

• çimento endüstrisi • işverenleri

ÇİMENTO İŞVEREN

sendikası

Cilt: 27 Sayı: 1 Ocak 2013

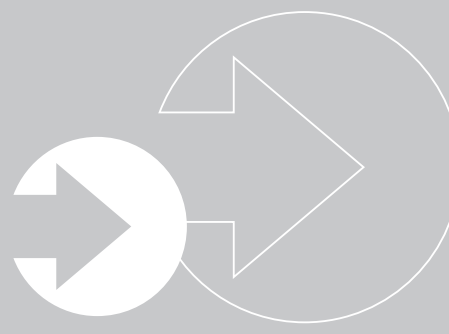
çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı





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./ADYAMAN 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.
 -- GÖLTAS 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. -- ÜNİYE 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 “Kurumsal Uyarı Levhalarınız Gerçekten Uyarabiliyor Mu?” ile “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları” başlıklı makaleler ile “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme” başlıklı karar incelemesine ve “Teşebbüsler Arası Bilgi Değişimi” başlıklı rekabet hukuku yazısına yer verilmiştir.

Günümüzde özellikle insan odaklı çalışma anlayışının getirdiği prensiple işletmeler, özelliklerine ve taşıdığı risklere göre çeşitli uyarı levhaları kullanarak, çalışanlarıyla birlikte yanında sahada bulunan ve türlü risklere maruz kalabilecek diğer kişileri de tehlikeden uzak tutmaya çalışmakta ve riski azaltmayı amaçlamaktadırlar. ODTÜ Mühendislik Fakültesi Makine Mühendisliği Bölümü’nde öğretim üyeliği görevi yanında, Gaziantep Üniversitesi kurucularından ve ODTÜ Meslek Yüksek Okulu Kurucu Müdürü olan Prof. Dr. Alp ESİN makalesinde, işletmelerde kullanılan uyarı levhalarının işlevselliği konusunu ele almıştır. ESİN, makalede öncelikle uyarı levhalarından beklentilerin gerçekleşmesi için uyarı levhalarında olması gereken özelliklere değinmiş, uyarı işlevini etkili biçimde yerine getirebilecek levhaların örneklerine yer vermiştir.

İnsanlar yaşamlarında anne/baba, eş, yönetici, dernek üyesi, vb. çok çeşitli roller üstlenmektedir. İş-özel yaşam çatışması, bu rollerin gerektirdiği zaman ve enerji birbiriyle bağdaşmadığı ya da birini yerine getirmek diğerini yerine getirmeyi engellediğinde ortaya çıkmaktadır. İş ve özel yaşamın bu şekilde çatışması ve ikisi arasında bir dengenin kurulamaması hem bireyleri hem de organizasyonları olumsuz yönde etkilemektedir. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU tarafından hazırlanan makale, iş-yaşam çatışmasının genel özellikleri üzerinde durduktan sonra, AB’de iş-aile dengesi politikalarını ele almakta, 2010 yılında yayınlanan Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması’nın iş-yaşam çatışması açısından sonuçlarını incelemektedir.

İşçi ve işveren sendikalarının işkolu esasına göre kurulmaları 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu’nda olduğu gibi 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da düzenlenmiştir. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Levent AKIN Karar İncelemesi Bölümü için hazırladığı yazısında; sendikalar için hayati önem taşıyan işkollarının, işyerleri ve işletmeler kapsamında tespiti sırasında yaşanan uyuşmazlıklardan birini değerlendiren Yargıtay Kararı’nı incelemiştir.

Rekabet Hukuku Bölümünde ise Av. Gönenç GÜRKAYNAK, teşebbüslerin birbirleri arasında bilgi değişimlerini 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun açısından inceleyen; bunun yanında Türk Rekabet Hukuku, İngiliz Hukuku ve AB Hukukundaki yeri hakkında bilgilerle birlikte konu ile ilgili yakın tarihli Rekabet Kurulu Kararlarına yer veren bir yazı hazırlamıştır.

2013 yılının sizi ve tüm sevdikleriniz için huzurlu ve mutlu bir yıl olması dileğiyle, Sevgi ve Saygılarımla...

6-21

MAKALE 1

Prof. Dr. Alp ESİN

UYARI LEVHALARINIZ GERÇEKTEN
UYARABİLİYOR MU?

22-39

MAKALE 2

Doç. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

REFAH DEVLETİ MODELLERİNE GÖRE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI VE
İŞ-YAŞAM DENGESİ POLİTİKALARI

42-48

KARAR İNCELEMESİ

Doç. Dr. Levent AKIN

İŞKOLU TESPİTİNDE İŞYERİ VE İŞLETME

49-56

YARGITAY KARARLARI

57-63

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

TEŞEBBÜSLER ARASI BİLGİ DEĞİŞİMİ

66-67

SENDİKADAN

68-70

İSG HABERLERİ



**ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI**
Yayın Organı

Cilt: 27 - Sayı: 1
OCAK 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
Av. Sancar BAYAZIT

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

71-72



ÇAİK HABERLERİ

73-81



ÇYK HABERLERİ

82-83



DİĞER HABERLER

86-91



FABRİKA HABERLERİ

92-93



İSTATİSTİK

94-95



KİTAP TANITIMI

96



VEFAT HABERİ

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

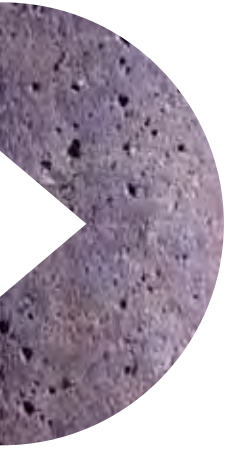
Basım Yeri

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

09 OCAK 2013

UYARI LEVHALARINIZ GERÇEKTEN UYARABİLİYOR MU?



Prof. Dr. Alp ESİN

ODTÜ'den, 1961 yılında Makine Mühendisi ve 1963 yılında Y. Müh. unvanlarını, Londra Üniversitesi'nden 1967 yılında doktora derecesini aldı ve İngiltere Hava Bakanlığı adına sözleşmeli araştırmacı olarak çalıştı. DPT, TSE, KOSGEB, MPM, MMO, TÜBİTAK ve İstanbul Sanayi Odası gibi kuruluşların ve değişik bakanlıkların özel uzmanlık komisyonlarında ve etkinliklerinde, TSE'nin laboratuvarlarının kurulmasında görev aldı. Filipinler Üniversitesi'nin geliştirilmesi konusunda UNESCO'ya ve MEB Endüstriyel Okullar Projesinde CORD'a (ABD) danışmanlık yaptı. Gaziantep Üniversitesi'nin kurucuları arasında olup, ODTÜ Meslek Yüksekokulu'nun Kurucu Müdürü'dür. Tasarım, üretim, malzeme, kalite ve güvenilirlik konularında, yurt dışında ve yurt içindeki yayınlanmış yetmişin üzerinde makalesi, bildirisi; malzeme, üretim, ürün ve hizmet kalitesi ile iş sağlığı ve güvenliği konularında kitapları vardır. Bugüne kadar kalite yönetim sistemleri, bakım, İSG ve güvenilirlik alanlarında vermiş olduğu seminerler 5000 adam/saatın üstündedir. Türkiye'nin değişik yörelerinde, 400'ün üstünde değişik işyeri ile yukarıdaki konularda işbirliği yapmıştır.



ÖZET

Uyarı levhaları, işyerindeki kazaları önlemenin en kolay ve etkili seçeneklerinden birisidir. Yalnızca sizin çalışanlarınızı değil, işyerindeki yüklenicilerin çalışanlarını ve ziyaretçileri korumada da etkilidir.

İşyerindeki bazı tehlikeler genel uyarılarla önlenbilirse de, çalışanların esenliği konusunda gerçekten özen gösteren kuruluşlar, özel uyarı levhalarını benimsemektedirler. Çünkü uyarı levhalarının tehlikeyi gerektiğinde iletememesi, ileri ülkelerdeki en önemli işveren kusurları arasındadır. Genel uyarı levhaları kullanılarak çalışanların gerektiğinde korunması, çimento fabrikaları için kesinlikle olası değildir.

Bu makalede, uyarı levhalarından beklentilerin gerçekleşmesi için uyarı levhalarında olması gereken özellikler ele alınmakta ve uyarı işlevini etkili biçimde yerine getirebilecek levhaların örnekleri verilmektedir.

SUMMARY

Safety signs are one of the easiest and effective ways of reducing accidents in the workplace. Besides your employees, they are effective in warning the visitors and the employees of the subcontractors as well.

Though some workplace hazards could be prevented by general warning signs, the organizations which do care about the welfare of their employees are adapting to the use of special warning signs. This is because of the fact that the inadequacy of hazard warning signs in communicating hazards is considered as one of the major employer faults. Adequate protection of the employees with general warning signs is definitely improbable for cement mills.

In this article, the attributes of warning signs to meet the expectations are considered and the examples of signs, that would fulfil their warning function effectively, are given.

GİRİŞ

Bu makalenin amacının anlaşılması açısından, konuya aşağıdaki örnekle girilmesi yerinde olacaktır: Aşağıdaki örneğin içindeki yazar tarafından maddeleştirilmiş noktaların üzerinde dikkatle durulmalıdır.

"Bir zarf yapma makinesinin haddeleri arasına eli sıkışan kazalı, yeterince uyarılmadığı savı ile dava açar. Davaya çağrılan bilirkişinin; "1. makine üzerindeki uyarı etiketlerinin çok alçakta olması, 2. operasyon noktasından uzakta olması ve 3. etiketlerdeki kaza sonucunda ne olabileceği konusundaki anlatımın yetersiz olduğu" yolundaki görüşü üzerine mahkeme, davalı lehine hüküm verir (Ramm, W&D Machinery, WL 44576).

Görüldüğü gibi uyarı, dikkati çekerek, özellikle farkında olmayanlara mevcut veya potansiyel bir tehlikenin varlığını haber veren etkili bir iletişim aracıdır. Buna karşın uyarının önlemeye yönelik eldeki yöntemler arasındaki sıralamada dördüncü olduğu ve uyarıların, kendi başlarına iş hastalıkları ve kazalarını önlemede asla yeterli olmadıkları baştan hatırlatılır.

Uyarı, değişik biçimlerde olabilir de, bu makalenin amacı açısından, uygun yerlere asılmış levhalar, afişler, kapların üzerindeki kartlar ve etiketlerin üzerinde durulacaktır. *Ancak Uyarı hangi biçimde olursa olsun, kişilerin tehlikeleri ve kuralları anlamış olmaları temel zorunluluktur.*

Bu zorunluluğun yerine getirilebilmesi;

1. Kişileri tehlikeli durumlar konusunda uyarmak ve
2. Kişileri, tehlikeli durumlara yol açabilecek davranışlardan alıkoymak biçiminde iki ana noktaya ayrılabilir.

Bu amaçları sağlamayan uyarıların uygulamada yararı yoktur!

1- KİŞİLERİ TEHLİKELİ DURUMLAR KONUSUNDA UYARMAK

Uyarı konusundaki çalışmaların geçmişi oldukça eskidir. Eski kaynaklar konunun özüne daha yalın anlatımla indiklerinden, konu ile daha yakından ilgilenebilecek okurlar için özellikle bu kaynaklara gönderme yapılmıştır.

Bir uyarıdaki kritik özellikler şunlardır [Wogalter ve diğerleri, 1994]:

1. **DİKKAT, UYARI** veya **TEHLİKE** gibi, kişilerin dikkatini uyarının amacına yönleltecek bir sözcük,
2. **Tehlikenin nedeni**; örneğin "açık bara", "sıcak yüzey",
3. **Uyarıya uyulmaması durumunda ortaya çıkabilecek sonuç**; açık bara için "ölüm tehlikesi", sıcak yüzey için "yakma",
4. **Kişinin tehlikeli duruma düşmemesi için yapması veya yapmaması gereken şeyler için talimat**; açık bara için "ana şalteri indirip, kilitlemeden kapağı açma", sıcak yüzey için "eldivensiz çalışma" gibi.

Yukarıdaki özellikler, bir uyarı için uygun biçimde bilgilendirmenin asgari ölçütleridir. Bu sınırlı örneklerin bile, "Dikkat Ölüm Tehlikesi" veya "Önce Emniyet" gibi daha çok yasak savan uyarılardan, tehlikeyi daha anlamlı biçimde iletir nitelikte olduğu ortadadır.

Bir uyarı; ilke olarak kişiyi belirli davranışa yönlendirmeli ve kişiyi tehlikelerden ve/veya söz konusu tehlikenin yaratabileceği kötü sonuçlarından koruyabilmelidir. Uyarının bu amacı sağlayabilmesi için önce, *çalışanların o noktada uyarılmasını gerektiren tehlike ve bu tehlikeden doğabilecek kötü sonuçların üzerinde durulmuş olmalıdır.* Şöyle ki; merdivenden inen bir kişi, *örneğin 1-ayağı kaydığı veya 2-tökezlediği veya 3-başı döndüğü* için düşebilir. Bu üç olasılıktan yalnızca biri için uyarı yapıldığında, tehlike gerektiğince iletilmemiştir. Örneğimizdeki tehlikeye, yaratabileceği



kötü sonuç açısından bakıldığında ise; merdivenden inen kişi 1- *aşağı uçabilir* veya 2- *aşağı yuvarlanabilir* veya 3- *merdivenin yanından aşağı düşebilir*. Dolayısı ile tehlikenin sonucuna yönelik “Dikkat düşebilirsin” ibaresi, tehlikeye karşı uyarılma açısından daha belirgindir, Şekil 1.



Şekil 1. Uyarının dört özelliği

Uyarı levhasındaki “*Tutun*” ibaresine uyarak korkuluğa tutunarak inen kişi, kaymaya ve tökezlenmeye karşı kendini korumuş sayılır. Başı dönen bir kişi ise gerektiği gibi tutunamaz ve korkuluğun altından düşebilir. Baş dönmesi sonucu düşme ‘*kalıntı risk*’ olarak varlığını sürdürür. Her gün, yerine göre binlerce kişinin kullandığı binalarındaki korkuluğun karşılığı olarak kullanılmış olan beton “*parapetlere*” bakınız. Altından düşülemez veya yan yüklerle dayanıklıdır ama kaymaya veya tökezlenmeye karşı en çok gereksinim duyulan “*tutunmaya*” uygun değildir. Son şekildeki levhayı bu tür bir merdivenin başına asma ne işe yarayacaktır?

Örnek genişletilirse; “*Dikkat düşebilirsin; Tutunarak in*” biçiminde bir uyarı ele alınmış olan noktalara uygundur ama iyi aydınlatılmamış bir merdivenin başına bu uyarıyı asmanın da anlamı yoktur. Eğri büğrü, kenarları kırık veya kaygan basamakların olduğu merdivenlerdeki uyarılar, kişileri tehlikeye alıştırmaktan başka ne işe yarar? Basamaklar düzgün ve merdiven yeterince aydınlatılmış bile olsa, merdivenden elinde yükü inmenin görmeyi ve dolayısı ile dikkatli basmayı güçleştireceği ve iki elin birden kullanılma-

sı durumunda tutunma olasılığının zaten olmayacağı unutulmamalıdır. Verilmiş olan örneklerin, neden genel uyarıların kendi başına yeterli önlem olamayacağına daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı umulur. Önlenebilir tehlikeli koşullarda kişileri çalıştırarak uyarma, günümüzde kabul edilir durum değildir.

Yukarıdaki dört özellik her uyarıda gerekmez; ancak bilinenin dışında bir durum olduğunda kişilerin uyarılması ve uyarıda dört özelliğin bulunmasına özen gösterilmesi şarttır. Çünkü uyarılar ister yazılı veya sözlü kurallar, isterse de etiketler ve levhalar biçiminde olsun uyarının hitap edeceği kitle çok önemlidir [Brelsford ve diğerleri,1994] okuması-yazması olmayan veya o dili anlamayan kişilerin çalıştığı bir iş yerinde sağa sola serpiştirilmiş yazılı uyarı levhalarının onlara ne yararı vardır? Uyarı düzenini kurarken, kişilerin yetenekleri, kişilere ilişkin sınırlamalar, beklentiler, güdü, uyarının bulunduğu ve yapıldığı ortam gibi birçok etmen göz önünde tutulmalıdır [Samways,1998].

2- KİŞİLERİ, TEHLİKELİ DURUMLARA YOL AÇABİLECEK DAVRANIŞLARDAN ALIKOYMAK

Uyarının bu özelliğinin amacı, kişileri uyarılmadıkları için yapabilecekleri tehlikeli hareketlerden ve davranışlardan korumaktır. *Amacın kişileri bilgilendirmek değil, alıkoymak olduğu unutulmamalıdır.* Örneğin;

“Başına bir şey düşebilir” yerine, “Başına bir şey düşebilir, baretless çalışma alanına girme” daha doğrudur. Bu ilke, yazılı belgeler hazırlanırken de, uyarı levhaları hazırlanırken de geçerlidir.

Uyarılar kişileri belirli davranış biçimine yönlendirmek üzere hazırlanır. Bu nedenle kişilerin davranışını yönlendiren etmenler aşağıda özetle ele alınmıştır:

DİKKAT

Bu makalede, görme duyularına dayalı uyarılara ağırlık verilecektir. Bir uyarının işlevini yerine getirebilmesi için dikkati çekebilmesi gerekir. Okurların bu bölümü Çimento İşveren Dergisinde yayımlanmış olan yazarın makalesinin [Esin, 2011] ışığında izlemeleri yerinde olacaktır.

Uyarıların işyerinin ortamı içinde dikkati çekebilmesi için levha veya afiş türü uyarılar hazırlanırken, dikkatin çekilmesine yardımcı olacak şu noktalara özen gösterilmelidir:

- Yazılar ile fon zıtlık oluşturmali, kolay okunacak büyüklükte olmalı, ama yakındakiler için çok geniş açı oluşturmamalıdır.
- Uyarıyı kişilerin hareket halinde iken okumaları gerekiyorsa, hareketin yönü ve hızı bilinmelidir. Örneğin yazı soldan sağa doğru okunduğuna göre, soldan sağa doğru hareket eden bir kişinin yazıyı okuması, zıt yönde hareket eden kişiye göre daha güçtür.
- Uyarı levhaları gelişigüzel asılmamalıdır. Kişilerin genelde o işi yaparken baktıkları, uyarıyı hemen görebilecekleri doğrultular ve yerler seçilmelidir.
- Işık durumu çok önemlidir. İzbe bir yere asılmış uyarının yararı yoktur. Aynı durum, parlak ışık nedeni ile parlayan levhalar için de geçerlidir.
- Kolay fark edilen kırmızı, portakal ve sarı renkler, tehlike derecesini göstermek açısından yararlıdır ama kullanılan renk, ortamın aydınlatmasına uygun olmalıdır.
- Genelde, uyarı ile tehlike noktasının birbirine yakın olması yararlıdır. İkisnin arası uzaksa, kişilerin

uyarıyı hatırlaması zorlaşır. Öte yandan, uyarı ile tehlike noktasının birbirine çok yakın olması da sakıncalıdır; çünkü tepkime için yeterli süre kalmayabilir. Uyarının okunması, iletinin anlaşılması ve ona göre hareket etmeye karar verilmesi belirli süre gerektirir. Tepkime süresi bırakmayan uyarılar, şaşkınlık hatta panik yaratarak tehlikeli dahi olabilir.

- Uyarılar, aydınlatmanın azalması, is ve duman gibi ortamsal değişikliklerle dikkati çekme niteliklerini kolayca yitirmemelidirler. Fosforlu yazılar, yeterince aydınlık olmayan ortamlarda dikkati çekme aracıdır.
- Uyarıların dikkati çekmesi konusunda hatırd tutulması gereken başlıca noktalardan birisi kanıksama duygusudur. Uyarılar hazırlanırken ele alınmış olan noktaların üzerinde özenle durulması, ortadan kaldırmaya da, kanıksama sürecini yavaşlatabilir.

ALGILAMA

Bir uyarı kişinin dikkatini çektiğinde, zihinsel süreç başlar. Zihinsel süreç, uyarıdaki iletinin algılanması, ne denildiğinin ve istendiğinin anlaşılmasıdır. Kişilerin tehlikenin ne olduğunu veya ne yapması gerektiğini anlamasını sağlamayan bir uyarının yararı yoktur. *Uyarı levhalarını hazırlayan kişilerin en yanlış varsayımı, kendilerinin demek istediklerini hedef kitlenin de anlayacağıdır.* Hedef kitle, çok geniş kültürel ve sosyal dağılıma sahip olabilir. Avrupa’da çok sık kullanılan türden bir uyarı, ülkemizde aynı etkiyi yaratamayabilir. Aynı durum, ülkemizin farklı yöreleri için dahi söz konusu olabilir.

Bir diğer yanlış ise, ortalama hedef kitleye göre hareket etmektir. Ortalamanın istatistiksel karşılığı yüzde elli (%50) olduğundan, hedef alınmış olan kitlenin yüzde ellisine göre kısa düşülmüş demektir. Kişilerin algılama sınırı dışına çıkan anlatımların da yararı yoktur; ileti yerine varmamıştır. Bir olay üç değişik sözcükle anlatılabildiğinde; en kolay okunabilen ve en sık kullanılan sözcük tercih edilmelidir.



Uyarı okununca tehlike anlaşılmış demek değildir!

Uyarı konusunda en önemli kurallardan birisi, anlatılmak istenilenin açık ve seçik olması gereğidir. Örnek olarak bir zararlı kimyasal maddeyi ele alırsak; *"İyi havalandırılmış yerlerde kullanınız"* uyarısı yeterince açık değildir. Öte yandan, *"Ciğerlere zarar verebilir, vantilatörle havalandırılmayan veya karşılıklı açık pencereleri olmayan yerlerde kullanmayınız"* uyarısı çok daha anlaşılır ve yol göstericidir; çünkü belirgindir.

Şekiller ve simgeler, anlatım açısından yazılı ibarelerden çoğu kez daha etkilidir. Şekil ve simgelerin bir diğer olumlu yönü, hem herkese ulaşmanın kolaylaşması (okuma-yazma bilmeyenler, iyi görmeyenler, yabancılar gibi) hem okuma süresinden doğan tepkime süresi kaybının önlenmesi hem de hareket halinde anlaşılma- larının kolay olmasıdır. Şekilsel ve simgesel anlatımın başlıca güçlüğü, ana çizgileri ile tehlikeyi anlaşılır ve anlamlı biçimde resmedilebilme zorluğudur. İletisini kolayca aktaramayan bir şekil, resim olarak iyi bile olsa, uyarı olarak amaca uygun değildir. Simgelerin kullanımına ilişkin başlıca güçlük ise, simgelerin anlamının herkes için aynı olmasının ve bunların herkeste aynı şeyi çağırıştırmasının sağlanabilmesidir. Eğitim, bu nedenle zorunludur.¹

Ülkemizde uyarıların seçim ve kullanımı, çoğunlukla gelişmiş ülkelerdeki özenden yoksundur. Kataloglar veya vitrinlerden satın alınan genel uyarılar beklenile- ni veremeyebilirler. Hangi türden olursa olsun, bir uya- rının anlaşılma derecesinin hedef kitlenin özelliklerine dayalı olduğu sürekli hatırd tutulmalıdır.

İNANÇ VE TUTUM

Uyarıyı okuyup anlayan bir kişinin davranışını çoğu kez inançları yönlendirir. Kişileri inanmadıkları bir tehlike konusunda uyarabilmek çok zordur; uyarıya dikkat dahi etmezler. Uyarıları dikkate almayanların doğal eğilimi, tehlikeyi de ciddiye almamaktır. Bu nedenle, işverenle- rin denetim görevi çok önemlidir:

Çalışanların iş güvenliğine aykırı eylem ve davranış- larını önleyici tedbir almayan işveren, iş kazasından sorumludur. (Yg10HD., 20.06.1974, E3327/K4516)

Kişilerin tehlike anlayışı ile kazanın olası sonucunun ürkütücülük derecesi arasında yakın ilişki olduğu gö- rülmüştür [Young ve diğerleri, 1992]. Öte yandan bu durumun kişilerin *"kendilerine bir şey olmayacağı"* inancından vazgeçmeleri konusunda büyük yararı ol- madığı da aynı kaynak tarafından gözlenmiştir. Kişi- lerin inançlarını değiştirmek zordur ve köklü eğitim gerektirir.

Kişilerin uyarıları hiçe saymalarının başka nedenleri de olabilir. Örneğin; yüksek tempoda çalışma duru- munda çalışanların uyarılara dikkat etmekten kolayca uzaklaştıkları genel gözlemler arasındadır. Nitekim işin temposunun ayarlanması, yeni mevzuatta işverenin sorumlulukları arasındadır.

GÜDÜ

Uyarıdan istenilen sonucun elde edilebilmesi, yukarı- daki noktaların yerine getirilmiş olması kadar, uyarının yaratacağı güdüye de bağlıdır. Uyarılara ilişkin başlıca güdü, bunların doğurabileceği kötü sonuçların bedeli- dir; ölüm, yaralanma, hasar, ceza, tazminat, vb. gibi. Nitekim uzun yıllar önce yapılmış olan çalışmalar da göstermiştir ki; kişilerin uyarılara uyumsuzluk veya kayıtsızlığında bedel anlayışı çok önemlidir (Nicholas, 1973).

Bedel, en geniş bağlamda, güvenlik önlemlerine uyum için kişinin yapmak zorunda olduğu şeyler olarak düşü- nülmelidir. Güvenlik için gözlük ve eldiven kullanılması gereken bir durum için yapılmış olan bir araştırmaya

¹ **Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği - İşçilerin Bilgilendirilmesi**
Madde 7 – İşveren, işyerinde kullanılan güvenlik ve sağlık işaretleri hakkında çalışanları ve/veya temsilcilerini İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde belirtilen esaslara göre bilgilendirecektir (Ayrıca bkz. 6331 sayılı İSG K. md.16)

göre [Laughery ve Brelsford, 1993]; gözlük ve eldiven iş yapılan yerin hemen yanındaki masanın üstünde olduğunda, çalışanların %73'ü duvardaki uyarıyı ciddiye alarak bunları kullanmış, gözlük ve eldiven yandaki odaya konduğunda bu oran %17'e düşmüştür. Bu sonucun nedeni kişinin şu tartmayı yapmasıdır: (a) gözüne bir şey kaçma olasılığının bedeli ve (b) takımhaneye kadar gidip gözlük alma zahmetinin bedeli. Kişinin kafasındaki bir kazanın bedeli eğer gözlüğü alma zahmetinin bedelinden az ise, o kişi gözlüğü almaz. Buradaki bedelin azlığı, çalışanın bir kaza olasılığını çok uzak görerek, üşenmesidir. Çalışanların KKD yi gerektiğinde takımhaneden alması uygulaması açısından, bu gerçeğe dikkat edilmesi yerinde olur.

Ülkemizde, ne yazık ki ne olduğu ile değil ne ettiği ile öğrenilir!

Kişilerin güvenliklerini savsatma nedenlerinin başında, bir kaza olasılığını kendilerince düşük görmeleri gelir. Kişilerin uyarıların gereklerini yerine getirmeleri durumunda ödeyecekleri bedeli vurgulama, bu nedenle uyumu sağlayıcı etmenler arasındadır.

Uymamanın kötü sonucu kişileri rencide etmeden ne kadar açık ve seçik dille anlatılırsa, o kadar etkili olur. Bu konuda aşırıya kaçmanın ters teptiği de bilinmektedir. Her işyerinin kendi çalışanlarının özelliklerine göre hareket etmesi, bu nedenle zorunludur. Bir iş yerindeki genel uyumda kitle etkisi veya sosyal ortam çok önemlidir. Kötü örnekler, ne yazık ki daha etkili olabilmektedir. Ancak:

Kötü görenek ve alışkanlıklar, işverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü kaldırmaz (Yg10HD; 01/11/1974/E4328/K6363)

3- UYARI LEVHALARINDA OLMASI GEREKEN GENEL ÖZELLİKLER

Önem sırası ve derecesi olarak uyarı levhalarının önlemler hiyerarşisinde dördüncü konumda olduğu belirtilmişti. Ancak bu sıralama, uyarı levhalarından, özellikle de özel levhalardan, yararlanılması konusunda yanlış anlamalara ve duraksamalara yol açmamalıdır. Her yıl, yetersiz uyarı nedeni ile çok kişi iş kazası geçirmektedir.

Uyarı levhalarının işlevleri genel levhalarla değiştirilemez. Genel levhalar bilgilendirme amacıyla kullanılır ama bunların kazaları önlemede doğrudan etkileri yoktur. Dolayısı ile günümüzde, kuruluşa ve yapılan işe özel levhalar giderek önem kazanmaktadır. Ancak söz konusu durum, yeri her geldiğinde vurgulandığı gibi işverenin tehlikeleri önleme yükümlüğünü ortadan kaldırmaz².

Uyarı levhalarının etkili olabilmesi;

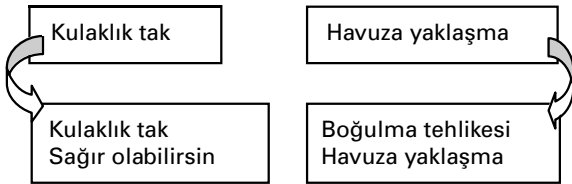
Uyarı levhalarının etkili olabilmesi, altı ana ilke altında toplanabilir (Geller,2001):

1. **Davranışa yönlendirmelidir:** Bir davranışa yönlendirmeyen uyarılar yeterince etkili olmaz. Bu nedenle, “Önce Emniyet”, “Güvenli Çalış” gibi uyarılardan fazla bir şey beklenilmemelidir. “Kasksız girme”, “Gözlük tak”, “Yük asansörüne binilmez” gibi kişileri belirli davranışa yönlendiren uyarıları daha etkilidir.
2. **Sonuçlar vurgulanarak, uyarının önemi canlı tutulmalıdır:** İnsanoğlunun başlıca zayıf noktalarından birisi kanıksamadır. Kanıksama, en basit anlatımla, tekrarlayan uyarıların etkisini yitirmesi ve kişilerin uyarılara aldırılmamasıdır. Kişilerin hangi sonuca götürdüğü belli olmayan bir uyarana karşı olan tepkileri giderek azalır- öcü ile

² **Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği- Genel Kurallar Madde 5**
– İşveren, işyerinde İSG Yönetmeliği'nin 6. maddesinin (c) bendinin birinci fıkrasına göre yapılan risk değerlendirilmesi sonuçlarına göre; çalışma yöntemleri, iş organizasyonu ve toplu korunma önlemleriyle işyerindeki risklerin giderilemediği veya yeterince azaltılamadığı durumlarda, güvenlik ve sağlık işaretlerini bulundurmak ve uygun şekilde kullanmak zorundadır. (Ayrıca bkznz. 6331 sayılı İSG K. m.4)



korkutulan bir çocuğun bir süre sonra “Öcü geliyor” korkutmasına gülmesi gibi. Bu durum uyarı levhaları için de geçerlidir; sonucun ne olabileceğini belirtmeyen bir uyarı levhasının psikolojik sonucu da aynıdır. Dolayısı ile uyarıya uyulmadığında ortaya çıkabilecek sonucu vurgulayan levhalar daima daha etkilidir.

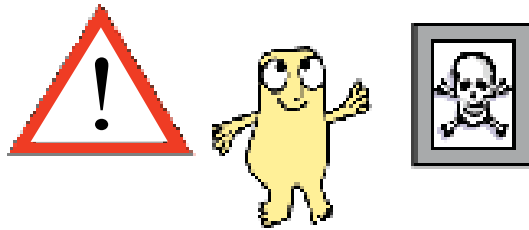


Uzun yıllar birlikte çalışmak istiyoruz
Gözlüğünü kullan

Uyarı levhalarının genel türleri³

Uyarı levhaları, üç gruba ayrılabilir:

1. **İşaretler, şekiller, simgeler ve renklerle tehlikelere karşı uyarın levhalar:** Okurlar, bu tür uyarılara trafik işaretleri olarak alışkındırlar. Söz konusu türden uyarıların işyerlerinde kullanılmasına başlıca iki engel vardır. Engellerden ilki, bunların trafik işaretlerinde olduğu kadar standartlaştırılmamış olması; ikinci engel ise, standartlaştırılmamış işaretlerin öğrenilmesinin eğitim gerektirmesidir. Bu tür levhaların üstün yanı şunlardır:



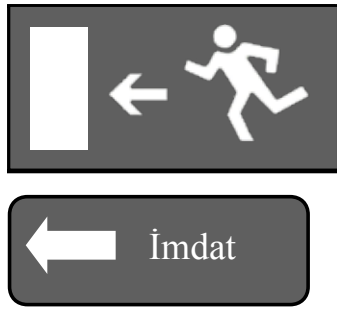
3. **Değişkenlik sağlanabilmelidir:** Tekdüzelik, kanıksama duygusu yaratır. Her uyarı levhasının uyarma etkinliği açısından bir ömrü olduğu görülmüş ve günümüzde değişken levha anlayışına geçilmiştir. Değişken levha, uyarının değişik biçimde tekrarlanmasıdır; çoklu-ortam (multi-media) olanaklarından ve bilgisayardan yararlanılarak değişik levhalar hazırlanması gibi.
4. **Levhalar, hedef kitleye uygun olmalıdır:** Uyarı levhalarının kime yönelik olacağı bunların etkinlik derecesinde çok önemlidir. Uyarıdan amaç iletişim kurma olduğuna göre, ulaşılması gereken kitle ile iletişimi sağlayamayan uyarıların değeri ve yararı yoktur. Nitekim genel uyarı levhalarından özel uyarı levhalarına doğru gidiş, her kuruluşun farklılıklar gösteren çalışanının (hedef kitlesinin) olmasıdır. Dolayısı ile uyarıların hazırlanmasında hedef kitle göz önünde tutulmalı ve onların fikri de alınmalıdır.
5. **Uyarı ve tepkime arasındaki süre aralığı akılcı olmalıdır:** Uyarı tehlikeye yakın yapıldığında, kişilerin gerekleri yerine getirmesi içgüdüsel olarak artar; ancak tepkime için yeterli süre olmalıdır. Uyarılar tehlikenin bulunduğu yere yakın ama gereken önlemleri almaya fırsat verecek kadar da önceden olmalıdır. Genel nitelikteki uyarıların değerinin olmamasının bir nedeni budur.
6. **Tehlike iyi bilinmediğinde, sonuçlara işaret edilmelidir:** Kişilerin bir uyarının gereklerini yerine getirmesinde, güdünün etken rolü üzerinde durulmuştur. Tehlike iyi bilindiğinde, çoğu kez,

- a) Okuma-yazması olmayanlar da uyarılabilir.
- b) Yeterince hızlı okuyamayanlar veya gözleri iyi görmeyenler de zamanında uyarılabilir.
- c) Hareket halinde olan kişilerin uyarıyı anlamaları kolaylaşır.
- d) İşyerinde kullanılan dili bilmeyenler de uyarılabilir (özellikle yabancı çalışan olduğunda).

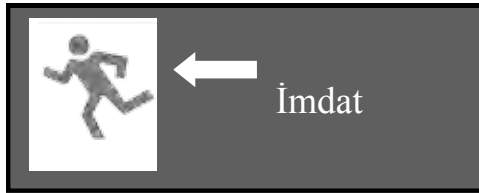
Yukarıdaki nedenlerle bu tür levhaların kullanılması giderek benimsenmekte ve yaygınlaşmaktadır.

³ Bakınız Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği – Ekler

2. **Yazılı uyarı levhaları:** Yalnızca yazılı levhalar, iki aynı amaçlı levhanın (imdat çıkışına yöneltme) karşılaştırılmasından da görüleceği gibi, hiçbir üstünlükleri olmadığından, artık terk edilmektedir.



3. **Karışık uyarı levhaları:** İşaret kullanan uyarı levhaları tercih edilir olmakla birlikte, bunların da yetersiz kaldığı durumlar vardır. Uyarı levhalarının yalnızca tehlikeyi belirtmekle kalmayıp bunlardan kaçınmak için yapılması gerekenleri de içermesi gerektiğinden ve ulaştırılması gereken ileti giderek karmaşılaştığından, karışık levhalar giderek önem kazanmaktadır. Yandaki karışık levhanın hızla imdat çıkışına gidilmesini yukarıdaki örneklerden daha iyi anlattığı ortadadır. Ancak karışık levhaların hazırlanmasında gereken özen gösterilmez ve bir bölüm kurallara uyulmaz ise, bunlar kafa karıştırıcı dahi olabilir hatta karışıklığa yol açabilirler.



Uyarı levhalarının hazırlanmasında temel ilkeler

Bir işyerinde gereken uyarı levhalarının olmaması, hemen her ülkede işveren sorumluluğu olarak görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise, levhaların çalışanları tehlike konusunda "gerektiğinde" uyarıp uyarılmadığı da kusur oranının saptanmasında önemli bir etmendir.

Çalışma talimatı ile uyarı levhalarını işyerine koymamak, işverenin bir kusurudur. (YG10HD; E4885,K1210, T 13.02.1979)

Ülkelerin uyarı levhalarını standartlaştırmalarını kısıtlayan başlıca engellerden birisi dil olduğundan, şekil ve simge türünden uyarı levhalarına doğru kuvvetli bir akım vardır. Ancak, çalışanın tehlike konusunda ne kadar uyarılmış veya uyarılamamış olduğu hukuksal durumlarda işverenin kusur derecesini oluşturduğundan ve her tehlikeli durum işaretlerle yeterince açıklanmadığından, ister istemez, yazılı uyarı da levhalarda yer almaktadır.

Uyarı levhalarındaki küresel anlayış, işaretin, şeklin, simgenin ve yazılı anlatımın en etkili biçimde kullanılmasını sağlamaktır. Bu amaca yönelik olarak, uyarı levhalarında şu niteliklerin olmasına özen gösterilmelidir:

- Levha, uyarılması gerekenlerin dikkatini çekilmeli ve dikkatin çekilmesi tehlikenin derecesi ve ciddiyeti ile orantılı olmalıdır.** Bu konudaki aşırılık, uyarı levhalarının ciddiye alınmaması gibi sonuç dahi yaratabilir.
- Tehlike ve tehlikeden kaçınmak için gereken eylem vurgulanmış olmalıdır.** Vurgulama, tehlikenin ve gereken eylemin levha üzerinde belirginleştirilmiş olmasıdır. Levha üzerinde belirginleştirme; (1) işaret kullanarak veya (2) yazı ile sağlanır. Her iki uygulamanın da kendine özgü üstün yanları vardır: İşaret, tehlikenin ne olduğunu veya neyin yapılması veya neyin yapılmamasını anlatmak için kullanılır, *Şekil 3*. Her iki anlatımı aynı düzeyde vurgulamak çoğu kez olası olmadığından, genelde işaret daha önemli olan için kullanılır.



a) Gözlük takılacak ve baret giyilecek

Ne yapılmalı?

Tehlike nedir?



b) Radyoaktif atık

Şekil 3. İşaretle (şekille) anlatım



İşaret kullanıldığında, şunlara özen gösterilmelidir:

1. Eğitimin şarttır; standartlaştırılmış işaretler kullanılsa da herkes bunları bilmeyebilir.
2. Herkesçe bilinmeyen işaretler sınanmadan kullanılmamalıdır. Çünkü özel işaretlerden istenen sonuç sağlanamayabileceği gibi yanlış anlaşılmalarda olasıdır.
3. Kullanılan şekilde, tehlikenin türü kadar sonucun ne olabileceğinin de belirtilmesinin üzerinde durulmalıdır.
4. İşaret yalın olmalıdır. Uyarı yerine göre anlık tepkime gerektirdiğinden, ileti yeterince açık değilse, "ne demek istendiğini" anlamaya çalışan kişi değerli tepkime süresinden yitirir!
5. Yazılı anlatımdan beklenen temel özellik, ibarenin bir defada okunabilmesi ve kolaylıkla anlaşılabilirliği. Bu açıdan, şunlara özen gösterilmeli ve dikkat edilmelidir:

İleti, en açık ve yalın biçimde anlatılmalıdır:

Gözlük takılmalıdır - Gözlük tak

Vurgulanacak eylem başa alınmalıdır:

Kapağı açmadan önce şalteri indir - Şalteri indir, sonra kapağı aç

6. Vurgulanan eylemlerde yoruma açık zarfların kullanılması yerinde değildir. "Hemen bulunduğunuz yeri terk ediniz" ibaresindeki zarf 'hemen', süre olarak göreceli olduğu gibi bazı durumlarda gereksiz paniğe de neden olabilir. Olabildiğince açık ve seçik ibareler kullanılmalıdır; "30 saniye içinde dışarı çıkınız" gibi.
7. Kullanılan yazı karakterlerine ve bunların dizilişine özen gösterilmelidir. Bu kuralın gereği olarak; büyük harfler, başlık dışında özel vurgulama gerekmedikçe kullanılmamalı ve tüm yazılar sol marjdan hizalanmalıdır. Yazıların ortalanması süslü gözükebilirse de, ana amacın okunaklılık olduğu unutulmamalıdır. Kullandığımız alfabe soldan sağa okunur; kişiler uyarı levhalarını da aynı alışkanlıkla okurlar, Şekil 4.

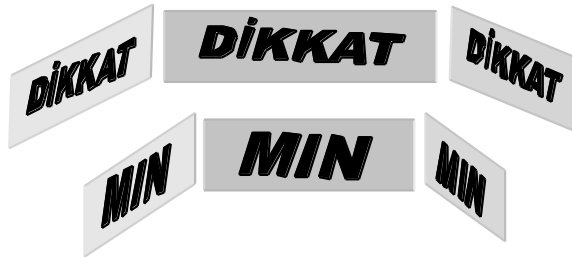
Gözlüksüz, maskesiz çalışma
Gözünü kaybedebilirsin

**GÖZLÜKSÜZ, MASKESİZ
ÇALIŞMA
GÖZÜNÜ KAYBEDEBİLİRSİN**

Şekil 4. Uyarı levhasının okunaklılığında dizginin etkisi.

Okuma sırasında, kişiler harflerin kenarlarına ve sözcüklerin genel kümesine bakma eğilimindedirler. Bu nedenle, süslü harflerin izlenmesi zordur. Yalın (kuyruksuz) harfler daha kolay seçilir. Levhalarda şu karakterlerin kullanılması tavsiye edilmektedir:

- Helvetica/ Arial (düz veya koyu)
 - Futura
 - Franklin Gothic
 - Univers
8. İşyerindekiler, uyarı levhalarına açılı bakabilirler ve levhaların bulunduğu alan iyi aydınlatılmamış da olabilir. Süslü harfler kullanıldığında, seçilme daha güçleşir. Yatay aralıklardaki azalma, özellikle I, N, M gibi harfler bir arada olduğunda okunaklılığı olumsuz biçimde etkiler, Şekil 5. Bu konuda titiz davranılmasının nedeni, uyarı levhasının konumunu seçerken çok dikkatli olunması gereğidir. Okuyanın odaklanması için gereken noktalar dikkate alınmadan çevreye gelişigüzel serpiştirilmiş levhaların yararı yoktur. Levhalar yeterince büyültülemediğinde, yaklaşma açısına göre aynı levhadan değişik yerlere konulması gerekebilir.



Şekil 5. Okunaklılıkta açının ve bazı harflerin etkisi

9. Tehlikenin ne olduğunun ve gereken eylemin yazı ile anlatımı, genellikle uzundur. Uzun ibarelerin

levhaya sığdırılması, okunması ve dolayısı ile algılanması zordur. Bu nedenle, işaret veya simge kullanımı daha etkilidir.

10. Uyarıyı gerektiren nedenin ve uymamanın sonucunun açıklanmasının psikolojik etkisi olduğu unutulmamalıdır. Bir uyarının etkili olabilmesi için uyarıya uymaması durumunda başına kötü bir şey gelebileceğine kişinin inandırılması gerekir.

Tehlike iyi bilinen türden ise, eylem ve sonuç uyarı levhasında bulunmayabilir. Herkes, kaygan zeminde kayıp düşebileceğini bilir. Ancak *"Dikkatli bas ve yürü"* bu kazanın olmasından kaçınmak için yeterince etkili olmayabilir ve örneğin tutunma da gerekebilir. Kural olarak, uyarı levhasındaki eylem yetersiz ise levha amacına uygun değildir;

Uyarıya uymamanın ne gibi sonuçlar doğurabileceğinin bilinmesi her rür uyarı için yeterli değildir. Sonucu daha sonra ortaya çıkabilecek iş hastalıkları gibi durumlarda, kişileri yalnızca uyarı levhası ile ikna edebilmek çok zor hatta olanaksızdır.

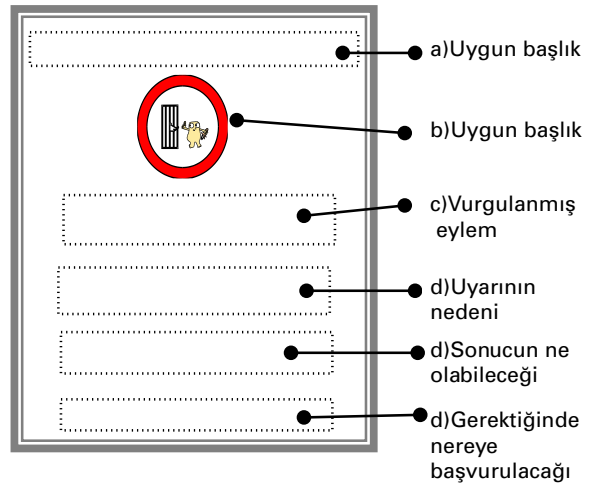
11. Gerektiğinde nereye başvurulacağı da belirtilmelidir. Ortaya çıkan bir istenmeyen durumun sonuçlarının kötülük derecesinin azaltılması için nereye başvurulmasının gerektiği çok önemlidir. *"En kısa sürede amirimize haber veriniz"* ibaresi, olaya tanık olan bazı kişiler için hiçbir anlam taşımayabilir. *"xxxx nolu telefonu arayınız"* türünden veya yöneltici bir ibare kullanılmalıdır; *"Nöbetçi amirine bildiriniz"* gibi. Başvuru gereksinimlerinin başında, itfaiye ve ilk yardım hizmetleri gelir. Kazalının yakın amirleri ve kuruluşun içindeki yetkili birimler de yerine göre bu tanıma girebilir. Önemli olan; *başvurulan kişi veya birimin söz konusu durumda hem müdahaleye yetkili hem de yeterli olmasıdır*. Bu koşulları sağlamayan başvuru noktalarının levhada bulunması hem gereksiz hem de süre israfıdır.

4- ÖZEL UYARI LEVHALARI

AB tarafından hazırlanmış olan Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Direktifi, ülkemizde Yönetmelik olarak uyumlaştırılmıştır. Ancak ABD'de kullanılan uyarılar daha ayrıntılıdır ve iletme özel önem verilmektedir. Çünkü çalışanların yerinde ve gerektiğinde uyarılmış olamaması, ABD'de önemli bir işveren kusuru olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizdeki genel eğitim düzeyi ve iş güvenliği kültürü açısından, ABD'deki uygulamanın daha verimli olacağı kanısındayım. Öte yandan, AB üyesi olma yolundaki çabalarımız, Avrupa'daki uygulamalara yönelmemizi gerektirmektedir. Ancak, Avrupa'daki özel uyarı levhası çalışmalarında da ABD'deki uygulamalara doğru gidiş vardır.

ABD'deki 'uyarı' anlayışının gereği olan bir uyarı levhasının özellikleri, Şekil 6 da verilmiş ve levhanın hazırlanmasının ana çizgileri, paragraf başlarındaki ★ simgesi ile belirlenmiştir.



Şekil 6. İyi bir uyarı levhasının özellikleri (ANSI)

✱ ABD'deki uygulamalarda, başlık olarak dört tür sözcük kullanılır:



1. **TEHLİKE**, kaçınılmaması durumunda ölüm veya ciddi yaralanma ile sonuçlanması belirgin tehlikeli durumu belirtir- *zemin kırmızı*



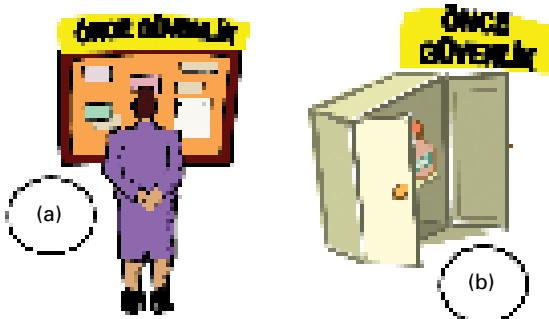
2. **UYARI**, kaçınılmaması durumunda ölüm veya ciddi yaralanma ile sonuçlanması olası tehlikeli durumu belirtir- *zemin portakal*



3. **DİKKAT**, kaçınılmaması ciddi yaralanmaya kadar varabilecek tehlikeli durumu belirtir. Dikkat sözcüğü üçgen ve içindeki ünlem işareti olmadan kullanıldığında, yalnızca mala gelebilecek zarara dikkati çekmek için kullanılabilir- *zemin sarı*

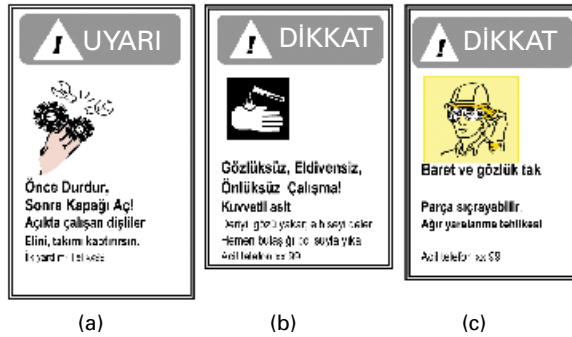
ÖNCE GÜVENLİK

4. **ÖNCE GÜVENLİK** (önce emniyet) ibaresini içeren levhalar ülkemizde oldukça yaygın biçimde kullanılmaktadır- *zemin yeşil*. Oysa bu uyarının kullanımı ise ülkemizdeki gibi tek başına değildir. *Levhanın amacı, iş güvenliği ile ilgili bir "şey" kişilerin dikkatini çekmek içindir.* Örneğin bu "şey", iş güvenliği ile ilgili bir bölüm asılı talimatlar olabilir- *Şekil a*. Bir diğer yaygın kullanım alanı ise çalışanları kişisel koruma araçlarının bulunduğu dolap vb. ne yönlendirmek içindir- *Şekil b*



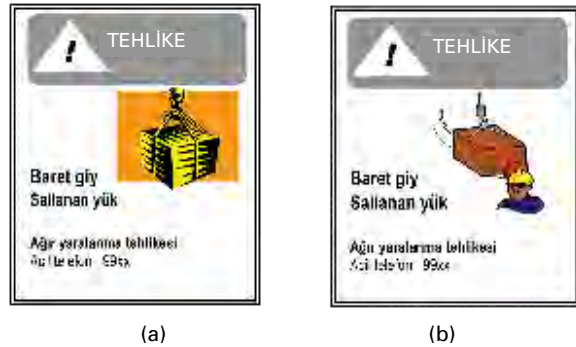
✱ Şekil/simge (piktogram) konusunda, ABD'deki uygulama çok titizdir. Uyarının yeterli olmasının sağlanması için yapılan işin özelliğine göre özel şekiller kullanılması çok yaygındır. Eğer verilmesi gereken ileti

açısından tehlike önemli ise şekil tehlikeye yönelik, yapılması veya yapılmaması gereken eylem önemli ise eyleme yönelik olmalıdır. Aşağıdaki *Şekil 7a. ve Şekil 7b.* dikkatin tehlikeye çekilmesine yöneliktir. *Şekil 7c.* de ise KKD kullanılması gereğini vurgulanmaktadır.



Şekil 7. ANSI.Z535.2 Standardı uyarınca hazırlanmış uyarı levhaları

✱ Kazadan kaçınması için çalışanın yapması veya yapmaması gereken eylem uyarı levhasında belirgin biçimde açıklanmış olmalıdır, *Şekil 8.* Tehlikeyi ve eylemi bir arada vurgulayan uyarı levhaları daha verimli



Şekil 8. ANSI.Z535.2 Standardındaki ilkelerin yerine getirilmesi

olmakla birlikte, bunların hazırlanması kolay değildir. *Şekil 8'deki* örnek uyarı levhalardan, *Şekil 8b'deki* anlatım her ikisini de yerine getirebilmektedir.

✱ Uyarıyı gerektiren neden şekil veya simge ile belirtilmiş olsa da, kişilerin yanlış yorum yapabileceğinden hareketle, tehlikenin nereden doğduğu uyarı levhalarında yazılı olarak belirtilir, *Şekil 7 ve 8.* sonucun ne olabileceğinin de, yazılı biçimde levhalarda verilmesi istenir.

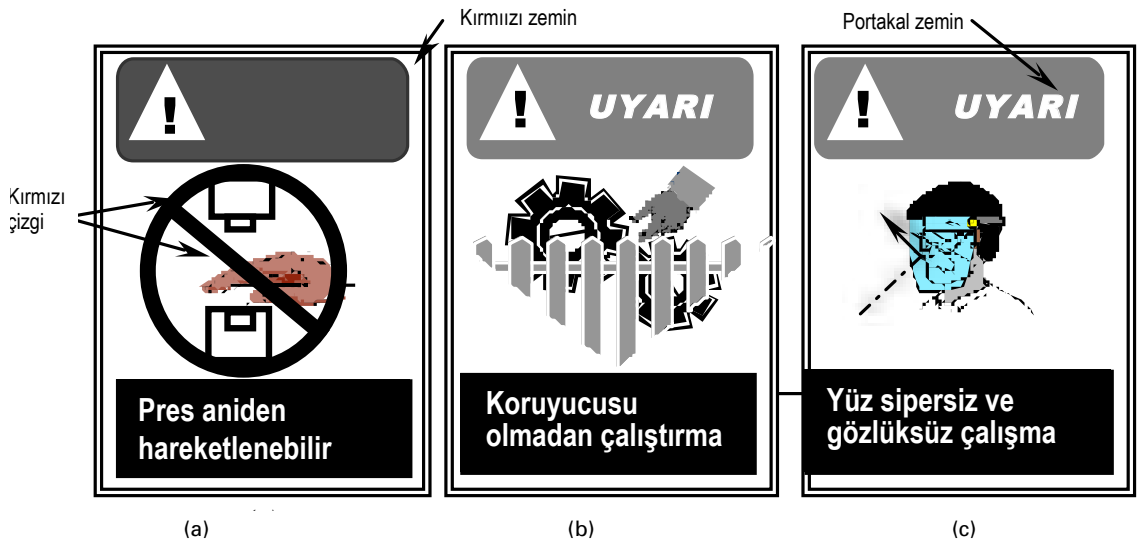
✱ Levhalarda bulunması yerinde olan bilgi grubu arasında, gerektiğinde nereye başvurulabileceği de vardır. Her ne kadar yukarıdaki şekillerde hep “acil telefonlar” verilmiş ise de, başka türden bilgi de olabilir; Şekil 9a.



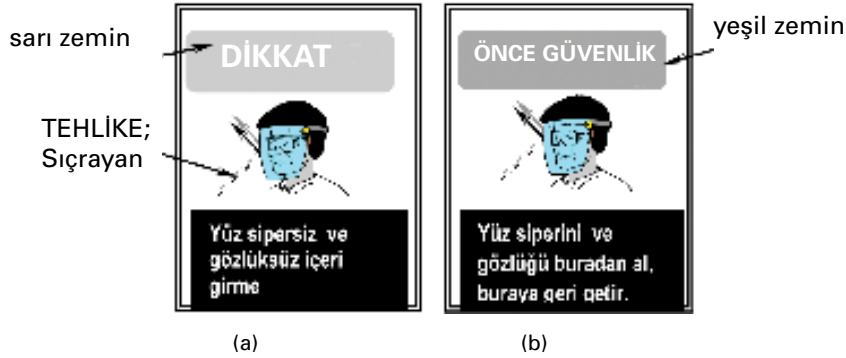
Şekil 9. ANSI Standardı ile (a) uyumlu ve (b) uyumsuz uyarıları iyerine

✱ Uyarı levhalarının okunaklılığı açısından, ANSI.Z535.2 Standartları yazılı metinde paralel cümlecikler kullanılmasını öngörmektedir. Bunun anlamı fiillerde aynı zamanın kullanılması ve ettirgen ibarelerden kaçınılmasıdır. Yazının kolay okunması açısından, okuma alışkanlığı göz önünde tutularak metne hep sol taraftan başlanılmalı ve tavsiye edilen harf türleri kullanılmalıdır.

ANSI Standardı uyarınca daha basit uyarı levhaları da hazırlanabilir. Basit levhalar, ISO yaklaşımına koşuttur. Simge ve şekiller sade olabilir ama tehlikenin anlatımı ilkesi korunmalıdır, Şekil 10a-10e; presin arasında parmakların kesilmesi, elin dişlilere kaptırılması, sıçrayan cisimlerin yüze ve gözlere tehlike oluşturmaları gibi.



Şekil 10/1. ANSI Standardına uygun daha sade uyarı levhası örnekleri



Şekil 10/2. ANSI Standardına uygun daha sade uyarı levhası örnekleri

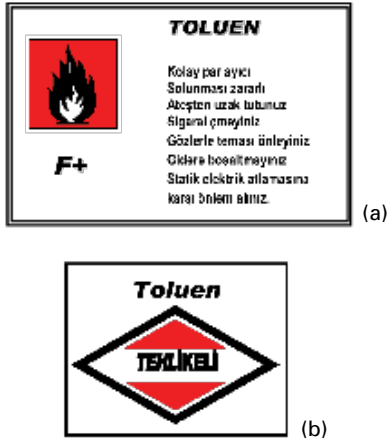
Uyarılar uygun yerde ve kademeli olmalıdır. Şekil 11’de bir elektrik panosu örneği verilmiştir. Kapaktaki uyarı, yetkisiz kişilerin elektrik tesisatına müdahale etmesini önlemeye yöneliktir; ama temel önlem kapağın kilitli tutulmasıdır. Bakım nedeni ile kapağı açacaklar için de uyarı bulunmaktadır. Bakım sırasında başkalarının şalteri kaldırmaması için, *tam kilitleme* uyarısı da yapılmıştır. Şekildeki uygulamanın, duvara asılacak “Yetkisiz bakım ve onarım yasaktır” uyarısından çok daha etkili olacağı ortadadır.



Şekil 11 Yerinde yapılmış, tehlikeye uygun uyarı

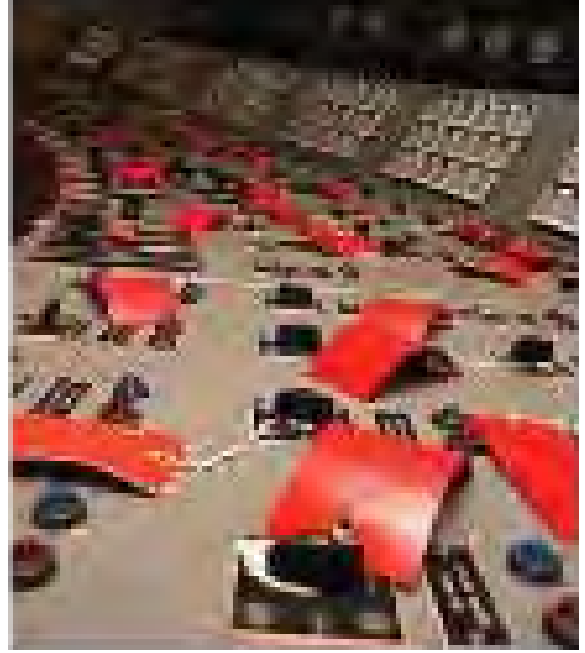
5- ETİKETLER / KARTLAR

Etiketler, bir anlamda, ele alınmış olan karışık uyarı levhalarının ve GVV'nin küçültülmüşüdür. Tüm uyarılarda olduğu gibi bir etiketin gereken iletiyi şekiller ve simgelerle aktarması tercih edilirse de, yerine göre verilmesi gereken bilginin uzunluğu (özellikle GVV'den birçok bilginin aktarılması gerektiğinde) ve verilmesi gereken bilginin şekilsel olarak ifade edilmesindeki güçlükler, söz konusu etiketlerde, yazılı bilginin ağırlıklı olmasının nedenidir. **Önemli olan, tehlikenin en belirgin ve kısa yoldan çalışanlara iletilebilmesidir.** Örneğin Şekil 12a'da, bir tolüen şişesi üzerindeki etiket örneği verilmiştir. Etiket özelliği; ana tehlikenin simge ile anlatılmış olması ve tehlikelerin nitelikleri ile uyulması gereken kuralların etiketin ön yüzünde bulunmasıdır. Yaklaşım farkını göstermek açısından, yine tolüen için kullanılan bir başka etiket, Şekil 12b'de verilmiştir. İkinci örnekte, uyarı şişenin arka yüzündedir; bu nedenle Şekil 12b yanılmamalıdır.



Şekil 12. Şişe üzerindeki etiket örneği

Geçici durumlar için kartlar çok kullanışlı uyarı araçlarıdır. Genel bakım sonrası yanlış çalıştırmanın önlenmesi için bir enerji santralının ana kontrol konsolundaki kartlarla uyarı, Şekil 13'de verilmiştir. Şekil, bu konuda ne kadar özenli olunabileceğinin bir iyi örneğidir. İleri ülkelerde kazaların büyük oranda önlenmiş olmasının nedeni, bu tür ayrıntıların önemsenmesi ve bunlara gereken özenin gösterilmesidir.



Şekil 13. Yanlış çalışmaya karşı, kontrol konsolundaki kartlı uyarılar

Kart biçimindeki uyarılar geçicidir. Ama bunların uyarı gerektiren iş sürdüğü sürece yerlerinde olmaları (kopma, düşme, yırtılma vb. nedenler) sağlanmalıdır. Örneğin ABD'deki OSHA 1913.147 Standardı uyarınca, bir etiketin 25 kg.lık bir kuvvetle çekildiğinde yırtılmaması veya kopmaması beklenir. Üzerinde ilgili tarafından verilmiş özel bilgi yazısı olan kartlardaki yazıların kullanım süresince okunaklı kalmaları da göz önünde tutulmalı ve kartların iş sona erdiğinde kaldırılmış olmalarına özen gösterilmelidir. Gereksiz yere arkada bırakılan kartlar, uyarıların ciddiyetinin yitirilmesine yol açar

SONUÇ

Tehlikelerin uyarılar yolu ile iletilmesi giderek önem kazandığından, levhalar, etiketler ve kartların kullanımı da göreceli ağırlık kazanmıştır. Ancak, özellikle büyük sistemlerde kesilen enerji hattı üzerinde birden fazla çalışan olabileceğinden, kapatılan valfin veya indirilen şalterin üzerine etiket asmak tam garantili olmamakta ve diğer çalışanların olduğunu unutan bir kişi, enerjiye yol verebilmektedir, Şekil 14a. [Esin, 2009]. Bu nedenle,



yandaki ISO tam kilitleme uyarısı, zorunlu işaretler arasına girmiştir. Tam kilitleme, Şekil 14b ve Şekil 14c'deki gibi gerçekten kilitlemeyi gerektirmektedir. Hatta, kesilen enerji yolunun üzerinde birden fazla bakımcı varsa, her bakımcı için ayrı ayrı ve yerine göre bakımcının adını (bazen resmini de) taşıyan kilit kullanılmaktadır. İşini bitiren kilidini ve kartını aldığından, hat üzerinde hala kimin çalışmakta olduğu veya çalışanların "kilidi açmayı" unutup unutmadığı anlaşılabilmektedir.



Şekil 14. (a) Uyarı için kullanılan etiket örneği, (b) çoklu tam kilitleme ve etiketleme, (c) kilitleyenin kimliğini gösterir kilit

İleri ülkelerin uzun yıllar önce yaptığı çalışmaları, ülkemiz çalışanları için de yaparak, işyerlerimize özel uyarı levhaları yaratmak zorundayız. Bu konuda hukuksal çalışmalar yapmış olan Madden (1987), bir uyarıdan beklenti; "ortalama zekâ düzeyindeki kullanıcıya, riskten kaçınmasını sağlayacak bilginin verilmesi" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın işveren sorumluluğu açısından bir mihenk taşı olduğuna işaret etmede yarar görülmüştür. Çalışanları gerektiğinde uyarmak; onlarla hemhal olmayı, özen ve emeği gerektirir.

KAYNAKÇA

Brelsford, J.W., Wogalter, M.S. ve Scoggins, J.A. (1994) Enhancing Comprehension and Retention of Safety-Related Pictorials. Proc. The Human Factors and Ergonomics Society 38th Annual Meeting: 836-840.

Geller, M.S.G. (2001) "The Psychology of Safety Handbook: How to Change Behaviours and Attitudes," CRC Press.

Esin, A (2006); Yeni Mevzuatı Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği", MMO Yayını

Esin, A. (2009), "Bakım Riskleri ve Çimento Sektörü, Çimento işveren, Mart, Sayı 2

Esin, A. (2011); "Dikkatsizce Kullanılan Önlemler "Dikkatli Ol, Dikkat Et" – Çimento işveren, Mart, Sayı 2

Esin, A. (2012) - İş Sağlığı ve Güvenliğine Uzmanlık Yaklaşımı, Cilt 1- Ana noktalar (Basiya hazır)

Laughery, K.R. ve Brelsford, J.W. (1993) Receiver Characteristics in Safety Communications. Human Factors Perspectives on Warnings Proc.the Human Factors and Ergonomics Society, 120-124.

Madden, M.S., (1987) "The Duty to Warn in Products Liability: Contours and Criticisms", v89,W.Va.L. Rev 221,p 234

Nicholas,T. ve Armstrong, P. (1973) Safety or Profit, Falling Wall Press, Bristol

Samways, M. J. (1988) Functionally Illiterate Worker Also Has the 'Right to understand. Occupational Health and Safety.

Wogalter, M.S., Jarrad S.W. ve Simpson S.N. (1994) Influence of Warning Labels Signal Words on Perceived Hazard Level. Proc. The Human Factors (36)3, 547-556.

Young, S.L. (1993) Increasing the Noticeability of Warning Effects of Pictorial, Color, Signal Icon and Border. Human Factors Perspectives on Warnings. Proc. the Human Factors and Ergonomics Society, 249-253

REFAH DEVLETİ MODELLERİNE GÖRE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI VE İŞ-YAŞAM DENGESİ POLİTİKALARI



Doç. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Anadolu Üniversitesi İİBF
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1968 yılında Eskişehir'de doğdu. 1989 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. 1993-1995 yılları arasında ABD'de Nova Southeastern University'de İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi aldı. 1999 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda "Türkiye'de Kamu Sektörü'nde İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri" başlıklı doktora çalışmasını tamamladı. 2007'de "Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk" isimli çalışması sonrası Doçent oldu. Halen Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanlığı'nı yürütmektedir.



ÖZET

Günümüzde çalışma hayatında yaşanan dönüşümler bireylerin iş yaşamındaki rolleri ile bireysel yaşamlarında üstlendikleri roller arasında çatışmalara yol açmaktadır. İş yaşamında üstlenilen roller ve sorumluluklar arttığında bireylerin eş, anne, baba vb. olarak üstlendikleri rolleri yerine getirmesi zorlaşmakta ya da aile yaşamına tanınan öncelikler iş yaşamında sorunlar yaratmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalar iş-aile yaşamı çatışmasının boyutunun ve kapsamının her geçen gün arttığını ortaya koymaktadır. İş-yaşam dengesi, özellikle çalışma hayatı ve istihdamın yapısında meydana gelen bazı çarpıcı gelişmelere bağlı olmasının yanı sıra, insanların yaşamdan beklentisi, toplumsal cinsiyet ve geleneksel aile yapısının değişime uğraması gibi çeşitli sosyolojik değişkenlerin de etkisiyle her geçen gün daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir. Bu çalışmada, iş-yaşam çatışmasının genel özellikleri üzerinde durulduktan sonra refah devleti rejimi türlerine göre AB’de iş-aile dengesi politikaları ele alınacaktır. Ayrıca 2007 yılında yapılan ve sonuçları 2010 yılında yayınlanan Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması’nın iş-yaşam çatışması açısından sonuçları refah devleti sınıflandırmasına bağlı olarak incelenecektir.

ABSTRACT

Today’s transformations undergone in working life cause conflicts between individuals’ roles in work life and daily life. As the responsibilities and roles in working life increase, meeting the requirements of being a spouse, mother, father, etc. becomes harder; in the same manner, prioritizing family life generates certain problems in working life. Research suggests that the extent and scope of work-family life conflict is an ever-growing issue. While the concept of balancing professional and personal life depends especially on radical changes in working life patterns and employment, it also comes into prominence with the impact of sociological variables like peoples’ expectations from life, gender and alterations in traditional family structures. In this study, the essential features of work-life conflict will be elucidated, to be followed by an analysis of work-life balance in the EU based on welfare state regime types. Moreover, the results of the European Quality of Life Survey, which has been conducted in 2007 and published in 2010, will be assessed with a focus of work-life balance based on welfare state types.

GİRİŞ

Günümüz toplumlarında çalışma hayatının insanların yaşamındaki yeri ve önemi ortaya çıkan çeşitli gelişmelere bağlı olarak dönüşüme uğramıştır. Geleneksel aile yapısının değişmesi ve kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlaması bir taraftan ailelerin gelir düzeyinde bir iyileşmeye yol açarken, diğer taraftan özellikle kadınlar için iş ve aile içindeki rolleri arasında önemli çatışmalar yaratmaktadır. İş yaşamındaki gelişmeler sadece kadınlar üzerinde baskı yaratmamaktadır. Acımasız rekabet ortamında aynı gelir düzeyini muhafaza etmek için daha uzun saatler çalışmak zorunda kalan tüm çalışanlar, artan stres ve sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalırken, günlük yaşamlarında kendilerine ve ailelerine zaman ayırmakta zorlanmaktadırlar. Hepsinden daha önemlisi günümüzün ağır ekonomik ve sosyal koşulları altında 'en azından bir geliri olan şanslı azınlıklar' olarak çalışanlar iş hayatıyla ilgili bu tür sorunları ve talepleri gündeme getirmekten çekinmekte ve bu durumu kabullenmektedirler. İş-yaşam çatışması bazı ülkelerde toplumsal sonuçlara yol açabilecek sosyal bir risk olarak kabul edilirken, bazı ülkelerde ise kişisel bir sorun olarak görülüp çözümü de ailelere bırakılmaktadır.

1- DÜZGÜN İŞ - KALİTELİ İŞ - DENGELİ İŞ - AİLE YAŞAMI

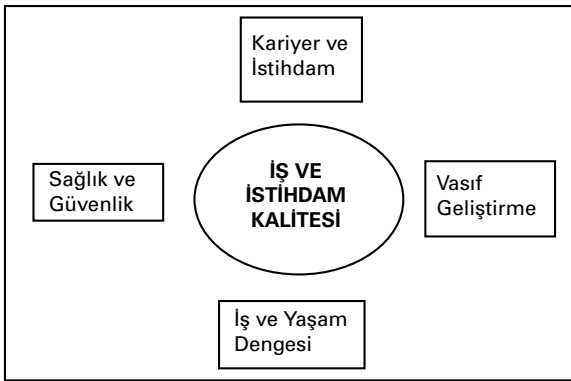
Ekonomik koşullara ve sosyal taleplere bağlı olarak iş rolü bütün dünyada değişmiştir. Önceleri iş bir yaşam ve gereksinim meselesiyken, yıllar boyunca iş rolü dönüşüme uğramış ve işgücünün niteliği farklılaşmıştır. Günümüzde iş hala bir gereksinimdir; fakat aynı zamanda kişisel tatmin için bir kaynak olmak zorundadır. ILO'nun 'Düzgün İş' kavramını 21. yüzyılın küresel ajandasına almayı öngördüğü 2001 yılında ILO Genel Direktörü olan Juan Somavia'ya göre "İnsan varlığının en tanımlayıcı özelliği olan iş insanın temel ihtiyaçlarını karşılaması ve hayatını sürdürebilmesinin bir aracı olduğu kadar, bireylerin hem kendileri hem de çevresindekiler için bir kimlik oluşturma faaliyetidir. Bireysel tercihler, ailelerin refahı ve toplumsal denge

için önemlidir." Somavia '21.Yüzyılda İnsan Onuruna Yakışır İş Yaratmak Forumu'nda "Düzgün iş, çalışma koşullarınız, gelecek beklentiniz, iş ve aile yaşamını dengelemeniz, çocuklarınızı okula göndermeniz ya da çocuk işçiliğinden kurtarmanız ile ilgili bir kavramdır. Bir standart değil, bir amaç ve gelişme stratejisidir. Çalışanların hayatlarını kontrol edebilme gücüdür. İşin kişisel ve profesyonel ihtiyaçları aynı anda gerçekleştirilmesinin temel araçlarından biri iş-yaşam dengesi programları ve uygulamalarıdır." diyerek düzgün iş kavramı içinde iş-yaşam dengesinin önemini özel olarak vurgulamıştır (Somavia, <http://www.jobsletter.org.nz/jb115610>). Ayrıca iş-yaşam dengesi ILO'nun düzgün iş araştırmaları için bir ölçek olarak kullanılmaktadır. Kadın istihdam oranları, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım olanakları ve yaşlanmayla ilgili veriler ülkelere karşılaştırmalara olanak sağlayarak düzgün iş için bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Anker, Chernyshev, Egger ve Mehran, 2001, s.11).

İş ve yaşamın dengelenmesi sadece düzgün iş kavramı içinde yer almamakta, iş hayatının kalitesinin de en temel unsurlarından biri olmaktadır. Düzgün iş daha iyi ve daha çok iş yaratırken aynı zamanda çalışma hayatında temel hakları sağlama, sosyal koruma, sosyal diyalog ve cinsiyet eşitliğini desteklemeyi ifade ederken, kaliteli iş ise işçilerin tatmin duymasına ve iyi iş-kötü iş ayrımı yapmasına olanak verecek bir şekilde işin özelliklerini ifade etmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Fonu tarafından hazırlanan ve 'Avrupa'da İş ve İstihdam Kalitesi: Sorunlar ve Tehditler' başlığını taşıyan çalışmada, özellikle 2000'li yılların başında temel hedefi iş ve istihdam yaratmak olan Avrupa Birliği'nin, bu hedefi kaliteli iş ve istihdam yaratmak doğrultusunda değiştirmesi gerektiği ifade edilmiştir (Huiskes, Dulk, Peper, 2005, s.46). Aynı çalışmada Avrupa Birliği'nde kaliteli iş ve istihdamın dört temel gösterge içermesi gerektiği öngörülmüştür. Bu göstergelere göre (Şekil 1) kaliteli bir iş (European Foundation for The Improvement of Living and Working Condition, 2002, s.6):



- İstihdam ve kariyer güvencesini garanti altına alan,
- İşçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayan ve geliştiren,
- İşçilerin yetenek ve vasıflarını geliştiren,
- İş ve yaşam dengesini sağlayan bir iştir.



Şekil 1. Kaliteli Bir İşin Unsurları

Kaynak: European Foundation for The Improvement of Living and Working Condition, 2002, s.6.

Çalışma hayatının iyileştirilmesini hedefleyen kaliteli iş kavramı yaşam kalitesinin iyileştirilmesine kadar uzanan oldukça kapsamlı bir süreçtir. Çalışma ve yaşam kalitesinin birbirini karşılıklı olarak etkileyen bir döngü içinde yer aldığı düşünülürse, iş-yaşam dengesinin sağlanması bu sürecin her iki tarafında da yer almaktadır. İşin kişisel ve profesyonel ihtiyaçları aynı anda gerçekleştirebilmesinin temel araçlarından biri iş-yaşam dengesi programları ve uygulamalarıdır. İş ve yaşam dengesi çalışanların hem iş performansına olumlu etki etmekte hem de aile ve özel yaşam kalitesini arttırmaktadır.

2- İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI VE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASININ BOYUTLARI

Yaşam gerçekte bir dengeleme faaliyetidir ve hemen herkes iş ve yaşamı arasında bir denge sağlamayı iste-

mektedir. Günümüz çalışan kadınları ve erkekleri arasında en sık karşılaşılan sohbet konusu yeterli zamanın ve desteğin olmadığı iş ve özel yaşamlarıdır. Diğer taraftan, iş ve yaşam çatışması nedeniyle mutsuz, stresli ve verimsiz çalışan, sık sık hastalanan ve devamsızlık yapan çalışanlar bu konuyu işletmelerin ve işverenlerin de en önemli sorunlarından biri haline getirmektedir.

İş-yaşam dengesi anlam olarak çok sık değişen bir kavramdır. Anlamı kişiden kişiye farklılık göstermekte, kapsamı sürekli değişmekte ve genişlemektedir. İş-yaşam dengesi çalışanlar için iş sorumlulukları ile kişisel ve aile sorumlulukları arasında bir denge sağlamak, bu alanların birbirini olumsuz etkilemesini engellemektir. İşveren açısından ise çalışanların işyerindeyken sadece işlerine odaklanabileceği destekleyici bir örgüt kültürü yaratmaktır (Lockwood, 2003, s.3). Bireyin işinden ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır. (Tekeli, Doğrul, 2010, s.12). İş-yaşam dengesi, özellikle çalışma hayatı ve istihdamın yapısında meydana gelen bazı çarpıcı gelişmelere bağlı olduğu kadar, insanların yaşamdan beklentisi, toplumsal cinsiyet ve geleneksel aile yapısının değişime uğraması gibi bazı sosyolojik değişkenlerin de etkisiyle her geçen gün daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir. İş-aile yaşamı çatışmasının üç farklı boyutu olduğu ileri sürülmektedir (Duxbury, Higgins, 2001, s.2): 1. Aşırı rol yükü 2. İş yaşamının aile yaşamına müdahalesi 3. Aile yaşamının iş yaşamına müdahalesi.

İş-yaşam çatışması, bireylerin hayatlarında üstlendikleri farklı rollerin gerektirdiği zaman ve enerji birbiriyle uyuşmadığında ve üstlenilen bir rol diğerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır. Yakın zamana kadar iş-yaşam dengesi daha çok aile ve kariyer odaklı bir bakış açısıyla 'iş ve aile yaşamı dengesi' olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları çeşitli sorunların iş yaşamı dışına yansıtılacak kadar çeşitlenmesi ve derinleşmesi bu kavramı daha geniş bir çerçevede ele almayı gerekli

kılmıştır. İş-yaşam çatışmasına bağlı olarak çalışanların stres düzeyi artarken, fiziksel ve zihinsel sağlığı bozulmuş, bu durum ise yaşam memnuniyetinin azalmasına neden olmuştur. Bir bütün olarak bakıldığında, işlerin daha stresli ve daha az tatmin edici, işçilerin işine daha az bağlı ve sağlık sebepleriyle işe daha devamsız olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi denilince akla hemen tek ebeveynli aileler ya da bakım yükümlülüğü olan kadınlar gelmekle birlikte, iş piyasasında oldukça iyi koşullarda çalıştığı düşünülen bir grup işçi de yaşamlarını dengelemede güçlük çekmektedirler. Günümüzde birçok işletmede adeta bir örgüt kültürüne dönüşen uzun çalışma saatleri bazı çalışanlar üzerinde ağır fiziksel ve ruhsal baskılara neden olmaktadır. Ayrıca çalışanlar uzun saatler çalışmalarına rağmen, işlerini evlerine taşıyarak çalışma sürelerini daha da arttırmaktadırlar (Duxbury, Higgins, 200, s.2; Hogart vd., 2001, s.3).

İş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğu çalışanların üstlendiği rollerin sayısı ne kadar fazla ise, iş ve yaşam yükünün o kadar artmakta olduğunu ortaya koymaktadır. İş-yaşam dengesi bir piramit olarak ele alınırsa yukarı doğru çıktıkça iş-yaşam çatışması azalmaktadır. En fazla role sahip olan ve iş yaşam dengesini sağlamakta en çok zorlananlar evli ve hem çocuk hem de yaşlı bakımı sorumluluğu olanlardır. "Sandviç Grup" olarak adlandırılan bu grubu evli ve yalnızca çocuk ya da yaşlı bakımı sorumluluğu olan çalışanlar almaktadır. Bunların ardından tek ebeveynli aileler gelmekte, bu grubu ise iş-yaşam dengesi sorununu daha az yaşayan evli ve çocuksuz ile bekâr ve çocuksuz olanlar takip etmektedir.

Gerçekte bu sınıflandırmanın kendi içinde de alt grupları bulunmaktadır. Aşırı rol yükü aynı zamanda yaşam döngüsüyle de ilişki içindedir. Yapılan araştırmalarda iş-yaşam dengesini sağlamakta en fazla zorlanan ailelerin 5 yaş ve altında çocuk sahibi olanlar olduğu görülmektedir. Çocukların yaşları büyüdüğü ölçüde bu yük biraz daha azalmakta, 18 yaş üstü ailelerde çocuksuz aileler düzeyine inebilmektedir. Yaşam döngüsü,

yani insanların hayatlarının farklı dönemlerinde farklı desteğe ihtiyaç duymaları, iş-yaşam dengesi açısından oldukça önemli olgudur (Lockwood, 2003, s.5). Sanayi Devrimi sonrasında bir paket şeklinde herkese aynı şekilde sunulan hak ve menfaatler günümüz toplumunda çeşitlenmek ve bireyselleşmek durumunda kalmaktadır.

Cinsiyet de rollerin getirdiği yüklerin ağırlığını değiştirmekte ve iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Çoğunlukla kadınlar erkeklerden daha fazla rol çatışması yaşamakta ve iş-yaşam dengesini sağlamakta güçlük çekmektedirler. İş yaşamını aile yaşamının önüne alan erkekler 'kariyer odaklı' olarak nitelendirilirken, birçok toplumda aynı şekilde davranan kadınlar hoş karşılanmamaktadır. Bu noktada toplumsal cinsiyet ve aile yapısı da etkili olmaktadır. Kadının ev işleri erkeğin ise eve gelir getirmekle yükümlü olduğu geleneksel aile yapısı içinde çalışan erkeğin rol çatışması daha düşük olmakta, kadının bütün ailevi sorumlulukları üstlenmesiyle erkekler iş yaşamına daha fazla ağırlık verebilmektedirler. Rol çatışmalarının ve iş-yaşam dengesi sorunlarının en çok görüldüğü aileler ise çalışan eşlerin aile sorumluluklarını eşit olarak paylaşmadığı ailelerdir. Kadının hem çalıştığı hem de ev, aile ve çocuklarla ilgili birçok sorumluluğu da üstlendiği durumlarda iş-yaşam dengesine ilişkin sorunlar en üst düzeye çıkmaktadır. Bununla birlikte, farklı ülkelerde yapılan araştırmalar kadınların iş-yaşam dengesi konusunda iyimser olduklarını ve iş yaşamlarında sağlanan esneklik ve düzenlemelerle her ikisini de sorunsuz olarak sürdürebileceklerine inandıklarını ortaya koymuştur. ABD'de yaşları 22-35 arasında değişen, tam zamanlı çalışan kadınlara yönelik 'İş Dünyasında Milleniyum Kadınları ve İş-Özel Hayat Dengesi' (Millenial Women in The Workplace Success Index: Striving for Balance) araştırmasına katılan kadınların %94 gibi çok büyük bir kısmı iş ve özel yaşam dengesinin tutturulabileceğine inandıklarını ifade etmişlerdir. Aynı araştırmaya katılan kadınların %46'sı iş-yaşam dengesini sağladıklarını ifade ederken, yine %46'sı özel yaşam için gelirlerinin bir kısmından feragat edebileceklerini



ifade etmişlerdir. Ancak araştırmanın en ilginç sonucu ise araştırmaya katılan kadınların %56'sının daha fazla maaş ve kariyer için aile ve özel yaşantılarından fedakarlık yapabileceklerini belirtmesidir (Özçelik, 2010, s.10). Kültürlerarası farklılıklar, aile yaşamına verilen değer, kadınların toplumsal konumu, eğitim, kadınların işgücüne katılım oranları gibi ekonomik ve sosyal değişkenler iş-yaşam dengesi algısını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle, aynı anketin bir başka ülkede çok farklı sonuçlar ortaya çıkarması muhtemeldir.

Diğer taraftan, yapılan işin niteliği de iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Genellikle eşlerden birinin ya da her ikisinin profesyonel kariyerlere sahip olduğu aileler, eşlerin bu tür işlerde çalışmadığı ailelere göre daha fazla iş -yaşam dengesi baskısı yaşamaktadır. Bunun en temel nedeni ise profesyonel kariyerleri olan çalışanların yani işinde ilerleme ya da terfi beklentisi olanların iş yaşamını aile yaşamının önüne alacak bir iş temposu içine girebilmeleridir (Duxbury, Higgins, 2001, s.5). Greenhaus ve Beutell (1985, s.80) tarafından yapılan ve bu alanda temel teşkil eden bir çalışmaya göre, eşi yönetsel sorumluluğa sahip olan erkeklerin iş-aile çatışması, eşinin yönetsel sorumluluğu olmayanlara göre çok daha yoğun olmaktadır. Eşin profesyonel kariyeri nedeniyle artan aile sorumlulukları diğer eşin iş yaşamındaki sorumluluklarıyla çatışmaktadır.

İş-yaşam çatışmasının yukarıda ifade edilen boyutları, iş-yaşam dengesi sorununu aile sorumlulukları veya cinsiyete indirgemek gibi basit bir sonuca neden olmamalıdır. Daha önce ifade edildiği gibi, bu kavram günümüz koşullarında çok daha geniş ele alınmaktadır. Günümüzde hiçbir aile sorumluluğu olmayan çalışanlar da yaşamlarında daha fazla esneklik istediklerini ve sosyal yaşamlarına daha fazla zaman ayırmalarına olanak verecek şekilde iş-yaşam dengesini sağlamak istediklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların sosyal yaşamlarına ve kendi özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmayı arzu ettiği günümüzde iş-yaşam dengesi çalışan bütün bireylerin sorunu haline gelmekte ve buna bağlı olarak devletlerin ve işletmelerin bu konuya

yaklaşımlarını ve duyarlılıklarını gözden geçirmelerini gerektirmektedir (<http://enotes.com/management-encyclopedia/work-life-balance>). Ancak aşağıda görüleceği üzere iş-yaşam çatışması daha çok iş-aile yaşamı boyutuyla gündeme gelmekte ve iş-yaşam dengesi politikaları aile, çocukların korunması ve desteklenmesi ile cinsiyet eşitliği kapsamında ele alınmaktadır.

3- REFAH DEVLETİ REJİMLERİNE BAĞLI OLARAK İŞ-YAŞAM DENGESİ POLİTİKALARI

İş-yaşam çatışmasının bireysel yaşamdan aile yaşamına, iş yaşamından sosyal yaşama kadar çok geniş bir alana yayılan etkileri bu soruna bütün paydaşların – devlet, işverenler, aileler, bireyler - çözüm üretmesini gerekli kılmaktadır. İşletmelerin bu konudaki asgari sorumluluğu temel olarak yasal düzenlemelere bağlı olduğuna göre devletin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikaları ve hedefleri oldukça önemli olmaktadır. İş-aile konuları günümüzde pek çok Batılı devletin gündeminde yer almakta ve 'esnek işyeri', 'iş-yaşam dengesi' ve 'aile dostu işyeri' gibi ifadeler endüstri ilişkileri ve sosyal politika literatüründe yaygınlaşmaktadır. Bu ülkelerde iş-aile konuları kamu yararı kapsamında düşünülmekte, özellikle çocuk ve yaşlı bakımı gibi konular sosyal risk olarak kabul edilmektedir. Sosyal riskler bireylerin karşılaştığı ancak tüm toplumun sağlığını ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyen risklerdir. Post-endüstriyel toplumlarda iş ve yaşam dengesini sarsan rol çatışması bir sosyal risk olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar bireylerin ve ailelerin iş ve aile yaşamı arasında var olan çatışmayı kendi çabalarıyla çözümlemede yetersiz olduklarını göstermektedir. Bu durum yaşam kalitesini ve yaşam tatmini düzeyini düşürerek toplumsal düzeyde ciddi sonuçlar ortaya çıkaran bir sosyal risk yaratmaktadır. Bu durumda devletler iş-aile çatışmasını önleyecek ve iş-yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştıracak çeşitli politik araçlar kullanmaktadır.

İş-yaşam dengesi sorunları bazı görüşler tarafından bireysel problemler olarak kabul edilmekte, çözümlerinde kamusal kaynakların kullanılmasının sorunu toplumsallaştırdığı öne sürülmektedir. Örneğin çocuk bakımı ele alındığında, sağlıklı ve nitelikli bireyler yetiştirmek konusunda toplumun ahlaki bir sorumluluğu olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, bu sorumluluğu yerine getirmenin ve finanse etmenin sınırı ne olacaktır? Bu sorumluluk ailelere, topluma, işverene ya da piyasaya mı bırakılacak, eğer varsa devletin bu konudaki rolü ne olacaktır? Hükümetler ve politika yapıcılar refah rejimlerine ve endüstri ilişkileri sistemlerine bağlı olarak iş-yaşam dengesi sorunlarına farklı çözümler getirmektedirler. Bu çözümler toplumun ihtiyaç ve değerlerine göre şekillenen ideolojik gündem tarafından harekete geçirilmektedir (Blundson, McNeil, 2006, s.65-67).

İş-aile politikaları ile ilgili sayıları her geçen gün artan AB Direktifleri ve Tavsiyelerine rağmen, AB ülkeleri arasında iş-aile politikalarının kapsamı ve içeriği ile ilgili olarak büyük farklılıklar vardır. Bu politikaları karşılaştırmak için öncelikle bu farklılığı yaratan en temel nedenlerden biri olan farklı refah devleti rejimlerini sınıflandırmak gerekmektedir. Rejim kelimesi refah koşullarının sağlanmasına yönelik tedbirlerin devlet, piyasa ve aile arasında ne şekilde paylaştırıldığını ifade etmektedir. Benzer refah devletlerini bir grup altında toplamak, onları kategorize etmek için, yıllardır çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bunun nedeni, devletlerin ekonomik, kültürel ve tarihsel geleneklerine göre farklı refah devletlerinin ortaya çıkmasıdır. Refah rejimleri, neredeyse her bir ülkede birbirinden oldukça farklı politikalar ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada ise devletin iş-yaşam dengesi politikalarına bakış açısına bağlı olarak Dulk, Peper ve Huiskes tarafından (2005, s.14) ortaya koyulan beşli sınıflandırma ele alınmaktadır: sosyal demokrat refah devleti rejimi, liberal refah devleti rejimi, muhafazakâr refah devleti rejimi, Akdeniz refah devleti rejimi, eski sosyalist refah devleti rejimi. Tamamen saf bir refah devleti rejiminden bahsedebilmek ve bazı ülkeleri sınıflandırabilmek güç olmakla

birlikte, bu sınıflandırma iş-aile dengesi politikalarını kurumsal bir çerçeve içinde benzerlik ve farklılıklarıyla beraber ortaya koyabilmek için oldukça yararlı bir başlangıç oluşturmaktadır.

3.1- Sosyal Demokrat Refah Devleti Rejimi: Nordik Ülkeleri

Sosyal demokrat rejimin temelinde sınıf veya statüye bakımsızın bütün vatandaşların aynı haklar ve faydalardan yararlanması esastır. Refah sistemiyle sağlanan sosyal yardımlar bütün bireylerin vatandaşlık hakkıdır. Devlet sosyal refahı sağlamaktan tamamen sorumludur ve minimum bir yaşam standardını garanti etmektedir. Piyasaya dayalı refah uygulamalarını en aza indirmeye gayret eden bu sistemde yer alan ülkeler Nordik ülkeleri olarak nitelendirilen Norveç, Danimarka, İsveç ve Finlandiya'dır (Crompton, Lewis, Lyonette, 2007, s. 7). Bu ülkeler çok ileri düzeyde kamusal bakım hizmetleri, iş piyasasına girişte en az engel ve esnek çalışma saatlerine bağlı olarak AB ülkeleri içinde en iyi iş-aile yaşamı düzenlemelerine sahiptir. Sosyal demokrat refah devleti rejimleri iş-aile çatışmasını çözme yükümlülüğünü ailelerden alarak kamu sektörüne aktaran politikaları teşvik etmektedir. Böylece uygulanan politikalar yalnızca aile yaşamının iyileştirilmesini sağlamamakta, kadının aile sorumluluklarından bağımsızlığını sağlayarak cinsiyet eşitliğini de desteklemektedir (Blundson, McNeil, 2006, s.72). Ayrıca aile ile kadınların çalışma yaşamı arasında uyumsuzluk ortaya çıktığında kadınların istihdamı desteklenmekte, 'evi geçindiren erkek' anlayışı kabul edilmemektedir.

Bu rejimin uygulandığı ülkelerde devlet özellikle kadınların yaygın bir biçimde çalıştığı hizmet sektöründe işveren olarak oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu ülkelerin tümünde çocuk bakım hizmetleri kamusal olarak finanse edilmekte ve bu konuda ailelere profesyonel destek sağlanmaktadır. Bu ülkelerde aileler çocuk bakımı için oldukça düşük bir ücret ödemektedirler. Örneğin İsveç'te çalışan ailelerin çocukları için 1 yaşından 12 yaşına kadar bakım hizmetlerinden yararlanma



hakkı vardır. Ayrıca bu ülkelerde ücretli izin süreleri de oldukça uzundur. İsveç hem anne hem de baba için ücretli doğum izni hakkı sağlayan Avrupa'daki ilk ülkedir. Cinsiyet eşitliğinin çocukların refahı kadar önemli olduğu sosyal demokrat refah devleti rejiminde anne ve babalar ücretli izin hakkını bölüşebilmektedir. Babaları izin almaya teşvik etmek için 'baba ayları' olarak isimlendirilen kota sistemiyle kadın ve erkek arasında çocuk bakımı görevlerinin eşit biçimde paylaşılması amaçlanmaktadır. Kota sistemi en etkili biçimde İsveç ve Norveç'te uygulanmakta, Danimarka ve Finlandiya'da kota sistemi bulunmamakla birlikte babalar için ücretli izin hakkı uygulamaları geliştirilmektedir. Her ne kadar bu ülkelerde babalar annelere göre daha az oranda doğum izni kullanıyor olsa da, diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında babalık durumuna verilen önem ve çocuk bakımının kadın ve erkek arasında eşit şekilde paylaşılması sosyal demokrat refah rejiminin en önemli özelliğidir (Dulk, Doorne-Huiskies, 2007, s.40,41).

3.2- Muhafazakar Sosyal Refah Devleti Rejimi

Muhafazakar sosyal refah devleti rejiminin en önemli özelliği zorunlu sosyal sigorta sistemleridir ve istihdama katılmayanlar oldukça düşük düzeyde bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaktadırlar. Aileye daha fazla önem verilen muhafazakar sosyal refah rejimlerinde, sosyal demokrat rejimlerden farklı olarak, sosyal politikalar daha az bireyselleşmiştir. Muhafazakar rejim kadın ve erkeğe eşit davranmamaktadır. Evi geçindirenler erkekler olarak görülürken, kadınlar öncelikle eş ve anne olarak kabul edilmektedir. Geleneksel aile yapısı içinde tüm vatandaşların iş piyasasına katılımını hedeflemeyen bu rejimde, çocuk bakımı ve ebeveyn izni uygulamaları çok gelişmemiştir ve sosyal demokrat ülkelerle karşılaştırıldığında kadınların istihdama katılım oranı oldukça düşüktür (Dulk, vd., 2005, s.25). Avrupa ülkeleri içinde bu modele en çok uyan ülke Almanya'dır.

Avusturya, Hollanda, Lüksemburg, Fransa ve Belçika'nın da kendi içinde farklılıklar göstermekle birlikte

bu model içinde yer aldığı kabul edilmektedir. Özellikle Almanya ve Avusturya model olarak birbirine daha yakinken, Benelüks ülkeleri ve Fransa kendi içinde ayrı bir grup oluşturmaktadır. İş-aile yaşamı dengesine ilişkin düzenlemeler açısından Nordik ülkelere en yakın durumda olan ülkeler Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'nın oluşturduğu Benelüks ülkeleri ve Fransa'dır. Fransa ve Belçika kadın-anne istihdamını destekleyen ve teşvik eden aile dostu politikalarıyla kamu bakım olanakları açısından Nordik ülkeleri kadar iyi durumdadır (Crompton, vd. , 2007, s.7). Her iki ülke de oldukça kapsamlı çocuk ve okul öncesi bakımı uygulamaları bulunmaktadır. Hollanda esnek çalışma saatleri konusunda oldukça ileri uygulamalara sahipken, Lüksemburg'ta kadınlar iş piyasasına girişte çok az engelle karşılaşmaktadır. Anne istihdamı bu grup ülkelerde sosyal olarak kabul görürken, Hollanda'da çok daha fazla yaygındır (Gambles, Lewis, Rapoport, 2007, s.23,24). Bununla birlikte, Belçika ve Fransa'da kadınların çalışmasının aile refahına etkisi Nordik ülkelerinden daha fazla önemsenmektedir.

Almanya ve Avusturya'da, Anglo Sakson ülkelerinden daha iyi durumda olmasına rağmen, çalışan ailelere sağlanan destek ve bakım hizmetleri oldukça düşüktür. Kadınların rolüne ilişkin geleneksel bakış açısı ve kadınların istihdamının ailelerin refahını olumsuz etkileyeceği inancı bu ülkelerde iş-aile dengesi politikalarını olumsuz etkilemektedir. Avusturya ve Almanya'da çift gelirli aile modelini desteklemeye yönelik politikalar son dönemlerde ortaya çıkmıştır. Anne istihdamının sosyal kabul edilebilirliği bu iki ülkede de hala çok düşüktür ve kadınların Almanya'da iş piyasasına girişte karşılaştığı engeller Anglo Sakson ülkelerinden çok daha fazladır. Bu ülkelerde aile içinde 'evi geçindiren erkektir' bakış açısı yaygındır ve çocuklar ile yaşlılar için finansal ve bakım desteği sağlanmasında temel sorumluluk ailelere yüklenmiştir. Bu nedenle muhafazakar rejimlerde iş-aile dengesi uygulamalarının genellikle erkeğin çalışmasına dayalı ve aile desteğini ön plana alacak şekilde oluşturulduğunu ifade etmek mümkündür (Blundson, McNeil, 2006, s.71; Dulk, Do-

orne-Huiskies, 2007, s.41). Genel olarak devlet ailelere çok sınırlı bir mali destek sağlamakta, aile içinde erkeklerin ücreti gelir garantisiyle korunarak, erkeğin evi geçindirdiği aile modeli desteklenmektedir (Blossfeld, Drobnic, 2001, s.42).

Ücretli ebeveyn izinlerinin uzunluğu ülkelere göre değişmekle birlikte, verilen ödenekler sosyal demokratik ülkelere göre oldukça düşüktür. Ayrıca, muhafazakar rejimde aile geliri içinde çocukların maliyeti sosyal demokratik rejimlere göre çok daha yüksektir. Bu rejimin en tipik ülkelerinden biri olan Almanya’da bireylere ve ailelere iş-yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştıracak çeşitli refah politikaları uygulanmakta, örneğin çocuk yetiştirmek için evde kalan ebeveynlere bazı mali destekler sağlanmaktadır. Ebeveynlere standart bir ücret oranı ile her çocuk için yaklaşık 3 yıl çocuk bakım izni verilmekte, bu sürenin anne ve baba arasında paylaşılması mümkün olmakla birlikte, babalar ücretin çok düşük olması nedeniyle bu izni çok fazla kullanmamaktadır. Almanya’da ayrıca 3 ve daha büyük yaştaki çocuklar için çocuk bakımevleri bulunmakta ve ebeveynlere her yıl çocuklarının hasta olması durumunda en fazla on gün izin hakkı verilmektedir. Nordik ülkeleriyle kıyaslandığında, Belçika ve Fransa hariç, muhafazakar rejimde yer alan ülkelere üç yaşın altındaki çocuklar için bakım olanakları oldukça sınırlı ve ebeveyn izni ödeneği ya yok ya da oldukça düşüktür. Hollanda ve Almanya’da kadınların önemli bir bölümü part-time çalışarak çocuk bakımı ve işi birlikte götürebilmektedirler. Muhafazakar rejimlerde rol çatışmasını azaltmak için uygulanan politikalarda her zaman bakım sorumluluğunu aileye yükleyen görüş desteklenmekte, devlet ancak aile fonları tükendiği zaman müdahale etmektedir. (Dulk, vd. 2005, s.25).

3.3- Liberal Refah Devleti Rejimi

Hem sosyal aktörlerin fırsat eşitliğini hem de bireysel eşitliği vurgulayan liberal rejimin en önemli özelliklerinden birisi devletin refaha katkısının minimum düzeyde tutulmasıdır. Bireyler kendi refahlarını sağlamaktan sorumludurlar ve bu sorumluluk piyasa koşullarına

göre yerine getirilmektedir. Bu modelde İrlanda ve İngiltere’nin yer aldığı Anglo-Saxon ülkeleri bulunmaktadır. Anglo-Sakson refah devleti modeli serbest piyasa düşüncesine dayalı olduğu için bir aksaklık olmadığı sürece devlet aile konularına karışmamaktadır. Benzer bir şekilde, bu sistemde cinsiyet eşitliği konuları da devletin ilgi alanı içine girmemekte; kadınların ekonomik faaliyete katılımı konusunda cesareti kırılmamakla birlikte, iş-aile yaşamı dengesi için destek sağlanmamaktadır. Kamusal bakım hizmetlerinin ve kadınlara önerilen işten ayrılma şartlarının son derece yetersiz olduğu İrlanda ve İngiltere’de ‘anne istihdamı’ Nordik ve Benelüks ülkelerine göre daha düşüktür. Yapılan araştırmalara göre bunun temel nedeni bu ülkelerde küçük çocuklu kadınların iş yaşamının dışına çıkması ve okul öncesi çocuğu olan kadınların yarı zamanlı çalışması gerektiğine yönelik yaygın inanıştır. Ancak bu ülkelerin en büyük avantajı ise iş piyasasına girişteki engelleri en düşük düzeye indiren esnek işgücü piyasaları olmaktadır (Kotowska, Matysiak, Styr, 2010, s.10).

Devlet müdahalesinin ve yasal düzenlemelerin oldukça sınırlı olduğu bu ülkelerde iş-aile dengesi piyasa koşullarına bırakılmıştır. Sosyal demokratik rejim kadın ve erkeğe eşit davranırken, muhafazakar rejim farklı davranmış, liberal rejim ise kadın ve erkeği eşit kabul ederken sosyal demokratik rejimden farklı olarak kadınların ailevi sorumluluğunun ağırlığını dikkate almamıştır. Çocuk bakımı ve ebeveyn izni devletin değil bireylerin sorumluluğu olarak görülmektedir. Liberal rejimlerde bireylerin hizmetleri piyasadan tedarik etmesi beklenmektedir; ancak özel çocuk bakım hizmetleri İngiltere ve İrlanda’da oldukça pahalı olduğu için düşük gelirli aileler için ulaşılmazdır. İngiltere ücretli ebeveyn izni uygulamasını en son kabul eden ve bu sürenin en kısa olduğu ülkelere birisidir. Diğer taraftan, bu ülkelerde ailelerin geçimini sağlayabilmek için kadınların istihdama katılımı da oldukça yüksek orandadır. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre yüksek gelirli işlerde çalışan aileler çocuk bakımı için düşük gelir grubunda yer alan kadınları çalıştırmakta, bu durum kadın istihdamı konusunda bir farklılaşma yaratmaktadır (Blundson,



2006, s. 69; Dulk, Doorne-Huiskes, 2007, s.45). Bununla birlikte, liberal rejimlerde iş-aile dengesi konusunun piyasa koşullarına bırakılması bu ülkelerde işletmelerin gönüllü uygulamalarını arttırmakta; ancak bu uygulamaların işçi-işveren arasında pazarlık konusu olmasına neden olmaktadır (Gambles, vd., 2007, s.22, 23).

3.4- Eski Sosyalist Refah Devleti Rejimi: Doğu Avrupa Ülkeleri

Sosyalist refah devleti rejiminde kadın ve erkeğin tam istihdamı hedeflenirken, sosyal demokrat refah rejiminde olduğu gibi ücretli çalışma ve çocuk bakımını birlikte gerçekleştirmeyi sağlayacak birçok kamusal politika uygulanmaktadır. Devlet sosyalizmi altında kadınların istihdama katılımı oldukça yüksektir ve istihdam yapısı tam zamanlı ve çift gelirli aile modelini temel almaktadır. Eski sosyalist rejimi ülkelerinde iş düzenlemeleri kadın ve erkek için standart olarak hayat boyu, güvenli, kalıcı ve tam zamanlı olacak şekilde belirlenmiştir. Bununla birlikte, ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin eşit şekilde paylaşılmasını ifade eden evdeki cinsiyet eşitliği toplumda kabul görmemiştir. Bu ülkelerde cinsiyet eşitliği anlayışı yalnızca ücretli çalışmayla ilişkilidir ve bu nedenle çalışan kadınların sorumlulukları da iki katına çıkmaktadır. Bu ülkelerde geleneksel cinsiyet rolleri 1950 ve 60'lı yıllarda değişmeye başlamıştır. 3-6 yaş arasındaki çocuklar için devlet bakım olanakları sağlamış, daha sonra ebeveyn izni uygulaması gelmiştir. 3 yaşın altında çocuklar için bakım hizmeti sağlamak yerine, annelerin evde kalıp çocuklarına bakmaları için ücretli izin olanakları sağlanmıştır. İzin döneminde kadınların iş güvencesi ve emeklilik hakları saklı tutulmuştur.

Piyasa ekonomisine geçtikten sonra, Doğu Avrupa ülkelerinde iş piyasası koşulları değişmiş, işsizlik artmış ve yaşam standartları gerilemiştir. Sosyalist dönemde oldukça zengin refah politikalarına sahip olan bu ülkelerde politik sistemin değişmesi aile yardımları ve kamu bakım politikaları açısından önemli kesintilere neden olmuştur. Günümüzde iş-aile dengesi politikaları açısından AB ülkeleri içinde en düşük olanaklar sağ-

layan ülkeler bu sistemde yer alan ülkelerdir. Özellikle Polonya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Bulgaristan ve Macaristan gibi ülkeler çocuk bakım hizmetlerinde ve ebeveyn ödeneğinde önemli düşüşlere şahit olmuştur. Bununla birlikte, bu ülkelerde izin süresi bir ile üç yıl arasında değişmekte ve oldukça uzun sayılmaktadır. Ebeveyn izni süresinin uzun olması ailelere evde kalıp çocuklarına bakma olanağı sağlarken, ödeneklerin düşük olması ailenin geçimini sağlamak için çift geliri zorunlu kılmaktadır. Kadınların çalışmasına yönelik tutumlar ise hem merkez hem de Doğu Avrupa ülkelerinde oldukça pragmatiktir. Küçük çocuğu olan kadınların çalışmasına güçlü bir şekilde karşı çıkılırken, yetişkin çocuğu olanların çalışması ve aile bütçesine katkıda bulunması beklenmektedir. Bunun en temel nedeni ise bu ülkelerde ortalama gelir düzeyinin diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça düşük olmasıdır. Ayrıca bu bölgede iş düzenlemelerinin yukarıda bahsedilen sistemlerde yer alan ülkelere göre daha katı olması kadın istihdamıyla ilgili önemli sorunlar yaratmaktadır (Kotowska, vd., 2010, s.10,11).

3.5- Akdeniz Refah Devleti Rejimi: Güney Avrupa Ülkeleri

Güney Avrupa ülkelerinde iş-yaşam dengesine ilişkin kamusal politikalar oldukça sınırlıdır ve bu modelde yer alan ülkelere bireylere aile görevleri ile işlerini bir arada yürütebilecekleri bir destek sağlanmamaktadır. Kamu bakım hizmetleri gelişmemiştir ve aileler için finansal yardımlar oldukça sınırlıdır. Bu konularda bütün sorumluluk aileye yüklenmiştir. Birkaç istisna dışında, bu ülkeler kadın istihdamı ve iş yaşam dengesinin bütün boyutları açısından oldukça büyük bir uyumsuzluk göstermektedir. Diğer taraftan, bu kurumsal uyumsuzluklara ilaveten Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz'de iş düzenlemeleri oldukça katı olduğu için kadınların işgücü piyasasına girişinde çok büyük engeller bulunmaktadır. Ayrıca Güney Avrupa ülkelerinde cinsiyet rollerine ilişkin algı da oldukça muhafazakârdır. Kadınlar eş ve anne olarak görülürken, evi geçindirme görevinin erkeklerde olduğu görüşü yaygındır. Sonuç olarak, kadın istihdamının sosyal olarak kabulü

oldukça düşüktür. Malta ve Kıbrıs da bu kategoride yer almaktadır (Kotowska, vd., 2010, s.10).

4- AVRUPA YAŞAM KALİTESİ ARAŞTIRMASI ÇERÇEVESİNDE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI-NIN BOYUTLARI

Yukarıda refah rejimlerine bağlı olarak sınıflandırılan iş-yaşam dengesi politikaları Avrupa Birliği'nin temel tartışma ve araştırma alanlarından birini oluşturmaktadır. İş ve aile yaşamını uzlaştırmayı desteklemek Avrupa Gelişme ve İstihdam Stratejisi'nin temel hedeflerinden biri olarak Avrupa Komisyonu belgelerinde ifade edilmektedir. 2000 Lizbon Stratejisi'nde yer alan iş-aile yaşamı dengesi, 2005 yılında Avrupa Konseyi'nde 'Gelişme ve İş İçin Birlikte Çalışmak - Lizbon Stratejisi İçin Yeni Bir Başlangıç' başlığı altında yeniden önemle vurgulanmış; özellikle istihdamın gelişimine en büyük katkıyı kadınların sağlayacağı ifade edilmiştir. 2005 yılı Mart ayında Avrupa Konseyi iş-aile yaşamı dengesi tedbirlerinin istihdamın artışına olası etkilerini belirterek 'İstihdam Rehberi 18'i bu konuya ayırmıştır. İş-aile yaşamı dengesi konusu Avrupa Birliği açısından sadece kadınların işgücüne katılımını ve istihdamı arttırmak çerçevesinde ele alınmamaktadır. Nüfusun yaşlanması ve bunun iş-yaşam dengesi açısından sonuçları da ön plana çıkmaktadır. Nüfusun yaşlanması, ekonomik, kamu finansmanı, sosyal güvenlik ve sağlık olduğu kadar, bireylerin aile ve sosyal yaşamlarına ilişkin olarak da yeni uyarlamalar gerektirmekte ve sosyal politikalar açısından dikkate alınmaktadır (Lewis, 2009, s.6).

Demografik değişim ve işgücü piyasasındaki gelişmeler Avrupalıların iş ve aile yaşamını şekillendirmekte, gelecekte öngörülmesi muhtemel birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Demografik değişim aile yapısında ve kadınlar ile erkeklerin evdeki rollerinde önemli dönüşümlere neden olmaktadır. Yaşam beklentisinin yükselmesi ve coğrafi hareketlilikteki artış da bu gelişmelerle birlikte oldukça önemli rol oynamaktadır. Diğer taraftan, iş piyasasındaki dönüşümler ekonomik

dengelessizliklere ve belirsizliklere neden olurken; işgücü verimliliğini ve esnekliği arttırmaktadır. Bütün bu gelişmelere bağlı olarak refah devleti politikaları tartışılmakta, AB'nin genelinde iş-yaşam dengesi açısından ortaya çıkan sorunlara yeni çözümler aranmaktadır.

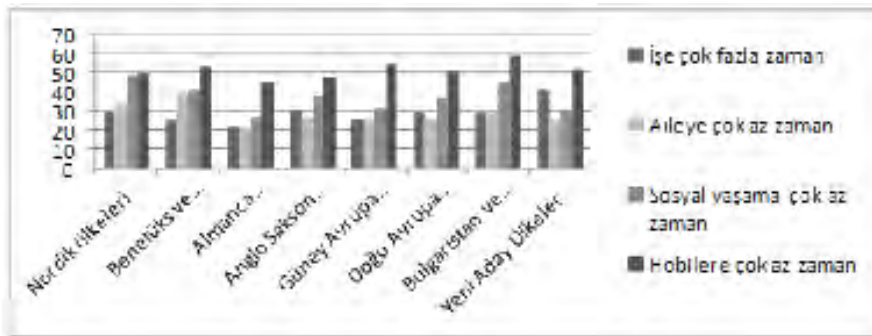
Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Fonu tarafından 2007 yılında ikincisi yapılan ve 2010 yılında yayınlanan '2. Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması' (Second European Quality of Life Survey) AB üyesi 27 üye ülke, Norveç ve aday ülkeler Hırvatistan, Makedonya ve Türkiye'de iş-yaşam dengesiyle ilgili geniş bir perspektif sunmaktadır. Araştırmada yer alan ülkeler yukarıda bahsedilen refah devleti rejimlerine göre sınıflandırılmıştır. Ancak araştırmada muhafazakar sistemde yer alan Benelüks ülkeleri ve Fransa kendi içinde gruplandırılmış, yine yukarıdaki sınıflandırmada bu sistem içinde yer alan Almanya ve Avusturya ayrıca gruplandırılmıştır. Araştırmada Bulgaristan ve Romanya sosyalist ülkeler grubundan ayrı ele alınmıştır. Bu ayrımın temel nedeni iş aile-dengesini önemli ölçüde etkileyen çalışma ve yaşam koşulları açısından diğer sosyalist ülkelere çok daha alt düzeyde olmalarıdır. Araştırmada aday ülkeler olarak Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya ayrı bir gruba alınmıştır¹.

Rapor iş-yaşam dengesi açısından kamusal politikaların uygulamada ne tür sonuçlara yol açtığını ve gerçekten iş-yaşam çatışmasını azaltmak ya da ortadan kaldırmak için yeterli olup olmadığını değerlendirebilmek için önemli sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Ayrıca refah devleti rejimlerine bağlı olarak ülkelerarası karşılaştırma yapmaya olanak vermesi özellikle Türkiye'nin bu konuda durumunu değerlendirmeyi sağlayacak bir bakış açısı sağlamaktadır. Rapor iş ve yaşam dengesini çok boyutlu bir olgu olarak ele almış ve araştırmada bu olgunun iki boyutu mercek altına alınmıştır: zaman ve gerginlik.

¹ 2. Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi hakkında geniş bilgiye <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf> adresinden ulaşabilirsiniz.

4.1- Zaman Esaslı Çatışma

İş ve yaşam uyumunu gerçekleştirebilmenin en temel şartı her ikisi için de yeterli zamanı ayırabilmektir. Yapılan araştırmaya göre, Avrupa Birliği'nde çalışanların %27'si işte çok zaman harcadıklarını ileri sürerken, aday ülkelerde çalışma saatleri daha uzun olduğu için bu oran çok daha yüksektir (%42). Araştırmaya katılan ülkeler iş-yaşam dengesinin en belirleyici unsurlarından biri olan çalışma saatleri açısından karşılaştırıldığında erkekler için en uzun çalışma haftasının 55 saatle Türkiye'de olduğu görülmektedir. Kadın-erkek arasında çalışma saatleri açısından en büyük farklılık 10 saatle Almanya, Hollanda, İrlanda ve Türkiye'de ortaya çıkarken, haftalık 45 saatle kadınlar için de en uzun çalışma süresi Türkiye'dedir (Anderson, Mikulic, Vermeylen, Yrjanainen ve Zigante, 2009, s.23). Çalışma kapsamında gruplandırılan ülkeler arasında 'çok fazla çalıştıklarını' en yüksek oranla Nordik, Anglo Sakson ve Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde çalışanlar ifade ederken, bu oranın en düşük olduğu grup %22 ile Almanca konuşan ülkelerdir. Diğer taraftan, AB çalışanlarının %28'i ailelerine çok az zaman ayırdıklarını inanmaktadırlar. Ailelerine ayırdıkları zamanın yetersizliği ile ilgili en yüksek oranlar Benelüks ülkeleri ve Fransa (%39) ile Nordik ülkelerinde (%34) görülmektedir. Bu oranın yüksek olması bu ülkelerde kadın istihdamının yüksekliliği ve çeşitliliğine bağlanmaktadır (Grafik 1) (Van der Lippe, Jager, Kops, 2006, s.310).



Grafik 1. Refah Rejimlerine Göre AB'de Zaman Baskısı Çatışması

Kaynak: Kotowska, vd., 2010, s.44

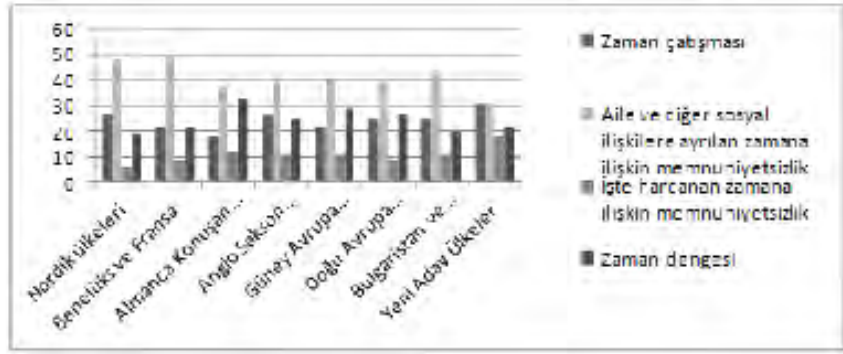
Lockwood, (2003, s.5), bir insanın yaşamını dört bölümden oluşan bir çember olarak nitelendirmektedir. İş yaşamı bu çemberin sadece bir tarafını oluşturmaktadır. Diğer üç parçası ise aile yaşamı, bireysel yaşam (hobiler) ve sosyal yaşamdan oluşmaktadır. İşte başarılı olmak ve haz almak iş-yaşam dengesinin en kritik bölümdür. Ancak yaşam tatmini için insanların yaşam çemberinin diğer üç parçası için de yeterli zamanı ayırabilmesi gereklidir. Örneğin iş yükü çok fazla olan çalışanların işini ailesinin önüne koyması aile yaşamına olumsuz yansımaktadır. Bu tür çalışanların aile yaşamı memnuniyeti düşmekte, bu memnuniyetsizlik bu döngü içinde iş yaşamında başarıyı ve tatmini azaltmaktadır. Diğer taraftan, özel yaşamına yeterince zaman ayırmayanların işteki verimliliği ve aile yaşamları da olumsuz etkilenmektedir. Yaşam Kalitesi Araştırmasında yaşam çemberinin bu dört bölümüne ayrılan zamana ilişkin sorulan sorulmuştur. Araştırmaya göre, Avrupa Birliği'nde çalışan işçilerin büyük bir bölümü sosyal ilişkileri (%36) ve hobileri (%51) için yeterli zamana sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Sosyal ilişkilere çok az zamanı olduğunu düşünenlerin oranı özellikle Nordik ülkeleri ile Bulgaristan ve Romanya'da yüksektir. AB genelinde kadınlar günlük yaşamın iş ve aile dışındaki faaliyetleri için çok az zamana sahip olduklarını belirtirken, erkekler ise işte çok zaman harcadıklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte, Nordik ülkelerinde kadınlar ve erkekler arasında iş ve aile için ayrılan

zamana ilişkin cinsiyetten kaynaklanan bir fark bulunmamaktadır (Kotowska vd., 2010, s.44). Türkiye'de ise çalışan kadın ve erkekler ev işleri, çocuk bakımı, çocukların eğitimi, gönüllü faaliyetler gibi konularda çalışma saatlerinin uzunluğu dolayısıyla diğer ülkelere göre çok

daha az zaman ayırabilmektedirler.

AB genelinde araştırmaya katılanların dörtte biri işleri ve aile ile diğer yaşam faaliyetleri arasında bir denge sağlayabildiklerini ifade ederken, her beş çalışandan biri çatışma yaşadıklarını belirtmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanların %40'ı aile ve diğer sosyal ilişkiler için yeterli zamanı bulamadıklarını, ancak işte yeterli zamanı harcadıklarını düşünmektedirler. Bu açıdan kadın ve erkekler arasında çok az bir fark vardır. Zaman çatışması ve yaşamın farklı alanlarına ayrılan zamana ilişkin memnuniyet açısından bakıldığında, araştırma sonuçlarının refah rejimleri sınıflandırmasıyla uyummadığı görülmektedir. Ülke bazında elde edilen sonuçlar, refah rejimlerine göre ortaya çıkan beklentilerden oldukça farklıdır. Örneğin zaman çatışması oranı en düşük Belçika'da (%14) iken, bu oranın en yüksek olduğu ülke İsveç'tir (%31). Bununla birlikte, zaman dengesi açısından en yüksek oran İrlanda'da (%38) iken, en düşük olduğu ülkelerden biri %16 ile Norveç'tir. Bu tür sonuçları ülkelerin kültürel yapıları ve yaşam beklentilerindeki farklılıklarla açıklamak mümkündür. Nordik ülkelerinde zaman çatışması ile ilgili ortaya çıkan oranın yüksekliği çalışma koşulları ve refah rejimi politikalarıyla değil, çalışanların özel yaşamlarına daha fazla zaman ayırma beklentisiyle ilişkilidir. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu aday ülkelerin ise zaman çatışması oranının en yüksek olduğu ülkeler (%31) olduğu görülmektedir. Yine işte harcanan zamana ilişkin en yüksek memnuniyetsizlik oranı aday ülkelerdedir (%18). Zaman dengesi açısından ise en düşük oran Bulgaristan ve Romanya'dan sonra yeni aday ülkelerdedir (%21). Bununla birlikte, aile ve diğer sosyal ilişkilere harcanan zaman açısından memnuniyetsizliğin en düşük olduğu ülkeler %31 ile yeni aday ülkelerdir (Grafik 2). Bu oranın düşük olmasının en önemli sebepleri arasında özellikle Türkiye'de özel yaşama ilişkin beklentinin çok düşük olması ve iş dışında aileye ayrılan zamanın yaşamın

diğer faaliyetlerinin önüne geçmesi yer almaktadır. İş-yaşam dengesi bireylere bırakıldığında çalışanlar iş dışında kalan bütün zamanlarını ailelerine ayırarak yaşam çemberinin diğer iki boyutunu ihmal etmekte ve sonuç olarak yaşam memnuniyetinde bir azalma meydana gelmektedir.



Grafik 2. Refah Rejimlerine Göre AB'de İş-Yaşam Arası Zaman Çatışması
Kaynak: Kotowska, vd., 2010, s.46.

4.2- Gerginlik Esaslı Çatışma

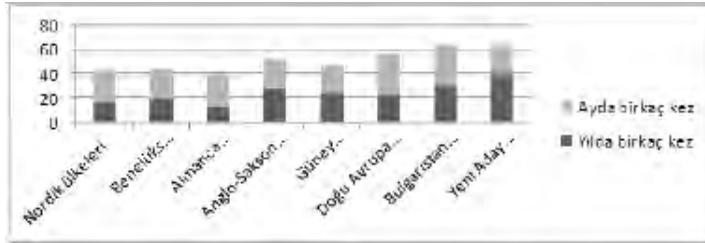
Gerginlik esaslı iş-aile çatışması kişinin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol nedeniyle hissettiği stres ve gerilimin yaşamındaki diğer rollerinin gereklerini yerine getirmesini engellemesi ve aksatması olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, Doruk, 2009, s.73). AB ülkelerini kapsayan araştırmada iş-yaşam dengesinin önemli bir boyutunu oluşturan bu çatışma türü ilginç sonuçlar ortaya koymaktadır. Çalışanların önemli bir kısmı işteki yoğunlukları ve harcadıkları zaman nedeniyle aile sorumluluklarını yerine getirmeleri açısından sorunlar yaşamaktadır. AB'de çalışanların %22'si haftada en az birkaç kez işten eve geldiklerinde bazı ev işlerini yapabilmek için çok yorgun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oran Türkiye'nin de içinde bulunduğu aday ülkelerde en yüksek düzeye ulaşırken, bu ülkeleri Bulgaristan ve Romanya takip etmektedir.

İş-yaşam çatışmasına diğer açıdan bakıldığında, yani aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkisi boyutuyla AB üyesi 27 ülkede çalışanların %3'ü haftada en az

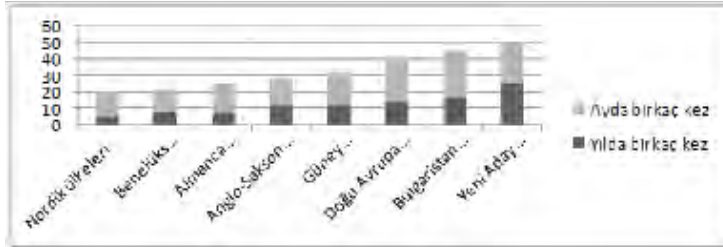
birkaç kez aile sorumlulukları nedeniyle işe konsantre olmakta zorluk yaşadıklarını belirtmektedirler. Araştırmaya katılan bütün ülkeler içinde bu oranın en yüksek olduğu ülke Türkiye (%17), en az yaşandığı ülke ise Norveç'tir (%5). Bunun temel nedeni Nordik ülkelerinde ailelere bakım sorumluluğu açısından devletçe sağlanan olanaklardır (Anderson, vd., 2009, s.27). Türkiye de ise bakım sorumluluğunu devlet tamamen ailelere ve bireylere bırakmıştır. Bu sorunu aile desteği ve özel bakım hizmetlerinden yararlanarak çözmeye çalışanlar veya bu konuda yeterli olanaklara sahip olmayanlar aile kaynaklı sorunlar nedeniyle iş yaşamlarında büyük bir baskı yaşamaktadırlar (Grafik 3).

İş yükünün fazla olması dolayısıyla evle ilgili yaşanan sorunlar ya da tam tersi açısından cinsiyete göre farklılıklar olduğunu tahmin etmek güç değildir. Kadınlar özellikle yeni üye ülkelerde bu baskıyı çok daha fazla hissetmektedirler. AB15'te çalışan kadınların %12'si, yeni üye ülkelerde (AB12) ise % 17'si ayda en az birkaç kez aile sorumlulukları nedeniyle işlerinde zorluklar yaşadıklarını belirtirken, bu oran erkekler için sırasıyla %10 ve %14'tür. Kadınlar açısından baskı daha çok işten kaynaklanan yoğunluk veya çalışma saatleri nedeniyle evdeki sorumluluklarda sorun yaşanmasında ortaya çıkmaktadır. Yeni üye ülkelerde kadınların %61'i, AB15'te ise %51'i bu tür bir çatışma yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

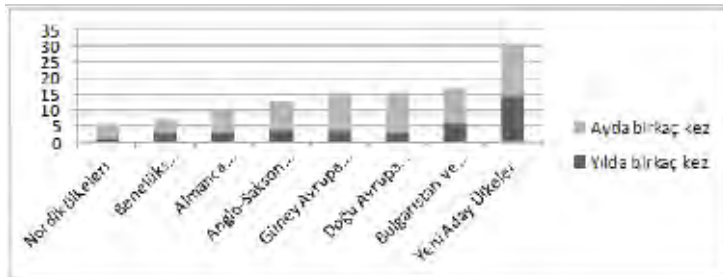
Evde yapılması gereken işler için işten eve çok yorgun gelirim.



İşte harcadığım zaman nedeniyle aile sorumluluklarımı yerine getirmek benim için zordur.

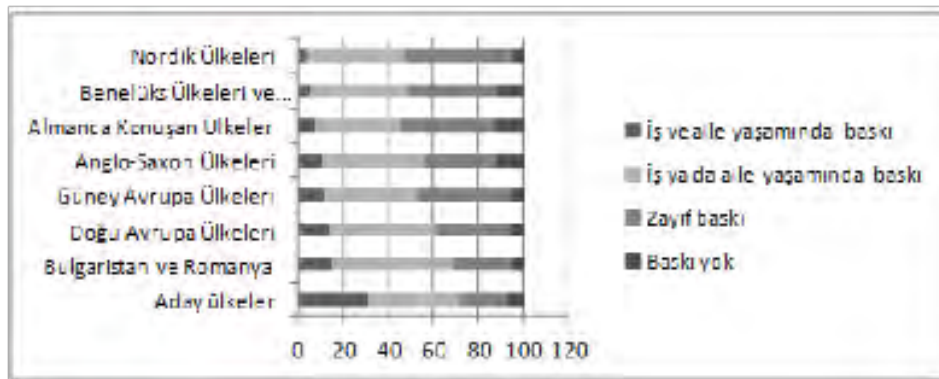


Aile sorumluluklarım nedeniyle işe konsantre olmakta güçlük çekerim.



Grafik 3. Gerginliğin Kaynağına ve Refah Rejimlerine Göre AB'de İş-Aile Yaşamında Gerginlik Esaslı Çatışma
Kaynak: Kotowska, vd., 2010, s.47.

AB genelinde çalışanların yaklaşık %50'si iş veya aile baskısı nedeniyle iş ve aile arasında zaman açısından bir çakışma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Buradaki temel sorun ailenin iş yaşamını değil daha çok işin aile yaşamını olumsuz etkilemesidir. AB15'te çalışan kadınların %50'si evde zaman sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan çalışanların sadece %10'u ise her iki açıdan da bir baskı hissetmediklerini belirtmişlerdir (Anderson, vd., 2009, s.28). Ülkelere göre bu oranlarda önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu oranlar aynı zamanda AB12 ve aday ülkelerin Nordik ülkeleri ile iş-aile dengesi açısından birbirinden ne kadar uzak olduğunu da göstermektedir. Nordik ülkeleri ve Hollanda hem iş hem de aile yaşamı baskısı açısından %5'le AB ülkeleri arasında da en düşük orana sahiptir. Bu ülkeleri Benelüks ülkeleri ve Fransa ile Almanca konuşan ülkeler takip etmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu aday ülkelerde ise hem iş hem de aile yaşamında baskıyla karşılaştığını belirtenlerin oranı %32 ile en yüksek düzeye ulaşmaktadır. Bulgaristan ve Romanya %16 ile bu konuda ikinci sırada, Güney ve Doğu Avrupa ülkeleri ise %13 ile üçüncü sırada yer almaktadır (Grafik 4).



Grafik 4. Ülkelere Göre İş ve Aile Yaşamında Gerginlik Esaslı Çatışma

Kaynak: Kotowska, vd., 2010, s.49.

AB ülkeleri arasında ortaya çıkan bölgesel farklılıklar iş yaşam dengesi açısından AB genelinde ortak poli-

tikalar üretilmesini güçleştirmektedir. Aile yaşamı ve sosyal yaşam ülkelerin kültürel ve sosyal yapılarına göre farklılaştığı için, aile yaşamını iş yaşamına uyarlamak yerine iş yaşamını aile yaşamına uyarlayacak tedbirler ve yöntemlerin ön plana çıkması gerekmektedir. Hem Nordik ülkelerinde hem de Benelüks ülkeleri ve Fransa'da iş-aile dengesi daha çok bütün rolleri yerine getirmek için zamanın yeterli olmaması sorunudur. Bu ülkelerde insanlar işlerinde harcadıkları zamanı ailelerine, arkadaşlarına ve kendi özel faaliyetlerine ayırmaları gerektiğini düşünmektedirler. Doğu Avrupa ülkeleri ile Bulgaristan, Romanya ve Türkiye'de ise iş-aile dengesi daha çok uzun çalışma saatlerine bağlı olarak ortaya çıkan kötü çalışma koşullarının neden olduğu yorgunluktan ve tükenmişlikten etkilenmektedir. Bu durumda, işten kaynaklanan baskı aile yaşamına etki etmektedir.

İş ve aile yaşamının dengelenmesi Almanca konuşan ülkelerde ve Anglo Sakson ülkelerinde daha kolay görülmektedir. Ancak bu durumun nedeni, Nordik ve Benelüks ülkeleri ve Fransa ile karşılaştırıldığında bu ülkelerde tek ebeveynli ailelerin ve çift kariyerli eş-

lerin istihdamdaki oranının düşük olmasıdır. İkinci olarak adı geçen ülkelerde çok küçük bir çocuklu veya üç dört çocuklu bir annenin çalışma olasılığı Avrupa'nın diğer bütün ülkelerinden daha yüksektir. Kadınların faaliyet

oranlarındaki farklılıklar kültürel ve sosyal normlardan kaynaklanmaktadır; ancak iş ve özel yaşamı dengelemeye olanak sağlayacak seçeneklerin az olmasıyla da ilişkilidir. Kadınların çalışma hayatının dışında kalmasını 'tercih etmelerinin en önemli nedenlerinden biri çalışma koşullarıdır. Kadınların çalışma koşullarının



yetersizliği ve iş güvencesinden yoksun olmaları iş piyasasının dışında kalmalarının en önemli nedenleridir (Dulk, vd., 2005, s.34-35).

SONUÇ

Ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni çalışma düzeni bir taraftan bireylerin iş yükünü artırıp karşılığında elde edilen ekonomik ve sosyal hakları azaltırken, diğer taraftan aile ve sosyal yaşama ayrılan zamanı azaltıp stres düzeyini yükseltmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde bireyler daha çok çalışıp daha az gelir elde etmekte, gelir düzeyinde meydana gelen kayıplar ise aile yaşamının kalitesini düşürmektedir.

Avrupa Birliği'nde iş-yaşam dengesi açısından ortaya çıkan tablo farklı yapısal değişimlere bağlı olarak şekillenmektedir. Bunlardan en önemlisi Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan refah devleti politikalarıdır. Bu politikalar bir taraftan iş yaşamında ortaya çıkan yeni gelişmeleri dikkate alırken, aynı zamanda bireylerin aile yaşamını da göz önünde bulundurmakta ve iş-yaşam dengesini koruyabilmeleri için bireylere destek olmayı amaçlamaktadır. Refah rejimlerine göre şekillenen bu politikalar temelde iş-yaşam dengesine ilişkin üç farklı yaklaşım ortaya koymaktadırlar. Birincisi, iş-yaşam dengesini toplumsal sorumluluk olarak gören ve bu konuda devletin aktif rol oynamasını benimseyen yaklaşımdır. İkincisi, iş-yaşam dengesini bireylerin sorumluluğu olarak kabul etmekle birlikte, özellikle kadın istihdamını desteklemek ve aile kurumunu koruyabilmek için bu konuda bireylere destek olmayı amaçlayan yaklaşımdır. Üçüncüsü ise iş-yaşam çatışmasını bireylerin kişisel sorunu olarak gören ve iş-yaşam dengesi konusunda bireyleri piyasanın insafına bırakan yaklaşımdır.

İş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer önemli yapısal faktör iş piyasası düzenlemeleridir. Bazı ülkelerde ailenin geçimini tek başına erkeğin sağladığı bir düzen içinde tam zamanlı ve yeterli ücret düzeyinde çalışan erkek işgücü hedeflenmektedir. Nordik ülkelerinde ise

kadın ve erkeğin çalıştığı çift gelirli aileler hedeflendiği için kadın istihdamını teşvik edecek iş-yaşam dengesi politikaları ön plana çıkmaktadır.

Bir diğer yapısal faktör cinsiyet rollerine ilişkin mevcut olan toplumsal algıdır. Avrupa'nın birçok ülkesinde yakın dönemlere kadar kadının evde eşi ve çocuklarıyla ilgilendiği, erkeğin ise evi geçindirdiği bir cinsiyet algısı mevcut olmuştur. Zamanla bu algı dönüşüme uğrayarak kadınların ancak ekonomik zorunluluk olursa çalışmasına, ardından en azından küçük çocuğu olan kadınların çalışmasına ve en son olarak da isteyen her kadının medeni durumu veya çocuklu olup olmadığına bakılmaksızın çalışabilmesine dönüşmüştür. Bütün bu dönüşüm süreci uygulanan sosyal politikalarda da bir yenilenme gerektirmiş, özellikle kadın-erkek eşitliğini ön plana alan sosyal demokratik refah rejimlerinde kadın istihdamı hem piyasa koşulları hem de aile dengesi açısından uygun hale getirilmiştir. Cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel bakış açısının geçerli olduğu ülkelerde ise ekonomik olarak çalışmak zorunda olan kadınlar iş-yaşam dengesi açısından erkeklerden çok daha olumsuz şartlara sahiptir.

İş-yaşam dengesi açısından Türkiye'ye ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlar refah devleti rejimlerinin, iş piyasası düzenlemelerinin ve toplumdaki cinsiyet algısının bu konuda ne kadar belirleyici olduğunun en önemli göstergesidir. AB ülkeleri ve aday ülkeler içinde en uzun çalışma saatlerine sahip olan Türkiye'de çalışan kadın ve erkekler iş-yaşam çatışmasını en yüksek oranda yaşayan çalışanlardır. Uzun çalışma saatlerine ve refah politikalarının yetersizliğine bağlı olarak sadece uzun çalışma saatleri aile ve özel yaşamı etkilememekte, aynı zamanda AB ülkelerinin genelinden farklı olarak aile yaşamı da iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan, kadınların esnek çalışma olanaklarının yetersizliği, çalışan kadınların aile yaşamını kolaylaştıracak kamusal bakım olanaklarının sağlanmaması ve cinsiyet rolleri algısı AB ülkeleri ve aday ülkeler arasında en düşük kadın istihdam oranını (%25) da beraberinde getirmektedir. (Bu oran AB27 için %59'dur).

Bununla birlikte, cinsiyet temelli işbölümü çalışan kadınların hem evde hem de işte çifte vardiya olarak nitelendirilen bir sistemde çalışmasına neden olmakta, bu da özellikle kadınlar açısından iş-yaşam dengesini yaşamın aile, sosyal ilişkiler ve hobiler olarak nitelenen iş dışındaki bütün boyutlarına olumsuz yansıtmaktadır.

İş-yaşam dengesini sadece refah politikaları kapsamında incelemek bu konuda bütün sorumluluğun devletine olduğu anlamına gelmemektedir. Özellikle Avrupa ülkelerinde ekonomik ve sosyal krizlerin yaşandığı ve sosyal politikaların tartışma konusu haline geldiği günümüzde bu konu çok daha fazla önem taşımaktadır. Her ne kadar yukarıda sıralanan nedenlere bağlı olarak ülkelere göre farklılık gösterse de Avrupa Birliği genelinde yaşanan kriz iş-aile dengesi konusunda sorumluluğun endüstri ilişkileri aktörleri arasında biraz daha fazla paylaşılması sonucunu ortaya çıkaracaktır. Bu konuda en büyük sorumluluklardan biri işletmelere düşmektedir. İşverenler gönüllü olarak uygulayacakları politikalarla bir taraftan çalışanların verimliliğini artırıp, diğer taraftan işletmenin kamuoyundaki algısını geliştirebilirler. Bir başka sorumluluk alanı sendikalar açısından ortaya çıkmaktadır. İş-yaşam dengesi konusunda farkındalık yaratmak amacıyla çeşitli kampanyalar düzenleyerek ve yayınlar yaparak sendikalar bu konudaki kamuoyu duyarlılığını arttırabilir ve iyileşme sağlayacak öneriler ortaya koyabilirler. Ayrıca sendikalar toplu pazarlık sürecinde iş-yaşam dengesi konusunda yeni haklar ve kazançlar elde etmeyi ön plana alarak bu konuda işverenin yükümlülüğünü arttırabilirler. İş-yaşam dengesi açısından bireylerin kendilerine de önemli sorumluluk düşmektedir. Çalışanların bu konuda sahip olduğu hakları bilmesi ve talep etmesi, sendikaları ve işverenleri bu konuda harekete geçirmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Anderson, R., Mikulic, B., Vermeylen, G., Yrjanaine, M. ve Ziggante, V. (2009). Second European Quality of Life Survey Overview. Denmark: European Foundation, for The Improvement of Living and Working Conditions.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, E., Ritter, J. (October 2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicator. Statistical Development and Analysis Unit Policy Integration Department. Policy Integration Paper No 1. Geneva: ILO

AREM. (Temmuz 2007). Değerlendirme Raporu, I. Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye’de Yaşam Kalitesi. T.C. İçişleri Bakanlığı, Araştırma ve Etütler Merkezi. 24.11.2011 tarihinde http://www.arem.gov.tr/rapor/degerlendirme/Avrupa_yasam_kalitesi.htm adresinde erişildi.

Blossfeld, H.P. ve Drobnic, S. (2001). Careers of Couples in Contemporary Societies, From Male Breadwinner to Dual Earner Families. Oxford: Oxford University Press.

Blunsdon, B. ve McNeil, N. (2006). State Policy and Work Life Integration: Past, Present and Future Approaches. Work Life Integration International Perspectives on The Balancing of Multiple Roles. (ed. Blyton, P., vd.). New York: Palgrave McMillan. Cascio, W.F. ve Young, C.E. (2002). Work- Family Balance: Does The Market Reward Firms That Respect It? From Work Family Balance to Work Family Interaction Changing The Metaphor. (ed. Halpern, D.F. ve Murphy, S.E.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.

Caspar, W. ve Buffardi, L.C. (2004). Work-Life Benefits and Pursuit Intentions: The Role of Anticipated Organizational Support”, Journal of Vocational Behavior, 65, 391-410.

Catsouphe, M.P., Kossek, E.E. ve Sweet, S. (2006). Introduction: Cultivating Organizational Change and Advancing Public Policy. The Work and Family Handbook Multi Disciplinary Perspectives and Approaches. (ed. Catsouphe, M.P. vd.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Crompton, R., Lewis, S. ve Lyonette, C. (2007). Introduction: The Unravelling of The Male Breadwinner Model and Some of Its Consequences. Women, Men, Work and Family in Europe. (ed. Crompton, R. vd.). New York: Palgrave Mcmillan.

Dulk, L., Peper, B. ve Huiskes, A.D. (2005). Work and Family Life in Europe: Employment Patterns of Working Parents Across Welfare States. Flexible Working and Organisational Change. (ed. Peper, B., vd.). UK: Edward Elgar.



Dulk, L.ve Huiskes, A.D. (2007). Social Policy in Europe: Its Impact on Families and Work. Women, Men, Work and Family (ed. Crompton, R. vd.) New York: Palgrave Mcmillan.

Duxbury, L.ve Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in The New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? Canadian Policy Research Networks. Discussion Paper W/12.

European Foundation for The Improvement of Living and Working Condition. (February 2002). Quality of Work and Employment in Europe Issues and Challenges. Foundation Paper, No.1. Dublin.

Evans, J.M. (2001). Firms Contribution to The Reconciliation Between Work and Family Life. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 48, OECD Publishing.

Gambles, R., Lewis, S. ve Rapoport, R. (2007). Evolutions and Approaches to Equitable Divisions of Paid Work and Care in Three European Countries: a Multi-Level Challenge. Women, Men, Work and Family in Europe. (ed. Crompton, R. vd.). New York: Palgrave Mcmillan.

Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", Academy of Management Review, Vol.10, No.1, 76-88.

Halpern, D.F. ve Murphy, S.E. (2002). From Balance to Interaction: Why The Metaphor Is Important. From Work Family Balance to Work Family Interaction Changing The Metaphor. (ed. Halpern, D.F.ve Murphy, S.E.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass. Hill, J. vd. (January 2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. Family Relations. Vol.50, No.1, 49-58.

Huiskies, A.D.; Dulk, L.ve Peper, B. (2005). Organisational Change, Gender and Integration of Work and Private Life. Flexible Working and Organisational Change. (ed. Peper, B., vd), UK: Edward Elgar.

Kotowski, I.E., Matysiak, A. ve Styrac, M. (2010). Family Life and Work Second European Quality of Life Survey, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Lewis, J. (2009). Work-Family Balance, Gender and Policy. Cheltenham: Edward Elgar.

Lockwood, N.R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. Research Quarterly Society for Human Resource Management. N.2.

Maybery, P. (2006). Work Life Balance Policies and Practices in The UK: Views of an HR Practitioner. Work-Life Integration International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles. (ed. Blyton, vd.). NY: Palgrave Macmillan.

Milkie, M.A. ve Peltola, P. (May 1999). Playing All The Roles: Gender and The Work-Family Balancing Act. Journal of Marriage and The Family, 61, 476-490.

Özçelik, B. (7 Mart 2010). Krize Rağmen Kadınlar İş ve Özel Yaşamı Dengeledi. Hürriyet İK.

Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. Ege Üniversitesi İİBF Dergisi. Sayı 33, 69-99.

Somavia, J. (2001). The Global Challenge of Decent Work. The Jobs Letter. No.156. 24.10.2011 tarihinde <http://www.jobsletter.org.nz/jb115610> adresinden erişildi.

Tekeli, S. ve Doğrul, Ş. (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.2, S. 2, 11-18.

Trinczek, R. (2006). Work-Life Balance and Flexible Working Hours-The German Experience. Work-Life Integration International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles. (ed. Blyton, vd.). NY: Palgrave Macmillan.

Van der Lippe, T., Jager, A. ve Kops, Y. (2006). Combination Pressure: The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries. Acta Sociologica. Vol.49, No.3, 303-319.

White, M., H. S., McGovern, P., Mills, C. ve Smeaton, D. (June 2003). High Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. British Journal of Industrial Relation., 41: 2, 175-195.

Working Families Program (March 2007). Work and Family Balance Manual, Better Practices for Better Business, Industrial Relations Victoria. 12.09.2011 tarihinde http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/_assets/main/lib60072/work&family.pdf adresinden erişildi.

Work-Life Balance, 10.09.2011 tarihinde <http://enotes.com/management-encyclopedia/work-life-balance> adresinden erişilmiştir.



HUKUK

- **KARAR İNCELEMESİ**

Doç. Dr. Levent AKIN

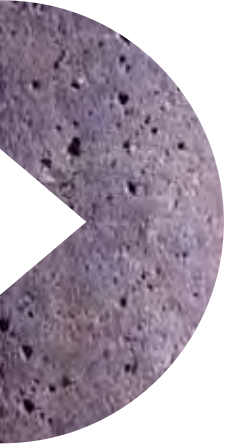
- **YARGITAY KARARLARI**

- **REKABET HUKUKU**

Av. Gönenç GÜRKAYNAK



İŞKOLU TESPİTİNDE İŞYERİ VE İŞLETME



Doç. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'na göre, işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz (SK.3). Aynı yönde düzenlemelere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da yer verilmiştir. Buna göre sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder (STİSK. 2/ğ, 3/2).



Yasaya göre, işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit ile ilgili kararı Resmi Gazete'de (RG) yayımlanır. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar (SK.4. STISK.5/2).

Yasal düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, işkolu sendikalar için yaşamsal önemdedir. O sebeple uygulamada, işyerleri ve işletmenin gireceği işkolunun belirlenmesi konusunda uyuşmazlıklar yaşanmaktadır. Bunlardan birinde şu değerlendirmelere yer verilmiştir (Yarg.9.HD. 5.7.2012, 18727/ 26716);

"... Davacı, Resmi Gazetenin ... sayısında yayınlanan davalı Bakanlığın ... sayılı işkolu tespit kararının iptali ile davalı X... A.Ş. ve bağlı işyerlerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna girdiğine ilişkin işkolu tespit kararının iptaline, söz konusu işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 23 sıra numaralı "Haberleşme" işkoluna girdiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan X... A.Ş., ... Sendikası Genel Başkanlığı ile T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla ... dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı ... RG'de yayınlanan Bakanlığın ... sayılı işkolu tespit kararının iptali ile X... A.Ş. ve bağlı işyerlerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna girdiğine ilişkin tespit kararının iptaline, söz konusu işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 23 sıra numaralı "Haberleşme" işkoluna girdiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı Bakanlık, Bakanlıkça yapılan tespit doğru olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir. Davalı ... Sendikası, tespitinin doğru olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı Şirket, kendilerinin rehberlik ve müşteri hizmeti işletmeciliği işini yaptıklarını, bu hizmetlerin haberleşme hizmetleri dışında bir faaliyet olduğunu, haberleşme işi dışında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara çağrı merkezi hizmeti verildiğini, bu hizmetlerin Türk Telekom A.Ş., THY, RTÜK, Ulaştırma Bakanlığı, E-Devlet, Sebit, İDO, TT Net A.Ş. gibi farklı faaliyet alanları olan kurum ve kuruluşlara verildiğini, dolayısıyla işyerinin Türk Telekom A.Ş. bünyesinde olması ve iş görülür iken bu şirkete ait araç ve gereçlerinin kullanılmasının çağrı merkezinin haberleşme işkoluna girdiğini göstermeyeceğini belirtip yapılan işin niteliği ve bağımsızlığı dikkate alınarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, X... A.Ş.'ye ait ... adresindeki işyerinin operatörlü çağrı merkezi olduğu, dava dışı Türk Telekom A.Ş.'nin yer, araç ve ekipmanları ile Türk Telekom A.Ş. tarafından sağlanan telefon ve internet hattı kullanımının, operatörler vasıtası ile şirket müşterisi firma ve kuruluşlar ile onların müşterileri arasındaki iletişimi ses, görüntü, sinyal ve sembol araçları ile sağlama faaliyeti olduğu, söz konusu işin ancak ve ancak telefon ve internet hattı aracılığı ile yapılabildiği, telefon ve internet hizmeti olmaksızın işin yapılmasının mümkün olmadığı ve davalı şirket tarafından yapılan operatörlü çağrı işinin telefon ve internet hizmetinden bağımsız değil, hizmetin bir uzantısı olduğu ve asıl işten ayrı ve bağımsız bir yapıya sahip olmadığı aksine asıl işin devamı niteliğinde olduğu tespit edildiği gerekçesi ile Bakanlığın işkolu tespit kararının iptali ile işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 23 sıra numaralı "Haberleşme" işkoluna girdiğinin tespitine karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı davalılardan Bakanlık, ... Sendikası ve işveren temyiz etmiştir.

E) Gerekçe: Uyuşmazlık, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4 ve 60. maddeleri uyarınca işkolu tespitine itiraza ilişkindir.

Bakanlık 08.04.2009 gün ve 2009/14 sayılı İşkolu Tespit Kararı'nda X... A.Ş.'de yapılan incelemede; şirketin ... adresinde bulunan merkez işyerinin dışında, ... ve ... adreslerinde faaliyet gösteren işyerlerinin bulunduğu, sermayesinin %99,96'sının ... A.Ş.'ye ait şirkete Telekomünikasyon Kurumu tarafından ... belge numarası ile ... tarihinde verilen Telekomünikasyon Ruhsatında, hizmet türünün rehberlik hizmeti işletmeciliği olduğu, söz konusu şirket ile RTÜK-Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, TTNNet A.Ş., Türk Hava Yolları A.Ş., Türk Telekom A.Ş., SEBİT Eğitim ve Bilgi Teknolojileri A.Ş., Türksat Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme A.Ş. (e-devlet ile ilgili bilgilendirme) ve İstanbul Deniz Otobüsü İşletmeciliği A.Ş. gibi farklı kurumlarla yapılan sözleşmeler gereği danışmanlık, rehberlik ve çağrı merkezi işlerinin belirli bir ücret karşılığında verildiği, bu nedenle şirkete ait işyerlerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları 17 sıra Tüzüğü'nün numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Dava konusu uyuşmazlıkta A... adresindeki işyeri yönünden işkolu tespit kararının iptali istenmektedir.

İşkolları Tüzüğü'nde 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna giren işler "Her türlü mali kuruluşlar, ticaret borsaları, ticaret ve sanayi odaları, birlikleri, kooperatifler, kredi esham ve tahvil borsaları, her türlü büro ve benzeri kuruluşlar ile dernekler, noterler, işçi ve işveren kuruluşları, her türlü sınai, tarımsal, kimyasal ve hayvansal maddelerin ve ürünlerin alımı ve satımı, eğitim kurumları, sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları, müzik, resim, heykel, dekorasyon, edebiyat ve benzeri güzel sanatlarla ilgili işler." şeklinde tanımlanmıştır.

23 sıra numaralı "Haberleşme" işkoluna giren işler ise "Haberleşme, posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, te-

levizyon işleri ve hizmetleri ve bu hizmetler için kamu idaresince kurulan her türlü yapım, bakım ve onarım işleri." şeklinde tanımlanmıştır.

Dairemizin 26.04.2011 gün ve 2011/15435 E, 2011/12313 K sayılı ilamında da belirtildiği üzere "... İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 2821 sayılı Kanunu'nun 60/2 maddesinde öngörülen ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak "işyeri" esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme işkolu tespiti için de asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez ..."

O halde, işkolu tespitinde birim olarak işyeri dikkate alınarak ve müstakilen işyerinde yapılan işe göre belirlenecek olması, somut olayda haberleşme işkolu kapsamında sayılan "... haberleşme, posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon işleri ve hizmetleri ve bu hizmetler için kamu idaresince kurulan her türlü yapım, bakım ve onarım ..." işlerinin, işyerinde yapıldığının tespit edilememesi, ... A.Ş. ile X... A.Ş. arasında imzalanan Çağrı Merkezi İşletim Sözleşmesi'ne göre, danışmanlık, rehberlik ve çağrı merkezi işinin yapılıyor olması, çağrı merkezi hizmetinin telekomünikasyon hizmeti dışında kalan ve bu sektöre özgü olmayan bir hizmet türü olması gibi hususlar dikkate alındığında, mahkeme kararının bozularak, Şirkete ait belirtilen işyerinde yapılan işlerin İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra



numaralı “Ticaret Büro Eğitim Güzel Sanatlar” işkoluna girdiğinin tespiti ile davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenlerle ... Mahkemenin İşyerlerinin İşkolları Tüzüğü’nün 23 sıra numaralı “Haberleşme” işkoluna girdiğine dair tespit kararının bozularak ortadan kaldırılmasına, X... A.Ş.’ye ait ... adresindeki işyerinin İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı “Ticaret Büro Eğitim Güzel Sanatlar” işkoluna girdiğinin tespiti ile davanın reddine ... karar verildi.

DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda uyuşmazlık, işkolu tespitine ilişkindir. Davacı sendika, Bakanlığın RG’de yayımlanan işkolu tespit kararının iptalini istemektedir. Davacıya göre, ilgili şirket ve bağlı işyerlerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkoluna girdiği kabul edilmemelidir. Zira söz konusu işyerinde yapılan işler, nitelikleri gereği İşkolları Tüzüğü’nün 23 sıra numaralı “Haberleşme” işkoluna girmektedir. O nedenle bakanlığın bu yönde karar vermesi gerektiğini ileri sürmüştür.

2- Davalı şirkete göre ise Bakanlığın tespiti doğrudur. Zira şirket, rehberlik ve müşteri hizmeti işletmeciliği işini yapmaktadır. Bu hizmetler haberleşme hizmetleri dışında kalmaktadır ve haberleşme işi dışında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara çağrı merkezi hizmeti verilmektedir. Yine şirkete göre, bu hizmetlerin Türk Telekom A. Ş., THY, RTÜK, Ulaştırma Bakanlığı, E-Devlet, Sebit, İDO, TT Net A.Ş. gibi farklı faaliyet alanları olan kurum ve kuruluşlara verilmektedir ve dolayısıyla işyerinin Türk Telekom A.Ş. bünyesinde olması ve iş görülürken bu şirkete ait araç ve gereçlerinin kullanılmasının çağrı merkezinin haberleşme işkoluna girdiğini göstermeyecektir.

3- Yerel Mahkeme ilgili şirketin, “Haberleşme” işkoluna girmesi gerektiğine karar vermiştir. Mahkemeye göre, söz konusu şirketin Ankara’daki işyeri operatörlü

çağrı merkezidir. Şirket tarafından yürütülen iş, ancak ve ancak telefon ve internet hattı aracılığı ile yapılabilmektedir. Telefon ve internet hizmeti olmaksızın işin yapılmasının mümkün değildir ve davalı şirket tarafından yapılan operatörlü çağrı işi, telefon ve internet hizmetinden bağımsız değil, hizmetin bir uzantısıdır. Asıl işten ayrı ve bağımsız bir yapıya sahip olmadığı gibi aksine asıl işin devamı niteliğindedir. Bu sebeplerle ilgili şirketin “Haberleşme” işkoluna girdiğinin tespitine karar vermiştir.

4- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, söz konusu şirketin faaliyet alanının “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda yer aldığına karar vermiş ve tespiti bu yönde yapmıştır. Bakanlık tarafından yapılan incelemede, şirketin merkez işyerinin dışında, iki ayrı adreste faaliyet gösteren işyerlerinin bulunduğu, sermayesinin % 99,96’sının ... A.Ş.’ye ait olduğu, şirkete Telekomünikasyon Kurumu tarafından verilen Telekomünikasyon Ruhsatında, hizmet türünün rehberlik hizmeti işletmeciliği olduğunun belirtildiği saptanmıştır.

5- Uyuşmazlık konusu olan iş kollarının kapsamı tüzküle belirlenmiştir. Buna göre, Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkoluna giren işler: Her türlü mali kuruluşlar, ticaret borsaları, ticaret ve sanayi odaları, birlikleri, kooperatifler, kredi esham ve tahvil borsaları, her türlü büro ve benzeri kuruluşlar ile dernekler, noterler, işçi ve işveren kuruluşları, her türlü sınai, tarımsal, kimyasal ve hayvansal maddelerin ve ürünlerin alımı ve satımı, eğitim kurumları, sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları, müzik, resim, heykel, dekorasyon, edebiyat ve benzeri güzel sanatlarla ilgili işlerdir. Haberleşme işkoluna giren işler ise: Haberleşme, posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon işleri ve hizmetleri ve bu hizmetler için kamu idaresince kurulan her türlü yapım, bakım ve onarım işleridir.

6- Özel daire tüm bu tartışmalar sonrasında ilgili şirketin “Ticaret Büro Eğitim Güzel Sanatlar” işkoluna girdiğini tespit etmiştir.

7- Esasen çağrı merkezleri, başta telekomünikasyon ve bankacılık olmak üzere otomotivden teknik desteğe, sigortacılıktan perakende satışa kadar hemen her işkolundaki teşebbüse hizmet veren bağımsız şirketlerdir. Çağrı merkezleri iletişim teknolojilerine bağlı olarak ortaya çıkmış ve özellikle yeni iletişim ve bilişim teknolojilerinin ortaya çıkışı ile birlikte bağımsız olarak örgütlenebilir hale gelmişlerdir. Çağrı merkezlerinde yapılan iş, asıl olarak herhangi bir konudaki enformasyon ile müşteri arasında, iletişim ve bilişim teknolojileri aracılığı ile iletişim kurmak olarak özetlenebilir. Burada iletişim derken kişiler arası iletişim dışında, özellikle günümüzde son derece önemli hale gelmiş olan uzaktan birtakım teknolojik araçların vasıta kılındığı iletişim biçimleri ile sayısal teknolojiler sayesinde mümkün hale gelen, insan ile enformasyon arasındaki iletişimin kastedildiği vurgulanmak zorundadır.

Bu tür çağrı merkezleri incelendiğinde genelde, enformasyon ile müşteri arasındaki iletişimi sağlama işinin doğrudan teknolojik araçlar kullanılarak yapılabileceği görülmektedir. Ancak piyasa koşulları içinde, müşteriler karşılarında kayıt edilmiş bir ses yerine, insan sesi duymayı tercih ettiklerinden, teknolojik cihazlara kaydedilmiş ve telefonun belli tuşlarına basılarak müşterinin ulaşabileceği enformasyonun bir insan tarafından sunulması yoluna gidildiği görülmektedir. Dolayısıyla, çağrı merkezleri tarafından sunulan hizmetlerin insanlar tarafından veriliyor olması, hizmet konforuna yöneliktir ve bu sayede mekanik sesin müşteri memnuniyetini azaltmasının engellenmesi amaçlanmaktadır. Bu durum, çağrı merkezi çalışanlarının işinin, bir çeşit yönlendiricilik ya da iletişime aracılık etmek olduğunu göstermektedir.

Sözü edilen yaklaşımdan hareket edildiğinde, çağrı merkezlerinde yapılan işin ne olduğunun saptanabilmesi, için iletişimin kazandığı yeni anlam dikkate alınmalıdır. Gerçekten de iletişim günümüzde, yeni iletişim ve bilişim teknolojilerinin açığa çıkışı ile birlikte, hem insanlar arasındaki, hem de insan ile enformasyon arasındaki karşılıklı etkileşim anlamına gelmektedir.

Dolayısıyla çağrı merkezlerinde yapılan işbu anlamıyla herhangi bir konudaki enformasyon ile müşteri arasında, iletişim ve bilişim teknolojileri aracılığı ile iletişim kurmak olarak tanımlanabilir. O sebeple bu müşteriler doğrudan çağrı merkezinin müşterisi değil, çağrı merkezi ile iş yapan başka şirketlerin müşterisidir. Bu anlamıyla çağrı merkezinin müşteriye yönlendirdiği enformasyon, çağrı merkezine ait bir enformasyon değil, çağrı merkezinin asıl müşterisi olan şirketlerin ürettiği ve onlara dair bir enformasyondur. Bu sebeple söz konusu faaliyet alanının “Haberleşme” işkolunda değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı kanısındayız.

8- Yüksek mahkeme kararında yer alan değerlendirmelerden bir diğeri, işkolu tespitlerinde dikkate alınacak birime ilişkindir. Özel daireye göre,

“... işkolu tespitinde birim olarak işyeri dikkate alınarak ve müstakilen işyerinde yapılan işe göre belirlenecek olması, somut olayda haberleşme işkolu kapsamında sayılan ‘... haberleşme, posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon işleri ve hizmetleri ve bu hizmetler için kamu idaresince kurulan her türlü yapı, bakım ve onarım ...’ işlerinin, işyerinde yapıldığının tespit edilememesi, ... AŞ. ile X... AŞ. arasında imzalanan Çağrı Merkezi İşletim Sözleşmesi’ne göre, danışmanlık, rehberlik ve çağrı merkezi işinin yapılıyor olması, çağrı merkezi hizmetinin telekomünikasyon hizmeti dışında kalan ve bu sektöre özgü olmayan bir hizmet türü olması gibi hususlar dikkate alındığında... Şirkete ait belirtilen işyerinde yapılan işlerin ... ‘Ticaret Büro Eğitim Güzel Sanatlar’ işkoluna girdiğinin tespitini ... gerektirmiştir.”

Daire bu kararına gerekçe olarak bir başka içtihadında yer verdiği şu gerekçeye dayanmıştır; *“... İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir... İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak “işyeri” esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini*



sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme işkolu tespiti için de asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez ..." (Yarg.9HD. 26.4.2011, 15435/1231).

9- Yargıtayın işkolu tespitinde işyerini dikkate alan bu uygulama, Sendikalar Kanunu'nda yer alan düzenlemeye dayandırılmaktadır. Buna göre, bir işyerinin girildiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıınca yapılır (2821/1). Aynı düzenleme 6356 sayılı yeni Yasa'da da yer almaktadır (STİSK.5).

Yüksek mahkemenin yasadan hareketle oluşturduğu bu uygulama, birden fazla işyerinden oluşan işletmelerde çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Pazarlanacak nihai ürüne çeşitli aşamalardan geçilerek ulaşılan işletmelerde, üretim süreci farklı işyerlerine dağıtılabilir. Bu şekilde oluşturulan entegre yapıda her işyeri, nihai ürüne ulaşılmasını sağlayacak üretimin bir kısmını icra etmektedir. Söz konusu yapı içinde görev yapan işyerlerinin faaliyet alanlarının birbirinden farklı olması halinde ise, toplu iş hukuku açısından önemli bir problemle karşılaşmaktadır. Böyle bir halde birbirinden farklı işkollarına giren işyerleri, entegre bir yapı içinde olsalar da, farklı sendikaların yetki alanına girecek ve farklı toplu iş sözleşmeleri imzalamak durumunda kalacaklardır. Oysa bu durum, sendika hakkının temelinde yer alan, işçilere bir araya gelerek işveren karşısında pazarlık gücü kazandırma gerçeğine zarar verecektir. Her birinde 100'er işçi olan beş işyerinden oluşan 500 işçilik bir işletmede, işyerlerini farklı işkollarına görerek onları daha küçük gruplar halinde pazarlık masasına oturtmak, sendikalaşmanın genel hedefine uygun düşmez. İşyerlerindeki yasa dışı ya da muvazaalı alt işverenlikle mücadelede de aynı anlayış yatmaktadır (İK.2/7,8). İşveren karşısında 500 işçinin pazarlık gücünün 100 işçiye oranla fazla olacağına şüphe olmasa gerekir. O sebeple, nihai ürüne ulaşmayı hedefleyen entegre tesislere sahip işletmelerde, her işyerini farklı işkollarına girebilecek nitelikte görmek yerine, işkolunu işletmenin esas faaliyet konusuna bakarak belirleyerek tüm işçileri bu kapsama dahil etmek daha isabetli bir yaklaşım olacak gibi durmaktadır.

10- Yüksek mahkemenin sözü edilen uygulaması, içtihatlarda tam bir istikrar kazanabilmiş değildir. Özel dairenin, işkolu tespitlerinde işyerinden ziyade işletmeye baktığı kararlar da yer almaktadır. Bu kararlardan birinde yer verilen değerlendirmeler şunlardır (Yarg.9HD. 24.1.2012, 441/1602);

"... İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı Yasa'nın 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımı teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa bir birinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağıllık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2. maddede "işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. Esener, Turhan: İş Hukuku Bası 3 Ankara 1978 sh 83-84; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku C 1, İstanbul 1987 sh 59; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri Bası 21, İstanbul 2008 sh 56-57; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Ferdi İş İlişkileri Bası 3 İzmir 1998 sh 121; Süzek Sarper; İş Hukuku Bası 4 Ankara 2008 sh 173-178; Mollamahmutoğlu Hamdi İş

Hukuku Bası 3 Ankara 2008 sh 191-201; tüm genişliği ve ayrıntılarıyla Yenisey/Doğan, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 2007 sh 23-37).

İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır. Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsada dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasıdır. Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatlerinin oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverene de asıl işin girdiği işkolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır (Doğan, Yenisey, sh. 443,447). İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlanmaktadır. İşyerini işletmeden ayıran temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletmenin mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez. İşyerinin, işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret Hukukundaki işletmeden farklı bir amaç

gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayrımında organizasyon kavramıyla bir ayırtırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de aynı organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir. Temel sorun 4857 sayılı Yasa'daki işyeri kavramının genişliğinin Toplu İş Hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayrımının bu bağlamda sorun çıkarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı işkolundan söz edilebilir..."

11- Son içtihadta yer verilen değerlendirmelerden de anlaşılacağı üzere, işkolu tespitlerinde kullanılan yasal birim işyeri olsa da, çağdaş çalışma ve üretim yöntemleri bu yapıya yeni anlamlar kazandırma ihtiyacı yaratmıştır. Öğretide de belirtilen işyerinin bir organizasyon olarak kabulü, bu alanda yaşanan sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır. Özellikle, 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'nun 60/2 hükmü ve 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4/2 düzenlemelerinde yer verilen asıl iş-yardımcı iş ayrımının, entegre üretim yapan işletmelerde bir bütün olarak değerlendirilmesi sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır. Yüksek mahkemenin 10. başlıkta yer verdiği karar bu açıdan açıkça göstermektedir. Bu yaklaşımın yanında, işkolu tespitlerinde dikkate alınacak birimin belirlenmesinde, işçi gruplarının parçalanmasına yol açacak yorumlamalar yerine, onları bir araya getirecek bakış açısının tercihi, sendikalaşma ve toplu pazarlık gibi Anayasal hakların kullanımından hasıl olması gereken sonuçlara ciddi katkı sağlayacaktır.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/13064

Karar No : 2012/16519

Karar Tarihi : 12.07.2012

- EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK
- AYRIMCILIK TAZMİNATI
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI
- SENDİKALAŞMAYA KARŞI İŞVEREN EYLEMLERİ

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 5, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 31

ÖZET: Davacı, ücret ve tazminat alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davanın istem gibi kabulüne karar verilmiştir ancak yasadaki dört aya kadar olan ve ayrımcılık tazminatı olarak ifade edilen miktarlar için verilen karar yerinde değildir. İşveren işyerinde sendikal faaliyeti engellemek için karşı faaliyet yürüttüğü bu kapsamda da bazı uygulamalar yaptığı, sendikal olmayan işçilere 110,00 TL ayrıca ücret ödemesinde bulunduğu sabittir. Bu ödeme ile işveren sendikal faaliyeti engelleme amacı gütmektedir. İşe iade davası sonucunda verilen işe başlatmama tazminatının sendikal nedene dayalı fesih gerekçesiyle bir yıllık ücret olarak belirlendiği dikkate alındığında, işverenin sendikalaşmaya karşı olan bu eylemi için yasal bir yaptırıma maruz kaldığı artık, aynı sebep için ikinci defa tazminat ödeme durumunda bırakılmasının mümkün olmadığı düşünülmelidir.

DAVA: Davacı, ücret ve tazminat alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

Davacı işyerinde Haziran 2006'dan itibaren sendika üyesi olmayanlara her ay verilen 110,00'ar TL ücret toplamı için 1.210,00 TL ve davalının işyerinde eşit davranma ilkesine aykırı davrandığından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca dört aya kadar ücret tutarından oluşan tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın istem gibi kabulüne karar verilmiştir

Uyuşmazlığın yasal dayanağını oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlemde bulunamayacağı, aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki

sayılan bu hükümlere aykırı davranıldığında işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ile baş-ka yoksun bırakıldığı haklara ilişkin talepte bulunabile-ceği ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir

Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi üzerine açtığı işe iade davasında feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ve bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminata hükmedildiği kararın Yargıtay deneti-minden geçerek kesinleştiği uyuşmazlık konusu de ğil-dir. Somut olayda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişliği'nin 30.03.2007 tarihli davalı işyeri için düzenlediği inceleme raporunda sendikal ve sendi-kasız işçi ayrımı yapıldığının belirlendiği 2006 yılında sendika üyesi olmayan işçilere 150,00 TL net yakacak ücreti ödendiği ve Haziran 2006'dan itibaren de her ay 110,00 TL ücretinde bordrolara yansıtılmayarak her ay vardiya şefleri aracılığı ile elden ödendiğinin tespit edildiği anlaşılmaktadır. Yine davacı tanıklarının bir kısmının da bizzat 110,00 TL ödemediği yaralandıkları yönündeki beyanlarına göre işyerinde sendikal olma-yan işçilere Haziran 2006'dan itibaren her ay kayıt dışı olarak elden 110,00 TL ödeme yapıldığı ortaya konul-muştur. Bu durumda davacı ile aynı işi yapan sendika üyesi olmayan işçilere yapılan bu ödemenin eşit davra-nım ilkesine aykırı bir davranış olduğundan bu miktar-ların ayrıca ödenmesi konusunda işverence makul bir gerekçe ve delil de gösterilmediğinden bu yöne ilişkin verilen mahkeme kararı yerindedir. Ancak yukarıda anı-lan yasadaki dört aya kadar olan ve ayrımcılık tazminatı olarak ifade edilen miktarlar için verilen karar yerinde değildir. Şöyle ki; işveren işyerinde sendikal faaliyeti engellemek için karşı faaliyet yürüttüğü bu kapsamda da bazı uygulamalar yaptığı, sendikal olmayan işçilere 110,00 TL ayrıca ücret ödemesinde bulunduğu sabittir. Bu ödeme ile işverenin sendikal faaliyeti engelleme amacı gütmektedir. İşe iade davası sonucunda verilen işe başlatmama tazminatının sendikal nedene dayalı fesih gerekçesiyle bir yıllık ücret olarak belirlendiği dik-kate alındığında işverenin sendikalaşmaya karşı olan bu eylemi için yasal bir yaptırıma maruz kaldığı artık aynı sebep için ikinci defa tazminat ödeme durumunda

bırakılmasının mümkün olmadığı düşünülmelidir. Mah-kemece aksi yönde yorum yapan bilirkişinin raporuna dayanılarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre tazminata karar verilmesi bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı se-bepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.07.2012 gününde oy-birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/1135

Karar No : 2012/4487

Karar Tarihi : 16.03.2012

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ
- ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN GE-ÇERSİZ OLMASI
- MUVAZAA

İlgili Mevzuat : 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 1, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2

ÖZET: Davacı, ihbar tazminatı, sendikal tazminat, ücret farkı, ikramiye ve yakacak yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacının üyesi olduğu İşçi Sendikası ile dava dışı alt işveren Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ise, adı ge-çen dönem için yürürlüktedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olması durumunda, alt işverenin imzaladığı sözleşmenin uygulanma kabiliyetini yitire-ceğinin kabul edilmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda kabul edilen temel esaslara uygun görülmektedir. Ancak, asıl işveren-alt işveren konusunun düzenlenmesine hakim olan işçiyi korumak düşünceleri de dikkate alındığında, toplu iş sözleşme-sinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olmadığı, ileriye etkili olduğunun kabul edilmesi ve muvazaanın saptandığı tarihe kadar toplu iş sözleşmesinin geçerli



sayılması gerekmektedir. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin baştan itibaren hükümsüzlüğü kabul edilse dahi, bir kimsenin kendi muvazaasından yararlanmaması esastır. Bu durumda, davacının, İşçi Sendikası ile dava dışı alt işveren Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağı açıktır. Ayrıca, kesinleşen emsal işe iade davalarında, işçilerin sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshedildiği de kabul edilmiştir. Davanın kabulü kararı isabetsizdir.

DAVA: Davacı, ihbar tazminatı, sendikal tazminat, ücret farkı, ikramiye ve yakacak yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Z. A. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

1-Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427/2. maddesi uyarınca temyiz edilemez.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.06.1975 gün ve 1975/6-8 sayılı içtihadında, 5521 sayılı Yasa'da açık düzenleme olmamakla birlikte, bu yasanın 15. maddesindeki düzenleme gereği 1086 sayılı Kanun'un 427/2. maddesindeki kesinlik sınırının iş mahkemelerinde verilen kararlarda da uygulanması gerektiği, grup halinde açılan davaların salt iş mahkemelerine özgü bir dava türü olmadığı, bu nedenle seri olarak açılan davalarda her dosya için kesinlik sınırına bakılması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre temyize konu edilen alacak miktarı hüküm tarihi itibarıyla 1.540,00 TL'lik kesinlik sınırı

rı kapsamında kaldığından davalının temyiz isteminin reddine,

2-Davacının temyizine gelince;

Davacı vekili, davacının, davalının alt işvereni Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti.'nde 18.11.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, işçi Sendikası ile dava dışı Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti. arasında 26.12.2007 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını, toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, yakacak yardımlarını düzenlediğini, yürürlük süresinin 15.03.2007-14.03.2009 olduğunu, davacının davalı işyerindeki altı aylık çalışma süresini doldurmadığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanmadığını, ancak işten çıkarılan yaklaşık 150 işçinin Üsküdar İş Mahkemesi'nde açtıkları işe iade davasının kabul edildiğini, yapılan feshin sendikal nedene dayandığının da tespit edildiğini, davacının davalı A. A.Ş.'ye ait işyerinde çalışmasını sürdürmekte iken 02.01.2008 tarihinde işyerine geldiğinde Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti. kadrosunda olup sendikadan istifa etmeme konusunda direnen işçilerin tamamı gibi işyeri güvenlik kapısından içeri alınmadığını, böylelikle işbaşı yapmasının fiili olarak engellendiğini, davalı A. A.Ş.'nin eskiden alt işveren işçisi olarak istihdam edilen personeli doğrudan kendi personeli olarak işe almada İşçi Sendikası'ndan istifa etmelerini şart koştuğunu, istifa eden ya da ... işçi sendikasına üye olan işçilerin doğrudan A. A.Ş. kadrolu personeli olarak işe başlatıldığını, toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca davacının işe başlama tarihinden itibaren uygulanıp 02.01.2008 tarihine kadar ödenmesi gereken aylık 300,00 TL ücret zammı, yıllık 120 günlük ikramiye, aylık 100,00 TL yakacak yardımının ödenmediğini belirterek, fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydıyla, ihbar tazminatı olarak 200,00 TL, sendikal tazminat olarak 200,00 TL, toplu iş sözleşmesine göre ücret farkları, ikramiye ve aylık yakacak yardımı olarak 200,00 TL olmak üzere toplam 600,00 TL alacağın faiziyle davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, kesin hüküm halini alan yerel mahkemenin kararına göre davacının dava dışı Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti.'nin işçisi olmayıp, davalı A. A.Ş.'nin işçisi olduğu, toplu iş sözleşmesinin ise dava dışı Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti.'nin ile İşçi-Sendikası arasında yapıldığı, A. A.Ş.'nin iş yerlerinde bu sendikanın yetkili olmayıp, başka bir sendikanın yetkili olduğu, ayrıca davalı şirketin bağlı olduğu işkolunun da farklı olduğu, davacının İşçi Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin ve bu iş kolunda çalışan bir işçisi de olmadığından, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı, ancak davacının davalı A. A.Ş. işçisi olduğu, işyerinden haksız olarak çıkartıldığı ve çalışma süresine göre bilirkişi raporunda hesap edilen ihbar tazminatı tutarının ödenmesi gerektiği gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık, kesinleşen mahkeme kararı ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde, alt işveren işçisi olarak görünen işçinin alt işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Somut olayda, davalı A. A.Ş. ile dava dışı alt işveren Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti.'nin arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu 14.12.2009 tarihinde kesinleşmiş emsal işe iade davaları ile sabittir. Davacının üyesi olduğu İşçi Sendikası ile dava dışı alt işveren Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ise, 15.03.2007-14.03.2009 dönemi için yürürlükte. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olması durumunda, alt işverenin imzaladığı sözleşmenin uygulanma kabiliyetini yitireceğinin kabul edilmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda kabul edilen temel esaslara uygun görülmektedir. Ancak, asıl işveren-alt işveren konusunun düzenlenmesine hakim olan işçiye korumak düşünceleri de dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geçmişe etkili olmadığı, ileriye etkili olduğunun kabul edilmesi ve muvazaanın saptandığı tarihe kadar toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılması gerekmektedir. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin baştan itibaren hükümsüzlüğü kabul edilse dahi, bir kim-

senin kendi muvazaasından yararlanmaması esastır. Bu durumda, davacının, İşçi Sendikası ile dava dışı alt işveren Y... İnşaat Yükleme Boşaltma Ltd. Şti. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanacağı açıktır. Ayrıca, kesinleşen emsal işe iade davalarında, işçilerin sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshedildiği de kabul edilmiştir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.03.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/6648
Karar o : 2012/12024
Karar Tarihi : 01.06.2012

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ
- İŞE İADE
- GEÇERLİ NEDENLE FESİH
- İŞİN YÜRÜTÜMÜNÜ BOZAN DAVRANIŞ

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 20, 25/2

ÖZET: Dava, feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkindir. Davalıya ait işyerinde yüklemeci olarak çalışan davacı işçinin dava dışı bir personelin kullandığı araç ile uçağa zarar verdiğini gördüğü halde yetkililere bildirmediği tutulan rapor ve tanık ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda, işyerindeki güven ortamının zedelendiği, davacının işin yürütümünü bozan bu davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin devamının davalı işverenden beklenemeyeceği, fesih haklı sebep boyutuna ulaşmamış ise de, sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir.



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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR: İş sözleşmesinin geçerli ve haklı neden olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının İ. K. isimli personelin kullandığı araç ile uçağa zarar verdiğini gördüğü halde yetkililere bildirmediğini, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğini belirterek, davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli veya haklı nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İş Kanunu'nun 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanunun 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal

açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu nedenlerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çöktecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa İş Kanunu'nun 18/1 maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda, davalıya ait işyerinde yüklemeci olarak çalışan davacı işçinin İ. K. isimli personelin kullandığı araç ile uçağa zarar verdiğini gördüğü halde yetkililere bildirmediği işyeri sorumlu kaptan pilotu M. A. E. tarafından tutulan 22.05.2010 tarihli rapor ve tanık ifadelelerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda, işyerindeki güven ortamının zedelendiği, davacının işin yürütümünü bozan bu davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin devamının davalı işverenden beklenemeyeceği, fesih haklı sebep boyutuna ulaşmamış ise de, sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı Kanun'un 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- Davanın REDDİNE,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 80,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.200,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 01.06.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/4568
Karar No : 2011/8195
Karar Tarihi : 02.12.2011

- ALT İŞVEREN ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAAYA DAYANMASI
- SIFAT YOKLUĞU
- VEKALET ÜCRETİ
- İŞE İADE DAVASININ YALNIZ ASIL İŞVEREN ALEYHİNE AÇILMASI
- İŞE İADE DAVASININ YALNIZ ALT İŞVEREN ALEYHİNE AÇILMASI

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 2, 21, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 27, 59, 124, 327, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 6

ÖZET: İşe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkada-

şına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir. İşin esasına yönelik olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalıdır. Diğer taraf hakkında sıfat yokluğu ile davanın reddine karar verilmeli ve bu taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.

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 M. Y. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: Davacı vekili, davacının T...Devlet Hastanesi bünyesinde 01.01.2007 tarihinden itibaren çalışmakta iken 01.01.2010 tarihinde hizmet sözleşmesinin feshedildiğini, ameliyathane, çamaşırhane, dahiliye, hariciye, Üroloji, KBB, ortopedi, diş, kan alma ve danışma bölümlerinde çalıştığını, sigorta bildirimlerinin Z...Temizlik ve Y...Temizlik gibi şirketlerde gösterilmiş olmasına rağmen davacının işe alınması, çalışma şartlarının ve yerlerinin düzenlenmesinin hastane yönetimince yapıldığını, emir ve talimatların hastane yönetimince verildiğini, davalı ile taşeron şirketler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacı ile davalı arasında işçi-işveren ilişkisi olmadığını, davacının Y...Temizlik firmasının işçisi olduğunu, davanın husumetten reddedilmesi gerektiğini, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, hastane yönetiminin emir ve talimatı altında çalışmanın söz konusu olmadığını, davacı hakkında işi savaştırmaması sebebiyle şikayetler olduğunu, yüklenici



firmanın iş akdini feshetmediğini, belirli sürenin sona ermesi sebebiyle iş akdinin son bulduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının ihale ile iş alan temizlik firmalarında gündüzleri çamaşırhanede ve temizlik işlerinde çalıştığı, görev dağılımının ve yerlerinin değişen firmaların ortak temsilcisi (şef) D. K.'ya tarafından yapıldığı, emir ve talimatlar ile izinlerin şef D. K. tarafından verildiği, hastane yetkililerinin temizlik işlerinin denetimini yaparak aksaklıkları şef D. K.'ya ilettiği, istisnai durumlarda (herhangi bir talimat olmaksızın) temizlik işçilerinin kendi inisiyatifleri ile hemşire ve hastalara yardım ettikleri, davacının hastanenin asli işlerinde çalıştırılmadığı, davalı kurum ile yüklenici firmalar arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğuna ilişkin yeterli delil olmadığı, davalı ile Y...Temizlik (M.P.) arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu, bu durumda yalnızca Sağlık Bakanlığı'na dava açıldığından işe iade davasının reddine karar vermek gerektiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacının 01.01.2007 -31.12.2009 tarihleri arasında, 01.01.2007-08.01.2008 arasında Z... Temizlik (K. P.'ye ait) 1033... .. işyeri nolu işyerinde, 11.01.2008-19.03.2008 arasında Z...Temizlik Ltd. Şti'ne ait 1037... .. nolu işyerinde, 20.03.2008-31.12.2009 arasında Y...Temizlik (M.P.)'ye ait 10376 nolu işyerinde temizlik işçisi olarak çalıştığı, yazılı fesih bildimi yapılmadığı, T...Devlet Hastanesi Baştabipliği'nin 23.03.2010 tarih ve 1912 sayılı yazısı ekinde Y...Temizlik (M. P.), B...Temizlik Ltd.Şti. ve Z...Temizlik Ltd.Şti. ile imzalanan hizmet alım sözleşmelerinde, malzemeli ve malzemesiz hastane genel temizlik hizmeti alımı konusunda sözleşmeler yapıldığı anlaşılmaktadır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı, davacının sigorta bildirimlerinin yapıldığı Y...Temizlik (M. P.) unvanlı işverenin davaya dahil edilmesi gerekip gerekmediği hususları uyuşmazlık konusudur.

Alt işveren işçisi tarafından, feshin geçersizliğine karar verilmesi istemiyle yalnızca alt işveren hakkında veya geçersizlik yahut muvazaa iddiasıyla sadece asıl işveren aleyhine açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalı olarak gösterilen kişinin işçinin gerçek işvereni olmadığına belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın taraf sıfatı yokluğu nedeni ile reddedilmesi halinde, gerçek işverene karşı açılacak davada işçi, çoğunlukla, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Böyle bir sonuç işçiyi mağdur edeceği gibi, bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılmasını gerektirmesi nedeni ile usul ekonomisine de uygun düşmez. Gerek daha önce işe iade davalarına bakan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce ve gerek Dairemiz tarafından davacının temsilcide yanıldığı veya taraf sıfatında maddi hataya düştüğü kabul edilmek suretiyle taraf değişikliği konusunda mülga 1086 sayılı HUMK'nın katı kuralları aşarak sorun çözülmeye çalışılmıştır.

Ne var ki, işe iade davası asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açıldığında asıl işveren hakkında taraf sıfatı yokluğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmeyen, sadece asıl işveren hakkında dava açılmışsa taraf sıfatının bulunmadığı ve taraf sıfatında yanılığının kabulüne karar verilmesi sözü edilen çözümün gelişmesi olarak dikkat çekmiştir.

Öte yandan, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanun'un 124. maddesinde kabul edilebilir yanılığa dayanan iradi taraf değişikliği taleplerinin mahkemece kabul edilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Ancak sözü edilen düzenlemede taraf değişikliğinin talep şartına bağlanması karşısında, hâkim tarafından bu hususta taraflara hatırlatmada bulunulması mümkün değildir. Bu nedenle talep olmadığı halde, taraf sıfatında maddi hataya düştüğünden söz edilmek suretiyle mahkeme kararının bozulmasına yönelik uygulamaya devam edilmesinin, kanunun belirtilen açık düzenlemesi karşısında, mümkün olmadığı görülmektedir.

Hal böyle olunca, Dairemizde yukarıda belirtilen içtiha-
dın yeniden gözden geçirilerek değerlendirilmesi ihti-
yacı doğmuştur.

Mahkemece verilecek hükmün etkisi bakımından mec-
buri dava arkadaşlığı, maddi bakımdan mecburi dava
arkadaşlığı ve şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava ar-
kadaşlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi bakımdan
mecburi dava arkadaşlığı, maddi hukuka göre bir hak-
kın birden fazla kimse tarafından birlikte kullanılması
veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi
ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi zorunlu hal-
lerde söz konusu olur (6100 sayılı HMK m. 59). Şekli
(usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ise, kanunun
özel hükümleri ve davanın niteliğinden kaynaklanan,
birden fazla kişiye karşı dava açılmasının ve yürütül-
mesinin zorunlu olduğu hallerde oluşan dava arkadaşlı-
ğına denir (Pekcanıtez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Mu-
hammet, Medeni Usul Hukuku, 12. Bası, Ankara 2011,
s. 223). Şekli dava arkadaşlığı, gerçeğin tam olarak
ortaya çıkarılması ve taraflar arasındaki ilişkinin doğ-
ru karara bağlanmasını sağlamak için kabul edilmiştir.
Bu durumda, dava konusu hukuki ilişki hakkında bütün
dava arkadaşlarına yönelik tek ve aynı doğrultuda bir
karar verme zorunluluğu yoktur. Ayrıca dava arkadaş-
larının yaptıkları usulî işlemler birbirinden bağımsızdır.
4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve ye-
dinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin
geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayan-
madığına yönelik reisen yapılması gereken yargısal
denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt
işverenin davada yer almalarını ve kendi haklarını
koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmakta-
dır. Aksine bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşme-
si'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hak-
kına ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun
27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına
aykırılık teşkil eder. Buna göre, işe iade davalarına özgü
olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu ol-
duğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli
(usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut
olduğu kabul edilmelidir.

Görüldüğü üzere, bu çözüm tarzı hem işçi hem de işve-
ren yönünden hukuka uygun maddî ve usûlî bakımdan
her iki tarafın haklarını korumasını sağlayan bir çözüm-
dür.

Böyle olunca, işe iade davasının yalnızca asıl işveren
veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mah-
kemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak
gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın
teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre
içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya
devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan red-
dedilmelidir.

Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik
olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt
işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanma-
sı nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek
işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya
dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu da-
vanın reddine karar verilmelidir. Ancak, HMK'nın 327.
maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı
halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanılt-
arak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği
için, davanın sıfat yokluğu nedeni ile hakkındaki davanın
reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti tak-
dir edilmemelidir.

Mahkemece, davalı olarak gösterilmeyen Y...Temiz-
lik (M. P.) alt işverenine davanın teşmil edilmesi için
davacıya süre verilerek, verilen süre içinde davacı ta-
rafından bu dava arkadaşına davanın teşmil edilmesi
halinde işin esasına yönelik inceleme yapılması, da-
vanın bu dava arkadaşına teşmil edilmemesi halinde
ise davanın sıfat yokluğundan reddine karar verilmesi
gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya
aykırı olup bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı se-
beplerden BOZULMASINA, sair hususların şimdilik
incelenmesine yer olmadığına, 02.12.2011 gününde
oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

TEŞEBBÜSLER ARASI BİLGİ DEĞİŞİMİ

1. GENEL OLARAK TEŞEBBÜSLER ARASI BİLGİ DEĞİŞİMİ

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) genel gerekçesinde de ifade edildiği üzere, piyasa ekonomilerinde işlerliğin sağlanması ve korunması için uygulanan ekonomik politikanın temel ve merkezi unsuru rekabettir. Başka bir deyişle, rekabet, ancak piyasa ekonomisi ile bir varlığa sahiptir ve piyasa ekonomisinin işlerliği, sağlıklı bir rekabet ortamının mevcudiyetine bağlıdır.

Genel olarak piyasa ekonomilerinde rekabet; kar, satış miktarı ve pazar payı gibi belirli iktisadi hedeflere ulaşmak amacıyla ekonomik birimler arasında ortaya çıkan bir yarış veya karşıtlık şeklindeki ilişkiler süreci olarak tanımlanmaktadır. Rekabet, firmaları verimli olmaya, kaliteli ve düşük bedelle daha fazla ürün ve hizmet sunmaya yönelten çok önemli bir süreçtir. Rekabetin egemen olduğu bir piyasa ekonomisinde fiyat ve kar

göstergeleri müdahalelerden uzak olarak belirlenir. Firmaların bağımsız karar verebilmeleri ile ülkenin kısıtlı kaynakları verimli bir şekilde kullanılmaya başlanır ve böylece tüketicinin de refah düzeyi yükselir. Öte yandan rekabet, yeni buluşların yapılmasına ve teknolojik gelişmelere neden olarak ülke ekonomisinin bir bütün halinde kalkınmasına da katkıda bulunur.¹

Yukarıda yer alan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere "rekabet" in ve dolayısıyla rekabet hukukunun süjesi, teşebbüslerdir. Teşebbüs, 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinde; *"Piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız*

¹ 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un gerekçesi, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerikhtml&icId=74&detId=99&ustId=74&Lang=TR>

karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birimler” olarak tanımlanmaktadır².

Tanımda ve gerekçede teşebbüsler için söz konusu olan bağımsızlık unsurunun, teşebbüslerin ticari kararlarını, kendilerine açık bilgileri değerlendirerek başkaca hiçbir etkenin baskısı altında kalmadan bağımsız olarak vermelerini de kapsadığını düşünmek mümkündür. Bu açıdan teşebbüslerin pazarda mevcut olan bilgileri kendi perspektiflerinden değerlendirerek kendi ticari konumlandırmalarını yapmaları ve ticari kararlarını vermeleri büyük önem arz etmektedir.

İşte bu noktada, bilgi değişimi, iki veya daha fazla rakip teşebbüsün, rekabete ilişkin kararları etkileyebilecek ticari bilgileri değiştirmesi şeklinde tanımlanabilecektir. Öncelikle, rekabet hukuku mevzuatı, bilgi paylaşımı konusunda açık bir hüküm içermemektedir. Ancak, bilgi paylaşımının bağımsız teşebbüsler arasındaki danışıklılığa olanak sağlayabileceği ve oligopol pazarlarda rekabeti sınırlandırabileceği gerekçeleriyle bir takım koşulların varlığı halinde bilgi paylaşımının, rekabet hukuku mevzuatında yer alan yasaklamaların kapsamına girebileceği ifade edilmektedir. Bilgi paylaşımının rekabet hukuku değerlendirmelerinde üç farklı durumda incelendiği belirtilebilir. Bunlar kartelin parçası olan bilgi paylaşımları, işbirliği anlaşmasının parçası olan bilgi paylaşımları ve bilgi paylaşımının kendi başına bir davranış olmasıdır. İlk iki durumda paylaşımın üst anlaşma- kartel kapsamında değerlendirilmesi söz konusudur. Asıl tartışma konusu bilgi paylaşımının kendi başına olduğu durumlardır. Bazı rekabet otoriteleri bilgi paylaşımının amacının veya etkisinin rekabete aykırı olduğu durumlarda, bunların rekabete aykırı anlaşmalar veya uyumlu eylemler gibi değerlendirilmesi gerektiği kanaatindedir. Genelde rakipler arasında bilgi paylaşılması için ayrı bir anlaşma yapılmamaktadır. Dolayısıyla sadece bilgi paylaşımının hangi hallerde rekabeti sınırlandıracağına ilişkin kuralların ortaya koyulması gerekmektedir

2. REKABET HUKUKUNDA BİLGİ DEĞİŞİMİ

Bilgi rakipler arasında doğrudan paylaşılabilirliği gibi, farklı bazı yöntemlerle veya dolaylı biçimde de paylaşılabilir.

2010 senesinin Ekim ayında OECD Rekabet Komitesi rakip teşebbüsler arası bilgi değişimlerini rekabet hukuku açısından incelemiş ve bunun sonucunda bir rapor yayımlamıştır³. Bu kapsamlı raporda OECD bilginin doğrudan ve dolaylı yoldan aktarımı ile ilgili bir ayrıma gitmiştir. OECD Raporuna göre, rakipler arası veri ve bilgi değişiminin doğrudan (yatay ilişki aracılığı ile) yapılması en bariz bilgi değişimi yöntemi olmaktadır. Ne var ki raporda, rakipler arası doğrudan bilgi değişimi olmasa bile dolaylı bilgi paylaşımının rekabet hukuku incelemesine tabi olabileceği belirtilmektedir.

Gerçekten de, Rekabet Kurulu kararlarında⁴ da belirtilmiş olduğu üzere temel olarak bilgi değişimi, direkt taraflar arasında, üçüncü taraflar yoluyla ya da doğrudan kamuya açık paylaşım uygulamaları olmak üzere üç şekilde gerçekleştirilmektedir.

Dolaylı Yoldan Bilgi Değişimi

Doğal olarak direkt taraflar arasında gerçekleşen bilgi değişimleri en çok risk içeren durumu teşkil etmektedir. Bilgi değişiminin rakipler ve alıcılar tarafından maliyetsiz veya en azından makul bir maliyete katlanılarak ulaşabildiği durum ise gerçek anlamda kamuya açık bilgi değişimi olarak nitelendirilmekte ve bu türdeki bilgi değişimlerinin muhtemel bir rekabete aykırı etkinin ortaya çıkması anlamında, normal olarak, bilgilerin taraf teşebbüsler arasında gizli şekilde değiştirilmesine kıyasla daha az risk içerdiği kabul edilmektedir. Benzer şekilde değiştirilecek bilgilerin doğrudan teşebbüsler arasında veya teşebbüs birlikleri aracılığıyla toplanıp derlenmesine kıyasla, bilgi derleme ve toplama işlem-

² 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 3. maddesi, http://www.rekabet.gov.tr/dosyalar/images/file/Kanun/4054-KHK661%20de%C4%9Fi%C5%9Fik_05_07_2012.pdf

³ Information Exchange between Competitors under Competition Law, October 2010 Policy Roundtables OECD

⁴ Rekabet Kurulu'nun 22.09.2011 tarih ve 11-48/1215-428 sayılı PET-DER Kararı



lerinin bağımsız üçüncü taraflarca yürütülmesinin, rekabete aykırı etkilerin ortaya çıkması bakımından daha düşük bir risk barındırdığı kabul edilmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, dolaylı bilgi paylaşımı, bilgilerin ticaret birlikleri aracılığıyla paylaşılması, bilginin pazar araştırma şirketi gibi bağımsız üçüncü kişiler tarafından dağıtılması gibi çeşitli şekillerde gerçekleşebilmektedir.

Bu uygulamalar haricinde dolaylı bilgi paylaşımı, örneğin dikey anlaşmalarda yer alan fiyatlamaya ilişkin hükümler sayesinde sağlayıcılar arasında gerçekleşebilmektedir. Bu çerçevede yeniden satış fiyatının belirlenmesi kaydı, en çok kayırılan ulus kaydı ve en çok kayırılan müşteri kaydı en yaygın kullanılan hükümler arasında sayılabilecektir. Ayrıca sağlayıcı ile bayileri arasında akdedilen üç taraflı bazı anlaşmalarda yer alan hükümler aracılığı ile de sağlayıcılar, bayilerinin birbirleriyle bilgi paylaşmasını ve marka içi rekabetin sınırlandırılmasını teşvik edebilmektedirler. Bu tip anlaşmalara literatürde "hub-and-spoke-anlaşmaları" veya "A'dan B'ye, B'den C'ye" ("A to B to C") denilmektedir.

2.1. Türk Rekabet Hukukunda Taslak Kılavuz Çerçevesinde Bilgi Değişimi

Rekabet Kurulu kamuoyu görüşüne açtığı taslak kılavuz ile yatay işbirliği niteliğinde olan teşebbüsler arası anlaşmalar, teşebbüs birliği kararları ve uyumlu eylemlerin, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesi ve 5. maddesi çerçevesinde değerlendirilmesinde dikkate alınacak ilkeleri belirlemektedir. Teşebbüsler arasında mevcut ya da potansiyel rakipler arasında yapılan bir anlaşma işbirliği "yatay" bir niteliğe sahiptir. Bu Kılavuz ile Kurul, yatay ilişkide teşebbüsler arasındaki bilgi değişimi ilkelerini düzenlemiştir.

Taslak Kılavuz, teşebbüsler arasında bilgi değişiminin birçok şekilde gerçekleşebileceğini ifade etmektedir. Buna göre, bilgi rakipler arasında doğrudan veya meslek kuruluşları gibi teşebbüs birlikleri, pazar araştırma

kuruluşları ve benzeri üçüncü taraflar veya teşebbüsleri tedarikçi ya da dağıtım ağı yoluyla dolaylı olarak paylaşılabilecektir.

Taslak Kılavuz, dolaylı bilgi değişimini tanımakla birlikte bu konuya yönelik detaylı düzenlemeler içermemektedir. Gerçekten de, Taslak Kılavuz kapsamında bilgi değişimine yönelik olarak yapılan değerlendirmeler, daha ziyade doğrudan bilgi değişimlerine yöneliktir. Oysa uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve teşebbüslere üçüncü kişiler aracılığıyla iletilen bilgilerin hangi koşullar altında rekabet hukukuna aykırı bilgi değişimi olarak kabul edileceğinin açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir.

2.2. İngiliz Hukukunda Dolaylı Bilgi Değişimi

Gerek Türk rekabet hukuku mevzuatında ve uygulamasında gerekse mehzaz Avrupa rekabet hukuku mevzuatında ve uygulamasında "A'dan B'ye, B'den C'ye" bilgi paylaşımı konusunda herhangi bir düzenleme veya içtihat bulunmamaktadır. Şu ana kadar konu en detaylı şekilde İngiliz rekabet otoritesi tarafından ele alınmıştır. Henüz İngiliz Hukukunda dahi "A'dan B'ye, B'den C'ye" bilgi değişiminin bir rekabet hukuku ihlali sayılabilmesi için gerekli unsurlar hakkında kesinlik söz konusu değildir. Bu nedenle aşağıda öncelikle konu hakkında İngiliz uygulamasına yönelik açıklamalara yer verilecektir. Daha sonra, bu tip bir bilgi değişimine yönelik olarak mevzuat ve içtihat eksikliği nedeniyle rakipler arasındaki bilgi paylaşımına yönelik esasların uygun düştüğü ölçüde dikey ilişkileri de içeren (yani tedarikçi- perakende mağaza ilişkisi) paylaşımlar için de uygulanabileceği düşünüldüğünden, mehzaz mevzuatta rakipler arasındaki bilgi paylaşımına yönelik prensipler içtihatlar ışığında açıklanmaya çalışılacaktır.

İngiliz rekabet hukukunda 2003 yılı davaları olan Replica Kit ve Hasbro⁵ kararlarıyla rakip teşebbüsler arası ortak bir muhatap aracılığıyla dolaylı yoldan bilgi de

⁵ Dava No: CP/ 0871/01 Price Fixing of Replica Football Kit, 2003 ve Dava No: CP/0480-01 Agreements between Hasbro UK Ltd, Argos Ltd and Littlewoods Ltd Fixing the Price of Hasbro Toys and Games, 2003

şiminin rekabeti kısıtlayıcı nitelikte olduğu, ve bu değerlendirilmeye “etki” yerine “amaç” unsuru göz önünde bulundurarak varıldığı benimsenmiştir.

İngiliz rekabet otoritesi, Office of Fair Trading (“OFT”), bu tip bir bilgi değişimi için ilk kez “A-B-C bilgi değişimi” veya “hub and spoke” terimlerini kullanmıştır. OFT, üretim/dağıtım zincirinin aynı seviyesinde faaliyet gösteren iki veya daha fazla teşebbüs (A ve C) arasında, üretim/dağıtım zincirinin farklı bir seviyesinde faaliyet gösteren ve A ile de C ile D ayrı ayrı sözleşmesel ilişki içerisinde bulunan bir teşebbüs (B) aracılığıyla fiyata ilişkin bilgilerin paylaşılıyor olmasının yatay bir fiyat birlikteliği anlaşmasının varlığına işaret edebileceğine hükmetmiştir. Bu bağlamda A ve C’ye B aracılığı ile veri aktarımının gerçekleşmesinin rekabeti ihlal ettiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca OFT, A-B-C bilgi değişimi (dikey bilgi değişimi) yönteminin Adalet Divanı’nın Suiker kararında tanımladığı “rakiplerin bağımsız olarak rekabet edebilme” yükümlülüğü kavramına ters düştüğünü belirtmiştir.⁶

OFT tarafından “A’dan B’ye, B’den C’ye” bilgi değişimi konusunda verilen bu kararlar, (i) “A’dan B’ye, B’den C’ye” bilgi değişimlerinin yatay mı dikey mi olarak değerlendirilmesi gerektiği, (ii) aynı amaca sahip ikili anlaşmaların yokluğunda üç teşebbüs arasında üçlü bir anlaşmanın varlığının nasıl ispat edileceği, (iii) (A) ve (C)’nin, üzerinde herhangi bir kontrolleri bulunmayan (B)’nin faaliyeti sonrasında rekabet ihlali yaptığı dikkate alındığında sorumluluğun nasıl (A) ve (C)’ye atfedileceği, ve (iv) söz konusu ihlali ispat vasıtaları gibi çeşitli belirsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla, henüz İngiliz hukukunda dahi “A’dan B’ye, B’den C’ye” bilgi değişiminin bir rekabet hukuku ihlali sayılabilmesi için gerekli unsurlar hakkında kesinlik söz konusu değildir. Bu nedenle, bu tip bir bilgi değişimine yönelik olarak mevzuat ve içtihat eksikliği de dikkate alınarak rakipler arasındaki bilgi paylaşımına yönelik esasların uygun düştüğü ölçüde dikey ilişkileri de içeren (yani

tedarikçi- perakende mağaza ilişkisi) paylaşımlar için de uygulanabileceği düşünülmektedir.

YAKIN TARİHLİ REKABET KURULU KARARLARI

1. Rekabet Kurulu’nun 25.04.2012 tarihli ve 12-22/569-164 sayılı Swedish Match Kararı

Rekabet Kurulu 25.04.2012 tarihli ve 12-22/569-164 sayılı kararında Sağlam Satış ile Swedish Match arasında imzalanan tek satıcılık sözleşmesine yönelik olarak yapılan bireysel muafiyet başvurusunu incelemiştir. Rekabet Kurulu, başvuruya konu “Tek Satıcılık Sözleşmesi”nin ilgili ürün pazarının hem üretim hem de dağıtım seviyesinde aktif olarak rekabet halinde olan teşebbüsler arasında yapıldığını belirterek sözleşmenin 2002/2 sayılı Tebliğ’in kapsamı dışında olduğunu tespit etmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda, anlaşmanın (i) malların üretim veya dağıtımı ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması ve (ii) tüketicinin bundan yarar sağlaması koşullarını karşılamadığı, ve anlaşma taraflarından başka ilgili pazarda faaliyet gösteren teşebbüs bulunmaması nedeniyle pazarın duopol yapısı ve ithalat alternatifinin kayda değer olmaması dikkate alındığında pazardaki rekabetin ortadan kalkması sonucunu doğurabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenlerle, anlaşmaya bireysel muafiyet tanınmamıştır.

Reşit Gürpınar “farklı gerekçe”sinde, kararın sonuç kısmına katılmakla birlikte farklı ve ek gerekçeleri bulunduğunu belirtmiştir.

Söz konusu farklı ve ek gerekçeler, Reşit Gürpınar’ın 2010/4 sayılı Tebliğ ile değiştirilen eşik sistemine yönelik “karşı oy”una atıf yapmaktadır. Karşı oy yazısında özetle, 1997/1 sayılı Tebliğ’de Birleşme ve Devralma-

⁶ Joined Cases 40–48, 50, 54–56, 111, 113, 114–73 Coöperatieve Vereniging “Suiker Unie” Ua v Commission [1975] ECR 1663, para 173.



lar için hüküm altına alınan ciro ve pazar payına dayanan ikili eşik sisteminin yerine, 2010/4 sayılı Tebliğ ile getirilen ve yalnızca ciro eşiklerine dayanan yeni eşik sisteminin sakıncaları dile getirilmektedir.

Kurul üyeleri yeni tebliğ ile öngörülen ciro eşiklerinin altında kalan bir kısım birleşme ve devralmalarda pazar payı ölçütünün ihmal edilmesinin 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesinde öngörülen yasaklayıcı hükmün göz ardı edilmesi sonucunu doğuracağını belirtmiştir. Bunun gerekçesi olarak da bu durumun sonucu olarak yasaklayıcı hükmün hilafına birleşme ve devralmaların olacağı ve ciro sınırı aşılmayan sektörlerde, hâkim durum yaratmaya veya hâkim durumlarını daha da güçlendirmeye yönelik olarak, ülkenin bütünü yahut bir kısmında rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğuracak şekilde birleşme ve devralmalar gerçekleştirilebileceğini göstermişlerdir.

- Beykoz Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Derindere Turizm Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Dumankaya Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Gedizler Oto Satış ve Servis Ticaret A.Ş.
- Gökkuşluğu Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Nataş Nakil Araçları Ticaret A.Ş.
- Ortaköy Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Sonkar Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Sonkar Artı Otomobil Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.

unvanlı bayilerin Toyota markalı yeni araçların satış fiyatları ile satış sonrası bakım-onarım hizmetlerine ilişkin ücretler konusunda 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabeti sınırlayıcı nitelikte anlaşma yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiklerine ve bu çerçevede, adı geçen teşebbüslere idari para cezası verilmesine karar verilmiştir.

2. Rekabet Kurulu'nun 20.11.2012 tarihli ve 12-58/1556-558 sayılı Toyota Bayileri Kararı

Rekabet Kurumu 20.11.2012 tarihli ve 12-58/1556-558 sayılı Toyota bayileri kararında İstanbul ilinde faaliyet gösteren dokuz Toyota bayisi tarafından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla yürütülen soruşturmayı tamamlamıştır.

Soruşturma, bayilerce araç satış fiyatlarının ortaklaşa belirlendiği ve söz konusu fiyatlardan indirim yapılmadığı iddiasını içeren başvuru üzerine yürütülen önaraştırma sonucunda, İstanbul'da faaliyet gösteren Toyota bayilerinden dokuzu hakkında açılmıştır. Soruşturma safhasında, aşağıda adı geçen teşebbüslerin Toyota markalı yeni araçların satış fiyatları ile satış sonrası bakım-onarım hizmetlerine ilişkin ücretler konusunda anlaşma yaparak rekabeti kısıtlayıp kısıtlamadıkları incelenmiş, ve Rekabet Kurulu'nca dosyanın müzakeresi sonucunda;

3. Rekabet Kurulu'nun 09.08.2012 tarihli ve 12-41/1159-376 sayılı Biletix Kararı

Rekabet Kurulu 12.04.2012 tarih ve 12-20/536-M sayılı kararı ile Biletix Bilet Dağıtım Basım ve Tic. A.Ş.'nin aşırı fiyat uygulamak suretiyle hâkim durumunu kötüye kullandığı iddiası ile ilgili olarak 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 40/1. maddesi uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir.

İlgili kararda basketbol müsabaka biletlerinin satışına aracılık hizmetleri pazarında BİLETİX'in müşterileri ile akdettiği sözleşmelere ilişkin olarak, ilgili sözleşmelerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesine aykırı olduğuna ve bu sözleşmelere bireysel muafiyet tanınmayacağına, ancak bu pazarda mevcut durumda yürürlükte olan herhangi bir sözleşme bulunmadığı için bu aşamada BİLETİX'e 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına gerek olmadığına, Gençler-

birliği Spor Kulübü Derneği Yönetim Kurulu Üyesi ve saymanı tarafından verilen yanlış, yanıltıcı bilgi nedeniyle Gençlerbirliği Spor Kulübü Derneğine, 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca 2011 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin binde biri oranında olmak üzere idari para cezası verilmesine karar verilmiştir.

ve Technicolor sadece televizyon tüplerine ilişkin kartele katılmıştır. Chunghwa Komisyon'un 2006 Pişmanlık Bildirimi ile para cezalarından tam bağımsızlık kazanmıştır. Bunun nedeni Chunghwa şirketinin Komisyon'a ilk kartelin varlığını itiraf eden şirket olmasıdır. Diğer şirketler ise soruşturma kapsamında Komisyon ile işbirliği içerisinde olduklarından ve yardım ettiklerinden para cezalarında indirim almışlardır.⁸

AVRUPA BİRLİĞİ REKABET HUKUKU UYGULAMALARI

Avrupa Birliği Komisyonu Televizyon ve Bilgisayar Sektöründe Fiyat Birliği Karteline Pazar Cezası Verdi

Televizyon ve bilgisayar malzemeleri üreticileri tarafından 20 senedir yürütülen kartele Avrupa Birliği Komisyon'u 1.47 milyar Avro tutarında para cezası kesmiştir.⁷

Avrupa Komisyonu basın açıklamasında, bazı uluslararası şirket grupların katot ışın tüpü sektöründe bir veya iki belirgin kartelleşme faaliyetlerinde bulunduklarının tespit edildiğini, ve kartellere toplamda 1.470.515.000 Avro tutarında para cezası kesildiğini açıklamıştır. Basın açıklamasında neredeyse 10 senedir, yani 1996 ve 2006 seneleri arası bu şirketlerin fiyat belirlemiş, pazarı paylaşmış, müşterileri aralarında paylaşmış ve pazara giriş ve çıkışları sınırlamış oldukları açıklanmıştır. Bir kartel televizyonlarda kullanılan renkli resim tüpleri, diğerleri ise bilgisayarlarda renk gösteren renk tüplerine ilişkindir. Karteller dünya çapında faaliyet göstermektedir. Bu nedenle Komisyon tarafından tespit edilen ihlal Avrupa Birliği Ekonomik Bölgesi'ni (European Economic Area ("EEA")) kapsamaktadır. Chunghwa, LG Electronics, Philips and Samsung SDI şirketleri her iki kartelde de bulunmuşken, Panasonic, Toshiba, MTPD

MEVZUAT GELİŞMELERİ

Rekabet Kurumu tarafından Yatay Birleşme ve Devralmaların Değerlendirilmesi Hakkında Kılavuz Taslağı Kamuoyu Görüşüne Açıldı

Rekabet Kurulu bu kılavuz ile yatay birleşme ve devralmalar hakkında Rekabet Kurulu tarafından yapılacak öncül değerlendirmelerde dikkate alınacak genel ilkeleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Rekabet Hukukunda farklı ilgili ürün pazarlarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında gerçekleşen birleşme ve devralma işlemleri yatay olmayan birleşme ve devralmalar olarak tanımlanmaktadır.

Piyasada hakim durumun yaratılması ya da güçlendirilmesi neticesinde, bir veya daha fazla teşebbüs kârlı bir şekilde fiyatları arttırabilme, üretim miktarını düşürebilme, mal veya hizmetlerin kalite veya çeşidini azaltabilme ya da yenilikleri azaltabilme imkânına sahip olabilmektedirler. Bu kılavuzda birleşmelerin tüm bu olumsuz muhtemel etkileri ve esas olarak sağlayıcıların hâkim duruma geçmesi veya bu durumlarını güçlendirmeleri analiz edilmektedir. Kılavuz taslağı, Kurul'un pazar payı ve yoğunlaşma seviyelerine yaklaşımı, birleşme işleminin ilgili pazarda yaratabileceği rekabet karşıtı etkiler, birleşme işleminin yaratacağı rekabet karşıtı etkilere karşı bir dengeleyici faktör olarak alıcı gücü, ilgili pazarda etkin rekabetin muhafaza

⁷ <http://www.eubusiness.com/Members/BEUC/tv-cartels/>

⁸ Europe Comission Press Release December, 5, 2012 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1317_en.htm



edilmesinde piyasaya girişlerin rolü, dengeleyici faktör olarak birleşme işleminin yaratacağı etkinlik kazanımları, batan firma savunmasının koşulları gibi kavramları analiz etmiştir.

Rekabet Kurumu Tarafından Yatay Olmayan Birleşme ve Devralmaların Değerlendirilmesi Hakkında Kılavuz Taslağı Kamuoyu Görüşüne Açıldı

Rekabet Kurulu bu kılavuz ile yatay olmayan birleşme ve devralmalar hakkında Rekabet Kurulu tarafından yapılacak öncül değerlendirmelerde dikkate alınacak genel ilkeleri düzenlemeyi amaçlamıştır. Rekabet hukukunda farklı ilgili ürün pazarlarında faaliyet gösteren teşebbüsler arasında gerçekleşen birleşme ve devralma işlemleri yatay olmayan birleşme ve devralmalar olarak tanımlanmaktadır.

Kılavuzda genel olarak yatay olmayan birleşmelerin Kurul tarafından değerlendirilmesinde dikkate alınacak hususlara yer verilmektedir. Kılavuzda yer verilen unsurlar, rekabet hukuku analizlerinin genel ilkesi olarak bilinen her olayın kendi özellikleri çerçevesinde incelenmesi esnasında dikkat edilecek hususlara ışık tutmaktadır. Kılavuz, özetle Kurul'un pazar payları ve yoğunlaşma seviyelerine yaklaşımı, dikey birleşmelerin rekabet üzerindeki etkileri ve aykırı birleşmelerin rekabet üzerindeki etkilerini analiz etmektedir.





FAALİYET

- SENDİKADAN
- İSG
- ÇAIK
- ÇYK
- DİĞER

FAALİYET



SENDİKAMIZDA GÖREV DEĞİŞİKLİKLERİ

1985 yılından bu yana Sendikamızda Genel Sekreterlik görevini yürüten, Sendikamızın bugünlere ulaşmasında büyük emeği ve özverili çalışmaları bulunan Av. İ. Sancar BAYAZIT, 01.01.2013 tarihinden itibaren Sendikamız Yönetim Kurulu Danışmanlığı görevine atanmıştır. 10 yılı aşkın süredir Sendikamızda görev yapan ve Sendikamız bünyesinde yetişmiş bulunan Araştırma ve Eğitim Müdürü Dr. H. Serdar ŞARDAN ise aynı tarih itibarıyla Genel Sekreterlik görevine atanmıştır.



*Av. İ. Sancar BAYAZIT
Yönetim Kurulu Danışmanı*

Sendikamız Yönetim Kurulu Danışmanı Av. İ. Sancar BAYAZIT, 1985 yılından 2013 yılı başına kadar Sendikamızın Genel Sekreterlik görevini yürütmüştür. 1942 yılında Kahramanmaraş'ta doğan BAYAZIT; ilk, orta ve lise tahsilini Ankara'da tamamlamıştır. 1965 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. 1970 yılından beri İş Hukuku, işçi işveren münasebetleri, toplu iş sözleşmesi konularında çalışmaktadır. "Kıdem Tazminatı" ve "Çıracılık ve Mesleki Eğitim" konularında basılmış iki kitabı ve muhtelif dergilerde yayımlanmış makaleleri vardır. Endüstri ilişkileri ile ilgili çok sayıda kurs, konferans ve seminere katılmıştır. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi üyesi olup, Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (International Labour Organisation) konferanslarına Türk işveren temsilcileri arasında yer alarak katılmaktadır. 1970 yılından beri Ankara Barosu'nda kayıtlı avukattır. 1970 - 1985 yılları arasında Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nda (TÜHİS), Uzman, Hukuk Müşaviri ve Genel Sekreterlik görevlerinde bulunmuştur. 1999 Mayıs ayından, 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu kuruluncaya kadar Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürütmüş olan BAYAZIT, evlidir ve iki oğlu vardır.



Dr. H. Serdar ŞARDAN
Genel Sekreter

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, 1977 yılında Ankara’da doğmuş ilk ve ortaöğrenimini Ankara’da tamamladıktan sonra Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden 1999 yılında mezun olmuştur. Askerlik görevini ifa ettikten sonra, 2002 yılı Ocak ayında Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası’nda Araştırma, Eğitim ve Dış İlişkiler Uzmanı olarak göreve başlamıştır. 2004 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001” isimli teziyle yüksek lisans programını tamamlamıştır. 2012 yılı Ocak ayında aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde “Çimento Sanayi’nde Ücret Yönetimi; Karşılaştırmalı Bir Analiz” isimli tezi ile Bilim Doktoru unvanını almıştır. 2012 yılı Ocak ayı itibarıyla Araştırma ve Eğitim Müdürü olarak atanan ŞARDAN, başta Japon İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı’nın (JICA) ve ILO Eğitim Merkezi’nin düzenlediği eğitim programları olmak üzere, çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri ile ilgili birçok eğitim programı, seminer ve konferansa katılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) konferanslarına Türk işveren temsilcileri arasında iştirak etmektedir. Avrupa Çimento Birliği’nin (CEMBUREAU) çeşitli çalışma gruplarında Türkiye Temsilcisi, çeşitli projelerinde Ulusal Koordinatörlük görevlerini ifa eden ŞARDAN, TİSK Mevzuat Komisyonu ve İSG Komisyonu’nda da yer almış olup, iyi derecede İngilizce bilmektedir.

Çimento İşveren olarak her iki yöneticimize de yeni görevlerinde başarılar dileriz.



ÇEİS İSG KURULU 30. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamız iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ve 2005 yılında kurulmuş olan ÇEİS İSG Kurulu 30. toplantısını 25 Aralık 2012 tarihinde İstanbul'da, Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirmiştir.

Kurul Başkanı Ünal ÖNER ile Üyelerden Hayer YALNIZ, Çağatay AVŞAR, Gökhan GÜZEL ve Suat TOKAT'ın mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya,

- Mümün GÜN
- M. Bilgin ATAÇ
- Yusuf Ziya BEKİROĞLU
- İsmail GÜMÜŞDERE
- Günseli KAYA
- Birol KIRAÇ
- Selçuk ÖZDEMİR
- Sertaç Bora ÖZYURT
- Gültekin YILMAZ'ın

katılımları ile kurul çalışmasına başlamıştır.

Toplantıda, dönem içerisinde gerçekleştirilen faaliyetler hakkında bilgi sunulmuş ve 2013 yılı içerisinde gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri müzakere edilmiştir. Ayrıca, Kurul Üyelerinden Sertaç Bora ÖZYURT da Göltaş Çimento'daki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin bir sunum gerçekleştirmiştir.



ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOMİTESİ TOPLANDI

ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleri ile oluşturulan ÇEİS İSG Komitesi 10. toplantısını 10 Aralık 2012 tarihinde Sendikamızın İstanbul Merkez Binası'nda gerçekleştirmiştir. Toplantıya;

- | | |
|---------------------------|------------------|
| • Can ERGEN | Akçansa Çimento |
| • Züleyha Ak KARA | Aşkale Çimento |
| • Mustafa Kemal ARICIOĞLU | Batısöke Çimento |
| • Yeşim AKALIN | Bursa Çimento |
| • Müge ASLANKARA | Çimentaş Grubu |
| • Çağatay AVŞAR | Çimsa Çimento |
| • Gürdal ÖZLER | Denizli Çimento |
| • İlyas Fahri YEŞİLOT | Göltaş Çimento |
| • Günseli KAYA | Nuh Çimento |

katılmışlardır.

Toplantıda "Üçlü İş İlişkilerinde Dikkat Edilmesi Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları" konusunda sektörümüze yönelik hazırlanmakta olan İSG Kılavuzu ile ilgili çalışmalara devam edilmiştir.



“KAZA ARAŞTIRMASI VE KÖK SEBEP ANALİZİ EĞİTİM PROJESİ” DEVAM EDİYOR

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.

Kasım ve Aralık ayları içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri fabrikalar şunlardır:

FABRIKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Adana Çimento Fabrikası	20-21 Kasım 2012
Batıçim-Batı Anadolu Çimento Fabrikası	27-28 Kasım 2012
Batısöke-Söke Çimento Fabrikası	29-30 Kasım 2012
Kars Çimento Fabrikası	10-11 Aralık 2012



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 18. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAİK), 18. toplantısını 06 Aralık 2012 tarihinde Ceylan Intercontinental Otelinde gerçekleştirmiştir.

Kurul Başkan Vekili Ayfer GÜREŞ ile Üyelerden Hüseyin PAMUKÇİ ve Hakan TİMUR'un mazeretleri nedeniyle iştirak edemedikleri toplantı,

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| • Muharrem GÖKGÖZ | • İlhan TÜRKMEN |
| • Aydın ADALI | • Murat Ali ULUDAĞ |
| • Asım ATEŞ | • Fatih USTA |
| • İsa Metin GÜDEN | • Erciyes EDİPOĞLU |
| • Kurtuluş KÖSTERELİ | • Tülay ALEMDAR (Müşahit) |
| • H. Haldun HAMARAT | • İzzet TOKUŞ'un (Müşahit) |

katılımları ile gerçekleştirilmiştir. Açılış konuşmalarının ardından gündem maddelerine geçilerek, dönem içinde gerçekleştirilen faaliyetler hakkında bilgi sunulmuştur.

07 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hakkında bilgi sunulması ve Kanunun çimento sektörüne olası etkilerinin müzakere edilmesinin ardından, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi prosedürü hakkında bilgi verilmiştir.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışanların Mesleki Eğitimleri ile Sendikamız tarafından yürütülen Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler çalışmaları hakkında bilgi sunulmuştur.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ KONULU TOPLANTI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından düzenlenen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Çalışma Hayatına Etkileri konulu toplantı, 06 Aralık 2012 tarihinde Ceylan Intercontinental Oteli'nde gerçekleştirilmiştir.

Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları yöneticilerinin iştirak ettikleri toplantı, İstanbul Üniversitesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ ile İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Adem SÖZÜER'in açılış konuşmaları ile başlamıştır.

Oturum Başkanlığını Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ali GÜZEL'in yaptığı toplantının ilk bölümünde; İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, "Sendikalar Hukukuna ve Toplu İş Sözleşmesinin Genel Hükümlerine İlişkin Değişiklikler" konusu tebliği sunmuştur. Ardından İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Hükümleri ve İş Mücadelesine İlişkin Değişiklikler" konusunda bir tebliğ sunmuştur.

Toplantının ikinci bölümünde tüm konuşmacılar tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun genel değerlendirilmesi yapılmış ve katılımcılardan gelen sorular cevaplanmıştır.



ÇİMENTO ÜRETİM SORUMLUSU VE ELEMANININ 4 SEVİYE ÜZERİNDEN PİLOT SINAVLARI TAMAMLANDI

Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu üyelerinin fabrikalarında 06 Kasım 2012 tarihinde saat 09:00 itibariyle "Çimento Üretim Sorumlusu – Seviye 5" ile "Çimento Üretim Elemanı – Seviye 2, 3 ve 4" mesleklerine yönelik hazırlanan teorik sınavların pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. ÇYK üyeleri gözetiminde Konya Çimento San. A.Ş., Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ergani Şubesi, Bolu Çimento San. A.Ş. ve Nuh Çimento San. A.Ş.'de uygulanan teorik sınavlara söz konusu mesleklerde çalışan birer tecrübeli ve tecrübesiz çalışan katılmıştır.

Pilot Teorik Sınavların eşzamanlı uygulamasının ardından aynı gün başlayan ve bir hafta süren, "Çimento Üretim Elemanı – Seviye 2 ve 3" mesleğine yönelik Pilot Performans Sınavları tertip edilmiş; ardından "Çimento Üretim Sorumlusu – Seviye 5" ile "Çimento Üretim Elemanı – Seviye 4" mesleklerine yönelik Pilot Performans sınavları ise 19 Kasım 2012 tarihinde başlatılmış ve 1 hafta süreyle devam etmiştir. ÇYK üyelerinin ve onların görevlendirdiği, fabrikalarda şef, amir veya mühendis pozisyonunda çalışan, konusunda yetkili ikişer kişiden oluşan ekiplerin adayları bir hafta süreyle gözlemleyerek performans değerlendirme formlarını doldurması ve Sendikamıza ulaştırmasıyla pilot performans ölçümleri tamamlanmıştır.





İKİNCİ ETAP MESLEK STANDARDI HAZIRLIKLARI MYK İLE İMZALANAN PROTOKOLLE BAŞLADI

Çimento sektöründeki ulusal meslek standartlarının belirlenmesi kapsamında ikinci etap çalışmalar, MYK ile 12 Kasım 2012 tarihinde imzalanan protokolle başlamıştır. Protokol kapsamında 1 yıllık süre zarfında,

- Merkezi Kumanda Operatörü – Hammadde Kırıcısı ve Öğütücüsü (Seviye 5)
- Merkezi Kumanda Operatörü – Çimento Öğütücüsü (Seviye 5)
- Çimento Test Elemanı (Seviye 5)
- Atık Yakıt Elemanı (Seviye 5)
- Hammadde Ocak İşletme Elemanı (Seviye 5)

mesleklerine yönelik ulusal meslek standartları Sendikamızca geliştirilecektir.

Protokol kapsamında ilk çalışma olarak 26 – 28 Kasım 2012 tarihleri arasında Sendikamız Ankara İrtibat Bürosu'nda Merkezi Kumanda Operatörü – Hammadde Kırıcısı ve Öğütücüsü (Seviye 5) mesleğine yönelik standart geliştirme çalıştay düzenlenmiştir.



Moderatörlüğünü EDUSER Firması'ndan Hayrünnisa SALDIROĞLU ve Sendikamız Araştırma Uzmanı Özgür ACAR'ın yaptığı çalışmaya Üye çimento fabrikalarını temsilen katılan ve söz konusu meslekte çalışan katılımcıların listesine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

İsim	Kurum
Yalçın DEMİR	Batıçim Çimento Fabrikası
İzzet YAYGIN	Bursa Çimento Fabrikası
Mehmet AKKOCA	Göлтаş Çimento Fabrikası
Ensar ARSLANCA	Limak Ergani Çimento Fabrikası
Ender TOPÇU	Nuh Çimento Fabrikası



İŞLETME ELEKTRİK BAKIMCISI (SEVİYE 5) TASLAK YETERLİLİĞİ ÇALIŞTAYI DÜZENLENDİ

Ulusal standardı Sendikamızın katkılarıyla Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından çeşitli sektörlerin katılımlarıyla geliştirilen İşletme Elektrik Bakımcısı (Seviye 5) mesleğiyle ilgili olarak, 14 Kasım 2012 tarihinde yine MESS tarafından yeterlilik geliştirme çalıştayı düzenlenmiştir.

MESS yetkilileri yanında Sendikamızı temsilen Araştırma Uzmanı Özgür ACAR'ın ve Mesleki Yeterlili Kuru-mu'nu (MYK) temsilen Muhammet Murat ÇİFTÇİ'nin katıldığı çalıştayda, ortak meslek statüsünde yer alan İşletme Elektrik Bakımcısı mesleğine yönelik yeterlilik birimleri belirlenmiştir.



ÇYK YENİ ÜYELERİNE YÖNELİK “SINAV SORUSU HAZIRLAMA EĞİTİMİ”NİN 2. ETABI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çimento sektöründe yer alan mesleklere yönelik standart ve yeterlilik geliştirme ile sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması kapsamında sınav soru bankalarının oluşturulması faaliyetlerini yürüten Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu (ÇYK) çalışmalarına devam etmektedir. Söz konusu faaliyetlerin kesintisiz olarak devam ettirilmesi ve yapılan çalışmaların Sendikamıza üye tüm kuruluşların temsili vasıtasıyla gerçekleştirilebilmesi için Kurulun üye sayısının artırılmasının ardından; Kurula yeni üye olan temsilcilere yönelik olarak, ilki 01-02 Kasım 2012 tarihlerinde tertip edilen “Sınav Sorusu Hazırlama Eğitimi”nin ikinci etabı 13-14 Kasım 2012 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

Eğitimin birinci gününde EDUSER Eğitim ve Danışmanlık Firması yetkilileri tarafından, ilk etap eğitimler sonrasında ÇYK yeni üyelerinin geliştirmiş olduğu teorik sınav soruları değerlendirilmiş; ikinci gün ise performans sınav sorularının oluşturulması üzerine eğitim verilmiştir.



CAM, ÇİMENTO, TOPRAK SEKTÖR KOMİTESİ 5. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamız ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile 18 Ağustos 2010 tarihinde imzalanan Protokol gereği çimento sektöründeki mesleklerin ulusal yeterliliklerinin oluşturulması kapsamındaki faaliyetler Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı Seviye – 2, 3, 4 ve 5 meslekleriyle ilgili taslak yeterliliklerin hazırlanması ve 18 Aralık 2012 tarihinde MYK Merkezi'nde toplanan Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesi'ne sunulması ile sona ermiştir.

Komitenin kuruluşundan bu yana geçen 3 yıllık sürede başkanlığını yürüten Bursa Çimento Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK'ün çağrısıyla 5. kez toplanan Komitenin ilk gündem maddesinde başkanlığa Mürsel ÖZTÜRK tekrar seçilmiştir.

Komitenin ikinci gündem maddesinde Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı Seviye – 2, 3, 4 ve Çimento Üretim Sorumlusu Seviye – 5 meslekleriyle ilgili taslak yeterlilikler incelenmiş, gerekli düzeltmeler yapılarak MYK Yönetim Kurulu'na sunulmasına karar verilmiştir.

Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Özgür ACAR'ın katılarak taslak yeterlilikler hakkında bilgi verdiği Komitenin 5. Toplantısına katılan temsilcilerin listesine aşağıda yer verilmiştir.

Temsil Ettiği Kurum	Adı / Soyadı	Çalıştığı Kurum ve Unvanı
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	Mürsel ÖZTÜRK	Bursa Çimento, Genel Müdür
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Ziynet Berna ORHAN	Toprak Ürünleri Şube Müdürü
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Neslihan ÇEVİKSOY	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İSG Uzmanı
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı	İbrahim TUNCER	Yapı İşleri Genel Müdürlüğü, Mühendis
Hak-İş	Sebahattin KORKMAZ	Uzman
Milli Eğitim Bakanlığı	Recep DİLEK	Öğretmen
Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu	Fikret YILMAZ	İşveren
Türkiye İhracatçılar Meclisi	Efkan H. EROĞLU	Çimentaş Elazığ Çimento, İşletme Müdürü
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	Prof. Dr. Mustafa TOKYAY	TÇMB, Danışman
Yükseköğretim Kurulu	Prof. Dr. Abdullah BARAN	Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Öğretim Üyesi

İŞLETME ELEKTRONİK BAKIMCISI SEVİYE 5 PİLOT SINAVLARI TAMAMLANDI

Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu üyelerinin fabrikalarında 12.12.2012 tarihinde saat 09:00 itibarıyla "İşletme Elektronik Bakımcısı – Seviye 5" mesleğine yönelik hazırlanan teorik sınavların pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. ÇYK üyelerinin gözetimi altında Bursa Çimento Fabrikası A.Ş., Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Büyükçekmece Şubesi, Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. San. A.Ş. uygulanan teorik sınavlara söz konusu mesleklerde çalışan tecrübeli ve tecrübesiz çalışanlar katılmıştır.



AKÇANSA ÇİMENTO



Eğzamanlı uygulanan pilot teorik sınavların ardından 12.12.2012 ve 13.12.2012 tarihlerinde aynı mesleğe yönelik senaryoya dayalı pilot performans sınavları yürütülmüştür. Sınavlara katılan çalışanların ilgili senaryoya uygun olarak yerine getirmesi gereken başarımlar ölçütleri ÇYK üyeleri ve onların görevlendirdiği, fabrikalarda şef, amir veya mühendis pozisyonunda çalışan, konusunda yetkili işyeri kişilik ekipler tarafından gözlemlenerek performans değerlendirme formlarının doldurulması suretiyle pilot performans sınavları gerçekleştirilmiştir.

BURSA ÇİMENTO



DENİZLİ ÇİMENTO





ÇİMENTO ULUSAL YETERLİLİKLER KURULU 8. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamız Yönetim Kurulu'nca alınan karar gereği, çimento sektörüne ilişkin Meslek Standartlarının hazırlanması ve Mesleki Yeterliliklerin geliştirilmesi amacıyla kurulan "Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu (ÇYK)" faaliyetlerine devam etmektedir.

Kurulun 8. Toplantısı 26 Aralık 2012 tarihinde İstanbul'da Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilmiştir. Kurul Başkanı Mürsel ÖZTÜRK'ün başkanlığında toplanan Kurulda 2012 yılında gerçekleştirilen faaliyetler ile 2013 yılında gerçekleştirilmesi planlanan faaliyetler hakkında görüşülmüştür.



Kurul üyesi Sıtkı TORUN'un mazereti nedeniyle katılamadığı toplantıya, Kurul üyeleri

Adı / Soyadı	Çalıştığı Kurum ve Unvanı
Mürsel ÖZTÜRK	Bursa Çimento (Genel Müdür)
Vedat KANMAZ	Konya Çimento (Fabrika Müdürü)
Uğur ÇALI	Limak Ergani Çimento (Üretim Müdürü)
Murat ÖZER	Bolu Çimento Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürü)
Haldun AKYAZ	Akçansa Büyükçekmece Çimento (Bakım Müdürü)
Osman BİLDİR	Bursa Çimento (Bakım Grup Müdürü)
Emrah GEZER	Denizli Çimento (Bakım Onarım Müdürü)
Mete KOÇAK	Çimentaş Trakya Çimento (Bakım Müdürü)
Adem SEZGİ	Nuh Çimento (Proses Şefi)
Timuçin TUZCUOĞLU	Batıçim Çimento (Klinker Üretim Şefi)

yanında, MYK Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesinin yeni üyesi olması sebebiyle Çimentaş Elazığ Çimento İşletme Müdürü Efkan EROĞLU da katılmıştır.

Kuruluşundan bugüne kadar görev alan Kurul üyeleri ile Kurulun genişlemesi kararı sonrası görevlerine yeni başlayan üyelerin bir araya geldiği toplantı sonunda "Sınav Sorusu Hazırlama Eğitimi"ne katılan Kurul üyelerine sertifikaları takdim edilmiştir.



“MESLEKİ EĞİTİMDE MOBİLİTE: FIRSATLAR VE ZORLUKLAR” KONULU ÇALIŞMA ZİYARETİ

Ulusal Ajans yani Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, ülkemizin 2004 yılında tam katılım sağladığı Avrupa Birliği Topluluk Programları olan, Hayatboyu Öğrenme Programı ve Gençlik Programının yürütülmesinden sorumlu bir kamu kuruluşudur.

Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP) / Ortak Konulu (Transversal) Program içinde yer alan genel ve mesleki eğitim uzman ve yöneticileri ile karar vericiler, politika yapıcılar için “Çalışma Ziyaretleri Programı”, tüm Avrupa ülkelerindeki kurum/kuruluşlarda yönetici ve uzman profilindeki katılımcıların fikir alışverişinde bulundukları 3 ila 5 gün arasında değişen sürelerde gerçekleştirilen toplantı ve kurum/kuruluş ziyaretlerini kapsamaktadır.

2012 yılı 1. Teklif Çağrısı Döneminde, Almanya’nın başkenti Berlin’de 11 – 16 Kasım 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen “Mobility in Vocational Training: Opportunities and Challenges (Mesleki Eğitimde Mobilité – Fırsatlar ve Zorluklar)” konulu çalışma ziyareti düzenlenmiştir.

Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN’in de iştirak ettiği söz konusu çalışma ziyaretinde katılımcılar, ülkelerindeki mesleki eğitim ve ulusal yeterlilikler sistemleri hakkında sunumlar yaparak görüş alışverişinde bulunmuşlardır.



Çalışma ziyareti kapsamında, Alman Mesleki Eğitim Kurumu, Sanayi ve Ticaret Odası, Alman İşçi Sendikaları Federasyonu, Potsdam Üniversitesi ve Siemens Teknik Akademisi'nde incelemelerde bulunulmuştur.

Sınıf eğitimi ve işletmede gerçekleştirilen uygulamaların, teori ve pratiğin kombinasyonunu sağlayan Alman mesleki eğitim sistemi orta çağ zamanında kurulan ve günümüzde de hala geçerliliğini koruyan oldukça etkili bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Çalışma Ziyaretinde, İkili (Dual) Sistem olarak adlandırılan bu model ile Alman Yeterlilikler Sistemi hakkında farklı kuruluşlarda çalışan uzmanlardan detaylı bilgi alınmıştır. Söz konusu çalışma ziyaretine, İtalya, Fransa, İspanya, Polonya, İngiltere, Portekiz, Avusturya ve Türkiye'den toplam 10 kişi iştirak etmiştir.



Hayatboyu Öğrenme Programı





ÜYELER

- 
- ADANA ÇİMENTO
 - ASLAN ÇİMENTO
 - BOLU ÇİMENTO
 - DENİZLİ ÇİMENTO
 - GÖLTAŞ ÇİMENTO
 - LİMAK ÇİMENTO
- Gaziantep Şubesi

ÜYELER





ADANA ÇİMENTO ÇALIŞANLARI, ÇALIŞTIRILAMAZ DENİLEN X-RAY ANALİZ CİHAZINI ÇALIŞTIRDI

Adana Çimento Kalite Kontrol Laboratuvarında kimyasal analizler için 1996 yılından beri kullanılan X Ray Analiz Cihazının (XRF) arıza yapması, ancak eski model olması nedeniyle, yetkili servislerce tamiratının gerçekleştirilememesi üzerine Elektronik Bakım Teknisyeni Ercan ERIŞEN ve Laboratuvar Teknisyeni Atilla SÖZÜSAĞLAM arızayı kendi imkanları ile çözebilmek için detaylı bir çalışma yapmış, kendi deneyim ve bilgilerini kullanarak cihazdaki tüm elektronik kartları tek tek kontrol ederek, birçok karttaki arızalı bölümleri tamir etmişlerdir.

Yoğun ve özverili çalışmalar sonucunda 460.000 TL değerindeki cihazın arızası giderilmiş ve çalışanlar bu başarılarından dolayı Genel Müdür K. Ümit ÖZEL tarafından ödüllendirilmişlerdir.



TÜRKİYE'DE ONAYLANAN İLK VE GÜÇ OLARAK EN BÜYÜK GES TESİSİ PROJESİ ADANA ÇİMENTO'DAN

Güneş enerjisinden faydalanabilmek için Adana Çimento, 28 Nisan 2012 tarihinde 32 kW gücünde, yaklaşık 50.000 kWh/yıl enerji üretecek fotovoltaik tip Güneş Enerjisi Santrali'ni (GES) devreye almış olup; 467 kW gücünde, yaklaşık 725.000 kWh/yıl enerji üretecek ikinci GES tesisi de Temmuz 2012'de ihale edilmiştir. Böylece, 02 Kasım 2012 tarihinde TEDAŞ Genel Müdürlüğü'nce onaylanan GES tesisi projesi, Türkiye'de onaylanan ilk ve güç olarak en büyük GES tesisi projesi olmuştur.

Tesis 2013 Mart ayında devreye girecek olup; her iki tesisin üreteceği toplam 775.000 kWh/yıl enerji miktarı, Adana Merkez Fabrikasının Genel İdari Giderlerindeki yıllık enerji tüketiminin %42'sini veya 1 ve 2 nolu İskenderun Öğütme Tesislerinin toplam Genel İdari Giderlerindeki yıllık enerji tüketiminin %85'ini karşılayabilecektir. Tesisin devreye alınmasıyla her yıl, 516 adet 40 yıllık yetişmiş ağacın ömrü boyunca salımını engellediği miktara eşdeğer olan 516.000 kg'lık CO2 salımı engellenmiş olacaktır.



ASLAN ÇİMENTO'DA AÇIK KAPI ŞENLİĞİ YAPILDI

"Sağlıklı ve güvenilir bir ortamda üretim" anlayışını, uyguladığı sürdürülebilir faaliyet modelinin ana ögesi olarak benimseyen Aslan Çimento'da, çalışanların ailelerine çalışma ortamlarını göstermek, üretim süreçlerini ve iş güvenliği uygulamalarını daha yakından tanıtmak amacıyla 18 Kasım 2012 Pazar günü "AÇIK KAPI GÜNÜ" düzenlenmiştir. Açılış konuşmasında Genel Müdür Yıldırım YILDIZ, yıl içinde yapılan önemli çevre yatırımları hakkında ailelere kısa bilgi verirken iş güvenliği ve çevre konularında Aslan Çimento'nun duyarlılığını bir kez daha vurgulamıştır. Konuşmanın ardından şenliğe katılan aileler, hammadde ocakları, döner fırın ünitesi, sevkiyat ve paketleme bölümü ile Atıktan Türetilmiş Yakıt (ATY) Tesisi'ni ziyaret etmişlerdir.

"Çevre ile barışık üretim" anlayışı çerçevesinde ise aynı gün tüm çalışanlar ve aileleri "AĞAÇ DİKME ŞENLİĞİ"ne katılmışlardır. Şenlikte Aslan Çimento'da bundan böyle yürütülecek iş güvenliği kampanyalarında iletişim adına önemli roller üstlenecek olan "ASLANIM", çalışanlara ve ailelerine tanıtılmıştır.





BOLU ÇİMENTO'DAN ÇEVREYE DUYARLI YATIRIMLAR

Torbalı Filtre Yatırımı Başarıyla Devreye Alındı

Bolu Çimento çok önemli bir çevre yatırımı olan torbalı filtre yatırımını başarı ile devreye almıştır. Bu yatırımla daha önce çalışan elektro filtreye göre daha verimli çalışan ve elektro filtre gibi enerji kesintilerinde toz atmayan torbalı filtrenin yapılması ile ana bacadaki toz konsantrasyonu 45 – 50 mg/Nm³ seviyelerinden, 10 mg/Nm³ 'ün altındaki değerlere düşürülmüştür.

Atıklardan Enerji Sağlanacak

Klinker maliyetlerini düşürebilmek için kalorisini bulanan atıkların yakılarak %15 oranında kömür ile yer değiştirmesi hedeflenmektedir. Atıkların sistemde yanabilecek boyuta hazırlanıp dozajlı bir şekilde beslenebilmesi için yerli bir atık firması ile ortaklaşa çalışılarak, bu firmaya atık doğrama tesisi yatırımı yaptırılmış, doğranan atığın sisteme dozajlı olarak beslenebilmesi için de 5 ton/saat kapasiteli atık besleme sistemi satın alınmıştır. Atık yakma sistemi yatırımı tamamlanmış olup, performans testleri aşamasına geçilmiştir.





DENİZLİ ÇİMENTO'DA UMEM PROJESİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin işbirliğinde yürütülen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri 10 Projesi kapsamında; Türkiye İş Kurumu Denizli İl Müdürlüğü, Denizli Atatürk Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Müdürlüğü ve Denizli Çimento işbirliği ile fabrika bünyesinde daha önce iki defa düzenlenen ve tüm kursiyerlerin işbaşı yaptırıldığı "UMEM Beceri 10 Çimento Üretim İşçiliği (Fırın Operatörlüğü) Kursu" bu yıl da tekrarlanarak, eğitimlere 19 Kasım 2012 tarihinde başlanmıştır.

Denizli Çimento çalışanlarına göz muayenesi

Denizli Çimento, Kasım ayında Denizli Akademi Göz Hastanesi ile anlaşarak, tüm çalışanların göz muayenelerinin hastane ortamında gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Ekranlı araçlar ile çalışan personelin bu tür ekipmanlarla çalışarak herhangi bir sağlık sorununa maruziyetinin ölçümü ve tüm saha aktiviteleri esnasında zorunlu olarak kullanılmaya başlanan iş güvenliği gözlüklerinin yaygınlaştırılması sürecinde Denizli Çimento çalışanlarının göz sağlığının en iyi düzeyde tutulması ve kontrolünün sağlanması Denizli Çimento tarafından hedeflenmiştir.

Denizli Çimento'da Yangın Eğitimi

15 Ekim 2012 tarihinde Denizli İl İtfaiye Müdürlüğü tarafından Denizli Çimento bünyesindeki yangın ekibine "Yangın Söndürme Eğitimi" verilmiştir. Eğitimin ardından gerçekleştirilen tatbikat ile eğitimin pekiştirilmesi sağlanmıştır.



GÖLTAŞ ÇİMENTO'DAN KAN BAĞIŞI

Göltaş Çimento, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışıyla Türkiye Kızılay Derneği Isparta Kan Bağışı Merkezi işbirliği ile 30 Kasım 2012 tarihinde "Kan Bağışı Kampanyası " düzenlemiştir.

Fabrika çalışanları, her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen "Kan Bağışı Kampanyasına" yoğun ilgi göstermiştir. Göltaş Çimento Yöneticileri, Kızılay sağlık personeli ile kampanya hakkında görüşmelerde bulunarak Türk Kızılayı'na desteklerinin artarak devam edeceğini belirtmişlerdir. Kampanya sonunda Türkiye Kızılay Derneği tarafından, kan bağışında bulunan tüm Göltaş Çimento çalışanlarına teşekkür belgesi verilmiştir.



LİMAK GAZİANTEP ÇİMENTO 2012 FUTBOL TURNUVASI

Limak Gaziantep Çimento'da sosyal etkinlikler kapsamında Futbol Turnuvası etkinliği gerçekleştirilmiştir.

Fabrika sosyal tesislerinde düzenlenen turnuvaya üniteler adıyla katılan takımlar iş sonrası hem stres atmış, hem de keyifli saatler geçirmiştir. Turnuva süresince yaşanan heyecan, Kalite Kontrol ve Üretim üniteleri takımlarının maçıyla son bulmuş, 2012 yılı futbol turnuvasının şampiyonu Üretim ünitesinin takımı olmuştur. Şampiyon takım kupayı Fabrika Genel Müdürü Ali ÖZKALEMKAŞ'ın elinden almıştır.

HAZIRLAYAN ÖZGÜR ACAR

SANAYİ İŞGÜCÜ GİRDİ ENDEKSLERİ, 3. DÖNEM 2012

Sanayide İstihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre %3,6, bir önceki döneme göre %1,0 artmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin Sınıflanması NACE Rev.2'ye göre hesaplanan 2005=100 temel yıllık Üç Aylık Sanayi İstihdam Endeksi 2012 yılı III. döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre % 3,6, bir önceki döneme göre %1,0 artmıştır. Üç Aylık Sanayi İstihdam Endeksi 110,9 olmuştur.

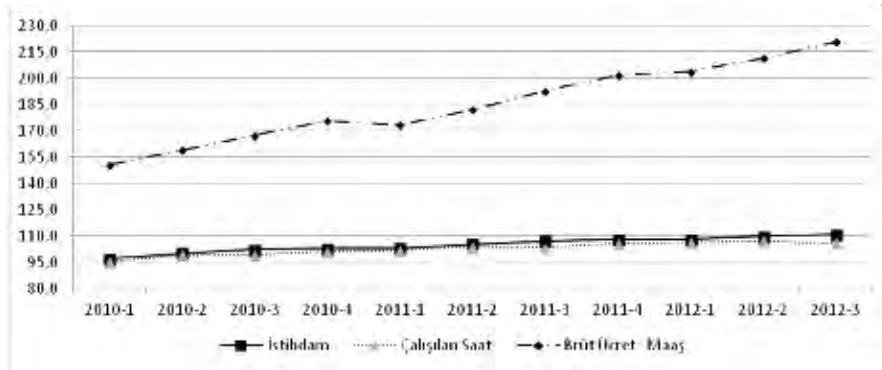
Sanayide Çalışılan Saat bir önceki yılın aynı dönemine göre %2,5 artmış, bir önceki döneme göre %1,1 azalmıştır.

Aynı çalışmada, Üç Aylık Sanayide Çalışılan Saat Endeksi, 2012 yılı III. döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre %2,5 artmış, bir önceki döneme göre %1,1 azalmıştır. Üç Aylık Sanayide Çalışılan Saat Endeksi 105,8 olmuştur.

Sanayide Brüt Ücret - Maaş bir önceki yılın aynı dönemine göre %14,5, bir önceki döneme göre %4,3 artmıştır.

Ayrıca, Üç Aylık Sanayide Brüt Ücret-Maaş Endeksi, 2012 yılı III. döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre %14,5, bir önceki döneme göre %4,3 artmıştır. Üç Aylık Sanayide Brüt Ücret-Maaş Endeksi 220,9 olmuştur.

Üç Aylık İstihdam, Çalışılan Saat ve Brüt Ücret – Maaş Endeksi, 2005=100



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

Ana Sanayi Grupları (MIGs) sınıflamasında 2012 yılı üçüncü dönemde,

İstihdam,

Bir önceki yılın aynı dönemine göre, Ara Malı İmalatında %4,9, Dayanıklı Tüketim Malı İmalatında %3,7, Dayanıksız Tüketim Malı İmalatında %2,4, Enerjide %0,8 ve Sermaye Malı İmalatında %4,2 artış göstermiştir.

Bir önceki döneme göre, Ara Malı İmalatında %1,3 artış, Dayanıklı Tüketim Malı İmalatında %0,2 azalış, Dayanıksız Tüketim Malı İmalatında %1,6 artış, Enerjide %0,8 azalış ve Sermaye Malı İmalatında %0,4 artış göstermiştir.

Çalışılan saat,

Bir önceki yılın aynı dönemine göre, Ara Malı İmalatında %3,9, Dayanıklı Tüketim Malı İmalatında %1,8, Dayanıksız Tüketim Malı İmalatında %1,6, Enerjide %0,5 ve Sermaye Malı İmalatında %2,5 artış göstermiştir.

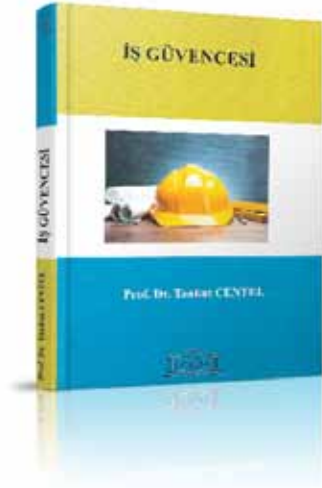
Bir önceki döneme göre, Ara Malı İmalatında %0,4, Dayanıklı Tüketim Malı İmalatında %2,5, Dayanıksız Tüketim Malı İmalatında %0,3, Enerjide %1,7 ve Sermaye Malı İmalatında %4,1 azalış göstermiştir.

Brüt ücret – maaş,

Bir önceki yılın aynı dönemine göre, Ara Malı İmalatında %16,6, Dayanıklı Tüketim Malı İmalatında %15,5, Dayanıksız Tüketim Malı İmalatında %13,0, Enerjide %9,3 ve Sermaye Malı İmalatında %15,9 artış göstermiştir.

Bir önceki döneme göre, Ara Malı İmalatında %4,9, Dayanıklı Tüketim Malı İmalatında %7,0, Dayanıksız Tüketim Malı İmalatında %5,3, Enerjide %0,5 ve Sermaye Malı İmalatında %3,0 artış göstermiştir.

İŞ GÜVENCESİ PROF. DR. TANKUT CENTEL



İş ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, işçiyi güvence altına alan 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi" isimli ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi 1982 yılında kabul edilmiş, Türkiye tarafından da 10 Ağustos 1994 tarihinde onaylanmıştır. ILO sözleşmelerini onaylayan her üye devlet gibi Türkiye de iç mevzuatını bu sözleşmeye uyumlu hale getirmek durumunda kalmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında kabul edilmesi ile 158 sayılı ILO Sözleşmesi doğrultusunda bir adım atılmış ve "iş güvencesi" kavramı mevzuatımızda ilk kez geniş ölçüde yer bulmuştur. İş güvencesi hükümlerinin kabulü olumlu bir gelişme olmakla birlikte, kapsamının sınırlı olması bakımından bazı kesimlerce eleştirilmiştir. Uygulamada ortaya çıkan zorluklara rağmen yargı; işveren tarafından gerçekleştirilmiş feshe ilişkin yargısal denetimi yapmak bakımından üstüne düşen görevi gerçekleştirirken verdiği kararlarda, Türk İş Hukuku öğretisine 4857 sayılı Yasa ile giren iş güvencesi hükümlerine ilişkin doktrinin önemli bir destek sağladığının da altı çizilmelidir.

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Tankut Centel de "İş Güvencesi" isimli eseri ile Türk İş Hukuku öğretisine bahsi geçen katkıyı gerçekleştirmiştir. Centel, konuyu "İş Güvencesine İlişkin Genel Bilgiler" ve "İş Güvencesi Ortamında Feshin Hükümleri" olmak üzere iki ana başlık altında incelemiştir. İlk bölümde "iş güvencesi kavramı" tüm unsurları ile ele alınarak açıklanmış ve "iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden" konusu hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. İkinci bölümde ise; "işçinin feshe itiraz etmesi" hali incelenmiş; ardından da "iş güvencesini tamamlayan haller" açıklanmıştır.

Eserde, ülkemizde yaklaşık 10 yıldır uygulama alanı bulan söz konusu kavram bakımından, öğreti görüşleri ve yargı kararları gözden geçirilerek günümüzde ulaşılan nokta incelenmiş, konuya ilişkin kapsamlı değerlendirmelerde bulunulmuştur. Legal Yayınevi tarafından yayımlanan bu önemli ve değerli eser, "İş Güvencesi"nin ülkemizde yaşadığı sürecin anlaşılması bakımından uygulamacıları ve araştırmacıları aydınlatıcı bir niteliğe sahiptir.



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERSLERİ

PROF. DR. A. CAN TUNCAY
PROF. DR. ÖMER EKMEKÇİ

Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminde köklü değişiklikler yapan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girdikten sonra çok kez değişikliğe uğramıştır. Söz konusu Kanunun ardından ikincil mevzuatta da pek çok yeni yasal düzenleme yapılmış, mevcut düzenlemelerde de değişiklik yoluna gidilmiştir. Prof. Dr. A. Can TUNCAY ve Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ'nin, tüm bu gelişmeleri, yeni yayınları ve yargı kararlarını göz önüne alarak güncelledikleri "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri" isimli eserin On-dördüncü Basısı, Beta Yayınları tarafından gerçekleştirilmiştir.

Sosyal Güvenliğin Genel Esasları, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortaların Özellikleri, Finansmanı ve İşveren Yükümlülükleri, Sosyal Sigortalılığın Kapsamı ve İsteğe Bağlı Sigortalılık, Sosyal Sigorta Türleri İtibariyle Kısa Vadeli Sigorta Kolları ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Genel Sağlık sigortası ve İşsizlik Sigortası, Hizmetlerin Birleştirilmesi ve Borçlanma Yoluyla Değerlendirilmesi, Bireysel Emeklilik Sistemi, Katılmasız Sosyal Güvenlik Sistemi başlıkları altında Sosyal Güvenlik Hukukunu kapsamlı bir şekilde ele alan eser; hem akademisyenler hem de uygulayıcılar bakımından kaynak kitap niteliği taşımaktadır.



İŞVERENLER İÇİN SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMA REHBERİ

MAHMUT ÇOLAK

Bilindiği üzere, ülkemizde sosyal güvenlik kuruluşları 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile tek bir kurum olarak SGK Başkanlığı çatısı altında toplanmış, kurumsal çatının kurulması ile birlikte sosyal güvenlik kanunları da tek bir kanun olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak düzenlenmiştir. 2008 yılı Ekim ayı başı itibariyle yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'da; 5754, 5763, 5838, 5797, 5917, 5921, 5947, 5997, 6009, 6111, 6191, 6270 sayılı Kanunlar, 665 ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle önemli değişiklikler yapılmış, Kanunun alt düzenlemeleri olan Yönetmelik, Tebliğ ve diğer ikincil düzenlemeler de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

SGK müfettişlerinden Mahmut ÇOLAK tarafından kaleme alınan çalışmada 5510 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatı "işveren" ve "sigortalı" uygulamaları örneklerle açıklanmaya çalışılmıştır. Kitap iki kısımdan oluşmakta, birinci kısım onaltı bölümden oluşan 5510 sayılı Kanun uygulamalarına, ikinci kısım ise dört bölümden oluşan temel mevzuata yer vermektedir. Seçkin Yayınları tarafından yayınlanan kitap özellikle özel sektör işverenleri ile mali müşavirler açısından yol gösterici niteliğindedir.

VEFAT HABERLERİ

Üyemiz Oyak Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı

Hüseyin UYSAL'ın annesi **Suriye UYSAL**
vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi, **05 Aralık 2012** Çarşamba günü Ünye Büyük Camii'nde öğle namazını
müteakip kılınan cenaze namazından sonra
Günpınar Köyü'ndeki aile mezarlığında toprağa verilmiştir.

**Merhumeye Allah'tan rahmet, ailesine ve sevenlerine
başsağlığı dileriz.**
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz Cimpor Yibitaş Sanayi ve Ticaret A.Ş. Hasanoğlu Fabrikası Genel Müdürü

Aydın EROĞLU'nun babası **Ayhan EROĞLU**
vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi, **11 Aralık 2012** Salı günü Ankara Karşıyaka Camii'nde ikindi namazını
müteakip kılınan cenaze namazından sonra
Karşıyaka Mezarlığı'nda toprağa verilmiştir.

**Merhuma Allah'tan rahmet, ailesine ve sevenlerine
başsağlığı dileriz.**
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Sendika Merkezi Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy/İSTANBUL

T444 2347(CEIS) **+**90(212)299 9222 **F**+90(212)299 5111 **C**+90(532)318 1122

Ankara İrtibat Bürosu Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet Yolu

(Dumlupınar Bulv.) 9. km. No:266 06800/ANKARA

T+90(312)447 2025 **F**+90(312)447 8517

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>