına karar verilmişti. Ancak Ankara 10. İdare Mahkemesi, şikayetçi tarafından açılan dava sonucunda, anılan Kurul kararını iptal etmiştir.

Rekabet Kurulu, dosyada yer alan bilgi ve belgeleri 01.10.2014 tarihli toplantısında müzakere etmiş ve 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un 41. maddesi uyarınca Unilever San. ve Tic. Türk A.Ş. ve Reklam Özdenetim Kurulu hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.

Avrupa’daki Gelişmeler

Avrupa Komisyonu RBS-JP Morgan Kartelini sonuçlandırdı.

Avrupa Komisyonu iki uluslararası banka olan RBS ve JP Morgan’ın 2008 yılının Mart ayı ve 2009 yılının Temmuz ayları arasında İsviçre frankı LIBOR faiz ölçütünü etkilemeye yönelik olarak yasadışı çift taraflı kartele katılmış olduklarını ortaya çıkardı. Her iki banka da, Komisyon ile uzlaşma yoluna giderek dosyanın sonlandırılması konusunda anlaşılabilir. Bu kapsamda, RBS kartelin varlığını ortaya çıkarması nedeniyle cezalardan tam bağışıklık aldı. JP Morgan ise Avrupa Komisyonu’nun Pişmanlık

Düzenlemesi (2006/C 298/11) kapsamında indirim aldı, ayrıca uzlaşma mekanizması kapsamında Komisyon’la uzlaşmayı kabul etmesi sebebiyle %10 oranında bir indirim daha alarak toplam 61.676.000 Avro para cezasına çarptırıldı¹.

Avrupa Komisyonu, Biomet Inc.’in (Biomet) Zimmer Holdings Inc.’i (Zimmer) devralmasına ilişkin nihai inceleme başlattı.

Avrupa Komisyonu, her ikisi de ortopedik implant ve ilgili cerrahi ürün dizayn ve üretiminde faaliyet gösteren Biomet ve Zimmer arasındaki işlemin, sektörde daha az yenilik ve seçeneğe ve daha yüksek fiyatlara yol açmasına ilişkin endişeleri sebebiyle nihai inceleme başlattı. Komisyon başkan yardımcısı, ilgili işlem sonrasında ortopedik implant ve yan ürünlere ilişkin Avrupa’da bulunan birçok pazardan güçlü bir rakibin eksileceğini belirtti. Bu pazarların halihazırda yoğunlaşmış pazarlar olduğunu ve Komisyon’un etkin rekabetin hastalar ve vergi mükelleflerine zarar vermeyecek şekilde devam edeceğinden emin olması gerektiğini ekledi.

Avrupa Komisyonu’nun birinci pazar araştırması ilgili işlemin

¹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1189_en.htm?locale=en

kalça, diz, dirsek ve omuz implantları pazarında ve diğer bazı ürünler için oluşan pazarlarda, örneğin kemik alçısı, kemik alçı aksesuarları ve bir cerrahi aracı olan nabız şırıngası pazarlarında rekabeti önemli ölçüde azaltabileceğini göstermektedir.

Bu aşamada, Komisyon, birçok pazarda geride kalan rakiplerin birleşen teşebbüs üzerinde etkin bir rekabetçi baskı oluşturamayacağından endişe etmektedir. Buna ilaveten, söz konusu pazar, ürünlerin geçmiş kayıtlarının esas alıcı konumunda olan hastaneler için ön koşul olması sebebiyle pazara giriş engelleri olan bir pazardır. Komisyon önemli bir rakibin pazardan eksilmesinin yenilikler üzerinde olumsuz

etki yaratabileceğinden, seçeneklerin azalmasına yol açabileceğinden ve ortopedik implant ve diğer ilgili ürünlerde fiyat artışı yaşanabileceğinden dolayı endişelenmektedir.

Komisyon nihai incelemesi kapsamında, ilgili işlemin yukarıda belirtilen etkileri doğurup doğurmayacağını araştıracaktır. Komisyon özellikle, işlem taraflarının ne ölçüde yakın rakipler olduğunu, pazardaki rakip teşebbüslerin konumlarını, üretim sürecinin Avrupa Ekonomik Alanı'ndaki yerini, bir coğrafi alandan diğerine pazara giriş ve büyüme engellerini ve Zimmer ve Biomet'in işlem sonrası planlarını inceleyecektir².

² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1091_en.htm?locale=en



Rekabet hukuku alanındaki gelişmelere dair genel bilgiler içeren işbu yayın, herhangi bir hukuki mütalaa içermeyecek bir biçimde, ELİG Ortak Avukat Bürosu tarafından hazırlanmıştır.

ACİL GÜNDEM
SENDİKADAN

KİTAP TANITIM

İSG HABERLERİ

SENDİKALAR

ÇEİS

aktüel *yet*

ACİL GÜNDEM

SENDİKADAN

FABRİKALARDAN

FABRİKALARDAN

İSG HABERLERİ
KİTAP TANITIM

İSTATİSTİK

ÇYK HABERLERİ

FABRİKALARDAN

Rİ

ADAN

İSG HABERLERİ

ACİL GÜ

ÇİMEN TO İŞVEREN

FABRİKALARDAN

KİTAP TANITIM

SENDİKADAN

DEM

ÇAİK HABERLERİ

ÇYK HABERLERİ

ÇAİK HABERLERİ

N

İSG HABERLERİ

İSTATİSTİK

KİTAP TANITIM

50. YIL KUTLAMALARI KAPSAMINDA FAALİYETLERİMİZ DEVAM EDİYOR

“BELGELİ İŞGÜCÜ = SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM ZİRVESİ”



Tufan ÜNAL
Yönetim Kurulu Başkanı
ÇEİS



Türk çimento sektörünün çatı kuruluşu olan Sendikamız tarafından 50. Kuruluş Yıldönümü etkinlikleri çerçevesinde ikinci etkinliğimiz, “Belgeli İşgücü=Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi” 19 Eylül 2014 tarihinde İstanbul Le Meridien Otel’de gerçekleştirilmiştir.

Zirveye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üst düzey bürokratları, Mesleki Yeterlilik Kurumu Yöneticileri, ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL, Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM başta olmak üzere işveren ve işçi camiasının yöneticilerinin yanı sıra bu alanda çalışan profesyoneller, akademisyenler ve TÇMB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencileri katılmışlardır.

Türkiye’nin “Sürdürülebilir İstihdam” hedefine, mesleki yeterlilik belgeli işgücünün katkısının tartışıldığı zirvede, işveren ve çalışan beklentileri de dile getirilmiştir. Zirvede, özellikle son günlerde



Zekeriye NAZLIM
Genel Başkan
T. Çimse-İş Sendikası



yaşanan üzücü iş kazalarının bir daha yaşanmaması için mesleki yeterlilik belgesine sahip çalışanların istihdamının önemi bir kez daha vurgulanmıştır.

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL, Zirve'nin açılışında yaptığı konuşmada, dünyanın beşinci, Avrupa'nın en büyük üreticisi ve aynı zamanda bölgesinin de en büyük ihracatçısı olan Türk çimento sanayinin, 2013 yılında 60.236.020 ton klinker, 71.337.404 ton çimento ürettiğini, 12.296.410 ton klinker ve çimento ihraç ettiğini söylemiştir.

“İstihdamda Mesleki Yeterlilik Aranmalı”

Türkiye'nin lokomotif sektörlerinden biri olan çimento sektörünün bugünlere gelmesinde çalışanlarının büyük rol oynadığını kaydeden ÜNAL, sözlerini şöyle sürdürmüştür: “Hedefimiz, dünyayla rekabet etme noktasında iş sağlığı ve güvenliği normlarında, çevre duyarlılığına sahip kaliteli üretim yapabilmek ve değişen teknolojiye ayak uyduran işletmelere sahip olmak kadar, yetkinliklerini ve yeterliliklerini ispat etmiş, eğitilmiş ve belgeli çalışanlara da sahip olmaktır. İşte bu yolda 2008 yılından beri emin adımlarla ilerliyoruz.”

100 yılı aşkın bir süredir ülke ekonomisi içinde önemli bir rol oynayan çimento sek-



Dr. Serhat AYRIM
Müsteşar Yardımcısı
ÇSGB



Firuzan SİLAHŞÖR
Başkan Yardımcısı
MYK

venliği sağlamada yetkin çalışanlar istihdam edilmesinin anahtar rol üstlendiğini inanmaktayız ve bu konuda 2008 yılından bugüne ciddi çalışmalar yürütüyoruz” demiştir.

törünün, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer aldığını belirten Tufan ÜNAL, bu nedenle çimento işletmelerinin belgeli işgücü istihdam etme konusunda azami dikkati gösterdiklerini söylemiştir.

Tufan ÜNAL, konuşmasında kısa bir süre önce Başbakan Ahmet DAVUTOĞLU'nun da katılımıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ve diğer sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla gerçekleştirilen zirveye de değinmiştir. ÜNAL “Bu zirvede Sayın Başbakanımızın ülkemizdeki iş kazalarının azaltılmasına yönelik olarak gerek mesleki yeterlilik sistemimizin gerekse Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun altyapısının güçlendirilmesi için vizyon ortaya koyması bizleri son derece memnun etmiştir. Çünkü biz de sağlık ve gü-

Mesleki Eğitimde Çimento Üretim Teknolojisi Müfredatı

ÇEİS ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokolle, çalışanlarının çimento üretim teknolojisi hakkında gerekli eğitim almalarını ve belgelendirilmelerini sağladıklarını kaydeden Tufan ÜNAL sözlerini şöyle sürdürmüştür: “Sektörde yer alan mesleklerin



ulusal standart ve yeterliliklerinin belirlenerek, söz konusu standart ve yeterliliklerin temel alındığı bir belgelendirme sistemine kavuşmak asıl arzumuzdur. Bu sayede mesleki eğitim sistemimizde çimento üretim teknolojisi ile ilgili bir müfredatın hazırlanması, bir bölümün açılması, en azından mesleki eğitim veren okullarımızda böyle bir dersin olması, tüm bu gerçekleştirdiğimiz çalışmaları ve ulaşmak istediğimiz hedefleri daha anlamlı kılacaktır.”

Belgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi'nde açılış konuşmalarının ardından Prof. Dr. Üstün DÖKMEN “ Kaliteli Yaşam, Meslekler ve Meslek Seçimleri” konulu bir sunum yapmıştır. “Sürdürülebilir İstihdamda

Çimento Sektörü Örneği” konulu oturumda ise Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK, Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Hakan TİMUR ve BAŞTAŞ Başkent Çimento San.ve Tic. A.Ş. Elektrik Bakım ve Otomasyon Teknisyeni Ömer AKTAŞ konuşmacı olmuştur.



Prof. Dr. Üstün DÖKMEN



Ayhan SİCİMOĞLU

Zirvenin öğleden sonraki oturumu sanatçı Ayhan SİCİMOĞLU'nun “Hayat Hikayeleri” konulu performansı ile başlamıştır. “Nereden Nereye” başlıklı oturumda ise tarafların beklentilerini Mesleki Yeterlilik Kurumu Uzmanı Dilek TORUN, Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Fatih YÜCELİK, TÜRKAK Baş Denetçisi Doğan YILDIZ, TED Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Petek AŞKAR dile getirmiştir.

“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ULUSLARARASI SEMPOZYUMU”

Sendikamızın kuruluşunun 50. yıl dönümü sebebiyle düzenlenen üçüncü etkinlik olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu”nu 10 Ekim 2014 tarihinde İstanbul Le Meridien Otel’de gerçekleştirilmiştir.



Tufan ÜNAL
Yönetim Kurulu Başkanı
ÇEİS

Açılış konuşmalarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Yardımcısı Halil ETYEMEZ, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL ve Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriyeye NAZLIM’ın yaptığı Sempozyuma,

işveren ve işçi camiasının yetkililerinin yanı sıra sektör temsilcileri, bu alanda çalışan profesyoneller, akademisyenler ve Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencileri katılmış olup, söz konusu Sempozyumda gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri gerekse yurtiçi ve yurtdışından katılan konuşmacılar tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin güncel konularda bilgi paylaşımında bulunulmuştur.

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL yaptığı konuşmada, ÇEİS’in çalışma barışında sağladığı başarıyı, iş sağlığı

Halil ETYEMEZ
Bakan Yardımcısı
ÇSGB

ve güvenliğinde de gösterebilmek için

2000’li yılların başından itibaren çok ciddi faaliyetler yürüttüğünü belirtmiş, “Sıfır İş Kazası” vizyonu ekseninde yürütülen bu faaliyetlerin, çalışanların sağlıklı bir şekilde çıktıkları evlerine, işten sonra yine sağlıklı bir şekilde dönebilmeleri ve ailelerine kavuşabilmelerini sağlamak amacıyla artarak devam ettiğini kaydetmiştir. Sözlerine ÇEİS üyesi tüm fabrikaların, Sendikamızın organizasyonunda OHSAS 18001 Standardına uygun



Zekeriyeye NAZLIM
Genel Başkan
T. Çimse-İş Sendikası



bir yönetim sistemi kurduklarının ve British Standards Institution (BSI) tarafından yapılan denetimler çerçevesinde belgelendirildiklerinin altını çizerek devam eden ÜNAL, “Bu belgelendirme süreci aslında, çimento sektöründe İSG alanındaki paradigma değişimini başlatmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların kurumsal bir bakış açısı ve yönetim sistemi ile yürütülmeye başlanması, çimento sektörünün “güvenlik kültürü”nün gelişimine önemli katkı sağlamıştır” şeklinde konuşmuştur.

Ardından Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM konuşmasını gerçekleştirmiş olup, emeğin hakkı için çalışırken karşılarındaki en büyük sorunun iş sağlığı ve güvenliği olduğunu ve son 20 yılda 30 bine yakın işçinin hayatını kaybettiğini ifade etmiş, bunun terörden farkı olmadığını altını çizmiştir.

Son konuşmayı gerçekleştiren Bakan Yardımcısı Halil ETYEMEZ ise Türk Çimento Sektörünün 2013 yılında beklenenin üzerinde bir büyüme kaydettiğini söyleyerek Sendikamızın sektörde 50 yıldır önemli hizmetler verdiği dikkat çekmiş ve “ÇEİS, çalışma hayatı içinde devamlı olarak sosyal diyalog halinde olduğumuz ve

çalışmalarımıza ciddi katkılar sunan önemli bir sendikadır. Hükümet olarak çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik her türlü çaba ve faaliyeti takdirle karşılıyoruz” şeklinde konuşmuştur.

Açılış konuşmalarının ardından Çimento Sektörü 2012 ve 2013 yılları İSG Performans Ödül Töreni gerçekleştirilmiştir.





2012 yılı İSG Performans Ödüllerine Denizli Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş., Adana Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kayseri Çimento Fabrikası hak kazanırken 2013 yılı İSG Performans Ödüllerine ise Çimko Çimento ve Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş. Narlı Fabrikası, Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Çorum Fabrikası ile Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Mersin Fabrikası hak kazanmıştır.

Sempozyumun, Başkanlığını Dr. Serhat AYRIM'ın yürüttüğü "İSG'de Yükselen Trendler" başlıklı ilk oturumunda, Bussinesseurope İSG Komisyonu Başkanı Kris De MEESTER Avrupa Birliği seviyesinde yürütülen İSG faaliyetleri hakkında bir sunum gerçekleştirirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG Genel Müdürü Kasım ÖZER İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün İSG yaklaşımlarını katılım-

ÇEİS
50 yıl

cılarla paylaşmıştır. Cembureau CEO Yardımcısı ve Endüstriyel Politikalar Direktörü Claude LOREA'nın Avrupa çimento sektörünün İSG'ye bakış açısını özetlediği sunumu ile devam eden ilk oturum, ÇEİS İSG Kurulu Başkan Vekili Sertaç Bora ÖZYURT'un "Türk Çimento Sektörünün İSG Uygulamaları" başlıklı sunumu ile sona ermiştir.

Sempozyumun öğleden sonraki kısmında AKUT Yönetim Kurulu Başkanı Nasuh MAHRUKİ "Güvenlik Kültürünün Oluşmasında Liderliğin Rolü" konulu bir sunum yapmış olup, hemen ardından Başkanlığını Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi ve Milliyet Gazetesi Yazarı Prof. Dr. Cem KILIÇ'ın gerçekleştirdiği "İşyerinde Sürdürülebilirliğin Anahtarı: Sağlıklı Çalışma Ortamı" isimli oturuma geçilmiştir. Söz konusu oturumda ise Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi BİLİR, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü Hekimi Dr. Bülent GEDİKLİ ve Norveç İş Sağlığı Enstitüsü Meslek Hastalıkları Bölümü Direktörü Karl-Christian NORDBY bilgi ve deneyimlerini katılımcılarla paylaşmışlardır.

Yoğun bir katılımın olduğu Sempozyumun son konuşmacısı ise sanatçı Metin AKPINAR olmuştur. "İSG'de Değişimin Anahtarı: Güvenlik Kültürü" başlıklı özel bir oturumla Sempozyuma katılan usta sanatçı, güvenlik kültürünün toplumsal algımızdaki yerini yılların birikimi ve tecrübesi ile irdemiş, sergilediği performans ile katılımcılara keyifli anlar yaşatmıştır.

Nasuh MAHRUKİ
Yönetim Kurulu Başkanı
AKUT



Metin AKPINAR

ÇEİS İSG KURULU VE ÇEİS İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu ile teknik konularda sektörümüze yönelik çalışmalar yürüten ÇEİS İSG Komitesi 09 Ekim 2014 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda ortak bir toplantı gerçekleştirilmiştir.

İSG Kurulu Başkan Vekili Sertaç Bora ÖZYURT'un başkanlık ettiği toplantıda, önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi planlanan "Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İSG Eğitimleri Projesi" ile "ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimleri Projesi" kapsamında yapılması planlanan faaliyetler tartışılmış olup, Kurul ve Komite Üyeleri tarafından konuya ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.



ALMANYA KAZA SİGORTASI KURUMU GENEL MÜDÜRÜ ZİYARETİ

24 Eylül 2014 tarihinde Almanya Kaza Sigortası Kurumu (DGUV) Genel Müdürü Dr. Walter Eichendorf ve beraberindeki heyet Üyemiz Çimsa Çimento Kayseri Fabrikası'na bir ziyaret gerçekleştirmişlerdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (İSGÜM) ile Almanya Kaza Sigortası Kurumu arasında bir mutabakat protokolü imzalanarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesindeki İSG uzman ve uzman yardımcılarının eğitimleri ile İSGÜM laboratuvarlarının iyileştirilmesi kapsamında çalışmalar yapılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda ülkemizde bir dizi temasta bulunan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı İsmail GERİM'in de yer aldığı heyet, sektörümüzde yürütülen başarılı çalışmalarını yerinde incelemek için yaptıkları ziyaret sonrasında, çimento sektörünün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından duydukları memnuniyeti belirtmişlerdir.



İSG AFİŞLERİMİZİ ÜLKEMİZDEKİ TÜM MESLEK LİSELERİNE İLETTİK

Sendikamız, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi açısından, konu hakkında verilen eğitimlerin yanı sıra resim, film, afiş vb. öğelerinde kullanılmasının önemli olduğuyla bilinciyle faaliyetlerini yürütmekte olup, önceki yıllarda olduğu gibi bu yılda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin afiş tasarımları yaptırmıştır.

50x70 cm boyutlarında 17 farklı tasarımla bastırılan, “İSG farkındalığını ve kültürünü geliştirme” ile “çimento sektöründeki tehnelere dikkat çekme” temaları üzerinde durulan ve gerek üyelerimizin gerekse konunun profesyonellerinin istifadesine sunulan söz konusu İSG afişlerinin, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından Sendikamıza iletilen resmi yazı ile Genel Müdürlüğe bağlı teknik ve endüstri meslek liselerine, bu okullardaki öğrencilerin İSG farkındalığını artıracaklığı düşüncesiyle gönderilmesi talep edilmiştir.

Yönetim Kurulumuzun tasvipleriyle söz konusu afişlerin tekrar bastırılmasına ilişkin çalışmalar tamamlanmış olup, Eylül ayı içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı yaklaşık 3.400 okula afişlerin tamamının dağıtımını gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışma ile Sendikamız önemli bir sosyal sorumluluk projesini de hayata geçirerek, mezun olduklarında farklı sektörlerde çalışmaya başlayacak öğrencilerin okulda aldıkları İSG eğitimlerini destekleyici, konuya ilişkin farkındalığını artıracak bir proje yürütmüştür.



İZMİR İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ZİRVESİ



**İZMİR
ZİRVESİ** | İŞ SAĞLIĞI
GÜVENLİĞİ

İzmir Sanayici ve İşadamları Derneği ile A Artı Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi tarafından 16 – 18 Ekim 2014 tarihlerinde İzmir Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi'nde gerçekleştirilen “İzmir İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesi”ne Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN konuşmacı olarak iştirak etmiştir.

Söz konusu zirvenin ilk gününde Vestel, İzdemir Enerji, Sipil Group, Ateş Çelik ve Gediz A.Ş firmalarına teknik geziler düzenlenmiştir. Zirvenin ikinci ve üçüncü gününde ise düzenlenen 10 oturumda toplam 32 sunum gerçekleştirilmiştir. Yaklaşık 750 kişinin katıldığı zirvenin fuar alanında da birçok yerli ve yabancı firma stant açarak yer almıştır.

Zirvenin 18 Ekim 2014 tarihinde gerçekleştirilen ve başkanlığını Dokuz Eylül Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Halil KÖSE'nin yaptığı oturumda “Çimento Sektöründe Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri” başlıklı tebliği ile yer alan Araştırma ve Eğitim Uzmanımız Yücel YETİŞKİN sunumunda, Üye Fabrikalarımızın destekleriyle Sendikamız öncülüğünde uzun yıllardır sektörel düzeyde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında katılımcılara bilgi vermiş ve çimento sektörünün çalışanlarının sağlık ve güvenliğine verdiği önemin altını çizmiştir. Aynı oturumda, Türkiye Taşkömürü Kurumu'ndan Mesut ÖZTÜRK ve Tuprag Metal Madencilik A.Ş.'den Göksel ALPASLAN da yer almıştır.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU KURTALAN'DA TOPLANDI



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, Kurul Başkanı Aydın ADALI'nın çağrısı ile otuzuncu toplantısını 12 Eylül 2014 tarihinde Limak Çimento Kurtalan Şubesi'nde gerçekleştirmiştir. Toplantıya; Aydın ADALI, Turan Barış ARPACI, Asım ATEŞ, Halil CAN, Hakan Haldun HAMARAT, Seçil ÖZBAYIR, Hüseyin PAMUKÇI, Murat Ali ULUDAĞ, İlhan TÜRKMEN, Fatih USTA, İzzet TOKUŞ (Gözlemci) ve Yusuf TUFAN (Gözlemci) katılmışlardır.

Limak Çimento Kurtalan Şubesi Genel Müdürü Mehmet KIZILBULUT ve Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın açılış konuşmalarının ardından gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmiştir.

Çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler kapsamında ülkemizde ve yurtdışında yaşanan gelişmeler hakkında bilgi sunulmuş, Sendikamızın yürütmekte olduğu projelere ilişkin bilgiler aktarılmıştır.

Kurul Üyesi Turan Barış ARPACI, "Potansiyel Belirleme & Kariyer Planlama" konusundaki şirket uygulamalarına ilişkin sunumunu gerçekleştirmiş, konuya ilişkin olarak Kurul üyelerinden gelen soruları yanıtlamıştır.

İSG - UYUM PROJESİ TAMAMLANMAK ÜZERE

Sendikamız tarafından, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatına ilişkin bilinçlendirmenin artırılmasının yanı sıra İSG farkındalığının oluşturulması ile toplumsal "güvenlik kültürü"nü geliştirilmesine katkıda bulunulması amacıyla geliştirilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul tarafından fonlandırılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Uyum Projesi (İSG-UYUM)" çalışmaları tamamlanmak üzeredir.

Proje kapsamında İSG mevzuatına hızlı bir şekilde ulaşımını sağlamak amacıyla hazırlanacak internet sitesi ve IOS/Android tabanlı uygulamalar tamamlanmak üzere olup, mevzuatın yer aldığı klasörün baskı aşamasına geçilmiştir. İSG mevzuatına ilişkin farkındalığın yaratılması ve bilgilendirmenin sağlanması amacıyla Kasım ayı içerisinde Erzurum, İzmir ve Kayseri'de proje kapsamındaki eğitimlerin gerçekleştirilerek projenin tamamlanması öngörülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği
Mevzuatına Uyum Projesi



ADANA ÇİMENTO'DA 60. YIL KUTLAMASI



Adana Çimento, kuruluşundan bu yana geçen 60 yılın gururunu (1954-2014) Adana İl Protokolü, Adana Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile beyaz ve mavi yaka çalışanlarının katılımıyla Şirket Sosyal Tesislerinde düzenlediği akşam yemeği ile kutlamıştır.

Sektöründe daima en iyiyi ve en ileriye hedefleyen, çevreye ve topluma duyarlı, başarılı kurumsal yapısıyla örnek teşkil eden Adana Çimento'nun "60. Yıl Kutlama Yemeği"nde, konuklarına Şirketin kısa bir tanıtım filmini izlettirerek geceyi açan Adana Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL, "Adana Çimento'nun 60 yıllık öyküsünden de gördüğümüz gibi gelişmeye, kurumsallaşmaya gönül vermiş ve şirketi bu günlere taşımış değerli çalışanlarımızın katkısı olmasaydı Şirket bugün bu noktada olamazdı. Onlara şükranlarımızı sunuyorum. Biliyorum ki zirveye çıkmış bir yapıyı ileriye taşıyabilmek oldukça zor ve bizlerin üzerinde yarattığı baskı bir o kadar fazla. Bu nedenle, bu kurum daha üst noktalara taşımak ve sürekliliğini sağlamak olmazsa olmazlarımızdandır. Dünyada sanayi toplumundan bilgi ve teknoloji toplumuna hızlı bir evrimleşme olduğu oldukça aşikar. "Bilgi"

ve "hız" bu evrimin kilit sözcükleridir. Kurumların varlıklarını muhafaza etmeleri, geleceğe güvenle yürümleri bu iki sözcükte gizlidir. Bizler bu gelişmelerin farkında olarak, Adana Çimento' nun daha fazla yenilikçi, bilim okur-yazarlığı daha fazla bir Şirket olması ve bu vesileyle geleceğe güvenle ulaşacak şirket oluşturmak gayreti içerisindeyiz. Adana Çimento çalışanları olarak Şirketimizin yenilikçi potansiyelini geliştirmeyi, araştırma-geliştirme faaliyetlerini kurup yürütmeyi hedefimiz olarak belirledik. Tüm çalışanlarımız yenilikçiliği hayat biçimi olarak benimseyinceye kadar üzerinde defalarca duracağız ve Adana Çimento'yu daha nice 60 yıllara taşıyacak tohumların atılmasını sağlayacağız" demiştir.

OYAK Otomotiv ve Çimento Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Celalettin ÇAĞLAR ise yaptığı açılış konuşmasında, "Herhangi bir konuşma hazırlamadım, çünkü biraz önce izlediğiniz filmde söylenmesi gereken her şey söylenmişti. 60 yılını sanayide geçirmiş



Adana Çimento Fabrikamız sürekli kendisini yenileyerek, özellikle bilimi mürşit ilan etmiş; bu yolda büyüyüp gelişerek ve daha teknolojik seviyeleri yakalayarak yoluna Türkiye'nin en verimli şirketlerinden biri olarak devam etmiştir ve etmektedir. Bunu sağlayacak olanlar çalışanlarımızdır, bilim adamlarımızdır" şeklinde konuşarak ve tüm çalışanlara başarılar dileyerek sözlerini noktalamıştır.

Konuşmaların ardından Adana'nın tanınmış sanatçılarının sahne aldığı coşkulu bir ortam eşliğinde kutlama yemeği gerçekleştirilmiştir.

60. Yıl Hatıra Ormanı Açıldı

"Adana Çimento 60. Yıl Hatıra Ormanı" ağaçlandırması Adana Çimento ve Orman Bölge Müdürlüğü işbirliği ile 09 Ekim 2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Ceyhan Ağaçpınar Köyü mevkiinde gerçekleştirilen ağaçlandırma çalışmasında toplam 2.000 adet Fıstık Çamı, Ceviz ve Mavi Servi fidanı ekilmiştir. Törende bir konuşma yapan Genel Müdür Kemal DOĞANSEL, "Ağaç hayattır; Adana Çimento bu yıl hedeflediği 5.000 fidanın 2.000 tanesini 60. Kuruluş Yıldönümümüz münasebetiyle hayata geçirdiğimiz bu fidanlıkta dikmiştir, bundan büyük mutluluk duymaktayız. Şirket olarak her zaman çevreye son derece duyarlı olduk; bu kapsamda yaptığımız ağaçlandırma çalışmaları bize mutluluk ve gurur vesilesi oldu. Önümüzdeki yıllarda da çevreye olan duyarlılığımız ve ağaçlandırma çalışmalarımız artarak devam edecektir" demiştir. Ağaçlandırma çalışmasından sonra Ağaçlandırma Şube Müdürü Ebubekir SÜRER tarafından Kemal DOĞANSEL'e plaket takdim edilmiştir.



ENERJİLERİNİ ATIK ISI İLE ÜRETİYORLAR



Günümüzde büyük sanayi tesisleri, ihtiyaç duydukları enerjiyi imkanları nispetinde kendileri üretebilme yoluna gitmektedirler. Özellikle enerji yoğun sektörlerde, maliyetlerinin büyük bir kısmını enerji tüketimleri oluşturmaktadır. Çimento fabrikalarında bu oran elektrikte %20-25, yakıtta %25-30 civarında olup, söz konusu durum işletmeleri, tesislerin maliyetlerini azaltmasında çeşitli arayışlara yönlendirmektedir.

Bursa Çimento, atık ısıyı değerlendirerek enerji tasarrufu yapmak ve dolayısıyla üretim maliyetlerini azaltmak amacıyla WHR (Atık Isı Geri Kazanımı) tesisi yatırım kararı almış ve yatırımı tamamlayarak 2013 yılı Ağustos ayında faaliyete geçirmiştir. Genel Müdür Mürsel ÖZTÜRK çalışmalarını şöyle anlatmıştır: “Bu yatırım kapsamında WHR Tesisi için 2 adet döner fırının soğutma çıkışlarında toplam 2 adet, siklon kule çıkışlarında toplam 3 adet kazan kuruldu. Kazanlarda üretilen buhar; türbin jeneratör grubu ile elektrik enerjisine dönüştürülüyor. Üretilen elektrik enerjisi, toplam yıllık kullanılan elektriğin yaklaşık %25’ini karşılayacak. Ağustos 2014 itibarıyla 1 yıllık ortalamada bu değere ulaşıldı. Ayrıca, elektrik enerjisi üretmek için fosil yakıt (kömür) kullanılmadığı için yılda 25 bin ton CO2 emisyonu azalımı sağlandı, 25 bin adet yetişkin ağacın karşılayacağı fayda elde edildi.”

Genel Müdür ÖZTÜRK, fabrikanın alternatif yakıt kullanım faaliyetlerine ilk olarak almış olduğu lisans kapsamında 2006 yılı sonunda başladığını belirterek, “Bursa ve bölgesinin sanayi atıkları açısından zengin potansiyeli dikkate alındığında bu atık malzemenin döner fırınlarımızda kullanılabilmesi için daha düzenli, homojen ve küçük boyutta olması zorunluluğu bulunuyor. Atıktan Türetilmiş Yakıt (ATY) Hazırlama Tesisi yaklaşık 4,7 milyon dolar yatırım bedeli ile Kasım 2011’de işletmeye alındı. Bu tesiste, tekstil, plastik, ahşap, talaş tozu, yağlı üstübü ve bezler, kirlenmiş kağıt vb. malzemeler, otomotiv ana ve yan sanayinden kaynaklanan yanabilir plastik ve tekstil karışımı malzemeler, sünger, strafor gibi ekonomik değerini yitirmiş ve geri kazanım imkanı kalmamış malzemeler kullanılabilir duruma getirildi” diye konuşmuştur.



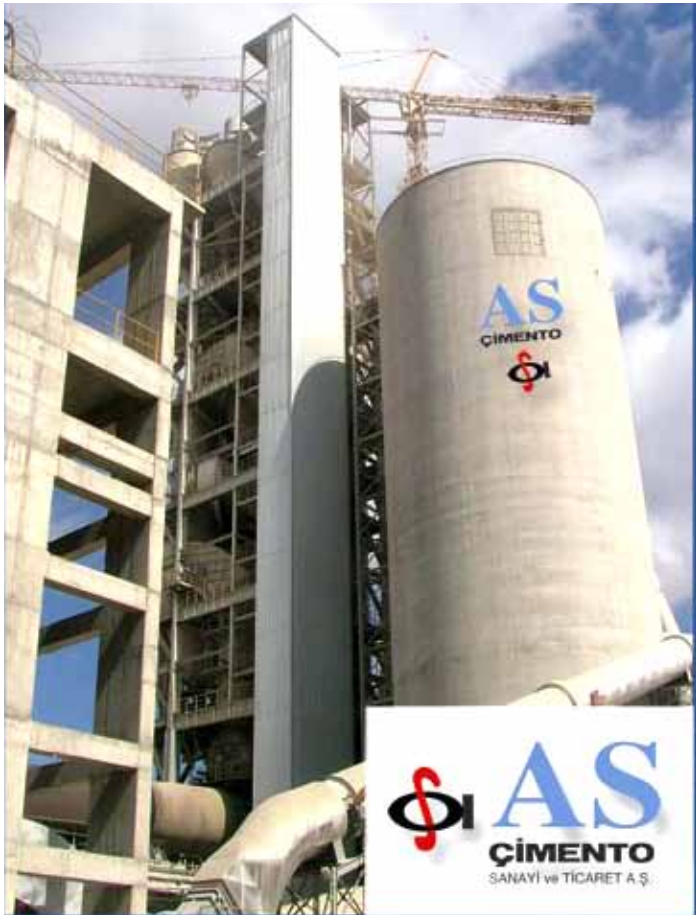
AS ÇİMENTO ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDI

As Çimento San. ve Tic. A.Ş., 10 Ekim 2014 tarihi itibarıyla Sendikamız üyeliğine kabul edilmiştir. Şirket 1997 yılında Antalya'da kurulmuş olup, 2003 yılında Burdur ili Bucak ilçesinde çimento fabrikası yatırımına başlamış, 1. klinker hattı yatırımını 2005 yılında, 2. klinker hattı yatırımını 2008 yılında tamamlamıştır. Kısa zamanda çok hızlı gelişim gösteren tesis, yıllık 4.3 milyon ton klinker ve 6.5 milyon ton çimento öğütme kapasitesi ile Avrupada tek çatı altında faaliyet gösteren en büyük entegre çimento üreticisi konumuna yükselmiştir. Tesis, Bigbag ve Slingbag kapasitesi ile ambalajlı çimento ihracatını 34 farklı ülkeye 2 milyon ton/yılı aşan performans ile gerçekleştirmektedir.

Şirket iştiraki olan As Ado Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile Antalya-Burdur-Isparta-Denizli-Aydın-Konya illerinde de 16 ayrı noktadaki hazır beton üretim merkezlerinde dikey entegrasyona geçilmiş olup, yıllık 1,5 milyon m³'ü aşkın hazır beton üretimi yapılmaktadır. Hazır beton üretim merkezlerine her yıl yeni halkalar eklenmektedir. Fabrika sahasında kurulu 500 ton/saat kapasiteli agrega üretim tesisleri ile Antalya'daki hazır beton tesislerinin agrega ihtiyaçları büyük çapta karşılanmaktadır.

Fabrikaya 65 km mesafedeki Antalya Limanı içindeki şirket iştiraki olan Asçimport liman yatırımı ile ihrac pazarlarına erişim için gerekli altyapı oluşturulmuştur. Liman yükleme tesislerinde günlük 9.000 ton çimento ve klinker yüklemesi yapılmaktadır.

As Çimento, üstün hizmet anlayışı ve yüksek teknoloji donanımlı tesisleriyle, ülkemizin toplam çimento ve klinker ihracatının %15'ini gerçekleştirmektedir.



Akdeniz'in Çimentosu...



ANADOLU KAPLANLARI SIRALAMASINDA AŞKALE ÇİMENTO 61'İNCİ SIRADA YER ALDI



Anadolu'nun En Büyük 500 Şirketi sıralamasında Aşkale Çimento, 2013 rakamlarına göre "Anadolu'nun En Büyük 61'inci Şirketi", sektörel bazda ise listede "ikinci" sırada yer almıştır.

Türk Ekonomi Bankası (TEB) ve Ekonomist Dergisi tarafından hazırlanan, "Anadolu Kaplanları" olarak ifade edilen şirketlerin büyüklüklerini ifade eden araştırma sonuçları açıklanmıştır. İstanbul, Ankara ve İzmir'de bulunan şirketler, İstanbul merkezli büyük holdinglerin Anadolu'daki şirketlerin, çoğunluk hissesi yabancı sermaye olan şirketlerin katılmadığı şirketler baz alınarak yapılan "Anadolu 500" araştırmasının sonuçlarının kendileri için önemli olduğunu söyleyen Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, "Çok ortaklı ve kolektif ruhun yansımaları ifade eden şirketimizin başarıları bölge insanı için de çok önemli. Coğrafi ve iklimsel açıdan zorlu bir bölgede bulunuyoruz. Buna rağmen ülkemizin dev şirketleriyle rekabet etmek zorundayız. Ortaklarımız ve çalışanlarımızla zorlukları aşıyoruz. Bu da bizi farklı kılıyor" demiştir.



Çıtayı Sürekli Yükseltmek Zorundayız

1992 yılından bu yana zorlu bir süreçten bugünlere geldiklerini söyleyen Başkan YÜCELİK, "Geldiğimiz noktayı her gün biraz daha ileri götürmek ve çıtayı yükseltmek zorundayız. Bu, hem verdiğimiz sözlerin hem de misyonumuzun bir gereği. Aşkale Çimento'nun tüm tesislerinde kalite yönetim sisteminin yanında çalışanların sağlık ve

güvenliğini sistematik olarak sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin standartlarını uyguluyoruz. Tüm fabrika ve işletmelerimizde çalışan motivasyonunu ve sürekli gelişim yoluyla başarının sürdürülmesini amaçlayan çalışmalar yapıyoruz. Fabrika, tesis ve işletmelerimizin bulunduğu bölgelerde sadece ekonomik kaygıları değil aynı zamanda sosyal ve çevresel unsurlara da büyük önem veriyoruz” diye konuşmuştur.

İnsana, Çevreye ve Yaşama Saygılıyız

Aşkale Çimento'nun yenilikçi ve büyüme odaklı atılımlarını sürdürdüğünü ifade eden YÜCELİK, “Benzeri araştırmalarla ortaya çıkan rakamlar bizleri mutlu ediyor. Bununla beraber sorumluluğumuz daha da artıyor. Çimento sektöründeki yenilikleri ve teknolojiyi sürekli takip ediyoruz. Büyüme odaklı atılımlarımızda sürüyor. Yeni yatırımlar ve kapasite artırımını projeleri ile şirketimizi dinamik kılıyoruz. İnsana, çevreye ve yaşama karşı saygılı yaklaşım tarzımız, başarılarımıza katkı yaptığı tartışmasız bir gerçektir. Aşkale Çimento bu gerçekler ışığında; üretim süreçleri başta olmak üzere her adımında ve aldığı her kararda bilimsel kuralların geçerli olması gerektiğini savunmaktadır” demiştir.



GÜLTEKİN AKSÜYEK: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ İŞGÜCÜNE OLAN İHTİYAÇ HER GEÇEN GÜN ARTIYOR



Limak Çimento Grubu CEO'su, Yönetim Kurulu Üyesi ve Murahhas Azası Gültekin AKSÜYEK, Türkiye'de gelecekte iş dünyasındaki farklı sektörlerin ihtiyaç duyduğu ara eleman ihtiyacının katlayarak artacağı ve mevcut eğitim sistemiyle bu ihtiyacın karşılanmasının mümkün olmadığını düşündüğünü belirterek, çimento sektöründe de nitelikli işgücüne olan ihtiyaç her geçen gün arttığına dikkat çekmiştir.

AKSÜYEK konu ile ilgili olarak şöyle konuşmuştur: “Sektörün insan gücü ihtiyaç ve beklentilerinin eğitim ve öğretim sistemimizde taban bulacak ve destekleyecek şekilde doğru dizayn ve entegre edilmesi, eğitim ve öğretim kurumlarının bu kapsamda müfredatlarını revize etmeleri gerekir. İşe yeni girecek bir aday okul evresinde yeterli mesleki bilgi ve birikimi edinemediğinde iş arama sürecinde çok seçici ve özgüveni yüksek olamayacak ve bu durumun doğal bir sonucu olarak da ne istediğini bilen bir çalışan yerine, bulduğu işte tutunmaya çalışan bir profile dönüşecektir. Öte yandan iş kazalarını önlemede çalışanlarımıza ruh ve beden bütünlüğü içinde çalışmalarını sürdürecekleri bir ortam sağlamak kadar çalışanların mesleğe başlamadan önce iş ile ilgili alacakları teorik veya pratik her türlü teknik ve mesleki eğitimlerin de iş kazalarını önlemede son derece önemli bir etkiye sahip olduğu, olası risklere ve iş kazalarına karşı daha güçlü bir koruyucu öngörü oluşturduğu, bilgi ve birikim sağladığı hususu göz ardı edilmemelidir.”

Çimento sektörünün Türkiye'deki en köklü sanayi dallarından biri olduğunu vurgulayan AKSÜYEK, “Mesela şu anda içerisinde oturduğumuz fabrika yıllık 15 bin ton kapasiteyle 1926 yılında Atatürk'ün talimatıyla kurulmuş. Ankara'nın imarı için kurulmuş bir fabrika. Dolayısı ile 90 yıllık bir birikimimiz var. Türk çimento sanayii, insan gücü ve teknolojinin en güçlü olduğu sektörlerden biri. Burada geçmişten gelen ciddi bir çimento kültürü oluşmuş. Çimento sektörünün bugünlere

gelmesinde bu işe zamanında gönül vermiş çok değerli yöneticilerin ciddi emeği var. Bu bilgi birikimi ve kültürüyle, bugün sektörde çok iyi yetişmiş mühendisler ve bunların arasından üst düzey yöneticiler çıkmıştır.

Olaya bir de şöyle bakmak lazım, her büyüme ful otomasyon değilse eğer mutlaka beraberinde bir de insan ihtiyacı doğurur. Eğer siz eğitim politikanızda, Türkiye'deki büyümeye paralel üniversiteler, bölümler açmazsanız bu soğanın bir sene para etmemesi gibi bir şey olur. Ülkemizde bu anlamda sektör ihtiyaçları gözetilerek yapılan bir planlama yok. Dolayısıyla hangi sektörde yoğun bir işgücü talebi varsa, o sektörde eleman bulmak daha da zorlaşıyor. Çimento sektöründe de bu sıkıntı zaman zaman yaşanıyor. Bugün artık Ulusal Yeterlilik Sisteminin ilk adımı olan Meslek Standartlarının belirlenmesiyle birlikte çimento sektöründeki mavi yakalı personelin de meslek standartları netleşmiştir. Bu kapsamda işe alınan personelin öngörülen yeterliliklere sahip olacak şekilde mesleki donanım, iş sağlığı ve güvenliği, kalite, çevre standartları ve iş talimatlarına uygun olarak iş yapma bilgi ve becerisine sahip olacak şekilde yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Mavi yakalı personel profilimiz ağırlıklı meslek lisesi ve meslek yüksekokullarımızdan seçilmektedir. Son dönemlerde artan yeni yatırım ve kapasite artışlarına bağlı olarak yetişmiş insan gücüne de daha fazla ihtiyaç duyulmaya başlandı ama mavi yakalı personelin de eskiye nazaran çok daha yoğun bir ilgiyle transfer edilmeye başlanması, sektörün nitelikli insan gücü düzeyi ve ihtiyacını görmek açısından son derece dikkat çekicidir” demiştir.

“Çimento Fabrikalarını Günah Keçisi İlan Etmek Çok Büyük Haksızlık Olur”

Kamuoyunca, çimento sektörü için çevre duyarlılığı konusunda yeterli tedbirlerin alınmadığı yönünde algıların olduğuyla ilgili olarak da düşüncelerini paylaşan AKSÜYEK, “Tüm sanayi kuruluşlarında olduğu gibi, çimento sektöründe de yakın zamana kadar maalesef sanayi sahipleri, başta devlet olmak üzere, çevreye yeteri kadar önem vermemişlerdi. Doğru yatırımlar zamanında yapılmamış, doğru filtrasyonlar getirilmemiş, doğru teknolojiler alınmamış ve çimento fabrikaları çevreye çok ciddi zararlar vermiştir. Ama bugün, artık mevcut teknolojiler ile çimento fabrikalarını günah keçisi ilan etmek çok büyük haksızlık olur. Örneğin bizim Kurtalan'da fabrikamız var. Kurtalan Çimento Fabrikası'nda, ilk gittiğimizde fabrika diyecek bir şey yoktu. Toz 10 kilometre öteden görünüyordu. Kurtalan Çimento'yu biz aldıktan

Limak Ergani Çimento



Limak Gaziantep Çimento



Limak Kurtalan Çimento



Limak Şanlıurfa Çimento



sonra 150 bin adet ağaç diktik. 2.200 dönüm olan arazimizin içerisinde balık yetiştirdiğimiz bir göletimiz var. Şu an fabrika binasını çam ağaçlarından göremezsiniz. Ayrıca fabrika sahası içerisinde teknolojik olarak bağcılık yapıyoruz. 8.000 bin adet Siirt fıstığı ağacımız var. Olmayan meyve çeşidi neredeyse yok denecek kadar az. Burası Güneydoğu ve hiçbir şey yetişmeyen bir yerdi. Bizim bunları yapmamızın nedeni örnek olmak. Bölgeye örnek olmak için yaptık” şeklinde konuşmuştur.

AKSÜYEK, “Grubumuz 2015 yılına Türkiye içinde yeni tesisler ve uluslararası pazara açılma hedefi ile girmektedir. Ankara Temelli’de 1,8 milyon ton kapasiteli Yeni Limak Anka Entegre Çimento Fabrikası’nın EPC kontratı imzalanmış olup, yatırımın 2016 yılında devreye girmesi planlanmaktadır. Global pazara Afrika’da, Fildişi ve Mozambik’te iki yeni öğütme paketleme tesisi ile merhaba demeyi hedefleyen Grubumuz, bu amaçla her iki ülkede de ortaklık anlaşmalarını gerçekleştirmiştir. Yatırımların 2015 yılı sonuna dek realize edilmesi planlanmaktadır” diyerek, 2015 yılına, tamamı modernize olmuş, çevre ve sosyal yatırımlarını tamamlamış her biri örnek fabrikalar ile girmenin mutluluğunu yaşıyor olacaklarını belirtmiştir.

Limak Batı Ankara Çimento



Limak Batı Balıkesir Çimento



Limak Batı Trakya Çimento



ÇİMKO ÇİMENTO ADIYAMAN ŞUBESİNDE GÖNÜLLÜ KAN BAĞIŞI KAMPANYASI DÜZENLENDİ

Kızılay tarafından Çimko Çimento Adıyaman Şubesi’nde 25 Eylül 2014 tarihinde ‘Gönüllü Kan Bağışı Kampanyası’ düzenlenmiştir. Söz konusu kampanya fabrikada ilk kez düzenlenmiş olup, çalışanlar tarafından yüksek katılım sağlanmıştır.





MARDİN ÇİMENTO ÇEVREYE ÖZEN GÖSTERİYOR



Mardin Çimento Genel Müdürü Ayhan ULUPINAR, çevreye büyük özen gösterdiklerini belirterek, “Çevreye saygısı olmayanın, topluma da saygısı olmaz” sloganıyla tüm kurum ve kuruluşların çevreye özen göstermesi gerektiğini söylemiştir. Mardin Çimento Fabrikası alanına gelen tırların geçtiği 1.800 metrelik karayolunu soğuk beton asfaltlaması yapan Genel Müdür ULUPINAR’ın çevreye olan duyarlılığı, 44 yıldan bu yana Yeşilli ilçesi ile çevre beldelerin çöp toplama merkezi olarak kullanılan alanı temizletip ağaçlandırmasıyla büyük ilgi çekmiştir. ULUPINAR, söz konusu alanın mesire yeri olarak yapılacağı ve herkesin burada piknik yapmalarını sağlayacaklarını belirtmiştir. Şu ana kadar 64 bin ağacın dikildiği, yakın zamanda bunun 100 bin ağaca çıkması için çalışmaların yapıldığını belirten ULUPINAR, “Şunu kesinlikle söyleyebiliriz ki bugün Türkiye’de en çok çevreye özen gösteren fabrika Mardin Çimento Fabrikası’dır. Bunu ben demiyorum, halk söylüyor. Fabrikanın çevresi bir bahçelik, yollar bir helikopter pisti gibi. Buralara bir gül ağacına bakar gibi özen gösteriyoruz ve çalışmalarımızı o yönde yapıyoruz” şeklinde konuşmuştur.



GÖLTAŞ'TAN PİKNİK ORGANİZASYONU

30 Ağustos 2014 tarihinde, Isparta Gölcük'te, Göлтаş çalışanları ve ailelerinin katıldığı piknik organizasyonu düzenlenmiştir. İşletme Müdürü Cengiz AYKUT ve İnsan Kaynakları Müdürü Cem MUTLU'nun yanında bazı bölüm şeflerinin de katıldığı organizasyon, fabrikanın mavi yakalı personeline yönelik düzenlenmiş; organizasyon boyunca canlı müzik ve çeşitli oyun aktiviteleri ile işçiler ve aileleri hoş bir gün geçirmişlerdir.



TÇMB'NİN YENİ BAŞKANI MUSTAFA ŞEFİK TÜZÜN



Sabancı Holding Çimento Grubu önceki Başkanı Mehmet GÖÇMEN'in Sabancı Holding Enerji Grup Başkanlığı'na atanmasının ardından boşalan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB)Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine Mustafa Şefik TÜZÜN seçilmiştir.

Aynı zamanda Sendikamız Yönetim Kurulu Üyeliği görevini sürdüren ve TÇMB'nin 21. Başkanı olan Mustafa Şefik TÜZÜN, 28 Şubat 2008 tarihinden bu yana TÇMB'nin çeşitli organlarında görev almıştır.

1955 yılında Ankara'da doğan TÜZÜN, ODTÜ Makine Mühendisliği'nde 1978 yılında lisans eğitimini, 1981 yılında ise yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Çalışma hayatına 1978 yılında Etibank'ta Proje Mühendisi olarak başlamış, 1979 yılında Danimarka Üniversitesi'nde Araştırma Mühendisi, 1980 – 1982 yılları arasında ODTÜ'de Araştırma Görevlisi olarak görev yapmıştır. 1982 – 1992 yılları arasında GAMA Endüstri'de çeşitli kademelerde aldıktan sonra, 1992 – 1995 yılları arasında Set Çimento Grup'ta çalışmıştır. 1995 yılından itibaren Lafarge Grup'ta çalışmaya başlayan TÜZÜN, ilk iki yıl Fransa'da görev yapmış, 1997 – 2003 yılları arasında Genel Koordinatör Yardımcısı görevi de olmak üzere Yibitaş Lafarge Grubu'nda çeşitli görevlerde bulunmuştur. 2001 – 2004 yılları arasında Lafarge Türkiye Çimento Grubu Endüstri Başkan Yardımcılığı görevini de yürüten TÜZÜN, 2004 – 2007 yılları arasında ise Lafarge Kuzey Amerika Alçı Grubu Üretim Başkan Yardımcısı olarak görev yapmıştır. Yibitaş Lafarge Grubu'nun Cimpor Grubu'na devrinin ardından 2013 yılına kadar Cimpor Yibitaş Çimento San. Ticaret A.Ş.'de Çimento Grup Başkanlığı, CEO ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev almış olan TÜZÜN, 2013 yılından bu yana Votorantim Çimento San. Ticaret A.Ş. ve bağlı kuruluşlarda CEO ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı görevlerini yürütmektedir. TÜZÜN, evli ve bir çocuk babasıdır.

SÜLEYMAN DEMİREL DEMOKRASİ VE KALKINMA MÜZESİ AÇILDI

9. Cumhurbaşkanı Süleyman DEMİREL'in memurluktan cumhurbaşkanlığının sona erdiği döneme kadar geçen sürede kullandığı eşyaların sergilendiği Süleyman Demirel Demokrasi ve Kalkınma Müzesi Isparta'da açılmıştır.

Dokuzuncu Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel, Atabey ilçesine bağlı İslamköy Mahallesi'ndeki müzenin açılışında yaptığı konuşmada, Isparta'daki kazada hayatlarını kaybeden üniversite öğrencileri için Allah'tan rahmet dilemiş, tüm vatandaşların da Cumhuriyet Bayramını kutlamıştır. Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ü minnetle andıklarını belirten Demirel, "Ona minnet ve şükran borçluyuz. Bu ebedidir ve her gün söylesek, yine de fazla bir şey yapmış olmayız" demiştir.

Kendi adına devletin okullarında okuyarak yetişmiş bir kişi olarak borcunu ödediğini dile getiren DEMİREL, "Tümüyle ödemiş miyiz, onu millet muhasebe edecek. Bizim vicdanımız rahattır. Ömrümüzün tümünü milletin ve devleti hizmetine verdik. Ne yaptık dersin, bu ülkeyi karanlıktan kurtaralım dedik. Türkiye'nin en uçra köylerine ışık götürdük. Gaz lambası yerine elektrik lambası götürdük. Traktörle kara kağı ve öküzün kavgasını kazandık" diye konuşmuştur. Türkiye'nin 1950'den 2000'e kadar değiştiğini vurgulayan Demirel, "Yeni bir Türkiye vardır orta yerde. Bu yeni Türkiye, daha ileriye gitmeli daha çok şey kazanmalıdır" şeklinde sözlerine devam etmiştir.

"Bu müzenin kapısında bir sandık görürsünüz. Müzenin adını Demokrasi ve Kalkınma Müzesi koyduk. Neyi kast ediyorum? Ülkenin yönetimini yapacak iktidarlar seçimle gelip seçimle gitmelidir. Kansız, kavgasız el değiştirmelidir. İktidarlar halkın eliyle gelmeli, halkın eliyle gitmelidir. Halkın tercihini ve milletin iradesini, halkın reyile gelen heyetler yapmalıdır. Halkın reyi dediğimiz olay, halkın milli egemenliğidir. Milli egemenliğin üstün olmasını istiyorsak buna müdahale edilmemelidir. Birinci derecede önerdiğimiz istikrardır. Yani halkın hakimiyetinin sağlanmasıdır. Bu da sandıktır." diyen DEMİREL, müzenin içerisinde başkanlığını kendisinin yaptığı 7 hükümetin bulunduğunu belirtmiştir.



Demirel Vakfı Başkanı ve Süleyman DEMİREL'in kardeşi Şevket DEMİREL ise halen Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde Çankaya'ya kadar uzanan yolda yaptığı hizmetleri belgeleri ile muhafaza etmiş, yine sağlığında bu unsurlarla bir müze kurmuş, müzeyi de milletine bağışlayan Süleyman DEMİREL'den başka bir isme rastlanılamayacağını belirtmiştir.

17 bin metrekarelik alanda kurulan külliye de yer alan Demokrasi ve Kalkınma Müzesi'nde DEMİREL'in memurluğa başladığı 1949 yılından Cumhurbaşkanlığı olduğu döneme kadar sakladığı çok sayıda belge, 45 bin kitap, 32 bin gazete ve dergi, 126 bin fotoğraf ve Demirel'e yurt içi ve dışında hediye edilen eşyalar yer almaktadır. Külliye içinde bulunan Müze Ev'de ise DEMİREL ve ailesinin 1920'li yıllardan bu yana kullandığı eşyalar bulunmaktadır.

Süleyman Demirel'in kardeşi Şevket Demirel'in başkanlığını yaptığı Demirel Vakfı tarafından yaptırılan müzenin açılışına Dokuzuncu Cumhurbaşkanı Süleyman DEMİREL, TBMM Başkanı Cemil ÇİÇEK, CHP Genel Başkanı Kemal KILIÇDAROĞLU, MHP Genel Başkanı Devlet BAĞÇELİ, Ürdün Prensi, Kosova eski Cumhurbaşkanı, Romanya eski Devlet Başkanı, Gagavuzya Cumhurbaşkanı, Azerbaycan Cumhurbaşkanlığı temsilcisi gibi birçok devlet erkanı ve eski siyasetçiler katılmışlardır.



Üyemiz Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş. Kurucu Üyesi, Murahhas Azası ve İdare Meclisi Başkanı Şevket DEMİREL'in ablası,

Afife ÜNLÜ

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi, 13 Ekim 2014 Pazartesi günü
Isparta'nın Atabey ilçesinde İslamköy Mezarlığı'ndaki aile kabristanında defnedilmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU

PROF. DR. YUSUF ALPER

KİTAP TANITIMI

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Yusuf ALPER tarafından hazırlanan “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku” isimli kitabın güncellenmiş 6. baskısı 2014 yılı Eylül ayında yayımlanmış bulunmaktadır.

İlk baskısı, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ders programındaki “Sosyal Güvenlik Hukuku” dersini alan öğrencilerin ders notu ihtiyacını karşılamak amacıyla 1997 yılında yayımlanan kitabın 4. baskısı 2003 yılında “Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar” ismi ile yayımlanmış olup, 4. baskının 10 yıl sonrasında da 5. baskısı yayımlanmıştır. Bahse konu

4. baskıyı takip eden dönemde gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu kapsamındaki 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ve 01 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” Türk sosyal sigorta hukukunda hem kurumsal yapı hem de sosyal sigorta rejimleri bakımından kapsamlı değişiklikler getirmiş ve bu yeni gelişmelere uygun olarak kitabın ismi de “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku” olarak değiştirilmiştir.

Bahse konu eser, “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi”, “Sosyal Sigortalar Hukuku” ve “İşsizlik Sigortası” başlıklı üç ana kısım kapsamında düzenlenen “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihi Gelişimi”, “Sosyal Güvenlik Kurumu”, “Sigortalılık İlişkisi (Kişi Olarak Kapsam)”, “İşyeri Olarak Kapsam ve İşveren”, “Sosyal Sigortaların Finansmanı: Primler”, “4/1-A ve 4/1-B Sigortalıları İçin: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Hastalık ve Analık Sigortaları”, Uzun Vadeli Sigorta Kolları: Malullük, Yaşlılık ve Ölüm”, “Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları İle İlgili Çeşitli Hükümler ve Bazı Kamu Görevlilerine Yönelik Özel Düzenlemeler”, “Genel Sağlık Sigortası” ile “İşsizlik Sigortası” başlıklı bölümlerden oluşmaktadır.

İşsizlik, yoksulluk, gelecek ile ilgili belirsizlik, yaşlılık ve hastalık gibi sosyal tehlikelerin sebep olacağı olumsuzlukları hafifletmeyi ya da ortadan kaldırmayı amaçlayan önlemleri barındıran ve söz konusu önlemlerin finansman ve harcama esaslarını bir bütün olarak ifade eden sosyal güvenlik sistemi, söz konusu eserde tarihi gelişim seyri bakımından Osmanlı Döneminden başlayarak Tanzimat Öncesi, Tanzimat Sonrası Dönemler ve Cumhuriyet Dönemi kapsamları ışığında ele alınmış olup, bugünkü sosyal güvenlik sistemimize yönelik etkileri hakkında belirgin değerlendirmeler yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) tarihçesi, kuruluşu, amacı ve işleyişi hakkında bilgilendirme yapılarak devam eden eserde, gerek kişi kapsamında sigortalılık ilişkisine gerekse işyeri olarak kapsam ve işveren sigortalılık ilişkisine dair değerlendirmelere yer verilmiş olup, sosyal sigortaların finansmanı olan primler, kısa vadeli ile uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hakkında aydınlatıcı açıklamalar yapılmıştır.

İHTİLAFLARIN ÇÖZÜMÜYLE İŞÇİ ALACAKLARI VE TAZMİNATLARI İLE DAVA YOLLARI

İSA KARAKAŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Başmüfettişi İsa KARAKAŞ tarafından, işçi ve işverenler arasında meydana gelen ihtilaflarda ortaya çıkan işçi alacaklarına ilişkin olarak kapsamlı bir inceleme olan “İhtilafların Çözümüyle İşçi Alacakları ve Tazminatları ile Davaya Yolları” isimli kitap hazırlanarak yayımlanmıştır.

Kitabın ilk bölümünde “ücret alacakları” tüm yönleriyle ele alınmış, diğer bölümlerinde ise fazla çalışma, izin ücretleri, kıdem, ihbar, kötüniyet ve iş güvencesi tazminatlarına yönelik olarak, özellikle ihtilafa konu olan hususlar değerlendirilmiştir.

Hem uygulayıcılar hem de öğrenciler için rehber niteliği taşıyan kitapta, çok sayıda uygulama problemine ve Yargıtay kararlarına yer verilmiştir.





İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DOÇ. DR. İLKNUR KILKIŞ

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. İlknur KILKIŞ tarafından “İş Sağlığı ve Güvenliği” isimli bir kitap yayımlanmıştır.

Günümüz çalışma hayatında, çalışanların iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı korunmalarının yanı sıra, sağlıklarına zarar verebilecek durumların önceden belirlenerek gerekli önlemlerin alınması ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması hususları bir bütün olarak amaç edinilmiştir. Söz konusu temel amaç ve amaca hizmet eden ilgili mevzuat kapsamında oluşturulan eser; “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Çerçevesi” ile İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” başlıklı iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Önemi”, “Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Uluslararası Mevzuat” ile “Türkiyede İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Tarihsel Gelişimi ve Uygulamanın Görünümü” başlıklı üç bölümden oluşurken ikinci kısım; “6331 Sayılı Kanun’un Kapsamı ve Temel Kavramlar”, “İşverenin Yükümlülükleri”, “İşverenin Hakları”, “Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” ile “Denetim ve İdari Yaptırımlar” başlıklı yedi bölümden oluşmaktadır.

Eserin ilk kısım ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliğine dair genel çerçeve çizilmiş olup, konuya ilişkin kavramlar tanımlanarak iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ile temel ilkeleri ortaya konulmuştur. Gerek eski tarihlerden beri çalışma hayatındaki gelişmelerin beraberinde getirdiği sorunlardan gerekse Dünya’nın farklı yerlerindeki çalışma amacının iş sağlığı ve güvenliği algısında da farklılıklar oluşturduğundan bahisle Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişiminin yanı sıra uluslararası mevzuatın da değerlendirildiği ikinci bölüm ile devam eden ilk kısım, Türkiyede iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının tarihsel gelişimi ile uygulamanın görünümüne ilişkin aydınlatıcı ve karşılaştırmalı bilgilere yer verilen üçüncü bölüm sonlandırılmıştır.

Eserin ikinci kısmında ise 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi bir dönüşüm başlatan “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Bahse konu Kanun’un çıkışını hazırlayan nedenlerin, mevzuata giren yeni kavramların ve oluşumların üzerinde durulmuş olup, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturma sorumluluğu bulunan işverenlere ilişkin yükümlülükler detaylandırılmıştır.

Sanayi Üretim Endeksi, Ağustos 2014

İSTATİSTİK

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki aya göre %1,4 azaldı

Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yıllı) incelendiğinde; 2014 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %3,5 artmış, imalat sanayi sektörü endeksi %2,0 azalmış, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi ise %0,3 artmıştır.

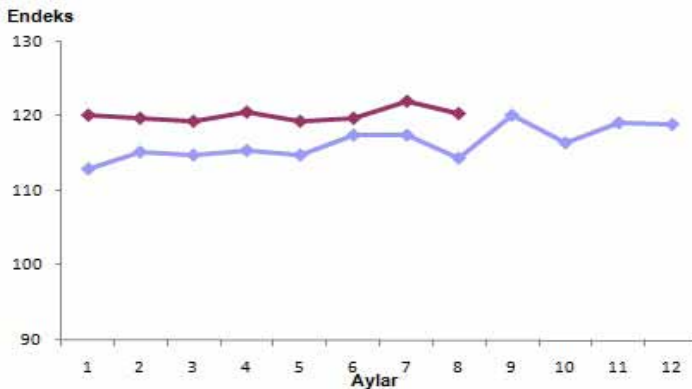
Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına göre %5,2 arttı

Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yıllı) incelendiğinde; 2014 yılı Ağustos ayında bir önceki yılın aynı ayına göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %11,3, imalat sanayi sektörü endeksi %4,3 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi ise %7,7 artış göstermiştir.

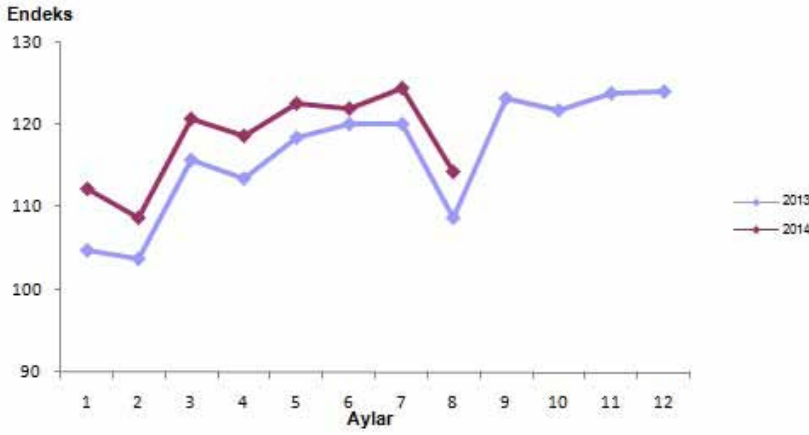
Sanayi üretim endeksi ve değişim oranları (2010=100), Ağustos 2014

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim %	Endeks	Aylık değişim %
Toplam sanayi	114,9	114,4	5,2	120,5	-1,4
Madencilik ve taşocakçılığı	120,5	119,2	11,3	112,8	3,5
İmalat sanayi	111,3	111,0	4,3	120,8	-2,0
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım	135,4	134,3	7,7	121,9	0,3

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Ağustos 2014



Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Ağustos 2014



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

Ana sanayi grupları (MIGs) sınıflamasına göre, 2014 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre en yüksek düşüş %4,7 ile dayanıklı tüketim malı imalatında gerçekleşmiştir.

Ana sanayi gruplarına göre endeks ve değişim oranları (2010=100), Ağustos 2014

Ana sanayi grupları	Arındırılmamış		Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim %	Endeks	Aylık değişim %	
Toplam sanayi	114,9	114,4	5,2	120,5	-1,4	
Ara malı imalatı	115,2	113,7	1,9	117,5	-0,5	
Dayanıklı tüketim malı imalatı	119,5	117,8	5,1	119,4	-4,7	
Dayaniksız tüketim malı imalatı	111,3	112,3	4,9	118,6	-1,0	
Enerji	126,5	125,9	6,8	114,5	-1,0	
Sermaye malı imalatı	106,3	106,6	12,8	136,0	-3,0	

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek düşüş temel eczacılık ürünlerinin imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2014 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre en yüksek düşüş %25,9 ile temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatında gerçekleşmiştir. Bu düşüşü, %14,8 ile diğer ulaşım araçlarının imalatı, %11,3 ile elektrikli teçhizat imalatı takip etmiştir.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek artış makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2014 yılı Ağustos ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %13,9 ile makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımında gerçekleşmiştir. Bu artışı, %7,2 ile mobilya imalatı, %6,1 ile deri ve ilgili ürünlerin imalatı takip etmiştir.

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 yayımlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin 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 **garantisi verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarikh verilmaz.**
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 atf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. 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 özgeçmiş, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayım 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." kullanılmamalıdır. 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 yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (genel@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.

Hangisini Kullanmak İstersiniz?



Gürültülü Ortamlarda Güvenli Çalışma



İş yerlerinde, sağlık problemleri oluşturması muhtemel, engellenemez gürültüye karşı önlem alınması zorunludur.



Kişisel koruyucu ekipmanlardan biri olan kulaklıkları ya da kulak tıkaçlarını çalışanlar her şartta yanlarında bulundurmak ve gerektiğinde kullanmak zorundadırlar.



Gürültünün yoğun olduğu ortamlarda çalışanları uyara-cak ikaz işaretleri bulundurulmalı ve tek kullanımlık kulak tıkaçları kullanılmalıdır.



İnsan sağlığı açısından 85 dB(A)'den yüksek gürültü seviyesinde mutlaka kulak koruyucusu kullanılarak çalışmalıdır.



Kulak koruyucularının bakımı ve temizliği üretici firmanın talimatları doğrultusunda rutin olarak yapılmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



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



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

