ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

50 yıl

CİLT: 28
SAYI: 1
OCAK 2014

Çimento İşveren Dergimize artık tabletlerden de ulaşmak mümkün

ISSN 1300-3526
9 771300 352007

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

HAYATI SEÇMEK VARKEN...

Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.

ÇİMENTO SANAYİ İŞVEREN SENDİKASI
ÇEİS

SEKTÖRDE 50 yıl...

ÇEİS

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

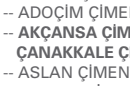
Türkiye çimento sektörü, geride bıraktığımız 50 yılda tüketim rakamını yaklaşık 65'e, üretim rakamını ise yaklaşık 120'ye katlayarak yalnızca tükettiğinden daha fazla üreten bir sektör konumuna gelmekle kalmamış; bölgenin en önemli ihracatçısı konumuna gelmesinin yanında, Avrupa'nın en büyük, dünyanın ise 5. büyük üreticisi olmuştur. Bu güçlü sektör, teknik ve idari yöneticileri, kalifiye işçileri ve alt işveren çalışanları ile yaklaşık 15.000 kişilik bir istihdam alanı yaratmakta; çalışanların aileleri ile birlikte 50.000'i aşkın kişiye geçim olanağı sağlamaktadır.

Sektördeki işverenlerin büyük çoğunluğunun üyesi olduğu Sendikamız, 6 üye fabrikayla 50 yıl önce kurulmuş, bugün bünyesindeki 28 üye şirkete bağlı 54 fabrikayla Ülkemizin 3. büyük işveren sendikası konumuna gelmiştir. ÇEİS olarak, geride bıraktığımız 2013 yılında 27. Genel Kurulumuzu gerçekleştirmenin ve yeni dönem Toplu İş Sözleşmemizi bağıtlamanın vermiş olduğu haklı gururla yeni yıla, yeni yarım asıra, dahası geleceğe umutla ve özgüvenle bakıyoruz.

Bugün 50. yılını kutlayan ÇEİS, üyelerinin desteği ile ulusal ve uluslararası birçok platformda ülkemizi ve sektörümüzü en iyi şekilde temsil ederek, ülke ve sektör menfaatlerine en üst seviyede katkı sağlamak için çalışmalarına devam etmektedir. Bu kapsamda, Sendikamızı ve 25 yılı aşkın bir süreyi geride bırakarak artık bir marka olmuş Çimento İşveren Dergimizi bugünlere getiren tüm çimentocu dostlarımıza ve okurlarımıza ÇEİS Yönetim Kurulu olarak şükranlarımızı sunuyor; yeni yılın hepimiz için verimli bir yıl olmasını, Sendikamız ve Dergimizin önümüzdeki senelerde de başarılarının devamını diliyoruz.

Saygılarımla,

Ahmet EREN
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
Yayın Organı

Cilt: 28 - **Sayı:** 1 - **OCAK 2014**
ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Ahmet EREN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN
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 KIZILOT
Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
Prof. Dr. Nahit TÖRE
Prof. Dr. A. Can TUNCAY
Doç. Dr. Kübra Doğan YENİSEY

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

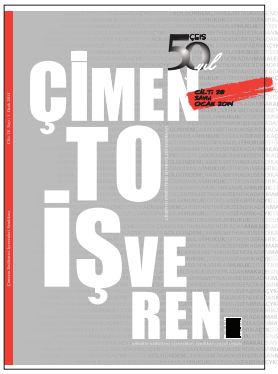
İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

17 OCAK 2014



Cilt: 28 - **Sayı:** 1 - **OCAK 2014**
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayınlanır. Yerel, süreli yayındır.

10-33 MAKALE 1

Prof. Dr. Toker DERELİ

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU: SÜREÇLER, SORUNLAR VE ÖNERİLER

34-49 MAKALE 2

Deniz ATAY

YEŞİL EKONOMİYE GEÇİŞ: SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HAMLESİNDE DEVLET VE DEVLET DIŞI AKTÖRLERİN ROLLERİ

50-62 KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Levent AKIN

FAZLA ÇALIŞMA ALACAKLARI VE 5953 SAYILI YASA'DAN DOĞAN ALACAĞA İLİŞKİN HAKKANİYET İNDİRİMİ

63-73 YARGITAY KARARLARI

74-79 REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

ACENTELİĞİN TÜRK REKABET HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İÇİNDEKİLER

82-89 İSG HABERLERİ

89 ÇAİK HABERİ

90-94 FABRİKA HABERLERİ

94-95 DİĞER HABERLER

96-97 İSTATİSTİK

98-102 ACİL GÜNDEM

Dr. Çağlar AKGÜNGÖR
BU ÖLÜMSÜZ

EDİTÖRDEN

Değerli okurlarımız,

Sendikamızın 50. kuruluş yıldönümünü kutladığımız 2014 yılında, Dergimizin bu vesileyle değişen yeni yüzüyle sizlere sunulan ilk sayısında "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler" ve "Yeşil Ekonomiye Geçiş: Sürdürülebilir Kalkınma Hamlesinde Devlet ve Devlet Dışı Aktörlerin Rolleri" başlıklı makaleler yanında, "Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasa'dan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi" başlıklı karar incelemesine, "Acenteliğin Türk Rekabet Hukuku Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı rekabet hukuku yazısına ve Acil Gündem başlıklı bölümümüzde ise "Bu Ölümsüz" isimli yazıya yer verilmiştir.

2012 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile ilgili Dergimizin de içinde bulunduğu çeşitli yayın organlarında bilimsel makale ve inceleme yazıları yayımlanmış, Kanunla getirilen sendikal güvenceler konusundaki önemli yenilik ve değişiklikler hakkında kamuoyu bilgilendirilmeye çalışılmıştır. Işık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Başkanı Prof. Dr. Toker DERELİ, yeni Kanun ile ilgili hazırlamış olduğu makalesinde öncelikle yeni bir yasaya ihtiyaç duyulmasının nedenlerini, daha sonra sendikaların yapı ve işlevleri ile sendikal özgürlüklerin güvencelerine ilişkin düzenlemeleri, nihayet son bölümde ise toplu sözleşme düzeniyle ilgili yeni kuralları eleştirel bir açıdan değerlendirmiştir.

Son yıllarda dünyada yaşanan ekonomik krizler, iklim değişikliği gibi çevresel ve ekonomik problemler, sürdürülebilir kalkınma çerçevesi altında yeşil büyüme, yeşil ekonomi, düşük karbonlu ekonomi, sürdürülebilir üretim ve tüketim gibi kavramları ortaya çıkarmıştır. Geçtiğimiz yılın Kasım ayında Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (ILO) düzenlenen "Yeşil Ekonomi, Girişim ve İşler Çalıştayı"nda da aynı sorun masaya yatırılmıştır. Düzenlenen çalıştaydan hareketle, Sendikamız iktisadi işletmesi olan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) Araştırma ve Eğitim Uzmanı Deniz ATAY, makalesinde sürdürülebilirlik kavramı ile daha yeşil ve sürdürülebilir bir ekonomik yapıya geçiş çerçevesinde devlet ve devlet dışı aktörlere düşen sorumlulukları, tartışmaya açmıştır.

Çalışma hayatında uyuşmazlıklara neden olan ve yargı yolunu açan konulardan biri de basın dünyasında çalışan kişilerin işçilik alacaklarına dair yapılan uygulamalardır. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN Karar İncelemesi Bölümünde, gazetecilerin işçilik alacaklarına 5953 sayılı Basın İş Kanunu uyarınca uygulanan ve çeşitli tartışmalara yol açan hakkaniyet indirimiyle ilgili olarak, yüksek mahkemenin almış olduğu kararı incelemiştir.

Rekabet Hukuku Bölümünde ise Av. Gönenç GÜRKAYNAK, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun kapsamında acenteliğin Türk Rekabet Hukuku açısından değerlendirmesini yapmış; ayrıca, konu ile ilgili olarak yakın tarihli Rekabet Kurulu Kararları ile Avrupa Birliği karar ve uygulamaları hakkında açıklayıcı bilgiler vermiştir.

"Acil Gündem" isimli bölümde AKUT Enstitüsü Ulusal Risk ve Afet Araştırmaları Merkezi (URAM) Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR, hazırlamış olduğu yazısında risk, kaza ve afet olgularını; insanoğlunun uzun ömür ve hatta ölümsüzlükle ilgili saplantısı ile bu yönde tarih boyunca yapılan çalışmalar ışığında ve ayrıca 1974 yılında keşfedilen "Çin İmparatoru Qin Shi Huang'ı ölümden koruyacak askerler ordusu"nun hikayesi örneği üzerinden incelemiştir.

2014 yılının sizin ve tüm sevdikleriniz için huzurlu ve mutlu bir yıl olması dileğiyle, sevgi ve saygılarımla…

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

Prof. Dr. Toker DERELİ
Işık Üniversitesi İİBF
İşletme Bölüm Başkanı

1959 yılında İstanbul Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun olduktan sonra, 1964 yılında yüksek lisans eğitimini Cornell Üniversitesi'nde ve 1965 yılında ise doktora eğitimini İstanbul Üniversitesi'nde endüstriyel ilişkiler alanında tamamladı. İstanbul Üniversitesi'nde 1965 yılında yardımcı doçentlik, 1969 yılında doçentlik ve 1975 yılında profesörlük unvanlarını aldı. 1971-1973 ve 1982-1984 yılları arasında Temple Üniversitesi'nde, 1981 yılında Leuven Üniversitesi'nde, 1991-1992 yıllarında Mc Master Üniversitesi'nde konuk profesör olarak görev yaptı. İstanbul Üniversitesi'nde 1992-1997 yılları arasında İşletme Bölüm Başkanlığı, 1999-2003 yılları arasında ise İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı görevlerinde bulunduktan sonra, 2003 yılından itibaren Işık Üniversitesi'nde Sosyal Bilimler Enstitüsü Başkanlığı görevini 4 yıl boyunca yürüttü. 2008 yılından günümüze halen İşletme Bölüm Başkanlığı görevini sürdürmektedir. 1989-2008 yılları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uygulama ve Denetim Komitesi'nde Türkiye Hükümet Sözcüsü olarak görev almıştır. Endüstriyel ilişkiler, organizasyon teorisi, toplu iş sözleşmesi, iş kanunu, organizasyonel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında yayınlanmış çok sayıda kitap, makale, sunulmuş bildirileri bulunmaktadır.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU: SÜREÇLER, SORUNLAR VE ÖNERİLER

MAKALE

ÖZET

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU:SÜREÇLER, SORUNLAR VE ÖNERİLER

Geçtiğimiz son on yıl boyunca çeşitli yasa taslaklarının tartışılmasının ardından yasa koyucu nihayet 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu 07 Kasım 2012'de yasalaştırmıştır. Bir yandan sendikal mevzuatımızın uluslararası normlarla uyumunu sağlamaya çalışırken aynı zamanda uygulama sorunlarına çözümler getirmeyi amaçlayan yeni yasa, usul ve süreçlerin basitleştirilmesi, üyelikte noter koşulunun kaldırılması, işyeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerin güvencelerine açıklık getirilmesi vb bazı olumlu düzenlemeler yapmışsa da, çeşitli boyutlarda belirsizlikler ve sendika özgürlüklerine aykırı hükümler taşıması nedeniyle eleştirilere açıktır. Örneğin işçilerin sendika karşıtı eylemlere karşı korunmalarını öngören hükümlerin taşıdığı boşluk ve belirsizliklere bağlı olarak sendika özgürlüğünün önemli bir işçi kesimi için zayıflatılması, toplu iş sözleşmesi yetkisi için işkolu ön koşulunun muhafaza edilmesi, işkolu barajı yüzde üçe (%3) düşürülürken yeni bazı kısıtlara bağlı olarak yetki kazanımının birçok sendika için daha da güç hale getirilmesi, ILO'nun yaşamsal hizmetler kavramına girmeyen bazı sektörlerde grev yasaklarının sürdürülmesi ve grev ertelemelerinde zorunlu tahkimin devam ettirilmesi, işçi sendikasının toplu sözleşme yetkisinin düşmesine yol açan hallerin arttırılması vb yasal düzenlemeler dolayısıyla yeni yasamıza yönelik ulusal ve uluslararası platformlardaki eleştirilerin devam edeceği anlaşılmaktadır.

ANAHTAR KELİMELER: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, ILO, toplu iş sözleşmesi yetkisi, çerçeve sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi, arabuluculuk ve tahkim, Yüksek Hakem Kurulu, grev hakkı ve lokavt.

ABSTRACT

THE UNIONS AND THE COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT ACT, NO.6356: PROCESSES, PROBLEMS AND PROPOS ALS

After sustained deliberations and debate over various draft bills during the past decade, the legislature has finally enacted the industrial relations law of Turkey, the Act on Unions and the Collective Agreement of 7 November 2012. Aimed at bringing the labour relations law of Turkey into conformity with international norms on freedom of association and collective bargaining as well as finding solutions to problems of implementation, the new act carries several positive dimensions, i.e. simplifying some of the procedures, abolishing the condition for public notary approval in the worker's acquisition of and withdrawal from membership, re-strengthening the job security of union shop stewards, clarifying the rights of union administrators. But the act also seems flawed in certain dimensions, i.e. the vague loophole and uncertainty in the protection of workers against acts of anti-union discrimination, in particular against dismissals for union-related reasons, maintaining the preconditions required for the labour union's authorization for collective bargaining, that is, while seemingly reducing the precondition on industry-level representation to three percent from the previous ten percent level and yet, given some new constraints, making the union's ability to access to the authorization certificate much harder, re-emphasizing strike prohibitions in some sectors not deemed to fall into the essential services criterion of the ILO in the strict sense of the word, suspension of strikes and lock-outs by the government in emergency disputes where the process shall still entail compulsory arbitration, and adding several new cases which shall entail the avoidance of the labour union's authorization status. Despite the introduction of various positive elements, therefore, the new Act is likely to continue being challenged in national and international fora.

KEY WORDS: The Unions and the Collective Agreement Act, ILO, authorization for collective bargaining, framework agreement, enterprise collective agreement, group collective agreement, mediation and arbitration, the Supreme Arbitration Board, right to strike, and lock-out

GİRİŞ

Endüstriyel ilişkiler sistemimizde uzun bir süredir beklenen değişiklikleri gerçekleştirmek amacına yönelik 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayınlamarak yürürlüğe girmiştir. Böylece sendikaları ve toplu iş sözleşmesi düzenini ayrı iki yasada düzenleme geleneği terk edilerek diğer bazı ülkelerde olduğu gibi konuyu tek bir yasa altında toplama yoluna gidilmiştir ki, bu tercih isabetlidir. Ancak burada hükümet komisyonunun kabul ettiği son tasarı metninde TBMM'de verilen önergelerle önemli bazı değişiklikler yapıldığını kaydetmeliyiz. Yasanın uygulaması henüz yeni başladığından başarısı ve işçi ve işveren sendikaları ile sistemin bütününe olumlu ya da olumsuz etkileri hakkında kesin sonuçlara varmak için vakit henüz erkendir. Yetki işlemlerine ilişkin birkaç dava dışında da uygulama konusunda değerlendirmeler yapmamıza yardımcı olacak yeterli sayıda yargı kararı henüz yoktur. Ancak şimdiden 6356 sayılı Yasa'nın getirdiği belirsiz bazı hükümlerle sorunlu alanlar yaratabilecek nitelikte olduğu söylenebilir. Bu değerlendirmede önce bu alanda yeni bir yasaya ihtiyaç duyulmasının nedenlerini, daha sonra sendikaların yapı ve işlevlerine ve sendikal özgürlüklerin güvencelerine ilişkin düzenlemeleri, nihayet son bölümde ise toplu sözleşme düzeniyle ilgili yeni kuralları eleştirel bir açıdan değerlendirmeye çalışacağız. Makalede ayrıntılara fazlaca girmeden genel bir değerlendirme yapılacaktır

Türkiye'de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir yasal düzenleme yapmanın gerekçeleri şöylece özetlenebilir:

1- Küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir öğesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek,

2- 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen hükümlerini değiş-

tirip (Dereli, 2007 Haziran) özellikle ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri'ne uyum sağlamak,

3- 2821 ve 2822 sayılı Yasalar'ın otuz yıllık uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek ve

4- Çeşitli sebeplerle ve esas itibariyle işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak.

Makalede önceki yasaların tekrarı niteliğindeki hükümler üzerinde durulmayacak, bunlara ancak uluslararsı normlara aykırılıkları ya da doğurabilecekleri uygulama sorunları açısından değinilecektir. Ayrıca kamu görevlilerinin sendikal hakları özel olarak incelenmeyecektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2. maddesinde konu ile ilgili kavramların tanımını verilmektedir. Bu kavramlardan bazıları, örneğin çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesi, vb ilgili oldukları maddelerde esasen tanımlanmışlardır. Bazıları ise sistemimizde esasen öteden beri mevcut ve aşina olduğumuz kavramlardır. Kuruluş sözcüğü sendika ve konfederasyonu, yönetici kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerini, işveren vekili işveren adına işletmenin bütününü yönetenleri, üst kuruluş konfederasyonları ifade etmektedir. 2. maddenin 3. fıkrasına göre işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı Yasa'da tanımlandığı biçimde anlaşılacaktır. "İşyeri" kavramı önceki mevzuata göre biraz genişletilmiştir. Tanım bu haliyle işyeri düzeyinde toplu sözleşme yetkisi ve kapsamının belirlenmesinde bazı uygulama sorunlarına yol açabilecektir. Öte yandan, kısmen 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, işçi sayılacakların kapsamı "iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin" de ilavesiyle genişletilmiş, ancak bu kişilerin sadece bu Kanunun ikinci ve altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacakları ifade edilmiştir. Bu ifade ile sayılan kişilerin kuracağı sendikaların, önceki yasada olduğu gibi, toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin dışında tutulduğu anlatılmak istenmiştir. Ne var ki, 1963 yasalarından günümüze dek uzanan sürede bu grupların -esas itibariyle toplu iş sözleşmesi yapamamaları nedeniyle- sendikacılık alanında önemli bir varlık göstermedikleri bilinmektedir. Bu nedenle daha sade ve gerçekçi olmak amacıyla bu kategorilerin sendika mevzuatı dışında bırakılmaları belki daha uygun olurdu.

I – SENDİKALAR

1. Sendikaların Yapısına, Kuruluş ve Kuruculara Yönelik Düzenlemeler

Yeni yasa, 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesindeki "işçi ve işveren kuruluşları işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur" tanımlamasına yer vermemiştir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesi, sendikaların önceden izin alınmaksızın kurulabileceği ilkesini koyduktan sonra, "sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur" demek suretiyle sendikal yapının işkolu sendikacılığı olacağını dolaylı biçimde de olsa belirtmiş olmaktadır. Ayrıca 4. maddede işkollarının bu Kanuna ekli 1 sayılı cetvelde gösterileceğini, işkollarının tespitinde göz önüne alınacak esasları ve 5. maddede bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti yöntemini açıklayarak işkolu sendikacılığı ilkesini vurgulamaktadır. Daha önceki değişiklik taslaklarındaki sendikaların işyeri ve meslek temelinde de kurulabileceğini öngören düzenlemelere 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemesi isabetli olmuştur. Daha çok Anglo-Amerikan ülkelerin erken sanayileşme dönemlerinde ortaya çıkan ve bugün de söz konusu ülkelerde varlıklarını sürdüren meslek-zanaat sendikaları, geç sanayileşen birçok memlekette olduğu gibi Türkiye'de esasen gelişmemişti. Bu tip bir yapının ayrıca toplu pazarlık ünitesini (işyerini) parçalara bölüp mevcut toplu sözleşme düzeniyle çelişen sonuçları olabilirdi. Bunlara ek olarak sendika sayı-

sındaki aşırı artışı önlemek amacının da bu sınırlamalarda etkili olduğu kuşkusuzdu. Meslek esasına dayalı ya da işyeri sendikalarının 2821 sayılı Yasa'da yasaklanmış olması ILO'nun eleştirilerine hedef olmuştu. Eski yasanın öngördüğü işyeri düzeyinde sendika kurulamaması hükmünün de Türkiye koşulları bakımından haklı gerekçeleri vardı. İşyeri ve işletme sendikalarının işveren karşısında bağımsızlıklarını koruyamayıp bir çeşit "sarı" sendikaya dönüşme olasılığı sözkonusuydu. 6356 sayılı Yeni Yasa, ILO eleştirilerini dikkate alıp bu sendika türlerine hiç değinmeme yolunu yeğlemiştir.

Ancak "Türkiye çapında faaliyette bulunma" ilkesinin yeni kanunda ifade edilmemiş bulunması bazı sorunlara yol açabilir. "Türkiye çapında faaliyette bulunma" ifadesi esasen kısa sürede gerçekleştirilecek bir olguyu değil, genel bir amacı yansıtıyordu. Bununla sendikanın faaliyet alanını bir mahal, il, bölge, vb ile sınırlandırmasının söz konusu olamayacağı kastediliyordu. Bu tanımlama ayrıca toplu iş sözleşmesi yetkisi için aranan işkolu barajının arkasında sendika sayısının aşırı artışını önleyen dolaylı bir koşul olarak da görülebilirdi. İşkolu temsil barajının düşürülmesi ya da kaldırılması alternatifleriyle bir arada ele alındığında -kuşkusuz tabii sendika enflasyonunu önlemek isteği hala geçerli olacaksa-, "Türkiye çapında faaliyette bulunma" tanımlamasının önemi yadsınamazdı. Yeni Kanun en azından "işkolu çapında faaliyette bulunma amacıyla" ifadesini kullanarak aynı maksada hizmet edebilirdi. Sendikal örgütlenme son tahlilde işyerinde işçilerce başlatılan bir süreç olduğuna göre, yeni düzenlemede bir sendikanın yerel, bölgesel ve hatta bir işyeri ile sınırlı kalma olasılığı vardır. Öte yandan bölgesel düzeyde sendika kurulmasının yolunun açılmış olması başka bazı sorunlara da neden olabilir. İşkolu (sanayi) sendikacılığının sendika demokrasisi açısından problemli bir alan oluşturduğu iddiaları ise, kanımızca doğru değildir. Bilindiği gibi Türk sistemi eski federatif sisteme göre sendikal yapıda şubelere tüzel kişilik tanımayan ve merkezi düzeyde karar mekanizmasını vurgulayan, "kafa ve kasa birliği"ne dayalıulusal sendika modelinden yana bir tercih yapmıştır. Bu tercihin bazı yararları olsa da sendika demokrasisi bakımından asıl sorun buradadır. Yoksa Batıda bazı meslek-zanaat sendikalarının da sendika demokrasisinden uzaklaşabildikleri görülmüştür.

4. maddenin 3. fıkrasında "bir işkoluna giren işlerin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önüne bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle saptanacağı" belirtilmiştir. Belki siyasi iktidarların sendikaların yapılanması üzerindeki olası etkisini azaltmak için bu işin yönetmelik yerine, değiştirilmesi daha güç olan tüzüğe dayandırılma herhalde daha doğru olurdu.

5. maddenin 2. ve 3. fıkralarına göre, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak ve işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. Önceki yasa döneminde ortaya çıkan bazı sorunların önlenmesi amacyla getirilen bu hükümlerin de isabetli olduğu söylenebilir.

6356 sayılı Yasa'da Avrupa Birliği üyeliğinin koşulları dikkate alınarak kurucular için eski yasadaki "Türk vatandaşı olma, Türkçe okuryazar olma ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma koşulları" kaldırılmış, sadece "fiil ehliyeti"ne sahip gerçek ve tüzel kişilerin kurucu olabileceği belirtilmiş, kuruculuk için tüzükte öngörülen koşullarla yetinilebileceği ifade edilmiştir. 6. madde kuruculuğa engel olacak suçları azaltmış, cezaların miktarını ise sınırlamamıştır. Bunun gibi kuruluş için gerekli işlemler sadeleştirilmiş, idareye başvuruda kurucuların yapacağı yazılı beyanlar yeterli görülmüştür. Kuruluşla ilgili diğer düzenlemeler 2821 sayılı Yasa'daki gibidir.

6356 sayılı Yasa, 2821 sayılı önceki Yasa'nın sendika organlarına ilişkin düzenlemelerini aynen benimsemiştir. Seçimler gizli oy, açık sayım ilkesine göre yargı denetiminde yapılacaktır. Ayrıca, 26. maddenin 1. ve 2. fıkralarında yerinde bir yeni düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır" ve "genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin iptal edilmesi halinde seçimler on beş gün içinde yenilenir." Böylece işyerlerinde işçiler tarafından yapılacak şube düzeyindeki delege seçimlerinin doğrudan yargı denetimine tabi olamayışından doğan sakıncalar eski yasaya göre daha açık bir düzenlemeyle hafifletilmeye çalışılmıştır.

2. Sendika Üyeliği ile İlgili Değişiklikler

Yeni yasa üyelik yaşını on altıdan (16) on beşe (15) indirmiştir, böylece İş Kanunu'nun kapsamına ilişkin yaş kriteri ile uyum sağlanmıştır. Öte yandan 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde, önce, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları genel kuralını koymakta, işçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde -sistemimizde öteden beri mevcut olan- "sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı" düzenlemesini tekrarlamaktadır. Ancak, 17. maddenin 3. fıkrasına göre "aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir". Böylece 2010 yılında 5982 sayılı Yasa'yla yapılan Anayasa değişikliğinde kabul edilen düzenleme Sendikalar Kanunu'na da geçirilmiş olmaktadır. Böylece ILO eleştirilerinde pek de gündeme gelmeyen bir sorun yapılan bu düzenleme ile esnek zamanlı çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapmaları hallerinde birden çok sendikaya üye olma olanağını sağlamak suretiyle çözülmüş olmaktadır (Dereli, 2010, s. 24-31.)

Burada asıl önemli değişiklik, sendika üyeliğini kazanılmasında ve kaybedilmesinde ulusal ve uluslararası çevrelerde öteden beri eleştirilen "noter koşulu"nun kaldırılmış olmasıdır. Sendikaya üyelik 17. madde 5. fıkraya göre Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. Bunun gibi, her üye e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilecek, e-Devlet çekilme bildirimi yine elektronik ortamda eş zamanlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve sendikaya bildirilecektir. Çekilme sendikaya bildirimden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır. Üye bu bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olduğu takdirde yeni üyelik bu sürenin sonunda geçerlilik kazanacaktır. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilebilecek, karar yine e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilecek ve üyeye yazılı olarak tebliğ edilecektir. İşçi üye, kararın yazılı tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilecek, mahkeme iki ay içinde kesin kararını verecektir; üyelik çıkarılma kararı kesinleşene kadar devam edecektir.

Üyeliğin kazanılmasının ve üyelikten çekilmenin "noter koşulu"na bağlanması sendika özgürlüğünü kısıtladığı, üye olmayı güçleştirdiği ve işçi için pahalı bir işlem haline getirdiği gerekçesiyle son otuz yıldır uluslararası çevrelerce Türkiye'nin eleştirilere uğramasına neden olmuştur. Etkili ve sağlıklı bir elektronik ortamın kurulması koşulu ile, getirilen yeni prosedürlerin bu eleştirilere son vermesi beklenir. Burada belki e-Devlet Kapısı kavramı sendika özgürlükleri açısından arzu edilmeyen bazı izlenimler yaratabilecektir. Daha ideal bir çözüm üyeliğin ve üyelikten çekilmenin birçok Batı ülkesinde olduğu gibi doğrudan sendika üyelik formları

üzerinden izlenmesi, ek olarak da örgütlenme, yetki, arabuluculuk vb. işlemleri üstlenecek yine Bakanlık bünyesinde ama yönetimi ve bütçesi bağımsız üçlü bir Kurulun oluşturulması olabilirdi.

6356 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan yeni bir düzenlemeyle üyelerden alınacak aidatların, üst sınır ve tür bakımından bir sınırlama olmaksızın, sendikanın tüzüğünde belirtilen usule göre genel kurul tarafından kararlaştırılacağı belirtilmiştir. Aidatın işveren tarafından kaynakta kesilmesi (check-off) yöntemi muhafaza edilmiş, bu işlem için daha önceki bazı taslaklarda yer verilen ilgili işçinin onayı koşulu aranmamıştır. Bilindiği gibi üyelik aidatının işçi ücretinden işverence kesilip sendikaya devredilmesi sendika-üye ilişkilerini ve sendika içi demokrasiyi zayıflattığı, bunun gibi sendikaları atalete sevkettiği, vb gerekçelerle zaman zaman eleştirilmiştir. Bu nedenler de checkoff yönteminin terkedilmesi savunulmuştur. Bu görüşlerde haklılık payı olsa da, sendika gücünün bir hayli zayıfladığı günümüzde check-off'un yasaklanması "sendika güvenliği" boyutu açısından sakıncalı olabilir. Belki bu konuda işçinin muvafakati ya da check-off'a toplu sözleşmelere konulacak hükümlerle izin verilmesi yolu düşünülebilirdi.

3. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

Burada yasadaki sıradan farklı olarak, sendika özgürlüğünün korunması konusu önce üyeler bakımından genel olarak, sonra da işyeri sendika temsilcileri ve sendika yöneticileri bakımından incelenecektir.

A. Genel Olarak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 25. maddesinin l. fıkrasında, "işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya üye olmamaları şartına bağlı tutulamaz" hükmüne yer vererek önceki 2821 sayılı Yasa'nın 31. maddesindeki genel kuralı tekrarlamıştır. Yasa bir yenilik olarak 2821 sayılı Yasa döneminde söz konusu olmayan işe almada ayırımcılık yasağının yaptırımını da öngörmüş "işverenin yukardaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde " demek suretiyle işe almada sendikal nedenle ayırım yasağının ihlalini de sendikal tazminata bağlamıştır. Ancak henüz işe alınmadan işçinin sendikal tazminatının nasıl hesaplanacağı belli değildir.

2. fıkrada ise "işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Paraya ilişkin konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" ilkesini, bunun gibi, 3. fıkrasında "işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz" kuralını, yine 2821 sayılı Yasa'ya paralel ifadelerle vurgulamıştır. Bu ifadeler açısından önceki 2821 sayılı Yasa'yla yeni Yasamız arasında, bazı ayrıntılar dışında, bir farklılık yoktur.

Ancak 25. maddenin 4. fıkrası sendikal nedenlerle "fesih" halini "sendikal faaliyetlerde bulunma" halinden ayrık biçimde ele almakta, işverenin fesih dışında, yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde "işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir" yaptırımını adeta sendikaya üyelik ve sendikal faaliyetlere katılma halleri ile sınırlamakta, ancak "fesih" (işe son verme) durumunu 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesiyle ilgili hükümleriyle ilişkilendirmektedir. Nitekim 25. maddenin 5. fıkrasında, "sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde, işçi, 4857 sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi haklinde,

4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre "işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde belirtilen tazminata hükmedilmez" denmektedir.

25. maddenin 5. fıkrasındaki bu düzenlemenin ilk cümlesi, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilerin dava açma hakkına sahip oldukları izlemini yaratmış ve işçi sendikalarının tepkisine neden olmuştur. Bu yöndeki yoruma göre büyükçe bir işçi kesimi, diğer bir deyişle İş Kanunu şemsiyesi altında fakat iş güvencesi kapsamı dışında olanlar, bunun gibi Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na göre çalışanlar sendikal güvence dışında kalacaklardır. Nitekim 25. maddenin gerekçesine TBMM'de verilen bir önerge ile eklenen "5. fıkranın ilk cümlesinde yapılan değişiklikle iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendikal tazminat alması düzenlenmiştir" ifadesi işçi sendikalarının bu kötümser yorumunu pekiştirmiştir.

Ne var ki, 25. maddenin 5. fıkrasının son cümlesi, bununla belli bir çelişki taşısa da , "işçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez" hükmüne yer vererek bu kötümser yorumun aksi yönünde bir izlenim yaratmıştır. Ancak 25. maddenin 5. fıkrasında açıkça vurgulanan şekliyle iş güvencesi kapsamı dışındaki işçi grupları esasen 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili iş güvencesi hükümlerine göre dava açamazlar. Bu nedenle, belki aslında kastedilen anlamla buradaki ifade arasında çelişki vardır. Aslında Toplu İş İlişkileri Kanunu taslağının TBMM Komisyonu'nun kabul ettiği son metninde yer alan "sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin l. fıkrasındaki otuz (30) işçi ve altı (6) aylık kıdem çalışma süresi koşulu aranmaksızın 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği, ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen tazminata (dört (4) ay ila sekiz (8) aya kadar olan ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatına) hükmedilemeyeceği cümlesi (Narmalıoğlu, 2012) çok daha açık ve belirgin bir ifade idi.

Daha önceki bir yazımızda bizim de savunduğumuz üzere (Dereli, 2013, s.191), 25. maddenin 5. fıkrasındaki hükmün geniş yorumlanarak, iş güvencesi kapsamı dışında kalan tüm işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshi halinde dava açma ve sendikal tazminat talebinde bulunma hakkına sahip olduklarını kabul etmek gerekir. Nitekim Prof Dr. Fevzi Şahlanan ayrıntılı tahlillere dayanan bir incelemesinde Anayasa'ya uygunluk, amaca göre yorum, eşitlik ilkesi ve uluslararası normları dikkate alarak, aynı görüşü paylaşmaktadır (2003, ss. 30-38). Aksine bir yorum sendikal özgürlükler açısından önemli hak kayıplarına yol açacak, tüm paydaşların sendikal mevzuatta reform yapılmasını öngördüğü bir dönemde hatta 2821 sayılı Kanun'daki düzenlemelerin gerisine dahi düşülebilecektir. "İşe almada bile sendikal nedenle ayırım yapmayı iş güvencsi kapsamında olup olmama gibi bir nedene bağlamaksızın yasaklayan ve sendikal tazminat yaptırımına bağlayan bir yasal düzenlemede aynı madde içerisinde işçiye karşı yapılmış daha ağır bir uygulama olan sendikal nedenle feshe karşı yaptırımın iş güvencesine tabi olanlar için sendikal tazminat, iş güvencesine tabi olmayanlar için kötüniyet tazminatı olduğunu söylemek mümkün değildir." (Şahlanan, 2003, s.36). İşçi için sendika özgürlüğünün korunması ihtiyacı en çok ve belirgin biçimde iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde ortaya çıkar, bunun dışında istihdamın devamı süresinde sendikal ayırımcılığa karşı korunma hali ikinci planda kalır. "Dolayısıyla

25. maddenin 5. fıkrasının son cümlesine sendikal nedenle feshe karşı iş güvencesi kapsamında olsun olmasın tüm işçilerin doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunabileceklerinin kabulü gerekir." (Şahlanan, 2003, s.36).

Aslında mevcut pozitif hukuka göre iş güvencesi kapsamına giren ve iş sözleşmesi sendika üyeliği veya sendikal faaliyet dolayısıyla feshedilen işçinin güvence hükümleri bağlamında sendikal tazminat yanısıra iş güvencesi tazminatı isteme hakkı da söz konusu olabilirdi. Nitekim Bakanlığın özellikle 04 Kasım 2011 tarihli Toplu İş İlişkileri yasa taslağında işçi için bu olanak öngörülmüştü. Yürürlüğe giren yeni Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu 25. maddesinde getirilen yenilik, sendikal tazminatın yanısıra iş güvencesi tazminatı istenemeyeceğinin açıkça düzenlenmiş olmasıdır. Düzenlemeye temel olan iktidar ilişkilerinin mantığına göre, burada asıl saik, kanımızca iş sözleşmeleri sendikal nedenle feshedilen işçilerin aynı zamanda "iş güvencesi tazminatı" taleplerinin önlenmek istenmiş olmasıdır. Öte yandan Şahlanan'a göre "yasanın bu hükmünde iki ayrı dava türünün düzenlendiği, sendika üyeliğinin feshe karşı korunmasına yönelik iki davadan birincisinin feshin geçersizliği ve işe iadenin esaslı bir dava olarak düzenlendiği, yasa hükmünün son cümlesinde yer alan ikincisinin ise sendikal nedenle feshe karşı doğrudan doğruya sendikal tazminat talebiyle açılacak bir dava olduğu gözden kaçırılmamalıdır" (Şahlanan, 2003, s.34). Ancak maddenin bu yönde yorumlanacağı konusunda yaygın kuşkular vardır. Hatta 25. madde 5. fıkra metnindeki "iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması ve başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir" cümlesinden bu kategoride işe iadenin öngörülmediği izlenimi dahi doğmaktadır (Dereli, 2013, 191). Maddenin taşıdığı çelişki, boşluk ve belirsizlikler dolayısıyla bir yasal değişikliğe gereksinim vardır. Bu boşluk ve belirsizlikler işçi sendikaları kadar işverenler ve işveren sendikaları için de endüstriyel ilişkiler sisteminin istikrarını bozup bir kaos ortamı yaratabilecek niteliktedir,

Öte yandan, "İş Kanunu 17. maddedeki kötüniyet tazminatı feshe muhatap olup da iş güvencesi kapsamı dışında olanlar için getirilmiş bir güvence olduğuna göre, iş güvencesi kapsamı dışında olup da iş akdi sendikal nedenle feshedilen bir işçinin 25. maddenin 5. fıkrasının son cümlesindeki sendikal tazminat yerine İş Kanunu 17. maddedeki kötüniyet tazminatını isteyebilmesi konusunda seçimlik bir hakkının bulunduğu kabul edilmelidir." (Şahlanan, 2003, s.39). Ayrıca, iş güvencesi kapsamı dışında kalan bir işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi İş Kanunu 5. maddedeki işverenin eşit davranma borcuna aykırılık olarak değerlendirilecektir. Ancak bu durumda işçi (5. maddede 2821 sayılı Yasa'nın 31. maddesinin -şimdiki 25.maddenin- saklı tutulmuş olması dolayısıyla) İş Kanunu 5. maddedeki ayırımcılık tazminatına değil, 6356 sayılı Yasa'nın 25. maddesinde düzenlenen sendikal tazminata hak kazanacaktır.

6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesinin 6. fıkrasında iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğine ilişkin davada feshin nedenini ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin ise feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olacağı belirtilmiştir. 7. fıkraya göre ise, fesih hali dışında, işverenin sendikal ayırımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayırımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispatla yükümlü olacaktır. Bu düzenleme isabetli ve dengelidir. Ayrıca bu hükümlerle 2821 sayılı Yasa döneminde iş güvencesi kapsamındakilerle diğer işçi kategorileri arasında (4857 sayılı Yasa'nın 31. madde 7. fıkrasına yapılan ekle), ispat yükümlülüğü bakımından iş güvencesi kapsamında olanlar aley-

hine yapılan gereksiz ayırım da giderilmiş olmaktadır (Dereli, 2012, s. 246).

25. maddenin 8. ve 9. fıkralarına göre "yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir" ve "işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."

İşçinin sendikal nedenlerle feshe karşı korunması, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri'ne uyum için olduğu kadar sendika hareketimizin gelişmesi ve geleceği bakımından da son derece önemlidir. ILO çeşitli yıllarda ülkemizde işçilerin sendika karşıtı eylemlere karşı yeterince korunmadığını ileri sürmüş, hükümetimizin bu konuda verdiği cevapları kanıtlaması için somut örnekler vermesini istemiştir. Savunmamızı desteklemek amacıyla biz de ILO Uygulama Komitesi'ne bazı yıllarda işçiye sendikal tazminat ödenmesini öngören Yargıtay kararları götürdük ve bu kararlar ILO'yu tatmin etmede belli ölçüde etkili oldu. Yeni Kanunun uygulanmasında bu alanda karışıklık ve tereddütler olursa ülkemiz gelecek yıllarda ILO'da sıkıntı yaşayabilir. Bu nedenle uygulamanın yukarıdaki yorumlar doğrultusunda yapılması ve bir yasa değişikliği ile 25. maddedeki belirsizlik ve tutarsızlıkların giderilmesi önem taşımaktadır. Belki işçinin sendika özgürlüğünün korunmasının İş Kanunumuzun "geçerli neden" kavramına dayanan iş güvencesi hükümlerinden koparılması ve konunun sendikal mevzuatta ayrı ve özel biçimde düzenlenmesi daha uygun olurdu. Esasen bu konuda 4857 sayılı İş Kanunumuzun 18. maddesi 4. (a)1 ve (b) fıkralarındaki (ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nden aynen aktarılan) "sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyete katılmak" ve "işyeri sendika temsilciliği yapmak", özellikle fesih için geçerli bir sebep oluşturamazlar hükmünü dikkate almak gerekir.

B. İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

Sendika özgürlüğünün kullanılmasında işyeri sendika temsilcilerinin kritik bir önemi vardır. Sonuçta sendikal hakların kullanılması, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi, üyelerin (işçilerin) sendika ve işveren ile iletişiminin sağlanması, şikayet disiplin ve uyuşmazlık çözümü işlevlerinin yerine getirilmesi ve son tahlilde örgütlenme faaliyetinin yürütülmesi işyeri düzeyinde gerçekleştirilecektir. İşverenle iş ilişkisi devam eden bu temsilcilerin işlevlerini güvenle yerine getirebilmeleri için diğer sendika fonksiyonerlerine göre feshe ve ayrımcılığa karşı daha güçlü biçimde korunmaları zorunludur. Bu ilke hem sendika özgürlüklerinin geçerli olduğu tüm diğer ülkelerde, hem de ILO'nun 135 sayılı Sözleşmesi'nde vurgulanmıştır. Ülkemiz mevzuatı da aslında 135 sayılı Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylandığı 1992 yılından çok önceki tarihlerde bile, örneğin 1963 tarihli, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi, işyeri sendika temsilcisini güçlü biçimde korumuş, hatta 6356 sayılı yeni Yasa'nın bugün yeniden ulaştığı ifadelerle düzenlemişti.

1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da sendika işyeri temsilcisinin güvencesini güçlü bir şekilde korumuş, temsilciler diğer çalışanlara göre işe iade de dahil en etkili korunan kategori olma özelliklerini sürdürmüşlerdir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesindeki hüküm bağlamında, işverenin sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği belirtilmiştir. Aksi halde iş sözleşmesi feshedilen temsilcinin veya kendisini atayan sendikanın süresinde başvuruları halinde temsilci mahkemece işine iade edilecektir. 2821 sayılı Kanun'un 34. maddesinde 4101 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle işyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikaya ait olacağı ve temsilcilerin görev süresinin, dolayısıyla

temsilci güvencesinden yararlanmalarının izleyen toplu sözleşme yetkisine kadar devam edeceği belirtilerek temsilci güvencesinin sınırlarına açıklık getirilmiştir. Ne var ki; temsilcinin güvencesi işçinin sendika özgürlüğü güvencesinde olduğu gibi önce 2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun'la sonra da 4857 sayılı Kanun'da iş güvencesi düzenlemeleri ile ilişkilendirilerek eski duruma göre zayıflatılmıştır. Buna göre, işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş, yalnızca "temsilcinin iş sözleşmesinin" temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun 21. maddesine göre ödenecek tazminatın temsilcinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacağı hükmü getirilmiş, ancak olumlu bir yenilik olarak, işverenin temsilcinin yazılı muvafakati olmaksızın işyerini değiştiremeyeceğine veya çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik yapamayacağına, aksi takdirde değişikliğin geçersiz sayılacağına işaret edilmiştir.

Sendikal mevzuatı değiştirmeye yönelik çeşitli taslaklar temsilcinin güvencesindeki bu zayıflamayı gidermeye çalışırken, 4773 ve 4857 sayılı Kanunlardan önceki güçlü hükümleri tekrarlamışlardır. 6356 sayılı Yasa da aynı olumlu yaklaşımı benimsemiştir. Yürürlüğe giren 6356 sayılı Yasa'nın 24. maddesinin ilgili fıkraları şöyledir.

"*MADDE 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.*
(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.
(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.
(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır."

Bu düzenlemenin isabetli ve dengeli olduğu açıktır. Mahkeme temsilcinin işine iadesine karar verirse fesih geçersiz sayılacak, işçinin iade kararı gereği işverene işe başlatılmak üzere başvurup başvurmaması ya da işverenin temsilciyi işe başlatıp başlatmaması koşullarına bağlı olmaksızın, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarari ile yargı kararının kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları kendisine ödenecektir. İşverenin yükümlülüğü işçinin yeniden temsilci atanması halinde de söz konusu olacaktır; ancak bunun için temsilcinin işyerinin işçisi olma niteliğinin temsilcilik süresinin sonuna kadar devam etmiş olması gerekir. Dolayısıyla bu hükümden iş akdi feshedilen işçinin yararlandırılmasını sağlamak amacıyla işçi sendikası işçiyi temsilcilik süresinin dolmasına yakın bir tarihte tekrar temsilci ataması yararlı olacaktır.

25. maddenin 5. fıkrası ayrıca önceki taslaklarda öngörülen ve işverenle iş ilişkisi devam eden ve uygulamada "amatör sendika yöneticisi" olarak adlandırılan yöneticilerin güvencesini de işyeri sendika temsilcisinin güvencesi paralelinde düzenlemiştir. 5. fıkraya göre, "bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

Maddenin 4. fıkrasında öngörülen işyerinin temsilcinin rızası dışında değiştirilmesi halinde bu işlemin geçersizliğine ve temsilcinin işine iadesine hükmo-

lunmalıdır. Temsilcinin işyerinin değil de rızası dışında işinin değiştirilmesi halinde ise bunu kabul etmeyen temsilcinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, temsilci 24. maddeye dayanarak feshin geçersizliği ve işe iadeyi talep eden bir dava açabilecektir.

C. Sendika Yöneticisinin Güvencesi

Profesyonel sendika yöneticisi olarak adlandırılan kişiler bu görevleri kabul ederek işlerinden ayrılırken onların belli bir gelecek güvencesiyle hareket etmelerini sağlamak isteği endüstriyel ilişkiler sistemimize ilk kez 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile yansımış, bunu izleyen tüm sendikal mevzuat düzenlemelerinde tekrarlanmıştır. Sendika yöneticilerinin güvencesi diyebileceğimiz bu yaklaşımın nedenleri arasında ülkemizde profesyonel sendika yöneticilerinin gelişmesini teşvik etmek, yöneticinin seçim sürecinde tekrar seçilmeme olasılığını önlemeye yönelik direncini hafifleterek sendika demokrasisine katkıda bulunmak, bu yolla gelir ve statüsü yükselecek yöneticinin işveren karşısında görevini daha güvenle ve etkin biçimde yapmasını sağlamak gibi saikler yer almıştır. Bu alandaki düzenlemeye göre işçi kuruluşlarının yönetim kurullarında ve başkanlığında görev yapmak üzere kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçilerinin görevlerinin belli nedenlerle sona ermesi durumunda üç (3) ay içinde işverene başvurmaları halinde işveren tarafından bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe alınacakları öngörülmüştür. Ancak öğretide "kanundan doğan sözleşme yapma zorunlulukların"dan biri olarak yer alan bu yükümlülük yasadaki bazı belirsizlik ve boşluklardan ötürü, yöneticinin kıdem tazminatı ve eski işine dönebilmesi açısından farklı yargı kararlarına ve tartışmalara yol açmıştır. Burada başlıca boşluk işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda cezai yaptırım dışında hukuki bir yaptırımın öngörülmemiş olmasıydı. Şöyle ki, yönetici eski işinden kendi isteğiyle ayrılmış olduğundan ortada artık kıdem tazminatı gibi fesihle ilgili hakların istenileceği bir iş sözleşmesi yoktur. Yöneticinin otomatik olarak eski işine dönmesi ve sonra koşulları gerçekleşince fesihle ilgili haklarını talep edebilmesi ancak iş sözleşmesinin yöneticilik süresince askıda kaldığının kabulü halinde söz konusu olabilecektir. Sorunun çözümü uygulamada toplu iş sözleşmelerine konan bazı hükümlerle de mümkün olmamıştır.

6356 sayılı yeni Yasa ise 23. maddesinde getirdiği düzenlemelerle günümüze dek ortaya çıkan hukuki sorunları çözmeyi amaçlamaktadır. 23. madde üç ayrı fıkrasında bu alanda söz konusu olabilecek üç hali düzenlemektedir. 1. fıkraya göre, kural olarak, "işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır." Görüldüğü gibi, işçi isterse yönetici seçildiğinde, isterse yöneticilik süresi içinde (yani, iş sözleşmesi askıda iken) iş sözleşmesini feshettiği takdirde, diğer şartlar da uygunsa, kıdem tazminatına hak kazanacak, bundan sonrasında ise haliyle yöneticilik güvencesi söz konusu olmayacaktır.

23. maddenin 2. fıkrasına göre ise, "iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır."

Diğer bir deyişle, işçi kuruluşunda yönetici olmasından ötürü iş sözleşmesini feshetmeyen işçinin iş sözleşmesi askıda kalacak, bu yönetici görevinin "sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi veya görevinden istifa etmesi" hallerinde bir ay içinde ayrıldığı işyeri işverenine başvurusu halinde, işveren kendisini bir ay içinde eski işine veya eski işine uygun düşen bir işe başlatmakla yükümlü olacaktır. İşveren işçiyi süresinde işe başlatmazsa sözleşmeyi feshetmiş sayılacak ve fesihle ilgili hukuki sonuçlarla karşılaşacaktır. Bu feshe karşı işçi İş Kanunu'na göre feshin geçersizliği iddiası ile işe iade davası açabilecektir. Bu durumda davanın feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasına dayandırılması da mümkün olabilecektir Bu fesih halinde işçinin kıdem tazminatı hakkının doğabileceğini de kabul etmek gerekir. Böylece, yönetici güvencesinin hukuki yaptırımı pekiştirilmiş olmaktadır. Uygulamada çoklukla karşılaşıldığı gibi yöneticiliğin değil de yöneticinin profesyonel statüsünün sendika tüzüğü ya da iktidar çatışmaları vb nedenlerle sona erdirilmesinin sonucları ise yasada düzenlenmemiştir. "Bu nedenle kanun koyucunun bu konuyu düzenlememiş olması 'kanunun boşluğu kabul edilerek 23. maddedeki üzenleme kıyas yoluyla yöneticiliği sona ermeyen, fakat profesyonelliği sona eren kişilere de uygulanmalıdır." (Şahlanan, 2003, s.19).

23. madde 3. fıkraya göre ise, "Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvurması hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır."

Böylece 23. madde 2. fıkrada belirtilen nedenler dışında görevi sona eren sendika yöneticisi işverene başvurduğu takdirde işyerinde çalıştığı süreler ve fesih tarihindeki emsal ücrete dayalı olarak kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Yönetici seçilen işçi askı yerine iş sözleşmesini feshetmeyi seçtiği takdirde yasal bildim sürelerine uymak zorunda kalmayacak, belirli süreli sözleşmeyle çalışıyorsa belirli sürenin sona ermesini beklemeden sözleşmesini feshedebilecektir. Doğal olarak da kendisine ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır.

Maddede öngörülen güvenceden yararlanabilecekler konfederasyon, sendika ve şube yönetim kurulu üyeliği ya da başkanlığında bulunanlardır. Diğer sendika organlarında, örneğin disiplin ya da denetleme kurulu üyeleri maddedeki güvenceden yararlanamayacaklardır. Maddeden uygulamada daha çok şube başkanlarının ve yönetim kurulu üyelerinin yararlandığını söylemek mümkündür, zira sendika ve konfederayon başkanlarının görevden ayrılmaları halinde bu maddeden yararlanarak eski işlerine dönmelerine uygulamada fazla rastlanmamakta, bu kişiler yine de sendika hareketi içinde başka profesyonel görevlerde çalışmayı yeğlemektedirler.

23. maddedeki düzenlemenin, değişik halleri kapsaması dolayısıyla bu konudaki uygulama sorunlarına son vereceği söylenebilir. Ancak yöneticinin yönetim görevi sırasında iş sözleşmesi askıda iken sözleşmeyi feshetmesi (23. madde 2. fıkra) halinde, belki feshin türü uygulamada bazı tereddütlere yol açabilecektir.

4. Sendikaların Faaliyetleri

6356 sayılı yeni Yasa'da, işçi ve işveren kuruluşlarının hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belli bir madde altında sıralanması yerine bu konunun tüzüklere bırakılması tercih edilmiştir. Böylece bu kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir. Buradaki bir amaç da yasakların azaltılmasıdır.

26. maddenin 7. fıkrasına göre, "kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamaz." 8. fıkraya göre "kuruluşlar ticaretle uğraşamazlar; ancak genel kurul kararıyla nakit mevcudu-

nun yüzde kırkından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilirler. Fakat elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar (sendikaların grev ve lokavt suresince üyelerine yapacakları yardımlar ile eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır)." Bu ifadeler 2821 sayılı Yasa'nın cümlelerinin aynıdır. Ancak 2821 sayılı Kanun'un 32. maddesindeki yardımlara ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yerine serbesti alanını genişleten bir yaklaşım benimsenmiştir. Öte yandan 2821 sayılı Kanun'un 44. maddesinde giderlerle ilgili bir zorunluluk olarak zikredilen "işçi sendikalarının" ayrıca gelirlerinin en az yüzde onunu (%10) üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerinin arttırılması amacıyla kullanmaları "zorunluluğu" kaldırılmıştır. Oysa söz konusu zorlayıcı hüküm işçilerin mesleki eğitimlerine ve sendikacılık bilinci kazanmalarına yıllar içinde katkılar yapmış, yararlı bir amaca hizmet ettiğinden dolayı da sendikaların iç faaliyetlerini serbestçe düzenlemelerini öngören 87 sayılı Sözleşme'ye aykırılığı gibi bir gerekçeyle ILO tarafından da hiçbir zaman eleştirilmemiştir. Sendikalarımızın 1963 yasalarından bu yana, son yıllarda sınırlı da olsa, sürdürdükleri bu çeşit eğitim faaliyetleriyle çok sayıda işçinin eğitimine katkı yaptıkları bilinmektedir. Mevcut durumda sendikaların benzer bir faaliyeti benzer koşullarla kendi tüzüklerinde kararlaştırmaları kuşkusuz yine mümkündür.

26. madde 2. fıkrasında sendika dışında konfederasyonlara da işçi ve işverenlerin menfaatlerini ilgilendiren konularda üyelerini temsilen dava açma ve husumet ehliyeti tanımıştır. Buradaki dava ehliyeti üyelerin veya mirasçılarının yazılı başvuruları üzerine maddi vakalara ilişkin dava ehliyetinden farklıdır. Söz konusu olan, üyelerini temsilen sendikanın açtığı davanın devamı süresinde sendika üyeliği sona ererse, işçi ya da işverenin yazılı onayı alınarak, bireyin iradesi dışında temsili önlenmek istenmiştir.

26. madde ayrıca işçi ve işveren kuruluşlarının gerek üyeleri yoluyla, gerek faaliyetleri bağlamında birbirinden bağımsızlığını vurgulamış, kuruluşların üyelerine sağladığı hak ve çıkarların üye olmayanlara uygulanmasının (toplu iş sözleşmesine ilişkin menfaatler saklı kalmak kaydıyla) sendikanın yazılı onayına bağlı olacağı belirtilmiştir.

Kanunun 28. maddesi sendika özgürlüğü ve bağımsızlığı ilkesini korumak amacıyla kuruluşların siyasi partilerden ve kamu kurum ve kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının işçi kuruluşlarından, işçi kuruluşlarının da işveren kuruluşlarından mali yardım ve bağış almalarını yasaklamıştır. Kuruluşların yurt dışındaki kişi kurum ve kuruluşlardan yardım almaları yasaklanmayarak sadece Bakanlığa önceden bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak 28. madde 3. fıkrada işçi kuruluşlarının yurt dışındaki işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının ise işçilerden ve işçi kuruluşlarından bağış ve yardım almaları yasaklanmıştır.

5. Sendikaların Denetimi; Faaliyetin Durdurulması, Kapatma

29. madde gereğince kuruluşların denetimi, denetim kurulları veya denetçilerce gerçekleştirilecek, ancak genel kurulun gelir ve giderlere ilişkin bağımsız mali denetimi 3658 sayılı Kanun'a göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılacaktır. Daha önceki çeşitli değişiklik taslaklarında yer alan bu düzenleme böylece yasal bir temele dayandırılmış olmaktadır. ILO sendikaların mali açıdan denetimine karşı olmadığına göre burada bir sorun yoktur. Bu bağımsız denetimin yapılmış olması esasen denetim kurullarının yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. 29. maddenin 4. fıkrasına göre ise, kuruluşların ve şubelerin kurucuları ve yöneticileri kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini ilgili kanun ve yönetmeliklere uygun olarak vermek zorundadırlar.

31. madde, kuruluşların mahkeme kararı ile kapatılmasını, faaliyetlerinin durdurulmasını ve yöneticilerin geçici olarak görevden alınmasını düzenleyen

hükümleri içermektedir. Ancak sendika yöneticilerinin bireysel davranışları nedeniyle kuruluşun kapatılması yerine yöneticilerin görevlerine son verilmesi öngörülmüş, böylece kuruluşun varlığının korunması amaçlanmıştır.

II – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlıkların çözüm yolları ve grev–lokavt konularında esas itibariyle 2822 sayılı Yasa'nın sistematiğini benimsemiş ve bazı maddelerini aynen tekrarlamıştır. Bu nedenle izleyen paragraflarda daha çok yeni yasanın değişiklik ve yenilik içeren boyutları incelenmiş, ancak uygulama ve ILO bakımından önem taşıyabilecek tekrar niteliğindeki bazı hükümlerine de değinilmiştir.

1. Toplu Pazarlığın Yapısına ve Toplu İş Sözleşmesi Türlerine İlişkin Düzenlemeler

6356 sayılı Kanun 33. maddenin 1. ve 2. fıkralannda toplu iş sözleşmesini 2822 sayılı Yasa'daki ifadelere paralel biçimde tanımlamış, 3. fıkrasında yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak "çerçeve sözleşme" kavramını getirmiş; 34. maddede ise, "bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceği" kuralından sonra "işletme toplu iş sözleşmesi" ve ülkemiz uygulamasında esasen bilinen ancak önceki mevzuatta açıkça değinilmeyen "grup toplu iş sözleşmesi" kavramlarını açıklığa kavuşturmuştur. Burada, işkolu düzeyinde örgütlenme modelinin benimsenmesine karşın, toplu pazarlığın yapısının esas itibariyle işyeri ve işletme düzeyinde düzenlendiği belirtilmelidir.

A. Çerçeve Sözleşme

33. maddenin 3. fıkrasına göre, "çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir." 4. fıkra çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılacağını belirtmiştir. Ancak burada çerçeve sözleşmeye taraf olma ehliyetinin Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye sendikalara tanınmış olması, ILO normları ve özgür toplu pazarlık ilkeleri yönünden isabetli olmamıştır.

Bilindiği gibi, 12 Eylül 2012 tarihli Anayasa referandumu ile kabul edilen Anayasa değişikliği "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" kuralını kaldırarak bir anlamda çok-katmanlı toplu pazarlığın yolunu açmak istemiştir. Yeni yasanın çok-katmanlı bir toplu sözleşme düzeni için işyeri/işyerleri ve işletme sözleşmesi türü üzerinde sadece çerçeve sözleşmeyi düzenleyip gerçek anlamda bir işkolu toplu pazarlığına yer vermeyişinin nedenleri ise açıktır. İşkolu toplu iş sözleşmesi konusunda ülkemizde 1980 öncesi dönemde yaşanan sorunlar, yasanın işyeri ve işkolu toplu sözleşmelerinin kapsamı, içeriği ve birbirleri karşısındaki önceliği konusunda taşıdığı belirsizlikler, gerçek anlamda işkolu toplu sözleşmelerinin yapılamayışı, işyerinde iki tür toplu sözleşmenin çakışmasından doğan sorunlar ve özellikle işyerlerinin aynı dönemde birbiriyle iç içe geçen grevlere sahne olması, vb. nedenlerle 2822 sayılı Yasa işkolu toplu sözleşmesine yer vermemiştir. Ancak getirilen çerçeve sözleşme kavramının da gerçek bir işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğini taşımadığı açıktır.

Ne var ki, Yasanın tanımı ile çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde yapılacak ve ancak belirtilen sınırlı sayıdaki konuları kapsayabilecektir. Bu sözleşme türünün iyi niyetli olmayan bazı işçi ve işveren sendikaları arasında gerçek temsil gücüne sahip kuruluşları bertaraf etmeye yönelik girişimlere yol açması olasılığı da vardır. Çerçeve sözleşmesinin akdedilmesi herhangi bir prosedüre bağlanmamış, tarafların gönüllü anlaşması yeterli görülmüştür. Çerçeve sözleşmein ne bağlayıcılığı, ne de diğer toplu iş sözleşmesi türler üzerindeki öncelik durumu belirgindir. Kuş-

kusuz böyle bir sözleşmenin etkinliği ve bağlayıcılığı sorgulanacaktır. Ayrıca çerçeve sözleşmeye ulaşmada taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların nasıl çözümleneceği sorusunun cevaplanması gerekecektir. Özellikle bu düzeyde grev-lokavt hakları nasıl kullanılabilecektir? Türk endüstriyel ilişkiler sisteminin "gönüllülük" esasından çok, ağırlıklı olarak bağlayıcı yasal kurallara dayanması dikkate alınırsa, çerçeve sözleşmenin belirtilen özellikleriyle yaygın bir uygulama alanı bulabilmesi güç görünmektedir.

B. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Bilindiği gibi, 2822 sayılı Yasa döneminde de birden çok işverene ait ve aynı işkolunda yer alan işyerlerinin ve işletmelerin her birinde yetkili olan işçi sendikası ile bu işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikasının anlaşmaları halinde grup toplu iş sözleşmesi yapabilmekteydi. Buradaki sorunlar, işçi sendikası bu tür bir sözleşme yapmak istemediği hallerde işveren sendikasının onu buna zorlayacak bir imkana sahip olamamasından kaynaklanmakta, işçi sendikasının ise işveren sendikasını grev yolunu kullanarak grup toplu sözleşmesi yapmaya zorlayabilmesi görüşünden doğmaktaydı.

Grup toplu iş sözleşmesi kavramına ilk kez 6356 sayılı Kanun'da değinilmekte, grup toplu iş sözleşmesinin işveren sendikası ile işçi sendikası arasında aynı işkolunda kurulu birden çok işverene ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılabileceği hükmüne yer verilmektedir. Gerekçedeki açıklamaya göre, taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabileceklerdir. Bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerlerini esas alarak grup toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesi verilecektir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilecektir. Taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılacaktır. Bu kapsamda, grup toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda tek arabulucu atanacak, tek grev ve lokavt kararı alınacaktır.

C. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Kanunun 34. maddesinin 2. fıkrasına göre, "bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir." Yeni yasa böylece 2822 sayılı Yasa'daki düzenlemeyi aynen benimsemiş olmaktadır. Ancak geçmiş dönemde işletme sözleşmesine ilişkin bazı sorunlar tarafları ve yargı organını meşgul etmişti. Örneğin, işletme kapsamına giren bir işyerinde grev yasağı mevcutsa, grav aşamasına gelen bir uyuşmazlıkta işletme toplu iş sözleşmesine nasıl ulaşılacağı belrsizdi. Bu konuda daha önceki taslaklar bir düzenleme getirdiği halde 6356 sayılı Kanun bu sorunu çözüme bağlamamıştır.

Bu bağlamda burada önemli olan düzenleme esas itibariyle "işyerinin veya bir bölümünün devri" başlığı altında 38. maddede getirilmiştir. Gerçekten eski yasa döneminde işletme sözleşmesinin yapılmasından sonra işletme kapsamına giren ya da kapsamın dışına çıkan işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin varlığı sorunu mevcut belirsizlikler dolayısıyla ortaya önemli sorunlar çıkarıyordu. Yeni yasa 38. maddesinde bu alanda üç alternatifi dikkate alarak çözümler getirmeye çalışmıştır. Şöyle ki,

> **1-** "İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise, devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder."
>
> **2-** "Devralan işletmenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş söz-

leşmesi yok ise, devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder."

3- "Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda bu işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer."

38. maddede yapılan bu düzenlemeler uygulamada bazı tereddütlere ve eleştirilere yol açsa da, geçmişte bu alanda yaşanan sorunlara farklı alternatifleri dikkate alarak çözüm getirmeyi amaçlaması nedeniyle isabetlidir.

2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Düzenlemeler

Geçtiğimiz son otuz yıl içinde endüstriyel ilişkiler sistemimizin uluslararası ve ulusal platformlarda en çok eleştiri alan boyutlarının başında toplu sözleşme yetkisi için yasanın gerekli gördüğü ön koşullar ve özellikle işkolu barajı gelmiştir. Bilindiği gibi, bir işçi sendikasının bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yetkisi elde edebilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (%10), bu koşulu sağladıktan sonra da işyeri ya da işletmede çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasını, yani salt çoğunluğunu temsil etmesi gerekiyordu. Oysa ILO organlarının içtihatlarına göre, çalışanların toplu pazarlık hakkını kısıtlayan işkolu ya da ulusal düzeydeki sayısal temsil koşulları örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüklerine aykırıdır. Burada ilginç olan işkolu barajının 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırılığı şikayetini uluslararası sendikal platformlara taşıyan Türk-İş olduğu halde yakın geçmişte işkolu temsil ön koşulunun muhafazasında ısrar eden gruplar arasında işverenlerimiz kadar Türk-İş ve diğer işçi konfederasyonlarımız da yer almıştır. Hükümet ve diğer paydaşlar her yıl ILO Uygulama Komitesi'nde yüzde on (%10) işkolu barajının ülkede güçlü bir işçi sendikacılığı yaratma amacını taşıdığını öne sürerek savunmuşlardır. Buna karşı ILO'nun yanısıra AB'nin de bu eleştirilere katılması ve AB üyelik müzakerelerinde sosyal politika faslının açılmasının bu ve benzeri sorunların çözümüne bağlanması sonucunda yıllar içinde hazırlanan değişiklik taslaklarında işkolu barajı düşürülmüş; ancak, bir tasarı istisnası ile tamamen kaldırılması hiçbir taslakta öngörülmemiştir. TBMM'de komisyonun kabul ettiği tasarı, işyeri ve işletme toplu sözleşmesi yapacak sendikanın 2000 üyesinin bulunması, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin asgari yüzde birinin (%1) üyesi bulunması, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını, işletme toplu iş sözleşmesinde ise yüzde kırkının (%40) üyesi bulunması koşulunu öngörmüştür. İşletme toplu iş sözleşmesinde birden çok sendikanın yüzde kırk (%40) ya da daha fazla üyeye sahip olması halinde başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olacağı belirtilmiştir.

6356 sayılı yeni yasa ise işkolu temsil oranını yüzde üçe (%3) düşürmüştür. 41. madde 1. fıkraya göre, "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün (%3) üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının (%40) kendi üyesi bulunması kaydıyla bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir." İşkolu barajındaki bu indirime rağmen sendikacılığımız ve ILO ilkeleri yönünden işkolu barajının önemi devam edecektir. Bunun üç nedeni vardır. Birinci neden, esasen işkolu barajının varlığı yüzünden bir süredir tıkanmış bulunan toplu sözleşme süreci sonucunda işçi sendikalarının uğradığı üye kayıplarıdır. İkinci neden işkolları sayısının 20'ye düşürülmesine ilişkin olarak çeşitli işkolları arasında yapılacak birleşmeler sonucu işkollarındaki çalışan rakamlarının haliyle büyümesidir. Üçüncü bir neden ise yüzde üç (%3)

oranının uygulanacağı çalışan sayısının tespitinde 41. madde 7. fıkra uyarınca "Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alması" koşuludur. Bu koşullar bir arada değerlendirdiğinde işkolu temsil oranının fiilen yüzde yirmi dörde (%24) çıkacağı hesaplanmıştır (DİSK, 2012); dolayısıyla mevcut durumdan da daha kötü bir tablo ile karşılaşılacaktır. Sorun Kanunun yasalaşma süreci içinde sendikalarımızın eleştirilerine hedef olmuş, yüzde üç (%3) oranı kabul edilirse 8 işkolunda işçilerimizin yetkili sendika bulamayacağı, 50 yetkili sendikadan 29'unun yetkisinin düşeceği ileri sürülerek, çıkacak yasanın bu ve benzeri nedenlerle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmesi istenmiştir. Ancak yasanın bu şekilde çıkması yazık ki önlenememiştir (Hürriyet Gazetesi Arşivi, 2012). Ulaşılan bu vahim noktada öteden beri asgari işkolu barajının kalkmasını savunan uluslararası ve ulusal çevrelerin ne kadar haklı olduklarının artık teslim edilmesi gerekir.

Nitekim çeşitli işkollarında tıkanan toplu sözleşme süreçlerini yeniden hayata geçirmek amacıyla 6354 sayılı Kanun'un geçici 6. maddesinde belirli geçiş süreçlerinin uygulanmasını öngörmüştür. Buna göre, işçi sendikalarının toplu sözleşme yetki başvurusunda bulunabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımından itibaren 2016 yılı Temmuz istatistiğine kadar yüzde bir (%1), 2018 Temmuz istatistiğine kadar yüzde iki (%2), 2018 yılında yayımlanacak olan Temmuz istatistik döneminden itibaren ise tüm sendikaların yüzde üçünü (%3) üye kaydetmiş olması gerekmektedir. Geçici 6. maddenin 2, 3 ve 4. fıkralarında ise, devam eden yetki sorunlarının çözümü için hükümler getirilmiştir. Şöyle ki, "en son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında 15 Eylül 2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yetki tespit talepleri 41. maddenin 1. fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılacaktır. Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 1013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve 2822 sayılı Kanun'da belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacaktır. Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları ise 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılacaktır."

Ayrıntılı ve karışık ifadelere dayansa da bu geçiş hükümlerinin toplu pazarlık süreçlerini iyi niyetle tekrar hayata geçirmeyi amaçladığı açıktır. Aslında yetki için işkolu barajının yüzde üçten (%3) başlayıp nihai düzenlemede yüzde sıfır virgül beşe (%0,5) ya da yüzde bire (%1) indirilmesi, ya da yüzde oranının kaldırılıp sendikanın işkolunun büyüklüğüne göre belli sayıda, örneğin 1000 üyeye sahip olması koşulu ILO için daha kabul edilebilir olabilirdi. Öte yandan, ilgili fıkralarda değinilen "Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye işçi sendikaları…" kısıtlamasının işkolu barajı gibi ILO'nun normlarına ve eşitlik ilkesine aykırı düştüğü açıktır. Yasa metninde yetki için gerekli şartlar arasında zikredilmediği halde, bu geçiş hükümlerinde üst kuruluşa üyelik koşulunun getirilmiş olması ayrı bir eleştiri nedeni olacaktır.

Öte yandan, 2822 sayılı Kanun'da yer verilmeyen Bakanlığın olumsuz yetki tespitine karşı itiraz işlemine açıklık getirmek için 43. maddenin 4. ve 5. fıkrala-

rında olumlu bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası altı (6) işgünü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü (%3) üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki (2) ay içinde sonuçlandırır. İtiraz karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur." Geçmişte Yargıtay bu davaları kabul edip aynı doğrultuda sonuçlandırıyordu (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1989). Yasadaki düzenleme de kuşkusuz yerinde olmuştur.

3. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Düzenlemeler

39. maddede toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin kurallar 2822 sayılı Yasa'ya paralel biçimde düzenlenmiştir. Madde kural olarak toplu sözleşmeden taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağını vurguladıktan sonra, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye bulunanların yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanların üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacaklarını eski yasadaki hükümleri tekrarlayarak belirtmektedir.

Geçmişte yararlanmayla ilgili bazı sorunlar yargı organını gündemine taşınmış, Yargıtay verdiği kararlarla bu sorunları çözmeye çalışmıştır. Örneğin, Yargıtay imza tarihinde işyerinde çalışmayan işçinin toplu sözleşmenin geriye götürülen hükümlerinden yararlanmasının yasada düzenlenmediği halde, toplu sözleşmede buna ilişkin düzenleme olduğu takdirde imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçilerin sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olduğuna karar vermiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1987; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1986). 6356 sayılı Yasa 39. maddenin 3. fıkrasında bu görüşü metnine yansıtarak bir boşluğu doldurmuştur. Buna göre "toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar."

4. fıkrada dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu sözleşmeden yararlanacaklara ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işe girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur." Fıkradaki son cümle yenidir. Böylece öğretide öne sürülen bir husus, yani dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için oluşmuş bir toplu iş sözleşmesinin varlığının gerektiği belirtilmiş olmaktadır. Ayrıca dayanışma aidatının sınırı da kaldırılmıştır. Buna göre "dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir" (5. fıkra). Öte yandan, endüstriyel ilişkiler yazınında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı hallerde ya da bu ilişki için yasanın aradığı koşulların gerçekleşmediği durumlarda alt işveren işçilerinin de asıl işverenin işçileri için yapılmış bir toplu iş sözleşmesinden, bunun gibi yardımcı işler işyerinin parçası kabul edildiğinden, münhasıran asıl işe yardımcı işlerde çalıştırılan alt işveren işçilerinin de, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını taşımaları halinde, asıl işverenin işçileri için yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarının uygun olacağı ileri sürülmüştür (Ataman, 2012, s.112).

Yasanın 65. maddesine göre aksine bir anlaşma olmadıkça, işyerinin güvenliği, makine, teçhizat, bitki ve hayvanların korunması amacıyla grev süresince işyerinde çalışmaları zorunlu olan işçiler (39. madde

7. fıkra) dışında greve katılmayan işçiler grev sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

4. Teşmil

Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu "teşmil" kurumunu 2822 sayılı Yasa'ya göre bazı farklarla yeniden düzenlemiştir. 2822 sayılı Yasa döneminde düzenleme Bakanlar Kurulu'nun bağlı bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip bulunan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceğini öngörüyordu. Yeni yasa ise toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işçi sendikasında işkolu barajını aşmış olma koşulunu kaldırmıştır. Kanun bunun yerine sadece kurulu bulunduğu işkolunda "en çok üyeye sahip sendika" kriterini getirmiştir. Teşmil sürecini teşvik etmek ve sadeleştirmek amacı yanısıra, işkolu barajının özellikle geçiş sürecini düzenleyen maddelerde giderek düşürülmesi açısından da bu değişiklik yerinde olmuştur. 40. maddeye göre, Bakanlar Kurulu, kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının ya da ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın talebi üzerine ve Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen ya da kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilecektir. Yüksek Hakem Kurulu görüşünü on beş (15) gün içinde bildirmelidir. Teşmil kararı, gerekçesi ve yürürlüğe gireceği tarih Resmi Gazete'de yayımlanacaktır. Yürürlük tarihi Resmi Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olamayacaktır. 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümlerle özel hakeme başvurulmasını düzenleyen hükümler teşmil edilemeyecek, bunun gibi yetki için başvuru yapıldıktan sonra yetki süreci, boyunca veya yetki belgesi alındıktan sonra, yetki devam ettiği sürece kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacaktır. Yeni bir düzenleme olarak da, teşmile konu olan işyeri veya işletmede her zaman yetki için başvuru yapılabilecek ve bu gibi yerlerde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile teşmil uygulaması sona erecektir. Kuşkusuz, önceki düzende olduğu gibi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil kararı ortadan kalkacak, ayrıca Bakanlar Kurulu gerekli gördüğünde gerekçesini de açıklayarak teşmil kararını yürürlükten kaldırabilecektir.

Bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için öngörülen ilgili işkolunda en fazla üyeye sahip sendika kriteri teşmil sürecini güçleştiren bir faktör olarak görülebilir. Teşmil kurumu ülkemizde yukarda bahsedilen gerçek anlamda işkolu toplu iş sözleşmeleri yapılamaması karşısında bundan doğan sakıncaları giderecek bir düzenleme olarak düşünülmüştür. Ancak bu sürecin ülkemizde çok sınırlı bir uygulama alanı bulması yasa koyucuyu bu konuda daha esnek düzenlemeler yapma arayışına yöneltmiştir. Gerçekte daha düşük bir üye sayısına sahip bir işçi sendikasının taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi işkolunun özelliklerini daha iyi yansıtmakta olabilir. Bir işyerinin toplu iş sözleşmesinin yapılması üzerine teşmil kapsamının dışına çıkabilmesi yasa koyucunun son tahlilde yerel düzeyde toplu pazarlık sürecini yeğlediğini göstermektedir. Hükümetin teşmil edilebilecek toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinin teşmil edilebileceğine karar verebilme yetkisi, bunun gibi teşmile konu olan işyeri ya da işletmede her zaman yetki için başvurulabilmesi teşmil uygulamasını daha güç ve karmaşık hale getirebilecektir. Belki yasanın teşmile uygun daha rasyonel bir toplu iş sözleşmesi modeli için kriterler getirmesi daha yararlı olabilirdi.

Yine de yeni yasanın getirdiği daha esnek hükümlerle teşmil kurumunun ülkemizde işlerlik kazanması ve teşmil edilen toplu iş sözleşmeleri ile işkollarında işverenler arası işçilik maliyetlerinden doğan haksız rekabetin giderek azaltılması beklenir.

5- Arabuluculuk

6356 sayılı Kanun barışçı bir toplu iş uyuşmazlığı çözümü yöntemi olarak arabuluculuk kurumunu 2822 sayılı Yasa'daki düzenlemeye göre daha sade hale getirmiştir. Burada ilk önemli değişiklik "ihtiyari" ve "zorunlu" arabuluculuk ayırımının kaldırılmış olmasıdır. Arabuluculuk yine grev-lokavttan önce başvurulması zorunlu, fakat sonucu bağlayıcı olmayan ve önceki yasadaki düzenlemelere göre daha sade bir süreç olarak ele alınmıştır. 50. maddede düzenlendiği biçimiyle, "uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı (6) işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir." Arabulucunun görevi kendisine yapılan bildirimden itibaren yine onbeş gün sürecek, tarafların anlaşması halinde en çok altı işgünü uzatılabilecektir. Bu süre sonunda anlaşma sağlanamamışsa arabulucunun üç işgünü içinde hazırlayacağı ve gerekli gördüğü önerilerini de eklediği tutanak görevli makama iletilecek, görevli makam da bu tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ edecektir. Öte yandan, bir yenilik olarak, 60. madde 7. fıkraya göre kanuni bir grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı da uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir. Ancak Bakanın uyuşmazlıkta bizzat arabulucu olarak devreye girmesi toplu sözleşme özerkliği açısından eleştirilebilecektir. Usul yasalarımızda ve sendikal mevzuatta hakkında hükümler bulunmasına rağmen, gerek çıkar, gerek hak uyuşmazlıklarında gönüllü (özel) tahkim uygulaması memleketimizde çeşitli nedenlerle yaygınlık kazanamamıştır.

Grev kararı taraf işçi sendikası tarafından uyuşmazlık tutanağının kendisine tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilecek ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konabilecektir. Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Yasa'daki grev kararının alınabilmesi için tutanağın tebliğinden itibaren geçmesi gereken ilk altı (6) işgünlük "soğutma" süresini kaldırmıştır. Greve gidilebilmesi için geçmesi gereken ve sendikal çevrelerce aşırı uzun olarak nitelendirilen süreyi kısaltmak amacı taşısa da, bu değişikliğn yerinde olduğu söylenemez. Bazı uyuşmazlıklarda görev süresi sona erdiği halde resmi arabulucunun uyuşmazlık tutanağını tevdi etikten sonra da taraflarla gerçekleştirdiği bir-iki toplantıda anlaşmayı sağlayabildiği görülmüştür.

6- Grev-Lokavtla İlgili Değişiklikler

Bu konuda önemli bir değişikliğin "grev oylaması" ile ilgili 61. maddede yapılmış olduğu söylenebilir. Grev oylamasına ilişkin süreçler 2822 sayılı Yasa' daki işlem ve sürelerin tekrarından ibaret olduğu halde, oylamanın sonucu işçi sendikası tarafının aleyhine kullanılabilecek biçimde değiştirilmiştir. Şöyle ki, 61. maddenin 3. fıkrasında, "oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz" denmiştir. Oysa niteliği gereği zaten grev hakkının olumsuz boyutu demek olan grev oylamasının 2822 sayılı Yasa döneminde "oylamaya katılanların" değil, "grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar vermeleri halinde grev kararının uygulanamaması" söz konusu idi. Oysa, "oylamaya katılanların salt çoğunluğu"nun yeterli görülmesi grev yapılmaması yönündeki kararın daha kolay elde edilebilmesi anlamına gelebilecektir. Burada sözkonusu fıkranın yasama organındaki görüşmeler sırasında eklenmediği, Komisyonun kabul ettiği metinde de aynı yönde bir hükmün benimsenmiş olduğu belirtilmelidir. Oylamaya ilişkin diğer kurallar 2822 sayılı Yasa'daki düzenlemeler paralelindedir.

Grev-lokavt yasakları konusunda ise 6356 sayılı Kanun sadece eğitim kurumlarını ve noterlik hizmetlerini yasaklar kapsamından çıkarmıştır. 2822 sayılı Yasa'daki grev yasakları ve bu arada bankacılık hizmetlerindeki grev-lokavt yasağı devam edecektir. 62. maddenin 1. fıkrasındaki düzenleniş biçimiyle grev ve lokavt yasakları şunlardır: "Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankacılık hizmetlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz." 3. fıkra uyarınca, "başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz." Kuşkusuz, sayılan yasaklardan bazılarını, örneğin "bankacılık hizmetleri"ni ILO'nun "kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte kamu hizmetleri" kriteri ile açıklayabilmek güçtür.

Doğal afet hallerinde Bakanlar Kurulu'na tanınan geçici grev-lokavt yasakları getirme yetkisi 2822 sayılı eski Yasa'ya paralel biçimde tekrarlanmıştır. Geçmişte olduğu gibi sorun yaşanabilecek bir alan 63. maddede düzenlenmiş olan Bakanlar Kurulu'nun grev ertelemesi yetkisinde yoğunlaşacaktır. Bilindiği gibi, 2822 sayılı Yasa'nın 33. maddesinde düzenlenen grev ve lokavtın ulusal güvenlik veya genel sağlık nedenleriyle hükümet tarafından ertelenmesi ve erteleme sonuncunda anlaşma olmamışsa Yüksek Hakem Kurulu'nun bağlayıcı kararı ile sonuçlandırılması Türkiye'nin birçok yıllar ILO tarafından eleştirilmesine neden olan hükümlerin başında gelmiştir. Anayasa'nın 54. maddesindeki "grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonucunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür" hükmü 2010 Anayasa reformunda kaldırılmamıştır. Olası yeni bir Anayasa'nın daha özgürlükçü olması beklenen yaklaşımına ve ILO normlarına uyumun sağlanması açısından beklenen Anayasa reformunda bu hükmün metinden çıkarılması özellikle arzu edilir. Grev ve lokavtların ulusal güvenlik veya genel sağlık nedeniyle idare tarafından fakat yargı denetiminde ertelenmesi, ancak erteleme süresi sonunda 1963-1980 döneminde olduğu gibi grev hakkının tekrar kulanılır hale gelmesi kaydıyla kabul edilebilir.

Yeni yasa ise grev ertelemesini eleştirilen şekliyle tekrarlamakla kalmamakta, aynı zamanda 2822 sayılı Yasa'da açık tutulan yargıya başvurma (Danıştay'da açılabilecek iptal ve yürütmeyi durdurma davası) yoluna dahi değinmemektedir. Gerçi ilgililerin idarenin her türlü işlemine karşı yargıya başvurma hakkı Anayasa'da öngörülen genel bir kuraldır. Ancak yine de düzenlemenin bu yöniyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilme olasılığı vardır.

Grev-lokavt haklarına ilişkin diğer düzenlemeler 2822 sayılı Kanun'daki hükümlerin tekrarı niteliğindedir. Öte yandan grev-lokavt konusunda uygulamada karşılaşılan başka bazı sorunlara ise yeni Kanunda değinilmemiştir. Örneğin işletme düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta, işletmeye dahil işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunması halinde toplu sözleşmeye nasıl ulaşılacağı konusunda önceki taslaklarda benimsenen bir görüşe, diğer bir deyişle yasak olamayan işyerlerinde işçilerin grev hakkını kullanacakları, buna karşılık iş mücadelesi sonucunda varılan anlaşmanın yasağın mevcut olduğu işyerleri için de geçerli sayılacağı önerisine, yeni Kanunda yer verilmemiştir.

Kanunun 54. maddesi ile Yüksek Hakem Kurulu'nun yapı ve kompozisyonunda bazı değişiklikler yapılmışsa da bunlar Kurulun işleyişi bakımından önemli sonuç doğuracak nitelikte değildir. Kurulun yapısında üçlü temsilin korunmasına çalışılmış, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Yüksek Hakem

Kurulu'na gönderilecek temsilcilerin en çok temsil kabiliyeti olan konfederasyonca belirlenmesi, ancak uyuşmazlık tarafı olan sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun farklı olması halinde onun bağlı olduğu konfederasyonun seçeceği bir üyenin ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılması öngörülmüştür. Bu şekilde Kurul'da diğer konfederasyonların da gerektiğinde görüşmelere katılmasının sağlanması amaçlanmıştır.

2010 yılında 5982 sayılı Yasa ile yapılan Anayasa değişikliği, uluslararası sözleşmeler ve evrensel işçi hakları ile bağdaşmaması nedeniyle Anayasa'nın 53. maddesinin 7. fıkrasında yer alan "siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve leokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz" hükmünü kaldırmıştır. 6356 sayılı yeni Yasa 58. ve 59. maddelerinde bu çeşit eylemlerin kanun dışı sayılacağı ifadesini çıkararak grev ve lokavtın tanımını yeniden düzenlemiştir. Ancak bu tanımlarda grev ve lokavtın bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkacak uyuşmazlıklarla sınırlandırılmış olması karşısında bu çeşit "siyasi amaçlı, ... vb" grev ve lokavtlar üzerindeki yasakların dolaylı olarak devam edeceği anlaşılmaktadır. Öte yandan olumlu bir gelişme olarak 6356 sayılı Kanun ceza hükümleri yönünden hapis cezalarını maktu idari para cezalarına dönüştürmüştür.

SONUÇ

Yukardaki paragraflarda getirdiği değişiklikleri özetlemeye çalıştığımız 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kuşkusuz olumlu birçok düzenlemeler yapmıştır. Bu gruptaki düzenlemelerin, hükümet ile sosyal taraflar arasındaki sürekli dialog kadar bilim çevrelerinin ve uygulamacı uzmanların katkıları sonucu oluştuğu muhakkaktır. Örneğin toplu pazarlıkta süreçlerin basitleştirilmesi ve sürelerin kısaltılması,, üyeliğin kazanılmasında ve üyelikten çekilmede noter koşulunun kaldırılması, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinin pekiştirilmesi, sendika yöneticilerinin haklarının açıklığa kavuşturulması vb konular olumlu boyutların bazılarıdır. Ne var ki, yeni Yasanın eleştiriye açık birçok boyutu da mevcuttur. Bunlar arasında işçilerin sendika karşıtı eylemlere karşı korunmalarına ilişkin hükümlerdeki belirsizlikler, toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılmasında işkolu ön temsil koşulunun muhafaza edilmesi, ILO'nun temel himetler kriterine uymayan bazı alan ve işyerlerinde grev yasaklarının devam ettirilmesi, genel sağlık ve ulusal güvenlik gerekçeleriyle grev ve lokavtların hükümetçe ertelenmesinde yine zorunlu tahkim mekanizmasının öngörülmesi ve birçok halde sendikanın yetkisin düşeceğini öngören hükümler ülkemizin ulusal ve uluslararası platformlarda eleştirilmesine yol açacak nitelikteki düzenlemelerdir.

Yasanın endüstriyel ilişkiler sistemimize net katkısı ancak zaman içindeki uygulama ve yargı kararları sonucunda ortaya çıkacaktır. Kanunun bazı hükümlerinin Anayasal kurallara ve eşitlik ilkesine aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesi'nde açılacak iptal davalarına konu olma olasılığı vardır. Nitekim yasanın otuzdan fazla maddesinin Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile ana muhalefet partisi tarafından 04 Ocak 2013 tarihinde bir iptal davası açılmıştır. Yıllardır yakındığı sorunlara yeterli çözümler getirilmediği gerekçesiyle ILO da yeni düzenlemeleri eleştirmeye devam edecektir. Bunun gibi 98 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 6. fıkrası bağlamında kamuda bir personel reformu yapılarak kamu erkini doğrudan kullanmayan geniş bir memur grubu için toplu pazarlık ve grev hakkının düzenlenmesi ILO'nun Türkiye'den beklentileri arasındaki yerini korumaktadır.

Yasa koyucu 6356 sayılı Kanun ile endüstriyel ilişkiler sistemimizde köklü ve temel bir dönüşüm yapmayı değil, 30 yıllık uygulamada ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmeyi ve ulusal ve uluslararası düzeyde öne sürülen bazı eleştirileri giderecek

düzenlemeler yapmayı amaçlamıştır. Bu amaçlarını kısmen gerçekleştirmiştir; ancak yukarda ilgili pararaflarda görüldüğü gibi bazı belirsizlikler kadar aykırılık ve olumsuzluklara da yol açmıştır. Bu olumsuzlukların ve aykırılıkların yeni bir yasa değişikliği ile giderilmesi gerekir. Kanun koyucu, 6356 sayılı Yasa Anayasa mahkemesi tarafından iptal edilsin ya da edilmesin, söz konusu değişiklikleri herhalde gerçekleştirmelidir. Burada açıkça sosyal tarafların, güçlü işçi ve işveren kuruluşlarımızın ve Bakanlığımızın iyi niyetli uğraşları sonunda varılan olumlu çözümlerin yasama süreci içinde müdahalelerle amacından saptırıldığı anlaşılmaktadır. Başka konulara göre endüstriyel ilişkiler alanının doğası gereği baskı grupları arasında çıkar çatışmalarına daha açık olduğu muhakkaktır. Ne var ki, sonuçta ILO'nun bile vurguladığı bir gerçeği burada tekrarlamak isteriz. Siyasal güç, sosyal dialog yolu ile çözümler aramak yolunda ilerlerken, temel hak ve özgürlükler söz konusu olduğunda ve son tahlilde siyasal iradesini ortaya koyarak gereken düzenlemelerin yapılmasını sağlamalıdır.

KAYNAKÇA

Ataman, Ü. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi. DİSK Lastik İş Yayını, No:70.

Dereli T. (2007, Haziran). Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi. Sicil Dergisi, 2(6), s.87-105.

Dereli, T. (2010, Temmuz). Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları. Mercek Dergisi, 59, s. 24-31.

Dereli, T. (2012). Labour Law and Industrial Relations in Turkey. Wolters Kluwer.

Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Genel Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 2013(1), s.47-48.

Dereli, T. (2013). Freedom of Association and Collective Bargaining in Turkey from the Perspective of ILO and EU Norms. Chapter 9 in, Emerging Patterns of Work and Turkish Labour Market Challenges under Globalization. Wolters Kluwer.

DİSK (2012, 7 Ekim). Sendikalar ve Yetki Sorunu Raporu. Ankara.

Hürriyet Gazetesi Arşivi. (2012, Kasım 8). Erişim Tarihi: 24 Kasım 2013, http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haberler.aspx?id=2384&tarih=2012-11-08
Narmalıoğlu, Ü. (2012, Eylül). 19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri. Sicil Dergisi, 27, s.139-155.

Şahlanan, F. (2003, 15-18 Ekim). Toprak İşverenleri Sendikası tarafından Antalya'da düzenlenen seminere sunulan tebliğ: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Genel Bir Değerlendirme. Antalya.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (1989, 10 Kasım). E.9545, K.9685.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (1987, 26 Mart). E.2921, K.3181.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (1986, 25 Aralık). E10427, K.11716.

Deniz ATAY
ÇESBEM
Araştırma ve Eğitim Uzmanı

1985 yılında İzmir'de doğan Deniz ATAY, 2003 yılında İzmir Milli Piyango Anadolu Lisesi'nden mezun olmuştur. Aynı yıl Orta Doğu Teknik Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde lisans eğitimine başlayan ATAY, 2007 yılında lisans eğitimini tamamlayarak aynı üniversitede Avrasya Çalışmaları dalında yüksek lisans programına kabul edilmiştir. 2009 yılında "Hazar Petrollerinin Gelişimi Sürecinde Çevresel Verimlilik Analizi" konulu tez çalışması ile yüksek lisans programını birincilikle bitirmiştir. 2011 yılında Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS)'nın yürütmüş olduğu "Gençler için İş ve Kariyer Desteği (Kari-Des)" isimli Avrupa Birliği Projesi'nde Proje Asistanı olarak, 2012 yılında ÇEİS'te Araştırma ve Eğitim Uzman Yardımcısı olarak, 2013 yılında ise ÇEİS Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nde Araştırma ve Eğitim Uzmanı olarak görev yapmış olan ATAY; çok iyi derecede İngilizce, orta derecede Almanca bilmektedir.

YEŞİL EKONOMİYE GEÇİŞ: SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HAMLESİNDE DEVLET VE DEVLET DIŞI AKTÖRLERİN ROLLERİ

MAKALE 2

ÖZET

YEŞİL EKONOMİYE GEÇİŞ: SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HAMLESİNDE DEVLET VE DEVLET DIŞI AKTÖRLERİN ROLLERİ

Günümüzde hızla önem kazanan küresel problemler arasında bulunan iklim değişikliği, insanlığın her yıl artan karbon ayak izi, doğal kaynakların yenilenme hızının üstünde bir süratle tüketilmesinden doğan kaynak sıkıntısı ve üretim maliyetlerinin artışı gibi çevresel kökenli sorunlar, dünya çapında pek çok şirketi, iş yapma yöntemlerini sorgulama noktasına getirmektedir. Hem iş, hem de toplumsal yaşam üstünde ciddi sıkıntılara gebe olan bu potansiyel tehditler ulusal ve uluslararası seviyede politika yapıcıların da gündemine alınmış, ancak topyekün bir yeşil ekonomik dönüşümün gerçekleşmesine yönelik ciddi düzenlemeler içeren standartlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde henüz yaygınlık kazanmamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2013 yılının Kasım ayında düzenlemiş olduğu, şahsımızca da katılım gösterilen "Yeşil Ekonomi, Girişim ve İşler Çalıştayı"nda, gelişmekte olan ülkelerden katılan işveren örgütü mensupları daha yeşil üretim mekanizmalarına geçişi teşvik etmek için üye sanayi kuruluşları ve sektörlerde ne gibi faaliyetler uygulanabileceği üzerinde bir çalışma yürütmüştür. Bu çalıştay çıktılarından hareketle, bu makalede, sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramlarına değinilmekte; şirket, sektör ve devlet seviyesinde karbon oranı düşük, daha yeşil, daha sürdürülebilir bir üretim sistemine geçiş için uygulanabilecek yeni faaliyet önerileri tartışılmakta; üretimin daha düşük maliyetli, daha karlı ve daha sürdürülebilir hale getirilmesi için farklı aktörlere düşen farklı roller hakkında değerlendirme ve önerilerde bulunulmaktadır.

ANAHTAR KELİMELER: Sürdürülebilir Kalkınma, Yeşil Ekonomi, Eko-inovasyon, Eko-verimlilik, Çevre Politikası, Temiz Üretim, Yenilenebilir Enerji

ABSTRACT

TRANSFORMATION TO A GREEN ECONOMY: THE ROLES OF STATE AND NON-STATE ACTORS IN THE MOVE TOWARDS SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Today's global environmental problems such as climate change, ever-growing carbon footprint of humanity, ecological overshoot and related resource limitations boosting the production costs are coming into prominence, forcing many firms worldwide to question their way of doing business as usual. These potential threats putting more and more strain on both the professional world and the society have been included on the agenda of national and international policy makers; however, standards for an all out transformation to a green economy, including serious legal arrangements are not wide spread, especially not in developing countries.

In the "Greening Economies, Enterprises and Jobs Workshop" organized by the International Labour Organization (ILO) in November 2013, employer organization representatives from developing countries, one of whom is the current author, have carried out a study to shed light on the possible activities for encouraging member industrial enterprises and business sectors to adopt greener production mechanisms. In this article, based on the outcome of the aforementioned workshop, sustainability and sustainable development concepts are elucidated; suggestions for new activities to be performed on the company, sectoral and country levels to catalyze the transformation to more sustainable, low-carbon, greener modes of production are discussed and different roles attributed to different actors in the search for a lower-cost, more profitable and more sustainable production pattern are evaluated.

KEYWORDS: Sustainable Development, Green Economy, Eco-innovation, Eco-efficiency, Environmental Policy, Clean Production, Renewable Energy

GİRİŞ

Bugün 7 milyarı aşkın olan dünya nüfusunun 2050 yılında 10 milyara yaklaşması beklenmektedir (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümü, Nüfus Departmanı, 2013, ss.3-5). Dünya nüfusunun tarihte görülmemiş bir ivmeyle artması; sınırlı doğal kaynakların paylaşılması ve yaşam kalitesinin korunması konusunda var olan baskıyı çok ileri düzeye taşıyacaktır. Doğal kaynakları sürdürülebilir kılmanın toplumun her kesiminin önceliği haline geldiği bir dünyada; asıl soru işveren sendikalarının sürdürülebilirlik konusuyla ilgilenip ilgilenmeyeceği değil, ne zaman ve nasıl ilgilenmek zorunda kalacağıdır.

İş hayatında sürdürülebilirlik konulu çalışmalar 2007'de Yeşil İşler projesi ile birlikte Birleşmiş Milletler bünyesinde ILO gündemine girmiştir. ILO'nun konuya yaklaşımı çok seviyeli, çok aktörlü ve farklı paydaşların farklı ihtiyaçlarına göre kurgulanmış çok yönlü çözümler üretmek odağındadır. ILO'nun konu hakkındaki çalışmaları kısa süre öncesine kadar araştırma faaliyetleri ile sınırlıyken, 2013 yılının Haziran ayında gerçekleştirilen Rio +20 zirvesi sonrasında somut adımlar gündeme gelmiştir. Bu adımlardan biri de 2013 yılı içerisinde, ILO bünyesinde ACT/EMP tarafından işveren sendikalarını çözümün bir ortağı olarak sürece dahil etme hedefi etrafında şekillenen bir eğitim paketidir.

Söz konusu eğitim paketinin içeriği ve modüllerinin gelişmiş bir taslağının dünyanın değişik ülkelerinden gelen işveren temsilcilerinin görüşüne sunulması ve geribildirimler ile önerilerin toplanması önceliğiyle, 04-07 Kasım 2013 tarihlerinde ILO'nun Torino'daki eğitim merkezinde bir çalıştay düzenlenmiştir.

Çalıştayın ikincil amaçları arasında çevre, büyüme ve kalkınma konularında gündemde olan tartışmaların politika yapımına etkileri ile "yeşil" kavramı ve "eko-verimlilik" yaklaşımının sanayi ile ilişkisine ışık tutmak bulunmaktadır. Ayrıca üretilebilecek politikaların çok uluslu bir platformda tartışılması ve ülke temsilcilerinin farklı uygulama örneklerini görebilmesi de hedeflenmiştir. Katılımcılar küçük de olsa somut adımlar atmaya teşvik edilmiştir. Zamanla bu somut adımların, üstüne daha kapsamlı politikalar inşa edilebilecek temeller oluşturacağı ve sektörler/ülkeler arasında yaygınlaştırılacağı düşünülmektedir.

Bu yazıda bahse konu çalıştay çıktılarından hareketle sürdürülebilirlik kavramı ile daha yeşil ve sürdürülebilir bir ekonomik yapıya geçiş çerçevesinde devlet ve devlet dışı aktörlere düşen sorumluluklar tartışılmaktadır.

1. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA NEDİR?

Sürdürülebilirliğin en yaygın tanımı, "İnsanlığın mevcut ihtiyaçlarını gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan karşılayabilme durumu"dur. (Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu, 1987).

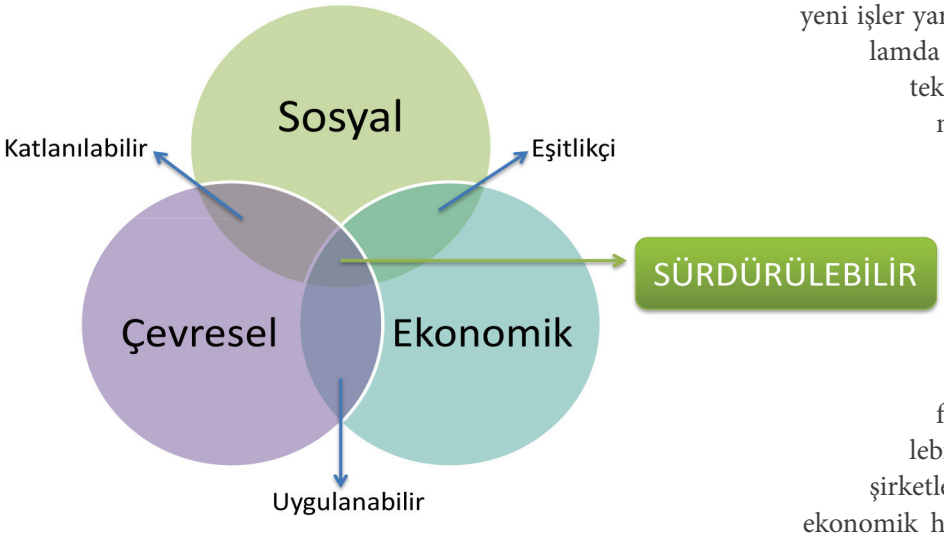
Genellikle çevresel sürdürülebilirlik bağlamında gündeme gelen ve doğal kaynakların ancak yenilenebilecek kadar tüketilerek kullanılmasını öngören sürdürülebilirlik anlayışı kısıtlı bir yapıda olup, sürdürülebilirlik olgusunun yalnızca küçük bir bölümünü oluşturur. Örneğin nüfusun yalnızca artması değil, aynı zamanda bazı ülkelerin nüfuslarının yaşlanıyor oluşu da sürdürülebilirlik önündeki büyük engellerdendir. Zira, hizmet ve ürünlerin yaşlı nüfusa uygun hale getirilmesi faaliyetleri ekonomi için yeni bir gelişme alanı olmakla birlikte, artan yaş ortalaması daha fazla sosyal güvenlik gideri ve daha az çalışan nüfus anlamına da gelmektedir. Japonya örneğinde 2020 yılında nüfusun %80 kadarının emekli olacağı tahmin edilmektedir (Alzari, 04 Kasım 2013). Üretim faaliyetlerini yürütecek çalışan insan sayısının azaldığı bir toplumda artan sosyal güvenlik maliyetlerinin karşılanması başlı başına bir problem olacak, toplum hayatının sürdürülebilirliği tehlikeye girecektir.

"Sürdürülebilirlik" kavramı ile birlikte duymaya alıştığımız bir diğer kavram "sürdürülebilir kalkınma"dır. Yaygın tanımıyla, "bugünün ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde bir kalkınma hareketi yürütülürken gelecek nesillerin ihtiyaçlarının karşılanmasını tehlikeye düşürecek hamlelerden kaçınılmasına" işaret etmektedir.

1972'de Stockholm ile başlayıp 2013 yılının Haziran ayında gerçekleştirilen Rio +20'ye kadarki, çevresel hassasiyeti ana konu olarak benimseyen kalkınma kavramı çerçevesindeki tüm Birleşmiş Milletler girişimleri, gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler arasında zaman zaman oluşan gerilimli tartışmalara sahne olmuştur. Gelişmekte olan ülkeler tarafından yaygın olarak savunulan argümanlardan biri bugünün gelişmiş ülkelerinin bir zamanlar gelişmekte olduğu ve bu dönemde çevresel hassasiyet ve sürdürülebilirlik konusu gündemde olmadığı için doğal kaynakları sınırsızca kullanarak kalkınmalarını üst düzeye yükseltebildikleri; ancak bugünün gelişmekte olan ülkelerinin iklim değişikliği, biyo-çeşitlilik vb. gibi konuların gündemi işgal etmesi sebebiyle aynı özgürlüğe sahip olamadığı ve gelişmelerini tamamlamaları için yeterli fırsatın tanınmadığı yönündedir.

Bu argüman çalıştayın özellikle ilk günlerinde de zaman zaman gündeme gelmiş; Filipinler, Sırbistan, Bangladeş ve Şili gibi bazı gelişmekte olan ülkelerin temsilcileri kalkınma atağında sıranın artık gelişmekte olan ülkelerde olduğunu ve çevresel hassasiyetlerin ekonomik gelişmenin önünde tutulamayacağını savunmuştur. Ancak bu argüman, sürdürülebilirliğin doğası gereği geçersiz kalan bir kavramdır. Zira geniş anlamıyla, gelişme ve kalkınma ancak sürdürülebilir ise kalkınmadır. Sürdürülebilir olmayan, yapay ve süre kısıtlamalı bir kalkınma hareketinin, gelişmekte olan bir ülke için gerçek bir gelişme ve kalkınma hareketi olamayacağı ve bir noktada tıkanacağı aşikardır. Öte yandan hava, su ve toprak kirliliği, iklim değişikliği, biyo-çeşitliliğin azalması gibi konular siyasi sınır tanımadan tüm gezegeni etkileyen konular iken gelişmiş ülke/gelişmekte olan ülke ayrımı yapmak son derece tartışmalı bir yaklaşımdır.

Çalıştayın ilerleyen günlerinde sürdürülebilirlik odağıyla gerçekleştirilen enerji verimliliği ve temiz üretim gibi politikaların aslında maliyetleri azaltarak sanayiye katkıda bulunduğunun netleşmesi üzerine ülke temsilcilerinin konu hakkındaki fikirlerinde değişimler gözlenmiştir. Bu değişime bağlı olarak varılan ortak görüşler arasında, sürdürülebilir kalkınmanın ancak üç temel üzerine inşa edilebileceği ve bunların ekonomi, toplum ve çevre olduğu kabulü yer almaktadır (Kuhlman & Farrington, 2010). Bahse konu sac ayaklarından birinin eksikliği halinde sürdürülebilirlikten söz etmenin mümkün olamayacağı, Çalıştay sonunda katılımcıların ortak fikirlerinden biri olarak kaydedilmiştir.



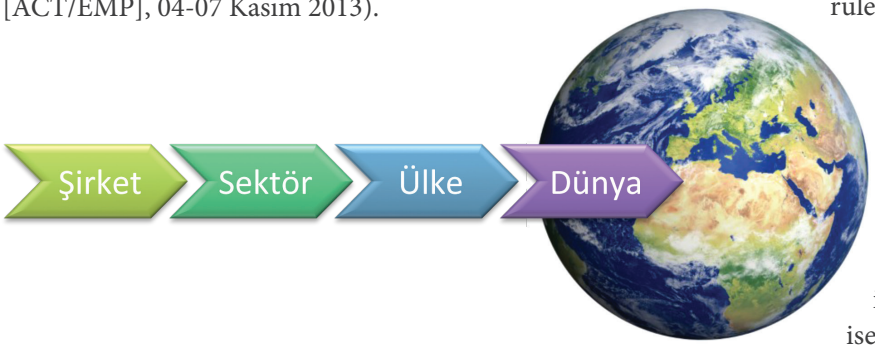
Doğal kaynak kullanım hızı, söz konusu kaynakların yenilenme hızından fazlaysa, doğal kaynakların girdi oluşturduğu sektörlerin faaliyetleri sürdürülebilir olmayacaktır. Toplumsal yapıdaki değişimlerin, daha önce bahsedilen Japonya örneğinde olduğu gibi sektörlere etki etmesi durumunda çalışan sayısında ve yapısındaki değişimlere bağlı olarak sürdürülebilirliği sağlamak mümkün olmayacaktır. Son olarak, herhangi bir işletme karlı değilse, faaliyetlerini sürdüremeyecektir. Dolayısıyla ekonomik açıdan sürdürülebilir olmayacaktır. Buradan hareketle, bahsi geçen üç faktörü de birleştirmeyen bir kalkınma anlayışı, sürdürülebilir olmayacak ve er ya da geç tıkanacak, ilerleyemeyecektir.

Bugün dünyanın yüzleştiği çevresel tehditler, iklim değişikliği, doğal kaynak sıkıntısı, hava, su ve toprak kirliliği gibi faktörlerin işletmeler için de potansiyel birer tehdit oldukları açıktır. Ancak dar kalıplar içine sıkışmaksızın, yalnızca bugününü değil yarınını da planlayan işletmeler bahsi geçen tehditleri fırsata dönüştürerek kar oranlarını arttırabilecektir. Birleşmiş Milletler Eski Genel Sekreteri Kofi ANNAN'ın sözleriyle "Sürdürülebilir kalkınma bir yükten ziyade; ekonomik anlamda yeni piyasalar oluşturmak ve yeni işler yaratmak için, sosyal bağlamda kıyıda kalmış grupları tekrar yaşamın içine çekmek için ve politik anlamda her kadın ve her erkeğe kendi geleceklerine karar vermeleri için bir ses ve seçim hakkı vermek noktasında mükemmel bir fırsattır (2013)." Bu fırsatı kullanıp sürdürülebilir çözümler geliştiren şirketler hem çevresel, hem ekonomik hem de sosyal anlamda yarının "ayakta kalabilenleri" olacaktır.

2. AŞAĞIDAN YUKARI SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HAMLESİ: FARKLI AKTÖRLERE NELER DÜŞÜYOR?

ILO'nun vermekte olduğu önemli mesajlardan biri, yeşil ekonominin tesisi için, şirket seviyesinde başlayan küçük bir adımın, farklı seviyelerdeki aktörlerin gerekli politikaları benimsemesi ile birlikte önce sektör, sonra ülke ve son olarak uluslararası alanda

sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması ile sonuçlanacağı konusunda oluşan farkındalıktır (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], İşveren Faaliyetleri Bürosu [ACT/EMP], 04-07 Kasım 2013).

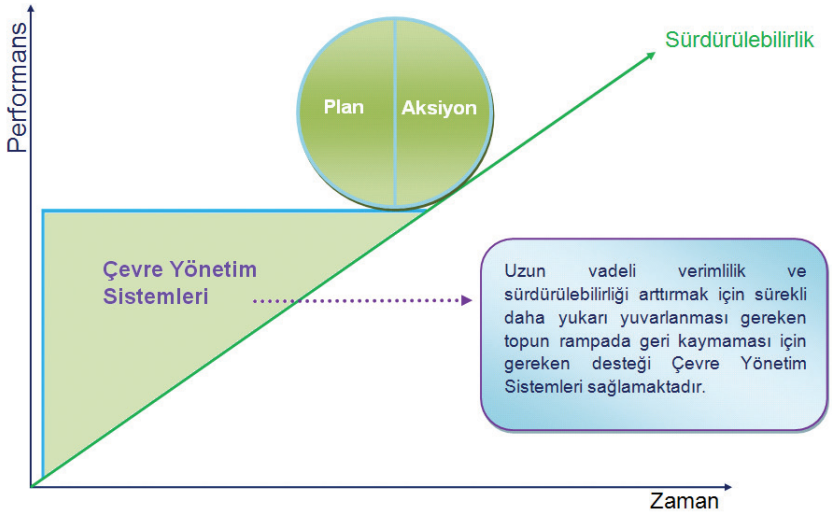


2.1. Şirket Seviyesinde Uygulanabilecekler:

Çalıştay sırasında Agrindustria isimli bir fabrikaya bir çalışma ziyareti düzenlenmiştir. Kuzey İtalya'nın Piemonte bölgesinde yer alan söz konusu fabrika atık geri dönüşümü yapmakta; meyve kabukları, mısır koçanı, talaş gibi atıklardan biyo-yakıt, kedi kumu, hayvan yemi, zemin döşemeleri ve endüstriyel malzemelerin cilalanmasında kullanılan peletler (tanecikler) üretmektedir. Fabrika tüm bu ürünleri temiz üretim yolları ile üretmekte, enerji verimliliği açısından ise Türkiye'de enerji girdisi konusunda çeşitli uygulamalar geliştiren pek çok işyerine kıyasla oldukça olumlu bir örnek teşkil etmektedir. Üretimin gerçekleştirildiği binaların çatılarına yerleştirilmiş güneş panelleri ile kullandığı enerjinin büyük bir bölümünü üreten ve aynı bina içindeki teçhizata doğrudan aktaran sistem sayesinde enerji aktarımı sırasında kayıp yaşanmayan fabrikanın kurucusu ve yöneticisi olan Paolo Loddo, fabrikasının 25 yılı aşkın süredir yakalamış olduğu başarıda en büyük faktörün işçilerin temiz üretim felsefesine sahip çıkması olduğunun özellikle altını çizmiştir (Kişisel Görüşme, 05 Kasım 2013). Konuşması sırasında şirketin karlılığını korumaktaki en büyük şansının işçiler olduğuna defalarca dikkat çeken Loddo, aslında yeşil ekonominin belkemiğinin, ekonominin en küçük birimi olan işçi olduğuna da iyi bir örnek teşkil etmektedir (Kişisel Görüşme, 05 Kasım 2013). Zira işçiyi sistemin bir parçası yapmayan bir dönüşüm, ne verimli, ne yeşil, ne de sürdürülebilir olacaktır.

Şirket seviyesinde yapılması gerekenlerin başında işçilerde yeşil ekonomi ve sürdürülebilirlik konusunda farkındalık oluşturmak gelmektedir. Bunu başarmak için kullanılabilecek araçlar ise şirket içi eğitimler, fabrikaların içinde broşür, poster vs. gibi basılı materyallerin kullanımı, eğitici interaktif etkinlikler – sözgelimi tiyatro oyunları, bilgilendirici kısa filmler vb. – uygulamalardır. Ancak çalıştayda, teşviği güçlendirmek amacıyla gerçekleştirilebilecek daha farklı yöntemler de görüşülmüştür. Örneğin, fabrikada uygulanacak enerji tüketimini optimize edecek ve işçilerin de katılımını gerektiren her türlü uygulamanın getireceği kardan işçilere pay vermek bir yöntem olarak ele alınmıştır. Temiz üretim metotlarının benimsenmesi ve gerekli teknolojik yatırımın yapılmasını takiben oluşacak aylık tasarruftan belirli bir yüzdenin "yeşil ikramiye" olarak işçilere aktarılması, enerji tüketimi konusunda hızlı bir davranış değişikliğini tetikleyebilecektir.

Ayrıca fabrikalarda ISO 14001 Çevre Yönetim Sisteminin kurulması ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesi de, üretim süreçlerini çevresel hassasiyetlerle buluşturan, eko-verimliliği destekleyen bir uygulamadır. Zira ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı, yapısı itibariyle ulusal ve uluslararası çevre yasaları ve ilgili mevzuat ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmış olup hem temiz ve verimli üretimin faydalarını sağlamakta, hem de yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini garanti altına almakta; bu yönüyle uygulayıcısını olası cezai yaptırımlardan korumaktadır.



2.2. Sektör Seviyesinde Uygulanabilecekler

Sektörlere yön veren büyük, orta ve küçük ölçekli işletmelerin tümünün önceliği esasen aynıdır: Karlılık. İster işveren örgütü, ister başka bir tüzel kişi tarafından önerilsin, karlılık önceliğiyle ters düşecek hiçbir faaliyet, girişim ya da inovasyon işverenler tarafından kabul görmeyecektir. Bir işveren örgütünün üretimin veya ürünün "daha yeşil" kılınması için getireceği herhangi bir önerinin kar etme ihtimali ile buluşturulmaması halinde işveren tarafından kabul görmesi oldukça zordur (Bauer, 05 Kasım 2013). Temiz enerji, yeşil üretim vb. terimlerin işveren tarafında uyandırdığı ilk intiba verimi düşürecek, maliyetli bir takım yatırımlar gerektirdiği yönündeki yanlış inanış olduğundan; işverenler çoğu kez bu konuda ilk adımı atmakta çekimser kalacaktır. Bu noktada, yeni kurulacak teknolojik altyapının ilk aşamada belirli ölçüde bir yatırım gerektirse bile kısa sürede kendini finanse edeceği konusunda işverenlere bilgi verilmesi yerinde bir yaklaşım olacaktır. Yatırımın maliyeti ile yatırım sonucu elde edilecek enerji tasarrufu ve söz konusu tasarruf sonucunda kaçıncı ayda/yılda şirketin yatırım maliyetini karşılayıp kara geçmeye başlayacağı gibi bilgilerin işverene sunulması, temiz üretime geçişte ciddi bir teşvik olacaktır. Böylelikle işveren, yapacağı yatırımın karlılığına negatif değil, bilakis pozitif etkisi olacağı bilinci ile yeşil ekonomi uygulamaları konusunda özendirilecektir.

Bu aracı/bilgilendirici rol, sektör temsilcileri olan ve sektörün karlılığı kadar sürdürülebilirliğini de gözeten faaliyetlerle öne çıkan işveren örgütlerinin (işveren sendikaları, birlikler vb.) üstlenebileceği bir roldür. Ancak işveren örgütlerinin, enerji yatırımlarının maliyeti ve bu maliyetin amorti edileceği vadeyi hesaplayacak teknik altyapıya sahip olmaması olasıdır. Bu şartlar altında, işveren örgütlerinin söz konusu faaliyetleri gerçekleştirebilecek firmalar ile sektör arasında köprü kurma ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinden ziyade danışmanlık-aracılık faaliyetleri üstlenmeleri de aynı derecede faydalı olacaktır. Zira sektörün sorun ve beklentilerini yakından tanıyan işveren örgütleri, yapıları gereği işverenin çıkarlarını da gözeteceğinden "temiz üretim" kavramına ihtiyatlı yaklaşan ve verim düşürücü ya da maliyetli olduğu sanılan yatırımlardan imtina

eden işverenlerde bir güven duygusunun hasıl olmasına yardımcı olacaktır.

Sektörün güvenini kazanmak noktasında terminolojinin doğru seçilmesinde de büyük önem olduğu görülmektedir. "Temiz üretim", "yeşil enerji" vb. kavramlar karlılığa rağmen, karlılığı tehlikeye düşürmek pahasına çevresel hassasiyetlerin öncelikli bir eksene oturtulması gibi yanlış bir algıya yol açabilecekken; "eko-verimlilik" kavramının öne çıkartılması, ekoloji ve verimliliğe verilen önemin bir diğerini tehdit etmeden, dengeli ve uyumlu bir şekilde uygulamaya konulmasına işaret edecek ve işveren tarafında bahse konu uygulamalar daha az tereddütle karşılanacaktır. Zira üretimin –varsa – negatif ekolojik etkilerini azaltan ancak verimlilikten ödün vermeyen, aksine girdiyi azaltıp çıktıyı maksimize eden bir üretim gücü önermesine sahip bir kavram olan eko-verimlilik, bu yönüyle sanayi için tercih edilecek bir yaklaşımdır.

Doğrudan karlılığı etkilemesi sebebiyle işveren için öncelikli olan konular arasında yerini alan bir başka olgu daha bulunmaktadır: İtibar. İşveren örgütlerinin eko-verimliliğe dayalı yeni uygulamalar içeren önerilerini, şirketler için bir itibar unsuru olmaları yönü öne çıkarılarak da cazip kılmak mümkündür. Zira çevresel hassasiyetlere dayalı temiz/yenilenebilir enerji kullanımı, enerji verimliliği, temiz üretim vb. yaklaşımlara sahip firmalar bu alandaki hassasiyetlerinden bir pazarlama unsuru olarak da faydalanabilmekte, bu sayede sağladıkları itibarı pazar paylarını arttırmakta kullanabilmekte ve böylece dolaylı olarak karı arttırmaları da mümkün olmaktadır.

İşveren örgütlerinin danışmanlık/aracılık faaliyetleri kapsamında gerçekleştirebilecekleri bir dizi eylem bulunmaktadır. Bunlardan ilki ülkemizde de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve üye işveren sendikaları tarafından gerçekleştirilmekte olan hukuki bilgilendirme faaliyetleridir. Enerji, çevre ve üretime dair mevzuatta yapılan her türlü değişikliği üyeleriyle paylaşmak, üyelerini konu hakkındaki tüm yasal düzenlemelerden günlük olarak haberdar etmek ve düzenlemeler ile değişikliklerin sektör üzerindeki etkileri hakkında açıklayıcı bilgiler vermek, ülkemizdeki işveren sendikalarının çoğunun da hâlihazırda yürütmekte olduğu çok önemli bir roldür.

Bunun yanı sıra işveren örgütleri sektörce özel bir önemi haiz olan konularda üyeleri arasında yarışmalar düzenlemekte ve başarılı işverenleri ödüller ile teşvik etmektedir. Bu tip ödüllendirme faaliyetlerine iyi bir örnek Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS), çimento sektörü açısından çok büyük önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği alanında vermekte olduğu ödüllerdir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ÇEİS tarafından düzenlenen OHSAS 18001 eğitim faaliyetlerini takiben 2008 yılından bu yana bahse konu alanda her yıl düzenlenen ödül törenlerinde, tüm üye çimento fabrikalarından yıl boyunca toplanan veriler sonucunda seçilen en başarılı uygulamalar ödüllendirilmekte; İSG ödülüne layık görülen fabrikalar Çimento İşveren dergisinde yayınlanmaktadır (ÇEİS Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Özel Eki, Ocak 2009). Benzer bir ödüllendirme faaliyeti eko-verimlilik alanında işveren örgütlerine üye şirketler arasında gerçekleştirilebilir. Aynı şekilde işveren örgütlerinin üyesi olduğu konfederasyon vb. kuruluşların da üyelerini sektörlerine eko-verimlilik alanında sundukları hizmetler yönünden değerlendirmeleri ve ödüllendirmeleri, yeşil ekonomi uygulamalarının sektörden sektöre yayılması açısından faydalı bir uygulama olabilir.

İşveren örgütlerinin kendi sektörlerinde yeşil ekonomi hamlesi hakkında bilinç oluşturma amacıyla gerçekleştirebileceği bir başka uygulama ise bu alanda verilebilecek ve sektördeki değişik çalışan gruplarına (mavi yakalılar, ofis çalışanları, üst düzey yönetim vb.) yönelik konferans ve eğitim faaliyetleridir. Üst düzey yöneticiler için daha yeşil üretim

yöntemleri benimsenmesi ve bu alanda somut politikalar geliştirilmesinin özendirileceği konferanslar düzenlenebilecekken; mavi yakalı çalışanlar eko-verimlilik ve eko-inovatif üretim yöntemleri hakkında bilgilendirilebilir, elektrik tüketimi ve alet kullanımı hakkında verimlilik arttırıcı ipuçlarından oluşan eğitim programları geliştirilebilir. Beyaz yakalı ofis çalışanları için ise Avustralya Victorian Ticaret ve Endüstri İşverenler Birliği'nin iyi bir uygulaması olan bilinç arttırma eğitimleri iyi bir örnek olabilir. Türkiye'de de geniş bir uygulama alanına sahip olabilecek söz konusu eğitimlerden bir tanesi Yeşil Ofis Brifingi adı verilen ve orta-büyük işletmelere yönelik olarak yarım günlük kısa programlar halinde düzenlenen bir eğitimdir. Söz konusu eğitim programına işletmelerin çalışanları katılmakta; elektrik ve elektrikli aletlerin kullanımı hakkında doğru bilinen yanlışlar, ofiste kağıt kullanımı, elektrik tüketimi, atık yönetimi ve satın alma yaklaşımları hakkında kılavuzluk edecek öneriler içeren pratik bilgiler sunulmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACT/EMP), 2013, 4. bölüm, 2. kısım, ss.20-21).

İşveren örgütlerinin yalnızca kendi üyeleriyle sınırlı kalmayıp yeşil ekonomi dönüşümü hakkında daha geniş bir alana hitap etmesi de mümkündür. Danimarkalı bir sivil toplum örgütünün Alborg Üniversitesi ile işbirliği içinde hazırladığı bu tür bir websitesi olan www.green21.dk[1] yeşil ekonomi, temiz üretim, eko-verimlilik ve benzeri konularda işverenlere zengin bilgiler ve hesaplama araçları sunan çok kapsamlı bir örnektir. Kullanımı son derece kolay ve interaktif olan websitesinde kaynak ve atıkların minimize edilmesine yönelik öneriler, eko-etiket için başvuru kılavuzu, şirketlerin karbon ayak izini hesaplamak için araçlar, yatırım seçenekleri, leasing şemaları, atık önleme stratejileri gibi pek çok bilgi yer almakta; işveren için tek adımlı ve son derece kapsamlı bir başvuru kaynağı olarak herkesin kullanımına açık bir sistem işlevi görmektedir. Web sitesinin en güzel özelliklerinden biri ülkemizde çoğunlukla göz ardı edilen ancak üretimi daha yeşil kılmak açısından büyük önem taşıyan bir unsur olan tedarik zincirine dair zengin içeriğe sahip olmasıdır. Web sitesindeki araç sayesinde işveren, faaliyet göstermekte olduğu sanayi dalını seçtikten sonra tedarik zincirinin en az üç halkasını listeden belirleyebilmekte; tedarik zincirinin her bir basamağı için yeşil üretim açısından tehlike arz eden noktaları görebilmekte ve bu tehlikeleri elimine etmek için çeşitli önerilere ulaşabilmekte; hatta bazı durumlarda, örneğin yük taşınması halinde, taşıma faaliyetinin çevresel etkilerini hesaplayabileceği yeni araçlara yönlendirilebilmektedir (Bauer, 05 Kasım 2013). İşveren örgütleri veya bu örgütlerin bağlı oldukları Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği vb. işveren örgütleri tarafından benzer şekilde kapsamlı bir web sitesinin kurulması, bahsedildiği üzere yalnızca üye işverenlerle sınırlı kalmayıp, boyut kısıtı olmaksızın tüm işverenlere hitap edecek ciddi bir veri kaynağı olacaktır.

İşveren örgütlerinin faaliyetleri haricinde, eko-inovasyonu ve yeşil yatırımları teşvik etmek amacıyla sektör seviyesinde mali teşvikler sunulması düşünülebilir. Söz konusu teşviklerin başında sektörel bazda sunulabilecek ve temiz üretime geçişte yapılacak yatırımı uzun vadelere bölecek düşük faizli yeşil krediler gelebilir. Bu sayede yatırımcı yaptığı teknolojik yatırım sayesinde elde edeceği tasarruf ile yatırım masrafı için kullanılan krediyi ödeyebilir ve pratikte işverene minimum maliyeti olan bir dönüşüm hamlesi için zemin hazırlanabilir. Bu kredilerin araştırılması ve kredi planı ile yatırımla elde edilecek tasarruf oranlarının işverenlere sunulması noktasında işveren örgütleri araştırma ve danışmanlık rollerini üstlenebilir ve dönüşümün sektördeki birkaç yenilikçi firmayla sınırlı kalmayıp tabana yayılması noktasında faydalı olabilirler.

Sınırlı kaynakların tükenme tehlikesi altında olduğu günümüz dünyasında, üreticilerin danışmanlık

[1] Danca dilinde faaliyette olan websitesi google translator yardımı ile Türkçe görüntülenebilmektedir.

ve bilgi alma talebiyle sektörlerini temsil eden işveren örgütlerine başvurmasının yalnızca bir zaman meselesi olduğu açıktır. Bu şartlar altında işveren örgütlerinin sektörün taleplerine cevap verebilmek için bu alanda gelişmek durumunda oldukları gerçeğinin önemle altını çizmek gerekmektedir.

2.3. Ülke Seviyesinde Uygulanabilecekler

Devlet seviyesinde yapılacak yasal düzenlemeler ile, serbest piyasa ekonomisiyle uzun sürede gelinemeyecek noktalara gelmek mümkün olabilir. Zira, çalıştay sonuçlarına göre, işverenlerin bakış açısından:

- Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için düzenleyici çerçevelerin ve politikaların oluşturulması,
- Çevresel açıdan sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasına yönelik olarak özel ve kamusal yatırımların yapılması, eğitim, sosyal güvenlik ve kapsayıcı istihdam piyasası çözümlerinin geliştirilmesi,
- Yerel, milli, bölgesel ve uluslararası seviyelerde, devletin baş aktör olarak yer aldığı ancak tüm sosyal paydaşların katkısına ve yeni politikalar geliştirmesine açık platformlar yaratılması,
- Yeşil ekonomiye geçişin her aşamasında denetim ve veri toplama faaliyetlerinin yönetilmesi

devletin görevidir (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACT/EMP), 2013, 4. bölüm, 2. kısım, s.5).

Bu görevlerle ilintili olarak, devletlerin sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi amacıyla hayata geçirebileceği uygulamalar arasında temiz üretim, enerji verimliliği vb. konularda belirlenecek ölçütlere göre ciddi vergi indirimlerini ve teşvikleri de kapsayan net politikaların belirlenmesi de bulunmaktadır. Kısa vadede, işletmelerde kullanılan enerjinin, sektörlere göre belirlenecek oranlarda yenilenebilir kaynaklardan sağlanması durumunda uygulanabilecek vergi indirimlerini düzenleyen politikalar geliştirilebilir. Benzer şekilde, temiz üretim ve enerji verimliliği gibi sürdürülebilirlik alanında yapılacak yatırımlara düşük faizli ve uzun vadeli krediler sağlanması, hatta belli ölçüde, sektörel öncelikler belirlenerek – en ciddi çevresel etkileri olan ağır sanayi tesislerine öncelik verilecek veya daha yüksek oranda destek sağlanacak şekilde– sübvanse edilmesi söz konusu olabilir. Bu gibi politikalar kısa vadede üstünde çalışılabilecek nitelikte olup yeşil ekonomiye geçişin hızlandırılmasında özendirici bir unsur olarak ciddi etkiler yaratacaktır.

Yenilenebilir enerji konusunda coğrafi açıdan çok avantajlı bir bölgede bulunan ve güneş enerjisi panellerinden yüksek verim alınabilecek potansiyele sahip olan ülkemizde, Enerji Piyasası Denetleme

Kurulu tarafından Türkiye Güneş Haritası yayınlanmış ve 38 şehre güneş santrali yapılmasına yönelik izin ve teşvikler çıkmıştır ("İşte Türkiye'nin Son Güneş Haritası", 12 Ağustos 2011). Bunu takiben aynı yılın Ekim ayında İstanbul Büyükşehir Belediyesi, TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi ve İnosol Enerji'nin ortak çalışması ile İstanbul'da ilk güneş enerjisi tarlası projesi, kısıtlı da olsa, 500 kW güçle hayata geçirilmiştir ("İlk Güneş Enerjisi Tarlası", 03 Ekim 2011).

Bu ilk adımın izinde, güneş tarlalarının kısa vadede yaygınlaştırılması 2011 yılından bu yana ülkemizin enerji gündeminde yer alan konulardan birisidir. Mevlana Kalkınma Ajansı (MEVKA) Genel Sekreteri Ahmet AKMAN'ın, Enerji Piyasası Denetleme Kurulu'nun özellikle Konya'nın güneş enerjisinden faydalanma noktasında yüksek verimliliğe sahip olduğunun altını çizmesini takip eden süreçte, Japon, Alman, Çinli, İtalyan ve ABD'li yatırımcıların Konya'da güneş santrali yatırımlarına hazırlandığı kaydedilmiştir. Özellikle Karapınar bölgesinin enerji üretimi için uygun olduğunun, zira bu bölgedeki arazilerin tarıma uygun olmadığının ve Türkiye'nin en az yağış alan bölgesinde bulunduğunun altını çizen AKMAN, bu açıdan bölgenin güneş enerjisinden elektrik üretilmesine yönelik santraller için oldukça elverişli olduğuna dikkat çekmiştir ("Konya Türkiye'nin Güneş Enerjisi Üssü Oluyor", 02 Ağustos 2012).

Bu gelişmeleri takiben 2012 yılının Eylül ayında Karapınar'da Enerji İhtisas Endüstri Bölgesi'nin kurulması ile ilgili Bakanlar Kurulu kararı alınmış ve bugüne kadar 41 firma bölgede ölçümler yapmıştır. Buraya yatırım yapacak olan firmalara devlet tarafından 10 yıl elektrik alım garantisi verilmesi ve alım fiyatının 0,13 dolar cent/kWh olması gibi teşvik unsurları belirlenmiştir ("Tarlada Elektrik Üretecekler", 24 Eylül 2012). Ancak söz konusu unsurlar tek başına yeterli değildir. Ülkedeki yenilenebilir enerji kaynaklarının kapasitesinin çok altında kullanılması problemi Konya örneğinde de ortaya çıkmaktadır. Bu örnekteki temel eksiklik Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş KÜTÜKCÜ'nün 2013 yılının Ekim ayında Karapınar'da gerçekleştirilen "Güneş Enerjisi Sektöründeki Gelişmeler ve Karapınar Enerji İhtisas Endüstri Bölgesinde Yatırım Fırsatları" panelinde yapmış olduğu konuşmada da işaret ettiği gibi, bölgede izin verilen 46 mW kapasitenin EPDK'ya başvuran 41 firmanın toplam kapasitesi olan 750 mW ile kıyaslandığında çok düşük kalmasıdır ("Konya Türkiye'nin Güneş Enerjisi Üssü Oluyor", 02 Ağustos 2012). Aynı şekilde Türkiye için öngörülen 600 mW'lık toplam kapasite, ülkemiz güneş enerjisi

Türkiye Güneş Haritası

üretim kapasitenin oldukça altındadır. Bu alandaki sınırlamaların, ülke potansiyeli göz önünde bulundurularak güncellenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Güneş enerjisinden faydalanma hususunda İtalya, Almanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde yer alan ve oldukça büyük getirilere sahip olan enerji ağları ve şahıs bazında oto-prodüktörlük gibi bir sistem henüz ülkemizde yerleşmemiştir. Söz konusu ülkelerde kurulan enerji şebekeleri sayesinde, şahıslar konutların çatılarına yerleştirilen fotovoltaik paneller sayesinde hane kullanımına yönelik enerjiyi üretebilmekte, hatta bazı durumlarda kullanılandan fazla enerji üretildiyse (güneşli gün sayısında artışlar, seyahat vb. sebeplerle evde bulunmama durumu gibi) üretilen fazla enerjiyi şebekeye yönlendirebilmektedir. Bu durum hem enerjinin yenilenebilir kaynaklardan üretilmesini sağlamakta, hem enerji israfının önüne geçmekte, hem de şahısların şebekeye aktardığı enerji karşılığı bir kazanç sağlaması sayesinde hane halkının refah seviyesini arttırmakta ve kişileri şebekeye katılmaya teşvik etmektedir. Avrupa'da yoğun olarak kullanılan bu sistem sayesinde güneş paneli ve şebekeye üyelik gibi yatırım giderleri, kısa sürede elektrik faturalarındaki kayda değer azalmanın sonucu olan tasarruf ve şebekeye "satılan" enerjiden elde edilen gelirler sayesinde finanse edilebilmektedir.

Özellikle Almanya örneğinde, ülkede üretilen enerjinin büyük payı rüzgar ve güneş enerjisinden sağlanmaktadır. Bu duruma en yakın tarihli örnek olarak 03 Kasım 2013 gününde yenilenebilir kaynaklardan üretilen elektrik enerjisi verilebilir. Söz konusu tarihte Almanya'da meteoroloji şartlarının çok uygun olması sayesinde güneş tarlaları ve rüzgar türbinlerinden yüksek düzeyde verim alınmış ve ülkedeki enerji üretiminin öğle saatlerinde %59,1'i, günlük ortalamada ise %36,4'ü güneş ve rüzgar enerjisinden sağlanmıştır ("Germany Hits 59% Renewable Peak, Grid Does Not Explode", 30 Kasım 2013). Bunun yanı sıra, yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yatırımın masrafları, alternatifi olan fosil yakıtlarla kıyaslanınca görece oldukça düşüktür. Almanya örneğinde özellikle devlet eliyle kömüre yapılan sübvansiyonlar ve kömürün negatif dışsallığı[2] yenilenebilir enerji kaynaklarını ekonomik açıdan da tercih edilir kılmaktadır (Jacobsson & Lauber, Şubat 2006).

Güneş enerjisinden en çok faydalanan Avrupa ülkelerinden bir diğeri İtalya'dır. Özellikle Kuzey İtalya'da yaygın olarak görülen güneş tarlaları ve şahıslara ait fotovoltaik paneller ülkenin güneşten aldığı verimi arttırmak ve üretilen enerjiyi şebeke vasıtasıyla geniş bir coğrafyada kullanmak noktalarında faydalı olmaktadır. Örneğin, daha önce de değinilen Kuzey İtalya'daki Agrindustria firmasının kurucusu ve yöneticisi olan Paolo Loddo, fabrikanın enerji tüketiminin %80'den fazlasını fabrika binalarının çatılarına yerleştirilmiş olan fotovoltaik paneller vasıtasıyla üretilen güneş enerjisinden karşıladıklarını, haftasonları fabrika çalışmazken elde edilen enerjinin ise şebekeye verildiği ve bu sayede kar edildiğini belirtmiştir (Kişisel Görüşme, 05 Kasım 2013).

Pek çok Avrupa ülkesine göre güneşli gün sayısı açısından büyük avantajlara sahip olan ülkemizde böyle bir sistemin kurulması, sürdürülebilirlik olgusunu çevresel, ekonomik ve sosyal açılardan tatmin edecek ve kalkınmaya büyük katkı sağlayacaktır ("Türkiye Güneş Enerjisi Pazarı Hareketleniyor", 27 Eylül 2012). Bu bağlamda, bireysel otoprodüktörlüğe imkan tanıyacak bir şebeke sisteminin kuruluşu ivedilikle üstünde durulması gereken enerji politikası hedeflerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Devlete düşen önemli rollerden bir başkası ise kamuoyunu enerji verimliliği, temiz üretim ve eko-verimlilik gibi konularda bilinçlendirmek; sürdürülebilir kalkınma hamlesini güçlendirecek enerji tasarrufu ve eko-inovasyonlara olan güveni arttırmak ve

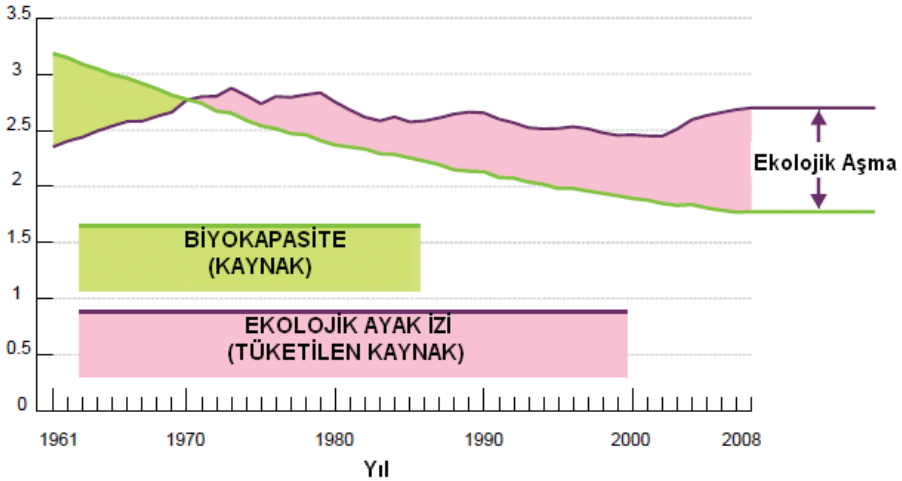
[2] Kömür üretim ve kullanım süreçlerinin dolaylı yoldan yarattığı negatif ekonomik etkiler.

bahse konu alanlarda farkındalık oluşturmaktır. Bu alanda yapılabilecekler arasında, yalnızca internet ortamında değil ana akım medya kanallarının en çok izlendiği saatlerde yayınlanacak kamu spotları ile bilinç uyandırmak ve hassasiyeti yaygınlaştırmak sayılabilir. Ev hanımlarına yönelik olarak 2013 yılı boyunca Türkiye'nin çeşitli şehirlerinde gerçekleştirilen "Enerji Hanım" söyleşileri ve söyleşiler sonunda katılımcılara dağıtılan Evinizin Enerji Rehberi kitapçıkları, bu tip bir farkındalık oluşturma çalışması için güzel bir örnektir.

Ancak toplumun diğer kesimlerinin de kapsanmasını mümkün kılacak farklı girişimlere ihtiyaç vardır. 2012 yılı verilerine göre Türkiye, 0-14 yaş arası nüfusun toplam nüfusun %24,9'unu oluşturduğu, demografik yaşı genç bir ülkedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2013). Ortanca yaşın 30,1 olduğu ülkemizde çevrimiçi araçları ve sosyal medyayı yoğun olarak kullanan genç kesime de hitap edilmesi, nüfusun ciddi bir kesiminin sürdürülebilir kalkınma hareketinin içine çekilebilmesi anlamına gelecektir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2013). Bu bağlamda genç neslin kavrama yöntemlerinin analizi yapılarak uygun araçlar bulunmalı ve bu araçlar vasıtasıyla hedef kitleye ulaşılmalıdır.

Söz gelimi okul çağındaki çocuklar için sosyal ağlarda ve akıllı telefonlarda kullanılabilecek öğretici oyunlar tasarlanabilecekken; çalışan genç kesim için yine akıllı telefonlar yoluyla gündelik yaşamda tasarruf imkanlarını interaktif şekilde açıklayan uygulamalar geliştirilebilir. Kişilere tasarruf imkanı tanımasıyla tercih edilirliğini arttıracak olan söz konusu akıllı telefon uygulamaları evlerde oda oda enerji tasarrufu, ofis yaşamında kaynakların doğru kullanımı gibi hayatın çeşitli alanlarını kapsayacak kilit pratik bilgiler içerebilir. Bahse konu uygulamanın bir parçası olarak, söz gelimi, kullanıcının evinin metrekaresi ve günlük olarak kullandığı elektrik tüketen ev aletleri uygulamanın veritabanına eklenerek, enerji tasarrufuna yönelik önerilen önlemlerin teker teker aylık elektrik faturasına ne oranda bir düşüş olarak yansıyacağını listeleyen bir hesaplama aracı geliştirilebilir. Böylece kullanıcı enerji tasarrufuna yönelik önlemlerin mali getirisini de net olarak görerek teşvik edilebilir.

Özet olarak, temel politika yapıcı, kanun koyucu, düzenleyici ve denetleyici role sahip olan devletin yeşil ekonomiye geçişte en büyük role sahip olduğu açık olup, devletlerin başlangıç noktası olarak diğer ülkelerdeki iyi uygulama örneklerini baz alması mümkün görünmektedir.



SONUÇ

1970'lerden bu yana, insanlığın doğal kaynak kullanımı dünyanın bir yılda yenileyebileceği oranın

üstündedir. Bu "ekolojik aşım" yıllar içinde artarak 2008 yılında %50'lik bir açığa ulaşmıştır. Başka bir deyişle bir yılda kullanılan doğal kaynakların rejenere olması ve üretilen karbondioksitin emilmesi için geçen süre bir buçuk yıldır (Dünya Vahşi Yaşam Fonu [WWF], 2011). Üretim kapasitemizi arttırmak ve artan nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 1970'lerden bu yana dünyanın kaynaklarını yenileyebileceği süreyi beklemeksizin doğal kaynaklardan "kredi" çekmekteyiz.

Bu durumun doğal sonucunun bazı ekolojik sistemlerin yıkımı olduğu açıktır. Söz konusu ekolojik sistemlerin yıkımı, kullanılan kaynakların tükenmesi anlamına gelecektir. Dolayısıyla bugün arttırılmaya çalışılan üretimin bahse konu kaynaklar olmaksızın devam ettirilmesinin imkansız olduğu görülmektedir. Bu durumda üretimin sürdürülebilirliğini sağlamak için üretim mekanizmalarının "daha yeşil" olması yalnızca bir "iyi niyet politikası" olmaktan çıkmakta; bilimsel gelecek projeksiyonları doğrultusunda benimsenecek somut bir strateji hamlesi olarak zaruret kazanmaktadır.

Üretim mekanizmalarının ekolojik açıdan verimlilik kazanması yolunda gerçekleştirilmesi gereken dönüşümde, bu yazıda tartışılan farklı seviyelerdeki pek çok aktöre görev düştüğü ortadadır. Bahse konu dönüşümün gerçekleştirilmesi aşamasında ise;

- Eko-verimlilik ajandasına sahip bir şirketin/sektörün/ülkenin, öncelik arz eden küresel bir sorunu çözme yolunda adım atmanın yanı sıra; üretim maliyetlerini azaltarak gerçekte çok ciddi bir karlılık oranına da kavuşacağı,

- Atık geri dönüşümünün mümkün olduğu; bir şirketin/sektörün atığının bir başka şirket/sektör için önemli ve değerli bir girdi oluşturabileceği,

- Şirketler ve sektörler arasında kurulacak paylaşım ağları ile atık geri dönüşümü, teknolojik altyapı aktarımı vb. konularda kazan-kazan ilkesiyle hareket edilebileceği,

- Bu tip bilgi/teknoloji/malzeme paylaşım ağlarının kurulmasında başta işveren sendikaları olmak üzere işveren örgütlerine büyük görev düştüğü,

- İster güneş, ister rüzgar, ister atık yakıt olsun, yenilenebilir enerji üretiminin her zaman mümkün ve karlı bir opsiyon olduğu,

- Daha yeşil bir ekonominin, maliyetleri azaltılmış, daha az girdi ile daha çok ürün çıktısına sahip, daha karlı bir sistem olduğu,

- Günümüz politik yapısında temel politika yapıcı ve denetleyici role sahip olan devletlerin "sürdürülebilir kalkınma" kavramını politika öncelikleri arasına alarak somut, eyleme dayalı ve zaman sınırlaması olan, efektif uygulama mekanizmalarında öncü rol oynaması gerekliliği (Atay, 2009)

unutulmaması gereken noktalar arasında yer almaktadır.

Daha Fazla Bilgi İçin:

Stephan Schmidheiny and Business Council for Sustainable Development, Changing Course: A Global Business Perspective on Development and the Environment MIT Press, Cambridge 1992:
Eko-verimlilik kavramı hakkındaki başvuru kaynağında dünyanın çeşitli ülkelerinden 15 ayrı işletmelerin bu alandaki önleyici faaliyetleri ve sonuçları tartışılmaktadır.

Prahalad, C.K. (2005). Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty Through Profits, NJ: Prentice Hall:
Yeni iş modellerinin tartışıldığı kitapta dünyanın en dar gelirli kesimleri için mal ve hizmetlerin nasıl sağlanacağı sorusundan hareketle, finansal piramidin en altında yaşayan ve sayısı milyarlara varan insanların yeni piyasa ve girişimcilik fırsatlarıyla buluşturulması konusu ele alınmıştır. Dünya çapında fakirlikle mücadelede işletmelerin karlılığı konsepti ele alınmıştır. Bu yönüyle kaynak, insana yakışır işler sunmakta ve ekonominin yeşil dönüşümüne dair modeller de içermektedir.

Yeşil Ekonomi, Yeşil Teşebbüs ve Yeşil İşler: Çevresel Açıdan Sürdürülebilir Ekonomi ve Teşebbüslerin Tesisinde İşveren Sendikalarının Rolü Çalıştayı hakkında daha fazla bilgi için:
http://www.ilo.org/sustainable-enterprises
http://www.ilo.org/green-job-programme

KAYNAKÇA

Alzari, M.J. (2013, 04 Kasım). Greening Economies, Enterprises and Jobs, the Role of EOs in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises. *Workshop for Employers' Organizations Representatives.* International Training Centre of the ILO, Torino.

Atay, D. (2009). *Environmental Effectiveness Analysis of the Caspian Hydrocarbon Development.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12610924/index.pdf

Annan, K. *The United Nations Division for Sustainable Development in Brief.* Erişim Tarihi: 01 Aralık 2013, http://www.un.org/esa/desa/aboutus/dsd.html

Bauer, B. (2013, 05 Kasım). Greening Economies, Enterprises and Jobs, the Role of EOs in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises. *Workshop for Employers' Organizations Representatives.* International Training Centre of the ILO, Torino.

Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future (Brundtland Report).* Oxford University Press.

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümü, Nüfus Departmanı (2013). *World Population Prospects: The 2012 Revision, Highlights and Advance Tables.* United Nations: New York.

ÇEİS Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Özel Eki. (2009, Ocak). *Çimento İşveren, 1(23),* Ankara.

Dünya Vahşi Yaşam Fonu (WWF). (2011). What Does Ecological Overshoot Mean?. Erişim Tarihi: 11 Aralık 2013, http://wwf.panda.org/about_our_earth/all_publications/living_planet_report/demands_on_our_planet/overshoot/

Türkiye Güneş Enerjisi Pazarı Hareketleniyor. (2012, 27 Eylül). Enerji Postası. Erişim Tarihi: 27 Kasım 2013, http://www.enerjipostasi.com/2052--HaberGoster%E2%80%9Dturkiye-gunes-enerjisi-pazari-hareketleniyor%E2%80%9D.html

Germany Hits 59% Renewable Peak, Grid Does Not Explode. (2013, 30 Kasım). *Breaking Energy.* Greentech Media. Erişim Tarihi: 02 Aralık 2013, http://breakingenergy.com/2013/10/30/germany-hits-59-renewable-peak-grid-does-not-explode/

İlk Güneş Enerjisi Tarlası. (2011, 03 Ekim). Ekonomi Ajandası. Erişim Tarihi: 03 Aralık 2013, http://ekonomiajandasi.net/ilk-gunes-enerjisi-tarlasi/1229

İşte Türkiye'nin Son Güneş Haritası. (2011, 12 Ağustos). EnerjiPort. Erişim Tarihi: 02 Aralık 2013, http://www.enerjiport.com/2011/08/12/iste-turkiyenin-son-gunes-haritasi/

Jacobsson, S. & Lauber, V. (2006, Şubat). The Politics and Policy of Energy System Transformation — Explaining the German Diffusion of Renewable Energy Technology. Energy Policy, 34(3), ss.256–276.

Konya Sanayi Odası. (2013, 12 Ekim). Enerji Bakanı Yıldız Konya'ya Geldi. Erişim Tarihi: 29 Kasım 2013, http://www.kso.org.tr/haberler/tr/177_enerji-bakani-yildiz-konya

Konya Türkiye'nin Güneş Enerjisi Üssü Oluyor. (2012, 02 Ağustos). Haber 7. Erişim Tarihi: 29 Kasım 2013, http://ekonomi.haber7.com/ekonomi/haber/910282-konya-turkiyenin-gunes-enerjisi-ussu-oluyor

Kuhlman T. & Farrington J. (2010). What is Sustainability?. Sustainability, 2(11), ss:3436-3448.

Loddo, P. (2013, 05 Kasım). Kişisel Görüşme.

Tarlada Elektrik Üretecekler. (2012, 24 Eylül). Sabah Gazetesi. Erişim Tarihi: 26 Kasım 2013, http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2012/09/24/tarlada-elektrik-uretecekler

Türkiye İstatistik Kurumu. (2013). Yıllara ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, Genel Nüfus Sayımları. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi. Ankara. Erişim Tarihi: 28 Kasım 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACT/EMP). (2013). *Greening Economies, Enterprises and Jobs, the Role of EOs in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises, Workshop for Employers' Organizations Representatives.* International Training Centre of the ILO, Torino.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACT/EMP). (2013, 04-07 Kasım). *Greening Economies, Enterprises and Jobs, the Role of EOs in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises, Workshop for Employers' Organizations Representatives.* (2013'te yayınlanacak olan Eğitim Notları Klasörü). International Training Centre of the ILO, Torino.

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

FAZLA ÇALIŞMA ALACAKLARI VE 5953 SAYILI YASADAN DOĞAN ALACAĞA İLİŞKİN HAKKANİYET İNDİRİMİ

KARAR İNCELEMESİ

Uygulamada yüksek mahkemenin önüne gelen uyuşmazlıklardan biri gazetecilerin işçilik alacaklarına uygulanan yasal faizin toplam değeri üzerinden yapılan indirimlerdir. Söz konusu indirimlerin miktarı ve hakkaniyet gerekçesine dayalı olması, çeşitli tartışmalara neden olmaktadır. Yüksek mahkemenin aşağıda yer verilecek olan kararı, bu uygulamasındaki temel ilkelere işaret etmesi açısından önemlidir.

Yüksek mahkemenin kararında yer verilen değerlendirmeler şunlardır (Yarg. 9.HD. 27.5.2013, 2011-13524/ 2013-15828);

"Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ikramiye alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile %5 fazla alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalılardan (X) Televizyon Yayıncılık A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için… düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı, Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak 10.04.2001 günü çalışmaya başladığını ve 31.12.2005'te haksız olarak işten çıkarıldığını, işe iade davasını kazanmasına rağmen işe başlamadığını belirterek, kıdem-ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti ve %5 fazla alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalılar, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, (Y) TV ve (Y) Haber Ajansı yönünden davanın reddine, davalı (X) TV yönünden davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı davalı (X) TV vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe: 1-Davalının aşağıdaki bent kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir. 2-Basın İş Kanunu'nda bazı işçilik alacakları için öngörülen günlük yüzde beş fazla ödeme tutarlarından indirim konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 14. maddesinde bahsedilen ücret ile Ek 1. maddesinde sözü edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerle yapılan çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır. Anılan düzenlemelerde sözü edilen alacaklar için ödeme tarihi de belirlenmiş olmakla, yüzde beş fazla ödemeye hak kazanmak için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi de gerekmez.

5953 sayılı Yasa'da bir kısım işçilik alacakları için öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının mahiyeti tartışmalara neden olmuş ve özellikle indirim uygulanıp uygulanamayacağı sorunu ortaya çıkmıştır. Konu, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'na intikal ettirilmiş ve 1973/4-6 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda yüzde beş fazla ödeme parasının önce niteliği üzerinde durulmuş, faiz ya da tazminat olmadığı, uyulması zorunlu bir kamu hükmü olduğu kararda belirtilmiştir. Bahsi geçen "Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı"nda, günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının yüksek oran bir oran içermesi sebebiyle vaktinde ödenmeyen ücretler bakımından karşılıklı kusur durumları gözetilerek 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca bir indirime gidilmesi gerektiği kabul edilmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 44. maddesinde, 'Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hâkim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir. Eğer zarar kasden veya ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bı-

raktığı takdirde hâkim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyanı tenkis edebilir' şeklinde düzenlemeye yer verilmiş olmakla, Dairemiz anılan hüküm paralelinde günlük yüzde beş fazla ödemelerden indirime gitmektedir. İndirim oranının tespitinde gazetecinin fazla çalışma saatleriyle ilgili talepleri yönünden gecikilen süre, hesaplamaya konu olan asıl alacak tutarları ve günlük yüzde beş fazlasının belirlenen miktarı da gözetilmektedir.

5953 sayılı Kanun'da bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödenmesi gerektiği yönündeki düzenlemenin amacı, gazetecinin ücret ve diğer bazı işçilik alacaklarını güvence altına almak ve kitleleri doğru bilgilendirme gibi önemli bir görevi de olan gazeteciye belli bir oranda iş güvencesi sağlamaktır. Gerçekten gazetecinin emeğinin karşılığı olan hakları yeterince güvence altına alınmadığı takdirde, göreviyle ilgili konularda bağımsızlığı ve hatta tarafsızlığından söz edilemez. Bu nedenle yasa koyucu gazeteciler yönünden ücret ve bazı diğer hakları koruma çabası içine girmiştir. Düzenleme ile hedeflenen amaç, gazetecinin ücret ve diğer işçilik haklarının gününde ödenmesini sağlamaktır. İşverenin yasa hükmüne uyması durumunda günlük yüzde beş fazla ödeme bakımından bir yaptırım gündeme gelmez. Buna karşın ödemelerin gecikmesi halinde günlük yüzde beş fazla ödeme kuralı yıllık %1825 oranına karşılık, geldiğinden, kısa süre içinde önemli miktara ulaşabilmektedir. Söz konusu hüküm gazeteci yönünden de bir zenginleşme aracı olarak kullanılmamalıdır.

5953 sayılı Kanun'da öngörülen bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceğine dair kuralın Anayasa'ya aykırılığı itiraz olarak ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi'nin 12.08.2008 gün ve 2005/28 E, 2008/122 K. sayılı kararında, ücret ve fazla çalışma ücretlerin gününde ödenmeme koşuluna bağlı olan söz konusu yaptırımın, kamuoyunu doğru bilgilendirme görevi olan gazetecileri işverene karşı koruma amacını taşıdığı ve gazetecilerin basın özgürlüğünün sağlanması noktasında önemli bir işlev gördüğü açıklanmış ve aykırılık istemi oybirliği ile reddedilmiştir.

Fazla saatlerde çalışma karşılığı olan asıl alacaklardan yapılan indirim oranında günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerektiği açıktır. Günlük yüzde beş fazla ödeme miktarları, gerçekleşen ve kabulü gereken asıl alacak miktarlarının gününde ödenmemesinden kaynaklanmış olmakla, günlük yüzde beş fazlasının da doğrudan hüküm altına alınan asıl alacak miktarlarına göre tespiti gerekir. Bundan başka yukarıda sözü edilen gerekçelerle günlük yüzde beş fazla ödeme tutarlarından oransal indirime gidilmelidir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüzde beş fazla ödeme tutarlarından yapılan indirim sonucu reddine karar verilen miktar bakımından davalının kendisini vekille temsil ettirmesi durumunda davalı yararına vekâlet ücretine hükmedilmemelidir (Yargıtay 18.11.2008 gün 2007/32530 E, 2008/31205 K.). Yine Dairemizce, mahkemece hüküm altına alınan %5 fazla alacağının, hükmedilecek asıl alacağın 4-5 katını geçemeyeceği kabul edilmektedir.

Somut olayda, davacının %5 fazla alacakları hesaplanırken asıl alacak miktarı hesaplanmış ve asıl alacak üzerinden hakkaniyet indirimi yapılmadan çıkan sonuç üzerinden %5 fazla alacağı hesaplanmıştır. Yine bulunan bu %5 fazla alacağı üzerinden %70 hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm kurulmuştur.

Dairemizin yerleşik kararlarında belirtildiği gibi %5 fazla alacakları hesaplanırken önce asıl alacak tutarı hesaplanmalı, bu tutar üzerinden 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca makul oranda hakkaniyet indirimi yapılmalı, kalan tutar üzerinden %5 fazla alacağı tutarı bulunmalı ve bu şekilde çıkan sonuç üzerinden %70-90 arasında hakkaniyet indirimi yapılarak %5 fazla alacağı hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece, %5 fazla alacağını yanlış hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilmesi hatalıdır.

Yine mahkemece hüküm altına alınan %5 fazla alacağında %70 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmış ise de, uygulanan indirim oranı azdır. Mahkemece daha

yüksek bir oranda hakkaniyet indirimi uygulanmaması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı bozulmasına… oy birliği ile karar verildi.

İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda davacı gazeteci, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ikramiye alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile %5 fazla alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, alacakları iki farklı medya kuruluşu açısından incelemiş ve bunlardan biri ile ilgili olarak davayı kabul etmiştir.

2- Hükmün temyizi sonrasında yerel mahkeme kararını inceleyen yüksek özel daire, bozma kararı vermiştir. Bozma gerekçesi, yerel mahkemenin davacının alacağında yaptığı hakkaniyet indirimini, farklı matrah üzerinden uygulamasıdır.

Olayda yerel mahkeme, davacının %5 fazla alacakları hesaplanırken asıl alacak miktarı hesaplanmış ve asıl alacak üzerinden hakkaniyet indirimi yapılmadan çıkan sonuç üzerinden %5 fazla alacağa ulaşmıştır. Hakkaniyet indirimini, bulduğu bu %5 fazla alacak üzerinden %70 oranında uygulamış ve o şekilde karar vermiştir. Diğer bir deyişle hakkaniyet indirimini nihai rakam üzerinden uygulanmıştır.

Yüksek özel daire ise, %5 fazla alacakları hesaplanırken önce asıl alacak tutarı hesaplanması gerektiğini, bu tutar üzerinden BK. 43-44'e dayalı hakkaniyet indirimi yapılacağını, kalan tutar üzerinden %5 fazla alacağı tutarının bulunması gerektiğini ve bu şekilde çıkan sonuç üzerinden %70-90 arasında hakkaniyet indirimi yapılarak %5 fazla alacağın hüküm altına alınması gerektiğini belirtmiştir. Yani yüksek mahkeme, iki farklı aşamada hakkaniyet indiriminin uygulanması gerektiğini kabul etmektedir.

3- Dava konusu olayda taraflar arasında yaşanan esas uyuşmazlık, Basın İş Kanunu'nda bazı işçilik alacakları için öngörülen günlük yüzde beş fazla ödeme tutarlarına uygulanacak indirime ilişkindir.

4- Konu yıllardır uygulamada tartışmalara neden olmaktadır. Tartışmaya konu olan düzenleme, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda yer almaktadır. Anılan yasanın 14. maddesinde yer verilen ücret ile ek 1. maddede sözü edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerle yapılan çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Kararda da belirtildiği gibi, yasada bir kısım işçilik alacakları için öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının mahiyeti ve özellikle indirim uygulanıp uygulanamayacağı tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışma içtihatlara da yansıyınca, içtihadı birleştirmeye gidilmiş ve 1973/4-6 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda yüzde beş oranındaki fazla ödemenin niteliği açıklığa kavuşturulmuştur. Burada söz konusu alacağın, faiz ya da tazminat olmadığı, uyulması zorunlu bir kamu hükmü olduğuna dikkat çekilerek, günlük yüzde beşlik fazla ödeme kuralının yüksek bir oran içermesi sebebiyle, vaktinde ödenmeyen ücretler bakımından karşılıklı kusur durumları gözetilerek BK. 44 uyarınca indirime tabi tutulması gerektiği kabul edilmiştir.

Kararda geçen 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nun 44. maddesine göre, "Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hâkim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir. Eğer zarar kasden veya ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hâkim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyanı tenkis edebilir."

5- Yüksek mahkeme kararında da belirtildiği üzere, bahis konusu işçilere ait bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde

beş fazla ödenmesi gerektiği yönündeki düzenlemenin amacı, gazetecinin ücret ve diğer bazı işçilik alacaklarını güvence altına almak ve kitleleri doğru bilgilendirme gibi önemli bir görevi de olan gazeteciye belli bir oranda iş güvencesi sağlamaktır. Bu nedenle yasa koyucu gazeteciler yönünden ücret ve diğer hakları koruma çabası içine girmiştir.

Düzenleme ile hedeflenen, gazetecinin ücret ve diğer işçilik haklarının gününde ödenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla, yasa hükmüne uygun davranan işverenler, söz konusu yaptırımla karşılaşmaz. Aksi halde işveren, yıllık % 1825 oranına karşılık gelen bir artışla ödeme yapmak zorunda kalır. Söz konusu düzenlemenin Anayasa'ya aykırılık iddiası, Anayasa Mahkemesi tarafından oybirliği ile reddedilmiştir. Anılan kararda, ücret ve fazla çalışma ücretlerin gününde ödenmeme koşuluna bağlı olan söz konusu yaptırımın, kamuoyunu doğru bilgilendirme görevi olan gazetecileri işverene karşı koruma amacını taşıdığı ve gazetecilerin basın özgürlüğünün sağlanması noktasında önemli bir işlev gördüğüne dikkat çekilmiştir.

6- Bununla birlikte yüksek mahkeme, söz konusu hükmün gazeteci yönünden de bir zenginleşme aracı olarak kullanılmaması gerektiği görüşündedir. Bu bağlamda kararda da dile getirildiği gibi daireye göre, fazla saatlerde çalışma karşılığı olan asıl alacaklardan yapılan indirim oranında, günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerekir.

7- Yüksek mahkemenin yukarıda yer verilen kararı esasen, işçi lehine yasayla getirilen %5'lik günlük artışın sebep olduğu miktar üzerindeki indirime ilişkindir. Dolayısıyla karara ilişkin değerlendirmelerimiz, yüksek mahkemenin istikrar kazanan bu uygulamasına yönelik olacaktır.

8- Başta yer verdiğimiz karara konu olayda da olduğu gibi çalışma yaşamımızda işçilik alacaklarının tespitinde önemli sorunlarla karşılaşılmaktadır. Çok sayıda işçi, işyerlerindeki çalışmalarının gerçek koşullarını ortaya koymakta sorunlar yaşamakta, hak ettikleri alacakların ispatında ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu durumun yarattığı mağduriyeti gidermek ve işçilerin alacaklarına kavuşabilmelerini sağlayabilmek için yargı makamı tarafından çeşitli kolaylıklar sağlanmaktadır. Örneğin işçilere, işveren tarafından kayıt altına alınmayan alacaklarını tanık yardımıyla ispatlayabilme imkânı sunulmuştur. Bu şekilde işçiler hem iş yasalarından hem de sosyal güvenlik mevzuatından doğan haklarını elde edebilmektedir. Ancak uygulamada yaratılan bu durum, bazen hak edilenin üzerinde taleplere neden olabilmekte ve uygulamanın hakkaniyete uygunluk açısından sorgulanmasına sebep olmaktadır. İşte bu noktada söz konusu eleştiriyi gidermek yargıca düşmekte ve ortaya çıkan durumun adil çözüm olarak kabulü için takdir hakkı devreye sokulmaktadır. Diğer bir deyişle somut olayda ortaya çıkan sorun, yargıç takdiri ile çözülmekte ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık iki tarafı da tatmin edebilecek bir sonuca bağlanmaktadır.

Çalışma yaşamından kaynaklanan hukuki sorunların çözümlenmesinde yargıç takdirinin ciddi etki yarattığı alanlardan biri de, işçilerin fazla çalışma alacaklarından kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Yüksek mahkeme, konuya ilişkin olarak verdiği kararlarda, tıpkı burada olduğu gibi, yargıcın takdir hakkına, sorunun çözümünde önemli bir işlev yüklemiştir. Benzer bir yaklaşıma, incelediğimiz karara da konu olan, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun uygulamasında da rastlanmaktadır. Gerçekten de yasa ile getirilen ve ücret alacağının geç ödenmesi halinde uygulanan günlük yüzde beşlik artış talep etme hakkı, nihai aşamada yargıcın takdirinden etkilenebilmektedir.

9- Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 ila 43. maddeleri arasında düzenlenmiş olsa da, uygulamada ciddi uyuşmazlıklara neden olmaya devam etmektedir. Zira, feshe maruz kalan hemen her işçinin, iş akdinin feshi ardından mahkemeye müracaatı ile birlikte, feshe bağlı olan hakları yanında fazla çalışma alacağı da talep ettiği görülmektedir. İşyerlerinin genelinde, söz konusu alacakların sağ-

lıklı şekilde tespit edilerek ödenebilmesine sağlayacak organizasyon bulunmadığı için, çoğu hiçbir kayda bağlı olmayan bu fazla çalışmaların kabulü, tanık anlatımlarının inandırıcılığına bağlı kalmaktadır. Bu noktada da yargıcın takdiri önemli rol oynamaktadır.

Fazla çalışma, yasal sınırlamalara tabi istisnai bir çalışma şeklidir. Ancak çalışma yaşamında genellikle bu sınırlamalara uygun davranılmadığı, bazı işçilerin yılın büyük çoğunluğunda fazla çalışma yapmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Çoğu yasal sınırın da üstüne çıkan bu çalışma düzenine rağmen işçiler, yaptıkları fazla çalışmalarının karşılığını alamamakta ve mahkemeye başvurmak zorunda kalmaktadır. Hemen belirtelim ki, işçiler tarafından yapılan fazla çalışmanın, yasal sürenin üzerinde olması, onların talep haklarını ortadan kaldırmamaktadır. Zira, yüksek mahkemeye göre, "…İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, yılda 90 gün ve 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. O halde işçinin anılan sınırlamaların ötesinde fazla çalışmayı kanıtlaması durumunda fark fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir." (Yarg.9.HD. 23.3.2009, 2008–25280/ 2009–7594, Şahin Çil, Yargıtayın İlke kararları, Ankara 2011, 604).

Fazla çalışma alacaklarını tahsil edebilmek için açılan bu tür davalarda mahkemeler, hesap edilen fazla çalışma ücretlerine bir indirim uygulamakta ve bu yaklaşımı yıllardır istikrarla sürdürmektedir. Hatta yerel mahkemelerce söz konusu indirimin uygulanmaması, yüksek mahkeme tarafından bozma nedeni sayılmaktadır. Örneğin bir olayda yüksek mahkeme, işçinin beş yıllık süre içerisine hastalık izni gibi nedenlerle fazla çalışma yapmadığı günler bulunduğu düşünülmeden mahkemece takdiri indirim yoluna gidilmeden fazla çalışma ücretinin tahsiline karar verilmesini hatalı görmüştür (Yarg.9.HD.10.10.2007, 2380/29972).

10- Fazla çalışma alacaklarına uygulanacak indirime ilişkin anlayış, yüksek mahkemenin bir içtihadında şu şekilde ortaya konulmuştur; "Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır... Gerçekten bir işçinin uzun süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algılamak gerekir. Fazla çalışma ücretinden indirim; takdiri indirim yerine kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Somut olayda davacının son beş yıl her gün 3 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Hesaplama tamamen tanık beyanlarına dayanmış olmakla hesaplanan fazla çalışma ücretinden indirime gidilmesi gerekirken tamamının hüküm altına alınması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir." (Yarg.9.HD.25.1.2010,

2008–14773/ 2010–991, Çil, 601). Aynı yöndeki bir diğer kararda, yukarıda yer verilen değerlendirmelere ek olarak şu görüşler yer almaktadır; "…İzin ve raporlu olunan süreler için fazla çalışma ücreti hesabı yapılmamış olması sözü edilen indirimin dışında değerlendirilmelidir. Başka bir anlatımla fazla çalışma ücretinden yapılan indirim, işçinin günlük normal çalışmasının üzerine her gün belirtildiği şekilde fazla çalışma yapmasının gerçek duruma uygun düşmediği, çeşitli mazeretlerle bu şekilde çalışılamayan günlerin olmasının kaçınılmaz olduğu tespitine dayanmaktadır… Somut olayda işyeri bir kamu kurumu olsa da, davacı işçinin günlük ve haftalık çalışma saatlerini gösteren puantaj kaydı ve benzeri belgeler sunulmamış, fazla çalışmaların hesabı tamamen tanık anlatımlarına dayandırılmıştır. İşçinin izinli ve raporlu olduğu sürelerin kayıtlarda gösterilmesi sebebiyle belirtilen günlerin hesaplama dışı tutulmuş olması, fazla çalışma ücretlerinin işveren kayıtlarına göre hesaplandığı anlamına gelmez. Kaldı ki benzer çalışma düzenine göre fazla çalışmada indirim yapılmasına dair Dairemiz kararlan da mevcuttur… Böyle olunca hüküm altına alınan fazla çalışma ücretinden Dairemiz uygulamalarına göre indirime gidilmesi gerekirken, yazılı şekilde indirim yapılmaksızın karar verilmesi hatalı (olmuştur)." (Yarg.9.HD.3.11.2009, 15565/30310, Çil, 602).

11- Yukarıdaki kararlarda da görüldüğü gibi içtihatlarda yer verilen ve istikrar kazanan uygulama, fazla çalışmalardan takdiri indirim yapılmasıdır. Bununla birlikte indirimde kullanılacak oran kararlarda farklılık gösterebilmektedir. Bir kararda yerel mahkemenin %20'lik takdiri indirimi kabul eden kararı onanırken, bir diğerinde %25'lik oran fazla görülmüştür. Aynı şekilde bu alanda yapılan %30'luk indirimleri isabetli bulan içtihatlar bulunduğu gibi, %10'luk indirimi çalışma süresiyle kıyaslayarak düşük gören kararlara da rastlanmaktadır (Bu konudaki karar ve değerlendirmeler için bkz. Levent Akın, Takdiri İndirimin Fazla Çalışma Alacaklarına ve Gazetecinin Ücretine Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, 771- 793).

12- Yargıtay, bahsi geçen indirimlerde uygulanacak sırayı da kararlarında belirtme gereği duymuştur. Daire, fazla çalışma ücretlerinden yapılacak indirimin, bu ücretlere faiz işletilmesinden sonra yapılmasını gerekli görmektedir. Buna göre, "…davacının hastalık mazeret izin gibi nedenlerle bu şekilde çalışmasının olmadığı günler yönünden indirime de gidilerek bir karar verilmelidir. Fazla çalışmanın gününde ödenmemesinden kaynaklanan günlük yüzde beş fazlasının da indirim sonucu kalan asıl alacak miktarına göre belirlenmesi ve Borçlar Kanunu'nun 43. ve 44. maddelerine göre indirimin daha sonra uygulanması gerekir…" görüşündedir (Yarg.9.HD.3.4.2007, 1008/9261). Fazla çalışma alacakları üzerinde uygulanan indirim sadece Eski Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri kapsamında yapılmamaktadır. Yargıtay bu yöndeki taleplerde farklı bir indirim daha uygulamakta ve fazla çalışmanın yapılamayacağı dönemlerin anılan kapsamdan çıkarılması gerektiğini belirtmektedir (Bu konudaki ayrıntılar için bkz. Akın, 773 vd).

13- Dava konusu olayda alacağı hakkaniyet indirimine tabi tutulan işçi bir gazetecidir ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'a (Basın İş Kanunu) tabidir.

Sözü edilen yasanın uyuşmazlıkla ilgili hükmü 14. maddede yer alır. Bu düzenlemeye göre "Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar". Düzenlemeden de anlaşıldığı gibi gazetecilerin ücretlerinin zamanında ödenmemesi, işçi lehine günlük yüzde beşlik bir artış getirir. Söz konusu yüzde beş fazla ödeme, ücrete ilişkin olduğundan, bu nitelikteki ödemelerin tümüne uygulanabilir. O sebeple yüksek mahkeme, iş güvencesi kapsamındaki bir gazetecinin açtığı işe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verildiğinde, gazetecinin işverenden talep edebileceği "çalışmadığı döneme ilişkin dört aylık ücret" in geciktirilmesinde de yüzde beşlik fazla ödemenin talep edilebileceğine karar vermiştir (Yarg.9.HD.31.3.2009, 2008–30661/ 2009–8954, Çil, 810).

İncelemediğimiz içtihatta da belirtildiği gibi, gazetecilere uygulanan

yüzde beş fazla ödemenin niteliği, Anayasaya aykırı olup olmadığı ve indirime tabi tutulup tutulamayacağı tartışmalara neden olmuştur. Ancak düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğu yönündeki iddia Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Söz konusu yüzde beşlik fazla ödemenin niteliği konusundaki değerlendirme ise, yukarıda değindiğimiz Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu tarafından yapılmıştır. Bu değerlendirme sonucunda, faiz ya da tazminat olmayan %5'lik fazla ödemenin bir kamu hükmü olduğu sonucuna varılmış, ancak yüksek oranı içermesi sebebiyle zamanında ödenmeyen ücretler bakımından karşılıklı kusur durumu gözetilerek Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca bir indirime tabi tutulması gerektiği kabul edilmiştir. Buna karşın, yüzde beşlik fazla ödemeye uygulanacak faiz konusunda ise Yargıtay farklı bir yaklaşım sergilemiş, bu ödemenin ücret sayılamayacağını ve hakkında mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının değil, yasal faizin uygulanması gerektiğine karar vermiştir (Yarg.9HD. 18.11.2008, 2007–32530/ 2008–31205).

14- Uyuşmazlık konusu olayda olduğu gibi gazetecilerin ücret talepleri konusunda iki farklı indirim uygulanmaktadır. Bunlardan ilki fazla çalışmalar üzerindeki, diğeri ise Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen günlük yüzde beş fazla ödeme üzerindeki indirimdir.

İçtihatlar incelendiğinde, gazetecilerin fazla çalışma ve gecikme artışı talepleri üzerinde yapılan takdiri indirimlerin farklı esaslara dayandırıldığı görülebilir. Bu farklılık hem indirim sebeplerinde, hem de indirim oranlarında ortaya çıkar.

Yüksek mahkeme ilgili içtihadında bu farklılığı şu şekilde ortaya koymuştur: "Davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı iki yıl altı aya yakın bir süre için fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri yönünden hesaplama yapılmıştır. Mahkemece anılan isteklerle ilgili olarak talep edilen günlük yüzde beş fazlaya dair alacaktan %60 oranında indirim yapılarak sonuca gidilmiştir. Asıl alacaklar yönünden %30 indirimden sonra yüzde beş fazlaya dair istek yönünden yapılan bu indirimin yeterli olduğu gerekçede açıklanmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki, asıl alacaklardan yapılan indirim, bir işçinin sürekli olarak belirtilen şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olması nedenine dayalı olarak gerçekleşmiştir. Bir başka anlatımla davacı işçinin yapmış olduğu çalışmaların ancak indirim yapıldığı şekilde gerçekleştiğinin kabulü anlamındadır. Bu nedenle asıl alacak yönünden yapılan indirimin, bu ücretlerin gününde ödenmemesi sebebiyle hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair isteklerle bir ilgisi bulunmamaktadır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre günlük yüzde beş fazlasına dair istekler yönünden yapılacak olan indirimde; gerçekleşen asıl alacak miktarı, ödeme bakımından gecikilen süreler, hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair alacağın miktarı ve fesih tarihi ile dava tarihi arasında geçen süre gibi ölçütler dikkate alınarak sonuca gidilmelidir. Tarafların karşılıklı kusur durumları gözetilmeli ve bir tarafın zenginleşmesine veya diğer tarafın ödeme güçlüğüne düşmesine sebep olmayacak şekilde indirime gidilmelidir. Belirtmek gerekir ki, günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralı sebebiyle gününde ödenmeyen alacaklar için yıllık olarak %1825 oranında fazlasıyla ödeme söz konusu olup, bu durum gününde ödenmeyen alacakların kısa süre içinde önemli meblağlara ulaşması sonucunu doğurur. Somut olayda hesaplamada dikkate alınan süre yaklaşık 2 yıl 6 aya yakındır ve asıl alacak miktarları gözetildiğinde hesaplanan ve yapılan indirime rağmen hüküm altına alınan yüzde beş fazlaya dair alacak yine de fahiş durumdadır. Mahkemece daha çok yüksek bir oranda indirime gidilerek anılan isteklerle ilgili bir karar verilmelidir." (Yarg.9HD. 28.2.2005, 2004–13380/2005–6423).

Yargıtay'ın yüzde beşlik artışlar üzerinde uygulanan indirimi düşük gördüğü içtihatlarında kullandığı gerekçeye paralel değerlendirmeleri, bu tür indirimleri yüksek bulduğu kararlarında da görebilmek mümkündür. Gerçekten de Yargıtay'a göre, 5953 sayılı Yasa'da yer verilen günlük yüzde beş fazla ödemeyi düzenleyen hükmün amacı, gazetecinin ücret ve diğer bazı işçilik alacaklarını güvence al-

tına almak ve kitleleri doğru bilgilendirme gibi önemli bir görevi de olan gazeteciye belli bir oranda iş güvencesi sağlamaktır. Zira gazetecinin emeğinin karşılığı olan hakları yeterince güvence altına alınmadığı takdirde, göreviyle ilgili konularda bağımsızlığı ve hatta tarafsızlığından söz edilemez. Bu nedenle yasa koyucu gazeteciler yönünden ücret ve bazı diğer haklan koruma çabası içine girmiştir. Düzenleme ile hedeflenen, gazetecinin ücret ve diğer işçilik haklarının gününde ödenmesini sağlamaktır. İşverenin yasa hükmüne uyması durumunda, günlük yüzde beş fazla ödeme bakımından bir yaptırım gündeme gelmeyecektir. Buna karşın ödemelerin gecikmesi halinde günlük yüzde beş fazla ödeme kuralı yıllık %1825 oranına karşılık geldiğinden kısa süre içinde önemli miktara ulaşabilmektedir. Söz konusu hüküm gazeteci yönünden de bir zenginleşme aracı olarak kullanılmamalıdır. O nedenle fazla saatlerde çalışma karşılığı olan asıl alacaklardan yapılan indirim oranında günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerektiği açıktır. Günlük yüzde beş fazla ödeme miktarları, gerçekleşen ve kabulü gereken asıl alacak miktarlarının gününde ödenmemesinden kaynaklanmış olmakla, günlük yüzde beş fazlasının da doğrudan hüküm altına alınan asıl alacak miktarlarına göre tespiti gerekir. Dahası, aynı gerekçelerle, yüzde beş fazla ödeme tutarlarından oransal indirime gidilmelidir.

Yargıtay'ın bu anlayışla hareket ettiği bir olayda davacı gazeteci fesih tarihinden sonra altı ay içinde davasını açıp alacaklarını talep etmiştir. Olayda, fazla çalışma ile bayram ve genel tatil alacaklarından %30 oranında takdiri indirime gidildikten sonra, hüküm altına alınan asıl alacak miktarına göre belirlenen günlük yüzde beş fazlasından %93 oranında indirim yapıldığı görülmektedir. Yüksek mahkeme yapılan bu indirimi, yasanın sağladığı koruma amacını ortadan kaldırabilecek nitelikte görmüş ve indirimden sonra kabul edilen miktarların yaklaşık olarak asıl alacakların %50 fazlası olduğuna işaret ederek, mahkemece, yukarıda sözü edilen ilkeler çerçevesinde indirimin daha düşük oranda uygulanması gerektiğini kabul etmiştir (Yarg.9HD. 9.2.2010, 2008- 25154/ 2010- 2976, Çil, 806). Bir başka olayda ise yüksek mahkeme, gazetecinin 1,5 yıl sonra açtığı davada uygulanan %90'lık indirimi yeterli bulmamış ve indirimin %95'e çıkarılmasını istemiştir (Yarg. 9.HD. 9.2.2010, 2009–25233/ 2010–2928, Çil, 809).

Yukarıda yer verilen 2005 tarihli kararında Yargıtay, gazetecinin fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin (yani asıl alacakların) ödenmemesi konusundaki talepleri ile ilgili olarak %30 tutarında bir indirime gitmiştir. Bu oran, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçilere uygulanan indirime paraleldir ve gerekçesi de onunla aynıdır. Yüksek mahkemeye göre asıl alacaklardan yapılan indirim, bir işçinin sürekli olarak belirtilen şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olması nedenine dayalı olarak gerçekleşmiştir. Buna karşılık, asıl alacakların gününde ödenmemesi sebebiyle günlük yüzde beş fazlaya dair isteklere uygulanacak indirim, ayrıca uygulanacaktır. Zira Yargıtay'ın da işaret ettiği gibi, asıl alacak yönünden yapılan indirimin, bu ücretlerin gününde ödenmemesi sebebiyle hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair isteklerle bir ilgisi yoktur.

15- Yargıtay, bu noktada yapılacak indirim oranı belirlenirken hangi unsurlara dikkat edileceğini de belirtmiştir. Buna göre, günlük yüzde

beş fazlaya dair isteklere uygulanacak indirimde, gerçekleşen asıl alacak miktarı, ödeme bakımından gecikilen süreler, hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair alacağın miktarı ve fesih tarihi ile dava tarihi arasında geçen süre gibi ölçütler dikkate alınarak sonuca gidilmektedir. Aynı değerlendirmede, tarafların karşılıklı kusur durumları da gözetilmekte ve bir tarafın zenginleşmesine veya diğer tarafın ödeme güçlüğüne düşmesine sebep olmayacak şekilde indirime gidilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu noktada belirtmeliyiz ki, yüksek mahkemenin söz konusu kararlarda, gazetecilerin dava açma sürelerini dikkate alması dikkat çekicidir. Ücret alacağı için zamanaşımının 5 yıl olduğu göz önüne alındığında, 6 ay içinde dava açılmasını indirim oranını azaltma gerekçesi görüp, 1,5 yıl sonra açılan davayı gecikmiş saymayı açıklayabilmek bize güç görünmektedir.

16- Sözü edilen indirim ile ilgili bir başka kararda ise şu görüşlere yer verilmiştir; " Davacı gazetecinin çalıştığı son beş yıl için fazla çalışma ücreti ile bayram ve genel tatil ücretleri hesaplanmış, mahkemece takdiri indirim yapılmak suretiyle anılan istekler yönünden hüküm kurulmuştur. Söz konusu alacakların gününde ödenmemsi sebebiyle günlük yüzde beş fazlası da bilirkişi tarafından belirlenmiş, mahkemece %70 oranında indirim yapıldıktan sonra, fazla çalışma yüzde beş fazlası olarak (yaklaşık) 167 milyar TL, bayram ve genel tatil ücretleri yüzde beş fazlası olarak da (yaklaşık) 15 milyar TL hüküm altına alınmıştır. Yüzde beş fazla ödemeye dair isteklerden daha önce yapılan indirimler, asıl alacaklardan yapılan indirim karşılığı olduğundan Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca yapılmış sayılmaz. Belirtmek gerekir ki, davacı gazetecinin çalıştığı bu süre içinde bu alacağını yasal yollardan talep etmemesi sonucu, anılan alacak yüksek meblağlara ulaşmıştır. Bu durumda yapılacak olan indirimde, hesaplamada dikkate alınan asıl alacak miktarının da dikkate alınması gerekir. Hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti (yaklaşık) 16 milyar TL ve bayram, genel tatil ücreti (yaklaşık) 3 milyar TL'dir. Söz konusu tutarlar gününde ödenmiş olsaydı dahi, mahkemece kabul edilen günlük yüzde beş fazlası kadar ilave bir getirisinin olması mümkün değildir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 15.07.1974 gün ve 1973/4 E, 1974/6K. sayılı Kararı uyarınca, Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca yapılacak olan indirimde, bir tarafın zenginleşmesine ve diğer tarafın ödeme güçlüğüne düşmesine imkân vermeyecek şekilde bir çözüme gidilmelidir. Somut olayda, fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretlerinin gününde ödenmemesi nedeniyle belirlenen ve hüküm altına alınan günlük yüzde beş fazlası, mahkemece yapılan indirime rağmen Dairemiz ve Hukuk Genel Kurulu kararları doğrultusunda yine de fahiş durumdadır. Çok daha yüksek oranda indirime gidilerek anılan isteklerle ilgili olarak bir karar verilmelidir." (Yarg.9.HD. 13.9.2005, 16416/29673).

İçtihattan da anlaşılacağı gibi yüzde beş fazlaya dair talebin indirime tabi tutulma gerekçelerinden biri, işçiden kaynaklanmaktadır. Daireye göre gazetecinin alacağını geç talep etmesi, alacağın artmasına neden olmuştur. Oysa ücret ödeme borcu, işçinin talebine bağlanmış, onun isteği halinde muaccel olan bir borç değildir. Hak edildiğinde ödenmesi gerekir. Bu sebeple, işçinin bu yönde bir talepte bulunmamış olmasını, zararı artıran bir neden olarak görebilmek mümkün olmasa gerekir. Dahası konuya ilişkin kararlarda, günlük yüzde beş artış ile ulaşılan rakamın salt fahiş olması dahi indirime tabi tutulması için yeterli görülmektedir. O sebeple buna yeni bir gerekçe yaratmaya çalışmak, konuyu farklı tartışma alanlarına çekebilme ihtimali yaratmaktadır.

Aynı kararın dikkat çeken bir diğer yönü de, indirime esas alınacak matrahı oldukça genişletmiş olmasıdır. Karara göre, "Yüzde beş fazla ödemeye dair isteklerden daha önce yapılan indirimler, asıl alacaklardan yapılan indirim karşılığı olduğundan Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca yapılmış sayılmaz... Bu durumda yapılacak olan indirimde, hesaplamada dikkate alınan asıl alacak miktarının da dikkate alınması gerekir." Görüldüğü üzere, tıpkı incelediğimiz 2013 tarihli Kararda olduğu gibi yüksek mahkeme asıl alacakları (fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin) indirime tabi tuttuktan sonra, onları bir de yüzde beşlik ek ödeme talebine uy-

gulanan indirim sırasında hesaba katmaktadır. Hatta buna aykırılığı bozma nedeni saymıştır (Benzer kararlar için bkz. Akın, 789 vd.).

Bu anlayış içinde asıl alacaklar iki defa indirim görmektedir. Sözü edilen uygulamaya gerekçe olarak, bir tarafın zenginleşmesine ve diğer tarafın ödeme güçlüğüne düşmesine imkân vermeyecek bir çözüme ulaşılmak istenmesi gösterilmektedir.

Bize göre bu yaklaşımı benimseyebilmek güç görünmektedir. Kanımızca indirime tabi tutulan asıl alacaklar, bir kez daha indirim konusu olmamalıdır. Asıl alacak kalemlerinin oluşturduğu yekün, onların geç ödenmesi sebebiyle yüzde beş artışa tabi tutulması ile oluşan miktardan farklıdır. O sebeple asıl alacakların toplamıyla oluşan miktara uygulanan indirim sonrasında mahkemece yapılacak diğer indirim, sadece gecikme nedeniyle oluşan günlük yüzde beş artış oranının oluşturduğu miktara uygulanmalıdır. Yüksek mahkemenin yukarıda yer verdiğimiz önceki içtihatlarında geçen, "asıl alacak yönünden yapılan indirimin, bu ücretlerin gününde ödenmemesi sebebiyle hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair isteklerle bir ilgisi bulunmamaktadır" ifadesi de aslında olması gerekenin bu olduğunu açıkça göstermektedir.

17- İncelemeye konu olan indirimlere ilişkin içtihatlar incelendiğinde, gazetecilerin geciken ücret alacaklarına uygulanan günlük yüzde beşlik artış oranı ile oluşan miktarda yapılan takdiri indirimin, bu alanda yasal bir boşluğun bulunuyor olması gerekçesine dayandırıldığı görülmektedir. Yüksek mahkeme bu gerekçesini, konuya ilişkin bir kararında şu şekilde ifade etmiştir (Yarg.9.HD. 14.4.2008, 2007–14130/2008–8314, TİSK Akademi, Yargıtay Kararları Özel Eki, Haziran 2008, 3 vd.) " 5393 sayılı Basın İş Kanunu'nun 7. maddesinde 'gazetecinin ihbar öneli vererek her zaman iş sözleşmesini feshedebileceği' belirtilirken, 11/1 maddesin de ise işçinin ihbar öneli beklemeksizin ancak, 'Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde' iş sözleşmesini feshedebileceği, bu maddenin 2. fıkrasında da tazminata hak kazanacağı düzenlenmiştir. Kanunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesindeki gibi ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeni ile işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı ve kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu yönde yasada açık bir boşluktan söz edilebilir. Zira açık boşluk, düzenlemenin amacına ve temel düşüncelerine göre cevap verilmesi gereken bir soruna kanunun cevap vermemesi olarak tanımlanmaktadır. Somut uyuşmazlığa, kanunun ne lafzına, ne de onun yorumu ile elde edilen içeriğine olumlu veya olumsuz herhangi bir çözüm getiren kurala rastlanmazsa, bu durumda açık boşluk vardır (Çiğdem Kırca, Örtülü Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi 2007, s. 1, 94).

Yukarıdaki değerlendirmenin aksine öğretide, yasadaki boşluğun açık bir boşluk olmadığını savunan görüşler de bulunmaktadır. Buna göre, Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecinin ücretlerinin zamanında ödenmemesi nedeni ile kanunun 14. maddesinde, geçecek her gün için yüzde beş fazla ödeme öngörüldüğü, gazetecinin bu hükümden yararlandığı, bu nedenle açık bir boşluktan söz edilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak günlük yüzde beşlik fazla ödeme ile ilgili düzenleme Yargıtay'ın kararlılık kazanan uygulaması gereği Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca çok büyük oranda takdiri indirime tabi tutulmakta ve bir nevi bu düzenlemede de örtülü (gizli) boşluk olduğunu kabul etmektedir.

Örtülü boşluk, kanunun çok geniş kapsamlı, gerekli istisnalara yer vermemiş olan kelime anlamının, kanunun amacı ve negatif eşitlik ilkesi (eşit olmayana eşit şekilde davranmama) esas alındığında bir sınırlandırmayı gerektirmesi durumunda ortaya çıkan boşluk olarak tanımlanmaktadır. Örtülü boşluk durumunda, kanunda somut olaya uygulanması mümkün bir kuralın açıkça düzenlenmiş olduğu görülür. Ancak kanunun amacı ve ruhu esas alındığında, düzenleme somut olaya uygun bulunmaz (Kırca, 96). Basın İş Kanunu'ndaki yüzde beş

fazla ödeme, kanunun amacı ve ruhu esas alındığında, negatif eşitlik ilkesine aykırı bulunduğu için örtülü boşluk kabul edilerek ve bu boşluk amaca uygun sınırlama ile doldurularak, Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca bir indirime tabi tutulmuştur.

Basın İş Kanunu'nda ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeni ile fesih hakkının kullanılamamasına neden olan açık boşluk, günlük yüzde beş fazla ödeme yapılacağı yönünde ise bir örtülü boşluk bulunduğu kabul edilmektedir. Örtülü boşluk Yargıtay'ın yerleşik uygulaması ile Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca bir sınırlamaya tabi tutularak giderilmiştir. Ancak bu giderilirken, iş sözleşmesinin temel unsurlarında biri olan ücretin ödenmemesi halinde fesih hakkının tanınmaması, yeni bir eşitsizlik yaratacaktır. Öğretide, Basın İş Kanunu'nun 11/1. maddesindeki hallerin sınırlı olmadığı ve ücreti ödenmeyen işverenin bu tutumunun kanuna ve sözleşmeye aykırılık oluşturduğu, dolayısıyla bu durumun kusur sayılması gerektiği ileri sürülmektedir (Ercan Akyiğit, Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih İmkânı Verir mi? Yargı Dünyası, Mart 2002, 23.) Bu durum karşısında, sözleşmeye aykırı davranış sonucu meydana gelen bu eşitsizliğin ve fesih hakkı yönünden ortaya çıkan açık boşluğun giderilmesi gerekir.

18- Yasalarda yer alan açık boşlukların doldurulmasında, yorum yoluna başvurulabileceği gibi kıyas da tercih edilebilir (Kırca, 97). Yargıç bu yöntemlere başvurarak, açık boşluğu dolduracak hukuku yaratmaya çalışır. Konu iş hukuku olduğunda ise, boşluğun doldurulmasında kullanılan düzenlemelerin iş hukukuna uyarlanması gerekebilir.

Ancak öğretide de isabetle belirtildiği gibi boşlukların doldurulması bir keyfilik ve belirsizlik anlamına gelmez. Genel hükümler iş hukukunun niteliğine uygun çözümler getiriyorsa, uyarlama işlemine gidilemez. Bunun dışında kalan durumlarda uyarlama yapılırken iş hukukunun ruhu ve esasları çerçevesinde, iş hukuku öğretisi ve yargısal içtihatlarında yerleşmiş, genel kabul görmüş temel ilkeler göz önünde tutulmalıdır. Bu husta yargıca çalışma yaşamına ilişkin anayasa ilke ve kuralları da yardımcı olacaktır. Her ne kadar iş hukukunda işçinin korunması bir temel esas oluştursa da, uyarlama işlemi yapılırken her zaman bu esastan hareket edilmesi, kimi durumlarda iş hukukunun amaçlarına uygun düşmeyebilir. İş hukukunda ekonomik ve sosyal gerekler arasında bir dengenin kurulması, çalışma barışının korunması gibi amaçların da olayın özelliğine göre göz önünde tutulması gerekir (Sarper Süzek, İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, 136, 137).

Aynı yaklaşım tarzı ve boşluk doldurma yöntemi, örtülü boşluk halleri için de geçerlidir. O sebeple hâkim bu tür bir durumla karşılaştığında da hukuk yaratma yoluna gidebilir. Dolayısıyla, ister kıyas yoluyla ister yorum yoluyla yaratılmış olsun, karşılaşılan hukuki sorun, iş hukuku iklimine uygun olarak yaratılan yeni hukuk normu ile çözülebilir.

Uygulamada karşılaşılan örnekler dikkate alındığında, gazetecilerin ödenmeyen alacaklarına uygulanan günlük yüzde beşlik yasal artışın tabi tutulduğu rejim, 4857 sayılı yasa kapsamında sürdürülen uygulamadan daha farklı seyrettiği görülmektedir. O nedenle, ücretleri zamanında ödenmeyen gazetecilerin hak kazandıkları günlük yüzde beşlik artışı talep hakkını indirime tabi tutmak, bu alanda bir hukuk yaratma olarak tanımlanamayabilir. Zira hukuk yaratmak için gereken boşluğun, bu alanda gerçekleşmediği düşünülebilir. Borçlar hukuku öğretisinde bu tür durumlar, var olan düzenleme ile bu düzenlemenin varmak istediği amaç arasındaki çelişki olarak ifade edilir. O nedenle de bu gibi hallerde hâkimin hukuk yaratma yetkisi olmadığı, sadece MK.2/II'ye dayalı olarak normu düzeltme hakkı bulunduğu kabul edilir (Kırca, 114).

19- Bu yaklaşımdan hareket edildiğinde, gazetecilerin ödenmeyen ücretlerine uygulanan yüzde beşlik artış toplamına uygulanan indirim, hukuk yaratmaktan çok, ilgili hükmün kötüye kullanımını engellemekten ibaret sayılmalıdır. Kaldı ki, Yargıtay'ın yukarıda yer

verdiğimiz kararında yüzde beşlik artışların yarattığı %1825'lik artışı fahiş görmesi, bunun zenginleşmeye yol açabileceğine dikkat çekmesi de böyle bir talebin kötüye kullanılmış kabul edilebileceği görüntüsü vermektedir. Dahası, söz konusu indirimde gazetecinin davayı geç açarak artış oranının fahiş noktaya varmasına neden olmasına işaret edilmesi de aynı kaygıyı destekler niteliktedir. Sözü edilen tespit ve değerlendirmeler birlikte ele alındığında, mahkemelerce, gazetecilerin ücretlerindeki gecikme sebebiyle uygulanan günlük yüzde beşlik artış ile oluşan alacakta indirime gidilmesi, Basın İş Kanunundaki boşluğun hukuk yaratma yoluyla doldurulmasından çok, bir normun uygulanması ile ortaya çıkan sonucun MK.2/II çerçevesinde değerlendirilerek düzeltilmesi olarak nitelendirilmelidir.

20- Bu bağlamda, yukarıda yer verilen içtihatlarda değinilen eski Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddelerinde, yeni yasa ile yapılan değişikliğe de dikkat çekmek istiyoruz. Önceki yasanın adı geçen düzenlemeleri, 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu 51 ve 52. maddelerinde yer almaktadır.

Daha önce 43. maddede düzenlenen hâkimin tazminatı takdir hakkı, aynı şekilde 51. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, 43. maddenin "Hâkim, hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şümulünün derecesini tayin eyler." Hükmünün yerini, 51. maddenin "Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler." ifadesi almıştır.

Eski yasanın hâkime tazminatlarda indirim imkânı veren 44. maddesi ise yeni yasanın 52. maddesinde yer almaktadır ve önemli bir fark içermektedir. Eski 44. maddeye göre, "Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hakim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebilir. Eğer zarar kasten veya ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hakim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyanı tenkis edebilir."

Yeni 52. maddeye göre, "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir."

44 ve 52. maddelerin ilk fıkraları, tazminatın tenkisi açısından hâkime aynı takdir hakkını vermektedir. Buna karşın hafif kusurdan kaynaklanan zararlarda, zarar verenin ödemesi gereken tazminattan indirim yapılabilmesi sadece zarar verenin müzayakaya düşmesine bağlı iken, yeni yasada buna ek olarak hakkaniyetin de gerektirmesi koşulu getirilmiştir. Böylelikle eski yasanın indirim oranını belirlemek için getirdiği hakkaniyet kriteri, yeni düzenlemede indirimin yapılabilmesi için varlığı aranan koşullardan biri haline yükseltilmiştir. Dahası hakkaniyete verilen bu yeni anlam, bu defa indirim oranının hangi kritere göre yapılacağı sorusunun cevapsız kalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bu sorunun yargısal içtihatlarla açıklığa kavuşturulması gerekecektir.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No/ 2013/22540

Karar No/ 2013/15991

Karar Tarihi/ 02.10.2013

İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

- **İŞE İADE TALEBİ**
- **İSTİFA DİLEKÇESİNİN KOZ KULLANARAK ALINDIĞI İDDİASI**
- **İŞÇİNİN İSTİFASI**
- **TANIK BEYANI**
- **MANEVİ BASKI İLE İSTİFA DİLEKÇESİ İMZALATILDIĞI**
- **ÖRTÜLÜ İKALE SONUCU İSTİFANIN GERÇEKLEŞMESİ**

ÖZET/ Davacı, kendisinden kozla istifa dilekçesi alındığını belirterek, feshin geçersizliğine, işe iadeye karar verilmesini istemiştir. Uygulamada en çok karşılaşılan iş akdinin sona erme şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir. Dosyada mevcut tazminat hesap bordrolarında işverence işten çıkış ödeneği adı altında ödenen miktarın davacının hak edişinden oldukça yüksek olduğu ve kendisinin buna ilişkin herhangi bir itirazının ve ihtirazi kaydının olmadığı anlaşılmaktadır. Tanık beyanında "davacının neden işten çıkartıldığını bilmediğini ve kendisine Pazartesi görüşürüz diyerek işten ayrıldığını ve işine son verildiğini sonradan öğrendiğini" bildirmesi karşısında, işçi ile işveren arasında örtülü ikale sonucunda istifanın gerçekleştiğinin kabulü gerekirken ispat edilemeyen manevi baskı iddiasının ispatlandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmesi hukuka aykırıdır.

DAVA/ Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüşüldü:

KARAR/ Davacı vekili, 06.10.2012 tarihinde şirket Yönetim Kurulu üyesinin Antalya'ya gelerek müvekkili ile çalışmayacaklarını ifade ettiklerini ve kıdem, ihbar, izin, prim ve ücret haklarını istiyor ise istifa dilekçesi vermesi, aksi halde aleyhine tutanak tutulup iş akdinin feshedileceği ve alacaklarının ödenmeyeceği kozu kullanılarak istifa dilekçesi alındığını, bu şekilde de iş akdinin feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine ve 21. maddedeki haklarının belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının 05.10.2012 tarihinde kendi isteği ve rızası ile istifa ettiğini, kendi ayrılan işçinin işe iade isteyeme-

yeceğini ve ayrıca davacı Antalya Şubesi Müdürü olup işveren vekili olduğundan iş güvencesinden yararlanamayacağını davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece; somut olayda davacının el yazılı olarak 05.10.2012 tarihinde "A... Satış Pazarlama A.Ş. Antalya şube görevlerimden istifa ediyorum" dediği, ancak davacıyla aynı gün davalı şirket tarafından işten çıkartılan ve tanık olarak dinlenen T.F. ve Y.Ç. beyanlarında davalı işverenin kendilerine, işten çıkartıldıklarını, ancak şirkete istifa dilekçesi vermeleri gerektiğini, eğer istifa dilekçesi vermezlerse hiçbir hak talep edemeyeceklerini, ayrıca referanslarını kötü vereceklerini söylediklerinden bahisle istifa dilekçelerini imzaladıklarını, davacının da aynı gün kendisine verilen belgeleri imzaladığını beyan ettiklerinden, davacının iradesinin gerçek bir istifa iradesi olmadığı, ayrıca davacıya ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiği, bu durumda işveren feshinin olduğunun kabul edilmesi gerektiği ve iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiğinin davalı işveren tarafından ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İşçinin iş güvencesi hükümleri uyarınca feshin geçersizliğini isteyebilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. İşçinin haklı nedenle dahi iş sözleşmesini feshetmesi, feshin geçersizliği ve işe iade isteğinde bulunma hakkı vermez. Keza iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesinde taraf iradeleri birleştiği için, işçi iradesinin fesada uğratıldığını iddia etmediği sürece feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunamaz.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Somut uyuşmazlıkta olduğu gibi uygulamada en çok karşılaşılan şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerinin iş sözleşmesinin feshi konusunda birleşmesi, bir tarafın feshi niteliğinde değildir. İş Kanunu'nda bu sona erme türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren açıklamasının ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından, işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olmasını bu kapsamda değerlendirmek gerekecektir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesinin bozma sözleşmesinde de titizlikle dikkate alınması gerekir. Zira anılan maddeye göre feshin geçersizliği istemi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırlarını belirleme ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesinde maddedeki kuralların sözleşmelerle değiştirilemeyeceği, aksi sözleşmelerin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Dosya içeriğine göre; davacı taraf dava dilekçesinin 5 numaralı paragrafında işverence sözleşmesinin yeniden yapılanma nedeniyle feshedildiğini, istifa dilekçesi alındığını ve kıdem ve ihbar tazminatı ödendiğini iddia etmiştir. Dosyada mevcut tazminat hesap bordrolarında davacı için 47.529,67 TL kıdem tazminatı, 16.419,30 TL ihbar tazminatı, 33.346,67 TL 122 günlük yıllık izin, 1.366,66 TL 5 günlük ücret olmak üzere 98.662,30 TL hak edişi bulunduğu ancak işverence 140.327,42 TL prim ve 51.828,84 TL yıllık izin adı altında olmak üzere yasal kesintiler düşülerek net 125.000 TL'nın işten çıkış ödeneği adı altında ödendiği bu miktarın ise davacının hak edişinden oldukça yüksek olduğu ve kendisinin buna ilişkin herhangi bir itirazının ve ihtirazi kaydının olmadığı anla-

şılmaktadır. Bu hususta dinlenen tanıklardan Y.C.'nin davalı şirket aleyhine açtığı işe iade davasında; tanık olarak dinlendiği bu davada kendisinden istifa dilekçesi alındığına yönelik beyanı olmaksızın fesih bildiriminin 05.10.2012 tarihinde imzalatıldığını ileri sürdüğü ve davasının fesih bildiriminin 09.08.2012 tarihinde tebliğinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı için reddedildiği ve diğer tanığın beyanında da davacının neden işten çıkartıldığını bilmediğini ve kendisine "Pazartesi görüşürüz" diyerek işten ayrıldığını ve işine son verildiğini sonradan öğrendiğini bildirmesi karşısında, işçi ile işveren arasında örtülü ikale sonucunda istifanın gerçekleştiğinin kabulü gerekirken ispat edilemeyen manevi baskı iddiasının ispatlandığı gerekçesiyle yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

SONUÇ/ Yukarıda belirtilen nedenlerle;

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

2-Davanın REDDİNE,

3-Alınması gerekli 24,30 TL harçtan peşin alınan 21,15 TL harcın mahsubuyla kalan 3,15 TL harcın davacıdan alınarak Hazine'ye gelir kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 22,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ye göre 1.320,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Artan gider ve delil avansının ilgilisine iadesine,

7-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 02.10.2013 tarihinde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No/ 2013/18242

Karar No/ 2013/13010

Karar Tarihi/ 10.07.2013

İlgili Mevzuat/4857 sayılı İş Kanunu m. 19

- **İŞE İADE DAVASI**
- **İŞLETMESEL KARAR**
- **GÖREV TANIMI**

ÖZET/ Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır. Somut olayda;

işletmenin pozisyon değişikliğine ve davacının görev tanımına ilişkin herhangi bir işletmesel kararının bulunmadığı hususunun davalının kabulünde olduğu da dikkate alındığında mahkemenin kabulüne uygun olarak her ne kadar işletmesel kararın dengeli ve tutarlı uygulandığı kabul edilmiş ise de davacının Teknik Müdür iken (Teknik) Müdür Yardımcısı görevine getirildiğinde hangi yetkilerin kendisine verildiği hususuna açıklık getiren yazılı herhangi bir belge ve görev tanımının bulunmadığı, işletmesel kararın ayrıca yazılı yapılarak davacıya tebliğ edilmediği hususu da dikkate alınarak davacının pozisyonunun ne olduğu hususlarına tam bir açıklık getirilmeden eksik inceleme ile işe iade davasının reddi yönünde karar verilmesi hatalıdır.

DAVA/ Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüşüldü:

KARAR/ Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini, feshin son çare olması ilkesine uyulmadığını belirterek; feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının çalıştığı teknik müdür yardımcılığı kadrosunun iptal edilmiş olduğunu ve davacının başka bir birimde çalışma olanağı bulunmadığından işletmesel nedenle fesih yapıldığını, feshin geçerli nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin çalıştığı kadronun iptali nedeniyle iş akdinin feshedildiği, alınan bu kararın yönetim hakkı ve işletmesel karar alma özgürlüğü kapsamında olduğu, davacının başka bir birimde çalıştırılması imkanı bulunmadığı gibi başka bir işçinin de aynı kadroda işe alınmadığı, bu haliyle işverenin bu kararı tutarlı şekilde uyguladığı (tutarlılık), işverenin fesihte keyfi davranmadığı (keyfilik) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olduğu (ölçülülük -feshin son çare olması) bu hususların bilirkişi raporları, tanık beyanları ve dosyaya celp edilen belgelerden açıkça anlaşıldığı, bununla beraber davacının feshin işletmesel sebep dışında başkaca bir sebeple de gerçekleştiği hususunu da somut ve inandırıcı delillerle ispat edemediği gerekçesiyle sübut bulmayan davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır. İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak, gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işveren tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz; kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine

getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Girişim özgürlüğü kapsamında serbestçe işletmesel karar alan, bu işletmesel kararı şekil açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi, esas yönünden ise aynı Yasanın 18, 20, 21 ve 22. maddeleri uyarınca yukarıda açıklanan ilkeler kapsamında denetime tabi tutulan işverenin, ileri sürülmediği veya taraflar arasında bu konuda ayrıca bir düzenleme bulunmadığı sürece, işgücü fazlalığı nedeni ile işten çıkarılacak işçilerin seçiminde bir kritere tabi tutulması yasal olmayacaktır. İşten çıkarılacak işçilerin seçiminde taraflar arasında bir bireysel veya toplu ya da sözleşme eki iç yönetmelik hükmü var ise, işverenin bu hükümlere uyup uymadığı, keza işveren hiçbir iddia ve sözleşme hükmü olmadan çıkarılan işçilerin seçiminde bazı kriterleri dikkate aldığını, örneğin emekliliği gelenleri veya performansı yetersiz olanları seçtiğini savunmuş ise, bu savunması tutarlılık denetimi kapsamında denetime tabi tutulmalıdır. Feshin geçersizliğini iddia eden işçi, işverenin kendisini işten çıkarırken, keyfi olarak davrandığını, kendisinin seçilmemesi gerektiğini ileri sürerse, bu iddiası da keyfilik denetimi kapsamında incelenmelidir.

Somut olayda; işletmenin pozisyon değişikliğine ve davacının görev tanımına ilişkin herhangi bir işletmesel kararının bulunmadığı hususunun davalının kabulünde olduğu da dikkate alındığında mahkemenin kabulüne uygun olarak her ne kadar işletmesel kararın dengeli ve tutarlı uygulandığı kabul edilmiş ise de davacının Teknik Müdür iken (Teknik) Müdür Yardımcısı görevine getirildiğinde hangi yetkilerin kendisine verildiği hususuna açıklık getiren yazılı herhangi bir belge ve görev tanımının bulunmadığı, işletmesel kararın ayrıca yazılı yapılarak davacıya tebliğ edilmediği hususu da dikkate alınarak davacının pozisyonunun ne olduğu hususlarına tam bir açıklık getirilmeden eksik inceleme ile işe iade davasının reddi yönünde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 10.07.2013 tarihinde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No/ 2012/9-1893

Karar No/ 2013/522

Karar Tarihi/ 17.04.2013

İlgili Mevzuat/ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 6, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 36.

• FARK ÜCRET VE İKRAMİYE ALACAĞI İSTEMİ

• İŞÇİNİN ÖZEL SEBEPLER DOLAYISIYLA İŞTEN ÇIKARILMAYI TALEP ETMESİ

• İŞE RESMİ OLARAK İŞE GİRİŞ ÇIKIŞ YAPTIRILMASI

• İŞE ARA VERDİRME

ÖZET/ Dava, fark ücret ve ikramiye alacağı istemlerine ilişkindir. İşçinin "özel sebepler dolayısıyla tazminatları ödenerek işten çıkarılmayı istediğine" dair ayrılma beyanının kabulüne karşın, işten kendisi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması da işverenin savunması ile çelişki oluşturmaktadır. İşçilerin, işe iade davası açmamaları; üyesi oldukları işçi sendikasına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na da şikayette bulunmamalarının, işe dönecekleri düşüncesiyle hareket ettiklerini göstermekte olup; ara verme döneminde işçilerin yıllık izinde gösterilmesi ve işçilerin eski şartlarda değil de işverence belirlenecek yeni şartlarda işe dönmek istemelerinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı hususları da gözetildiğinde, işverenin fesih işleminin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemeleri dolanan, sadece görünürde bir işlem olduğu, taraf iradelerinin anlaşarak sözleşmeyi sona erdirme şeklinde olmadığı ve davacı işçi ile aynı durumdaki diğer işçilerin iş sözleşmelerinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmelidir.

DAVA/ Taraflar arasındaki "fark ücret ve ikramiye alacakları" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kayseri 1. İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.06.2012 gün ve 2012/15671 E., 2012/23727 K. sayılı ilamı ile;

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı işçi, davalı işyerinde sendika üyesi olarak ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı sırada ve fiilen çalışmaya devam ederken resmiyette çıkışının verildiğini, kısa süre sonra aynı işyerine girişi yapılarak muvazaalı çıktı-girdi işlemine tabi tutulduğunu, toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi almakta olduğu yevmiyesinden mahrum bırakıldığını, iş akdinin görünürdeki feshi sonucunda kıdem tazminatı adı altında bir miktar ödeme yapıldığını, ücretinin yeni girmiş bir işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, davalı işyerinde hizmetlerine kesintisiz devam eden diğer işçiler içinde haksız ve hileli işlem tatbik edildiğini ayrıca kıdem süresini bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirdiğini ileri sürerek ücret farkı ile ikramiye farkı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı işveren, davacının kendi dilek-

çesi ile iş akdini sonlandırdığını, kıdem tazminatı ve sair alacaklarının eksiksiz ödendiğini, ihbar öneli kullandırıldığını, daha sonra davacının müracaatı üzerine yeni bir iş akdi yapılarak kendisi ile tespit edilen ücretle işe başladığını ve toplu iş sözleşmesinden yararlandığını, davacı gibi talepte bulunanlardan 53 kişinin yeniden müracaat ile işe başlamadığını, yeniden başlamayanlara baskı olmadığını, işten ayrılan bir kişinin yeniden zorla başlatılmasının hem de tüm haklarının ödenmesinin mümkün olmadığını, davacı gibi talepte bulunanlara 2006-2007 ve 2008 yıllarında bir defaya mahsus bu talepleri kabul edilerek bu işlemin yapıldığını, yaklaşık 2,5 yıla yayılan bu sürede talepte bulunanlara aynı işlemin uygulandığını, davacının üyesi olduğu sendika üyelik aidatlarının tekrar işe alımda belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arasında yapılan yeni sözleşme ve belirlenen yeni ücretten sendikanın haberdar olduğunu, ne sendikanın ne de davacının ücrete herhangi bir itirazda bulunmadığını, davacının bir yıllık süreleri geçirdikten sonra bu tür iddiaları sürmesinin ve kendisinin tarafı olduğu işlemler nedeni ile muvazaa iddiasına dayanmasının mümkün olmadığını, geçmiş yıllara yönelik hak isteminin yasal dayanağının bulunmadığını bu nedenlerle haksız ve yersiz açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiği ve geçmiş döneme ait kıdem tazminatının davacıya eksiksiz ödendiği, ihbar önelinin kullandırıldığı, işçinin iradesinin fesada uğratıldığının kanıtlanamadığı, irade fesadı konusunda Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü sürenin geçtiği, kişinin kendi muvazaasına bağlı olarak talepte bulunamayacağı, önceki dönem çalışmaların tasfiye edildiği, bu nedenle davacının ancak sonraki dönemle ilgili varsa uygulanmamış toplu iş sözleşmesi zamlarını talep edebileceği, bu yönden bilirkişiden ek rapor alınması için bilirkişi ücreti yatırılması hususunda davacıya kesin süre verilmesine rağmen ücret yatırılmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D)Temyiz: Kararı yasal süresi içinde davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe: Taraflar arasında uyuşmazlık, çıktı-girdi işlemi ile iş sözleşmesinin kesintiye uğrayıp uğramadığı ve bu yolla işçi ücretlerinin düşürülüp düşülemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasanın 6. maddesinde öngörülmüştür. Ancak aynı hükme göre toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmaz.

Somut olayda çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılmak istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli kullandırıldığı, iş arama izinlerinin toplu olarak kullandırıldığı, önel bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır. Yaklaşık bir aylık süre içinde işçilerden yeniden işe girmek üzere müracaat edenlerin işverenin belirlediği eskisine göre daha düşük yevmiye ile işe başlatıldığı, işçinin belirtilen yevmiyeyi kabul ettiğine dair yazılı izninin ayrıca alındığı, daha sonraki dönemde toplu iş sözleşmesi zamlarının yeniden işe giriş tarihinde belirlenen ücretlerine uygulandığı anlaşılmaktadır.

Davacı tanıkları, işverence sözü edilen uygulamanın sürekli olarak yapılacağı ve her beş yılda bir aynı işçiye uygulanacağı yönünde bilgi verildiğini açıklamışlardır.

İşyerindeki sözü edilen uygulamanın ekonomik kriz sebebiyle açıklanması yapılmış ise de 2006 yılından itibaren yaklaşık 2,5 yıl içinde sürekli olarak farklı işçilere

farklı tarihlerde aynı uygulamanın yapılmış olması işverenin işçilik maliyetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

İşyerinde toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Ancak davalı işveren bu yolu işletmemiş, toplu iş sözleşmesi uygulamaları çerçevesinde verilen ücret artışları sonucu oluşan parasal yükümlülükleri azaltmak için işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmayı tercih etmiştir. İşe ihtiyacı olan işçi, diğer taraftan kıdem tazminatının bölünerek ödenmiş olmasına rağmen bir miktar toplu ödeme alabilmek için işverence tip olarak hazırlanan dilekçeleri imzalayarak sözleşmesinin sonlandırılmasını talep etmiş ve sonrasında daha düşük ücreti kabul ederek çalışmasını sürdürmüştür.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak istikrarlı bir uygulama şeklinde işveren yararına azaltılması, korunmamalıdır.

Öte yandan somut olayda davacı işçi için çıkış işleminin ardından kıdem tazminatı ödenmesi ve ibraname alınmasına rağmen aynı dönem için yıllık izin kullandığına dair işverence bir belge düzenlenmiştir. Feshin ardından ara verildiği ileri sürülen dönemde işçinin yıllık izinde gösterilmesi, gerçek bir fesih olmadığını ortaya koymaktadır. Yıllık izin süresi içinde veya izin bitiminden kısa bir süre sonra işçiden alınan işe müracaatlar üzerine işe başlatılması yeni bir iş ilişkisi niteliğinde değildir.

Bu itibarla toplu iş sözleşmesi ile sağlanan işçi ücretlerinden indirime gidilmesi ve işlemin sürekli biçimde değişik işçiler üzerinde uygulanması, üstelik ara verme döneminde işçiler yıllık izinde gösterilerek kullandırılmayan yıllık izinlerin de bu yolla bertaraf edilmesi iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Davaya konu ücret ve ikramiye farkı istekleri yönünden dosya içindeki bilirkişi raporunun bir değerlendirmeye tabi tutularak fark isteklerin kabulü gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalır,

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü:

KARAR/ Dava, fark ücret ve ikramiye alacağı istemlerine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; T. Sendikası üyesi olan, davalıya ait işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanan davacının, çalışmaları gerçekte fiilen kesintisiz devam ederken, resmiyette aynı işyerinden muvazaalı olarak işe girdi-çıktı işlemleri yapılarak toplu iş sözleşmeleri ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi, görünürdeki fesih nedeniyle bir miktar kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, kanuna karşı hile teşkil eden bu işlemler ile ücretinin işe yeni giren işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, işverenin amacının kıdemli işçileri toplu iş sözleşmeleri ile ödenen ücret zamlarından mahrum bırakmak ve kıdem süresini parçalara bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirmek olduğunu, girdi-çıktı işlemleri sonucunda yıllık 120 yevmiye olan alacaklarının da düşürülmesi ile mağdur olduğunu beyanla, 01.01.2006 tarihinden itibaren uygulanması gereken toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamları ile girdi-çıktı işleminden doğan alacakları için, fark ücret alacaklarının doğdukları tarihten itibaren en yüksek mevduat faiziyle; fark ikramiye alacaklarının doğdukları dönemden itibaren en yüksek işletme kredisi faiziyle olmak üzere, toplam 5.000 TL alacağın davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı ... Tekstil Sanayii ve Ticaret A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının kendi iradesi ile verdiği dilekçe ile iş akdini sonlandırmak istediğini, tüm haklarını aldığına ve işvereni ibra ettiğine ilişkin belge imzaladığı gibi, işten ayrıldığı ve yeniden müracaat ettiği tarihler arasında fiilen çalışma-

dığını, tüm bu hususların taraflar arasındaki iş ilişkisinin sonlandığını gösterdiğini, davacının verdiği dilekçe ile yeniden çalışmak istediğini bildirmesi üzerine, yeni iş akdi ile yeni iş ilişkisi kurulduğunu, eski iş ilişkisinin sonlanması ve yeni iş ilişkisi kurulmasıyla toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmış olması nedeniyle, toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin ihlal edildiğinin söylenemeyeceğini, davacının kendi imzasını taşıyan belgelere dayalı işlemlere ilişkin hile iddiasının ve işlemlerin sadece kendi talebi olan personele uygulanması nedeniyle baskı iddiasının da dinlenemeyeceğini, Haziran 2006 tarihinde toplam personel sayısı 639 iken, davacı gibi talepte bulunanların 2006, 2007 ve 2008 içinde toplam 433 kişi olduğunu, talepte bulunmayanlara işlem uygulanmadığından davacının baskı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, ayrıca işten ayrılanlardan 53 kişinin yeniden işe müracaat etmediğini, davacı gibi talepte bulunanlara 2006-2008 yıllarında bir defaya mahsus olmak üzere talepleri kabul edilerek işlem yapıldığını, ayrıca davacının üyesi olduğu sendikaya üyelik aidatlarının yeniden işe alım ile belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arası yeni sözleşme ve ücretten bilgisi olan davacı veya sendikanın bir itirazı olmadığını, ihtilafsız uygulamanın yıllarca devam ettiğini, BK 31. maddesinde yer alan bir yıllık süre geçtikten sonra BK 18. maddesine dayalı olarak muvazaa iddiasının ileri sürülmesinin mümkün olmadığını, davacının kendi dilekçesi ile iş akdini sonlandırdığı, kıdem tazminatını aldığı ve ihbar önelini kullandığı, sonrasında müracaatı ile kendisi için belirlenen yeni ücretle işe başlayarak toplu iş sözleşmelerinden yararlandığı ve yıllarca bu uygulamaya ses çıkarmaması ile davalıda ilişkinin süreceğine dair güven oluşturduğunu, dürüstlük kuralının bir sonucu olan güven ilkesi gereği oluşan düzenin korunması gerektiğini, ayrıca toplu iş sözleşmelerinin işveren ve işçiyi ücret belirlemede serbest bırakıp sadece yapılacak zamları ve sosyal hakları belirlemesi nedeniyle ücretin, tarafların anlaşması ile belirlenmesinde toplu iş sözleşmelerine bir aykırılık olmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkemece; davacının, iş akdinin feshinin gerçeği yansıttığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Mahkemece; dava açıldığı sırada davacının halen işyerinde çalışıyor olması ve üyesi olduğu sendikaya hiçbir şikayet bildirmemesi, fesihten sonra işçilerin bir kısmının işe dönmesi, muvazaa iddiasının bir yıl geçtikten sonra ileri sürülmesinin mümkün olmaması ve davacının uzun süreli çalışma ile sonraki dönem iş akdine icazet vermiş olduğunun kabulü gerektiği belirtilerek davanın reddine dair kararda direnilmiştir.

Direnme hükmü, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının iş akdinin feshinin, gerçek ve geçerli olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre fesih öncesi dönemin tasfiye edilip edilmediği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanunu özellikle kıdeme bağlı haklarda, aynı işverenin yanında farklı zamanlarda çalışan işçinin iş ilişkisinin bir bütün olarak değerlendirilmesini esas alır. Çalışma fasılalı da olsa, iş ilişkisi nihai olarak sona erdiğinde işçinin yasal haklarının toplam çalışma süresi ve son ücreti üzerinden ödenmesi kuraldır. İşçinin kıdem süresi arttıkça gerek ücretinin gerek kıdemin artışından yararlanması kuralı uzun yıllar boyunca sadakat ve özenle çalışmanın karşılığı olup, sözleşme sona erdiğinde kıdemliliğin ödüllendirilmesi amacını taşır.

Bu kuralın istisnası, önceki dönemin hukuka uygun ve tartışmasız biçimde tasfiye edilmiş olmasıdır.

Kanunda düzenlenen haller dışında, tarafların serbest iradeleriyle de eski dönemi tasfiye ettikten bir süre sonra, yine serbest iradeleriyle ve o andaki şartlarla yeni bir sözleşme ilişkisine girmeleri her zaman mümkündür. Ancak, kanunda düzenlenen haller dışında tarafların iradesiyle gerçekleşen

fasılalı çalışmalarda, eski dönemin hukuka uygun olarak tasfiye edilip edilmediğinin açıklığa kavuşturulması zorunludur.

Fasılalı çalışmalarda, işçinin ilk dönem çalışmasının hukuka uygun ve işçinin serbest iradesiyle tasfiye edilmesi halinde, işçinin hakları bakımından ikinci dönem çalışma ilkinden bağımsız olarak belirlenecektir. Sonraki döneme ait hakların önceki dönemden bağımsız değerlendirilmesi, aynı zamanda ilk dönemden bağımsız bir iş sözleşmesinin varlığı anlamına gelmektedir. Kağıt üzerinde fesih ve işe giriş işlemi yapılmakla birlikte, işçinin kesintisiz çalıştığı durumlarda ise işçinin çalışması bir bütün olarak dikkate alınacaktır.

Ekonomik kriz ve işletmesel zorunluluğun varlığının iddia edildiği hallerde ise; çalışmanın fasılalı ya da kesintisiz olduğuna bakmaksızın, işveren tarafından alınan tedbirlerin ekonomik koşullara ve hukuka uygunluğu denetlenerek, eski dönemin tasfiye edilip edilmediğine karar verilmelidir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu, gerek Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi, gerekse, halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu›nun 36. maddesinde düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere, toplu iş sözleşmesini düzenleyen tarafların bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmesi olanaklıdır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin, bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik şartlara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilecekleri gibi, yeni toplu iş sözleşmesi yapılırken de bu hususlar dikkate alınabilir. Örneğin ücretlere zam yapılmayacağı öngörülebilir veya ikramiye miktarı düşük belirlenebilir.

Somut uyuşmazlıkta, işyerinde toplu iş sözleşmesi düzeni bulunduğundan toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme imkânına sahip olmasına rağmen; davalı işveren, içinde bulunduğunu iddia ettiği ekonomik sıkıntıyı aşabilmek amacıyla toplu iş sözleşmesini karşılıklı görüşmelerle yeni ekonomik koşullara göre yeniden düzenleme imkanını kullanmak yerine, ekonomik gücünü kullanmak suretiyle iş akitlerini feshi ve yeniden işe alma işlemleri ile işçi ücretlerini düşürme yolunu tercih etmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak işveren yararına azaltılmasının hukuken korunması mümkün değildir.

Öte yandan; işveren tarafından, uygulamanın ekonomik sıkıntı nedeniyle yapıldığı iddia edilmekte ise de, davalı şirketin 2006-2010 yılları arası aylar itibariyle işçi sayısının azalmaması, ortalama 600-630 civarı işçinin çalışmaya devam etmesi; yine davalı şirketin 2006-2009 yıllarına ilişkin satış gelirlerinin ve net karının incelenmesinde 2007 yılında satış gelirlerinin çok düşük miktarda azalmasına rağmen net karın yaklaşık dört katına çıkması ve özellikle uygulamanın bir seferde değil, iki yılı aşkın süre içinde peyderpey yapılmış olması da işverenin ekonomik zorunluluk nedeniyle bu yola başvurduğu iddiasını çürütmekte ve işçilik maliyetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

Somut olayda, çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılmak istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli verildiği, önel

bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği, iş arama izinlerinin toplu olarak kullandırıldığı ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır.

Belirtilmelidir ki, işçinin "özel sebepler dolayısıyla tazminatları ödenerek işten çıkarılmayı istediğine" dair ayrılma beyanının kabulüne karşın, işten kendisi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması da işverenin savunması ile çelişki oluşturmaktadır.

İşçilerin 2006-2008 yıllarındaki fesih işlemine karşı, işe iade davası açmamaları; üyesi oldukları işçi sendikasına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da şikayette bulunmamalarının, işe dönecekleri düşüncesiyle hareket ettiklerini göstermekte olup; ara verme döneminde işçilerin yıllık izinde gösterilmesi ve işçilerin eski şartlarda değil de işverence belirlenecek yeni şartlarda işe dönmek istemelerinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı hususları da gözetildiğinde, işverenin fesih işleminin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemeleri dolanan, sadece görünürde bir işlem olduğu, taraf iradelerinin anlaşarak sözleşmeyi sona erdirme şeklinde olmadığı ve davacı işçi ile aynı durumdaki diğer işçilerin iş sözleşmelerinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmelidir.

Bu durumda Mahkemece yapılacak iş, açıklanan esaslar doğrultusunda yapılacak inceleme ile davacının fark ücret ve ikramiye alacaklarına hükmedilmesi iken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

O halde, mahkemece, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle, direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ/ Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6217 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 sayılı Kanun'un 8/son maddesi uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 17.04.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.

HAZIRLAYAN/ **AV. GÖNENÇ GÜRKAYNAK**

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Acenteliğin Türk Rekabet Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

4054 sayılı Kanun'un rekabeti sınırlayıcı anlaşma, uyumlu eylem ve kararları düzenleyen 4. maddesi uyarınca, *"Belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri hukuka aykırı ve yasaktır"*.

4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi, üretim zincirinin aynı seviyesinde faaliyet gösteren işletmeler (yani rakip üretici veya dağıtıcı teşebbüsler) arasında yapılan anlaşmalar (yatay anlaşmalar) ile üretim zincirinin farklı seviyesinde faaliyet gösteren işletmeler (örneğin tedarikçi ile distribütör) arasında belirli mal veya hizmetlerin alımı, satımı veya yeniden satımı amacıyla yapılan anlaşmalar (dikey anlaşmalar) açısından yukarıda yer verilen yeknesak düzenlemeyle yetinmektedir. Bu çerçevede hem yatay anlaşmalar hem dikey anlaşmalar rekabeti sınırlama amaç veya etkisi taşıdıkları ölçüde 4054 Sayılı Kanun'a aykırılık teşkil etmektedir.

Türk hukukunda, konunun rekabet hukuku boyutuna açıklık getirebilecek olan norm, 2002/2 Sayılı Dikey Kısıtlamalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği (Tebliğ) kapsamında çıkartılmış olan 2002/2 Sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği'nin Açıklanmasına Dair Kılavuz'dur (Kılavuz). 2002/2 Sayılı Tebliğ acentelik sözleşmelerine ilişkin herhangi bir hüküm ihtiva etmemekte ve bu çerçevede acentelik sözleşmelerinin ilgili tebliğ anlamında bir dikey anlaşma sayılıp sayılmadığı yönünde açıklayıcı rol oynamamaktadır. Bu noktada, yine Rekabet Kurulu tarafından çıkartılmış olan Kılavuz, acentelik sözleşmelerinin rekabet hukuku açısından değerlendirilebilmesine ilişkin yol gösterici fonksiyon üstlenmektedir.

Kılavuz'un 10. paragrafı uyarınca "Müvekkil hesabına aracılık ettiği ya da akdettiği sözleşmelere ilişkin olarak acenteye getirilen sınırlamalar genellikle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olmadıkları için, prensip olarak muafiyet rejiminin de konusu değillerdir. Akdedilen anlaşmanın adının acentelik anlaşması olması, bu anlaşmanın kendiliğinden 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olmadığı anlamına gelmemektedir. Burada, teşebbüsler arasındaki ilişkinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olup olmadığını belirleyen faktör, acentenin, müvekkili tarafından atandığı faaliyetlerle ilgili olarak ticari veya mali bir risk alıp almadığıdır. Şayet, acente müvekkili adına yapmış olduğu ya da aracı-

lık ettiği sözleşmeden dolayı herhangi bir mali veya ticari risk almamışsa, acente ile müvekkil arasındaki ilişki 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışındadır. Böyle bir durumda, acentenin alış veya satış faaliyeti müvekkilin faaliyetlerinin bir parçası olarak değerlendirilir. Müvekkil teşebbüs, kendisine ilişkin acentelik hizmeti nedeniyle, mali ve ticari riskleri taşımasının karşılığında, acentenin bu alandaki ekonomik faaliyetlerini belirleyebilme hakkını elde edecektir. Aksi durumda ise, acente tüm bu risklere kendisi katlanmaktadır ve dolayısıyla yapmış olduğu yatırımların geri dönüşünü sağlayabilmesi için kendi pazarlama stratejisini özgürce belirleyebilmesi gerekmektedir. Böyle bir durumda, söz konusu sözleşme 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girebilir ve 2002/2 sayılı Tebliğ kapsamında bir değerlendirmeye tabi tutulabilir."

Dolayısıyla, herhangi bir acentelik sözleşmesinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin kapsamında kalıp kalmadığının tespitinde dikkate alınması gereken en önemli unsur acentenin müvekkili adına yapmış olduğu ya da aracılık ettiği sözleşmelerden dolayı herhangi bir mali veya ticari risk alıp almadığı hususudur.[1]

Burada söz konusu olan mali ve ticari riskler, belirli olan ve acentenin müvekkil teşebbüs nam ve hesabına sonuçlandırdığı anlaşmalarla doğrudan ilgili olan risklerdir. Acentelik hizmetinin sağlanması faaliyetine yönelik genel risklerin rekabet hukuku kapsamındaki değerlendirmede özel bir önemi yoktur.

Bu bağlamda, sözleşme çerçevesinde alım ya da satıma konu olan malların mülkiyeti acente üzerinde değilse ya da acente, kendisi sözleşmeye konu hizmetlerin sağlayıcısı değilse; bir başka deyişle, acente müvekkili adına yapmış olduğu ya da aracılık ettiği sözleşmeden dolayı-herhangi bir batık maliyet de dahil olmak üzere- herhangi bir mali veya ticari bir risk almamışsa, acente ile müvekkili arasındaki ilişki rekabet hukuku bağlamında acentelik ilişkisi olacaktır. Bu durumda, her ne kadar acente hukuken bağımsız bir teşebbüs ise de, acentenin faaliyetleri müvekkil teşebbüsün faaliyetlerinin bir parçası olarak değerlendirilecek ve acente seviyesindeki ticari kararların tedarikçi tarafından alınmasına, işlerin nasıl sevk ve idare edileceğine ilişkin hususların tedarikçi tarafından acenteye bildirilmesine ve acentenin muhataplarıyla olan ilişkisinin parametrelerinin tedarikçi tarafından tespitine ilişkin unsurlar 4054 Sayılı Kanun'un 4. madde hükmünün kapsamı dışında kalacaktır. Acentenin müvekkil tarafından atandığı faaliyetlerle ilgili mali veya ticari riskleri taşıması durumunda ise, bağımsız bir teşebbüs olarak kendi yapmış olduğu yatırımların geri dönüşünü sağlayabilmesi için pazarlama stratejisini özgürce belirleyebilmesi gerektiği düşünüleceğinden, müvekkil teşebbüs ile acente arasındaki ilişki 4054 sayılı Kanun'un 4. madde yasaklamasının kapsamında yer alan ve ilgili hassasiyetler göz önünde bulundurularak dikkatle yürütülmesi gereken bir ilişki olacaktır.

Rekabet Kurulu'nun kararlarında[2] da açıkça hükme bağlandığı üzere rekabet hukuku bağlamında bir anlaşmanın isminin satış, dağıtım, acentelik veya konsinye olmasından ziyade niteliğinin ne olduğu önem taşımamaktadır. Dolayısıyla, mevcut ilişkinin tanımlanması ile ilgili olarak tarafların o ilişkiyi düzenleyen anlaşmaya ne ad verdikleri değil anlaşma içeriği ve karşılıklı edimlerin ifasına ilişkin özellikler ile ticari/mali risklerin kim tarafından üstlenildiği, malın mülkiyetinin kime ait olduğu gibi unsurlar rol oynayacaktır. Bu anlamda adı dağıtım anlaşması olmasına rağmen yeniden satış işleminin olmadığı anlaşmalar dağıtım anlaşması olarak addedilemeyeceği gibi, yeniden satış olmasına rağmen adı konsinye satış anlaşması ya da acentelik anlaş-

[1] Rekabet Kurulu, bir acentelik sözleşmesinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddenin kapsamına girip girmediğinin tespitinde temel unsurun risk unsuru olduğunu çeşitli kararlarında da hükme bağlamıştır. Bkz. Rekabet Kurulu'nun 04-46/593-144 sayı ve 08.07.2004 tarihli Kararı, 05-18/224-66 sayı ve 24.03.2005 tarihli Kararı, 04-22/235-51 sayı ve 25.03.2004 tarihli Kararı, 05-88/1222-354 sayı ve 29.12.2005 tarihli kararı, 01-35/347-95 sayı ve 20.07.2001 tarihli Kararı.

[2] Rekabet Kurulu 05-44/634-166 sayı ve 08.07.2005 tarihli Kararı'nda herhangi bir anlaşmanın adının acentelik anlaşması olmaması veya herhangi bir anlaşmada, söz konusu anlaşmanın taraflara acentelik hak ve yetkisini vermediğinin açıkça belirtilmiş olmasının, bahse konu anlaşmaların rekabet hukuku açısından acentelik anlaşmaları olarak değerlendirilmesine engel teşkil etmeyeceğini hükme bağlamıştır. Rekabet Kurulu'nun 29.12.2005 tarih ve 05-88/1223-355 sayılı Kararı'nda da aynı sonuca ulaşılmıştır.

ması olan anlaşmalardaki rekabeti kısıtlayıcı hükümler de 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesindeki yasaklamadan kurtulamayacaktır.

Kılavuz, teşebbüslere yol gösterici olması amacıyla ve yalnızca örnek niteliğinde olmak üzere, bir acente ve müvekkil arasındaki ilişkide acentenin risk üstlendiği ve bu nedenle anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girdiği durumları aşağıdaki şekilde örneklemiştir:

i. Taşıma masrafları da dahil olmak üzere mal veya hizmetlerin alım veya satımına ilişkin masraflara acentenin katkıda bulunması.

ii. Acentenin satış arttırma faaliyetlerine doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunmaya zorunlu tutulması.

iii. Stokta tutulan sözleşme konusu malların finansmanı ya da kayıp malların maliyeti gibi riskleri acentenin taşıması ve satılmayan ürünleri acentenin müvekkile iade edememesi.

iv. Acentenin satış sonrası hizmet, tamir veya garanti hizmeti vermekle yükümlü tutulması.

v. Acentenin, söz konusu pazarda faaliyet gösterebilmek bakımından gerekli olabilecek ve sadece bu pazarda kullanılabilecek yatırımlar yapmak zorunda bırakılması.

vi. Satılan ürünün sebep olduğu zararlardan dolayı üçüncü kişilere karşı acentenin sorumlu olması.

vii. Müşterilerin sözleşmenin şartlarını yerine getirmemesinden dolayı, acentenin, komisyonunu alamamasının dışında başka bir sorumluluk taşıması.

Müvekkil teşebbüs ile acente arasındaki ilişkinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olup olmadığının tespiti her ne kadar teorik bir yaklaşım gibi görünse de, müvekkil ve acentenin hukuki ve ticari açıdan hak ve yükümlülüklerinin tespit edilebilmesi için ciddi önem arz etmektedir.

4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin kapsamı dışında olduğu kabul edilen acentelik sözleşmelerinde, dikey anlaşmalarda rekabeti sınırlayıcı olarak yorumlanabilecek bir takım sınırlamaların hükme bağlanabilmesi mümkündür. Örneğin, gerçek acentelik sözleşmelerinde sözleşme kapsamındaki mal ve hizmetlerin ticarete konu olma parametreleri veya ürün ve hizmetlerin alım-satım fiyatları gibi şartlar üzerinde sınırlamalar getiren düzenlemeler rekabet hukukuna aykırılık arz etmeyecektir. Acentenin faaliyetlerine ilişkin sınırlamalar öngören bu hükümler, sözleşme konusu faaliyetlere ilişkin mali ve ticari riskleri üzerine almış olan müvekkil şirketin, ticari stratejisini belirleme hakkının bir parçası olarak kabul edilmektedir. Oysa kendi adına ve hesabına iş yapan ve bu çerçevede ticari faaliyetine ilişkin tüm riskleri üstlenen ve satıştan elde edeceği kar ve zarar kendisine ait olan bayi (distribütör) ile tedarikçi arasındaki anlaşma teşebbüsler arası dikey bir ilişki niteliğini havidir. Bu çerçevede, yürüttüğü faaliyete ilişkin mali ve ticari riskleri üstlenen bayinin, ticari faaliyetine ilişkin kendi pazarlama stratejilerini tespit edebilme hakkını sınırlandıracak nitelikte olan ve tedarikçi tarafından ileri sürülen tüm sınırlamalar, grup muafiyetinin kapsamı dışında kaldıkları ölçüde, 4054 Sayılı Kanunun 4. maddesinin ihlali sonucunu doğuracaktır.

Acentelik İlişkisinin Rekabeti Sınırlayıcı İşbirliği Açısından Değerlendirilmesi

Türk Ticaret Kanunu'nun 104. maddesi uyarınca acente, aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, aynı yer veya bölge içinde ve aynı ticaret dalında rakip işletmeler hesabına faaliyette bulunamayacaktır. Madde metninden de açıkça anlaşılacağı üzere, acentenin rakip işletmeler hesabına faaliyette bulunamayacağına ilişkin bu hüküm emredici nitelikte değildir ve tarafların aksini akdedecekleri acentelik sözleşmesi ile yazılı şekilde kararlaştırmaları mümkündür. Bu

çerçevede, acentelerin birden fazla müvekkilin (rakip teşebbüslerin) acentelik faaliyetlerini yürütmeleri taraflar arasında yazılı mutabakat sağlanması halinde mümkün olabilecektir.

Bu noktada önemle üzerinde durulması gereken bir konu şudur: Ortada bir acentelik ilişkisi mevcut olması bu ilişkinin tüm unsurlarının hem yatay hem de dikey boyutta rekabet hukuku sahası dışına çıkmış sayılacağı anlamına gelmemektedir. Her ne kadar kural olarak acentelik ilişkisi 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girmemekte ise de, söz konusu acentelik ilişkisi rakipler arasında rekabeti sınırlayıcı işbirliği yapılmasına yardımcı oluyorsa, yani acente vasıtasıyla rekabet yatay olarak kısıtlanıyorsa, bu husus dikey ilişkinin niteliğinden bağımsız olarak 4. madde kapsamında mütalaa edilebilecektir.

Yakın Tarihli Rekabet Kurulu Kararları

> *Rekabet Kurulu'nun 29.08.2013 tarih ve 13-49/697-295 sayılı; Bursa ilinde hazır beton alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği iddiası.*

Önaraştırmanın konusunu, Bursa ilinde faaliyet gösteren hazır beton üreticilerinin rekabeti kısıtlayıcı anlaşma ya da uyumlu eylem içerisinde olup olmadıkları hususu oluşturmaktadır. Önaraştırma kapsamında, Karataş Hazır Beton ve Mıcır Üretim Tesisleri Madencilik İnş. Taah. ve Tic. Ltd. Şti. (Karataş Beton), Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. (Bursa Çimento), Sançim Bilecik Çimento Madencilik Beton San. Tic. A.Ş.(Sançim), Alanlı Hazır Beton San. ve Tic. A.Ş. (Alanlı Beton), Bursa Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Bursa Beton), Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.(Akçansa), Limak Batı

Çimento San. ve Tic. A.Ş.(Limak), Kibsaş Karadeniz İnş. ve Beton San.ve Tic. A.Ş. (Kar Beton), Yaşar Cihan Hazır Beton İnş. Hafr. Nak. San. Tic. Ltd.Şti. (Cihan Beton), Akçansa Bursa Hazır Beton Tesisi, Sinta San. İnş. Taah. ve Tic. A.Ş. (Sinta Beton) ve Kutlucan Beton İnşaat Peyzaj Taahhüt Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. (Kutlucan Beton)'nde incelemeler yapılmış ve ilgili teşebbüslerden bazı bilgi ve belgeler talep edilmiştir. Yerinde inceleme sırasında Alanlı Beton'dan alınan ve 26.10.2010 tarihli ajanda notu şeklindeki belgede, rakip teşebbüslere ait birtakım fiyat bilgilerinin bulunduğu görülmüştür. Söz konusu ajanda notlarının rakiplerden geldiğinin ve rakipler arasında paylaşıldığının tespit edilememesi nedeniyle ajandadaki notların rakipler arasında bilgi değişimi olarak nitelendirilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Söz konusu dosya kapsamında yapılan incelemelerde bahsi geçen teşebbüslerin pazardaki belirsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir koordinasyon ya da işbirliği içinde olduklarını gösteren herhangi bir bilgi ya da belgeye ulaşılamamıştır. Sonuç olarak Kurul ilgili teşebbüsler hakkında soruşturma açılmamasına karar vermiştir. F…Ö… 'ye ait karşı oy gerekçesinde; elde edilen bilgi ve delillerin hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak şekilde soruşturma açılmamasını gerektiriyorsa soruşturma açılmayacağı, ancak bu sonuca ulaşmaya engel olacak bir kuşku varsa soruşturma açılması gerektiği yolunda aldığı çok sayıda kararın dikkate alınması gerektiğini ve firmalarının 2013 yılı Haziran ayından baş-

layarak devam eden paralel fiyat artışlarının yukarıda yer verilen görüşler ve açıklamalar çerçevesinde uyumlu eylem olarak takibi gerektiği ve soruşturma açılması gerektiği belirtilmiştir.

> *Rekabet Kurulu'nun 13.08.2013 tarih ve 13-47/662-283 sayılı Bartın ilinde faaliyet gösteren sürücü kurslarının aralarında anlaşarak kurs ücretleri ile ücrete ilişkin diğer koşulları belirlemek ve gelir paylaşımına ilişkin havuz oluşturmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. Maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine ilişkin karar.*

Soruşturma konusu teşebbüsler; Dakın Eğitim Hizmetleri ve Tekstil Ticaret Pazarlama Ltd. Şti., Özel Eyüp Şahin Sürücü Kursu (A…E…), - Sina Eğitim Faaliyetleri Turizm Telekom Tekstil Gıda San. Tic. Ltd. Şti., Özel Mervecan Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. Kararda önaraştırma ve soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler incelenmiş ve teşebbüslerin savunmalarına yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur. Karar sonucunda Rekabet Kurulu Bartın il merkezinde faaliyet gösteren Eyüp Şahin MTSK, Bartın MTSK, Yeni Bartın MTSK ve As Çağlayan MTSK'nın sürücü kursu ücretlerini birlikte belirleme ve sürücü kurslarının gelirlerinin toplanacağı bir havuz oluşturmaya yönelik anlaşma yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği kanaatine varmış ve bu teşebbüslere 2012 mali yılı sonunda oluşan ve %2,25 oranında ve bir teşebbüse de %3 oranında idari para cezası verilmesine karar vermiştir.

> *Rekabet Kurulu'nun 05.09.2013 tarih ve 13-50/714-301 sayılı Opet Petrolcülük A.Ş.'nin yapmış olduğu dikey anlaşma ve çeşitli uygulamalar yolu ile 4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun ve 2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği'ni ihlal ettiği iddiası.*

Teknosan tarafından yapılan başvuruda, taraflar arasındaki anlaşmanın 2002/2 sayılı Tebliğ hükümleri ve Rekabet Kurulu kararları uyarınca beş yıl süreyle grup muafiyetinden yararlanabileceği öne sürülmekte; OPET tarafından ise Teknosan ile arasında 2002/2 sayılı Tebliğ anlamında herhangi bir dikey anlaşma bulunmadığından bahisle Teknosan'ın "alıcıyla hiçbir bağlantısı olmayan üçüncü kişi" olarak nitelenmesi ve bu çerçevede söz konusu hukuki ilişkiye dair sürecin özel hukuk hükümleri çerçevesinde sürmesi gerektiği; bu hususun Kurulca kabul görmemesi halinde ise ilgili hukuki ilişkiye 10 yıla kadar bireysel muafiyet tanınması ve süresinde OPET'e başvurmayan Teknosan'ın ikinci beş yıllık süre için anlaşmanın devamını zımnen kabul ettiğine karar verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Kurul, L…Ş… ve OPET arasında yapılan kira ve bayilik sözleşmelerinin 2002/2 sayılı Tebliğ'in 5/a maddesinde düzenlenen istisna hükmüne uygun bir dikey anlaşma olmadığını belirtmiştir. Kurul, mülkiyetin Teknosan tarafından devralınmış olması halinde de söz konusu ilişkinin istisna hükmünden yararlanamayacağına kanaat getirmiştir. Bu çerçevede Kurul, başvuruya konu akaryakıt istasyonu üzerinde ilk olarak OPET lehine tesis edilen 15.08.2007 tarihli ve 15 yıl süreli kira hakkı ve OPET ile L… Ş… arasında imzalanan bayilik sözleşmesi ile kurulan dikey anlaşmanın, 15.08.2012 tarihine kadar 2002/2 Sayılı Tebliğ ile tanınan grup muafiyetinden yararlanma imkânı bulunduğu; bu tarihten itibaren grup muafiyeti kapsamı dışında kaldığını belirtmiştir. Rekabet Kurulu söz konusu kararda bireysel muafiyet incelemesi de yapmıştır. Teknosan, L… Ş…, ve Opet arasındaki muhtelif sözleşmelerle kurulan dikey ilişkinin, 15.08.2012 tarihine kadar 2002/2 sayılı Tebliğ ile tanınan grup muafiyeti; ilgili dikey anlaşmanın daha önce üzerinde akaryakıt bayilik faaliyeti yürütülmemiş gayrimenkul üzerinde yeni bir istasyon kurulmasına ilişkin olması, istasyona özgü yatırım maliyetinin Opet tarafından karşılanması nedenleriyle ve somut olayın özelliklerini de dikkate alarak, Teknosan'a Opet tarafından üstlenilen ilişkiye özgü yatırımın varsa kalan süreye tekabül eden kısmını ödemek suretiy-

le anlaşmayı sona erdirme imkânı tanınması şartıyla, ilgili dikey anlaşmaya 15.08.2007 tarihinden itibaren 10 yıl süreyle bireysel muafiyet tanınmasına karar vermiştir. Tarafların belirtilen hususlarda anlaşamamaları halinde ise, bahse konu dikey anlaşmaya bireysel muafiyet tanınamayacağı; bu durumda gerekçeli kararın tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde aralarındaki dikey anlaşmayı sonlandırmaları, aksi takdirde haklarında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağı yönünde 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca görüş bildirilmesi için Başkanlığın görevlendirilmesine karar vermiştir. Bahsedilen kararda kurul üyesi M… Ç… ve F… Ö…'nün karşı oy yazıları önemlidir. M… Ç… karşı oy yazısında taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar nedeniyle başlatılan bir yargı süreci olduğu ve ilgili mevzuata uygun olmadığı gerekçesiyle OPET ile Teknosan arasındaki ilişkinin sonlandırılabileceği sonucuna ulaşmanın teşebbüslerin özel hukuk alanına giren haklarını etkileyebileceğini belirtmiştir. Fevzi Özkan ise teşebbüsler için yargı süreçleri sonuçlanmadan Anayasanın 138. Maddesi hükümlerine de aykırı olarak ilişkinin karşı taraf lehine sonuçlandırılması anlamına da gelebilecek nitelikte karar tesis etmenin uygun olmadığını belirtmiştir.

AB Komisyonu Kararları

Avrupa Komisyonu'nun IP/13/1175 sayılı Kuzey Deniz karides ticareti kararı.

Avrupa Komisyonu kartele taraf olan ve Kuzey Denizi'nde faaliyet gösteren karides ticareti yapan 4 şirkete toplam 28.716.000 Avro ceza vermiştir. Kartele taraf olan şirketler Heiploeg, Klaas Puul, Kok Seafood (Hollanda'nın tamamı) and Stührk (Almanya). Haziran 2000 ile Ocak 2009 arası Heiploeg ile Klaas Puul Belçika, Fransa, Almanya ve Hollanda'da Kuzey Deniz karideslerinin fiyatlarını ve satış hacim hisselerini sabitleme konusunda anlaştıklarına karar verilmiştir. Klaas Puul pişmanlık başvurusunda bulunan ilk teşebbüs olduğundan tam bağışıklık elde etmiştir.

Avrupa Komisyonu'nun IP/13/1208 sayılı Banka kararı.

Komisyon 8 uluslararası finansal kuruluşa finansal konulara dair pazarda kartele katıldıkları için toplamda 1.712.468.000 Avro ceza vermiştir. Bu kuruluşlardan dört tanesinin tedavüldeki değeri ile ilgili kartele katılmış olduklarını, altı tanesi ise Japon Yenine ilişkin tek ya da iki taraflı kartellere katılmış olduklarına karar vermiştir. Söz konusu karar 2008'deki krizden beri finansal sektörle ilgili kartellere verilen ilk karardır. Komisyon, finansal sektör bakımından rekabet hukuku ihlali olarak kartel uygulamasını ilk sıraya koymaktadır.

ACİL GÜNDEM

SENDİKADAN

KİTAP TANITIM

İSG HABERLE

SENDİK

ÇEİS

50

aktüel.yol

ACİL GÜND

SENDİKADAN

FABRİKALARDA

FABRİKALARDAN

ÇİMENTO İŞVEREN

İSG HABERLERİ

KİTAP TANITIM

İSTATİSTİK

ÇYK HABERLERİ

FABRİKALARDAN

SENDİKADAN

ÇAİK HABERLERİ

ÇEİS İSG KURULU 32. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 32. Toplantısı, 22 Kasım 2013 tarihinde İstanbul'da, Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirilmiştir.

Kurul Üyelerinden Günseli KAYA ve İlkay BAKAL'ın mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya,

Mümün GÜN, Sertaç Bora ÖZYURT, M. Bilgin ATAÇ, Çağatay AVŞAR, Yusuf Ziya BEKİROĞLU, İsmail GÜMÜŞDERE, Gökhan GÜZEL, İsmail KIR, Birol KIRAÇ, Ünal ÖNER, Suat TOKAT, Hayer YALNIZ katılmıştır.

Toplantıda, dönem içerisinde gerçekleştirilen faaliyetler ile 2014 yılında yapılması planlanan faaliyetler müzakere edilmiş olup, "Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı Değerlendirme ve Ödüllendirme Prosedürü" de gözden geçirilmiştir. Ayrıca, Kurul Üyelerinden Yusuf Ziya BEKİROĞLU da Denizli Çimento'daki "İSG İyi Uygulamaları"na ilişkin bir sunum gerçekleştirmiştir.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SINAVINA YÖNELİK EĞİTİM DÜZENLENDİ

01 Ocak 2014 tarihinden itibaren yaklaşık 600.000 işyerinin işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmeti almalarının zorunlu olduğu ve bu işyerlerine hizmet verecek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısının yeterli olmadığı bilinmektedir. Bu kapsamda 6495 sayılı Kanun ile yapılan değişikle, iş güvenliği uzmanlığı belgesi olanların gerekli şartları taşımaları halinde daha üst sınıflarda belge alabilmeleri için doğrudan sınava girmelerine imkan tanınmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılan bu değişiklik sonrasında konunun uygulamasını şekillendirebilmek amacıyla 11 Ekim 2013 tarih ve 28792 sayılı Resmi Gazete'de "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" yayımlanmıştır.

Sendikamızın da uzun yıllardır Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde yaptığı girişimlerde gündeme getirdiği konudaki düzenlemenin, özellikle A ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip uzman sayısının çok yetersiz olması nedeniyle çalışma hayatında karşılaşılan sorunlara önemli ölçüde çözüm getirebileceği değerlendirilmektedir.

ÇEVRE GRUBU MESLEKTAŞLAR TOPLANTISINDA İSG MEVZUATI TARTIŞILDI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Üyesi Çimento Fabrikalarındaki çeşitli bölümlerde çalışanların yıl içerisinde farklı dönemlerde bir araya geldiği ve bilgi paylaşımında bulundukları "meslektaşlar toplantıları" düzenlenmektedir. Bu kapsamda, 29 Kasım 2013 tarihinde Çevre Grubu Meslektaşları Toplantısı düzenlenmiştir.

Söz konusu toplantıda 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Kanun kapsamında çıkartılan ikincil mevzuatın sektörümüze etkileri hakkında Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN tarafından bir sunum gerçekleştirilmiştir.

Bahse konu mevzuat değişikliği sonrasında 21 Aralık 2013 tarihinde yapılan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sınavına girecek olan sektörümüz temsilcilerinin yaptıkları hazırlıkları destekleyici olması amacıyla 12 – 13 Aralık 2013 tarihlerinde Sendikamız Merkez Binası'nda bir eğitim düzenlenmiştir.

Yankı Eğitim ve Danışmanlık Şirketi Genel Müdürü Alparslan YILMAZ tarafından verilen eğitimde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Kanuna bağlı çıkartılan ikincil mevzuatın değerlendirilmesi ile sınava yönelik soru çözümü yapılmıştır. Katılımcılardan olumlu geri bildirimlerin alındığı eğitim başarılı bir şekilde tamamlanmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AFİŞLERİMİZ YENİ TASARIMLARIYLA BASILDI

Sendikamızca daha önceki yıllarda olduğu gibi yine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin afiş tasarımları yaptırılarak hem üyelerimizin hem de sosyal tarafların kullanımına sunulmuştur.

Toplam 19 farklı konudan oluşan iş sağlığı ve güvenliği afişleri serisine dergimizin her sayısında yer verilecek olup, afişlerin tamamı dergimizin bu sayısında bulunan özel ekte görülebilmektedir.

"BİZE Bİ'ŞEY OLMAZ ABİ" İSİMLİ İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİ DEVAM EDİYOR

Eğitim kavramı, "kişilerde, amaçlar ve beklenen yetkinlikler çerçevesinde davranış değişikliği sağlayan araç" olarak tanımlanabilir. Bu önemli aracın özellikle, yetişkin bireylerde davranış değişikliği sağlayabilmesi için, geleneksel yöntemlerle birlikte daha farklı ve çağdaş yöntemlerin kullanılması da gerekmektedir.

Bu çerçevede rol oynama, drama vb. yöntemlerin de eğitimlerde kullanılmaya başlanması hem eğitimin etkinliğinin hem de katılımcıların eğitimden duydukları memnuniyetin artmasını sağlamaktadır.

Sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik yıllardır yaptığımız faaliyetleri destekleyebilmek amacıyla, 2013 yılının son çeyreğinde, ÇEİS İSG Kurulu'nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle, "İSG Forum Tiyatro" etkinliklerine başlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında davranış ve alışkanlık değişimini sağlayabilmek amacıyla tasarlanan İSG Forum Tiyatro, 6 kişilik bir tiyatro ekibi tarafından sahnelenmektedir. İki bölümden oluşan oyunun ilk bölümünde, tiyatro ekibi tarafından çimento sektörüne özgü olarak hazırlanmış senaryo çerçevesinde oyun sahnelenmekte, ikinci bölümde ise çalışanların da sahneye çıkarak oyuna dahil oldukları interaktif bir program uygulanmaktadır. Bahse konu proje ile İSG farkındalığının artırılmasının yanı sıra, tüm üye fabrikalarımızda sahnelediğimiz tiyatro oyunlarıyla Sendikamız açısından bir sosyal sorumluluk projesi de gerçekleştirilmektedir.

Yaklaşık 1,5 saat süren İSG forum tiyatro etkinliği 2013 yılı sonu itibariyle 35 Üye Fabrikamızda gerçekleştirilmiş olup, 2014 yılının ilk aylarında bahse konu projenin diğer üyelerimizde de sahnelenecek oyunlarla birlikte tamamlanması planlanmaktadır.

Söz konusu etkinliğe ilişkin üye fabrikalarımızdan aldığımız geri bildirimlerden bazıları şöyledir;

Adoçim Çimento

Adana Çimento

Akçansa-Ladik Çimento

Akçansa-Ladik Çimento

- **Murat TOKUR - Akçansa Ladik Çimento Üretim Ustası:** *"Bize Bişey Olmaz Abi" isimli İSG Forum Tiyatrosu gerçekten çok güzeldi. Günlük hayatımızda ve iş hayatımızda özellikle yaptığımız hataları bizlere tekrar bir daha göstermiş oldu bir nevi kendi aramızda aynaya bakmış gibi bir şey oldu, çok önemli dersler çıkarmamızı sağladı.*

- **Savaş YURDUNUSEVEN - Adana Çimento Koruyucu Bakım Ustabaşı:** *Öncelikle izlediğimiz bu tiyatral oyun için ÇEİS'e ve Adana Çimento'ya teşekkür ederiz. Oyunda aile ortamı içerisinde gerçek iş yaşamından alışmış olduğumuz hemen hemen bütün şeyleri gördük diyebilirim. Tabii ki abartılı bölümler de var, düşündüren bölümler de var. Ama güldük ve eğlendik konu içerisinde en çok düşündüren şey de bölümün sonunda "baba elin nerede denmesi"….Bu anlamda gerçekten bize bir şey olmaz demeyerek her zaman düzenli ve tertipli çalışmamız gerektiğine inanıyorum.*

- **Ahmet Gaffur ŞAHİN - Adıyaman Çimento Sendika Baş Temsilcisi:** *Çalışma hayatında yaşanabilecek sıkıntıların esprili bir yaklaşım ile gösterilmesi ile çok güzel bir etkinlik olmuştur. Emeği geçen bütün arkadaşlarıma teşekkür ederim.*

- **Hüseyin PAMUKÇU - Adıyaman Çimento Personel ve İdari İşler Müdürü:** *İnsanlar için iş güvenliğinin öneminin dikkat çekildiği ve akılda kalıcı yer eden bir yaklaşım ile iş güvenliği anlatılmıştır. Teşekkür ederim.*

- **Adem KALAN – Adoçim Fırın Süpervizörü:** *Yapılan etkinlikler iş güvenliğine verilen önemi daha etkin bir şekilde dile getirdi. (…….) Bu tiyatro gösterisi kendi iç dünyamızı yansıttı.*

- **Kenan ÇİFTÇİ – Adoçim Bakım Ustası:** *Yapılan tiyatro gösterisi genellikle kendi içimizde de yaşadığımız problemleri yansıttığı için çok faydalıydı. Çoğu kez biz de evimizle ve işimizle ilgili problemler yaşıyoruz. Ancak bu problemleri işimize taşıdığımız zaman kazalanmamıza sebep olabileceği aşikardır.*

- **Çetin TÜRKKAL – Adoçim Elektrik Teknikeri:** *Yapılan tiyatro görsel olduğu için daha kalıcı oldu. Eğimlerde genellikle anlatılan konular 3-5 gün içinde unutuluyor. Eğitimlerin üstüne bu tür görsel etkinlikler yapıldığında daha kalıcı etki bırakıyor. Bu yüzden çok faydalı ve eğlenceliydi.*

- **Sani KAYA – Batıçim İşyeri Sendika Baş Temsilcisi:** *Çok faydalı ve çalışanlar açısından olumlu bir eğitim olduğunu düşünüyorum. İş güvenliği konusunda uyarıcı olması ve çok sık tekrarlanan hatalara dikkat çekmesi ile etkili oldu. Eğitimlerde anlatılan birçok konunun canlandırma ile anlatılması daha da öğretici ve yararlı oldu.*

- **Hamdi ÇÖLLÜOĞLU – Batıçim Personel Şefi:** *Hem eğitim, hem de eğlence ancak bu kadar güzel bir arada verilebilirdi. Oyuncuların doğaçlama yetenekleri ve oyuna çalışanların da katılımı, gösteriyi daha da güzelleştirdi. Bu organizasyonda emeği geçen herkese ayrı ayrı teşekkür ederim.*

- **Barış KOYLAN – Batıçim Çimento Üretim ve Sevkiyat Şefi:** *Eğitici olması açısından klasik eğitim yöntemlerinden daha farklı oldu. Çimento sektörü içinde yaşanan genel sorunları birebir tespit edebilmiş olması sayesinde çalışanlar için etkileyiciydi. Faydalı bir etkinlik olduğunu ve daha sık tekrarlanması gerektiğini düşünüyorum.*

- **Hikmet ŞEN – Bursa Çimento Hammadde Ustabaşı**: *İnsanların bazı şeyleri anlaması zordur. Kürsüde oturup ders şeklinde anlatım olduğunda dinleyici sıkılıp zorunluluktan uyuklayarak dinler, anlatılan da hafızasında yer etmez. İş, tiyatro gibi sinema gibi görsel gücü yüksek değerlere kalınca o zaman insanın algılama yeteneği de açılır. Tiyatro oyunu bir eser değildi ama vermek istediği konuyu mizahi bir dille gayet iyi aktardı. Tiyatroyu seviyoruz ve devamını bekliyoruz.*

- **Ersin KAYGISIZ – Bursa Çimento Fizik Laborantı:** *Fabrikada düzenlenen tiyatro etkinliği çok yararlı aynı zamanda eğlenceli olmuştur. Bu tür etkinliklerin devamının gerçekleşmesini dilerim. ''İzahı olmayan şeylerin, mizahı olur.''*

- **Çimsa Çimento Kayseri Fabrikası:** *ÇEİS organizasyonu ile 14 Kasım 2013 tarihinde iki seans olarak, İSG Forum Tiyatro Etkinliği, 81 çalışanımızın katılımıyla gerçekleşmiştir. ÇEİS tarafından yıllardır organize edilen ve düzenlenen buna benzer etkinlikler ve eğitimler oldukça fayda sağlamış ve tarafımızca da takdir edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde davranış değişiklikleri yaratabilmek adına çok etkili olan bu etkinlikte, tüm yönetici ve çalışanlarımız tarafından da oldukça olumlu geri bildirim almaktayız. Aldığımız olumlu geri bildirimleri de sizinle*

Batıçim Çimento

Bursa Çimento

Çimsa Kayseri Çimento

Konya Çimento

Limak-Şanlıurfa Çimento

Çimko-Narlı Çimento

paylaşmak istemekteyiz. İSG Forum Tiyatro Etkinliğini çok başarılı ve etkili biçimde sahneye koyan Tiyatro Ekibine, etkinliğin planlanmasında ve düzenlenmesine onay veren Sendikamız yönetim kuruluna, emeği geçen Sendikamız Genel Sekreterine, ÇEİS İSG Kuruluna ve Sendikamızda görevli tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ederiz. Bu tür etkinliklerin artarak devam etmesini dileriz.

- **Celalettin ÇANCI - Konya Çimento İç hizmetler Uzmanı**: *İş sağlığı ve güvenliği konulu eğitim bir konferans havasından uzak, tiyatro oyunu şeklinde sahnelenerek daha etkili olmuştur. Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği için basit hataların göz ardı edilmesi sonucunda meydana gelen iş kazalarının önüne geçilebilecek olması sebebi ile bu tür eğitimlerin daha sık yapılmasının faydalı olacağını düşünmekteyim.*

- **Sercan AYGÜLER – Limak Şanlıurfa Çimento Çevre, İş Güv. ve Atık Şefi**: *ÇEİS organizasyonunda Fabrikamızda gerçekleştirilen ‹Bize Bir şey Olmaz Abi› isimli Tiyatro Oyunu, çalışanlarımızla birlikte büyük bir ilgi ve keyifle izlemiş bulunmaktayız. Fabrikalarımızda düzenlemiş olduğumuz hizmet içi eğitimlerde çalışanlarımız bazen sıkılabiliyor ve ilgilerini kaybedebiliyorlar, bu şekliyle mizah tadında eğitim biz ve çalışanlarımız için de gerçekten farklı bir deneyim oldu. Tüm ÇEİS Ailesine, Akademika Ekibine ve emeği geçen herkese şahsım ve fabrikam adına çok teşekkür ederim.*

- **Mehmet ÖZPOLAT – Çimko Narlı Çimento Vinç Operatörü (……)** *Oyundan ilk aklıma geleni sorarsanız güvenliğin amiri görünce değil kendin için alınması gerektiğidir.*

- **Abdülkadir BOZAN - Çimko Narlı Çimento Makam Şoförü:** *Deneyle yapılan ödevler unutulmaz. Şu anda derslerimize daha iyi çalışmış ve daha iyi motive olmuş durumdayız. Hayat tiyatro; önemli olan fabrika içinde olacak emniyetsizlik anlamında kazaların yerine tedbirler alıp gerçek anlamda tiyatro seyretmek. Devamını bekleriz.*

- **Abdulkadir ORAK - Çimko Narlı Çimento Makine Bakım Ustası:** *Ne yapıyorsak, sahnede gördük.*

Ünye Çimento

- **Rakibe AKSOY – Ünye Çimento Satış Sorumlusu:** *Çalışma ortamlarında önemsiz gibi gözüken ince detayların, insan yaşamını nasıl etkilediğini, hem eğlendirerek hem düşünmemizi sağlayarak hem de yapmamız gereken sorumluluklarımızı hatırlatarak en güzel şekli ile bizlere sundukları için tiyatro ekibine ve bu imkanı bizlere sunan müdürlerimize teşekkür ederiz.*

- **Zikrullah BALGAY – Votorantim Sivas Çimento Mekanik Vizitörü:** *ÇEİS tarafından Sivas fabrikamızda gösterilen "Bize Bi'şey Olmaz Abi" isimli oyunun tüm çalışanlar için normal bir eğitimden daha faydalı ve daha anlaşılır olduğu düşüncesindeyim. Tiyatronun tam da amacına uygun olarak insanların yasayış tarzını insanlara anlatış şeklinde gösterilmesinden birebir katkıda bulunduğunu düşünüyorum. Bu tür organizasyonların merak ve akıcılıkla izlenip gösterildiğinden tüm çalışanların kendisine bir şeyler, çıkardığı kanaatindeyim.*

- **Sefa EYİBİL – Yozgat Çimento Fizik Laborantı:** (…….) *Bu gibi tiyatrolarda insan hem izleyip stres atıyor, eğleniyor bunun yanında da bir şeyleri ders alıyor. Umarım bu gibi etkinlikleri Votorantim ailesi altında daha sık görürüz ve hep beraber bu çatı altında iş kazalarını sıfıra indiririz.*

Votorantim-Sivas Çimento

Votorantim-Yozgat Çimento

- **Ulaş ISPANAK – Votorantim Çorum Çimento Makina Bakım Ustası:** *Tiyatro etkinliğimizle beraber; modül eğitimler, davranış odaklı denetimler, kurullar, toolboxlar vb. İSG uygulamalarının, bilinçaltımıza işlemiş olduğu konuları, derinlerden çekip uygulamalı olarak oyunu oynayan arkadaşlar ortaya çıkarttılar, zihnimizdekileri sahneye aktardılar. Kendimizi sanki sahnede hissettik. Kendimi direkt oyunun içinde gördüm, oyundaki usta bendim ve de arkadaşlarımdı. Oyun tüm eğitimlerin pekiştiricisiydi. Bu tür oyun ve aktiviteler umarım sık sık tekrar eder. Bence faydası çok büyük oldu. Diğer arkadaşlarımda benle aynı fikirdeler. Bu oyunun bize ulaşmasını sağlayan tüm amirlerime teşekkür ederim.*

- **Kuddusi YILMAZ – Çimsa Çimento Niğde Fabrikası Kalite Liderliği Bölümü:** *Katılımcıların sahnede rol almaları onlarında bu tiyatroda yer almaları daha da etkileyici olmuştur. Bayan tiyatrocunun kocası ile aralarında geçen atışma tam da gerçek hayatta olduğu gibi yansıtılmış ve işyerine etkisi göz önüne gelmiştir.*

- **Hamit DİNÇER - Çimsa Çimento Niğde Fabrikası Hammadde Liderliği:** (…….) *Evdeki stresin ya da iş yerindeki stresin birbirine taşınmaması gerektiği çok güzel ifade edilmiştir.*

- **Tolga CEYLAN - Çimsa Çimento Niğde Fabrikası Lojistik Liderliği:** (……..) *Özel sektör olarak İSG konulu tiyatronun fabrikalara gelmesi çok güzel bir ayrıcalıktır.*

Nuh Çimento

FİNANSÇI OLMAYANLAR İÇİN FİNANSAL TABLOLAR ANALİZİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Üyemiz çimento fabrikalarına yönelik olarak düzenlenen **"Finansçı Olmayanlar için Finansal Tablolar Analizi"** konulu eğitim, 18 Aralık 2013 Çarşamba günü Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirilmiştir.

Uzmanlık alanı finans veya muhasebe olmayan ancak işletmenin faaliyet sonuçlarını yorumlamaları, günlük finansal faaliyetlerle ilgili kararlarda daha hakim ve etkin olmaları beklenen orta ve üst düzey yöneticiler ve yönetici adaylarına yönelik olarak düzenlenen eğitim, Arkan&Erkin Danışmanlık Şirketi işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Üç grup için ayrı ayrı yapılması planlanan eğitimin ilk ayağına Çimentaş İzmir, Adoçim, Baştaş, Çimko, Denizli ve Nuh Çimento Fabrikalarının müdür seviyesindeki üst düzey yöneticileri katılmıştır.

Finansal raporlar, finansal oranlar ve işletme sermayesi konularında açıklayıcı bilgilerin verildiği eğitim, katılımcıların sorularının cevaplanması ve uygulamada karşılaşılan problemlerin tartışılması ile sona ermiştir.

ÇİMSA "ÇIMENTO SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GİRİŞİMİ"NE KATILAN İLK TÜRK ŞİRKETİ OLDU

Çimsa Genel Müdürü
Mehmet HACIKAMİLOĞLU

ÇİMSA Çimento tüm faaliyetlerine entegre ettiği sürdürülebilirlik anlayışı doğrultusunda, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi'nin (WBCSD) himayesi altında faaliyet gösteren "Çimento Sürdürülebilirlik Girişimi (CSI)"ne üye olarak sürdürülebilirlik anlamında önemli bir adım atmıştır.

Karlı bir şekilde büyürken, yaşanabilir bir gelecek için de sektöre öncülük etmeyi hedeflediklerini belirten ÇİMSA Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, "40 yılı aşkın deneyimimiz, geniş ürün yelpazemiz, yenilikçi çalışanlarımız, insana ve çevreye saygılı yaklaşımımızla sektörde fark yaratmaya odaklı olarak çalışmalarımızı yürütüyoruz. Bu doğrultuda, sektörümüzde sürdürülebilir kalkınma konusunda kapsamlı çalışmalar yürüten CSI'ya üye ilk Türk çimento şirketi olmak bizim için büyük önem taşıyor. Sürdürülebilirlik konularının doğru bir şekilde anlaşılması ve yönetilmesinin sektörün kalkınması ve büyümesi için bir ön koşul olduğunun bilinci içinde çalışan CSI'nın bir parçası olarak, sürdürülebilir bir geleceğe emin adımlarla ilerleyeceğiz" şeklinde konuşmuştur.

Kaynakları verimli kullanmanın, atıkları enerji ve hammadde girdisi olarak geri kazanmanın, yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapmanın yol haritalarının önemli bir maddesini oluşturduğuna değinen HACIKAMİLOĞLU, "ÇİMSA olarak bu yolculuğa 3 yıl önce çıktık. Her yıl sürdürülebilirlik raporu yayımlayarak; sosyal, çevresel ve ekonomik alanda kaydettiğimiz gelişmeyi kamuoyuyla paylaşıyoruz. Bu yıl ise çok özel hedeflerimiz var. Ancak bununla da yetinmiyor, şimdi CSI'ya üye olarak çok zorlayıcı çeşitli taahhütler veriyoruz. 3 yıl içinde ulaşma istediğimiz noktayı şimdiden planlıyor ve bu hedefe ulaşmak için yoğun çalışmaya odaklanıyoruz" diyerek sözlerini sonlandırmıştır.

AKÇANSA'YA SAP'DEN İKİ ÖDÜL

Akçansa Çimento, iş ve teknoloji dünyasının önemli ödülleri arasında gösterilen "SAP Kalite Ödülleri 2013" kapsamında iki ödül almıştır. Firma, 18'inci kez düzenlenen organizasyon kapsamında "Bulut Bilişim Kategorisi"nde "Mozaik" uygulamasıyla birincilik, "Orta Uygulama Kategorisi"nde ise "Satın Alma" projesiyle ikincilik ödülüne layık görülmüş, sektöründe SAP Kalite Ödülü alan tek şirket olma unvanını elde etmiştir.

Mozaik uygulamasıyla kazanılan ödülü Akçansa adına alan İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Hakan TİMUR, "Mozaik uygulamasında çalışanlarımız kişisel ve şirket hedeflerine erişip, performans süreçlerini takip edebilirken, eğitim ve gelişimlerini takip edebiliyor" demiştir. Akçansa'ya ikincilik ödülü kazandıran satın alma projesiyle, firma bünyesindeki tüm fabrikalarda satın alma talebi yaratma süreci, tek bir sistemden kısa sürede takip edilebilmektedir.

NUH ÇİMENTO ÇALIŞANLARINA "GÖZ YORGUNLUĞU SEMİNERİ"

Dünyagöz İzmit'ten Prof. Dr. Orhan ELİBOL, tarafından verilen "Göz Yorgunluğu (Astenopi)" ile ilgili seminerde Nuh Çimento çalışanları göz sağlığı konusunda bilgilendirilmiştir.

Seminerde sosyal hayatta sık sık karşılaşılan göz yorgunluğuna neden olan faktörler anlatılmış; göz yorgunluğunu en aza indirmek için bilgisayarla çalışırken belirli aralıklarla gözleri dinlendirmek, çevredeki ışık kaynaklarının gözlere zarar vermemesi için oturma pozisyonunun ayarlamak ve bilgisayar ekranını göz seviyesinden yükseğe yerleştirmemek gibi basit tedbirler hatırlatılmış; bunun yanında göz kuruluğunun da göz yorgunluğunu tetiklediği, bu nedenle çalışma ortamındaki nem durumunun mutlak suretle dengelenmesi gerektiği, kış aylarında ısıtıcılar ve yaz aylarında ise soğutuculara direkt olarak maruz kalınmaması gerektiği belirtilmiştir.

çimentaş
ÇİMENTİR HOLDİNG

ÇİMENTAŞ'TA ACİL DURUM TATBİKATI YAPILDI

Çimentaş İzmir Fabrikası'nda, acil durumlarda ekiplerin karar verme becerilerinin geliştirilmesi, ekipler arasındaki koordinasyonun sağlanabilmesi ve tüm çalışanların bu gibi durumlardaki reaksiyonlarının ölçülebilmesi amacı ile 21 Kasım 2013 tarihinde "Acil Durum Tatbikatı" düzenlenmiştir.

İlk kez fabrikanın öz kaynakları kullanılarak planlama, hazırlık, uygulama ve değerlendirme safhalarıyla yüksek katılımlı ve çok başarılı bir şekilde tertip edilen tatbikata İzmir Fabrikası'nda çalışan, Çimento ve Hazırbeton Genel Müdürü Taner AYKAÇ'ın da dahil olduğu, 214 kişi fiilen katılarak yüksek bir katılım sağlanmıştır.

ADOÇİM®

ADOÇİM TOKAT ÇİMENTO FABRİKASINDA KAZASIZ GÜN SAYISI 1000'E ULAŞTI

Adoçim Tokat Çimento Fabrikası'nda İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek amacıyla son 2 yılda 1,4 milyon TL yatırım ve 11.576 adam/saat eğitim gerçekleştirilerek, "kazasız 1.000 gün çalışma" performansı elde edilmiştir.

04 Aralık 2013 tarihinde fabrikada yapılan bir etkinlikle, hem "İş Kazasız 1.000. Gün Kutlaması" yapılmış hem de Sendikamız organizasyonunda düzenlenen "Bize Bi'şey Olmaz Abi" isimli İSG Forum Tiyatro Etkinliği sahnelenmiştir. Tokat Vali Yardımcısı, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörü, yerel yöneticiler, Adoçim yönetimi ve TÇMB yetkililerinin yanı sıra Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN'in de iştirak ettiği söz konusu etkinlik başarılı bir şekilde tamamlanmıştır.

Adoçim ve Tokat Çimento Fabrikası hakkında…
Geçtiğimiz yıl Sendikamız Üyesi olan Adoçim Çimento Beton San ve Tic. A.Ş Türkiye'de ilk 500 firma arasında yer almakta olup, sektörümüzde önemli bir pazar payına sahiptir. Şirket bünyesindeki Tokat Çimento Fabrikası'nın 118 mavi yakalı, 55 beyaz yakalı olmak üzere toplam 173 personeli bulunmakta, bu personelin

ASLAN ÇİMENTO'DAN İSG EĞİTİMİ KAMPANYASI

Aslan Çimento, 2013 yılı Mayıs ayında Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince tehlike sınıfı yüksek işyerlerinde çalışanların yılda en az bir defa 16 saatlik "Temel İş sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" alması zorunluluğundan yola çıkarak, söz konusu yasal uygulamayı keyifli bir gelişim projesi olarak ele almış ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Kampanya Dönemi"ni başlatmıştır.

Kampanya kapsamında temel İSG eğitimleri için Ortak Sağlık Güvenlik Birimi firması ile çalışılmış, firma tarafından verilen eğitimlerin ilk etabı 22 Ekim – 08 Kasım 2013, ikincisi ise 25 Kasım – 06 Aralık 2013 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Eğitim programında İSG temel kavramları, İSG politikası ve uygulamaları, yasal yükümlülükler, risk yönetimi, fiziksel-kimyasal-biyolojik risk etmenleri ile acil durum yönetimi konuları ele alınmıştır.

Teknik ve idari tüm kapsam içi ve kapsam dışı personelin katıldığı eğitimlerde fabrikanın gelişime açık yönleri, çalışanların aktif katılımlarıyla irdelenmiştir.

43%'ünü üniversite mezunları oluşturmaktadır. Ayrıca Tokat Çimento fabrikası bünyesinde görev yapan 113 müteahhit personeli bulunmaktadır.

Tokat Çimento, insana çevreye saygı ile müşteri memnuniyetini ve İş sağlığı güvenliğini ön planda tutarak; yenilikçilik, şeffaflık, dürüstlük, sevgi, saygı ve başarı temeline odaklı güvenilir çalışma çerçevesinde Adoçim kültürünü etkin kılmaktadır. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeyi, çalışanları faaliyetler esnasında oluşan tehlikelere ve risklere karşı korumayı amaçlayan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi fabrika bünyesinde kurulmuş ve kurulan bu sistem Aralık 2011 tarihinde Kalite ve Çevre Kurulu (KÇK) tarafından belgelendirilmiştir.

Çevrenin korunması için öncelikle gönüllülük esasına dayanan anlayışla çevre kirliliklerinin önlenmesi ve Türk Çevre Mevzuatları ile Avrupa Birliği Çevre Mevzuatı'na tam uyum sağlanması amacıyla TS-EN-ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi kuruluş çalışmaları yapılmış ve 2011 yılı Aralık ayında Çevre Yönetim Sistemi, TS-EN-ISO 14001 standardına göre belgelendirilmiştir. Ayrıca 2013 yılında Hava Emisyonu, Atık su Deşarjı, Tehlikesiz Atık Geri Kazanım ve Atık Yakma ile birlikte Yakma konularını içeren Çevre İzin-Atık Yakma Lisans belgesi de alınmıştır.

BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

BURSA ÇİMENTO'DA GÖNÜLLÜ KAN BAĞIŞI KAMPANYASI DÜZENLEDİ

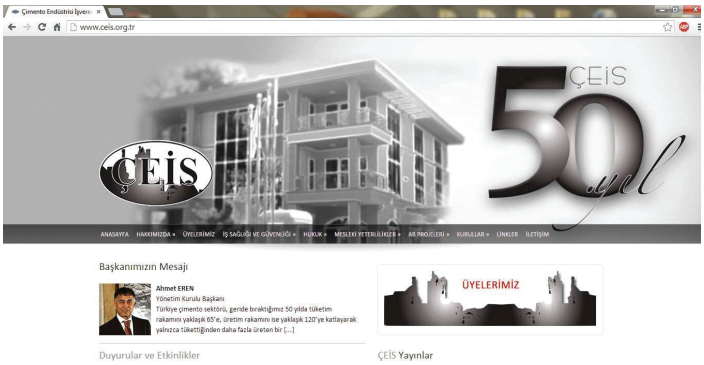
KIZILAY tarafından Bursa Çimento'da 14 Kasım 2013 tarihinde "Gönüllü Kan Bağışı Kampanyası" düzenlenmiştir. Söz konusu kampanya, fabrikada her altı ayda bir olmak üzere yılda iki kez tekrarlanmaktadır. Kasım ayında 11'incisi gerçekleşen kampanya, fabrikanın duyarlı personelinin (alt işveren personeli ile mesleki eğitim öğrencileri dahil) katılımları ile gerçekleşmiştir.

Siz de; gönüllü kan bağışçısı olup, gönüllerde yaşayınız ...

TİSK MEVZUAT İLE İSG-ÇEVRE KOMİSYONLARININ ORTAK TOPLANTISI SENDİKAMIZ EVSAHİPLİĞİNDE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞTİR

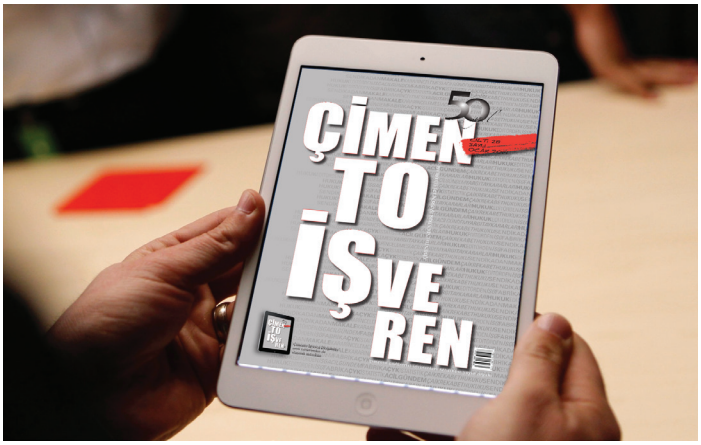
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Mevzuat Komisyonu ile İş Sağlığı ve Güvenliği – Çevre Komisyonu, 15 Kasım 2013 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında toplanmıştır. TİSK İSG Çevre Komisyon Başkanı Metin DEMİR ile Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın açılış konuşmaları ile başlayan toplantıya TİSK Üyesi İşveren Sendikalarının hukuk ile iş sağlığı ve güvenliği bölümlerinden temsilciler iştirak etmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Kanun kapsamında yayımlanan ikincil mevzuat çerçevesinde işyerlerinde yaşanan sorunların ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin tartışıldığı toplantıda, işveren sendikaları temsilcileri görüşlerini açıklamış olup sektörler arası bilgi paylaşımı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda yapılan müzakereler neticesinde TİSK tarafından bir rapor hazırlanarak ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşılması kararlaştırılmıştır.



Web sitemiz değişen yüzüyle hizmetinizde…

2014 yılında kuruluşunun 50. yılını kutladığımız Sendikamızın web sitesi değişen yüzüyle sizlere hizmet etmeye devam etmektedir.



Dergimize artık tabletlerden de ulaşmak mümkün

Çimento İşveren Dergimize 2014 yılı Ocak sayımızdan itibaren artık tabletlerden de ulaşmak mümkün olmuştur.

Türkiye Çimento, Seramik, Toprak
ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası (T. Çimse-İş) Genel Başkanı
Zekeriye NAZLIM'ın babası,

Hacı Osman NAZLIM

30 Kasım 2013 Cumartesi günü vefat etmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, Zekeriye NAZLIM ve kederli ailesi ile
tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

HAZIRLAYAN/ **ÖZGÜR ACAR**

İşgücü Maliyeti Endeksi, III. Çeyrek 2013

Türkiye İstatistik Kurumu'nun üçer aylık dönemler itibariyle 2007 yılı I. çeyreğinden itibaren 2008 temel yıllı olarak yayımladığı "İşgücü Maliyeti Endeksi" 2013 yılı I. çeyreğinden itibaren veri kaynağında meydana gelen değişim ve yenileme nedeniyle 2010 temel yıllı olarak yayımlanmaya başlanmıştır.

"İşgücü Maliyeti Endeksi" ile ücretli çalışan istihdam etmenin işverene saat başına maliyetindeki değişim nominal olarak ölçülmektedir. İşgücü maliyetinin temel bileşenleri, kazanç ve kazanç dışı (işverenin yaptığı sosyal güvenlik, ihbar ve kıdem tazminatı ödemeleri) işgücü maliyetidir.

Saatlik işgücü maliyeti endeksi bir önceki çeyreğe göre %1,3 arttı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış saatlik işgücü maliyeti endeksi, 2013 yılı III. çeyreğinde, bir önceki çeyreğe göre %1,3 artmıştır. Endeks, sanayi sektöründe %2,2, inşaat sektöründe %3,7 ve hizmet sektöründe %2,2 artış göstermiştir.

Saatlik İşgücü Maliyeti Endeksi (2010=100), III. Çeyrek 2013

Saatlik İşgücü Maliyeti Endeksi (2010=100), III. Çeyrek 2013

	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
Sektör	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim (%)	Endeks	Çeyreklik Değişim (%)
Toplam[1]	137,6	136,8	10,9	136,1	1,3
Sanayi	134,9	134,9	9,0	130,9	2,2
İnşaat[2]	140,9	140,9	15,7	140,9	3,7
Hizmet[2]	139,0	139,0	11,5	139,0	2,2

(1) Çalışmanın kapsamı, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE Rev.2)'na göre L (gayrimenkul faaliyetleri) hariç B-N (sanayi, inşaat ve hizmet) sektörlerinde bir ve daha fazla ücretli çalışanı olan işyerleridir. Toplam (B-N), sanayi (B-E) ve hizmet (G-N) toplulaştırmaları Ağırlıklı Zincirleme Laspeyres Yöntemi ile hesaplanmıştır.

(2) İnşaat ve hizmet sektörleri için kullanılan modelde mevsim ve takvim etkisine rastlanmamıştır. Bu nedenle arındırılmış ve arındırılmamış endeksler aynıdır.

Saatlik kazanç endeksi bir önceki çeyreğe göre %1,4 arttı

Ücretli çalışana yapılan düzenli ve düzensiz ödemelerdeki saatlik değişimin göstergesi olan, mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış saatlik kazanç endeksi 2013 yılı III. çeyreğinde, bir önceki çeyreğe göre %1,4 artmıştır. Endeks değerlerindeki artış oranları; sanayi sektöründe %2,3, inşaat sektöründe %3,7 ve hizmet sektöründe %2,2 olarak gerçekleşmiştir.

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış saatlik kazanç endeksinde en yüksek artış %6,7 ile I (Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri) sektöründe olmuştur.

İSTATİSTİK

Saatlik Kazanç Endeksi (2010=100), III. Çeyrek 2013

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim (%)	Endeks	Çeyreklik Değişim (%)
Toplam	137,2	136,4	11,0	135,8	1,4
Sanayi	134,3	133,6	9,3	131,2	2,3
İnşaat[1]	140,9	140,9	15,3	140,9	3,7
Hizmet[1]	138,5	138,5	11,5	138,5	2,2

(1) İnşaat ve hizmet sektörleri için kullanılan modelde mevsim ve takvim etkisine rastlanmamıştır. Bu nedenle arındırılmış ve arındırılmamış endeksler aynıdır.

Saatlik kazanç dışı işgücü maliyeti endeksi bir önceki çeyreğe göre %2,4 arttı

İşverenin yaptığı sosyal güvenlik, ihbar ve kıdem tazminatı ödemelerindeki saat başı değişimin göstergesi olan mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış saatlik kazanç dışı işgücü maliyeti endeksi, 2013 yılı III. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre %2,4 artmıştır. Endeks değerlerindeki artış oranları; sanayi sektöründe %0,5, inşaat sektöründe %3,7 ve hizmet sektöründe %2 olarak gerçekleşmiştir.

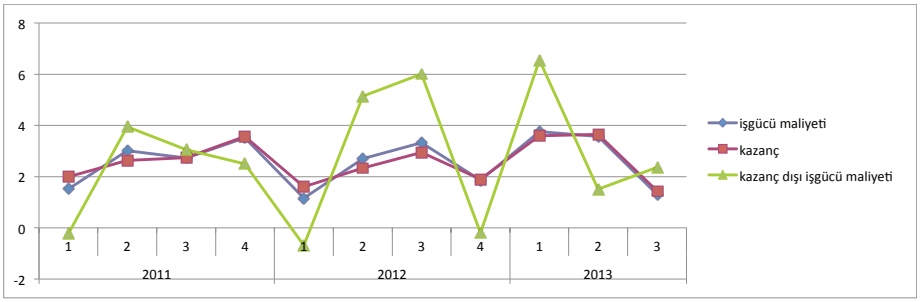
Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış saatlik kazanç dışı işgücü maliyeti endeksinde 2013 yılı III.çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre en yüksek artış %16,3 ile E (Su temini; kanalizasyon, atık yönetimive iyileştirme faaliyetleri) sektöründe olmuştur.

Saatlik Kazanç Dışı İşgücü Maliyeti Endeksi (2010=100), III. Çeyrek 2013

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim (%)	Endeks	Çeyreklik Değişim (%)
Toplam	139,6	139,6	10,4	138,4	2,4
Sanayi	137,5	136,2	7,8	130,4	0,5
İnşaat	141,1	141,1	17,3	143,4	3,7
Hizmet[1]	141,0	141,0	11,4	141,0	2,0

(1) Hizmet sektörü için kullanılan modelde mevsim ve takvim etkisine rastlanmamıştır. Bu nedenle arındırılmış ve arındırılmamış endeksler aynıdır.

Mevsim ve Takvim Etkilerinden Arındırılmış İşgücü Maliyeti Endeksleri Yüzde Değişim Oranları (2010=100), 2011-2013



HAZIRLAYAN/ **DR. ÇAĞLAR AKGÜNGÖR**

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

BU ÖLÜMSÜZ

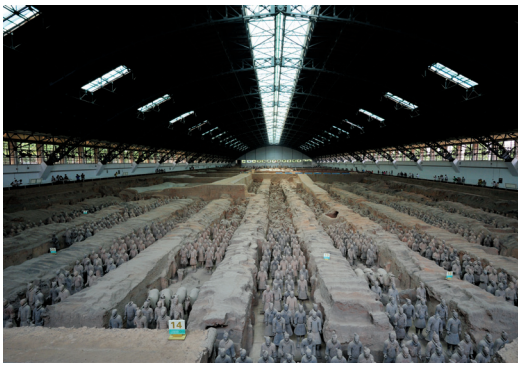
1974'te Çin Halk Cumhuriyeti'nin Shaanxi eyaleti, Xian kenti yakınlarındaki Lintong'da kuyu açmaya çalışan bir grup çitfçi istemeden de olsa dünyadaki en ilginç arkeolojik keşiflerden birini yaptı. Çiftçilerin kazdıkları yerde su yoktu, fakat bire bir ölçekte bir insan heykeli vardı. Köylülerin yetkililere haber vermesiyle sistemli bir kazı çalışması başlatıldı, çalışma ilerdikçe de şaşırtıcı gerçek ortaya çıktı: Toprak altında birkaç tane değil, 8000'den fazla heykel vardı. Yüzlerce metre uzunluğundaki yeraltı odalarına dizilmiş bu heykeller, bulundukları yerin yakınlarına gömülmüş olan Çin imparatoru Qin Shi Huang'ı ölümünden sonra koruyacak olan askerlerdi! Üstelik binlerce heykelin hiçbirinin bir diğerine benzemediği görüldü. Fakat daha sonra, her bir askerin birkaç farklı kalıptan çıkan kilden uzuvların birleştirilmesinden meydana gelmiş olduğu anlaşıldı. Kol, gövde gibi parçalar bir araya getirilerek oluşturulan "standart" askerler, maharetli sanatçıların ekledikleri yüz hatları gibi ayrıntılarla özelleştirilmişti. Farklı uzmanlık (piyade, okçu) ve rütbelerdeki askerlerin yanı sıra süvariler, atları ve arabaları da ihmal edilmemişti.[1]

Gerçek silahlarla donatılmış bu pişmiş topraktan (terracotta) muhafızların korumakla görevli olduğu Qin Shi Huang, Çin tarihinin en önemli hükümdarlarından biriydi. Milattan önce 221'de Çin'deki iç savaşı sona erdirerek tüm krallıkları birleştiren Qin Shi Huang, siyasi birliği sağlamış olmasının yanı sıra, önemli yönetsel ve yasal reformlar gerçekleştirmiş; ticareti, ulaşımı, iletişimi kolaylaştıracak birçok düzenleme yapmıştı (ortak lehçe, yazı, para birimi, ölçü birimleri vb.). "Çin Seddi" olarak bildiğimiz surlar sisteminin inşa edilmesi, Xiang ve Li nehirlerini bağlayan Lingqu Kanalı'nın ve bugün hala 5000 km^2'lik bir alanın sulanmasını sağlayan Dujiangyan Sulama Sistemi'nin yapılması yine onun tamamladığı projelerdir. Gelgelelim, tarihte "Çin İmparatoru" ünvanını taşıyan ilk hükümdar olan Qin Shi Huang'un yaşlandıkça giderek büyüyen bir korkusu vardı: Ölmek. İmparator, yaşı ilerdikçe ölümü bir saplantı haline getirdi. Kendisini ölümsüz kılacak formülü keşfedecek olanlara büyük ödüller vaad etti, imparatorluğun en önemli bilginlerini bu işe koştu, hatta bu "yaşam iksiri"ni bulup getirmeleri için deniz

[1] http://www.china.org.cn/english/features/atam/115132.htm

aşırı topraklara keşif grupları dahi yolladı ("başarısız" olan nicelerini de ölümle cezalandırmıştı!). Fakat traji-komik bir biçimde ölümü de bu ölümsüzlük arayışıyla geldi. 49 yaşıdayken, saray doktorlarının ve simyacılarının hazırlamış olduğu civa bazlı "ölümsüzlük ilacı"ndan zehirlenerek hayata veda etti (bugün yüksek derecede zehirleyici olduğunu bildiğimiz civa, muhtemelen parlak ve akıcı olduğu için tarihte uzun bir zaman mucizevi özelliklere sahip olarak kabul edilmiştir).[2]

1974'te keşfedilen kilden askerler ordusu ve korudukları mozole de Qin Shi Huang'ın "ölümsüzlük proje"sinin parçalarıydı. Yapımında binlerce kişinin çalıştırıldığı mozole, Çin Halk Cumhuriyeti yetkililerinin verdiği bilgiye göre teknik zorluklar nedeniyle hala açılmamıştır. Konunun biraz tartışmalı olduğunu da belirtelim. Mozolenin kazılmasıyla ulaşılacak buluntuların şu anki teknoloji ile korunamayacağını belirten bir grup ile mezar alanının kazılarak ziyarete açılmasının tarihe ışık tutmaktan başka, bölgenin turizm gelirini arttıracağını iddia eden diğer bir grup çatışmaktadır. Çinli yetkililerin gelecekte alacağı tavrı bilmek olanaksız. Ancak bir gerçek var, şu ana kadar yapılan sınırlı kazı ve sondaj çalışmaları bile toprağın altında büyük bir tarih ve kültür hazinesinin yattığına işaret ediyor. Bulgulara göre mozole yeraltında 2 milyon m²'den biraz fazla bir alanı kaplıyor. Bu alanda aslının kopyası yapılardan oluşan ve yine gerçek boyutta surlarla çevrili bir "dış şehir", bir "iç şehir" ve onun da içinde imparatorun mezarının bulunduğu bir saray olduğu tahmin ediliyor. Tüm bu yapılar, mekanlar, kıymetli eşya ve hazinelerin yanı sıra günlük yaşam için gerekli nesneler ve kilden yapılmış askerler, memurlar, hizmetkarlar hatta eşlerle dolu bu yeraltı kentinin inşa edilmiş olmasının bir tek nedeni var: Qin Shi Huang'ın "öteki dünyadaki" konforunun sağlanması. Bunca ayrıntının düşünülmüş olmasından da anlıyoruz ki, imparator olağan yaşamını ve işlerini öldükten sonra da sürdüreceği olasılığını ciddiye alıyormuş.[3]



Kilden Askerler Ordusu

Kaynak:http://www.thehistoryblog.com/wp-content/uploads/2013/12/Terracotta-Army.jpg

İlk Çin İmparatoru'nun ölüm karşısındaki tutumu benzersiz sayılmaz. Tarih boyunca insan, en önemli biyolojik sınırı olan ölüme karşı çeşitli stratejiler geliştirmeye çalıştı. Yaşlanmayı durduracağı veya geri çevireceği iddia edilen büyü, simya gibi yöntemlerin yanı sıra; mumyalama, kişiyi gereksinim duyacağı iddia edilen eşyalar ve hatta insanlarla beraber gömmek gibi törensel uygulamalar bu stratejilerden bazıları. Geçmişe ikinci binyılın penceresinden bakan bizler için, modernlik öncesi toplumlardaki bu yaklaşımların akıldışı olduğu açık. Ancak yöntemlere katılmıyor olsak da, amaç konusunda atalarımızla fikir ayrılığı yaşıyormuşuz gibi görünmüyor. Üstelik geçmişten farklı olarak, insan bedenini, çevre koşullarını ve bu iki unsur arasındaki etkileşimi anlamakta oldukça ilerlemiş olan bilim de bu konuda bize umut veren gelişmeler kaydediyor. Bu gelişmelerin ışığında insanın yaşam süresinin uzatılacağı düşüncesi yaygın olarak kabul görüyor. Diğer yandan, ölümsüzlük fikri de silinmiş değil. Aksine, kimileri için er ya da geç ulaşılacak bilimsel bir hedefe dönüşmüş durumda.

Örneğin arzu eden (ve tabii maliyetini karşılayabilen) kişilerin ölümlerinden sonra bedenlerini dondurarak saklamayı amaç edinmiş Alcor Vakfı için ölüm tümüyle teknik bir sorun. Kriyojenik, yani çok düşük ısıların üretilmesi ve madde üzerindeki etkilerinin incelenmesine dayalı teknikleri bu amaçla geliştirmeye çalışan vakıf halen 1000 kadar üyesini "camlaşmış" olarak "saklıyor". Prosedüre göre, kişinin öldüğünün kabul edilmesinden en geç 15 dakika sonra (eğer yetişebilirlerse!) gelen Alcor ekibi bedeni yapay dolaşım ve solunum makinalarına bağlıyor, özellikle beynin zarar görmesini engelleyecek işlemler de gerçekleştirerek kendi tesislerine naklediyor. Burada vücut sı-

[2] http://asianhistory.about.com/od/profilesofasianleaders/p/qinshihungbio.htm

[3] http://www.travelchinaguide.com/attraction/shaanxi/xian/terra_cotta_army/mausoleum_1.htm

vıları donma sırasında buz oluşmasını engelleyen bir kimyasal karışımla değiştiriliyor ve bilgisayar kontrollü bir sistemle -125 C^0 sıcaklıktaki Nitrojen gazı ile "camlaştırılana" kadar birkaç saat soğutulan beden, yaklaşık iki hafta sonra -196 C^0 sıcaklıkta, sıvı Nitrojen dolu bir tankta korunmaya hazır hale geliyor. Alcor Vakfı'na göre "eğer hücre yapısı ve kimyası yeterince iyi korunursa yaşam durdurulabilir ve yeniden başlatılabilir".[4] Kriyonik olarak adlandırılan bu yöntemle saklanan kişilerin uygun teknoloji geliştirildiğinde tekrar yaşama döndürüleceğinden, hatta bu tekniğin örneğin uzay uçuşlarına da uygulanmasıyla insanın uzayda çok uzak mesafelere ulaşabileceği de belirtiliyor. Fakat bize göre daha ilginç olan, Vakfın ölüm kavramına ilişkin iddiası. Alcor'a göre halihazırdaki tıbbi ve yasal ölüm tanımları hatalı olup teknolojik gelişime bağlı olarak bu tanımlar da değişecek.[5] Kulağa iddialı gelen bu söylemin doğruluğunu tartışmayı konunun uzmanlarına bırakarak, işaret ettiği bir gerçeği görmeye çalışalım: Canlı yaşamının hangi noktadan sonra "geri çevrilemez" derecede bozulmaya ya da zarara uğramış olduğu konusu, teknik bir sorun olmanın ötesinde etik ve yasal da bir sorun. Bu anlamda "ölümsüzlük teknolojisi" ilerleme kaydettiği ölçüde yeni tartışmalara zemin hazırlayacak gibi görünüyor.

İnsanın yaşam süresinin uzatılması daha "masum" ve şimdilik erişilmesi daha olası bir hedef (en azından elimizdeki bilgi ve teknoloji dahilinde). Şu anki eğilim, "uzun ömrü" 100 yılın biraz üstü olarak tanımlamak yönünde. İyi ama, aramızda zaten 90, 100 yıl yaşam sürenler yok mu? Hatta gelişmiş ülkelerde ortalama yaşam süresi 77-90 yaş aralığında olduğuna göre bu aralığı 100-120 yaşa yükseltmenin çok mu önemli bir gelişme olur? Eğer bu 120 yılın son 30 yılını hasta yatağında geçirmeyecek isek evet... Sözü geçen "uzun yaşam"ın, "beklenen yaşam süresinin (ing. life expectancy) uzun olması"ndan fazlasını ifade ettiğinin altını çizelim. Burada önemli olan, artık uzun yaşamdan anlaşılanın "başkalarına bağımlı olmayacak şekilde aktif bir hayat sürme"yi içermesi. Özellikle son yüzyılda tıp ve farmakolojideki gelişmeler, bize koruma ve konfor sağlayan diğer teknolojiler ve toplumsal düzenlemelerle birleşince beklenen yaşam süremizi 20-30 yıl kadar arttırdı. Fakat insan ömrüne eklenen bu yılların ne kadarının verimli faaliyetlerle, ne kadarının ise yaşlılığa ve çevresel etkenlere bağlı sağlık sorunlarıyla geçtiği ayrı bir konu. Dolayısıyla sorun uzun yaşayabilmek olduğu kadar, yaşam kalitesini de koruyabilmek.

Kilden Askerler Ordusu -2

Kaynak:http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/5/57/Terracotta_Army_(3).JPG

Yaşı belgelerle kanıtlanabilen "uzun yaşayanlar" üzerinde yapılan araştırmalar, kişilerin 90 ve daha ileri yaşlara erişebilmelerinde en büyük rol oynayan etkenlerin yaşam biçimi (kişi davranışı) ve çevre koşulları olduğunu gösteriyor. Genetik faktörler; sağlık hizmetlerine erişim, hijyen koşulları, beslenme, hareket, uyku, yaşama bakış, yaşam çevresinde güvenlik, düzenli olmak, aile ilişkileri, toplumsal ilişkiler; gibi unsurlardan daha önemsiz gibi görünüyor. Kadınların genel olarak daha uzun yaşaması, ya da örneğin az gelişmiş ülkelerde beklenen yaşam süresinin gelişmiş ülkelere kıyasla daha kısa olması bu etkenlerle açıklanabilir (Sahra-altı Afrika için 40-60 yıl!).[6] Kişinin yaşam süresinin alışkanlıkları ve davranışlarıyla yakından ilişkili olduğu fikrinin çağımızdaki en önemli savunucusu Dr. Lester Breslow'un belirttiği gibi, "sağlık sorunlarımızın kaynaklarının, biyolojik yapımızın ötesinde de aranması" gerek. Böyle bir arayışın bireysel düzeyin üstünde, ancak toplumsal alışkanlıkların, bakış açısının ve bunlara paralel olarak çevre, sağlık politikalarının da değiştirilmesiyle sonuç verebileceği açık. Bireysel olarak birçok koşulu değiştirebilsek bile, sağlıklı bir "uzun yaşam" için onu mümkün kılacak bir eko-sistemde yaşıyor olmak da şart.[7]

[4] http://www.alcor.org/AboutCryonics/index.html

[5] http://www.alcor.org/sciencefaq.htm

[6] http://www.disabled-world.com/calculators-charts/life-expectancy-statistics.php

[7] MARTIN, Douglas, "Lester Breslow, Who Linked Healthy Habits and Long Life, Dies at 97", The New York Times, 14 Nisan 2012.

Tabii insan yaşamını uzatmaktan söz ederken, tıbbın artık enfeksiyon hastalıklarıyla mücadele etmekten çok daha fazlasını yapabilir hale geldiğini de göz ardı etmemek gerek. Bazıları popüler kültür öğesi olarak hayli abartılarak ve çarpıtılarak gündeme taşınıyor olsa da, son yıllarda tanık olduğumuz bazı bilimsel gelişmeler yaşam kalitesinin korunarak insan ömrünün uzatılmasında önemli bir eşikte olduğumuzun habercisi. Yıpranan organların "kök hücre" adı verilen hücreler kullanılarak "kişiye özel" üretilen, yani vücut tarafından reddedilmeyecek yeni organlarla değiştirilmesi; DNA'ya müdahale edilerek bir hücre tipinin başka bir hücreye dönüştürülebilmesi gibi teknikler bilim-kurgu eserlerine konu olmaktan çıkmış durumda. İnsan gen haritasının çıkarılmış olması ve bu harita üzerinde çalışmaya elveren tekniklerin de her geçen gün gelişiyor olması, DNA'ya müdahaleyi daha da kolaylaştıracak ve bedenimizin "yazılım"ını "yeniden programlayarak" kanser dahil birçok sağlık sorununu önlemek veya gidermek mümkün olabilecek. Şimdilik yalnızca hayvanlar üzerinde denenen ve yaşlanmayı yavaşlatmak konusunda olumlu sonuçlar veren ilaç tedavileri üzerinde çalışmaların sürdüğünün de altını çizelim.[8]

Kriyonik Saklama Tankları

Kaynak:http://static.ddmcdn.com/gif/alcor-cryonics-immortality-660.jpg

Galiba bu gelişmelerin de etkisiyle bir yandan kültürel bir değişme yaşıyoruz. Yaşlanmak bir hastalık, hatta doğal olmayan bir olguymuş gibi algılanır oldu. İleri yaşlara kadar aktif yaşamayı, genç görünmeyi olumlayan bir değer yargısı gelişti. Elbette konunun ekonomik boyutu da söz konusu. Vitaminlerden beslenme desteklerine, kozmetik ürünlerinden bakım programlarına kadar sayısız ürün ve hizmet sunan bir "yaşlanma karşıtı" (ing. anti-aging) endüstrisi var. Tüketim mallarının reklamlarında, "zamana direnen" kadın ve erkeklerin temsil ettiği bu endüstrinin 2015'te dünya çapında yaklaşık Amerikan Doları olarak 300 milyarlık bir sektör olacağı tahmin ediliyor.[9] Üstelik bu rakamlara plastik cerrahi gibi diğer alanların temsil ettiği ekonomik değer dahil değil. Yaşlanmayı durduracak tıbbi yöntemleri beklerken, şimdilik bunlarla "durumu idare etmeye" çalışıyoruz anlaşılan.

Konunun bilimsel, teknik, estetik boyutlarının bize unutturabileceği bir boyutu daha var. Tüm bireylerin ölümlerine dek aktif kalarak 100-150 yıl yaşadıkları bir dünya nasıl bir yer olacak? Konuyla ilgili öne çıkan iki önemli tartışmalı nokta var. Bir tanesi, dünyamızın kaynaklarının daha uzun yaşayan bir nüfusu beslemeye yetip yetmeyeceği sorusu.[10] İkinci olarak, yaşam süresi bizlere kıyasla çok daha fazla şey yapmaya yetecek olan bireylerin dünyaya nasıl bakacakları ve nasıl yaşamayı seçecekleri. Bunlara ilişkin ileri sürülen çeşitli görüşler var. Bazılarına göre, kaynak kısıtlılığı bir sorun olmayabilir çünkü daha uzun yaşayan bireyler hem daha eğitimli, hem de daha uzun vadede düşünme eğiliminde olacakları için doğum kontrolü ve kaynak kullanımının yanı sıra çevre sorunları konusunda bizden çok daha dikkatli olacaklar. 5, 10 yıllık değil 50, hatta 100 yıllık politikalar, projeler, eserler tasarlayıp gerçekleştirecekler. Dolayısıyla bugün özellikle gelişmiş ülkeler açısından sorun olmaya başlayan genç-yaşlı nüfus dengesizliğinin de çözümlenmesi mümkün olacak.

Öte yandan, insanlığın en büyük eserlerinin ortaya çıkmış olmasında, "geride birşey bırakmak" düşüncesinin olduğu, kısıtlı ve az zamanın insanı çalışmaya ittiğini düşünenler de var. Bu bakış açısına göre de "çok şey görmüş" olmanın verdiği tecrübe büyüdükçe belki de yaşamak can sıkıcı bir hale gelecek. Bu durumda da belki hiçbir şeye aldırış etmeyen, hiçbir ideali bulunmayan bireyler dünyayı dolduracak. Dolayısıyla insanı "doğanın yarattığı haliyle" bırakmak, halihazır-

[8] ARRISON, Sonia, 100+, Basic Books, New York, 2011, s.66-116.

[9] H.A. CAPITAL PARTNERS, **Anti-Aging Sector Report,** 1 Ekim 2013, s.3.

[10] FARRANT, Anthony, **Longevity and The Good Life,** Palgrave Macmillan, Hampshire, 2010, s.73-79

daki yaşam süremizi kabullenmek gerek. Tabii bu son iddiayla birlikte, "doğal" sözcüğünün anlamı üzerinde bir uzlaşma bulunmadığını anlıyoruz. Öyle ya, koşulların iyileşmesiyle 70 yıl yaşar hale gelmemizi doğal buluyorsak, daha fazla iyileştirmeyle 150 yıl yaşamayı neden doğal kabul etmeyelim?[11]

İnsan yaşamının uzamasını sağlayacak bilgi ve teknolojinin dünyadaki tüm toplumlara ulaşması ve uygulanması tekelcilik ve kaynak yokluğu gibi nedenlerle çok yavaş gerçekleşebilir. Fakat yine de yukarıda andığımız bilimsel gelişmeler meyvelerini vermeye başladığında; dünya çapında toplumsal kurumların, ilişkilerin, faaliyetlerin yeniden şekilleneceğini, bazılarının da ortadan kalkacağını düşünmek yanlış olmaz. Örneğin bir ailede 4 kuşağın üyelerinin de birbirlerini tanıyabilmeleri, ölçeği 70-80 yıl olan bizlere ilginç gelen bir düşünce ama insanların 150 yıl sağlıklı bir yaşam sürebildiği bir toplumda, belki de aile kurumu ve kuşaklar arası illişkiler de büyük değişikliklere uğrayacak. Ekonomik faaliyetlerin ve üretimin, yönetimin, siyasetin ve bunlara bağlı olarak hukuk düzeninin de dönüşeceğini öngörebiliriz.

Acaba bir "150'likler" toplumunda risklere, kaza ve afetlere bakış, bizimkinden daha farklı mı olur? Gözden kaçırmamamız gereken nokta, yaşam süresi ne kadar uzarsa uzasın insanın bedensel kırılganlığının devam edeceği. Teknoloji gelişmeye rağmen kaza, yangın, afetler gibi olaylar karşısında büyük olasılıkla daha uzun zaman zarar görebilir olarak kalacağız. Bir anlamda bedenimiz, canımız kıymetli olmaya devam edecek! Bu durumda, bizden daha uzun yaşayacak yeni kuşakların -ister çevresel ve toplumsal sorunlara duyarlı, ister umarsız ve amaçsız bireylerden oluşsunlar- yaşamsal risklere ilişkin kaygıları olacağını düşünüyoruz. Bugün bizler için kritik sayılabilecek riskler belki gelecekte dikkate bile alınmayacak ama, tarihin her döneminde olduğu gibi geleceğin toplumu da yaşam biçimi ve tercihleriyle kendi risklerini yaratacaktır. "Yaşayıp, görmek" umuduyla...

(*) "Bu Ölümsüz": Bilim-Kurgu yazarı Roger Zelazny'nin, uğradığı mutasyon nedeniyle "neredeyse" ölümsüzleşen Conrad Nomikos'un öyküsünü anlattığı romanıdır (Metis Yayınları, İstanbul, 2000).

KAYNAKÇA

ARRISON, Sonia, 100+, Basic Books, New York, 2011

FARRANT, Anthony, Longevity and The Good Life, Palgrave Macmillan, Hampshire, 2010

H.A. CAPITAL PARTNERS, Anti-Aging Sector Report, Toronto, 1 Ekim 2013

MARTIN, Douglas, "Lester Breslow, Who Linked Healthy Habits and Long Life, Dies at 97", The New York Times, 14 Nisan 2012

İnternet Sayfaları

http://www.alcor.org/

http://asianhistory.about.com/od/profilesofasianleaders/p/qinshihungbio.htm

http://www.china.org.cn/english

http://www.disabled-world.com

http://www.travelchinaguide.com/attraction/shaanxi/xian/terra_cotta_army/

[11] ARRISON, a.e., s.114-154

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır**. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir**.

3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (genel@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.

4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön incelemeye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**

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

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

7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.

8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**

10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.

13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internette kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.

14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklere yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**

  Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...

  Öztürk ve Göcekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

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

- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

  Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte "v.d." ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

  (Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.

2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.

3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (genel@ceis.org.tr).

4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.

5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.

6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.

7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.

8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.

9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.

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

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.

12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.

13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.

14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

- **Book:** Author Surname, A. A. (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.

- **Edited Book:** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.

- **Chapter in a Book:** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), *Title of book* (pages of chapter). Location: Publisher.

- **Article in Journal:** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. *Title of Periodical, volume number(issue number)*, pages.

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas** stated in the articles.

16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.

17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.

HAYATI SEÇMEK VARKEN...

Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVEREN LERİ SENDİKASI
ÇEİS

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

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