

çimento endüstrisi işverenleri
ÇİMENTO İŞVEREN sendikası

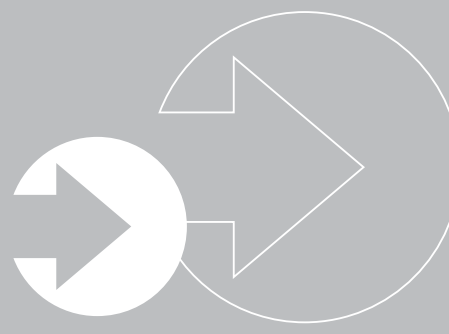
Cilt: 27 • Sayı: 3 • Mayıs 2013





ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

- ADANA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./İSKENDERUN TESİSİ -- ADOÇİM ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİC. A.Ş.
 -- AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./BÜYÜK ÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI/
 ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI/LADİK ÇİMENTO FABRİKASI -- ASLAN ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
 -- AŞKALE ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./AŞKALE ÇİMENTO FABRİKASI/
 TRABZON ŞUBESİ/VAN ŞUBESİ -- BARTIN ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 -- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- BATIÇİM-BATIANADOLU ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
 BATI-SÖKE ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- BOLU ÇİMENTO SANAYİ A.Ş./ANKARA ÖĞÜTME TESİSİ
 -- BURSA ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. -- CİMPOR YİBİTAŞ ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.
 ÇORUM ŞUBESİ/HASANOĞLAN ŞUBESİ/NEVŞEHİR ŞUBESİ/SAMSUN ŞUBESİ/SİVAS ŞUBESİ
 -- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş./İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI/
 TRAKYA ŞUBESİ -- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİC. A.Ş./ADIYAMAN ÇİMENTO FABRİKASI/NARLI
 ŞUBESİ -- ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./MERSİN ÇİMENTO FABRİKASI/KAYSERİ ÇİMENTO FABRİKASI/
 ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI/NİĞDE ÇİMENTO FABRİKASI/LALAHAN ÖĞÜTME TESİSİ
 -- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
 -- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
 -- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİC.A.Ş.
 -- KONYA ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. -- LIMAK ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş./
 KURTALAN ÇİMENTO FABRİKASI/ERGANİ ŞUBESİ/
 GAZİANTEP ŞUBESİ/SANLIURFA ŞUBESİ
 -- LIMAK BATI ÇİMENTO TİC. A.Ş./ ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI/BALIKESİR ÇİMENTO FABRİKASI/
 TRAKYA ÇİMENTO FABRİKASI/AMBARLI TESİSİ --
 MARDİN ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- NUH ÇİMETO SANAYİ A.Ş. -- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİ VE TİC. A.Ş.
 -- YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş. -- YURT ÇİMENTO SANAYİ VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

[illegible]

ÖZGÜR ACAR

ozguracar@ceis.org.tr
genel@ceis.org.tr



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, “Sosyal Güvenlik Reformunun Etkileri 2020 Yılında Bitiyor (Yeni Bir Reform Mu? Yeni Tedbirler Mi?)” ve “İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak ‘Sulh Sözleşmesi’” başlıklı makaleler yanında, “Trafik Kazalarından Doğan Sağlık Hizmet Bedellerinden Sigorta Kuruluşları ile SGK’nın Sorumluluğu” başlıklı karar incelemesine, “Rekabet Kurumu Tarafından 2013 Rekabet Kurumu Raporu Yayımlanmıştır” başlıklı rekabet hukuku yazısına ve Acil Gündem başlıklı yeni bölümümüzde ise “Dünyanın sonuna hazır mısınız?” isimli yazıya yer verilmiştir.

Bilindiği üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu 2012 yılı Haziran ayında Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanun kapsamında çalışanların yanında ekseriyetle işverenin de işyerinde İSG hususunda alması gereken tedbirler ve uyması gereken yasal yükümlülükler mevcuttur. Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Tankut CENTEL, makalesinde işverenin işyerini işletmeye açmadan önce sağlık ve güvenliği sağlama yükümü üzerinde durmuş, bu kapsamda gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler konusunu ele alarak, söz konusu faaliyetler sırasında göz önünde bulundurulması gereken risklerden korunma ilkelerini irdelemiştir.

2006 yılından başlayarak öncelikle sırasıyla 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle “Sosyal Güvenlik Reformu” süreci başlamıştır. Reformun hayata geçirilmesiyle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bazı raporlar kamuoyuyla paylaşılmış ve söz konusu raporlarla reformun gerekçeleri açıklanmıştır. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Yusuf ALPER, makalesinde kamuoyuna açıklanan ve yayınlanan raporlara erişimi kolaylaştırmayı ve raporlarda dile getirilen görüşlerle ilgili kamuoyu farkındalığını artırmayı amaçlamıştır.

İkale’nin sözlük tanımlarından biri de “bir hukuki muamele ile meydana gelen vaziyetin diğer bir hukuki muamele ile eski haline getirilmesi”dir. İkale kavramı kanunlarda açık bir şekilde düzenlenmemiş olsa da; sözleşme özgürlüğü ilkesine göre iş sözleşmeleri tarafların anlaşması ile sona erdirilebilmektedir. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR, makalesinde “İşverenler ve işçiler iş sözleşmesinin sona erme süreçlerinde ikaleye mahkum mudur? Alternatif çözümler geliştirilebilir mi?” sorularına yanıt almaya çalışmıştır.

Trafik kazaları sonucu yapılan sağlık masraflarının hangi yolla karşılanacağı konusu, özellikle kaza geçiren kişilerin zorunlu mali sorumluluk sigortalarının olmadığı durumlarda sorunlara sebep olmaktadır. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Levent AKIN, Karar İncelemesi Bölümü için hazırladığı yazısında; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin trafik kazasında zarar veren tarafın mali sorumluluk sigortasının bulunmaması durumunda başvurulacak yöntem ve kazadan kaynaklanan zararların nasıl karşılanacağı konusunu ele alan bir kararını incelemiştir.

Rekabet Hukuku Bölümünde ise Av. Gönenç GÜRKAYNAK, Rekabet Kurumu’nun 2013 yılı Şubat ayında yayımladığı “Rekabet Politikası Perspektifinden Kamu Müdahaleleri” başlıklı Rekabet Raporu hakkında açıklayıcı bilgiler ile yakın tarihli Rekabet Kurulu kararları ve AB Komisyonu tarafından hazırlanan, yerinde incelemelere ilişkin AB uygulamalarının bulunduğu bilgi notuna yer vermiştir.

Sektör olarak uzun zamandır işbirliği içinde olduğumuz Arama ve Kurtarma Derneği’nin (AKUT), afet ve acil durum tecrübesini yaygınlaştırmak ve bilimsel bilgi üretmek misyonuyla bir yıldır faaliyette olan eğitim ve araştırma kurumu AKUT Enstitüsü, elinizdeki sayıdan başlayarak risk, afet, acil durumlar, iş sürekliliği gibi konularda güncel yazılarla dergimize katkıda bulunacaktır. “Acil Gündem” isimli bu bölümdeki ilk yazıyı kaleme alan Enstitü Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR yazısında, uygarlığın çöküşü, dünyanın sonu ve küresel felaket beklentisi içinde çeşitli hazırlıklar yürüten kesim ve onların olası afet, kaos ve kriz senaryolarına bakışını irdelemiştir. Ayrıca “İSG Performans” başlıklı bölümde, 2011 yılı için yapılan değerlendirme sonucunda “Çimento Sektörü İSG Performans Ödülleri”ni almaya hak kazanan üyelerimizin İSG Uygulamalarına da bu sayımızda yer verdik.

Sevgi ve Saygılarımla...



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
cilt: 27 • sayı: 3 • MAYIS 2013

6-15



MAKALE 1

Prof. Dr. Tankut CENTEL

İŞVERENİN İŞYERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMÜ

16-31



MAKALE 2

Prof. Dr. Yusuf ALPER

SOSYAL GÜVENLİK REFORMUNUN ETKİLERİ 2020 YILINDA BİTİYOR
(YENİ BİR REFORM MU? YENİ TEDBİRLER Mİ?)

32-51



MAKALE 3

Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR

İKALE VE ALTERNATİF BİR ÖNERİ OLARAK "SULH SÖZLEŞMESİ"

54-62



KARAR İNCELEMESİ

Doç. Dr. Levent AKIN

TRAFİK KAZALARINDAN DOĞAN SAĞLIK HİZMET BEDELLERİNDEN SİGORTA KURULUŞLARI İLE
SGK'NIN SORUMLULUĞU

63-68



YARGITAY KARARLARI

69-75



REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

REKABET KURUMU TARAFINDAN 2013 REKABET KURUMU RAPORU YAYIMLANMIŞTIR

78-97



İSG PERFORMANS



**ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI**
Yayın Organı

Cilt: 27 - Sayı: 3
MAYIS 2013

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır.
Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası Adına

Yönetim Kurulu Başkanı
Ahmet EREN

Sorumlu Yazı

İşleri Müdürü
Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

100-103



SENDİKADAN

104-107



İSG HABERLERİ

108-109



ÇYK HABERLERİ

112-123



FABRİKA HABERLERİ

124-125



İSTATİSTİK

126-129



ACIL GÜNDEM

Dr. Çağlar AKGÜNGÖR

DÜNYANIN SONUNA HAZIR MISINIZ?

Hakemli Dergi**Yayın Kurulu**

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Prof. Dr. İsmail ATAAY
Prof. Dr. Tankut CENTEL
Prof. Dr. Toker DERELİ
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Cem KILIÇ
Prof. Dr. Şükrü KIZILOĞ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
Prof. Dr. Nahit TÖRE
Prof. Dr. A. Can TUNCAY
Doç. Dr. Levent AKIN
Doç. Dr. Kübra Doğru YENİSEY

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.

Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa 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

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

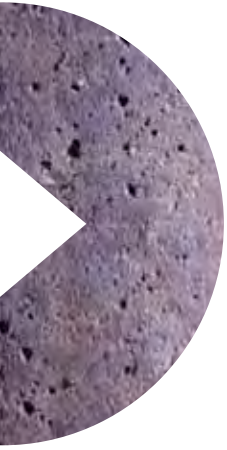
Basım Yeri

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

10 MAYIS 2013

İŞVERENİN İŞYERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ SAĞLAMA YÜKÜMÜ



Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

1970 yılında İstanbul Alman Lisesi'ni, 1974 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. 1975 yılında İstanbul Barosu'na kayıtlı oldu. 1976 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş Hukuku Asistanı olarak göreve başladı. Aynı yerde 1980 yılında Hukuk Doktoru, 1986 yılında Üniversite Doçenti ve 1993 yılında da Profesör unvanlarını aldı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde Dekanlık, Dekan yardımcılığı, Anabilim Dalı Başkanlığı ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü gibi değişik yönetim görevlerini üstlendi. 2008 yılında Koç Üniversitesi'ne geçti. Bu üniversitede Hukuk Fakültesi Dekanı olarak üç yıl görev yaptı. Halen aynı yerde Öğretim Üyeliği görevini sürdürmektedir.

**ÖZET****İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Bu konuda, işverene risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma zorunluğunun getirilmesi, önleme siyasetine yöneliktir. Bunun gibi, işverenin işyerini işletmeye açmadan önce güvenlik raporunu hazırlaması ve idarenin onayından geçirmesi zorunluluğu da, aynı önleme siyasetinin bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır. Sağlık ve güvenliğin sağlanması konusunda işveren, alınacak önlemleri izleyip denetlemek ve gerekli inceleme ve araştırmaları yapmakla yükümlüdür.

ANAHTAR SÖZCÜKLER

İş sağlığı ve güvenliği, işverenin sorumluluğu, risk değerlendirmesi

ABSTRACT**Employer's Obligation to Provide Health and Safety in the Workplace**

Law no. 6331 on Health and Safety at Work regulates the employer's obligation to take health and safety measures more elaborately. With this regard, stipulating the requirement of the employer to carry out risk assessment or have someone else do it is part of prevention policy. Likewise, the requirement of the employer to prepare a safety report and have it approved by the administration prior to the commencement of the business also constitutes a part of this policy. As to the provision of health and safety, the employer is under the obligation of monitoring and supervising the measures to be taken, as well as pursuing the necessary inquiry and investigation.

KEYWORDS

Health and safety at work, liability of the employer, risk evaluation

GİRİŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSG Kanunu) (metin için bkz. RG. 30.6.2012, No. 28339) yürürlüğe girmesiyle birlikte, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik konuları, yeniden ivme kazanmış bulunuyor. Nitekim, daha önce başta işçiler olmak üzere sadece belli bir çalışan kesimi için geçerli olan ve bu yüzden İş Kanunu içinde düzenlenmiş bulunan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, yeni dönemde yaklaşık tüm çalışanlara yayılmıştır.

Gerçekten, işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde ortaya çıkan iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı önlem alma yükümü, İSG Kanunu'ndan önceki dönemde, BK. m. 332 ve İş K. m. 77 tarafından düzenlenmiş (Çelik, 2012, s. 174; Süzek, 2012, s. 426); bunlardan BK. m. 332'nin yerine daha sonra, TBK. m. 417 geçmiştir. Bu bağlamda, İSG Kanunu, anılan hükümlerden İş K. m. 77'yi yürürlükten kaldırmış (İSG Kanunu, 2012, m. 37/1 bent ç) ve TBK. m. 417 hükmüne ise dokunmamıştır. Oysa, İş K. m. 77 kadar TBK. m. 417 de, işverenin kusursuz sorumluluğunu içermekte ve her iki hüküm de, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunmasını öngörmektedir.

İSG Kanunu m. 4, işveren açısından genel nitelikteki bir yükümlülük olarak, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümünü öngörmüştür (2012). Bu çerçevede işverenin, anılan yükümünü yerine getirirken uyacağı esaslar, yine aynı hüküm içerisinde düzenlenmiştir.

Bunun gibi, İSG Kanunu m. 5 de, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeleri belirlemiştir. İSG Kanunu m. 10 ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususları göstermektedir (2012). Böylelikle, belirtilen her üç yasa hükmünün, aynı konuda bir bütünü oluşturduğu görülmektedir.

Bu anlamda, aşağıda ilkin işverenin, çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğini sağlama yükümü üzerinde durulacak ve anılan yükümün çizilen genel çerçevesi

içinde, işverenin göstereceği faaliyetler ele alınacaktır. Daha sonra ise, işverenin işyerinde sağlık ve güvenliğini sağlarken gözönünde bulunduracağı riskten korunma ilkeleri irdelenecektir.

1. YÜKÜMLÜLÜĞÜN GENEL ÇERÇEVESİ

İşverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, İSG Kanunu m. 4'te çizilmiştir (2012). Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir.

1. Sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün içeriği

a) Sağlık ve güvenlik çalışmalarında bulunma

İSG Kanunu m. 4/1 bent a, işverenin, "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar" yapmasını öngörmektedir (2012).

Buna göre, işveren; işyerinde daha önce yoksa, öncelikle her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak ve gerekli araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. Bu anlamda, buradaki "her türlü" sözcüğü, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatınca belirlenmiş bulunan veya makul ölçüler altında (hakkaniyet uyarınca) beklenebilecek olan önlemleri, örgütlenmeyi ve araç ile gereçleri içermektedir.

Diğer yandan, işyerinde daha önce alınmış sağlık ve güvenlik önlemlerinin varlığına karşılık, zaman içerisinde bu önlemlerin değişen koşullara uygun duruma getirilmesi veya bunlardan daha iyilerinin alınması gerekebilir. Bu durumda, işveren, daha önce çalışanlarla ilgili önlemleri aldığını ileri sürmek suretiyle, sağlık ve güvenlik yükümünden kaçınmaz. Buna göre, işverenin, daha önce alınmış sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen koşullara uygun hale getirmesi veya mevcut durumu daha iyi duruma getirmesi gerekecektir.



b) Sağlık ve güvenlik önlemlerini izleme ve denetleme

İşverenin işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini alması, iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemli olmakla birlikte, bunlara uyulması da son derece önemlidir. Bu anlamda, işverenin salt sağlık ve güvenlik önlemlerini işyerinde almış bulunması yeterli olmayıp; işveren tarafından, bunlara uyulup uyulmadığının da izlenip denetlenmesi ve varsa, uygunsuz durumların giderilmesi söz konusudur (İSG Kanunu, 2012, m. 4/I bent b). Buna göre, işveren, işyerinde yapacağı sağlık ve güvenlik çalışmasında, aldığı önlemlere uyulup uyulmadığını izleyip denetleyecektir.

c) Risk değerlendirmesini gerçekleştirme

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden, "risk değerlendirmesi" yapmakla yükümlüdür (İSG Kanunu, 2012, m. 4/I bent c). Bu anlamda, risk değerlendirmesi, "işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gereken çalışmalar" (İSG Kanunu, 2012, m. 3/I bent ö) biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre, ilkin, olası tehlikeler belirlenecek; daha sonra ise, tehlikenin dönüşebileceği risk, yani "tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali" (İSG Kanunu, 2012, m. 3/I bent o) derecelendirilecek ve nihayet, gereken kontrol önlemleri kararlaştırılacaktır.

aa) Risk değerlendirmesinin yapılması

İşyerinde risk değerlendirmesini işverenin bizzat kendisi yapmayacak veya yapamayacak olduğu takdirde, gerekli değerlendirmeyi yaptırmak durumundadır (İSG Kanunu, 2012, m. 4/I bent c). Buna göre, risk değerlendirmesinin mutlaka bizzat işveren tarafından gerçekleştirilmesi şart olmayıp; gerektiğinde işveren, bunu görevlendirme yapacağı kişi veya kişilere de yaptırabilecektir.

Risk değerlendirmesinin bizzat işverence yapılmayacak olduğu hallerde, bunun işyeri dışındaki konunun uzman kişilere yaptırılıp yaptırılmayacağı konusunda İSG Kanunu m. 4/I bent c hükmünün yeterince açık olmadığı

görülmektedir (Aktekin, 2012, s. 174). Bu bağlamda, İSG Kanunu m. 10 ve 30 hükümlerine dayanılarak çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" (Risk DY.) ise, risk değerlendirmesi konusunda sadece işyeri çalışanlarının görevlendirilmesini düzenlemektedir (2012). Nitekim, anılan yönetmelik, söz konusu görevlendirme usulü uygulanacak olduğunda, işverenin "risk değerlendirmesi ekibi"ni oluşturmasını öngörmektedir.

Risk değerlendirmesi ekibi; işveren veya işveren vekilinden, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinden, işyeri çalışan temsilcilerinden, işyerindeki destek elemanlarından ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek biçimde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya olası tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşacaktır (Risk DY., 2012, m. 6/I). Ancak, işveren, gereksinim duyulduğunda, anılan ekibe destek olmak üzere, işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan da hizmet alabilecektir (Risk DY., 2012, m. 6/II).

bb) Değerlendirmede dikkate alınacak hususlar aaa) Çalışanların durumu

Yapılacak risk değerlendirmesi, risk tehdidi altındaki çalışanlarının durumunu göz önünde bulundurmak zorundadır (İSG Kanunu, 2012, m. 10/I bent a). Gerçekten, her çalışan, konumuna göre belli bir risk grubundan etkilenme durumundadır. Buna göre, çalışanların konumu, risk gruplarına göre, ayrı ayrı değerlendirilmek durumundadır.

Nitekim, Risk DY. m. 8/I, tehlikeler tanımlanırken "çalışanların tecrübe ve düşünceleri" ile "çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları" ve "genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu" hakkındaki bilgilerin toplanmasını öngörmektedir (2012, bent g, h, ı).

bbb) İş ekipmanı ile kimyasal maddelerin seçimi

İşyerinde yapılacak iş için gerekli olan eşyalar (iş ekipmanı) ile çalışılacak kimyasal madde ve müstahzarların seçiminde, sağlık ve güvenlik bakımından tehlike

taşımayanların seçilmesine dikkat edilmelidir (İSG Kanunu, 2012, m. 10/I bent b). Özellikle, kanserojen madde niteliğini taşımayacak malzemenin seçimi, iş sağlığı için büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda, sözelimi benzen veya asbest ya da üstübeç kullanımından kaçınılmalıdır.

ccc) İşyerinin düzeni

İşyeri tehlikelerinin riske dönüşmesi açısından, işyeri düzeni de etkili etmenler içerisinde yer alır. Bu anlamda, makinaların, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini ortadan kaldıracak biçimde yerleştirilmemesi gerekir. Buna göre, işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi, işyeri kuruluş ve düzenini gözönünde bulundurmaktadır (İSG Kanunu, 2012, m. 10/I bent c).

ddd) Özel olarak korunacak çalışanların durumu

İşyeri riskleri, çalışanların özel durumuna göre değişiklik gösterebilir. Bu anlamda, gençler ile yaşlıların veya engelli ya da gebe yahut emzikli kadın çalışanların durumu, özel önem taşır. Bunlar, çalışma koşulları bakımından özel olarak korunmak durumundadır (İSG Kanunu, 2012, m. 50/I-II). Buna göre, söz konusu özel çalışan gruplarının etkisi altında kaldıkları risk grupları da değişmektedir. Bu bakımdan, yapılacak risk değerlendirmesi, belirtilen özel çalışan gruplarının durumunu ayrıca gözönünde bulundurmaktadır (İSG Kanunu, 2012, m. 10/I bent ç). Nitekim, Risk DY. m. 8/I bent ı; tehlike tanımları getirilirken, "genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu" hakkındaki bilgilerin öncelikle toplanmasını öngörmektedir (2012).

cc) Kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma yapılması

Yapılacak risk değerlendirmesi sırasında, çalışanların çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri risklerin belirlenebilmesi için, birtakım kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma işlemlerinin yapılması gerekecektir. Bu bağlamda, işveren, söz konusu işlemlerin yapılabilmesine yönelik ortamı sağlamakta yükümlüdür (İSG Kanunu, 2012, m. 10/IV).

dd) Değerlendirme sonucu

aaa) Önlemler ile koruyucu donanımın belirlenmesi

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleyecektir (İSG Kanunu, 2012, m. 10/II). Ancak, söz konusu risk değerlendirmesi sonucunda alınması gerektiği ortaya çıkacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile koruyucu donanım belirlemesi, işverenin mevzuat uyarınca uyması gereken önlem alma ve koruyucu donanım bulundurma zorunluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Çünkü, işverenin gerçekleştireceği risk değerlendirme çalışması, eksiklik veya yanlışlık taşıyabilir. Bu durumda, işveren, risk değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmış önlemleri aldığını ve koruyucu donanımı hazır bulundurduğu gerekçesiyle, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı tarafından öngörülmüş sorumluluktan kurtulamayacaktır.

bbb) Koruma düzeyinin yükseltilmesi

Risk değerlendirmesi sonucunda işverenin işyerinde uygulayacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek nitelikte olmalıdır. Nitekim, İSG Kanunu m. 10/III, "işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır" hükmünü taşımaktadır (2012).

Bu anlamda, önlem adı altında ve işçiye sağlık ve güvenlik yönünden mevcut durumundan daha yüksek bir koruma düzeyi sağlamayacak önlemlerin alınması, işverenin gerekli gözetme yükümünü yerine getirdiğini söyleyebilmek için, yeterli olmayacaktır.

Yine, risk değerlendirmesi sırasında, işverence izlenen çalışma biçimleri ve üretim yöntemleri dikkate alınacaktır. Bunların da, yüksek koruma düzeyini sağlayıcı nitelikte olmaları gözönünde bulundurulacaktır. Buna göre, işverenin genel olarak sağlık ve güvenlik önlemlerini almış bulunmasına karşın, izlenen çalışma biçimi



veya üretim yöntemi iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli bir koruma sağlamadığı takdirde, söz konusu çalışma biçimi ile üretim yönteminin değiştirilmesi ve çok daha az riski bünyesinde barındıran çalışma biçimlerinin ve üretim yöntemlerinin tercih edilmesi gerekecektir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği yönünden gereken korunma düzeyinin sağlanmadığı çalışma biçimleri ile üretim yöntemlerinde, salt genel nitelikteki sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmış bulunmasının yeterli olmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

ee) Risklerin yeniden değerlendirilmesi

İşyerinde yapılmış olan risk değerlendirmesi, zaman içinde risklerin değişme olasılığı ve olanağı karşısında, güncelliğini yitirmiş olabilir. Bu durum dikkate alınarak; yapılmış bulunan risk değerlendirmesinin, tehlike sınıfına göre çok tehlikeli işyerlerinde en geç iki, tehlikeli işyerlerinde en geç dört ve az tehlikeli işyerlerinde de en geç altı yılda bir yenilenmesi öngörülmektedir (Risk DY., 2012, 12/I).

d) Çalışanın işe uygunluğunu dikkate alma

Yapılacak işin işveren veya vekili tarafından verilecek talimata göre biçimlendirilmesi sırasında, "çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu" gözönünde bulundurulacaktır (İSG Kanunu, 2012, m. 4/I bent ç). Buna göre, çalışanın, iş sağlığı ve güvenliği yönünden uygun bulunmadığı bir işte, işveren veya vekili tarafından görevlendirilmesi söz konusu olmayacaktır.

Gerçekten, çalışan, bünyeye elverişli olmadığı veya gerekli eğitimi almadığı için, görevlendirileceği işe uygun bulunmayabilir. Söz konusu durum ise, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışan için risk anlamını taşıyacaktır. Bu halde, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olmayışı gözönünde bulundurularak, görev değişikliğine gidilmesi ve çalışanın başka bir görevde çalıştırılması gerekir.

e) Özel tehlike bulunan yerlere girilmesini önleme

İşyerinin bazı yerleri, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden, hayati ve özel tehlike taşıyabilir. Bu bağlamda, işveren, çalışanların söz konusu yerlere girmesi için, gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (İSG Kanunu, 2012, m. 4/I bent d).

Ancak, bu durum, hayati ve özel tehlike taşıyan bölümlere, hiçbir çalışanın giremeyeceği anlamını taşımamaktadır. Nitekim, İSG Kanunu m. 4/I bent d, sadece "yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların" söz konusu yerlere girmelerinin önlenmesini öngörmektedir (2012).

Bu durumda, mevcut hayati ve özel tehlike hakkında bilgilendirilmiş olan çalışanlar, işverenin talimatıyla söz konusu yerlere girebilecektir. Buna karşılık, hayati ve özel tehlike hakkında yeterli bilgiye sahip bulunsada, çalışanın söz konusu yerlere girmesi konusunda, işverenin vereceği bir talimatın varlığı aranacak ve çalışan, işverenin bu yolda talimatı olmaksızın, bu gibi yerlere giremeyecektir.

2. Sağlık ve güvenliğin hizmet alınarak sağlanması

İşveren, işyerindeki sağlık ve güvenliği, kendisi veya görevlendireceği bir işveren vekili eliyle sağlayabileceği gibi, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alma yoluyla da karşılayabilir. Ancak, dışarıdan hizmet alınacak kişi ve kuruluşların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda "uzman" olmaları gerekir (İSG Kanunu, 2012, m. 4/II).

Diğer yandan, işyerinin dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini işyerinde sağlama yükümünden kaynaklanacak sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır (İSG Kanunu, 2012, m. 4/II). Bir başka deyişle; işverenin, işle ilgili çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümünden doğan sorumluluğunu, dışarıdan hizmet alacağı uzman kişi ve kuruluşlara geçirebilmesi ve bu yolla söz konusu sorumluluktan kurtulabilmesi, hukuken söz konusu değildir.

3. Yükümün çalışanları etkilemeyişi

İşverenin işyerinde sağlık ve güvenliği sağlama yükümü, herhangi bir biçimde çalışanlar üzerinde herhangi bir yük yaratmayacaktır. Buna göre, çalışanlar, işverenin söz konusu yükümünü yerine getirmesiyle ortaya çıkacak korumadan azami ölçüde yararlanacaklar ve anılan korumadan olumlu yönde etkileneceklerdir. Ancak, söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesinden

doğacak yük, hiçbir biçimde çalışanlara olumsuz biçimde yansıtılamayacaktır.

a) İşverenin sorumluluğunun devam etmesi

Çalışanlar, İSG Kanunu m. 19'da öngörülen yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür. Nitekim, bu anlamda çalışanlar, "iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü" tutulmaktadır (İSG Kanunu, 2012, m. 19 bent f. 1).

Ancak, İSG Kanunu m. 19 kapsamında çalışanlar için öngörülmüş söz konusu yükümlülükler, işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir (İSG Kanunu, 2012, m. 4/III). Buna göre, işveren, çalışanlar işverence alınmış sağlık ve güvenlik önlemlerine uymamak suretiyle kendilerinin veya diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürseler dahi, gerekli önlemleri almaya devam etmek zorundadır. Başka bir deyişle; işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemelerini gerekçe göstermek suretiyle, işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğünden kaçınamayacak veya kurtulamayacaktır.

Belirtilen esas, kusursuz (kusura dayanmayan) sorumluluk ilkesinin zorunlu ve doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, çalışanın İSG Kanunu m. 19'daki yükümlülüklerini yerine getirmeyişi somut olayda uygun nedensellik bağının ortadan kalkmasına (kesilmesine) yol açtığı takdirde, artık işverenin sorumluluğundan söz edilmemesi gerekir (2012). Çünkü, işveren, kusursuz sorumluluk hallerinde dahi, ancak uygun nedensellik bağının kurulabildiği durumlarda, doğacak sonuçtan sorumlu tutulabilmektedir.

b) Önlem maliyetinin çalışanlara yansımayaışı

İSG Kanunu m. 4/IV; işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamamasını öngörmektedir. Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işletme maliyetlerini etkileyecek ve işyerine yük getirecektir (2012). Söz konusu yükün,

gelirlerin indirilmesi veya sağlık ve güvenlik önlemleri için katılım payı adı altında kesinti yapılması suretiyle çalışanlara yansıtılması ise, İSG Kanunu m. 4/IV hükmünün açıklığı karşısında, hukuken mümkün görünmemektedir.

Diğer yandan, İSG Kanunu m. 4/IV hükmünün mutlak buyurucu niteliği, önlem maliyetlerinin çalışanlara yansıtılması yolunda yapılacak anlaşmaları ve bu yoldaki çalışanın onayını hukuken geçersiz kılmaktadır (2012). Bu itibarla, önlem maliyetini çalışana yansıtıcı nitelikteki anlaşma veya sözleşme hükümlerine hukuken geçerlilik tanınması söz konusu değildir.

II. YÜKÜMLÜLÜĞE UYGULANACAK ESASLAR

1. Korunma esaslarının niteliği

Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümü altında bulunan işverenin, bu yoldaki yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurması gereken başlıca ilkeler, İSG Kanunu m. 5'te sayılmıştır (2012). Bu konuda, yasa koyucu tek tek sayma yoluna gittiği için, anılan esasların sınırlı sayıda (tüketici nitelikte) oldukları belirtilmelidir.

Diğer yandan, yasakoyucu, İSG Kanunu m. 5'teki düzenlemede birtakım esasları dokuz kalem halinde sayma yoluna gitmiş; ancak, bunların içeriğine ilişkin olarak, herhangi bir açıklama yapmamıştır. Bunun gibi, İSG Kanunu m. 30'da, risklerden korunma ilkelerinin içerik ve kapsamı konusunda yönetmelik hükümlerine yer verilmesini öngörmüş değildir (2012). Bu itibarla, risklerden korunma ilkelerinin kapsam içeriğinin, daha alt düzeydeki bir yönetmelik hükmüyle tanımlanması veya değiştirilmesi ya da genişletilmesi hukuken söz konusu olmayacaktır.

2. Risklerden korunma ilkeleri

a) Risklerden kaçınma

İş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden ve giderek, çalışanların yaşamını ve sağlık durumlarını ortadan kaldıracak olan etmenler, değişik nitelikteki risklerdir. Bu



anlamda, işyerinde sağlık ve güvenliği tehdit edecek risklerin (tehlikelerin) görülüp bunlardan uzaklaşılması, ancak gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasıyla mümkün olabilecektir. Buna göre, işveren, alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, risklerden kaçınmayı sağlayıcı nitelikte olup olmadığına dikkat etmek durumundadır. Nitekim, başta İSG Kanunu m. 4 hükmü olmak üzere değişik düzenlemelerle, işverene her şeyden önce risklerin gerçekleşmesini engelleme yükümlülüğünün getirildiği görülmektedir (2012).

b) Kaçınılmaz risklerin analizi

İşin yapılması sırasında karşılaşılabilecek risklerin bir bölümü, "kaçınılmaz", yani ne yapılsa yapılsın ortaya çıkması önlenemeyecek niteliktedir. İşveren, öncelikle bu tür riskleri analiz edecek ve bunlara karşı uzak durulmasının yollarını araştırma çabası içine girecektir. Bu bağlamda, kaçınılmaz nitelikteki risklerin kaçınılabilir nitelikte olanlardan ayırdedilmesi, işverenin alacağı önlem türleri üzerinde etkili olacaktır.

c) Risklerle kaynağında mücadele

Risklerle kaynağında mücadele edilmesi gerekmektedir. Buna göre, zarar veya hasar yaratma potansiyelinden kaynaklanacak olasılıkları yaratan temel etkenler üzerinde durulacak ve bunların ortadan kaldırılmasına çalışılacaktır. Bu bakımdan, riskin sonuçları yerine, onu yaratan etmenlerin ele alınması ve bunlarla mücadele edilmesi yoluna gidilecektir.

d) İşin kişiye uygun hale getirilmesi

Yapılacak işin çalışana uygun halde olmaması veya çalışanın yapılacak işe uymaması, risk faktörünü artırıcı etkenler arasında yer alır. Buna göre, riskten korunmak için, işin kişiye uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, İSG Kanunu m. 5/ç, işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma biçimi ve üretim yöntemlerinin seçiminde özen gösterilmesini ve özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerinin önlenmesini, önlenemiyor olduğu takdirde de en aza indirilmesini öngörmektedir (2012).

e) Teknik gelişmelere uyum sağlama

Teknik gelişmelere karşısında ortaya çıkacak uyumsuz-

luk, risklerin etki alanını güçlendirir. Nitekim, teknik gelişmeler, mesleki riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, risklerden korunmanın yolu, teknik gelişmelere uyum sağlanmasından geçmektedir.

f) Daha az tehlikeli olanla değiştirme

İş ekipmanları ile çalışma biçimleri ya da üretim yöntemleri, genellikle bünyelerinde tehlike barındıran unsurlardır. Söz konusu tehlikeler de, bazen az ve bazen de daha çok yoğunluktadır. Bu konuda, İSG Kanunu m. 5/e, risklerden korunmada "tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirme" esasının gözetilmesini öngörmektedir (2012). Böylelikle, tehlikenin en aza indirilmesi ve giderek tehlikesiz ortamların hazırlanması düşünülmektedir.

g) Önleme siyaseti geliştirme

Gerçek anlamda koruma, ancak önlemeye yönelik bir siyasetin izlenmesi halinde mümkündür. Önleme yerine gerçekleşen tehlikenin sonuçlarını gidermeyi amaçlayacak bir siyasetin ise, gerçek bir korumayla ilgisi bulunmamaktadır. Bu durumu gözönünde bulunduran İSG Kanunu m. 5/f, risklerden korunma konusunda, "teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası"nın geliştirilmesi gerektiğini kabul etmektedir (2012).

Diğer yandan, İSG Kanunu m. 29, "işletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu"nun işverence hazırlanmasını öngörmekte; ancak söz konusu belgenin içerik ve yeterliliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından incelendikten sonra, işyerlerinin işletmeye açılmasına izin vermektedir (2012). Bu bakımdan, işletilecek her işyerinin, böylece önceden belirlenmiş belli bir "önleme siyaseti"ne sahip olacağını söylemek gerekir.

h) Toplu korunma önlemlerine öncelik verme

Risklerden korunurken alınacak korunma önlemleri, ya kişisel ya da toplu nitelikte olacaktır. Bu konuda, İSG Kanunu m. 5/g, kişisel korunma önlemlerinin alınma-

sına herhangi bir engel oluşturmamasına karşın, toplu korunma önlemlerine öncelik verilmesini öngörmektedir (2012). Böylece, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, sadece kişiyi ilgilendirmede ve esas olanın işyeri çalışanlar topluluğuna yönelmek olduğu anlatılmak istenmektedir. Bunun da nedeni, risklerin, tek tek kişiler yerine işyeri çalışanlar topluluğunun sağlık ve güvenliğine yönelmesi ve bunları tehdit eder olmasıdır.

i) Çalışanlara uygun talimatlar verme

İSG Kanunu m. 5/ğ, risklerden korunmada işverenin, çalışanlara uygun talimatlar vermesini öngörmektedir (2012).

Buradaki uygunluk, sağlık ve güvenlik yönünden çalışanın kişisel durumuna uygun bulunmayacak talimatların, işverence verilmemesi anlamındadır. Çünkü, çalışanın durumuna uygun bulunmayıp, yerine getirmekte güçlük çekeceği ve güç ve yeteneğini açacak olan talimatlar, işyerinde sağlıksız ve güvensiz bir ortam yaratacaktır. Bu bakımdan, işverence verilecek talimatların uygun nitelikte olması, risklerden korunma olanağını yaratacaktır.

3. YÜKÜME AYKIRILIK

İşverenin işyerindeki çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümüne aykırı davranması halinde, İSG Kanunu tarafından sadece idari para cezası yaptırımının uygulanması öngörülmektedir. Nitekim, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, örgütlenmenin yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalarda bulunma ve söz konusu önlemlere uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderme yükümüne aykırı davranacak işveren hakkında ikibin Türk Lirası idari para cezasının verilmesi öngörülmektedir (İSG Kanunu, 2012, m. 26/İ bent a). Bunun gibi, risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene de ilkin üçbin Türk Lirası ve daha sonra, risk değerlendirmesi yapmamaya veya yaptırmamaya devam ettiği takdirde, devam eden her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası idari para cezasının verilmesi söz konusudur (İSG Kanunu, 2012, m. 26/İ bent ç). Ayrıca, maruz kalınan

risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmanın yapılmasını sağlamayan işveren de, binbeşyüz Türk Lirası tutarındaki bir idari para cezasıyla karşılaşacaktır (İSG Kanunu, 2012, 26/İ bent ç). Söz konusu ceza miktarlarının ise, hiç de düşük olmadıkları görülmektedir (Gerek, 2012, s. 16).

İSG Kanunu'nun getirdiği sistem içinde sadece idari para cezasının öngörülmesi, anılan yasanın, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemeye yönelik bir yasa olması (Gerim, 2012, s. 75) ve zararlandırıcı olay sonrasında ortaya çıkan olumsuz sonuçların giderilmesiyle uğraşmıyışından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda, zararlandırıcı olay sonrasında ortaya çıkan ölüm veya yaralanma ya da hastalık nedeniyle doğacak zararların giderilmesi, önce 5510 sayılı Yasa uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı ile ölüm veya hastalık sigortasından yapılacak sosyal sigorta yardımlarına ve sonra da, bunlarca karşılanmayan zararlar için özel hukuk temelinde TBK. m. 417 hükmünün uygulanmasına bağlı tutulmaktadır (2011).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İSG Kanunu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümü konusunda, İş Kanunu'nun daha önceki hükümlerinden farklı bir anlayışa sahip bulunduğunu, hemen belirtmek gerekir.

İlkin, söz konusu bakış açısı, nicelik yönünden öncesi-ne oranla daha geniş bir kesimin sağlık ve güvenliğini kucaklama isteğinde görülmektedir. Bunu özellikle, İSG Kanunu'nun yaklaşık tüm çalışan kesimlere uygulanacak olmasından çıkarmak mümkündür. Böylece, daha çok sayıda işverenin, daha geniş bir çalışan kesiminin sağlık ve güvenliğini sağlayacak olması, yeni dönemin başlıca özelliklerindendir. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın niceliksel ve niteliksel olarak mevcut denetim yapısının, böylesine bir genişliğe uygun olup olmadığı, tartışma götürür.

Nitelik açısından soruna yaklaşılabileceği olduğunda da; İSG Kanunu'nun, önceki dönemden farklı olduğu göze çarpmaktadır. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olup yürürlükten kalkan İş K. m. 77 vd. hükümleri, daha çok iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleme isteği-



ne yönelik olmaktan çok, işverene hukuken sorumluluk getirici yükümleri ve bunlara aykırı davranıldığında ortaya çıkacak sonuçları düzenlemiştir (2003). İSG Kanunu m. 4, 5 ve 10'la getirilen düzenleme bütünü ise, işverenin bu yoldaki yükümünü daha ayrıntılı biçimde düzenlemekte ve daha çok önleme siyasetini içermektedir (2012).

Gerçekten, tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin tanımlanıp değerlendirilmesi öngörülme suretiyle işveren, adeta kaza veya hastalık öncesinde harekete geçirilip, önlem almak durumunda bırakılmaktadır. Bu bağlamda, özellikle işverene risk değerlendirmesini yapma ve bunun sonuçlarına göre önlem geliştirme yükümünün yasayla öngörülmesi, işvereni harekete geçirmektedir. Buna göre, önceki dönemin düzenlemeleri işverene yüküm öngörür ve kaza veya hastalık gerçekleştiği takdirde bundan hukuken sorumlu tutulmasını içerirken, yeni dönemde işverenin söz konusu yükümünün kapsamı somutlaştırılmakta ve işveren, kaza veya hastalık biçimindeki zarar verici olay daha ortaya çıkmazdan önce, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almaya doğru itilmektedir.

Bunun gibi, "güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi" olmadıkça işyerlerinin işletmeye açılmaması (İSG Kanunu, 2012, m. 29) da, önleme siyasetlerini geliştirmeye yöneliktir. Bu konuda, yasa koyucu, ister istemez, işvereni önlem almaya ve iş kazalarının önlenmesi konusunda, belli bir siyasete sahip olmaya sürüklemektedir.

Diğer yandan, yeni düzenlemelerin, işvereni sağlık ve güvenliğin sağlanması konusunda tek egemen unsur kılmadığı ve daha katılımcı bir anlayışı içerdiği söylenmelidir. Gerçekten, risk değerlendirmeleri yapılırken "risk değerlendirmesi ekibi"nin (Risk DY., 2012, m. 6) oluşturulması ve bunun içinde önceki dönemde olmayan "çalışan temsilcisi"nin (İSG Kanunu, 2012, m. 20) yer alması, sağlık ve güvenliğin sağlanması konusunda işbirliği yapılmasını ve daha sağlıklı bir yapının oluşmasını olanaklı kılacak niteliktedir.

Ancak, işverenin çalışma yerlerinde sağlık ve güvenliği sağlama yükümüne getirilen düzenlemelerin, sihirli

birer değnek olarak algılanmaması ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sayısını ülkemizde çok çok aşağıya çekeceği düşünülmemelidir. Çünkü, normların varlığı kadar, bunların uygulanması (denetim örgütü ile cezai yaptırım sisteminin varlığı) da son derece önem taşır. Bu bakımdan, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümünün, tek başına işverenin bir yükümü ve hukuki sorumluluğu olarak ele alınması, uygulama açısından yanıltıcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Aktekin, Ş. (2012). İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi. *Mercek*. 17/68, s. 168-178

Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi

Gerek, N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri. *Sicil*. 7/28, s. 10-19

Gerim, İ. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışma Yaşamına Etkileri. *Mercek*. 17/68, s. 73-77

İş Kanunu (İş K.). (2003). T.C. *Resmi Gazete*, 25155, 10 Haziran 2003

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (Risk DY.). (2012). T.C. *Resmi Gazete*, 28512, 29 Aralık 2012.

Süzek, S. (2012). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta Yayınevi

Türk Borçlar Kanunu (TBK). (2011). T.C. *Resmi Gazete*. 27836, 04 Şubat 2011

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (haz.). (2012). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Ankara: Dumat Ofset*

SOSYAL GÜVENLİK REFORMUNUN ETKİLERİ 2020 YILINDA BİTİYOR (YENİ BİR REFORM MU? YENİ TEDBİRLER Mİ?)



Prof. Dr. Yusuf Alper

Uludağ Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

1959 yılında Konya’da doğdu. 1981 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, sosyal siyaset kürsüsünde asistan olarak göreve başladı. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında, 1985 yılında doktorluk, 1988 yılında doçentlik unvanlarını aldı. 1995 yılında profesör olarak atandı. Halen, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi olarak görev yapmakta olup, akademik çalışmalarını sosyal güvenlik üzerine yoğunlaştırmıştır. Konu ile ilgili çeşitli makale ve kitapları vardır.



ÖZET

Sosyal Güvenlik Reformunun Etkileri 2020 Yılında Bitiyor (Yeni Bir Reform Mu? Yeni Tedbirler Mi?)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, 2004 yılında hazırladığı "Beyaz Kitap"ta "Niçin sosyal güvenlik reformu?" sorusuna cevap verirken kullandığı güçlü argümanlardan biri de nüfus yapısındaki değişimin (yaşlanma) getirdiği zorunluluklar ve demografik fırsat penceresinin sunduğu genç nüfus potansiyelinden faydalanarak sosyal güvenlik sistemini sürdürülebilir bir noktaya getirmektir. TÜSİAD ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, demografik yapı değişikliklerinin temel ekonomik ve sosyal göstergeler üzerindeki etkilerini incelemek için "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim" başlıklı bir proje başlatmıştır. Proje, 2050'ye kadar olan dönemde Türkiye'de nüfus yapısının değişimini projekte eden Nüfusbilim ve Yönetim başlıklı bir ana rapor ile bu değişimin eğitim, sağlık, işgücü ve sosyal güvenlik alanlarına etkisini ele alan 4 sektör raporundan oluşmuştur. Sosyal Güvenlik sektör raporu; 1999 ve 2008 yıllarında hayata geçirilen sosyal güvenlik reformlarının olumlu etkilerinin 2020 yılında sona ereceğini ortaya koymuştur. Türkiye'de temel sosyal güvenlik parametrelerinde (emeklilik yaşı, prim oranı ve prime esas kazançlar) değişiklik yapacak yeni bir reform için alan kalmamıştır. Yapılması gereken, demografik fırsat penceresi olarak tanımlanan, 15-64 yaş grubunun en yüksek olduğu 2040 yılına kadar olan dönemde, halen %50 olan işgücüne katılım oranını artırmaktır. Rapor, bunun yolunu; kayıtdışı çalışmayı azaltmak, kadın işgücünün istihdamını artırmak ve yaşlı nüfusun daha uzun süre çalışma hayatında kalmasını sağlamak olarak sıralamıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Demografik fırsat penceresi, nüfusbilim ve yönetim, sosyal güvenlik reformu, aktif/pasif oranı, dağıtım esaslı sosyal sigorta programları.

ABSTRACT

Effects of the Social Security Reform Expires in 2020 (A New Reform? New Measures?)

One of the strong arguments that the Ministry of Labour and Social Security held while responding to the question of "Why social security reform?" in its "White Book" prepared in 2004, was providing a sustainable social security system by benefiting from the potential of young population presented by the burdens derived from the change of population structure (aging) and demographic window of opportunity. TÜSİAD (Turkish Industry and Business Association) and the United Nations Population Fund have launched a Project named "Demography and Management through 2050" for analyzing the effects of demographic structure changes on economic and social indicators. The Project comprises of a main report called Demography and Management, projecting the change in population structure in Turkey for the period until 2050, and four sectoral reports dealing with the effects of this change on education, health, labour and social security. The sectoral report of Social Security states that the positive effects of social security reforms brought into action in 1999 and 2008 would expire in 2020. It is obvious that no fields are left for a new reform to change basic social security parameters (age of retirement, Premium rate, income dependent on Premium) in Turkey. The proper course of action is increasing the current ratio of labour force participation rate of 50% in the period until 2040, at which the demographic window of opportunity, namely the 15-64 age group, is the highest. The report states that decreasing undeclared work, increasing the employment of female labour force and enabling old age population group to stay in working life for a longer time will be instrumental in achieving the abovementioned action.

KEY WORDS

Demographical window of opportunity, demography and management, social security reform, rate of active/passive, social security programs with allocation.



GİRİŞ

Nüfus, bütün insanlık tarihi boyunca bazen iktisadi, bazen siyasi, bazen stratejik-askeri, bazen sosyal, ancak birçok defa da bu faktörlerin tamamı bakımından insanoğlunun temel ilgi alanlarından birini oluşturmuştur. Bu ilgi, en küçüğünden en büyüğüne bütün toplumlar için olduğu kadar dünyanın ortak geleceği için toplam dünya nüfusu bakımından yapılan değerlendirmeler için de söz konusudur. Nüfusun miktarı, yapısı, yoğunluğu, yaş, cinsiyet ve coğrafi bakımdan dağılımı ve nihayet artış hızı, ülkelerin gelecekle ilgili hem iyimser hem de kötümser beklentilerinin kaynağını oluşturduğu için sahip olduğu önem, nüfusla ilgili çalışmaları ayrı bir bilim alanı haline getirmiş ve demografi (nüfusbilim) ortaya çıkmıştır. Çok kısa olarak demografi (nüfusbilim), “Dünya’da veya bir ülkede bulunan nüfusun yapısını, durumunu, dinamik özelliklerini inceleyen bilim dalı” (Demografi, 2013) olarak tarif edilir. Bir başka ifadeyle, istatistik bilim dalının nüfus olaylarına uygulanması ve nüfus hareketliliğinin istatistiki tekniklerle değerlendirilmesi ve yorumlanmasıdır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.16). Demografinin (nüfusbilim), statik yönünü belirli sınırlar içinde yaşayan insanların bir zaman kesitindeki sayısı, cinsiyet ve yaş dağılımı, medeni durumu, doğum ve ikametgah yerleri, anadili, dini, sakatlık durumu, okur-yazarlığı, eğitim durumu ve iktisadi faaliyet durumu gibi çeşitli iktisadi, sosyal, kültürel ve coğrafi özelliklerini ele alırken; dinamik boyutunu ise belirlenen zaman kesitinde, belirli sınırlar içinde yaşayan nüfusun sayı ve nitelik bakımından değişmesine yol açan doğum, ölüm, evlenme, boşanma ve göç olaylarını inceler (Hoşgör ve Tansel, 2010, ss.16-17).

Nüfus ile iktisadi kalkınma arasındaki güçlü ilişki, özellikle 1990’lı yıllardan sonra başta Birleşmiş Milletler olmak üzere uluslararası kuruluşların konuya yönelik ilgisini artırmış demografi üzerine çok sayıda uluslararası konferans düzenlenmesinin yanı sıra çok sayıda bilimsel yayın yapılmıştır. 2000’li yıllar ise demografi ile ilgili çalışmaların ve yayınların adeta patlama yılları olmuş, ekonomik ve sosyal hayatın bütün sorunları nüfusla ilişkilendirilerek ele alınmaya başlamıştır. Geleceğe yönelik bütün projeksiyonlar da nüfus faktörünü

dikkate almayan yaklaşımların eksik değerlendirildiği bir döneme girilmiştir.

Osmanlı’nın son döneminden bugüne kadar Türkiye, demografik yapıyı olağan gelişme seyrinin dışında değiştiren nüfus hareketlerine sahne olmuştur. 19. yüzyılın son çeyreğinden Cumhuriyet’in kuruluşuna kadar geçen Osmanlı’nın son 50 yılı, kaybedilen topraklardaki (Balkanlar, Kafkaslar) nüfusun geri dönüşü dolayısıyla çok yoğun bir nüfus hareketliliğine sahne olmuş, bu göç batı bölgeleri başta olmak üzere bütün bir ülkenin nüfus yapısını değiştirmiştir. Cumhuriyet, İzmir İktisat Kongresi’nden başlamak üzere savaşlarda kaybedilen genç nüfus eksikliğini gidermek üzere nüfus artışı teşvik eden bir politika izlemiştir. 1960’lı yıllar ise politika değişikliği ile nüfus artışının kontrol altında tutulmasının amaçlandığı politikaların öncelik kazandığı yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Bugün Türkiye, nüfusun nicel büyüklüğü yanında nitel özelliklerini güçlendirerek sürekli ve sürdürülebilir bir kalkınma ile insanların yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlayan politika arayışları peşindedir. Türkiye hala büyük bir demografik değişim süreci yaşamaktadır ve Türkiye’nin gelecek ekonomik, sosyal ve politik hayatını etkileyecek bu değişim süreci 21. yüzyılın ortalarına kadar devam edecektir.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), “Türkiye’nin her ülkenin tarihinde bir kez gerçekleşen demografik geçiş sürecini nasıl yaşadığı ve bu geçiş sürecinin 2050 yılına doğru neler getireceği, kamu ve özel sektörde alınacak karar ve uygulamalar açısından büyük önem taşıdığı” tespitinden hareketle “2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim” başlıklı bir araştırma projesi başlatmışlardır. Demografik değişim ve dönüşümlerin özellikle temel sosyal politika alanlarına yönelik etkilerini ele almak üzere planlanan proje, “2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim” başlıklı bir ana rapor ile ana raporda elde edilen bulguların sektörel etkilerini değerlendirmeye yönelik “Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik (Emeklilik)” alt sektör raporlarından oluşmuştur (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.2). Projeden beklenen,

kamu ve özel sektör yöneticileri bakımından geleceğe yönelik plan ve projeleri ile ilgili kararlarında demografik geçiş sürecinde her toplumun bir defa karşılaştığı (yakaladığı) “*demografik fırsat penceresi*”nden¹ faydalanmalarını sağlayacak bulgulara ulaşılmasıdır.

Proje kapsamında, “2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim” başlıklı ana rapor ile “Eğitim Sistemine Bakış” başlıklı sektör raporu Ekim 2010 tarihinde tamamlanarak kamuoyuna takdim edilirken, “İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Bakış” başlıklı diğer sektör raporları da Kasım 2012’de yayınlanmış ve kamuoyuna açıklanmıştır. Bu yazıda, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ve TÜSİAD Projesi kapsamında hazırlanan proje ana raporu ile işgücü, eğitim ve sağlık sektörü raporlarından ulaşılan sonuçlara kısaca yer verildikten sonra esas olarak “Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış Raporu”ndan ulaşılan sonuçlar değerlendirilecektir. Amaç, kamuoyuna açıklanan ve yayınlanan raporlara erişimi kolaylaştırmak ve raporlarda dile getirilen görüşlerle ilgili kamuoyu farkındalığını artırmaktır. Yazar tarafından yapılan sınırlı değerlendirmeler dışında, yazıda esasen proje kapsamındaki raporlarda elde edilen sonuçlar özetlenerek ve vurgu yapılarak kalemeye alınmıştır.

A. 2050’YE DOĞRU DEMOGRAFİK YAPI DEĞİŞİKLİKLERİ VE NÜFUS (Ana rapor)

Yard. Doç. Dr. Şeref Hoşgör ve Prof. Dr. Aysıt Tansel (2010) tarafından hazırlanan ve esasen 2000 yılından 2050 yılına kadar geçen sürede Türkiye’de beklenen nüfus dinamikleri ve olası etkileri üzerine projeksiyonlardan oluşan “2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim” başlıklı ana raporda yapılan tespitler ve ulaşılan sonuçlar ana hatları ile aşağıda özetlenmiştir.

a) Nüfus yapısında temel değişimler (1923-2000)

1- Osmanlı’nın kuruluşundan itibaren özellikle askeri ve mali (vergi sistemine yönelik) amaçlarla çeşitli nü-

fus sayımları yapılmış olmakla birlikte, ilk ve başarılı nüfus sayımı 1831 yılında yapılmıştır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.27). Cumhuriyet döneminde ise 1926 yılında Merkezi İstatistik Dairesi’nin (bugünkü adı ile TÜİK), kurulmasını takiben 1927 yılında ilk genel nüfus sayımı yapılmıştır. 1935 yılından sonra sonu (0) ve (5) ile biten yıllarda düzenli olarak yapılan sayımların 14. ve sonuncusu 2000 yılında yapılmıştır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.29).

2- 1927-2010 arasında yapılan nüfus sayım ve tespitleri ile: 1927 yılında 13,6 milyon olan nüfus 2000 yılında 67,8 milyona yükselmiş; aynı dönemde kilometre başına düşen nüfus 18’den 88’e yükselmiştir. 5’er yıllık dönemler itibarıyla en düşük nüfus artış hızı binde 10,5 (0,0105) ile 1940-45 yılları arasında, en yüksek nüfus artış hızı ise binde 28,5 (0,0285) ile 1955-60 döneminde gerçekleşmiştir. 1990-2000 döneminde nüfus artış hızı binde 18,3’e (0,0183) düşmüştür. *Nüfus artış hızı düşmesine rağmen nüfusun net yenilenme hızı hala nüfus artmasını sağlayacak seviyededir* (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.29).

3- Savaşlar dolayısıyla Cumhuriyet’in ilk yıllarında kadın nüfusu daha fazla iken 1940 yılında kadın-erkek nüfusu eşitlenmiş, 1960 yılına kadar erkek nüfus artışı kadınlardan daha fazla olmuştur. Kadın/erkek nüfus oranı 1975 yılında en yüksek değere ulaşmış ve her 100 kadına 106 erkek düşmüştür. Bu oran 2000 yılında 103’e düşmüştür (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.31).

4- 1945 yılında 1000 kadına düşen 0-4 yaş grubu çocuk sayısı 555 iken, bu oran 1960 yılında 698’e yükselmiş, bu yıldan sonra sürekli azalarak 2000 yılında 362’ye düşmüştür. Toplam doğurganlık hızı ise 1945’te 6,69 iken 2000 yılında 2,53’e düşmüştür. 1950 yılında 1,99 olan nüfusun net yenilenme hızı 1965 yılında 2,11 ile en yüksek değere ulaşmış 2000 yılında ise 1,15’e düşmüştür (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.35).

5- 1945 yılında kadınlar için 46,74; erkekler için 46,42 olan doğuştaki yaşam ümidi, 2000 yılında kadınlarda 74,15’e; erkeklerde 67,58’e ulaşmıştır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.37). 1965-2000 yılları arasında 21,1 milyon kişi yaşadığı yeri terk ederek başka bir ile göçmüştür

¹ Demografik fırsat penceresi: Nüfus artış hızı düşerken, işgücünü oluşturan 15-64 yaş grubu arasındaki çalışma çağındaki nüfusun oran ve mutlak sayısı olarak en yüksek olduğu durumu ifade eder. Bu noktadan sonra, genç nüfusun azalması, yaşlı nüfusun artması ve nüfusun ancak kendini yenileyebilecek kadar artması sürecine girilecektir. Demografik fırsat penceresi olarak adlandırılan bu dönem toplumların kalkınma sürecinde sahip oldukları insan gücünden en fazla faydalanacakları dönemdir.



(Hoşgör ve Tansel, 2010, s.38). 1960'lardan itibaren yurtdışına göç veren ülke olarak bilinen Türkiye, 1980'li yıllardan sonra göç alan ülke konumuna gelmiş ve 1975-1995 yılları arasında 1,3 milyon dış göç ile dünyada en çok göç alan 9. ülke olmuştur (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.39).

6- 1950 yılında %25 olan kentli nüfus oranı 1981 yılında %50'ye ulaşmış, 2000 yılında ise %65'e ulaşmıştır. İdari yapıdaki değişimle birlikte 2050 yılında nüfusun %80'i kentlerde yaşayacaktır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.41). Türkiye'nin demografik yapı özellikleri bölgelere göre önemli farklılıklar göstermektedir. 1955 yılında 6 olan hanehalkı büyüklüğü 2010 yılında 4,5'e düşmüştür. 2050 yılında ise 3,3'e düşmesi beklenmektedir (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.46).

b) Türkiye'nin Demografik Geçiş Süreci

Demografik geçiş sürecinin izlenmesi, ülkelerin geleceğe yönelik eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve işgücü-istihdam politikalarının belirlenmesi bakımından hayati öneme sahiptir. Ülkeden ülkeye farklılık gösteren bu süreç Türkiye'de 1923-94 arasında 4 farklı evre göstermiştir (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.55). 1923-55 yılları arasında kapsayan *birinci evre* doğum ve ölümlerin yüksek olduğu dönemi göstermektedir. *İkinci evre*, doğum ve ölüm hızlarının birlikte düştüğü, ancak ölüm hızındaki düşmenin doğum hızındaki düşmeden daha yüksek olduğu 1955-1985 yılları arasında gerçekleşmiştir ve nüfus artış hızının en yüksek olduğu dönemi oluşturmaktadır. *Üçüncü evre* ise doğum hızının hızla düştüğü 1985 yılı sonrasında başlamıştır. Dönemin özelliği, nüfus artış hızında kesin ve geri dönüşü olmayan bir azalma sürecine girilmiş olmasıdır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.56). *Türkiye şu anda net yenilenme hızının 1,0'ın altına düştüğü, nüfusun çok az artışla, nerede ise durağan hale geldiği 4. Evreye girmiştir.* Bu süreç 2050 yılında tamamlanacaktır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.57). Tansel (2012, s.33), doğum hızının ölüm hızından düşük olduğu, nüfusun azaldığı, yaşlı nüfus hızla artarken çalışma çağındaki nüfusun azaldığı ve şu anda Almanya, Fransa, Litvanya ve Macaristan gibi Avrupa ülkelerinin içinde olduğu bir 5. Evreyi de bu 4'lü sınıflandırmaya eklemektedir.

c) Türkiye'nin Nüfus Projeksiyonları

Hoşgör ve Tansel raporunun (2010) en önemli çıktıları, 2000-2050 için yapılmış olan nüfus projeksiyonlarıdır. Bu projeksiyonlar yapılırken, 1927 yılından itibaren yapılan 14 nüfus sayımı coğrafi kapsam ve sayım yılları bakımından standartlaştırılmış, 1930-2000 arasındaki bütün nüfus sayımları için doğuştaki yaşam ümitlerinin modellenmesine yönelik Preston-Bennet tekniği uygulanmış, doğuştaki yaşam ümitleri için 2000-2050 dönemi için 3 farklı varsayım üretilmiş, geçmiş dönem doğurganlık hızları modellenerek 2000-2050 dönemi için 3 farklı doğurganlık hızı varsayımı elde edilmiş, bu varsayımlarla oluşturulan değerlerden hareketle en düşük, düşük, orta, yüksek ve en yüksek düzeylerde 5 farklı nüfus projeksiyonu yapılmıştır. Buna göre (Hoşgör ve Tansel, 2010, s. 61-72):

- *Türkiye nüfusu 2050 yılında en düşük tahmine göre 95,065 bin (95milyon 65 bin); en yüksek tahmine göre 106,015 bin (106 milyon 15 bin) olacaktır.*
- En düşük düzey ile en yüksek düzey arasında 10,9 milyonluk bir nüfus farkı vardır. Düşük düzeydeki tahminlerde kadın nüfusu erkek nüfusundan daha fazladır.
- Nüfusun toplam bağımlılık oranı 2000 yılında %55,1 iken, 2050 yılında %52,3'e düşecek, ancak bu düşüş genç bağımlılık oranının %28,5 düşmesi, yaşlı bağımlılık oranının ise % 23,8 yükselmesi ile oluşacaktır.
- Orta düzey projeksiyonlara göre: 2050 yılında doğurganlık hızı, 1,85; nüfusun net yenilenme hızı 0,9; erkekler için doğuştaki yaşam ümidi 75,6; kadınlar için 80; 15-64 yaş grubunun %64,5, 65+ nüfusun ise %17,32 olacağı, medyan yaşın da 40 olarak gerçekleşeceği bir demografik yapı ortaya çıkacaktır.
- Demografik yapıdaki değişim; 15-64 yaş grubunun 2020 yılında %68,6 ile en yüksek değerine ulaşacağı ve bu yıldan sonra düşerek 2050 yılında %64,5 seviyesine ineceğini, mutlak nüfus olarak ise 15-64 yaş grubunun 2041 yılında 65,3 milyon ile en yüksek seviyeye ulaşacağını bu tarihten sonra azalmaya başlayacağını göstermektedir.

Bir başka ifadeyle Türkiye, 15-64 yaş grubundaki çalışma çağındaki nüfusun sunduğu ve ülke tarihinde bir defa gerçekleşen demografik fırsat penceresini 2020 yılına kadar oran olarak, 2041 yılına kadar da mutlak nüfus miktarı olarak yakalamış bir ülke olacaktır.

- Türkiye nüfusu da yaşlanacak olmakla birlikte yaşlı nüfus oranı 2050 yılı itibarıyla gelişmiş ülkelerden oldukça düşük olacak, Türkiye kısa ve orta dönemde batılı ülkelerdekine benzer bir yaşlı nüfus problemi yaşamayacaktır.
- Türkiye'nin demografik fırsat penceresinden faydalanabilmesi, sürekli ve yüksek oranlı bir gelişmeyi sağlayacak vasıflı bir 15-64 yaş grubuna sahip olabilmesi için içinde bulunduğumuz dönemde genç bağımlı nüfusa yönelik eğitim başta olmak üzere işgücünün niteliğini artırmak adına "insana yönelik yatırımları" artırması gerekmektedir.

B. 2050'YE DOĞRU DEMOGRAFİK YAPI DEĞİŞİKLİKLERİ VE EĞİTİM SEKTÖRÜNE YANSIMALARI

Prof. Dr. Yüksel Kavak tarafından hazırlanan eğitim sektör raporu, Ana raporla birlikte Kasım 2010 tarihinde kamuoyuna sunulmuştur. Rapor, nüfusbilim tarafından sağlanan verilerin eğitim alanında kullanılması, eğitim alanında uzun vadeli stratejik düşünmeyi teşvik ve makro eğitim politikalarının geliştirilmesinde veriye dayalı bir yönetim kültürü oluşturmayı amaçlamış, hedef kitle olarak da eğitim politikalarını oluşturanlar, eğitim planıcıları ve her düzeydeki eğitim yöneticileri ile eğitimle ilgili sivil toplum kuruluşları alınmıştır. Eğitim sektör raporunda Hoşgör ve Tansel ana raporundaki (2010) projeksiyonların (orta düzey) yanısıra TÜİK nüfus projeksiyonları, eğitim istatistikleri ve göstergeleri, ÖSYM istatistikleri ve UNESCO, OECD ve EUROSTAT verileri kullanılmıştır.

a) Eğitim sektör raporunda 1999-2008 dönemine ait gelişmeler:

- Okul çağı nüfusu (3-21 yaş arası) sayısal olarak artmakla birlikte oran olarak %38'den %34'e düşmüştür.
- Net okullaşma oranı %93,5'ten, %96,5'e yükselmiştir. Kız çocuklarının okullaşma oranı daha yüksek olmuştur. Açık öğretim dahil, yüksek öğretimde okullaşma oranı %46,9'a yükselmiştir.

- Gelişmiş ülkelerde 16 yıl olan beklenen eğitim süresi Türkiye'de 11 yıldır.
- Yükseköğretimde özel öğretimin payı %9'dur ve %28,8'lik OECD ortalamalarının gerisindedir.
- Türkiye'de öğrenci başına eğitim harcaması, ilköğretimde 1130; orta öğretimde 1830; yükseköğretimde 4650 dolardır.
- GSYİH içinde eğitimin payı 2008 yılı itibarıyla %3'tür. Merkezi bütçe içindeki payı ise %13,6'dır.

b) Eğitim sektör raporunda demografik değişim sürecinin Türk eğitim sistemine yansımaları (2010-2050) dönemi için aşağıdaki başlıklarda toplanmıştır.

- Okul çağı nüfusu 2050 yılında %25'e düşecektir.
- Okul çağı nüfusu içinde erkeklerin çoğunlukta olması devam edecektir.
- Örgün eğitimin hedef kitlesi 2 milyonun üzerinde azalacağı için eğitim yatırımlarına yönelik baskı azalacaktır. Bu etki en fazla okul öncesi eğitimde görülecektir.
- Eğitimde fiziki yatırım ihtiyacının azalması eğitimin niteliğini geliştirme, eğitimin modernizasyonu, erişimin kolaylaşması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması fırsatlarını artıracaktır.
- Yükseköğretimde okullaşma oranlarının 2013'te 4 milyon, 2050'de ise 5,7 milyona ulaşması beklenmektedir. Yükseköğretim içinde vakıf üniversitelerinin payı 2050'de %30'a yükselecektir. Lisansüstü eğitimde ise öğrenci sayısının 1,1 milyona yükselmesi beklenmektedir.
- Raporda 2010-15 dönemi kısa; 2016-2013 dönemi orta ve 2024-2050 dönemi uzun dönem kabul edilerek politika önerileri geliştirilmiştir. Bütün dönemler için nüfusbilim ve eğitim sektörü arasındaki ortaklıkları güçlendirme, eğitimi yaygınlaştırma ve zorunlu eğitim süresinin uzatılması, eğitimin niteliğinin geliştirilmesi, eğitimde fırsat ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve özel öğretim kurumlarının yaygınlaştırılması önerileri yapılmıştır.
- Uzun dönemli öncelikler arasında "hayat boyu öğrenme" anlayışına yönelik her düzeyde yetiştirilme ve eğitim düzenlemeleri önerilmiştir.
- Kısa ve orta dönemde genç nüfusa, uzun dönemde ise yetişkin nüfusa ağırlık veren bir eğitim politikasına ağırlık verilmelidir.



C. 2050'YE DOĞRU DEMOGRAFİK YAPI DEĞİŞİKLİKLERİ VE İŞGÜCÜNE YANSIMALARI

Prof. Dr. Aysıt Tansel tarafından hazırlanan "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış" başlıklı sektör raporu, Kasım 2012'de kamuoyuna açıklanmıştır. İşgücü sektör raporunda önce Türkiye'de işgücü piyasası bakımından mevcut durumla ilgili temel tespitlerde bulunulmuş (Tansel, 2012, ss.60-99), daha sonra ana rapordaki nüfus projeksiyonları ve yeni projeksiyonlar kullanılarak 2010-2015 döneminde demografik değişim sürecinin işgücü piyasasına yansımaları incelenmiştir (Tansel, 2012, ss.117-132).

a) İşgücü Piyasasında Mevcut Durum ve Gerçekleşmeler

Ana rapordaki projeksiyonların ışığında 2010'lu yılların başı itibarıyla:

- Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren işgücü piyasasının istihdam yaratma performansı zayıf olmuştur. Türkiye işgücü piyasası küresel gelişmelerden ve krizlerden etkilenmektedir.
- Genel olarak düşük olan işgücüne katılım oranı 2011'de %49,9 olmuştur. İstihdam oranı ise %45'tir. Erkeklerde işgücüne katılım oranı %71,7 iken kadınlarda yalnızca %28,8'dir. 2010 yılı itibarıyla 15-64 yaş grubunda bulunan erkeklerin işgücüne katılım oranı Türkiye'de %75,4 (OECD, %79,7), kadınların ise %30,2'dir (OECD, %61,8).
- Tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı sürekli olarak azalmakla birlikte 2011 yılı itibarıyla %25,5'tir ve küresel krizlerin de etkisi ile son 3 yılda 0,3 puan artmıştır (Tansel, 2012, s.61).
- İşgücünün üretkenliği düşüktür. 2010 yılı itibarıyla çalışılan saat başına düşen GSYİH bakımından işgücünün üretkenliği Türkiye'de 26,3 Dolar iken Almanya'da 53,6 Dolar, Yunanistan'da 33,6 Dolar'dır. OECD ortalaması 43,9 Dolar'dır (Tansel, 2012, s.61).
- Kentleşme kadın işgücünün iş gücüne katılımını düşürmektedir. 1999 yılında emeklilik yaşını yükselten düzenlemeler, zamanla işgücüne katılımda bir artma yaratacaktır.
- 2010 yılı itibarıyla kentsel istihdamın toplam istihdam içindeki payı %65, kırsal istihdamın payı ise %35'tir. Yine 2010 yılı itibarıyla toplam istihdamın

%48,6'sı hizmetler, %25,2'si tarım, %19,9'u sanayi ve %6,3'ü inşaat sektöründedir (Tansel, 2012, s.77).

- Eğitim, işgücüne katılım oranını özellikle kadınlar bakımından etkilemektedir. 2009 yılı itibarıyla orta öğretim altı eğitime sahip olan kadınların işgücüne katılım oranı %21,5 iken, orta öğretim mezunlarında %27,1'e, yükseköğretim mezunlarında ise %63,2'ye yükselmektedir (Tansel, 2012, s.86).
- 1988 yılında istihdamın %58'i kayıt dışı çalışırken, 2010 yılında bu oran %43'e düşmüştür. Tarım dışında kayıtdışı istihdamın oranı %29,1'dir.
- Türkiye, 2002-2007 arasında yüksek oranlı büyüme gerçekleştirmesine rağmen işsizlik de yüksek oranlı çıkmış ve bu dönem "istihdamsız büyüme" dönemi olarak adlandırılmıştır. Küresel krizlere çok açık bir ekonomi haline gelen Türkiye'de işsizlik %16,1'e kadar yükselmiştir (Tansel, 2012, s.94).

b) Demografik Değişim Sürecinin İşgücü Piyasasına Yansımaları

İşgücü sektör raporunda, gelecek dönem projeksiyonlarının yapılmasında Hoşgör ve Tansel'in ana rapordaki projeksiyonların yanısıra, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri ve genel nüfus sayım sonuçlarından da faydalanılmıştır. İşgücüne katılım oranı ve istihdam oranı ile ilgili projeksiyonlarda; düşük düzey (senaryo-1), orta düzey (senaryo-2) ve yüksek düzey (senaryo-3) eğilimleri esas alan 3 düzeyli bir kurgulama yapılmıştır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.118). Bu senaryoların hazırlanmasında; DPT 5 Yıllık Kalkınma Planları (özellikle 8. ve 9.), Uzun Vadeli Gelişme Stratejisi, Hükümet Programları gibi ulusal belgeler yanında OECD ve AB belgeleri, stratejileri ve istatistikleri de kullanılmıştır. İşgücü sektör raporunda işgücü piyasası ile ilgili öngörüler ve değerlendirmeler (orta düzey senaryoya göre) şunlardır (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.121-133).

- Türkiye'de işgücünü oluşturacak 15+ yaş kurumsal olmayan nüfus 2050 yılında 79,9 milyona ulaşacaktır. 2010 yılında %49,5 olan işgücüne katılma oranı, 2050 yılında %62,5'e yükselecektir. Bu oran düşük düzeyli senaryo-1 de, %54,1; yüksek düzeyli senaryo-3 de ise %68,1 olacaktır.
- 2010 yılında %71 olan erkeklerin işgücüne katılım oranı, orta düzey senaryoya göre 2050 yılında %76,5 olacaktır. Kadınlarda ise 2010 yılında %28 olan bu

oranın 2050 yılında %50 seviyesine yükselmesi beklenmektedir (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.125).

- 2010 yılında %63 olan erkek istihdam oranı 2050 yılında %71,9'a yükselecek, yine 2010 yılında %24 olan kadın istihdam oranı 2050 yılında %45,4'e yükselecektir.
- İşsizlik oranı orta düzey senaryo-2'ye göre 2050 yılında %8,5 olacaktır. Bu oran senaryo-1'de %12; senaryo-3'te ise %6,7 olarak hesaplanmıştır. İşsizlik yine senaryo-2'ye göre 2050 yılında kadınlarda %9,2; erkeklerde ise %7,9 olarak beklenmektedir (Hoşgör ve Tansel, 2010, s.132).

Tansel (2012), yukarıda özeti verilen sonuçlar ışığında, demografik fırsat penceresinin sunduğu imkanlardan faydalanabilmek için,

- İşgücünün niteliğini ve becerisini geliştirmeye ve istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesini,
- Genel işgücü politikalarının yanında kırılgan gruplar olarak adlandırılan kadınlar, gençler, özürllüler, yaşlılar ve göçmenlere yönelik özel politikalar geliştirilmesini,
- Kayıtdışı istihdamla çok yönlü araçlarla mücadele edilmesini ve formel sektörde istihdamı teşvik edecek politikalar uygulanmasını,
- İşgücü içinde kadın istihdamına özel bir önem ve dikkat verilmesini, kadın istihdamını artıracak kreş ve ev hizmetlerinin desteklenmesini,
- Gençlere yönelik girişimcilik, iş yönetimi ve eğitimi programlarının uygulanmasını,
- Yaşlıların, yaşlarına ve vasıflarına uygun işlerde daha uzun süreli istihdamını sağlayacak aktif yaşlanma ve toplumla bütünleşme programlarının geliştirilmesini,
- Yeşil ekonomi ve yeşil istihdama geçiş çabalarının artırılmasını, yeni üretim teknolojilerinin geliştirilmesi ve ülke içinde üretilmesi çabalarına ağırlık verilmesini, AR-GE faaliyetlerinin hızlandırılarak teknolojik dönüşümü sağlamaya yönelik teşviklerin yapılmasını,

önermiştir. Bu öneriler, parça-parça birbirinden bağımsız olarak değil, bir bütünlük ve eş güdüm içinde hayata geçirilirse ancak beklenen sonuçları verecektir.

D. 2050'YE DOĞRU DEMOGRAFİK YAPI DEĞİŞİKLİKLERİ VE SAĞLIK SİSTEMİNE YANSIMALARI

Demografik yapı değişikliklerinin sağlık sektörüne yansımaları ile ilgili sektör raporu Prof. Dr. Ayşe Akın ve Prof. Dr. Korkut Ersoy tarafından hazırlanmış ve işgücü ve sosyal güvenlik raporları ile birlikte Kasım 2012'de kamuoyuna sunulmuştur. Ana raporda elde edilen nüfus projeksiyonlarından hareketle nüfus yapısındaki değişimin sağlık politikaları oluşturulurken dikkate alınması gereken dinamikleri:

- Uzayan yaşam süresi,
- Yaşlanan nüfus,
- Uzun yıllar önemini koruyacak genç nüfusun varlığı,
- Kamu sosyal güvenlik sistemi ve sağlık harcamaları üzerindeki baskı ve zorlamalar,
- Görülme sıklığı artan kronik hastalıklar,
- Enfeksiyon hastalıkları ve kronik hastalıkların getireceği çifte yük,
- Koruyucu sağlık hizmetlerini geliştirmenin önemi,
- Niteliği uygun, yetişmiş sağlık çalışanı ihtiyacı,
- Yaşlı nüfusun bakım hizmetlerinin karşılanmasına yönelik ihtiyaçlar ve sorunlar,

ana başlıklarında toplamıştır. 2010-2050 nüfus projeksiyonları dikkate alınarak, Türkiye sağlık hizmeti verme stratejileri, sağlık hizmetlerinin içeriği ve niteliğinin nüfus değişimlerine paralel olarak uyarlanması gerekmektedir. Rapor, nüfus yapısındaki değişime bağlı olarak sağlık sistemine yönelik sektörel politika önerilerini şu başlıklarda toplamıştır (Akın ve Ersoy, 2012):

- Belirli alanlar dışında sağlık sektörü gelecek planlaması yapılmasına katkıda bulunacak tam sayım esaslı ile oluşturulmuş istatistiki verilerin temini sağlanmalıdır. Başta kronik hastalıklar olmak üzere, sağlıkta veri ve bilgi sistemleri geliştirilmelidir.
- Tıp eğitimi, bütüncül ve temel sağlık hizmeti verecek şekilde yeniden yönlendirilmeli ve yapılandırılmalıdır.
- Kadın, anne, çocuk ve ergen sağlığı bakımından geçmiş dönemde sağlanan başarılar devam ettirilmelidir.



- Nüfusun yaşlanmasına paralel olarak erişkin ve yaşlı grubun sağlığına yönelik eylem planı ve uygulama stratejileri geliştirilmelidir. Yataklı sağlık kurumları dışında tedavi hizmeti sağlayacak bakım evleri ve evde bakım hizmetleri geliştirilmelidir.
- Sağlık sektörünün çok sayıda dışsal faktörden etkilendiği gerçeğinden hareketle sağlık sisteminde destekleyici ortamın oluşturulmasına yönelik kısa ve uzun vadeli tedbirler alınmalıdır.

E. 2050'YE DOĞRU DEMOGRAFİK YAPI DEĞİŞİKLİKLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK (EMEKLİLİK) SİSTEMİNE YANSIMALARI

Sosyal güvenlik (emeklilik) sektör raporu, Prof. Dr. Yusuf Alper, Prof. Dr. Serdar Sayan ve Yard. Doç. Dr. Çağaçan Değer tarafından hazırlanmış, Kasım 2012 tarihinde sağlık ve işgücü sektör raporları ile birlikte kamuoyuna sunulmuştur. Projenin amaçlarına uygun olarak giriş ve sonuç bölümleri dahil 7 bölümden oluşan bir sektör raporu olmuştur. Raporun 2. bölümünde Nüfusbilim, demografik yapı ve sosyal güvenlik ilişkisi; 3. bölümünde sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanma arayışları ve 4. bölümde de Türk sosyal güvenlik sisteminin mevcut yapısı ve işleyişi ile ilgili teorik ve açıklayıcı konulara yer verilmiştir. Raporun 5 ve 6. bölümleri ana rapor projeksiyonları doğrultusunda ampirik çalışmanın gerçekleştirildiği bölümlerdir ve 5. bölümde 2010-2050 dönemi demografik yapı değişikliklerinin sosyal güvenlik sistemine yansımaları, 6. bölümde ise bu dönüşümün emeklilik sisteminin gelir-gider dengesine etkileri ele alınmıştır.

a) Nüfus, Demografik Yapı ve Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenliğin doğumdan ölüme bütün bir insan hayatını doğrudan ilgilendirmesi, demografik yapı ile sosyal güvenlik sistemleri arasında karşılıklı ve çok yönlü bir ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Nitekim toplam nüfus, nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı, bağımlı nüfus, bağımlılık oranı, nüfus artış hızı, doğum ve ölüm oranları, ortalama ve beklenen yaşam süresi ve göç gibi demografik göstergeler sosyal güvenlik sisteminin işleyişini doğrudan etkileyen değişkenlerdir (Alper, De-

ğer ve Sayan, 2012, ss.24-26). Sosyal güvenliğin temel bir insan hakkı olması ve toplumu oluşturan herkesi kapsama alma hedefi, toplam nüfus miktarı ile sosyal güvenlik arasındaki ilk ve güçlü bağlantıyı oluşturur. Demografik yapı özellikleri ve bu yapıdaki değişim, sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsal yapılanması ve örgütlenmesini, finansman yöntemi ve kaynaklarını, sosyal güvenlik haklarından faydalanma şartlarını ve süresi ile bu haklara sahip olabilmek için yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin seviyesi ve süresini belirler (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.27-28). Özellikle aktüeryal hesap dengesine göre işleyen primli rejimler (sosyal sigortalar) bakımından demografik yapı ile sistemin işleyişi arasında çok güçlü bir etkileşim vardır.

Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA), sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişini doğrudan etkileyecek demografik yapı değişikliklerini 7 başlık altında toplamıştır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.29-34).

- **Yaşlanma:** 2010 yılında 29 olan Dünya yaş ortalaması 2050 yılında 38 olacaktır. 60 yaş üstünün toplam nüfusa oranı 2050'de dünyada %21,9; gelişmiş ülkelerde %32,6 ve az gelişmiş ülkelerde ise %20,2 olacaktır. 80 yaş üzeri nüfus ise 2050 yılında dünyada %4,3 iken gelişmiş ülkelerde %9,5'e ulaşacaktır.
- **Aile yapısındaki değişim:** Çekirdek aileden küçük ve istikrarsız yeni aile yapıları ortaya çıkacak, tek ebeveynli ailelerin artışının yanısıra bunlarla birlikte yaşayan yaşlıların bulunduğu aileler de artacaktır. Geleneksel aile yapısındaki değişim, aile reisi, kadın ve iş işleri (ilişkileri?), kadın ve çalışma hayatı, çocuk-ebeveyn ilişkisini değiştirdiği ölçüde ailenin sosyal güvenlik ihtiyacını da değiştirecektir.
- **İşgücü yapısında ve piyasasında değişim:** Demografik yapı değişikliklerinin primli sosyal güvenlik sistemlerine fırsatlar sunması kadar yükler getirmesi de söz konusu olacaktır. İşgücüne giriş, kadın, yaşlı ve özürlü istihdamı, çalışma hayatında kalma sürelerinin kısalması veya uzaması aktif/pasif sigortalı oranını etkilediği ölçüde sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişini etkileyecektir.

- **Şehirleşme ve hayat tarzının değişimi:** 2008 yılı itibarıyla dünya nüfusunun yarısından fazlası şehirlerde yaşamaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsal yapısı ve işleyişi şehirleşme ve buna bağlı yapı değişikliklerini (aile biriminin küçülmesi, hizmet sektörünün gelişimi, kayıt dışı çalışma, esnek çalışma şekilleri vb) dikkate alarak yeniden belirlenecektir.
- **Düzensizleşen hayat devreleri:** Yaşlanma, ortalama hayat süresinin uzaması yanında eğitim süresinin uzaması işgücüne kaynaklık eden nüfusun, 0-14, 15-64 ve 65+ yaş grubundan oluşan klasik 3'lü gruplandırmasını değiştirmektedir. Eğitim süresinin uzaması iş gücüne giriş yaşını 20'li yaşlara doğru ötelerken, sağlık şartlarındaki iyileşme ve ortalama hayat ümidinin uzaması 65 yaşından sonra çalışma hayatında kalınan süreleri uzatmaktadır. Bu gelişme, nüfus ve işgücü ilişkilerinde klasik üçlü yaş sınıflandırmasını anlamsız kılmaktadır.
- **Göç:** Ülkeler arası insan ve emek göçü 21. yüzyıl sosyal politika sorunlarından birini oluşturmaktadır. Göçle yer değiştiren insan sayısı 2010 yılı itibarıyla 200 milyonu geçmiştir ve dünya nüfusunun %3'üne tekabül etmektedir. Göç, demografik yapıyı değiştirdiği ölçüde bir sosyal güvenlik sorunudur.
- **Sosyal yapıda değişim:** Gelir dağılımı eşitsizliklerinin artışı toplumların orta sınıflaşma ve yoksul nüfus tabanının genişlemesine yol açmaktadır. Yoksul nüfus tabanının genişlemesi primli sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamını daraltmakta, sosyal güvenlik sistemlerinde bir iç değişim ve dönüşümü zorlamaktadır.

b) Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Arayışları ve Günümüz Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Sorunları

Primli rejimler üzerine kurulan sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemleri, ILO'nun sosyal güvenlik sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile geliştirdiği sosyal güvenlik standartlarını İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde gelişen "sosyal refah devleti" anlayışının da katkısı ile önemli başarılar sağlamıştır. Toplumu oluşturan herkesi, bütün tehlikelere karşı koruma kapsamına alma ve kişilere şahsiyetlerinin ve kişiliklerinin serbestçe gelişebileceği bir seviye ve standartta sosyal güvenlik

garantisi sağlama hedefi özellikle gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde başarılıdır. Ancak, 1970'li yıllarda yaşanan kriz ve ekonomik, sosyal ve demografik yapıdaki değişiklikler, sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemlerinde kriz ve yeniden yapılanma ihtiyacı doğurmuştur (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.38-39).

Hizmet toplumuna geçiş ve istihdamın değişen yapısı, sosyal güvenlik bireysel inisiyatifi artırma arayışları, küreselleşme ve artan uluslararası rekabet, sosyal yapıda ve aile yapısında meydana gelen değişiklikler ve nihayet nüfusun yaşlanması ile belirginleşen demografik yapı değişiklikleri sosyal güvenlikte yeniden yapılanma arayışlarını artırmıştır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.39-40). Bu arayış sürecinde sosyal güvenlik sistemlerinin tamamen özelleştirilmesi gibi (Şili uygulaması gibi) bazı uç (radikal) öneriler gelse de zaman içinde mevcut sanayi toplumu sosyal güvenlik sisteminin değişen şartlara cevap verecek şekilde yeniden yapılandırılmasına yönelik değişiklikler yapılması yaklaşımı ağırlık kazanmıştır. 1990'lı yılların başından itibaren sosyal güvenlik alanında radikal değişikliklere gerek kalmaksızın, özellikle Dünya Bankası Raporu (1994) ile gündeme getirilen "çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerine geçiş" ile özetlenen yeni bir yapılanma dönemine girilmiştir. Buna göre, sosyal güvenlik sistemlerinin, sosyal güvenliğin 3 temel fonksiyonunu (gelirin yeniden dağılımı, sigorta ve tasarruf) birlikte gerçekleştirecek bir yeniden yapılanma sürecine girmesi ve çok ayaklı bir kurumsal yapı ve işleyişe geçmesi olması gerektirir. 1990'lı yıllardan sonra bu süreç başlamıştır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.41-43).

Günümüz sosyal güvenlik sistemleri kendi yeniden yapılanma sürecini gerçekleştirmeye çalışırken bu süreçle birlikte,

- Herkesi, her tehlikeye karşı koruma kapsamına alma,
- Kayıtdışı istihdamı azaltma,
- Finansman açıklarını azaltma, ve
- Yaşlılık ve sağlık harcamalarındaki artışı azaltma

problemlerine de kalıcı ve etkin çözümler getirmek zorundadır. Dünya nüfusunun ancak %20'si ILO standartlarında bir sosyal güvenlik korumasına sahiptir. Toplam nüfusun %40'ının hiçbir sosyal güvenlik garan-



tisi yoktur. Beklentilerin aksine, kayıtdışı istihdam artış göstermiş, hatta bazı ülkelerde işgücünün %80'ine yakını kayıtdışı çalışır hale gelmiştir. Kayıtdışı istihdamın olduğu yerde asgari bir sosyal güvence ve insana yakışır iş ortamı yaratmak mümkün değildir. Öte yandan, sosyal güvenlik için ayrılan kaynakların seviyesi ve sosyal güvenlik harcamalarının diğer ekonomik göstergeler (büyüme, istihdam, tasarruf eğilimi, yatırımlar) üzerinde olumsuz etki yaratmaması sistemin sürdürülebilirliği bakımından önemli bir problem alanıdır. Demografik yapı özelliklerinden nüfusun yaşlanması hem emeklilik hem de sağlık sigortaları bakımından primli sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.44-47) ve nüfus-demografik yapı ilişkisi de bu noktada başlamaktadır.

c) Türk Güvenlik Sistemi: Kurumsal yapı, işleyiş, haklar ve yükümlülükler

Türk sosyal güvenlik sisteminin temel ayağını primli rejimler (sosyal sigortalar) oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi ve problemleri söz konusu olduğu zaman kastedilen sosyal sigortalar ve sorunlarıdır. Bu değerlendirme, eksik ancak çok da yanlış değildir. Sosyal güvenlik kapsamına alınanların %90'a yakını, harcamaların da %90'dan fazlası sosyal sigortalar üzerinden yürütülmektedir.

Türkiye, doğru tercihler ve doğru başlangıçlarla sosyal sigorta üzerine bir sosyal güvenlik sistemi inşa etmiş, ancak bu sistemin sürdürülebilirliğini sağlayamamıştır. Erken emeklilik, prim afları, borçlanma uygulamaları gibi sosyal sigortacılık ilkelerine aykırı çok sayıda uygulama 1940'lı yılların ikinci yarısından itibaren oluşturulan sosyal sigorta sistemini sadece 50 yıl sonra, 1990'lı yıllarda *aktif/pasif sigortalı dengesi* bakımından *"yaşlandırmış"*, mali açıdan ise *"sürdürülemez"* bir noktaya getirmiştir. Bu da kaçınılmaz olarak 1990'lı yıllardan itibaren önce kapsamlı değişiklikler yapma, daha sonra yeniden yapılanma (reform) arayışlarını getirmiştir.

1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikler, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'ndan oluşan 3 sosyal sigorta kurumu ve sosyal sigorta mevzuatı ile devam etme isteğinin son çabasını oluşturmuştur. 2002 yılında değişen siyasi iktidarla birlikte sosyal güvenlik

sisteminde "sil-baştan" anlamına gelecek yeni bir yapılandırma (reform) arayışı dönemi başlamıştır. 2006 yılında 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile kurumsal yapı ve 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" ile de sosyal sigorta mevzuatı yeniden yapılandırılmıştır. Reformun başlangıcında SGK bünyesinde yürütülmesi planlanan sosyal yardım ve hizmetler ise 2011 yılında oluşturulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesine alınarak yeni bir safhaya geçilmiştir. 1999 yılında yapılan ve 5510 sayılı Kanun'la 2008 yılında pekiştirilen tedbirlere rağmen Türk sosyal sigorta sisteminin finansman açıkları devam etmektedir. Sosyal sigortaların finansmanı için 2012 yılında 66,2 milyar TL bütçe transferi yapılması, bunun da 25,5 milyarının açık finansmanı için kullanılması tahmin edilmektedir. Reformla getirilen önlemlere ilaveten çıkarılan prim afları ve borçların yeniden yapılandırılması gibi uygulamalara rağmen toplam gelirlerin giderleri karşılama oranı %70'ler seviyesinde kalmıştır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, s.64).

Bugün gelinen noktada Türk sosyal güvenlik sisteminin fırsatlar ve tehditleri şunlardır:

- Türk sosyal sigorta sisteminde prim oranlarını yükselterek ve/veya prime esas kazanç sınırlarını yükselterek gelirleri artırma imkanı yok denecek kadar azdır.
- %40'lar seviyesinde hesaplanan kayıtdışı istihdamın daraltılarak aktif sigortalıların artırılması imkanı bir fırsat olarak görülmektedir.
- Emeklilik yaşının yükseltilmesinin üzerinden 10 yıl geçmesine ve kademeli geçişin yarısına gelmesine rağmen aktif/pasif sigortalı oranında iyileşme sağlanamamıştır.
- 5510 sayılı Kanun'la getirilen yeni aylık hesaplama sistemi uzun dönemde gelir ve aylıkların seviyesini düşürecektir. Giderleri azaltmak için aylık ve gelir hesaplama sistemini değiştirme imkanı kalmamıştır.
- Bu raporun da hazırlanmasına vesile olan en önemli fırsat, Türkiye'nin demografik geçiş sürecini tamamlamamış olması ve demografik fırsat penceresine sahip olmasıdır. Oran olarak 2020; mutlak olarak da 2041 yılına kadar 15-64 yaş gr-

bu artmaya devam edecek ve Türkiye'ye demografik fırsat penceresinin olumlu etkilerini sunacaktır.

F. DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM VE DAĞITIM ESASLI EMEKLİLİK SİGORTA SİSTEMLERİNE YANSIMALARI

a) Dağıtım Esaslı Emeklilik Sistemlerinin Finansman Dengesi: Kavramsal ve Analitik Çerçeve

Başlangıçta fon yöntemine göre finanse edilmeleri planlanmış olmasına rağmen Türk sosyal sigorta kurumları zaman içinde fiilen dağıtım (pay as you go) esasına geçmiştir. Bu yöntemde sistemin finansmanı, halen aylık alanların (pasif sigortalı) aylıklarının çalışanların (aktif sigortalı) ödediği primlerle karşılanması esasına dayanır. Bir emeklilik sisteminin açık vermeden sunulabilmesi denklemin iki tarafındaki değişkenler arasında dengenin sağlanması ile mümkün olabilir (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss. 77-79).

Dağıtım sistemini bir "havuz problemi" benzetmesiyle açıklamak gerekirse çalışmayı ve prim ödemeyi sürdüren aktif sigortalıların katkıları havuzu dolduran muslukların rolünü üstlenmişken; prim ödemekten maaş almaya geçmiş (emekli, malûl vb.) pasif sigortalılara yapılan ödemeler de havuzdaki suyu boşaltan borular olarak görülebilir. Havuzdaki suyun belli bir seviyenin altına düşmemesi için, havuzu dolduran musluklardan birim zamanda akan su miktarının, havuzu boşaltan borular kanalıyla dışarı akan sudan az olmaması gereklidir. Dağıtım esasına göre çalışan bir sosyal güvenlik sistemi bağlamında ifade edilecek olursa, havuzdaki suyun zaman içinde azalmaması, aşağıdaki eşitsizliğin veri bir prim oranı (p) altında her yıl için doğru olmasını gerektirir:

$$\frac{A}{Ü} \leq p \frac{Ç}{E} \quad (1)$$

Burada Ç prim ödeyen çalışanların (aktif sigortalıların) sayısını ve E de emekli ve dul/yetim aylığı vb. alanların (pasif sigortalıların) sayısını gösterir. A, hak edenlere ödenen ortalama aylık miktarını ve Ü prime esas ortalama ücreti gösterdiğinden, eşitsizliğin sol tarafı aslında maaş bağlama oranı olarak bilinen sosyal sigorta parametresini ifade eder.

Bağlama oranı için b kullanarak ve $b=A/Ü$ olduğunu hatırlayarak, (1) numaralı eşitsizlik

$$\frac{b}{p} \leq \frac{Ç}{E} \quad (2)$$

şeklinde yazılabilir. Eşitsizliğin sağ tarafındaki, aktif-pasif oranı denilen (Ç/E) terimi demografik dönüşüm süreci sırasında gözlenen nüfus yaşlanmasına bağlı olarak azalır. Demografik dönüşüm süreci boyunca düşen nüfus artış hızı, zaman içinde belli bir yaşın üstündeki kesimin toplam nüfus içindeki payının artmasına yol açar. Tıptaki ilerleme ve sağlık hizmetlerinin kalitesindeki gelişmelere bağlı olarak artan yaşam beklentisi de bu etkiyi güçlendirir. Sonuçta, E ile gösterilen emekli stokunun büyüme hızı, Ç ile gösterilen çalışan (ve prim ödeyen) kesimin büyüme hızını geçer ve aktif-pasif oranı düşmeye başlar. Prim ve bağlama oranları sabitken, azalan bir (Ç/E) oranı ise sistemin gelir gider dengesinin bozulması anlamına gelir. Gerçekten de, bağlama ve prim oranları sabitken, (Ç/E)'deki düşüşün yeterince uzun sürmesi halinde, (2) no.lu eşitsizlik tersine dönerek

$$\frac{Ç}{E} < \frac{b}{p} \quad (3)$$

eşitsizliğine dönüşebilir. $b=A/Ü$ olduğundan, bu durum

$$pÜÇ < AE \quad (4)$$

olması, yani çalışanlardan toplanan prim gelirlerinin, emekli aylıkları ve buna bağlı diğer ödemelerin toplam tutarının altında kalması anlamına gelir. Yani sistem açık vermeye başlar. (2) no.lu eşitsizliğin korunabilmesi için ya (A/Ü) oranının yani b'nin azaltılmasını, ya da prim oranı p'nin artırılması gerekir. Aksi takdirde, yaşlılık sigortası sisteminin giderek büyüyen açıklarını finanse etme zorunluluğu Hazine'nin üzerinde artan bir baskı yaratır.

b) Temel Hesaplamalar ve Sonuçlar

Sosyal güvenlik (emeklilik) sektör raporu da analitik çalışma için Hoşgör ve Tansel (2010) ana raporundaki demografik projeksiyonları baz alarak hazırlanmıştır. Ana rapordaki projeksiyonlara dayalı olarak, fakat diğer veri kaynakları da kullanılarak 2010-2050 dönemi için;

- 15 yaş üstü kurumsal olmayan nüfus,
- Yaş gruplarına ve cinsiyetlerine göre işgücünün gelişimi,
- TÜİK hanehalkı işgücü anketlerinden hareketle istihdamın yaş grupları ve cinsiyet ayırımına göre dağılımı,
- Kayıtlı istihdamın gelişme seyri,
- Sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun aktif sigortalılar bakımından cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı,
- Emeklilik yaşı değişiklikleri dikkate alınarak sosyal sigortalar kapsamında emekli aylığı alanların (pasif sigortalılar) yaş ve cinsiyet gruplarına göre dağılımı ve
- Aktif/pasif sigortalı oranlarındaki gelişme seyri

hesaplanmıştır. Bu hesaplamalarda iyimser ve kötümser olmak üzere 2 senaryo kullanılmıştır. Buna göre,

İyimser senaryoda:

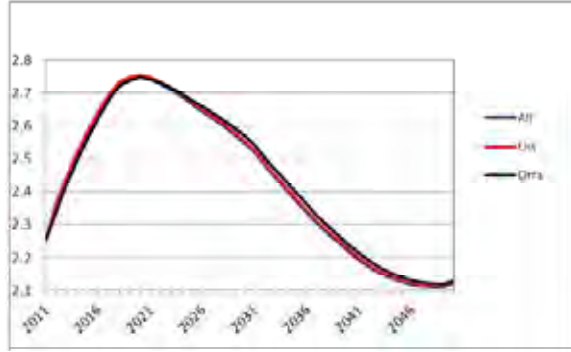
- 2050'ye kadar erkek işgücüne katılım oranı %2,5, kadın işgücüne katılım oranı %5 artmaktadır.
- Sosyal güvenlik kayıtlılık oranı ise hem erkekler hem de kadınlar için %5 artmaktadır.

Kötümser senaryoda:

- 2050'ye kadar işgücüne katılım oranı erkekler için %2,5, kadınlar için ise %1 düşmektedir.
- Sosyal güvenlik kayıtlılık oranı ise erkekler için %2,5, kadınlar için ise %1 düşmektedir.

Yapılan projeksiyonların, primli rejimlerin sağlık göstergesi olan aktif/pasif sigortalı oranı bakımından gösterdiği gelişme seyri, Şekil 1'de görüldüğü gibi;

- 1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la yükseltelen emeklilik yaşından dolayı aktif/pasif oranı ilk önce artmaktadır. Bu artış 2018 yılına kadar devam etmekte, ancak 2,8 seviyesine yaklaşabilmektedir.
- 2018 yılından sonra nüfus yaşlanmasının etkisi ağır bastıkça aktif/pasif oranı tekrar düşmeye başlamakta ve projeksiyon dönemi olan 2050 yılında 2,1'e kadar düşmektedir.



Şekil 1. Aktif/Pasif Oranının Yıllar İtibarıyla Gelişimi: 2010-2050

Kaynak: Alper, Y. Sayan, S ve Değer, Ç. (2012), 2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış, TÜSİAD-T/2012-11/535, İstanbul, Kasım-2012, s.112.

Aktif/pasif sigortalı oranının gelişimi, işgücü içinde cinsiyet gruplarına göre incelendiği zaman; kadın işgücü aktif/pasif sigortalı oranının 2018 yılından itibaren düşmeye başladığını, erkek işgücü aktif/pasif sigortalı oranının ise 2030 yılına kadar yükseldiğini ve ancak 3,0 noktasına kadar gelebildiğini, bu yılı takiben ise tekrar düşmeye başladığı görülmektedir (Alper, Değer ve Sayan, 2012, s.97, şekil 5.26). Bir başka ifadeyle, bu raporla projeksiyon yapılan 2010-2050 dönemi içinde, sosyal sigortaların sağlıklı olması bakımından bir hedef olarak belirlenen ve çok sıklıkla dile getirilen, "aktif/pasif sigortalı oranı" en az 4 olmalıdır hedefi hiçbir zaman gerçekleşmeyecektir.

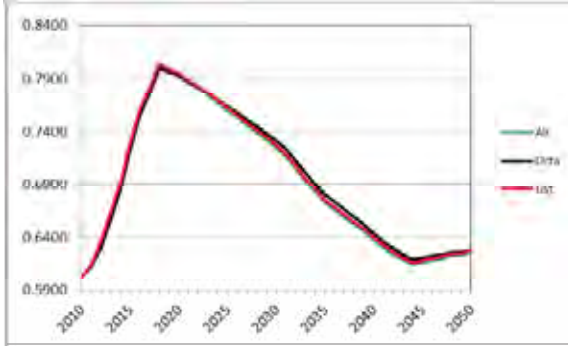
c) Sosyal Sigortaların Gelir-Gider Dengesine Yönelik Etkiler

Raporda, projeksiyon dönemi içinde demografik yapı değişikliklerinin primli rejimlerin gelir-gider dengesine yönelik etkilerini tespiti yönelik hesaplamalar da yapılmıştır. Sosyal sigortaların toplam prim gelirlerinin çalışanların ücretlerinin (prime esas kazançlarının) bir oranı olduğundan hareketle prim ödeyen aktif sigortalılar, prime esas kazançlar ve prim oranı esas alınarak bir hesaplama yapılmıştır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, s.101). Ancak, 2010-2050 arasında geçecek 40 yıllık sürede meydana gelebilecek dalgalanmalar dik-

kate alınarak yüksek oranlara dayalı iyimser senaryo ve düşük oranlara dayalı kötümser senaryolar oluşturulmuştur.

- **Yüksek oranlı iyimser senaryoda** erkeklerin işgücüne katılma oranı 2050'ye kadar olan dönemde doğrusal bir biçimde %2,5 artarken, kadınlarda bu artış %5 olarak varsayılmıştır. Kayıtlı istihdam oranı ise hem kadınlar hem de erkekler için %2,5 artırılmaktadır.
- **Düşük oranlı kötümser senaryoda** ise erkeklerde işgücüne katılma oranı 2050'ye kadar doğrusal olarak %2,5 düşmektedir. Kadınlarda ise bu düşüş oranı %1 olarak alınmıştır.

Gelirler için yapılan projeksiyonlar, emeklilere yapılan ödemeler (sosyal güvenlik giderleri) için de yapılmıştır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, ss.106-110). Gelirler için olduğu gibi giderler için de, aylık alanların sayısındaki alt ve üst değişimleri dikkate alan iyimser ve kötümser senaryolar hazırlanmıştır. Burada da çok açık ve görünür olan gerçek, emeklilik ödemelerinin nüfus yaşlandıkça artacağıdır.



Şekil 2: Sosyal Güvenlik Gelir-Gider Oranı Gelişme Seyri (2010-2050)

Şekil 2 her türlü senaryoda sosyal sigorta sisteminin, gelir-gider oranının, yani gelirlerin giderleri karşılama oranının 2018 yılına kadar yükseldiğini ancak en fazla %81 seviyesine ulaştığını, bu yıldan itibaren düşmeye başladığını, 2043 yılına kadar devam edecek olan kötüye gidişin bu dönemde bir nebze tersine döneceğini, projeksiyon döneminin sonu olan 2050 yılında ise %62'ler seviyesinde istikrar kazandığını ortaya

koymaktadır (Alper, Değer ve Sayan, 2012, s.112). *Projeksiyon döneminin başı olan 2010 yılında prim gelirlerinin giderleri karşılama oranının %60 olduğu dikkate alınırsa, 2050 yılının sonunda geline %62'lik nokta, alınan bütün tedbirlere rağmen başlangıç yılından yalnızca %2 puan daha iyi olunan bir noktadır.*

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu rapor, nüfusun yaşlanmasını, zaten gelir-gider dengesi problemlili olan Türk sosyal sigorta rejiminin finansman yapısını daha da kötüleştirecek faktörlerden biri olarak ortaya çıkarmıştır. Ancak, yaşa bağlı olmayan emeklilik ve prim karşılığı olmayan ödemeler ve prim afları gibi "popülist" politikaların ortaya çıkardığı vahim sonuçlardan alınan derslerle 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ve devamında alınan bir dizi tedbirle Türk sosyal sigorta rejimi nüfus yaşlanmasının olumsuz etkilerine karşı daha hazırlıklı hale gelmiş görünmektedir. Projeksiyon dönemi (2010-2050) içinde, 1999 ve 2008 yıllarında yapılan değişikliklerin ve bu değişikliklerin sosyal sigortaların gelir-gider dengesine yönelik etkileri aşağıdaki şekilde kendini göstermektedir:

- 1- Emeklilik yaşının yükselmesi, başlangıçta düşük yaşlarda emekli olanların sayısını azalttığı ölçüde sosyal sigorta giderlerini gelirlerden daha yavaş artırdığı için gelir dengesini olumlu etkilerken, zaman içinde yaşlanan nüfus etkisi baskınlaştıkça giderlerin artış hızı tekrar yükselmektedir.
- 2- Bütün sigortalılık süresini dikkate alan yeni aylık hesaplama sisteminin sistemin gelir-gider dengesi üzerindeki olumlu etkileri ise ancak 2040 yılından itibaren kendini gösterecektir.
- 3- Emeklilik yaşının yükseltilmesi, emekli yaş dağılımının yüksek yaş gruplarında yoğunlaşmasına yol açmakta ve aktif/pasif sigortalı oranını yükseltmekte, ancak yaşlanan nüfus baskısı arttıkça süreç tersine dönmektedir.
- 4- 1999 ve 2008 reformlarının kısa vadeli olumlu etkileri, orta dönemde tersine dönmeye başlamakta, orta ve uzun dönemde yeni tedbirlere ihtiyaç duyurmaktadır.
- 5- 1999 ve 2008 reformları ile temel parametrelerde sağlanan kısa dönemli iyileşmeler Türkiye'ye demografik fırsat penceresinin sunduğu imkanlardan daha etkin şekilde faydalanmak için zaman kazandırmaktadır.



Özet olarak belirtmek gerekirse, 1999 ve 2008 reformları ile yapılan parametre değişikliklerinin (aylık hesaplama sistemi hariç) sosyal güvenlik temel göstergeleri (aktif/pasif oranı ve gelir-gider dengesi) üzerindeki olumlu etkileri, 2020 yılında sona ermektedir. Daha somut olarak belirtmek gerekirse 2018 yılına kadar temel göstergelerde sağlanacak olan olumlu gelişme bu yıldan sonra tekrar bozulmaya başlayacak ve 2050 yılında tekrar 2010 yılına geri dönmüş olacaktır. Yine özellikle belirtmek gerekir ki, bu değerlendirmelerde siyaset kurumunun geçmişte sıklıkla yaptığı, bundan sonra da yapması muhtemel müdahaleler ve gider artırıcı "cömert ödemeler" dikkate alınmamıştır. Geline nokta yapılması gereken, yeni bir reform değil, mevcut tedbirlerin kararlılıkla hayata geçirilmesine devam edilirken, yeni ek önlemler olarak sistemin temel göstergelerinde iyileşmeler sağlanmalıdır.

Ancak, sosyal sigorta rejiminin iyileştirilmesine yönelik ek önlemler konusunda da alternatifler sınırlıdır. 1999 ve 2008 yılında yapılan düzenlemelerle, emeklilik yaşının 2036'dan sonra da kademeli olarak yükseleceği, aylık bağlama oranlarının daha fazla düşürülemeyeceği, prim oranlarında ise üst sınıra gelindiği ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, artan uluslararası rekabet dolayısıyla işverenlere yönelik ilave maliyet artırıcı önlemlerin de düşünülmemeyeceği dikkate alınarak alınması gereken tedbirleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

- İşgücüne katılım oranının (özellikle kadınların ve gençlerin işgücüne katılımları artırılarak) yükseltilmesini teşvik eden tedbirlerin alınması,
- Yaşlıların daha uzun süre işgücünde kalmalarına imkan veren ve teşvik eden düzenlemelerin hayata geçirilmesi,
- Kayıtdışı ile mücadelede, klasik hiç prim ödemeyenlerin sisteme alınması çabaları yanında, düşük kazanç ve gün bildirimi ile de mücadele edilmesi,
- Kayıtdışı ile mücadelede bilinen zabıta önlemlerinin ötesinde denetim ve teşvik edici önlemlerin birlikte alınarak mücadele edilmesi,

sağlanmalıdır. Demografik fırsat penceresinin sunduğu genç nüfus potansiyeline ilaveten kayıtdışı istihdamın hala %40'lar civarında seyretmesi, sigortalıların ağırlıklı bir kesiminin primlerini düşük kazançlardan bildir-

meleri (4/a'lılarda %47; 4/b'lilerde %98) politika yapıcılarının iyileştirmeye yönelik politikalar için manevra alanı sağlamaktadır.

Son söz olarak; yapılması gereken yeni bir reform değil, yapılan reformlarla getirilen düzenlemelerin kararlılıkla uygulanmasına devam edilirken, yeni ve ilave tedbirlerle iyileşmenin sağlanmasıdır.

KAYNAKÇA

Akın, A. ve Ersoy, K. (Kasım 2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sağlık Sistemine Bakış*, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/533, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA).

Alper, Y., Değer, Ç. ve Sayan, S. (Kasım 2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış*, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/535, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA).

Demografi. (2013). Wikipedia. <http://tr.wikipedia.org/wiki/Demografi> Hoşgör, Ş. ve Tansel, A. (Kasım 2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar*, Yayın No: TÜSİAD-T/2010-11/505, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA).

Kavak, Y. (Kasım 2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış*, Yayın No: TÜSİAD-T/2010-11/506, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA).

Tansel, A. (Kasım 2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA).

İKALE VE ALTERNATİF BİR ÖNERİ OLARAK “SULH SÖZLEŞMESİ”



Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İstanbul Galatasaray Lisesi ve İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun olduktan sonra, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde Prof. Dr. Nuri Çelik başkanlığında, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında göreve başladı. 1995 yılında Fransa’da yaptığı bilimsel araştırmalardan sonra “İş Hukukunda Asgari Ücret” konulu yüksek lisans tezini, 1999 yılında “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri” konulu doktora tezini tamamladı, 2006 yılında “Doçent” unvanı aldı. Yayınlanmış “İş Hukukunda İbra-name Uygulamaları” ve “İkale ve İstifa” konulu seminer çalışmaları ile “İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüğü ve Araçları” isimli kitabı mevcuttur. Bunun yanında çok sayıda makale ve karar incelemeleri de yayınlanmış bulunmaktadır.



ÖZET

İkale Ve Alternatif Bir Öneri Olarak “Sulh Sözleşmesi”

İkale kurumu yaklaşık on yıldır sıkça karşımıza çıkmaktadır. İkale bazen işçi lehinde olabilmekle birlikte, çoğu zaman potansiyel işe iade davalarını engelleme amacıyla işverenler tarafından gündeme getirilmektedir. Ancak yaklaşık on yıllık geçmişe baktığımızda, ikaleye ilişkin deyim yerindeyse “kronik sorunlar” hala süregelmektedir. İşçi ikale durumunda işsizlik sigortasından yararlanamamakta, kıdem tazminatının yasal kesintilere tabi tutulması gerekmektedir. Bize göre, bu sorunlara alternatif bir çözüm yolu olarak sulh sözleşmesinin kullanılmaması için hiçbir neden yoktur. Hukukumuzda ikale, yaklaşık on yıldır sanki yegâne çözüm gibi kabul edilmiş, yarattığı teknik sorunlar sahte bildirimler ve gerçeğe aykırı senaryolar ile aşılmaya çalışılmıştır. İkaleye karşı ise neredeyse hiçbir itiraz yapılmamış, sözleşme serbestisinin doğal bir parçası olarak kabul edilmiştir. Ancak 2007 yılı sonrasında yargı ve öğretinin geliştirdiği makul yarar ölçütü belirli bir güvence sağlayarak bu kurumu “kabul edilebilir” hale getirmiştir. Bu yapı içinde alternatif çözüm yollarını tartışma zamanı gelmiştir. Sulh sözleşmesi de bu süreçte dikkate değer bir seçenek olarak dikkat çekmektedir. Özellikle, geçerli sebep anlamında işverenin tamamen dayanaksız durumda olmaması, ancak ispat noktalarında tereddüt yaşaması gibi durumlarda sulh sözleşmesi bir alternatif olarak gündeme gelebilecektir. İş sözleşmesi işverence feshedilecek; bundan sonra işçi ile yapılacak sulh sözleşmesi ile karşılıklı fedakârlık esasına göre uyumsuzluk çözümlenecektir. İş sözleşmesi işverence feshedildiği için işçi işsizlik sigortasından yararlanacak, kıdem tazminatını da vergiden muaf şekilde elde edecektir. Sulhün doğasında bulunan karşılıklı fedakârlık unsuru ise, işveren bakımından kıdem ve ihbar tazminatını aşan ek ödemenin dayanağını oluşturacaktır.

ANAHTAR KELİMELER

Sulh, sulh sözleşmesi, ikale, bozma sözleşmesi, iş güvencesi, geçerli sebep, kıdem tazminatı,

ABSTRACT

Termination of Mutual Agreement, and Amicable Agreement as an Alternative

The terminations of mutual agreement have been frequently encountered for approximately ten years. While the terminations of mutual agreement are sometimes in favour of employees, they are usually preferred by the employers to prevent the employees from re-employment lawsuits. However, when the ten-year application for terminations of mutual agreement is considered, it is seen that "chronic problems" about them have still remained stable. The employee cannot meet the eligibility requirements of unemployment insurance, and severance pay is to be deducted in the case of termination of mutual agreement. In the viewpoint of the current author, there is no reason to not consider settlement agreement as an alternative solution to these problems. For ten years, the termination of mutual agreement has been accepted as the unique solution, and fictitious notifications and unreal scenarios have been used to overcome the technical problems occurring from its application. The termination of mutual agreement has also been considered as a reflection of freedom of contract, and consequently no objection has been made to it. By 2007, after the criterion of reasonable benefit for the termination of mutual agreements argued by jurisdiction and doctrine, it became "acceptable". Now, it is time to discuss the alternative solutions. The settlement agreement comes out as a remarkable option in that process. The settlement agreement can especially be considered as an alternative solution when the employer hesitates to prove the valid reason. In that case, the employment agreement will be terminated by the employer, and the conflict will be resolved by the settlement agreement on the basis of mutual sacrifice. As a result of the termination of the employment agreement by the employer, the employee will be eligible for unemployment insurance and take the tax-exempt severance pay. Additional payments exceeding the severance and notice pay will be based on the basis of mutual sacrifice as the inherent property of amicable agreement.

KEY WORDS

Amicable, amicable agreement, settlement agreement, termination of mutual agreement, rescission agreement, job security, valid reason, severance pay, unemployment insurance.



GİRİŞ

2003 yılında iş güvencesi kurumunun iş hukukumuzda girişi, geçersiz nedenle yapılan feshin yaratacağı risklere karşı güvence sağlayacak çözüm arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Önce ibranameler ve işe iade davası açılmasını engellemeye yönelik feragat belgeleri gibi uygulamalar denenmiş, bunlar yargı tarafından kabul görmeyince, o güne kadar sadece teoride kalan ikale kavramı canlandırılarak uygulamaya sokulmuştur. Yargı kararları, ilk defa karşılaştığı bu kuruma ilişkin olarak yaklaşık üç dört yıllık bir bocalama devresinden sonra, 2007 yılı sonrasında belirli bir çizgiye oturmuştur. Ancak, bu şekilde hayata geçirilen ikale işçi ve işveren arasında, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin bir anlaşma olarak tatmin edici şekilde ortaya çıkan sorunları çözebilmiş midir? Bu soruya tereddütsüz şekilde olumlu yanıt vermek bizce güçtür; ikale uygulamanın çok önemli bir ihtiyacına cevap vermiş, ancak başka sorunları da beraberinde getirmiştir.

Her şeyden önce gerçek anlamda, deyim yerindeyse "kuralına uygun" bir ikale çerçevesinde yasal kesintilerden muaf şekilde kıdem tazminatı ödemek mümkün değildir. Aynı şekilde ikaleyle iş sözleşmesi sona eren bir işçinin işsizlik sigortasından yararlanması da söz konusu olamaz. Dolayısıyla vergi ve sigorta konusu son derece ciddi sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İkalenin maddi denetim ölçütlerine de eleştiri getirilebilir. Bugünkü içtihadın belirleyici noktası olan "makul yarar"ın gerçekten bir hukuki dayanağı olup olmadığı tartışmaya açıktır.

İkale, yarattığı sorunlarla birlikte yaklaşık on yıldır iş hukuku uygulamamızda sıkça karşımıza çıkmaktadır. Ancak ortaya çıkan sakıncalara tatmin edici bir çözüm de üretilmemektedir. İnsan kaynakları ve iş hukuku uzmanları, deyim yerindeyse türlü "hukuk oyunları" (şarta bağlı istifalar, gerçeğe aykırı bildirimler, işçinin haklı feshi senaryoları gibi) ikalenin yarattığı teknik ve hukuki sorunları önlemeye çalışmaktadır.

İşverenler ve işçiler iş sözleşmesinin sona erme süreçlerinde ikaleye mahkûm mudur? Alternatif çözümler üretilebilir mi? Esas itibarıyla incelememiz bu sorulara yanıt arayacaktır.

I. İKALE VE UYGULAMADA YARATTIĞI SORUNLARA BAKIŞ

Bugün ikalenin yerinin doğru biçimde anlaşılması için, Batı'daki uygulama ve yaklaşımların, kavram ve kurumların, ayrıca ülkemizdeki ikale örneklerinin bilinmesi gerekmektedir. Uygulamada, ikale adı altında yapılan işlemler büyük bir çoğunlukla işverenlerin geçersiz fesih riskini bertaraf etmek amacıyla işçiye ikna etmek suretiyle başvurdukları yöntemler kapsamında görünmektedir. Çoğu kez, ikale teklifi işverenden gelmekte, işçiye çıkış sürecinde işe iade davasını önlemek amacıyla bir öneri olarak götürülmektedir. Buna göre ikale süreçleri işveren tarafından başlatılmaktadır. Nitekim öğretide de Süzek'in de (2012, s.523) işaret ettiği gibi "...ikale kurumu kural olarak işverenin yararına"dır". Kuşkusuz bu kuralın istisnaları da vardır: Şahlanan'a göre (2012, s.386); "...Örneğin iş ilişkisinin sona erdirilmesinin işçinin isteğiyle olması durumunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesinde işçinin de menfaati olduğu söylenebilir. Böylelikle işçi ihbar tazminatı ödemekten kurtulabileceği gibi sözleşmede öngörülmüş bir cezai şarttan ya da rekabet yasağı yükümlülüğünden kurtulabilecektir. Özellikle nitelikli üst düzey işçilerin, başka bir iş yerine geçme düşüncesinde olduğu durumlarda anlaşarak ayrılmak, işçi için de tercih edilen bir yol olabilir. Bu durumda ikale sözleşmesinin mutlaka işçi aleyhine olduğu söylenemez. Özellikle iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesinde işçiye kıdem ve ihbar tazminatı tutarlarının ödenmesinin de sözleşmeyle kabul edildiği durumlarda, işten kendi isteği ile ayrılmak isteyen işçi için ikale sözleşmesinin işçi aleyhine olduğu söylenemez, söz konusu durumda işçi hem işten ayrılma isteğine ulaşmakta hem de iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı tazminatlarını alabilmektedir" (Şahlanan, 2012, s.386).

Zaman zaman işçilerin kısmen veya tamamen yasal tazminatlarını alarak ayrılma istekleri de ikalelere konu olmakla birlikte, iki uygulama arasında ciddi bir sayısal farklılık vardır: Uygulamada ağırlıkta olan işverence yapılan önerilerdir. İşveren tarafından yapılan teklifin amacı potansiyel işe iade tazminatları riskini bertaraf etmek olunca burada yapılan anlaşmanın "iş sözleşmesini sona mı erdirdiği", yoksa "zaten karar verilmiş bir

feshin sonuçlarını mı düzenlemek olduğu” hususları iç içe geçmekte, kesin biçimde ayrılmaz hale gelmektedir. Aslında, işveren her halde sözleşmeyi feshedecektir. İşveren sözleşmeyi feshetmek istediğine göre kendince makul ve mantıklı bir nedeni de elbet olmalıdır. Bu nedenin ise “geçerli sebep” ağırlığında olup olmadığı çoğu kez tartışma konusudur. Yine geçerli sebep söz konusu olmakla birlikte bunun ispatına ilişkin işveren yönünden sıkıntı söz konusu olabilir. Dolayısıyla, bugün uygulamada gördüğümüz anlaşmalar, her iki tarafın da eşit şekilde aynı istek ve gönüllülükte birbirine yaklaşarak sözleşmeyi sona erdirmesi biçiminde değil; esas itibarıyla, işverence feshedilecek bir iş sözleşmesinin işe iadeye ilişkin hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmak üzere gerçekleştirilmektedir. Yani ikale ile odaklanılan, iş sözleşmesinin sona erme süreci veya şeklinden, çok sona ermenin hukuki sonuçlarıdır.

Durum böyle olunca, iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarını düzenleyebilen ve taraflar arasındaki ihtilafı “karşılıklı fedakârlık” ile sona erdiren sulh kurumunun devreye sokulması gündeme gelebilecektir. Nitekim Batı’da da bu kurum lehinde ve aleyhinde görüşlere karşın uygulamada yaygın biçimde görülmektedir. Hatta sulh kurumu, bugün Batı’da ibranamenin yerini almaya doğru gitmektedir. İşçilik alacaklarından vazgeçmeye ilişkin sorunlar, taraflar arasında belirsizlik arz eden ve çekişmeli nitelik taşıyan hususların “karşılıklı fedakârlık” esasına göre çözümlenebilmesi ekseninde tartışılmaktadır.

Buna göre, öncelikle ikale kurumunun hukukumuzdaki yeri ve gelişiminin incelenmesi ile başlamak isabetli olacaktır (II). İkinci olarak ise, ikalenin yarattığı sorunlar ve işverenler bakımından yarattığı riskler incelenecek (III), sonra sulh kurumunun alternatif bir çözüm olup olmayacağı sorgulanacaktır (IV).

II. İKALE KURUMUNUN YERİ VE GELİŞİMİ

1. 2003 - 2007 Yılları Arası Dönem: Vasıflandırma Sorunu

2003 yılı öncesinde “ikale” kavramı temel iş hukuku kitaplarında çok sınırlı olarak ele alınmaktaydı. Bu konu-

da yapılmış özel bir bilimsel çalışma yoktu. Bu konuda; genel kitaplarda yer alan açıklamalara baktığımızda, genel olarak öğretide tarafların Borçlar Hukuku’nun genel hükümlerine göre, sözleşmeyi karşılıklı olarak sona erdirebileceklerinin kabul edildiği görülmekteydi. Ancak 2003 yılında iş güvencesi kurumunun hukukumuza girmesiyle birlikte, ikale kurumu bir anda büyük bir önem kazanmış ve bu konuda çok sayıda uyuşmazlık yargının önüne taşınmaya başlamıştır (Alp, 2008, s. 29; Alpagut, 2008 Aydın, 2004, s.5; 44; Ekonomi, 2006, s.42; Gerek, 2001, s. 43; Günay, 2009; Özdemir, 2009; Kabakçı, 2012, s. 121; Sevimli, 2009, s.85; Taşkent, 2011, s.1). Geçersiz nedenle yapılan feshin risklerini bertaraf etmek isteyen işverenlerce ilk olarak “ibraname” kurumu denenmiştir. Ancak bu denemenin başarılı olamayacağı Yargıtay tarafından net şekilde ortaya konulmuştur: Yargıtay 21.04.2005 tarihli kararında iş güvencesi hükümlerinden ibraname ile vazgeçmenin mümkün olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yüksek Mahkemeye göre, “... Davacının iş sözleşmesi feshedildikten sonra imzaladığı ibranamede; hiçbir şekilde feshin geçersizliğini iddia etmeyeceği işe iade talebinde bulunmayacağı, işe iade alınmaması halinde ücret ve tazminat talebinde bulunmayacağı sözcükleri yer almaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 21/son fıkrası hükmü karşısında, ibranamede yer alan işe iade ile buna bağlı ücret ve tazminat ile ilgili haklardan vazgeçmenin geçerli olduğunun kabul edilme olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle Mahkemece feragat nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır” (Yargıtay 9. H.D. Kararı, 21.04.2005). İbranamenin uygun bir hukuki araç olmayacağı görüşü taraftar da bulmuştur (Bilgili, 2004, ss.148-149; Günay, 2005, s.664; Kaplan, 2006, s. 323).

Yargıtay bu görüşünü benzer nitelikteki protokollere dek genişletmiştir. Nitekim 13.01.2005 tarihli kararında, “...Mahkemece iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte taraflarca imzalanan protokole göre davacının işe iade davasını açma hakkından feragat ettiği gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm davacı tarafından temyiz edilmiştir. Dosya içeriğine ve özellikle davacıya ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş bulunmasına göre iş sözleşmesinin davalı işverence 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Taraflarca fesih tarihinde düzenlenen



14.06.2004 tarihli protokolün 2. maddesinde davacının 4857 sayılı Kanun'un 17 ila 21. maddelerinden kaynaklanan bütün talep ve dava haklarından feragat ettiği belirtilmiştir. İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, anılan yasanın 21. maddesinde düzenlenmiş olup, aynı yasanın 2. maddesi son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir" (Yargıtay 9. HD, 13.01.2005) sonucuna ulaşmıştır¹.

2003-2007 yılları arasında geçen dönemde verilen kararlar ve bunlara konu uyuşmazlıklar incelendiğinde, Yargıtay ve mahkemeler daha önce alışık olmadıkları bu yeni kavramı hukuksal bir kalıba oturtmakta büyük zorluk içine girmiştir. Bu zorluğun temelinde ise, işçi ve işveren taraflarının da emredici yasal düzenlemeler karşısında ikaleyi farklı biçimlerde formüle etmelerinin büyük bir etkisi olmuştur. Uygulamadaki uyuşmazlıklara genel olarak bakıldığında, tarafların sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik hukuksal işlemlerinin çoğu zaman "işverenin feshi" görüntüsü altında veya bununla birlikte gerçekleştirildiği görülmüştür (Özdemir, 2009, s.24-25).

2. Sözleşmesi Serbestisini Esas Alan Görüşler

2003-2007 döneminde, ikale konusunda, tarafların sözleşme serbestisini esas alan görüşler ortaya atılmıştır. M. Ekonomi (2006, s.29) ikaleyi geçerli olarak kabul etmiş ve sözleşmenin sınırlarını kural olarak borçlar hukukunun genel esaslarıyla yani hata, hile ve ikrah kurumları ile belirlemiştir. Yine Alman hukukunu referans alan Ekonomi, işverenin bu noktada işçiyi aydınlatma yükümlülüğü olduğunu ileri sürmüştür. Yazara göre sözleşme sona erdikten sonra, işçinin iş güvencesi hükümlerinden feragat etmesini engelleyen bir yasal düzenleme mevcut olmadığı gibi, tarafların bir sulh sözleşmesi ile de iş güvencesi hükümlerinin uygulanmayacağını kararlaştırmaları mümkün ve geçerli bulunmaktadır (Ekonomi, 2006, s.46-47).

3. Sınırlayıcı Yaklaşımlar

Bu süreçte öğretideki genel yaklaşım ise, ikalenin daha sınırlı biçimde değerlendirilmesi gerektiği yönünde olmuştur. Ş. Çil (2007, s. 25) açık biçimde, iş güvencesi hükümlerinden feragatin mümkün olmadığını açıklamıştır. G. Alpagut (2008, s.48) ise feragati engelleyen bir yasanın bulunmadığını kabul etmekle birlikte, eğitim ve sendikalaşma oranının düşük olduğu ülkemizde, çoğu kez iş güvencesi kavramını sözleşmenin feshinden sonra öğrenen bir işçi grubunun varlığı dikkate alındığında iş güvencesi hükümlerinden feragatin geçerli sayılmaması gerektiğini ifade etmiştir. Yazar, bozma anlaşmalarına (ikale) ise kural olarak geçerlilik tanımış ancak, Ekonomi'nin belirttiği sınırların ötesinde çekinceler getirmiş ve özellikle "sona erdirme sözleşmesinin salt feshe ilişkin sonuçların bertarafı amacıyla yapılması durumunda" geçerli sayılmayacağını ifade etmiştir (Alpagut, 2008, s.48). Bu dönemde bizim çalışmamız da sınırlayıcı yaklaşım içinde yer almıştır. Çalışmamızda, özellikle Batı'da ikalenin lehinde ve aleyhindeki görüşlere yer verildikten sonra ; "...ikalenin geçerliliğini, bu işlemin arka planı ile bağlantılı biçimde ele almak gerekir. İkale esas olarak her iki tarafın da ortak iradesi yansıtan bir işlem olmalıdır. Buna karşılık, ikale işverenin feshe ilişkin hükümlerden kurtulmak için başvurulacak bir yol haline getirilmemelidir." görüşü ortaya konulmuştur (Özdemir, 2009).

4. Makul Yarar: Öğretiden Yargı Kararlarına...

İkale konusunda en etkili çalışma ise bu süreçte M. Alp tarafından yapılmıştır. Yazar kapsamlı incelemesinde, genel sınırlamaların ötesinde ikalenin geçerliliğini "makul yarar" olarak adlandırdığı ölçütü sınırlandırmıştır. Yazara göre makul yararın varlığı, işçinin gerçekten özgür iradesine dayanan, onun iş güvencesinden doğan haklarını ve feshe bağlı haklarını bertaraf etmeyen geçerli bir bozma sözleşmesini kabul etmenin genel koşuludur (Alp, 2008, s.44). Alp, çalışmada kapsamlı biçimde makul yarar ölçütünü irdelemiş ve bunun pratikte ne şekilde uygulanabileceğinin örneklerini vermiştir (2008, s.34). Nitekim yazarın belirttiği "makul yarar" ölçütü çok kısa bir süre sonra Yargıtay kararlarına da yansımış ve bugünkü içtihatla belirleyici hale gelmiştir.

¹ C. Tuncay da (2004, s.536) incelemesinde; "...işine son verilen işçiye, dava açmayacağına, bu haktan vazgeçtiğine dair imzalatılan belgelerin de yasanın açık hükmü karşısında geçerliliği yoktur" sonucuna ulaşmaktadır.

5. 2007 Sonrası Yargı İçtihadı: Makul Yarar Ölçütüne ve İşlemin Arka Planına Dayalı Denetim

2007 sonrası yargı kararlarında makul yarar ölçütü belirleyici bir nitelik kazanmış, bir hukuki işlem "ikale" olarak vasıflandırıldığında, bunun geçerliliği makul yararın varlığına bağlanmıştır (Kabakçı, 2012, s.122). Yargıtay bu ölçütü 2008 yılı sonrası verdiği hemen her kararda tekrar etmiştir. Örneğin 05.05.2008 tarihli kararda aynen; "...iş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 Sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir" denilmiştir (Yargıtay 9. HD, 05.05.2008).

Bu noktada ise, makul yararın kapsamını saptamak sorunun kilit noktası haline gelmiştir. Yargı kararlarında iki aşamalı bir inceleme gerçekleştirilmesi söz konusu olmaktadır;

İlk olarak hukuki işlem, tüm geri planıyla, sadece kullanılan ifadelerle bağlı kalınmaksızın denetlenmekte ve gerçekte ikale iradesinin hangi taraftan geldiği ve bunun ortaya çıkış süreci ve şartları ortaya konulmaktadır. Burada ise, işçinin mi yoksa işverenin mi böyle bir anlaşma yapmak isteği incelenmektedir. Sadece bir şarta bağlı istifa dilekçesinin verilmiş olması, iradenin işçiden geldiğini göstermeye yetmemekte, süreç tüm yönleriyle irdelenmektedir. Nitekim Yargıtaya göre; "...Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir." (Yargıtay 9. HD, 21.04.2008).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin irade beyanının işçiden gelmesi durumunda ihbar ve kıdem tazminatlarının da ödenmiş

olmasını makul yararın gerçekleştiği şekilde değerlendirmiştir (Yargıtay 22. HD, 21.06.2012). Belirtmek gerekir ki, böyle bir durumda tazminatların sadece bir kısmının ödenmiş olması dahi, makul yarar kapsamında görülebilir.

İkinci planda ise, makul yarar denetimi, ilk inceleme sürecinde ortaya çıkan tabloya göre şekillenmektedir. Eğer işten ayrılma iradesi işçiden gelmiş ise, makul yararın içi daha dar olmakta, buna karşılık işten çıkarma iradesi işverenden gelmiş ise, kapsam genişlemektedir. Ancak işçiden gelen (veya gelmiş gibi görünen) ikale taleplerine Yüksek Mahkeme duyarlı biçimde yaklaşmakta, bu süreçte, tarafların da iddiaları söz konusuyla "irade fesadı" denetimi de gerçekleştirilmektedir. Yani işçinin iradesinin sakatlanıp sakatlanmadığı da tüm delillerle birlikte analiz edilmektedir.

Örneğin, Yargıtay'ın, 05.04.2010 tarihli kararında; "... Somut olayda davalıya ait işyerinde teknik uzman olarak çalışan davacı 31.10.2008 tarihli dilekçe ile "özel nedenlerimden dolayı işimden ayrılmak istiyorum. Sözleşmemin karşılıklı anlaşmayla sona erdirilmesini ve yasal haklarımın tarafıma ödenmesini rica ederim" şeklinde ifadeler kullanmak suretiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesini istemiş, davalı işveren de talebinin uygun görüldüğünden söz ederek iş sözleşmesinin sona erdirilmesine karar verildiğini aynı gün yazılı olarak bildirmiştir. Davacı vekili, ibraz edilen belgelerin müvekkilinin gerçek iradesini yansıtmadığını, müvekkilinin bunları imzaladığını dahi hatırlamadığını, işçilik alacaklarının ödenmesi amacıyla diğer belgeler arasında imzalatıldığını, işverenin sahip olduğu konumu kötüye kullandığını, davacının ikalenin anlam ve sonuçlarını bilmediğini, bunların davacıya açıklanmadığını, işverence sunulan belgelerin geçersiz olduğunu ileri sürmüştür. Davacı işçi, imzaya itiraz etmemiş ancak iradesinin sakatlandığını belirtmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi ikalenin geçerli olması için serbest irade ürünü olması gerekir. Taraflarca delil listesi sunulmuşsa da Mahkemece tarafların delil listesinde belirttikleri deliller toplanmadan karar verilmiştir. Yargıtay, Mahkemece tarafların sundukları deliller toplanarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup,



bozmayı gerektirmiştir” denilerek, irade fesadının tüm yönleri ile araştırılmasını istemiştir (Yargıtay 9. HD, 05.04.2010). Ancak, Yüksek Mahkemenin bu süreçte ikalenin baskı ile alındığı olgusunu işçinin ispat etmesini aradığı görülmektedir. Örneğin Yargıtaya göre; “... Somut olayda, işyerinde şoför olarak çalışan davacı işçinin 15.01.2009 tarihli dilekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının tarafına ödenmesi kaydı ile görevinden ayrılmak istediğini belirtmiştir. Bunun üzerine iş sözleşmesinin davalı işverenin yönetim kurulunun kararı uygun bulunması sonucu fesih edilmiştir. Davacı, davalı işverene ibraz ettiği dilekçenin baskı ile alındığını ispat edememiştir. Davacının dinletmiş olduğu tek tanık beyanı ise somut olaya ilişkin olmayıp geçmiş dönemde ilişkin beyanlar şeklinde olduğundan dolayı itibar edilmemiştir. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi ikale ile sona ermiş olduğundan, davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Yargıtay 9. HD, 10.12.2010).

İşverenden gelen ikale isteklerinde ise, makul yarar kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Nitekim makul yarar ölçütü farklı yönde yargı kararlarına konu olmuştur. Öncelikle, işverenden gelen fesih istemlerinde sadece kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmiş olması makul yarar bakımından yeterli görünmemektedir. Zira Yüksek Mahkemeye göre; “...Ancak iş sözleşmesi feshedilecek işçiye zaten ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının ödenmesi yasa gereğidir”². Buna karşılık, işçiye kıdem tazminatının dışında ayrıca sekiz aylık net maaş ek menfaat sağlanması durumun-

da makul yararın gerçekleştiği kabul edilmiştir (Yargıtay 22. HD, 12.07.2012). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin son dönemde verdiği iki karar, makul yarar ölçütü bakımından tartışma yaratmıştır. İşverenden gelen ikale taleplerinde işçinin eğitim ve meslek gibi subjektif özelliklerini dikkate alarak, 2 ay gibi nispeten az bir ek ödemeyi makul yarar kapsamında hukuka uygun ve geçerli sayan karar, uygulamayı yakından takip eden birçok şirketin ikale standartlarını da değiştirmiş, aşağıya çekmiştir.

27.09.2011 tarihli bu kararında Yargıtay; aynen şu ifadelerle yer vermiştir; “...Davacı davalı işveren tarafından yapılan fesih bildiriminin geçersiz olduğunu ileri sürmüştü, davalı ise karşılıklı anlaşmayla iş akdinin sona erdiğini savunmuştur. Davalı şirket tarafından 27.05.2009 tarihinde ikale amacıyla yapılan yazılı icap üzerine taraflar arasında aynı tarihli ikale protokolü düzenlenmiştir. Davacı satış kadrosunda bölge şefi olarak çalışmış eğitimli bir kişidir ve imzaladığı belgenin anlamını kavrayabilecek vasıflara sahiptir. Ayrıca iradesinin sakatlandığını da ispatlayamamıştır. Mahkemenin kabulünde olduğu üzere davacıya “ikramiyeyle kıdem ve ihbar tazminatlarına ilaveten iki maaş tutarında ek bir ödeme yapılmıştır. Bütün bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla ikale yoluyla sona erdiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır” (Yargıtay 22. HD, 27.09.2011).

06.07.2012 tarihli 22. Hukuk Dairesi kararında ise, “davacı mühendis olup eğitimi itibarıyla imzaladığı belgelerin hukuksal sonuçlarını tayin ve takdir edecek durumdadır” denilerek işçinin eğitim durumuna yapılan atıf devam ettirilmiştir (Yargıtay 22. HD, 06.07.2012).

III. İKALENİN UYGULAMADA YARATTIĞI SORUNLAR

1. İkale Kapsamında Ödenen Kıdem Tazminatının Yasal Kesintilere Tabi Olması

a) Gelir vergisi kesintisi

Gelir Vergisi Kanunu’nun 25/7. madde hükmünde, 1475 sayılı İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na göre

² “...Somut olayda sakat statüsünde çalışan davacının performansının düşük olduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedilmek istendiği, ancak iş güvencesi hükümlerinin getireceği külfetlerden kaçınmak amacıyla iş sözleşmesinin anlaşma suretiyle sona erdirildiğine dair belgenin davacıya imzalatıldığı, davacıya anlaşma karşılığında ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ve son aya ilişkin ikramiyesinin ödendiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır. Ancak iş sözleşmesi feshedilecek işçiye zaten ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının ödenmesi yasa gereğidir. Davacının söz konusu tazminat ve alacakların ödenmesi için iş sözleşmesinin anlaşma ile sona erdirilmesini istemesinde somut olay bakımından makul bir yarar bulunmamaktadır. Mahkemece iş sözleşmesi davalı işverence feshedildiği kabul edilmesine rağmen feshin davacının yaşı, vassıfız olması, sağlık durumu ve işin özelliği nedeni ile zorunlu nedene dayandığı belirtilmiştir. Ancak, zorunlu nedenlerle de olsa iş sözleşmesinin İş Kanunun 17. maddesi uyarınca feshi halinde aynı Kanunun 19. maddesinde belirtilen şekli koşulların yerine getirilmesi gerekir. Davacının iş sözleşmesi yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadan ve performans düşüklüğüne dayanılmasına rağmen feshinden önce savunması istenmeden feshedilmiş olduğundan feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir” (Yargıtay 9. HD, 25.09.2008)

ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları, gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Buna göre, İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na göre ödenen kıdem tazminatından gelir vergisi kesilmeyecek; Basın İş Kanunu'na göre ödenen kıdem tazminatının 24 aylığı aşan kısmı için vergi kesintisi yapılacaktır.

İkale neticesinde ödenen kıdem tazminatı 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan durumlarda söz konusu olmadığından GVK'nın 25/7. maddesine göre vergiden istisna edilmesi mümkün görünmemektedir. Kıdem tazminatı kapsamına girmeyen ödemeler ise ücret kapsamında değerlendirilerek vergilendirilecektir. Dolayısıyla, ikale ile ödenen kıdem tazminatlarının ücret olarak değerlendirilerek vergilendirilmesi gerekmektedir. Nitekim İstanbul Vergi dairesi başkanlığının 03.06.2008 tarih ve 12268 sayılı Özelgesinde; "... vakfınızla işçiler arasında karşılıklı anlaşmalı olarak yapılacak ikale sözleşmesi neticesinde ödenen kıdem tazminatının İş Kanunu'nun 14. maddesinde tanımlanan kıdem tazminatı kapsamına girmediğinden Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7. maddesine göre vergiden istisna edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, anlaşmalı olarak yapılan ikale sözleşmesiyle verilen kıdem tazminatlarının ücret olarak değerlendirilerek Gelir Vergisi Kanunu'nun 61, 94, 103 ve 104. maddeleri gereğince tevkif suretiyle vergilendirilmesi gerekmektedir." denilmiştir (ikale sözleşmesiyle verilen kıdem tazminatları hk., 2008). Buna göre, ikale kapsamında ödenen kıdem tazminatı gelir vergisine tabi tutulacaktır (Işıklı, 2011; Şakar, 2009, s.3).

b) Sosyal güvenlik prim kesintileri

İşçiyle işveren arasında karşılıklı anlaşmaya dayanan ikale sonrasında ödenen kıdem tazminatı, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan durumlar içine girmemektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu ödeme teknik anlamda ücret olarak görünmektedir. Bu nedenle, ikale sözleşmesiyle verilen kıdem tazminatlarının ücret olarak değerlendirilerek prim kesintilerine de tabi tutulması gerekmektedir (İlki, 2012).

2. İşsizlik Sigortasından Yararlanma Sorunu

İşçi ve işverenin iş sözleşmesini karşılıklı anlaşma (ikale) ile sona erdirmek istemeleri durumunda işsizlik sigortasından yararlanma da ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim işçinin işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi için 4447 sayılı Kanun'a göre kural olarak isteği dışında işsiz kalması gerekmektedir. İş sözleşmesinin işçi tarafından nedensiz şekilde feshi durumunda işsizlik sigortasından yararlanılamamaktadır. 4447 sayılı Kanun'da işsizlik sigortasından yararlanılacak haller de açıkça belirtilmiş olup, bunların içinde iş sözleşmesinin "ikale ile sona erdirilmesi" yer almamaktadır. Bu durumda iş sözleşmesi ikale ile sona erdirildiğinde, işsizlik ödeneğinden işinin yararlanabilmesi söz konusu olmayacaktır³. Uygulamada ikale isteklerinin çoğu kez işverenden geldiği dikkate alındığında ortaya çıkan bu tablonun adaletsiz olduğunu söylemek sanırız yanlış olmaz. İşçi kendi iradesi dışında anlaşmalı çıkış sürecine itilmekte, üstelik işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. Bu istenmeyen durum isabet derecesi tartışmalı uygulamaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Nitekim çoğu zaman, ortada bir ikale sözleşmesi olmakla birlikte, çıkış işlemleri "işveren feshi" görüntüsü altında yapılmakta ve işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması sağlanmaktadır. N. Gerek'in de açıkladığı üzere; "... Uygulamada 01 Ağustos 2009 tarihinden önceki dönemde SGK'ya yapılan işçi çıkış bildirimlerinde fesih nedeni "diğer nedenler" olarak bildirilirken, İŞKUR'a verilen İşten Ayrılma Bildirgesinde ise fesih nedeni "işveren tarafından yapılan fesih" olarak bildiriliyordu. Böylece işten ayrılan işçinin işsizlik ödeneği alması sağlanıyordu. 01 Ağustos 2009 tarihinden itibaren 5838 sayılı Kanun'la 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen EK-1. madde uyarınca SGK'ya yapılan bildirimlerin yeterli olacağı kesinleşti. Bu son duruma göre, işten çıkışlarda, on gün içinde SGK'ya İşten Çıkış Bildirgesi verilmesi ye-

³ Yargıtay da işçinin ikale durumunda işsizlik sigortasından yararlanamayacağının altını çizmekte ve bunu ikalenin işçi lehinde yorumuna dayanak yapmaktadır. Yüksek Mahkemeye göre; "...Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır (Yargıtay 9. HD, 05.07.2012).



terli olmaktadır. İŞKUR'a İştten Ayrılma Bildirgesi vermeye gerek kalmamıştır. İşte ortaya çıkan bu durum nedeniyle, ikale sözleşmesi yapılmış olmasına rağmen işverenler işçinin işsizlik ödeneği alabilmesini temin amacıyla gerçeğe aykırı bildirimde bulunarak (04) kod numarasıyla "belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirmeden feshi" bölümünü işaretlemektedirler" (Gerek, 20012, s.54).

Bu uygulama, işçiyi işsizlik ödeneğinden yararlandırmakla birlikte işveren bakımından riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu riskler, Yargıtay'ın 05.07.2006 tarihli kararında çok net biçimde görülmüştür: İştten ayrılma bildirgesinde yer alan ibare, işverenin aleyhine sonuç doğurmuştur. Yüksek Mahkemeye göre; "...Davacının iş sözleşmesinin davacının istifası üzerine sona erdiği mahkemece kabul edilmiş ise de istifa dilekçesi bulunmayıp, ibraname başlıklı belgede davacının istifa ettiğinden söz edildiği, buna karşı Türkiye İş Kurumu'na verilen işten ayrılma belgesinde işverenin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesine yer verdiği görülmektedir. Her ne kadar davalı tanıkları davacının istifa ettiğini bildirmişler ise de, davalı işyerinde halen çalışmakta olduklarından davalının tanzim ettiği işten ayrılma belgesini yok sayacak nitelikte değildir. Bu durumda feshin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın yapıldığı kabul edilerek, ihbar ve kıdem tazminatlarının bilirkişice hesaplanılarak hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir" (Yargıtay 9. HD, 05.07.2006).

Yargıtay, birçok kararında istifa ile işten ayrılma bildirgesinde yer alan çelişkinin mahkemece dikkate alınması gerektiğinin de altını çizmiştir. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre; "...İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumu'na yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir" (Yargıtay 9. HD, 30.11.2011). Ancak, Yargıtay, 02.10.2007 tarihli kararında uygulamada işçinin işsizlik sigortasından faydalandırmak için çıkış bildirgesinin ikale anlaş-

masına aykırı doldurulabileceğini belirterek, bunun ikalenin geçerliliğine etki etmeyeceğini açıklamıştır. Yargıtaya göre, "...Dosya içinde bulunan ve tarafların imzasını taşıyan "mutabakat sözleşmesi" başlıklı belgede, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma sonucu 26.04.2006 tarihinde sona ereceği açıklanmış ve davacıya diğer hakları yanında ek bir ödeme yapılacağı hükme bağlanmıştır. Gerçekten aynı gün davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatları yanında sözleşmede belirtildiği şekilde yüksek bir miktarda ek ödeme yapılmıştır. Davacının kendisine yapılan ilave ödeme karşılığında söz konusu mutabakat metnini imzaladığı ve bu şekilde ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdiği açıktır. Somut olayda delil durumu ve özellikle tanık beyanlarına göre, davacı işçinin iradesinin fesada uğratıldığı da ispat edilebilmiş değildir. Türkiye İş Kurumu'na verilen işten ayrılma bildirgesinde sözleşmenin işveren tarafından feshedildiğinin gösterilmiş olması da sonuca etkili görülmemiştir. İşçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması için zaman zaman bu uygulamaya gidildiği görülmektedir. İş sözleşmesinin ikale (bozma) sözleşmesi imzalanarak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile sona erdirildiği durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına olanak bulunmamaktadır (Yargıtay 9. HD, 02.10.2007).

Görüldüğü üzere, işverenin ikale sözleşmesine rağmen, işçi için "fesih işlemi" şeklinde çıkış göstermesinin yaratacağı riski öngörmek mümkün değildir. Yargıtay'ın 02.10.2007 tarihli kararındaki ifadeler yüksek mahkemenin bu uygulamanın "içyüzünün" farkında olduğunu göstermektedir. Ancak diğer kararlarla birlikte değerlendirme yapıldığında, ikaleye rağmen fesih işlemi olarak yapılan bildirimin farklı değerlendirmelere de konu olabileceğini göstermektedir. Bu riski almak istemeyen bazı işverenlerin ise makul yarara veya ek paket ödemesi kapsamında, işçinin yoksun kalacağı potansiyel işsizlik ödeneğini de hesaplayarak ödediği de uygulamada sıkça görülmüştür. Bu durumda İnsan Kaynakları risk almamakta, çıkış işlemlerini, işverence fesih üzerinden gerçekleştirmemekte, ancak işçiye yapılacak ek ödemeler kapsamında işsizlik sigortasını ayrıca ödemektedir. Bu uygulamanın da artı ve eksisi tartışmaya açıktır. Burada da normalde fesih işlemi

yapacağı belki de kazanabileceği bir işe iade davası riskini almak istemeyen, kıdem, ihbar tazminatları ve makul yarar paketinin yanında ve bu paketin içinde işsizlik sigortasını da ödemek durumunda kalmaktadır.

IV. SULH SÖZLEŞMESİ İKALEYE ALTERNATİF OLABİLİR Mİ?

1. İkale Kavramının İş Güvencesi Sisteminde Yerinin Olup Olmadığı

Sulh sözleşmesinin ikaleye alternatif olup olmayacağının belirlenmesinde, bizce öncelikle ikalenin sakıncalarını ve olumsuz yönlerini objektif biçimde ortaya koyarak değerlendirmeye başlamak isabetli olacaktır. Bizce ikale konusunda bir değerlendirme, öncelikle “iş güvencesinin olduğu bir sistem içinde ikale mümkün müdür?” sorusuyla başlamalıdır. Bu soru şaşırtıcı gelebilir. Zira bugün iş hukukumuzda ikale adeta “hayatın olağan bir parçası” gibi görülmekte, sözleşme serbestisinin bir sonucu olarak nitelendirilmektedir. Oysa bizce, böyle bir sorunun ortaya atılması ve tartışılmasında bilimsel açıdan yarar vardır. Zira ikaleye ilişkin olarak son derece somut, teknik ve bilimsel itirazlar ileri sürülebilir. İkale ve benzer kavramlara ilişkin olarak, Batı Avrupa Hukukları dikkatli biçimde incelendiğinde, öğreti ve yargının her şeyden önce bu kavramları tam bir serbesti içinde kabul etmedikleri görülür (Alp, 2008, ss.34-36). Nitekim Fransız hukukunda ikaleye ilişkin olarak yapılan çalışmalarda ikalenin lehinde ve aleyhinde dile getirilen görüşleri incelememiz yararlı olacaktır;

İkale kurumunun lehinde olan yazarlar (Morvan, 2005, s.59; Savatier, 2002, s.399; Teyssié, 1985; Teyssié, 1986) belli başlı şu gerekçelere dayanmaktadır;

- İlk olarak, kanun işçiye tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı tanımıştır. Buna göre, işçi dilerse istifa ederek ve bir takım haklarından vazgeçerek işyerinden ayrılabilir. Buna göre, işçinin tek başına verebileceği bir kararı, işverenle birlikte de verebilmesi gerekir.
- İkinci olarak, ikale kurumunun açıkça iş kanununda düzenlenmemiş olması, yasa koyucunun böyle bir sona ermesini yasakladığı anlamına gelmez. İş ka-

nununda boşluk bulunan hallerde nasıl genel hükümler ve özellikle borçlar kanunu hükümleri uygulanacaksa, burada da genel hükümler uyarınca tarafların böyle bir hakkı olduğu kabul edilmelidir.

- Yine iş hukukunda ikalenin kabul edilmesi gerektiğini savunan yazarlara göre, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi her zaman işçinin zararlı çıkacağı anlamına gelmez. Bu yolla iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda da işçi bir takım haklar ve avantajlar elde edebilir.

Buna karşılık, Batı’da ikale kurumunun karşısında olan yazarlar da vardır. Nitekim bu yolda görüşlerin dayanak yaptığı gerekçelere bakacak olursak (Adam, 2005, ss.170-171);

- Bu yazarlara göre, iş hukukunda ikale ile sözleşmenin sona erebileceğinin kabul edilmesi, iş kanunlarında yer alan iş güvencesine ilişkin hükümlerden vazgeçilemeyeceğine ilişkin hükme aykırılık teşkil etmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi, iş güvencesine ilişkin hükümlerden feragat anlamına gelmekte ve doktrinin ileri gelen bilim adamlarından Pélissier’in deyimi ile bu hükümlerin içinin boşaltılması anlamına gelmektedir (1981, s.235; 1987, s.483).
- Fransız hukukunda ikale kurumunun reddedilmesi gerektiği, iş sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen hükümlerin bütünlük içinde ve objektif biçimde yorumlanarak da savunulmuştur. Bu görüşe göre, iş kanununda iş sözleşmesinin ne şekilde sona ereceğini gösteren düzenlemeler “bunlarla sınırlı olarak” sözleşmenin sona ermesini düzenlemektedir (Adam, 2005, s.170, s.267).
- Yine bu yazarlara göre, işveren her zaman iş güvencesine ilişkin hükümlerden kaçınmak için işçi üzerinde baskı kurarak anlaşmalı bir sona erdirmeye yolunu kullanabilir. Yine bir başka yazarın deyimiyle bu şekilde bir yorum iş güvencesinde bir “delik açar”. Dolayısıyla, sadece iş hukukunun temel felsefesi ve ruhu değil, iş güvencesine ilişkin hükümlerin anlam ve niteliği de ikale kurumunun iş hukukunda reddini gerektirmektedir.



Görüldüğü üzere, ikalenin reddini savunan görüşler hiç de küçümsenecek nitelikte değildir. Bir yandan Kanunla işçiye iş güvencesi verilir ve ayrıntılarla konu düzenlenirken öte yandan " tarafların anlaşması" gibi bir gerekçeyle bu sistemi delmek hiç de kolay olmamalıdır. Bu noktada ise, bizce bugün artık klasik gibi görülen "genel hükümlere göre" ifadelerinin veya "...Borçlar Kanunu'na gitmek" şeklindeki geleneksel yaklaşımların sorgulanması ve masaya yatırılması zamanı gelmiş bulunmaktadır. Biz günümüzde, özel iş kanunlarının, genel kanunlardan mümkün olduğunca az etkilenecek şekilde "tam ve eksiksiz biçimde" düzenlenmesinin gerekli olduğuna inanıyoruz (Özdemir, 2012, ss.42-44). İdealimizdeki iş hukuku, yargısıyla, maddi hukuk boyutu ile genel hukuktan mümkün olduğunca "bağımsız" bir iş hukukudur. Buna göre, bugün Borçlar Kanunu'na veya genel hükümlere bırakılan birçok konu bizce doğrudan İş Kanununda düzenlenmelidir. Hatta Deniz ve Basın İş Kanunu ayrımları da ortadan kaldırılmalı, tek bir iş kanunu yapılmalı, diğer özel yasal bunun içinde istisna hükümleri ve özel hükümlerle düzenlenmelidir. İbranameyi, işçi ve işverenin haklarıyla borçlarını, rekabet yasağını düzenlemeyen, bunları genel hükümlere havale eden bir kanun yapısı isabetli değildir. Bu görüşümüz aynen ikale için de geçerlidir. İş güvencesini tüm yönleriyle düzenleyen bir sistem içinde ikale gibi gedik açan bir konunun "genel hükümlere" bırakılması kabul edilebilir bir yaklaşım değildir. Bu boşluğu kim, nasıl dolduracaktır? Bu soruya, her ne kadar "öğreti ve yargı kararları" şeklinde yanıt verilebilirse de bu yanıt aşağıda inceleyeceğimiz üzere, içtihadın kilit noktasını oluşturan makul yarara ilişkin belirsizlikler ve farklı yaklaşımlar dikkate alındığında tartışılabilir hale gelecektir.

2. Makul Yarar Ölçütü ve Hukuki Dayanakları

Yukarıda da incelediğimiz üzere, 2007 yılından sonra, makul yarar ölçütü yargı kararlarında belirleyici bir nitelik kazanmış, bir hukuki işlem "ikale" olarak vasıflandırıldığında, bunun geçerliliği makul yararın varlığına bağlanmıştır. Yargıtay bu ölçütü 2008 yılı sonrası verdiği hemen her kararda tekrar etmiştir. Bu konuda ise, makul yararın hukuki dayanağının tespiti büyük bir önem taşımaktadır.

Makul yarar kavramının başlangıç noktası diyebileceğimiz M. Alp'in çalışmasında, bu ölçütü dürüstlük kuralına ve işverenin gözetme borcuna dayandırmaktadır. Yazara göre işveren işçiye gözetme borcu gereği baskı uygulamamalı, onu bilgilendirmeli veya bilgi almasına imkan tanımalı, bozma sözleşmesinin sonuçları ve yoksun kaldığı haklar konusunda aydınlatmalı, anlaşmayı aceleyle getirmemelidir (Alp, 2008, ss.37-39).

Kabakçı ise, bu konuda Alp'in dayanaklarının içeriğinin somutlaştırılması ve sınırlarının çizilebilmesi bakımından pozitif bir yasa düzenlemesine ihtiyaç bulunduğunu açıklamaktadır. Yazara göre, "aşırı yararlanmaya" ilişkin Borçlar Kanunu hükmü (m.28; eski BK m.21, gabin), makul yarar ölçütü ile aydınlatma yükümlülüğünün yasal gerekçesini oluşturmaktadır. Buna göre makul yarar karşılıklı edimler arasında açık oransızlık, aydınlatma yükümlülüğü de açık oransızlığı ortaya çıkaran subjektif şartlarla ilgilidir. Buradan hareket eden Kabakçı, ikalenin objektif (açık oransızlık) ve subjektif (ikalenin meydana geldiği şartlar: işçinin eğitimi, bilgisi, düşünme için verilen süre, işçiye edilen refakat) denetim ölçütlerini ortaya koymaktadır (Kabakçı, 2012, s.126).

İkale gibi, işçinin işe iade hakkından vazgeçme sonucunu doğuran bir işlemin sadece, şekli değil, maddi açıdan da denetime tabi tutulması ve sonuçta "makul yarar"ın aranması son derece yerinde bulduğumuz bir uygulamadır. Ancak, makul yararın dayanaklarına baktığımızda, dürüstlük kuralı ve gözetme borcu, bu denli kapsamlı ve somut bir maddi denetim ölçütüne dayanak olmak bakımından soyut kalmaktadır. Kabakçı, bunu somutlaştırmakta eski gabin, yeni "aşırı yararlanma" yı, makul yararın pozitif dayanağı olarak saptamaktadır. Aşırı yararlanma gibi bir hükmün uygulanabilmesi için "zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak" suretiyle işlemin gerçekleşmiş olması gerekecektir.

İkale ile ilgili bir somut olayda ikale sözleşmesinin geçerliliği değerlendirilirken Borçlar Kanunu'nun aşırı yararlanmaya ilişkin 28'inci maddesinin referans alı-

nabileceği Şahlanan tarafından da ileri sürülmektedir. Yazara göre; "...Gabin (aşırı yararlanma), tüm sözleşmelerde uygulanabilir bir Borçlar Hukuku Kurumu olduğuna göre ikale sözleşmesinde de, uygulanmaması için hiçbir sebep yoktur. Bilindiği gibi gabinde iki temel unsur mevcuttur, bunlardan birincisi ivazlar arasında açık nispetsizlik nedeniyle oluşan objektif unsur, diğeri de sözleşmeyle zarara uğrayanın içinde bulunduğu durumdan kaynaklanan subjektif unsurdur. Kanun bu unsuru zarar görenin "zor durumda olması" (müzayaka hali) düşüncesizliği (hiffeti) veya tecrübesizliği olarak belirtmiştir. İlk bakışta ikale sonucu iş sözleşmesinin işverence feshine karşı, işçinin iş güvencesinden kaynaklanan avantajlarını kaybetmesi, kanunun deyimi ile ivazlar arasında açık nispetsizlik olarak yorumlanabilir ise de bu durum her zaman böyle değerlendirilmemelidir. Somut olayda ikale ile işçinin de avantajlar sağladığı söz konusu olabilir. Daha da önemlisi işçinin ikaleyi kabul etmesiyle bir an için iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin kendisine sağladığı avantajları kaybettiği için yapılan ikalenin, gabinin objektif unsurunu bünyesinde taşıdığı söylenebilirse de somut olayda, ikale yapılırken işçinin içinde bulunduğu durum ve koşullar gabinin subjektif unsurlarını taşımıyorsa, ikalenin geçersizliği söylenememelidir" (Şahlanan 2012).

Sözleşmeler hukukunda istisna gibi görünebilecek bu durumun, her türlü bozma sözleşmesinin temel denetim ölçütü haline getirilmesinin isabet derecesi tartışmaya açıktır. Ancak, her halde öğretide dayanak olarak ortaya konulan "aşırı yararlanma" hükmü, makul yarar denetimini objektif ve subjektif açılardan somutlaştırmakta ve tutarlı hale getirmektedir. İş Kanunu'ndaki yasal boşluk karşısında, buna da itiraz etmek mümkün görünmemektedir. Bize göre, olması gereken, ikalenin açık bir yasal dayanağa kavuşturulmasıdır. İ kale açıkça İş Kanunu'nda düzenlenmeli, işsizlik sigortası ile bağlantısı kurulmalı, ikale çerçevesinde ödenen kıdem tazminatı, teklifin işverenden gelmesine bağlı olarak vergi ve SGK dışı bırakılmalıdır. Nitekim N. Gerek de "...Aslında amaç işçiye korumak olduğuna göre ve ikale sözleşmeleri azalmadığına göre, SGK'ya yapılacak bildirim alternatifleri arasında işten çıkma nedeni olarak ikale sözleşmesinde yer alabilir. Daha sonra da 4447 sayılı

Kanun'da bir yeni düzenleme ile işsizlik ödeneğine hak kazandıran sona erdirmeye hallerine ikale sözleşmesi ile sonlandırma da eklenebilir" (Gerek, 2001, a.54) şeklinde yasal düzenleme gerekliliğinin altını çizmektedir.

Bugün Fransız Hukuku'nda, ikalenin kapsamlı biçimde kanunda düzenlendiği görülmektedir. İşçilerle yapılacak görüşme prosedürünün kuralları belirlenmiş ve işçiye güvence sağlayan bir ortam yaratılmıştır. Yine yapılan işlemin idari denetime tabi tutulması öngörülmüş, ayrıca işçiye (tarafalara) buna karşı belirli bir sürede (15 gün) itiraz hakkı tanınmıştır. Ayrıca işçiye, ikale durumunda en az yasal veya sözleşmesel fesih tazminatının ödenmesi gerekeceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca işsizlik sigortası ile de bağlantı kurulmuştur (La Rupture Conventionnelle Analyse détaillée, 2008; La Rupture Conventionnelle du Contrat de Travail, 2012).

3. Sulh Sözleşmesi

Sulh sözleşmesi; tarafların aralarında mevcut veya çıkabilecek bir uyuşmazlığa belirli fedakarlıklarda bulunmak suretiyle son veren bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır (Alpagut, 2008, s.44; Aydoğdu & Kahveci, 2013, ss.28-29; Önen, 1972; Kuru, Arslan & Yılmaz, 2000, s.629; Alagonya, Yıldırım & Yıldırım, 2004, Yavuz, 2012, ss.14-15; Zevkililer & Havutçu, 2007, ss.38-39). Sulh sözleşmesi taraflar arasında mahkeme dışı yapılabileceği gibi, mahkeme önünde de yapılabilir. Karışık sözleşme veya karışık muhtevalı sözleşme olarak da tanımlanan (contrat mixte) sulh sözleşmesi (Kuntalp, 1971, s.11; Ulsan, 1971, s.6), tam iki tarafa borç yükler. Buna göre, bu sebeple sulh sözleşmesine BK. m. 96, 97, 123 vd. ve BK m. 136/II hükümlerinin uygulanması mümkündür (Yavuz, 2012, s.14).

Sulh sözleşmesinin yapılabilmesi için tarafların arasında daha önceden mevcut olan hukuki bir ilişki bulunmalıdır ve bu hukuki ilişki uyuşmazlığın ya da tereddüdün konusunu oluşturmalıdır (Yavuz, 2012, s.14). Sulh sözleşmesi bakımından tarafların kişisel şüpheleri (subjektif şüphe) yeterlidir. Ayrıca sulh sözleşmesinin akdedilebilmesi için herhangi bir davanın açılmış olması şart değildir (Yavuz, 2012, s.14). Sulh sözleşmesinin



tarafları karşılıklı fedakârlıkta bulunmalıdır⁴. Tarafların fedakârlıkları karşılıklı değilse taraflar arasında bir ibra, bir haktan feragat, bağışlama veya borç ikrarı söz konusu olabilir; ancak taraflar arasında bir sulh sözleşmesinin varlığından bahsedilemez (Yavuz, 2012, s.14).

Sulh sözleşmesi, bizim özel hukukumuzda yeterince incelenmiş, kapsamı ve şartları ortaya konulmuş değildir. Esasen, usul hukukunda da sulh kurumu son derece başarısız bir düzenleme olmuştur. Tarafları sulhe teşvik edecek kişinin uyuşmazlığı çözecek kişi olması, hakimın görüş açıklama yasağı ile birlikte söz konusu olduğunda sulh tamamen etkisiz bir kurum haline gelmektedir. HMK sulhu canlandıracak ve etkili kılacak bir yapıyı kuramamış, eskisinden farklı olmayan başarısızlığı tescilli bir modelde devam etmiştir.

Maddi hukuk bakımından ise, sulh sözleşmesi, genel kitaplarda, son derece sınırlı biçimde ele alınmaktadır. Oysa bu kurum bugün Batı'da ve özellikle iş hukukunda çok önemli bir yere sahip bulunmaktadır. İşçi ve işveren arasında uyuşmazlık arz eden, belirsizlik taşıyan konular, artık ibraname ile değil, sulh sözleşmesi ile çözümlenmeye çalışılmaktadır.

Fransız Hukukunda da sulh sözleşmesi yaygın biçimde kullanılmaktadır (Dockés, 2009, s.337). Sulh sözleşmesinin geçerli olabilmesi için; yazılı yapılması ve her iki tarafça imzalanması, karşılıklı fedakarlık içermesi, konusunun hukuka uygun olması, irade sakatlığı içermemesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılmış olması koşulları aranmaktadır (Cermolacce, 2010, s.3). Sulh sözleşmesi iş sözleşmesinin sona erme sürecinde yapılan bir anlaşma olarak da ikale alternatifleri olarak Fransa'da sıkça gündeme gelmektedir (Blaise, 1996, s.3; Duval, 2010, s.22). Önemle belirtmek gerekir ki, Fransa'da, sulhün Medeni Kanunda yasal bir temeli de mevcut bulunmaktadır.

Sulh sözleşmesinin yapılmasında, her şeyden önce taraflar arasında bir uyuşmazlık olması gerektiği kabul

edilmektedir. Bu uyuşmazlık ise, karşılıklı fedakarlıkta bulunmak sureti ile çözümlenmektedir. Bu doğrultuda bakıldığında, sulh karşılıklı fedakârlık ile uyuşmazlık çözümlenebilecek hukuki bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. Hukukumuz bakımından da bu aracın ikale yerine kullanılması mümkündür. Özellikle, işverenin fesih için makul ve mantıklı bir sebebi bulunmasına karşın, yargılama aşamasında başarısızlığa uğraması mümkündür. Nitekim işverenin ispat araçları yetersiz ise, son çare gibi uygulamalarda tartışmalı durumlar varsa (işçinin başka işe naklindeki güçlükler) risk almaktansa işçiyle anlaşmayı tercih edebilecektir. Bu aşamada da taraflar arasında bir uyuşmazlık sulh ile çözümlenebilecektir.

Sulh sözleşmesinin yapılması aşamasında, öncelikle iş sözleşmesinin feshini aramak gerektiği söylenebilecektir. Fransız hukukunda, kanunda bir açıklık olmamakla birlikte, iş güvencesi hükümlerinden önceden feragat etmenin mümkün olmadığından hareketle bu düşünce savunulmaktadır (Cermolacce, 2010, ss.23-24; Dockés, 2009).

İş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshedildiği varsayımında, ortada taraflar arasında sebebin geçerliliğine yönelik bir uyuşmazlık da söz konusu olabilecektir. Bu aşamada karşılıklı fedakârlıkta bulunularak bu uyuşmazlığın çözümlenmesi gündeme gelecektir. Karşılıklı fedakârlık anlamında ise, işçiye yapılacak "makul yarar" paketi geçerli görünebilecektir. Sulh anlaşması ikale ile kıyaslandığında, temel farklılığın ikalenin sözleşmeyi sona erdiren bir işlem, sulhun ise sona ermiş bir sözleşmeden doğan uyuşmazlığı ortadan kaldıran bir işlem olmasıdır. Yani sulh için öncelikle sözleşme sona erdirilmeli, ardından anlaşma gerçekleştirilmelidir (Blaise, 1996, s.32; "Démission, Rupture Conventionnelle", 2012).

Sulh anlaşmasının ikaleye göre olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?

Öncelikle hukukumuz bakımından ikalenin kanunla düzenlenmemiş olması ciddi bir eksikliktir. İkalenin hiçbir yasal altyapısı yoktur. Bu durum uygulamada, işsizlik sigortasından yararlanma bakımından, yine kıdem

⁴ Fransız Hukukunda, Medeni Kanunun 2044'üncü maddesinde sulh sözleşmesi düzenlenmekle birlikte, "karşılıklı fedakarlık" unsuruna yer verilmiş değildir. Bununla birlikte, yargı kararlarında karşılıklı fedakarlık sulh sözleşmesinin esaslı unsuru olarak kabul edilmektedir (Cermolacce, 2010,19-20).

tazminatının vergilendirilmesi bakımından sorunlar yaratmaktadır. Buna karşılık, sulh uygulamasına gidildiğinde; öncelikle sözleşme işveren tarafından geçerli sebeple feshedilecektir. Burada hukuk oyunlarına da gerek kalmayacaktır. Nitekim son zamanlarda gördüğümüz bir uygulama şudur: İşçiye görev teklif edilmiş ve işçi bunu kabul etmemiş gibi bir tablo çizilmekte, sonra sözleşme işçi tarafından haklı fesihle sonlandırılmış gösterilmekte, ihbar tazminatına denk gelecek ücretler ile makul yarar kapsamında ödenecek ek paket (genelde işçi ile görüşme aşamasında 2 ya da 3 maaş önerilmektedir) birbirine eklenerek ek bir protokol ile işçiye ödenmektedir. Gerçekte işverenin feshi olacak bir durum, bu şekilde “senaryolaştırılmaktadır”.

Oysa sulh anlaşması yoluna gidildiğinde, sözleşmeyi fesheden taraf ve fesih sebebi açık şekilde belirli olacaktır. Sulh anlaşması öncesinde işverenin sözleşmeyi geçerli nedenle sona erdirmesi gerekecektir. Sözleşme işveren tarafından feshedildiğinde, kıdem tazminatından vergi kesintisi söz konusu olmayacaktır. Yine fesheden taraf işveren olduğundan, işçi işsizlik sigortasından da yararlanacaktır. Sulh sözleşmesinin doğasında tartışmasız biçimde “karşılıklı fedakârlık” unsuru bulunduğu (Ulusan, 1971, s.9), işçinin yasal tazminatlarına karşılık alacağı ek ödeme bu noktada somut bir dayanağa da kavuşacaktır.

Sulh sözleşmesi ile iş güvencesi hükümlerinin uygulanmayacağını kabul etmenin hukuka aykırı bir yönü de mevcut bulunmamaktadır. Nitekim Ekonomi’nin de haklı olarak işaret ettiği gibi, sözleşme sona erdikten sonra, tarafların bir sulh sözleşmesi ile de iş güvencesi hükümlerinin uygulanmayacağını kararlaştırmaları mümkün ve geçerli bulunmaktadır (Ekonomi, 2006, ss.46-47; Kaplan, 2006, s.329). Bu noktada Yeni Borçlar Kanunumuzun 420. maddesinde düzenlenen ibra sözleşmesi hükmünün sulh anlaşmalarına engel oluşturup oluşturmayacağı duraksama yaratabilir. Kanımızca, bu düzenleme ile sulh sözleşmeleri birbirinden ayrı şekilde ele alınmalıdır. Nitekim İsviçre hukukunda da işçinin alacak haklarından vazgeçmesine ilişkin İBK m.341/1 hükmünün sulh sözleşmeleri bakımından uygulama alanı bulmayacağı kabul edilmektedir (Yeni-

sey, 2005, ss.218-219). Dolayısıyla, bizde de BK. m.420 hükmü, sulh sözleşmelerine engel olacak şekilde yorumlanmamalıdır.

Özellikle işverenin geçerli fesih bağlamında tamamen dayanaksız olmadığı durumlarda, sulh sözleşmesi işçiye yapılacak adil bir öneri de olacaktır. Buna göre uygulamada sulh sözleşmesi, daha çok işveren tarafından gelen anlaşma tekliflerinin bir parçası haline gelecektir. Sulh sözleşmesi, ikalenin hiçbir yasal altyapısının olmadığı sistem içinde bizce dikkate değer bir seçenektir. Ancak sulh sözleşmesinin olumlu yönlerinin yanında olumsuz sonuçlarının da belirtilmesi gerekir. Öncelikle, Fransız Hukukunda ikale, yasal bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. İşçilerle yapılacak görüşme prosedürünün kuralları belirlenmiş ve işçiye güvence sağlayan bir ortam yaratılmıştır. Yine yapılan işlemin idari denetime tabi tutulması öngörülmüş, ayrıca işçiye buna karşı belirli bir sürede itiraz hakkı tanınmıştır. Ayrıca işçiye, ikale durumunda en az yasal fesih tazminatının ödenmesi gerekeceği hükmüne bağlanmıştır (La Rupture Conventionnelle Analyse détaillée, 2008; La Rupture Conventionnelle du Contrat de Travail, 2012). Böyle bir sistemde, yasal ikale prosedürü, sulh sözleşmesine göre işçi bakımından daha güvenceli bir ortam yaratmaktadır. Sulhün diğer bir olumsuz yönü, Fransa’da, maddi hukuk anlamında yapılan sulhün de “kesin hüküm” etkisi yaratmasıdır (Fransız Medeni Kanunu m.2052) (Cermolacce, 2010, ss.25-26). Yine yargı tarafından “karşılıklı fedakârlığın” objektif denetime tabi tutulamayacağı, bunun ölçüsünün tartışılacağı sadece ortada “bir fedakârlık” olup olmadığının denetlenebileceği –tartışmalı olmakla- birlikte, genel olarak kabul edilmektedir (Dockés, 2009, ss.378-380). Sonuç olarak, Fransız hukukunda, ikale yasal bir altyapıya kavuşturulduğundan, işçiye güvence sağlayacak özellikle süreç bağlamında hükümler getirildiğinden, sulh sözleşmesinin işçiyi koruyucu yönü daha zayıf kalmaktadır. Ancak, ikaleye ilişkin hiçbir yasal güvencenin olmadığı hukukumuzda, bu sakıncalar kuşkusuz daha farklı değerlendirilebilecektir. İkaleye ilişkin görüşme prosedürü, itiraz hakkı, idari denetim esasları bizde öngörülmüş değildir. Yapılacak ek ödemenin yasal alt sınırı da yoktur. Makul yarar, tamamen yargı



tarafından uygulamaya geçirilen, pozitif dayanağı açık olmayan bir ölçüttür.

Bize göre, iş güvencesinin olduğu bir sistem içinde, bunda boşluk yaratabilecek konuların “genel hükümlere” havale edilmesi isabetli bir yaklaşım değildir. Dolayısıyla, ikale tüm yönleriyle yasal düzenleme konusu yapılmalıdır. Yasal düzenleme, öncelikle, işçiden ve işverenden gelen anlaşma tekliflerini ayırabilmelidir. İşsizlik sigortasının olduğu bir düzende bu şarttır. Bu gibi anlaşmalar objektif ve subjektif denetime açık olmalıdır. Açık oransızlık gibi bir ölçüt objektif denetimin konusunu oluştururken, anlaşmanın meydana geldiği koşullar subjektif denetim bağlamında ele alınmalıdır.

Bu yapılcaya kadar, alternatif çözüm yollarının araştırılması ve tartışılması gerekmektedir. Uygulamadaki sorunlara kusursuz bir alternatif önermek ise oldukça güçtür. Ancak, Batı’da bu denli yaygın biçimde kullanılan “sulh” kurumunun ülkemizde deyim yerindeyse be denli “atıl” kalmasının nedenini anlamak da mümkün değildir. Usul Hukuku alanında da, maddi hukuk alanında da bu kurum işlerlik kazanamamıştır (Usul Hukuku derken, tarafların iradesiyle yaptığı sulh değil; hakim tarafından tarafları sulhe teşvikinden söz ediyoruz). Bu nedenle gerçekte farklı protokoller yapıp, İŞKUR’u ve Maliye’yi yanıltmak için sahte bildirimler yapmak ya da gerçekte işçiyi çıkartıp, haklı fesih gibi göstermek gibi “hukuk oyunları” yerine sulhün denenmesi düşünülebilecektir. Burada bazı meslektaşlarımızın sulh sözleşmesinin de benzer bir senaryo olduğunu söyleyebilmesi mümkündür. Belki bunda da haklılık payı olduğunu kabul etmemiz gerekir. Ancak, her ikale sürecinde gündeme gelen “işsizlik sigortasından işçi nasıl yararlanacak?”, “vergi ve sigorta kesintileri işçiye mi yoksa işverene mi yüklenecek?” sorularının yarattığı sıkıntıyı uygulamanın içindeki herkesin yaşadığı bir gerçektir. Bu bağlamda, öteden beri tartışılan aynı konulara odaklanmak yerine, alternatif çözümleri masaya yatırma zamanı gelmiştir. Bu bağlamda sulh sözleşmesi ve geniş anlamıyla “sulh kurumunun” Türk İş Hukukunda da gündeme taşınması gerekmektedir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İkale kurumu yaklaşık on yıldır sıkça karşımıza çıkmaktadır. İkale bazen işçi lehine olabilmekle birlikte, çoğu zaman potansiyel işe iade davalarını engelleme amacıyla işverenler tarafından gündeme getirilmektedir. Ancak yaklaşık on yıllık geçmişe baktığımızda, ikaleye ilişkin deyim yerindeyse “kronik sorunlar” hala süregelmektedir. İşçi ikale durumunda işsizlik sigortasından yararlanamamakta, kıdem tazminatının yasal kesintilere tabi tutulması gerekmektedir. Bu durumda türlü “hukuk oyunlarına” başvurulmakta, İŞKUR ve Maliye’yi yanıltıcı bildirimler gerçekleştirilmekte, gerçeğe aykırı işlemlerle çıkış aranmaktadır.

Bize göre, iş güvencesinin olduğu bir yapı içinde, Fransız yazarların deyimiyle sistem içinde “gedik açan” bir kurumun düzenlenmemesi, bunun genel hükümlere havale edilmesi gibi bir yaklaşım kabul edilebilir değildir. İkale, yasal düzenleme konusu olmalı, vergi ve sigorta ilişkileri açıklığa kavuşturulmalıdır. Gerek süreç, gerekse de içerik yönünden koruyucu normatif yapı oluşturulmalı, iş güvencesi hükümleri ile uyum sağlanmalıdır. Bunun yapılmamış olması, bugün yaşadığımız sorunların temelinde yatmaktadır.

İşverenin sözleşmeyi feshetmek istemesi ancak işçiyi, işçinin işe iade davası açmasını engellemek için anlaşmaya sürüklemesi durumunda, işçinin kıdem tazminatı vergi yükünü üzerine alması, işsizlik sigortasından yararlanamaması gibi bir sonuç ortaya çıkması son derece tutarsız ve adaletsizdir. Nitekim bugün görülen ikaleler çoğu zaman benzer bir senaryo içinde gerçekleşmektedir. İşverenin odaklandığı nokta ise, bu süreçte iş sözleşmesinin nasıl sona erdiği değil, bunun sonucunda işe iade davasının açılmaması, yani taraflar arasındaki uyuşmazlığın önlenmesidir. Amaç esas itibarıyla taraflar arasında uyuşmazlığın ortadan kaldırılması olunca, sulh sözleşmesinin devreye girmemesi için hiçbir neden bulunmamaktadır. Özellikle, geçerli sebep anlamında işverenin tamamen dayanaksız durumda olmaması, ancak ispat noktalarında tereddüt yaşamaması gibi durumlarda sulh sözleşmesi bir alternatif olarak

gündeme gelebilecektir. İş sözleşmesi işverence feshedilecek; bundan sonra işçi ile yapılacak sulh sözleşmesi ile karşılıklı fedakârlık esasına göre uyumsuzluk çözümlenecektir. İş sözleşmesi işverence feshedildiği için işçi işsizlik sigortasından yararlanacak, kıdem tazminatını da vergiden muaf şekilde elde edecektir. Sulhün doğasında bulunan karşılıklı fedakârlık unsuru ise, işveren bakımından kıdem ve ihbar tazminatını aşan ek ödemenin dayanağını oluşturacaktır.

Burada işçinin sulh anlaşmasını fesihten sonra imzalamaktan kaçınması durumunda ne olacağı gibi bir soru gündeme gelebilecektir. Ancak bu durum esasen birçok ikale uygulamasında da benzer şekilde yaşanmaktadır: İkale süreçleri, işverenin geçerli fesih bağlamında tamamen dayanaksız olmadığı durumlarda çoğu kez deyim yerindeyse "take it or leave it" (al ya da bırak) şeklinde yönetilmektedir. İşçilerin de ikaleyi imzalamaktan kaçındıkları, hatta imzaladıktan sonra dava açtıkları sıkça görülmektedir. Dolayısıyla, burada da ikale uygulamalarından çok farklı bir kompozisyon oluşmamaktadır.

Sonuç olarak, işverenin iş güvencesinden yararlanan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek istemesi, ancak ortaya çıkan anlaşmazlığı "barışçı şekilde" çözmeyi arzu etmesi durumunda, işçiye bir yarar sağlamaktan, fedakârlık yapmaktan başka bir yolu yoktur. Nitekim sulh sözleşmesinin özü de budur: Ortaya çıkan uyumsuzluğu karşılıklı fedakârlık ile çözmek. Sorun bunun ne zaman gerçekleşeceğinde düğümlenmektedir. Bu ise ya iş sözleşmesi sona ermeden "ikale" kurgusu üzerinden çözümlenecek, ikale ile birlikte iş sözleşmesi ve potansiyel uyumsuzluk sona erdirilecek; ya da iş sözleşmesi sona erdikten sonra "sulh sözleşmesi" ile çözümlenecektir. İkalenin yasal altyapısının kurulduğu, sağlam süreç ve içerik güvencelerinin getirildiği bir model içinde ikale ve sulh kurumları birbirinden daha net biçimde ayrılabilir. Bu durumda, işçilere kendilerine daha çok güvence getiren modeli takip etmeleri önerilmektedir. Örneğin internet üzerinden araştırma yapıldığında, işçilerin "ikale mi imzalamalıyım, yoksa sulh sözleşmesi mi?" şeklindeki sorularına hukukçular tarafından verilen yanıtlar genelde ikalenin

lehinde olmakta, buna gerekçe olarak da ikaleye ilişkin özel olarak getirilen "yasal güvenceler" gösterilmektedir (ikale ve sulh sözleşmesi farklarının tablolarla izahı için bkz. <http://www.juritravail.com/Actualite/transaction/ld/1961>).

Buna karşılık, bizdeki gibi, ikalenin sadece yargı kararlarına dayalı denetiminin yapıldığı bir model içinde sulh sözleşmesi ile ikale birbiri ile amaç açısından yakınlaşmakta sadece süreç bakımından ayrılmaktadır. Sulh sözleşmesi, kronolojik olarak ikalenin bir adım ilerisine geçmekte, sözleşmenin sona ermesini değil, sona eren bir sözleşmesinin sonuçlarını düzenlemektedir. İkalenin yasal altyapısının olmadığı bir sistemde, sulh sözleşmesi önemli avantajları da beraberinde getirmektedir: Kıdem tazminatı vergisiz şekilde ödenebilmekte, sözleşmeyi fesheden işveren olduğundan işçi işsizlik sigortasından da yararlanabilmektedir. Üstelik sulh sözleşmesinin doğasında bulunan "karşılıklı fedakârlık" unsuru her iki taraf için de gerçekleşmekte, işçinin işe iade davası açmaması karşılığında, ek bir menfaat elde etmesi beklenmektedir.

Sonuçta, sulh sözleşmesinin hukukumuzda ikale ile ilgili yasal altyapı kuruluncaya kadar etkin bir şekilde kullanılmaması için hiçbir neden yoktur. Hatta yasal hiçbir güvence ve düzenlemenin olmadığı bir sistem içinde işverenin işe iade davasını engelleme aracı olarak ikaleyi kullanmasına ilişkin karşı argümanlar ileri sürülebilir. Nitekim çalışmamızda vurguladığımız üzere, Batı'da bu yolda görüşler dile de getirilmiştir. Buna karşılık, hukukumuzda ikale, yaklaşık on yıldır sanki yegâne çözüm gibi kabul edilmiş, yarattığı teknik sorunlar sahte bildirimler ve hukuk oyunları ile aşılmaya çalışılmıştır. İkaleye karşı ise neredeyse hiçbir itiraz yapılmamış, sözleşme serbestisinin doğal bir parçası olarak kabul edilmiştir. Ancak 2007 yılı sonrasında yargı ve öğretinin geliştirdiği makul yarar ölçütü belirli bir güvence sağlayarak bu kurumu "kabul edilebilir" hale getirmiştir. Bu yapı içinde alternatif çözüm yollarını tartışma zamanı gelmiştir. Sulh sözleşmesi de bu bağlamda dikkate değer bir seçenek olarak dikkat çekmektedir.



KAYNAKÇA

- Adam, P. (2005). Individualisation du Droit du Travail, Essai sur la réhabilitation du salarié-individu, LGDJ, coll. *Bibliothèque de droit social*, tome 39.
- Alangoya, Y., Yıldırım, M.K. & Yıldırım, N.D. (2004). *Medeni Usul Hukuku Esasları*. İstanbul.
- Alp, M. (2008). İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, *Legal İHD*, 17.
- Alpagut, G. (2008). İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale), *İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, 8-9 Haziran 2007*, İstanbul: İstanbul Barosu Yayını.
- Aydoğdu, M. & Kahveci, N. (2013). *Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri*. İzmir: İleri Yayınevi.
- Aydın, U. (2004, Mayıs). İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi. *Çimento İşveren Dergisi*, 18(3).
- Bilgili, A. (2004). *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Blaise, H. (1996). *Rupture amiable et transaction*. Droit Social.
- Cermolacce, A. (15.04.2010). Transaction, Juris Classeur Travail Traité. *Fasc. 32-20*.
- Çil, Ş. (Eylül 2007). İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.
- Démission, Rupture Conventionnelle et Transaction: les Distinctions. (19.01.2012). <http://www.juritravail.com/Actualite/transaction/ld/1961> internet adresinden 10.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Dockès, E. (2009). *Droit du travail*. Dalloz.
- Duval, I.R. (2010, Mart). De l'intérêt de la Transaction à l'ère de la Rupture Conventionnelle. *Les Cahiers du DRH*, 163.
- Ekonomi, M. (2006). İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş Güvencesinden Feragat ve Sulh. *Legal YKİ*, 1.
- Gerek, N. (2001). İş Sözleşmesinin İkale ile Sona Ermesi. *Çalışma ve Toplum*, 2001(4).
- Günay, C.İ. (2009, Eylül). İkale sözleşmesi. *Çimento İşveren Dergisi*, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale139.pdf> internet adresinden 10.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Günay, C. İ. (2005). *İş Kanunu Şerhi*. Ankara.
- İşıklı, İ. (18.05.2011) İkale sözleşmelerinde Vergilendirme. *Dünya Gazetesi*, <http://www.dunya.com/ikale-sozlesmelerinde-vergilendirme-122295yy.htm> internet adresinden 10.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- İkale sözleşmesiyle verilen Kıdem tazminatları hk. (03.06.2008). T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı, İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı, Mükellef Hizmetleri Gelir Vergileri Grup Müdürlüğü, Sayı: 12268. B.07.1.GİB.4.34. İ6.01/GVK-61. <http://www.ivdb.gov.tr/Mukteza/2008/gelirvergisi2008/12268.htm> internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- İlki, V. (21.09.2012). *Geniş Pencereden İkale Sözleşmesine Bakalım*. <http://www.alitezel.com/index.php?sid=yazi&id=5670> internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Kabakçı, M. (2012, Mart). Sözleşme Özgürlüğü ve İkale (Karar İncelemesi), *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

- Kaplan, E.T. (2006). *İşçinin İbraname ile İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21, 22. Maddeleri ile İş Kanunundan Doğan Talep ve Dava Haklarından Feragatinin Geçerli Olup Olmadığı (Karar İncelemesi)*, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı.
- Kuntalp, E. (1971). *Karışık Muhtevalı Akit*. (Doçentlik Tezi). Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları (Yay.No:291), Ankara.
- Kuru, B., Arslan, R. & Yılmaz, E. (2000). *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- La Rupture Conventionnelle, Analyse détaillée, (2008, Aralık). Direction des Relations Sociales. http://www.upv.org/ftp/article/1870/dossier_presentation.pdf internet adresinden 10.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- La Rupture Conventionnelle du Contrat de Travail. (2012, Mayıs). <http://www.cfecgc-loiret.org/droit%20du%20travail/03-07-2012-GuideRuptureConventionnelleJuin2012.pdf> internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Morvan, P. (2005). *Libérer le Départ Volontaire pour Motif économique: Droit Sociale*.
- Önen, E. (1972). *Medeni Yargılama Hukukunda Sulh*. Ankara.
- Özdemir, E. (2009). *İstifa ve İkale, İşçinin Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Özdemir, E. (2012, Eylül). Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.
- Pélissier, J. (1981). *les Départs Négociés: Droit Sociale*.
- Pélissier, J. (1987). *le Recours à la Négociation Individuelle: les Accords de Rupture des Contrats de Travail: Droit Sociale*.
- Savatier, J. (2002). les Limites de la Faculté de la Résiliation Amiable du Contrat de Travail. *RJS*, 2002(5).
- Sevimli, A. (2009, Haziran). İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Geleşmeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 14.
- Süzek, S. (2012). İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık. Şahlanan, F. (Haziran 2012). İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi, Karar incelemesi, *Tekstil İşveren. Dergisi*, 386 (Hukuk 71 eki).
- Şakar, M. (2009, Aralık). İş Hukukunun Yeni Meselesi: Bozma (İkale) Sözleşmelerinin Hukuki Durumu. *Yaklaşım*.
- Taşkent, S. (2011). İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi. *Kamu İş*, 11(4).
- Tuncay, C. (2004). Karar İncelemesi, *Legal İHD*, 2004(2).
- Teyssié, B. (1985). à Propos de la Resiliation Conventi-onelle du Contrat de Travail. *JCP, G.I*, 14690.
- Teyssié, B. (1986). sur la Résiliation Conventionnelle du Contrat de Travail. *JCP, G.I*, 15511
- Uluslan, İ. (1971). Medeni Hukuk ve Usul Hukuku Bakımından Sulh Sözleşmesi. *İstanbul Üniversitesi Muka-yeseli Hukuk Enstitüsü, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Yeni Seri5(7)'den Ayrı Bası.
- Yavuz, C. (2012). *Borçlar Hukuku Dersleri, Özel Hükümler*. İstanbul.
- Yenisey, K.D. (2005). *la Modification du Contrat du Travail. Schulthess*.



Zevkliler, A. & Havutçu, A. (2007). *Özel Borç İlişkileri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yargıtay 9. HD. (21.4.2005). E. 2004/23961 K. 2005/14007 T. 21.4.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (13.1.2005). E. 2004/32713 K. 2005/1005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (05.07.2006). 929/19973, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (02.10.2007). 15135/28823, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (05.05.2008). E: 2007/33553, K: 2008/11283, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (25.09.2008). 1888/25058, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (05.04.2010). E: 2009/18811, K: 2010/9254, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (10.12.2010). E: 2009/39904, K: 2010/37228, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (30.11.2011). E: 2009/27721, K: 2011/46644, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 9. HD. (05.07.2012). 17930/6602, 21.04.2008 gün E.2007/31287- K.2008/9600.

Yargıtay 9. HD. (05.07.2012). 17930/26602, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 22. HD. (27.09.2011). E: 2011/875, K: 2011/1286, www.legalbank.net internet adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.

Yargıtay 22. HD. (06.07.2012). 2012/1248, 2012/15981.

Yargıtay 22. HD. (12.7.2012). 2012/1732, 2012/16521.

HUKUK



- **KARAR İNCELEMESİ**

Doç. Dr. Levent AKIN

- **YARGITAY KARARLARI**

- **REKABET HUKUKU**

Av. Gönenç GÜRKAYNAK



TRAFİK KAZALARINDAN DOĞAN SAĞLIK HİZMET BEDELLERİNDEN SİGORTA KURULUŞLARI İLE SGK'NIN SORUMLULUĞU



Doç. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Türkiye’de yaşanan sayısız trafik kazasının yarattığı önemli sorunlardan biri de, ani gerçekleşen bu olay sonrası zarar görenlere yapılması gereken sağlık harcamalarının karşılanmasıdır.

Esasen kaza geçiren kişilerin söz konusu sağlık masrafları genelde zorunlu mali sorumluluk sigortası tarafından karşılanmaktadır. Bununla birlikte zarar verenin mali sorumluluk sigortası yaptırmamış olması durumunda hangi yola başvurulacağı ve sigorta şirketlerinin zarar değerlendirmesine hangi kalemlerin sorumluluk kapsamı içinde olması gerektiği sık sık dava konusu olmaktadır.



Konu esasen 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nda düzenlenmiştir. Fakat 13.02.2011 tarih 6111 sayılı torba yasa konuya ilişkin hükümde önemli bir değişiklik yaparak, SGK'ya önemli bir imkân sağlamıştır. Bu değişiklik, trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedelleri, kazazedenin sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır hale gelmiştir.

Söz konusu değişiklik, son dönemde sigorta kuruluşları ile SGK arasında çeşitli uyuşmazlıklara neden olmaktadır. Nitekim bu konuya ilişkin uyuşmazlıklar Yargıtay'ın da önüne gelmektedir. Yüksek mahkemenin 10. Hukuk Dairesi, 06.03.2012, 3309/4013 sayılı kararında, konuya ilişkin görüşlerini ve izlenecek yöntemi ortaya koymuştur:

“Dava, tedavi giderleri ile ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin tahsili istemine ilişkindir. Mahkemece, ilamında belirtildiği şekilde, davalı güvence hesabı hakkındaki davanın reddine, diğer davalı hakkında tedavi giderleri yönünden konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına, geçici iş göremezlik ödeneği yönünden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün, davacı Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dava; 17.05.2008 trafik kazası sonucu yaralanan sigortalıya Kurumca yapılan tedavi giderleri ile ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin, kaza tarihinde tescili ve zorunlu mali mesuliyet sigortası bulunmayan motosikletin sürücüsü davalı (A) ... ile Güvence Hesabından müştereken ve müteselsilen tahsili istemine ilişkin olup, davanın yasal dayanağını teşkil eden 506 sayılı Kanun'un 39. maddesinde “Kasdi veya suç sayılır hareketi ile sigortalının hastalanmasına sebep olan kimseye, bu Kanun gereğince hastalık sigortasından yapılan her türlü giderler tazmin ettirilir” hükmü öngörülmüştür.

Yasa Koyucu tarafından, trafik kazası nedeniyle sağlık hizmet sunucularınca verilen tedavi hizmet bedellerinin tamamının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması esasının getirilmesi amacıyla 25.02.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 13.02.2011 tarih 6111 sayılı Yasa’nın 59. maddesi ile 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu’nun 98. maddesi değiştirilmiş, anılan değişiklik ile “Trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedelleri, kazazedenin sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Trafik kazalarına sağlık teminatı sağlayan zorunlu sigortalarda; sigorta şirketlerince yazılan primlerin ve Güvence Hesabınca tahsil edilen katkı paylarının % 15’ini aşmamak üzere, münhasıran bu teminatın karşılığı olarak Hazine Müsteşarlığınca sigortacılık ilkeleri çerçevesinde maktu veya nispi olarak belirlenen tutarın tamamı sigorta şirketleri ve 03/06/2007 tarihli ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu’nun 14 üncü maddesinde düzenlenen durumlar için Güvence Hesabı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır. Söz konusu tutar, ilgili sigorta şirketleri için sigortacılık ilkelerine göre ayrı ayrı belirlenebilir. Aktarım ile sigorta şirketlerinin ve Güvence Hesabının bu teminat kapsamındaki yükümlülükleri sona erer. Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu söz konusu tutarı % 50’sine kadar artırmaya veya azaltmaya yetkilidir. ...” hükmü getirilmiştir.

6111 sayılı Kanun’un, yayımı tarihinde yürürlüğe giren Geçici 1. maddesi ile de “Bu Kanunun yayımlandığı tarihten önce meydana gelen trafik kazaları nedeniyle sunulan *sağlık hizmet bedelleri* Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Söz konusu sağlık hizmet bedelleri için bu Kanunun 59. maddesine göre belirlenen tutarın %20’sinden fazla olmamak üzere belirlenecek tutarın üç yıl süreyle ayrıca aktarılmasıyla anılan dönem için ilgili sigorta şirketleri ve Güvence Hesabının yükümlülükleri sona erer...” hükmü öngörülmüştür.

Zorunlu mali sorumluluk sigortası; motorlu bir aracın karayollarında işletilmesi sırasında, bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına veya bir şeyin zarara uğramasına

neden olması halinde o aracı işletenin zarara uğrayan üçüncü kişilere karşı olan sorumluluğunu belli limitler dahilinde karşılamayı amaçlayan ve yasaca yapılması zorunlu kılınan sigorta türüdür.

Zorunlu mali sorumluluk sigortasında rizikonun gerçekleşmesi halinde sigortacının ödeyeceği tazminat 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 91. maddesinin yollamasıyla anılan Kanunun 85. maddesine göre belirlenmektedir. Buna göre; sigorta ettiren işleten tarafından motorlu aracın işletilmesi sonucu meydana gelen kişinin yaralanması veya ölmesinden kaynaklanan bedeni zararlara dayalı maddi tazminat ile tedavi giderleri ve maddi hasarlar sigortacının poliçe limitleri dahilinde tazmin zorunda olduğu zararlar olup, motorlu aracın sigorta poliçesinin bulunmaması halinde bu zorunluluk Güvence Hesabına aittir.

2918 sayılı Kanun'un 91/1 maddesi ile ölüm, yaralanma ve maddi hasarlar için 85/1. maddeye yollamada bulunmuş, tedavi giderleri hakkında 98. maddede açıklama yapılmıştır. Anılan maddede açıkça belirtildiği üzere, kişiye ilişkin zarar halinde ilkyardım, muayene ve kontrol veya yaralanma nedeniyle ayakta, klinikte, hastane ve benzeri sağlık kuruluşlarında gerçekleştirilen tedavi giderleri ile tedaviyle ilgili diğer giderler sigorta teminatı kapsamında olup, buna göre çalışma gücünün kısmen veya tamamen azalması sonucu oluşacak zararlar da sigorta teminatı içindedir.

Zorunlu mali sorumluluk sigortasının dışında kalan hususların düzenlendiği 92. maddesinde; geçici işgöremezlik ödeneği sigorta kapsamı dışına çıkarılmamış olup, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 13.10.2010 gün ve 2010/10-500-490 sayılı kararında da açıkça belirtildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sigortalıya yapılan geçici işgöremezlik ödemelerinin de sorumluluk kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Trafik Kanunu'na göre zorunlu mali mesuliyet sigortası yaptırmak zorunlu bulunmakla beraber, bu tür sigorta sözleşmesi de diğer sözleşmeler gibi sigorta ettiren ile sigortacı arasında karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklaması ile sigorta sözleşmesi poliçeye bağlanmak suretiyle kurulur.

Tedavi giderleri kapsamında, sigorta şirketinin, motorlu araç işletilmesinden kaynaklanan sorumluluğun zorunlu olarak sigorta teminatına bağlanması nedeniyle yasadan ve sözleşmeden doğan bu yükümlülüğü, 6111 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme ile sona erdirilmiş bulunmaktadır. Ne var ki; anılan Yasanın 59 ve Geçici 1. maddelerinde, aktarım ile sigorta şirketlerinin ve Güvence Hesabının bu teminat kapsamındaki yükümlülüklerinin sona ereceği belirtilmiş olup, yasanın açık hükmü karşısında, sorumluluğun ancak yapılacak aktarım sonrasında ortadan kalktığının kabulü gerekir. Nitekim bu husus 27.08.2011 tarih ve 28038 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Trafik Kazaları Nedeniyle İlgililere Sunulan Sağlık Hizmet Bedellerinin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te de vurgulanmıştır.

Bu haktan, sigorta sözleşmesinin tarafı olan işleteni ve şoförlerinin yararlanması gerekmekte olup, poliçe limiti kapsamında kalan tedavi giderleri nedeniyle sorumlulukları sona erecektir. Ancak, zorunlu sigorta teminat tutarlarını aşan tedavi giderlerinin, zarara sebep olan veya hukuken sorumlu olanlar tarafından karşılanacağı, bu kişiler yönünden poliçe limitini aşan kısım yönünden sorumluluğun devam edeceği de kabul edilmelidir.

Karayolları Trafik Kanunu'ndaki mali mesuliyet sigortası yaptırmaya ilişkin zorunluluğa rağmen sigorta yapılmaması halinde; işletenin hukuki sorumluluğunu üzerine alan Güvence Hesabının yukarıda belirtildiği şekilde aktarım olması halinde sorumluluğu ortadan kalkacaktır. Ancak bu haktan zorunlu mali mesuliyet sigortasının yaptırmayan araç işleteni ve şoförü yararlanamayacaktır.

Öte yandan; söz konusu düzenlemede; trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedellerinin karşılanacağı belirtilmiş olup, trafik kazası sonucu hastalık sigortası kapsamında Kurumca sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri, yasa kapsamı içerisinde bulunmamaktadır. Bu nedenle, Kurumca sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri, işletenden, şoföründen ve zorunlu mali sorumluluk sigortası poliçe limitleri içerisinde kalmak koşuluyla sigorta şirketleri ve Güvence Hesabından 506



sayılı Yasa'nın 39. maddesi kapsamında tahsili mümkün bulunmaktadır.

Mahkemece; yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular uyarınca, davalı Güvence Hesabı yönünden; motorlu aracın işletilmesi sonucu meydana gelen kazada yaralanan sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinden poliçe limitleri dahilinde tazmin ile zorunlu olduğu, tedavi giderlerinden ise, 6111 sayılı Yasa'nın 59 ve Geçici 1. maddelerinde belirtilen tutarların Güvence Hesabı tarafından aktarılıp aktarılmadığı araştırılarak, aktarım yapılması halinde sorumluluğun ortadan kalkacağı, aktarım yapılmaması halinde sorumluluğun devam edeceği gözetilmeyerek, hakkındaki davanın reddine karar verilmesi; davalı ... yönünden ise; Karayolları Trafik Kanunu'ndaki mali mesuliyet sigortası yaptırmaya ilişkin zorunluluğa rağmen sigorta yapılmaması nedeniyle Güvence Hesabı tarafından yasanın öngörül- düğü şekilde aktarım olması halinde dahi sorumluluğun ortadan kalkmayacağı gözetilmeksizin tedavi giderleri yönünden 6111 sayılı Yasanın Geçici 1. maddesi gerekçe gösterilerek konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına, karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O hâlde, davacı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır..."

DEĞERLENDİRME

1- Dava SGK tarafından açılmıştır. Kurum, trafik kazası sonucu yaralanan sigortalısına yaptığı tedavi giderleri ile ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin, zarara neden olan motosiklet sürücüsü tarafından ödenmesini istemektedir. Fakat sürücünün kaza tarihinde zorunlu mali mesuliyet sigortası bulunmaması sebebiyle, dava- ya Güvence Hesabı da dahil edilmiştir. Alacağın sürücü (A) ile güvence hesabı tarafından müştereken ve müte- selsilen karşılanması talep edilmektedir.

2- Davayı gören yerel mahkeme, davalılardan *güven- ce hesabı* hakkındaki davayı reddetmiştir. Diğer davalı (sürücü) hakkında ise tedavi giderleri yönünden konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına ancak geçici iş göremezlik ödeneği yönünden davanın kabulüne karar verilmiştir.

3- SGK'nın talebinin hukuki dayanağı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun üçüncü kişinin sorumluluğu baş- lıklı 39. maddesidir. Buna göre "Kasdi veya suç sayılır hareketi ile sigortalının... hastalanmasına sebep olan kimseye, bu Kanun gereğince hastalık sigortasından ya- pılan her türlü giderler tazmin ettirilir".

Konu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Si- gortası'nda da düzenlenmiştir. Yasanın 21. maddesine göre, "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gere- ken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçün- cü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir" (m. 21/4).

Yeni düzenleme gerek rücu için sadece basit kusu- ru yeterli görmesi gerek yapılan parasal yardımların sadece ilk peşin sermaye değerinin yarısının rücuuna izin veriyor olması sebebiyle eskisinden farklıdır. Ancak dava konusu bağlamına uyumsuzluk bu noktalara ilişkin değildir. Uyumsuzlukta konu genel olarak kurumun rücu hakkından ibarettir ve kurumun üçüncü kişilere karşı (olayda motosiklet sürücüsü A'ya karşı) rücu hakkı ol- duğu açıktır.

4- 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun "Tedavi Giderlerinin Ödenmesi" başlıklı 98. maddesinin değ- işiklikten önceki hükmü şu şekildeydi; " Motorlu ara- çların sebep oldukları kazalarda yaralanan kimselerin ilk yardım, muayene ve kontrol veya bu yaralanmadan ötürü ayakta, klinikte, hastane ve diğer yerlerdeki teda- vi giderleri ile tedavinin gerektirdiği diğer giderleri *ara- cın zorunlu mali sorumluluk sigortasını yapan sigortacı* başvurma tarihinden itibaren sekiz iş günü içinde ve zorunlu mali sorumluluk sigortası sınırları kapsamında öder... Zarara sebep olan aracın bilinmemesi veya geçerli bir zorunlu mali sorumluluk sigortasının bulun- maması veya sigortacının iflas etmesi veya çalınan ara- cın işleteninin sorumlu tutulmaması hallerinde, birinci fıkrada belirtilen giderler, 108 inci maddede öngörülen Garanti Fonu tarafından ödenir..."

Düzenlemenin 6111 sayılı Yasa ile değişiklik sonrası hüküm şu şekilde düzenlenmiştir: "Trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedelleri, kazazedenin sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın *Sosyal Güvenlik Kurumu* tarafından karşılanır. Trafik kazalarına sağlık teminatı sağlayan zorunlu sigortalarda; sigorta şirketlerince yazılan primlerin ve Güvence Hesabınca tahsil edilen katkı paylarının % 15'ini aşmamak üzere, münhasıran bu teminatın karşılığı olarak Hazine Müsteşarlığına sigortacılık ilkeleri çerçevesinde maktu veya nispi olarak belirlenen tutarın tamamı sigorta şirketleri ve 03/06/2007 tarihli ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu'nun 14 üncü maddesinde düzenlenen durumlar için Güvence Hesabı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır. Söz konusu tutar, ilgili sigorta şirketleri için sigortacılık ilkelerine göre ayrı ayrı belirlenebilir. Aktarım ile sigorta şirketlerinin ve Güvence Hesabının bu teminat kapsamındaki yükümlülükleri sona erer. Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu söz konusu tutarı % 50'sine kadar artırmaya veya azaltmaya yetkilidir. ..."

Düzenlemelerden de anlaşıldığı gibi daha önce "*aracın zorunlu mali sorumluluk sigortasını yapan sigortacı*" tarafından karşılanması gereken tedavi giderleri, bundan böyle "*kazazedenin sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır*".

5- Yapılan yasal değişikliğin önemli bir diğer sonucu da, Güvence Hesabından Sosyal Güvenlik Kurumu'na fon aktarımına ilişkindir. Düzenlemeye göre, trafik kazalarına sağlık teminatı sağlayan zorunlu sigortalarda; sigorta şirketlerince yazılan primlerin ve Güvence Hesabınca tahsil edilen katkı paylarının %15'ini aşmamak üzere, münhasıran bu teminatın karşılığı olarak Hazine Müsteşarlığı'na sigortacılık ilkeleri çerçevesinde maktu veya nispi olarak belirlenen tutarın tamamı sigorta şirketleri ve Güvence Hesabı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır. Söz konusu tutar, ilgili sigorta şirketleri için sigortacılık ilkelerine göre ayrı ayrı belirlenebilir. Aktarım ile sigorta şirketlerinin ve Güvence Hesabının bu teminat kapsamındaki yükümlülükleri sona erer.

Güvence Hesabı, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri bünyesinde kurulmuş özel bir hesaptır (ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.guvencehesabi.org.tr/ss.html>) . 5684 sayılı Sigorta Kanunu'nun 14. maddesiyle yürürlüğe girmiş olan hesap, 14.06.2007 tarihinden itibaren geçerlik kazanmıştır. Güvence Hesabının amacı, belirli zorunlu sigortalının teminatlarına ilişkin olarak, sigortalının belirlenemediği, rizikonun meydana geldiği tarihte geçerli bir sigortanın bulunmadığı veya çalınmış veya gasp edilmiş araçların katıldığı kazalarda, zarar gören kişilerin, sigorta güvencesinden yoksun kalmaması ve bedeni zararların giderilmesidir. Bunun yanında, kapsamında olan zorunlu sigortalı yapan sigorta şirketlerinin ruhsatlarının iptal edilmesi, iflas etmesi gibi durumlarda, zorunlu sigortalıların bu şirketlerden alan sigortalıların, teminatları kapsamındaki her türlü maddi ve bedeni zararı temin etmek de Güvence Hesabı'nın görevidir.

Sigortacılık Kanunu'nun 14. maddesinde Güvence Hesabından hangi durumlarda tazminat talep edilebileceği belirtilmiştir. Buna göre, sigortalının tespit edilememesi durumunda kişiye gelen bedensel zararlarda, rizikonun meydana geldiği tarihte geçerli olan teminat tutarları dâhilinde sigortasını yaptırmamış olanların neden olduğu bedensel zararlarda, sigorta şirketinin malî bünye zaafiyeti nedeniyle sürekli olarak bütün branşlarda ruhsatlarının iptal edilmesi ya da iflası halinde ödemekle yükümlü olduğu maddî ve bedensel zararlarda, çalınmış veya gasp edilmiş bir aracın karıştığı kazada, Karayolları Trafik Kanunu uyarınca işletenin sorumlu tutulmadığı hallerde, kişiye gelen bedensel zararlarda.

Güvence Hesabı kapsamında çeşitli zararlar karşılanmaktadır. Bunlar, sigortalının tespit edilemediği durumlarda, 2. kişinin uğradığı bedensel zararlar; rizikonun meydana geldiği tarihte, zorunlu olan sigortalı yaptırmamış kişilerin neden olduğu bedensel zararlar; zorunlu sigorta teminat limitleri ile sigorta poliçesinde belirtilen teminat arasındaki fark kadar ödenecek bedensel tazminat tutarları; sigorta şirketinin ruhsatının iptal edilmesi ve/veya iflas etmesi durumunda, sigortalıların bu şirketlerden yaptırmış kişilerin her türlü maddi ve bedeni zararları; çalınmış veya gasp edilmiş bir aracın karıştığı kazada, işletenin sorumlu tutulmadığı hallerde, kişiye gelen bedensel zararlardır.



Güvence hesabı tarafından karşılanmayan zararlar da bulunmaktadır. Bunlar, manevi zararlar; bedensel zararlar dışında kalan her türlü maddi zararlar; (hesabın yükümlü olduğu iflas etmiş veya ruhsatları iptal edilmiş sigorta şirketleri hariç); kazaya neden olan aracın işletenin veya sürücüsünün zararları; motorlu aracı çalan veya gasp edenlerle, bunlara yardımcı olanların ve bu durumu bilerek araca binen sürücü veya yolcu zararları; motorlu araçların yarış için bulunması gereken sigortayı yaptırmaksızın yarışa katılması durumunda kişilere verdiği bedeni zararlar; işletenin eylemlerinden sorumlu tutulduğu kişilere karşı yöneltebileceği zararlar; işleten tarafından ileri sürülebilecek tazminat talepleri; motorlu bisikletin sebep olduğu kazalardan doğan zararlar; motorlu araçlarla ilgili mesleki faaliyette bulunan kimselere motorlu aracın bırakılması sırasında kişilere gelen zararlar; hastalık ve ferdi kaza sigortası yapan sigorta şirketlerinin rücu talepleri.

Güvence Hesabının sorumluluğu, kaza tarihinde Hazine Müsteşarlığı'nın belirlediği teminat limitleri ile sınırlıdır. Bu teminat limiti her durumda ödenir. Öncelikle hak sahiplerinin talep edebileceği tazminat miktarı, tarafların kusurları da dikkate alınarak belirlenir. Tespit edilen bu tazminat, teminat limitleri kapsamında kalmak kaydıyla ödenir.

Güvence Hesabı, ödediği tazminatın tahsili amacıyla KTK'nun 108. ve Güvence Hesabı Yönetmeliği'nin 16. maddesi uyarınca zarar veren aracın işletenine, sürücüsüne, sigortacısına veya sigortacının iflas masasına rücu etmektedir.

6- 6111 sayılı Yasa, 98. maddede yarattığı değişikliğe ilişkin bir geçici hüküm de getirerek, değişikliğin etki alanını genişletmiştir.

6111 sayılı yasanın Geçici 1. maddesine göre "Bu Kanunun yayımlandığı tarihten önce meydana gelen trafik kazaları nedeniyle sunulan sağlık hizmet bedelleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Söz konusu sağlık hizmet bedelleri için bu Kanunun 59 uncu maddesine göre belirlenen tutarın % 20'sinden fazla olmamak üzere belirlenecek tutarın üç yıl süreyle ayrıca aktarılmasıyla anılan dönem için ilgili sigorta şirketleri ve Güvence Hesabının yükümlülükleri sona erer..."

7- Uyuşmazlığa konu olay, 2918 sayılı Kara Yolları Trafik Kanunu'nda düzenlenen zorunlu mali sorumluluk sigortasına ilişkindir. Anılan kanuna göre işletenlerin, bu yasada kendileri için öngörülen sorumluluklarının karşılanmasını sağlamak üzere mali sorumluluk sigortası yaptırmaları zorunludur. Geçerli teminat tutarları üzerinden zorunlu mali sorumluluk sigortası bulunmayan araçlar trafikten men edilmektedir (m. 91).

İşletenler için 2918 sayılı Yasa'da öngörülen sorumluluk aynı yasanın, *işleten ve araç işleticisinin bağlı olduğu teşebbüs sahibinin hukuki sorumluluğu* başlıklı 85. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir motorlu aracın işletilmesi bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına yahut bir şeyin zarara uğramasına sebep olursa, motorlu aracın bir teşebbüsün unvanı veya işletme adı altında ya da bu teşebbüs tarafından kesilen bilette işletilmesi halinde, motorlu aracın işleteni ve bağlı olduğu teşebbüsün sahibi, doğan zarardan müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar. İşletilme halinde olmayan bir motorlu aracın sebep olduğu trafik kazasından dolayı işletenin sorumlu tutulabilmesi için zarar görenin, kazanın oluşumunda işleten veya eylemlerinden sorumlu tutulduğu kişilere ilişkin bir kusurun varlığını veya araçtaki bozukluğun kazaya sebep olduğunu ispat etmesi gerekir. İşleten ve araç işleticisi teşebbüs sahibi, hakimnin takdirine göre kendi aracının katıldığı bir kazadan sonra yapılan yardım çalışmalarından dolayı yardım edenin maruz kaldığı zarardan da sorumlu tutulabilir. Ancak, bu durumda işletici teşebbüs sahibinin sorumlu kılınabilmesi için kazadan kendisinin sorumlu olması veya yardımın doğrudan doğruya kendisine veya araçta bulunanlara yahut kazaya taraf olan üçüncü kişilere yapılması gerekir. İşleten ve araç işleticisi teşebbüsün sahibi, aracın sürücüsünün veya aracın kullanılmasına katılan yardımcı kişilerin kusurundan kendi kusuru gibi sorumludur.

Karayolları Trafik Kanunu, söz konusu sorumluluğun gereği olarak oluşturulan zorunlu mali sorumluluk sigortasının kapsamı dışında kalan hususları da belirlemiştir. Yasanın 92. maddesine göre şu hususlar, zorunlu mali sorumluluk sigortası kapsamı dışındadır: İşletenin bu kanun uyarınca eylemlerinden sorumlu tutulduğu kişilere karşı yöneltebileceği talepler; işletenin eşinin,

usul ve fûruunun, kendisine evlat edinme ilişkisi ile bağlı olanların ve birlikte yaşadığı kardeşlerinin mallarına gelen zararlar nedeniyle ileri sürebilecekleri talepler; işletenin bu kanun uyarınca sorumlu tutulmadığı şeye gelen zararlara ilişkin talepler; bu kanunun 105/III hükmüne göre zorunlu mali sorumluluk sigortasının teminatı altında yapılacak motorlu araç yarışlarındaki veya yarış denemelerindeki kazalardan doğan talepler; motorlu araçta taşınan eşyanın uğrayacağı zararlar ve nihayet manevî tazminata ilişkin talepler.

Sigorta sözleşmesinden veya sigorta sözleşmesine ilişkin kanun hükümlerinden doğan ve tazminat yükümlülüğünün kaldırılması veya miktarının azaltılması sonucunu doğuran hallerin zarar görene karşı ileri sürülebilmesi mümkün değildir. Ödemede bulunan sigortacı, sigorta sözleşmesine ve bu sözleşmeye ilişkin kanun hükümlerine göre, tazminatın kaldırılmasını veya azaltılmasını sağlayabileceği oranda sigorta ettirene başvurabilir (m. 95).

Kaza sebebiyle *birden fazla zarar gören bulunması halinde* izlenecek yol ise yasanın 96. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, zarar görenlerin tazminat alacakları, sigorta sözleşmesinde öngörülen sigorta tutarından fazla ise zarar görenlerden her birinin sigortacıya karşı yöneltebileceği tazminat talebi, sigorta tutarının tazminat alacakları toplamına olan oranına göre indirime tabi tutulur. Başka tazminat taleplerinin bulunduğunu bilmeksizin zarar görenlerin birine veya birkaçına, kendilerine düşecek olandan daha fazla ödemede bulunan iyi niyetli sigortacı, yaptığı ödeme çerçevesinde, diğer zarar görenlere karşı da borcundan kurtulmuş sayılır.

8- İnceleme konusu karara göre zorunlu mali sorumluluk sigortasında rizikonun gerçekleşmesi halinde sigortacının ödeyeceği tazminat 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 91. maddesinin yollamasıyla anılan Kanunun 85. maddesine göre belirlenir. Buna göre, sigorta ettiren işleten tarafından motorlu aracın işletilmesi sonucu meydana gelen kişinin yaralanması veya ölmesinden kaynaklanan bedeni zararlara dayalı maddi tazminat ile tedavi giderleri ve maddi hasarlar, sigortacının polişe limitleri dahilinde tazmin zorunda olduğu zararlardır. Motorlu aracın sigorta polişesinin bulunmaması halinde bu zorunluluk, güvence hesabına aittir.

2918 sayılı *Yasa tedavi giderlerinin* ödenmesini 98. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, motorlu araçların sebep oldukları kazalarda yaralanan kimselerin ilkyardım, muayene ve kontrol veya bu yaralanmadan ötürü ayakta, klinikte, hastane ve diğer yerlerdeki tedavi giderleri ile tedavinin gerektirdiği diğer giderleri aracın zorunlu mali sorumluluk sigortasını yapan sigortacı başvurma tarihinden itibaren sekiz iş günü içinde ve zorunlu mali sorumluluk sigortası sınırları kapsamında öder. Dolayısıyla özel dairenin de belirttiği üzere, çalışma gücünün kısmen veya tamamen azalması sonucu oluşacak zararlar da sigorta teminatı içindedir.

9- Tedavi giderleri konusunda sorun giderilmiş olsa da, sigortacının ödeyeceği tazminatın kapsamı konusunda bir diğer sorun, *geçici iş göremezlik ödemelerinin* durumudur. Bunların sigortacının sorumluluk alanına girip girmediği, sosyal sigorta yargısında uyuşmazlıklara yol açmıştır. Yüksek mahkemeye göre, zorunlu mali sorumluluk sigortasının dışında kalan ve yukarıda sıraladığımız hususların düzenlendiği 92. maddede geçici iş göremezlik ödeneği sigorta kapsamı dışına çıkarılmamıştır. Dahası Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödemelerinin, sigorta kuruluşlarının sorumluluk kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir (Yargıtay HGK 13.10.2010, 10-500/490).

Bununla birlikte 6111 sayılı Yasa'nın geçici 1. maddesi, sadece tedavi hizmetlerini kapsamına alan bir ifadeye sahiptir. Gerçekten de ilgili hükme göre, "Bu Kanunun yayımlandığı tarihten önce meydana gelen trafik kazaları nedeniyle sunulan *sağlık hizmet bedelleri* Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır..." Dolayısıyla bu kapsamda iş göremezlik ödemelerinden SGK sorumlu tutulmamıştır. Aynı yaklaşım 98. maddede de bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre, "Trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedelleri... Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır."

Nitekim Yüksek Mahkeme de kararında bu noktaya işaret etmiştir. Daireye göre söz konusu düzenlemede, trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler



ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedellerinin karşılanacağı belirtilmiş olup, trafik kazası sonucu hastalık sigortası kapsamında kurumca sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri, yasa kapsamı içerisinde bulunmamaktadır. Bu nedenle, kurumca sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri, *işletenden, şoföründen* ve zorunlu mali sorumluluk sigortası poliçe limitleri içerisinde kalmak koşuluyla *sigorta şirketleri ve Güvence Hesabından* 506 sayılı Yasa'nın 39. maddesi kapsamında, yani zarara neden olan üçüncü kişi sıfatıyla tahsil edilebilir. Anılan maddeye göre, *"Kasdı veya suç sayılır hareketi ile sigortalının, eşinin veya çocuğunun hastalanmasına sebeb olan kimseye, bu kanun gereğince hastalık sigortasından yapılan her türlü giderler tazmin ettirilir."*

10- Karara konu olayda değerlendirilen bir diğer nokta, 6111 sayılı yasa ile getirilen ve SGK'yı sorumlu kılan hükmün, *"Sigorta Şirketi - Güvence Hesabı - İşleten"* açısından ne sonuç doğuracağıdır.

Bahsi geçen 6111/59 hükmü, sigorta şirketinin, motorlu araç işletilmesinden kaynaklanan yasa ve sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğunu sona erdirmiş görünmektedir. Ancak bunun için ilgili yasal düzenlemelerde belirtildiği üzere, aktarımın Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılması gereklidir.

Fakat, bu konuda 06.03.2013 tarih ve 13.03.2013 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurul gündeminde 10. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin bir kararı üzerinde görüşmeler yapılmıştır. Genel Kurul'un henüz gerekçesi yazılmayan söz konusu kararında, 6111 sayılı Yasa'nın 59. maddesi ve geçici 1. madde kapsamında sigorta şirketlerince yatırılması gereken primlerin ve Güvence Hesabınca tahsil edilen katkı paylarının kuruma aktarılmasının beklenmesine gerek olmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, SGK'nın söz konusu sorumluluğunun doğması ve sağlık hizmet bedellerinin karşılaması için aktarımın yapılmış olması beklenmeyecektir.

11- Yeni düzenleme sonrasında, zorunlu mali sorumluluk sigortasını *aşan tedavi giderlerinden*, önceden sigorta şirketi ve güvence hesabı açısından geçerli olduğu

gibi Sosyal Güvenlik Kurumu da sorumlu olmayacaktır. Aşkın tedavi giderleri, zarara sebep olan veya hukuken sorumlu olanlar tarafından karşılanacaktır. Dolayısıyla bu kişiler yönünden poliçe limitini aşan kısım yönünden sorumluluğun devam edeceği kabul edilmektedir.

Kararda yasal zorunluluğa rağmen mali mesuliyet sigortası yaptırmayan işletenin sebep olduğu zararlardan güvence hesabının sorumlu olduğu ancak bahis konusu devrin ardından güvence hesabının da sorumluluktan kurtulacağı belirtildikten sonra, bu haktan zorunlu mali mesuliyet sigortasını yaptırmayan araç işleteni ve şoförünün yararlanamayacağı ifade edilmiştir. Oysa 2918 sayılı Yasa'nın değişik 98. maddesinde, *"Güvence Hesabının"* da aktarım mükellefiyeti olduğu ve bunun ardından sorumluluğunun kalkacağı açıkça belirtilmiştir. Hükme göre, *"...Aktarım ile sigorta şirketlerinin ve Güvence Hesabının bu teminat kapsamındaki yükümlülükleri sona erer..."*. Ayrıca yine aynı hükümden, güvence hesabından aktarılacak fonun, sigorta yaptırmayan işletenlerin sebep oldukları zararları karşılamaya yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Maddede yer verilen ifadeye göre, *"...münhasıran bu teminatın karşılığı"* olarak Hazine Müsteşarlığınca sigortacılık ilkeleri çerçevesinde maktu veya nispi olarak belirlenen tutarın tamamı sigorta şirketleri ve... Güvence Hesabı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır." Dolayısıyla bu durum karşısında, özel dairenin kararında ifade edilenin aksine, zorunlu mali mesuliyet sigortasının yaptırmayan araç işleteni ve şoförünün de sorumlu tutulmaması daha isabetli bir çözüm olacaktır.

12- 2918 sayılı yasada 6111 sayılı Yasa ile yapılan değişikliğin bir diğer etkisi de husumet konusunda kendini gösterecektir. Zira trafik kazasından zarar görenlerin işleten ve sigorta şirketi aleyhine açtıkları tazminat davalarında muhatap, tümüyle ya da kısmen Sosyal Güvenlik Kurumu olacaktır. Ortaya çıkan zarar yasal sınırları aşmadıkça muhatap SGK olurken, onu aşan ve SGK'nın sorumluluğu dışında kalan zararların talebi halinde ise husumetin SGK yanında, işleten ve sigortacısına da yöneltilmesi gerekecektir.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi, önüne gelen bir olayda, bu noktadaki görüşlerini ortaya koymuştur. Davaya konu

olayda davacı vekili, davalı tarafa ait araç sürücüsünün kusurlu hareketi ile meydana gelen kazada davacının yaralandığını açıklayıp, fazlaya dair haklarını saklı tutarak maddi-manevi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilini istemiştir. Davalıların vekillerinin davanın reddini istedikleri olayda yüksek özel daire şu değerlendirmeleri yapmıştır (Yargıtay 17. HD. 05.02.2013, 2012-404/ 2013-1050); "Mahkemece, iddia, savunma ve toplanan kanıtlara göre; asıl dava yönünden, ... TL maddi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı ...'ten, daha önceki ödemeler dikkate alınarak ve poliçe limitiyle sınırlı olmak üzere... tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile de davalı sigorta şirketinden müştereken ve müteselsilen tahsiline, ... TL manevi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı (A)'dan tahsiline, birleştirilen dava yönünden ... TL maddi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı (A)'dan ... tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile davalı sigorta şirketinden tahsiline karar verilmiş, hüküm, davacı vekili, davalı sigorta şirketi vekili ve davalı (A) vekili tarafından temyiz edilmiştir... Dava, trafik kazasından kaynaklanan maddi, manevi ve tedavi giderleri tazminat istemine ilişkindir. Yargılama sırasında yürürlüğe giren ve 2918 sayılı yasanın 98.maddesinde değişiklik yapan 6111 sayılı Yasa'nın 59. maddesinde, *'trafik kazaları nedeniyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer resmi ve özel sağlık kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedellerinin kazazedenin sosyal güvenliği olup olmadığına bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacağı', yasanın geçici 1. maddesi ile de 'Bu Kanunun yayımlandığı tarihten önce meydana gelen trafik kazaları nedeniyle sunulan sağlık hizmet bedellerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacağı, söz konusu sağlık hizmet bedelleri için bu Kanunun 59 uncu maddesine göre belirlenen tutarın %20'sinden fazla olmamak üzere belirlenecek tutarın üç yıl süreyle ayrıca aktarılmasıyla anılan dönem için ilgili sigorta şirketleri ve Güvence Hesabının yükümlülüklerinin sona ereceği'* öngörülmüştür. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 91. maddesi ve Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Genel Şartları A-I. maddesinde, sigortacı poliçede belirtilen aracın işletilmesi sırasın-

da bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına veya bir şeyin zarara uğramasına sebebiyet vermiş olmasından dolayı 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre işletene düşen hukuki sorumluluğu zorunlu sigorta limitlerine kadar temin edeceği, düzenlenmiştir. Karayolları Trafik Kanun'una göre, zorunlu mali sorumluluk sigortası yaptırmak zorunludur. Sigorta poliçesinde belirtilen, motorlu aracın işletilmesinden kaynaklanan kaza nedeniyle sigorta şirketi zarar görenlerin tedavisi için ödenen giderleri zorunlu olarak teminat altına alır, Sigorta şirketinin yasadan ve sözleşmeden doğan bu yükümlülüğü, 6111 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme ile sona erdirilmiş bulunmaktadır. Yukarıda açıklanan yasal düzenlemelere göre, 2918 sayılı Yasa'nın 98. maddesinde belirtilen tedavi giderleri yönünden sorumluluk Sosyal Güvenlik Kurumu'na geçtiğinden eldeki davada yasal hasımın Sosyal Güvenlik Kurumu olması gerekir. Bu durumda mahkemece, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun davaya dahil edilmesi, tarafların delillerinin toplanması, davacı tarafından talep edilen tedavi giderlerinden 2918 sayılı Yasa'nın 98. maddesi kapsamında kalanların ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sorumluluğuna esas olanların belirlenmesi için uzman doktor bilirkişiden ayrıntılı, gerekçeli ve denetime açık rapor alınması, 2918 Sayılı Yasa'nın 98. maddesi kapsamında kalan tedavi giderleri yönünden Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, yasa kapsamı dışında kalan giderlerden ise davalı sigorta şirketinin sorumlu tutulması gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması doğru görülmemiştir..."

Karardan da anlaşılacağı gibi trafik kazasından kaynaklanan zararların telafisi amacıyla açılan tazminat davalarında dava, tedavi giderlerine ilişkin olduğu ve belirlenen sınırı aşmadıkça SGK'ya yöneltilebilecektir. Ancak SGK'nın sorumluluk alanının aşılması halinde işleten ve sigortacısı da sorumluluk kapsamına dahil olacaktır.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/22940

Karar No : 2013/117

Karar Tarihi : 14.01.2013

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE BAĞLI OLARAK ÇALIŞAN KABİN MEMURU
- İŞ İLİŞKİSİNİN İŞVEREN AÇISINDAN ÇEKİLMEZ HALE GELMESİ
- KABİN MEMURUNUN SIK SIK İZİN ALMASI
- İŞVERENİN GEÇERLİ NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ
- İŞE İADE DAVASI

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 20

ÖZET: Davacı vekili, davalıya ait işyerinde Toplu İş Sözleşmesi kapsamında kabin memuru olarak çalışan ve sözleşmedeki hükümler nedeni ile iş güvencesinden yararlanan davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davacı işçinin her yıl rapor aldığı ve 2011 yılında da bir çok kez rahatsızlığı nedeni ile aralıklı da olsa rapor aldığı anlaşılmaktadır. Davacının sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir.

DAVA: Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davalıya ait işyerinde Toplu İş Sözleşmesi kapsamında kabin memuru olarak çalışan ve sözleşmedeki hükümler nedeni ile iş güvencesinden yararlanan davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren vekili, uçuş personeli olan davacının iş akdinin sık sık rapor alması nedeni ile uçuş operasyonunun aksamasına, iş gücü planlamasının olumsuz etkilenmesine, iş arkadaşlarının uçuş programlarında değişiklik yapılmasına neden olduğunu, bunun işyerinde olumsuzluklara yol açtığını, iş sözleşmesinin İş Kanunun'un 17 18 ve 19. maddeleri gereğince işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebeple kıdem ve ihbar tazminat ödenmek suretiyle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının almış olduğu raporlar resmi sağlık kurumlarınca verilmiş raporlar olup davacı rahatsızlığı dolayısıyla aldığı rapor sonucu işe gelmediği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde fesih için geçerli nedenin bulunmadığı haller arasında sayılan hastalık ve kaza nedeniyle işçinin ihbar öneline 6 hafta eklenmesiyle bulunan süreyi aşmayan istirahat süresi içerisinde aldığı raporların devamsızlık sayılmadığı, davacının 2011 yılında aldığı rapor süresinin, davacının işyerindeki kıdemi dikkate

alındığında ihbar öneline ilaveten 6 haftayı aşmadığı, geçerli feshin kanıtlanamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açığının kabul edilmesindendir.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3. f maddesi uyarınca aynı kanunun 25/1. b maddesi uyarınca önele ilaveten altı haftalık bekleme süresi içinde işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Ancak işçinin aralıklı olmak üzere sık sık rapor alması bu kapsama girmez. Sık sık rapor alması durumunda toplam raporlu olduğu süre,

bekleme süresi içinde kalsa bile, sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, işçinin iş sözleşmesi bildirimli veya süreli olarak feshedilebilir. Bu durumda fesih geçerli nedene dayanmaktadır.

Dosya içeriğine göre uçucu personel olan ve Toplu İş Sözleşme hükümleri uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinden yararlanan davacı işçinin her yıl rapor aldığı ve 2011 yılında da bir çok kez rahatsızlığı nedeni ile aralıklı da olsa rapor aldığı anlaşılmaktadır. Sık sık rapor almada bekleme süresinin aranmasına gerek yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3. f bendindeki geçersizlik bir kez rapor alma halinde bekleme süresi içinde fesihte söz konusudur. Bu nedenle mahkemenin bu gerekçesi yerinde değildir. Davacının sık sık rapor alması nedeni ile önceden hazırlanan uçuş programlarının aksayacağı, iş gücü planlamasının değişeceği açıktır. Davacının sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 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 yargılama gideri 70.00 TL'nin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine, 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.320 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, kesin olarak, 14.01.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.



T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/23165

Karar No : 2012/38120

Karar Tarihi : 19.11.2012

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ DAVASI
- İŞE İADE İSTEMİ
- DEĞİŞİKLİK FESHİ
- İŞVERENİN ÇALIŞMA KOŞULLARINI DEĞİŞTİRMESİ

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 6, 18, 21, 22

ÖZET: Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Değişiklik feshi, işyerinde geçerli nedenin ortaya çıktığı bir süreçte işverenin uygun son çare olarak feshi önleyecek esaslı değişikliğe başvurusu, buna karşılık işçinin bu değişikliği kabul etmemesine bağlı olarak gerçekleşen fesihtir. Değişiklik teklifinin reddi tek başına geçerli neden olarak kabul edilemez. Davalı işverence, işçiye yapılan kreş ve çocuk yardımı ile fazla çalışma ücretine yönelik değişikliklerin nasıl bir işletmesel nedenle fesih sonucu doğuracağı ve bundan kaçınmak için fesihten önce söz konusu değişikliklere başvurulduğu açıklanmamış olup, bu hususlar işyerindeki işin akışı ve ifa şekline bağlı çalışma şartlarından değildir.

İşletme risklerini işveren taşımakta olup ücret ve eklerinin indirilmesi girişimi bu riskin belli ölçüde işçilere aktarılması anlamına gelmekte, böyle bir sonuç ancak ekonomik kriz gibi dönemlerde ve işyerinin ayakta kalmasını zorunlu kıldığı istisnai hallerde geçici bir uygulamaya yönelik ise kabul edilebilir. İşverence yapılan değişiklik feshi geçerli bir nedene dayanmamaktadır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

KARAR:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalı T... A.Ş.'nin eski işveren F... A.Ş. ile birleşmesini tamamladıktan sonra "Bildiri ve İnsan Kaynakları Yönetmeliği Formu" isimli bir belge imzalattığını bu formu "okuduğunu ve kabul etmediğini" ibaresi ile imzaladığını, bunun üzerine yaklaşık 1 ay kadar sonra da yönetmeliği kabul etmemesi gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedildiğini, itiraz ettiği yönetmeliğin aleyhine hükümler içerdiğini, fakat iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek yapılan feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının iş sözleşmesinin yasanın 17, 18 ve 22. maddeleri uyarınca işletmenin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan değişiklik feshi kapsamında geçerli nedenlerle feshedildiğini, T... A.Ş.'nin F... A.Ş.'yi aktif ve pasifi ile 14.02.2011 tarihinde devraldığını, birleşme nedeniyle yeniden yapılandırma zorunluluğunun doğduğunu, birleşme sonrasında yayımlanan T... A.Ş. İnsan Kaynakları Yönetmeliği ile birleşme öncesi uygulanan F... A.Ş.'nin Personel Yönetmeliği ve T... A.Ş. İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin kaldırıldığını, çalışma şartlarının çoğunluğu itibarıyla esaslı bir değişiklik yapılmadığını, çalışma koşullarında yeknesak bir düzenleme sağlama zorunluluğunun gereği olarak yönetmeliğin yapıldığını, yönetmeliğin çalışma koşullarında esaslı değişiklik getiren düzenlemeler bulunduğunu, fakat aynı zamanda çalışanların lehine olacak değişiklikler de getirildiğini, fakat davacının yönetmeliği kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, yeni yönetmeliğin yaklaşık on bin çalışandan yalnızca 245 çalışan tarafından kabul edilmediğini bunun da çalışanlarla banka

arasında mutabakat sağlandığını gösterdiğini, feshin geçerli bir nedene dayandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalı T... A.Ş.'nin F... A.Ş.'yi devraldıktan sonra çalışma koşullarını değiştirmesi ve davacının değişikliği kabul etmemesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine göre "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir."

Somut olayda davacının çalıştığı F... A.Ş. ile davalı T... A.Ş.'nin 25.01.2011 tarihinde yapılan genel kurul kararları ile birleştiği, birleşme sonrası davalı banka tarafından yeni bir yönetmelik hazırlanarak çalışma

koşullarında getirilen değişiklikler konusunda çalışanların bilgilendirildiği, bu kapsamda davacıya da bildirimde bulunulduğu fakat davacının yeni yönetmeliğin aleyhine değişiklikler getirdiği gerekçesiyle ihtirazi kayıt koyduğu ve sonuç olarak değişiklikleri kabul etmediği görülmektedir.

Davalının birleşme nedeniyle yeni bir insan kaynakları yönetmeliği hazırlamasının işletmesel bir ihtiyaç olduğu tartışmasızdır. Doktrinde belirtildiği üzere farklı çalışma koşullarının uyumlu hale getirilmesi için eşitlik ilkesine dayanılmaz. Eşitlik ilkesi işçilere çalışma koşullarının iyileştirilmesi için hak sağlayabilir, kötüleştirmek için işverene bir hak tanımaz. İş organizasyonu bakımından zorunlu olmayan çalışma koşullarının işyeri birleşmesi ile değiştirilmesine gerek olduğu kural olarak söylenemez. Örneğin devralınan işyerinde işçilere sağlanan ikramiye veya sosyal ödemelerin sürdürülmesi devralan işveren açısından hoş görünmese de, diğer işçilere bu edimlerin verilmiyor olması geçerli sebep oluşturmaz. Devreden işverenin işçilere sağladığı prim ve ikramiyeler, işçiye talep hakkı verecek bağlayıcı bir hal almışlar ise devralan işveren de bu ödemeleri yapmakla yükümlüdür. Devralınan işyerinin işçilerine farklı işlem yapılmasının işyerinde huzur ve barışı önemli ölçüde ihlal etmesi durumunda değişiklik feshi geçerli kabul edilebilir (Doç. Dr. Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s.202-203). Fakat getirilen değişikliklerin geçerli nedene dayandığının ispatı açısından ölçülülük kriteri kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Yani getirilen değişikliklerin işçi işveren arasında menfaat dengesini bozup bozmadığı, değişikliklerin oranlılığı irdelenmelidir. Bunun için de aleyhe ve lehe yapılan değişikliklerin ortaya konulması ve tartılması gerekir.

Yeni yönetmelikle lehe getirilen değişiklikler: F... A.Ş. uygulamasında çalışanlara evlendiklerinde banka tarafından 100 USD yardım yapılmaktayken, yeni yönetmelikle bu yardım bir Cumhuriyet altını olmakta-



dır. F... A.Ş. uygulamasında olmayıp yeni yönetmelikle sermaye piyasası faaliyet lisansı alan çalışanlara "SPF başarı ödülü" adı altında bir ödül verilmesi öngörülmüştür.

Yeni yönetmelikle aleyhe getirilen değişiklikler: Fazla çalışmaların aylık ücrete dahil edilmesi, kreş yardımının kaldırılması, çocuk yardımının (yardım alanlara aylık ücretlere ekleme yapılarak) kaldırılması, cumartesi günlerinin yıllık izin süresinin hesabında dikkate alınması yani cumartesi günlerinin de izin süresine dahil edilmesidir. Yine doğum yardımının F... A.Ş. uygulamasında bir Cumhuriyet altını iken yeni uygulamada işverenin içeriğini düzenleme yetkisi dahilinde doğum hediyesi olarak belirlendiği tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere lehe yapılan değişikliklerin devamlı yapılan bir ödemeye ilişkin olmadığı, evlenmek, sermaye piyasası faaliyet lisansı almak gibi şarta bağlı olarak yapılan ödemeye ilişkin olduğu, fakat aleyhe değişiklikler devamlı yapılan sosyal yardımlara ilişkin olduğu gibi, değişiklikle fazla çalışmaların aylık ücrete dahil edilmesiyle çalışanın aynı ücrete karşılık haftalık çalışma süresinin dolaylı olarak artırımının yolu da (yıllık 270 saat) açılmaktadır. Yönetmelikte yer almamakla birlikte bildirimde fazla çalışma ücreti alan çalışanlara son iki yılda ödenen fazla çalışma ücretinin ortalama bir rakamının aylık ücrete ekleneceği ifade edilmişse de, ifade net olmadığı gibi, son iki yılda fazla çalışma yapmamış veya az bir miktar yapanlar açısından aleyhe bir düzenleme olduğu açıktır. Yine yıllık izin süresi değişmemişse de eski F... A.Ş. uygulamasında yıllık izin süresi hesabında cumartesi günleri dışlanırken, yeni yönetmelikte yıllık izin süresinin hesabında cumartesi günleri dahil edilmiştir.

Davalının yeni yönetmelikle yaptığı lehe ve aleyhe değişikliklere bakıldığında taraflar arasındaki menfaat dengesinin bozulduğu ve amaçla araç arasında oransızlık bulunduğu görülmektedir.

Davalının yeni yönetmelikle yaptığı ve aleyhe unsurlar içeren değişiklikleri kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin işverence sona erdirildiği tartışmasıdır.

Değişiklik teklifinin kabul edilmemesi üzerine İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi de bu durumda 18 ile 21. madde hükümlerine göre dava hakkına sahiptir. Esasen eldeki dava da bu gerekçeyle ikame edilmiştir.

Değişiklik feshinin yargısal denetimi ayrı bir işleyişe tabi tutulmamış konu iş güvencesi hükümlerine atıfla düzenlenmiştir. Bu durumda yasada 22. madde ile yeni bir geçerli neden olgusu ihdas edildiğinden söz edilemez. İspat yükü işverende olmak üzere 18. maddede sıralanan geçerli nedenler burada da geçerli feshin bir unsuru olarak araştırılacaktır. Somut olayda davalı yanın değişiklik gerekçesinde; devir, yeniden yapılanma, iş organizasyonu gerekleri olarak açıklandığından fesihte geçerli nedeninin bulunup bulunmadığının bu nedenlerle sınırlı olarak incelenmesi gerekir. İşletme gerekleriyle geçerli bir fesihte amaç istihdam fazlalığının fesih yoluyla tasfiyesi olup uyumsuzluğa konu davada böyle bir unsur söz konusu değildir. Davalı işverence dayandırılan değişiklik gerekçesi temelde işyeri devrine dayanmaktadır. İş Kanunu'nun 6. maddesine göre devir tarihinde yürürlükte olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmekte, akdin aynı koşullarda sürekliliği güvence altına alınmaktadır. Başka bir işyerini devralan işverenin, kendi işyerinde çalışan işçilerle uyumu sağlama gerekçesiyle devraldığı işyerindeki çalışma koşullarını tek yanlı değiştirmek istemesi geçerli neden değildir. Böyle bir değişiklik doğrudan işyeri devrinin sonucu olup 6. maddeye aykırıdır. Fesih bildiriminde de dayandırılan rasyonel işletmecilik anlayışının, bir işletme devralınırken oradaki iş koşullarının ne olduğunun, devrolunan iş sözleşmelerinin hangi hak

ve borçları içerdiğinin de araştırılıp öğrenilmesini gerektirdiği tartışmasızdır. Aksi halde işyeri devraldıktan sonra çalışma koşullarının değiştirilmesi ve kabul etmeyenlerin sözleşmeleri de değişiklik feshine dayalı olarak sonlandırılabilir şeklindeki değerlendirme iş güvencesinin geçerli neden esasına aykırıdır.

Değişiklik feshi, işyerinde geçerli nedenin ortaya çıktığı bir süreçte işverenin 22. maddeye uygun son çare olarak feshi önleyecek esaslı değişikliğe başvurması, buna karşılık işçinin bu değişikliği kabul etmemesine bağlı olarak gerçekleşen feshi ifade etmektedir. Değişiklik teklifinin reddi tek başına geçerli neden değildir. Davalı işverence, işçiye yapılan kreş ve çocuk yardımı ile fazla çalışma ücretine yönelik değişikliklerin nasıl bir işletmesel nedenle fesih sonucu doğuracağı ve bundan kaçınmak için fesihten önce söz konusu değişikliklere başvurduğu açıklanmamıştır.

Ayrıca bu hususlar işyerindeki işin akışı ve ifa şekline bağlı çalışma şartlarından değildir. İşletme risklerini işveren taşımakta olup ücret ve eklerinin indirilmesi girişimi bu riskin belli ölçüde işçilere aktarılması anlamındadır.

Böyle bir sonuç ancak ekonomik kriz gibi dönemlerde ve işyerinin ayakta kalmasını zorunlu kaldığı istisnai hallerde ve geçici bir uygulamaya yönelik ise kabul edilebilir. İş Hukukunun ve İş Kanunu'nun öngördüğü eşit işlem yapma borcu bir kısım işçilerin var olan haklarının işverence ortadan kaldırılarak eşitliğin sağlanmasını değil çalışma koşullarının iyileştirme yoluyla bu haklara sahip olmayanlara aynı imkanların tanınmasını gerektirmektedir.

Buna göre işverence yapılan değişiklik feshinin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup, 4857 sayılı Kanun'unun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

- 1-** Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-** İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının İŞE İADESİNE,
- 3-** Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,
- 4-** Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,
- 5-** Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6-** Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1200 TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
- 7-** Davacı tarafından yapılan 39,70 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 8-** Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 19.11.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKU

HAZIRLAYAN AV. GÖNENÇ GÜRKAYNAK

REKABET HUKUKU TEORİSİ

REKABET KURUMU TARAFINDAN 2013 REKABET KURUMU RAPORU YAYIMLANMIŞTIR

Rekabet Kurumu'nun kuruluşundan beri geçen 15 sene içerisinde Rekabet Kurumu'nun karar alma organı olan Rekabet Kurulu tarafından tamamlanmış olan soruşturmalar hakkında 05.02.2013 tarihinde Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde bir rapor yayımlanmıştır. Söz konusu raporda bu süreç içerisinde tamamlanmış olan 189 soruşturma ilgili sektörler ve alt-sektörler, soruşturmaya temel oluşturan ihlal çeşitleri ve soruşturma kararlarına karşı açılan idari davalar gibi birçok parametre üzerinden incelenmiş ve kapsamlı tespitlerde bulunulmuştur.

Rekabet Politikası Perspektifinden Kamu Müdahaleleri başlıklı 2013 Rekabet Raporu kamunun günümüzde ekonomide değişen rolü bağlamında kamu müdahalelerini, bu müdahalelerin nedenlerini, araçlarını ve risklerini dikkate alarak, rekabet politikası perspektifinden analiz etmektedir.

Raporun ilk bölümünde, piyasa ekonomisinin dünyada ve Türkiye'de gelişimine ve bu çerçevede kamunun piyasalarda değişen rolüne kısaca değinilmiş, kamu müdahalelerinin nedenleri, araçları

ve riskleri incelenerek rekabet politikasının genel çerçevesine yer verilmiştir.

İlk olarak, raporda tarihsel süreçte devlet ve piyasalar sıkı bir şekilde etkileşim içinde bulunduğu özetlenmiştir. Bu kapsamda sırasıyla 1929 Ekonomik Buhranı, 1970’li yıllar, Soğuk Savaş Dönemi ve 2000 yılı mali krizi ile günümüze kadar olan tarihsel süreç özetlenmiştir. Raporda, 1929 Ekonomik Buhranı sonrası gündeme gelen refah devleti ile kamunun ekonomiye müdahalesinde artış görüldüğü anlatılmıştır. Bu dönemde genel olarak devletler, özel sektör işletmelerinin ölçeklerinin yetersiz kaldığı piyasalarda mal ve hizmet üretmeye ağırlık vermiş; özellikle ulaşım, iletişim, madencilik, demir-çelik ve bankacılık gibi ekonomik açıdan stratejik olduğu düşünülen sektörlerde kamu tekelleri oluşturulduğu anlatılmıştır. Bununla birlikte, devletin ekonomiye daha çok müdahil olması sonucu artan kamu harcamaları ve kamu işletmelerinin piyasadaki varlığı bazı iktisadi problemleri de beraberinde getirdiği belirtilmiştir. 1970’li yıllara ilişkin olarak devletin ekonomik alana yoğun müdahalesi ve bu müdahalelerde ortaya çıkan harcamaların devlet bütçesi üzerine ağır bir yük getirmesi, bütçe açıklarının süreklilik kazanmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, özellikle 2000’li yıllarda küresel ölçekte yaşanan kriz ile birlikte piyasa ekonomisinin tekrar sorgulanmasına ve kamunun ekonomiye müdahalesinin artmasına rağmen, kısa süre içerisinde söz konusu müdahalelerin kalıcı olamayacağı ve krizden çıkış yollarının yine piyasa temelli reformlar ile sağlanabileceği görülmüştür. Bu süreçte devletin düzenleyici rolünün ve etkin düzenlemeler yapılmasının öneminin daha güçlü bir şekilde vurgulandığı önermesine varılmıştır.

Yukarıda ortaya konan tarihsel süreç sonunda günümüzde, kamunun ekonomideki rolü konusunda aşağıda belirtilen genel çıkarımlara ulaşılmıştır:

- Devletin üretici rolü sonlandırılması, genel olarak kamu hizmeti niteliği gösteren sağlık, eğitim, güvenlik ve altyapı gibi alanlarda kamu yatırımları devam etmekle birlikte, bu alanların önemli bir kısmında özel sektör yatırımları hız kazanmıştır.
- Kamunun düzenleyici ve denetleyici rolü ön plana çıkmıştır.
- Daha önce devletin oyuncu olarak bulunduğu piyasalardan çıkması ile bu alanlarda düzenleme çerçeveleri oluşturulmuş; devlet, yatırım ortamını iyileştirme ve piyasalarda adil rekabetçi şartların tesisi görevini üstlenmiştir.

Kamunun piyasalara müdahalesinin ekonomik, siyasi ve sosyal gerekçeleri bulunacağı raporda açıklanmaktadır. Bölgeler arasındaki ekonomik eşitsizliklerin giderilmesi, toplumdaki gelir adaletinin sağlanması, sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesi, çevrenin korunması, gıda güvenliğinin sağlanması, tüketicinin korunması gibi pek çok amacın kamu müdahalesini gerekli kılabilirdiği belirtilmektedir. Bu kapsamdaki kamu müdahalesinin öncelikli amacının, toplum yararının korunmasına hizmet eden politika hedeflerini gerçekleştirmek olduğu belirtilmektedir.

Raporda, kamusal müdahalenin araçları olarak kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik gibi düzenlemeler ve söz konusu düzenlemelere gösterilmektedir. Ek olarak, kamunun alımları vasıtasıyla da ekonomide bir karar alıcı konumunda bulunabileceği belirtilmiştir. Kamu müdahalelerinin riskleri olarak ise kamusal işletmelerin etkili olduğu pazarlarda rekabetçi ortamın tesis edilmesinde dengenin korunmasının zorlukları gösterilmiştir.

Raporun ikinci bölümü, özellikle Türkiye’deki rekabet politikası perspektifinden kamu müdahalelerinin değerlendirmesine ayrılmaktadır. Bu amaçla,



Rekabet Kurumu tarafından uygulamada olumsuz etkilerine sıkça rastlanan kamu müdahaleleri aşağıda gösterildiği gibi dört ana grupta sınıflandırılmaktadır:

- i) Kamunun oyuncu olarak müdahaleleri
- ii) Kamu düzenlemeleri
- iii) Kamu alımları
- iv) Devlet destekleri

Bu kapsamda raporda öncelikle kamunun piyasalara oyuncu olarak müdahalesi incelenerek bu müdahalenin yarattığı sorunlara yönelik çözümler rekabetçi tarafsızlık ve özelleştirme politikası kapsamında değerlendirilmiştir. Bu başlığı takiben, kamunun müdahale araçlarından bir diğeri olan kamu düzenlemelerinin piyasalara etkisine yer verilmiştir. Kamu düzenlemeleri, Rekabet Hukuku uygulamalarında sıklıkla karşılaşılmaması nedeniyle, sektöre özgü düzenlemeler, mesleki hizmetlere ilişkin düzenlemeler ve imtiyazlara ilişkin düzenlemeler olarak ayrı alt başlıklar halinde ele alınıp kamu düzenlemelerinin rekabet üzerindeki etkilerinin Düzenleyici Etki Analizi çerçevesinde nasıl değerlendirileceği açıklanmıştır.

Kamu işletmelerinin özel teşebbüsler ile rekabet halinde faaliyet gösterdiği piyasalarda, kamu işletmelerinin hukuki ayrıcalıklara sahip olmaları, aynı piyasada faaliyet gösteren özel teşebbüsler karşısında avantajlı düzenlemelere tabi kılınmaları ya da görev zararlarının kamu kaynaklarıyla finanse edilmesi gibi nedenlerle piyasa koşullarının olumsuz etkileneceği belirtilmektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi açısından rapor, rekabetçi tarafsızlık ilkelerinin benimsenmesi gerektiğini belirtmektedir. Ek olarak, kamunun sahip olduğu rekabetçi avantajlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- Kamu Kaynakları ile Sübvansiyon
- İmtiyazlı Finansman ve Teminatlar
- Tekel Hakları ve Yerleşik Firma Avantajı
- Sabit Mülkiyet Yapısı

- İflas Kurallarından Muafiyet ve Bilgi Avantajları
- Kamunun Diğer İmtiyazlı Uygulamaları (Kamunun özel sektörün tabi olduğu düzenlemelere tabi olmaması)

Rekabetçi tarafsızlık ilkesi için özetle rapor, aşağıdaki kuralların benimsenmesi gerektiğini belirtmiştir.

- Kamu işletmeleri için etkin muhasebe ayrıştırılması ve kaynak transferi kuralları
- Kamu teşebbüslerinin finansman yöntemlerinin (görev zararı, sermaye ve yatırım transferleri) etkinlik ölçütü çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi
- Kamu işletmelerine sağlanan kaynak transferlerine ve kamu/özel sektöre yapılan devlet desteklerine ilişkin bilginin şeffaflaştırılması ve bu bilgilerin alenileştirilmesi,

Raporda ayrıca, 4045 sayılı Kanunun kamu teşebbüslerine uygulanması anlatılmıştır. Rekabet Kurumu bankacılık, telekomünikasyon, denizcilik, kömür gibi piyasalarda faaliyet gösteren kamu işletmelerinin davranışlarını incelemiş ve 4054 sayılı Kanun'un ihlali nedeniyle ilgili kamu teşebbüslerine idari para cezası uygulamıştır. Rekabet Kurumu'nun temel yaklaşımlarını ortaya koyması bakımından Belko Kararı örnek olarak gösterilmiştir. Ankara Büyükşehir Belediyesi'ne ait bir teşebbüs olan Belko'ya Ankara ilinde halk sağlığının ve çevrenin korunması gibi amaçlarla kömür satımı konusunda yasal tekel hakkı verilmiştir. Belko'nun komşu illerdeki benzer pazarlara nazaran Ankara'da %60-70 daha yüksek fiyatla kömür satışı yapması 2001 yılında 4054 sayılı Kanun'un hâkim durumu kötüye kullanma başlıklı 6. maddesine aykırı bulunmuş ve teşebbüse idari para cezası uygulanmıştır. Karar sonrasında Rekabet Kurulu'nun görüşü de dikkate alınarak Belko'nun Ankara'da kömür satışına ilişkin yasal tekel hakkı kaldırılmış ve pazar özel teşebbüslere açılmıştır. Rekabet Kurulu'nun bu konudaki karar ve görüşü, halk sağlığı ve çevrenin korunması



gibi kamu yararı içeren iki önemli hedefin, özel teşebbüsler dışlanmadan ve rekabet kısıtlanmadan, piyasa dinamikleri içinde daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebileceğine işaret etmesi bakımından raporda belirtilmiştir.

Bu bölümde ayrıca bir diğer müdahale aracı olan kamu alımlarının piyasalara etkisine ve rekabet politikası perspektifinden değerlendirilmesine yer verilmektedir. Bölümün son başlığı ise devlet destekleri yoluyla kamu müdahalelerine ayrılarak devlet desteklerinin rekabetçi yapıya etkilerine değinilerek desteklerin rekabet politikası açısından değerlendirmesi yapılmıştır.

YAKIN TARİHLİ REKABET KURULU KARARLARI

- Rekabet Kurulu'nun 12-62/1616-593 sayılı 06.12.2012 tarihli kararı: TÜVTURK Kuzey Taşıt Muayene İstasyonları Yapım ve İşletim A.Ş. ile

TÜVTURK Güney Taşıt Muayene İstasyonları Yapım ve İşletim A.Ş. (birlikte Tüvturk) tarafından zorunlu trafik sigortası satış hizmeti sunulması işlemine menfi tespit belgesi verilmesi talebi.

Söz konusu kararda, zorunlu trafik sigortası bulunmayan araçların muayenesinin yapılamadığı ve bu çerçevede araç muayene istasyonlarının yapımı, bakımı ve işletilmesi imtiyazına sahip olan Tüvturk tarafından zorunlu trafik sigortası acenteliği hizmetinin verilmesinin amaçlandığı, konu hakkında Ulaştırma Bakanlığı ve Türk Akreditasyon Kurumundan gerekli izinlerin alındığı ifade edilerek, söz konusu faaliyete ilişkin olarak 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun (4054 sayılı Kanun)'un ilgili maddeleri uyarınca menfi tespit belgesi verilmesi talep edilmiş ve de verilmiştir.

Reşit Gürpınar, karşı oy yazısında bir anlaşma, karar, işlem veya birleşme/devralmaya menfi tespit belgesi verilebilmesi için, bunların hiçbir duraksamaya yer



vermeyecek şekilde, bugün ve gelecekte 4054 sayılı kanunun 4,6 ve 7.maddelerine aykırı olmadığının ve aykırı olabileceği olasılığının bulunmadığının açıkça saptanmasının gerektiğinin altını çizmiştir. Böyle bir saptamanın olmadığı durumlarda Rekabet Kurulu Menfi Tespit Belgesi vermeyecek, aksine bir talep yoksa muafiyet incelemesi yaparak, muafiyet şartlarının varlığı halinde muafiyet kararı verebileceğini belirtmiştir. Ek olarak Gürpınar, "ileride ortaya çıkabilecek rekabete aykırılık olasılıklarını önleme adına, önaraştırma ve soruşturma argümanlarının varlığından bahisle, gelecekte doğması muhtemel rekabet ihlallerini dikkate almaksızın menfi tespit belgesi verilebileceği yolundaki bir görüşünde hukuki bir değeri olmadığı inancındayım" önermesinde bulunmuştur.

AVRUPA BİRLİĞİ UYGULAMALARI

Avrupa Birliği Komisyonu Tarafından Yerinde İncelemelere İlişkin Açıklayıcı Not Yayımlandı

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 18.03.2013 tarihinde Avrupa Birliği Rekabet Hukuku'nu ihlal ettiğinden şüphelenilen teşebbüslerde gerçekleştirilecek olan yerinde incelemelere ilişkin olarak geliştirilmiş bir Açıklayıcı Not ("Explanatory Note to an Authorisation to Conduct an Inspection in Execution of a Commission decision under Article 20 (4) of Council Regulation No 1/2003") yayımlanmıştır. Açıklayıcı Not, Avrupa Birliği Komisyonu yetkililerince gerçekleştirilecek olan yerinde incelemelerde atılması gereken adımlara ilişkin olarak detaylı açıklamalar içermektedir. Açıklayıcı Not kapsamında yer alan adımlar ise aşağıda sıralanmaktadır:

1- Teşebbüsler ve teşebbüs birlikleri 1/2003 sayılı Konsey Tüzüğü'nün 20(4). maddesi uyarınca Komisyon'un kararıyla emredilen incelemelere rıza göstermekle yükümlüdür. Yazılı yetki belgeleri incelemeyi gerçekleştirecek olan yetkililere ve onlara eşlik edecek olan Komisyon tarafından yetkilendirilmiş kişile-

rin adına düzenlenmektedir. Müfettişler Komisyon kartlarını göstermek suretiyle kimliklerini ispatlayacaklardır.

2- Müfettişler ilgili kararda belirtilen konuyu geliştirmekle yükümlü olmadıkları gibi kararı gerekçelendirmekle de yükümlü değildirler. Öte yandan, özellikle gizlilik ve incelemeye rıza göstermemenin sonuçları gibi usule ilişkin hususları açıklayabileceklerdir.

3- İlgili kararın onaylanmış bir kopyası teşebbüse verilmelidir. Tebligat bildirimine ilişkin tutanak sadece teslimi tasdik etme amacını taşımakta ve alıcı tarafından rıza gösterildiği anlamına gelmemektedir.

4- Müfettişler 1/2003 sayılı Konsey Tüzüğü'nün 20 (2). maddesi göre aşağıda sıralanmakta olanları yapmakla yetkilendirilmişlerdir:

- a)** Teşebbüslerin ve teşebbüs birliklerinin binalarına, arazilerine ve ulaşım araçlarına erişme
- b)** Saklandıkları ortama bakılmaksızın iş faaliyetine ilişkin defterleri ve belgeleri inceleme
- c)** Söz konusu defter veya belgelerin nüshasını veya kopyasını alma
- d)** İnceleme için gerekli olduğu ölçüde ve süre boyunca iş yerlerini, defter ve kayıtları mühürleme
- e)** Teşebbüs veya teşebbüs birliğinin temsilcisine veya çalışanına incelemenin konusuyla ve amacıyla bağlantılı konulara ilişkin belgelere ve gerçeklere ilişkin soru sorma ve bunları kaydetme

5- İncelemenin gerçekleştiği Üye Devlet'in rekabet otoritesi tarafından atanan kişiler Komisyon yetkililerine aktif bir şekilde yardım etmekle yükümlü olmalarıyla birlikte Komisyon yetkilileri ile aynı yetkilerle donatılmışlardır.

6- Teşebbüs tarafından hukuki danışmana danışılması mümkündür. Öte yandan, avukatın mevcudiyeti incelemenin geçerliliğini sağlayan bir hukuki koşul değildir. Müfettişler, teşebbüsün hukuki danışmanına danışmasını beklemeksizin işyeri binasına girebilir, inceleme emrini veren kararı bildirebilir ve dilediği ofisi zapt edebilir. Müfettişler tarafından defterler ve kayıtlar incelenmeden, bunların kopyaları alınmadan, iş yerleri ve defterler mühürlenmeden ve eğer gerekliyse sözel açıklama isteğinde bulunmadan önce hukuki danışmanın gelmesi için ancak kısa bir gecikmeyi kabul edeceklerdir. Böyle bir gecikme ise asgari olmalıdır.

7- Komisyonun 773/2004 sayılı Tebliği'nin 4(1). maddesine göre teşebbüs temsilcisi yahut çalışanları tarafından sağlanan sözel açıklamaların herhangi bir şekilde kayda alınması mümkündür. Yine 773/2004 sayılı Tebliğ'in 4(2). maddesine göre ise, söz konusu kaydın bir kopyası ilgili teşebbüse sağlanacaktır.

8- Teşebbüs tarafından teşebbüs hakkında açıklama sağlamakla yetkilendirilmemiş olan bir çalışana müfettişler tarafından soru sorulduğunda, düzeltme, değişiklik veya ekleme yapabilmesi için teşebbüse Komisyon tarafından belirli bir müddet tanınmalıdır. Söz konusu düzeltmeler, değişiklikler ve eklemeler inceleme sırasında kayıt altına alınan açıklamalara eklenecektir.

9- Müfettişler faaliyet konusuna ilişkin diledikleri defter yahut belgeyi saklandıkları yer ile bağlı olmaksızın incelemek, kopyalamak yahut bunların bir kısmını almakla yetkilendirilmektedir. Dolayısıyla bu yetki elektronik bilgilerin incelenmesi ve söz konusu elektronik bilgilerin elektronik yahut fiziksel kopyalarının alınmasını da içermektedir.

10- Müfettişler, BT ortamı ve bilgi kaydedilebilen vasıtalarda (dizüstü bilgisayarlar, masaüstü bilgisayarlar, tabletler, cep telefonları, CD'ler, USB'ler, vs.) araştırma yapabilir. Bu amaçla Müfettişler ilgili vasi-

tada bulunan herhangi bir arama yöntemini kullanabilecekleri gibi kendilerine ait yazılım veya cihazları ("Forensik BT araçları") da kullanabilmektedirler.

11- İlgili teşebbüsten çalışanlarından bazılarını baskın sırasında Müfettişlere yardım etmesi için ayırması istenebilecektir. Söz konusu çalışanların ilgili teşebbüsün organizasyonu ve BT ortamı ile ilgili açıklama yapmanın ötesinde, bireysel e-posta hesaplarının bloke edilmesi, çalışan bilgisayarların ağdan çıkarılması, sabit sürücülerin bilgisayardan çıkarılması veya "admin" erişim haklarının sağlanması gibi çeşitli görevleri yapması da istenebilecektir. İlgili teşebbüsün bu uygulamalara müdahale etmemesi gerekmektedir ve etkilenen çalışanlara bilgi vermek ilgili teşebbüsün sorumluluğudur. Müfettişler ilgili teşebbüsün cihazlarını (hard disk, CD-ROM, DVD, USB cihazı, kablolar, tarayıcı, yazıcı, vs.) kullanabilir fakat bunları kullanmak zorunlulukları da bulunmamaktadır.

12- İlgili teşebbüsün kaydedilebilir vasıtaları baskının sonuna kadar Müfettişlerin elinde kalabilecektir. Öte yandan, bilgilerin tam bir kopyası olan forensik kopyalarının çıkarılmasından sonra vasıtalar geri verilebilir.

13- Baskının sonunda Forensik BT araçları Müfettişler tarafından ilgili Teşebbüsten alınan bilgilerden arındırılmaktadır.

14- İlgili teşebbüsün işyerinin incelenmesi süresinde el koyulacak belgelerin seçiminin bitmemesi durumunda, incelenmesine devam edilecek bilgilerin bir kopyası mühürlü bir zarfa koyularak emniyet altına alınmakta ve ilgili teşebbüse de bir kopyası sağlanmaktadır. Komisyon, bu durumlarda mühürlü zarfı teşebbüse geri gönderme veya teşebbüsü mühürlü zarfın açılması sırasında hazır bulunmaya ve seçim sürecine destek olmaya davet etme taahhüdü vermektedir.



15- Teşebbüslere, Müfettişler tarafından kopyalanan tüm belge ve bilgilerin elektronik veya kağıt bir kopyası verilmektedir. İlaveten, teşebbüslerin Müfettişler tarafından alınan kopyaların imzalı bir listesini isteme hakları bulunmaktadır. Teşebbüsün kopya yapılması için kullanılmak üzere materyal temin etmesi durumunda, teşebbüsün talebi doğrultusunda Komisyon kullanılan materyallerin bedelini teşebbüse ödeyecektir.

16- Baskın sırasında kopyalanan belge ve bilgiler 1/2003 sayılı Konsey Tüzüğü'nün mesleki gizliliğe ilişkin 28. maddesi kapsamına girmektedir. Eğer sürecin ilerleyen bölümlerinde diğer taraflara söz konusu bilgi ve belgelere erişim sağlanması gereği ortaya çıkarsa, ilgili teşebbüslerden belge ve bilgilerde bulunan ticari sır veya gizli bilgileri belirtmeleri ve bu iddialarını temellendirerek dosyaya erişim sağlanmasına ilişkin gizli-olmayan kopyaları temin etmeleri istenecektir.

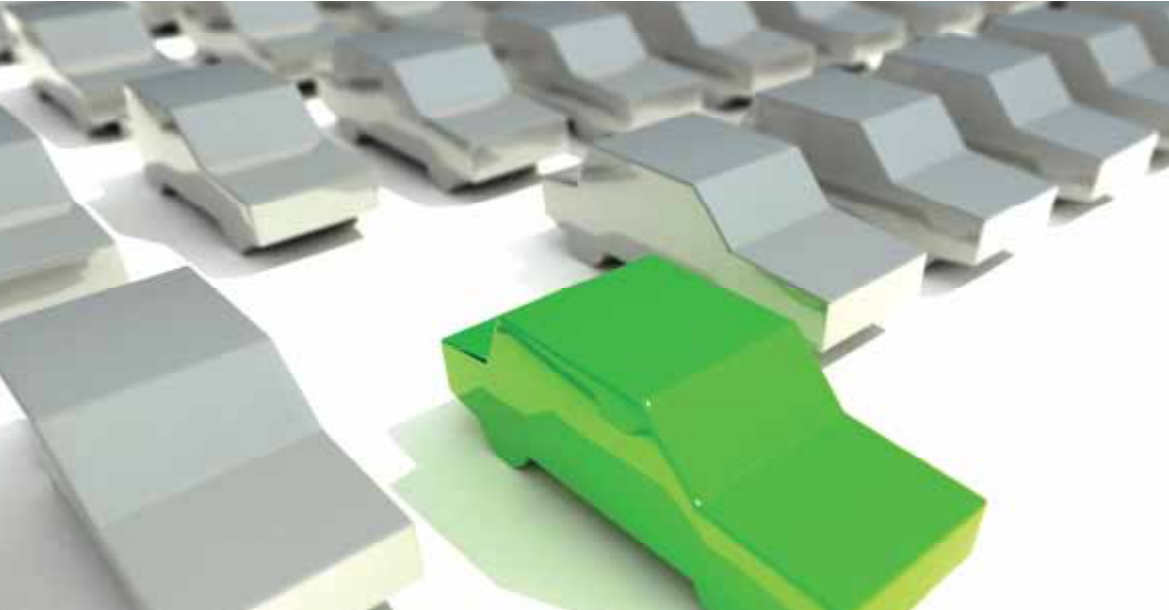
17- Müfettişlerin iş yerinin bir bölümünü ve/veya defter veya kayıtları mühürlemesi durumunda konuy-

la ilgili bir tutanak tutulacaktır. Mühürlerin yerleştirilmesi sonrasında, teşebbüslerin Müfettişler mührü kaldırana kadar mühürlerin kırılmamasını sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır.

18- Baskın sırasında kopyalanan veya alınan belgelerde bulunan ve 45/2001 sayılı Tüzük çerçevesinde kişisel bilgi kapsamına giren bilgiler bu Tüzük uyarınca işleme koyulacaktır.

Otomotiv Sektörüne İlişkin Avrupa Komisyonu Basın Açıklaması

14.03.2013 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan basın açıklamasında araçlar için bakım ve tamir hizmeti sunan servisler ile sigorta şirketleri arasında akdedilen ve sunulacak hizmetlerin fiyatına ilişkin anlaşmaların ve söz konusu fiyatların servislerin sattığı sigorta poliçe adedi ile ilişkilendirilmesinin rekabet hukukuna aykırı olacağına yönelik Adalet Divanı tarafından bir görüş verildiğine ilişkin bir açıklama yer almıştır.



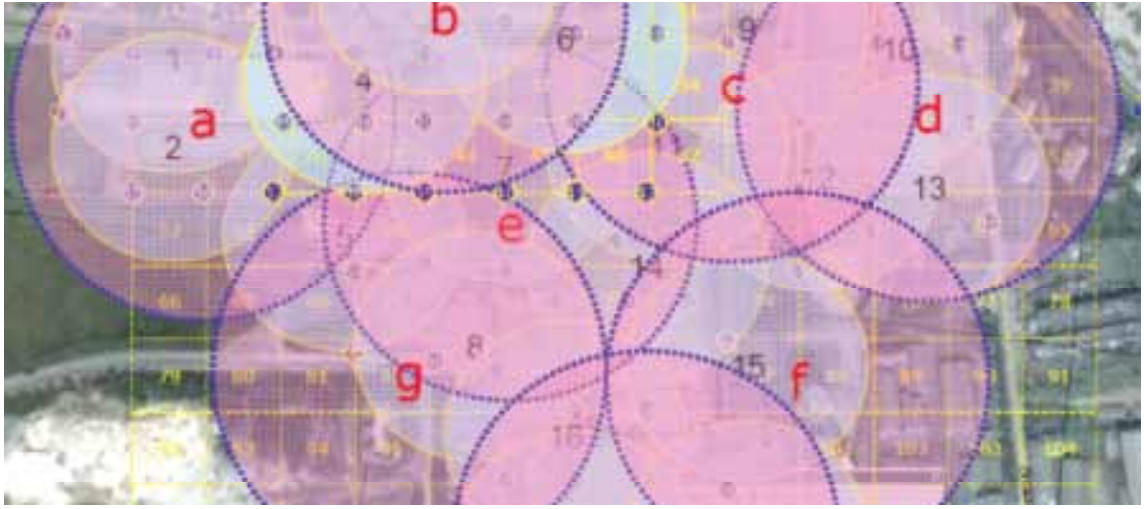


İSG PERFORMANS

**2011 YILI ÇİMENTO SEKTÖRÜ
İSG PERFORMANS ÖDÜLLERİNE
LAYIK GÖRÜLEN FABRİKALARIN
İSG UYGULAMALARI**

İSG PERFORMANS





1- YALNIZ ÇALIŞAN TAKİP SİSTEMİ PROJESİ

Sistem, telsiz ve telefonların çalışmadığı, tehlikeli işlerin yapıldığı, aynı anda birden çok alanda (tüm vardiyalarda) yalnız başına çalışan personelin durumu ve konumunun gerçek zamanlı olarak izlenmesine imkan sağlıyor. Personelin üzerinde taşıdığı çeşitli sensörleri olan takip çipi sayesinde, tesislerde kurulan radyo alıcı ve vericileri ile çalışanla izlenebilmektedir. Böylelikle olası bir tehlike veya kaza anında (hareketsizlik, darbe, düşme) devreye girecek olan alarm sistemiyle personelin yeri (en fazla 10 metre hata ile) belirlenerek hızla müdahale edilebilmektedir. Sistemle, personel ihtiyaç halinde üzerindeki vericinin düğmesine basarak yardım talebinde de bulunabilmektedir.

Sistem öncelikle deneme amaçlı olarak fabrikanın bir bölümüne kurulmuş olup, demo ve deneme çalışmaları tamamlanmıştır. En kısa sürede tüm tesisi kapsayacak şekilde genişletilecektir.

2- DAVRANIŞ ODAKLI ODİT EĞİTİMLERİ

Kazalar ve sağlık sorunları, firmadaki emniyetsiz koşulların yanı sıra çalışanların emniyetsiz davranışlarından da kaynaklanabilmektedir. Davranış Odaklı ODİT Eğitimi, yöneticilere ve amirlere yönelik bir eğitim olarak başlamıştır. Çalışanların emniyetsiz davranışlarıyla karşılaşıldığında onlara sorular sorarak, çoğunlukla da dinleme yoluyla koçluk ederek ve birçok farklı yöntemle bu tip davranışlardan vazgeçirilmeleri, bunların raporlanması ve takip edilmeleri konusunda başarı sağlaması amaçlanmıştır. Akçansa, Betonsa ve Agregasa fonksiyonlarındaki tüm kapsam dışı personele 10 farklı seans halinde verilen eğitimin hedefi emniyetsiz davranışları olabildiğince azaltabilmek için Davranış Odaklı İş Güvenliği yaklaşımını tüm şirket içerisinde yaygınlaştırmak olmuştur. Sistemin yakaladığı başarının akabinde eğitimler kapsamı içi personele de yaygınlaştırılarak, çalışanları iş esnasında birbirlerine iş güvenliği konusunda koçluk yapmaları ve destek olmaları sağlanmıştır.

Davranış Odaklı İş Güvenliği yaklaşımı Akçansa Genel Müdürü Hakan GÜRDAL'ın liderliğinde ve desteğiyle sürdürülmektedir.



3- İSG EĞİTİMLERİ

Tüm çimento bayileri ve nakliye işlerindeki çözüm ortaklarının yer aldığı eğitimlerde katılımcılar; çimento yükleme ve dolumu, hammadde boşaltma, tesis içi trafik ve araç şoförlerinin tesisler içinde uyacakları İş Güvenliği kuralları, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, silobasların üzerinde (yüksekte) çalışma ve trafik kuralları, hız limitleri hakkında iyileştirme fırsatlarıyla beklentiler hakkında bilgilendirilmiş. Yetkililerle yasal mevzuatlar paylaşılmış, İş Güvenliği ile ilgili sorunların çözümü konusunda izlenecek yol haritası anlatılmıştır.

4- İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ OLUŞUMUNDA YÖNETİCİLERİN ROLÜ VE ÖNEMİ

Alanında lider tüm kuruluşlar, İş Güvenliği kavramının kültürün ve günlük yaşamın bir parçası, bir değeri olduğunun bilincindedir. Söz konusu kültüre sahip işletmeler; görüş, değer, davranış, fikir ve uygulamaların paylaşımı sayesinde olası kaza ve sağlık risklerinin boyutlarını etkili bir şekilde önleyebilmektedir. Akçansa'da, üst yönetiminin güçlü desteği ve önderliği ile tüm kademelerdeki yöneticilerinin etkin İş Güvenliği kültürünün özelliklerini, faktörlerini ve işletme yönetimi ile ilgili yönlerini öğrenmelerini sağlamak, ayrıca bu kültürün gelişiminde üstlenecekleri rol ve sorumlulukları kazandırmak amacıyla "İş Güvenliği Kültürü Oluşumunda Yöneticilerin Rolü ve Önemi Konulu Eğitimler" düzenlenmektedir.

5- İSG GÖRÜŞMELERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği sanayi devrimi ile başlayıp gelişimi devam etmekte olan, içerisinde; tıp, ergonomi, hukuk, mühendislik bilgileri barındıran çok disiplinli bir bilim dalıdır. İnsanın eylem içinde bulunduğu her ortamda riskin mevcut olduğundan hareketle, bu riskleri yöneterek kabul edilebilir sınırlar içerisinde tutmayı amaçlayan Akçansa, İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü yaymak için çalışmalarını sürdürmektedir. Riski kontrol altında tutabilmek için; tesis içerisinde yüksek risk taşıyan materyalin, makinenin veya prosesin elimine edilmesi; bu mümkün değilse bu materyallerin daha az risk taşıyanlar ile değiştirilmesi; tehlike kaynağı materyal, makine, ekipman veya prosesin izole edilmesi; mühendislik kontrollerinin yapılması; yönetsel önlemlerin alınması ve çalışanların koruyucu donanım ile tehlikeden uzak tutulması basamaklarına dikkat edilmektedir. Şirket, haftanın bir günü mesai öncesi yapılacak 20-25 dakikalık toplantılarda kullanılmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Görüşmesi adı altında, farklı konuları içeren eğitim dokümanlarını da belirli periyotlar halinde yayınlamaktadır.



6- İSG BÜLTENLERİ

Düzenli olarak yayınlanan İSG Bültenleri ile çalışanların İş Güvenliği konusundaki bilgilerini artırmak, tesislerdeki olası tüm riskleri ve bu risklere karşı alınabilecek tedbirleri tanımlamak ve paylaşmak adına hazırlanan bir Akçansa İSG Departmanı yayınıdır.

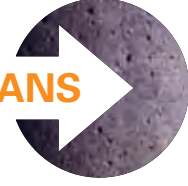


Haftalık olarak düzenlenen Güvenlik Görüşmeleri (Tool Box Talk) uygulaması dışında haftada 2 kez İSG Bültenlerinin paylaşılma, işe başlamadan önce yaklaşık 1 saat zaman ayrılan İSG toplantılarının da paylaşım konusu olarak söz konusu bültenler kullanılmakta, şirketin portalında diğer tüm İSG yayınları ile birlikte tüm çalışanların ulaşımına sunulmaktadır. Ayrıca İSG Panolarımızda da yayını sürdürülmektedir.

7- TEMEL İSG NOTU

Kısa ve öz olarak hazırlanan Temel İSG Notları, hergün işe başlamadan önce 10 dakika ayrılması suretiyle çalışanların okuduğu ve işkolumuza özgü temel bilgilerin ve daha önce bülten, güvenlik görüşmesi, eğitim vb. olarak çalışanlarla paylaşılan konuların hatırlanmasını sağlamak amacıyla hazırlanan İSG Departmanı yayınıdır.





8- EKED UYGULAMASI ÇALIŞMALARI

“Enerji Kesme-Kilitleme ve Verme” prosedürünün her lokasyonda ortak uygulanması çalışmaları sürdürülürken, kullanılan prosedürle ortak uygulama sağlanması mümkün olmadığından değişik uygulamalara devam edilmiştir. Yoğun çalışmalar sonucunda paydaşlara yeni prosedür ve örnek EKED talimatı sunulmuştur. Buna göre enerji kaynaklarının nereden, nasıl, hangi ekipmanla, kim tarafından kesileceğini gösteren bir talimat kullanılarak, her lokasyonda ortak uygulanacak bir sistem oluşturulacaktır. Bu talimatlar ekipmanların üzerinde bulunacak ve sahada personelin inisiyatifine bırakılmadan kilitleme sistemi uygulanacaktır.

10- RAMAKKALA, TEHLİKELİ DURUM/DAVRANIŞ BİLDİRİMLERİ

Kurulan Ramakkala, Tehlikeli Durum ve Davranış Bildirim Sistemi sayesinde çalışanlardan tespit ettikleri tüm tehlikeli durum ve davranışların, ayrıca yaşanan tüm ramakkala olayların bildirimlerinin alınması sağlanmıştır. Bu bildirimler kurulan ekiplerce değerlendirilerek hızla Düzeltici/Önleyici Faaliyetlere ve İş Emirlerine aktararak olası kazaların önlenmesine yönelik hızla tedbirlerin alınması sağlanmıştır.

11- ALAN SORUMLULUĞU UYGULAMALARI

Fabrikadaki tüm alanlar bölünerek, alan sorumlusu atanmıştır. Fabrikada alan sorumlusu yöneticiler, çalışma yaptırdıkları alanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarından sorumludurlar.

12- ON ALTIN İŞ GÜVENLİĞİ KURALI

Şirketin faaliyetleri, geçmiş yıllarda yaşanan olaylar, risk analizleri ve değerlendirmeler sonucu belirlenen, İş Güvenliği Kültürünü ve yönetim anlayışını vurgulayan ALTIN KURALLARI, Genel Müdür Hakan GÜRDAL'ın liderliğinde uygulamaya alınmış, eğitimler, filmler, dokümanlar, posterler, çıkartmalar vb. ile tüm çalışanlar tarafından bilinir, anlaşılmış ve uygulanır hale getirilmiştir.

Her çalışan, sahada işe başlamadan önce; İş Başı Risk Analizi yaparak olası riskleri belirlemek, belirlenen riskler için önlem almak ya da alınmasını sağlamakla yükümlüdür.



Form for recording safety incidents and investigations. It includes fields for 'Görüşülen Kişinin Adı' (Name of the person interviewed), 'Görüşme Tarihi' (Date of the interview), 'Görüşme Yeri' (Location of the interview), and 'Görüşme İçeriği' (Content of the interview). There are also sections for 'Görüşülen Kişinin Görevi' (Job title of the person interviewed) and 'Görüşülen Kişinin Unvanı' (Title of the person interviewed).

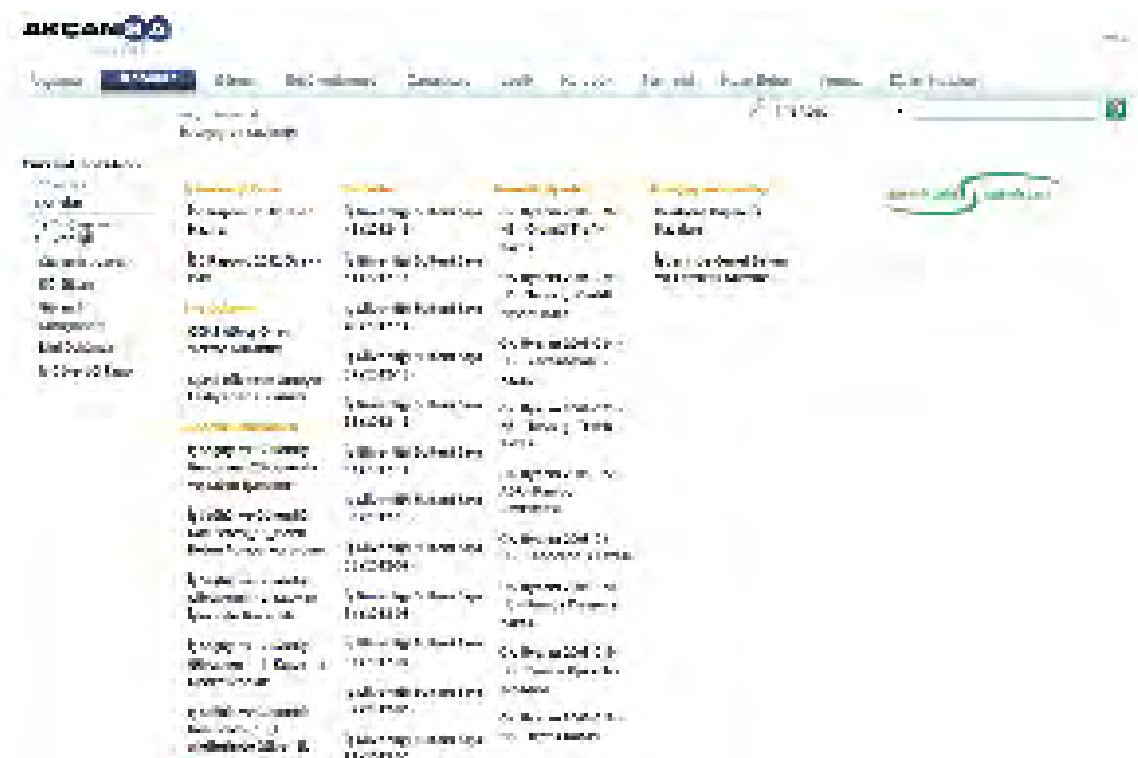
Form for recording safety incidents and investigations. It includes a table for recording incidents with columns for 'Tarih' (Date), 'Yer' (Location), 'Olayın Tanımı' (Description of the incident), 'Olayın Nedeni' (Cause of the incident), 'Olayın Sonuçları' (Consequences of the incident), and 'Olayın Önlenmesi İçin Alınan Önlemler' (Measures taken to prevent the incident). There is also a section for 'Görüşülen Kişinin Adı' (Name of the person interviewed) and 'Görüşme Tarihi' (Date of the interview).

13- YAYA VE ARAÇ TRAFİĞİ DÜZENLEME ÇALIŞMALARI

Bilindiği gibi en ciddi sonuçları doğuran kazaların biri de trafik kazalarıdır. Tesisler içerisinde çeşitli kamyonlar, iş makineleri, şirket araçları, yayalar (çalışanlar) vb. gibi trafik unsurları bulunmaktadır. Ancak trafik akışının kontrolünü sağlayan polis, ışık, vb. uygulamalar tesislerin içinde bulunmadığı için trafik ile ilgili riskleri kontrol edebilmek için çalışanların ve tesise dışarıdan giren araç şoförlerinin eğitimi ve sahadaki gözetimleri kullanılmaktadır. Bu sebeple yaya ve araç trafiğinin güvenli olarak akışını sağlamak üzere Trafik Mühendisi danışmanlar ile çalışmalar başlatılmıştır. En kısa sürede hem güvenliği hemde verimliliği artıracak proje tamamlanarak düzenleme çalışmaları başlatılacaktır.

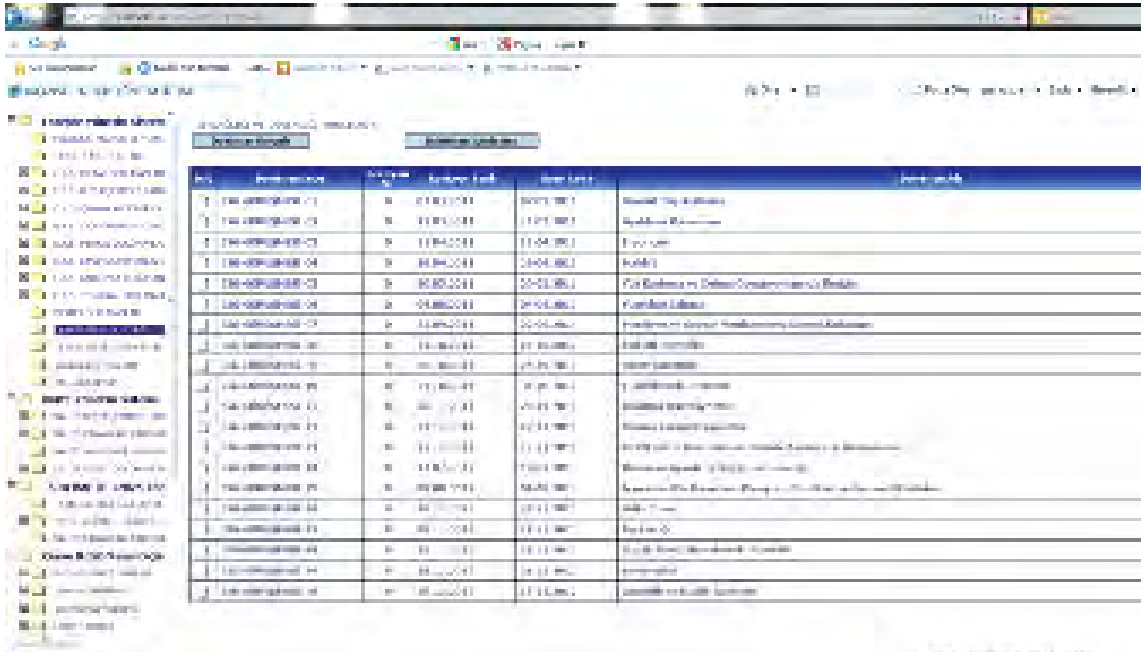
14- İSG PORTALI

Tüm iş güvenliği raporlarının, performansın, kılavuzların, eğitim kayıtlarının, bültenlerin, güvenlik görüşmelerinin (tool box), kaza duyurularının (alarm bülteni), bilgi ve dökümanlarının tüm çalışanlar tarafından ulaşılabilir olduğu elektronik paylaşım alanıdır.



15- DOKÜMANTASYON YÖNETİM SİSTEMİ

QDMS sistemi ile tüm yönetim sistemlerinin yönetimi ve kullanımı kolaylaştırılmış, tüm çalışanlar için ulaşılabilir hale getirilmiştir. Bu sistem sayesinde tüm davranış odaklı oditleri, ramakkala bildirimleri vb. analiz edebilmek, hızla çözüme kavuşturabilmek kolaylaşmıştır.



ID	Belge Adı	Sürüm	Tarih	Durum
1	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	01	01.01.2013	Yayın
2	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	02	01.01.2013	Yayın
3	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	03	01.01.2013	Yayın
4	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	04	01.01.2013	Yayın
5	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	05	01.01.2013	Yayın
6	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	06	01.01.2013	Yayın
7	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	07	01.01.2013	Yayın
8	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	08	01.01.2013	Yayın
9	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	09	01.01.2013	Yayın
10	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	10	01.01.2013	Yayın
11	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	11	01.01.2013	Yayın
12	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	12	01.01.2013	Yayın
13	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	13	01.01.2013	Yayın
14	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	14	01.01.2013	Yayın
15	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	15	01.01.2013	Yayın
16	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	16	01.01.2013	Yayın
17	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	17	01.01.2013	Yayın
18	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	18	01.01.2013	Yayın
19	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	19	01.01.2013	Yayın
20	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	20	01.01.2013	Yayın

16- İSG HAFTASI

Her yıl Ekim ayının 3. haftası Akçansa için İSG Haftası olarak kabul edilmiştir. Çeşitli organizasyonlar, eğitimler, aktiviteler ve çalışmalar ile İş Güvenliği Kültürünün gelişimini tüm çalışanlara aktarmak ve nelerin başarılabildiğini, nelerin hedeflendiğinin anlatılması için bir fırsat olarak değerlendirilen İSG Haftasında geçtiğimiz yıl Yıldız Teknik Üniversitesi işbirliğinde ve ÇEİS desteği ile İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU gerçekleştirilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Yardımcısı Halil ETYEMEZ, YTÜ Rektörü Prof. Dr. İsmail YÜKSEK ve Akçansa Genel Müdürü Hakan GÜRDAL'ın açılış konuşmalarını yaptığı sempozyuma, önceki ÇSGB Müsteşar Yardımcısı Dr. Serhat AYRIM ve çok sayıda Bakanlık yetkilisi ile akademisyenler de katılmıştır.



ÇİMSA ÇİMENTO KAYSERİ FABRİKASI İSG UYGULAMALARI ÇİMSA



1- TANITIM

Çimsa Kayseri Fabrikası, 1992 yılında çimento öğütme ve paketleme, 2005 yılında döner fırın kurularak entegre tesis olmuştur. Yıllık klinker üretim kapasitesi 850.000 ton/yıl, çimento öğütme kapasitesi 1.500.000 ton/yıl'dır. Çimsa personeli ve müteahhit dahil toplam 210 kişi çalışmaktadır.

2- ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMLERİMİZ

Çimsa Çimento Kayseri fabrikasında uygulanmakta olan dört yönetim sistemi vardır. Bunlar;

- TS EN OHSAS 18001 İSG YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 14001 ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 9001 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 50001 ENERJİ YÖNETİM SİSTEM 'leridir.

3- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞ

HİÇ BİR İŞ, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN ACİL OLAMAZ.

- Yönetim ve çalışanın birinci önceliğidir.
- Yıllık SIFIR KAZA HEDEFİ tüm yönetime verilmektedir.
- Toplantıların ilk gündem maddesi İş Güvenliğidir.
- Hesap verme ve sorma İş Güvenliği ile başlar.
- Yönetim sahada İSG konusundaki duruşunu 3 boyutlu gösterir; inancı, söylemleri ve davranışlarıyla örnek olur.
- Eğitim, emniyetsiz hareket, durum ve ramakkala, risk bildirimlerine odaklanılır.

4- İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

- İŞTEN ÖNCE BEKİR'in uygulanması
- Sağlığın Korunması ve Koruyucu Sağlık Hizmetleri
- Alan Sorumluluğu uygulaması
- Oditlerin, alan ve zamana bağlı değişen risklere göre programlanması ve günlük uygulanması
- Kişisel İş Güvenliği performansı karne takip uygulaması
- Ramakkala, emniyetsiz hareket ve durum bildirimlerinin sürekli takibi ve paylaşılması
- İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun mavi yaka personel tarafından sahiplenilmesi ve onların çözümün merkezi haline getirilmesi
- Kazaların problem çözme toplantılarının yapılarak kök nedenlerinin ortadan kaldırılması
- Sektörde ve diğer tesislerde yaşanan kazaları değerlendirip, fabrikamızda önlemler alınması
- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili problem çözme toplantılarının gerçekleştirilmesi

5- İSG SLOGANIMIZ

Beyaz ve mavi yakanın oluşturduğu İSG takımın bulunduğu, sloganı çalışanların kültürü haline gelmiştir.

İŞTEN ÖNCE **BEKİR !**

BİR DAKİKA DÜŞÜN !
EKED GEREKLİ Mİ ?
KKE NİN UYGUN MU ?
İŞ İZNİ GEREKİYOR MU?
RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPTIN MI ?

Slogan, 2009 yılında, mavi yaka çalışan önerisi ile tüm iş kıyafetlerine yazdırılmaya başlanmıştır.

2013 yılı döner fırın revizyonunda ise fırın üzerine yazılmıştır.





6- İŞ SAĞLIĞI, SAĞLIĞIN KORUNMASI VE KORUYUCU SAĞLIK HİZMETLERİ

- İşe giriş sağlık testleri, raporları ve muayeneleri yapılmakta ve kontrol edilmektedir.
- Çalışan sağlığının korunması için eğitim faaliyetleri ve periyodik aşılama programları uygulanmaktadır.
- Periyodik sağlık taramaları yapılmaktadır.
- Kas-iskelet sistemi ve solunum yolları gibi sık rastlanan sağlık problemleri ile ilgili eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir.
- Kronik rahatsızlığı bulunan çalışanlar ile ekip bazında tüm çalışanlar, sağlık memurları tarafından izlenmekte ve sağlık arşivleri takip edilmektedir.
- Kas iskelet sistemi rahatsızlıklarını azaltmak ve çalışanları saha faaliyetlerine hazır hale getirmek için sabah sporu ve egzersiz hareketleri sabah toplantısı ardından günlük olarak yapılmaktadır.



7- ALAN SORUMLULUĞU UYGULAMALARI

- Fabrikadaki tüm alanlar bölünerek, alan sorumlusu atanmıştır.
- Alan sorumluluğu ilkesi Ekip Lideri seviyesinde uygulanmaktadır.
- Fabrikada alan sorumlusu yöneticiler, çalışma yaptırdıkları alanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarından sorumludurlar.

Fabrika 14 adet alana bölünmüştür ve girişlerine alan bilgi tabelaları asılmıştır.

Tabelalarda alanın ismi, sorumlusu, telefon numarası ve ilgili alanda en son iş kazası yaşanan tarih yazılmıştır. Tabela yanlarına iş kazası performanslarına göre bayrak asılmıştır.

0 - 6	Ay arasında iş kazası olduysa	KIRMIZI BAYRAK
6 - 12	Ay arasında iş kazası olduysa	SARI BAYRAK
12	Ay ve üzerinde iş kazası olduysa	MAVİ BAYRAK



8- DAVRANIŞ ODAKLI ODİT UYGULAMASI

Amaç:

- Kazaların %96'sı emniyetsiz davranıştan, %4'nün Emniyetsiz durumdan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle oditlerde ağırlıklı olarak emniyetsiz hareketlere odaklanılmaktadır.
- ILO istatistiklerine göre olan kazaların %98'i önlenbilir.

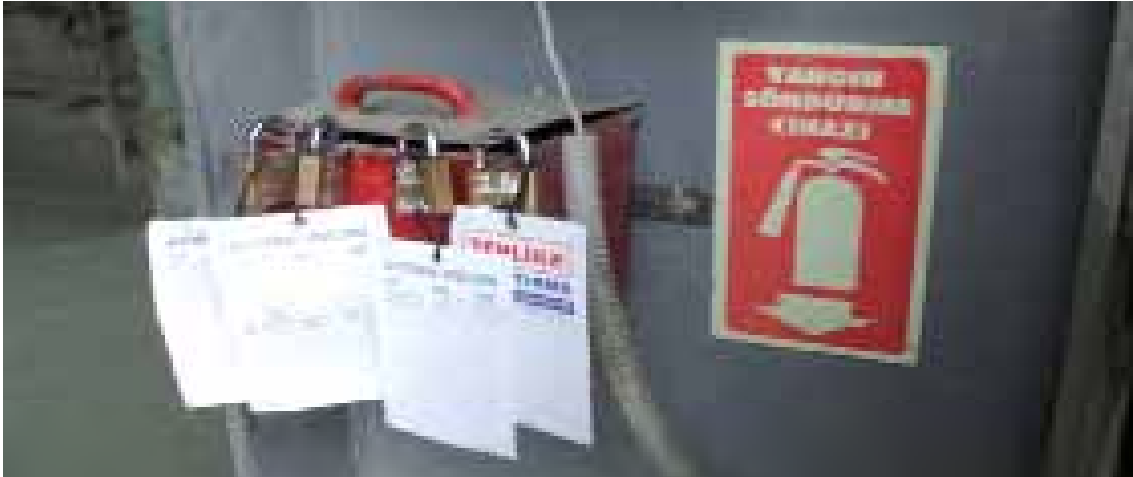


- Çalışanların zihinlerinde, risklere karşı korkuluk oluşturmak, riskleri algılamalarını sağlayarak tedbir almalarını sağlamaktır.
- Oditlerde; KKE kullanımı, alet ve ekipman kullanımı, çalışanın iş güvenliği bilinci izlenmekte ve rapor edilmektedir.
- Oditler Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Müdür, Lider/Şef, Mühendis, Lider/Teknisyen ve eğitim almış mavi yakalı çalışanları tarafından yapılır.
- Oditlerin risk bölgelerine göre sıklıkları düzenlenir. Yatırım, revizyon ve bakım faaliyetlerinde ilgili alan oditleri artırılmaktadır. Gündüz, akşam ve gece oditleri yapılmaktadır.

Odit sonuçları aylık olarak takip edilir ve gerekli aksiyonlar izlenir.

9- BİREYSEL EKED KİLİTLERİ VE KİLİTLEME

- Döner ekipmanlarda çalışmalarda ve enerji altında çalışmalarda kilitleme yapılmaktadır.
- Elektrik, mekanik ve proses EKED sistemleri uygulanmaktadır.
- Kilitleme için tüm çalışanlar EKED kutuları ile birlikte bireysel kilitlelerini kullanmaktadır.



10- ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ KARNELERİ

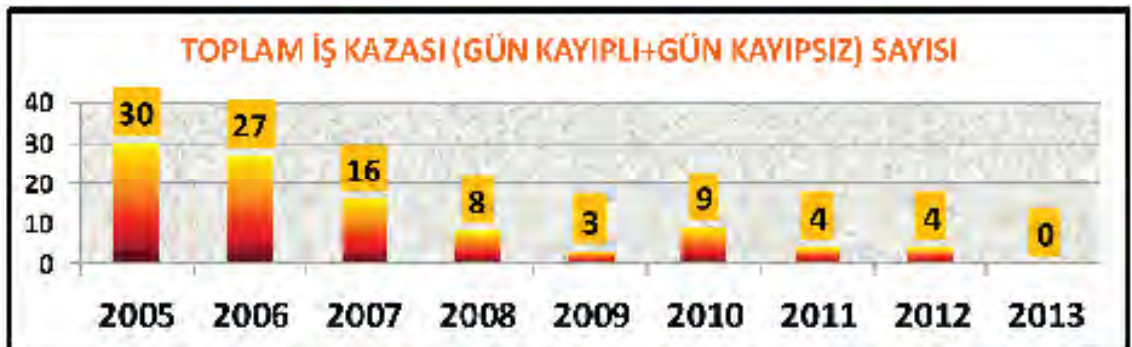
Birim amirleri tarafından çalışan elemanların iş güvenliği karneleri aylık oluşturulur, toplantıda değerlendirilir ve gerekli aksiyonlar alınır, çalışanla paylaşılır.

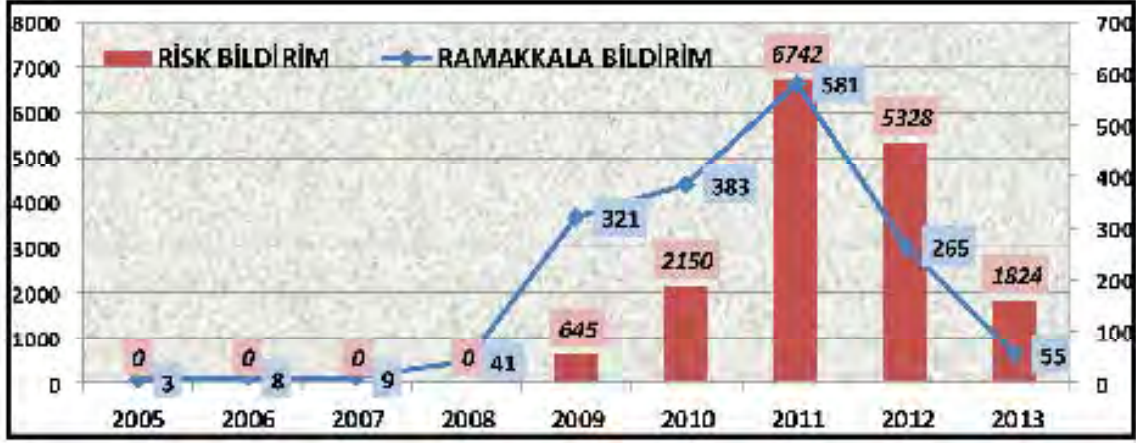
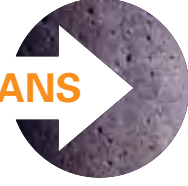
DEĞERLENDİRME AYI:	ŞUBAT 2013
ÜNİTE ADI:	AY YILDIZ EKİBİ
EKİP LİDERİ	TACETTİN OZÇAM

SIRA NO	ADI SOYADI	KULAKLIK	TOZ MASKESİ	PROSES (10)	ELEKTRİK(10)	MEKANİK(10)	EMNİYETSİZ HAREKET VE DAVRANIŞI UYARMA	RİSK & RAMAKKALA BİLDİRİMİ	RİSKLİ ÇALIŞMA(BE.K.I.R)-İŞ İZİNLERİ	İŞ KAZASI VEYA İŞ GÜVENLİĞİNDEN DOLAYI ALINAN UYARI	TOPLAM PUAN	İSG PERFORMANSI	AÇIKLAMA
1	MEHMET İLERİ	0	0	10	10	10	20	18	10	10	88	8 Risk + 1 Rkala	
2	YUSUF KAPLAN	0	0	10	10	10	25	20	10	10	95	16 Risk	
3	AHMET ZORBA	0	0	10	10	10	20	10	10	10	80	4 Risk + 1 Rkala	
4	YASİN EROĞLU	0	0	10	10	10	20	16	10	10	86	6 Risk + 2 Rkala	
5	MUSTAFA ODABAŞI	0	0	10	10	10	10	-10	10	10	50	0	
6	HASAN AYDIN	0	0	10	10	10	15	10	10	10	75	4 Risk + 1 Rkala	
ORTALAMA											79		

11- İŞ KAZALARI, RAMAKKALA VE RİSK BİLDİRİMLERİ

- Ay sonunda bildirilen ramakkalalar ve riskli durumlar tüm çalışanlarla yapılan aylık toplantı ile paylaşılır.
- Toplantıda Çimsa, diğer çimento fabrikaları ve diğer sektörlerde yaşanan iş kazaları paylaşılmakta ve benzer kazaların yaşanmaması için alınması gerekli önlemlere karar verilmektedir.
- Kazaların başkalarının da başına gelmesine engel olmak, benzer riskleri taşıyan işlerimizde risk analizlerini tekrar yapmak, iş yapış şekillerini gözden geçirmek ve, yaşanan ramakkalanın bir başkasının başına iş kazası olarak gelmemesi, bir çalışanın tespit ettiği riskten diğer çalışanların da haberdar olması adına paylaşımlar yapılmaktadır.





12- İSG ÖDÜL VE CEZA SİSTEMİ

- Ramak kala, riskli davranış ve durum bildirim sayısı,
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sınav sonucu ve karne notu,
- Riskli gördüğü çalışmaları uyarma,
- İş güvenliği uygulamalarımıza ve yönetim sistemimize katkı sağlayacak yeni öneriler getirme

konularında yapılan değerlendirmeler sonucunda, çalışanları arasından bir kişi her ay **AYIN İŞ GÜVENLİĞİ PERSONELİ** seçilmekte ve ödüllendirilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim modelinde ceza sistemi;

- 4857 sayılı İş Kanunu,
- Yürürlükteki toplu iş sözleşmesi,
- Çimsa disiplin yönetmeliği

uyarınca uygulanmaktadır.

Kurum kültürünün vazgeçilmez bir parçası olarak tüm çalışanların bu kurallara uyma ve uygulatma zorunluluğu vardır. Kurallara uyulmadığı takdirde yukarıdaki yönetmelik ve sözleşme maddelerine göre ceza uygulanır.



13- ÇİMSA'NIN İŞ GÜVENLİĞİNDEKİ BAŞARILARI

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın yapmış olduğu değerlendirmede;

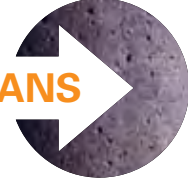
- 2007 yılı Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Niğde Fabrikası olmuştur.
- 2009 yılı Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Kayseri Fabrikası olmuştur.
- 2011 yılı Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Kayseri Fabrikası olmuştur.

2010 yılı Türkiye Hazır Beton Birliği Mavi Baret İş Güvenliği yarışması ödülü;

- Birinciliği ve uluslararası temsil ödülünü Çimsa İnşaat Hazır beton tesisi,
- Uluslararası temsil ödülünü Adana Zeytinli Tesisi

almıştır.





YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI İSG UYGULAMALARI



YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO



1- İSG İKLİM BELİRLEME ANKET ÇALIŞMASI

Yozgat Fabrikasında iş sağlığı ve güvenliği iklim belirleme anket çalışması yapılmıştır. Dokuz ana başlık için çalışanlara aşağıda belirtilmiş olan konularda toplam 63 soru sorulmuştur.

- Yönetim adanmışlığı
- İletişim
- İş güvenliği önceliği
- İş güvenliği prosedür ve kuralları
- Destekleyici ortam
- Katılım
- Kişisel öncelikler ve İSG'ye duyulan ihtiyaç
- Kişisel risk algılama
- İş çevresi

2- FOTOĞRAF YARIŞMASI

Cimpor Grubu genelinde iş sağlığı ve güvenliği konulu fotoğraf yarışması yapılmıştır. Ülke çapında birinci olan fotoğraflara ödüller verilmiştir. Yozgat Çimento Fabrikası Makina-Bakım Ünitesi 3. lük ödülünü aldı. Kazananlara ödülleri, Endüstri Direktörü Sayın Zeki SAĞLAM tarafından çalışanların ailelerinin de katıldığı İSG pikniğinde verilmiştir.





3- 2012 YILINDA ÇALIŞANLARIN AİLELERİNİN DE KATILDIĞI İSG PİKNIĞI DÜZENLENDİ

Davranışsal verimliliğe büyük katkıları olduğu düşünülen İSG pikniği her yıl düzenlenmektedir.

4- 2012 YILINDA AŞAĞIDAKİ KONU BAŞLIKLARINDA GRUP İÇİ EĞİTİMLER YAPILDI

- Yozgat - İSG Kültürü ve İSG 'de Liderlik
- Yozgat - İç Denetçi Eğitimi

5- İSG KONULU TİYATRO YAPILDI

Tiyatro gösterisinde;

- Özel yaşama dair sorunların işyerine taşınma(ma)sı
- Koruyucu malzeme kullanma(ma) alışkanlığı
- İhmallerin ve bir anlık dalgınlıkların bedeli
- Ramakkalaların önemi
- İş güvenliği iletişimi - takım çalışması
- İSG kavramının içselleştirilmesi
- İSG kültürünün davranış değişikliği hedeflenerek değiştirilebilmesi

gibi konulara dikkat çekilmiştir.



6- 2012 YILINDA İLK YARDIM EĞİTİMİ DÜZENLENDİ

Kazalardan sonra yapılacak ilkyardım ile kazanın kişilerde kiolumsuz etkilerini azaltmak öncelikleri arasındadır.

7- 2012 YILINDA ÜNİVERSİTE ZİYARETLERİ DÜZENLENDİ

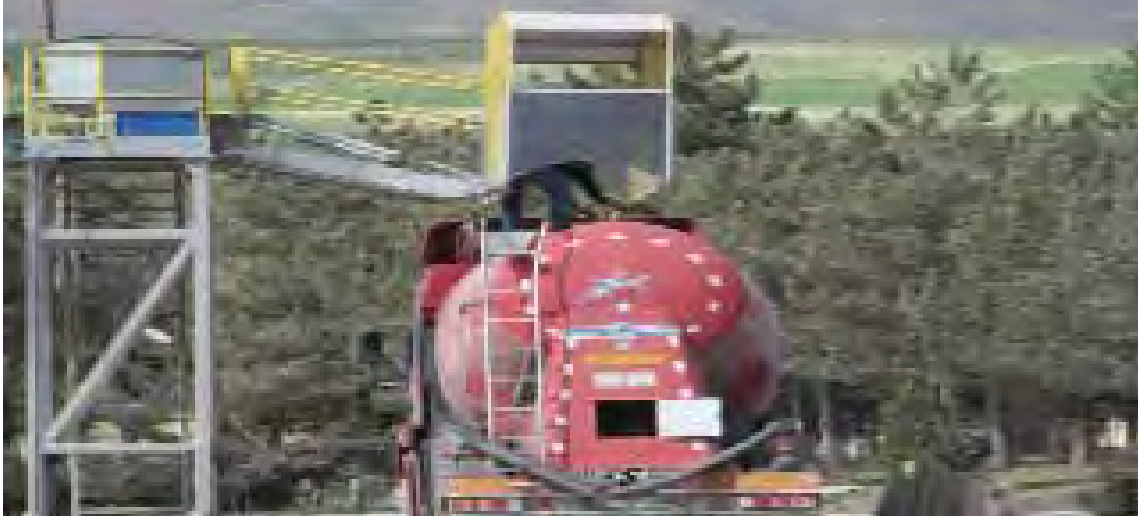
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi ve birikimleri üniversite öğrencileri ile paylaşılmıştır. Katılımcılara, ani oluşan durumlar karşısında dikkat eksikliği ile ilgili deneysel uygulama yapılmıştır.



8- İŞ İZİNLERİ

Tehlikeli işlerde çalışmalara başlamadan önce iş izinleri hazırlanarak iş izin prosedürüne uygun şekilde çalışma yapılmasına yüksek oranda uyum sağlanmıştır. 2012 yılında 600'ün üzerinde iş izini hazırlanmıştır. Kapalı alana girişlerde gaz ölçüm cihazı kullanılmaktadır.





9- SİLOBAS KAPAK KAPATMA PLATFORMU

Silobasların kapaklarının kapanmasında yaşanan olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve daha güvenilir hale getirmek için platform yenilenmiştir.

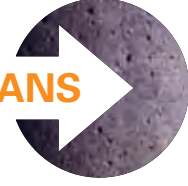
10- ÖDÜL VE CEZA

2012 yılı, yılın elemanı seçimi, seçilmiş ayın elemanları arasında yapılan sınav sonucu belirlenmiş ve Ahmet TO-SUN yılın elemanı seçilmiştir.

11- KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANIMI

Kişisel koruyucu donanımlar, kişi bazlı takip edilmektedir. Yüklenici çalışmalarında da kişisel koruyucu donanımları sıkı bir şekilde takip edilmektedir. Saha içerisinde kişisel koruyucu donanımlar ile ilgili görsel maketler kullanılmaktadır.





12- DAVRANIŞ ODAKLI DENETİMLER

Davranış odaklı denetimlerimiz yıllık plan dahilinde kişi bazlı takip edilmektedir.

Yazın-Başın	Konu	Özellik	İzlenim	İzlenim	İzlenim
1-1	Çalışma	27	18	18	1
2-1	Çalışma	20	20	20	1
3-1	Çalışma	12	12	12	1
4-1	Çalışma	2	2	2	1
5-1	Çalışma	2	2	2	1
6-1	Çalışma	2	2	2	1
7-1	Çalışma	2	2	2	1
8-1	Çalışma	2	2	2	1
9-1	Çalışma	2	2	2	1
10-1	Çalışma	2	2	2	1
11-1	Çalışma	2	2	2	1
12-1	Çalışma	2	2	2	1
13-1	Çalışma	2	2	2	1
14-1	Çalışma	2	2	2	1
15-1	Çalışma	2	2	2	1
16-1	Çalışma	2	2	2	1
17-1	Çalışma	2	2	2	1
18-1	Çalışma	2	2	2	1
19-1	Çalışma	2	2	2	1
20-1	Çalışma	2	2	2	1

13- EĞİTİMLER

Takım çantası sohbetleri ve modül eğitimleri fabrika içi eğitimler olarak verilmekte, uzman kuruluşlardan eğitim hizmeti alınmaktadır.

14- TATBİKATLAR

Kapalı alan kurtarma ve kimyasal maruziyet için tatbikatlar düzenlenmiştir.



15- ÇEİS ÖDÜLLERİ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), 2007 yılından beri üye fabrikalarında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) performanslarını değerlendirip, neticesinde ödüllendirmektedir. Yozgat Fabrikası, 2008, 2009, 2010, 2011 yılları İSG performans değerlendirilmesi sonucunda ilk üç fabrika arasında yer almıştır.





FAALİYET

- SENDİKADAN
- İSG
- ÇYK





ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Sendikamız ile T. Çimse İş Sendikası arasında yürütülmekte olan ve görüşmelerine 07 Şubat 2013 tarihinde başlanan Grup Toplu İş Sözleşmesi 25 Mart 2013 tarihinde Ankara'da imzalanmıştır.

Sendikamıza üye 47 Çimento Fabrikasında çalışan yaklaşık 6000 işçiyi kapsayan sözleşmenin yürürlük süresi 3 yıl olarak kabul edilmiş, sözleşme süresince işçilere ücret zammı olarak 1. yıl %10, 2. Yıl TÜFE oranında, 3. yıl ise TÜFE+1 oranında zam yapılmıştır. Ayrıca, kapsam içindeki işçilerin diğer sosyal yardımlarında da %10 - %20 arasında artışlar sağlanmıştır.





YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ BİLGİLENDİRME TOPLANTISI YAPILDI

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında 01.01.2013-31.12.2015 yürürlük süreli olarak 25 Mart 2013 tarihinde bağitlanan Yeni Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi'ne ilişkin bilgilendirme toplantısı 12 Nisan 2013 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilmiştir. Yeni Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi'nde değişikliğe uğrayan maddelerin uygulaması ve uygulamadan dolayı ortaya çıkabilecek sorunların değerlendirildiği toplantıya, üye kuruluşlarımızın insan kaynakları ve teknik departmanlarından temsilciler iştirak etmişlerdir. Sözleşmede yapılan değişikliklerin karşılaştırmalı olarak ele alındığı toplantıda, katılımcılardan gelen sorular yanıtlanmıştır.





HERKES İÇİN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK PROJESİ BAŞLADI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu koordinasyonunda, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) ile Romanya, Hırvatistan, Makedonya ve Karadağ Ulusal İşveren Teşkilatları ortaklığı ile 2 yıl süreyle uygulanacak olan Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi başlamıştır. Güney Doğu Avrupa Bölgesi'ndeki işveren örgütlerinin ulusal ve uluslararası düzeyde çoklu paydaş diyaloguna katılımını ve kamu sektöründeki reform süreci üzerindeki etkilerini artırmak, aralarındaki ağlar ve ortaklıklar yardımıyla kurumsal sosyal sorumluluk konusunda farkındalık ve kapasite yaratmak, üye işletmelerin sosyal, çevresel, etik, tüketici ve insan hakları konularındaki sorunlarını faaliyetlerine ve temel stratejilerine dahil etmelerine yönelik rehberlik sağlamak gibi hedeflerle yola çıkan Projenin Açılış Toplantısı 18 Nisan 2013 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilmiştir.





TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul KUDATGOBİLİK, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Başkan Yardımcısı Bela ZSOMBATI ve T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil ETYEMEZ'in açılış konuşmalarını yaptığı toplantı Proje Koordinatörü Nil MİT'in proje çalışmalarıyla ilgili yaptığı sunum ile devam etmiş olup sunumu takiben Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın da panelist olarak katıldığı "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Bugünü ve Geleceği" konulu bir panel gerçekleştirilmiştir. Panelistlerinin tümüne aşağıdaki tabloda yer verilmiş olan panelde, Dr. H. Serdar ŞARDAN üye çimento fabrikalarımızda çevre, eğitim, kültür ve sağlık alanlarında gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini katılımcılarla paylaşarak çimento sektörünün Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesindeki birikim ve tecrübelerini aktarmıştır.

Ferhat İLTER	TİSK Genel Sekreter Yardımcısı	Panel Başkanı
Dr. H. Serdar ŞARDAN	Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri	Panelist
Prof. Dr. Melsa ARARAT	Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi	Panelist
Aylin GEZGÜÇ	Koç Holding Dış İlişkiler ve KSS Koordinatörü	Panelist
Berkay ORHANER	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği Ankara Temsilcisi	Panelist
Dr. Mutlu TOPAL	Keymen İlaç Sanayii Genel Müdürü	Panelist



ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOMİTESİ TOPLANDI

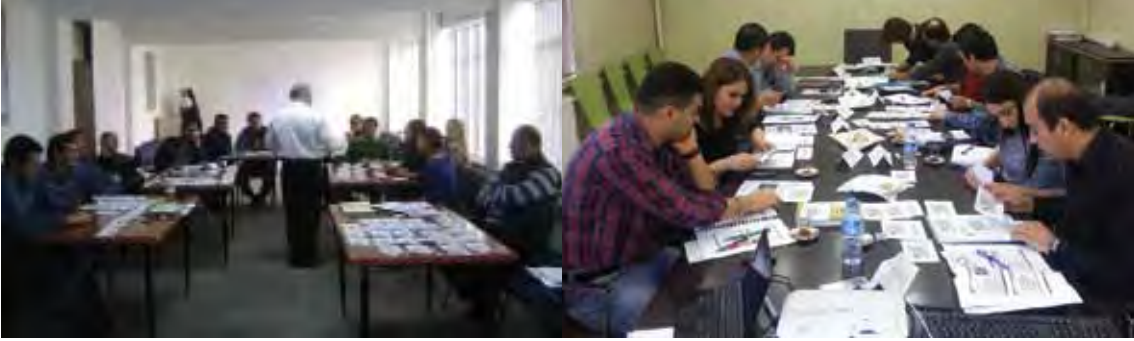
ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleri ile oluşturulan ÇEİS İSG Komitesi on birinci toplantısını 28-29 Mart 2013 tarihlerinde Sendikamızın İstanbul Merkez Binası'nda gerçekleştirmiştir.

Toplantıya;

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| • Can ERGEN | Akçansa Çimento |
| • Züleyha Ak KARA | Aşkale Çimento (Trabzon Şubesi) |
| • Murat ALKAN | Aslan Çimento |
| • Mustafa ARICIOĞLU | Batisöke Söke Çimento |
| • Yeşim AKALIN | Bursa Çimento |
| • Müge ASLANKARA | Çimentaş Grubu |
| • Çağatay AVŞAR | Çimsa Çimento |
| • Gürdal ÖZLER | Denizli Çimento |
| • İlyas Fahri YEŞİLOT | Göлтаş Çimento |
| • Şahin ECE | Limak Batı Çimento (Balıkesir Şubesi) |
| • Günseli KAYA | Nuh Çimento |

katılmışlardır.

Toplantıda "Alt İşveren ve Yüklenici İşlerinde Dikkat Edilmesi Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları" konusunda sektörümüze yönelik hazırlanmakta olan İSG Kılavuzu ile ilgili çalışmalara devam edilmiştir. Ayrıca, sektörümüze yönelik gerçekleştirilmesi planlanan faaliyetlere ilişkin komite üyelerinin görüşleri de alınmıştır.



“KAZA ARAŞTIRMASI VE KÖK SEBEP ANALİZİ EĞİTİM PROJESİ” TAMAMLANMAK ÜZERE

Bir kazanın baştan sona araştırılarak tüm ayrıntılarının belirlenmesi ve kazaya ilişkin analizin etkin şekilde gerçekleştirilmesi, kazanın tekrarının önlenmesi için büyük bir önem arz etmektedir.

Dünyada, iş güvenliği alanının önemli bir disiplini olarak değerlendirilen “kaza araştırması” konusunda Üyemiz Fabrikalardaki çalışanların bilinç seviyesini artırmak ve kaza araştırmasının “sistematik” bir şekilde yapılarak sektörümüzde ortak bir “kaza araştırması metodolojisi” yerleştirebilmek amacıyla ÇEİS İSG Kurulu’nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle Şubat ayı itibarıyla başlanan “Kaza Araştırması ve Kök Sebep Analizi Eğitim Projesi” devam etmektedir.





Sendikamız Üyesi Fabrikalarda gerçekleştirilen eğitime genel müdür yardımcısı/işletme müdürü, müdür, şef, mühendis ve uzman seviyesindeki 16 çalışan katılmaktadır.

Dönem içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri Fabrikalar şunlardır:

FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Aşkale Trabzon Çimento Fabrikası	18-19 Şubat 2013
Cimpor Hasanoğlan Çimento Fabrikası	25-26 Şubat 2013
Limak Kurtalan Çimento Fabrikası	04-05 Mart 2013
Cimpor Sivas Çimento Fabrikası	14-15 Mart 2013
Yurt Çimento Fabrikası	19-20 Mart 2013
Bartın Çimento Fabrikası	20-21 Mart 2013
Çimko Çimento Adıyaman Şubesi	27-28 Mart 2013
ADOÇİM Tokat Çimento Fabrikası	04-05 Nisan 2013



ÇİMENTO SEKTÖRÜ HAMMADDE GRUBU MESLEKTAŞLARI TOPLANTISINDA İSG KANUNU TARTIŞILDI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Üyesi Çimento Fabrikalarının hammadde bölümlerindeki mühendis, şef ve müdür seviyesindeki çalışanlara yönelik düzenlenen "Hammadde Grubu Meslektaşları Toplantısı", Batıçim Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. Genel Müdürü Dr. Necip TERZİBAŞIOĞLU'nun başkanlığında gerçekleştirilmiştir.

09 Nisan 2013 tarihinde TÇMB Konferans Salonunda düzenlenen toplantıda, 30 Haziran 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ilişkin Sendikamız Hukuk Müşaviri Av. Füsun GÖKÇEN ile Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN tarafından bir sunum gerçekleştirilmiştir. Yoğun bir katılımın olduğu toplantıda Kanunun getirdiği yenilikler ve işverenlere etkileri detaylı bir şekilde tartışılmış olup katılımcıların konuya ilişkin soruları da cevaplandırılmıştır.



TÜRKİYE YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ ULUSLARARASI KONFERANSI DÜZENLENDİ

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından 16-17 Nisan 2013 tarihlerinde İstanbul'da "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Uluslararası Konferansı" gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde çimento sektörünün de dahil olduğu birçok sektöre yönelik olarak, içinde Sendikamızın da bulunduğu birçok sektör temsilcisi kurum ve kuruluş tarafından geliştirilen Ulusal Mesleki Yeterliliklerin, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) içinde tanımlı olabilmesi ve yer bulabilmesi adına MYK tarafından geliştirilen Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Taslağı'nın kamuoyu ve tüm paydaşlara tanıtıldığı konferansa ilgi büyük olmuştur.

Konferansın ilk günü açılış konuşmalarıyla başlamış; MYK Başkanı Bayram AKBAŞ, Merkezi Finans ve İhale Birimi Başkanı Muhsin ALTUN, AB Delegasyonu Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Grup Başkanı Javier MENENDEZ BONILLA, Yükseköğretim Kurulu Başkan Vekili Prof. Dr. Şaban ÇALIŞ ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Fatih ACAR'ın konuşmalarının ardından ilk oturumda ulusal yeterlilik çerçeveleri (UYÇ) uluslararası perspektiflerden incelenmiş; Ülkemizin ulusal yeterlilik sisteminin desteklenmesi, hayatboyu öğrenme için AYÇ'nin önemi ve dünyada UYÇ geliştirme sistemleri konuları ele alınmıştır. İkinci oturum çalıştaylar şeklinde geçmiş, UYÇ'lerin yönetimi ve yeterliliklerin ulusal yeterlilik çerçevelerine dahil edilme yöntemleri, kalite güvencesi araçları, sistemden önceki öğrenmelerin tanınması ve kullanılan kredi sistemleri konuları ele alınmıştır.

Konferansın ikinci günü, ilk gün düzenlenen çalıştayların sonuçlarının sunumu ile başlamıştır. Sonrasında ilk oturumda uluslararası düzeyde UYÇ'lerin uygulanması üzerine bir panel gerçekleştirilmiş; Hırvatistan, Fransa, Almanya, İrlanda, Polonya, Portekiz ve İskoçya'dan katılan uzmanlar, ülkelerinde karşılaştıkları ana zorluklar, UYÇ'lerin oluşturduğu etkiler, değişiklikler ve görülen faydalar, gelecekte uygulamalarında yapılacak eylemler, UYÇ'lerin geliştirilmesinde sosyal ortakların rolü ile UYÇ'lerin AYÇ ile referanslandırılmasında ortaya çıkan hususlar hakkında tecrübelerini paylaşmışlardır. Konferansın son oturumunda Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi üzerine ileriye bakış konulu panel düzenlenmiş, panelistler TYÇ'ye ve gelecekteki gelişimine ilişkin vizyon, TYÇ'nin önemli öncelikleri, iş dünyasının beklentileri, uygulanmasına ilişkin öngörülen zorluklar ve aşılma yolları hakkında fikirlerini paylaşmışlardır.



ÇESBEM ISO 9001 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİNİ KURUYOR

Sendikamıza bağlı olarak faaliyet gösteren ÇEİS Mesleki Yeterlilikler Sınav ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi (ÇESBEM), Sendikamızın MYK ile imzalamış olduğu protokoller çerçevesinde geliştirilen Ulusal Mesleki Yeterlilikler doğrultusunda çimento sektöründe çalışan mavi yakalılara yönelik sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürütmek için gereken ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemini kurmak amacıyla çalışmalar yürütmektedir.

Kurulmakta olan sistem için Sendikamız ve ÇESBEM çalışanları ISO 9001:2008 Temel Dokümantasyon ve İç Tetkikçi Eğitimlerini tamamlamış olup Haziran ayı içinde kalite yönetim sisteminin belgelendirilmesi planlanmaktadır.

İktisadi İşletmenin personel belgelendirme çalışmalarını yürütebilmesi için atılan bu ilk adımı, 2013 yılı içinde tamamlanması öngörülen TS EN ISO IEC 17024 Personel Belgelendirme Standardı ve TÜRKAK akreditasyonu takip edecektir.



ÜYELER

- ADANA ÇİMENTO
- AŞKALE ÇİMENTO
- BOLU ÇİMENTO
- ÇİMENTAŞ ÇİMENTO
- Trakya Şubesi
- GÖLTAŞ ÇİMENTO
- NUH ÇİMENTO

ÜYELER





ADANA ÇİMENTO'DA TOPLANMA BÖLGELERİNE İNTİKAL, YANGIN, ARAMA VE KURTARMA TATBİKATI YAPILDI

TSEENISO 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının 4.4.7 Acil Durum Hazırlığı ile Acil Durum Talimatı gereği, acil durumlara hazırlıklı olmak ve çalışanlara acil durumlarda davranış alışkanlıkları kazandırmak amacıyla Adana Çimento'da 22 Mart 2013 tarihinde "Toplanma Bölgelerine İntikal, Yangın, Arama ve Kurtarma tatbikatı yapılmıştır.

Adana Merkez Tesis'i'nde saat 14:30'da başlayan tatbikatta, öncelikle fabrikada bulunan personel (alt işveren işçileri, stajyer ve ziyaretçiler dahil) Toplanma Bölgelerine intikal etmişlerdir. Senaryo gereği, deprem sonucunda Kömür Stokholü Ünitesinde meydana gelen göçük altında mahsur kalan personel kurtarılmış ve çıkan yangın söndürülerek hedeflenen zamanda tatbikat tamamlanmıştır.





LÜTFÜ YÜCELİK, “ANADOLU’NUN EN ETKİLİ İŞ İNSANLARI” LİSTESİNDE 32. SIRADA YER ALDI

Ekonomist Dergisi’nin, Anadolu’nun en etkili 50 iş insanı araştırmasında listenin 32. sırasında yer alan Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, “Benim şahsımda gösterilen bu başarıyı, emeği geçen tüm yol arkadaşlarımla paylaşıyorum. Bizler bunu beraber gerçekleştirdik. Aşkale’de bir paylaşma iklimi oluşturduk. İnsana ve çevreye saygı yatırımlarımızın temelini oluşturuyor. Yakaladığımız başarı asla tesadüf değil. Ortaklarımız, çalışanlarımız ve yönetim kadromuzla bize güvenenleri asla utandırmadık. Bizim için esas olan çevre ve insandır. Çabamız ve gayretimiz bu bölgeye daha fazla şeyler vermektir” şeklinde konuşmuştur.

“Paylaşmak bizim için önemli”

YÜCELİK, “Bu elbette sadece benim başarıım değil. Aşkale Çimento’da “ben” yoktur. Bizde her şey ortaktır. Anadolu’nun en etkili 50 iş insanı içinde olmak bizlere gurur veriyor. Esasında bu ülke için çalışan ve emek harcayan herkes değerlidir. Benim şahsımda gösterilen bu başarıyı emeği geçen tüm yol arkadaşlarımla paylaşıyorum. Özellikle Aşkale Çimento’nun geldiği noktada katkısı olan ortaklarımız, yönetim kurulu üyelerimiz, yönetici ve çalışanlarımız, bölge insanı ve de en baştan beri yüreği ile bizimle olanların ortak başarısıdır” diyerek sözlerine devam etmiştir.

Van Çimento'daki dev yatırımını geçtiğimiz yıl devreye alan Aşkale Çimento bu sayede, günlük 3500 ton klinker üretim kapasitesine, yıllık 1 milyon 540 bin ton çimento üretim kapasitesine sahip olmuştur. Atıl durumda iken modernize edilerek çimento satışına başlayan Gümüşhane Çimento'da da yeni yatırım için düğmeye basılmıştır. 2011 yılı Ekim ayı içinde temeli atılan ve günlük 4 bin ton klinker üretim kapasiteli tesisin 2013 yılında üretime başlamasını hedeflediklerini söyleyen Başkan YÜCELİK, "85 milyon 500 bin dolarlık bu yatırım hem Gümüşhane hem de bölge için ciddi bir tesis olacak. Gençlerimize de istihdam alanları sağlanacak. Bu tesisimizin yıllık çimento üretim kapasitesi 1 milyon 760 bin ton olacak" demiştir.

Türkiye'nin mutlaka kendi hammadde ve yeraltı kaynaklarını harekete geçirmesi gerektiğini vurgulayan YÜCELİK sözlerini şöyle noktalamıştır: "Hükümetin 2023 için ortaya koyduğu hedefleri önemsiyoruz. Bu anlamda son yıllarda Van, Gümüşhane, Erzincan ve Erzurum'da yaptığımız yatırımlarla beraber Karadeniz'deki tesislerimiz de gücümüze güç kattı. Bölgede yatırımlarımız sürüyor. Bu anlamda bölgenin kalkınma gayretlerine katkımız sürecektir. Son yıllarda gerçekleştirdiğimiz kapasite artırımını ve yatırımlar ihracata yönelmemizi sağlayacak. Bununla ilgili çalışmalarımız ve girişimlerimiz sürüyor. Ülke kalkınmasına katkıda da ihracat rakamlarının önemli olduğunu biliyoruz. Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleri'nin büyük bir kısmına ürün pazarlaması yapmaya başladık. Yaşanan yoğun rekabet ortamında şirket, serbest piyasa ekonomisinin gereği olarak ve rekabet şartlarına uyarak ürünlerini en üst kalite seviyesinde üretmiş, müşteri memnuniyetini sağlayarak yaşanan ekonomik krizlere rağmen ayakta durmasını başarmıştır."

114



AŞKALE'DE COŞKULU 20. YIL KUTLAMASI

Aşkale Çimento Grubu özelleştirmenin 20. yılı vesilesiyle Erzurum'da çalışanlarına yönelik bir resepsiyon düzenlemiştir. Aşkale, Erzurum, Trabzon, Van, Gümüşhane, Erzincan, Ağrı, Giresun ve Rize'de bulunan tesislerde çalışan personel ve eşlerinin katıldığı "20. Yıl Resepsiyonu" coşku ve duygu dolu anlara sahne olmuştur.

Genel Müdür Nihat KILIÇ ve Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK'in açılış konuşmaları ile başlayan gecede 20 ve daha fazla yıldır çalışan personele plaket verilmiştir.

Tüm fabrika ve tesis çalışanları da Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK ve Genel Müdür Nihat KILIÇ'a birer plaket vermişlerdir. 2012-2013 yıllarında düzenlenen ve kıyasıya geçen halı saha futbol turnuvasının kupa töreni de gece renk katmıştır. Şampiyon olan Aşkale Merkez takımının kupasını Başkan Lütfü YÜCELİK, 2'ncilik kupasını Van Çimento'ya Genel Müdür Nihat KILIÇ ve üçüncü olan Trabzon Çimento'ya ise kupasını Yönetim Kurulu Üyesi Fatih YÜCELİK vermiştir.





Yerel sanatçıların konseri ile devam eden kutlama, Aşkale Çimento çalışanlarını zaman zaman duygulandırmış zaman zaman coşturmuştur.

Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK gecede yaptığı konuşmada, “Böylesi bir büyük aileye sahip olmak bize keyif veriyor. Özelleştirme sonrası geçen 20 yıllık sürede çalışanlarımızla başarıyı yakaladık. Bölgeye ve ülkeye her anlamda katkımız devam edecek. 20. yıl çerçevesinde bir dizi etkinlik planladık. Ama öncelikle çalışanlarımızla başlamak istedik” demiştir.





BOLU ÇİMENTO'DA G-SINIFI HSR-TİPİ PETROL ÇİMENTOSU ÜRETİMİ İLE İLGİLİ BELGELENDİRME DENETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Bolu Çimento'da 26 Şubat - 1 Mart 2013 tarihleri arasında, API (American Petroleum Institute) denetçisi tarafından, ISO 9001:2008, API Q1 ve API 10A kriterlerine göre; fabrikanın yönetim sistemlerine uyumu, seviyesi, uygulaması ve API 10A Kuyu Çimentosu üretim yeterliliği konusunda belgelendirme denetimi gerçekleştirilmiştir. Başarılı geçen tetkikte herhangi bir uygunsuzluk tespit edilmemiş olup, belge almaya hak kazanılmıştır.

"ÜNİVERSİTE - SANAYİ İŞBİRLİĞİ PROJESİ" İKİNCİ YILINDA

Abant İzzet Baysal Üniversitesi ile Bolu Çimento arasında geçtiğimiz yıl imzalanan protokol gereğince başlanan "Üniversite - Sanayi İşbirliği" projesinde ikinci yıla girilmiştir. Bu kapsamda Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yeniçağa Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulu İnşaat Bölümü öğrencileri, 14 Mart 2013 tarihinde yapılan bilgilendirme sunumunun ardından Bolu Çimento laboratuvarlarındaki pratik uygulama eğitimlerine başlamışlardır.



ÇİMENTAŞ TRAKYA "ALTIN ÖDÜLE" LAYIK GÖRÜLDÜ

Türk Standardları Enstitüsü (TSE) Deney ve Kalibrasyon Başkanlığı, Enstitünün hizmet vermeye başladığı günden itibaren benimsediği sürdürülebilir kalite anlayışı, standardizasyon ve kalite alanlarında başarılı çalışmalar yapan ve Marmara Bölgesi'nde, Enstitüden belgeli kurum ve kuruluşların ödüllendirilmesine karar vermiş, bir komisyon oluşturup değerlendirme neticesinde kurum ve kuruluşlara gümüş, altın ve platin ödüller vermiştir.

Marmara Bölgesi'nde Enstitüden belgeli kurumlar arasında Çimento Trakya Çimento Fabrikası "Altın Ödül"e layık görülmüştür. 15 Mart Dünya Tüketiciler Günü'nde düzenlenen ödül töreninde Çimento Trakya Fabrika Müdürü İsmail GÜMÜŞDERE bu anlamlı ödülü almıştır.



“SDÜ VAKA ANALİZİ KAMPI”NA GÖLTAŞ’TAN DESTEK

Göлтаş Çimento’nun katkılarıyla 09-10 Mart 2013 tarihlerinde Süleyman Demirel Üniversitesi Makine ve Otomasyon Kulübü’nün organize ettiği “Vaka Analizi Kampı” etkinliği gerçekleştirilmiştir.

Etkinlik kapsamında Göлтаş Çimento İSG Yönetim Temsilcisi İlyas Fahri YEŞİLOT tarafından mühendislik öğrencilerine ilk gün vaka analizinin yapısı ve teknikleri, vaka inceleme ve problem çözme üzerine bilgilendirme eğitimi verilmiştir. Eğitimin ikinci gününde ise YEŞİLOT ve katılımcı öğrenciler beraber bir konu düşünerek, seçilen örnek bir çözümleme üzerine İSG kapsamında alınması gereken önlemler, alınmayan önlemler sonucu doğacak sonuçlar üzerine bir beyin fırtınası gerçekleştirmişlerdir. Eğitimle, katılımcı öğrencilerin İSG alanında düşünmesi, İSG’yi konuşması ve böylelikle İSG kültürünü bir nebze edinmeleri amaçlanmıştır.





NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. OLAĞAN GENEL KURULU YAPILDI

Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'nin Olağan Genel Kurul Toplantısı 27 Mart 2013 Çarşamba günü Nuh Çimento Sosyal Tesisleri'nde yapılmıştır. Ortakların büyük bir çoğunluğunun katıldığı Olağan Genel Kurul'un sonunda yeni seçilen Yönetim Kurulu Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Tevfik BİLGİN'i seçmiştir.

Bakanlık Temsilcisi Sultan KURBANOĞLU gözetiminde yapılan Olağan Genel Kurul'un, toplantı başkanlığını Av. Ergün Hakan KELEMCİ yapmıştır. Saygı duruşuyla başlayan Olağan Genel Kurul'un ilk konuşmasını Yönetim Kurulu Başkanı Tevfik BİLGİN gerçekleştirmiştir. BİLGİN konuşmasında, ortaklara Dünya ve Türkiye ekonomisi ile çimento sektöründeki gelişmeleri anlatmıştır.

Tek liste ile gerçekleşen seçimlerde Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu'na Tevfik BİLGİN, Nurullah ESKİYAPAN, Fikret ESKİYAPAN, Nuh ESKİYAPAN, Levent YURTBİLİR, Sinan YURTBİLİR, B. Gökberk HİSARCIKLIOĞLU, Yılmaz KÜÇÜKÇALIK, Hakkı ARIKAN, bağımsız üyeliğe ise Mustafa YALÇIN ve Hasan SEZER seçilmiştir. Yeni seçilen Yönetim Kurulu yaptığı ilk toplantıda Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Tevfik BİLGİN'i seçmiştir.





NUH ÇİMENTO CEO'LUĞUNA KAMİL GÖKHAN BOZKURT ATANDI

02 Nisan 2013 tarihi itibarıyla Nuh Çimento Sanayi A.Ş. CEO'luğuna Kamil Gökhan BOZKURT atanmıştır.

K. Gökhan BOZKURT, Bilkent Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nde eğitimini tamamladıktan sonra yüksek lisansını ABD John Hopkins Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nde yapmıştır. BOZKURT, kariyerine 2004 yılında Halk Bankası'na Organizasyon ve İnsan Kaynakları'ndan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak devam etmiştir. Bu konumda ayrıca "Proje Lideri" olarak Halkbank-Pamukbank birleşmesinde görev almıştır. 2006 yılı Kasım ayında Türk Telekom A.Ş. bünyesine İnsan Kaynakları'ndan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak katılan BOZKURT, Ağustos 2010 – Eylül 2012 döneminde Türk Telekom A.Ş. Genel Müdürlüğü (CEO) görevini üstlenmiştir. K. Gökhan Bozkurt'un CEO'luğu döneminde Türk Telekom iki haneli büyüme oranlarına erişirken, ülkenin iletişim altyapısının güçlenmesi ve pek çok teknolojinin Türkiye'ye sunulmasını sağlayan yatırım ve hizmetler gerçekleştirilmiştir. 1971 yılında İstanbul'da doğan K. Gökhan BOZKURT evli ve iki çocuk babasıdır.

Çimento İşveren olarak K. Gökhan BOZKURT'a yeni görevinde de başarılarının devamını dileriz.



DÜNYA ÇİMENTO SEKTÖRÜ NUH ÇİMENTO'DA BULUŞTU

Avrupa'nın ve Türkiye'nin en büyük çimento fabrikası olan Nuh Çimento, Global Cement firmasının İstanbul'da düzenlediği "7. Küresel Çimento Sektörü Yakıt Konferansı"na (Global CemFuels) katılan 100'e yakın üst düzey sektör yöneticisini Hereke'deki tesislerinde ağırlamıştır.

Türkiye ve Kocaeli'nin tanıtımı için yabancı sektör temsilcileri ile çeşitli alanlarda ortak çalışma yaparak önemli katkılar sağlayan Nuh Çimento, uluslararası düzenlenen "7. Küresel Çimento Sektörü Yakıt Konferansı" için İstanbul'a gelen Avrupa, Amerika, Kanada, Arap Devletleri ve Uzakdoğu ülkelerinin yanında Türkiye'deki çimento sektör temsilcilerini de Hereke'deki tesislerde bir araya getirmiştir.

Konferansın ana konusu olan alternatif yakıt kullanımını Türkiye'de en iyi teknolojiler ile uygulayan ve sektörde öncü olan Nuh Çimento'ya gelen ziyaretçilere, Nuh Çimento Genel Müdürü Mehmet Hayretin ŞENER ile Kalite Çevre ve AR-GE Müdürü Oğuz AYDINÇ ev sahipliği yapmıştır.



Düzenlenen organizasyonda Nuh Çimento'ya gelen ziyaretçilere fabrika ile ilgili bilgilendirici broşürler verilerek tanıtıcı sunum yapılmıştır. Sunum sonrasında katılımcılara fabrika sahası, çamur kurutma tesisi, atık ısıdan elektrik enerjisi üretim santrali, atıktan türetilmiş yakıt besleme tesisi, laboratuvarlar ve kumanda odası gezdirilmiştir.



HAZIRLAYAN ÖZGÜR ACAR

HANEHALKI İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ 2012

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hem yıl içinde çeyrek dönemler itibariyle hem de bütün bir yılı kapsayacak biçimde, hanehalkı işgücü araştırması düzenli olarak yapılmaktadır. 2012 yılı sonuçları ve 2011 yılı ile ilgili karşılaştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

İşsizlik oranı %9,2, tarım dışı işsizlik oranı ise %11,5 olarak gerçekleşti

Türkiye genelinde işsiz sayısı 2012 yılında bir önceki yıla göre 97 bin kişi azalarak 2 milyon 518 bin kişiye düşmüştür. İşsizlik oranı ise 0,6 puanlık azalış ile %9,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 0,8 puanlık azalışla %11,1, kırsal yerlerde ise 0,3 puanlık azalışla %5,5 olmuştur.

Tarım dışı işsizlik oranı bir önceki yıla göre 0,9 puanlık azalışla %11,5 seviyesinde, 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranı ise 0,9 puanlık azalışla %17,5 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdam edilenler 711 bin kişi arttı

İstihdam edilenlerin sayısı 2012 yılında, geçen yıla göre 711 bin kişi artarak 24 milyon 821 bin kişiye yükselmiştir. Bu yıl, tarım sektöründe çalışan sayısı 46 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 757 bin kişi artmıştır.

İstihdam edilenlerin %24,6'sı tarım, %19,1'i sanayi, %6,9'u inşaat, %49,4'ü ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,3 puan artarken, tarım sektörünün payı 0,9 puan, sanayi sektörünün payı 0,4 puan, inşaat sektörünün payı ise 0,1 puan azaldığı görülmüştür.

İstihdam oranı %45,4 olarak gerçekleşti

İstihdam edilenlerin oranı, bir önceki yıla göre 0,4 puanlık bir artış göstererek %45'ten %45,4'e yükselmiştir.

İşgücüne katılma oranı %50 olarak gerçekleşti

Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, 2012 yılında bir önceki yıla göre 0,1 puan artarak %50 olmuştur. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,7 puanlık azalışla %71, kadınlarda ise 0,7 puanlık artışla %29,5 olarak gerçekleşmiştir.

Temel İşgücü Göstergeleri, 2011-2012

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Kurumsal olmayan nüfus (000)	72.376	73.604	49.535	50.397	22.841	23.207
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	53.593	54.724	36.973	37.656	16.620	17.068
İşgücü (000)	26.725	27.339	17.594	18.186	9.131	9.153
İstihdam (000)	24.110	24.821	15.508	16.167	8.603	8.653
İşsiz (000)	2.615	2.518	2.087	2.018	528	500
İşgücüne katılma oranı (%)	49,9	50,0	47,6	48,3	54,9	53,6
İstihdam oranı (%)	45,0	45,4	41,9	42,9	51,8	50,7
İşsizlik oranı (%)	9,8	9,2	11,9	11,1	5,8	5,5
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,4	11,5	12,3	11,4	12,8	11,9
Genç nüfusta işsizlik oranı ⁽¹⁾ (%)	18,4	17,5	21,2	20,3	12,7	11,9
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26.867	27.385	19.378	19.470	7.489	7.915

(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2012

Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenlerin Oranı

	2011	2012
	%	%
Ekonomik faaliyetler	100	100
Tarım	25,5	24,6
Sanayi	19,5	19,1
İnşaat	7,0	6,9
Hizmetler	48,1	49,4

(*) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011

Bölgesel sonuçlar

TÜİK'in yapmış olduğu çalışmada, Türkiye bölgelere ayrılarak istihdam ve işsizlik incelenmiştir. 26 bölgeye ayrılarak yapılmış olan "Düzey 2 Araştırması" sonuçlarına göre aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

En yüksek işsizlik oranı %21,3 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %21,3 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) olurken, bunu %14,8 ile TR31 (İzmir) takip etmiştir. İşsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %4,4 ile TR33 (Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak) bölgesi olmuştur.

İstihdam edilenlerin %18,1'i İstanbul'da yaşadığı görüldü

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun %18,1'ini barındıran İstanbul'un (TR10), toplam istihdamın da %18,1'ine sahip olduğu görülmüştür. Çalışma çağındaki nüfus içindeki payı %6,7 olan TR51 (Ankara) bölgesi toplam istihdamın %6,5'ine sahip olmuştur. TR31 (İzmir) bölgesinin çalışma çağındaki nüfus içindeki payı %5,7 iken, toplam istihdamın %5,7'sine sahip olmuştur. Buna karşılık, çalışma çağındaki nüfusun %3,9'una sahip olan TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgesinin toplam istihdam içindeki payı %2,3'tür.

İşgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %58,1 ile TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) bölgesi oldu

En yüksek işgücüne katılma oranı %58,1 ile TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) bölgesinde gerçekleşirken, bunu %56,9 ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesi izlemiştir. En düşük işgücüne katılma oranı ise %28,8 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) ve %35 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgelerinde olmuştur.



Dr. Çağlar AKGÜNGÖR

AKUT Eğitim ve Araştırma Enstitüsü
Ulusal Risk ve Afet Araştırmaları Merkezi (URAM)

DÜNYANIN SONUNA HAZIR MISINIZ ?

Kulağa garip gelse de, dünyanın sonunun, başka bir deyişle uygarlığın çöküşünün yakın bir gelecekte gerçekleşeceğine inanan ve hazırlık yapanlar var, üstelik örgütlü gruplar halinde... ABD’de özellikle son yıllarda sayılarında artış görülen bu gruplar İngilizce preparation (hazırlık) sözcüğünden türetilmiş olan preppers adıyla anılıyor. Biraz uydurmacılık yapmak pahasına dilimize “hazırlıkçılar” olarak çevirebiliriz, zaten İngilizcesi de aslında biraz tuhaf kaçıyor. “Hazırlıkçılar”ın büyük bölümünün temelsiz iddialara inanan, ruh sağlığı bozuk kişiler olduğunu düşünebilirsiniz ancak ABD’nin saygın gazetelelerinden New York Times’in haberine göre, durum bu kadar basit değil. Kendisi de bir “hazırlıkçı” olan Alan Feuer’in (2013) makalesine göre farklı toplumsal gruplar ve mesleklerden kişiler, kulağa bir hayli de akla yatkın gelen kötü senaryolar dolayısıyla bu işe giriyorlar.

Örneğin Feuer’in “hazırlanmak” düşüncesini benimsemesindeki kilit olay 2008’de “Lehman Brothers” yatırım bankasının iflasıyla başlayan ekonomik kriz. Konuyla ilgili bazı kitapları okudukça zihninde dünyayı “sürdürülebilirliği olmayan sistemlerden oluşan bir sistem” olarak canlandırmaya başlamış. Bazı hammadde ve ürünlerin sağlanamaz hale gelmesinin toplum yaşamını sürdürmek için bağımlı olduğumuz birçok mekanizmayı felç edeceğini söyleyen Feuer, buna örnek olarak ucuz petrolden yoksun kalmamızın karayolu taşımacılığı ve gıda dağıtımını nasıl durdurabileceğinden söz ediyor. Feuer 2008’den sonra bir nedenle önce paranın değerini yitirmesi olasılığına karşı gümüş ABD Dolarları biriktirmeye başlamış, bunu dondurulmuş aylık yiyecek stokları izlemiş, nihayet yaşadığı New York’ta kendisi gibi “hazırlıkçılardan” oluşan bir grupta tanışmış. Grup üyelerini “hazırlanmaya” iten kaygılarının da aslında “gündelik ve yerel” olduğunu belirtiyor: “Terörist saldırıları, doğal afetler ve ekonomik çöküş”. Anlaşıldığı kadarıyla bu faaliyetlerin farklı boyutları var: Bazıları için hazırlanmak, yaşadığı yeri terk etmekle ilişkili. Bu kişiler hayatta kalmak için gerekli olacağını düşündükleri eşya ve aletlerle dolu bir çanta ve elbette bir “kaçış planı” hazırlıyorlar. Bazıları oldukları yerde kalmayı tercih ediyor, tabii o zaman da işin içine “sığınak hazırlamak” giriyor.

Feuer yazısında alay konusu olmaktan korktuğu için yaptıklarını yakın çevresindekiler dışında kimseyle paylaşmadığını belirtiyor fakat “hazırlıkçıları” marjinallikle suçlamadan önce her gün “maruz kaldığımız” popüler kültürde “uygarlığın sonu” temasının ne kadar sık işlendiğini bir hatırlayalım, üstelik pek yeni bir tema da değil. Yalnızca sinemayı anmak bile yeterli olacaktır: 1950’lerde savaş olasılığına bağlı olarak “nükleer yok oluş” hakim temaydı, 1970’ler “felaket filmlerinin” altın çağıydı,



1990'ların başından itibaren de hem sinema hem de televizyonda "yerel" olarak nitelendirebileceğimiz afetlerden çok, tüm dünya nüfusunu etkileyebilecek ve tıpkı "hazırlıkçıların" iddialarındaki gibi "uygarlığı sonlandıracak" olaylara ilişkin yapımlar birbirini izledi: Meteor düşmesi, küresel salgınlar, nükleer kazalar, iklim değişikliğine bağlı mega-afetlerin yanı sıra, bitki ve hayvanların başkalaşarak insanları yok etmesi, hatta dünyadışı varlıkların ya da dirilen ölülerin istilası gibi "fantezi" sınıfına dahil edebileceğimiz senaryolar üretmekten geri kalmıyoruz. Bunların türdeşlerini her gün televizyon ekranlarında da görmüyor muyuz? Söz konusu yapımların hayal ürünü olduğunu söyleyenler çıkacaktır, doğru elbette ama ülkemizde de yayın yapan uluslararası bir belgesel kanalının, geçtiğimiz yıldan beri "hazırlıkçıları" işleyen bir belgesel dizisi sunmasına ne demeli?

İşin aslı, bir zamanlar ancak askerleri ve başka bazı meslek mensuplarını ilgilendirebilecek "hayatta kalma" (survival) konusunun nasıl popülerleştiğini görmek için ABD'ye kadar gitmeye gerek de yok. Son birkaç yıldır ulusal kanallarımızda gösterilen bazı programları hatırlatmamıza bilemiyoruz gerek var mı? Henüz oradaki gibi "kurumsal" boyutlara ulaşmamış olsa da, "hayatta kalma" Türkiye'de de ticari bir nesneye dönüşmekte. İnternette yapacağınız kısa bir arama sonucunda, "doğaya dönüşün" size ne kadar mal olacağını öğrenip kurs için yer ayırtabilirsiniz! Peki ama, bu gelişmeleri nasıl değerlendirmek gerek? Bunları "bir hastalığın belirtileri" gibi görece kadar acımasız olmayalım ve simgesel değerleri üzerinde düşünelim. Bu popüler kültür ürünlerini toplumsal kaygılarımızın nedeni değil fakat sonucu olarak kabul etmek, bireyleri iyodin tabletleri ya da magnezyum çakmağı gibi akla hayale gelmeyecek nesnelerle dolu çantalar hazırlamaya; yerin altında sığınaklar yaptırıp su, gıda, ilaç ve daha birçok maddeyi depolamaya iten nedenleri anlamamızı kolaylaştırabilir.

Konuya bir giriş noktası oluşturması açısından kendimize şu soruyu yöneltelim: Toplamların gelecekle ilgili endişeler taşıması zamanımıza özgü bir durum mu? Sanmıyoruz. Geleceği düşünmek, olasılıkları ve sonuçlarını öngörmeye çalışmak insan aklının olağan bir eylemi, türümüzün devamlılığında rol oynadığından da kuşumuz yok. Bilicilik (kehanet) gibi sözde bilimsel faaliyetlerin insanlık kadar eski olması da bunu gösteriyor. İnsan, hemen her çağda geleceğin getirebileceklerinden, ama özellikle olumsuzluklardan çekinerek bunlara karşı hazır olmaya çalıştı. Bu çerçeveden bakıldığında biz de atalarımızdan pek farklı değiliz. Yaşamımıza bakışımız, onlarınkilerle aynı düşünsel mekanizmalarca şekillendiriliyor: Bilinmezlik kaygı doğuruyor, geleceği düşleyebilme kapasitemiz ise bu kaygıları bü-yüterek yine kendi çizdiğimiz bir gelecek senaryosu içine yerleştirebilmemize olanak veriyor (Ledoux, 2012). Ama bugün geçmişe kıyasla "dünyanın sonu" senaryolarının hem bu kadar çok üretilmesinde, hem de bu denli kafamızı kurcalıyor olmasında etken olan bir şeyler olmalı.

Bize göre özellikle gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında günümüz bireylerinin ve dolayısıyla toplumlarının farkı şu çelişkide yatıyor: Korkuları, kendilerini korumak için sahip oldukları araçların gücüyle adeta ters orantılı. Biraz daha açalım: Tarihsel açıdan bakıldığında -en azından kağıt üstünde- hiç bu kadar "koruma altında" olmamıştık. Atalarımızın hayal bile edemeyeceği, bize temel haklar sağlayan ve güvenliğimizi garanti altına alan bir hukuksal çatının yanı sıra, bizi hastalık gibi "talihsizliklerden" hatta bir dereceye kadar "açlık" tehlikesinden bile koruyan toplumsal sistemlerimiz var (sağlık siste-

mi, sosyal güvenlik sistemi...). Bilim, bu toplumsal altyapıları ayakta tutacak araçları bize sağlamış ve sağlamaya da devam edecek gibi görünüyor. Besin dahil, gereksinim duyduğumuz hiçbir şeyi kendimiz üretmek zorunda değiliz. Karmaşık bir değişim sistemi ve araçları, bambaşka bir alanda göstereceğimiz emekle bunları elde edebilmemizi sağlıyor. Yaşam alanımız, yürüyebildiğimiz birkaç kilometreyle sınırlı değil, ulaşım araçları bir yana, iletişim araçları "yaşam alanı" kavramımızı binlerce kilometreye kadar genişletiyor, o kadar ki, yaşamak, çalışmak ve dinlenmek için farklı yerlerde olabiliyoruz.

Dahası, öyle görünüyor ki bu sistemler ve ayakta tuttıkları yaşam biçimi gelişmiş olarak nitelendirdiğimiz toplumlarla sınırlı kalmayacak. Küresel olarak karşılaştırıldığında büyük bir insan nüfusunun halen büyük yoksunluklara katlanmak zorunda olduğu bir gerçek; ancak siyasal, toplumsal bakımdan görece istikrarın olduğu pek çok ülkede, etkinlikleri ve bireylerin yaşam kalitesine yaptıkları katkı sınırlı da olsa her şeye rağmen andığımız temel sistemlerin var olduğunu ve işlediğini görüyoruz. Yine "gelişmişlikle" ilişkilendirdiğimiz teknoloji ürünlerinin, bir zamanlar "dünyanın en ücra yerleri" saydığımız yerlerde bile nasıl vazgeçilmez hale geldiğini de gözden kaçırmayalım. Özetleyerek tarif etmeye çalıştığımız "koruma şemsiyesinin" tüm dünya nüfusunu kapsaması bir gün gerçekleşir mi bilemiyoruz ancak altı çizilmesi gereken bir nokta da şu: Dünya çapındaki bağlar, başta üretim ve tüketim ilişkisi olmak üzere, gelişmiş ülkelerle diğerlerini sıkı biçimde etkileşir halde tutuyor. Dolayısıyla, bu ülkelerdeki yaşam biçimini ayakta tutan sistemlerin işlemez hale gelmesi, büyük olasılıkla dünyanın geri kalanını da olumsuz etkileyecek. Başka bir deyişle, hoşlanalım ya da hoşlanmayalım, Alan Feuer'i korkutan "çöküş" olasılığı gerçekleşirse Amerikan toplumu bundan etkilenen tek toplum olarak kalmayacak.

Şimdi, az önce ifade ettiğimiz çelişkiye geri dönelim. Öyle görünüyor ki kendimizi dış dünyaya karşı korumak ve yaşamımızı kolaylaştırmak için inşa ettiğimiz sistemler ne kadar çok ve karmaşık olursa, onları kaybetmek konusunda da o kadar endişe ediyoruz. "İnsanlığın sonu", "uygarlığın çöküşü" gibi senaryolar bu kaygıların bürünebileceği şekillerin yalnızca bir türü. Yine popüler kültürdeki "ıssız adaya düşmek" vb. durumlar da aslında farklı bir kaygıya işaret etmiyor. Korkumuz, yaşam tarzımızın taşıyıcısı olan sistemlerden ve sağladıklarından yoksun kalmak. İtiraf edelim, "kursa gitmiş olanlar" da dahil, "doğaya dönebileceklerin" sayısı çok ama çok sınırlı. Düşünebileceğimizin aksine, gelişmekte olan ülkelerde bile bireyler modernliğin ürünlerini bir yana atarak yaşamaya devam edebilecek bilgi ve deneyime sahip değiller. Elektrik enerjisini, içten yanmalı motor, antibiyotik gibi kompleks ürünlerin yokluğu olasılığını bir yana bırakalım, kaçımızın temiz su ve atık şebekelerinin çalışmaması halinde sağlığını korumasına yarayacak bilgilere sahip olduğu kuşkulu (büyükannelerimiz sahipti)! Gıda üreten, işleyen, dağıtan devasa ağların çalışmaması durumunda kaçımız kendi gidasını sürdürülebilir biçimde üretebilir ?

Konuya böyle baktığımızda, "hazırlıkçılar" da dahil olmak üzere toplumsal yaşamı kesin ve derinden etkileyebilecek küresel bir kriz ihtimalini az ya da çok, bir kaygı haline getirenleri anlamak kolaylaşıyor. Rakamlar da iyimserlerden çok, kötümserleri destekliyor gibi. 2050 yılında dünya nüfusunun 9 milyara ulaşmasını bekliyoruz (UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2004, ss.3-9), ama üretim tekniklerinin gelişmesine ve toplam ekili alandaki genişlemeye rağmen, bu nüfusun tamamına yetecek yiyeceği üretebileceğimiz kuşkulu (Brown ve Funk, 2009, ss.271-289). Bu durumun etkilerini halihazırda yaşıyoruz zaten: 2002'den 2008'e temel tarım ürünlerinin fiyatları iki katına çıktı, bu artış buğday ve pirinç için üç kat oldu (Msangi ve Rosegrant, 2011, s. 57). Gıda sorunu yalnızca nüfus artışıyla ilgili değil tabii, bir de küresel ısınmanın etkileri söz konusu. İklim değişiklikle-



rinin dünyanın çeşitli bölgelerinde tatlı su miktarını ve tarımsal üretimi artan bir hızla değişikliğe uğrattığını biliyoruz. Etkilerini olağandışı hava koşulları ve sel, taşkın, kasırga gibi afetlerle hissetmeye başladığımız bu değişim belki de gezegenimizin bazı bölgelerini neredeyse yaşanmaz hale getirecek.¹ Bunlara bir de bütün bu nüfusun gerek duyacağı enerjinin nasıl üretileceği sorusu ekleniyor, üstelik de mümkünse zaten devasa boyutlarda olan kirlenme ve çevre tahribatını daha da arttırmadan...

Sanayi devriminden bu yana, neredeyse 1970'lere kadar gezegenimizi istediğimiz gibi dönüştürebileceğimize, gerekli bilgi ve teknolojiye sahip olursak çevresel koşullara "bağışıklık" kazanabileceğimize inandık. Oysa bugün görüyoruz ki, bilimsel gelişmenin ve üretim biçimlerinin dönüşmesinin bizlere tarih boyunca insanlığın sahip olmadığı bir konfor düzeyi sunmasına karşın, kırılganlığımız devam ediyor. Hatta bazı açılardan zayıflıklarımız Ortaçağ toplumlarınınkilerden farklı değil. Modern Çağ öncesinde, "doğa" olarak adlandırabileceğimiz bir düzenin unsuruyduk ve onun denge mekanizmalarına tabiydik. Modernlik, insana kendi yarattığı mekanizmalar üzerine kurulu bir dengede yaşama olanağı verdi. Bu yeni düzende de "doğa", insanın kendi hedefleri doğrultusunda kullanabileceği bir "kaynak deposu" işlevi görmeye başladı. Şimdi, modernlik sonrası (post-modern) dönemdeki temel kaygımız, işte bu kurmuş olduğumuz dengenin, koşullar böyle devam ederse sürdürülemez hale gelmesi. Bu kaygıyı farklı biçimlerde dışa vurmak ve gidişata karşı farklı adımlar atmak mümkün ama bize göre "insan-çevre ilişkisini yeniden düzenlemek" için çabalamak veya bu çabalara katkıda bulunmak dışında yapılacak bir şey yok. Bunun en azından "uygarlık dışı koşullarda sağ kalmak" üzere bireysel hazırlık yapmaktan daha anlamlı bir eylem olduğu açık.

Biz yine de "hazırlıkçılar" fazla küçümsemeyelim: Feuer'in haberine göre "Maya Takvimi'nin sonu felaketi" gerçekleşmemiş olsa da, New York'lu "hazırlıkçılar" çabalarının karşılığını Sandy Kasırgası sırasında görebilmişler (Feuer, 2013). Satın almış oldukları gaz maskesi ya da demir makası gibi eşyaların yararını görmüşler midir bilemiyoruz fakat en azından su, gıda, mum vb. stokları sayesinde "sıradan" hemşerilerinden daha rahat etmiş olduklarını tahmin ediyoruz. Ama elbette bizim tercihimiz "dünyanın sonu senaryolarına" karşı değil ancak bilimsel olarak saptanan afet risklerine karşı yapılan, tüm toplumu kapsayan ve risklerin azaltılmasıyla başlayan hazırlık!

KAYNAKÇA

- Brown, M.E. & Funk, C.C. (2009). Declining Global Per Capita Agricultural Production and Warming Oceans Threaten Food Security. *Food Security*, 1.
- Feuer, A. (26.01.2013). The Preppers Next Door. *The New York Times*.
- Ledoux, J. (22.01.2012). Searching the Brain for the Roots of the Fear. *The New York Times*.
- Msangi, S. & Rosegrant, M. (2011). World Agriculture in a Dynamically Changing Environment: IFPRI's Long-term Outlook for Food and Agriculture, içinde Conforti, P. (der.). *Looking Ahead in World Food and Agriculture: Perspectives to 2050*, Roma: FAO.
- Solomon, S. (2007). Climate Change 2007: The Physical Science Basis. *Contribution of Working Group 1 to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Cambridge: Cambridge University Press.
- UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2004). *World Population to 2300*. New York.

¹ Ayrıntılı ve güncel bilgi için IPCC'nin (Devletler Arası İklim Değişikliği Paneli) 4. Değerlendirme raporunun incelenmesini öneririz. Raporun 10. bölümü gelecekle ilgili öngörü çalışmalarını içermektedir (Solomon, 2007).

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 mecra ya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (genel@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 örneklerle yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

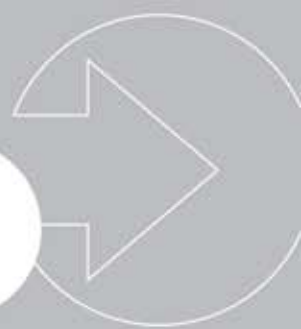
- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
Öztürk ve Göcekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...
Öztürk ve Göcekli (2004)...; Öztürk, Göcekli ve Girgin (2004)... gibi.
- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**
Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).
- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**
Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**
Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**
(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; 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 stiline referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**
16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**
18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi 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 (genel@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the 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 first in-text citation is made according to the examples above.**
Swan, Cullen, Carroll, Austen and Yergin (1992, pp. 154-198).
- **All subsequent in-text citations to the same reference material are made using the first author's name followed by et.al.**
Swan et.al. (2005, pp. 154-198).
- **If the number of authors is more than 6, the initial and subsequent in-text citations are made using the first author's name and et.al**
Swan et.al. (2005, pp. 154-198).
- **If more than one reference material are to be cited at the end of a sentence, all material is listed in alphabetical order in parenthesis.**
(Lucas, 2004; Kinsella, 2000; Salinger, Asimov and Stevens, 2007; Swan et.al., 1996).
- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**
Adams (2002, p. 182)...; Carroll (2001, pp. 182-183).

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

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

ÇİMENTO 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 +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) No:266 06800 ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517
<http://www.ceis.org.tr/dergi>