

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

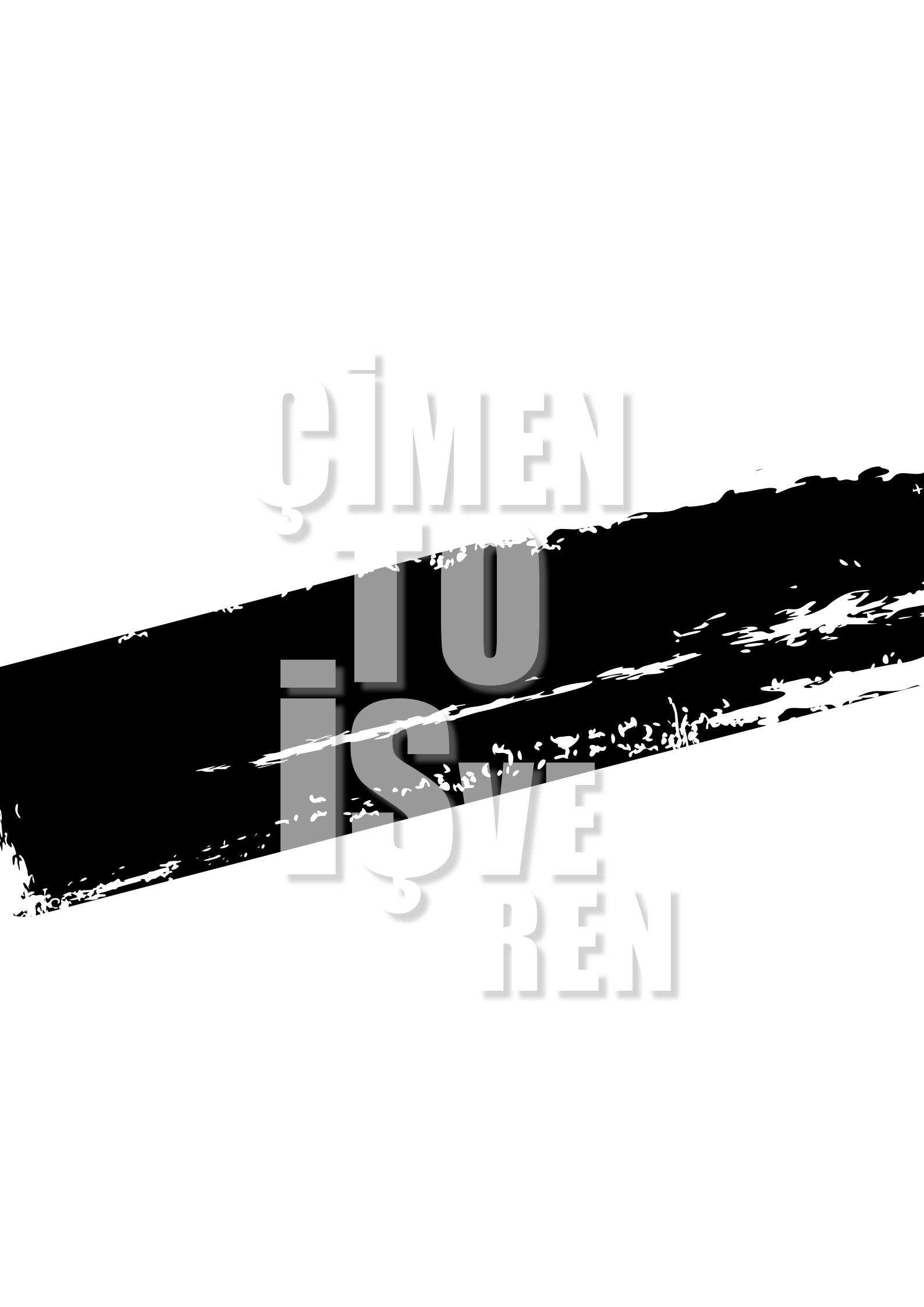
ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 32
SAYI: 6
KASIM 2018



çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı





ÇİMEN

İŞİ

İŞİ
İŞİ
REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

BAŞKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Ekonomimizin önünde bir bariyer olarak duran enflasyonla mücadeleimiz devam ediyor. Yılın ikinci çeyreğinde başlayan ve üçüncü çeyreğinde de seyrini koruyan finansal dalgalanmalara eşlik eden enflasyonun sürdürülebilir seviyelerde olmayışı, büyümemizdeki yavaşlamanın daralmaya dönüşebileceğine işaret ediyor. Bu nedenle yapılan tahminlerin neredeyse çoğu, 2019 yılının Ülkemiz için oldukça zor geçeceği yönünde...

İçinde bulunulan böylesi kritik bir dönemde, ekonomideki gidişatı lehimize çevirebilme yolunun, üretim odaklı bir büyümenin temel alınmasından geçtiği aşikârdır. Çözüm bu iken, girdi maliyetlerinde meydana gelen yüksek artışlar, hali hazırda zor günler geçiren sanayiciyi daha da olumsuz etkilemekte; ilave yatırım ve istihdamdan çekinmelerine neden olmaktadır. Disiplinli bir büyümenin ve istikrarın sağlanması için üretimi ve yatırımı destekleyici yeni tedbirlerin acilen alınması gerektiğini değerlendirmekteyiz.

Önümüzdeki süreçte Çimento İşverenleri olarak, her daim çalışanlarımızın yanında olduğumuzu ve mevcut istihdamımızı elimizden geldiğince koruyacağımızı ayrıca belirtmek istiyorum. İşgücümüzle birlikte zorluklara rağmen üretmekten vazgeçmeyecek, yarattığımız katma değerle Ülkemiz sanayisinin en önemli oyuncularından biri olmaya devam edeceğiz.

2019 yılında uygulanacak asgari ücret için görüşmeler Aralık ayında başlayacak. Ekonomideki olumsuz tablo şimdiden gergin bir hava yaratsa da, tarafların uzlaşması ve sağduyudan taviz vermemesini önemli görüyoruz. Mevcut istihdamın korunması ve geliştirilmesi için asgari ücretin, ülkenin ekonomik gerçekleri ışığında ve mevcut sorunların göz önüne alınmasıyla belirlenmesi gerekmektedir. Görüşmelerden tüm tarafları memnun edecek bir sonucun çıkmasını arzuluyor, Hükümetimizin konuya ilişkin işveren kesimine sağladığı teşvik ve desteklerin de devamlılığını temenni ediyoruz.

Türk Çimento Sektörünün köklü üreticilerinden olan OYAK Çimento Grubu, Ekim ayında tarihi olarak nitelendirilebilecek imzalar attı. Taiwan Cement Corporation ile hisse satışı yoluyla ortaklığa giden OYAK Çimento, aynı zamanda Cimpor'un Portekiz ve Cape Verde operasyonlarını satın aldı. 2018 yılının en büyük yabancı yatırımlarını gerçekleştiren ve bu zorlu dönemde tüm yatırımcılara cesaretiyle örnek olan OYAK Yönetimini tebrik ediyor; ÇEİS Yönetim Kurulu adına başarılarımızın devamını diliyorum.

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmakla birlikte; temel hakları, özgürlükleri ve çevreyi korumayı da faaliyetlerimizin ayrılmaz unsurları olarak kabul ediyoruz. Bu itibarla ÇEİS olarak, 2007 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin bir parçası olduk ve sürdürülebilir gelecek için farkındalık yaratmaya söz verdik. Bu kapsamda 2016-2018 yıllarını kapsayan III. Sorumluluk Bildirimi Raporumuzu da yayımladık. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin, Ülkemizdeki imzacı ilk işveren sendikası olarak; sözleşme ilkelerinin mümkün olan en üst düzeyde uygulanmasına önderlik edeceğimizi bir kez daha taahhüt ediyoruz.

Sözlerime son verirken, hepimiz için özel ve gurur dolu bir gün olan 29 Ekim'i yani Cumhuriyetimizin ilan edilisinin 95. yılını kutluyor; vefatının 80. yılında Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ü şükran ve minnetle anıyorum.



ADOÇİM®

ADOÇİM®
MARMARA

AKÇANSA



BATİÇİM

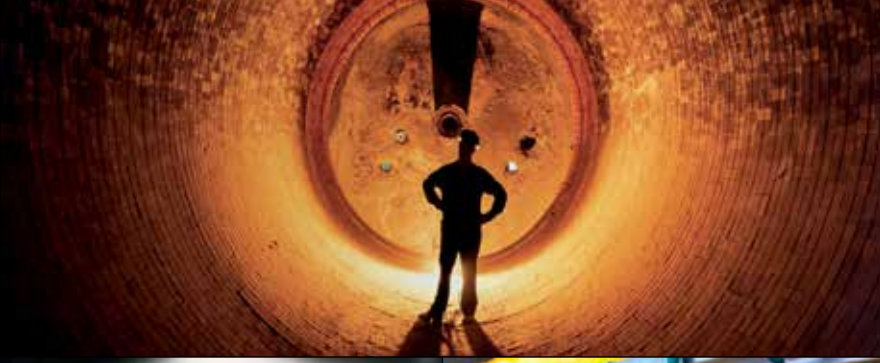
BATISÖKE



ÇİMSA



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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 32 - Sayı: 6 - KASIM 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

MRK BASKI VE TANITIM HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.
Ağaçlıları Sanayi Sitesi 1354.
Cadde 1357. Sokak No:43
İvedik-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

09 KASIM 2018

ÜCRETSİZDİR.





Cilt: 32 - Sayı: 6 - KASIM 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-23

MAKALE I

Prof. Dr. Coşkun Can AKTAN

İŞLEM MALİYETLERİ İKTİSADI: EX ANTE VE EX POST KÜMÜLATİF İŞLEM MALİYETLERİNİN BİR TAHLİLİ

24-31

MAKALE II

Mustafa YAVUZ

TÜRK TİCARET KANUNUNDA SERMAYE ŞİRKETLERİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN DENETİM TÜRLERİ

32-35

BİLGİLENDİRME YAZISI I

Abdülşamet ÖZCAN

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU TARAFINDAN YETKİLENDİRİLMİŞ BELGELENDİRME KURULUŞU NASIL OLUNUR?

36-41

BİLGİLENDİRME YAZISI II

Didem TUNÇ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ'NDEKİ YANSIMALARI

42-51

YARGITAY KARARLARI

52-55

REKABET HUKUKU

Dr. Fevzi TOKSOY - Bahadır BALKI

AKTÜEL

56

Sendikadan

57-58

İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

59

Çalışma İlişkileri Faaliyetleri

59

Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Sistemi Faaliyetleri

60-65

Üyelerimizden Haberler

66

Diğer Haber

67

İstatistik

68-69

Kitap Tanıtım

Değerli Okurlarımız,

Yaz aylarından bugüne ülke olarak ekonomide zor süreçlerden geçtik. Geçtiğimiz Ağustos ayında, kurda meydana gelen spekülasyon artışları sonucu fiyatlamalarda yaşanan yukarı yönlü gidiş, yüksek enflasyona neden oldu ve takiben faizlerdeki artış kaçınılmaz hale geldi. Buna bağlı olarak iflas ve konkordato haberlerini görür olduk. Akabinde Hükümet, enflasyon başta olmak üzere döviz ve faizi düşürmek üzere çeşitli adımlar attı. Başta "Enflasyonla Topyekûn Mücadele Programı"nı devreye alarak, katkı sağlamak isteyen tüm firmaların ürün ve hizmetlerde yıl sonuna kadar yüzde 10 asgari indirim taahhüdünü vermelerini sağladı. 01 Ağustos 2018 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bankalar, yüksek faizle kullanılmış olan kredilerin faiz oranlarında yüzde 10 indirim uygulamaya başladılar. Program kapsamında diğer bir katkı da 2018 yılının son üç ayında bekleyen KDV iadelerinin ödeme sürecinin hızlandırılması olacak. Diğer taraftan, piyasada dövizle iş yapmanın azaltılması yönünde de önemli adımlar atıldı. Tüm bu tedbirler sonunda Ağustos ayında 7 TL'yi gören Dolar kuru 5,40'lara, 8 TL'ye dayanan Euro kuru ise 6,20'lere geriledi. Enflasyonda da benzer iyileşmeyi görebilmeyi arzu ediyoruz. 2019-2021 dönemini kapsayan Yeni Ekonomi Programı'nda hedeflenen yıl sonu enflasyon oranı yüzde 20,8 ve Merkez Bankası yıl sonu enflasyon beklentisi yüzde 23,50 olarak açıklanmışken, Ekim ayı itibarıyla yıllık enflasyon oranının yüzde 25,24 olarak gerçekleşmesi hedefe ulaşımın zorlu geçeceğini gösteriyor bizlere.



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makale, kurumsal iktisadın bir alt disiplini olan işlem maliyetleri iktisadı hakkında. Yazar, makalesine işlem maliyeti kavramını açıklayarak başlarken, işlem maliyeti iktisadını devlet müdahaleciliği, işlem vergileri ve fırsat maliyeti olguları eşliğinde inceliyor. İkinci makalemiz anonim ve limited şirketleri için Türk Ticaret Kanunu kapsamında öngörülen denetimleri değerlendirmiş. Makale, Kanunda yer verilen denetim türleri olan kamu denetimi, bağımsız denetim, bağımsız denetim dışındaki anonim şirket denetimleri, özel denetim ve iç denetimleri detaylı bir şekilde ele alıyor.

Daha önceki sayılarımızda da makale formatında olmayan yazılara yer vermiştik. Bu sayımızda da Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun faaliyetleri hakkında bilgi veren, rehber niteliğinde iki adet yazı bulunuyor. İlk yazı yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun nasıl olunabileceği hakkında yol gösterirken; ikinci yazı ulusal yeterlilik sistemi içerisinde önemli bir yere sahip iş sağlığı ve güvenliği konusunu ele alıyor. Bu tür bilgilendirme yazılarına ilerleyen süreçte de dergimizde yer vermeye çalışacağız.

Kasım sayımızın Rekabet Hukuku bölümünde Rekabet Kurulu Kararları Işığında Whatsapp Yazışmaları hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriliyor.

Bu vesileyle, siz okurlarımızın ve tüm çimento camiasının 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nı kutluyor, Cumhuriyetimizin kurucusu ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ü ölümünün 80. yılında minnet ve özlemle anıyor, sevgi ve saygılarını sunuyorum.



PROF. DR. COŞKUN CAN AKTAN

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Lisans ve lisansüstü eğitimini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde tamamladı. Doktora tez çalışmalarını Nobel Ekonomi Ödülü sahibi James M. Buchanan'ın direktörlüğünü yaptığı Kamu Tercihi Araştırma Merkezi'nde sürdürdü.

Albert Ludwigs Üniversitesi (Freiburg Üniversitesi) Ekonomi Politikası ve Edinburgh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde; California Üniversitesi (UCLA) Ekonomi Departmanı'nda misafir araştırmacı olarak çalışmalar yaptı.

Halen Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Ayrıca Sosyal Bilimler Araştırmaları Derneği Kurucusu ve halen Yönetim Kurulu Başkanı'dır.

ÖZ

İŞLEM MALİYETLERİ İKTİSADI: EX ANTE VE EX POST KÜMÜLATİF İŞLEM MALİYETLERİNİN BİR TAHLİLİ

Yeni kurumsal iktisadın bir alt disiplini olan işlem maliyetleri iktisadı esasen bir organizasyon ve yönetim teorisidir. İşlem maliyetleri iktisadı yaklaşımı genel olarak Nobel ekonomi ödülü sahipleri Ronald H. Coase ve Oliver Williamson tarafından geliştirilmiştir. Organizasyonların karlarını arttırabilmeleri için işlem maliyetlerini (enformasyon toplama, araştırma, danışmanlık maliyetleri; sözleşme maliyetleri; anlaşma, sözleşme ve pazarlık maliyetleri; karar verme maliyetleri; ihtilaf çözme maliyetleri vs.) azaltmaları gerekir. Başka bir ifadeyle, organizasyonlar rekabet güçlerini arttırabilmek ve karlarını maksimize edebilmek için işlem maliyetlerini minimum seviyeye indirmek zorundadırlar. Bu bakımdan işlem maliyetleri iktisadı özünde bir organizasyonel etkinlik teorisidir.

Anahtar Kelimeler: Firma Teorisi, Organizasyon Teorisi, Yönetim Teorisi, İşlem Maliyetleri

ABSTRACT

TRANSACTION COST ECONOMICS: AN ANALYSIS OF EX ANTE AND EX POST TRANSACTION COSTS

The transaction cost economics as a subdiscipline of new institutional economics is a theory of organization, a theory of management, and a theory of governance. The transaction cost approach was developed by mainly two Nobel laureates, Ronald H. Coase and Oliver E. Williamson. The organizations have to reduce transaction costs (such as search and information costs, bargaining and decision costs, policing and enforcement costs etc) and choose the lowest cost which enables them to increase profits. This means organizations have to reduce transaction costs to the minimum level to achieve more profits and competitive advantage. The transaction cost economics is a theory of organizational efficiency.

Keywords: Firm Theory, Organization Theory, Governance, Transaction Costs, Economics of Transaction Costs

İŞLEM MALİYETLERİ İKTİSADI: EX ANTE VE EX POST KÜMÜLATİF İŞLEM MALİYETLERİNİN BİR TAHLİLİ TRANSACTION COST ECONOMICS: AN ANALYSIS OF EX ANTE AND EX POST TRANSACTION COSTS

GİRİŞ

Siz evinizdeyken ya da dışarıdayken, hem sevdiklerinizi hem de eşyalarınızı kötü niyetli kişi ya da kişilere karşı korumak istiyorsunuz. Oturduğunuz müstakil evinizi tam bir güvenlik şemsiyesine almayı planlıyorsunuz. Ev güvenlik ve alarm sistemleri konusunda internet üzerinden saatler süren bir araştırma yapıyorsunuz (ön araştırma ve bilgi

edinme maliyetleri). Ardından işyerinize giderken yolunuz üzerinde bildiğiniz ev güvenlik ve alarm sistemleri satan bir mağazaya uğruyorsunuz. Aldığınız bilgileri yararlı ancak yeterli görmüyorsunuz. Ev güvenlik ve alarm sistemleri konusunda pek çok satış mağazasının bulunduğu bir özel semte gitmeye karar veriyorsunuz (zaman maliyeti). Çok sayıda mağazanın birinden çıkıp diğerine giriyorsunuz ve en uygun ürünü bulmaya çalışıyorsunuz (ilave arama ve

bilgi edinme maliyetleri). Sonuçta tüm kafa karışıklıkları ardından uygun bir firma buluyorsunuz (karar verme maliyeti). Firma önünüze uzun sayfalardan oluşan sözleşme metinlerini sunuyor. 24 saat güvenlik, alarm anında en geç 30 dakikada oturduğunuz eve ulaşma taahhüdü, hasar ve sigortayı karşılama vs. tüm hizmetleri bir arada sunan bir paket konusunda sizi bilgilendirmeye başlıyorlar. Sıra işin belki de en zor kısmına geliyor: pazarlık. Cebinizden en az para çıkmasını istiyorsunuz. Karşı taraf da gelen müşteriyi kaçırmamak için ikna yöntemlerini en ileri aşamasına kadar uyguluyor. Uzun konuşmalardan sonra anlaşıyorsunuz ve sıra bu defa sözleşme ve eklerini imzalama aşamasına geliyor (anlaşma, pazarlık ve sözleşme maliyetleri). Bu arada babanızın kulağınıza küpe olmuş "oğlum hiçbir satıcı ve pazarlamacıya güvenme! Her satışta biraz hile ve kurnazlık vardır" uyarısı aklınıza geliyor. Bu uyarıyı da dikkate alarak bir hata yapmamak için avukatınızı arıyorsunuz. Sözleşmelerin izlenmesi, yürütülmesi ve denetimi, ihtilaf halinde konunun ne şekilde çözümleneceği vs. konularında avukatınızla istişarelerde bulunuyorsunuz. (Sözleşmelerin izlenmesi, yürütülmesi ve denetimi maliyetleri, avukatlık işlem maliyetleri vs.).

Sonuçta işlemi tamamlayıp eve dönüyorsunuz ve sallanan koltuğunuzda dinlenirken sözleşme öncesi ve sözleşme sonrası işlem maliyetlerinin bir envanterini yapıyorsunuz. Basit bir iş için sarf ettiğiniz emek, zaman, yorgunluğun bir muhasebesini yaparken telefonunuz çalıyor. Arayan muhasebeciniz... İşinizle ilgili peşi sıra notları size aktarıyor. Yorgun olduğunuzu söylüyorsunuz ve muhasebecinize ertesi gün için randevu veriyorsunuz. Muhasebeciniz belirlenen saatte ofisinize geliyor. İlk olarak, devletin ihracata yönelik yeni teşvikleri ile ilgili başvuru prosedürlerini size anlatıyor (regülasyon maliyeti, bürokrasi maliyeti). Muhasebeciniz bu teşviklerden yararlanmak için ilgili bakanlık ve bürokrasi nezdinde çaba sarf etmek gerektiğini belirtiyor ve bu işlerde aracılık yapan ve iş bitiren bir firmadan mutlaka destek almak gerektiği tavsiyesinde bulunuyor (rant kollama maliyeti). Muhasebeciniz bu toplantı sırasında bir sonraki yıl beyan edilecek kurum kazancı konusunda da bilgilendirme yapıyor. Muhasebeci, toplantı sona ermeden son olarak vergi mevzuatında yapılan çokça değişiklikler dolayısıyla muamelelerin arttığını (vergiye uyum maliyetleri) ve sunduğu hizmet karşılığı almış olduğu bedelin az olduğunu da söylemeyi ihmal etmiyor. Muhasebeci ayrıldıktan sonra masanızın üzerinde duran bir makalenin başlığı dikkatinizden kaçmıyor: "Ex Ante ve Ex Post Kümülatif İşlem Maliyetlerinin Bir Tahlili: Gereksizlik ve Güvensizlik" Makaleyi okumaya başlıyorsunuz. Yazının başlığının hemen altında büyük puntolarla yapılmış olan alıntı size belki de duymak istediğiniz mesajları veriyor:

"Hayatımız işlem maliyetleri ile dolu! Gereksizlik ve güvensizlikten kaynaklanan pek çok işlem... Vakit kaybı... Müzakere, anlaşmak, uzlaşma vs. için sarf edilen zaman. Evraklar, belgeler, dökümanlar, sözleşmeler... Belki bu kadar fazla ve lüzumsuz!... Aslında tüm bunların lüzumsuz olduğunu hepimiz biliyoruz ama işin gereği bu!... Bazen formalite, bazen prosedür bazen de sayfalar dolusu hukuki metinler... Acaba bir mali müşavirin, muhasebecinin, bir avukatın ya da pek çok avukatı istihdam eden büyük bir hukuk danışmanlık firmasının GSYİH'ya katkısı nedir diye düşündünüz mü hiç? Bu kişilerin üretime net katkıları nedir sorusunu kendimize sorduk mu hiç? Bu kişilerin yaptıkları işlem maliyetlerinin ekonomiye yüklediği refah kaybı ne kadardır diye sorup bir hesaplama yaptık mı acaba? İşlem maliyetlerinin pek çoğunun devletin başarısızlığından kaynaklandığını hiç sorguladık mı acaba? Sonuç: israf, savurganlık, refah kaybı ve daha ötesinde rant kollama, hırsızlık, yolsuzluk.

Doğrusunu söylemek gerekirse hayatımız işlem maliyetleriyle dolu!... Neden mi? Çünkü işlem maliyetlerinin bir "güvensizlik maliyeti" olduğunu anlamış değiliz. Her geçen gün evde, işte, okulda ve her yerde birbirimize çok daha az güveniyoruz. Karşı tarafa güvenmediğimiz için ve kendimizi güvence altına almak istediğimiz için hayatımızı işlem maliyetleriyle donatıyoruz.

İşlem maliyetlerinin devlet müdahaleciliğinin ve kamusal regülasyonların bir sonucu olduğunu anlamış değiliz. Büyüyen ve genişleyen devlet hayatımızın her alanına gidecek daha fazla müdahalede bulunuyor ve özgürlük alanımızı daraltıyor.

İşlem maliyetlerinin bir "refah kaybı" (welfare loss) olduğunu anlamış değiliz. İşlem maliyetlerinin, işletmenin mali tablolarında yer almayan bir "görünmez kalem" olduğunu anlamış değiliz. İşlem maliyetlerinin doğrudan verimli olmayan faaliyetler ve harcamaların bir sonucu olduğunu anlamış değiliz."

I. İŞLEM MALİYETİ KAVRAMI

Organizasyonlar (firmalar, işletmeler, devlet vs.) mal ve hizmet üretme oluşturulmuş yapılardır. Organizasyonlar, faaliyetlerini veya fonksiyonlarını (üretim, tedarik, dağıtım, pazarlama, satış, finansman vs.) yerine getirirken muhtelif maliyetlere katlanmak zorunda kalırlar. Neo-klasik iktisat içerisinde firma teorisi ya da organizasyon teorisinde sabit maliyet, ortalama maliyet, değişir maliyet, marjinal maliyet vs. kavramlar başlıca maliyet türleri olarak ele alınmakta-

dir.¹ İşlem maliyeti ise yeni kurumsal iktisat alanında araştırma yapan Ronald Coase ve Oliver Williamson'un iktisat bilimine armağan ettiği yeni bir kavramdır.

İşlem maliyetleri dar anlamda mülkiyet haklarının tesis edilmesi, uygulanması, korunması, gözetimi, transferi ile ilgili maliyetlerdir.²

İşlem maliyetleri geniş anlamda ise organizasyonların muhtelif faaliyet ve fonksiyonlarını yerine getirirken ortaya çıkan muhtelif maliyetlerdir. Mevcut literatür çerçevesinde işlem maliyetlerini biz geniş anlamda ele alıyoruz ve aşağıdaki şekilde sınıflandırıyoruz.

Kuruluş aşaması işlem maliyetleri (enformasyon toplama, araştırma, danışmanlık, vs.); sözleşmelerin izlenmesi, yürütülmesi ve denetimi maliyetleri; mülkiyet haklarının tesis edilmesi, korunması ve transferi maliyetleri; mübadele, anlaşma, sözleşme ve pazarlık maliyetleri; karar verme maliyetleri; ihtilaf çözme maliyetleri (uzlaşma, müzakere, aracılık, tahkim vs. maliyetleri); organizasyon ile devlet arasındaki ilişkilerde ortaya çıkan işlem maliyetleri (regülasyon maliyetleri, vergiye uyum maliyetleri vs.) başlıca işlem maliyetleridir. (bkz. Şekil-1) Tüm bu belirtilen işlem maliyetlerini; sözleşme öncesi ve sözleşme sonrası işlem maliyetleri ya da "ex-ante ve ex-post işlem maliyetleri"³ adı altında da sınıflandırmak mümkündür.

Şekil- 1: İşlem Maliyetlerinin Genel Bir Tasnifi

Mali Müşavirlik ve Muhasebecilik İşlem Maliyetleri	Kuruluş Aşaması İşlem Maliyetleri : enformasyon toplama, arama, danışmanlık, vs.		Ex-ante ve Ex-post İşlem Maliyetleri
Karar Verme Maliyetleri	Mülkiyet Haklarının Korunması ve Gözetimi Maliyetleri	Entelektüel Mülkiyet Hakları: Sertifikasyon vs. Maliyetleri	İlan, Reklam ve Tanımla İlgili İşlem Maliyetleri
Sözleşmelerin İzlenmesi, Yürütülmesi ve Denetimi Maliyetleri	Mübadele, Sözleşme ve Pazarlık Maliyetleri		Regülasyon Maliyetleri
Avukatlık İşlem Maliyetleri	İletişim Maliyetleri	Toplantı Maliyetleri	Vergi Uyum Maliyetleri
Kalite Denetleme ve Gözetleme Maliyetleri	İhtilaf Çözme Maliyetleri: (uzlaşma, müzakere, aracılık, tahkim vs. maliyetleri)		Bürokratik İşlemler Maliyeti

Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

II. İŞLEM MALİYETLERİ İKTİSADI

"Piyasalar, mübadeleyi kolaylaştıran kurumlardır. Piyasaların var olmasının nedeni mübadele maliyetlerinin azaltılmasıdır. İşlem maliyetlerinin olmadığı bir ekonomi teorisi içerisinde, piyasalara düşen bir rolden söz edilemez; bu bakımdan bir işlem maliyetlerini azaltacak bir mübadele teorisi geliştirmek mantıklı görülmektedir."

Ronald Coase

¹ Neo-klasik iktisat maliyet teorisi için bu çalışmanın sonundaki Ek'e bakınız.

² Bu çerçevedeki tanımlar için bkz: McManus 1975:336; Jensen and Meckling 1976:308; Barzel, 1985: 8; Goldberg ,1989: 22; Alchian and Woodward, 1988: 66.

³ Ex-ante ve ex-post ayrımı iktisat biliminde "öncesi" ve "sonrası" anlamlarında kullanılan kavramlardır.Örneğin, ex-ante talep denilince bundan tüketicinin satın almak istediği miktar, ex-post talep denildiğinde ise tüketicinin satın aldığı miktar anlaşılmalıdır.

Yukarıdaki açıklamalarımızda belirtildiği üzere işlem maliyetleri kavramını iktisat biliminin gündemine getiren ilk kişi Ronald Coase olmuştur. Coase, 27 yaşında genç bir iktisatçı olarak 1937 yılında yazmış olduğu "Firmanın Doğası" adını taşıyan (The Nature of the Firm) makalesinde işlem maliyetlerinin iktisadi analizlerde gözden kaçırılan bir kavram olduğuna işaret etmiştir. Coase sözkonusu makalesinde şunları yazmıştır:

"Kaynak dağılımında etkinlik, fiyat mekanizması aracılığıyla ya da müteşebbis girişimi ile sağlanabilir. Bunlar standart ekonomi teorisinin inceleme konularıdır ve bu ikisi arasında bir açık olduğu aşikardır. Bu iki alternatif arasındaki ilişkiyi sağlayacak olan kavram işlem maliyetidir." (Coase 1937, 389)

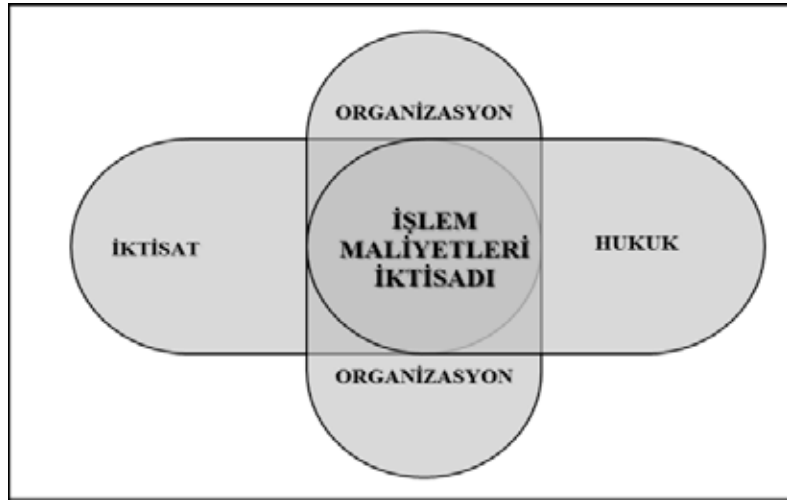
Adından da anlaşılacağı üzere işlem maliyetleri iktisadı'nın inceleme konusu organizasyondaki ortaya çıkan muhtelif işlem maliyetleridir. İşlem maliyetleri iktisadı; kavramı ilk olarak Ronald Coase tarafından dışsallık sorununun analizinde kullanılmıştır. Coase, özellikle mülkiyet haklarının tesis edilmesi, korunması ve transferi dolayısıyla ortaya çıkan işlem maliyetlerine vurgu yapmıştır. Ancak daha sonra organizasyon teorisi alanındaki literatürün genişlemesine paralel olarak kavram daha geniş bir çerçevede ele alınmıştır.

İşlem maliyetleri iktisadı günümüzde "yeni kurumsal iktisat" adı verilen araştırma alanının bir dalı olarak ele alınmaktadır. İşlem maliyetleri iktisadı, iktisat, hukuk ve organizasyon teorilerinin kesişme noktasında yer almaktadır. Organizasyonel işlem maliyetleri hukuk ve iktisat yaklaşımının (law and economics) ana inceleme konularından birisini oluşturmaktadır. (Şekil-2)

Nobel ekonomi ödülü sahibi Ronald Coase'un 1937 ve 1960 yılında kaleme aldığı iki makalesinden aldığı ışıkla ve ilhamla konuyu inceleyen Oliver Williamson organizasyon teorisi disiplini ile hukuk ve iktisat yaklaşımını buluşturmuş ve "işlem maliyetleri iktisadı" adı verilen bir disiplinin kurucusu ve öncüsü olmuştur.⁴ 2009 yılında Nobel ekonomi ödülü ile onurlandırılan Oliver Williamson'a göre İşlem maliyetleri iktisadı, hukuk, iktisat ve organizasyon teorilerinden gelişen bir interdisipliner araştırma alanıdır. Kurumlar (institutions), işlemler (transactions) ve yönetim

(governance) işlem maliyetleri iktisadının ana konularını oluşturur (Williamson, 1998: 53).

Şekil- 2: İşlem Maliyetleri İktisadı

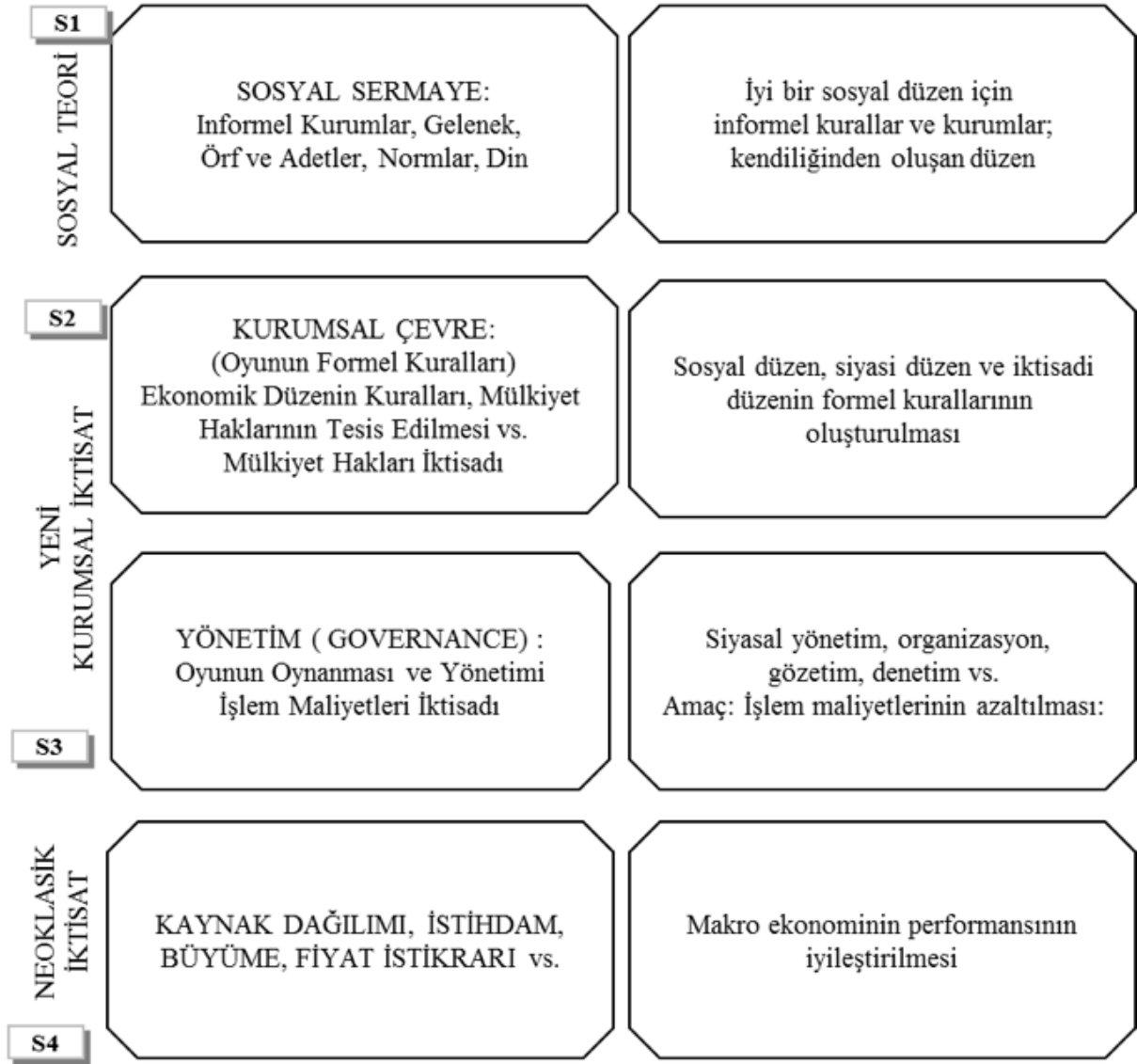


Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

Oliver Williamson'a göre işlem maliyetleri iktisadı, Coase'un fikirleri ışığında mülkiyet hakları iktisadı adı verilen disiplinin gelişmesi neticesinde ortaya çıkmıştır. İşlem maliyetleri iktisadı ve mülkiyet hakları iktisadı "yeni kurumsal iktisat" adı verilen ana araştırma alanının iki ayrı koludur (Şekil-3). Williamson'a göre iktisat bilimi dışında sosyal teoriler (sosyoloji vs.) iyi bir sosyal düzenin inşa edilmesi için gerekli olan "informel" kuralları ve kurumları incelemektedir. Gelenek, görenek, örf ve adetler, sosyal normlar vs. informel kuralların tamamı "sosyal sermaye"yi oluşturur. Ahlak, din vs. kurumlar informel kuralların zaman içinde yerleşmiş halidir. Toplumda düzen, adalet, barış, özgürlük vs. sağlanması için informel kurallar çok önemli olmakla beraber yeterli değildir. Yazılı formel kurallar (Hukuk) informel kuralların tamamlayıcısıdır. Williamson; "oyunun formel kuralları" ve "oyunun yönetimi" kuralları ayırımını yapmaktadır. Kurumsal çevre ya da kurumsal sermaye, oyunun formel kurallarıdır; yönetim (governance) ise oyunun oynanması aşamasındaki kuralları içerir. İşte yeni kurumsal iktisat adı verilen araştırma alanı; "oyunun formel kuralları" ve "oyunun yönetimi" kurallarını kapsamaktadır. Şekilde S2 olarak ifade edilen alanda "mülkiyet hakları iktisadı", S3 olarak gösterilen alanda ise "işlem maliyetleri iktisadı" incelenmektedir. Williamson'a göre neo-klasik iktisata sadece

⁴ Williamson'un yeni kurumsal iktisat, organizasyon teorisi, yönetim (governance) teorisi alanındaki başlıca eserleri için bkz: Williamson 1964; 1975; 1985; 1995; 1996; 2000.

Şekil- 3: Mülkiyet Hakları İktisadı ve İşlem Maliyetleri İktisadı'nın Sosyal Teori ve İktisat Teorisi İçerisindeki Yeri ve Konumu



Kaynak: Williamson, 1998: 26. (Williamson'ın geliştirdiği şekil üzerinde anlaşılabilirlik yönünden bazı ilaveler yapılmıştır.)

fiyat, arz-talep, kar-zarar vs. konuları incelemektedir. Yeni kurumsal iktisat, bu açıdan neo-klasik iktisattan ayrılır. Basit bir örnek vermek gerekirse, neo-klasik iktisat sadece sabit maliyet, marjinal maliyet gibi kavramlarla ilgilenirken işlem maliyetleri kavramını tamamen ihmal etmiştir.

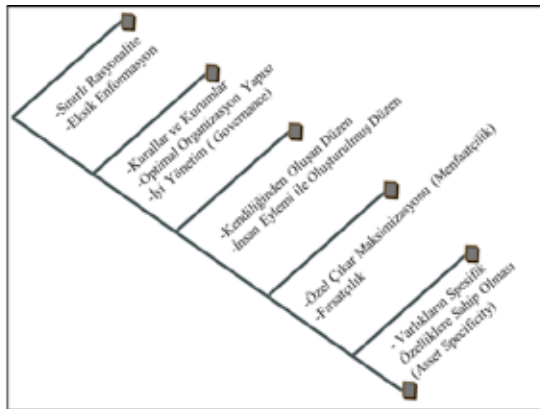
İşlem maliyetleri iktisadı; birbirini tamamlayan iki ekonomi araştırma disiplinin katkıları ile ortaya çıkmıştır. Birincisi Yeni Kurumsal İktisat, diğeri ise "yeni organizasyon iktisadı"dır. (Moe, 1984: Moe, 1990).

İşlem maliyetleri iktisadının metodolojik varsayımlarını ve temel ilkelerini de kısaca özetlemekte yarar vardır.⁵ (Şekil-4)

İlk olarak, işlem maliyetleri iktisadında H. Simon'un öncülüğünü yaptığı "sınırlı rasyonalite" (bounded rationality) varsayımı kabul edilmektedir. İkinci olarak, işlem maliyetleri iktisadı yaklaşımına göre iktisadi faaliyetlerin koordinasyonunda hem F. A. Von Hayek'in öncülüğünü yaptığı kendiliğinden oluşan düzen (piyasa) hem de Chester Barnard'ın öncülüğünü yaptığı hiyerarşik organizasyon (bürokrasi) yapısı esas alınmaktadır. Williamson'a göre piyasaların doğuşu ve işleyişini anlamakta ve açıklamakta tek başında Hayek'in kültürel evrim ve "kendiliğinden oluşan düzen" yaklaşımı geçerli değildir. İnsan ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetleri üreten organizasyon yapıları (devlet, özel, karma vs) ve organizasyon şekilleri (yatay, dikey, hiyerarşik, vs.) bulunmaktadır. (Williamson, 2010: 679).

İşlem maliyetleri iktisadının temel gayesi iyi bir organizasyon yapısı ve iyi bir yönetim yapısı (governance) oluşturarak işlem maliyetlerini minimize etmektir. Coase, Williamson, North, Ostrom gibi Nobel kazanmış iktisatçılar başta olmak üzere yeni kurumsal iktisadın öncüleri iyi bir sosyal, iktisadi ve siyasi düzen için kurallar ve kurumların önemine vurgu yapmışlardır.

Şekil- 4: İşlem Maliyetleri İktisadı: Varsayımlar, Temel İlkeler ve Kavramlar



Kaynak: Tarafımızca düzenlenmiştir.

Williamson'a göre iktisadi organizasyonların ve yönetimin (governance) işleyişinde sorunların ortaya çıkmasının sebebi sadece menfaatçilik (egoism) değil, aynı zamanda "fırsatçılık" (opportunism).

"Menfaatçilik" ya da "egoizm" genel olarak her ne kadar olumsuz bir anlam izlenimine sahip olsa da özünde toplumsal çıkara hizmet eden yararlı bir davranıştır. Bireysel çıkarın olmadığı yerde toplumsal çıkardan da söz etmek mümkün olmayabilir. Adam Smith'in gayet etkileyici biçimde ifade ettiği gibi tek tek bireylerin kendi özel menfaatlerinin peşinde koşmaları aslında birbirinden bağımsız şekilde adeta "görünmez bir el" yardımıyla toplumsal çıkara hizmet eder. Williamson, Smith'in "görünmez el" olarak formüle ettiği "menfaatçilik"ten farklı olarak "fırsatçılık" (opportunism) kavramını şöyle izah etmektedir.

"İktisadi organizasyonları ele alırken sınırlı rasyonelitenin uygun bir zihinsel varsayım olduğu konusunda giderek artan bir anlaşma ve uzlaşmadan söz edebiliriz; fakat özel çıkarı peşinde koşan aktörlerin nasıl ele alınacağı konusunda bir uzlaşma olduğu söylenemez. İşlem maliyetleri iktisadı, iktisadi birimlerin 'fırsatçı' (opportunistic) olarak tanımlanmasını önerir. Fırsatçı, 'kurnazlıkla özel çıkarı peşinde koşan' insanı tanımlar." (Williamson, 1993:97)

Williamson'a göre "kurnazlıkla özel çıkarı peşinde koşan" her birey toplumsal yaşamda güven sorununu kaçınılmaz biçimde gündeme getirmektedir. Güven sorunu ise işlem maliyetlerini arttırmaktadır.

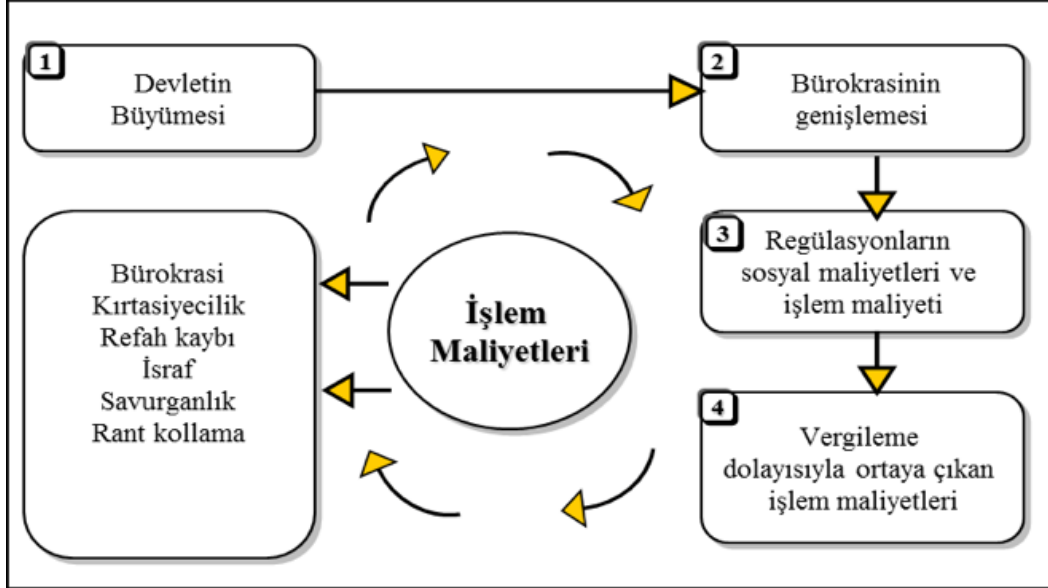
Williamson'ın işlem maliyetleri iktisadına kazandırdığı kavramlardan bir diğeri de "asset specificity" kavramıdır. Bir firmanın ya da organizasyonun sahip olduğu varlıkların (asset) spesifik özelliklere sahip olup olmaması işlem maliyetlerini yakından ilgilendiren bir husustur. Oldukça spesifik özelliklere sahip varlıklar ancak belirli fonksiyonlara sahiptir ve bu açıdan sınırlı kullanım özelliklerine sahiptir. Buna karşın düşük spesifik özelliklere sahip olan varlıkların pek çok farklı iş ve alanda tekrar kullanılabilir ve piyasada tekrar mübadele konusu olabilir. (Williamson, 1993: 94-95).

III. DEVLET MÜDAHALECİLİĞİ ve İŞLEM MALİYETLERİ

Devlet müdahaleciliği işlem maliyetlerinin ortaya çıkmasında son derece önemli bir rol oynar. Devletin ekonomiye yaptığı müdahaleler, kamusal regülasyonlar, vergiler vs. işlem maliyetlerini artırır. (Şekil-5)

⁵ İşlem maliyetleri iktisadı konusunda temel bazı kaynaklar için bkz: Alchian, 1979; Alchian & Allen, 1991; Allen, 1997; Allen-Lueck, 1993; Andersen, 1988; Barzel, 1977; Barzel, 1982; Baumol, 1952; Bromiley & Cummings, 1995; Dyer & Chu 2003; Williamson, 2010; Williamson, 2005; Williamson, 1979; Williamson, 1998.

Şekil- 5: Devlet Müdahaleciliği Sonucunda Ortaya Çıkan İşlem Maliyetleri



Kaynak: Tarafımızca düzenlenmiştir.

Devlet müdahaleciliği dolayısıyla ortaya çıkan maliyetleri şu şekilde özetleyebiliriz:

Müdahaleci ve düzenleyici devletin sebep olduğu maliyetlerin başında idari maliyetler gelmektedir. Hükümetlerin, regülasyonların yaratılması, uygulanması ve sürdürülmesi için harcamalar yapmaları gerekmektedir. Bu harcamaların bir kısmı fiziki altyapı harcamaları, diğer bir kısmı ise personel harcamalarına yöneliktir.

Öte yandan her kamusal regülasyon özel sektör için uyum maliyetleri (compliance costs) anlamına gelir. Bireyler ve firmalar, kamusal regülasyonların gerekli kıldığı şartları yerine getirmek için fiziki ve personel harcamaları yapmak zorundadırlar.

Bireylerin ve firmaların zamanlarının önemli bir kısmını kamusal regülasyonların gereğini yerine getirmek için harcamaları sonuçta "fırsat maliyeti" (opportunity costs) adı verilen bir başka maliyeti de ortaya çıkarır. Fırsat maliyeti, kamusal regülasyonlar dolayısıyla katlanılan idari ve işlem maliyetlerinin toplamına eşittir.

Kamusal regülasyonların bir diğer maliyeti de "rant kollama" faaliyetleri dolayısıyla ortaya çıkmaktadır. Rant kollama maliyetleri, regülasyonların sebep olduğu maliyetlerin belki de en yıkıcı ve en tahripkar olanıdır.⁶ Çünkü rant

kollama faaliyetlerinin etkisi, içinde bulunulan dönemle sınırlı kalmamakta gelecek dönemlere de yansımaktadır. Ağırlıklı olarak monopollere ilişkin imtiyaz kapma yarışı şeklinde görülebilen rant kollama faaliyetleri, devlet tarafından harcamada bulunulan tüm sektörler ve hizmetler için görülebilir. Rant kollama, kıt kaynakların yapay olarak yaratılan transferlere yönlendirilmesi anlamına gelmektedir. (Tollison, 1982:578) Rant kollama çabaları günlük yaşamda monopol kollama, tarife kollama, lisans kollama, teşvik ve sübvansiyon kollama şekillerinde görülebilir. Devletin planladığı politikalar gereği belirlediği sektörler veya kesimler için dağıttığı avantajların kullanılabilmesi için firmalar arasında bir yarışın olması doğaldır.

Rant kollamanın milli gelir üzerinde katkı sağlayıcı bir etkisi yoktur. Aksine rant kollayan kesimin bu faaliyetleri için ayırdıkları zamanı üretken faaliyetlere ayırmaları halinde elde edecekleri kazançlar ülkenin milli gelirindeki kayıpları oluşturur. Yasal dahi olsa rant kollama yararsız bir faaliyettir. Rant kollamayı yaratan sürecin rüşvet, kayırmacılık, yozlaşma gibi sebeplerle yasal bir düzlemde oluşmaması, devletten servet transferi elde etme çabalarını daha da güçlendirmektedir.

Hukuk ve iktisat yaklaşımının öncülerinden Posner'e göre; monopol karlarının mevcudiyeti nedeniyle kaynakların

Welfare Costs of Tariffs, Monopolies, and Theft," Western Economic Journal 5 (June 1967): 224.; Anne O. Krueger, "The Political Economy of the Rent-Seeking Society," American Economic Review 64 (June 1974): 291; Richard A. Posner, "The Social Costs of Monopoly and Regulation", Journal of Political Economy 83 (August 1975): 807. Ayrıca bkz. Tullock, 1994.

⁶ Rant Kollama konusunda öncü çalışmalar için bkz: Gordon Tullock, "The

monopol elde etmeye yöneltilmesi ile birlikte ortaya çıkan fırsat maliyeti ülkenin uğradığı başka bir refah kaybını oluşturur. Posner'e göre tekel karını elde etmeye yönelik bir imkanın olması, kaynakları tekel konumunu elde etmeye yönelik çabalara yönlendirecektir. Yani doğal tekelin yol açtığı sosyal maliyet sadece refah kaybını içermez, bunun yanında tekel konumunu elde etmeye yönelik çabalar sonucunda ortaya çıkan ek kayıpları da kapsar. (Posner, 1974:1-2)

IV. İŞLEM VERGİLERİ ve İŞLEM MALİYETLERİ

Yukarıdaki açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere işlem maliyetlerinin ortaya çıkmasını ana sebeplerinden birisi devletin mali araçları (harcama, vergileme vs.) kullanarak ekonomiye müdahale etmesidir. Bugün pek çok ülkede işlemler üzerine konulmuş olan "işlem vergileri"nin işlem maliyetlerini artıracı etkisi çoğu defa maliyecilerin de gözden kaçırdıkları önemli bir detaydır.

Finansal işlem vergileri geniş anlamda muhtelif "işlemler" ya da "muameleler" üzerine konulan bir vergi türüdür. Dar anlamda ise finansal işlem vergisi, bankalar veya diğer finans kurumları arasında finansal araçların değişimi üzerinden alınması önerilen bir vergidir. Bir başka ifadeyle, finansal işlem vergisi, hisse senetleri, tahviller, menkul kıymetler ve türev piyasa işlemlerin alım ve satımı gibi parasal işlem türleri üzerine konulması düşünülen bölgesel ve/veya global bir vergi önerisidir. İşlem vergisinin bazı türleri Şekil-6'da gösterilmiştir. İşlem vergileri şüphesiz bunlarla sınırlı değildir. Pek çok ülkede farklı adlar altında muhtelif işlem vergileri uygulanmaktadır.

Şekil- 6: İşlem Vergilerinin Başlıca Türleri

Türü	Açıklaması
I. Menkul Kıymet İşlemleri Vergisi (Securities Transaction Tax)	Tüm menkul kıymetler ya da belirli türde menkul kıymetler üzerinden alınması öngörülen bir finansal işlem vergisidir. Menkul kıymetlerin piyasa değeri üzerinden ad valorem olarak alınması önerilmektedir..
II. Döviz İşlemleri Vergisi (Currency Transaction Tax)	Döviz İşlemleri üzerinden alınması öngörülen bir finansal işlem vergisidir. Literatürde yaygın olarak «Tobin vergisi» olarak bilinmektedir.
III. Sermaye Artışı Vergisi (Capital Levy) Kayıt Vergisi (Registration Tax)	İşletmelerin tüm veya belirli tip sermaye artırımları üzerinden alınması öngörülen bir finansal işlem vergisidir. Kayıt vergisi (registration tax) ise bireylerin bankalardan aldıkları konut kredileri vs. üzerine konulması düşünülen bir vergi türüdür.
IV. Banka İşlemleri Vergisi (Bank Transaction Tax)	Bankalardaki mevduat hesaplarına para yatırılması ve/veya çekilmesi aşamalarında alınması öngörülen bir finansal işlem vergisidir. Ad valorem olarak alınması önerilmektedir..
V. Sigorta Primi Vergisi: (Insurance Premium Tax)	Sigortacılık sektöründen alınması öngörülen bir finansal işlem vergisidir. Sigorta primleri üzerinden «satış vergisi» adı altında alınması önerilmektedir.
VI. Gayrimenkul İşlemleri Vergisi: (Real Estate Transaction Tax)	Gayrimenkullerin alınıp satılması aşamalarında tapuya tescil işlemi yapılırken alınması öngörülen bir finansal işlem vergisidir.

Kaynak: Matheson, 2011: 5.

Verginin konusu adından da anlaşılacağı üzere üretim, tüketim, tasarruf, yatırım, ihracat ya da ithalat değil sadece ve sadece “işlemler”dir. “İşlemler” üzerinden vergi konulmasının en başta bir “meşruiyet” (legitimacy) sorunu olduğu açıktır. Diğer önemli bir mesele “işlem vergilerinin” gereksiz yere bir takım “işlem maliyetleri” ortaya çıkarmış olmasıdır.

V. BİR BAŞKA MALİYET : FIRSAT MALİYETİ

“Avcılar dünyasında bir kunduzu öldürebilmek için bir geyiği öldürebilmek için gerekli olan insan sayısının iki katı insana ihtiyaç olduğu söylenir. Buna karşın avcılar dünyasında bir kunduzun mübadele değeri iki geyiğe eşittir.”

Adam Smith⁷

Nobel ekonomi ödüllü sahibi James M. Buchanan'ın 1969 yılında yayınlanan Maliyet ve Tercih (Cost and Choice) adını taşıyan kitabı belki de bugüne değin maliyetler üzerine yazılmış en önemli önemli eserlerin başında gelmektedir.

Buchanan, Adam Smith'in avcılık konusundaki verdiği örnekten hareket ederek beklenen mübadele değeri ile beklenen maliyet arasındaki bir uyumsuzluğun avcılarının rasyonel ve irrasyonel davranışlarını belirleyeceğini ifade etmektedir.

Buchanan'a göre rasyonel avcılar, av sonrasındaki malların (kunduz ve geyik) mübadele değeri ile o malı edinme maliyetini karşılaştıracaklardır ve ona göre karar ve tercihlerini vereceklerdir. Buchanan'a göre malın mübadele değeri kadar onun edinme maliyeti de önemlidir. Yani, tercihleri belirleyen fiyat kadar maliyettir.

Buchanan, Maliyet ve Tercih (Cost and Choice) adlı eserinde klasik ve neo-klasik iktisat içerisinde yer alan maliyetler kavramlarının bir incelemesini yapmakta ve iktisatçıların gözden kaçırdıkları en önemli maliyet kavramlarından birisinin “fırsat maliyeti” ya da “alternatif maliyet” olduğunu ifade etmektedir.⁸ Buchanan şöyle demektedir: (Buchanan, 1969) “İnsan aynı anda hem ileriye hem de geriye bakabilir. Eğer insan önünde başka bir alternatif kalmadığını düşünürse o zaman arkasına bakma gereğini duyar. Yok eğer önünde

⁷ “If among a nation of hunters, for example, it usually costs twice the labor to kill a beaver which it does to kill a deer, one beaver should naturally exchange for or be worth two deer.” (The Wealth of Nations, Book I, Chapter VII) bkz: Adam Smith, The Wealth of Nations. <http://geolib.com/smith.adam/won1-06.html>

⁸ Buchanan, J. M. (1969). Cost and Choice – An Inquiry in Economic Theory, Chicago: University of Chicago Press.

başka alternatifler mevcut ise sadece önüne bakar. Tercihler alternatifler göre yapılır.”

Buchanan, klasik ve neo-klasik iktisatçıların sadece sabit maliyet, değişir maliyet, toplam maliyet, kısa-dönem ve uzun-dönem maliyetler vs. perspektiflerinden konuya baktıklarını ve alternatif maliyeti (fırsat maliyetini) ihmal ettiklerine vurgu yapmıştır.

Fırsat maliyeti kısaca, bir tercihte bulunurken vazgeçilen diğer tercihin bize sağlayacağı kazanç ve kayıplara eşittir. Başka bir ifadeyle belirli bir tercih için vazgeçmek zorunda kaldığımız en değerli alternatif bu tercihin fırsat maliyetidir.

Buchanan'ın fırsat maliyeti kavramına yüklediği anlam bizim işlem maliyetini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. İşlem maliyetlerinin arttığı bir ekonomide kaçınılmaz olarak ortaya çıkan israf, savurganlık, refah kaybı, rant kollama vs. bir fırsat maliyeti ortaya çıkarır. Örneğin, devletin müdahaleci vergi politikası uygulamasının kaçınılmaz bir sonucu işlem maliyetlerinin artmasıdır. Bunun sonucunda ise mali müşavir ve muhasebecilik sektöründe istihdam edilen insan sayısı artmış olacaktır. Mali müşavir ve muhasebeciler doğrudan verimli ve üretken faaliyetlerde bulunmadıklarından bu kişilerin alternatif maliyeti (fırsat maliyeti) aslında hiç de küçümsenmeyecek düzeylerde. Teorik olarak sıfır işlem maliyetlerinin olduğu bir ekonomide mali müşavir ve muhasebecilere ihtiyaç olmayacağı aşikardır. Aksine işlem maliyetlerinin yükselmesi verimli ve üretken sektörlerde faaliyet gösterebilecek olan bir kısım insan gücünün verimsiz bir meslek alanına transfer edilmesi demektir.

Sonuç olarak, bir işin alternatif maliyeti halihazırda yapılan işi yapmayıp, diğer işi yapmaktır. Bu açıdan alternatif maliyet bir işten ya da faaliyetten “vazgeçmenin bedeli”dir. Yukarıdaki örneği esas aldığımızda mali müşavir ve muhasebecilerin toplam fırsat maliyetinin bu meslekte görev yapmadıkları varsayımı altında diğer verimli sektörlerde istihdam edildiklerine GSYİH'ya yapacakları net katkıya eşittir.

SONUÇ

Yaşam kalitemizin ve yaşam standartlarımızın her geçen gün giderek daha iyi bir konuma geldiğini pekala gözlemleyebiliyoruz. Hayat bize ihtiyaçlarımızı en iyi karşılayacak yepyeni ürünler sunuyor, daha rahat ve daha konforlu ortamlarda yaşamımızı sürdürüyoruz. Ancak yaşamın “no pain, no gain”⁹ kuralı da bir taraftan işliyor. Rahatlığın, konforun, servetin, sermayenin vs. bir bedelini ödemek zorunda kalıyoruz. Zah-

⁹ Kazanmak için mutlaka bir şeyler vermek gerekir. Kazanmanın da bir bedeli vardır. Nimet arayan, mutlaka bunun külfetlerine katlanmak zorundadır. Hayat bedava değildir!

met, külfet ya da bir "maliyet" olmadan bir şeye sahip olamıyoruz.

Giderek daha karmaşık hale gelen hayatın vazgeçilmez bir maliyeti bulunmaktadır: işlem maliyetleri.

Artan insan sayısı, ihtiyaçları karşılamaya yönelik faaliyetlerin artması, insanların bitmek bilmeyen sınırsız ihtiyaçlarının ortaya çıkardığı ürün çeşitliliği, devletin iktisadi yaşama olan müdahaleleri vs. sebepler işlem maliyetlerini sürekli artırmaktadır.

İşlem maliyeti en başta insanlar arasındaki ilişkilerin, insanla devlet arasındaki ilişkilerin, ülke dışındaki kişiler ve kurumlarla olan ilişkilerin artmasının bir sonucudur.

İktisadi anlamda işlem maliyetleri ise organizasyon içinde ve organizasyon dışındaki üretim ve/veya tüketim ilişkilerinden doğmaktadır.

Devletin ekonomik hayata müdahaleleri ile birlikte işlem maliyetlerinin de hacmi ve miktarı artmaktadır.

Öte yandan, işlem maliyeti bir güvensizlik maliyetidir. İşlem maliyeti bir kişiye, kurumlara, organizasyonların davranış ve eylemlerine olan güvensizlik dolayısıyla ortaya çıkan maliyetlerdir. Üretici, tedarikçi, dağıtıcı, satış ve pazarlamacı ve nihai tüketici arasındaki ilişkilerdeki güvensizlik taraflar ya da paydaşlar (stakeholders) arasındaki işlemleri (muameleleri) arttırmaktadır. Herkes karşısındaki tarafı Williamson'un ifadesiyle 'kumazlıkla özel çıkarı peşinde koşan' insan olarak görmekte ve bu "güvensizlik" beraberinde işlem maliyetlerinin miktar ve bileşimini arttırmaktadır.

İşlem maliyetleri diğer yandan devletin başarısız bir organizasyon olması dolayısıyla ortaya çıkan bürokratik maliyetlerdir. İşlem maliyeti, kamusal regülasyonların kaçınılmaz bir maliyetidir. Devletin iktisadi yaşama müdahale araçlarının (vergiler, sübvansiyonlar, teşvikler, tarifeler, kotalar vs.) artmasına paralel olarak işlem maliyetleri de artmaktadır.

İşlem maliyeti bir "güvensizlik maliyeti" olduğu kadar aynı zamanda bir "gereksizlik maliyeti" dir. Gereksizlik kavramını şu anlamda kullanıyoruz. Örneğin, yukarıda belirttiğimiz türde devlet müdahaleciliğinin artması ile birlikte aslında ülke milli gelirine hiçbir katkısı olmayan mali müşavirlik ve muhasebecilik, avukatlık gibi mesleklerdeki istihdam genişlemektedir. Buradaki istihdam büyümesi ile birlikte üretime bir katkısı olmayan "gereksiz" bir meslek sınıfı oluşmaktadır. Bununla da kalmayarak yeni bazı meslek sınıfları ((devlet teşvikleri uzmanı vs.) türemektedir. Daha kötüsü kamusal regülasyonlar

devletten haksız kazanç elde etmek isteyen kişi ve /veya grupları harekete geçirmekte ve rant kollama faaliyetlerini ve harcamalarını arttırmaktadır. Örneğin devletin vergi harcamaları adı altında belirli kişi ve gruplara yönelik vergi kolaylıkları ya da vergi sübvansiyonları (istisna, muafiyet, indirimler, vergi kredileri vs.) sunması hem devlet bürokrasisi açısından hem de vergi yükümlülerinin uyum ve operasyonel maliyetlerini yükseltmekte; bununla da kalmayarak devletten bir rant elde etme (hırsızlık!) gayretlerini arttırmaktadır. Bu çerçevede işlem maliyeti: devletin başarısız bir organizasyon olması dolayısıyla ortaya çıkan rant kolama maliyetidir.

İşlem maliyeti aynı zamanda bir fırsat maliyetidir. Gereksiz devlet bürokrasisi neticesinde trafikte geçirilen ya da vergi dairesinde bir işlem yapmak için beklenen saatlerin toplamı (zaman maliyeti) bu işlerin olmaması halinde atölyede yapılabilecek olan üretimin değerine eşittir. Basit bir mülkiyet hakkı tesis edilmesi için vatandaşlara tapu dairelerinde çıkarılan zorlukların (işlem maliyeti) fırsat maliyeti tarafların verimli iktisadi faaliyetlerde geçirecekleri zaman sonucunda yapacakları üretimin değerine eşittir.

Sonuç olarak, işlem maliyetleri; iktisadi anlamda etkinsizlik, verimsizlik, israf, savurganlık ve refah kaybıdır.

EK: NEO-KLASİK İKTİSAT TEORİSİ

PERSPEKTİFİNDEN MALİYETLER¹⁰

"İşlem maliyetleri iktisadi, hukuk, iktisat ve organizasyon teorisinden yararlanarak kompleks iktisadi olayları anlamamıza yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Neo-klasik iktisat sadece fiyat ve üretim, marjinal maliyet analizi gibi kavramlardan hareket etmekte ve firmayı bir üretim organizasyonu olarak ele almaktadır. Oysa işlem maliyetleri iktisadi; iktisadi faaliyetlerin alternatif organizasyon modelleri (piyasalar, firmalar, bürokrasi vs.) arasında nasıl paylaşıldığını inceler. İkisi arasındaki temel fark, neo-klasik iktisat ortodoks yaklaşımı benimserken; işlem maliyetleri iktisadi kompleks piyasa ve piyasa-dışı organizasyon yapılarının mikro-analitik çerçevesini sunar."

Williamson, 2005: 41

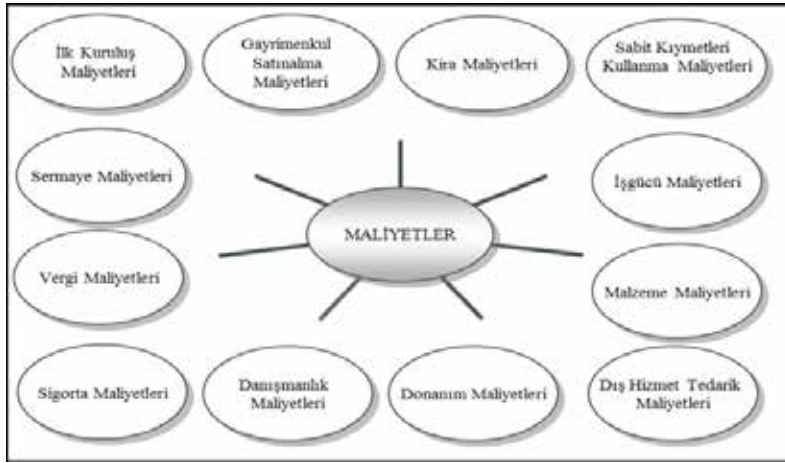
İşlem maliyetleri iktisadi öncesi maliyetler teorisini "neo-klasik iktisat maliyetler teorisi" olarak adlandırmak mümkündür. Neo-klasik iktisatta işlem maliyetleri dikkate alınmamış, sa-

¹⁰ Bu bölümde "neo-klasik iktisat maliyetler teorisi" ve temel bazı kavramları özetlemeye çalışacağız. Burada yaptığımız açıklamalar tamamen kişisel katkılarımız ile oluşturulmuştur. "Neo-klasik iktisat maliyetler teorisi" hakkında temel bilgileri ve geometrik açıklamaları tüm mikro-iktisat, iktisada giriş, firma teorisine giriş kitaplarında bulmak pekala mümkündür.

dece organizasyonların üretim aşamasındaki maliyetlerin analizi yapılmıştır. İşlem maliyetleri iktisadi araştırma alanının kurucusu Oliver Williamson'a göre neo-klasik iktisat, sadece alıcı ve satıcı arasındaki mübadeleyi esas alırken; işlem maliyetleri iktisadi iktisadi mübadelede, piyasalarda, organizasyon içerisinde ve dışında ortaya çıkan işlem maliyetleri konularını ele almaktadır. Bir başka ifadeyle, Neo-klasik iktisat, "piyasa işlemleri"nin (market transactions) mikro ve makro analizine odaklanırken; işlem maliyetleri iktisadi "işlem maliyetleri"ne odaklanır. (Williamson,2005: 41).

Organizasyon maliyetlerini genel olarak "ilk kuruluş maliyetleri", "gayrimenkul satınalma maliyetleri", "kira maliyetleri", "işgücü maliyetleri", "malzeme maliyetleri", "sigorta maliyetleri", "vergi maliyetleri" vs. şekillerde tasnife tutmak mümkündür. (Ek-Şekil-1)

Ek-Şekil-1: Genel Olarak Organizasyonel Maliyetler

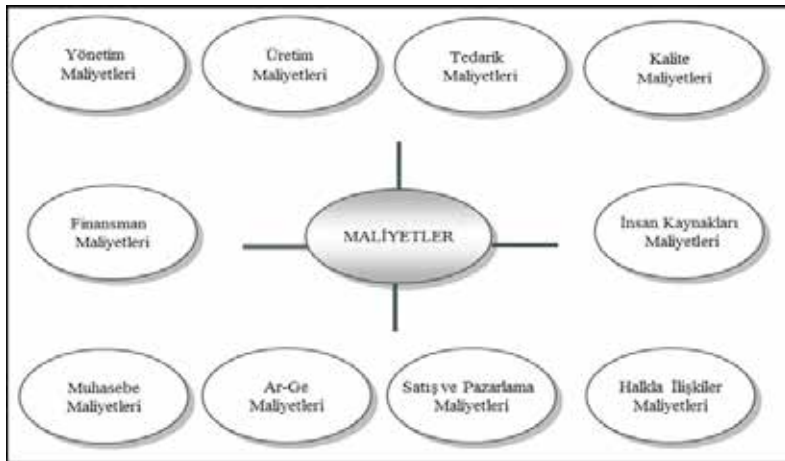


Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

Organizasyon fonksiyonları yönünden ise maliyetleri "üretim maliyetleri", "tedarik maliyetleri", "kalite maliyetleri", "insan kaynakları maliyetleri", "satış ve pazarlama maliyetleri", "ar-ge maliyetleri", "muhasabe maliyetleri", "finans maliyetleri" vs. şekillerde sınıflandırabiliriz. (Ek-Şekil-2)

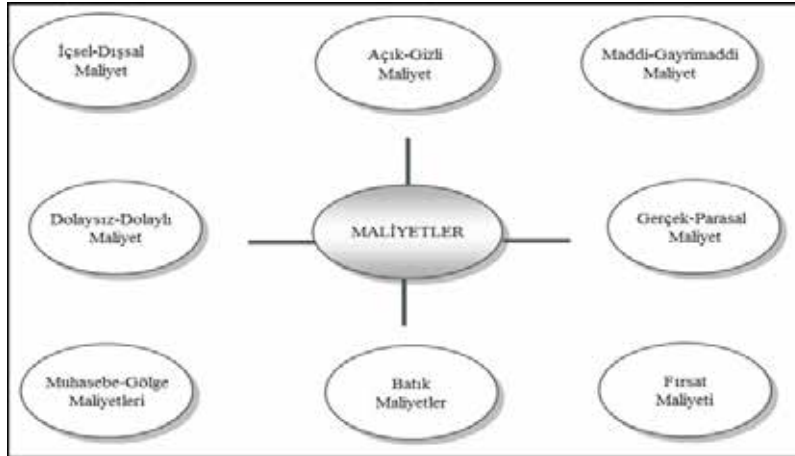
Maliyetler ayrıca "içsel-dışsal maliyetler", "görünür-görünmez maliyetler" "dolaylı-dolaysız maliyetler", "muhasabe-gölge maliyetleri", "gerçek-parasal maliyetler", "batık maliyetleri", "fırsat maliyetleri" vs. şeklinde bir sınıflandırmaya da tabi tutulabilir. (Ek-Şekil-3) Burada bazı kavramlar özellikle maliyet-fayda analizi (cost and benefit analysis) araştırmalarında kullanılan kavramlardır.

Ek-Şekil-2: Organizasyonun Fonksiyonlarına Göre Maliyetler



Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

Ek-Şekil-3: Muhtelif Yönlerden Maliyetler



Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

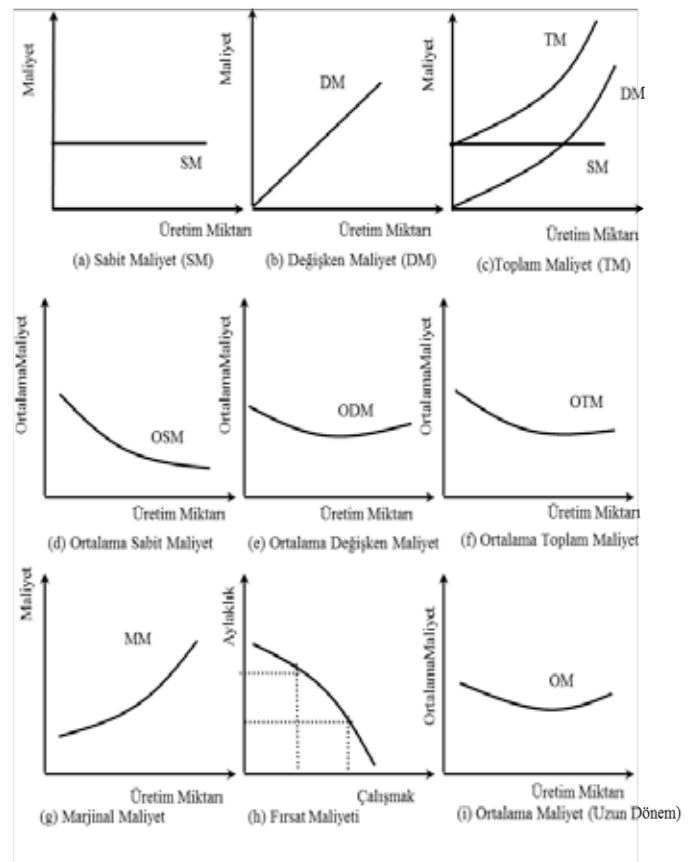
Üretim miktarını esas alarak da bir maliyet sınıflaması yapmak mümkündür. Üretim miktarından bağımsız olan maliyetler “sabit maliyetler”dir. Buna karşın üretim miktarındaki artışa paralel olarak artan ve/veya azalan maliyetler ise “değişken maliyetler”i ifade eder. Toplam maliyetler; sabit ve değişken maliyetlerin toplamını ifade eder. Ortalama maliyetler ise toplam maliyetlerin üretim miktarına bölünmesiyle elde edilir. Ortalama maliyet, bir birim üretim başına düşen maliyeti görmemize ve anlamamıza imkan verir. Ortalama sabit maliyet, üretim miktarı arttıkça azalan maliyetlerdir. Ortalama değişken maliyetler ise önce azalan ve daha sonra artan bir seyir izlemektedir. (Ek-Şekil-4)

Öte yandan üretim miktarı (ölçek) ile maliyetler arasındaki ilişkilere göre “ölçeğe göre artan getiri”, “ölçeğe göre azalan getiri”, “ölçeğe göre sabit getiri” durumlarından birisi ortaya çıkabilmektedir. (Ek-Şekil-5)

Neo-klasik iktisat maliyetler teorisine bir önemli katkı da Avusturya iktisat okulundan gelmiştir. Marjinalizm adı verilen görüş esasen neo-klasik iktisatçılardan Alfred Marshall ve Avusturya iktisat okulunun kurucularından Carl Menger’in görüşleri ile şekillenmiştir.¹¹ Marjinal maliyet, ilave bir birim malın üretim maliyetidir. Bir başka ifadeyle, marjinal maliyet, üretimde bir ünite artışın, toplam maliyetlerde ortaya çıkarmış olduğu artıştır. (Ek-Şekil-4)

Maliyetler konusundaki analizlere en önemli katkılardan birisi de “fırsat maliyeti” (opportunity cost) kavramı olmuştur. Fırsat maliyeti, iki alternatif arasında bir seçim ya da tercih yapılırken vazgeçilmek zorunda kalınan ikinci en iyi alternatiftir. (Ek-Şekil-4)

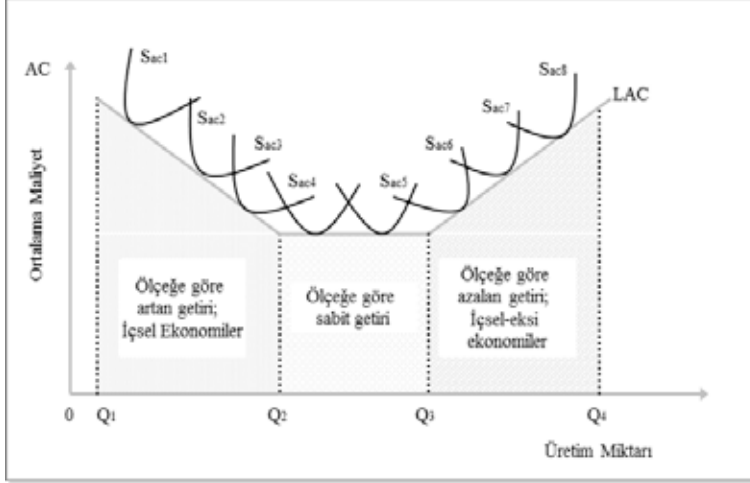
Ek-Şekil-4: Üretim Miktarına Göre Organizasyonel Maliyetler



Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

¹¹ Heinrich Gossen (1810-1858) ve W. Stanley Jevons (1835-1882)’un katkılarını da unutmamak gerekir.

Ek-Şekil-4 : Ölçek Maliyetleri



Kaynak : Tarafımızca geliştirilmiştir.

Maliyet-fayda analizi (cost-and-benefit analysis) alanında kullanılan muhtelif maliyet kavramlarını da burada kısaca özetlemekte yarar görüyoruz:

Maliyet-fayda analizi araştırmalarında yapılan ilk ayırım dışsal ve içsel maliyetlerdir. Her üretim ve yatırım projesi topluma bazı maliyetler yükler. Örneğin bir çimento fabrikasının yapılması, topluma fabrikanın bedelini tazmin etmeyeceği bir takım maliyetler yükler. En başta havayı kirletmesi ve gürültü çıkarması bu türden maliyetlerdir. Bunlara "dışsal maliyet" adı verilir. "İçsel maliyet" ise fabrikanın söz konusu projenin inşası ve idaresi için yapmış olduğu maliyetler toplamıdır. Örneğin, fabrikanın yatırım maliyeti, işletme, bakım maliyetleri bize içsel maliyeti verir.

"Gerçek maliyet" (teknolojik maliyet), dolaysız ve dolaylı maliyetlerin toplamıdır. Örneğin, bir sulama projesinde sulama boruları için yapılan masraflar (dolaysız maliyet) ve ayrıca doğal güzelliğin bozulması ve yok olmasının maliyeti (dolaylı maliyet) bir arada toplandığında gerçek maliyet oluşur. "Parasal maliyet" (itibari maliyet) ise transfer niteliği taşıyan maliyetlerdir. Bazen bir yatırım projesinin uygulanmasıyla bir taraf maliyet yüklenirken (parasal maliyet), diğer taraf fayda sağlar. Örneğin, bir yeni havaalanı projesi çevredeki arazi-arsa ve binalara bir rant yaratmış olur.

"Dolaysız maliyet", proje dolayısıyla sağlanan tüm doğrudan etkileri ifade eder. Yukarıdaki örneği esas alırsak sulama kanalları için yapılan masraflar direkt maliyettir. Bunun yanı sıra sulama projesi ile doğal güzelliğin tamamen yok olması da söz konusu olabilir. Bu ise dolaylı bir maliyettir.

Kamu projelerinin uygulanması dolayısıyla yapılan maliyetler bazen parasal olarak ifade edilemeyebilir. Örneğin, sulama projesi ile doğal güzelliğin bozulmasında toplumsal bir maliyet söz konusudur. Bu maliyetin parasal olarak ifade edilebilmesi güçtür. İşte bu tür para birimi ile ifade edilemeyen maliyetlere "gayri maddi maliyet" denilmektedir. Maliyet-fayda analizi, günümüzde maddi maliyetlerin yanı sıra, gayri

maddi maliyetleri de maliyet-fayda analizi hesaplarına almak yönünde önemli yollar almıştır. Bu konu gölge fiyatlar (shadow prices) adı verilen bir başka kavramı ortaya çıkarmıştır.

Bir yatırım projesinin tüm fayda ve maliyetlerini piyasa fiyatlarıyla parasal olarak belirleme imkanı yoktur. Örneğin bir metro projesi uygulaması ile çevre görünümünün bozulması mümkündür ve bu maliyet-fayda analizine bir maliyet olarak ilave edilmektedir. Ancak sorun maliyetin parasal olarak nasıl ifade edileceğidir. Aynı sorun proje faydaları için de geçerlidir. İşte burada karşımıza gölge ya da muhasebe fiyatları denilen konu çıkmaktadır. Gölge fiyatlar, piyasada gözlemlenen fiyatların yetersiz olduğu ya da fiyatın hiç oluşmadığı durumlarda toplumsal fayda ve maliyetleri yansıtmaları için mallara ve faktörlere bağlanan fiyatlardır.

KAYNAKÇA

- Alchian, A. A. and Woodward, S. (1988), 'Review of Williamson's "The Economic Institutions of Capitalism"', 26 Journal of Economic Literature, 65-79.
- Alchian, A.A. (1979), 'Some Implications of Recognition of Property Right Transaction Costs', in Brunner, K. (ed.), Economics and Social Institutions, Boston, 233-252.
- Alchian, A. A. and Demsetz, H. (1972), 'Production, Information Costs and Economic Organization', 62 American Economic Review, 777-795.
- Allen, D. W. (1991), 'What are Transaction Costs?', 14 Research in Law and Economics, 1-18.
- Allen, D. W. (1997), 'Property Rights, Transaction Costs and Coase: One More Time', in Medema, Steven G. (ed.), Coasean Economics: Law and Economics and the New Institutional Economics, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers, 105-118.
- Allen, D. W. and Lueck, D. (1993), 'Transaction Costs and the Design of Cropshare Contracts', 24 Rand Journal of Economics, 78-100.

- Andersen, E. (1988), 'Transaction Costs as Determinants of Opportunism in Integrated and Independent Sales Forces', 9 *Journal of Economic Behavior and Organization*, 242-264.
- Barzel, Y. (1977), 'Some Fallacies in the Interpretation of Information Costs', 20 *Journal of Law and Economics*, 291-307.
- Barzel, Y. (1982), 'Measurement Cost and the Organisation of Markets', 25 *Journal of Law and Economics*, 27-48.
- Barzel, Y. (1985), 'Transaction Costs: Are They Just Costs?', 141 *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 4-16.
- Baumol, W. J. (1952), 'The Transactions Demand for Cash: An Inventory Theoretic Approach', 66 *Quarterly Journal of Economics*, 545-556.
- Bromiley, P. and Cummings, L.L. (1995). Transactions costs in organizations with trust. In R. Bies, B. Shepard and R. Lewicki (eds), *Research on Negotiations in Organizations*, Vol. 5: 219-47. Greenwich, CT: JAI Press.
- Buchanan, J. M. (1969). *Cost and Choice – An Inquiry in Economic Theory*, Chicago: University of Chicago Press.
- Coase, R. H. 1937. "The Nature of the Firm." *Economica*, N.S., 4(16): 386-405. Reprinted in *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, Development*, 1991, ed. Oliver E. Williamson and Sidney Winter, 18-33. New York: Oxford University Press.
- Dyer, J. H. and W. Chu, (2003). "The Role of Trustworthiness in Reducing Transaction Costs and Improving Performance: Empirical Evidence from the United States, Japan, and Korea", *Organization Science*, Vol. 14, No. 1 (Jan. - Feb., 2003), pp. 57-68
- Goldberg, V. P. (1989), 'Production Functions, Transactions, Costs and the New Institutionalism', in Goldberg, Victor P. (ed.), *Readings in the Economics of Contract Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 21-23. Reprinted in Feiwel, George (ed.), *Issues in Contemporary Microeconomics*, Macmillan Press, 1985, 395-402.
- Jensen, M. and Meckling, W. (1976), 'Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure', 3 *Journal of Financial Economics*, 305-360.
- Krueger, A. O., "The Political Economy of the Rent-Seeking Society," *American Economic Review* 64 (June 1974): 291.
- Matheson, T. (2011), "Taxing Financial Transactions: Issues and Evidence", IMF Working Paper, No. WP/11/54.
- McManus, J. (1975), 'The Cost of Alternative Economic Organizations', 8 *Canadian Journal of Economics*, 334-350.
- Moe, T., 1984, 'The New Economics of Organization,' *American Journal of Political Science*, 28, pp. 739-777.
- Moe, T., 1990, 'The Politics of Structural Choice: Toward a Theory of Public Bureaucracy,' in: Oliver Williamson ed. *Organization Theory*, New York, Oxford University Press, pp. 116-153.
- Posner, A. R., "Theories of Economic Regulation.", *Bell Journal of Economics and Management Science*. 5(2), 1974 335-358. (Ayrıca bkz: A. Richard, Posner, *Theories of Economic Regulation*, NBER Working Paper Series No:41, New York, 1974.
- Posner, R. A. (1975) "The Social Costs of Monopoly and Regulation," *Journal of Political Economy* 83 (August 1975): 807.
- Tollison, R. D. (1982). "Rent Seeking: A Survey", *Kyklos*, Vol:35, 1982, pp.575-602.
- Tullock, G, 1994) "The Welfare Costs of Tariffs, Monopolies, and Theft", *Western Economic Journal* 5 (June 1967): 224.
- Williamson, O. (1998). "Transaction Cost Economics: How It Works; Where It Is Headed", *De Economist*, 146, No 1, 1998.
- Williamson, O. (2010). "Transaction Cost Economics: The Natural Progression", *American Economic Review* 100 (June 2010): 673-690
- Williamson, O (2005). "Transaction Cost Economics" C. Menard and M. M. Shirley (eds.), *Handbook of New Institutional Economics*, Springer.
- Williamson, O.E. (1964) *Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall).
- Williamson, O.E. (1975) *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications* (New York: Free Press).
- Williamson, O.E. (1979) *Transaction Cost Economics: The Governance Of Contractual Relations*, *Journal of Law and Economics*, 22, pp. 233-261.
- Williamson, O.E. (1985) *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting* (New York: Free Press).
- Williamson, O.E. (Ed.) (1995) *Organization Theory: From Chester Barnard to the Present and Beyond* (New York & Oxford: Oxford University Press).
- Williamson, O.E. (1996) *The Mechanisms of Governance* (New York: Oxford University Press).
- Williamson, Oliver E. (2000), 'The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead', *Journal of Economic Literature*, 38(3): 595-613.
- Williamson (2002b), 'The Theory of the Firm as Governance Structure: From Choice to Contract', *Journal of Economic Perspectives*, 16(3): 171-195.
- Williamson, O.E. (1993a). *Opportunism and its Critics*. *Managerial and Decision Economics*, 14(2): 97-107.
- Williamson, O. E., (1993b), *The Logic of Economic Organization*, içinde: O. E. Williamson, & S. G. Winter (ed.), *The Nature of the Firm, Origins, Evolution, and Development*, Oxford: Oxford University Press, 90-114.



MUSTAFA YAVUZ

Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi
Ticaret Bakanlığı

1978 yılında Denizli'nin Serinhisar ilçesinde dünyaya geldi. 2001 yılında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nda Müfettiş Yardımcısı olarak göreve başladı ve 2005 yılında müfettişliğe, 2012 yılında ise Ticaret Bakanlığı'nda başmüfettişliğe atandı. Çeşitli komisyonlarda, geçici ve idari görevlerde bulundu. Halen Gümrük ve Ticaret Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Lisans eğitimini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nde, yüksek lisans eğitimini Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bölümü'nde tamamladı. Yüksek lisans tezini "Türkiye'de Belediye Şirketleri: Yapısı, Hukuki Dayanakları ve Sorunları" olarak hazırladı. Ayrıca ABD'de "Şirketlerde Bağımsız Denetim ve Bağımsız Denetimin Gözetimi" konusunda incelemelerde bulundu. Çeşitli dergilerde şirketler hukuku, kooperatifler ve belediye şirketlerine ilişkin 350'den fazla makalesi yayımlanan, şirketlerle ilgili eğitim veren ve iyi derecede İngilizce bilmekte olan Yavuz, evli ve iki çocuk babasıdır.

ÖZ

TÜRK TİCARET KANUNUNDA SERMAYE ŞİRKETLERİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN DENETİM TÜRLERİ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda sermaye şirketleri (anonim ve limited şirketler) için farklı denetim türleri öngörülmüştür. Bu denetim türleri; Ticaret Bakanlığı'nca yapılan denetim (kamu denetimi), bağımsız denetim, bağımsız denetime tabi olmayan anonim şirketlerin denetimi, özel denetim ve iç denetim şeklinde sıralanabilir. Söz konusu denetimlerin en temel amacı, sermaye şirketlerinin ve bunların ortaklarının menfaatlerinin korunmasıdır. Anılan denetim türlerinden bazılarının yapılması/ yaptırılması yasal olarak zorunlu iken, bazıları ise şirketler açısından ihtiyaridir. İşte bu çalışmada, Türk Ticaret Kanunu'nda sermaye şirketleri için öngörülen denetim türleri detaylı bir şekilde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sermaye Şirketi, Kamu Denetimi, Bağımsız Denetim, Özel Denetim, İç Denetim, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Denetçi.

ABSTRACT

TYPES OF AUDIT PROVIDED FOR THE CAPITAL COMPANIES IN THE TURKISH COMMERCIAL CODE

In the Turkish Commercial Code No. 6102 different types of audit are provided for capital companies (joint stock and limited liability companies). These types of audit can be listed as audited by the Ministry of Customs and Trade (public auditing), independent audit, auditing of joint stock companies not subject to independent audit, special audit and internal accounting audit. The main objective of the said audit is to protect the interests of the capital companies and their partners. It is legally mandatory for some of the types of audit to be undertaken / enforced to be made, while others are required for companies. Here, in this study, types of audit provided for the capital companies in the Turkish Commercial Code has been discussed and examined in all respects.

Keywords: Capital Company, Public Auditing, Independent Audit, Special Audit, Internal Accounting Audit, The Ministry of Customs and Trade, Auditor.

TÜRK TİCARET KANUNUNDA SERMAYE ŞİRKETLERİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN DENETİM TÜRLERİ TYPES OF AUDIT PROVIDED FOR THE CAPITAL COMPANIES IN THE TURKISH COMMERCIAL CODE

GİRİŞ

Ticaret Hukuku'nda denetim, genel olarak çeşitli menfaatlerin korunması amacıyla şirketlerin hesap ve işlemleri ile yönetim işlerinin, kurallara uygun olup olmadığının uzman kişilerce kontrol edilmesidir (Pulaşlı, 2013, 473). Uzman kişi, bağımsız denetçi veya mahkeme tarafından atanan özel denetçi olabileceği gibi kamuda görev yapan denetim elamanı da olabilir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) sermaye şirketlerine ilişkin en çok değişikliğe uğrayan müesseselerin başında "denetim" gelmektedir. TTK'da sermaye şirketleri (anonim ve limited şir-

ketler ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler) için öngörülen denetim türleri; kamu denetimi (Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca yapılan denetim), bağımsız denetim, bağımsız denetime tabi olmayan anonim şirketlerin denetimi, özel denetim ve iç denetim şeklinde sıralanabilir.

Mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda (ETTK) yer alan kamu denetimi, bir başka deyişle Gümrük ve Ticaret Bakanlığının şirketler üzerindeki denetim yetkisi TTK'da da korunmuştur. TTK'da bu hususta getirilen yenilik ise de-

netim yetkisinin kapsamının genişletilmesidir. Zira ETTK'da sadece sermaye şirketleri (anonim ve limited şirketleri) için kamu denetimi öngörülmüşken, TTK'da bu denetim tüm ticaret şirketlerini (anonim ve limited şirketlerle birlikte kolektif ve komandit şirketler ve kooperatifleri) kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Bunun yanında TTK'da denetime ilişkin en önemli değişiklik bağımsız denetim konusunda yapılmıştır. Getirilen düzenleme ile anonim şirketlerin finansal tablolarının (hesaplarının) denetlenmesi sistemi tamamen değişmiş, ETTK'da şirketin üç kanuni organından biri olan ve uzman bilgisine sahip olması zorunlu bulunmayan "murakıp(lar)" eliyle yapılan denetim, yerini bir kamu kurumu tarafından yetkilendirilen yeminli mali müşavir veya serbest muhasebeci mali müşavirin ve/veya ortakları bu kişilerden oluşan denetleme kuruluşlarının yaptığı, finansal tablolar ile raporların, dolayısıyla muhasebenin sürekli denetimine bırakmıştır. Bağımsız denetim dışında ayrıca özel denetim de, uygulamadaki eksiklikler ve karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak yeniden düzenlenmiş ve ortakların özel denetim isteme hakkı işlevsel hale getirilmiştir. Şirketler açısından zorunlu olmamakla birlikte iç denetime de kavramsal olarak TTK'da yer verilmiştir.

TTK'nın kabul edildiği ilk halinde, şirketlerin kuruluşu, sermaye artırımı, azaltılması, birleşme, bölünme, tür değiştirme ve menkul kıymet ihracı gibi işlemlerin, bir ya da birkaç işlem denetçisi tarafından denetlenmesi öngörülmüştü. Ancak, TTK'nın yürürlüğe girdiği tarihten önce Resmi Gazetede yayımlanan 6335 sayılı Kanun'la TTK'daki işlem denetçisine ve bu denetçi tarafından düzenlenecek raporlara ilişkin bütün hüküm ve ibareler, uygulamaya girmeden yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla burada, işlem denetimiyle ilgili başkaca bir tespit ve değerlendirme yapılmasına gerek görülmemiştir.

İşte bu çalışmada, sermaye şirketleri ve dolayısıyla çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketler için TTK'da öngörülen denetim türlerine (kamu denetimi, bağımsız denetim, bağımsız denetim dışında kalan anonim şirketlerin denetimi, özel denetim ve iç denetime) ilişkin detaylı ve açıklayıcı bilgi verilmiştir.

1. TÜRK TİCARET KANUNU'NDA ÖNGÖRÜLEN DENETİM TÜRLERİ

1.1. Kamu Denetimi

TTK'nın 6335 sayılı Kanun ile değişik 210/I. maddesi, "Ticaret şirketlerinin, bu Kanun kapsamındaki işlemleri, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı denetim elemanları tarafından denetlenir. Bu denetimin ilkeleri ve usulü ile denetime

tabi işlemler Bakanlıkça hazırlanan yönetmelikle düzenlenir." hükmünü havidir. Bu kapsamda, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı (GTB), tüm ticaret şirketlerinin işlemlerini denetlemeye yetkilidir. Dolayısıyla denetim kapsamında sadece anonim ve limited şirketler değil, aynı zamanda kolektif ve komandit şirketler ile kooperatifler de bulunmaktadır. Söz konusu maddede zikredilen yönetmelik, "Ticaret Şirketlerinin Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca Denetlenmesi Hakkında Yönetmelik" (Yönetmelik) ismiyle 28.08.2012 tarihli ve 28395 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Yönetmelikte, Kanunda geçen denetim elemanı ibaresinin, "Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi, Gümrük ve Ticaret Müfettişi ile Gümrük ve Ticaret Müfettiş Yardımcısı"nı ifade ettiği belirtilmiştir.

Ticaret Bakanlığı'nca yapılacak denetimin amacı; ticaret şirketlerinin TTK'ya ve TTK'ya dayanılarak çıkarılan düzenleyici işlemlere uygun işlem yapmalarını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda Bakanlık, ticaret şirketlerinin kuruluşundan sona ermesine kadar gerçekleşen tüm işlemlerini Kanuna ve Kanuna dayanılarak çıkarılan düzenleyici işlemlere uygunluğunu denetler, uygunsuzlukların giderilmesi için rehberlik eder, cezai sorumluluğu tespit edilenleri yetkili makamlara, hukuki sorumluluğu tespit edilenleri de genel kurul gündemine alınıp görüşülmek üzere şirketin yönetim organına bildirir ve uygulamada ortaya çıkan aksaklıkların giderilmesine yönelik tedbirler alır.

Ticaret şirketlerinin, Bakanlığın denetimine konu işlemleri; ticaret şirketlerinin kuruluş, birleşme, bölünme ve tür değiştirme, menkul kıymet, sermayenin artırılması, azaltılması ve tamamlanması işlemleri ile ticaret siciline, tescil ve ilana, ticaret unvanına ve işletme adına, ticari defterlere, şirketler topluluğuna, bağlılığa ve hâkimiyete, genel kurulun çağırılmasına, toplanmasına, karar almasına, görevlerine ve yetkilerine, yönetim organının oluşumuna, toplanmasına, karar almasına, sorumluluğuna, görev ve yetkilerine, denetçinin seçilmesine, şirket sözleşmesinin değiştirilmesine, paya ve sermaye koyma borcuna, finansal tablolara, yıllık faaliyet raporlarına ve yedek akçelere, kar, kazanç ve tasfiye payına, elektronik ve bilgi toplumu hizmetlerine, sona erme ve tasfiyeye ilişkin işlemler ile TTK'ya dayanılarak çıkarılan düzenleyici işlemlere konu işlemlerdir. Denetim, hem TTK'da hem de bu Kanuna istinaden çıkartılan ikincil mevzuatta (yönetmelik, tebliğ, genelge, vb.) düzenlenen işlemleri kapsamaktadır. Söz konusu işlemler, her bir ticaret şirketinin türüne göre ve bu türe bağlı özellikler göz önünde bulundurularak denetlenir.

Ticaret şirketlerinin işlemlerinin denetiminde tarafsızlık, eşitlik, dürüstlük, gizlilik ve mesleki özen ilkeleri esas alınır.

Diğer taraftan denetim elemanları, yeterli ve gerekli denetim kanıtlarını¹; varlık incelemesi, gözlem, doğrulama, bilgi toplama, kayıt sisteminin kontrolü, hesaplama, belge incelemesi ve örnekleme tekniklerinin hepsini veya bir kısmını ya da bunlara benzer diğer denetim tekniklerini kullanarak toplarlar.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, ticaret şirketlerinin denetimine resen veya ortakların yahut üçüncü kişilerin istem, ihbar ve şikâyetleri üzerine karar verebilir. Söz konusu denetim elektronik ortamda da yapılabilir. Yapılan denetimler sonucunda müfettişler tarafından düzenlenecek olan rapor türleri; teftiş, soruşturma ve inceleme raporlarıdır. Bu raporlardan ayrı olarak, ticaret şirketlerinin, kamu düzenine veya işletme konusuna aykırı işlemlerde veya bu yönde hazırlıklarda ya da muvazaalı iş ve faaliyetlerde bulunduğu Bakanlık denetim elemanlarınca tespit edilmesi halinde Ticaret Bakanlığı'nca fesih davası açılabilmesi için ayrıca inceleme raporu düzenlenir.

Son olarak, TTK hükümlerine göre tutulmakla veya muhafaza edilmekle yükümlü olunan defter, kayıt ve belgeler ile bunlara ilişkin bilgileri, denetime tabi tutulan gerçek veya tüzel kişiye ait olup olmadığına bakılmaksızın, Gümrük ve Ticaret Müfettişlerince istenmesine rağmen vermeyenler veya eksik verenler ya da bu denetim elemanlarının görevlerini yapmalarını engelleyenler, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde üçyüz günden az olmamak üzere adli para cezasıyla cezalandırılır (TTK md. 562/4).

1.2. Bağımsız Denetim

TTK'nın kabul edildiği ilk halinde bütün sermaye şirketleri bağımsız denetime² tabi tutulmuşken, kamuoyundan gelen tepkiler üzerine bu hususta 6335 sayılı Kanun'la değişikliğe gidilmiş ve bağımsız denetime tabi olacak şirketlerin Bakanlar Kurulu'nca belirlenmesi öngörülmüştür. Yapılan değişiklikle, bağımsız denetimin uygulama alanının kapsamı daraltılmıştır. Bağımsız denetime tabi olacak şirketler ise TTK'nın ilgili hükmüne istinaden Bakanlar Kurulunca 2012/4213 sayılı Karar ile belirlenmiştir. Ancak bu Kararda 2014/5973, 2014/7149 ve 2016/8549 sayılı

¹ Denetim kanıtı: Ticaret şirketlerine ait ticari defterler, finansal tablolar, raporlar ve muhasebe kayıtları da dâhil olmak üzere tüm yazışmalar, kayıtlar ve belgeler ile denetim kapsamında diğer gerçek ve tüzel kişilerden elde edilen bilgi ve belgelerdir (Denetim Yönetmeliği md. 3/l-ç).

² 660 sayılı KHK'da bağımsız denetim; "Finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, denetim standartlarında öngörülen gerekli bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması" şeklinde tanımlanmıştır.

Kararlarla değişiklik yapılmış ve her değişiklikte bağımsız denetimin kapsamı biraz daha genişletilmiş ve buna bağlı olarak bağımsız denetime tabi olacak şirketlerin sayısında artış olmuştur. En son yayımlanan Karar gereğince, tek başına veya bağlı ortaklıkları ve iştirakleriyle birlikte aşağıdaki üç ölçütten en az ikisini sağlayan şirketler ile herhangi bir kriter tabi olmaksızın genel itibarıyla SPK ve BDDK'nın düzenleme ve denetimine tabi şirketler, sigortacılık ve bireysel emeklilik alanında faaliyet gösteren şirketler, tarım ürünleri lisanslı depo ve umumi mağaza şirketleri, ulusal karasal, uydu ve kablolu televizyon sahibi medya hizmet sağlayıcı şirketler bağımsız denetime tabidir. Söz konusu ölçütler ise şunlardır:

- a) Aktif toplamı kırkmilyon ve üstü Türk Lirası.
- b) Yıllık net satış hasılatı seksenmilyon ve üstü Türk Lirası.
- c) Çalışan sayısı ikiyüz ve üstü.

Bağımsız denetimin konusu, genel itibarıyla şirketlerin finansal tabloları ile yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunda yer alan finansal bilgilerdir. Bunların dışında ayrıca envanter, muhasebe, varsa iç denetim ve riskin erken saptanması komitesi tarafından verilen raporlar da denetimin konusunu oluşturmaktadır. Bu denetim, Türkiye Muhasebe Standartları'na (TMS), kanuna ve esas sözleşmenin finansal tablolara ilişkin hükümlerine uyulup uyulmadığının incelenmesini de kapsar. Denetim; Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nca (KGK) yayımlanan uluslararası denetim standartlarıyla uyumlu Türkiye Denetim Standartları'na ve denetçilik mesleğinin gerekleriyle etiğine uygun bir şekilde ve özenle gerçekleştirilir. Belirtelim ki, denetime tabi olduğu halde, denettirilmemiş finansal tablolar ile yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu, düzenlenmemiş hükmündedir (TTK md. 397, 398).

Denetçiler ancak, yeminli mali müşavir veya serbest muhasebeci mali müşavir unvanını taşıyan ve KGK'ca yetkilendirilen kişiler ve/veya ortakları bu kişilerden oluşan sermaye şirketleri (bağımsız denetim kuruluşları) olabilir. Denetçi, şirket genel kurulunca; topluluk denetçisi, ana şirketin genel kurulunca seçilir. Denetçinin, her faaliyet dönemi ve her halde görevini yerine getireceği faaliyet dönemi bitmeden seçilmesi şarttır. Seçimden sonra, yönetim organı, gecikmeksizin denetleme görevini hangi denetçiye verdiğini tescil ve ilan ettirir.

Şirketin yönetim kurulu, finansal tabloları ve yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunu denettirip onaylayarak, gecikmeksizin, denetçiye vermekle yükümlüdür. Yönetim

organı (anonim şirketlerde yönetim kurulu, limited şirketlerde müdürler) ayrıca, şirketin defterlerinin, yazışmalarının, belgelerinin, varlıklarının, borçlarının, kasasının, kıymetli evrakının, envanterinin incelenerek denetlenebilmesi için denetçiye gerekli imkanları sağlar. Bunun yanında denetçi, yönetim organından, kanuna uygun ve özenli bir denetim için gerekli olan bütün bilgileri kendisine vermesini ve dayanak oluşturabilecek belgeleri sunmasını ister.

Öte yandan denetçi, denetim sonunda; olumlu görüş, sınırlı olumlu görüş, olumsuz görüş ve görüş yazısı vermekten kaçınma olmak üzere dört şekilde yazı verebilir. Kaçınma, olumsuz görüşün sonuçlarını doğurur. Olumsuz görüş yazılan hallerde yönetim kurulu, görüş yazısının kendisine teslimi tarihinden itibaren dört iş günü içinde, genel kurulu toplantıya çağırır ve genel kurul yeni bir yönetim kurulu seçer. Bu durumda esas sözleşmede aksi öngörülmemişse, eski yönetim kurulu üyeleri yeniden seçilebilir.

1.3. Bağımsız Denetim Dışında Kalan Anonim Şirketlerin Denetimi

Bir önceki bölümde açıklandığı üzere, TTK yürürlüğe girmeden önce yapılan değişiklikle, bütün sermaye şirketlerinin bağımsız denetime tabi olması uygulamasından vazgeçilerek bağımsız denetime tabi olacak şirketlerin Bakanlar Kurulu'nca belirlenmesi kuralı getirilmiştir. Ancak Bakanlar Kurulu'nun, ölçütleri yüksek belirlenmesiyle sınırlı sayıda sermaye şirketi denetim kapsamına girmiştir.

TTK'nın ilk hareket noktasında tüm sermaye şirketlerinin ve şirketler topluluğunun bağımsız denetime tabi tutulacağı öngörüldüğünden anonim şirketlerde denetçilik (murakiplik) sistemi kaldırılmıştır. Ancak, sonradan yapılan düzenlemeyle sadece Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen şirketlerin bağımsız denetime tabi tutulması kuralının getirilmesiyle bağımsız denetime tabi olmayan şirketler bakımından bir denetim boşluğu gündeme gelmiştir. Bu konuyla ilgili oluşan hassasiyetin giderilmesi ve olası boşluğun doldurulması için (Erdem, Ağustos 2013, 116) 28.03.2013 tarihli ve 6455 sayılı Kanun'la TTK'nın 397. maddesine iki fıkra eklenmiştir. Anılan fıkralarda ise Bakanlar Kurulunca belirlenen şirketler dışında kalan anonim şirketler ile 4572 sayılı Kanun kapsamındaki tarım satış kooperatifleri ve bunların bağımsız denetime tabi olmayan üst kuruluşlarının belirtilen fıkra hükümlerine göre denetleneceği, denetime ilişkin usul ve esaslar ile bu kapsamda denetim yapacak denetçilerin niteliklerine, uyacakları etik ilkelere, görev ve yetkilerine, seçilmelerine, görevden alınmalarına veya ayrılmalara; denetimin ve denetim raporlarının içeriğine ve raporun genel kurula sunulmasına iliş-

kin hususların Ticaret Bakanlığı'nca hazırlanan ve Bakanlar Kurulu'nca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği, bahsi geçen esaslar çerçevesinde denetime tabi olduğu halde söz konusu denetimi yaptırmayanların finansal tabloları ve yönetim kurulu yıllık faaliyet raporunun düzenlenmemiş hükmünde olduğu öngörülmüştür. Mezkûr denetimin kapsamında, bağımsız denetime tabi olmayan anonim şirketler ile tarım satış kooperatifleri bulunmaktadır. Limited şirketler ise TTK'nın 635. maddesinde yapılan düzenlemeyle bu denetimin dışında tutulmuştur.

Bağımsız denetime tabi olmayan anonim şirketler için getirilen yeni denetim sisteminin başlayabilmesi için TTK'nın 397/5. maddesinde belirtilen yönetmeliğin yürürlüğe konulması şarttır. Ancak, bu çalışmanın tamamlandığı tarih (19.03.2018) itibarıyla ilgili yönetmelik henüz Resmi Gazete'de yayımlanmamış, dolayısıyla söz konusu denetim türünün uygulaması başlamamıştır.

1.4. Özel Denetim

Sermaye şirketlerinde her ortak, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer alması bile genel kuruldan isteyebilir (TTK md. 438, 635). Özel denetim isteme hakkı, azlığa veya belli bir paya sahip olan ortaklara değil, her bir ortağa tanınmıştır. Söz konusu hak, esas sözleşme veya şirket organlarından birinin kararı ile ortadan kaldırılamaz veya sınırlandırılmaz ya da bu hakkın kullanımı Kanunda belirtilenler dışında belli şartlara bağlanamaz. Ortakların özel denetim talebinde bulunabilmesi için bilgi alma veya inceleme haklarını daha önceden kullanmış olması ve özel denetimin konusunu belirli olayların oluşturması şarttır. Bu halde, konu ve sınırları belli olmaksızın genel nitelikteki bir denetim/teftiş talebi, bu hakkın kapsamı dışındadır.

Ortağın genel kuruldan özel denetim talebinde bulunabilmesi için gündemde bu konuda bir maddenin bulunması gerekli değildir. Bu hakkın kullanımı, gündeme bağlılık ilkesinin bir istisnasını oluşturur. Böyle bir talepte bulunulduğunda, talebin gündeme alınıp alınmayacağına ilişkin herhangi bir oylama yapılmaksızın, genel kurul toplantı başkanı konuyu doğrudan gündeme alır ve müzakere sırası geldiğinde de konu genel kurulda görüşülerek karara bağlanır.

Genel kurul istemi onaylarsa, şirket veya her bir ortak otuz gün içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden bir özel denetçi atanmasını isteyebilir. Genel kurulun özel denetim istemini reddetmesi halinde, sermayenin en az onda birini, halka açık anonim şirketlerde

yirmide birini oluşturan ortaklar veya paylarının itibari değeri toplamı en az bir milyon Türk Lirası olan ortaklar üç ay içinde şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinden özel denetçi atamasını isteyebilir. Dilekçe sahiplerinin; kurucuların veya şirket organlarının, kanunu veya esas sözleşmeyi ihlal ederek şirketi veya ortakları zarara uğrattıklarını, ikna edici bir şekilde ortaya koymaları halinde özel denetçi atanır. Mahkeme, şirketi ve istem sahiplerini dinledikten sonra kararını verir. Mahkeme istemi yerinde görürse, istem çerçevesinde inceleme konusunu belirleyerek bir veya birden fazla bağımsız uzmanı görevlendirir. Mahkemenin kararı ise kesindir (TTK md. 438/1, 439, 440).

Özel denetim, amaca yararlı bir süre içinde ve şirket işleri gereksiz yere aksatılmaksızın yapılmalıdır. Anonim şirketlerde yönetim kurulu, limited şirketlerde ise müdürler, şirketin defterlerinin, yazışmaları dâhil yazılarının, kasa, kıymetli evrak ve mallar başta olmak üzere varlıklarının incelenmesine izin verirler. Ayrıca kurucular, organlar, vekiller, çalışanlar, kayımlar ve tasfiye memurları önemli olgular konusunda özel denetçiye bilgi vermekle yükümlüdür. Bununla birlikte özel denetçi, sır saklamakla yükümlüdür.

Özel denetçi, incelemenin sonucu hakkında, şirketin sırlarını da koruyarak, mahkemeye ayrıntılı bir rapor verir. Mahkeme, raporu şirkete tebliğ eder ve şirketin, raporun açıklanmasının şirket sırlarını veya şirketin korunmaya değer diğer menfaatlerini zarara uğratarak uğratmayacağına ve bu sebeple istem sahiplerine sunulmamasına ilişkin istemi hakkında karar verir. Mahkeme, şirket ve istem sahiplerine, açıklanan rapor hakkında, değerlendirmeleri bildirmek ve ek soru sormak imkanını da tanır. Yönetim organı, raporu ve buna ilişkin değerlendirmeleri, ilk genel kurula sunar. Her ortak, genel kurul toplantısını izleyen bir yıllık süre içinde şirketten raporun ve yönetim organının görüşünün bir suretinin verilmesini isteme hakkına sahiptir.

Denetçi ve özel denetçi, bunların yardımcıları ile denetleme yapmasına yardımcı olan temsilcileri, denetimi dürüst ve tarafsız bir şekilde yapmak ve sır saklamakla yükümlüdür. Faaliyetleri sırasında öğrendikleri, denetleme ile ilgili olan iş ve işletme sırlarını izinsiz olarak kullanamazlar. Kasten veya ihmali ile yükümlerini ihlal edenler şirkete ve zarar verdikleri takdirde bağılı şirketlere karşı sorumludurlar. Zarar veren kişi birden fazla ise sorumluluk müteselsildir (TTK md. 404/1).

1.5. İç Denetim

TTK'nın 366/2. maddesinde anonim şirket yönetim kurulu, işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim

amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabileceği ifade edilmiştir. İç denetim sistemini kurmak gerek anonim şirketler, gerekse limited şirketler için zorunlu olmayıp, ihtiyaridir.

İç denetim, şirket içerisindeki çeşitli komiteler, özellikle halka açık şirketlerde denetim komitesi veya şirket personeli olan denetçiler aracılığıyla yapılan veya holdinglerde bütün topluluğu kapsar şekilde yapılan denetimlerdir. Bu denetim, ETTK'da düzenlenmiş olan murakıplardan farklı olarak yönetime bağlı olarak yapılır (Karahana, Arı, 3012, 431). İç denetim, şirketin risk yönetim, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek şirketin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. İç denetim faaliyetinin amacı; şirketin hedeflerine ulaşması, kurumsal yönetim kalitesinin sağlanması ve şirketin karşılaştığı risklerin yönetilmesine yardımcı olan iç kontrol sistemine ilişkin bağımsız ve tarafsız güvence sağlanmasıdır. İç denetim faaliyeti şirket bünyesinde bir iç denetim birimi oluşturularak veya faaliyetin dışarıdan yürütülmesi şeklinde dış kaynak kullanılarak ya da bu iki yönetim bileşimi (eş kaynak) ile gerçekleştirilebilir (ISMMO, 2013, 20-24).

Şirketin iç denetimini yapan denetçiler, şirketin yönetim organı tarafından atanır. İç denetim konusunda uzman olan bu denetçiler, aynı zamanda şirketin personelidir. İç denetçiler, şirket üst yönetime ve varsa şirketin denetim komitesine detaylı rapor sunar.

SONUÇ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda sermaye şirketlerinin denetimi yeniden düzenlenmiştir. Anılan Kanun kapsamında bahsi geçen şirketler için öngörülen denetim türleri; kamu denetimi, bağımsız denetim, bağımsız denetime tabi olmayan anonim şirketlerin denetimi, özel denetim ve iç denetimdir.

Kamu denetimi uyarınca ticaret şirketlerinin TTK kapsamındaki işlemleri, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı denetim elemanları (Gümrük ve Ticaret Müfettişleri) tarafından denetlenmektedir. Bu denetimin amacı; ticaret şirketlerinin TTK'ya ve mezkûr Kanuna dayanılarak çıkarılan düzenleyici işlemlere uygun işlem yapmalarını sağlamaktır. Bakanlık, ticaret şirketlerinin denetimine resen veya ortakların yahut üçüncü kişilerin istem, ihbar ve şikayetleri üzerine karar verebilir.

Bağımsız denetim, bütün sermaye şirketleri için değil, Bakanlar Kurulu'nca belirlenen ölçütleri sağlayan sermaye şirketleri için zorunludur. Bağımsız denetimin konusu, şirketlerin finansal tabloları ile yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunda yer alan finansal bilgiler ile envanter, muhasebe,

varsa iç denetim ve riskin erken saptanması komitesi tarafından verilen raporlardır. Söz konusu denetim ise YMM veya SMMM unvanını taşıyan ve KGK'ca yetkilendirilen kişiler ve/veya ortakları bu kişilerden oluşan bağımsız denetim kuruluşları tarafından yapılır. Bağımsız denetime tabi olmayan anonim şirketler ise TTK md. 397/5'te öngörülen ve Ticaret Bakanlığı'nca hazırlanıp Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmeliğe göre denetlenecektir. Ancak bahsi geçen yönetmelik henüz yürürlüğe konulmadığından anılan şirketler için denetim zorunluluğu da başlamamıştır.

Bağımsız denetimden ayrı olarak sermaye şirketlerinin hesapları özel denetçi tarafından da denetlenebilir. Bu kapsamda her ortak, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer alması bile genel kuruldan isteyebilir. Genel kurul istemi onaylarsa, şirket veya her bir ortak otuz gün içinde mahkemeden özel denetçi atanmasını isteyebilir. Genel kurulun istemi reddi halinde ise azlık veya paylarının itibari değeri toplamı en az bir milyon TL olan ortaklar üç ay içinde mahkemeden özel denetçi atamasını talep edebilir.

Son olarak; şirketin risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek, ayrıca şirketin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için şirketlerde iç denetim sistemi kurulabilir. Ancak bu sistemin kurulması ve iç denetimin yapılması ihtiyaridir.

KAYNAKLAR

Bakanlar Kurulu (23.01.2013). Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair 2012/4213 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. Ankara: Resmi Gazete (28537 sayılı).

Bakanlar Kurulu (14.01.2014). Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında 2014/5973 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. Ankara: Resmi Gazete (28941 sayılı).

Bakanlar Kurulu (01.02.2015). Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında 2014/7149 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. Ankara: Resmi Gazete (29254 sayılı).

Bakanlar Kurulu (19.03.2016). Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında 2016/8549 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. Ankara: Resmi Gazete (29658 sayılı).

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (26.12.2012). Bağımsız Denetim Yönetmeliği. Ankara: Resmi Gazete (28509 sayılı).

İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, KOBİ'lerde İç Denetim İçin Pratik Bilgiler, Nisan 2013.

Karahan, S., Arı, Z. (2012). Şirketler Hukuku, Konya: Mimos Yayınları.

Pulaşlı, H. (2013). Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Ankara: Adalet Yayınevi.

T.C. Mülga Yasalar (09.07.1956). 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (9353 sayılı).

T.C. Yasalar (14.02.2011). 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (27846 sayılı).

T.C. Yasalar (30.06.2012). 6335 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: Resmi Gazete (28339 sayılı).

T.C. Yasalar (11.04.2013). 6455 sayılı Gümrük Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: Resmi Gazete (28615 sayılı).

T.C. Kanun Hükmünde Kararname (02.11.2011). 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK. Ankara: Resmi Gazete (28103 sayılı).

Tahir, E. (Ağustos 2013). Bağımsız Denetime Tabi Olmayan Şirketlerde Denetim Usulü ve Denetçi Atama Zorunluluğu, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ağustos 2013, S.116.

<http://www.kgk.gov.tr>

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU TARAFINDAN YETKİLENDİRİLMİŞ BELGELENDİRME KURULUŞU NASIL OLUNUR?

GİRİŞ

Ülkemizde mesleklere standart, bireylere nitelikli belge kazandırmak amacıyla yürütülen ulusal yeterlilik sisteminin kurulmasından ve işletilmesinden sorumlu olan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yayımlamış olduğu tebliğlerle MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen 81 meslekte sınav ve belgelendirme masraflarının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması teşviki sayesinde her geçen gün daha çok belgelendirme kuruluşundan yetkilendirme başvurusu almaktadır.

İnşaat, Metal, Otomotiv, Enerji, Elektrik-Elektronik, Tekstil ve Ulaşım sektörlerinde 81 meslekte getirilen belge zorunlulukları ve sağlanan sınav ve belgelendirme teşvikleriyle birlikte MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olmak rağbet gören bir sektör ve büyüyen bir yatırım alanı haline gelmiştir. Diğer yandan belge zorunluluğu olmamasına ve sınav ve belgelendirme teşviki sağlanmamasına rağmen MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin sağladığı prestij ve diğer avantajlar nedeni

ile Turizm, Toplumsal ve Kişisel Hizmetler ve Bilişim gibi birçok sektörde de yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olma talepleri devam etmektedir.

MYK'dan sınav ve belgelendirme yapmak için nasıl yetki alınacağı, kimlerin yetki alabileceği, sürecin nasıl işlediği gibi hususlar ilgi çekmekte olan ve bu alanda yeterince yayının olmadığı merak edilen bir konudur. Geçerli bir tüzel kişiliğe sahip her kuruluşun başvuru yapabileceği ve yetkilendirme sözleşmesinin imzalanması ile tamamlanan yetkilendirme süreci 6 ana aşamadan oluşmaktadır.

1-MYK SINAV VE BELGELENDİRME SEMİNERİNE KATILMAK

Tüzel kişiliğe sahip ve faaliyet alanında sınav ve belgelendirme faaliyetleri sunmak olan her kuruluşun katıla-



Şekil 1. Yetkilendirme süreci akış şeması

bileceği gibi MYK sistemi işleyişini merak eden gerçek kişilerde bireysel başvuruda bulunabileceği MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olmak için aranan yetkilendirme kriterlerinin, ilgili mevzuatın, sürecin nasıl işlediği ve sürecin bilinmeyenleri ile ilgili bilgilerin paylaşıldığı MYK Sınav ve Belgelendirme Seminerleri, gerekli rehberlik ve desteği sağlamak için MYK tarafından düzenli olarak her ay düzenlenmektedir. Bu seminerler sayesinde bilginin özgürleştirilmesi ile ulaşılabilir olması sağlanmakta ve yetkilendirme sürecine ilişkin mevzuatın ve sürecin kamuoyu ve ilgililer ile paylaşılması sağlanmaktadır. Yetkilendirme Ön Başvurusu yapılabilmesi için biri kalite yönetim temsilcisi olmak üzere kuruluşun en az iki temsilcisinin her ay tekrarı düzenlenen ve www.myk.gov.tr/seminer adresinden başvuru bu seminerlerden birine katılması gerekmektedir.

2- MYK YETKİLENDİRME ÖN BAŞVURUSUNU YAPMAK VE YETKİLENDİRME ÖN SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI

En az iki temsilcisi ile seminere katılım sağlayan kuruluşlar <https://portal.myk.gov.tr/> adresinden kuruluş hesabı oluşturarak sistem üzerinden sınav ve belgelendirme kuruluşu olmak için yetkilendirme ön başvuru formunu doldururlar. Yetkilendirme ön başvuru niyetini anlatan bir üst yazı ekinde iletilen başvuru formu ve sisteme yüklenen ekleri MYK tarafından usul yönünden incelenir. Değerlendirme neticesinde uygun bulunması halinde ilgili kuruluşla "Yetkilendirme Ön Sözleşmesi" imzalanır. 12 ay geçerli olacak bu sözleşmenin anlamı akreditasyon başvurusunda ve sistemin kurulum sürecinde ulusal yeterliliklere atıf yaparak deneme sınavları oluşturulması için Kurum tarafından izin verildiğini bildirmektir.

3- TÜRKAK TARAFINDAN ISO 17024'E GÖRE AKREDİTE OLMAK

MYK ile Yetkilendirme ön sözleşmesi imzalayan kuruluşların, yetkilendirme şartlarından birincisi olan akreditasyon şartını sağlamak için başvuru kap-

samlarında bulunan ulusal yeterlilikler özelinde "TS EN ISO/IEC 17024:2012 Uygunluk Değerlendirmesi-Personel Belgelendiren Kuruluşlar için Genel Şartlar" adlı uluslararası personel belgelendirme standardına göre Türk Akreditasyon Kurumu veya Avrupa Akreditasyon Birliği ile çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış akreditasyon kurumlarından akredite edilmiş olması gerekmektedir.

4- MYK YETKİLENDİRME BAŞVURUSUNU YAPMAK

Akreditasyon sürecini başarı ile tamamlayan kuruluşlar MYK'ya nihai yetkilendirme için başvuruda bulunurlar. Ön Başvuru sözleşmesi ile yetkilendirme başvurusu arasında geçen sürenin 12 ay'ı geçmemesi gerekir. Kuruluşun talebi halinde bu süre akreditasyon süreci göz önüne alınarak her biri 6 (altı) ayı geçmemek üzere en fazla iki defa uzatılabilir.

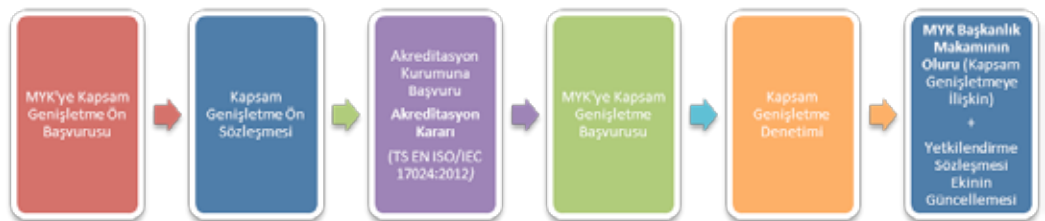
5- MYK YETKİLENDİRME DENETİMİ SONUCUNDA YETKİLENDİRMEYE UYGUN BULUNMAK

MYK tarafından yapılan inceleme, denetim ve değerlendirme süreçleri sonunda yetkilendirme başvurusu uygun bulunan kuruluşla "Yetkilendirme Sözleşmesi" imzalanmaktadır.

6- MYK İLE YETKİLENDİRME SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI VE FAALİYETLERE BAŞLANMASI

Yetki sözleşmesi imzalanan kuruluşun yetkilendirildiği MYK web sitesi üzerinden kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Şekil 2. Kapsam Genişletme süreci akış şeması



Uluslararası akreditasyon markasına sahip olarak kurgulanan sistem kendi içinde esnek, hızlı ve modern bir yaklaşımla yönetilmekte ve yönlendirilmektedir. MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlar ve akreditasyon süreci devam eden kuruluşlar kapsamlarında yer alan ulusal yeterliliklere ekleme veya çıkartma gerçekleştirerek yetki kapsamlarında değişiklik gerçekleştirebilmektedirler.

7- ORTALAMA SÜRE VE MALİYETLER

Kuruluşların yetki alma süreleri en çok kendi yetkinlikleri ve yeterli olmaları başta olmak üzere birçok değişkene bağlıdır. MYK Sınav ve Belgelendirme Dairesi tarafından yürütülen başvuru ve yetkilendirme hizmetleri MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve Başbakanlık tarafından yayımlanmış olan SBD Hizmet standartları çerçevesinde yürütülmektedir. Bu bağlamda tüm işlemler hizmet standartlarında yer alan sürelerin altında gerçekleştirilmektedir. Ancak başvuru dosyaları ve eklerinde tespit edilen bulgular ve denetim takvimindeki yoğunluk ile denetim sürecinde karşılaşılan eksiklikler nedeni ile net bir süre tespiti yapmak mümkün olmamaktadır. Günümüze kadar yetkilendirilen belgelendirme kuruluşları incelendiğinde ön başvuru aşamasından yetkilendirme aşamasına kadar geçen sürenin ortalama 10-12 ay civarında olduğu görülmektedir. Bu kuruluşun daha önce akredite personel belgelendirme faaliyetleri yürütüyor olmasına ve bu sektördeki tecrübesine dayalı olarak en az 6 ay en çokta 18 ay sürdüğü görülmektedir.

Bu süreçte karşılaşılabilecek masraflar 3 kalemde incelenmektedir. Başvuru masrafları, sistem kurulum masrafları, denetim masrafları. MYK ve TÜRKAK Başvuru dosyası inceleme masrafı olarak ilgili yılın tarifesine göre başvuru masraf karşılığı talep etmektedir. Kuruluşun başvuru kapsamında yer alan ulusal yeterlilik sayısına göre bu tutar değişkenlik gösterebilmektedir. Sistem kurulum masrafları kuruluşun başvuru yapmak istediği alanlarda gereken insan kaynağı, ortam, ekipman ve materyal olarak oluşabilecek masrafları ifade etmektedir. Denetim masrafları ise TÜRKAK ve MYK denetimlerinin başvuru kapsamına göre kaç kişilik bir denetim ekibi ve kaç gün süreceğine göre değişkenlik göstermektedir. Tüm bu değişkenlere bağlı olarak her kuruluşun kendine özgü olarak bir maliyet ve fizibilite analizi yapması önerilmektedir.

Yetkilendirme sürecine ait işlem basamaklarının bu kadar önemsenmesi ve kuruluşların yetki alma sürecinde yerine getirmek zorunda oldukları şartlar/taahhütler dikkate alındığında işletmeler açısından cazip koşullar taşımadı-

ğı yanlışlığına düşülebilir. MYK bu bağlamda, ülkemizde uluslararası standartlarda belgelendirmenin gerçekleştirilmesine çabalamakta ve bunu sağlarken yetkilendirdiği kuruluşlar üzerinde mevzuat gereği sadece denetleme, düzenleme yetkisini kullanmamakta aynı zamanda rehberlik görevi de icra etmek suretiyle kuruluşların her aşamada yükümlülüklerini yerine getirmesine yardımcı olmakta ve kılavuzluk etmektedir. Özellikle yurt çapında Kamu adına sınav ve belgelendirme hizmetlerinin yetkili kuruluşlar yolu ile yürütülmesini desteklemekte ve Kurumun çalışanlar, işverenler ve sosyal taraflar ile temas noktasını teşkil eden fahri temsilcilikleri olarak değerlendirilmektedir.

SONUÇ

MYK, Türkiye Cumhuriyeti'nin/Ülkemizin Avrupa Birliği tam üyelik müzakereleri doğrultusunda yürüttüğü reform çabalarından kuşkusuz en önemlilerini oluşturan 2. fasıl İşçilerin Serbest Dolaşımı, 19. fasıl Sosyal Politika ve İstihdam ve 26. fasıl Eğitim ve Kültür, başlıklarında uluslararası standardizasyon çalışmalarına uyumluluğu sağlamak amacıyla mesleklere standart, bireylere nitelikli belge kazandırmak amacıyla yürütülen ulusal yeterlilik sisteminin kurulmasından ve işletilmesinden sorumlu olarak kurulmuş ve kurulduğu günden bu yana başarılı çalışmalar ortaya koymuştur. Bugüne kadar Türkiye'de hiç denememiş bir şekilde çok taraflı paylaşım anlayışını benimseyerek Kamu, Çalışan ve İşverenlerin eşit şekilde temsil edildiği bir yönetim yapısı ile çağın ihtiyaçlarını da göz önüne alarak 792 Ulusal Meslek Standardının hazırlanarak resmi gazete yayınlanmasını sağlamıştır. Yayınlanmış olan ulusal meslek standartlarına dayalı olarak sınav ve belgelendirme süreçlerinde kullanılmak üzere 459 Ulusal Yeterliliği devreye almıştır. Bugüne kadar belgelendirme yapılan 17 sektörde 179 Kuruluş Sınav ve Belgelendirme yapmak üzere yetkilendirilmiştir. Bu doğrultuda yıllık 3.500.000 kişilik belgelendirme kapasitesine ulaşılmıştır. Avrupa genelinde çok taraflı akreditasyon yetkisine sahip personel belgelendirme kuruluşlarının sayısı ve kapasitesi en hızlı artan ülke Türkiye olmuştur.

Bunun yanı sıra Yeterliliklerin kalitesinin artırılması Ülkemizdeki mevcut yeterliliklerin kapsamlı bir şekilde bir araya getirilmesi Hayat boyu öğrenmenin yaygınlaştırılması ve sistemli bir şekilde desteklenmesi Ulusal ve uluslararası şeffaflık ve tanınabilirliğinin en üst düzeyde karşılanması Toplumun tüm bireyleri için eğitim ve istihdam fırsatları yaratılması amacıyla Kısa adı TYÇ olan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesini oluşturarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile referanslanmasını sağlamıştır.

Ülkemiz ihtiyaçları doğrultusunda uluslararası personel belgelendirme standardına göre akredite olmuş ve faaliyetleri sürekli izlenebilen ve doğrulanabilen kalite yönetim sistemine dayalı olarak işletilebilen Vocetst merkezlerin kurulmasını faaliyete geçmesini planlamış ve desteklemiştir. Yetkili kuruluşlar ile gerçekleştirdiği çalışmalar ile mesleklerde yatay ve dikey ilerlemeye olanak sağlayan belgelendirme sistemini olgunlaştırmıştır. Başta Türk Ekonomisinin ve ekonomik büyümesinin lokomotifini teşkil eden İnşaat, Metal, Otomotiv, Enerji, Elektrik-Elektronik, Tekstil ve Ulaşım sektörlerinde 81 meslekte getirilen belge zorunlulukları ve sağlanan sınav ve belgelendirme teşvikleriyle birlikte 400.000'den fazla aktif çalışan vatandaşımızın belgelendirilmesini 300.000'den fazla vatandaşımızın ise belgelendirme masraflarının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması sağlamıştır.

Diğer yandan MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin sağladığı prestij ve avantajlar nedeni ile belge zorunluluğu olmamasına ve sınav ve belgelendirme teşviki sağlanmamasına rağmen Turizm, Toplumsal ve Kişisel Hizmetler ve Bilişim gibi birçok sektörde de yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olma taleplerinin var olduğu görülmüştür. Tüm bu gelişmeler Ülkemiz genelinde mesleki yetkinlik bazlı ölçme ve değerlendirmenin istihdam olacak personelin yeterliliğinin tespit edilmesinde İş veren ve çalışanlar arasında köprü oluşturduğunu ve işe alım süreçlerini kısalttığı, iş sağlığı güvenliği alanındaki kurallarının uygulanabilirlik ve takibini kolaylaştırdığı, üretim ve hizmet süreçlerinde daha verimli çıktılar alındığını bizzat belgeli personel çalıştıran iş yerlerinden ve kamuoyu araştırmalarından edinilen bilgilerle de doğrulanmıştır.

Ülkemizin gelişen ekonomisi ve artan nüfusu dikkate alındığında istihdamın sürekliliği ve üretimin beşeri kaynağını oluşturan çalışanların niteliğinin artırılmasının hayati önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumu dün olduğu gibi bugünde görev ve sorumluluk sahasına giren konularda çalışmalarına devam etmekte belgeli çalışan ihtiyacının karşılanabilmesi için yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olma taleplerini almakta kaliteden ödün vermeden mesleki yeterlilik sisteminin yurt çapında gelişmesini sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

[1] ORDUKAYA M. Sınav ve Belgelendirme Faaliyetleri MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine İlişkin Teşvikler, Temmuz 2017, Yıl 29, Sayı 343 s.(11-18).

[2] 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu Kapsamında Yetkilendirilmiş Sınav ve Belgelendirme Kuruluşlarının Gerçekleştireceği Sınavlarda Başarılı Olan Kişilerin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanacak Sınav Ücretleri Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı (2015/7726)

[3] 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu Kapsamında Yetkilendirilmiş Sınav ve Belgelendirme Kuruluşlarının Gerçekleştireceği Sınavlarda Başarılı Olan Kişilerin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanacak Sınav Ücretleri Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı (2016/8677)

[4] 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu Kapsamında Yetkilendirilmiş Sınav ve Belgelendirme Kuruluşlarının Gerçekleştireceği Sınavlarda Başarılı Olan Kişilerin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanacak Sınav Ücretleri Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı (2017/10713)

[5] Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2017/1) (33 Meslek)

[6] Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2016/1) (8 Meslek)

[7] Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2015/1) (40 Meslek)

[8] 6645 sayılı Kanunun ilgili Maddeleri

[9] MYK Sınav ve Belgelendirme Teşviklerinin Uygulanması Hakkında Genelge 2018/01

[10] https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/MuzakereCercevesi/Muzakere_Cercevesi_2005.pdf

[11] <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/yetkilendirme>

[12] <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/yetkilendirme/yetkilendirme-oen-bavurusu>

[13] <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/yetkilendirme/yetkilendirme-oen-bavurusu>

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ'NDEKİ YANSIMALARI

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre iş sağlığı ve güvenliği (İSG), "Çalışan kesimin bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlıklarının, refah seviyelerinin iyileştirilmesi ve korunması; iş yeri koşullarının, çevrenin ve üretimi yapılan malların ortaya çıkardığı sağlığı zedeleyici etkilerinin engellenmesi; yaralanmalara ve kazalara sebebiyet verebilecek olasılıkların ortadan kaldırılması; bireylerin kendilerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuçta çalışanların gereksinimlerine uygun bir çalışma ortamı oluşturulması" olarak açıklanabilir.¹ Kısaca İSG; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi için gerçekleştirilmekte olan faaliyetler bütünüdür. İş kazaları ise; tedbirsiz davranışlar ve koşullardan kaynaklanan, çalışanların can güvenliklerini tehlikeye atan, yaralanmalara ve hatta ölüm gibi üzücü sonuçlara yol açan, önceden tasarlanmamış olaylar bütünüdür.² "Ani ve beklenmedik bir olay" iş kazalarının tanımında yer alıyor olsa da kazalar her ne kadar gelişir- rum demeseler de kazaların büyük çoğunluğu aslında önlenemez olmakta ve sebepleri arasında; dikkatsizlik, tedbirsizlik, kurallara riayet etmeme, iş ortamındaki ekipmanların kullanımı konusundaki bilgisizlik, teçhizatların bakımsızlığı ve elverişsizliği sayılmaktadır.

İSG uygulamalarının geliştirilmesi küresel çapta irdelenmesi gereken problemlerden biridir. Her yıl işle alakalı kaza ve hastalıklar sonucunda 3,2 milyondan fazla kişi hayatını kaybetmektedir. Ayrıca her yıl 160 milyon meslek hastalığı ile 300 milyon ölümcül olmayan iş kazası yaşanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden ortaya çıkan maliyetler, ülke ekonomileri açısından oldukça büyük kayıplara neden olmaktadır. Dünya Sağlık Örgütüne göre, iş kazası

ve meslek hastalıklarının maliyeti dünya gayri safi hasılasının %4-5'ine tekabül etmektedir.³

Ülkemizde de iş kazaları önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, 2016 yılında ülkemizde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 286.068, meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı ise 597'dir. Söz konusu kazaların 1.405'i ölümlerle sonuçlanırken 1802 kişi sürekli iş göremez durumuna gelmiştir. 2016 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda toplam geçici iş görmezlik süresi ise 3 milyon 435 bin 702 iş günüdür.⁴ Bu verilerden de anlaşılacağı gibi iş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca bireylerin sağlık durumlarına etki etmekle kalmayıp, ülkemizin ekonomik gelişimine ve iş gücü piyasası veriliğine; kaybedilen iş gücü süreleri ile de etki etmektedir.

Herbert W. Heinrich'in Domino Teorisine göre; iş kazalarının %88'i tehlikeli hareketlerden, %10'u ise tehlikeli durumlardan, %2'si ise kaçınılmaz (sebebi bilinmeyen) nedenlerden kaynaklanmaktadır. Tehlikeli hareketlerin %50'si ise ekipmanların hatalı kullanımı ve çalışanların tedbirsiz davranışları sonucu gerçekleşmektedir.⁵ İş kazalarının %98'inin insan hataları kaynaklı olduğu göz önüne alındığında; çalışanların İSG önlemleri ve kullandıkları ekipmanlar hakkında bilgi sahibi olması ile iş kazalarının önenebilir ve ön görülebilir olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının önlenmesi için de İSG uygulamalarının yaygınlaştırılması konusu önem kazanmaktadır. İSG uygulamalarının maliyetleri olası bir iş kazası sonrası ortaya çıkacak maliyetlere oranla oldukça düşüktür.⁶

İSG uygulamalarının geliştirilmesinde; ILO'nun önermekte olduğu gibi, "üç taraflı bir yaklaşıma" ihtiyaç duyulmaktadır. Kamu gücünü temsilen Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), iş hayatının iki temel aktörü olan çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleme ve yönetme görevini üstlenmektedir.⁷ İş kazalarının ortaya çıkardığı sosyal/ekonomik olumsuzluklar göz önüne alındığında, İSG'nin geliştirilmesi ve sürdürülebilir hale getirilmesine yönelik çalışmalar ayrı bir önem kazanmaktadır. Bu çalışmaların en büyük örneği hiç kuşkusuz; iş yerlerinde İSG'nin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların yükümlülüklerini düzenleyen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Söz konusu kanunun yanında; çalışma hayatını düzenlemek ve yönetmekten sorumlu ana kurum olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), diğer ilgili bakanlıklar ve işgücü temsilcileriyle iş birliği kurarak, ülkedeki İSG durumunun iyileştirilmesinde ve iş kazalarının önlenmesinde kilit bir rol oynamaktadır. AÇSHB'nin ilgili kuruluşu olan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) 2006 yılında üç taraflı yaklaşıma uygun biçimde kamu, işçi, işveren taraflarını bir araya getirerek İSG ve iş kazaları konularına göstermekte olduğu hassasiyeti "Avrupa Birliği ile uyumlu Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS)'ni kurmak ve işletmek" görevi ile ortaya koymaktadır.

Ulusal yeterlilik sisteminin birinci basamağında yer alan ve bireylerin mesleklerinin asgari çerçevesini çizen ulusal meslek standartlarının (UMS) hazırlık süreçlerinde; İSG, çevre ve kalite ile ilgili hususlara yer verilmektedir.⁸ Bunun yanı sıra ulusal meslek standartlarının ana hatlarını oluşturan "Görevler, İşlemler ve Başarım Ölçütleri" basamaklarının her birinde de İSG önlemlerine yer verilmektedir. Yine ulusal meslek standartları içerisinde yer alan "Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipman", "Bilgi ve Beceriler" ve "Tutum ve Davranışlar" başlıklarında da İSG'ye ve İSG'nin önemli bir parçasını oluşturan Kişisel Korumucu Donanım (KKD)'lara atıflar yapılmaktadır. Şekil 1'de 10UMS0035-3 Liman Operasyon Elemanı (Puantör) (Seviye 3) (Rev.01) UMS örneği incelendiğinde İSG'ye verilen önem açıkça ortaya çıkmaktadır. Kısacası ulusal yeterlilik sisteminin temel taşı olan ulusal meslek standartlarının tüm süreçlerinde mesleğe ilişkin İSG uygulamalarının yer alması sağlanmaktadır.

Limn Operasyon Elemanı (Puantör) (Seviye 3)
Ulusal Meslek Standardı

10UMS0035-3 / 07.01.2016 / 01
Referans Kodu/Onay Tarihi/ Rev. No

2. MESLEK TANITIMI

2.1. Meslek Tanımı

Limn Operasyon Elemanı (Puantör) (Seviye 3); operasyon yöneticisinin gözetiminde, iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve kalite standartları ile mevzuatlara, uluslararası kurallara, iş talimatlarına uygun olarak bir limn postasının hazırlıklarına ve yük elleçleme işlemlerine nezaret eden, bu elleçleme işlemlerinin kayıtlarını tutan ve işlemleri kontrol eden kişidir.

Limn postaları, gemide ve limn sahalarında elleçleme işlemlerini yürüten sapancılar, iş makinesi operatörü, serdümen ve puantörden oluşan çalışma gruplarıdır. Limn Operasyon Elemanı bu grubun gerçekleştirdiği elleçlemelerin hazırlık ve yürütülmesine nezaret ederek puantajını tutar.

Görevler		İşlemler		Başarım Ölçütleri	
Kod	Adı	Kod	Adı	Kod	Açıklama
A	İSG, çevre güvenliği ve kalite önlemlerini almak (devamı var)	A.1	İSG, çevre ve kalite prosedürlerini ve talimatlarını değerlendirmek	A.1.1	Limnın İSG, çevre ve kalite prosedürlerini ve iş talimatlarını elleçleme işlemlerinin özelliklerine göre inceler.
				A.1.2	Limnın İSG, çevre ve kalite prosedürlerini ve iş talimatlarını sahalara göre inceler.
				A.1.3	Yapacağı işlere göre prosedür ve talimatları yorumlar.
		A.2	Risk değerlendirmesi çalışmalarına katkıda bulunmak	A.2.1	Çalışma alanında, alan zemininin bozuk olması, iş makinesinin yüke uygunsuzluğu, alanda bulunması tehlike yaratacak üçüncü şahıslar, iş makinesinin arızalı çalıştırılması gibi olası tehlikeleri belirler.
				A.2.2	Çalışma alanında kendisine bildirilen ve/veya belirlediği olası tehlikelerin sonuçları ve etkilerini değerlendirir.
				A.2.3	Çalışma alanındaki değerlendirmelerine göre risklere karşı önerilerini belirler.
		A.3	Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmak	A.3.1	Postanın ve kendisinin KKD'nin aşınma ve yıpranma durumunu kontrol eder.
				A.3.2	Yıpranmış kişisel koruyucu donanımın yenisini ilgili görevliden talep eder.
				A.3.3	İşe göre uygun KKD (yüktekte çalışma için emniyet kemeri, özel tulum, özel eldiven, özel maske, özel çizme gibi) seçimi yapar.
				A.3.4	İşe başlamadan önce kişisel koruyucu donanımlarını takar.

Şekil 1- 10UMS0035-3 Limn Operasyon Elemanı (Puantör) (Seviye 3) (Rev.01) UMS Örneğinde İSG

Ulusal yeterlilik sisteminin ikinci basamağını oluşturan ulusal yeterlilikler (UY) ise ulusal ve uluslararası meslek standartlarına dayanarak oluşturulmakta ve tıpkı standartlardaki gibi ulusal yeterlilik hazırlık süreçlerinde de İSG kavramı ön plana çıkmaktadır. Ulusal yeterlilikler zorunlu ve seçmeli birimler içermektedir ve adayların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alabilmesi için zorunlu birimlerin tamamından başarılı olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda tüm ulusal yeterliliklerde başarı gösterilmesi gereken zorunlu sayılan birimlerden biri de İSG ile ilgili olmaktadır. Şekil 2’de yer alan 12UY0088-3 Liman Forklift Operatörü (Seviye 3) (Rev.01) UY örneğinde de görüldüğü gibi benzer İSG birimi tüm yeterlilikler için zorunlu tutulmuş olup aday bu birimden başarılı olmadığı takdirde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazanamamaktadır.

11	YETERLİLİĞİN YAPISI
11-a) Zorunlu Birimler	
	12UY0088-3/A1: İSG, Çevre Güvenliği ve Kalite 12UY0088-3/A6: İş Organizasyonu ve Forklift Kullanımı
11-b) Seçmeli Birimler	
6	YETERLİLİK BİRİMİNE KAYNAK TEŞKİL EDEN MESLEK STANDARDI
	10UMS0061-3 Liman Vinç Operatörü (RTG ve SSG) (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı
7	ÖĞRENME ÇIKTILARI
	<u>Öğrenme Çıktısı 1: İSG ve çevre güvenliği risklerini açıklar.</u> Başarım Ölçütleri: 1.1: Çalışma sahaları, posta ve iş makineleri, gemiler ve yüklerden kaynaklanabilecek riskleri tanımlar. 1.2: Risklere göre çalışmanın durdurulması gereken durumları sıralar. <u>Öğrenme Çıktısı 2: Çalışma sahasında ve görev sürecinde İSG önlemlerini açıklar.</u> Başarım Ölçütleri: 2.1: Elleçleme sahalarının, operasyonun ve yüklerin özelliklerine göre, muhtemel risklere karşı alınması gereken önlemler sıralar. 2.2: İş esnasında sahaya, operasyona ve yüke uygun kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımları listeler. 2.3: Çalışma sahalarındaki güvenlik ve sağlık işaretlerinin anlamlarını açıklar. 2.4: Çalışma sahalarında ve operasyon alanındaki uyarı levhalarını, emniyet şeritlerini, trafik işaretlerini ve trafik yönlendirmelerini tanımlar.

Şekil 2- 12UY0088-3 Liman Forklift Operatörü (Seviye 3) (Rev.03) UY Örneğinde Zorunlu Birim olarak İSG

Ulusal yeterliliklerde yer alan zorunlu İSG birimlerinin dışında kalan birimler teorik ve performansa dayalı sınavlar içermektedir. İSG birimine yönelik performans değerlendirmeleri ile adayın İSG birimlerinden başarılı olup olmadığının takibi ise yeterliliklerde bulunan ve adayın mesleği icra ederken gerçekleştirmekte olduğu eylemleri içeren diğer birimlerin performans sınavları esnasında ölçülmektedir. Bireylerin İSG ile ilgili uygulamaları, tutum ve davranışları mesleğin icrası için gerekli olan teknik gerekliliklerin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için yapılan performansa dayalı sınavlar içerisinde değerlendirilmektedir. Ayrıca İSG adımlarına ilişkin beceri ve yetkinlikler; yeterliliklerde yer alan birimlerde “Kritik Adım” olarak tanımlanabilmekte, adaylar performans sınavlarında yer alan kritik adımların herhangi birinden başarısız oldukları takdirde ilgili sınavdan başarısız olarak sayılmaktadır. Söz konusu durum Şekil 3’te görülebilmektedir. Bunun yanı sıra performansa dayalı sınavlar esnasında adayların iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisini ya da çevresini riske attığının tespiti halinde söz konusu sınavın durdurulması ve ilgili adayların sınavlardan başarısız sayılması gerekmektedir. Teorik ve performansa dayalı sınavlar sonucunda başarılı olan adaylar için MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenmektedir. Ancak bireyler yalnızca belgelendirilmekle kalmayıp, belgeli kişilerin mesleklerini icra edip etmedikleri gözetim ve belge yenileme faaliyetleri aracılığıyla takip edilmektedir.

No	Beceri ve Yetkinlikler İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Başarı Ölçütü	Değerlendirme Aracı
*BY.11	Yapılan işe uygun iş elbiseleri ve kişisel koruyucu donanımları kullanır.		2.1	P1
*BY.12	Yapılan çalışmaya ait uyarı işaret ve levhaları talimatlarına uygun çalışır.		2.1	P1
*BY.13	Yaptığı işlemle ilgili formları doldurur.		2.2	P1
*BY.14	Kaynak yaparken ortaya çıkan atıkları uygun şekilde depolar.		2.2	P1

(*) Performans sınavında başarılmaması zorunlu kritik adımlar.

Şekil 3- UY'lerde Performansa Dayalı Sınavlarda İSG'ye yönelik "kritik adımlar"

2014 yılında ülkemizde yaşanan üzücü iş kazaları sonucunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bu kazalarının yeniden yaşanmaması için birtakım tedbirler almıştır. Söz konusu tedbirlerden belki de en önemlisi tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde yaşanabilecek kazaların en aza indirgenmesini hedefleyen ve tehlikeli işlerde sadece bilgi, beceri ve yetkinlikleri ispatlanmış; nitelikli kişilerin çalıştırılması prensibine dayanan MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğudur.⁹ 6645 sayılı Kanun ile "Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, MYK tarafından standardı yayımlanan ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, tebliğlerin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra 5544 sayılı MYK Kanunu'nda düzenlenen esaslara göre MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip olmayan kişiler çalıştırılmaz." hükmü getirilmiştir.¹⁰ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı iş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde ilgili mesleklerde belgesiz çalışan tespit edilmesi halinde işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanması hususu hükme bağlanmıştır.

Belge zorunluluğu kapsamında gerçekleştirilmekte olan sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde uygulanmakta olan teşvikler de bulunmaktadır. Zorunluluk kapsamındaki mesleklerde sınavlara girip belge almaya hak kazanan kişilerin, Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenmiş limitler dâhilinde sınav ücretlerinin tamamı ile belge masraf karşılıklarının tamamı 2019 yılının sonuna kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Bunun yanı sıra işverene yönelik teşvikler de bulunmaktadır; 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun kapsamında teşvikten yararlanma şartlarını taşıyan, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi

sahibi kişilerin sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı 54 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanabilmektedir.



İş kazalarını önlemek konusunda eğitilmiş kişilerin iş hayatına kazandırılması büyük öneme sahiptir. MYK yalnızca sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürütmekle kalmayıp, eğitim boyutuna da katkı sağlamaktadır. Örneğin; 6645 Sayılı kanuna göre ulusal meslek standartlarının Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu tarafından mesleki ve teknik öğretime ilişkin orta ve yükseköğretim programları müfredatlarına 1 yıl içerisinde yansıtılması gerekmektedir. Ayrıca MYK; eğitim konusunda çeşitli kamu kurumları ile iş birliği çalışmaları gerçekleştirmektedir. Bu çalışmalara; İŞKUR tarafından düzenlenmekte olan aktif iş gücü programları kapsamında gerçekleştirilen eğitimler örnek gösterilebilir. Söz konusu kurslar sonunda bu alanda MYK'nın sınav ve belgelendirme yapmak üzere yetkilendirmiş olduğu Kuruluşlar aracılığı ile mesleki yeterlilik sınavları gerçekleştirilmektedir. Buna ek olarak; Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı arasında inşaat sektöründe gerçekleştirilen bir üçlü protokol ile Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen 17 meslekte yaklaşık 300 bin kişinin mesleki eğitimi ile sınav ve belge ücretlerinin karşılanması kararlaştırılmıştır. MYK ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü arasında gerçekleştirilmekte olan işbirliği çalışmaları ile MYK belgeli çalışanların iş kazasına karışma oranlarına dair veriler de toplanmakta ve bu çalışmalar ile MYK Belgesinin iş kazalarına etkisi ölçülebilecektir. Ayrıca MYK tarafından gerçekleştirilmekte olan eğitim akreditasyonu çalışmaları neticesinde çalışanların ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklere dayalı eğitim almasına olanak sağlanacak ve bu sayede bireylere İSG'nin bir çalışma standardı olarak kazandırılmasının önü açılacaktır. Yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için sınav ve belgelendirmenin yanında eğitim ayağı da güçlendirilmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik geliştirme süreçlerinden, sınav ve belgelendirme faaliyetlerine kadar her adımda mesleklere ilişkin İSG kuralları ön planda tutulmaktadır. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alma sürecinde uygulanan sınavlarda; mesleğin teknik açıdan gerekliliklerinin yanında, İSG'ye ilişkin kurallar, riskler, İSG açısından alınabilecek önlemler konusunda da bireyler ölçme-değerlendirmeye tabii tutulmaktadır. Ayrıca belgeli kişilerin gözetim faaliyetleri ile takipleri yapılmaktadır. İlerleyen süreçte, eğitim faaliyetlerinin de UMS ve UY'lere uygun şekilde gerçekleştirilmesinin yaygınlaştırılması ile bireylere daha sahaya çıkmadan İSG

farkındalığı ve hassasiyeti kazandırılabilir. Ulusal yeterlilik sisteminin etkin bir şekilde işletilmesi hâlinde İSG çalışma hayatının merkezine taşınabilecek ve ülkemizde yaşanan iş kazaları en aza indirgenebilecektir.

KAYNAKÇA

(Endnotes)

- 1 Karacan Esin ve Erdoğan Özlem Nazan (2011), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümse Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) 2011 / 1 :102-116
- 2 Ceylan Hüseyin (2011), Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, International Journal of Engineering Research and Development, Vol.3, No.2, June 2011
- 3 Bilir Nazmi (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi - Ankara: ILO
- 4 Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları Verileri, [Çevrim-içi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, Erişim Tarihi: 27.02.2018]
- 5 Yılmaz Ayhan İvrin (2013), İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kaza Zinciri Teorisinin Önemi ile Açık İşletmelerdeki Tehlikeli Hareket ve Tehlikeli Durumlar, MT Bilimsel Yer Altı Kaynakları Dergisi, Yıl: 2 Sayı: 3 Ocak 2013
- 6 Akbıyık Nihat & Koç, Muzaffer (2011), Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, Akademik Yaklaşımlar Dergisi; Kış 2011 Cilt:2 Sayı:2
- 7 Bilir Nazmi, age
- 8 Ünsal Korel (2017), MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Sahip İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının

Araştırılması: Metal, Otomotiv ve Enerji Sektörlerinde Bir Uygulama, Mesleki Yeterlilik Kurumu Uzmanlık Tezi

9

Ordukaya Mehmet , Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Zorunluluğu Çerçevesinde Çalışma Hayatına Getirilen Yenilikler Kapsamında MYK-İŞKUR İşbirliği, İstihdamda 3i, Türkiye İş Kurumu, Sayı 24

10

Mesleki Yeterlilik Kurumu Resmi Web Sitesi, MYK Belgesi Zorunluluğu [Çevrim-ıçı: www.myk.gov.tr/belgezorunlulugu Erişim Tarihi: 27.02.2018]

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/19742

Karar No: 2018/2740

Karar Tarihi: 22 Mart 2018

İlgili Mevzuat: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 86/9, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m. 79/10

- HİZMET TESPİT DAVASI
- ÇALIŞMANIN İSPAT EDİLMESİ
- TANIK BEYANLARI

ÖZET

Hizmet tespiti istemi yönünden işçilik alacakları dava dosyası güçlü delil niteliğinde olup kesin delil niteliğinde değildir. Somut olayda; Mahkemece işçilik alacağı dava dosyası içeriğinde yer alan belge ve kayıtlar esas alınmak suretiyle sonuca gidildiği anlaşılmakla buna göre kesinleşmiş işçilik alacağı ilamının hizmet tespiti davasında tek başına esas teşkil edemeyeceği gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

DAVA

Davacı, davalı işverene ait işyerinde 08/02/2007-13/01/2009 tarihleri arasında geçen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okundu, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar verildi.

Dava, davacının davalı işyerinde 08.02.2007-13.01.2009 tarihleri arasında aralıksız çalıştığının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık, davacının hizmet tespitine yönelik talebinin yöntemince kanıtlanıp kanıtlanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Kanun'un 79/10. ve 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddeleri bu tip hizmet tespiti davaları için özel bir ispat yöntemi öngörmemiş ise de, davanın niteliği kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu sebeple özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği Yargıtay'ın ve giderek Dairemizin yerleşmiş içtihadı gereğidir.

Bu tür davalarda öncelikle davacının çalışmasına dair belgelerin işveren tarafından verilip verilmediği yöntemince araştırılmalıdır. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında

veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmeli daha sonra çalışma olgusunun varlığı özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır.

Çalışma olgusu her türlü delille ispat edilebilirse de çalışmanın konusu, niteliği, başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmeli, dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları ya da komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmelidir. Bu tanıkların ifadeleri ile çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.9.1999 gün

YARGITAY KARARLARI

1999/21-510-527, 30.6.1999 gün
1999/21-549-555- 3.11.2004 gün
2004/21- 480-579 Sayılı kararları da
bu doğrultudadır.

Hizmet tespiti istemi yönünden işçilik alacakları dava dosyası güçlü delil niteliğinde olup kesin delil niteliğinde değildir. Somut olayda; Mahkemece işçilik alacağı dava dosyası içeriğinde yer alan belge ve kayıtlar esas alınmak suretiyle sonuca gidildiği anlaşılmakla buna göre kesinleşmiş işçilik alacağı ilamının hizmet tespiti davasında tek başına esas teşkil edemeyeceği gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Yapılacak iş, davalı işyerinin ihtilaf konusu dönem bordrolarında adı

geçen sigortalıları re'sen tanık olarak belirleyerek bunların beyanlarına başvurmak, tanıkların beyanları ile yetinilmez ise ya da adreslerine ulaşılamaması halinde Sosyal Güvenlik Kurumu, Vergi idaresi, Belediye ve Emniyet Müdürlüğü gibi kamu kurumları aracılığıyla tespit edilecek komşu işyerlerinin işverenleri veya bu işverenlerin resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlarının beyanlarına başvurmak, davanın nitelikçe kamu düzenini ilgilendirdiği nazara alınıp araştırma genişletilerek toplanan tüm delilleri birlikte değerlendirmek ve davanın hak düşürücü süreyi uğrayıp uğramadığı da göz önünde bulundurularak sonucuna göre Mahkemece bir karar vermekten ibarettir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

SONUÇ

Hükmün yukarda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, 22.03.2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/402

Karar No: 2017/18289

Karar Tarihi: 15 Kasım 2017

İlgili mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **İŞE İADE İSTEMİ**
- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ**

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar mahkemece davacının performansının iş akdinin feshini gerektirir şekilde yetersiz olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmiş ise de, dosya içinde bulunan feshin bildirimine göre, davacının iş akdinin 2013 yılı ara dönem ve yılsonu performans notlarının düşük olduğu gerekçesiyle feshedildiği, fesih bildiriminden önce davacıya düşük performansı sebebiyle herhangi bir eğitim verildiğine dair dosya içinde bir belge veya bilgi bulunmadığı gibi ayrıca davacıya 2013 Eylül ve 2014 Nisan dönemlerinde iki kez geçmişe dönük olarak düşük performansı sebebiyle uyarı verildiği, yukarıdaki ilkeler ve aynı eyleme iki ceza olmaz kuralı gereğince davacının iş akdinin feshinin geçersiz olduğu anlaşılmakla davanın kabulü yerine yanılığın değerlendirilme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının davalı ... Bank A.Ş nin ... Şubesinde 15/03/2011 tarihinde BB uzman müşteri Temsilcisi olarak çalışmaya başladığını, davacı ... Üniversitesi İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü Lisans diplomasını 1996 yılında almış ve akabinde 14 yıl gibi uzun süreden beri bankacılık sektöründe başarılı bir özgeçmişe sahip olduğunu, ..., ..., ... gibi sertifika ve donanımlara tam olarak haiz bir şekilde dürüst çalışkan ve azimli bir şekilde 20/06/2014 tarihi olan iş akdinin haksız olarak feshedildiği tarihe kadar özveri ile çalıştığını, davalı banka küresel ve yerel ekonomik şartları değerlendirmeden müvekkilin çalıştığı özverili çalışmayı hiçe sayarak adeta tüm bankanın kendilerine göre düşük olan performansını müvekkile yükleyerek hedef ve gerçekleştirme verilerine dayanarak beklenen performans seviyesinin altında bir performans gösterdiği gerekçesi ile müvekkilin iş akdini 20/06/2014 tarihinde haksız olarak feshettiğini iddia ederek davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; feshin geçerli olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacının performans düşüklüğünün bulunduğu, davalının iş akdinin feshi için gerekli olan şekli koşulları yerine getirdiği ve iş akdinin geçerli bir sebeple feshedildiğini kanıtladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

Taraflar arasında, davacının performansının iş akdinin feshini gerektirir ölçüde yetersiz olup olmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeplerle geçerli olarak feshedebilir. İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği sebebiyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlar; ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak

etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir. Kanunun gerekçelerinde ifade olunan yetersizlikten kaynaklanan sebepler dışında, işçiyle yapılan iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterlerinde yer alan işçinin verimliliği ile ilgili beklentilerin karşılanamaması halinde de geçerli sebeple fesih uygulanabilir.

Performans, en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Birim zamanda işçinin harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir.

İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli

neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. (08.04.2008 gün ve 2007/27829Esas, 2008/7831 Karar sayılı ilamımız)

Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır (Dairemizin 24.09.2007 gün ve 2007/13994 Esas, 2007/27720 Karar sayılı ilamı).

İşçinin, deneme süresi de belirli (ki bu en az altı ay olmalı) bekleme süresi içinde saptanan mesleki özelliklerine dayanarak, bu süreden sonra performans ve verim düşüklüğü sebebiyle iş sözleşmesi feshedilirse bu geçerli neden olarak kabul edilemez. Yani bu süre içinde işçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların

altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli neden doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş koşullarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanakları sağladığını da kanıtlamalıdır.

Somut uyumsuzlukta, her ne kadar mahkemece davacının performansının iş akdinin feshini gerektirir şekilde yetersiz olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmiş ise de, dosya içinde bulunan fesih bildirimine göre, davacının iş akdinin 2013 yılı ara dönem ve yıl sonu performans notlarının düşük olduğu gerekçesiyle feshedildiği, fesih bildiriminden önce davacıya düşük performansı sebebiyle herhangi bir eğitim verildiğine dair dosya içinde bir belge veya bilgi bulunmadığı gibi ayrıca davacıya 2013 Eylül ve 2014 Nisan dönemlerinde iki kez geçmişe dönük olarak düşük performansı sebebiyle uyarı verildiği, yukarıdaki ilkeler ve aynı eyleme iki ceza olmaz kuralı gereğince davacının iş akdinin feshinin geçersiz olduğu anlaşılmakla davanın kabulü yerine yanılığlı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

SONUÇ

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1- Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının İŞİNE İADESİNE,

3- Davacının kanunî sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre belirlenen 1.980,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7- Davacının yaptığı 194,20 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 15.11.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/24063

Karar No: 2018/8966

Karar Tarihi: 18 Nisan 2018

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.18, 19/2, 21

- İŞE İADE İSTEMİ
- FESİH ÖNCESİ DAVACININ SAVUNMASININ ALINMAMASI
- SAVUNMANIN ALINMAMASI

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi, sosyal medya üzerinde yaptığı paylaşımların/beğenilerin Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediği itibar kaybına neden olduğu bu fiilin insan kaynakları yönetmeliğinin "iyiniyet ve dürüstlük kurallarına riayet etmek Banka değerlerine uygun hareket etmek, ve etik ilkeler sözleşmesinin giriş bölümünde ifade edilen çalışanların tüm iş ilişkilerinde haysiyetli şerefli dürüst davranmak" maddelerine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Ancak fesih öncesi davacının savunmasının alındığına dair bir delil bulunmamaktadır. Nitekim davalı bankanın yazısında açıkça fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı bildirilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 19/2. maddesine göre davranışlarına dayalı geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınması şarttır. Savunma alınmadan yapılan fesih salt bu sebeple geçersizdir. Buna göre feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekir.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan kabul etmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise

de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesi ile davalı yanında belirsiz süreli akitle çalıştığını, 6 aydan fazla kıdeme sahip olduğunu, işverenin müvekkilini işten çıkardığını, disiplin soruşturması yapılmadığını, yazılı savunma alınmadığını, feshin son çare olması gerektiğini, müvekkilinin

19 yıllık çalışan olduğunu, feshin geçerli ve haklı bir nedene dayanmadığını iddia ederek iş akdinin feshinin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, işe iadesinin uygulanmaması halinde Kanun'un öngördüğünü, çalışmamış olduğu süre için 4 aylık ücretin ödenmesini ve işe başlatmama sebebiyle fesih sebebi ve kıdemi de göz önüne alınarak en üst had olan 8 aylık ücreti tutarındaki tazminatının tespiti ile ödenmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; davalının sosyal medya paylaşımlarının siyasi ve mesep farkını körükleyecek mesajlar paylaştığını,

sosyal medya kullanımının, paylaştığı içeriklerin bankanın itibarını zedelediğini, feshin haklı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk derece mahkemesince, Dosya içeriğine göre davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan sebeplerle feshettiği, ancak davacı işçinin savunmasını almadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- İstinaf başvurusu

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

E- İstinaf Sebepleri

Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesini süresi içinde ibraz etmiştir.

F- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge adliye mahkemesince, Davacının sosyal medyada yaptığı beğenilerinin içeriği dikkate alındığında işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği, iş ilişkisinin devamının işverenden beklenemeyeceği, sosyal medya ortamında davacı tarafından yapılan beğenilerin işverenin bir kamu kurumu olması da dikkate alındığında doğruluk ve bağlılık ile örtüşmediği, bu hali ile yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulüyle

davacının davasının reddine karar verilmesi gerekir gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf talebinin kabulüyle ilk derece mahkemesinin kararı kaldırılarak davanın reddine karar verilmiştir.

G- Temyiz başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davacı vekilli tarafından süresinde temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

H- Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesine göre: "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili sebeplerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır". Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklemektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı sebebiyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtar geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı sebebiyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin;

bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildirimiyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur. (Dairemizin 15.09.2008 gün ve 2008/1868 Esas, 2008/23538 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi sosyal medya üzerinde yaptığı paylaşımların/beğenilerin Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediği itibar kaybına neden olduğu bu fiilin insan kaynakları yönetmeliğinin iyiniyet ve dürüstlük kurallarına riayet etmek Banka değerlerine uygun hareket etmek, ve etik ilkeler sözleşmesinin giriş bölümünde ifade edilen çalışanların tüm iş ilişkilerinde haysiyetli şerefli dürüst davranmalıdır maddelerine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Ancak fesih öncesi davacının savunmasının alındığına dair bir delil bulunmamaktadır. Nitekim davalı bankanın 23.08.2016 tarih 34103/2488 Sayılı yazısında açıkça fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı bildirilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 19/2. maddesine göre davranışlarına dayalı geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınması şarttır. Savunma alınmadan yapılan fesih salt bu sebeple geçersizdir. Buna göre feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının bozularak ortadan

kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ

Gerekçesi yukarda açıklandığı üzere;

- 1-** Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-** Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
- 3-** Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 6 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Alınması gereken 35,90 TL karar- ilam harcından davacının yatırdığı 29,20 TL peşin harcin mahsubu ile bakiye 6,70 TL karar- ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

6- Davacının yaptığı 227,70 TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre belirlenen 2.180,00 TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 18.04.2018 tarihinde kesin olarak, oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının onanması gerektiğini düşündüğümünden sayın çoğunluğun bozma düşüncesine katılmıyorum. 18.04.2018

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/23999

Karar No: 2018/8963

Karar Tarihi: 18 Nisan 2018

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 17, 18, 25/II

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **GEÇERLİ NEDENLE FESİH**
- **DİĞER İŞÇİNİN HAKSIZ TAHRİKİ ALTINDA YARALAMADA BULUNMA**
- **TARTIŞMA VE KARŞILIKLI YARALAMA EYLEMİNİN İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMASI**

ÖZET

Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek diğer bir işçi ile işyeri dışında tartışması ve darp edilmesi üzerine kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedilmiştir.

Davacının işyerinde çalışırken diğer işçinin sözlü saldırısından sonra iş çıkışında aynı işçinin fiili saldırısına uğradığı ve karşılık verdiği, adli mercilere intikal eden bu kavga sebebiyle hakkında dava açılan davacı ile diğer çalışanın yaralama suçları sabit görülerek haklarında HAGB kararı verildiği, bu kararın hukuk hâkimini bağlayıcı mahkûmiyet niteliği olmamakla birlikte dosyadaki bilgi ve belgelerden kavga ve karşılıklı darp olayının sabit olduğu, davacının diğer işçinin haksız tahriki altında yaralama da bulunduğu, davalı işverenin her iki işçinin iş akdini de bu sebeple feshettiği anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi diğer işçinin saldırısı nedeni ile haklı neden ağırlığında değilse de bu tartışma ve karşılıklı yaralama eylemi işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli nedene dayanmaktadır. Geçerli nedene dayandığı davalı işverenin de kabulündedir.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

dolaylı olarak haklı nedene dayanılmış olmasına karşın davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğine dair beyanının davalının kötü niyetli olduğunu gösterdiğini, feshe dayanak somut olayda müvekkilinin mesai saatleri içerisinde işyerinde tartışmakta olan kişileri birbirinden ayırmaya çalıştığını, tartışan kişiler arasında oluşan husumet neticesinde de işyeri çıkışında müvekkilinin darp edildiğini, hiçbir tartışmaya girmeyen ve işyeri çıkışında darp edilen kişiler tarafından mağdur edilen müvekkilinin davalı işveren tarafından da keyfi olarak mağdur edilerek iş akdine son verildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, iş verenin işçiyi işe başlatmaması halinde 8 aylık brüt ücreti tutarında tazminatın, boşta geçen süreler için 4 aylık ücretin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

İşyeri vardiya çıkışı olan saat 16:00 sıralarında davacının fabrikadan çıkıp yanında bulunan Y.'nin arabasına giderken önceki gün tartıştığı V. ve 3 şahsın fabrika önüne geldiğini fabrikadan çıkarken yine 2 grup arasında kavga yaşandığını, müvekkili şirket çalışanlarının gerek mesai saatleri içerisinde işyerinde gerekse mesai bitimi iş çıkışı müvekkili şirket fabrika binasının önünde bu şekilde yaralamaya varacak derecede kavga etmesinin şirket prensiplerine aykırı olup çalışma düzenini bozduğundan iş akdinin feshedildiğini, yaşanan olayın adli makamlara intikal ettiğini, tarafların alınan ifadelerinde birbirlerini suçladıklarını, kavgaya karışan ve iş akdi feshedilen diğer çalışan Vedat Karalar'ın alınan ifadesinde davacının işyerinde çalışan bayanlara sürekli tacizde bulunduğunu, bazı bayanları evine kadar takip ettiğini, bazı bayanlara da telefonla mesaj atarak tacizine devam ettiğini ifade ettiğini, son derece çirkin olan bu iddianın şirket yetkilileri ve şirket çalışanlarını fazlasıyla rahatsız ettiğini bu hususun da davacının işten çıkartılmasında önemli bir rol oynadığını, davacının iş akdini haklı sebeple feshetme imkanı varken uzun yıllar çalışan personellerine iyi niyet göstergesi ve işsizlik maaşından da yararlanmaları düşünüldükçe tazminatları ödenmek suretiyle iş akdinin feshedileceğinin bildirildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, Müvekkilinin davalı işyerinde 13/08/2012 tarihinden iş akdinin feshedildiği 05/04/2016 tarihine kadar çalıştığını, iş akdinin fesh edilmesinin nedeni olarak da mesai arkadaşıyla mesai saatleri arasında fiziki müdahaleye varacak derecede tartışması ve fabrika çıkışında da tartıştığı kişiler tarafından müvekkilinin darp edilmiş olmasının gösterildiğini, feshin 17. maddeye göre yapılmasına ve fesh bildiriminde

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının müvekkili şirkette 13/08/2012-05/04/2016 tarihleri arasında kalite kontrol elemanı olarak çalıştığını, iş akdinin 05/04/2016 tarihinde 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi uyarınca geçerli sebeple feshedildiğini, davacının 31/03/2016 tarihinde mesai saatlerinde çalışma arkadaşı Vedat Karalar ile fiziki müdahaleye varacak derecede tartışma yaşandığını, bu olayın akabinde ertesi gün 01/04/2016 tarihinde

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk derece mahkemesince, davacının 31 Mart 2016 tarihli olay ve 01/04/2016 tarihinde yaşanan kavgada bir kusurunun bulunmadığı, davalı tarafca davacının iş akdinin geçerli sebeple feshedildiği iddialarının ispatlanamadığı, feshin geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne ve feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstinaf Sebepleri

Davalı vekili istinaf başvurusunda; feshin haklı nedene dayandığını savunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge adliye mahkemesince, işyerinde meydana gelen küfürü tartışmada ve ertesi gün meydana gelen kavgada davacının bir kusuru olmadığı gerekçesiyle ilk derece mahkemesince verilen karar yerinde görülerek davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili tarafından süresinde, istinaf sebepleri doğrultusunda temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

Gerekçe

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

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

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart

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

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir.

İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir. Buna karşılık bir darp veya hakaret söz konusu olmaksızın işçinin, Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği gibi "amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermesi, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmesi" gibi davranışlarda bulunması, işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, geçerli bir

fesih nedenidir. Gerçekten işçinin işverenle, işveren vekilleriyle veya diğer işçilerle geçimsizliği işyerinin normal işleyişine zarar veriyorsa işveren süreli fesih hakkını kullanabilir. İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, ya da tahrik kapsamında savunma sınırlarını aşarak darp veya hakarete bulunması geçerli fesih nedeni sayılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek diğer bir işçi ile işyeri dışında tartışması ve darp edilmesi üzerine kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedilmiştir. Davacının işyerinde çalışırken diğer işçinin sözlü saldırısından sonra iş çıkışında aynı işçinin fiili saldırısına uğradığı ve karşılık verdiği, adli mercilere intikal eden bu kavga sebebiyle hakkında dava açılan davacı ile diğer çalışanın yaralama suçları sabit görülerek haklarında HAGB kararı verildiği, bu kararın hukuk hâkimini bağlayıcı mahkumiyet niteliği olmamakla birlikte dosyadaki bilgi ve belgelerden kavga ve karşılıklı darp olayının sabit olduğu, davacının diğer işçinin haksız tahriki altında yaralama da bulunduğu, davalı işverenin her iki işçinin iş akdini de bu sebeple feshettiği anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi diğer işçinin saldırısı nedeni ile haklı neden ağırlığında değilse de bu tartışma ve karşılıklı yaralama eylemi işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli nedene dayanmaktadır. Geçerli nedene dayandığı davalı işverenin de kabulündedir.

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

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile

1- Bölge Adliye Mahkemesi esastan ret kararının KALDIRILMASINA,

2- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

3- Davanın REDDİNE,

4- Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile kalan 6.70 TL davacıdan tahsili ile Hazineye irad kaydına,

5- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 150,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

6- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 2.180,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

7- Taraflarca yatırılan gider avansının varsa kullanılmayan kısmının karar kesinleştiğinde ve istemi halinde ilgisine iadesine,

8- Yatırdığı temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin ilgili Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 18.04.2018 tarihinde kesin olarak, oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKUNA İLİŞKİN GÜNCEL KARARLAR

REKABET KURULU KARARLARI IŞIĞINDA WHATSAPP YAZIŞMALARI VE MERSİN HAZIR BETON KARARI

Yerinde incelemeler, incelenen konuya ilişkin maddi gerçeğe ulaşılmasında önemli rol oynamaları sebebiyle, Rekabet Kurumu uzmanları tarafından titizlikle yürütülmektedir. Son zamanlarda, yerinde incelemenin engellenmesi veya zorlaştırılması sebepleriyle, Rekabet Kurulu tarafından teşebbüs- lere kesilen cezalarda bir artış gözlemlendiği de söylenebilecektir. Nitekim, 2014-2016 yılları arasında Rekabet Kurulu tarafından yerinde incelemenin engellenmesine ilişkin verilen herhangi bir idari para cezası bulunmazken, 2017-2018 yıllarında uygulanan cezanın 3,3 milyon TL'yi aştığı görülmektedir¹.

¹ Rekabet Kurumu – 19. Yıllık Rapor (2017).

Bu yazımız kapsamında, öncelikle Rekabet Kurulu'nun yerinde inceleme prosedürünü konu edinen yakın tarihli Mosaş² ve Ankara Ortodonti³ kararlarını inceleyeceğiz. Söz konusu kararlar, şirket çalışanlarının WhatsApp gibi uygulamalarla gerçekleştirdikleri çevrimiçi yazışmalarının incelenmesini içermesi sebebiyle ayrıca önem teşkil etmektedir. Yazımızın devamında ise, Rekabet Kurulu'nun hazır beton endüstrisine ilişkin en yakın tarihli kararı olan Mersin Hazır Beton⁴ kararından bahsedeceğiz.

YERİNDE İNCELEMENİN ENGELLENMESİ VE WHATSAPP YAZIŞMALARI

Bilindiği üzere, Rekabet Kurulu tarafından yetkilendirilen Rekabet Kurumu

² Rekabet Kurulu'nun 21.06.2018 tarih ve 18-20/356-176 sayılı Kararı.

³ Rekabet Kurulu'nun 29.03.2018 tarih ve 18-09/157-77 sayılı Kararı.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 05.07.2018 tarih ve 18-22/383-188 sayılı Kararı.

uzmanları, yürütülmekte olan önaraştırma veya soruşturmalar kapsamında, gerekli gördüğü teşebbüsler bünyesinde yerinde incelemeler gerçekleştirebilmektedir.

Birçok örneği olduğu üzere, incelemenin açıklığa kavuşturulmasında kullanılacak önemli bulgular, teşebbüslerde gerçekleştirilen yerinde incelemeler kapsamında ortaya çıkarılmaktadır. Bu sebeple, yerinde incelemenin, olası bulguların karartıldığı şüphesine yer vermeyecek şekilde hızlı başlatılması ve sürdürülmesi, Rekabet Kurulu'nun özellikle son dönemde önemle üzerinde durduğu bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yerinde incelemenin zorlaştırılması/ engellenmesi durumunda ise, teşebbüsler, para cezalarına tabi olmaktadır. Yerinde incelemeler sırasında, uzmanların yetkilerini kullanmalarına izin verilmemesi yahut işlerini yapmalarının zorlaştırılması/geciktirilmesi durumunda Rekabet Kurulu'nun uygulayabileceği yaptırımlar 4054

REKABET HUKUKU

sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 16. ve 17. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda; (i) 16. madde, yerinde incelemenin engellenmesi ya da zorlaştırılması halinde teşebbüslere cirolarının binde beşi oranında idari para cezası verilmesini düzenlerken, (ii) 17. madde, yerinde incelemenin engellenmesi ya da zorlaştırılması durumunda engellenmenin devam ettiği her gün için teşebbüs cirosunun on binde beşi oranında ceza verilmesini öngörmektedir.

Yerinde inceleme yetkisinin kapsamının Rekabet Kanunu'nda ne denli geniş düzenlediği, "Teşebbüslerin her türlü mal varlığına ilişkin mahallinde incelemeler yapabilir" hükmünden de anlaşılmaktadır. Bu yetkiler kapsamında, şirket çalışanlarının bilgisayarlarının incelenmesi, Rekabet Kurumu uzmanlarınca gerçekleştirilen oturmuş bir uygulamakla olmakla birlikte, akıllı telefonlar aracılığıyla gerçekleştirilen çevrimiçi yazışmaların incelenmesi, yakın zamana kadar örneğine rastlanılmayan bir uygulamaydı. Rekabet Kurulu tarafından son dönemde alınan Ankara Ortodonti ve Mosaş Kararları, akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla gerçekleştirilen çevrimiçi yazışmaların incelenmesini konu edinmeleri sebebiyle önem arz eden kararlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabet Kurulu'nun yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle bir teşebbüse idari para cezası verilmesine ilişkin en yakın tarihli karar, bu yazımız kapsamında inceleyeceğimiz Mosaş Kararı'dır. Söz konusu karar; trafik sinyalizasyon sektöründe faaliyet gösteren teşebbüs ve teşebbüs birlikleri hakkında yürütülen önaraştırma kapsamında gerçekleştirilen yerinde incelemelerin, teşebbüs tarafından engellenmesi ve zorlaştırılması konularını içermektedir. Mosaş Kararı,

ayrıca, yerinde inceleme kapsamında şirket çalışanlarının Whatsapp yazışmalarının Rekabet Kurumu uzmanları tarafından incelendiği Ankara Ortodonti Kararı'ndan sonra, bilinen ikinci örneği oluşturmaktadır.

Yürütülmekte olan önaraştırma kapsamında, Mosaş Akıllı Ulaşım Sistemleri A.Ş.'de ("Mosaş") nezdinde, Rekabet Kurumu uzmanları tarafından yerinde inceleme gerçekleştirilmek istenmiş, ancak teşebbüs çalışanları tarafından gerçekleştirilen çeşitli eylemler ile söz konusu inceleme zorlaştırılmış ve engellenmiştir.

Rekabet Kurulu'nun ilgili kararından anlaşıldığı üzere;

- yerinde inceleme sırasında internet erişimi iki kez kesilmiş,
- uzmanlar tarafından incelenmekte olan e-postalar teşebbüs çalışanları tarafından silinmiş,
- incelenmek istenen bilgisayar kasaları toplanarak, yerinde inceleme mahallinden götürülmüş ve
- daha önce harici bir belleğe kopyalanan belgelerin çıktısının alınması veya kopyalanmasına izin verilmemiştir.

Yerinde incelemenin zorlaştırılması veya engellenmesi halinde teşebbüsün karşı karşıya kalabileceği cezalar Rekabet Kurumu uzmanları tarafından teşebbüs yetkililerine hatırlatılsa da, söz konusu eylemlerin gerçekleştirilmesine engel olunamamıştır.

Bu sırada uzmanlar, bir çalışanın "Mosaş" başlıklı WhatsApp grubunda, yerinde inceleme ile ilgili yazışmalar gerçekleştirdiğini tespit etmiştir. Bunun üzerine, ilgili personelin telefonu talep edilmiş ve (kararda belirtildiği

şekli ile bilgisayar üzerinden erişilmek suretiyle) Whatsapp yazışmaları incelenmiştir. İlgili yazışmalar kapsamında, Mosaş çalışanlarının, yerinde incelemeyi kasten engellemeye yönelik eylemlerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Söz konusu olay sonucunda, Mosaş'a, Rekabet Kurulu tarafından Rekabet Kanunu'nun 16. ve 17. maddeleri uyarınca;

- cirosunun binde beşi oranında olmak üzere 81 bin TL mutlak idari para cezası ve
- engellenmenin sona erdirilmesine kadar uygulanmak üzere geçen her gün için (17 gün) cirosunun on binde beşi oranında olmak toplamda 138 bin TL nispi idari para cezası

verilmesine karar vermiştir⁵. Mosaş, Rekabet Kurulu'nun aynı yerinde inceleme kapsamında bir teşebbüse iki farklı para cezası uyguladığı ender örneklerden birini oluşturmaktadır.

Ankara Ortodonti Kararı ise Whatsapp yazışmalarının Rekabet Kurumu incelemelerinde değerlendirmeye alındığı ilk karar örneğidir. Ankara Ortodonti Kararı'nda Rekabet Kurulu; Ankara ilinde ortodonti malzemelerinin satışı faaliyetinde bulunan teşebbüslerin, ürünlerin satış fiyatlarını birlikte belirledikleri iddiası üzerine önaraştırma başlatmış ancak yapılan önaraştırma sonucunda, soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar vermiştir. Söz konusu kararda Rekabet Kurulu'nun, şirket çalışanlarının Whatsapp yazışmalarını incelediği ve değerlendirdiği görülmektedir.

⁵ Söz konusu nispi idari para cezası, Rekabet Kurulu'nun 05.07.2018 tarih ve 18-22/378-185 sayılı Kararı'nda belirlenmiştir. Söz konusu hesaplama yapılırken; ihlalin 06.06.2018'de yerinde incelemeye izin verilmeyerek başlatıldığı ve 22.06.2018'de Mosaş tarafından Rekabet Kurumu'na yapılan yerinde inceleme yapılmasına yönelik davetle sona erdirildiği değerlendirilmiştir.

Ancak, Ankara Ortodonti Kararı ile Mosaş Kararı arasında çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Ankara Ortodonti Kararı'nda, WhatsApp yazışmalarının doğrudan bilgisayar ortamında tespit edildiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, Ankara Ortodonti Kararı'nda, halihazırda bilgisayarda kayıtlı olan veya yalnızca bilgisayar aracılığıyla erişilebilen bir ortamda bulunan WhatsApp yazışmalarının incelenmesi söz konusudur. Bununla birlikte, Mosaş Kararı'nda, WhatsApp yazışmalarının varlığından bir çalışanın akıllı telefonunu incelenmek suretiyle haberdar olunmuştur. Bu tespitin yapılmasının akabinde ise, ilgili yazışmalara bilgisayar aracılığıyla ulaşılarak inceleme gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, Ankara Ortodonti Kararı'nın aksine, Mosaş Kararı'nda, Rekabet Kurumu uzmanlarının, çalışanların akıllı telefonlarını da incelediği anlaşılmaktadır.

Diğer bir önemli fark ise, Ankara Ortodonti Kararı'nda elde edilen WhatsApp yazışmalarının, şirket GSM hattı üzerinden yapıldığının belirtilmesidir. Mosaş Kararı'nda ise, incelenen çevrimiçi yazışmaların şirket GSM hattı üzerinden yapıldığına dair bir referans bulunmamaktadır.

İki kararda bulunan farklılıklar bir kenara, Rekabet Kurulu'nun, çevrimiçi yazışmaları yerinde inceleme kapsamında incelemek gibi yeni bir uygulama benimsediğini gözlemlemekteyiz. Bu kararlar dikkate alındığında, Rekabet Kurumu uzmanları tarafından gerçekleştirilen bir yerinde inceleme kapsamında, bir şirket çalışanın, şirket GSM hattı üzerinden gerçekleştirdiği çevrimiçi yazışmanın incelenmesine izin vermemesi halinde, şirketin bir idari para cezası ile karşı karşıya kalabileceği anlaşılmaktadır.

Son zamanlarda sıklıkla karşılaşılan yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle idari para cezası uygulanan Rekabet Kurulu kararları aşağıdaki tespitleri yapmamıza ışık tutmaktadır:

- Soruşturmaya taraf olmayan teşebbüsler nezdinde gerçekleştirilen yerinde incelemeler kapsamında da yerinde incelemeyi engelleme olması halinde idari para cezaları uygulanabilecektir (Medyacızade Kararı⁶).
- İncelenen şirket bilgisayarlarında kişisel bilgilerin olması durumu, Rekabet Kurumu uzmanlarının bilgisayarı incelemesine engel olmayabilecektir (Nuhoğlu İnşaat Kararı⁷).
- Önerştirmenin, soruşturmaya dönmeden kapatılması halinde dahi, yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle teşebbüsler ciddi para cezalarıyla karşı karşıya kalabilecektir (3 milyon TL – ÇEKOK Gıda Kararı⁸).

MERSİN HAZIR BETON KARARI

Bu başlık altında, Rekabet Kurulu'nun hazır beton endüstrisine ilişkin en yakın tarihli kararı olan Mersin Hazır Beton Kararı'nı sizlerle paylaşmak isteriz. Söz konusu karar; Mersin ilinde faaliyet gösteren 8 hazır beton üreticisi⁹ hakkında yürütülen önerştirmaya

ilişkindir. Rekabet Kurulu tarafından, söz konusu teşebbüslerin bölge paylaşımı yaptıkları ve fiyatları aralarında belirledikleri iddialarına istinaden başlatılan önerştirmaya, soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar verilerek sonuçlandırılmıştır.

Rekabet Kurulu tarafından, iddiaların tüm hazır beton türlerini ilgilendirmesi ve birçok tür arasında yüksek arz ikamesi bulunması sebebiyle, hazır betonun türleri bakımından bir ayrıma gidilmemiş ve ilgili ürün pazarı "hazır beton pazarı" olarak belirlenmiştir. İlgili coğrafi pazar için ise; Rekabet Kurulu'nun geçmiş kararlarına da uygun olduğu şekilde, hazır betonun kendine has özellikleri sebebiyle her tesisden itibaren 50 km çapında bir daire belirlenmiş ve bu daire içerisinde kalan alan ilgili coğrafi pazar olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme kapsamında, üretim tesislerinin bulunduğu Mersin ili merkezinden hazır beton satışı yapılabilecek ilçeler olan Akdeniz, Çamlıyayla, Tarsus, Yenişehir, Erdemli, Mezitli ve Toroslar ilgili coğrafi pazarlar olarak belirlenmiştir. Rekabet Kurumu uzmanları tarafından gerçekleştirilen yerinde incelemelerde, teşebbüsler arasında doğrudan koordinasyona işaret eden bir bilgi veya belge tespit edilememiş; tarafların aralarında iletişim kurduğunu gösteren delillere de rastlanmamıştır. Yapılan yerinde incelemelerin yanı sıra, pazarın ekonomik özellikleri ve genel seyri de değerlendirilmiştir.

Rekabet Kurulu tarafından yapılan değerlendirmede; teşebbüslerin ilgili dönemdeki fiyatları, maliyetleri ve satış yaptıkları coğrafi pazarlar incelenmiştir. Bu inceleme üzerine, teşebbüslerin ilgili dönemdeki fiyatlarının dalgalı bir seyir izlediği ve birbirlerinden farklılaştığı görülmüştür. Maliyetlere ilişkin incelemede ise; artışların,

⁶ Rekabet Kurulu'nun 18.01.2018 tarih ve 18-03/34-21 sayılı Kararı.

⁷ Rekabet Kurulu'nun 21.12.2017 tarih ve 17-42/669-297 sayılı Kararı.

⁸ Rekabet Kurulu'nun 03.07.2017 tarih ve 17-20/318-140 sayılı Kararı.

⁹ Doğa Beton İnşaat Petrol Sanayi ve Ticaret A.Ş., Seyhan Hazır Beton San. Nak. Taş. Paz. ve Tic. Ltd. Şti., İçel Hazır Beton İnşaat Ltd. Şti., Nehir Hazır Beton Madencilik İnşaat Nakliye Petrol Sanayi ve Ticaret A.Ş., Çimsa Çimento ve San. ve Tic. A.Ş., Konya Hazır Beton San. ve Tic. A.Ş., Medcem Beton Üretim Paz. San. ve Tic. A.Ş., Aker Tarsus Hazır Beton Ltd. Şti.

fiyat artışları ile aynı dönemlerde gerçekleştiği ve teşebbüsler özelinde benzerlik göstermediği tespit edilmiştir. Bu ekonomik veriler sonucunda teşebbüslerin rekabeti kısıtlayıcı bir danışıklı ilişki içerisinde satış fiyatlarını belirlediklerine yönelik herhangi bir tespite ulaşılamayacağı sonucuna varılmıştır. Ayrıca hemen hemen tüm teşebbüslerin Mersin merkez ve çevre ilçelere satışlarını yoğunlaştırdığı tespit edilmiş olsa da, teşebbüslerin farklı ilçelere de satış yapabildiği görülmüştür. Bu kapsamda, bölge paylaşımı iddialarını destekleyen türde bir bulguya da rastlanmamıştır.

Yapılan yerinde incelemeler ve gerçekleştirilen ekonomik analizler sonucunda, teşebbüslerin bölge paylaşımı yaptıkları ve fiyatları aralarında belirledikleri iddiaları yerinde bulunmamıştır. Dolayısıyla, şikayetin reddi ile soruşturma açılmamasına karar verilmiştir.

ÇEİS - T. ÇİMSE-İŞ SOSYAL DİYALOG GÜNLERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, geleneksel hale gelen "Sosyal Diyalog Günleri" toplantısı, 09-11 Ekim 2018 tarihleri arasında Antalya'da gerçekleştirildi.

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu üyeleri ile T.Çimse-İş Sendikası Merkez Yöneticileri ve Şube Başkanlarının iştirak ettikleri toplantının açılış konuşmaları, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile T.Çimse-İş Genel Sekreteri Hasan EMER tarafından yapıldı.

Toplantıda, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN tarafından, "Ekonomik Zorlukların Yaşandığı Dönemlerde Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları" konusunda bir sunum yapıldı, ardından katılımcıların soruları yanıtlandı.



KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU'NA UYUM ÇALIŞTAYI DÜZENLENDİ



Sendikamızca, sektörümüzün kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatına uyum sağlaması amacıyla yürütülen çalışmalar kapsamında, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR'in katılımıyla, 07 Eylül 2018 tarihinde "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyum Çalıştayı" düzenlendi. Çalıştayda, üyelerimizin Kanuna uyumla ilgili yaptıkları çalışmaların değerlendirilmesi, zorlandıkları alanların gözden geçirilmesi ve konuya ilişkin soru işaretlerinin giderilmesi sağlandı.

Üyelerimizin yoğun katılım gösterdikleri ve interaktif bir şekilde gerçekleştirilen toplantı, katılımcıların son derece olumlu geri bildirimleri ile sona erdi.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NE (ÇİSİEM) ZİYARET

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Op. Dr. Orhan KOÇ ve beraberindeki heyet 20 Eylül 2018 tarihinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) yerinde incelemelerde bulundu.

ÇİSİEM'de, klasik eğitim anlayışından farklı olarak, çalışanların aktif katılım gösterdikleri, kendilerine verilen İSG ile ilgili yönergeleri, sınıflarda yer alan akıllı ekranlar ve diğer ekipmanları kullanarak çözümledikleri eğitim modeli aktarıldı.

Eğitim merkezi ile ilgili olumlu geri bildirimlerde bulunan heyet, ÇİSİEM'de önümüzdeki dönemde Bakanlık personelinin eğitimi ile farklı işbirliklerinin gerçekleştirilmesi kapsamında yapılacak protokolün ayrıntıları hakkında görüşüldü.



ÇEİS İSG KURULU 50. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 50. Toplantısı, 15 Ekim 2018 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Toplantıda, 2017 yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirmesi sonuçları ile Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi kapsamında oluşturulan raporun ilk bulguları hakkında bilgi verildi. Ayrıca, Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinliklerinin 2019 yılı teması olarak belirlenen "Sağlık Yönetimi"nin içeriği hakkında Kurul Üyeleri ile görüş alışverişinde bulunuldu.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ (ÇİSİEM)

Üyemiz Oyak Aslan Çimento Fabrikası tarafından 2016 yılında açılan "İSG Eğitim Merkezi" 25 Eylül 2017 tarihi itibarıyla Sendikamıza devreldi. ÇİSİEM'in Sendikamıza devri sonrasında gerekli eğitim içerikleri oluşturularak, mevcut binalarda gerekli inşaatlar yapılarak eğitimlere hazır hale getirildi.

Söz konusu Merkezde verilecek eğitimler ile sektörümüzün İSG kültürünün daha da geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, tüm üyelerimizin eğitim merkezinden faydalanmaları, sektörde İSG alanında belirli bir standart yaratılması noktasında oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda, ÇEİS Yönetim Kurulu'nda alınan karar gereği ÇİSİEM'de üyelerimize yönelik gerçekleştirilecek eğitimlerin bedellerinin %50'si (16 saatlik İSG eğitimleri hariç) Sendikamız tarafından karşılanacaktır.

Eğitim merkezi için hazırlanan ve www.isgegitimmerkezi.org adresiyle kullanılacak olan internet sitesi hizmete açıldı. Söz konusu internet sitesinde Sendikamızca oluşturulan online anket sonucunda nihai hale getirilen eğitim konuları eklendi. Ayrıca, internet sitesinde duyurular, eğitim talepleri vb. konulara da ulaşılabilmektedir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KILAVUZLARINI GÜNCELLEME ÇALIŞTAYI

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'na bağlı olarak çalışmalarını sürdüren ÇEİS İSG Komitesi tarafından bugüne kadar 7 sektörel İSG kılavuzu hazırlanmış olup, özellikle 2013 yılında yayımlanan ilk kılavuz serisinin, yapılan mevzuat değişiklikleri ile uygulamadaki gelişmeler çerçevesinde güncellenmesine ihtiyaç duyuldu.

Bu kapsamda, ilk etapta "Çimento Sektöründe Yüksekte Güvenli Çalışma Kılavuzu" ile "Çimento Sektöründe Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-De-neme (EKED) Sistemi Kılavuzu" ÇEİS İSG Komitesi tarafından güncellendi ve üye fabrikalardan kılavuzlara ilişkin görüşler alındı.

Kılavuzların Sendikamıza üye çimento fabrikalarında daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi için, yayınların basımı öncesinde 04-05 Ekim 2018 tarihleri arasında Sendikamız Merkezi'nde bir çalıştay düzenlendi. Üye fabrikalarımızın temsilcilerinin katılımıyla kılavuzlardaki uygulamalar gözden geçirilerek müzakere edilmiş olup, alınan görüşler çerçevesinde kılavuzlar nihai hale getirildi. Ayrıca çalıştayda, yüksekte çalışma ve EKED sistemi konularında iyi uygulamaları olan üyelerimizin bu faaliyetlerini diğer üyelerimizle paylaşmalarına imkan tanınarak, başarılı uygulamaların sektör içerisinde yaygınlaştırılması da amaçlandı. Çalıştay programının son bölümünde ise Sendikamız faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 48 ve 49. TOPLANTILARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, 48. Toplantısı 07 Eylül 2018 tarihinde Sendikamız Merkez Ofisi'nde, 49. Toplantısı ise 10 Ekim 2018 tarihinde Antalya'da gerçekleştirdi.

ÇEİS Üyesi çimento fabrikalarının insan kaynakları yöneticilerinin katıldığı toplantılarda, çalışma hayatındaki gelişmeler ve iş hukuku mevzuatında yapılan değişiklikler hakkında bilgi verildi. Ayrıca, Sendikamızca yürütülen çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.



ÇEİS VE KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ ARASINDA İMZALANAN MYO İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ KAPSAMINDA "İŞBİRLİĞİ YÜRÜTME KURULU" İKİNCİ TOPLANTISI ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE (ÇİSİEM) GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Çimento sektörünün mesleki eğitim ihtiyacının tespiti, planlanması, gerçekleştirilmesi ve belgelendirilmesi amacıyla, 21 Mart 2018 tarihinde Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında yürütme kurulunun ikincisi toplantısı gerçekleştirildi.

ÇEİS'in ev sahipliğinde 27 Eylül 2018 tarihinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) gerçekleştirilen toplantıda, Kocaeli Üniversitesi yerleşkesi içinde kurulacak olan Makine Bakım, Kalite Kontrol ve Hazır Beton Laboratuvarları için hazırlanmış olan ekipman ve teçhizat listeleri incelenirken; yıl içerisinde verilecek ders saatleri de görüşüldü. Toplantı sonunda çimento sektöründen oluşturulacak yeni ekiplerle, müfredat ve ders saatlerinin ilgili laboratuvar ekipman ve teçhizat listelerinin ihtiyaçları karşılaması hususunda çalışmaların yeniden gözden geçirilmesine karar verildi.

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU'NDAN ÇESBEM'E ZİYARET

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanı Mehmet ORDUKAYA ve Birim Koordinatörü Elif Özlem BABAOĞLU, 18 Ekim 2018 tarihinde ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) Ofisini ziyaret ederek sınav ve belgelendirmeye dair faaliyetlerimiz hakkında bilgi aldılar. Öte yandan ORDUKAYA ise MYK'nın 2018 yılı sonuna kadar ve 2019 yılı için planlanan faaliyetleri hakkında bilgi verdi.



BAŞTAŞ ÇİMENTO ATIK ISIDAN ENERJİ ÜRETECEK

Baştaş Çimento, Ankara'nın Elmadağ İlçesi'nde kurulu bulunan klinker ve çimento üretim tesisi içerisinde, elektrik enerjisi elde etmek için "Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisi (WHR Tesisi) kuracak. Sistemden tamamen ayrılan sıcak atık gazların geri kazanımı üzerine projelendirilen WHR Tesisi'nde, oluşan buhar tırbüne gönderilecek ve jeneratör yardımı ile elektrik enerjisi elde edilecek. Tesisin 81 milyon Lira bedelle kurulması planlanıyor. Kurulacak olan WHR Tesisi ile fabrikanın ihtiyaç duyduğu elektrik enerjisinin bir bölümü karşılanacak.



BATIÇİM, SİNEMA GÜNLERİYLE YAZ AKŞAMLARINA NEŞE KATTI



Sosyal sanayicilik yönüyle sektörde önemli işlere imza atan Batı Anadolu Grubu en büyük tesislerinden biri olan İzmir Batıçim Fabrikası'nda Sinemasal sosyal girişimi işbirliği ile çalışanları ve çocuklarına eğlenceli iki akşam yaşattı.

Fabrika bahçesine kurulan sinema perdesinde 'Bizim Köyün Şarkısı' filmi gösterildi. Çalışanlar ve çocukları açık hava sinemasının büyüğü ortamında patlamış mısır ve eğlenceli aktivitelerle eğlendi. Sinemasal, sosyokültürel açıdan dezavantajlı bölgelerde yaşayan çocukları ve ailelerini, sinema, tiyatro ve müzik başta olmak üzere sanatın tüm renkleriyle tanıştırtıyor, onlara unutulmaz deneyimler yaşıttırıyor.

BATIÇİM



İMSİAD VE BURSA ÇİMENTO, SEKTÖRÜ DEĞERLENDİRDİ



İnşaat Mühendisleri Sanayici ve İş Adamları Derneği (İMSİAD) Yönetim Kurulu Üyeleri, kurumsal ziyaretler kapsamında Bursa Çimento Genel Müdürü ve aynı zaman BTSO Yönetim Kurulu Üyesi Osman NEMLİ ile bir araya geldi.

İnşaat sektörünün gelişmesi için her platformda elini taşın altına koyan İMSİAD, gerçekleştirdiği çalışmalar ve açıklamalarla sektörün sözcüsü konumunda yer alırken, ilgili sektör temsilcileriyle yaptığı istişarelerle de sorunları ve mevcut durumu analiz ediyor. Bu kapsamda sektörün önemli firmalarının yöneticilerini ziyaret eden İMSİAD Yönetim Kurulu Üyeleri, son olarak Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ ile bir araya gelerek sektörel ve ekonomik gelişmeleri değerlendirdi.

İMSİAD Başkanı Mustafa ANDIÇ ziyarette, Bursa inşaat sektörünün çatı örgütü olan İMSİAD'ın sektöre katkı verebilecek tüm kurumlarla yakın ilişki içerisinde olduğunu, şehrin diğer dinamikleriyle de iletişimini her daim güçlü tutmaya özen gösterdiğini ifade etti.

“Yerli ve milli olmaya her daim önem veriyoruz”

Bursa Çimento gibi alanında önemli bir firmanın bu kentte olmasından gurur duyduklarını belirten ANDIÇ, “Yerli ve milli olmaya biz her daim çok önem veriyoruz. Üyelerimizi kurulduğumuz günden bu yana, ülkemizin önde gelen inşaat sanayicisi yerli firmalarına götürüp, onları yerli firmaları tercih etmeleri için motive etmeye ve vizyonlarını daha da geliştirmeye gayret gösteriyoruz. Son dönemde yerli ve millileşmenin önemi bir kez daha anlaşıldı. O yüzden yerli üreticilerimize daha çok destek olmalıyız. Sektörümüzün en önemli unsurlarından biri olan çimento konusunda, alanında ülkemizin önde gelen firmalarından biri olan Bursa Çimento da bunlardan biri. Umarım yakın zamanda da kendileriyle sektörümüz ve Bursamız için iş birliği konusunda daha somut adımlar atacağız” dedi.

Ziyaretten memnuniyet duyduğunu ifade eden Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, İMSİAD'ın çalışmalarını yakından takip ettiğini ve başarılı bulunduğunu söyledi. Kurumla ilgili İMSİAD heyetini bilgilendiren NEMLİ, günlük malzeme ve mamul sirkülasyonlarının 10 bin ton civarı olduğunu ifade etti. Sektörün gelişmesine adına birlikte hareket etmenin önemli olduğuna vurgu yapan NEMLİ, iş birliklerine hazır olduklarının da altını çizdi.

BURSA ÇİMENTO'DAN İNOVATİF İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini tüm çalışanların katılımıyla her yıl periyodik olarak gerçekleştiren Bursa Çimento Fabrikası, farkındalığı artırmak amacıyla yeni uygulama ve teknolojileri eğitim kapsamına dahil ederek çalışanlarının davranışsal iş sağlığı ve güvenliği gelişimine katkı sağlamayı hedefliyor.

İş güvenliğinin daima öncelikleri olduğunu belirten Bursa Çimento Fabrikası Genel Müdürü Osman NEMLİ “Bu etkinlikte arkadaşlarımız sanal gerçeklik gözlükleri ile tehlikeli durum ve davranışların azaltılması, kaynak çalışmalarında iş güvenliği, doğru kişisel koruyucu donanım kullanımı konularında farklı deneyimler yaşadı. İnovatif eğitimlerimiz devam edecek” dedi.



ÇİMSA'NIN YENİ GENEL MÜDÜRÜ ÜLKÜ ÖZCAN OLDU



Çimsa'da Nevra ÖZHATAY'dan boşalan genel müdürlük görevine, 2015 yılından bu yana Çimsa Beyaz Çimento ve Özel Ürünler Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcılığı görevini yürüten Ülkü ÖZCAN atandı. ÖZCAN yeni görevine 01 Ekim 2018 tarihi itibarıyla başladı.

SABANCI Holding Çimento Grup Başkanı Dr. Tamer SAKA konuyla ilgili yaptığı açıklama da şunları kaydetti: "Nevra ÖZHATAY, Topluluğumuza 24 yıl hizmet vermiş ve 2014 yılından bu yana da Çimsa Genel Müdürlüğü'nü üstlenmiştir. ÖZHATAY'a, Çimsa'ya bugüne kadar yaptığı katkılardan dolayı teşekkür ediyoruz. Çimsa'nın liderlik bayrağını 01 Ekim itibarıyla Ülkü ÖZCAN devralacaktır. ÖZCAN'ın sektördeki ve Topluluğumuzdaki tecrübeleriyle, Çimsa'yı hedeflerine başarıyla taşıyacağına inancım tamdır. Kendisine yeni görevinde başarılar diliyorum".

1999 yılında Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden mezun olan Ülkü ÖZCAN, iş hayatına Lafarge Türkiye'de başladı ve sırasıyla Kıdemli Stratejist, Strateji ve İş Geliştirme Müdürü ve Pazarlama Projeleri Müdürü olarak görev yaptı. Çimsa'ya 2010 yılında katılan ÖZCAN, sırasıyla Strateji ve İş Geliştirme Müdürlüğü, Strateji ve Pazarlama Müdürlüğü, Strateji ve Pazarlama Direktörlüğü ve Strateji, Pazarlama, Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcılığı görevlerini yürüttü. ÖZCAN 2015 yılından bu yana Çimsa Beyaz Çimento ve Özel Ürünler Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyordu.

ÇİMSA, GELENEKSELLEŞTİRDİĞİ YAPI KİMYASALLARI SEMİNERİ İLE SEKTÖRÜN NABZINI TUTUYOR

Çimsa, dördüncü kez gerçekleştirilen "Yapı Kimyasalları Semineri"nde pazarın bugününü ve geleceğini şekillendiren trendleri masaya yatırdı. Alanında uzman yurtiçi ve yurt dışından konuşmacıların katıldığı seminer, iş ortakları tarafından yoğun ilgi ile karşılandı.

"Geliştirdiğimiz inovatif çözümlerle geleceğe hazırlanıyoruz"

Çimsa Genel Müdürü Ülkü ÖZCAN, yaptığı açılış konuşmasına Çimsa'nın uluslararası rekabet gücü ve yenilikçi bakış açısının temelinde inovasyona yapılan yoğun yatırımlar olduğunu anlatarak başladı. ÖZCAN, "Mersin fabrikamız bünyesinde yer alan Formülhane, geçtiğimiz yıl Mart ayında T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından Türkiye çimento sektörünün ilk ve tek Ar-Ge Merkezi olarak tescillendi. Formülhane'de yürütülen kapsamlı ve özverili çalışmalarımız ile özel ürünler alanında var olan başarılarımızı her geçen gün daha da ileri taşıyarak, küresel ve yerel piyasalardaki iş ortaklarımıza inovatif, rekabetçi ve çevreci reçeteler hazırlıyoruz" dedi.



Sözlerine, katma değerli ve yüksek performanslı ürün geliştirmenin, sürdürülebilir ekonomilerin bel kemiği olduğunu vurgulayarak devam eden ÖZCAN, “Çimsa olarak bütüncül bir yaklaşımla ele aldığımız sürdürülebilirlik vizyonumuz, tüm çalışmalarımızda bize rehberlik ediyor. Proaktif bir bakış açısıyla üstün nitelikli ürünler geliştirmeyi, dünyadaki inovatif çalışmaları takip ederek, sektörümüzü ileriye taşımayı bir sorumluluk olarak görüyoruz. Bu sayede karlı büyüme yolculuğumuza devam ediyor, ülke ekonomimize katkı sağlıyoruz” şeklinde konuştu.

“Formülün Adı ile reçeteler esnekleşiyor, ihtiyaca özel çözümler geliştiriliyor”

ÖZCAN, konuşmasında ‘Formülün Adı’ çatısı altında sunulan geniş ürün portföyüne dikkat çekerek, “Ürünlerimizi Çimsa Süper Beyaz, Çimsa Aluminates ve Çimsa Beyaz Beton Çözümleri olarak üç ana aile altında gruplandırıyoruz. Bu ailelerin altında da ihtiyaçlarınıza özel çözümler sunan yeni ürünler geliştiriyoruz. Böylece iş ortaklarımıza tek bir üründen oluşan portföyler yerine, her bir ihtiyaca odaklanılarak, titizlikle formüle edilmiş çözümler sunuyoruz. Yürüttüğümüz yoğun çalışmalar neticesinde pazarın beklenti ve taleplerini karşılayan ürünler üretmekle kalmıyor; Türkiye Çimento ve Yapı Malzemeleri Sektörüne de öncülük ediyoruz” dedi.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ, GÖLTAŞ VE ORMA İLE İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALADI

Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ile Göltaş Çimento ve Orma Orman Mahsulleri Entegre Sanayi arasında işbirliği protokolü imzalandı.

Geçtiğimiz yıl imzalanan ve tarafların memnuniyetine göre bir kez daha yinelenen protokol kapsamında SDÜ öğrencileri, eğitim-öğretim sürecinde Göltaş ve Orma’da kısmi zamanlı çalışma imkanına sahip olacak. Üniversitenin ilgili fakültelerinde başarı not ortalaması yüksek olan 4. sınıf öğrencilerinin ve söz konusu bölümlerin anabilim dallarında yüksek lisans veya doktora yapan öğrencilerin kısmi zamanlı istihdamı bu protokolün ana amacını oluşturuyor.



GÖLTAŞ ÇİMENTO GELENEKSEL “GÖLTAŞ ÇALIŞAN PİKNIĞI” ETKİNLİĞİNİ ISPARTA GÖLCÜK TABİAT PARKI’NDA GERÇEKLEŞTİRDİ



Göltaş Çimento çalışanları ve ailelerinin bir araya geldiği geleneksel “Göltaş Çalışan Pikniği” etkinliği 30 Ağustos 2018 tarihinde Isparta Gölcük Tabiat Parkı’nda düzenlendi. Piknik organizasyonu yaklaşık 700 kişinin katılımı ile gerçekleşti. Piknik organizasyonuna fabrika çalışanları ve aileleri yanında şirketin farklı kademelerden yöneticileri de katıldı.

Öğle yemeği ile başlayıp, çeşitli ikramlar, çocuk ve yetişkin oyunları ile devam eden piknikte, oyunlarda başarılı olanlara hediye verildi.

MEDCEM ÇİMENTO İSG EĞİTİM VE FAALİYETLERİNE AĞIRLIK VERMEYE DEVAM EDİYOR



Medcem Çimento teknik kadro ve İŞG alan saha sorumlularının katılımıyla, "Kaza Araştırmaları ve Kök Neden Analizi Eğitimi"ni tamamladı. 2015 yılında faaliyete geçen Medcem Çimento Fabrikası yoğun eğitim programlarıyla sürdürülebilir İSG bilinci oluşturmayı amaçlıyor. Medcem Çimento'nun İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sistemiyle ilgili çalışmaları halen devam ediyor.



MEDCEM ÇİMENTO OHSAS 18001 BELGESİNİ ALDI

Medcem Çimento iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemin göstergesi olarak başvuru ve sertifikasyon sürecini iki ay gibi kısa bir sürede tamamlayarak OHSAS 18001 belgesini Ekim ayında aldı. 2018 kalite sertifikasyon hedeflerini gerçekleştiren Medcem Çimento, ISO 50001:2011 Enerji Yönetim Sistemiyle sertifikasyon süreçlerine hız kesmeden devam edecek. Kalite odaklı projelerin 2019 yılı içerisinde de süreceği belirtildi.



MEDCEM ÇİMENTO TAKIM RUHUNU DESTEKLİYOR

Medcem Çimento idari ve teknik süreç yöneticilerinin katılımıyla takım çalışması eğitimini tamamladı. 2015 yılında global pazara hızlı giriş yaparak, üretiminin büyük çoğunluğunu ihracat satışlarıyla kendilerine ait limandan sevkiyatını sağlayan Medcem Grubu, takım ruhunun ve takım çalışmasının operasyonlarının en önemli unsurlarından olduğunu kaydettiler. Keyifli workshop uygulamalarıyla verimli geçen eğitimin sonunda, kişisel gelişim eğitimlerine 2019 yılı içerisinde de devam edileceği belirtildi.



2018'İN EN BÜYÜK YABANCI YATIRIMI OYAK'LA GELDİ



OYAK, sürdürülebilir büyüme ve dünyaya açılma vizyonu doğrultusunda Türkiye çimento sektöründe tarihi bir adım atarak Uzak Doğu'nun en büyük çimento üreticilerinden Taiwan Cement Company ile ortaklığa gitti.

OYAK, sürdürülebilir büyüme ve dünyaya açılma vizyonu doğrultusunda 2018'in en büyük yabancı yatırımını ülkemize çekerek çimento sektöründe tarihi bir adım attı. Uzak Doğu'nun en büyük çimento üreticilerinden Taiwan Cement Corporation (TCC) ve OYAK, uluslararası çimento pazarında güçlerini birleştirme hedefi doğrultusunda bir ortaklık kurdu. Bu ortaklık sonucunda TCC, OYAK'ın %100 oranında sahibi olduğu OYAK Çimento A.Ş. hisselerinin %40'ını toplam 1.6 milyar dolar bedel üzerinden 640 milyon dolar bedelle satın aldı. OYAK ve TCC bu iş birliğiyle bölge ve dünyada yeni pazarlara açılmayı hedefliyor.





OYAK Genel Müdürü Süleyman Savaş ERDEM, iş birliği ile ilgili olarak şunları söyledi: "Yurtdışı piyasalarınca ülke ekonomimize duyulan güvenin bir göstergesi olarak, OYAK ve TCC arasında tesis edilen iş birliğinin, önümüzdeki dönemde uluslararası arenada büyüme hedeflerimize ve ülke menfaatlerimize uygun olarak gerek çimento gerekse diğer iş kollarında yapılacak yatırımlara olumlu katkı sağlamasını bekliyoruz. OYAK bir dünya markası olma hedefi yolunda atımlarına devam edecek. Ülkemizin geleceğine ve ekonomimize güveniyor, bu doğrultuda yatırımlarımıza hız kesmeden devam ediyoruz."

OYAK PORTEKİZ ÇİMENTO DEVİ CİMPOR'U SATIN ALDI



Sürdürülebilir büyüme ve dünya markası olma vizyonuyla yatırımlarını sürdüren OYAK, Avrupa'nın en eski ve köklü çimento markalarından olan Cimpor'un Portekiz ve Cape Verde operasyonlarını satın aldı.

Türkiye'nin en büyük mesleki emeklilik fonu olan OYAK, Avrupa'nın en büyük çimento markalarından Cimpor'un Portekiz ve Cape Verde operasyonlarını satın aldı. İlk fabrikası 1984 yılında kurulan Portekiz pazar lideri Cimpor, yaklaşık 6.5 milyon ton çimento üretim kapasitesine sahip. Cimpor'un 3 entegre çimento fabrikası, 2 öğütme tesisi, Cape Verde'de torbalama tesisi ve deniz terminali, 42 hazır beton tesisi, 15 agrega tesisi, 1 kireç, 1 kağıt torba üretim, 2 harç ve 1 travers fabrikası bulunuyor.

OYAK Genel Müdürü Süleyman Savaş ERDEM, yeni yatırımla ilgili olarak şunları söyledi: "Türkiye'nin her sektörde dünya çapında oyuncuya ihtiyacı var. Bu doğrultuda Türk çimento sektörünün son yıllardaki en büyük başarısına imza attık ve Avrupa'da sektörün en saygın markalarından olan Cimpor'u satın aldık. OYAK olarak ülkemize ve güçlü geleceğimize güveniyoruz. Yabancı ortaklarımızın teveccühü de bu güvenin en önemli göstergelerinden biri. Büyüme stratejilerimiz doğrultusunda ülkemizde ve dünyada yatırımlarımızı sürdüreceğiz, üyelerimize sürdürülebilir nema sağlamak adına Türkiye'de ve dünyada fırsat olarak gördüğümüz adımları atmaya devam edeceğiz."

SEZA ÇİMENTO ENERJİ İHTİYACINI GÜNEŞTEN KARŞILAYACAK



Seza Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, baca gazı salınımı açısından Avrupa standartlarının çok üstünde çevreci bir performans ortaya koyan fabrikanın enerji ihtiyacı için şimdi de güneş enerjisi santrali kurma çalışmasını başlattıklarını ifade etti.

Rekabet güçlerini artırmak için 20 milyon dolarlık bir yatırımla beton santralleri yatırımlarını yatırımlarını yapacaklarını da kaydeden AÇIK, "Fabrikanın yanında 15 milyon dolarlık ek bir yatırımla kuraçığımız güneş enerjisi santrali ile de fabrikamızın enerji ihtiyacının önemli bir kısmını karşılayarak enerji maliyetlerini düşüreceğiz" dedi.

MYK TARAFINDAN PAYDAŞ ÇALIŞTAYI DÜZENLENDİ

MYK, Avrupa Eğitim Vakfı ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası işbirliğinde 19-21 Eylül 2018 tarihleri arasında Abant'ta "Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları (YBK) Paydaş Çalıştayı" gerçekleştirildi.

Sendikamız çatısı altında kurulan, TÜRKAK tarafından akredite edilen ve MYK tarafından yetkilendirilen Sınav ve Belgelendirme Merkezi ÇESBEM'i temsilen İşletme Müdürü Özgür ACAR ile Kalite Yönetim Temsilcisi Derya KIZILDAĞ'ın da katıldığı çalıştayı açılış bölümü Avrupa Eğitim Vakfı Mesleki Teknik Eğitim ve Sosyal İçerme Uzmanı Lida KİTA, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası Başkan Vekili Hüseyin ÖZHAN, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Ekonomik ve Sosyal Gelişim Bölümü Program Yöneticisi Tsvetana STOYCHEVA ve Sektör Yöneticisi Mustafa BALCI, Bolu Ticaret Odası Türker ATEŞ ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı Adem CEYLAN'ın açılış konuşmaları ile başladı.

Statülerine, kapsamlarına, yetki sürelerine ve belge sayılarına göre değerlendirilerek Avrupa Eğitim Vakfı tarafından seçilen 40 yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankasının davet ettiği iş dünyası temsilcilerinin ve MYK'nın Genel Kurulu'nda yer alan kamu ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin bir araya geldiği çalıştayı açılış konuşmasında Kurum Başkanı Adem CEYLAN, ulusal yeterlilik sisteminin geldiği noktayı belirterek sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve Türkiye Yeterlilik Çerçevesi kapsamında yapılan çalışmalar kapsamında ülkemizde yer alan tüm yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanacağını belirtti. CEYLAN, YBK Paydaş Çalıştayı'nın MYK'nın ikinci 10 yılındaki faaliyetlerine yararlı çıktılar sağlayacağını temenni ettiğini belirterek çalıştaya katkılarından ötürü Avrupa Eğitim Vakfı, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası, Avrupa Birliği, MYK paydaşları ve YBK temsilcilerine teşekkür etti.



MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU 13. OLAĞAN GENEL KURULU 31 EKİM 2018 TARİHİNDE GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) 13. Olağan Genel Kurulu, 31 Ekim 2018 Çarşamba günü Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK'un katılımıyla MYK Hizmet Binası'nda gerçekleştirildi.

Genel Kurul toplantısına bakanlıklar, kamu kurumları ve sosyal tarafların üst düzey yöneticileri ve temsilcilerinin yanı sıra Genel Kurul delegelerinin tamamı katılım sağladı. Çalışma toplantısı şeklinde yapılan Genel Kurul Enis BAĞDADIOĞLU (TÜRK-İŞ), Kerem Dursun TEZCAN (Kültür ve Turizm Bakanlığı) ve Feyzullah ERDOĞAN'dan (TSE) oluşan Başkanlık Divanı'nca yönetildi.

Genel Kurul sonrasında MYK Yönetim Kurulu aşağıdaki isimlerden oluştu.

Adem CEYLAN	Yönetim Kurulu Başkanı	MYK Başkanı
Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK	Yönetim Kurulu Üyesi	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörü
Dr. Recep ALTIN	Yönetim Kurulu Üyesi	MEB Eğitim Politikaları Daire Başkanı
Bendevi PALANDÖKEN	Yönetim Kurulu Üyesi	TESK Genel Başkanı
Dr. Osman YILDIZ	Yönetim Kurulu Üyesi	HAK-İŞ Genel Sekreteri
Celal KOLOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi	İNTES Yönetim Kurulu Başkanı

FİNANSAL YATIRIM ARAÇLARININ REEL GETİRİ ORANLARI, EYLÜL 2018

Aylık en yüksek reel getiri Euro'da oldu

En yüksek aylık reel getiri, yurt içi üretici fiyat endeksi (Yİ-ÜFE) ile indirgenmesinde %0,60, tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ile indirgenmesinde ise %3,68 oranlarıyla Euro'da gerçekleşti.

Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde; yatırım araçlarından külçe altın %1,50, Amerikan Doları %1,63, BIST 100 endeksi %7,76, devlet iç borçlanma senetleri (DİBS) %8,02 ve mevduat faizi (brüt) %8,42 oranında yatırımcısına kaybettirdi. TÜFE ile indirgenmesinde ise külçe altın %2,75 ve Amerikan Doları %2,61 oranında yatırımcısına kazandırırken; BIST 100 endeksi %3,78, DİBS %4,05 ve mevduat faizi (brüt) %4,48 oranında yatırımcısına kaybettirdi.

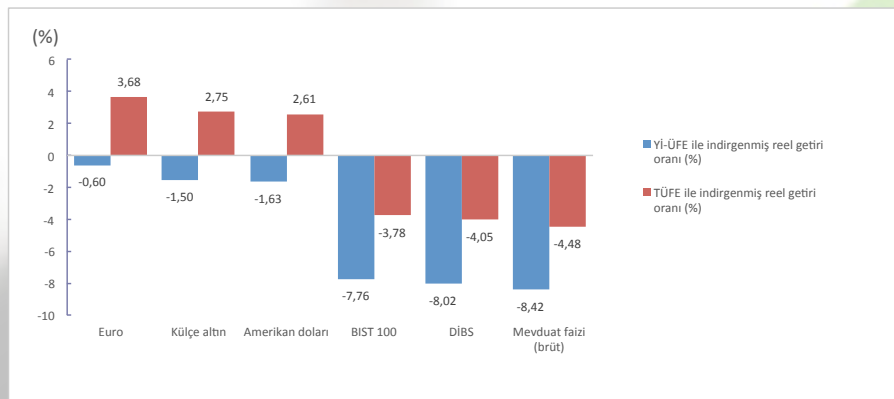
Amerikan Doları üç aylık değerlendirmede; Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde %13,76, TÜFE ile indirgenmesinde ise %25,15 oranında yatırımcısına en yüksek reel getiri sağlayan yatırım aracı olurken; DİBS, Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde %23,62, TÜFE ile indirgenmesinde ise %15,97 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Altı aylık değerlendirmeye göre Amerikan Doları; Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde %23,54, TÜFE ile indirgenmesinde ise %40,37 oranında yatırımcısına en yüksek kazancı sağladı. Aynı dönemde BIST 100 endeksi, Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde %38,00, TÜFE ile indirgenmesinde ise %29,55 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Yıllık değerlendirmede en yüksek reel getiri Amerikan Doları'nda gerçekleşti

Finansal yatırım araçları yıllık olarak değerlendirildiğinde Amerikan Doları; Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde %24,85, TÜFE ile indirgenmesinde ise %46,54 oranında yatırımcısına en fazla reel getiriyi sağladı. Diğer taraftan, DİBS Yİ-ÜFE ile indirgenmesinde %40,96, TÜFE ile indirgenmesinde ise %30,71 oranlarıyla yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Finansal yatırım araçlarının aylık reel getiri oranları, Eylül 2018





İŞ KANUNLARI

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

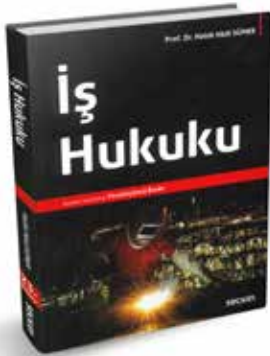
Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL

Ar. Gör. Şebnem KILIÇ

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. A. Can TUNCAY, Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL ve Dr. Şebnem KILIÇ tarafından hazırlanan "İş Kanunları" kitabının güncellenmiş 6. baskısı yayımlanmıştır.

Bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ile diğer mevzuatta yer alan ilgili yasal düzenlemelerin bir arada incelendiği Kitabın yeni baskısında, son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikleri işlenmiştir.

Kitapta ayrıca, mevzuat ile ilgili açıklamalar, karşılaştırmalar ile yargı kararlarına yer verilmiştir. Kitap, gerek öğrencilere gerekse araştırmacılar ve uygulayıcıların güncel mevzuatı takip edebilecekleri bir kaynaktır.



İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "İş Hukuku" isimli kitabının 23. baskısı yayımlanmıştır.

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



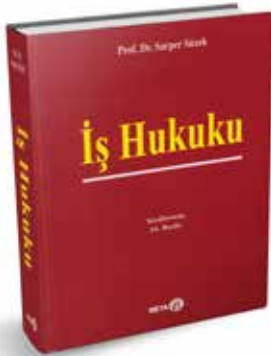
İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. Nuri ÇELİK
Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Prof. Dr. Talat CANBOLAT

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ve Prof. Dr. Talat CANBOLAT tarafından hazırlanan "İş Hukuku Dersleri" kitabının yenilenmiş 31. baskısı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, bireysel ve toplu iş hukuku alanında özellikle son dönemdeki mevzuat değişiklikleri ile birlikte doktrin görüşleri ve güncel yargı kararlarına yer verilmiştir. Ayrıca, iş hukuku ile ilgili uygulama sorunları ele alınarak değerlendirilmiştir.

"Genel Bilgiler", "Bireysel İş Hukuku", "Toplu İş Hukuku" bölümlerinden oluşan Kitap, güncel mevzuat değişiklikleri ile bireysel ve toplu iş hukukunun işlendiği, öğretmeye ve uygulamaya yönelik kapsamlı bir kaynak oluşturmaktadır.



İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper SÜZEK'in "İş Hukuku" isimli kitabının yenilenmiş 16. baskısı yayımlanmıştır.

İş hukukunun genel esasları ile bireysel iş hukuku konularının incelendiği kitap; "İş Hukukunun Genel Esasları", "İş Akdi", "İş Akdinden Doğan Borçlar", "İş Akdinin Sona Ermesi", "İşin Düzenlenmesi", "İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümlerinden oluşmaktadır.

Kitabın son baskısında ayrıca, son dönemde meydana gelen mevzuat değişikliklerinin iş ilişkilerine getirdiği düzenlemelere yer verilmiş ve doktrin görüşleri ile Yargıtay kararları incelenmiştir. Söz konusu Kitap öğretme ve uygulamaya yönelik kaynak niteliğindedir.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecra ya 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-ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin 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 atıf 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 özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stiline kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklerle yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur. Örneğin:**
Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).
 - **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**
Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
 - **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**
Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
 - **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**
(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kırancı, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).
 - **Kaynakta aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**
Öztürk (2002, s. 182)...; Göcekli (2001, ss. 182-183).
- Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stiline referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.
15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**
 16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
 17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**
 18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmaz.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CİMENTO SEKTÖRÜ
İSG EĞİTİM MERKEZİ
(CİSİEM)
WEB SİTESİ
AÇILDI**

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 Ofisi 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>



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası