ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇİMENTO İŞVEREN

CİLT: 31
SAYI:2
MART 2017

1987-2017 30 yıl

Çimento İşveren Dergimiz
30. yılını kutluyor...

ISSN 1300-3526

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

Hangisi Yere Düşmez?

Yüksekte Güvenli Çalışma

Çimento fabrikalarında 1,5 metre ve daha yüksek olan korumasız ve/veya korkuluksuz düz veya eğimli platformlarda yapılan çalışmalar yüksekte çalışma kabul edilir. Bu alanlarda çalışma yaparken koruyucu önlem alınması zorunludur.

Yüksekte yapılacak çalışmalar iş iznine tabi çalışmalardır. Bu nedenle mutlaka uygun adımlar izleyerek "yüksekte çalışma izin formu"nun doldurulması gerekir.

Merdiven dikeyde 4 yatayda 1 birim olacak şekilde konumlandırılmalı ve her zaman, 3 temas noktası kullanılmalıdır: 2 ayak 1 el veya 1 ayak 2 el. Son birkaç basamaktan kesinlikle atlanmamalıdır.

Toplu koruma sistemlerinin olmadığı durumlarda mutlaka kişisel koruyucu donanım kullanılmalıdır.

Yüksekte çalışacak personelin sağlık durumu ile yaş ve fiziksel özelliklerinin (boy, kilo vb.) çalışma öncesi mutlaka değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.

ÇİS ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVEREN LERİ SENDİKASI

ISSN 1300-3526

ÇİMEN
İŞVEREN

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Ekonomide sıkıntıların yaşandığını ve arzu edilen ilerlemenin sağlanamadığını gösteren fotoğraf sayısı gün geçtikçe artıyor. Özellikle temel iktisadi ve makroekonomik göstergelerden yansıyanlar duraklamanın ve belirsizlik artışının habercisi gibi…

Merkez Bankası tarafından yapılan anketlere göre reel kesim güven endeksi Ocak ayında 97,0 oldu ve bu oran 2009 Aralık ayından sonraki en düşük değer olarak kaydedildi. Aynı anketle sanayideki genel gidişatın daha kötümser olduğunu belirtenlerin oranı da arttı. Öte yandan döviz kurunda dalgalanmalar yaşanmaya devam etti ve kredi derecelendirme kuruluşları ülkemizin "yatırım yapılabilir" notlarını düşürdü.

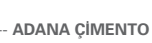
Özetle, siyasi gelişmelerin de etkisiyle yükselen kötümser havayı görmekte ve 2017 yılında karşılaşılabilecek sürprizlerin endişesini taşımaktayız. İşveren camiası olarak arzu ettiğimiz; huzur, güven ve istikrar ortamının sağlandığı stressiz bir çalışma hayatı ile ekonomik piyasadır. Ancak, bunun sadece siyasi gelişmelerin ön plana alınmasıyla değil, aynı zamanda yatırım ve üretimin de ülke gündeminin ilk sıralarına taşınmasıyla sağlanabileceği kanaatindeyiz. Hükümetimizden beklentimiz güçlü reformlar aracılığıyla belirsizlikleri azaltıcı çalışmaların sürdürülmesi yönündedir.

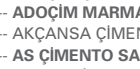
Meclis'te görüşmeleri tamamlanan Anayasa değişikliği için önümüzdeki Nisan ayında referanduma gidilecek. Muhtemelen geniş bir katılımla gerçekleşecek olan referandumda yeni üzüntülerin yaşanmaması için tüm taraflar ve paydaşlarca uzlaştırıcı bir dilin kullanılması büyük önem arz ediyor. Çimento İşverenleri olarak, istikrarımızın belirleyicisi konumundaki bu sürecin, milli hedeflerimiz doğrultusunda sonuçlandırılmasını temenni ediyor; her durumda yüksek moral ve motivasyonla Ülkemize hizmet vermeye devam edeceğimizi vurgulamak istiyoruz.

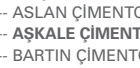
Ekonomik ve siyasi gidişata paralel olarak, endüstri ilişkileri sistemimizde de hareketlilikler yaşanmaya devam ediyor. 2015 yılı Mayıs ayında başlayan metal sektöründeki sendikal eylemler, 2016'nın Eylül ayından bu yana aralıklarla sürdürülüyor. Karşılıklı hak ve menfaatlerini koruma amacıyla masaya oturan taraflar, zaman zaman yasal düzenlemelerin tanıdığı grev ve lokavt yöntemlerini kullanabilmektedirler. Ancak, buradaki en hassas konunun mevzuatın öngördüğü çerçevenin içinde kalmak olduğunun altını çizmekte fayda var. Çünkü endüstri ilişkilerinin mevcut mekanizmalarını yok saymanın çalışma barışını tehlikeye attığı herkesçe bilinen bir gerçek. Bu süreçten tarafların zarar görmemelerini, sosyal diyalog ve müzakereler yoluyla problemlerin en kısa sürede çözülmesini umut ediyoruz.

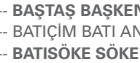
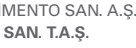
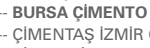
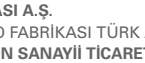
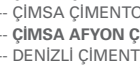
Bu arada Sendikamız da faaliyetlerine kesintisiz devam ediyor. Gerek Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) işbirliğiyle yürütülen "ÇEİS Liderlik Gelişim Programı" gerekse Türkiye İnsan Yönetimi Derneğiyle (PERYÖN) yürütülen "HR Masters Sertifika Programı" ile sektörümüzdeki yöneticilerin yetkinliklerini geliştirmeyi hedefliyoruz. Yıl boyunca tekrarlanacak olan bu eğitimlerin, tüm katılımcılara yararlı olmasını dileriz.

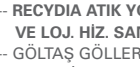
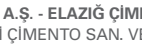
Sözlerimin sonunda; Çimento Ailesindeki ve Ülkemizdeki tüm kadınların 08 Mart Dünya Kadınlar Gününü kutluyor, yaşamın her alanındaki varlıklarıyla geleceğe dair umutlarımızı artırdıkları için saygılarımı sunuyorum.



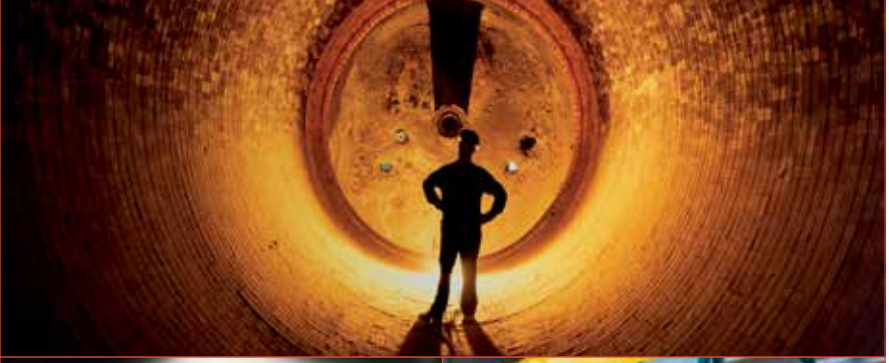


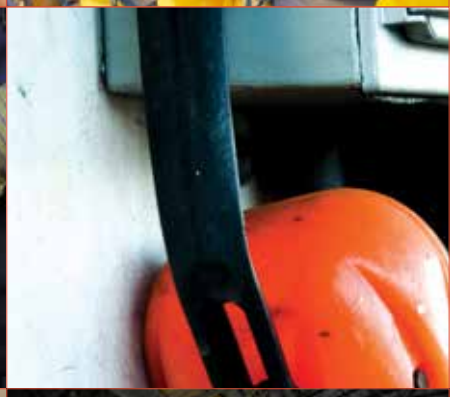


-- **ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş**
-- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
-- **ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**
-- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
-- **AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.**
-- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
-- **AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.**
-- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
-- **BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.**
-- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
-- **BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.**
-- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
-- **BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.**
-- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
-- **ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİİ TİCARET A.Ş.**
-- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
-- **ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.**
-- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ 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 SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.**
-- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
-- **LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.**
-- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
-- **MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ**
-- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
-- **SYCS İNŞAAT ÇİMENTO MADEN. TUR. EĞT. PET. ÜRÜN. SU VE NAK. SAN. VE TİC. 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: 31 - **Sayı:** 2 - **MART 2017**

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

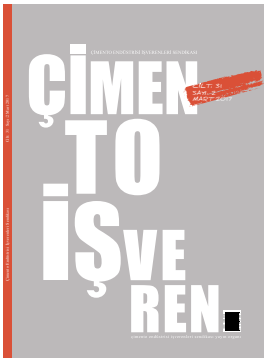
ON OFSET AMBALAJ, YAYINCILIK,
MATBAACILIK, REKLAMCILIK TİC. LTD. ŞTİ.
Erciyes İş Merkezi 201. Cad. (10. Cad.)
No:53 06370, İstanbul Yolu
Macunköy-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

15 MART 2017

ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER



Cilt: 31 - **Sayı:** 2 - **MART 2017**
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

8-13 KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Levent AKIN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKMÜNE AYKIRI UYGULAMA VE BUNUN HÜKMÜN YORUMUNA ETKİSİ

14-25 MAKALE

Süheyla ERİKLİ
TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ÇERÇEVESİNDE KADIN İSTİHDAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

26-35 YARGITAY KARARLARI

36-43 REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

AKTÜEL

44 Sendika Haberi

44-46 İSG Haberleri

47 ÇAİK Haberleri

48-50 ÇYK Haberleri

51-56 Fabrika Haberleri

57-59 Diğer Haberler

60-61 İstatistik

EDİTÖRDEN

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

Değerli Okurlarımız,

09 Şubat 2017 tarihinde yayımlanan KHK kapsamında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na bazı geçici maddeler eklendi. Buna göre 2017 yılının sonuna kadar işe alınacak her bir sigortalı için geçerli olacak şekilde, işverenin ödeyeceği primlere devlet desteği gelecek ve bu destek İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılanacak. Bu uygulamayla birlikte istihdamın artırılarak ekonominin canlandırılması hedefleniyor. Bilindiği gibi, ekonomi kanadından peşi sıra gelen sıkıntılı haberlerin ardından, hükümet tarafından "Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği" isimli yeni bir kampanya duyuruldu ve kampanya kapsamında istihdamın artırılması için yukarıda belirttiğimiz yeni düzenleme uygulamaya konuldu. Kampanya duyurusunun ardından işveren kanadından, 2017 yılında yeni işe alınacak çalışanlar için ödenmesi gereken primlerin Devlet tarafından karşılanması ve söz konusu çalışanlardan gelir vergilerinin alınmayacak olması yönündeki düzenlemenin memnuniyet verici olduğuna dair açıklama geldi. Bu da işverenlerin kampanyaya destek vereceğini gösteriyor. Umarız kampanya sonucunda işsizlik oranında düşüş sağlanabilir.

Ekonomimizin canlanması için Sendika olarak biz de elimizi taşın altına koyuyoruz. Sosyal sorumluluk adına, Üyesi olduğumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) yer aldığı ve Sendikamızın da desteklediği "Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül Sayan KAYA'nın katılımları ile imzalandı.

Çok tehlikeli işler sınıfında yer alan sektörlerde belgeli işgücü istihdamı zorunluluğu kapsamında, fabrikalarımızın makine bakım bölümlerinde çalışan belgesiz işçilerin MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olabilmeleri için çalışmalarımız tüm hızıyla sürüyor. Bugüne kadar yaklaşık 1.250 çalışanın sınavlara girmesini sağladık. Aynı çalışmalarımızı iskele kurulum elemanlarının belgelendirilmesi yönünde de başlattık. Özellikle fabrikalarımızda üretim bölümünde çalışan işçilerimiz, mesleki eğitim sistemimizde çimento üretim teknolojiyle ilgili herhangi bir program bulunmaması sebebiyle belgesiz, tabiri caizse "alaylı" olarak çalışıyorlar. En büyük arzumuz söz konusu çalışanlarımızın mesleki yeterlilik belgesi sahibi olabilmeleri… Bu yönde de Sendikamız çatısı altında kurulmuş olan sınav ve belgelendirme merkezi ÇESBEM bünyesinde çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Bu sayımızda Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN'ın karar inceleme yazısına yer verdik. Yazıda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, toplu sözleşme hükümlerinin oluşturulması aşamasındaki iradeyi ve getirilen hükmün etkisini ele aldığı Kararını inceliyor. Söz konusu Karar toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinde sözleşme hükmüne aykırı olarak geçici işçi ve müteaahhit/taşeron işçisi çalıştırılması hakkında.

Mart sayımızda ayrıca kadın istihdamını kayıt dışı istihdam çerçevesinde değerlendiren bir makaleyi de yayımladık. Makale, kayıt dışı istihdam sorununa makro açıdan yaklaşarak kayıt dışı istihdamın nedenlerini araştırırken, kayıt dışı istihdama ilişkin verileri cinsiyet açısından değerlendirilerek istihdamda kadın boyutunu da ortaya koymaya çalışıyor.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi Rekabet Hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, aşırı fiyat teorisini Rekabet Kurulu'nun konu ile ilgili Kararı ışığında inceliyor. Yazıda ayrıca geçmiş yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararları ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmeler de yer alıyor.

Kadınların özgür olabildiği bir yıl olması dileğiyle "8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü"nü kutluyor, Şehitleri Anma Günü ve Çanakkale Zaferi'nin 102. yıldönümünde Gazi Mustafa Kemal Atatürk ile şehitlerimizi bir kez daha rahmetle anıyoruz.

Sevgi ve saygılarımla…

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKMÜNE AYKIRI UYGULAMA VE BUNUN HÜKMÜN YORUMUNA ETKİSİ

Toplu iş sözleşmeleri ile oluşturulan düzen, işyerleri için büyük önem arz eder. Bu sözleşmenin tarafları kadar işçiler için de istikrar yaratan bir etki gösterir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu konuya ilişkin bir kararında, toplu sözleşme hükümlerinin oluşturulması aşamasındaki iradeyi ve getirilen hükmün etkisini ele almıştır. Kararda yer verilen tespit ve görüşler şunlardır[1]:

" … Davacı sendika vekili, davalı şirketin işletmesi için yıllardan beri imzalanan toplu iş sözleşmelerinin tarafı olduğunu, imzalanmış bulunan son toplu iş sözleşmesinin 01.01.2014 - 31.12.2016 yürürlük süreli olduğunu, TİS m. 14'e aykırı olarak sürekli işlerde geçici işçi ve müteaahhit/taşeron işçisi çalıştırdığını, yasal yollara başvurmadan önce davalıya yazılı başvuru yapılarak TİS'e uygun hareket etmesinin istendiğini, daha önce de grup içinde yer alan 3 ayrı işletmede yine aynı hükme aykırı hareket edilmesi nedeniyle… İş Mahkemesinin 2003 yılında verdiği karar ile TİS'e aykırılığın tespit edilerek sataşmanın önlenmesine karar verildiğini, aynı grup içinde yer alan… AŞ aleyhine önlenmesine karar verildiğini, … iş mahkemesinde delil tespiti isteğinde bulunulduğunu, mahallinde yapılan inceleme ile delil tespiti yapıldığını, buna bağlı olarak açılan tespit ve sataşmanın önlenmesi davasının halen derdest olduğunu, kesinleşmiş mahkeme kararlarına rağmen aykırılığa devam edildiğinden bu konudaki sataşmanın önlenmesine karar verilmesini ve TİS'in açık hükmüne aykırılığın ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına karar verilmesini talep etmiştir…

Davalı vekili, davacının ihlal edildiğini iddia ettiği 14. maddenin başlığının "Geçici işçi" olduğunu, alt işveren ilişkisinin bu madde kapsamında yer almadığını, toplu iş sözleşmesinde alt işverenlik ilişkisini yasaklayan bir hükmün bulunmadığını, hal böyle iken davacı tarafın binlerce kişinin çalıştığı cam fabrikalarının bulunduğu bir sektörde alt işveren ilişkisini tamamen ortadan kaldırıcı bir tespitin yapılması talebinin haksız olduğunu, müvekkil şirket ile davacı sendikanın 50 yıldan uzun süredir toplu iş sözleşmesi akdettiklerini, 14. maddedeki müteahhit firma ibaresini tek başına değerlendirmenin maddenin 2. fıkrası ile açık çelişki oluşturacağını, 14. maddenin iki hükmü birlikte değerlendirildiğinde bu maddenin geçici işçi çalıştırılması hususunu düzenlediğinin açıkça anlaşıldığını, TİS'in yıllık ücretli izinler başlıklı 26. maddesinde, sürekli geçici işçi çalıştırabilecek istisnai durumu düzenleyen hükme göre izin dönüşüm ekibi adı altında geçici işçi alınabileceğinin düzenlediği, böylece geçici işçi çalıştırmama kuralı ve istisnalarının düzenlendiğini 14. maddede yer alan müteahhit firma ibaresinin geçici işçi çalıştıran müteahhit firmaları işaret ettiğini ve müteahhit firmanın geçici işçi çalıştıramayacağını ifade ettiğini, yüzlerce işçinin çalıştığı cam fabrikalarında uzmanlık gerektiren yemek, temizlik, bahçıvanlık, güvenlik gibi yardımcı işlerin alt işveren aracılığı ile yaptırılmasının otuz iş günlük süreye tabi kılınması, bu süreyi geçtiği zaman toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunun iddia edilmesinin çalışma yaşamının olağan akışına aykırı olduğunu, davacı sendikanın uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren ilişkisi kurulmasına karşı 4857 sayılı İş Kanunu döneminde hiçbir girişimde bulunmadığını, 12 yıldır kanuna uygun kurulan bu ilişkiye sessiz kalan davacının geçici işçi başlıklı bir maddeyi ileri sürerek açtığı davanın dürüstlük kuralları ile bağdaşmadığını, davacının delil tespit taleplerinin … sulh hukuk mahkemesi tarafından reddedildiğini, … İş mahkemesinin delil tespitine itiraz edildiğini, itiraza uğrayan tespitin hükme esas alınamayacağını, toplu iş sözleşmesinde alt işverenlik ilişkisini yasaklayan bir hüküm bulunmadığını, hal böyle iken davacı tarafın binlerce kişinin çalıştığı cam fabrikalarının bulunduğu bir sektörde alt işveren ilişkisini tamamen ortadan kaldırıcı bir tespitin yapılmasını haksız şekilde talep ettiğini, halbuki TİS m. 14'ün sadece geçici işçi çalıştırılmasını engelleme amacını güttüğünü, m. 26'daki istisna düzenlemenin de geçici çalıştırma yasağının istisnası olarak düzenlediğinin açık olduğunu, davacının 12 yıldır kanuna uygun alt işveren ilişkilerinde tamamen sessiz kaldığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur…

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, uyuşmazlık konusunun taraflar arasında düzenlenen Toplu İş Sözleşmesinin 14. maddesinde geçen "müteahhit firma" ibaresine verilecek anlam ve TİS madde 14 hükmünün yorumu olduğu, Yargıtay'ın, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumunda sözleşmelerin yorumuna ilişkin esasların geçerli olacağını hükme bağladığı, toplu iş sözleşmesi kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir ve normatif hükümler sözleşme taraflarının ortak iradesinin ürünü olduğu, bu nedenle, dava konusu hükmün yorumunda sözleşmelerin yorumlanmasına ilişkin esaslara uyulması, böylece güven

[1] Yarg.9.HD. 31.05.2016, 16702/12869

teorisi çerçevesinde tarafların ortak sözleşme iradelerinin belirlenmesi, buna rağmen sonuca ulaşılamıyor ise, toplu iş sözleşmelerinin kural olarak işçi lehine hükümler getirdiğinden hareketle, işçi lehine yoruma başvurulması gerektiği, sözleşmenin yorumlanması ile tarafların karşılıklı irade beyanlarının ortak anlamının tespit edileceği, gerçek veya varsayımsal ortak arzunun tespitinde ilk başvurulacak unsurun, sözleşmede tarafların kullandıkları deyimler olduğu, kullanılan deyimler ve sözleşmenin hükümlerinin tek başına değil, sözleşmenin bütünü içinde değerlendirileceği, lafzi yorumla varılan çözümün sözleşmenin yapıldığı sıradaki şartlara uygun olup olmadığının üzerine durulması gerektiği, tarafların sözleşmenin kurulmasından sonraki davranışlarının da yorumlanacak konudaki ortak anlayışlarını belirleyecek unsurları taşıyabileceği, lafzi yorumla sonuca varılması mümkün olmaması hali için yargı ve öğreti tarafından bazı yardımcı yorum kuralları kabul edildiği, bunların; 1-Hükmün yorumunda tereddüt halinde hükmü düzenleyen tarafın aleyhine olan anlamının, 2-O hükümle yükümlülük altına giren lehine olan anlamının, 3-Tereddüt halinde kanundaki yedek hukuk kurallarından ayrılan çözümün dar yorumunun tercih edileceği, dava konusu toplu iş sözleşmesinin "Geçici İşçi" başlıklı 14. maddesine de "Yasada belirtilen sürekli işlerde geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz. Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamir işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süreksiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz. Şu kadar ki daimi işlerde bir aydan fazla geçici işçi çalıştırılamaz" kuralına yer verildiği, bu hükümle bağlantılı TİS madde 26/II ise "…. Yıllık ücretli izinler…. Nisan ve Ekim ayları arasında kullandırılır. İşveren Nisan ve Ekim ayları arasındaki süre içinde sadece yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçilerin çalıştıkları bölümlerde çalıştırılmak üzere "izin dönüşüm ekibi" adı altında işçi alabilir. Bu işçilere TİS hükümleri uygulanmaz" kuralının düzenlendiği, her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, tarafların esas olarak geçici işçi çalıştırılmasını düzenleme amacını güttükleri, buna göre, süreksiz işlerde ve yıllık izin kullanan işçiler yerine izin dönüşüm ekibi adı altında geçici işçi çalıştırılması gibi iki istisna dışında geçici işçi istihdam edilmemesi konusunda tarafların anlaştıkları, esasen, bu konuda taraflar arasında bir uyuşmazlık bulunmadığı, uyuşmazlığın, hükümde geçen müteahhit firma ibaresinin anlamı, özellikle alt işveren ilişkilerini kapsayıp kapsamadığına ilişkin olduğu, madde 14' de yer alan müteahhit teriminin, geçici işçi terimleri uygulamada kullanılan terimler olup, üçüncü kişi üzerinden kanuna aykırı işçi teminini ve bu işçilerin sürekli olarak istihdamını önlemeye hizmet ettiği, esas sorunun, müteahhit teriminin kanuna uygun alt işveren ilişkileri kurulmasını önleyip önlemediğinin tespiti olduğu, tarafların TİS hükmünü hiç değişmeden korumaları, 2002'den 2014 yılına kadar işveren kanun çerçevesinde alt işveren uygulamalarını sürdürmekle birlikte, sendikanın toplu pazarlık masasında veya yargı önünde hiçbir girişimde bulunmaması karşısında, tarafların ortak iradesinin kanuna uygun alt işveren uygulamasını sınırlama amacını gütmedikleri sonucuna varılmasını zorunlu kıldığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir…

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir… 6100 sayılı HMK.'un 166/1. maddesi uyarınca "Aynı yargı çevresinde yer alan aynı düzey ve sıfattaki hukuk mahkemelerinde açılmış davalar, aralarında bağlantı bulunması durumunda, davanın her aşamasında, talep üzerine veya kendiliğinden ilk davanın açıldığı mahkemede birleştirilebilir". Aynı maddenin 4. fıkrasında ise bağlantının ne olduğu açıklanmış ve "davaların aynı veya birbirine benzer sebeplerden doğması ya da biri hakkında verilecek hükmün diğerini etkileyecek nitelikte bulunması durumunda, bağlantı var sayılacağı" belirtilmiştir.

Dosya içeriğine ve aynı gün incelenen aynı mahkemenin… dava dosyaları incelendiğinde, aynı sendika tarafından aynı Toplu İş sözleşmesi hükmüne dayanılarak Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı işverenlere karşı aynı talep istemi ile dava açılmıştır. Mahkemece aynı nitelikte davalarda aynı bilirkişilerden rapor alınmıştır. Usul ekonomisi ilkesi ve HMK.'un 166. maddesi uyarınca davaların birleştirilmeden sonuçlandırılması usule aykırıdır…

Somut uyuşmazlıkta uzun yıllardan beri yenilenen Toplu İş Sözleşmesinde yer alan "yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz. Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süreksiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz" hükmün işverenin asıl ve yardımcı işlerde alt işveren uygulamasına gitmesini yasaklayıp yasaklamadığı, bu hükmün geçerli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu niteliği ile dava 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca yorum ve sözleşmenin uygulanmasının tespiti davasıdır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucu olarak yetkili taraflar, üyelerin çalışma ilişkilerini düzenleyen, bu ilişkilere doğrudan ve zorunlu olarak uygulanan hukuk kuralları yaratabilme erkine sahip olmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya zorlayıcı bir etki meydana getirdiğinden bunlara normatif hükümler denir. Taraflar toplu iş sözleşmeleri ile çalışma ilişkilerini düzenleyen genel ve objektif nitelikte (normatif) kurallar koyabilmekte, kanunların "mutlak emredici" sınırları çerçevesinde üyelerin iş ilişkilerini kanundaki hükümlerden ayrı ve fakat aynı hukuki değerde düzenleyebilmektedir.

Toplu İş Hukukunda normatif düzenleyici hükümler yanında, borç doğurucu hükümlere yer verilebilir. Bu hükme giren sonuçlar sadece iş sözleşmesinin tarafları (işçi sendikası ile işvereni veya işveren sendikasını) yükümlülük altına sokar, işyeri işçileri için herhangi bir hak ve yükümlülük doğurmaz.

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerden bir kısmı, toplu iş sözleşmelerinde tarafların üzerine düşen görevleri iyi niyetle yerine getirmelerine ilişkin hükümlerdir. Bunların başında "dirlik borcu (çalışma barışının korunması)" gelir. Taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler arasında açıkça yer verilmese bile her toplu iş sözleşmesi dirlik borcunu içerir.(SUR, MELDA: 'İş Hukuku Toplu İlişkiler', Güncellenmiş 4. Bası, 2011 Ankara, s.247). Bu yönü ile iş barışını koruyucu özelliği vardır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetlenmesine dair kayıtlar borç ilişkisi hükümleri kategorisinde yer alır.

Toplu İş Sözleşmesinin taraflarından biri, toplu sözleşmenin teşekkülüne dair irade beyanının sakat olduğunu, başka bir deyimle hata ve hile neticesi bu beyanın yapıldığını iddia ve ispat etmedikçe, toplu sözleşme hükümleri işveren, sendika ve sendikanın üyesi bulunan işçi hakkında da geçerlidir (9. HD, T.29.03.1991, E.1991/ 6488, K.1991/ 6704).

Ayrıca Toplu İş Sözleşmeleri süreli olup, süre sonunda yenisi imzalandığında, tekrar edilen hükümler var ise bu hükümlerin sendika veya işçi tarafından uzun süre uygulanması yönünde bir uyuşmazlık yaratılmaması tarafların iradesinin bu yönde olmadığını göstermez. Zira irade uygulanmaması yönünde ise yenilenen Toplu İş sözleşmesinde bu kuralın konulmaması gerekir. Hüküm korunuyor ise hükümsüzlüğü ve iptali ileri sürülmediği sürece tarafları bağlayacaktır.

Belirtmek gerekir ki 4857 sayılı İş Kanunu sistematiğine göre, kural olan işverenin asıl ve yardımcı işlerini, kendi işçileri ile faaliyetini yürütmesidir. Asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işte, alt işveren uygulaması ile işçi çalıştırması ise istisnai bir durumdur.

Somut uyuşmazlıkta taraflar arasında imzalanan ve yenilenen Toplu İş sözleşmesinde yer alan "yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz" hükmündeki müteahhit kavramının alt işveren olduğu açıktır. Zira asıl-alt işveren uygulamasında, alt işveren kavramının uygulamada ve sözleşmelerde müteahhit (yüklenici), taşeron olarak yer aldığı bilinen bir olgudur. Kaldı ki davacı sendikanın aynı uyuşmazlık konusunda 2002 yılında İstanbul 3. İş Mahkemesi'ne dava açtığı ve açılan davada mahkemece 10.07.2002 gün ve 2002/204 E, 2002/1029 K sayılı karar ile davanın kabulüne ve "davalı işyerinde müteahhit firma (taşeron) ve işçilerinin işyerinde açık ve kapalı alanların saha temizlik hizmetleri, tahmil işleri, yemek hizmetleri ve bunların hazırlanmasından dağıtımına kadar olan işlemleri, pompa, fan ve toz emme sistemlerinin tamamını planlı ve koruyucu bakımlarının ve paletlerin bakılması, şoförlük ambar hizmetlerinin, ofis boy-hizmetlerinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde düzenlenen nitelikleri bakımından 30 iş gününden fazla süren sürekli iş olduğunun ve durumun halen işyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 14. maddesine aykırılık teşkil ettiğinin ve işyerinde yapılan işlerin sözleşmenin 14. maddesinin ihlali olduğunun tespitine, muarazanın giderilmesine" karar verilmiş ve bu karar Dairemizin 10.10.2002 gün ve 2002/20284-18771 sayılı ilamı ile onanmıştır. Bu kararda açıkça müteahhit kavramının alt işveren olduğu belirlenmiştir.

Kararın 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verilmiş olması, daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işveren kavramını tanımlaması ve ayrıntılı düzenlemesi, yargı kararı ile daha önce uygulanan alt işveren, müteahhit kavramını değiştirmez. Toplu İş sözleşmesi hükmü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de değişmemiştir. Sözleşmenin 14. maddesi bütünü ile değerlendirildiğinde ve ayrıca yıllık ücretli izinle ilgili 26. madde düzenlemesi dikkate alındığında, süreksiz işlerde, belirli süreli işler ile yıllık ücretli izinde olan işlerin izinde oldukları süre için geçici işçi (ödünç iş ilişkisi) veya müteahhit (taşeron-alt işveren) işçisi çalıştırılabileceği, bununda dışında sürekli işler olan işverenin asıl ve yardımcı işlerinde geçici işçi veya alt işveren işçisi çalıştırılamayacağı çok açık olarak belirtilmiştir.

O halde toplu iş sözleşmesinin bu hükmü ile sürekli ve belirli süreli işlerde işverenin, alt işveren uygulamasına gitmesi sınırlandırılmıştır.

İşverenin Toplu İş Sözleşmesi ile alt işveren uygulamasına gidemeyeceğine ilişkin sözleşme hükmü, borç doğurucu bir hükümdür. Bu hüküm, işverenin sürekli işleri kendi işçileri ile yapmasını öngördüğünden ve istisnanın uygulanmasını yasakladığından geçerli bir hükümdür. Bu hükmün işverenin girişim özgürlüğünü tamamen ortadan kaldırdığı düşünülemez. Zira belirtildiği gibi, işyerinde asıl olan ister asıl iş, ister yardımcı iş olsun bu işleri kendi işçileri ile yerine getirmesidir. İşverenin bu borçlandırıcı hükme uyması gerekir.

Sonuç olarak taraflar arasındaki Toplu İş sözleşmesi hükmünün alt işveren uygulamasını kapsadığından, bu yönde yorumlanması gerekirken, "2002'den 2014 yılına kadar işveren kanun çerçevesinde alt işveren uygulamalarını sürdürmekle birlikte, sendikanın toplu pazarlık masasında veya yargı önünde hiçbir girişimde bulunmaması karşısında, tarafların ortak iradesinin kanuna uygun alt işveren uygulamasını sınırlama amacını gütmedikleri" gerekçesi ile istemin reddi hatalıdır. Mahkemece bu hüküm bu şekilde yorumlanmalı, davalının alt işveren uygulamasına konu sözleşmeler getirtilmeli, sürekli işlerin verildiğinin tespiti halinde, dirlik borcu, çalışma barışının korunması kapsamında bu yöndeki uyuşmazlığın giderilmesine karar verilmelidir… Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı bozulmasına… oybirliğiyle karar verildi."

DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemenin ne şekilde anlaşılması gerektiği tartışma konusu olmuştur.

2- Davacı vekili, işverenin toplu iş sözleşmesine aykırı hareket ettiğini, sürekli işlerde geçici işçi ve taşeron işçisi çalıştırdığını ileri sürmektedir. Hatta aynı uygulamanın grup içindeki üç ayrı işletmede daha yapıldığını, iş mahkemesine dava açtıklarını ve mahkemenin de toplu iş sözleşmesine aykırılığı tespit ettiğini dile getirmiştir. Bu sebeple bu davada da, toplu iş sözleşmesine aykırı eylemin durdurulmasını istemiştir.

3- Davalı işverenin vekili ise toplu iş sözleşmesinde alt işverenlik ilişkisini yasaklayan bir hükmün bulunmadığını belirtmiş, davacının ihlal edildiğini söylediği maddenin de geçici işçilikle ilgili olduğunu dile getirmiştir. Dahası işveren tarafa göre, binlerce kişinin çalıştığı cam fabrikalarının bulunduğu bir sektörde alt işveren ilişkisini tamamen ortadan kaldıracak bir tespitin yapılmasını istemenin de haksız olduğuna işaret etmiştir. İşveren tarafa göre, toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde yer alan müteahhit firma ibaresi geçici işçi çalıştıran müteahhit firmaları işaret etmektedir ve müteahhit firmanın geçici işçi çalıştıramayacağını söylemektedir. Dolayısıyla, 12 yıldır kanuna uygun kurulan bu ilişkiye sessiz kalan davacının geçici işçi başlıklı bir maddeyi ileri sürerek açtığı dava dürüstlük kuralları ile bağdaşmaz.

4- Yerel mahkeme, dava konusu olayda toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde geçen "müteahhit firma" ifadesinin yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu noktada toplu iş sözleşmelerinin sözleşmeler gibi yorumlanması gerektiğini, bunun da güven teorisine uygun yapılması gerektiğini, o sebeple toplu iş sözleşmesinde geçen ifadelerin tek başına değil, sözleşmenin bütünü içinde değerlendirileceği belirtmiştir. Mahkemeye göre, hükmün yorumunda tereddüt halinde hükmü düzenleyen tarafın aleyhine olan anlam, ilgili hükümle yükümlülük altına giren lehine olan anlam ve tereddüt halinde kanundaki yedek hukuk kurallarından ayrılan çözümün dar yorumunun tercih edilmesi gerekecektir.

5- Toplu iş sözleşmesinin geç.14. maddesine göre, "Yasada belirtilen sürekli işlerde geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz. Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamir işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süreksiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz. Şu kadar ki, daimi işlerde bir aydan fazla geçici işçi çalıştırılamaz".

Toplu iş sözleşmesinin 26/II maddesine "Yıllık ücretli izinler... Nisan ve Ekim ayları arasında kullandırılır. İşveren Nisan ve Ekim ayları arasındaki süre içinde sadece yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçilerin çalıştıkları bölümlerde çalıştırılmak üzere "izin dönüşüm ekibi" adı altında işçi alabilir. Bu işçilere TİS hükümleri uygulanmaz..."

6- Yerel mahkemeye göre her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, tarafların esas olarak geçici işçi çalıştırılmasını düzenleme amacını güttükleri anlaşılmaktadır. Bu anlaşmaya göre, süreksiz işlerde ve yıllık izin kullanan işçiler yerine izin dönüşüm ekibi adı altında geçici işçi çalıştırılması gibi iki istisna dışında geçici işçi istihdam edilmemesi konusunda taraf anlaşmışlardır. Bu konuda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur.

Fakat, hükümde geçen "müteahhit firma" ibaresinin anlamı konusunda uyuşmazlık vardır. Bu ifadenin "alt işveren" ilişkilerini kapsayıp kapsamadığı konusunda taraflar anlaşamamıştır.

7- Yerel mahkemeye göre, söz konusu uyuşmazlığa rağmen anılan ifade toplu iş sözleşmelerinde hiç değiştirilmeden korunmuştur. 2002'den 2014'e kadar işveren kanun çerçevesinde alt işveren uygulamalarını sürdürmüştür. Sendika, toplu pazarlık masasında veya yargı önünde hiçbir girişimde bulunmamıştır. Bu görünüm karşısında, ilgili hükümde tarafların ortak iradesinin, kanuna uygun alt işveren uygulamasını sınırlama amacı olmadığı sonucuna varılarak dava reddedilmiştir.

8- Yargıtay özel daireye göre, dava 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca yorum ve sözleşmenin uygulanmasının tespiti davasıdır.

Anılan maddeye göre, "Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar…"

9- Özel daireye göre taraflar, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma ilişkilerini düzenleyen genel ve objektif nitelikte (normatif) kurallar koyabilmekte, kanunların "mutlak emredici" sınırları çerçevesinde üyelerin iş ilişkilerini kanundaki hükümlerden ayrı ve fakat aynı hukuki değerde düzenleyebilmektedir. Ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerden bir kısmı, toplu iş sözleşmelerinde tarafların üzerine düşen görevleri iyi niyetle yerine getirmelerine ilişkin hükümlerdir. Bunların başında "dirlik borcu (çalışma barışının korunması)" gelir. Taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler arasında açıkça yer verilmese bile her toplu iş sözleşmesi dirlik borcunu içerir.

10- Yine özel daireye göre, toplu iş sözleşmeleri sona erip yenilendiğinde, tekrar edilen hükümler varsa ve bu hükümler sendika veya işçi tarafından uzun süre uygulanmış, herhangi bir uyuşmazlık çıkmamışsa, bu durum tarafların iradesinin bu yönde olmadığını göstermez. Zira irade hükmün uygulanmaması yönünde ise yenilenen toplu iş sözleşmesinde bu kuralın konulmaması gerekir. Hüküm korunuyor ise hükümsüzlüğü ve iptali ileri sürülmediği sürece tarafları bağlamalıdır. Dahası, İş Kanunu'ndaki kuralın, işverenin asıl ve yardımcı işlerini, kendi işçileri ile yürütmesi olduğu, asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işte, alt işveren uygulaması ile işçi çalıştırmasının istisna oluşturduğu düşünülürse, tartışma konusu 14. maddedeki müteahhit kavramının alt işveren olduğu açıktır. Kaldı ki alt işveren kavramının uygulamada ve sözleşmelerde müteahhit (yüklenici), taşeron olarak yer aldığı da bilinmektedir.

11- Özel daire bu gerekçeler sonrasında, sendika tarafından daha önce açılan ve kararı özel daire tarafından onanan davada yerel mahkemenin, davalı işyerinde müteahhit firmaya yaptırılan açık ve kapalı alanların saha temizlik hizmetleri, tahmil işleri, yemek hizmetleri, bunların hazırlanması, dağıtılması, pompa, fan ve toz emme sistemlerinin tamamını planlı ve koruyucu bakımlarının ve paletlerin bakılması, şoförlük ambar hizmetleri, ofis boy-hizmetlerinin sürekli iş olduğuna ve bu durumun Toplu İş Sözleşmesinin 14. maddesine aykırılık teşkil ettiğine karar verdiğine işaret etmiştir. Bu kararda da açıkça müteahhit kavramının alt işvereni ifade ettiğinin belirlendiğine işaret etmiştir.

Dolayısıyla özel daireye göre, toplu iş sözleşmesinin bu hükmü ile sürekli ve belirli süreli işlerde işverenin, alt işveren uygulamasına gitmesi sınırlandırılmıştır. Niteliği itibarıyla borç doğurucu olan bu hüküm, işverenin sürekli işleri kendi işçileri ile yapmasını öngördüğünden ve istisnanın uygulanmasını yasakladığından geçerli bir hükümdür ve hükmün işverenin girişim özgürlüğünü tamamen ortadan kaldırdığı düşünülemez. İşverenin bu borçlandırıcı hükme uyması gerekir. Sendikanın toplu pazarlık masasında veya yargı önünde konuya ilişkin hiçbir girişimde bulunmaması karşısında, tarafların ortak iradesinin kanuna uygun alt işveren uygulamasını sınırlama amacını gütmedikleri gerekçesi ile istemin reddi hatalıdır.

12- Dava konusu olayda taraflar toplu iş sözleşmesine koydukları hükümle, müteahhit firma çalıştırma yasağı getirmişlerdir. Bu yasak doğal olarak, sürekli işlerde getirilmiştir. Zira işçi sendikası açısından müteahhit çalıştırılmasının yarattığı en temel sorun, onun örgütlenme alanını da-

raltan, işçilerin işçilik haklarının daralacağı sürekli işlerde gerçekleşmektedir. Doğal olarak sendikanın mücadele edeceği ve müteahhit çalıştırılmasına engel olmak isteyeceği alan da sürekli işler olacaktır. Olağan koşullarda sendikanın iradesi bu amaca matuf olmalıdır.

13- Konuya işveren açısından yaklaşıldığında ise, müteahhitlikten menfaat elde etmek isteyen işveren için olağan beklenti, sürekli işlerde müteahhide iş vermektir. Zira süreksiz işlerde ya da geçici işlerde müteahhit çalıştırmak, işveren için yeterli bir kazanım olarak değerlendirilemez. O sebeple işveren için doğal olan, toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir kazanım elde etmeye çalışmaktır.

14- Görüldüğü gibi tarafların müteahhit çalıştırmaya yönelik alanlar konusunda esasen menfaatleri farklıdır. Sendika sürekli işlerde müteahhit çalıştırılmasını istemezken, işveren isteyecektir.

15- Bu noktada işverenin arzu ettiği müteahhitlik içeren çalışma düzeninin oluşturulmasında, yani sürekli işlerde müteahhit çalıştırılmasında sadece sendika değil, İş Kanunu'nun 2. maddesi de sınırlandırıcı rol oynar. Zira İş Kanunu, işleri asıl iş ve yardımcı iş olmak üzere ikiye ayırmıştır ve asıl işlerin alt işverene verilebilmesini koşula bağlamıştır. Buna göre asıl işin bir bölümünde alt işverene iş verilebilmesi için verilecek işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması gerekmektedir. Dolayısıyla işçi sendikasının yasa ile getirilen sınırlamaları ortadan kaldırır şekilde bir müteahhitlik yapısını toplu iş sözleşmesi ile kabul etmesi hayatın olağan akışına aykırıdır.

16- Bu anlayıştan hareket edildiğinde uyuşmazlık konusu 14. maddenin, alt işverenlik ilişkisini yasaklayan bir hüküm olmadığını söyleyebilmek mümkün olmasa gerekir. Düzenlemenin sadece geçici işçilikle ilgili olduğunu ileri sürmek de güçtür. Zira düzenlemede sürekli işlerde hem geçici işçi hem de müteahhit çalıştırılması yasaklanmıştır. Dolaysıyla hükmün geçici işçilikle ilgili olduğu açıktır ancak açıkça yer verilen müteahhitliği içermediği söylenemez. Sürekli işlerde müteahhit firmadan iş alınmasını yasakladığı açıktır.

17- Müteahhit kavramının içeriği, dava konusu olaydaki bir başka tartışma konusudur. Müteahhit kavramı esasen eser sözleşmesinin tarafını ifade etse de uygulamada alt işverenlik için de kullanıldığı açıktır.

Müteahhit esasen eser sözleşmesi gereği iş görmeyi vaad eden kişi olarak, işini belli sürede tamamlamakla yükümlüdür (BK.471, 473). Borçlar Kanunu, müteahhit (yüklenici) ile iş sahibi arasındaki ilişkiyi bu yapı içinde düzenlemiştir (BK. 470 vd). Dolayısıyla dava konusu olaydaki toplu iş sözleşmesindeki müteahhit kavramını, eser sözleşmesinin tarafı olarak anlamak mümkün değildir. Zira işletmelerdeki müteahhitlik kavramı daha ziyade, işyerinde yürütülen sürekli bir işi, İş Kanunundaki koşullarla alan kişiyi yani alt işvereni (taşeronu) ifade etmek için kullanılmaktadır.

Bununla birlikte işletmelerde ve fabrikalarda da, Borçlar Kanunu anlamında müteahhitlik işleri olabilmektedir. Fabrikadaki bazı bakım onarım işleri, çevre tanzimi, çatı tamiri, boya, bir makinenin montajı gibi işlerde iş görenler, sürekli bir iş yapmadıkları için teknik anlamda müteahhit (yüklenici) olarak tanımlanabilirler. Bu tür faaliyetleri (eseri) icra edenler, söz konusu icra sonrası işyerinden ayrılmaktadırlar. O sebeple, bu tür işlerde iş görenlerin bir toplu iş sözleşmesine konu alabilmesi mümkün olmaz. Ne bu müteahhitler ne de onların işçileri, söz konusu toplu iş sözleşmesinin konusu olamazlar. Dahası sendikaların da, işyerlerindeki bu tür işlere yönelik bir sınırlama ihtiyacı duymaları anlamlı olmaz.

18- Bu şartlar altında, bahis konusu 14. maddede belirtilen "müteahhit" alt işveren olarak anlaşılmalıdır. İlgili düzenlemenin de, sendika tarafından, bu tür alt işverenliklerin oluşmasını sınırlamak hatta engellemek için toplu sözleşmeye eklendiği kabul edilmelidir.

19- Söz konusu 14. madde hükmünün varlığına rağmen, sürekli işlerin alt işverenlere verilmesi ve bunun yıllardır devam etmesi, işvereni haklı çıkaracak bir durum sayılmamalıdır. Her ne kadar söz konusu hükme rağmen alt işverenlik yıllardır uygulansa da, her toplu iş sözleşmesine söz konusu hükmün yeniden eklenmesi, sendikadaki sürekli işlerde alt işverenliği engelleyici/sınırlayıcı iradenin sürdüğü şeklinde değerlendirilmelidir.

20- Kararda da yer verildiği gibi toplu iş sözleşmeleri kendilerine has sözleşmeler olsalar da, gerek yargı kararlarında gerek öğretide, sözleşmeler gibi yorumlanmaları gerektiği kabul edilmektedir. Bu da doğal olarak güven teorisini devreye sokmaktadır. Tarafların iradelerini ön plana çıkaran bu anlayış içinde, yoruma ihtiyaç duyan konu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Tarafların güven teorisi kapsamındaki ortak iradelerinin tespitinde, toplu görüşme tutanaklarına başvurulabilmesi de büyük bir kolaylık sağlamaktadır.

Ancak dava konusu olayda bu yöntemle sonuca gidilemediği görülmektedir. Bu durumda da işçi lehine yorum zarureti doğmaktadır ki o da tıpkı yüksek mahkemenin de yaptığı üzere, hükmü alt işverenliği kapsar şekilde anlamayı gerektirmektedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin 14. maddesindeki "müteahhit firma" ifadesi alt işveren firma olarak anlaşılmalı ve sürekli işlerde alt işverene iş verilebilmesinin toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırıldığı kabul edilmelidir.

Bu sonuç işverenin ileri sürdüğü gibi, bir sektörde alt işveren ilişkisini tamamen ortadan kaldırıcı bir tespit niteliğinde değildir. Sadece toplu iş sözleşmesi süresi içinde sürekli işlerde alt işverenliği engelleyen bir hükümdür. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, yeni bir düzen kurulabilmesine imkân veren yeni toplu iş sözleşmesinde bu sınırlamanın konulmaması, işverene İş Kanunu'nun 2. maddesindeki koşullara uymak şartıyla alt işverenlikten yararlanabilme imkânını yeniden sunacaktır. Aksi halde böyle bir sözleşme hükmünün varlığını sürdürmesi, alt işverenliği imkânsız kılan bir yorum olarak değil, asıl işverenin sendikaya, alt işverenliğe başvurmayacağı taahhüdü olarak tezahür edecektir.

Makale Gönderim Tarihi: 26.02.2017
Makale Kabul Tarihi: 06.03.2017

Süheyla ERİKLİ
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Araştırma Görevlisi

Süheyla ERİKLİ, 1988 yılında Ankara'da doğdu. 2010 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun olarak Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı. 2012 yılında Gazi Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak görevlendirildi ve 2014 yılında "Yoksul Lise Son Sınıf Öğrencilerinde Eğitim Algısı: Mamak Örneği" adlı yüksek lisans tezini tamamladı. Aynı yıl Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda doktora eğitimine başlamış olup, 2017 yılı itibariyle "Uzun Süreli Genç İşsizliği ve Kariyer Gelişimi" konusunda tez çalışmasını sürdürmektedir.

MAKALE

ÖZ

TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ÇERÇEVESİNDE KADIN ISTİHDAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2017/Ocak ayı verilerine göre kadın istihdamının %44,2'si, tarım dışı kadın istihdamının ise %23,8'i kayıt dışı istihdamda yer almaktadır. Bu verilere göre yaklaşık olarak istihdam edilen her 2 kadından 1'i kayıt dışı çalışmaktadır. Söz konusu veriler Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması kadar önemli olan bir diğer sorun alanı olarak kayıt dışı istihdam sorununu karşımıza çıkartmaktadır.

1980'li yıllardan itibaren uygulanan neo-liberal politikalar ve küreselleşme süreci bir yandan devletlerin ekonomiye müdahalesini azaltmalarını zorunlu kılarken, diğer yandan ülkelerin rekabet avantajı sağlamaları için maliyetleri en aza indirmenin yollarını aramalarına yol açmıştır. Bu durum kadın emeğini daha derinden etkilemiş, özellikle toplumsal cinsiyet rollerinin belirgin olduğu ailelerde yer alan ve eğitim düzeyi düşük kadınların piyasada ucuz işgücü olarak konumlanmasına neden olmuştur.

Çalışmanın sınırlılığı gereği bu çalışmada kayıt dışı istihdam sorununa makro açıdan yaklaşılarak kayıt dışı istihdamın nedeni olarak küreselleşme süreci ve neo-liberal politikalar ele alınacaktır. Çalışmanın ilerleyen aşamasında ise kayıt dışı istihdama ilişkin veriler cinsiyet açısından değerlendirilerek istihdamda kadın konumu ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasası, Kayıt istihdam, Kadın istihdamı, Küreselleşme, Neo-liberal politikalar,

ABSTRACT

IN TURKEY WOMEN LABOR'S ASSESMENT CONTEXT INFORMAL EMPLOYMENT

According to Turkish Statistical Institute (TUIK) 44,2% of women employment and 23,8% of non agricultural is informal labor, which working women's one-half. The data reveals important women employment participation rate as well as informal employment.

Especially depending on applied neoliberal economy policy since 1980 and globalization on one hand public have to restrict social security and labor market interference that social policy on the other hand have to drop labor cost, wage etc, for comptitive advantage intercountry. This problem have influenced the most women labor so that both gender and low education level cause disadvantage group women in labor market.

In this article, infomal employment researchs context neoliberal policy and globalisation and has a research method and the literature research has been done. As to next phase,aims to analyze link between women employment and imformal employment.

Keywords: Labor market, Women labor, Formal employment Globalization, Neo-liberal policy,

TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ÇERÇEVESİNDE KADIN İSTİHDAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

IN TURKEY WOMEN LABOR'S ASSESMENT CONTEXT INFORMAL EMPLOYMENT

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam sorunu uzun yıllar kayıt dışı ekonomi sorunu içerisinde gömülü kalmış ve buna bağlı olarak ekonomi içerisinde bir sorun olarak yorumlanmıştır. Ancak 1980'li yıllardan itibaren ekonomide ve küresel alanda yaşanan gelişmeler sonucunda kayıt dışı istihdamın, genel istihdam içerisinde büyük bir paya sahip olması ile birlikte bu sorun yalnızca maliyenin konusu olmaktan çıkmış, sosyal politika alanında da öncelikli bir sorun alanı oluşturmuştur.

Kayıt dışı istihdam özellikle gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerinde yaygın olarak görülmektedir. Bu ülkelere gelişmiş ülkeler daha fazla esneklik daha fazla özelleştirme ve rekabet avantajı sağlamak amacı ile üretimlerini işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere kaydırmaya karar vermişlerdir. Bu durum "kalıcı bir geçici işgücü" olarak adlandırılan bir işgücü yaratmıştır (Chen, 2012).

Kayıt dışı istihdam sorunu işgücü piyasasında yer alan bütün grupları etkilemekle birlikte kadın işgücünü daha da derinden etkilediği görülmektedir. Bu noktada kayıt dışı istihdamın erkeklere göre kadınları daha çok etkilemesinde pek çok faktör etkili olmasına rağmen temelde ekonomik, bireysel ve toplumsal faktörler olmak üzere 3 kategoride değerlendirilebilir. Ekonomik faktörler incelendiğinde ülkelerin rekabet avantajı sağlamak amacı ile ucuz işgücü talebinin artması, esnekleşme, kuralsızlaştırma politikaları, ekonomik krizler ve yetersiz istihdam olanaklar etkili olmuştur. Bireysel faktörler incelendiğinde ise kadınların erkeklere göre beceri ve eğitim düzeyinin düşük olması istihdam edilebilirliklerini azaltırken toplumsal açıdan toplumsal cinsiyet rollerinin işgücü piyasasında ikincil konumda kalmalarına neden olmuştur.

Toplumsal cinsiyet rollerinin ayrıştığı ve sosyo-ekonomik durumu düşük olan ailelerde erkeklere oranla kadınlara daha az eğitim fırsatı sağlanmaktadır. Çünkü kadının öncelikli rolü olarak ev ve bakım hizmetleri ön plana çıkartılmakta erkek ise evi geçindirme rolünü üstlenmektedir. Bu durum kadınları işgücü piyasasında dezavantajlı konuma sürüklemekte ve kadınların çalışacakları işlerin niteliğini doğrudan belirlemektedir.

Diğer yandan işgücü piyasasında kadın emeğinin ucuz işgücü olarak görülmesi ve kadınların ev işleri ile çalışma yaşamını birlikte yürütmeye çalışmaları kadınların kayıt dışı istihdama sürüklemekte, böylece kayıt dışı istihdam-yoksulluk sarmalının temelini atılmaktadır.

Dolayısıyla oldukça kompleks bir içeriğe sahip olan ve işgücü piyasasının yapısal bir sorunu haline gelen bu sorun nedenleri doğru tahlil etmek çözüm politikalarının etkinlik düzeyini belirleyecektir.

1. KÜRESELLEŞMENİN İŞGÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Küreselleşme kavramı üzerinde henüz bir tanım birliğine varılamamış olmakla birlikte en geniş anlamı ile ekonomide ulusal sınırların kalkması durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır. 1996 yılında Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) genel sekreteri, küreselleşmeyi, ulusal ekonomilerin ticaret ve yatırım açısından birbirine bağlı olduğu, dünya ekonomisinin tek bir pazar olarak görüldüğü bir sistem olarak adlandırmıştır. Bu noktada ekonomide küreselleşme; ticaretin küreselleşmesi, üretimin küreselleşmesi ve mali piyasasının küreselleşmesine bağlı olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Panos Briefing, 1999).

Tarihsel açıdan bakıldığında iki gelişmenin ticaretin küreselleşmesi sürecine önemli düzeyde katkı yaptığı belirtilmektedir. Bu gelişmelerden ilki 1948 yılından itibaren uygulanan Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması'dır (GATT). 1986 yılından 1994 yılına kadar ağırlıklı olarak Uruguay çevresindeki ülkelerde uygulanan Anlaşma, 2014 yılı itibari ile 153 ülke arasında uygulanmaktadır. Ticaret alanında bir diğer gelişme ise serbest ticaretin yapılabilmesi ve ülkeler arasında ticaret sorunlarının çözümüne destek olunması amacı ile 1995 yılında kurulan Dünya Ticaret Örgütü'dür (WTO) (Goodson, 2014). Üretimin küreselleşmesinde ise teknoloji alanında yaşanan gelişmeler önemli bir etken olmuştur. Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak yüksek nitelik ve beceri gerektiren işler niteliksiz çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Doğrudan yabancı yatırımlar ise bir yandan mali piyasanın küreselleşmesini neden olurken; diğer bir yandan yeni işler yaratma potansiyeli taşımaktadır (Panos Briefing, 1999).

Küreselleşme sürecinde güçlenen Çok Uluslu Şirketlerin yatırım yapma konusunda karar verme süreçlerinde işgücü, teknoloji, yapısal gelişmeler, düşük vergi oranları, kazanç ve politikalarda istikrar olması gibi faktörlerin tamamı

etkili olmaktadır. Bu faktörlere bağlı olarak 1990'lı yıllarda imalat üretimi gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere kaymış ve bu durum gerek gelişmiş ekonomilerde gerekse gelişmekte olan ekonomilerde önemli yapısal değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Ucuz işgücü talebi gelişmekte olan ülkelerde işgücü yapısını değiştirerek bir yandan geleneksel işgücünü oluşturan erkeklerin iş alanlarını ve ücret seviyelerini azalttığı; öte yandan kadın ve çocukları kapsayan sosyal korumadan uzak ve güvencesiz yeni işler yaratıldığı ifade edilmektedir. Bu gelişmelere bağlı olarak Gelişmiş ekonomilerde ise kronik ve yüksek düzeyde işsizlik sorunu ortaya çıktığı belirtilmektedir (Gunter ve Hoeven, 2004).

Küreselleşme süreci ile birlikte vasıfsız ve eğitimsiz emek arzının arttığı ve buna bağlı olarak göreli olarak emek ücretinin düşük olduğu ülkelerin merkez ülkeler için cazibe merkezleri olduğu belirtilmektedir. Yatırımların birçok ülkeye kaydırılması ve teknolojik olanaklar sayesinde üretimin parçalanarak her parçanın farklı bir ülkede üretilmesi iş bölümünün kolaylaşmasını sağlayarak emek yoğun sektörlerin üretimin ucuz olduğu bölgelere kaymasına neden olduğu; bu durumun istihdam yaratırken; diğer bir yandan dünya genelinde ücretleri düşürücü bir etki yarattığı ve göçmen bir işgücü piyasası oluşturduğu ifade edilmektedir (Koray, 2011).

Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerindeki bir diğer özelliği istihdam artmadan büyümenin artmasıdır. "Ekonomik büyüme olmadan istihdam" olmaz görüşü yerini "büyümenin istihdam yaratma kapasitesi yoktur" anlayışına bırakmıştır ve işsiz büyüme (Jobless growth) olgusu ortaya çıkmıştır (Koray, 2011). Bu olgunun ortaya çıkmasında kayıt dışı istihdam artışının önemli bir payının olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda işsizlik, ekonomik yaşamdaki istikrarsızlık, rekabet amacı ile maliyetlerin düşürülme ihtiyacına bağlı olarak her geçen gün formel sektörde enformelleşme eğilimini hızlandırdığı ifade edilmektedir (Uyanık, 2008). Fransa'da GSYİH'nin %14,7'si kayıt dışı ekonomiden karşılanırken; bu oran İrlanda'da %15,3, İsveç'te %17,9, Yunanistan'da %26,5, Türkiye'de ise %29,1'dir. (EUROFOUND, 2013).

Küreselleşmenin bir diğer etkisi ise çalışma yaşamında kuralsızlaştırma eğiliminin artmasıdır. Diğer bir değişle Yasaların, Toplu İş Sözleşmelerinin, hakların ve güvencelerin yerini, değişken güvencesiz ve işverenin tek taraflı belirlediği kurallara bıraktığı ifade edilmektedir (Koray, 1997; Erdinç, 1999). Bazı araştırmalar (Scheve and Slaughter, 2002) işgücü güvencesizliğini küreselleşme sürecine bağlı olarak doğrudan yabancı yatırımların işgücünde talep esnekliği yaratması ve sınırların kalkması ile açıklarken; bazı araştırmalar (Nayyar, 2002) kuralsızlaştırma eğilimini sermaye ve üretim akışkanlığı ve politik faktörlerden kaynaklandığını belirtmektedir (Gunter ve Hoeven, 2003). Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 168 sayılı İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Korunma Sözleşmesi, 176 sayılı Tavsiye Kararı, 175 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi, 182 sayılı Tavsiye Kararı, 177 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı, 181 sayılı Özel İsithdam Büroları Sözleşmesi ve 188 sayılı Tavsiye Kararı küreselleşme neticesinde çalışma hayatında meydana gelen gelişmeler sonucunda ortaya çıkmıştır (Uçkan, 2002).

İşgücündeki talep esnekliği ve teknolojik gelişmelerin etkili olduğu bir diğer alan istihdam biçimleri olmuştur. Yaşanan gelişmelere bağlı olarak tipik istihdam olarak nitelendirilen tam ve sürekli istihdam biçiminde yer alanların sayısında azalma görülürken; kısmi zamanlı çalışma, kendi başına çalışma, geçici ya da mevsimlik çalışma, taşeron işçiliği, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik (esnek) istihdam modelleri[1] yaygınlaşmaktadır (Uyanık, 2008). Kayıt dışı Sektörde Kadın Örgütlenmesi Ağı (WEIGO) kayıt dışı istihdamı A tipik istihdam biçimi olarak ifade etmekte ve hem kuzey hem de güney ülkelerde bu iştiham biçiminin kalıcı bir durum teşkil ettiğin belirtmektedir. Bu durumu "informal is normal" cümlesi ile açıklamaktadır (Lund, 2009).

Diğer yandan küreselleşme sürecinin işgücü piyasasında yarattığı değişime bağlı olarak yeni kavramların ortaya çıktığı görülmektedir Örneğin önceleri sosyal politika alanında, bireylerin iş bulmaları ve çalışmaları sayesinde yoksulluktan korunacağı düşüncesi yaygın iken; küreselleşme, çalışmasına rağmen yoksulluktan kurtulamayan bir grup yaratmıştır. Bir diğer değişle çalışmanın karşılığına elde edilen gelir bireyleri yoksulluktan kurtarmaya ya da korumaya yetmemektedir ve bu grupta yer alanlar çalışan yoksul olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan çalışan yoksulluğu olgusu sorunu önemini korumaktadır. 2014 yılında dünya genelinde çalışanların yaklaşık 3'te 1'i günlük 2 $'dan daha az, yine dünya genelinde çalışanların %10'u aşırı yoksul kategorisinde yer almaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse hane halkı tüketimi günlük 1,25 $'dan daha düşüktür (ILO, 2015).

2. NEOLİBERAL POLİTİKALAR

1970'li yılların başında yaşanan kriz ve ardından gelen stagflasyon birçok ülkede büyüme oranlarının düşmesine, kamu borçlarının ve işsizliğin artmasına yol açmıştır. Bu durum refah devletinin dört temel hedefi olan büyüme, düşük enflasyon, tam istihdam ve ticaret dengesinin sağlanma-

[1] Atipik çalışmanın objektif bir tanımı olamamakla birlikte genel olarak standart iş kapsamı dışında kalan; tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli ve uzun süre tek bir işverene bağlı kalınarak gerçekleştirilen düzenli işler dışında kalan işler olarak tanımlanabilir (EUROFOUND, 2009).

sı düşüncesinden vazgeçmesine neden olmuştur. Ortaya çıkan bu krizin temel nedeni olarak sosyal harcamaların artışı gösterilmiş; Keynesyen politikaların yerini neo-liberal politikaların alması gerektiğine ilişkin söylemler gündeme gelmiştir (Topak, 2012). 1980'li yıllarda ise özellikle Bretton Woods kuruluşları tarafından kamu harcamalarının sağlık ve eğitimi de kapsayacak şekilde kısılması, devletin küçültülmesi ve sosyal politikanın serbest piyasa koşulları doğrultusunda düzenlenmesi düşüncesi hakim olmuştur. Bu süreçte meydana gelen değişim liberalleşme veya küreselleşme olarak tasnif edilmektedir (Şenkal, 2011). Bu paradigma değişimi ile birlikte İsveç, Danimarka, Norveç, Finlandiya gibi İskandinav ülkelerinde dahi sosyal yardımların azaltıldığı ve sosyal yardımlardan yaralanma koşullarında kısıtlamalar getirildiği görülmektedir. Ülkeler içerisinde en köklü değişim İngiltere'de gerçekleşmiştir. 1979 yılında Margaret Thatcher'ın muhafazakar hükümeti kurması ile kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik adımların atıldığı görülmektedir (Topak, 2012). Gelişmiş ülkelerin ekonomi politikalarında yaşanan bu değişimin gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere de uygulanabilmesi için 1991 yılında Washington Konsensusu olarak adlandırılan sermaye birikimini kolaylaştıracak ve serbest piyasa uygulamalarına yönelmeyi sağlayacak bir takım politika alanları belirlenmiştir. Bunlar; mali disiplin, kamu harcama önceliklerinin yeniden düzenlenmesi, vergi reformu, faiz oranlarının serbestleştirilmesi, özelleştirme, deregülasyon ve mülkiyet haklarının düzenlenmesi olarak belirtilebilir (Öztürk, 2011).

Tarihsel açıdan incelendiğinde gerek ekonomide uygulanan politikalar gerekse ücretler açısından Türkiye'de 1980'li yılların bir kırılma özelliği taşıdığı görülmektedir. 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi ile birlikte stagflasyon sürecinin yaşanması Türkiye'de ekonomik buhrana neden olmuş; bu tarihten sonra sıkı maliye ve para politikalarından vazgeçilerek neo-liberal düzenlemeler ön plana çıkartılmıştır. Tarihte 24 Ocak Kararları olarak bilinen istikrar programının temelini oluşturan "Hizmete Özel" adlı rapora göre Türkiye'nin mevcut "yüksek" ücret düzeyi ile ihracat yapamayacağı, dolayısıyla ayakta duramayıp batacağı ifade edilmektedir ve bu nedenle ücretleri disiplin altına alacak yöntemler muhakkak bulunmalıdır (Boratav, 2015). Bir diğer ifadeyle Türkiye'de mevcut kriz ortamıyla mücadele etmek için yerli sermayenin güçlendirilmesi ve sermayenin ülkeye çekilmesi için birtakım önlemler alınması gerekmiş ve bu amaçla amaçla "emeğin güçsüzleştirilmesi" politikaları ağırlık kazanmıştır. Bu noktada 1980'li yıllardan itibaren ekonominin işleyişinde idari kararlardan ziyade serbest piyasa ekonominin ağırlıklı olarak etkili olması, devlet harcamalarında kısıtlamaya gidilerek özelleştirmelerin artırılması ve yaşanan ekonomik krizler ücretler üzerinde doğrudan etkili olmuştur (Topalhan, 2012).

Özellikle düşük gelirli ülkelerde liberalizasyon ve ihracata dayalı büyüme ve küreselleşme süreci ile birlikte ülkelerin rekabet avantajı sağlama hedefi "esnekleşme" çalışma biçimlerini ortaya çıkmasına ve artmasına yol açmıştır. Esnekleşme bağlamında kayıt dışı istihdamda artış yaşanmıştır. Bu noktada kadın istihdamı artışı ile kayıt dışı istihdam artışının aynı dönemde gerçekleşmesine bağlı olarak düşük ücretlerin olduğu ve sosyal korumadan yoksun olan bu işlerde çoğunlukla kadınlar yer aldığı belirtilmektedir. (Standing, 1999).

3. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam kavramı ilk kez 1970'li yıllarda kullanılmış ve bu yıllarda kırdan kente göç sonucu kent nüfusunun artması ile ilişkilendirilmiştir. 1980'li yıllar kavramın kullanımının yaygınlaştığı ve birçok farklı aktörün bu kavramı kendi programlarının bir parçası yaptığı belirtilmektedir 1990'lı yıllarda ise kavram resmileşmiş ve uluslararası düzeyde kullanılmaya başlanmıştır. (Özsuca ve Toksöz, 2003: 5).

Bu kavram ilk kez ILO'nun düzenlemiş olduğu Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) içerisinde yer alan Kenya Raporunda (1972) "enformal sektör" tanımının içerisinde kullanılmıştır. Söz konusu raporda enformel sektör, "süreklilik unsuru taşımadan bir kişinin veya birkaç kişinin oluşturdukları, başlıca amaçları kişilere istihdam ve gelir sağlamak olan, mal ve hizmet üretiminde bulunan, örgütsel kimliği gelişmemiş küçük ölçekli birimler" olarak tanımlamıştır (TOBB, 1994). Rapora göre kayıtlı sektör tarafından karşılanamayan açık işsizlik kayıt dışı sektör tarafından emilmiştir ve bu nedenle kırsal alandan kentlere göçün beklenen oranda açık işsizliğe neden olmadığı değerlendirmesinde bulunulmuştur (Korkmaz, Güloğlu ve Kip, 2003). 1993 yılına gelindiği ise ILO kayıt dışı istihdama ilişkin veri üretmek amacı ile kayıt dışı istihdam kavramını tanımlamıştır. Bu tanıma göre bağımsız ve/veya kayıt dışı küçük firmalar ve söz konusu kuruluşlarda istihdam edilenler kayıt dışı olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla kayıt dışı istihdam konusu 1970 yılında kayıt dışı sektör içerisinde ele alınırken 1993 yılında kayıt dışı ekonominin bir unsuru olarak ele alınmıştır ve kayıtlı sektörlerde kayıt dışı olarak istihdam edilenler göz ardı edilmiştir.

Diğer yandan kayıt dışı sektör içerisindeki istihdam ile kayıt dışı istihdam kayıt dışılığın farklı boyutlarını tanımlamaktadır. Bir diğer ifade ile kayıt dışı sektör kayıt dışı ekonomiyi ile ilgili iken kayıt dışı istihdam kayıt dışı iş ile ilgilidir. Dolayısıyla zaman içerisinde yaşanan tartışmalar ve gelişmelere bağlı olarak 2003 yılında kayıt dışı istihdam daha açık ve daha

kapsamlı bir biçimde tanımlamıştır. Buna göre kayıt dışı işlerde çalışanların tamamı kayıt dışı istihdam olarak tanımlanmıştır (ILO, 2014). Bu durumda kayıt dışı istihdam sadece kayıt dışı sektörde çalışanları değil aynı zamanda kayıtlı sektör çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Kayıt dışı istihdam geniş ve heterojen bir kategoriyi temsil etmektedir. Politika oluşturma ve analiz amacı ile öncelikle iki kategoriye ayrılmakta ve daha sonra bu kategorilerin alt kategorileri oluşturulmaktadır (WEIGO, 2012). Buna göre;

a) Kayıt dışı kendi hesabına çalışanlar;

- Kayıt dışı firmada işveren olarak çalışanlar
- Kayıt dışı firmada kendi hesabına çalışan işçiler
- Kayıtlı ya da kayıt dışı firmada ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar

b) Kayıt dışı ücretli istihdam edilenler

- Kayıt dışı firmada işçi olarak çalışanlar
- Gündelik işlerde çalışan işçiler
- Geçici veya yarı zamanlı (part time) çalışanlar
- Ücretli ev işlerinde çalışanlar
- Taşeron işçileri
- Kayıtsız veya beyan edilmemiş işçiler
- Evde sanayi işleri yapanlar (dokumacılık, parça başına iş vb.)

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ise kayıt dışı istihdam kavramını 1987 yılında "niteliği itibariyle yasal fakat bir veya daha fazla kuruma bildirilmeyen faaliyetler" şeklinde tanımlamış, Avrupa Komisyonu ise vergi ve sosyal güvenlik primlerinden kaçınmak amacıyla nitelik itibariyle yasal olan fakat kamu kurumlarına bildirilmeyen her türlü ücretli faaliyeti kayıt dışı istihdam olarak adlandırmıştır (Kamanlıoğlu, 2014). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise "niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi" olarak tanımlamaktadır (www.sgk.gov.tr) Bu durumda kayıt dışı çalışma;

- Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi veya
- Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi veya
- Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi

durumlarından oluşmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na ait Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı incelendiğinde kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu gruplar olarak işsizler, eğitim seviyesi düşük olanlar, çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, emekliler ve serbest çalışanlar gruplardan bahsedilmektedir. Ancak kayıt dışı istihdam içerisinde büyük bir orana sahip olan söz konusu gruplar içerisinde değerlendirilmediği görülmektedir.

4. KAYIT DIŞI İSTİHDAM İÇERİSİNDE KADININ KONUMU

Dünya Bankası tarafından oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı'nın giriş cümlesi olarak The Times Dergisi'nin 15 Nisan 2006 tarihli sayısından alınan "Çin'i, Hindistan'ı ve interneti unutun; ekonomik büyümeyi kadınlar sağlamaktadır" atasözünün kadınların işgücü piyasası içerisinde önemli bir aktör olduğunu göstermesi açısından önem taşımaktadır (Özuğurlu'dan aktaran Yavuzçehre, 2014).

Küreselleşme süreci ile birlikte bir yandan işgücü maliyetlerinin düşmesi ve ucuz emek ihtiyacı diğer yandan sosyal devletin küçültülmesi ve sosyal güvenlik uygulamalarının sınırlandırılması işgücü piyasasında e kadınların işgücü piyasasında dezavantajlı konumda yer almasına yol açmıştır. Standing'in küreselleşmenin çocuğu olarak tanımladığı prekarya[2] grubunda ilk sırada kadınlar yer almaktadır. Bu noktada 1980'li yıllarda küreselleşme süreci ile birlikte yaratılan işlerin çoğunda kadınların istihdam edildiği ve bu noktada emeğin kadınsılaşması durumunun küresel bir eğilim olduğunu savunan Standing'e göre, küresel kadın istihdamının artmasının saç ayaklarını enformelleşme, hizmet sektörünün genişlemesi ve serbest üretim bölgelerinde kadınların istihdam edilmesi oluşturmaktadır (Standing, 2014). Erkek buhranı olarak adlandırılan 2008 krizi sonrasında sanayi işlerinin pek çoğu piyasada kalmadığı için işsiz olanların çoğunun erkek olduğu ve Amerika'da 2010 yılında piyasadaki işlerin yarısında kadınların yer aldığı belirtilmektedir (Standing, 2014).

Castells küreselleşme sürecinin işgücünü çekirdek işgücü ve çevre işgücü olmak üzere 2'ye ayırdığını belirtmektedir. Bu ayrışma ülkelerin işgücü piyasasına da yansımış ve ikili işgücü piyasaları ortaya çıkmıştır. Birincil sektörde yer alan işler çoğunlukta erkeklerin egemen olduğu, sosyal koruma kapsamına giren ve kariyer imkanı bulunan işleri kapsarken; ikincil sektörde yer alan işler niteliği itibari ile yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilme-

[2] Precarious (güvencesiz) ve proletariat (proleterya) isminin birleşmesi oluşan yeni bir terimdir. İlk kez 1980'li yıllarda Fransız sosyologlar tarafından geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanmıştır. Standing ise kavramı daha derinlemesine incelemiştir. Bu kavram proleterya ile ilgili değildir. Çünkü proleterya kendi içerisinde uzun süreli-istikrarlı çalışmanın yer aldığı, sendikalaşmanın olduğu, iş unvanlarının anlaşıldığı bir sınıfı temsil ederken prekerya oluşum sürecinde olan ve sınırları tam olarak belirlenemeyen bir grubu temsil eder. (detaylı bilgi için bknz, Standing, 2014, Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf.)

mesi ya da eksik bildirilmesi durumuna ifade eden kayıt dışı istihdamın ve düşük ücretlerin yüksek olduğu işleri temsil etmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar hane gelirine katkıda bulunmak veya yoksullukla mücadele etmek amacı ile "ek işgücü" olarak kayıt dışı istihdam içerisinde yer almakta, bu şekilde yoksullukla mücadele etmeye çalışmaktadır. Bu durum bireylerin sosyal koruma kapsamından dışlanmasına neden olmakta diğer yandan çalışmasına rağmen yoksulluğun devam etmesi anlamını ifade eden "çalışan yoksulluğu" sorununa dönüşmektedir.

Şekil 1: Kayıt Dışı İstihdam Modeli: İstihdam Durumu ve Cinsiyet Açısından Yoksulluk Riski ve Kazanç Hiyerarşisi

Kaynak: Chen, 2012

Kayıt dışı istihdamın işgücü durumları, ortalama kazanç düzeyi, yoksulluk riski ve cinsiyet değişkenleri açısından analiz edildiği Şekil 1, kayıt dışı istihdamın içeriğine ilişkin detaylı analiz fırsatı sağlamaktadır. Buna göre kayıt dışı istihdam kendi içerisinde bölümlere ayrılmış olup en alt kategori ücretsiz aile işçisi ve evde parça başına işlerin (Tekstil sektörü vb) yapıldığı işler oluşturmaktadır. Çoğunlukla kadınlardan oluşan bu kategoride ortalama kazanç diğer kategorilere göre en düşük olup yoksulluk riski en yüksektir. Diğer yandan bu kategori kayıt dışı istihdamın büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bir üst kategori geçici-ücretli kayıt dışı çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Cinsiyet açısından incelendiğinde erkeklerden ve kadınlardan oluşan bu kategoride yoksulluk riski bir alt kategoriye göre daha düşük olup ortalama kazanç daha yüksektir. Üst kategoride ise düzenli kayıt dışı çalışanlar ve en üst kategoride işverenler yer almaktadır. Kayıt dışı istihdamın çok küçük bir bölümünü kapsayan bu grupta çoğunlukla erkekler yer almaktadır. Diğer kategoriler ile karşılaştırıldığında yoksulluk riskinin en düşük, ortalama kazancın ise en yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınların kayıt dışı istihdam içerisinde dahi en kötü konumda yer aldıkları söylenebilir.

Kayıt dışı istihdamda yer alan kadınların uluslararası düzeyde temsil edildiği Kayıt Dışı Sektörde Kadın Örgütlenmesi Ağı (WEIGO) göre kayıt dışı istihdamda çalışanlarının çoğunun bu sektörde zorunlu olarak çalıştıklarını ve bu sektörde çalışanların çoğunun kadınlardan oluştuğunu belirtmektedir (Lund, 2009).

5. TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Dünya Bankası'nın 2010 yılında yaptığı çalışma Türkiye'de kayıt dışılığı 4 temel nedene dayandırmış olup bunlar vergi politikası ve idaresi, işgücü düzenlemeleri, sosyal yardım programları ve sosyal normlar olarak sıralanmıştır.

Rapor, işgücü piyasasının katı ve korumacı düzenlemelerinin[3] güçlü bir gerekçe olarak ortaya koymaktadırlar. İşgücü piyasası düzenlemeleri; çalışanların evrensel haklarının tesisi ve korunması, çalışma koşulları, istihdam koruma kuralları ve kırılgan çalışan gruplarının korunması gibi birçok alanı kapsamaktadır. Bu düzenlemeler arasındaki istihdamı

[3] Türkiye'de değişen ekonomik şartlara uyum sağlamak ve esneklik ihtiyacına cevap vermek amacıyla düzenlenen 2003 tarihli İş Kanunu'nun bazı maddelerin "katı" olması nedeniyle kayıt dışı istihdamın artmasına neden olduğu belirtilmektedir. Bu konuda eleştirilen maddelerden bazıları,

- Belirsiz süreli çalışanlarda (belirsiz süreli sözleşmeler gibi) kusura bağlı olmayan işten çıkarmalarda bildirim süresi,
  - İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
  - İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
  - İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra ve
  - İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonrasına denk gelmektedir. İşverenin bir iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde çalışanın görev süresinin tamamı kadar maaşını ödemesi gerekmektedir.
- Kötü niyetli işten çıkarma için tazminat bildirim süresine ilişkin ücretin üç katıdır (30'dan az kişi çalıştıran işletmelerdeki işçiler için).
- Toplu işçi çıkarmalarda İŞKUR ve ilgili bölge müdürlüğüne 30 gün öncesinden bildirimde bulunulmalıdır.

koruma mevzuatı, izin verilen sözleşme türleri; çalışanların ekonomik nedenlerle hangi koşullarda işten çıkarılabileceği; kıdem tazminatı ve işten çıkarma ön bildirimi şartlarını; toplu işten çıkarma kurallarını ve fazlalık nedeniyle işten çıkarma prosedürlerini içermektedir. Tüm bu düzenlemeler işe alma ve işten çıkarma süreçlerini karmaşıklaştırmakta, söz konusu süreçlerin maliyetlerini yükseltmektedir. Dünya Bankası Raporu, 2010). Söz konusu raporun neo-liberal bakış açısı ile kaleme alındığı gözlenmekle birlikte sosyal politika- kayıt dışı istihdam ilişkisini inceleyen çalışmalar sosyal politika düzenlemeleri arttıkça kayıt dışı istihdamının azaldığını ortaya koymaktadır.

Türkiye işgücü piyasasına ilişkin temel göstergeler cinsiyet açısından incelendiğinde iki sorun alanının öne çıktığı görülmektedir Bu sorun alanlarından ilki temel göstergelerin hemen hemen her birinde kadınlar ile erkekler arasında "uçurum" olmasıdır. Bir diğer sorun alanı ise kadınların özellikle işsizlik ve işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük oranda seyretmesidir.

Tablo 1: Temel işgücü göstergeleri

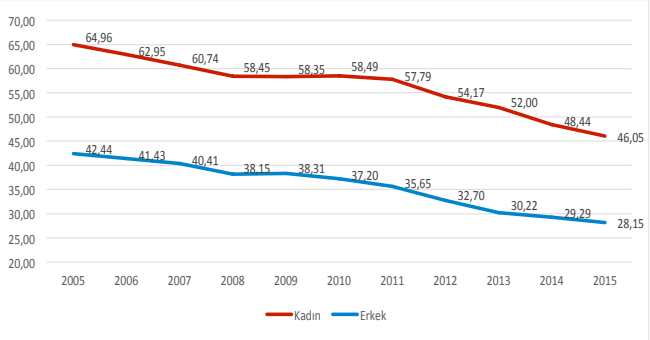
	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
İşgücüne katılma oranı	51,2	52,1	71,3	71,9	31,6	32,7
İstihdam oranı	45,8	45,8	64,6	64,6	27,5	27,5
İşsizlik oranı	10,5	12,1	9,4	10,2	13,0	16,0
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	14,3	10,5	11,6	17,2	20,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), www.tüik.gov.tr

Buna göre bireylerin işgücü piyasası ile ilişkilerini gösteren işgücüne katılma oranı 2016 yılında erkeklerde %71,6 iken, kadınlarda bu oran %32,7 oranında gerçekleşmiştir. Bu tablo kadınların işgücüne katılım oranları açısından, Türkiye'nin OECD ülkeleri içerisinde en düşük performansın gösterildiği ülkeler arasında yer almasına neden olmaktadır. Diğer yandan Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan 2016 yılına ait Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda (Global Gender Gap Report) Türkiye 141 ülke içerisinde 130. sırada yer alarak en düşük performansı "ekonomik katılım ve fırsatlar" kategorisinde göstermiştir.

Yine istihdam oranlarında da benzer bir tablo ortaya çıkmakta olup erkek istihdam oranı %64,4 iken kadın istihdamı %27,5 düzeyinde kalmıştır. Oldukça düşük oranda gerçekleşen kadın istihdamının niteliği ise aşağıdaki tabloda açıklanmaktadır.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), www.sgk.gov.tr

Yıllara göre kayıt dışı istihdamda yaşanan gelişmelerin gösterildiği tabloda gerek erkekler gerekse kadınlar açısından 10 yıllık süreçte yaklaşık 20 puanlık bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Buna göre 2005 yılında %64,96 oranında gerçekleşen kadın kayıt dışı istihdam oranı 2015 yılında %46,05 oranında gerçekleşmiştir. Benzer bir düşüş erkeklerde de yaşanmış 2005 yılında kayıt dışı istihdam %42,4 iken 2015 yılında %28,5'e düşmüştür. Ancak bu gelişme kadınların ve erkeklerin istihdama katılım oranları ile birlikte değerlendirildiğinde kadınların aleyhine bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3: İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu, Kasım 2015-2016

İşteki Durum	Kayıt Dışı Oranı TOPLAM		Kayıt Dışı Oranı ERKEK		Kayıt dışı Oranı KADIN	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Toplam	32,6	33,3	27,5	28,9	44,2	43,5
Ücretli veya yevmiyeli	18,2	18,4	17,5	17,9	20,0	19,7
İşveren	14,4	15,7	14,7	15,8	11,2	14,7
Kendi hesabına	60,1	61,9	55,7	58,2	83,6	80,9
Ücretsiz aile işçisi	89,8	90,6	83,0	86,8	92,1	92,1

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), www.tüik.gov.tr

Türkiye'de kayıt dışı istihdam işgücü piyasasının yapısal bir sorunu olmakla birlikte bu sorun içerisinde kadınların büyük bir çoğunluğuna sahip olduğu görülmektedir. Tablo 1'de belirtildiği gibi 2016 yılı itibariyle kadın istihdam oranı %27,5'tir. Bu oranın %43,5'i ise kayıt dışı çalışmaktadır. Bir diğer ifade ile her 2 çalışan kadından neredeyse 1'i kayıt

dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam işteki duruma göre değerlendirildiğinde gerek kadınlarda gerekse erkeklerde en yüksek oranın "ücretsiz aile işçisi" kategorisinde olduğu görülmektedir. Bu kategori piyasadan ücretle alınabilecek, çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri veya ücretsiz aile işletmesinde ücretsiz çalışma gibi ekonomik karşılığı olmayan ancak hane gelirine katkı sağlayan işleri temsil etmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile yakından ilgili olan bu kategorinin dünya genelinde en yüksek Türkiye ve Meksika'da görüldüğü belirtilmektedir (Antonopolous, 2009). OECD'nin 2016 yılı verilerine göre çocuk bakımı ve diğer ücretsiz işlere ayrılan zaman açısından Türkiye OECD ülkeleri içerisinde en yüksek süreye sahiptir. Buna göre OECD ortalaması 272 dakika iken Türkiye'de bu sure 377 dakikaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Kayıt dışı istihdam sorunu maliyenin ve ekonominin önemli sorun alanını oluşturmanın yanı sıra sosyal politika alanı ana sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Ekonomide esnekleşme ve serbestleşme uygulamalar özellikle işgücü piyasası içerisinde dezavantajlı grupta yer alan kadınları kayıt dışı istihdama itmektedir. Her ne kadar başta Dünya Bankası olmak üzere uluslararası ekonomi kuruluşları kayıt dışı istihdamının nedenini "katı işgücü piyasası politikalarına" dayandırsa da kayıt dışı istihdam ve sosyal politika ilişkisini inceleyen çalışmalar aksini kanıtlamaktadır. Örneğin 27 Avrupa Birliği üyesi ülkede gerçekleştirilen bir çalışmada kayıt dışı istihdamın büyüklüğü ile gelir üzerinden ve işçi üzerinden alınan dolaylı vergilerin büyüklüğü arasında ilişki incelenmiştir. Sonuçta neo-liberal yaklaşımın aksine dolaylı vergi oranları yükseldikçe kayıt dışı ekonominin küçüldüğü tespit edilmiştir. Diğer yandan refah harcamaları ile kayıt dışı istihdam arasında da anlamı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre sosyal transferler aracılığı ile yoksulluk oranı ne kadar büyük oranda düşürülürse kayıt dışı istihdamın da o derecede küçüleceği tespit edilmiştir (Williams, 2014: 39-41). Dolayısıyla bu ve buna benzer araştırmalar kayıt dışı istihdam ile mücadelede devletin etkin rol alması gerektiğini göstermektedir.

Bu noktada kayıt dışı istihdam ile mücadelede denetim ve ceza yöntemi tek başına sorun çözümünden uzak görünmektedir. Bu yöntem yerine özellikle kayıt dışı çalışan kadınları hedef alan "kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçiş" politikaları ön plana çıkartılmalıdır. Daha açık ifade etmek gerekirse aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınların istihdam edilebilirlikleri arttırılmalı ve düzgün iş niteliklerine sahip istihdam alanı yaratılmalı, sosyal koruma kapsamı genişletilmeli ve bu politikalar ile birlikte denetim ve ceza mekanizmaları işletilmelidir. Böylece ekonomik açıdan vergi kayıpları azaltıldığı gibi sosyal politika açısından bireye "insana yakışır iş" imkanı sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

Antonopoulos R. The unpaid care work - paid work connection [Internet]. 2009 Working Policy Integration and Statistics Department International Labour Office Paper No. 86.

Boratav, K. (2015): Türkiye İktisat Tarihi, Ankara, Imge Yayınevi,

Chen, M.A. (2012). The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies, WIEGO Working Paper No 1.

Dünya Bankası. (2010). Türkiye Ülke Ekonomik Raporu, Kayıt Dışılık: Nedenler, Sonuçlar, Politikalar, Rapor No: 48523-TR.

EUROFOUND. (2013). Türkiye'de Kayıt dışı Çalışma ile Mücadele Raporu, 2013.

Fidan, H., Genç, S. (2013). Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 5, sayı 9, ss.137-150.

Goodson, J.M.(2014). GATT/WTO, Duke University School of Law Research Guides, https://law.duke.edu/sites/default/files/lib/gatt.pdf

Gunter, B.G., Hoeven, R. (2004). The Social Dimension of Globalization: A Review of the literatüre, International Labour Review, vol.143. no. 1.

ILO (2015). World Employment and Social Outlook The Changing Nature of jobs.

ILO(2014). Trasitioning From The informal to the formal economy,

Koray, M.(2011). Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Koray, M.(1997). Küreselleşme İlerlerken Gerileyenler, İktisat Dergisi.

Korkmaz, A., Guloğlu, T., Kıp, M. (2003). Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları, 45.Kitap, ss.51-96.

Lund. F. (2009). Social Protection, Citizenship and Employment Relationship, WIEGO Working Paper (Social Protection) No.10.

OECD. (2016). Gender Report.

OECD. (2016). Gender Data Portal.

Özsuca, Ş.T., Toksöz, G. (2003). Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 591.

Öztürk, Ş. (2011). Sosyal Politikada Aktifleşme Stratejisi: Refah Devletinin Çıkış Yolu Mu, Çöküş Yolu Mu?, Kamu-İş Dergisi, 12(1), ss.101-154.

Panos Briefeing.(1999). Globalisation and Employment New opportunities, real threats, No:33.

Standing, G. (2014). Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf, İstanbul, İletişim Yayınları.

Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A theme Revisited, World Development vol 27i no 3, ss.583-602.

Şenkal, A. (2011). Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, İstanbul, Alfa Yayınları.

Topak, O. (2011). Refah Devleti ve Kapitalizm 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti, İstanbul, İletişim Yayınları.

Topalhan, T. (2012). Ücret Teorileri ve Ucret Politikaları, Ankara, Gazi Kitabevi,

TOBB.(1994). 1993 Yılı Ekonomik Raporu, Yayın No 285.
Uçkan, B.(2002). Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çimento İşveren Dergisi, 6(16),ss. 5-17.

Uyanık, Y.(2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 10(2), ss.209-224.

Yavuzçehre, P.S. (2014). Tekstil Sektöründe Çalışan Kentli Kadın İşçilerin Yoksulluk Halleri, Çalışma İlişkileri Dergisi, cilt 5, sayı 1, ss. 22-37

TÜİK, www.tüik.gov.tr.

SGK, www.sgk.gov.tr

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/25300

Karar No: 2016/21744

Karar Tarihi: 08 Aralık 2016

İlgili Mevzuat: 6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 1, 18, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 420

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI KONUSUNDA ARABULUCULUK TUTANAĞINA İCRA EDİLEBİLİRLİK ŞERHİ VERİLMESİ**
- **ARABULUCULUK TUTANAĞINA İCRA EDİLEBİLİRLİK ŞERHİ VERİLMESİ İSTEMİ**
- **İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN İBRA NİTELİĞİNDE ARABULUCUK TUTANAĞI DÜZENLENMESİ**
- **İBRA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİ**

ÖZET

Davacı, arabulucu ve taraflar arasında düzenlenen arabuluculuk tutanağına icra edilebilirlik şerhi verilmesine karar verilmesini istemiştir.

Arabulucu nezaretinde düzenlenen anlaşma belgesinin iş sözleşmesinin sonlanması üzerine aynı gün arabulucu ile birlikte görüşüldüğü ve bir gün sonra düzenlendiği belirtilmiştir. Tutanak içeriğinden arabuluculuğa kimin hangi tarihte başvurduğu, anlaşmanın nerede ve ne şekilde sağlandığı konuları belirtilmemiştir.

İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. İşveren ve işçi arasında, işçilik alacakları konusundaki uyuşmazlığa ilişkin arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarih ve ibra beyanının içeriği dikkate alındığında, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri bir zamanda uyuşmazlık konusu olmadan ve işçinin başvurusu bulunmadan ibra niteliğinde arabuluculuk tutanağı düzenlemişlerdir. Alınan bu ibra niteliğindeki tutanak, tarih ve içeriği itibari ile arabuluculuğa ve niteliği itibari ile de cebri icraya elverişli değildir.

DAVA

Davacı, arabulucu ve taraflar arasında düzenlenen arabuluculuk tutanağına icra edilebilirlik şerhi verilmesine 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

Taraflar arasındaki uyuşmazlık arabulucu ve taraflar arasında düzenlenen arabulucu tutanağına mahkemece icra edilebilirlik şerhinin verilmesi gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

YARGITAY KARARLARI

Somut uyuşmazlıkta davacı şirket vekili davalı işçi ile işçi alacaklarının belirlenmesi ve ödenmesine ilişkin arabulucu nezaretinde anlaşmaya varıldığını, bu konuda 04.02.2016 tarihli tutanağın düzenlendiğini belirterek bu belgeye icra edilebilirlik şerhi verilmesini talep etmiştir.

Davalı işçi ise davacı işverence işten çıkarıldığını, çıkış esnasında muhasebeci gelecek ve evrakları hazırlayacak diyerek 7-8 saat bekletildiğini, sonra daha önce görmediği bir şahsın gelip bir masa etrafına oturup işten çıkışı ile ilgili belgeleri imzalattıklarını, arabulucunun kendisiyle hiç konuşmadığı gibi kendisine bir soru sormadığını imzalatılan belgeyi okumasına müsaade edilmediğini, bir örneğinin kendisine verilmediğini, bankaya yatan kısım dışındaki bedelin 2 gün sonra elden ödeneceği söylenmesine rağmen ödenmediğini, sözleşmeyi kabul etmediğini beyan etmiştir.

Mahkemece bu beyan nedeniyle arabuluculuk tutağının kanuna uygun düzenlenmediğinin iddia edildiği, taraflar arasında bu konuda ihtilaf olduğu bu nedenle arabuluculuk icra edilebilirlik şerhinin verilmesinin uygun bulunmadığı gerekçesiyle istemin reddine verilmiştir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18. maddesine göre; "(1) Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır.

(2) Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkemeden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır.

(3) İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden de yapılabilir. Ancak arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi için mahkemeye yapılacak olan başvuru ile bunun üzerine verilecek kararlara karşı ilgili tarafından istinaf yoluna gidilmesi hâlinde, maktu harç alınır. Taraflar anlaşma belgesini icra edilebilirlik şerhi verdirmeden başka bir resmî işlemde kullanmak isterlerse, damga vergisi de maktu olarak alınır." Anılan yasal düzenleme karşısında arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilip verilmeyeceğine ilişkin inceleme anlaşma içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır.

Ancak dosyada mevcut arabulucu nezaretinde düzenlenen anlaşma belgesinin iş sözleşmesinin 03.02.2016 tarihinde sonlanması üzerine aynı gün arabulucu ile birlikte görüşüldüğü ve bir gün sonra 04.02.2016 tarihinde düzenlendiğinin belirtildiği,

Tutanakta içeriğinden arabuluculuğa kimin hangi tarihte başvurduğu, anlaşmanın nerede ve ne şekilde sağlandığı konularının belirtilmediği, ikinci maddesinde kıdem ve ihbar tazminatları toplamından oluşan 11.668,82 TL. ödeme dışında işveren nezdindeki kıdem, ihbar, fazla çalışma, genel tatil hafta tatili, yıllık izin prim, ikramiye, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları dahil olmak üzere hiçbir hak ve alacağı kalmadığı kalmış olsa bile bu miktarın dışındaki alacaklardan feragat ettiğini, işvereni her şekilde ibra ettiğini kabul ettiği yönünde ibare bulunduğu anlaşılmaktadır.

6325 sayılı Arabuluculuk Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrasında "Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir." hükmü düzenlenmiştir. Diğer taraftan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin ikinci fıkrasında "…ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür." düzenlemesine yer verilmiştir. 6098 sayılı TBK'nın bu düzenlemesi emredici niteliktedir. Bu düzenleme nedeni ile işveren ve işçi arasında, işçilik alacakları konusundaki uyuşmazlığa ilişkin arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarih ve ibra beyanının içeriği dikkate alındığında, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri bir zamanda uyuşmazlık konusu olmadan ve işçinin başvurusu bulunmadan ibra niteliğinde arabuluculuk tutanağı düzenlemişlerdir. Alınan bu ibra niteliğindeki tutanak, tarih ve içeriği itibari ile arabuluculuğa ve niteliği itibari ile de cebri icraya elverişli değildir.

SONUÇ

Açıklanan nedenlerle dosyada bulunan anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhinin de verilemeyeceği anlaşıldığından, davalının temyiz itirazlarının reddiyle sonucu itibariyle doğru olan yerel mahkeme kararın bu gerekçeyle ONANMASINA, 08.12.2016 günü oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/5175

Karar No: 2016/19971

Karar Tarihi: 14 Kasım 2016

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 24, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m. 15

- **KIDEM TAZMİNATI TALEBİ**
- **İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDEN BULUNMADAN FESHETMESİ**
- **İŞVERENİN KREŞ AÇMA ZORUNLULUĞU**

ÖZET

Davacı, kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

İşverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, toplam 150'den çok kadın çalışanı olması halinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın belirli şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Davacı doğumdan sonra işe başlamadan önce gönderdiği ihtarname ile davalı işverene bu yükümlülüğünün gereği işyerinde kreş açılması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceği ihtarında bulunmuş, davalı işveren ise böyle bir yükümlülüğün bulunmadığını, davacının ihtarnamesinin istifa beyanı olarak kabul edileceğini bildirmiştir. Davacının izninin bittiği ve işe başlaması gereken tarihte işe başlamak istediği, işverenin davacıyı istifa ettiği gerekçesiyle işe başlatmadığı davacı tanığının ifadesinden anlaşılmaktadır.

Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak, davacı işe gelerek çalışma isteğini ve iş sözleşmesini feshetme iradesinin bulunmadığını göstermiş, işveren tarafından davacının çalışmasına izin verilmemiş olup, bu nedenle davalı işverenin iş sözleşmesini feshettiğinin kabul edilmesi gerekir. Davalı haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispat edemediğinden kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekir.

DAVA

Davacı, Kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının ödetilmesine 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

Davacı, Şubat 2006, Ağustos 2012 tarihleri arasında davalı iş yerinde bireysel bankacılık merkezinde bireysel pazarlamacı olarak çalıştığını, davacı gebelik ve doğum izni nedeniyle, Ekim 2011 tarihinden Temmuz 2012 sonuna kadar ücretli ve ücretsiz izin kullandığını ve izninin 31.07.2012 tarihinde sona erdiğini, davalı şirkette binleri aşan çalışanı bulunmasına rağmen kreş ve bakım evinin bulunmadığını, ayrıca yapmış olduğu iş nedeniyle astım hastalığına yakalandığını bu durumu üstlerine bildirerek görev yeri değişikliği yapılmasını talep ettiğini, ancak bir değişiklik yapılmadığını, davacı davalı işverene ihtarname ile kreş temin etme yükümlülüğünü hatırlatarak aksi halde iş akdini feshedeceğini ihbar ettiğini, davalı bankanın davacının ihtarnamesinde belirttiği sebepleri kabul etmeyerek istifa sayıp davacıyı işten çıkardığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı alacağını talep etmiştir.

Davalı, davacının bankaya ulaşmış, fesihten vazgeçtiği yönünde beyanı

söz konusu olmadığını, tam aksine iş ilişkisini sona erdirdiğine dair yazılı İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne hitaben yazılmış beyanı olduğunu, davacının yaptığı iş dolayısıyla astım hastalığına yakalandığı ve bu nedenle departman değiştirilmesini talep ettiğine dair talebinin olmadığını, davacının yapmakta olduğu işin, astım hastalığına neden olmayacağını, davacının iş akdinin istifa nedeniyle sona erdiğinin kabul edileceği ihtar olduğundan, iş akdinin haklı sebeple feshedilmiş sayılmasının mümkün bulunmadığı ve davacının bu kapsamda kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının kreş temininin gerçekleştirilmemesi halinde 01/08/2012 tarihinde haklı nedenle feshedeceğini bildirmesi, bu nedeninin 4857 sayılı Kanun'un 24.maddesi kapsamında olmaması nedeniyle istifa olarak kabul edileceği, davacının bu fesih iradesinden vazgeçtiğine ve işe başladığına dair bir olgu da mevcut olamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (II) bendinin (f) alt bendinde son cümle olarak "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek, çalışma koşullarının uygulanmaması durumu işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır. Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir.

14.07.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15. maddesine göre, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, toplam 150'den çok kadın çalışanı olması halinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın belirli şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur.

Somut uyuşmazlıkta, davacı doğumdan sonra işe başlamadan önce gönderdiği ihtarname ile davalı işverene bu yükümlülüğünün gereği işyerinde kreş açılması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceği ihtarında bulunmuş, davalı işveren ise böyle bir yükümlülüğün bulunmadığını, davacının ihtarnamesinin istifa beyanı olarak kabul edileceğini bildirmiştir. Davacının izninin bittiği ve işe başlaması gereken 01/08/2012 tarihinde işe başlamak istediği, işverenin davacıyı istifa ettiği gerekçesiyle işe başlatmadığı davacı tanığının ifadesinden anlaşılmaktadır.

Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak, davacı 01/08/2012 tarihinde işe gelerek çalışma isteğini ve iş sözleşmesini feshetme iradesinin bulunmadığını göstermiş, işveren tarafından davacının çalışmasına izin verilmemiş olup, bu nedenle davalı işverenin iş sözleşmesini feshettiğinin kabul edilmesi gerekir. Davalı haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispat edemediğinden Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken bu taleplerin yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.11.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/21768

Karar No: 2016/15113

Karar Tarihi: 15 Aralık 2016

İlgili Mevzuat: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 34

- **MADDİ ZARARIN GİDERİLMESİ İSTEMİ**
- **GELİR BAĞLANMASI**
- **DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI**

ÖZET

Dava, sigortalının iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle anne ve babasının maddi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Sigortalının ana ve babasına, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle sigortalının eş ve çocuklarından artan pay bulunması halinde gelir bağlanır. Diğer koşullar da; diğer çocuklardan hak kazanılan aylıklar dışında gelir ve aylık almamaları ve asgari ücretin net tutarından az gelirlerinin bulunmasıdır. Ana ve babanın yaşları 65'ten büyükse eş ve çocuklardan artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın aylık bağlanır.

Davacı anne ile babanın emekli aylığı aldıkları, bu nedenle gelir tahsis edilemediği anlaşıldığından ölenin desteğinden yararlanmadıkları ve böylece maddi tazminata da hak kazanamayacakları kabul edilerek davacıların destekten yoksun kalma tazminatı istemlerinin reddi gerekir.

DAVA

Davacılar, murisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı yasal gerektirici nedenlere göre davacıların tüm ve davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2- Dava, sigortalının iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle anne ve babasının maddi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacıların maddi tazminat istemlerinin kabulüne karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden, iş kazası sonucunda vefat eden sigortalı R. D.'in anne ve babası olan davacıların 5434 sayılı Kanuna tabi emekli aylığı aldıkları, bu nedenle 5510 sayılı Yasanın 34. maddesi gereğince gelir tahsis edilemediği anlaşılmaktadır.

Destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder. Ne hısımlığa ve ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır. Öte yandan dava nitelikçe iş kazası sonucu ölen sigortalının yakınlarının Kurum tarafından karşılanmayan maddi zararının giderilmesi istemine ilişkindir Bu yönüyle davanın yasal dayanağı kaza tarihinde yürürlükte bulunan 5510 sayılı Yasa'nın 34. maddesidir ve bu madde kapsamına göre sigortalının ana ve babasına iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle sigortalının eş ve çocuklarından artan pay bulunması halinde gelir bağlanır. Diğer koşullar da; diğer çocuklardan hak kazanılan aylıklar dışında gelir ve aylık almamaları ve asgari ücretin net tutarından az gelirlerinin bulunmasıdır. Ana ve babanın yaşları 65'ten bü-

yükse eş ve çocuklardan artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın aylık bağlanır.

Somut olayda, davacı anne ile babanın 5434 sayılı Kanuna tabi emekli aylığı aldıkları, bu nedenle 5510 sayılı Yasanın 34. maddesi gereğince gelir tahsis edilemediği anlaşıldığından ölenin desteğinden yararlanmadıkları ve böylece maddi tazminata da hak kazanamayacakları kabul edilerek davacıların destekten yoksun kalma tazminatı istemlerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi doğru olmamıştır.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

SONUÇ

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davacılara yükletilmesine, 15.12.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/11679

Karar No: 2016/19295

Karar Tarihi: 27 Haziran 2016

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.46, 63, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 3

- **HAFTA TATİLİ ALACAĞI İSTEMİ**
- **TALEPLE BAĞLILIK İLKESİ**
- **ALACAĞIN İSPAT EDİLEMEDİĞİ**

ÖZET

Dava; kıdem tazminatı ve hafta tatili alacağı istemine ilişkindir. Somut olayda, hafta tatillerinde çalışma olduğuna dair davacı tarafından sunulan bir yazılı delil olmadığı gibi tanıklar da Libya ülkesinde cuma gününün resmi tatil olduğunu bildirmiş ve davacının cuma günleri tatil yaptığı konusunda davacı tanıklarından birinin 15 günde bir, diğerinin hiç tatil yapmadığı şeklindeki çelişkili beyanları, davalı tanıklarının ise cuma günü tatil yaptığı şeklindeki beyanları karşısında davacının hafta tatili alacağını yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edemediğinden bu isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Ayrıca davacı dava ve ıslah dilekçesinde kıdem tazminatı dışındaki diğer alacaklara kanuni faiz talep etmesine rağmen mahkemece talebi aşılarak bütün alacak taleplerine en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, ücret, fazla mesai, kıdem tazminatı, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalılar, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar davalı İ… Şirketi tarafından süresinde temyiz edilmiştir.

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

2- Davacının hafta tatili alacağına hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.

Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullandırılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. maddesine göre hafta tatili Pazar günüdür, kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye Pazar günü dışında hafta tatili izni kullandırılması mümkündür.

Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına dair kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.

Somut olayda, hafta tatillerinde çalışma olduğuna dair davacı tarafından sunulan bir yazılı delil olmadığı gibi tanıklar da Libya ülkesinde cuma gününün resmi tatil olduğunu bildirmiş ve davacının cuma günleri tatil yaptığı konusunda davacı tanıklarından birinin 15 günde bir, diğerinin hiç tatil yapmadığı şeklindeki çelişkili beyanları, davalı tanıklarının ise cuma günü tatil yaptığı şeklindeki beyanları karşısında davacının hafta tatili alacağını yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edemediğinden bu isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Ayrıca davacı dava ve ıslah dilekçesinde kıdem tazminatı dışındaki diğer alacaklara kanuni faiz talep etmesine rağmen mahkemece talebi aşılarak bütün alacak taleplerine en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan mahkeme kararının yukarda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 27.06.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/34368

Karar No: 2016/16733

Karar Tarihi: 27 Eylül 2016

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

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **HAKLI FESİH**
- **İŞ GÖRME EDİMLERİNİN YERİNE GETİRİLMEMESİ**

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Somut uyuşmazlıkta, mahkemece davacının işe iadesine karar verilmiş ise de davacı hakkında düzenlenen 5 ayrı tutanak incelendiğinde, davacının asli edimi olan elektrik tamirciliği hizmetini gerektiği gibi ifa edemediği ve sonrasında davacı tarafından yerine getirilemeyen işin başka yerden temin edildiği, her ne kadar tutanağa konu eylemlerin haklı fesih nedeni olmasalar da, iş yeri kayıtlarının değerlendirilmesinde davalı işverenin davacının iş akdini geçerli nedenle feshettiği, davacının asli iş görme edimlerini yerine getirmemesi nedeni ile davalı işverenden iş ilişkisine devam etmesinin beklenemeyeceği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışları nedeniyle yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi yerine yanılgılı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının davalı firma bünyesinde 14,5 ay işçi olarak çalıştığını, üzerine düşen işleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmeye çalıştığını, davalı iş yerinin gerekçe göstermeksizin ve savunma almaksızın davacıyı haksız şekilde işten çıkardığını belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmayan süre nedeniyle 4 aylık ücret tutarının ve feshin geçersizliği ile işe iadeye karar verilip de başvuruya rağmen işverence süresi içinde davacının işe başlatılmaması halinde 4-8 aylık ücret tutarında tazminatın ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının iş yerinde elektrik tamircisi olarak çalıştığını, gereksiz ödemeye yapılmasını sebebiyet verdiğini, bu durumu saptayan tutanağı imzalamaktan kaçındığını, 19/03/2015 tarihinde haklı olarak iş akdini feshettiklerini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacının iş akdinin feshedilmesi eşitlik ilkesine aykırı olduğu, feshin geçersiz olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan

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

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal 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 nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

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

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II-(h) bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardında sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir. Devamlılık gösteren görevi yapmama haklı neden kabul edilmeli, ancak devamlılık göstermeyen görevi yapmama, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, iş sözleşmesinin feshi geçerli neden sayılmalıdır (Dairemizin 05.05.2008 gün ve 2007/32507 Esas, 2008/11105 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, mahkemece davacının işe iadesine karar verilmiş ise de davacı hakkında düzenlenen 5 ayrı tutanak incelendiğinde, davacının asli edimi olan elektrik tamirciliği hizmetini gerektiği gibi ifa edemediği ve sonrasında davacı tarafından yerine getirilemeyen işin başka yerden temin edildiği, her ne kadar tutanağa konu eylemlerin haklı fesih nedeni olmasalar da, iş yeri kayıtlarının değerlendirilmesinde davalı işverenin davacının iş akdini geçerli nedenle feshettiği, davacının asli iş görme edimlerini yerine getirmemesi nedeni ile davalı işverenden iş ilişkisine devam etmesinin beklenemeyeceği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışları nedeniyle yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi yerine

yanılgılı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 200.00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 27.09.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

HAZIRLAYAN/ **AV. GÖNENÇ GÜRKAYNAK**

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Rekabet Kurulu'nun 20.04.2016 tarih ve 16-14/205-89 sayılı Soda Kararı Işığında Aşırı Fiyatlama Teorisi

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("4054 sayılı Kanun") 3. maddesinde hakim durum, belirli bir piyasadaki bir veya birden fazla teşebbüsün, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilme gücü olarak tanımlanmaktadır. 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesinde ise hakim durumun kötüye kullanılması düzenlenmektedir. Bu maddeye göre; "bir veya birden fazla teşebbüsün ülkenin bütününde ya da bir bölümünde bir mal veya hizmet piyasasındaki hâkim durumunu tek başına yahut başkaları ile yapacağı anlaşmalar ya da birlikte davranışlar ile kötüye kullanması hukuka aykırı ve yasaktır". Söz konusu hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere, hakim durumda bulunmak değil, hakim durumu kötüye kullanmak yasaklanmaktadır.

Hakim durumun kötüye kullanılması farklı şekillerde gerçekleşebilmekte ve bu haller için sınırlayıcı ve kati bir listeden bahsedilememektedir. Nitekim 4054 Sayılı Kanun'un 6. maddesinde de en sık karşılaşılan kötüye kullanma hallerine örnekleme yoluyla yer verilmiştir. Bu maddeye göre temel olarak kötüye kullanma halleri aşağıda yer verilen davranışlardan oluşmaktadır:

a. Ticarî faaliyet alanına başka bir teşebbüsün girmesine doğrudan veya dolaylı olarak engel olunması ya da rakiplerin piyasadaki faaliyetlerinin zorlaştırılmasını amaçlayan eylemler,
b. Eşit durumdaki alıcılara aynı ve eşit hak, yükümlülük ve edimler için farklı şartlar ileri sürerek, doğrudan veya dolaylı olarak ayırımcılık yapılması,
c. Bir mal veya hizmetle birlikte, diğer mal veya hizmetin satın alınmasını veya aracı teşebbüsler durumundaki alıcıların talep ettiği bir malın veya hizmetin, diğer bir mal veya hizmetin de alıcı tarafından teşhiri şartına bağlanması ya da satın alınan bir malın belirli bir fiyatın altında satılmaması gibi tekrar satış halinde alım satım şartlarına ilişkin sınırlamalar getirilmesi,
d. Belirli bir piyasadaki hâkimiyetin yaratmış olduğu finansal, teknolojik ve ticarî avantajlardan yararlanarak başka bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabet koşullarını bozmayı amaçlayan eylemler,
e. Tüketicinin zararına olarak üretimin, pazarlamanın ya da teknik gelişmenin kısıtlanması.

Bu kapsamda aşırı fiyat uygulamaları "Ticarî faaliyet alanına başka bir teşebbüsün girmesine doğrudan veya dolaylı olarak engel olunması ya da rakiplerin piyasadaki faaliyetlerinin zorlaştırılmasını amaçlayan eylemler" başlığı altında incelenmektedir. Bu yazıda Rekabet Kurulu'nun ("Kurul") 20.04.2016 tarih ve 16-14/205-89 sayılı Soda Sanayii A.Ş.'ye ("Soda Sanayii") ilişkin Kararı ("Soda Kararı") ışığında hakim durumunu kötüye kullanma hallerinden birini oluşturan aşırı fiyatlama açıklanacaktır.

I- Rekabet Hukukunda Aşırı Fiyat Teorisi

Aşırı fiyat uygulaması, ticari faaliyet alanına başka bir teşebbüsün girmesine doğrudan veya dolaylı olarak engel olunması ya da rakiplerin piyasadaki faaliyetlerinin zorlaştırılmasını amaçlayan eylemler arasında değerlendirilmektedir. Aşırı fiyatlama suretiyle hakim durumun kötüye kullanıldığı iddiasının öne sürülebilmesi için ürün veya hizmetlerin piyasadaki fiyatıyla bu ürün ve hizmetlerin ekonomik değerinin arasında bir farkın ortaya konulması ve bunun için de öncelikle ürün veya hizmetlerin ekonomik değerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Zira, Kurul tarafından da aşırı fiyat "sağlanan ürünün ekonomik değeriyle makul bir ilişki kurulamayacak derecede fazla fiyat uygulamak" şeklinde tanımlanmaktadır (Bkz. Botaş, 08.03.2002, 02-13/127-54). Aşırı fiyatın bulunup bulunmadığının tespitinde ise bahse konu ürünün tüketici gözündeki kullanım amacı ikame edilebilir diğer ürünler ile karşılaştırılmakta ve fiyat analizi yapılmaktadır. Yüksek maliyetler nedeniyle aşırı fiyatın oluştuğu durumlarda ise piyasaya giriş engelleri olmasaydı fiyat ne şekilde oluşacak ise aşırı olduğu iddia edilen fiyat bu fiyat ile kıyaslanarak fiyatın fahiş olup olmadığı tespit edilmektedir.

II- Rekabet Kurulunun Soda Kararı

Kurul'un Soda Kararı, aşırı fiyat uygulamasının kavramsal ve uygulamaya yönelik boyutlarıyla değerlendirilmesi ve aşırı fiyat uygulamaları dolayısıyla hakim durumun kötüye kullanılıp kullanılmadığının tespiti bakımından dikkate alınması gereken unsurlara ilişkin getirdiği açıklamalar dolayısıyla önemli bir karar olarak ortaya çıkmaktadır.

- Hakim Durumun Tespiti

Kurul, hakim durumun aşırı fiyatlama uygulamaları dolayısıyla kötüye kullanılıp kullanılmadığına ilişkin yaptığı değerlendirme kapsamında öncelikle Soda Sanayii'nin ilgili pazarda hakim durumda olup olmadığını incelemiştir. Bu kapsamda Kurul, ilgili ürün pazarını "bazik krom sülfat pazarı" olarak tanımlamış ve hâkim durum tespiti için pazar payı oranı, pazar payının süresi ve potansiyel rekabet koşullarının dikkate alındığını belirtmiştir. Kurul bu doğrultuda yaptığı değerlendirme sonucunda, Soda Sanayii'nin ilgili ürün pazarında oldukça güçlü bir konumda olduğunu ve kesin bir hâkim durum tespiti yapmamakla birlikte Soda Sanayii'nin aşırı fiyatlama yoluyla kötüye kullanma eyleminde bulunup bulunmadığının teşebbüsün ilgili pazarda hakim durumda olduğu varsayımı altında analiz edileceğini ifade etmiştir.

- Kurulun Aşırı Fiyatlama Teorisine İlişkin Değerlendirmeleri

Kurul, aşırı fiyat uygulamasının değerlendirilmesinde öncelikle "aşırı fiyat" kavramını tanımlamış ve aşırı fiyatın, "pazar gücünün uygulanması sonucunda sürekli olarak rekabetçi düzeyin önemli ölçüde üzerinde belirlenen fiyat1" olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda Kurul, sömürücü nitelikteki davranışlardan olan aşırı fiyatlama davranışının rekabet hukukunun temel ilgi alanlarından birini oluşturduğunu, ancak aşırı fiyatlamaya rekabet hukuku eliyle müdahalenin bazı kavramsal ve uygulamaya yönelik tartışmaları da beraberinde getirdiğini ifade etmiştir. Bu itibarla, aşırı fiyatlamayı yasaklamanın belirli bir düzeyde pazar gücüne sahip olan teşebbüslerin kar maksimizasyonu davranışlarını yasaklama sonucunu doğurabileceği yönündeki kavramsal tartışmalar ile "fiyatın sürekli bir biçimde ve önemli ölçüde rekabetçi düzeyin üzerinde olması" durumunun rekabet otoritelerince sağlıklı bir şekilde tespit edilip edilemeyeceği ve rekabet hukukunun aşırı fiyatlamaya müdahale etme açısından doğru bir araç olup olmadığı yönündeki uygulamaya ilişkin tartışmalara değinilmiştir.

Bu tartışmalar kapsamında kararda daha sonra, Amerika Birleşik Devletleri ("ABD") ve Avrupa Birliği ("AB") rekabet hukuku sistemlerindeki uygulamalar değerlendirilmiştir. Buna göre, ABD'nin aşırı fiyatlamaya rekabet hukuku çerçevesinde müdahale etmediği, AB'nin ise Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Anlaşma'nın ("ABİDA") 102. maddesi kapsamında aşırı fiyatlamaya müdahale etmekle birlikte, uygulamada bu kötüye kullanma halinin sınırlı sayıda karara konu olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda, her iki hukuk sistemi uygulamasında da pazarın kısa ya da orta vadede kendi kendini düzeltmesinin beklendiği hallerde rekabet otoritelerinin aşırı fiyatlamaya müdahale etmemesi gerektiği, ancak yüksek giriş engellerinin var olduğu ve uzun dönemde rekabetin sağlanamayacağı durumlarda düzenleme gereğinin ortaya çıktığı yönünde geniş bir görüş birliği olduğu değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Kurul, aşırı fiyatlama yoluyla hâkim durumun kötüye kullanıldığı sonucuna ulaşabilmek için ilgili pazardaki (i) pazar payları ve pazardaki yoğunlaşma oranları, (ii) pazara giriş ya da pazarda genişleme engelleri ve (iii) alıcı gücü faktörlerinin de değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Ardından Kurul, sektörel düzenlemeye tabi pazarlarda rekabet otoritelerinin aşırı fiyatlama davranışlarına müdahale edip etmeyeceği yönündeki bir başka tartışmaya değinmiştir. Kurul bu kapsamda her iki yönde de görüşlerin olduğunu ifade ettikten sonra,

[1] O'DONOGHUE, R. ve A. J. PADILLA (2006), The Law and Economics of Article 82 EC, Hart Publishing, Oregon, 604.

konuya ilişkin bir başka görüşün ise, aşırı fiyatlama davranışının sektörel düzenlemelerin başarısızlığı nedeniyle gerçekleşmesi halinde, rekabet otoritesinin müdahalede bulunmak yerine ilgili otoriteye bu yöndeki görüşlerini iletmesi gerektiği yönünde olduğunu belirtmiştir.

Kurul daha sonra, aşırı fiyatın tanımlanmasına ve tespitine ilişkin hukuki çerçevenin rekabet otoritelerince alınan kararlarla çizildiğini ifade etmiştir2. Bu kapsamda, aşırı fiyatın tespitinde dikkate alınan ölçütler incelenmiş ve konuya ilişkin AB yaklaşımı da dikkate alınarak, fiyat-maliyet analizi ve fiyat karşılaştırmasına dayanan "ekonomik değer testi"nin ("EDT") uygulamaların temelini oluşturduğu belirtilmiştir. EDT'nin iki aşamalı bir test olduğu, ilk aşamasında incelemeye konu ürün/hizmet fiyatı ile maliyetinin karşılaştırıldığı, ikinci aşamasında ise incelenen fiyatın kendi içinde ya da rakip ürün/hizmet fiyatları ile kıyaslandığı ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Kararda ayrıca söz konusu yöntem ile objektif bir aşırı fiyat tespiti gerçekleştirmenin zorluklarına da değinilmiştir.

Kurul daha sonra, aşırı fiyat kavramına ve aşırı fiyatın tespitine yönelik Rekabet Kurulu kararlarını incelemiş ve Kurulun yaklaşımının, aşırı fiyata ancak sınırlı bazı koşullar altında müdahale edilmesi gerektiği yönünde olduğu açıklamıştır. Bu yaklaşımın gerekçesi olarak, müdahale sonucunda teşebbüslerin karlarının sınırlanacak olması nedeniyle pazara yeni girişlerin ve pazarda yatırımların engellenmesi gibi pazarın işleyişine ilişkin sakıncalar ve rekabet otoritelerinin aşırı fiyatlamanın tespiti ve aşırı fiyatlamaya müdahale yöntemindeki hata riski gösterilmiştir.

Geçmiş Kurul kararları incelendiğinde, aşırı fiyat uygulamasının 4054 Sayılı Kanun kapsamında ele alınması gereken bir kötüye kullanma hali olarak kabul edildiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, Kurulun aşırı fiyatın tespitine yönelik incelemelerinde her bir dosya özelinde farklı analizlere ağırlık verebildiği görülmüştür. Keza, Kurulun hangi ölçüde bir kar marjını aşırı olarak kabul ettiğine dair kesin bir kanıya varmanın mümkün olmadığı da ifade edilmiştir (Bkz. BELKO Kararı (06.04.2001, 01-17/150-39); MTS Kararı (26.05.2006, 06-36/462-124); Biletix Kararı (01.03.2007, 07-18/164-54); TÜPRAŞ Kararı (17.04.2014, 14-03/60-24)).

Sektörel düzenlemeye tabi pazarlar bakımından ise Kurulun, ilgili teşebbüslerin fiyat serbestisine sahip olmamaları dolayısıyla, aşırı fiyatlama değerlendirmesi yapmamayı tercih ettiği görülmüştür (bkz. BOTAŞ-EGO-İZGAZ-İGDAŞ Kararı (08.03.2002, 02-13/127-54)). Öte yandan, Kurulun ilgili sektörel düzenlemenin uygun olmadığını değerlendirdiği durumda, düzenlemenin aşırı fiyat düzeylerinin önüne geçecek şekilde yeniden tanzim edilmesi yönünde görüş gönderilmesine karar verdiği görülmektedir (bkz. ASKİ-2 Kararı (20.12.2006, 06-92/1176-354)).

- Soda Sanayii'nin Fiyatları Özelinde İnceleme, Tespit ve Değerlendirme

Kararda aşırı fiyatlama davranışına ilişkin yapılan açıklamalar ışığında, Soda Sanayii'nin fiyatlama davranışına ilişkin inceleme ve analizlere yer verilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda Kurul, hem yurtiçi satışları hem de ihracatta uyguladığı fiyatlar dikkate alındığında Soda Sanayii'nin fiyatlarının rakip fiyatlarına kıyasla genellikle daha yüksek olduğunu ve Soda Sanayii'nin genellikle yüksek kar marjı ile çalıştığını tespit etmiştir. Ayrıca Kurul, Soda Sanayii'nin yurtiçine yaptığı satışlarda uyguladığı fiyatlar ve elde ettiği kâr marjlarının ihracata kıyasla daha yüksek olduğunu, ancak söz konusu durumun Soda Sanayii'nin satış ve pazarlama stratejisini ihracat üzerine yoğunlaştırmış olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir.

Kurul, aşırı fiyatlama davranışının değerlendirilmesi bakımından, ilgili ürün pazarına girişin önünde herhangi bir engel bulunup bulunmadığının da incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda, pazara giriş engellerinin bulunmadığı durumda aşırı fiyatlamanın, pazara yeni rakiplerin girmesine ve böylece fiyatların düşmesine neden olacağı; dolayısıyla, aşırı fiyatın süreklilik kazanmayacağı açıklanmıştır. Kurul bu kapsamda, bazik krom sülfat pazarına giriş yönünde herhangi bir engel bulunmadığını tespit etmiştir. Bu itibarla, Soda Sanayii'nin ilgili ürün pazarındaki yüksek pazar gücünü yıllar içinde korumasının nedeninin, ilgili ürünlerin satışı bakımından dünyada ve Avrupa'da incelenen pazarlarda ilk sırada yer alması olduğu ifade edilmiştir. Buna ek olarak, Soda Sanayii tarafından üretilen bazik krom sülfat ile yurtdışından ithal edilen bazik krom sülfat arasında gerek nitelik gerekse nicelik bakımından ciddi farklılıkların bulunduğu ve dolayısıyla Soda Sanayii tarafından üretilen ürünlerin kalitesinin pazar gücünün korunmasında önemli bir etken olduğu ifade edilmiştir.

Bu değerlendirmeler ışığında Kurul, Soda Sanayii'nin aşırı fiyatlama yoluyla hakim durumunu kötüye kullandığı iddiasına ilişkin olarak soruşturma açılmasına gerek bulunmadığı kanaatine varmıştır.

Sonuç olarak, Kurulun, aşırı fiyat uygulamalarına rekabet hukuku eliyle müdahale etmeyen ABD sisteminden ziyade ilgili davranışa ancak sınırlı hallerde müdahalede bulunan AB rekabet hukuku sistemine yakın bir yaklaşım sergilediği görülmektedir.

[2] Rekabet Kurulu'nun kararında da belirtildiği üzere, aşırı fiyatın tanımlanmasına ve tespitine ilişkin hukuki çerçeve ABAD United Brands Kararı (Case 27/79 United Brands Company v. Commission (1978) ECR 207) ile çizilmiştir.

Buna göre Kurulun, aşırı fiyatlamanın bir ihlal türü olabileceğini kabul ettiği; ancak her durumda bir hakim durumun kötüye kullanılması hali olan aşırı fiyatlamaya gitmediği, ihlalin oluşabilmesi için çeşitli koşulların varlığını aradığı görülmektedir. Bu çerçevede, Kurul Soda Kararı'nda bir ihlal tespiti için gerekli olan koşulların karşılanmaması nedeniyle soruşturma açılmamasına karar vermiştir. Bu yönüyle Soda Kararı Rekabet Kurulunun aşırı fiyat uygulamalarına yönelik yaklaşımını yansıtan örnek bir karar mahiyetini taşımaktadır.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin kendisine yapılan tesis paylaşımı başvurularını geciktirmek, zorlaştırmak ve/veya engellemek suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği iddiasına ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır[3]

Rekabet Kurulu'nun ("Kurul"), Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin ("Türk Telekom") kendisine yapılan tesis paylaşımı başvurularını geciktirmek, zorlaştırmak ve/veya engellemek suretiyle hakim durumunu kötüye kullandığı ve dolayısıyla 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal ettiği yönündeki iddialar üzerine başlatılan soruşturmaya ilişkin gerekçeli kararı yayımlanmıştır.

406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu'na ve özel hukuk hükümlerine tabi bir anonim şirket olan Türk Telekom, Türkiye'de sabit telefon, mobil telefon, veri ve internet hizmetleri ile katma değerli hizmetleri sunmaktadır. Kurul gerekçeli kararında ilk olarak ilgili ürün pazarı ile alt pazarı tespit etmiştir. Bu kapsamda, ilgili ürün pazarı "boru, kanal, göz, menhol, direk ve kule gibi fiziksel altyapı unsurları ve aydınlatılmamış fiber pazarı" olarak tanımlamış, 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi çerçevesinde yapılacak sözleşme yapmanın reddi değerlendirmesinde dikkate alınacak olan alt pazarın ise "fiziksel altyapı pazarı" olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kararın devamında, Türk Telekom'un ilgili pazarda hakim durumda olup olmadığı değerlendirilmiştir. Kurul, sektöre özgü bir takım özellikler dolayısıyla, pazar paylarının belirlenmesi açısından en elverişli göstergenin fiziksel şebeke altyapısının uzunluğu olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda altyapı uzunluğunun, teşebbüsün tesis paylaşımı yükümlüsü olduğu altyapının büyüklüğü hakkında bilgi verdiği, Türk Telekom'un ise pazarda faaliyet gösteren diğer teşebbüslere kıyasla en geniş altyapıya sahip olduğu ve bu geniş altyapının Türk Telekom'a neredeyse tüm hanelere ulaşma imkânı sunduğu sonucuna varılmıştır.

Kurul ayrıca, pazara giriş yapmak isteyen yeni aktörlerin çeşitli yasal ve ekonomik engellerle karşılaştığını belirterek, alternatif oyuncuların son kullanıcıya ulaşabilmek için Türk Telekom'un altyapısına ihtiyaç duymaları ve başka herhangi bir alternatifin bulunmaması sebebiyle, herhangi bir teşebbüsün kısa vadede Türk Telekom'un pazar gücünü kısıtlama imkânına sahip olmadığını ve ilgili pazarda dengeleyici alıcı gücünün de nispeten düşük seviyelerde olduğunu ifade etmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda, Türk Telekom'un hem "boru, kanal, göz, menhol, direk ve kule gibi fiziksel altyapı unsurları ve aydınlatılmamış fiber pazarı"nda, hem de alt pazar olan fiziksel altyapı pazarında hakim durumda olduğu sonucuna varılmıştır.

Kararda daha sonra Türk Telekom'un hakim durumunu kötüye kullanılıp kullanılmadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, ilk olarak, şikayette bulunan teşebbüslerin tesis paylaşım hizmetleri çerçevesinde Türk Telekom'dan tedarik ettiği altyapı unsurlarının, alt pazar olarak tanımlanan fiziksel altyapı pazarında faaliyet gösterebilmeleri açısından zorunlu unsur olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, reddetme uygulamasına konu olan ürünlere ihtiyaç duyan teşebbüslerin Türk Telekom'un rakipleri olması ve Türk Telekom'un rakiplerine kıyasla yüksek pazar payına sahip olması dolayısıyla, Türk Telekom'un söz konusu uygulamalarının, alt pazardaki etkin rekabeti ortadan kaldırmasının muhtemel olduğu değerlendirilmiştir. Son olarak, Türk Telekom'un reddetme uygulamalarının tüketici zararına yol açmasının muhtemel olduğu, zira söz konusu uygulamalar sonucunda fiber optik altyapının gelişmesinin ve dolayısıyla yenilikçi ürün ya da hizmetlerin piyasaya sunulmasının engellediği ve muhtemel maliyet etkinliklerinin önüne geçildiği değerlendirilmiştir.

Kurul ayrıca, Türk Telekom'un söz konusu uygulamalarının fiili veya muhtemel rekabet karşıtı piyasa kapamaya yol açıp açmadığını incelemiştir. Bu kapsamda, Türk Telekom'un sözleşme yapmanın reddi olarak değerlendirilen eylemlerinin, işletmecilerin tesis paylaşımına ilişkin başvuru sürecinin önemli ölçüde uzaması ve teşebbüslerin zarara uğraması sonuçlarına yol açtığı kanaatine varmıştır. Tesis paylaşımına ilişkin güzergah uzunluklarının değerlendirilmesi sonucunda ise bir güzergâhın fiilen paylaşıma açılmasının oldukça sınırlı düzeyde kaldığını tespit edilmiştir. Dolayısıyla Kurul, tesis paylaşımı süreçlerinin etkin bir şekilde işletilmediği ve Türk Telekom'un iddia konusu uygulamalarının rakiplerin faaliyetlerinin zorlaştırdığı ve bu itibarla rekabet karşıtı piyasa kapamaya yol açtığı sonucuna varmıştır.

[3] Rekabet Kurulu'nun 09.06.2016 tarih ve 16-20/326-146 sayılı Kararı.

Kurul, sonuç itibariyle yaptığı değerlendirmeler ile Türk Telekom'un;

i. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kurumu ("BTK") kararına göre belirlenen süreden daha uzun yer etüdü sürelerinin öngörülmesi,
ii. Yüksek miktarda aylık bakım ve işletme ücretleri talep edilmesi,
iii. Tesis paylaşımı hizmetini Türk Telekom'dan alan işletmecilerin bakım ve işletme hizmetlerini de Türk Telekom'dan almaya zorlanması,
iv. Türk Telekom'a, tesis paylaşımına ilişkin sözleşmede tek taraflı değişiklik yapma hakkı tanınması,
v. Tesis paylaşım hizmetini Türk Telekom'dan alan işletmecinin tesis paylaşımı talebine ileride yapılabilecek kapasite artırımı (değişim, demontaj, vb.) dışındaki taleplerinin yeni talep olarak değerlendirilmesi,
vi. Türk Telekom'un tesis paylaşımı taleplerinin değerlendirmeye alınması için sözleşme imzalanmasının zorunlu tutulması,
vii. Superonline ve Türk Telekom arasında imzalanmış olan sözleşmede, Türk Telekom'un yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ile ilgili hiçbir hizmet seviyesi taahhüdünün bulunmaması,
viii. BTK Kararı'na göre tesisin hazır hale getirilmesine ilişkin sürelere uyulmayarak tesis paylaşımına konu altyapının belirlenecek iş programı esas alınarak hazır hale getirileceği hükmüne sözleşmede yer verilmesi.

şeklindeki davranışları ile sözleşme yapmayı reddetmesinin, tesis paylaşımı talebinde bulunan rakip teşebbüslerin faaliyetlerini zorlaştırdığını ve rekabet karşıtı piyasa kapamaya yol açtığını tespit edilmiş ve incelenen dönemde Türk Telekom'un sözleşme yapmanın reddi yoluyla 4054 Sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlâl ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında Kurul, Türk Telekom'un uygulamalarının, rakiplerin faaliyetlerini zorlaştırdığı, rekabet karşıtı pazar kapamaya yol açtığı ve dolayısıyla Türk Telekom'un mal vermenin reddi uygulamaları ile hakim durumunu kötüye kullandığı sonucuna varmıştır. Bu kapsamda Kurul, Türk Telekom'un 4054 Sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal ettiğine kanaat getirerek, 2015 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren %0,45 oranında olmak üzere, 33.983.792,76 TL idari para cezası verilmesine oybirliğiyle karar vermiştir.

Nucor Mexico Holding Company, S. de R.L. de C.V. ve JFE Steel Corporation'ın ortak kontrolünde Meksika'da bir ortak girişim kurulması işlemine izin verilmesi talebine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır[4]

Bildirim konusu işlem, Rekabet Kurulunun Nucor Mexico Holding Company, S. de R.L. de C.V. ("Nucor Mexico") ve JFE Holding, Inc.'in ("JFE Holding") bünyesinde bulunan JFE Steel Corporation'ın ("JFE"), her biri %50 oranında hisse sahibi olacak şekilde, Meksika'da galvanize yassı karbon çelik ürünlerinin pazarlaması ve satışı pazarlarında faaliyette bulunacak bir ortak girişim şirketi oluşturmalarına ilişkindir. Kurulacak ortak girişim, Meksika dışında herhangi bir mal varlığına sahip olmayacak ve operasyonel anlamda da herhangi bir faaliyette bulunmayacaktır.

Kurul öncelikle bildirim konusu işlemin 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in ("2010/4 sayılı Tebliğ") 5. maddesi kapsamında bir devralma işlemi olup olmadığını değerlendirmiştir. Bu kapsamda söz konusu işlemin 2010/4 sayılı Tebliğ anlamında bir devralma işlemi olarak değerlendirilebilmesi için, kurulacak ortak girişimin "ortak kontrol edilmesi" ve "bağımsız bir iktisadi varlık" niteliği taşıması gerektiği ifade edilmiştir. Kurul, yeni kurulacak ortak girişimde şirket yönetiminin yapılanma biçimi ve bazı önemli ve stratejik kararlar bakımından oy birliği ile karar alınacağını göz önünde bulundurmuş ve bu hususların ortak kontrole işaret ettiğini değerlendirmiştir. Daha sonra Kurul, ortak girişimin kendi yönetimine sahip olacağı ve günlük işlerini kendi personeli ve yöneticileriyle bağımsız olarak yürüteceği hususlarını göz önünde bulundurarak, "bağımsız bir iktisadi varlık" olma koşulunun da sağlandığına kanaat getirmiştir. Bu doğrultuda bildirim konusu işlemin 2010/4 sayılı Tebliğ'in 5. maddesi kapsamında bir devralma işlemi olduğu kanaatine varılmıştır.

Kararda, ortak girişimin Meksika'da faaliyette bulunacağı ve Meksika dışında herhangi bir malvarlığının olmayacağı gibi operasyonel anlamda da herhangi bir faaliyette bulunmayacağı da belirtilmiş olmakla birlikte, tarafların cirolarının 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen eşiği aşması nedeniyle bildirim konusu işlemin Rekabet

[4] Rekabet Kurulu'nun 23.06.2016 tarih ve 16-21/383-177 sayılı Kararı.

Kurulu'nun iznine tabi olduğu tespit edilmiştir.

2010/4 sayılı Tebliğ kapsamında etkilenen pazarların değerlendirilmesi sonucunda, yeni kurulacak ortak girişim şirketinin ana şirketlerinin her ikisinin de Türkiye'de uzun karbon çelik ürünleri satışı alanında faal olduğu tespit edilmiştir. Ortak girişimin ise çeliğin girdi olarak kullanıldığı galvanize yassı karbon ürünleri pazarında faaliyette bulunacağı anlaşılmıştır. Kararda, ana şirketlerin faaliyetleri arasında yatay bir ilişkinin, ortak girişim ile aralarında ise dikey bir ilişkinin mevcut olduğu değerlendirilmiştir.

Kurul, ortak girişimin yalnızca Meksika'da faaliyet gösterecek olması ve ana şirketlerin Türkiye'de sadece uzun karbon çelik ürünleri pazarında faaliyette bulunmaları nedeniyle bildirime konu işlemin değerlendirilmesi bakımından kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapmaksızın "uzun karbon çelik ürünleri" pazarının işlemden etkilenen pazar olarak ele alınabileceği sonucuna varmıştır.

Bu kapsamda, Türkiye'de olası etkilenen pazarda işlem taraflarının toplam pazar paylarının oldukça düşük olduğu ve önemli rakiplerinin bulunduğu dikkate alınarak, tarafların pazar güçlerinde veya pazardaki konumlarında önemli bir değişiklik olmayacağı ve ortak girişimin faaliyetleri çerçevesinde, teşebbüsler arasında bir koordinasyon yaratılması riskinin oldukça düşük olduğu değerlendirilmiştir. Dolayısıyla, işlem sonucunda hakim durum yaratılmasının veya mevcut hakim durumun güçlendirilmesinin söz konusu olmayacağı kanaatine varılmıştır. Bu itibarla, bildirim konusu işleme izin verilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Daiichi Sankyo İlaç Ticaret Ltd. Şti. ("Daiichi") ile Aksel Ecza Deposu A.Ş. ("Aksel") arasında imzalanan ve anılan deponun Simdax adlı ilacın ihale satışlarında Türkiye genelinde münhasıran yetkilendirildiği sözleşmeye muafiyet tanınması talebine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır[5]

Daiichi, dünya çapında beşeri ilaç pazarında farmasötik ürünlerin dağıtımı, satışı, pazarlaması ve ithalatı alanında faaliyet göstermektedir. Aksel ise ilaç, kimyevi maddeler, gıda maddeleri gibi ürünlerin imali, ithali, ihracı ve ticareti alanlarında faaliyet göstermektedir. Daiichi ve Aksel arasında imzalanan ve Aksel'in Simdax adlı ilacın ihale satışlarında Türkiye genelinde münhasıran yetkilendirildiği anlaşma için Rekabet Kurulu'na bireysel muafiyet başvurusunda bulunulmuş ancak başvuru Rekabet Kurulu tarafından reddedilmiştir.

Kurul kararında öncelikle ilgili ürün pazarını tanımlamıştır. Bu kapsamda taraflar arasındaki anlaşmaya konu olan ürünün Simdax olduğu ve tarafların sunmuş oldukları bildirim formuna göre Simdax'ın kroner bypass cerrahisi sonrasında destek tedavisinde ve yalnızca yatan hastalar tarafından kullanıldığı belirtildikten sonra, ürününün etkin maddesinin Levosimendan olduğu ve söz konusu ürünün jeneriğinin bulunmadığı ifade edilmiştir. Kurul, Simdax'ın teklif edilebileceği ihalelerin etkin maddeye göre açıldığını ve dolayısıyla ilgili ihalelerde, farklı etkin maddeli ürünler için teklif verilmesinin mümkün olmadığını göz önünde bulundurarak, ilgili ürün pazarını "Levosimendan etkin maddeli ürünlerin ihale satışları" olarak tanımlamıştır. Kararda daha sonra bildirim konusu anlaşma incelenmiş ve ilgili sözleşmenin beşeri ilaç piyasasının farklı seviyelerindeki iki teşebbüs arasında yapılmış bir dikey anlaşma niteliğinde olduğu değerlendirilmiştir. İlgili sözleşmenin yeniden satış fiyatının belirlenmesine yönelik herhangi bir hüküm içermemekle birlikte, münhasırlık öngördüğü ve rekabet yasağı getirdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda sözleşmenin 4054 sayılı Kanun'un rekabeti kısıtlayıcı anlaşma ve uyumlu eylemleri yasaklayan 4. maddesine aykırılık teşkil ettiği sonucuna varmıştır.

Kurul daha sonra, sözleşmenin 2002/2 Sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği ("2002/2 sayılı Tebliğ") ile öngörülen grup muafiyetinden yararlanıp yararlanamayacağını değerlendirmiştir. Bu kapsamda, beşeri ilaç piyasasının farklı seviyelerindeki teşebbüsler tarafından Simdax adlı ilacın satışına ilişkin olarak düzenlenmiş olan anlaşmanın 2002/2 sayılı Tebliğ kapsamında değerlendirilebilecek bir dikey anlaşma olmakla beraber, sağlayıcının ilgili pazarda sahip olduğu pazar payının %40'ı aşması nedeniyle anlaşmanın grup muafiyetinden yararlanamayacağı sonucuna varılmıştır.

Kurul, bildirim konusu anlaşmanın grup muafiyetinden yararlanmadığını tespit etmesi üzerine, anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile öngörülen bireysel muafiyetten yararlanıp yararlanamayacağını değerlendirmiştir. Buna göre, anlaşmanın bireysel muafiyetten yararlanabilmesi için, 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen aşağıdaki koşulları kümülatif olarak sağlayıp sağlamadığı değerlendirilmiştir:

a. Malların üretim veya dağıtımı ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması
b. Tüketicinin bundan yarar sağlaması
c. İlgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması ve
d. Rekabetin yukarıdaki (a) ve (b) bentlerindeki amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlanmaması

[5] Rekabet Kurulunun 08.09.2016 tarih ve 16-30/504-225 sayılı kararı.

Bu kapsamda Kurul, 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen ilk koşulun sağlanıp sağlanmadığını incelemiştir. İlgili anlaşmanın Daiichi'nin ihaleleri daha etkin şekilde takip etmesine ve bunlara katılım sağlamasına, böylece arzda devamlılığın temin edilmesine katkıda bulunacağı ve ihale piyasasına ilişkin düzenli bilgi akışı elde edilmesiyle, Daiichi'nin buna uygun üretim, ithalat ve stok planlaması yapabilmesini sağlayacağı anlaşılmıştır. Bu itibarla, anlaşmanın 5. madde kapsamında öngörülen "malların üretim veya dağıtımı ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması" koşulunu sağladığı kanaatine varılmıştır.

Kurul, 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen "tüketicinin yarar sağlaması" yönündeki ikinci koşul bakımından anlaşma konusu ürünü seçen, tüketen ve bedeline katlananların farklı kişiler/kurumlar olması dolayısıyla hem hasta hem de kamu bütçesi açısından ortaya çıkabilecek faydalara değinmiştir. Ancak Daiichi'nin bildirim konusu anlaşma çerçevesinde Aksel ile birlikte çalışmaya başladığı tarihten itibaren kamu hastanelerinin Simdax talebinin büyük ölçüde karşılanmadığı yönündeki tespitten hareketle, ikinci koşulunun sağlanmadığı sonucuna varılmıştır. Kurul daha sonra, "ilgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması" olarak düzenlenen üçüncü koşulu değerlendirmiştir. Bu kapsamda, Türkiye genelinde ve yerel seviyede, ihale satışlarına yönelik faaliyet gösteren birçok ecza deposu bulunması dolayısıyla, ilgili anlaşmanın uygulanması sonucunda ilgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmasının söz konusu olmayacağını değerlendirilerek, üçüncü koşulun sağlandığı sonucuna varılmıştır.

"Rekabetin birinci ve ikinci koşullar ile öngörülen amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlanmaması" koşuluna ilişkin olarak ise, ilgili anlaşma kapsamında (i) Aksel'in rakip ürünler ya da Simdax ile eşdeğer ilaçlar için ihalelere katılamayacağı, bu ihalelere teklif veremeyeceği ve eşdeğer ilaçların satış ve pazarlaması ile iştigal edemeyeceği ve (ii) Aksel'in katılmayacağı ihaleler hariç olmak üzere, münhasırlığın grup ihaleler için de geçerli olduğu tespit edilmiştir. Kurul bu kapsamda, Aksel'e yüklenmiş olan rekabet etmeme yükümlülüğünü "Aksel'in Levosimendan etkin maddesi içermeyen diğer tüm ürünler için ihalelerde teklif vermekte serbest olduğu" gerekçesiyle uygun bulmuştur. Bununla birlikte, Aksel'in katılacağı ve Simdax alımını da içeren hiçbir grup ihalesinde, başka bir ecza deposunun teklif vermesinin mümkün olmadığını, dolayısıyla münhasırlığın grup ihalelerini de kapsadığını ve bunun sonucunda böyle ihalelerde herhangi bir rekabet ortamının oluşmayacağını değerlendirmiştir. Bu nedenle, 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen dördüncü koşulun da sağlanmadığı sonucuna varılmıştır.

Yukarıda açıklananlar ışığında Kurul, bildirim konusu anlaşmanın kısıtlayıcı hükümler içermesi nedeniyle 4054 Sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olduğuna; 2002/2 sayılı Tebliğ ile belirlenen eşiğin aşılması nedeniyle, başvuru konusu anlaşmanın grup muafiyetinden yararlanamayacağına; 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (d) bentlerinde belirtilen şartların karşılamaması nedeniyle, bireysel muafiyet hükümlerinden yararlanamayacağına karar vermiştir.

AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

Avrupa Komisyonu, şarj edilebilir pil üreticileri karteline uzlaşma sonucunda 166 milyon Avro para cezası verilmesine karar verdi[6]

Avrupa Komisyonu 12 Aralık 2016 tarihli kararı, şarj edilebilir lityum iyon pil sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin bilgi değişimi ve/veya uyumlu eylem vasıtasıyla Avrupa Birliğinin İşleyişine Dair Anlaşma'nın ("ABİDA") 101. maddesi ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması'nın ("AETA") 53. maddesinin ihlaline ilişkin kararını vermiştir. Kararın muhatapları Samsung SDI, Sony, Panasonic ve Sanyo'dur ("Taraflar").

Komisyon, karara konu kartelin, Taraflar arasında lityum iyon pillere ilişkin olarak 2004 ve 2007 yılları arasında gerçekleştirilen, fiyat belirlemeye ve ticari açıdan hassas bilgilerin düzenli olarak değişimine yönelik bir dizi anlaşmadan oluştuğunu açıklamıştır. Buna ek olarak Tarafların belli bir takım müşteriler tarafından düzenlenen rekabetçi ihalelere katılım yönündeki iradeleri hakkında görüştükleri ve bu kapsamda zaman zaman ihalelerde sundukları veya sunmayı planladıkları fiyatları açıkladıkları görülmüştür. Öte yandan Komisyon, Tarafların aralarında kararlaştırdıkları fiyat artışlarının uygulamaya konulacağı uygun zamana ilişkin olarak koordine olduklarını tespit etmiş, kartelin temel olarak iki taraflı anlaşmalar çerçevesinde işletildiğini, ancak zaman zaman çok taraflı anlaşmaların da düzenlendiğini belirlemiştir. Kartel görüşmelerinin coğrafi açıdan genellikle Asya'da, ancak zaman zaman da Avrupa'da yapıldığı anlaşılmıştır. Son olarak Komisyon, kartel anlaşmalarının değişen yoğunluk ve sıklık derecelerinde gerçekleştiğini, ancak kobalt fiyatının 2004 ve 2007 yıllarında artmasıyla kartel anlaşmalarının en üst seviyeye ulaştığını, zira söz konusu durumun tarafların ilgili dönemde lityum iyon pillerde geçici fiyat artışı hususunda anlaşmalarına yol açtığını ifade etmiştir.

6 http://ec.europa.eu/competition/antitrust/cases/dec_docs/39904/39904_1096_6.pdf

Samsung SDI, Pişmanlık Duyurusu (2006) hükümleri uyarınca pişmanlık başvurusunda bulunmuştur. Samsung SDI'ın başvurusu üzerine Komisyon 01.06.2012 tarihinde pazarda faaliyet gösteren diğer teşebbüslere bilgi talepleri yöneltmiştir. Bunun üzerine, Sony 17.08.2012 tarihinde, Panasonic ve Sanyo ise 25.03.2015 tarihinde cezada indirim yapılması için Komisyona başvurmuştur. Bunun üzerine Komisyon, 1/2003 sayılı Avrupa Konseyi Tebliği'nin 11. maddesinin (6) bendi uyarınca Taraflarla uzlaşma yoluna gidilmesine yönelik işlemleri başlatmıştır.

Pişmanlık Duyurusunun uygulanması sonucunda Komisyon, Samsung SDI'ın pişmanlık başvurusunda bulunan ilk teşebbüs olması dolayısıyla Samsung SDI'a tam bağışıklık sağlamış ve Samsung SDI'ı ceza ödemekten muaf tutmuştur. Komisyon diğer teşebbüslerden Sony'ye yöneltilecek olan cezada %50 oranında, Panasonic ve Sanyo'ya ise %20 oranında indirim uygulanmasına karar vermiştir. Ayrıca, Uzlaşma Duyurusunun uygulanması sonucunda, Sony, Panasonic ve Sanyo'ya yöneltilen cezalarda, pişmanlık indirimine ek %10 indirim yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda Komisyon, Samsung SDI'a herhangi bir ceza uygulamazken karar sonucunda diğer teşebbüslere toplamda 166 milyon Avro para cezasına hükmetmiştir.

Fransa: Fransız Rekabet Otoritesi "Erken Başlama (Gun-Jumping)" dolayısıyla cezaya hükmetti[7]

Fransız Rekabet Otoritesi ("Otorite") Altice Luxembourg ("Altice") ve SFR Group'un ("SFR") bildirim işlemlerinin kapanışına erken başlanmasına ilişkin davranışları dolayısıyla Fransız Ticaret Kanunu'nun 2. kısmının L. 430-8. maddesinin ihlal edildiği gerekçesiyle Altice ve SFR'nin 80 milyon Avro para cezası ile cezalandırılmasına karar verdi. Kararda, Altice'in 2014 yılında iki devralma işlemine ilişkin olarak Otorite'ye bildirimde bulunduğu açıklanmıştır. Buna göre, bildirim konusu ilk işlem SFR'nin devralınmasına ilişkindir. Otorite ilgili işleme, belli taahhütlerin yerine getirilmesi koşuluyla izin vermiştir. Altice tarafından Otorite'ye bildirilen ikinci işlem ise, Virgin Mobile markası altında, özellikle telekomünikasyon hizmetlerinin dağıtımı alanında faaliyet gösteren OTL Group'un ("OTL") tek kontrolünün Altice tarafından devralınmasına ilişkindir. Otorite, söz konusu ikinci işleme koşulsuz izin vermiştir.

Türk rekabet hukukuna benzer şekilde Fransız rekabet hukuku uyarınca da, belirli eşikleri aşan izne tabi işlemlerin rekabet otoritesi tarafından izin verilmeksizin kapanışına erken başlanması rekabet kurallarına aykırılık oluşturmaktadır. Somut olayda Otorite, Altice ve SFR'ın Otorite'nin iznini beklemeksizin erken başlama (gun-jumping) oluşturabilecek eylemlerde bulunduğuna dair özellikle rakiplerden bilgi elde etmiş ve bunun tespiti amacıyla Numericable, SFR ve OTL tesislerinde yerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir.

İncelemeler sonucunda izin kararları öncesinde her ne kadar malvarlığı devri gerçekleşmemiş olsa da, Altice'in bazı uygulamaları ile hedef şirketler üzerinde kontrol uyguladığı ve önemli stratejik bilgilere erişim sağladığı anlaşılmıştır.

Bu kapsamda Altice – SFR işlemi bakımından, Otorite'nin belli taahhütlerin yerine getirilmesi koşuluna bağlanan izin kararından da önce, Altice'in bir takım stratejik kararları onaylamak suretiyle, SFR'nin operasyonel yönetimine müdahale ettiği görülmüştür. Ayrıca, işlem taraflarının SFR markası altında yüksek hız geniş bant internet servisine erişim sağlanması hizmetine yönelik bir takım ön çalışmalarda ve müzakerelerde bulundukları anlaşılmıştır. Son olarak, işleme izin verilmesinden önceki dönemde, tarafların ticari açıdan hassas konulara ilişkin ciddi bir bilgi değişiminde bulundukları tespit edilmiştir.

Altice – OTL işlemi bakımından ise işleme izin verilmesinden önce taraflar arasında devralma işleminin koşullarına ilişkin olarak imzalanan mutabakat anlaşması uyarınca, Altice'in OTL adına bir takım stratejik kararlar aldığı anlaşılmıştır. Ayrıca, Altice'in OTL'nin ekonomik performansının takibi amacıyla, haftalık bir bilgi değişimi mekanizması kurduğu ve bu suretle OTL'nin ticari açıdan hassas bilgilerine eriştiği görülmüştür. Otorite son olarak, işleme izin verilmeden önce OTL'nin genel müdürünün SFR-Numericable içindeki görevlerini yerine getirmeye başladığını ve özellikle SFR'nin yeni ticari projelerinde çalışmaya başlayarak ticari açıdan hassas bilgileri elde ettiğini tespit etmiştir.

Yukarıda açıklanan ve erken başlama (gun-jumping) olarak değerlendirilen davranışlar dolayısıyla Otorite, bildirim konusu işlemler ile SFR ve Virgin Mobile'ın faaliyetlerinin değerini ve ihlallerin sayısı ve ağırlığını göz önünde bulundurarak, Altice ve SFR'ye müştereken 80 milyon Avro para cezası verilmesine karar vermiştir.

7 http://www.autoritedelaconcurrence.fr/user/standard.php?id_rub=630&id_article=2900&lang=en

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

"KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ İÇİN BÜYÜKANNE PROJESİ PROTOKOLÜ" İMZALANDI

Paydaşları arasında Üyesi olduğumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) yer aldığı ve Sendikamızın da desteklediği "Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi Protokolü", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Mehmet MÜEZZİNOĞLU ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Betül SAYAN KAYA'nın katılımları ile 08 Şubat 2017 tarihinde imzalandı.

Torunlarının bakımını üstlenen anneanne ve babaannelere aylık 425 Türk Lirası yardım yapılmasını sağlayan "Büyükanne Projesi"; İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kayseri, Sakarya, Antalya, Konya, Tekirdağ ve Gaziantep'te toplam 6 bin aileyi kapsayacak.

ÇEİS İSG KURULU 44. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 44. toplantısını 24 Şubat 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirdi.

Toplantıya Kurul Başkanı Sertaç Bora ÖZYURT ile üyelerden Ali KİPRİ, Neslihan ERGÜVEN, Hayer YALNIZ, Osman BİLDİR, Gültekin YILMAZ, Sinan URHAN, İsmail GÜMÜŞDERE ve İlkay BAKAL katıldı.

Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilmiş olup, 2017 yılı "Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri" planlaması yapıldı. Ayrıca, üye fabrikalarımızda British Safety Council tarafından gerçekleştirilen "Beş Yıldız İSG Denetimi" Projesi sonrasında hazırlanacak "Çimento Sektörü İSG Raporu"nun planlama sürecine ilişkin bilgi verildi.

ÇEİS İSG KOMİTESİ 21. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 21. Toplantısı, 16 - 17 Şubat 2017 tarihinde İstanbul'da, Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirildi.

Toplantıya Murat BİNGÜL, Ömer ÖZER, Erhan YEŞİL, Yeşim AKALIN, Nihat ZORER, Selen Çapar, Çağatay AVŞAR, Buket CANLAR ve Osman MUTLU katıldı.

Toplantıda, "Çimento Sektöründe Ön Isıtıcılarda Güvenli Çalışma Kılavuzu"na ilişkin çalışmalara devam edildi. Ayrıca diğer gündem maddelerine ilişkin de Komite Üyelerinin görüşleri alındı.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE "BEŞ YILDIZ İSG DENETİMİ PROJESİ" TAMAMLANDI

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleri ile "Beş Yıldız İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi (Five Star Occupational Health and Safety Audit)" başlıklı projenin British Safety Council'in Türkiye partneri Doğa İş Güvenliği ile anlaşmaya varılarak ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında gerçekleştirilmesi kararlaştırıldı.

1957 yılında kar amacı gözetmeyen kuruluş olarak kurulan British Safety Council, Londra merkezli ve dünyanın 50'den fazla ülkesinde danışmanlık, denetim ve eğitim hizmetleri vererek, bünyesindeki tüm hizmetlerini, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yılları aşkın sektörel tecrübeye sahip personeli ile sunuyor.

2015 yılı Nisan ayı itibariyle başlanan "ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi Projesi" kapsamında, iki danışman tarafından (1 Türk ve 1 yabancı) en az 4 gün süresince fabrikadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dokümanları gözden geçirerek, yönetici ve çalışanlarla görüşerek ve saha ziyaretinde bulunarak fabrikada yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum tespiti yapıldı.

Yapılan incelemeler kapsamında başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli unsurlarından "Politika ve Organizasyon", "Strateji ve Planlama", "Uygulama ve Operasyon", "Performans Ölçümü" ve "Değerlendirme ve Gözden Geçirme" konularına ilişkin 65 alt başlıkta, her bir fabrikanın güçlü ve gelişime açık yönleri ile önerilerin yer aldığı kapsamlı raporlar hazırlandı. Söz konusu raporlar ile fabrikalardaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliğine ilişkin bir durum tespiti yapılması yanında iyileştirme alanlarına yönelik hayata geçirilebilecek öneriler fabrika yönetimine sunuldu.

Proje kapsamında tüm üye fabrikamızda denetimler gerçekleştirilmiş olup, "Çimento Sektörü İSG Raporu" hazırlık çalışmaları başladı.

"ORTA KADEME YÖNETİCİLERİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ"NDE SONA DOĞRU

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

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

2015 yılı sonunda başladığımız proje kapsamında 32 üye fabrikamızda eğitimler gerçekleştirildi. Bir gün süren ve orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde veriliyor.

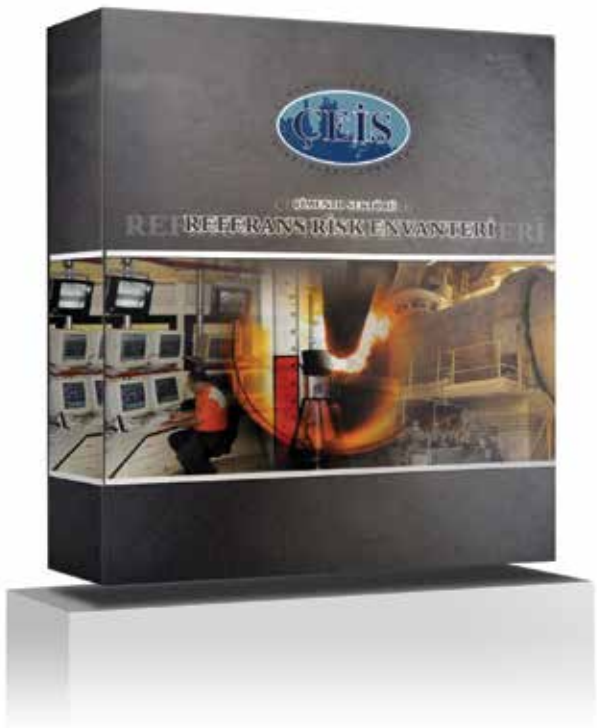
ÇİMENTO SEKTÖRÜ REFERANS RİSK ENVANTERİ GÜNCELLENDİ

30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" kapsamında işverenlere işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma ve ortaya çıkacak neticelere göre gerekli önlemleri alma zorunluluğu getirilmiştir.

Bu kapsamda, Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin ivmelendiği 2000'li yılların başlarında hazırlanan ve üyemiz fabrikalarımızda yapılan risk değerlendirme çalışmalarına katkı sağladığına inandığımız "Çimento Sektörü Referans Risk Envanteri" ÇEİS İSG Komitesi'nin katkılarıyla mevcut sahaların ve faaliyetlerin gözden geçirilmesi ile birlikte yeni eklenen sahalar ve faaliyetler ile güncellenmiştir.

Referans risk envanterinde, çimento fabrikalarındaki sahalarda yürütülen faaliyetler ayrıntılı bir şekilde açıklanarak, bu faaliyetlerdeki tehlikeler tanımlanmıştır. Çimento sektöründe yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarında da güncellenen bu kapsamlı envanterin önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Sendikamız internet sitesi üzerinden de (Diğer Yayınlar bölümünden) ulaşılabilen "Çimento Sektörü Referans Risk Envanteri"nin bu alanda çalışan profesyonellere yararlı olacağı düşünülmektedir.



ÇEİS ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN LİDERLERİNİ YETİŞTİRİYOR

Sendikamız ile Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) işbirliğiyle, çimento sektörüne vizyoner ve nitelikli liderler yetiştirmek amacıyla hazırlanan "ÇEİS Liderlik Gelişim Programı" sektörün yöneticilerine kapılarını açtı. ÇEİS Liderlik Gelişim Programı'yla yaklaşık olarak 100 sektör yöneticisine ulaşılarak farkındalığının artırılması, takım çalışmasında motivasyonunun sağlanması ve bütüncül yönetim anlayışının geliştirilmesi konularında eğitimler verilecek.

Çimento sektörü için özel olarak tasarlanan ve toplamda 12 gün sürecek olan program, 4'er günlük 3 modülden oluşuyor. Sektördeki tecrübeli yöneticileri buluşturan programın ilk modülü "Farkındalığını Geliştir", ikinci modülü "Harekete Geç ve Geçir" ve son modülü "Bütünü Gör ve Yönet" başlıklarıyla gerçekleşiyor.

Programın "Farkındalığını Geliştir" başlıklı ilk modülü, 25-28 Ocak 2017 tarihleri arasında, "Harekete Geç ve Geçir" başlıklı ikinci modülü 01-04 Mart 2017 tarihleri arasında ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirildi.

Söz konusu Programın "Sektör Liderleriyle Sohbet" başlıklı oturumuna katılan Sabancı Holding CEO'su ve ÇEİS önceki Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN de, bilgi birikimi ve tecrübelerini katılımcılarla paylaşarak çimento sektöründe insan kaynağı yapısının gelecekteki değişimine ilişkin değerlendirmelerde bulundu.

PERYÖN HR MASTERS PROGRAMININ 2. ETABI TAMAMLANDI

Sendikamız ile PERYÖN İnsan Yönetimi Derneği işbirliğinde, Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimlerinin yönetici ve yönetici adaylarına yönelik olarak hazırlanan "HR Masters Sertifika Programı"nın 2. etabı 08-16 Şubat 2017 tarihleri arasında Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirildi.

Katılımcıların, insan yönetimi alanında yetkinliklerinin geliştirilmesi, ekip yönetimi, şirketlerin yönetim süreçleriyle insan kaynakları süreçlerini daha etkili bir şekilde bir araya getirerek uygulaması amacıyla hazırlanan eğitim programı, "potansiyele odaklı işe alım uygulamaları", "yeni nesil ik yönetimi", "finansal ve analitik düşünme yeteneğini güçlendirme", "iş ortağı ik'da liderlik modeli", "ik analitik", "ik'da değişim ve ortak akıl", "kurumsal çatışma ve stres" ve "potansiyele odaklı stratejik insan yönetimi uygulamaları" başlıkları ile toplam 8 modülden oluşuyor.

PERYÖN'ün alanında uzman eğitmenleri tarafından verilen "HR Masters Sertifika Programı"nın 3. ve 4. etaplarının 2017 yılının ilk yarısında tekrarlanarak, tüm üyelerimizin faydalanması planlanıyor.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇESBEM KOMİTE VE KOMİSYON ÜYELERİNE AKREDİTASYON VE SINAV DEĞERLENDİRİCİSİ EĞİTİMLERİ VERİLDİ

CemenTTest Projesi, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) Ulusal Yeterliliğine dayalı MYK'dan sınav ve belgelendirme yetkisi alması ve Türk Akreditasyon Kurumu'ndan (TÜRKAK) akredite edilmesi için gerekli alt yapı desteğini sağlamayı amaçladığı faaliyetlerine devam ediyor. Bu kapsamda, Projenin hedef grubu içerisinde yer alan üretim-bakım yardım işçileri, üretim işçileri ve üretim ustalarını belgelendirmek üzere teorik ve performans sınavlarının düzenlenmesi yönünde çalışmalara başlandı.

İlk olarak, çimento sektöründe yönetici olarak çalışmış ve halen Üye fabrikalarda müdür, şef veya mühendis olarak çalışmakta olan kişiler ile sosyal taraf temsilcilerinden oluşacak ÇESBEM'e bağlı Tarafsızlık Komitesi, İtiraz ve Şikâyet Değerlendirme Komitesi, Program Komitesi ve Sınav Komisyonu oluşturuldu. Ardından, Proje kapsamında iştirakçi kuruluşlar olarak Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ankara Şubesi ve Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin ev sahipliğinde 30 Çimento Üretim Elemanına yönelik gerçekleştirilecek olan pilot sınav uygulaması öncesinde, ÇESBEM Komite ve Komisyon üyelerinin görev ve sorumluluklarının anlatıldığı "Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS) Kapsamında Sınav ve Belgelendirme Uygulamaları TS EN ISO/IEC 17024 Akreditasyon ve Değerlendirici Eğitimi" 23-25 Ocak 2017 tarihleri arasında Limak Ambassadore Hotel'de EDUSER Danışmanlık Firması moderatörlüğünde gerçekleştirildi.

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın açılış konuşmasıyla başlayan eğitime, sektörümüze uzun yıllar değerli katkılar sunmuş olan Yusuf Ziya BEKİROĞLU, Hikmet Nurhan PARLAK, Bünyamin EROĞLU ile Mustafa ÖZTÜRK'ün yanı sıra; sosyal tarafları temsilen T. Çimse-İş Sendikası Bozüyük Şube Başkanı Hasan EMER ve Toplu İş Sözleşmesi Müdürü Özge KARADAVUT, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nı temsilen Yaşar Baki ALTUNBAŞ ve Recep DİLEK ile EDUSER Danışmanlık Firması Temsilcileri ve CemenTTest Proje Yönetim Ekibi katıldı.

ÇESBEM bünyesinde gerçekleştirilecek olan sınavlarda sınav gözetmeni ve değerlendiricisi, sınav sorularının hazırlanmasında ise soru yazarı olarak katkı verecek isimler şu şekilde oluştu:

Osman BİLDİR (Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.), Engin Haldun AKYAZ (Akçansa Çimento San. ve T.A.Ş.), Serdar DOĞAN (Limak Çimento San. ve T.A.Ş.), Fatih BEYAZHANÇER (Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.), Ahmet Müfit TEKİN (Konya Çimento San. A.Ş.), Ahmet Bülent KÜREN (Aslan Çimento San. A.Ş.), Onur DEMİRKIRAN (Adana Çimento San. T.A.Ş.), Mahmut Emin ŞENEL (Adoçim Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.), Serkan ÖZÜMİT (Batıçim Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.), Saniye YIRTICI (Batısöke Söke Çimento San. A.Ş.), Kıvanç Muharrem TOKEL (Bolu Çimento San. A.Ş.), Tahsin AY (Bursa Çimento), Mehmet ŞOR (Çimko Çimento ve Beton Sanayii Tic. A.Ş.), Mustafa ÖZTÜRK (Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.), Burak DEMİRHAN (Denizli Çimento Sanayii T.A.Ş.), Muharrem ÖLMEZ (Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.) ve Nuri ARIÇ Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.).

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

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇESBEM İÇİN MYK İLE YETKİLENDİRME ÖN SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) sınav ve belgelendirme kurumsal prosedürlerini mevzuata uygun olarak yapılandırmak üzere finanse edilen CemenTTest Projesi ile Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliği kapsamında Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilip MYK tarafından yetkilendirilerek çimento sektörüne yönelik sınav ve belgelendirme hizmeti verilmesi amacı kapsamında, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile ÇESBEM arasında Yetkilendirme Ön Sözleşmesi imzalanarak akreditasyon ve yetkilendirme sürecinde önemli bir adım atılmış oldu.

Bundan sonraki süreçte Limak Ankara Çimento ve Baştaş Başkent'da gerçekleştirilecek pilot sınav uygulamalarından sonra TÜRKAK'a akreditasyon başvurusu yapmak üzere çalışmalara devam edilecek.

6 ADET ULUSAL MESLEK STANDARDI RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANDI

CemenTTest Projesi kapsamında çimento sektörüne özgü 3 (üç) mesleğin Ulusal Meslek Standardı geliştirildi. Diğer taraftan, 3 (üç) mesleğin ise daha önce geliştirilen Ulusal Meslek Standartları üzerinde revizyonu gerçekleştirildi.

27 Şubat 2017 tarih ve 29992 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yeni Ulusal Meslek Standartları; Alternatif Yakıt Hazırlama Operatörü (Seviye 4), Atık Isıdan Enerji Üretim Tesisi Kumanda Operatörü (Seviye 5) ve Atık Isıdan Enerji Üretim Tesisi Saha Elemanı (Seviye 4) aynı tarih ve aynı sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak güncellenen Ulusal Meslek Standartları ise; Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3 ve 2) oldu.

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

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İSKELE KURULUM ELEMANI (SEVİYE 3) MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ EĞİTİMLERİ BAŞLADI

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ kapsamında; çimento sektöründe iskele kurulumu yapan ve yaptıkları işle ilgili yeterliliğini ispat edemeyecek durumdaki "İskele Kurulum Elemanları"na Mesleki Yeterlilik Belgesi alma zorunluluğu getirildi.

Söz konusu mesleğin sınavlarının, Sendikamız ile Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında, İNTES çatısı altında bulunan Türkiye Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi (Türkiye MYM) tarafından düzenlenmesi kararlaştırıldı.

Sınavlar düzenlenmeye devam ederken, Sendikamızca Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarına hazırlık olması amacıyla, iskele kurulumuna ilişkin teori ve uygulama içerikli bir eğitimin organize edilmesi ayrıca kararlaştırıldı.

Bu kapsamda eğitimlerin ilk etabı, 16-17 Şubat 2017 tarihlerinde İNTES Eğitim Şantiyesi'nde tamamlandı ve eğitimleri tamamlayan çalışanlar 18 Şubat 2017 tarihinde İskele Kurulum Elemanı (Seviye 3) sınavlarına alındı.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME FAALİYETLERİ KAPSAMINDA İLK DENEME SINAVI YAPILDI

CemenTTest Projesi kapsamında; kuruluş prosedürlerini tamamlayarak, çimento sektörüne hizmet veren sınav ve belgelendirme merkezi olmak için ÇESBEM'in MYK'dan yetki alma ve TÜRKAK'tan akredite olma çalışmaları tüm hızıyla devam ediyor. Bu kapsamda, Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliklerine dayalı mesleklerde sınav ve belgelendirme çalışmaları yapmak adına 15 Şubat 2017 tarihinde Limak Ankara Çimento Fabrikası'nda farklı birimlerde çalışan 5 personele yönelik teorik ve performans deneme sınavları yapıldı. Geçtiğimiz aylarda Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterlilikleri baz alınarak sınav ölçme-değerlendirme süreçleri ile araçlarını geliştirme çalışmaları ve sınav değerlendiricisi eğitimleri tamamlanmıştı. Böylelikle, kurulması planlanan sınav ve belgelendirme sisteminin test edilerek, eksikliklerinin belirlenmesi fırsatı bulunmuş oldu.

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

AKÇANSA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE ŞAHAP SARIER ATANDI

Sabancı Holding Sanayi Grup Başkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Akçansa Genel Müdürlüğü görevine, Çimsa'da Satıştan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmakta olan Şahap SARIER atandı.

Sabancı Holding Sanayi Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU, yaptığı açıklamada Sabancı Holding olarak yöneticilerini kendi bünyelerinden yetiştirmeye önem verdiklerini vurguladı. Bu uygulamayla Sabancı kültürünü içselleştirmiş; inovasyon, sürdürülebilirlik ve mükemmeliyet konularında aynı pencereden bakan çalışma arkadaşlarıyla şirketi ortak hedeflere taşıdıklarını kaydeden HACIKAMİLOĞLU, "Sanayi Grubu'ndaki yeni görevlendirmelerimizi yaparken de bu anlayışla hareket ettik. Topluluğumuzda 20 yılı aşkın süredir görev yapan Şahap SARIER'i Akçansa Genel Müdürü olarak görevlendirdik. Ayrıca Akçansa ve Çimsa'daki organizasyonumuzu da yine kendi içimizden yetişen yöneticilerimizle güçlendirdik. Tüm arkadaşlarımıza yeni görevlerinde başarılar diliyorum" dedi.

Açıklamaya göre, Sabancı Holding'de Planlama, Raporlama ve Finansman Direktörü olarak görev yapmakta olan Tülin ŞAĞUL, Akçansa Mali Koordinatörlüğü'ne, Çimsa İç Anadolu Bölge Satış Direktörü (Kayseri, Niğde) olarak görev yapan Caner TÜRKYENER Çimsa Genel Müdür Yardımcılığı'na (Hazır Beton), İç Anadolu Bölge Satış Direktörü (Eskişehir, Ankara, Afyon) olarak görev yapan Cem TALAY, Genel Müdür Yardımcılığı'na (Gri Çimento Satış ve Pazarlama) atandı. Ayrıca Akçansa'da Finans'tan Sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevine de Steffen SCHEBESTA getirildi.

ÇOCUKLARIN GÖZÜ İLE BURSA ÇİMENTO

Yarım asrı geride bırakan Bursa Çimento, 50. Yıl etkinlikleri kapsamında yol arkadaşlarının çocuklarıyla "Bursa Çimento ve 50. Yıl" temalı güzel bir sergiye imza attı. Çocukların hayal güçlerini yansıttıkları resimler, ailelerinin de katılımıyla Fabrika bünyesinde sergilendi. Sergiye katılan çocuklar resimleri ile hatıra fotoğrafı çektirirken, kendi karikatürlerini çizdirmeyi de ihmal etmediler. Etkinlik, Bursa Çimento'yu anlatan resimler yaparak sergiye katılan çocuklara hediyelerin verilmesiyle son buldu.

BATIÇİM'DEN BETON YOL ÖNERİSİ

Batıçim Genel Müdür Yardımcısı Feyyaz ÜNAL, Ege Bölgesi Sanayi Odası'nda (EBSO) gerçekleştirilen Çimento, Kireç, Alçı, Beton ve Mamulleri Sanayi toplantısında asfalt yollar yerine beton yolların kullanıma geçilmesi gerektiğini söyledi. ÜNAL, "Bugüne kadar Afyon, İstanbul ve Karamürsel'de bunun uygulamaları yapılmış. Özellikle büyükşehir olmayan belediyelerde köy yolları 'beton yol' yapılabiliyor. Ayrıca, sel tehlikesi olan yollarda asfalt yollar yok olduğundan maliyetler artıyor; beton yollar ise etkilenmiyor. Karadeniz Bölgesi'nde Trabzon Büyükşehir Belediyesi'nin yaptığı beton yollar olmasaydı selin yol açtığı zarar 50 milyon lirayı bulabilecekti. Ama alışkanlığımız olmadığı için beton yolları kullanmıyoruz. Artık yerel yönetimlerin de asfalt yerine beton yollar yapmasını istiyoruz" diye konuştu.

ÜNAL, alternatif yollara göre iki kat daha uzun ömürlü ve düşük maliyetli olarak tanımlanan beton yolların, Türkiye cari açığını kapatacak çözümlerden biri olduğunu savundu. Feyyaz ÜNAL, alternatif yollara göre iki kat daha uzun ömürlü, her türlü mevsim şartında dayanıklı maliyeti düşük beton yolların ülke ekonomisine sağlayacağı faydalar hakkında konuştu. Yol yapımında beton kullanımının 100 yılı aşkın bir geçmişe dayandığını söyleyen ÜNAL, "Beton yollardan ülkemizde henüz yeterince yararlanılmıyor. Oysaki dünyanın gelişmiş ülkelerinde beton yollar tüm yollar içinde önemli bir paya sahip. Örnek vermek gerekirse Avusturya'da otoyolların yaklaşık %75'ini, Belçika'da otoyolların yaklaşık yarısını ve Almanya'da ise otoyolların %25'ini beton yollar oluşturuyor. Türkiye'de ise Karayolları Genel Müdürlüğü (KGM) sorumluluğunda bulunan 66 bin km yolun sadece 5,5 km'si beton yoldur" dedi. Beton yollara ilişkin hesaplanan ilk yapım maliyetinin asfalta kıyasla yüksek olduğunu sözlerine ekleyen ÜNAL, ancak bunun yaşam boyu analizi yapıldığında ekonomik olmadığı algısının eskisi kadar geçerliliğinin kalmadığına dikkat çekti. Elde edilen veriler neticesinde beton yolun ilk yapım maliyetinin sathi kaplamaya göre %12 fazla olmasına karşın, asfalta kıyasla %50 daha düşük olduğunu sözlerine ekleyen ÜNAL, beton yolun her iki kaplama tipine kıyasla çok daha uzun ömürlü olmasının beton yolu en ekonomik yol yaptığını kaydetti. ÜNAL, konuyla ilgili sözlerini şöyle sürdürdü: "Yoğun kullanım nedeniyle yolların bakım ve onarım ihtiyacı artırıyor. Beton yollar alternatif yollara göre çok daha yüksek dayanıma ve taşıma kapasitesine sahip, sürdürülebilir bir çözüm. Alternatif yolların bakımı ortalama 3. yıldan sonra yapılırken; tüm mevsim şartlarında ve ağır trafik yük altında bile beton yollar 15. yıldan sonra bakım-onarıma ihtiyaç duymaya başlıyor. Üstelik alternatif yollara 5 yılda yolun yapım maliyeti kadar bakım-onarım harcaması yapılıyor. En fazla 20 yıllık ömrü olan alternatif yolların yanında beton yolların hizmet süreleri 50 yıla kadar çıkabiliyor. Neticede beton yolların ömürleri alternatif yolların birkaç katı fazla oluyor."

"Beton yollar ülke kaynaklarıyla yapılıyor"

Beton yol yapımının ülkenin kaynaklarını kullanmada da rol sahibi olduğunu sözlerine ekleyen ÜNAL, "Uzun ömürlü olması ve mali avantajlarının yanı sıra bir diğer önemli konu da beton yolu tercih ettiğimizde, çimento üretiminde üst sıralarda bulunan Türkiye'nin öz kaynaklarından faydalanabilmemizdir. Asfalt yolların hammaddesi ise petrol ürünüdür, petrolü ancak başka ülkelerden

temin edebiliyoruz" diye konuştu. Türkiye'de karayolu taşımacılığının yaygın olduğuna, bu nedenle yolların kalitesinin ve dayanıklılığının öneminin arttığına değinen ÜNAL konuşmasına şöyle devam etti: "Türkiye'de yük taşımacılığı bakımından denizyolu ve demiryollarının payı diğer ülkelere kıyasla düşük seviyelerdedir. Yük taşımacılığının %92'sinin, yolcu taşımacılığının ise %95'inin karayollarında gerçekleştiğini biliyoruz. Bu doğrultuda beton yol kullanımı bireylere, kurumlara ve ülke ekonomisine çok yönlü getiriler sağlayacak."

"Alternatif yol yapım alışkanlığı var"

Türkiye'de beton yolun yaygınlaşmasına engel yaratan faktörlerin başında alternatif yol yapım alışkanlığının geldiğini dile getiren ÜNAL, geçmişte beton yol yapım tekniğinin çok iyi bilinmemesinin de etkili bir faktör olduğuna dikkat çekti. ÜNAL, konuyla ilgili şu bilgileri aktardı: "Beton yolların yapım maliyeti geçmişte alternatiflerine göre yüksekti; fakat zaman içerisinde dünyada da yapım tekniğinin gelişmesiyle maliyetler düştü, fakat yine de pahalı algısı yıkılmadı. Bunun arkasındaki temel neden tanıtımdaki eksikliktir."

"İHRACATIMIZ 40 MİLYON DOLARA ÇIKACAK"

Batı Anadolu Grubu'nun İcra Kurulu Üyesi ve Batıçim Çimento Genel Müdür Yardımcısı Feyyaz ÜNAL, çimento sektörünü değerlendirdi ve grubun üretim ve ihracat rakamları hakkında bilgi verdi.

Türkiye'nin dünya çimento ihracatında, 2016 yılında toplam 7 milyon ton ile Avrupa'da birinci, dünyada ise Çin ve İran'dan sonra üçüncü sırada olduğuna değinen ÜNAL: "TUİK verilerine göre 2016 Ocak-Ekim döneminde çimento üretimi geçen yılın aynı dönemine oranla %9 oranda arttı. Bu dönemde üretilen çimentonun yaklaşık %10'u ihraç edildi. Yine 2016 yılının 9 aylık döneminde iç satışlarda %9, çimento ihracatında %6'lik artış oldu. Grubumuz 2016 yılında 11 milyon dolarlık ihracat gerçekleştirdi. İhracatta son dönemde başlıca pazarlarımız Mısır, Gabon, Togo, Brezilya, Burkina Faso, Moritanya, Kongo, Fildişi Sahili'dir" dedi.

ÜNAL, son dönemdeki en büyük yatırımları olan 2018'de tamamlanacak Batısöke fabrikasının ihracat çalışmalarına büyük katkı sağlayacağını vurguladı ve ekledi: "Yatırım maliyeti 500 milyon TL olan günde 5 bin ton klinker üretim kapasitesine sahip bu hattın tamamlanmasıyla Batısöke'nin toplam klinker üretim kapasitesi yaklaşık iki kat artarak yılda 2,4 milyon ton seviyesine ulaşacak. İhracat rakamımız da yılda 40 milyon dolar seviyelerine çıkacak."

İhracat navlun teşviki gibi yöntemlerle desteklenmeli

Sektörde son beş yılda çimento fiyatlarında meydana gelen düşüşe de değinen ÜNAL: "2011 yılı ortalarında, çimentonun yaklaşık ihracat fiyatı 70 $ dolar/ton iken, bu rakam 2016 yılında geriledi ve 45 $ dolar/ton seviyelerine kadar indi. Her ne kadar 2016 yılında iç pazarda yaşanan durgunluk ve iç piyasa şartlarının ağırlaşması nedeniyle sektör yurt dışına yönelse de Irak pazarının İran'a kaptırılması ve Libya, Irak, Rusya, Kamerun, Romanya ve Mısır pazarlarında büyük düşüşler yaşanması sektörü olumsuz yönde etkiledi. Sektörün bu kayıplarını kapatabilmesi ve ihracatın artırılması için navlun teşviki gibi yöntemlerle desteklenmesi gerektiğine inanıyoruz" dedi.

Türkiye'de 2016 10 aylık dönemde çimento ve klinker ihracatının en fazla artırdığı ülkenin Kolombiya, Yemen ve ABD olduğunu ifade eden ÜNAL sözlerine şöyle devam etti: "Batı Anadolu Grubu olarak kuruluşumuzdan bu yana ağırlıklı olarak Avrupa'ya ihracat gerçekleştirdik. Önümüzdeki yıllarda hedeflediğimiz bölgeler arasında Afrika ve Güney Amerika kıtaları yer alıyor. Özellikle Brezilya ve Kolombiya son dönemde hedefimizdeki önemli pazarlar arasında. İhracat pazarlarımızı genişleterek büyümeye ve Türkiye ekonomisine değer katmaya devam edeceğiz."

ÇİMSA'DAN AMERİKA ATAĞI

ABD'nin yeni Başkanı Donald TRUMP'ın, 'gümrük duvarlarını yükseltme' eğilimi ve ABD genelinde eskiyen altyapıyı (köprü, otoyol, baraj, konut, ofis) yenileme kararı bu ülkede üretim yatırımlarına hız verecek. Bu doğrultuda Sabancı Holding'in de ABD'de üretim ve yatırım yapabileceği açıklandı.

Sabancı Holding Sanayi Grubu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU, grup şirketlerinden Kordsa'nın ABD'de iki fabrika sahibi olduğunu hatırlatarak, "Çimsa da 2010'dan beri ABD'de faaliyet gösteriyor. ABD genelinde çok sayıda altyapı yatırımı başlatılacağını dikkate alıyoruz. Çimsa ile ABD'de üretim yatırımı yapabiliriz" dedi. Beyaz çimento ve özel ürünlerde küresel çapta iddialı olan Çimsa'nın şu anda 65 ülkeye 115 milyon dolarlık ihracat yapabildiğini söyleyen HACIKAMİLOĞLU, şöyle konuştu: "165 milyon dolarlık yatırım olacak Afyon Çimento fabrikasının açılışını bu yıl yapıyoruz. 55 milyon dolarlık yatırımla Eskişehir fabrikamızda hem gri hem beyaz klinker üretecek şekilde fırında modifikasyon yapacağız. Akçansa ise, 60 milyon dolarlık yıllık ihracatının yarısından fazlasını ABD'ye yapıyor. Yavuz Sultan Selim Köprüsü için bakım gerekmeksizin 100 yılın üzerinde dayanım gücüne sahip özel bir ürün geliştirdik. 100+Beton adlı bu ürün Amerikan Beton Enstitüsü'nün betonda mükemmellik ödülünü kazandı."

Adana'da otobüs üretimi yapan Temsa'nın da ABD'de yatırıma hazır olduğunu belirten Hacıkamiloğlu, "Temsa şu anda 66 ülkeye 136 milyon dolarlık ihracat yapıyor. ABD'de Silikon Vadisi'nde Temsa otobüsler tercih ediliyor. ABD otobüste çok büyük pazar" diye konuştu. Sabancı Sanayi Grubu'nun, 8 sanayi şirketinde 18 bin kişinin çalıştığını belirten Hacıkamiloğlu, "2016 yılı üçüncü çeyrek verilerine göre 8 sanayi şirketimizle 8.3 milyar TL sanayi cirosu elde ettik. 780 milyon TL net kâra ulaştık. 110 ülkeye 773 milyon dolarlık ihracat yaptık. 2017'de 1.5 milyar TL'lik sanayi yatırımı 10 milyar lira ciro ve 1 milyar dolarlık ihracat hedefimiz var" dedi.

VOTORANTİM ÇORUM ÇİMENTO'DAN ANLAMLI PROJE

Votorantim Çorum Çimento Fabrikası ve Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ortak çalışmasıyla "Okullarda Güvenlik-Güvenlik Benimle Başlar" Projesi başlatıldı. Proje kapsamında ilk aşamada Çorum'da eğitim vermekte olan Dumlupınar İlkokulu, İstiklal İlkokulu, Mehmet Akif Ersoy İlkokulu ve Fatih Sultan Mehmet İlkokulu'nda toplam 600 öğrenciye sosyal sorumluluk olarak tehlike kaynakları, tehlikeden korunma ve çözüm yolları konusunda farkındalık eğitimleri Çorum Çimento Genel Müdürü Arif ÇINAR tarafından bizzat verildi.

Etkinlik sonunda tüm öğrencilere Votorantim Çorum Çimento Fabrikası tarafından ilk yardım setleri dağıtıldı.

KARS ÇİMENTO FABRİKASI'NDA KAN BAĞIŞI KAMPANYASI DÜZENLENDİ

Kars Çimento Fabrikası Sosyal Aktivite Komitesi, ''Kan Bağışı Hayat Kurtarır" sloganı ile Kızılay Kan Merkezi işbirliğiyle "Kan Bağışı Kampanyası" düzenledi. Kars Çimento Fabrika Müdürü Mete KOÇAK öncülüğünde, kan bağışı kampanyasına fabrika çalışanlarının yoğun katılımı oldu. Kızılay Kan Merkezi Kars Çimento Fabrikası'na davet edilerek, kan bağışı Kars Çimento Fabrikası revirinde gerçekleştirildi.

Fabrika Müdürü Mete KOÇAK, Kars Çimento Fabrikası Sosyal Aktivite Komitesi'nin çalışanlara ve ailelerine yönelik aktiviteler yanında sosyal sorumluluk bilinci ile çalışanların katılımıyla çeşitli projeler de gerçekleştirdiğini belirterek, ''Kan bağışının yardımlaşma ve insan hayatı kurtarılması adına büyük önem taşıdığı, kan vermenin insan sağlığında da büyük öneme sahip olduğu bilinciyle kan bağışında bulunmalıyız" dedi. Kızılay Kan Merkezi ise gösterilen ilgi ve destekle birlikte kampanyaya katılan tüm fabrika çalışanlarına güzel bir amaca hizmet ettikleri için teşekkür etti.

çimentaş kars
ÇİMENTİR HOLDİNG

Çocuklara Yönelik Kayak Etkinliği Düzenlendi

Çimentaş Topluluğunun bir üyesi olan Kars Çimento Fabrikası Sosyal Aktivite Komitesi, fabrika çalışanlarının çocuklarına sömestri tatili karne hediyesi olarak "Kayak Sporunu Öğrenme" etkinliği düzenledi. Kars Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü işbirliğiyle düzenlenen bu etkinliğe, Kars Çimento Fabrika çalışanlarının çocukları katıldı.

Etkinlikte; ilk ve ortaöğretim düzeyinde öğrenim gören, 30 çocuğa 3 (üç) gün süre ile Sarıkamış Osman Yüce Kayak Eğitim Merkezi Tesislerinde "Kayak Sporunu Öğrenme" eğitimi verildi. Bu etkinlikte; fabrikanın Çevre ve İSG Formeni ile Sendika İşyeri Baş Temsilcisi, çocukların kayak sporunu öğrenmeleri, çocukların kayakta daha başarılı olmaları ve bu sporu sevmeleri için gönüllü olarak eğitmenlik yaparak bilgi birikimlerini çocuklara aktarıp, kısa sürede en iyi şekilde kaymayı öğrenmelerini sağladılar.

Fabrika Müdürü Mete KOÇAK, başta etkinliği planlayan ve gerçekleştiren Kars Çimento Sosyal Aktivite Komitesi'ne, bu etkinliğin gerçekleşmesi için tesislerini kullanıma açan Kars Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne ve etkinlikte görev alan tüm çalışanlara teşekkür etti.

KONYA ÇİMENTO'DA KAZASIZ 200 GÜN GERİDE BIRAKILDI

Konya Çimento iş kazasız geçirdiği 200. gününü çalışanları ile birlikte kutladı. Fabrikada gerçekleştirilen etkinlikte konuşma yapan Genel Müdür Kadir BÜYÜKKARA, "İş Sağlığı ve Güvenliği konularında yapılmış olan yeni uygulamalar, yatırımlar ve iyileştirmelerin yanı sıra, kadrolu ve alt-işveren dahil tüm fabrika çalışanlarımızın ISG konularında bilinçlendirmeleri amacıyla yapılan yoğun eğitim ve geliştirme programlarının etkisi ve özellikle siz çalışan personellerimizin ekip olarak el ele vermesi sonucunda ulaştığımız bu sonucun derin huzuru içerisindeyiz. İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında göstermiş olduğunuz hassasiyetin ve dikkatin artarak devam edeceğine olan sarsılmaz inancımızla hepinize teşekkür ederiz." dedi.

ÜNYE BASININDAN ÜNYE ÇİMENTO'YA ZİYARET

Ünye'de faaliyet gösteren basın mensupları Ünye Çimento'ya yeni atanan Genel Müdür Yakup Kadri YENİCE'yi makamında ziyaret ederek görevinde başarılar diledi.

Ünye'de faaliyet gösteren Canik Ünye Gazeteciler Derneği (CÜGD) Ünye Kent Gazetesi, Ünye İletişimciler Derneği, Ünye Haber Gazetesi, Alp Medya Ajansı, Ünye Meydan Gazetesi ve Çakır Medya yetkilileri Ünye Çimento Genel Müdürü Yakup Kadri YENİCE'yi makamında ziyaret etti.

Ziyarette konuşan Gazeteci Ali ÖZTÜRK, ilçedeki basın faaliyetlerine ilişkin Genel Müdür YENİCE'ye bilgi verdi. ÖZTÜRK, "Ünye'de gazetecilik sektöründe çalışarak direkt bu meslekten geçimini sağlayan 50'ye yakın meslektaşımız bulunuyor, yazarlarla birlikte bu sayı 100'e ulaşıyor. Dolayısıyla Ünye basını hakikaten diri ve iridir. İnternet ortamında da güçlü bir sesi vardır. Canik Ünye Gazeteciler Cemiyeti Başkanıyım, Ünye Kent Gazetesi ve Canik Dergisi sahibiyim. Medya Ajans grubumuz var. İnternet sitemiz ile de Ünye, Ordu, Türkiye'ye ve dünyaya hizmet vermeye devam ediyoruz" dedi.

Ünye Çimento Genel Müdürü Yakup Kadri YENİCE ziyaret için teşekkür ederek, "En son çalıştığım yerdeki yönetim kurulu başkanımız bize derdi ki, göle bir taş attığın zaman ilk daire bulunduğu yere, ardından da artarak devam eder. Bizim de ilk önceliğimiz Ünye olacak" dedi. YENİCE sohbette Ünye Çimento'nun Ordu Büyükşehir Belediyesi ile yaptığı anlaşma sonrası yakılacak çöp konusu, Ünye'nin yeşillendirilmesi ve çevre düşünceleri dile getirildi. Sohbet hatıra fotoğrafıyla sona erdi.

TİSK MİKROCERRAHİ VE REKONSTRÜKSİYON VAKFI'NDAN SAĞLIK BAKANINA ZİYARET

Genel Sekreterimiz Dr. Serdar ŞARDAN'ın da aralarında bulunduğu TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı Yönetim Kurulu Üyeleri 31 Ocak 2017 tarihinde Sağlık Bakanı Recep AKDAĞ'ı makamında ziyaret etti.

Görüşmede vakfın son dönemde yapmış olduğu sponsorluk, eğitimler ve cihaz bağışları hakkında Sağlık Bakanı'na bilgi verildi. Ayrıca, Vakıf tarafından hayata geçirilmeye çalışılan Mikrocerrahi Araştırma ve Eğitim Merkezi'nin kuruluşu ve TÜBİTAK Araştırma Projesi için destek talep edildi. Sağlık Bakanı tarafından memnuniyetle karşılanan faaliyetlere, Bakanlık olarak tam destek verileceği ifade edildi.

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU
MİKROCERRAHİ VE REKONSTRÜKSİYON VAKFI

EN FAZLA ÇİMENTO İHRACATI SURİYE'YE

Türkiye'deki çimento üreticileri geçen yıl yaklaşık 80 ülkeye ihracat gerçekleştirirken, ihracatta ilk sırayı yaklaşık 1,7 milyon tonla Suriye aldı.

TÇMB
TÜRKİYE ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ BİRLİĞİ

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Başkanı Mustafa Şefik TÜZÜN yaptığı açıklamada, 2016'nın çimento sektörü açısından bir önceki yıla göre daha iyi geçtiğini ve 2015 yılına göre yaklaşık %5 satış artışı kaydedildiğini bildirdi.

Geçen yılın başında beklentilerinin çok daha yüksek olduğunu anlatan TÜZÜN, "İlk 3 ay içinde bir önceki yıla göre yüzde 20'lere varan artışları yakalamıştık satış olarak ama tabii sonra bu azalarak devam etti. Rakamlar tam olarak netleşmedi ama sanıyorum 2016'yı, iç satışta 69 milyon ton, çimento ve klinker toplam ihracatında da 11 milyon ton civarında bir rakamla kapatacağız." dedi.
TÜZÜN, kesin rakamların çıkmadığını fakat iç satış büyüklüğünü 3 milyar dolar, ihracatı da 550 milyon dolar olarak tahmin ettiklerini belirterek, yaklaşık 80 ülkeye ihracat yapıldığını, ilk sıralardaki dış pazarların da Suriye, Libya, Batı Afrika ülkeleri ve ABD olarak sıralandığını kaydetti.

Lojistik maliyetlerin artması nedeniyle uzak pazarlara erişebilme imkanının yakın ülkelere göre biraz daha zorlaştığını anlatan TÜZÜN, "Avrupa'da bir kriz var, ayrıca İspanya, Portekiz gibi Akdeniz bandı üzerinde ihracat yapmaya çalışan ülkeler var. Lojistik anlamda bu ülkelere göre biraz daha dezavantajlı konumdayız. Ayrıca kullandığımız, kömür, fuel oil gibi yakıtların fiyatında artış var. Bu da doğal olarak üretim maliyetlerini etkiliyor. Dolar paritesinden dolayı ihracatta bir kolaylık da söz konusu. Bunların dengesine göre 2017'yi göreceğiz." diye konuştu.

TÜZÜN, Türkiye'nin, çimento üretiminde Avrupa'da birinci, dünyada ise ilk 5 ülke içinde yer aldığını, ihracatta da ilk 3 ülke içinde bulunduğunu vurguladı. Türkiye'deki çimento üretiminin iç ihtiyacı tamamen karşıladığını, fazla üretimin de ihraç edildiğini ifade eden Tüzün, "Üretimimiz Türkiye kapasitesinin çok üzerinde. Yaklaşık 80 milyon ton üretimimiz var, fazla üretimi de satıyoruz." dedi.

ATIKTAN ENERJİ ÜRETİMİNE TEŞVİK

Atıktan enerji üretimine teşvik uygulaması ile ilgili olarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Müsteşarı Mustafa ÖZTÜRK, "Atık ısıdan enerji üretilmesinde teşvik mekanizmasının devreye girmesini istiyoruz" dedi.

Mustafa ÖZTÜRK, çimento üreticilerine seslenerek, "Tesislerinizin duvarlarını rengarenk yapın, o duvarların çevresini yeşillendirin. Sonbaharda renk cümbüşüne giren ağaçlar dikin. Sanayi tesisinin kapısına 'benim bacamdan çıkan kirletici gaz şu kadar' diye yazın. Kamuoyunun olumsuz algısını pozitife dönüştürecek çalışmalar yapın." dedi. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından Belek Turizm Bölgesindeki bir otelde "Atık Enerji Çalıştayı" düzenlendi. Çalıştayın açılışında konuşan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Müsteşarı Mustafa ÖZTÜRK, hızlı nüfus artışı, kentleşme ve endüstrileşmenin çevre üzerinde önemli baskı oluşturduğunu söyledi. ÖZTÜRK, Anayasa ve Çevre Kanunu başta olmak üzere, ilgili yönetmelikler ve uluslararası sözleşmeler çerçevesinde, çevrenin korunması, kirliliğin önlenmesi, çevreye uyumlu üretim, ürün ve hizmet dolaşımının sağlanması, sürdürülebilir kalkınma ilkesi başlıklarında çalışmalar yürüttüklerini söyledi. Bir yandan atıkların yaratacağı çevresel sorunları giderme bir yandan da atıklardan ekonomiye kaynak oluşturma çabası içinde bulunduklarını anlatan ÖZTÜRK, bunun için tüm paydaşların katılımıyla "Ulusal Geri Dönüşüm Strateji Eylem Planı" hazırlandığını ve çalışmaların da bu plana göre yapıldığını dile getirdi. ÖZTÜRK, geçen haziran ayında Yenilenebilir Enerji Kanunu'nda bir düzenleme yapıldığını belirterek, bu düzenleme ışığında atıkların yakılması ve çimento sanayinde daha kapsamlı şekilde kullanılmasına ilişkin hazırlanan mevzuatın 10-15 gün içinde yayımlanacağını bildirdi. Düzenlemeyle, atıkların çimento sanayinde yakılmasında mevcut durumda %40 olarak uygulanan barajın kaldırılacağını ifade eden ÖZTÜRK, "Sadece tehlikeli atıkların yakılmasında %40 barajı devam edecek, diğer kısımlarda %40'lık barajı kaldırıyoruz. Yine çimento sanayinde atık ısıdan elektrik enerjisi üretimiyle ilgili Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile görüşmelerimiz devam ediyor. Atık ısıdan enerji üretilmesinde teşvik mekanizmasının devreye girmesini istiyoruz" dedi.

ÖZTÜRK, çimento sektörünün sürekli kendisini yenilemesi ve belediyelere öncülük yapması gerektiğini belirterek, "İnsanların çimento gibi tesislere kirletici oldukları nedeniyle ciddi tepkileri var. Gelin tesislerinizin duvarlarını rengarenk yapın, o duvarların çevresini yeşillendirin. Sonbaharda renk cümbüşüne giren ağaçlar dikin. Tesisinizin kapısına 'benim bacamdan çıkan kirletici gaz şu kadar' diye yazın. Böylece halktan gelen tepkileri yumuşatın, kamuoyunun olumsuz algısını pozitife dönüştürecek çalışmalar yapın" diye konuştu.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Onursal Başkanı ve Koç Holding Enerji Grubu Başkanı Yağız EYÜBOĞLU'nun babası,

Yavuz Turan EYÜBOĞLU

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi, 16 Ocak 2017 Pazartesi günü,
Marmara İlahiyat Fakültesi Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip Karacaahmet Mezarlığı'na defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, ailesi, sevenleri ve camiamıza başsağlığı dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi

Levent YURTBİLİR

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 13 Şubat 2017 Pazartesi günü,
Ankara Kocatepe Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip Cebeci Asri Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, ailesi, sevenleri ve camiamıza başsağlığı dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi T.A.Ş. İcra Komitesi Başkan Yardımcısı ve ÇEİS İSG Kurulu Başkanı
Sertaç Bora ÖZYURT'un babası,

Hurşit ÖZYURT

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 04 Şubat 2017 Cumartesi günü,
Antalya Meltem Mahallesi Camii'nde kılınan ikindi namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah' tan rahmet, ailesi, sevenleri ve camiamıza başsağlığı dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

HAZIRLAYAN/ **ÖZGÜR ACAR**

SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ - OCAK 2017

Hizmet sektörü güven endeksi 87,5 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven endeksi 2016 Aralık ayında 93,3 iken, 2017 Ocak ayında %6,2 oranında azalarak 87,5 değerine düştü. Hizmet sektörü güven endeksindeki bu azalış; son üç aylık dönemde "iş durumunun" iyileştiğini, "hizmetlere olan talebin" arttığını değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "hizmetlere olan talebin" artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı.

Hizmet sektöründe bir önceki aya göre; iş durumu, hizmetlere olan talep ve hizmetlere olan talep beklentisi endeksleri sırasıyla %2,6, %3 ve %11,7 azaldı.

Perakende ticaret sektörü güven endeksi 95,9 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven endeksi 2017 Ocak ayında %0,2 oranında azalarak 95,9 değerine düştü. Perakende ticaret sektörü güven endeksindeki bu düşüş; son üç aylık dönemde "iş hacmi-satışların" arttığını değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "iş hacmi-satışların" artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı. "Mevcut mal stok seviyesinin" mevsim normallerinin altında olduğunu değerlendiren girişim yöneticisi sayısı ise arttı.

Perakende ticaret sektöründe bir önceki aya göre; iş hacmi-satışlar ve iş hacmi-satışlar beklentisi endeksleri sırasıyla %4,3 ve %0,1 azalırken, mevcut mal stok seviyesi endeksi %3,5 arttı.

İnşaat sektörü güven endeksi 74,8 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 76,1 iken, 2017 Ocak ayında %1,7 oranında azalarak 74,8 değerine düştü. İnşaat sektörü güven endeksindeki bu azalış; gelecek üç aylık dönemde "toplam çalışan sayısında" artış bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı. "Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyini" mevsim normalinin üzerinde değerlendiren girişim yöneticisi sayısı ise arttı.

İnşaat sektöründe bir önceki aya göre; toplam çalışan sayısı beklentisi endeksi %6.8 azalırken, alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi endeksi %6 arttı.

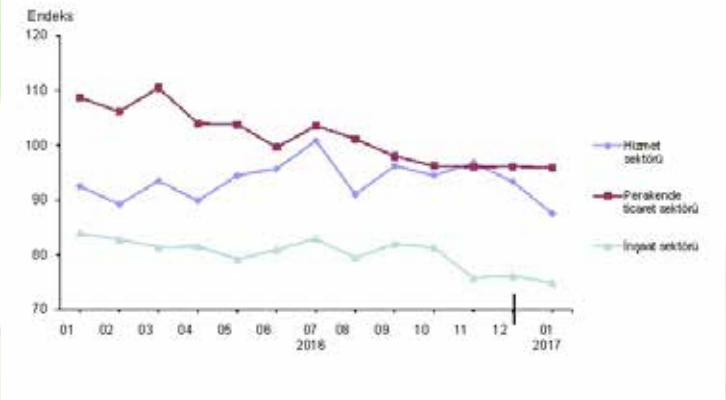
İSTATİSTİK

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, alt endeksleri ve değişim oranları, Ocak 2017

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	12/2016	01/2017	12/2016	01/2017
Hizmet sektörü güven endeksi	**93,3**	**87,5**	**-3,5**	**-6,2**
İş durumu (son 3 aylık dönemde)	85,8	83,6	-4,0	-2,6
Hizmetlere olan talep (son 3 dönemde)	82,6	83,0	-4,6	-3,0
Hizmetlere olan talep beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	108,7	95,9	-2,3	-11,7
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	**96,1**	**95,9**	**0,1**	**-0,2**
İş hacmi-satışlar (son 3 aylık dönemde)	91,4	87,4	5,4	-4,3
Mevcut mal stok seviyesi(1)	100,1	103,5	0,4	3,5
İş hacmi-satışlar beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde	96,9	96,9	-4,7	-0,1
İnşaat sektörü güven endeksi	**76,1**	**74,8**	**0,5**	**-1,7**
Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi	60,2	63,8	-4,3	6,0
Toplam çalışan sayısı beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	92,1	85,9	4,0	-6,8

(1) Mevcut mal stok seviyesi endeksinin artışı stok azalışını, azalışı ise stok artışını göstermektedir

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, Ocak 2017



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

CemenTest

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

MYK MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

cesbem

CEIS

CemenTest

www.ceis.org.tr ● www.cesbem.org.tr

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

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**

2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır**. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin 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 incelemeye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**

5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**

6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmez.**

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 tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımalıdır. 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 internette kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.

14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklere 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; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

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

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

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

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

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

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

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

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 journal. 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 firstin-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.

Yerken

Yanında Bulunsun...

Ateşli İşlerde Güvenli Çalışma

Yangın, patlama veya parlama tehlikesi oluşturan işler ya da yanıcı, patlayıcı veya parlayıcı maddelerin bulunduğu alanlarda yapılan işler, Ateşli İşler olarak tanımlanır.

Herhangi bir parlayıcı, patlayıcı, yanıcı maddeye 10 metre ve daha az yakınlıkta yapılacak ateşli çalışmalar için ateşli işlerde çalışma izni alınmalı; iş bitiminden sonra 30 dakikalık aralıklarla en az 2 saat süreyle yangın gözlemi yapılmalıdır.

Ateşli işler özellikle kapalı alanda yapıldığında çıkan kaynak ve kesme gazları boğulma ve çeşitli sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Böyle durumlarda gerekli önlemler alınarak çalışma yapılmalıdır.

Çalışanlar, iş elbiselerini basınçlı hava ile temizlememelidir. Basınçlı hava nedeni ile elbiselerin gözeneklerine dolan oksijen, yanmayı kolaylaştıran bir unsurdur.

Olası bir acil duruma karşı çalışma sahasında acil durum planı gereklerinin uygulandığından emin olunmalı, acil çıkış kaçış yolları işaretli ve açık bulundurulmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVEREN LERİ SENDİKASI
ÇEİS

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

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