

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 30
SAYI: 1
OCAK 2016

ÇİMENTO İŞVERENLERİ



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlerden de
ulaşmak mümkün

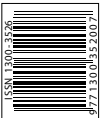
çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



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.



ÇİMEN TÜ İŞVE REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

Ülke olarak zor bir yılı daha geride bıraktık...

Yurdumuzun dört bir yanında yaşanan terör saldırıları yüreklerimizi derinden yaralamış, evlatlarına ağlayan ailelerin acısı acımız olmuştur. Yeni yıl ile birlikte en büyük temennimiz; dini, dili, ırkı olmayan bu saldırıların son bulması ve halkımızın barış diline sahip çıkarak omuz omuza yaşamaya devam etmesi yönündedir.

Çalışma hayatında ise kanun dışı eylemlerin yaygınlaştığı, iş davalarında mahkemelerin ekonomiyi zayıflatıcı yönde kararlar aldığı bir yıla tanık olduk. Metal sanayi yasa dışı eylemlerle sarsılmış, sendikası endüstri ilişkileri yaratma propagandaları yürütülmüş, çalışma mevzuatı sürekli olarak işçi lehine yorumlanmıştır. Sonuç olarak dengeler mikro ölçekte işveren, makro ölçekte de Ülkemiz aleyhine bozulmuştur.

Öte yandan, Haziran ayında yaşadığımız genel seçimle içine düştüğümüz siyasi ve ekonomik belirsizlik, Kasım ayında yapılan erken genel seçimle yerini istikrara bıraksa da, uzayan seçim dönemiyle birlikte yine ekonomi kan kaybetmiştir. İmalat sanayinin milli gelir içindeki payı düşme eğilimi gösterirken; enflasyon ve büyümede 2015 yılı hedefleri tutturulamamış, ihracat oranları beklenenin altında gerçekleşmiş ve işsizlik oranları çift haneli rakamlara ulaşmıştır. Durum böyle iken; seçim rekabetinin etkisi siyasi partileri ekonomi ile çalışma hayatına ekstra yük getirecek vaatlerde bulunmaya yöneltmiştir. 64. Hükümet Programı'nda 2016 yılında asgari ücretin 1.300 TL olacağı taahhüt edilmiş, akabinde Resmi Gazete'de yayımlanarak uygulamaya konulmuştur.

Çimento İşverenleri olarak; işletmelerimizin başarısını refah seviyesi yüksek çalışanlarla tesis edebileceğimizin her zaman bilincinde olduk ve çalışanlarımızın daha fazla ücret almalarına asla karşı durmadık. Bu noktada karşı duruşumuz, söz konusu ani artışın doğurduğu mali yük paylaşımının makul bir şekilde yapılmamasına, işveren teşvikinin yetersizliğine ve hali hazırda negatif bir eğilim sergileyen ülke ekonomisi üzerinde yaratacağı ilave olumsuzluklardır. Asgari ücret artışı; aynı zamanda kadem tazminatı tavanı, işsizlik sigortası primleri, SGK primleri ve idari para cezaları gibi birçok temel göstergeye esas olmasından dolayı işverenler üzerindeki mali yükü daha da artırmaktadır. %8,81 düzeyinde gerçekleşen 2015 yılı enflasyonuna rağmen asgari ücretin yaklaşık %30 oranında artırılması, karşımıza gerçekleşmesi muhtemel birçok olumsuz senaryo çıkarmaktadır. Tüm ücret kademelerinin, asgari ücretteki artışa paralel olarak yükseleceği, işverenlerin maliyetlerini kontrol altında tutabilmek için yatırım planlarını erteleyeceği, kayıt dışı istihdamın artacağı ve maliyet artışları nedeniyle enflasyonun daha da büyüyeceği söz konusu öngörülerden bazılarıdır.

Bilindiği gibi toplu iş sözleşmeleriyle çalışanların ücretlerine ek olarak sosyal yardımların ve yan ödemelerin yapılması sağlanmaktadır. Dolayısıyla, asgari ücrette yapılan artışların ardından söz konusu ödemelerle birlikte işveren maliyeti, asgari ücretten kaynaklanan maliyetin çok üzerine çıkabilmektedir. Sendikalılığı özendirme ve destekleme noktasında; ilerleyen dönemde yapılması planlanan asgari ücret artışlarında sendikali işyerlerine gelen ilave maliyetlerin iyi analiz edilerek karar verilmesinin büyük öneme haiz olduğu düşüncesindeyiz.

Sözlerime son verirken, Çimento Ailesinin ve tüm camiamızın yeni yılını en içten dilekleriyle kutluyor, sektörümüzün ve ülkemizin daha güçlü bir ekonomiye ve yüksek refah düzeyine ulaşacağı, barış ve huzurun egemen olacağı bir yıl temenni ediyorum.

BAŞKAN'DAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ elaziğ
CEMENTIR HOLDING

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ kars
CEMENTIR HOLDING



BATIÇİM



BATISÖKE



ÇİMENTAŞ
CEMENTIR HOLDING



ÇİMSA



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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 30 - Sayı: 1 - OCAK 2016

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

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

Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

11 OCAK 2016

ÜCRETSİZDİR.





Cilt: 30 - Sayı: 1 - OCAK 2016

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-17

MAKALE 1

Prof. Dr. Güngör TURAN

TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM VE EKONOMİK BÜYÜME

18-25

MAKALE 2

Av. Dr. Alptekin Burak BOYDAK

6552 SAYILI KANUN GEREĞİNCE KAMU İDARELERİNİN KIDEM TAZMİNATI ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

26-37

YARGITAY KARARLARI

38-43

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

AKTÜEL

44-45

Sendikadan

46-50

İSG Haberleri

50-51

ÇAİK Haberleri

51

ÇYK Haberi

52-59

Fabrika Haberleri

59

Diğer Haber

60-61

İSTATİSTİK

62

KİTAP TANITIM

62

VEFAT HABERLERİ

Değerli Okurlarımız,

“Acısıyla, tatlısıyla bir yılı daha geride bıraktık” gibi klişe bir cümleyle dergimizin ilk sayısını beğenilerinize sunarken, 2015 yılının daha çok acılara sahne olan bir yıl olduğunu unutmamamız gerekiyor. Umuyoruz ki, yeni yıl bir önceki yılda yaşanan acılardan ziyade umut dolu, barış ve huzur içinde geçsin.

Yeni yıla çalışma hayatı açısından çok önemli bir gelişmeyle girdik. Bildiğiniz gibi 2016 yılında uygulanacak olan yeni asgari ücret belirlendi ve 2015 yılının son günü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Daha önceki yıllarda, yılın ikinci yarısı için asgari ücrette ikinci bir artış oluyordu. Ancak bu yıl için ikinci bir artış olmayacak. Bu durumun işverenler için rahatlık sağlayacağı bir gerçek. Buna göre, bekâr bir asgari ücretlinin maaşı 2015 yılı sonunda brüt 1.273,50 TL, net 1.000 TL iken; bu yıl aynı maaş brüt 1.647 TL, net 1.300 TL olarak belirlendi. Bunun işveren maliyeti ise 1.935 TL düzeyine geliyor. Eğer böyle belirlenmemiş olsaydı, 2016 yılı için asgari ücret ortalama %11 oranında artacağı için brüt 1.413 TL, net 1.116 TL olarak gerçekleşecek ve bunun işverene maliyeti ise 1.660 TL olacaktı. Asgari ücretin işverene yansıyacak olan bu ek maliyetini aşağı çekebilmek için uygulanacak destek konusunda TBMM’deki çalışmalar devam ediyor. Yeni asgari ücret üzerinden işçinin ve işverenin prim yüklerinin azaltılması yönünde Hükümetçe benimsenen yaklaşım olumlu olarak görülebilir. Ancak asgari ücretin %30 oranında artırılması sonucu oluşan ek maliyet nedeniyle iki büyük tehlike ortaya çıkıyor. İşsizlik ve kayıt dışı istihdam... Umuyoruz ki; Mecliste devam eden çalışmalar kapımızda bekleyen bu iki sorunu da bertaraf edebilecek bir uygulamanın çıkmasıyla sonuçlanır.

Dergimizin bu sayısında iki adet makaleye yer verdik. İlk makalemiz, yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki olup olmadığını, varsa çıkan sonucun Ülkemizde sıkça tartışılan “kalitesiz büyüme” olgusunu destekleyip desteklemediğini istatistiksel açıdan inceliyor. İkinci makalemiz ise 6552 sayılı Kanun ile getirilen, hizmet alımı kapsamında kamu idarelerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatlarının hangi usul ve esaslar dahilinde ödeneceği ve ödemeyi yapan kamu idarelerin ödedikleri miktarları hangi oranda rücu edebilecekleri sorunu üzerinde duruyor.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi Rekabet Hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, Rekabet Kurumu tarafından yayımlanan “Araştırma ve Geliştirme Anlaşmalarına İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği Taslağı”nı inceledi. Yazıda ayrıca geçmiş yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararları ve rekabet hukuku açısından Avrupa’daki gelişmeler de yer alıyor.

2016 yılının sizin ve tüm sevdikleriniz için huzurlu ve mutlu geçmesi dileğiyle, sevgi ve saygılarımla...

EDITOR DEN



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr



Prof. Dr. Güngör TURAN

Epoka Üniversitesi, Arnavutluk

1968 yılı Trabzon doğumludur. Çalışma ekonomisinin güncel sorunları başta olmak üzere; sendikacılık ve toplu pazarlık ekonomisi, sosyal politika ve sosyal devlet, Avrupa Birliği ve sosyal haklar, geçiş ekonomilerinde sosyal politikalar ve piyasa ekonomisi, Türkiye’de iktisadi büyüme, ücretler, istihdam, işsizlik, bölüşüm sorunları ve verimlilik konularında yayımlanmış makaleleri bulunmaktadır. Lisans (1988), yüksek lisans (1991) ve doktora (1996) çalışmalarını Dokuz Eylül Üniversitesi’nde tamamlayan TURAN’ın; “Sovyet Sonrası Orta Asya: Sosyalist Devletten Sosyal Devlete Geçiş” (TASAM Yayınları, 2006), “Devlet Sosyalizminden Piyasa Ekonomisine Geçiş: Reformlar ve Politikalar (Ekin Yayınları, 2007), “Girişimciler İçin Yeni Bir İş Kurma Modeli: İş Kuluçkaları” (Birleşik Matbaacılık, 2009), isimli çalışmaları yayımlanmıştır. Çeşitli dergilerde hakem ve yayın kurulu üyesi olarak görev alan TURAN, Dünya Gazetesi (1993) araştırma ve inceleme ödülü sahibidir.

ÖZ

TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİM VE EKONOMİK BÜYÜME

Bu makalede, Türkiye’de uzun dönemli yükseköğretim ve ekonomik büyüme ilişkisi ampirik olarak incelenmiştir. Bir uzun dönem eş-bütünleşme testi olan ARDL sınır testi yöntemiyle, 1961-2012 dönemi reel gayri safi yurtiçi hasıla ve yükseköğretim mezunu sayısına ilişkin zaman serileri kullanılarak yapılan testlerden elde edilen sonuçlar, Türkiye’de uzun dönemde yükseköğretim ile ekonomik büyüme ilişkisinin varlığını desteklememiştir. Dolayısıyla, bu ampirik çalışmanın sonuçları, ülkemizde sıkça tartışılan “kalitesiz” büyüme olgusunun varlığını destekleyici niteliktedir.

Anahtar sözcükler: Yükseköğretim, ekonomik büyüme, eş-bütünleşme, sınır testi, Türkiye.

ABSTRACT

HIGHER EDUCATION AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY

In this empirical paper, the long-run relations between higher education and economic growth in Turkey has been investigated. ARDL bound test which is a long-term co-integration test has been used based on Turkish real gross domestic product and the number of higher education graduates time series in 1961-2012. The results of bound test concluded that there is no evidence of a long-run relationship between higher education and economic growth in Turkey. This empirical study supports the availability of “non-qualified” growth notion which has been debated in Turkey.

Keywords: Higher education, economic growth, co-integration, bound test, Turkey.

TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM VE EKONOMİK BÜYÜME HIGHER EDUCATION AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY

GİRİŞ

İktisat biliminde, eğitim ve büyüme ilişkisi iktisadi büyüme teorileri kapsamında incelenmektedir. Neo-klasik büyüme modellerinden (Solow, 1956; Swan, 1956) farklı olarak, son dönemde, beşeri sermaye oluşumu ve birikimini içsel bir etken olarak kabul eden endojen büyüme modellerinin ortaya çıkışıyla birlikte, iktisadi büyüme literatüründe uzun dönemde eğitim ve büyüme ilişkisi tekrar tartışılmaya başlanmıştır. Eğitim ve beşeri sermaye birikimi uzun dönemli büyümenin belirleyicilerinden midir? Ülkeler arasında bugünkü gelir ve gelişmişlik farklılıklarının oluşmasında eğitim ve beşeri sermaye birikiminin etkisi nedir? Romer (1986), Lucas (1988), Aghion ve Howitt (1992), Weil (2008) endojen büyüme teorisine önemli katkılar sağlayarak, uzun dönemde, eğitim ve beşeri sermaye birikimi yoluyla elde edilen hızlı ve yüksek ekonomik büyüme ile bunun ülkeler arası gelir ve gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklar üzerine etkisini açıklamaya çalışmıştır.

1980'lerin sonlarından itibaren iktisatçılar eğitim yatırımları ve beşeri sermaye birikimi yoluyla ekonomik büyümeye özel önem atfetmeye başlamıştır (Barro, 2001; Mankiw, 1992;

Jorgenson & Fraumeni, 1992; Aghion & Howitt, 1998; Jaoul, 2002; Bassanini & Scarpetta, 2001; Temple, 2000; Hanushek & Kimko, 2000). Hükümetler, eğitim politikalarının ekonomik büyüme etkilerini tartışarak çeşitli sorulara cevap aramışlardır. Hangi düzeyde eğitim yatırımlarına öncelik verilmelidir: temel ve ikincil düzey eğitime mi, yükseköğretime mi? Formel eğitim mi, yoksa işbaşında eğitim ve çıraklık eğitimi mi sübvansede edilmelidir? Eğitim politikası elitist mi olmalı yoksa geniş tabana mı yayılmalı? Yükseköğretim sistemi işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nasıl yapılandırılabilir? İşgücünün beceri ve eğitim düzeyinin yükseltilmesi yoluyla üretim ve istihdamı teşvik etmeye yönelik hangi iktisat politikaları nasıl uygulanabilir?

Eğitim, işgücü içerisinde doğal olarak beşeri sermayeyi artırarak ulusal ekonominin inovasyon kapasitesini yükseltir, yeni süreçlerin anlaşılmasını ve bu süreçlerin gerektirdiği bilginin yayılmasını ve geçişini kolaylaştırarak başkaları tarafından geliştirilen yeni teknolojilerin uygulanmasını sağlar (Naito, 2013). Eğitim, hem beşeri sermaye yatırımı olarak hem de araştırma-geliştirme çalışmalarının kolaylaştırılması

ve teknolojinin yayılmasında önemli bir etkidir. Eğitim yoluyla kavramsal becerilerin geliştirilmesi, ekonomik kalkınma sürecinde bilgi ve eğitimin rolüne değer atfetmek suretiyle değişime yol açar. Eğitim, toplumda ortalama eğitim düzeyindeki artışla oluşan bilgi, beceri ve verimlilik artışlarıyla, yaparak öğrenme yönteminin teknolojik adaptasyonu kolaylaştırmasıyla, yeni teknoloji ve yeni teknolojinin yol açtığı yayılma etkileri, doğurganlık oranlarını düşürmesi ve gelir adaletsizliğini azaltması gibi farklı mekanizmalar yoluyla uzun dönemde ekonomik büyümeyi olumlu yönde destekler. Temel mal ve hizmetlerin üretimi için ilk düzeyde eğitim yeterli olabileceken, ikincil düzey eğitim işyerinde çalışanların teknolojiyi kullanmasını sağlar. Yükseköğretim ise muhtemelen yeni teknoloji ve buluşlara yol açacak bir düzeyi gerektirir (Keller, 2006). Üniversite mezunları, bilginin üniversitelerden şirketlere doğru akışını kolaylaştıran ve beşeri sermaye oluşumunu/birikimini içeren bir yayılma etkisi meydana getirirler. Bilginin yayılmasını kolaylaştıran önemli mekanizmalardan biri de üniversite mezunlarının üniversiteden şirketlere geçişlerinin yol açtığı beşeri sermaye hareketliliğidir (Audretsch, Lehmann & Warning, 2005).

Yükseköğretimin yaygınlaştırılması ve artan mezunların istihdamı beceri düzeyini artırarak daha yüksek büyümeye yol açabilir (Holmes, 2013). Yükseköğretim kurumları yükseköğretim programları üretecek beşeri sermayeyi gerektirir. Program sayısındaki artış beşeri sermaye stoğunda kalıcı bir değişime yol açabilir. İşgücü piyasasının arz yönü ve beşeri sermaye talebindeki farklılıklar bölgesel beşeri sermaye stoğunun belirlenmesinde önemlidir. Yükseköğretim kurumları yerel mezunlar vererek ve araştırma çalışmalarını yöneterek bir bölgenin beşeri sermaye düzeyinin yükselmesine yardımcı olur. Akademik araştırma ve yenilikçi ekonomik aktivite arasındaki yüksek düzeyli yerel yayılma etkisi, nitelikli becerilere olan talebi artırarak ve yeni işletmeleri çekerek yerel işgücü piyasalarının kompozisyonunu değiştirebilir. Yükseköğretim kurumları gelişmek için ve araştırma çalışmalarının sonucunda üretilen ürünleri ticarileştirmede yerel işletmeleri kullanabilir (Hunter, 2013). Araştırma odaklı yükseköğretim kurumları yerel ekonomide yayılma etkisini çok kolaylaştırır. Aynı zamanda, araştırma-yoğun alanlar daha geniş beşeri sermaye stokuna sahip olma eğilimi taşır. Akademik araştırma-geliştirme çalışmalarının yerel işletmelere yayılma etkisinin faydaları bir bölgenin ekonomik çevresi ve altyapısının desteğine bağlıdır. Akademik araştırma-geliştirme çalışmalarıyla artan becerili işgücü talebi yerel mezun arzındaki genişlemeden daha çok, yerel beşeri sermaye düzeyleri üzerinde geniş çaplı bir nedensel etkiye sahiptir. Yükseköğretim kurumları yerel ekonomik kalkınmada yaşamsal bir fonksiyon görebilir. Yerel yükseköğretim kurumlarının araştırma yönlerinin geliştirilmesi ve zenginleştirilmesi yerel ekonomilerde yayılma etkisini tetikleyebilir (Abel & Deitz, 2012).

Böylece, yükseköğretim içerikli beşeri sermaye oluşumu ve birikimi yoluyla uzun dönemli hızlı ve kalıcı, sürdürülebilir bir büyüme sağlanabilir.

Bu makalenin amacı, Türkiye’de yükseköğretim ve ekonomik büyüme ilişkisi üzerine yapılan güncel tartışmalara ve bugüne kadar yapılan yetersiz sayıdaki ampirik çalışmalara katkıda bulunmaktır. Bu araştırmanın yeniliği, bugüne kadar yapılan ampirik çalışmalardan farklı olarak, Türkiye için yükseköğretim ve büyüme ilişkisini bir uzun dönem eş-bütünleşme testi olan ARDL sınır testiyle incelemesidir. Makalenin bundan sonrası; Türkiye’de yüksek eğitim ve ekonomik büyüme sürecine kısa bir bakış, uluslararası literatürde ve Türkiye’de yükseköğretim ve büyüme ilişkisi üzerine yapılan ampirik çalışmaların sonuçlarından oluşan bir literatür özeti, araştırmanın verilerinin tanımlanması, ampirik model ve yöntem, analiz ve bulguların ardından sonuç kısımlarından oluşmuştur.

1. TÜRKİYE’DE EKONOMİK BÜYÜME VE YÜKSEKÖĞRETİME KISA BİR BAKIŞ

Türkiye ekonomisi uzun dönemde istikrarlı ve yüksek bir ekonomik büyüme performansı sergileyememiştir. Bunun temel gerekçesi, uzun dönemde, üretim ve çıktı artışlarının verimlilik artışından değil, girdilerdeki artıştan kaynaklanmasıdır. Kısa dönemli toplam faktör ve işgücündeki verimlilik artışları uzun döneme yansımamıştır. İmalat sanayinde işgücünün beceri ve eğitim düzeyinin düşüklüğü, işbaşı eğitiminin yetersizliği, kalifiye eleman ihtiyacının karşılanamaması, gibi işgücü piyasasının yapısından kaynaklanan nedenlerin yanısıra; eğitimde sürekli sistem arayışlarına bağlı değişiklikler, yükseköğretimin sistem ve kalite sorunları, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda yapılandırılmaması ve sanayi sektörü ile entegrasyon sorunları sürekli tartışılmıştır.

Türkiye ekonomisi 1961-77 döneminde, planlamaya dayalı iktisat politikaları önderliğinde istikrarlı ve yüksek bir büyüme süreci yaşamıştır. Dünya ekonomisindeki yüksek büyüme konjonktürünün de desteğiyle, 1960’lı yıllarda imalat sanayinde yılda %10’a, ekonominin tümü için ise %6’ya varan büyüme hızlarına ulaşılmıştır. İç piyasaya dönük ithal ikamesi yoluyla sanayileşme süreci tıkanana kadar, 1961-77 yılları arasında, ekonomide daralma görülmemiştir. Bu yıllar Türkiye iktisat tarihinde imalat sanayi istihdamının da en hızlı arttığı dönem olmuştur. Ancak, üretim ve verimlilik artışlarının-

dan daha çok yeni yatırımlar ve toplam girdilerdeki artışlara dayalı bu büyüme dönemi, 1977 yılında ilk belirtileri ortaya çıkmaya başlayan hızlı fiyat artışları, üretim darboğazları ve dış ödeme güçlükleri biçiminde görülen ekonomik bunalımla sona ermiştir. Bu ekonomik bunalım süreci zamanla siyasi ve toplumsal bir nitelik kazanarak, 1980 sonrası Türkiye ekonomisi ve sanayileşme sürecinde köklü bir model değişikliğine yol açmıştır. 1980'li yıllarla başlayan dönemin temel özelliği, iç pazara yönelik ithal ikamesi yoluyla sanayileşme stratejisinin tamamen terk edilerek, ihracata dayalı dışa açık ekonomik büyüme modeline geçilmesi olmuştur (Pamuk, 2012; Boratav, 2010; Kazgan, 2009; Altuğ, Filiztekin & Pamuk, 2007; İsmihan & Kıvılcım, 2006; Boratav & Türkcan, 1994; Eser, 1993). 1980 sonrası, dışa açık neo-liberal iktisat politikalarıyla birlikte yürütülen ekonomik dönüşüm, sanayileşme ve büyüme modelinin uygulanma sürecinde ulusal ekonomi politikalarının uygulanmasındaki başarısızlık küresel ekonomik dalgalanma ve istikrarsızlıkla birleşince, Türkiye 1994-2001 arası dönemde tarihinin ardı sıra en ağır ekonomik krizlerini yaşamıştır (Boratav, 2010; Kazgan, 2009; Yeldan, 2005). Türkiye ekonomisi toparlanarak 2002 yılından itibaren yeni bir büyüme dalgası içine girmiş olmakla birlikte, sanayide işgücü verimliliğindeki artış istihdamı baskılamıştır. Bu nedenle imalat sanayinde üretim artarken istihdamın seviyesi düşük kalmış, istihdam artışlarının büyük çoğunluğu hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir (Pamuk, 2012).

Bu arada, Türkiye'de son üniversite reformunun yapıldığı 1981 yılı öncesinde sınırlı sayıda üniversite ve mezun varken, yeni dönemde üniversite ve mezun sayısı oldukça artmıştır. Türk yükseköğretiminin 1981 yılından sonraki yapılanmasında dikkat çekici bir nokta, bu tarihten itibaren vakıf üniversitelerinin de kurulmaya başlamış olmasıdır (Sargin, 2007). Bütün ülke çapına yayılan yeni devlet üniversitelerine çok sayıda vakıf üniversitelerinin de eklenmesiyle, 1990'lı yıllardan itibaren üniversite ve mezun sayısında dramatik artışlar görülmüştür. TÜİK verilerine göre, 1960/61 eğitim-öğretim döneminde, fakülte ve yüksekokul sayısı toplam 55, mezun sayısı 6.025 iken, 2011/12 eğitim-öğretim döneminde, 1914 fakülte ve yüksekokuldan 573.434 kişi mezun olmuştur. Niceliksel olarak önemli gelişmeler kaydetmekle birlikte, Türkiye'de yükseköğretim sistemi, içeriği ve kalitesi sürekli tartışma konusu olmuş, Türk üniversiteleri inşili ve çıkışlı gelişme çizgisi göstermiştir (Şen, 2012; Balaban, 2012; Türk Eğitim-Sen, 2009; Tekeli, 2009).

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Literatürde, yükseköğretimin ekonomik büyüme sürecindeki rolü ve ekonomik büyümeye katkısı üzerine yapılan ampirik çalışma sayısı oldukça fazladır. Bu çalışmaların bir kısmı yükseköğretimin ekonomik büyümeye katkısı ve etkileri üzerine yoğunlaşırken, bir kısmı ise yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini saptamaya yöneliktir. Pencavel (1993) çalışmasında, 1990'lı yıllarda yükseköğretimin Amerikan ekonomik büyümesine önemli ve pozitif bir katkıda bulunduğunu belirtmiştir. De Meulemeester ve Rochat (1995), Japonya, Birleşik Krallık, Fransa ve İsveç'te yükseköğretimden ekonomik büyümeye doğru anlamlı bir nedensellik ilişkisinin varlığını belirlerken, İtalya ve Avusturalya için böyle bir ilişki bulamamıştır. Chatterji (1988), 98 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri içeren çalışmada, 1960-1985 döneminde, yıllık kişi başına gayri safi iç hasıla büyümesi ile yükseköğretimde artan kayıt oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Boldin, Morote ve McMillan'ın (2000) çalışmasında, Brezilya ekonomisinin büyümesinde yükseköğretim istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahipken, Arjantin ve Şili için bir nedensellik ilişkisi belirleyememiştir. Jaoul (2002), ikinci dünya savaşı sonrasında Fransa'da yükseköğretim ile ekonomi büyüme arasında pozitif bir korelasyon olduğunu belirterek, gayri safi iç hasıladaki hareketlerle yükseköğretim kayıtlı öğrenci sayıları arasındaki doğrusal ilişkiyi belirlemiştir. Agiomirgianakis, Asteriou ve Monastriotis (2002), 93 ülkede, 1960-1987 döneminde, yükseköğretimin ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkide bulunduğu sonucuna varmıştır. Ljungberg (2002), İsveç ekonomisinin uzun dönemli büyümesinde eğitimin rolünü araştırdığı çalışmasında, 1867-1995 döneminde, yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısı ile imalat sanayinde işgücü verimliliği artışı arasında bir nedensellik ilişkisi test ederek, bunun 19. yüzyılın sonlarından itibaren İsveç ekonomisinde büyümeyi getirdiğini belirtmiştir. Lin (2004), Tayvan'da, 1965-2000 döneminde, yükseköğretimin ekonomi kalkınmadaki rolüne ilişkin araştırmada, yükseköğretimin ekonomik kalkınma üzerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkide bulunduğunu belirlemiştir. Kwabena, Paddison ve Mitiku (2006), yükseköğretimin ekonomik büyüme üzerine etkilerini araştırarak, Afrika ülkelerinde, 1960-2000 döneminde, yükseköğretim de dahil olmak üzere tüm düzeylerde eğitimin kişi başına gelirdeki büyüme oranı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkide bulunduğunu belirlemiştir. Danacica, Belascu ve Ilie (2010), Romanya'da, 1980-2008 döneminde, yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini test ederek, ekonomik

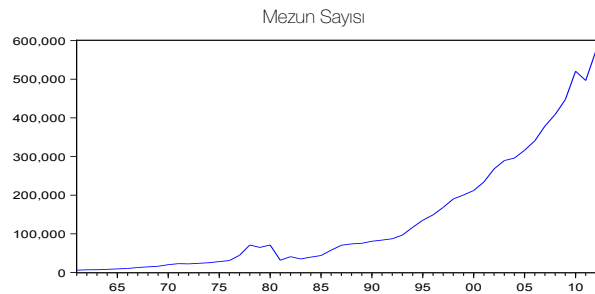
büyümeden yükseköğretime doğru tek yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Huang, Jin ve Sun (2009), Çin'de 1972-2007 döneminde, yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısı ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü bir nedensellik ilişkisi belirlemiştir. Chaudhary, Iqbal ve Gillani (2009), yükseköğretimin ekonomik gelişmedeki rolünü analiz ettikleri çalışmalarında, 1972-2005 döneminde Pakistan'da ekonomik büyümeden yükseköğretime doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi saptamıştır. Pradhan (2009), Hindistan'da, 1951-2002 dönemini kapsayan çalışmada, yükseköğretimden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi saptamıştır. Shaihani, Haris, İsmail ve Said (2011), uzun dönemde, Malezya'da yükseköğretime kayıt oranlarının ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif etkide bulunduğunu ifade etmişlerdir. Rahman ve Peng (2012), uzun dönemde Bengaldeş ve Çin'de yükseköğretimde kayıt oranlarının bu ülkelerde ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bashir, Herath ve Gebremedhin (2013), ABD'nin Batı Virjinya Eyaleti'nde, yükseköğretimin gelir ve ekonomik büyümeyi pozitif bir katkısının olduğunu saptamışlardır. Qazi, Raza ve Jawaid (2014) çalışmalarında, Pakistan'da 1980-2011 döneminde, yükseköğretimdeki gelişme ile ekonomik büyüme arasında uzun ve kısa dönemli pozitif ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Pegkas ve Tsamadias (2014), yükseköğretimin Yunanistan ekonomisi üzerine etkisini araştırdığı çalışmada, 1960-2009 döneminde, yükseköğretim, fiziksel sermaye ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir eş-bütünleşme ilişkisi olduğunu belirterek, yükseköğretimden fiziksel kapital ve ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Görüldüğü üzere, yapılan ampirik çalışmalar büyük çoğunlukla, yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığını desteklemektedir.

Türkiye için yapılan ampirik çalışmalar yetersiz denecek düzeyde azdır ve eğitim/beşeri sermaye ile ekonomik gelişme/büyüme ilişkisi üzerinde yoğunlaşmıştır. Çakmak ve Gümüş (2005), 1960-2002 dönemini kapsayan çalışmalarında, beşeri sermaye ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli pozitif bir ilişki belirlemiş, ancak Türkiye'de uzun dönemde ekonomik büyümeye beşeri sermayenin katkısının zayıf olduğunu belirtmiştir. Deniz ve Doğruel (2008), 1930-2004 döneminde öğretmen başına mezun sayısı ile ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen çalışmalarında, birincil ve ikincil düzeyde eğitimin ekonomik büyüme üzerine uzun dönemli bir etkide bulunduğunu saptamıştır. Ancak, meslek liseleri ve üniversiteler için benzer bir ilişki tespit edememişlerdir. Özsoy (2009), 1923-2005 dönemi verilerine dayalı çalışmasında, gayri safi yıllık iç hasıla ile ilköğretim, ortaöğretim,

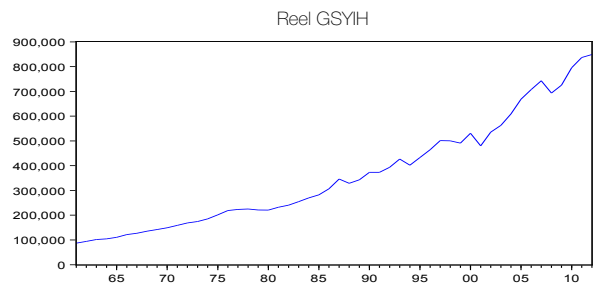
yükseköğretim ve mesleki/teknik eğitimde okuyan öğrenci sayısı arasındaki ilişkileri inceleyerek, çeşitli eğitim düzeyleri ile gayri safi iç hasıla arasında uzun dönemli eşbütünleşme ve nedensellik ilişkileri belirlemiştir. Buna göre, Türkiye'de büyümeyi açıklamada eğitimin, özellikle de mesleki/teknik eğitimin önemini vurgulayan sonuçlar elde etmiştir.

3. AMPİRİK MODEL, YÖNTEM VE BULGULAR

Türkiye'de yükseköğretim ve ekonomik büyüme ilişkisini ampirik olarak inceleyen bu çalışma, 1961-2012 yıllarını kapsamaktadır. Ampirik analiz, OECD istatistiklerine dayalı Thomson Reuters veri setinden elde edilerek doğal logaritmaları alınmış yıllık büyüme (mevsimsel etkilerden arındırılmış sabit fiyatlarla reel gayri safi yurtiçi hasıla) ve yükseköğretimden mezun sayısına ilişkin (fakülte ve yüksek okullardan mezun olan öğrenci sayısı) zaman serileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri setinin zaman seyrine ilişkin grafik gösterimleri aşağıda verilmiştir.



Grafik 1.1. Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarından Mezun Sayısı, 1961-2012.



Grafik 1.2. Türkiye'de Reel Gayri Safi Yıllık İç Hasılanın Zaman Seyri, 1961-2012.

Çalışmada, yükseköğretim ve ekonomik büyüme ilişkisi aşağıdaki regresyon modeli oluşturularak test edilmiştir.

$$GDP_t = \alpha + \beta HE_t + \epsilon_t \quad (1)$$

Burada, HE_t mezun sayısını, α sabit terimi, GDP_t reel gayri safi iç hasılayı, ϵ ise hata terimini gösterir.

Yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişkiyi belirlemek için Autoregressive Distributed Lag (ARDL) metodu olarak da bilinen, uzun dönem eş-bütünleşme sınır testi (bound test) kullanılmıştır. Pesaran ve Shin (1999) ve Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen sınır testi, Engle ve Granger (1987) ile Johansen ve Juselius (1990) tarafından geliştirilen geleneksel eş-bütünleşme testlerine göre daha avantajlıdır. Geleneksel eş-bütünleşme testleri tüm değişkenlerin $I(1)$ düzeyinde bütünleşik olduğunu varsayarken, sınır testi değişkenlerin tamamen $I(1)$ ya da $I(0)$ düzeyinde bütünleşik olup olmadığını diikatte almaksızın ya da karşılıklı eş-bütünleşik olduğuna bakmaksızın uygulanabilmektedir.

Sınır testinde aşağıdaki regresyon denkleminin tahminlenmesi yapılır:

$$\Delta \ln GDP_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_{1i} \Delta \ln GDP_{t-1} + \sum_{i=0}^p \alpha_{2i} \Delta \ln HE_{t-1} + \theta_1 \ln GDP_{t-1} + \theta_2 \ln HE_{t-1} + u_t \quad (2)$$

Denklemden; Δ fark işlemini, p gecikme uzunluğunu ve u ise seri ilintisiz hata terimini gösterir.

ARDL sınır testi iki aşamalı olarak gerçekleştirilir. İlk aşamada, sıfır hipotezi olarak tanımlanan $H_0: \theta_1 = \theta_2 = 0$ hipotezi karşısında $H_1: \theta_1 \neq 0, \theta_2 \neq 0$ hipotezi sınanır. Uzun dönemli eş-bütünleşme ilişkisinin testinde F-istatistiği kullanılır. F-istatistiğinin asimptotik dağılımı değişkenlerin $I(0)$ ya da $I(1)$ düzeylerinde bütünleşik olup olmadığına bakmaksızın gerçekleştirilen standart dışı bir test olduğundan, Pesaran vd. (2001) iki kritik değer tablosu geliştirmiştir. Biri, bütün değişkenlerin $I(0)$, diğeri ise $I(1)$ düzeyde bütünleşik olduğu varsayımdır. Bu durum, değişkenlerin tüm olası sınıflandırmalarını içeren bir sınır verir. Şayet hesaplanan F-istatistiği üst sınır değeri üzerindeyse, H_0 hipotezi reddedilir. Bu uzun dönemli eş-bütünleşme ilişkisinin varlığını destekler. Hesaplanan F-istatistiği alt sınır değerinin altında ise H_0 hipotezi reddedilmez ve uzun dönemli eş-bütünleşme ilişkisini desteklemez. Hesaplanan F-istatistiği üst ve alt sınırlar dahilinde ise sonuç yetersizdir ve bu durumda eş-bütünleşme ilişkisinin varlığını belirlemek için Error Correction Model (ECM) olarak ifade edilen hata-düzeltilme terimi kullanılır. Elde edilen hata-düzeltilme terimi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ise değişkenlerin uzun dönemde eş-bütünleşik olduğu kabul edilir.

Uzun dönemli eş-bütünleşme ilişkisinin belirlenmesinden sonra, sınır testinin sonraki aşaması olan ECM aşağıdaki gibi formüle edilir:

$$\Delta \ln GDP_t = \alpha + \sum_{i=1}^p \omega_k \Delta \ln GDP_{t-1} + \sum_{i=0}^p \lambda_k \Delta \ln HE_{t-1} + \omega EC_{t-1} + u_t \quad (3)$$

Burada, ω hata-düzeltilme parametresi, EC ise kalıntıyı verir.

Değişkenler arasındaki uzun dönemli eş-bütünleşme ilişkisi parametrelerin stabilitesini bozduğundan, eş-bütünleşen değişkenlerin zamana karşı stabil olup olmadığının sınanması gerekir.

Brown vd. (1975) tarafından geliştirilen CUSUM VE CUSUMSQ stabilite testleri ARDL modelinde yayın olarak kullanılır. Her iki test tekrarlamalı regresyon kalıntılarına dayandırılır. Bu testler modeldeki yapısal kırılmalara karşı güncelleştirilmiştir. Değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin varlığı en az tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığını gösterir (Engle & Granger, 1987). ARDL sınır testi sonucunda eş-bütünleşme ilişkisinin varlığı halinde, değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin testi gerekir. Bunun için literatürde Donaldo ve Lütkepohl (1996) tarafından geliştirilmiş olan Modified Wald (MWALD) testinin yapılması tavsiye edilir.

ARDL sınır testinin ilk aşaması, değişkenlerin durağan olup olmadıklarının, diğer bir ifadeyle değişkenlerin tek başına ya da her ikisinin birden düzey I(0) ve birinci dereceden I(1) bütünlük olup olmadıklarının test edilmesidir. Sınır testinin uygulanabilmesi için değişkenlerin tek başına ya da her ikisinin birden ikinci derecede, diğer bir ifadeyle I(2) düzeyde bütünlük olmaması gerekir. Bunun için uygulamada ADF ve KPSS birim kök testleri kullanılır. Ekonometri paket programı EViews8.1 kullanılarak gerçekleştirilen birim kök testleri sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenlerin her ikisinin de sabit düzey değerleri durağan olmayıp, birinci farkları alındığında durağanlaşmaktadır. Öte yandan, değişkenlerin her ikisi de sabit+trend düzeyinde durağandır. Dolayısıyla, ADF ve KPSS birim kök test sonuçlarına göre değişkenlerin hiç biri ikinci derecede I(2) durağan değildir ve ARDL testi için uygundur.

Tablo 1: Birim Kök Testi Sonuçları

düzye	değişkenler	test türü	
		ADF	KPSS
Sabit	Logmezun_sayısı	-0.8782	0.9606
	Logreel_gsih	-1.3264	0.9738
Sabit+Trend	Logmezun_sayısı	-4.0727*	0.0840*
	Logreel_gsih	-3.3166*	0.1665*
Fark (Birinci Derecede)			
Sabit	Logmezun_sayısı	-4.6174	0.1042
	Logreel_gsih	-8.1157	0.1793
Sabit+Trend	Logmezun_sayısı	-4.6075	0.0809
	Logreel_gsih	-8.1837	0.0504

Not: *düzeyde durağan

Yukarıdaki birim kök testleri sonuçlarına göre, uzun dönemli yükseköğretim ve ekonomik büyüme eş-bütünlük ilişkisinin testine yönelik çalışmamıza ARDL metodu uygulanabilir. Bir sonraki aşama, gecikme uzunluğunun belirlenmesi ve F-istatistiğinin elde edilmesidir. Vector Auto Regressive (VAR) metodu kullanılarak gecikme sayısı bir olarak belirlenmiştir. Gecikme sayısı hesaba katılarak oluşturulan regresyon modeli uygulanarak F-istatistiği 0.9776 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilmiş sınır testi kritik değer tablosu [Tablo CI (iii), Case III, s.300] alt ve üst değerleri ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda, elde edilen F-istatistiği değerinin, %1, %5 ve %10 düzeylerinde (bütün düzeylerde) alt sınırın altında olduğu belirlenmiştir. Bu durum, iki değişken arasında uzun dönemli bir eş-bütünlük ilişkisinin varlığını desteklemiştir. Dolayısıyla, yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı söz konusu değildir.

Öte yandan, sınır testi sonuçları yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişkiyi desteklemediğinden, bu sonuçlar modelin kısa dönemli dinamiklerine ilişkin analiz ve istatistiksel çıkarım yapılmasına olanak tanımadır. Aynı zamanda, uzun dönem yükseköğretim ve ekonomik büyüme ilişkisinin tespit edilememesi, bu ilişkinin yönü ya da yönlerini belirlemeye yönelik nedensellik testinin yapılmasını engellemiştir.

Aşağıdaki Tablo 2 Panel A'da görüldüğü üzere, hem F-istatistiği hem de hata-düzeltilme parametresi sonuçları değişkenler arasında uzun dönemli eş-bütünlük ilişkisinin varlığını desteklememektedir. Uzun dönem parametreleri veren Panel B'ye göre, logmezun_sayısı değişkeni istatistiksel olarak anlamsızdır. ARDL yöntemi, bütünlük vektörünün tahmininde OLS (Ordinary Least Squares) tahminleyicisi kullanıldığından, OLS tahminleyicisinin varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığının kontrolü gerekir. Bunun için diyagnostik kontrol testlerinin yapılması gerekir. Panel C sonuçları diyagnostik kontrol ile ilgili test değerlerini vermektedir. Bu sonuçlar, tahmini ARDL modelinin; seri ilintisiz, değişken varyans ve fonksiyonel olmayan yanlış tanımlama varsayımlarını sağladığını gösterir. Panel D stabilite testleri sonuçlarını gösterir. Uzun dönem katsayılarının stabilitesi CUSUM ve CUSUMQ testleri ile test edilmiştir. Her iki stabilite testi sonuçları, tahmini ARDL modelinin uzun dönemli parametrelerinin stabil olduğunu gösterir.

Tablo 2: Eş-bütünlük Testi Sonuçları

Panel A: Eş-bütünlük Testleri	Bağımlı Değişken: logreel_gsih
F-istatistiği	0.9776
Hata-düzeltilme parametresi	-0.7120 [0.3141]
Panel B: Uzun Dönem Parametreleri	
Sabit katsayı	0.0217 [0.5487]
Logmezun_sayısı	-0.0051 [0.9051]
Panel C: Diyagnostik Kontrol	
Düzeltilmiş-R ²	0.0425
Seri ilinti: Breusch-Godfrey LM test istatistiği	0.2515 [0.8818]
Değişken varyans: white test istatistiği	21.4044 [0.3737]
Ramsey reset test istatistiği	0.2704 [0.6030]
Panel D: Stabilite Testleri	
CUSUM	Stabil
CUSUMQ	Stabil

Not: F istatistiği kritik değerleri %10 düzeyinde (4.04-4.78), %5 düzeyinde (4.95-5.73), %1 düzeyinde (6.84-7.84) olarak Pesaran vd. [2001, s.300, Tablo CI (iii), Case III]'den elde edilmiştir. Köşeli parantez içindeki değerler p-olasılık değerleridir.

SONUÇ

Türkiye'de reel gayri safi iç hasıla ve yükseköğretimden mezun sayılarına ilişkin yıllık zaman serileri kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, ekonomik büyüme ile yükseköğretim arasında uzun dönemli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışmanın ampirik sonuçları, Türkiye'de uzun dönemli ekonomik büyüme ve yükseköğretim ilişkisinin varlığını desteklememiştir. Bu sonuç, ülkemizde uzun dönemde büyüme ile yükseköğretimin, ne doğrusal ne de ters yönlü olarak, birlikte hareket etmediğini, dolayısıyla "kalitesiz" büyümeyi destekleyici niteliktedir. Büyüme ile yükseköğretim arasında uzun dönemli pozitif ve anlamlı bir ilişkinin tespit edilememesi, büyümenin verimlilik artışlarının etkisiyle kısa dönemde arttığını, fakat bu etkinin uzun dönemde ortadan kalktığını gösterir. Uzun dönemli ekonomik büyüme ve yükseköğretim ilişkisinin belirlenemesi ise, reel gayri safi iç hasıladaki artışların kısa dönemde gerçekleştiği, ancak yine uzun dönemde bu ilişkinin ortadan kalktığını gösterir. Belirtmek gerekir ki, test sonuçlarının uzun dönemli bir ilişkiyi desteklememesi, kısa dönemli çıkarımlar yapılmasını ve büyüme ile yükseköğretim ilişkisinin kısa dönemli dinamiklerinin analizini engellemiştir. Bunun nedeni, gerek geleneksel eş-bütünleşme testleri, gerekse bu çalışmada kullandığımız sınır testinde eş-bütünleşme ilişkisinin belirlenememesi halinde, bu ekonometrik yöntemlerin kısa dönemli istatistiksel çıkarımlar yapılmasına olanak tanımasıdır. Sonuç olarak, Türkiye'de uzun dönemli kaliteli büyümenin varlığından söz edebilmek için yükseköğretimin sistem, kalite ve içerik olarak yapılandırılması gerektiği söylenebilir. Aynı zamanda, Türkiye'de ekonomik büyümenin kaynakları arasında, yükseköğretilmiş beşeri sermayenin fiziksel sermayeye katkısının, birinci ve ikinci düzey eğitilmiş beşeri sermayeye kıyasla, yetersiz ve daha az olduğu çıkarımı da yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abel, J. R., & Richard D. (2012). The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital, *Current Issues in Economics and Finance*, 17(6), 1–7.
- Aghion P., & Howitt P. (1992). A Model of Growth Through Creative Destruction, *Econometrica*, 60(2), 323–351.
- Agiomirgianakis, G., Asteriou, D., & Monastiriotes, V. (2002). Human Capital and Economic Growth Revisited: A Dynamic Panel Data Study. *International Advances in Economic Research*, 8(3), 177–187.

Atsushi, N. (2013). Instability and Unsustainability of Cognitive Capitalism: Reconsideration from a Post-Keynesian Perspective. *Knowledge Cultures* 1(4), 47–66.

Audretsch B. D., Lehmann E. E., & Warning S. (2005). University Spillovers and New Firm Location, *Research Policy*, 34, 1113–1122.

Balaban, U. (2012). Türkiye'de Yükseköğretim Reformu ve ABD'de Endüstri-Üniversite İlişkisinin Tarihi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(4), 2012, 25–61.

Barro, R. J. (2001). Human Capital and Growth. *The American Economic Review*, 91(2), 12–17.

Bashir, S., Herath J., & Gebremedhin T. (2013), Higher Education and Economic Growth: A Study for West Virginia, *American Journal of Economics*, 3(6), 278–282.

Bassanini, A. & Scarpetta S. (2001). Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries?: Evidence from Pooled Mean-Group Estimates, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 282, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/424300244276>

Boldin, R., Morote, E. S., & McMullen M. (2000). Higher Education and Economic Growth in Latin American Emerging Markets. The 2000 Latin American Studies (LASA) Conference, Miami, Florida, March 16–18, 1–17.

Chatterji, M. (1998). Tertiary Education and Economic Growth. *Regional Studies*, 32(4), 349–354.

Chaudhary, A. R., Iqbal, A., & Gillani, S. Y. M. (2009). The Nexus between Higher Education and Economic Growth: An Empirical Investigation for Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 3(2), 1–9.

Craig, H. (2013), Has the Expansion of Higher Education Led to Greater Economic Growth? *National Institute Economic Review*, 224(1), 29–47.

Çakmak, E. ve Gümüş, S. (2005). Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz (1960–2002). *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(1), 59–72.

De Meulemeester, J. L. & Rochat, D. (1995). A Causality Analysis of the Link between Higher Education and Economic Development. *Economics of Education Review*, 14(4), 351–361.

Deniz, Z. ve Doğruel, S. A. (2008). Disaggregated Education Data and Growth: Some Facts from Turkey and MENA Countries. *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, 10, 1–21.

- Gyimah-Brempong, K., Paddison, O. & Mitiku, W. (2006). Higher Education and Economic Growth in Africa. *The Journal of Development Studies*, 42(03), 509-529, DOI: 10.1080/00220380600576490
- Gyimah-Brempong, K., Paddison, O., & Mitiku, W. (2006). Higher Education and Economic Growth in Africa. *Journal of Development Studies*, 42(3), 509-529.
- Hanushek, E. A. & Kimko, D. D. (2000). Schooling, Labor-Force Quality and the Growth of Nations. *The American Economic Review*, 90(5), 1184-1208.
- Huang, F., Jin, L., & Sun, X. (2009). Relationship between Scale of Higher Education and Economic Growth in China. *Asian Social Science*, 5(11), 55-60.
- Hunter, M. (2013). Creativity and Making Connections: The Patchwork of Entrepreneurial Opportunity. *Psychosociological Issues in Human Resource Management* 1(2), 7-51.
- Jorgenson, D. W. & Fraumeni, B. M. (1992). Investment in Education and U.S. Economic Growth, *The Scandinavian Journal of Economics*, 94, Supplement. Proceedings of a Symposium on Productivity Concepts and Measurement Problems: Welfare, Quality and Productivity in the Service Industries, S51-S70.
- Katarina, R. & Keller, I. (2006). Investment in Primary, Secondary and Higher Education and the Effects on Economic Growth. *Contemporary Economic Policy*, 24(1), 18-34.
- Lin, T. (2004). The Role of Higher Education in Economic Development: An Empirical Study of Taiwan Case. *Journal of Asian Economics*, 15(2), 355-371.
- Ljungberg, J. (2002). About the Role of Education in Swedish Economic Growth, 1867-1995, *Historical Social Research*. 27(4), 125-139.
- Magali, J. (2002). Higher Education and Economic Growth in France since the Second World War. *Historical Social Research* 27(4), 108-124.
- Özsoy, C. (2009). Türkiye'de Eğitim ve İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin VAR Modeli ile Analizi. *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 4(1), 71-83.
- Pencavel, J. (1993). Higher Education, Economic Growth, and Earnings. In: W.E. Becker & D.R. Lewis (Eds.). *Higher education and economic growth*, Boston, MA: Kluwer Academic, 51-85.
- Pradhan, J. P. (2009). Education and Economic Growth in India: Using Error Correction Modelling. *International research journal of finance and economics*, 25, 139-147.
- Rahman, M., & Peng, L. (2012). Long Run Effect of Education on GDP: An Empirical Evidence from BCIM Countries. *International Research Journal of Finance and Economics*, 82(1), 95-106.
- Rehman, I. U., Mahdzan, N., Shahnaz, A., Trifu, A. & Bilal, M. (2014). A Cointegration Approach to Modeling Human Capital Formation, Self-Employment, and Economic Growth: Evidence from Pakistan. *Qual Quant*, 48:1439-1453 DOI 10.1007/s11135-013-9845-1
- Romer, M. P. (1986). Increasing Returns to Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*, 94(5), 1002-1037.
- Sargın, S. (2007). Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 133-150.
- Shahani, A., Haris, A., Ismail, N., & Said, R. (2011). Long Run and Short Run Effects on Education Levels: Case in Malaysia. *International Journal of Economic Research*, 2(6), 77-87.
- Solow R. M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
- Şen, Z. (2012). Türkiye'de Yükseköğretim Sistemi Eleştirileri ve Öneriler. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(1), 1-9.
- Tekeli, İ. (2009). Türkiye'de Üniversitelerin YÖK Sonrasındaki Gelişme Öyküsü (1981-2007). Çelik, T. ve Tekeli, İ. (Ed.), *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II (1961-2007) içinde*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi, s. 55-225.
- Temple, J. (2000). Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*, No.263, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/882344562861>
- Tin-Chun, L. (2004). The Role of Higher Education in Economic Development: An Empirical Study of Taiwan Case, *Journal of Asian Economics*, 15, 355-371.
- TÜİK. İstatistik Göstergeler 1923-2013.
- Türk Eğitim-Sen. (2009). Türkiye'de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.



Av. Dr. Alptekin Burak BOYDAK

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

1983 tarihinde doğdu. 2000 yılında girdiği İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 2004 yılında mezun oldu. Yargıtay ve Türkiye Adalet Akademisi eğitimlerini müteakip bir süre hâkimlik görevini icra etti. 2009 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Programı'nda yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2015 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı'nda "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" isimli tez ile doktor unvanını aldı. Özel Hukuk alanında yayımlanmış makaleleri bulunmakta ve halen İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği'nde avukatlık ve yine aynı üniversite bünyesinde öğretim görevliliği yapmaktadır.

ÖZ

6552 SAYILI KANUN GEREĞİNCE KAMU İDARELERİNİN KIDEM TAZMİNATI ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden kaynaklı hukuki sorunlar, hizmet alımı ile işçi çalıştıran kamu idarelerinde de kendini göstermekte ve bu sorunların çözümü için yasal adımlar atılmaya çalışılmaktadır. Bu noktada İş Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6552 sayılı Kanun birtakım düzenlemeler yoluyla yıllar içerisinde oluşan sorunları azaltmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızda 6552 sayılı Kanun ile getirilen, hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin kıdem tazminatlarının hangi usul ve esaslar dahilinde ödeneceği ve ödemeyi yapan kamu idarelerin ödedikleri miktarları hangi oranda rücu edebilecekleri sorunu üzerinde durulacaktır.

Anahtar Sözcükler: Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, hizmet alımı, kıdem tazminatı.

ABSTRACT

SEVERENCE PAY LIABILITY OF PUBLIC ADMINISTRATION UNDER CODE NUMBER 6552

The legal problems based on the relationship between primary employers and subcontractors show himself in public administration with the employee recruiting services originating running the and legal steps to be taken are working to solve these problems. At this point "on the Decree Code No. 6552 on the Amendment of Some Law Business Law" is trying to reduce problems that occur over the years through a number of regulations. In this context, our study will focus on what principles and procedures within paid and what amount paid by the public administration, the payment rate of problem they can have recourse to severance pay of workers covered by the procurement of services introduced by the 6552 Law no.

Key Words: Relationship between primary employers and subcontractors, service reception, severence pay.

6552 SAYILI KANUN GEREĞİNCE KAMU İDARELERİNİN KIDEM TAZMİNATI ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ SEVERENCE PAY LIABILITY OF PUBLIC ADMINISTRATION UNDER CODE NUMBER 6552

GİRİŞ

Kamuya ait hizmetlerinin ifasında teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ile yardımcı işlerin büyük ölçüde, hizmet alımı yoluyla yapıldığı bilinen bir olgudur. Hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin İdare bünyesinde çalıştıkları döneme ilişkin ödenmeyen işçilik haklarını İş Kanunu'nun 2. maddesine binaen hem ihaleyi alan firmadan hem de ihaleyi yapan kamu idaresinden istediği bilinmektedir. Hatta uygulamada işçiler son yıllarda, işverenlerinin ödemedikleri işçilik alacaklarını dava yoluyla çoğu zaman ödeme gücünün daha fazla olduğunu düşündükleri kamu idarelerinden almak yolunu seçmekte ve vekâlet ücreti yargılama giderleri ile faiz gibi kalemlerin eklenmesiyle birlikte kamu idareleri açısından ciddi bir mali yük doğmakta bu durum da birçok hukuki sorunu beraberinde getirmektedir. Konuya işçi açısından bakıldığında da işçilik alacağını alabilmek için işçinin yıllarca iş davalarına mesai harcadığı ve yıprandığı bilinmek-

tedir. Bu nedenler, yasa koyucunun bu alanda tasarrufta bulunma gereksinimini doğurmuş ve yasa koyucu sorunun çözümü noktasında 6552 sayılı Kanun'u çıkartarak bir adım atmaya çalışmıştır.

Söz konusu 6552 sayılı Kanun'da, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi halinde asıl işverenlere alt işverenlerin hakedişinden kesinti yaparak işçiye bu meblağı ödemek, işçilerin kullandırılmayan yıllık izinlerini asıl işverenlerinin kontrol etmek suretiyle işçilerin kullanmasını sağlamak ve de incelememizin konusu oluşturan, işçilerin kamu işyerlerinde geçen hizmet sürelerine ait kıdem tazminatlarını ödemek noktasında mükellefiyetler getirilmiştir.

Çalışmamızda kamu işverenlerinin hangi şartlar altında hangi usullerle ve ne oranda hizmet alımı kapsamında çalışan

işçilerin kıdem tazminatını ödeyeceği ve ödediği bu miktar bakımından ne oranda rücu edebileceği hususları tetkik edilecektir.

I. YASAL DÜZENLEME

1. Genel Olarak

Kamu idareleri nezdinde hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin işçilik alacaklarının ve tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi gereğince müteselsilen sorumlu olduğu artık birçok yargı kararıyla belirtilmektedir. Buna mukabil işçi bu alacak ve tazminatlara uzun bir yargı sürecinde kavuşabilmekte bu durum da hem işçiyi zorlamakta hem de kamu idarelerine faiz ve yargılama giderleri gibi ek yükler getirmektedir.

Bu durum, incelememize konu 6552 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde, "Alt işveren işçilerinin iş mevzuatından kaynaklanan haklarını kullanmalarını sağlayan, hak kayıplarını ortadan kaldıran, ücretlerini garantiye alan, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan alt işveren sözleşmeleri ve uygulamalarının iş mevzuatına uygunluğunu sağlayan, alt işverenlik ile ilgili düzenlemeler ile alt işveren yanında çalışan işçilerin hak kayıplarının sosyal hukuk devleti olmanın gereklerine uygun olarak ortadan kaldırılması, alt işverenlik ilişkisinin kanuni sınırlar içinde özellikle kamu kesiminde daha sınırlı fakat işlevsel olarak kullanılmasına imkân sağlayan düzenlemeler"¹ ihtiyacının doğması olarak ifade edilmektedir.

Bu anlayışla, uygulamada yaşanan söz konusu sorunları bir nebze de olsa gidermek amacıyla 6552 sayılı Kanun'un 8. maddesiyle bazı şartlar altında kamu idareleri nezdinde hizmet alımı kapsamında çalışan işçilere dava yoluna başvurmada doğrudan çalıştığı kamu idaresine başvurarak kıdem tazminatını alma hakkı getirilmiştir. Nitekim söz konusu madde gerekçesinde, "Alt işveren işçilerinin en önemli sorunlarından birinin de kıdem tazminatı konusu olduğu bilinmektedir. Alt işveren işçilerinin kıdem tazminatına hak kazanması ve hak kazandıkları bu tazminatı alamamasının birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikle, alt işverenlerin her yıl değişmesi bu şirketlerde çalışan işçilerin bir yıllık çalışma şartını sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Aynı şekilde kıdem şartını yerine getirirse dahi işçilerin kıdem tazminatları birçok alt işveren tarafından ödenmemekte, herhangi bir uyumsuzluk durumunda ise alt işverene ulaşamamakta, birlikte sorumluluk esas alınarak ödemenin tümü asıl işverene bir-

rakılmaktadır. Hatta son dönemde işçilerin alt işverene hiç başvurmadan doğrudan asıl işverene dava açma yoluna başvurduğu da görülmektedir. Özellikle kamu sektöründe iş alan alt işverenlerin ihale konusu işin maliyetini hesaplarken kıdem tazminatını bu hesaplama dâhil edemediği, "sözleşme gideri veya genel giderler" için ayrılan tutarın ise ihale bedelinin yüzde üçü ile sınırlandırıldığı, dolayısıyla kıdem tazminatını ödemek isteyen alt işverenlerin dahi bu ödeme yapamadığı, işçilerin dava yoluna başvurmaları halinde ise işçilerin kıdem tazminatlarının faizi ile birlikte asıl işveren kabul edilen kamu tarafından ödenmesine karar verildiği görülmektedir. Bu durum kamu kurum ve kuruluşları için ciddi mali külfet doğurmaktadır."² ifadelerine yer verilerek sorunun çözümü için hukuki bir adım atıldığı belirtilmektedir.

2. Kıdem Tazminatının Kamu İdarelerinden Doğrudan İstenebilmesinin Şartları

6552 sayılı Kanun'un kıdem tazminatının ödenmesini düzenleyen 8. maddesi tetkik edildiğinde maddenin kapsamına dâhil işçilerin İdaredeki her işçinin değil "Kamu İhale Kanunu 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi kapsamında yapılan "idarece mal ve hizmet alımı ile yapım işleri ihaleleri" ne ilişkin işlerde iş alan alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin" girdiği açıktır.³ Ayrıca bu işçilerin iş sözleşmelerinin herhangi bir nedenle feshi halinde kıdem tazminatının ödeneceği belirtilmemiş aksine madde metninde "1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların" ifadesine yer verilerek kıdem tazminatının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak fesih hallerinden biriyle sona ermesi şartı aranmıştır.⁴

6552 sayılı Kanun'un uygulamasını belirlemek amacıyla çıkarılan "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" hükümleri incelendiğinde işçinin iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiği noktasında işçinin alt işverenden getireceği belgenin ve SGK kayıtlarının dikkate alınacağını belirtmiş; uyumsuzluk halinde ise yargı yoluna işaret edilmiştir. Bu durumun ise bazı hallerde uyumsuzluklara yol açacağı açıktır.

² <http://www.sayilikanun.com/6552-sayili-torba-kanunun-gerekcesi> (Çevrimiçi: 05.12.2015).

³ Süzek S., İş Hukuku, Beta, İstanbul 2015, s. 784; Aydın I., 6552 sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, Sa. 3-4, s. 86; Çelik N./Caniklioğlu N./Canbolat T., İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015, s.451.

⁴ Çelik N./Caniklioğlu N./Canbolat T., s. 451.

¹ <http://www.sayilikanun.com/6552-sayili-torba-kanunun-gerekcesi> (Çevrimiçi: 05.12.2015).

Şöyle ki, işçinin iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğini alt işverenlerin söylemeyeceği muhtemeldir, SGK kayıtlarından bu noktada yeterli bir sonuç alınmayacağı da muhtemeldir. Bu ahvalde kamu idarelerinin askerlik, evlilik, emeklilik gibi açık hallerde kıdem tazminatını ödeyeceği bunun haricinde işçi-işveren uyumsuzluklarından kaynaklanan hallerde ise yargı kararını bekleyeceği açıktır. Bu ise yine işçilerin dava yoluyla uğraşmaları sonucunu doğuracaktır. Fikrimizce bu noktada 6552 sayılı Kanun'a ve ilgili Yönetmeliğe bir hüküm eklenerek işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde sona erip ermediğini belirlemek üzere İdare bünyesinde bağımsız ve tarafsız üyelerden teşekkül edecek bir hakem kurulu kurulması ve kurulun raporuna göre ödeme yapılması yerinde olacaktır.

3. Kıdeme Esas Sürelerin Belirlenmesi

Kamu hizmetlerinin ifasında yardımcı olan alt işveren işçilerinin daha önce veya sonra farklı işyerlerinde çalışmaları gözetilerek 6552 sayılı Kanun, kamu idarelerinin ödeyeceği kıdem tazminatına esas olacak sürenin belirlenmesini üç ayrı grup halinde açıklamıştır.

a) Aralıksız Olarak Aynı Kamu Kurumunda Çalışan İşçilerin Durumu

6552 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1/a maddesinde, hizmet alımı ihalesini kazanan firmaların bir başka deyişle bünyesinde çalıştığı firmaların değişip değişmediğine bakılmaksızın aynı kamu kurumunda çalışan alt işveren işçilerinin İdarenin ödeyeceği kıdeme esas süreleri "söz konusu İdaredeki toplam çalışma süresi üzerinden" hesaplanarak ödeneceği belirlenmiştir.⁵ Bir başka deyişle aralıksız olarak aynı kamu idaresinde üç yıl X firmasının işçisi olarak, iki yıl Y firmasının işçisi olarak altı ay da Z firmasının işçisi olarak çalışan işçinin kıdem tazminatı son çalıştığı firmada bir yılı doldurmadığı için ödenmemelik edilmeyecek ve beş buçuk yıllık kıdem üzerinden idarece ödenecektir.

b) Aynı Alt İşveren Tarafından ve Aynı İş Sözleşmesi Çerçevesinde Farklı Kamu Kurum veya Kuruluşlarında Çalıştırılmış Olan İşçilerin Durumu

Kamu idarelerince kıdem tazminatı ödenecek işçiler bakımından bir diğer grubu da kamu idarelerinden ihale

⁵ Tunçomağ K./Centel T., İş Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2015, s. 239. Süzek, s. 784.

ile iş alıp iş bitiminde işçilerini başka bir kamu idaresinde çalıştırmaya devam eden firmaların işçilerinin durumu oluşturmaktadır. 6552 sayılı Kanun'un 8/1-b maddesi bu işçilerin kıdem tazminatına esas sürelerinin "farklı kamu kuruluşlarında geçen sürelerinin toplanarak" hesap edileceğini düzenlemiştir.⁶ Örneğin, X firmasına bağlı olarak iki yıl A Bakanlığında iki yıl B Bakanlığında son altı ay da Z Bakanlığında çalışan işçinin kıdem tazminatı Z Bakanlığı tarafından beş buçuk yıllık kıdem üzerinden işçiye ödenecektir.

c) Alt İşveren Tarafından Kamu Kurumlarında Çalıştırıldıktan Sonra Kamu İdareleri Dışında Bir İşyerinde Çalışmaya Devam Edenlerin Durumu

Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı işçinin yazılı talebi halinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, "kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden" hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödeneceği yine 6552 sayılı Kanun ile hüküm altına alınmıştır.⁷ Somutlaştırsak, X firması nezdinde A Bakanlığında üç yıl sonra yine aynı firma nezdinde Y Bakanlığında iki yıl çalışıp ihale bitimiyle birlikte yine aynı firma nezdinde özel sektörde iki yıl çalışıp iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçinin kamu idarelerinde geçen üç artı iki yani beş yıllık süreye ait kısmı Y Bakanlığı tarafından işçinin yazılı başvurusu üzerine ödenecektir.

4. Kıdeme Esas Ücretin ve Tazminat Miktarının Belirlenmesi

Hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin kamu idarelerinde geçen sürelerine ilişkin kıdem tazminatlarının ödenmesinde kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesindeki hükümler esas alınacaktır. Ayrıca, kıdem tazminatı ödemesinde, işçinin almakta olduğu en son ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış

⁶ Gerek N., "6552 sayılı Kanun'un Düşündürdükleri", TÜHİS, Şubat-Kasım 2014, s. 4.

⁷ Tunçomağ K./Centel T., s. 239.

olan para ve para ile ölçülmesi mümkün iş sözleşmesi ve kanundan doğan menfaatler de esas alınır.

Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermeyen ve alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunanlardan iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçilerin kıdem tazminatları, çalıştırıldıkları son kamu kurum veya kuruluşu tarafından kendi işyerindeki en son ücretinin, yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanarak ödenir. Ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması halinde, işçinin aradaki farkı işvereninden talep hakkı saklıdır.

II. KIDEM TAZMİNATINI ÖDEYEN İDARENİN RÜCU HAKKI

6552 sayılı Kanun gereğince işçilerin ilgili döneme ait kıdem tazminatını ödeyen idarelerin diğer idarelere karşı rücu hakkı ile ilgili olarak 6552 sayılı Kanun'da hüküm bulunmasına⁸ karşılık ihaleyi alan alt işverenlere karşı rücu haklarıyla ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle rücu ilişkisi ile ilgili olarak genel hükümlere başvurma zorunluluğu doğduğundan bu noktada müteselsil sorumluluk kurumunun irdelenmesi gerekli olmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 162. maddesinde: "Birden çok borçludan her biri, alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirirse, müteselsil borçluluk doğar. Böyle bir bildirim yoksa, müteselsil borçluluk ancak kanunda öngörülen hâllerde doğar." hükmüne yer verilmek suretiyle müteselsil borçluluğun ya taraf iradelerinden ya da kanundan doğacağını hükme bağlamıştır. Kanundan doğan birlikte sorumluluk hallerinin uygulamada en çok karşılaşılan örneklerinden birini ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. ve takip eden 2/7. maddelerinde; " Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren

ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." hükümlerine yer verildiği görülmektedir. Söz konusu 4857 sayılı Kanun'un 2/6 ve 2/7. maddelerinde iki işveren arasında hangi şartlarda usulüne uygun bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulacağı belirtilmiş ve bu ilişkiden doğan yükümlülüklerden asıl işveren ve alt işveren açısından birlikte sorumluluk esas benimsenmiştir. Belirttiğimiz üzere Kanunda "birlikte" ibaresi ile tanımlanan bu sorumluluk Borçlar Kanunu'nda ifadesini bulan kanundan doğan müteselsil sorumluluk olup bu husus öğreti ve uygulamada da ekseriyetle kabul görmektedir.⁹ İşçinin alacağı kavuşmasını sağlama için getirilen birlikte sorumluluk olgusu alt işverenin sıfatı, konum, mali durumu bakımından herhangi bir ayırıma tabi olmaksızın asıl işveren-alt işveren ilişkisi içerisine giren işverenin mutlak, kayıtsız-şartsız bir sorumluluğu olarak kabul görmektedir.¹⁰ Kanunu koyucunun bu şekilde bir birlikte sorumluluk esas getirmesinin altında şüphesiz ki iş hukukuna egemen olan işçinin korunması ilkesinin yatmaktadır. Nitekim işçiler sözleşmesel sorumluluk bakımından alt işverene bağlı olsalar da asıl işverene ait bir işi icra etmektedirler. Bu şekilde alacaklı işçi akdi ilişki içinde olduğu işvereninden (alt işveren) alamadığı işçilik haklarını asıl işverenden talep edebilme hakkına sahip olduğu gibi arzu ederse her iki işverenden birden isteyebilme hakkına sahip olabilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 62. maddesinde, "Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur." hükmüne yer verilmiştir. Borçlar Kanunu'nun 167. maddesinde de; "Aksi kararlaştırılmadıkça veya borçlular arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinden anlaşılmadıkça, borçlulardan her biri, alacaklıya yapılan ifadan, birbirlerine karşı eşit paylarla sorumludurlar. Kendisine düşen paydan fazla ifade bulunan borçlunun, ödediği fazla miktar diğer borçlulardan isteme hakkı vardır. Bu durumda borçlu, her bir borçluya ancak payı oranında rücu edebilir. Borçlulardan birinden alınamayan miktar, diğer borçlular eşit olarak üstlenmekle yükümlüdürler." hükümlerine yer verildiği görülmektedir.

⁸ " ... farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi hâlinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz." (6552 sayılı Kanun md 8).

⁹ Süzek S. , s. 167.

¹⁰ Narmanlıoğlu Ü., Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar (Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler), s. 53-75 .

Söz konusu maddeler bir bütün olarak tetkik edildiğinde, -Müteselsil sorumlulular arasındaki iş ilişkisinin tespitinde somut olayın özelliğine dair bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığının göz önünde bulundurulacağı,

- Müteselsil borçlular arasındaki iç ilişkide borcun belirli bir kısmı borçlanılmış olup, bu paydan fazla ödemede bulunan borçluya kanundan doğan bir rücu hakkı tanınmış olduğu,¹¹ rücu ilişkisinin nispetini belirleyecek herhangi bir sözleşme veya kanun hükmü mevcut değil ise taraflar iç ilişkide tüm borcun yarısı oranında birbirlerine rücu hakkını haiz oldukları, müteselsil borçlular iç ilişkide eşit payın ödenmesine ilişkin düzenleyici kuralın yerine aralarında anlaşarak kimin borçtan hangi oranda sorumlu olduklarını belirleyebilme yetkisine sahip oldukları anlaşılmaktadır.¹² Bu durumda, müteselsil borçlulardan herbirinin iç ilişkide borcun ne kadarlık kısmın üstlendikleri kendi aralarında bir anlaşma ile belirlenmişse iç ilişkide kararlaştırılan bu hissedenden fazla bir miktar için alacaklıya ifada bulunan müteselsil borçlu, diğerlerine hissesinden fazlası için rücu talebinde bulunabilecektir.¹³

Her ne kadar bazı görüşlerde, 25.10.2015 tarihli 29156 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan değişiklik ile Kamu İhale Genel Tebliği’nin 78.30 maddesinde kıdem tazminatları, 11.09.2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere “Sözleşme giderleri ve genel giderler” kapsamında çıkarıldığı, bu nedenle artık bu tarihten sonraki ihaleler kapsamında işçi çalıştırılması halinde ödenen kıdem tazminatı bakımından firmalara rücu edilemeyeceği¹⁴ öne sürülse de biz bu görüşe iştirak etmemekteyiz. Zira kamu idarelerine işçinin kıdem tazminatını ödeme noktasında yükümlülük getiren 6552 sayılı Kanunla değişik 4857 sayılı İş Kanunu’nun 112. maddesinin amacı; hizmet alımı kapsamında kamuda işçi çalıştıran firmaların kıdem tazminatlarından sorumluluğunu kaldırmak değil işçilerin kıdem tazminatları dava açmaya gerek olmaksızın idarelerden ve firmaların tahsilini sağlamaktır. Bir başka deyişle, değişiklikle getirilmek istenen davalı şirketlerin sorumluluklarını kaldırmak değil sadece işçilerin işçilik alacaklarını almalarında devletin garanti ve gözetiminin sağlanmasıdır. Nitekim müteselsil sorumluluğu düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde en ufak bir değişiklik olmadığı da görülmektedir. Müteselsil sorumluluğu düzenleyen 2. maddede bir değişiklik olmadı-

ğından rücu koşullarının belirlenmesinde taraflar arasındaki sözleşme hükümlerine bakılması gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay kararlarına bakıldığında muvazaa halinde dahi taraflar arasındaki sözleşme hükümleri izin veriyorsa rücu edilebileceğini hükme bağlanmışken¹⁵ 6552 sayılı Kanun gereğince yapılan ödemelerin rücu edilemeyeceğini söylemek yerinde olmayacaktır.¹⁶

SONUÇ

Kamu idarelerinde hizmet alımı ile çalışan işçilerin kıdem tazminatlarını ödeme noktasında hükümler getiren 6552 sayılı Kanunun ihdasının yerinde bir adım olduğu şüphesizdir. Bu Kanun gereğince kamu idareleri, hizmet alım yoluyla çalışan işçilerin kıdem tazminatlarının kamu kurumlarında geçen sürelerle ilişkin kısmını bütçede ödenek olup olmadığına bakılmaksızın ödeyecektir. Ödemeyi yapan kamu idaresi işçinin başka kamu idarelerinde çalıştığı kısım için de ödediği miktarı ilgili idarenin merkezi bütçe kapsamında olmayan idareden rücu isteyebilecektir. Her ne kadar konuyla ilgili farklı görüşler de olsa kamu idarelerinin ödedikleri kıdem tazminatını sözleşme ve şartnamelerde hüküm bulunması halinde işçiyi çalıştıran alt işverenlerden rücu istemesinde de bir engel bulunmamaktadır.

İşçinin hangi belgeler ile kıdem tazminatını kamu idarelerinden isteyebileceği “Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Bu Yönetmelik gereğince iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğinin tespitinde, işçinin alt işverenden alacağı belgenin, alt işveren tarafından düzenlenmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alınacağı; düzenlenen belgede yer alan bilgilere ilişkin uyumsuzluk duru-

¹¹ Eren F. , 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2013, s. 1210.

¹² Eren F. ,a. e. , s. 1210.

¹³ Kılıçoğlu A. , Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2012, s. 744.

¹⁴ Çelik C. , 6552 Sayılı Yasa Değişikliğinden Sonra, Kamuda Çalışan Taşeron İşçilerin Kıdem Tazminatını Ödeyecek Olan İdareler, Taşeron Firmalara Rücu Edebilir Mi? İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 89,Sayı: 5,2015, s. 188-198.

¹⁵ Mahkemece dosya kapsamına göre, İş Mahkemesince, “işçilerin tamamının ...’a ait olduğu, taşeron olarak çalışan kişilerin değişmesine rağmen işçilerin işini aynen ve aralıksız olarak sürdürdüğü, taşeron işçisi gibi gösterilmesi hususunun muvazaalı olduğu” gerekçesine dayanarak İGSAŞ aleyhinde hüküm kurulduğu ve bu kararın onanarak kesinleştiği, bu durum da davacının taşeron görünümündeki davalı şirkete ödemiş olduğu bedelleri rücu etmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir. Karar, davacı vekilince temyiz edilmiştir ... Taraflar arasındaki sözleşmenin V. maddesinde davacı asıl işverenin davalı yükleniciye karşı nelerden sorumlu olduğu, VII maddesinde de, davacı tarafından yapılacak ödemeler açıkça belirtilmiştir. Mahkemece, taraflar arasındaki sözleşme hükümleri dikkate alınarak, dava konusu ihbar, kıdem ve deprem tazminatından hangi tarafın, ne miktarda sorumlu olduğunun değerlendirilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın reddedilmesi doğru görülmemiş, kararın davacı yararına bozulması gerekmiştir.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12.5.2004 gün, 2004/11-254 E. ,2004/295 K.) www.kazanci.com

¹⁶ Bkz. aynı yönde, Arslan Ertürk A. , 6552 Sayılı Kanun’un İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Getirdiği Yenilikler, Çalışma ve Toplum, 2015/2, s. 188; Süzek, s. 786-787.

munda mahkemece verilecek karara göre işlem yapılacağı belirtilmiştir. Bu durumda özellikle haklı nedenle fesih hali gibi kıdem tazminatına hak kazandıran bazı hallerin somut olayda mevcut olup olmadığına anlaşılmazlığa düşülmesi ve işçinin yargı yoluyla karşı karşıya kalması muhtemeldir. Bu noktada önerimiz ise, kamu idarelerinin bünyesinde oluşturulacak (gerekirse -örneği 659 sayılı KHK'da bulunduğu gibi- bilirkişi raporuna başvurabilecek) tarafsızlığı ve bağımsızlığı sağlanmış üyelerden teşekkül etmiş bir hakem heyetinin kurulması ve heyetin vereceği karara göre kıdem tazminatı ödemesinin yapılmasıdır.

İnteraktif Kaynaklar

www.kazanci.com.tr

<http://www.sayilikanun.com/6552-sayili-torba-kanunun-gerekcesi>

KAYNAKÇA

Arslan Ertürk A.: 6552 sayılı Kanunun İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa getirdiği Yenilikler; Çalışma ve Toplum, 2015/2, s. 173-196.

Aydınlı İ.: 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, Sa. 3-4

Çelik N./Caniklioğlu N./Canbolat T.: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2015.

Çelik C.: 6552 Sayılı Yasa Değişikliğinden Sonra, Kamuda Çalışan Taşeron İşçilerin Kıdem Tazminatını Ödeyecek Olan İdareler, Taşeron Firmalara Rücu Edebilir Mi? İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 89, Sayı: 5, 2015, S. 188-198

Eren F.: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanuna Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2013

Gerek N.: "6552 sayılı Kanunun Düşündürdükleri", TÜHİS, Şubat-Kasım 2014, s. 1-20.

Kılıçoğlu A.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2012

Narmanlioğlu Ü.: Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar (Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler)

Süzek S.: İş Hukuku, İstanbul 2015

Tunçomağ K./Centel T.: İş Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2015



T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/17642

Karar No: 2015/24006

Karar Tarihi: 02 Temmuz 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41, 69

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**
- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **GECE ÇALIŞMASI**

ÖZET

Günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan çalışma gece çalışması sayılır. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda, davacının gece bekçisi olduğu dönemde 20:00-08:00 saatleri arasında 1 gün çalışma 2 gün dinlenme sistemi ile çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesi uyarınca çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'da başlayarak en erken saat 06.00'a kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren dönemdir. Bu hükümler dikkate alındığında, davacının 20:00-08:00 saatleri arasında geçen 12 saatlik çalışmasının 20:00-06:00 saatleri arasındaki 10 saatlik kısmı, yani yarısından fazlası gece çalışması olduğundan, 20:00-08:00 saatleri arasındaki çalışmasının tamamının gece çalışması sayılması gerekir. Buna göre, 1,5 saatlik ara dinlenme, 20:00-08:00 saatleri arasındaki 12 saat çalışmadan düşülerek, günlük fiili çalışma 10,5 saat ve 7,5 saatlik gece çalışmasının kanuni sınırını aşan fazla mesai süresi de 10,5-7,5=günlük 3 saat olarak belirlenmesi gerekir. Günlük fazla mesai süresini 1,5 saat olarak hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalı olup kararın bozulması gerekmektedir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının gece bekçiliği yaptığı dönemde haftanın 7 günü 20:00-08:00 saatleri arasında gece çalışması yaparak çalıştığını, bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının hak ettiği ücret-

lerin hesap pusulalarından anlaşılacağı üzere tam olarak ödendiğini, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, Dairemizin 2014/8654 Esas sayılı bozma ilâmına uyulduğu belirtilerek ve bozma ilâmı doğrultusunda alınan bilirkişi raporuna göre karar verildiği gerekçesi ile hafta tatili ücreti haricindeki taleplerin kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

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

2- Somut olayda, Dairemizin 2014/8654 Esas sayılı bozma ilâmı üzerine alınan bilirkişi raporunda, davacının gece bekçisi olduğu dönemde 20:00-08:00 saatleri arasında 1 gün çalışma 2 gün dinlenme sistemi ile çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır.

Hükme esas alınan bu bilirkişi raporunda, davacının çalışmasının hem gece saatlerine hem de gündüz saatlerine

denk gelmesi nedeni ile 1,5 saatlik ara dinlenmesinin 1 saatlik kısmının gece çalışmasından tenzili gerektiği, buna göre gece çalışmasının 1 saatlik ara dinlenmesi düşüldüğünde günlük 9 saat olduğu, sonuçta 7,5 saatlik süreyi aşan gece çalışmasının günde 1,5 saat olduğu, buna göre de haftada 4,5 saat fazla mesai yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan çalışma gece çalışması sayılır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir." şeklindeki hüküm mevcuttur. Bu hükümler dikkate alındığında, davacının 20:00-08:00 saatleri arasında geçen 12 saatlik çalışmasının 20:00-06:00 saatleri arasındaki 10 saatlik kısmı,

yani yarısından fazlası gece çalışması olduğundan, 20:00-08:00 saatleri arasındaki çalışmasının tamamının gece çalışması sayılması gerekir. Buna göre, 1,5 saatlik ara dinlenme, 20:00-08:00 saatleri arasındaki 12 saat çalışmadan düşülerek, günlük fiili çalışma 10,5 saat ve 7,5 saatlik gece çalışmasının kanuni sınırını aşan fazla mesai süresi de 10,5-7,5=günlük 3 saat olarak belirlenmesi gerekir. Günlük fazla mesai süresini 1,5 saat olarak hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.07.2015 günü oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/26985

Karar No: 2015/24025

Karar Tarihi: 03 Temmuz 2015

İlgili Mevzuat: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.2, 4857 sayılı İş Kanunu m.22

• İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI TAHSİLİNE YÖNELİK**İCRA TAKİBİ/İTİRAZIN İPTALİ İSTEMİ****• İTİRAZIN İPTALİ İSTEMİ****• BAŞKA YERDE GÖREVLENDİRMEYİ KABUL ETMEME****ÖZET**

Dava; işe başlatmama tazminatının tahsiline yönelik icra takibine vaki itirazın iptali istemine ilişkindir. Davacı işçinin başka bir yerde görevlendirildiği, görevi kabul etmediği gerekçesi ile iş sözleşmesi feshedilmiştir. Açılan davada bu şekilde yapılan feshin geçersizliğine karar verilmiştir. Kesinleşen işe iade kararı sonrası davacı işçi işe başlatılması için başvuruda bulunmuş, davalı alt işveren tarafından ise asıl işveren işyerinde güvenlik hizmetinin bittiği belirtilmeden, başka yerde çalıştırılmak üzere işe davet edilmiştir. Davacı bu davet üzerine davet edilen işyerinin adresine çok uzak olduğunu, daha makul ve yeni ihale dönemine ilişkin projeler varken mevcut görevlendirmenin kötü niyetli olduğunu, samimi olmadığını belirtmiştir. Her ne kadar sözleşmede

nakil veya başka yerde görevlendirme hakkı saklı ise de, işverenin objektif iyi niyet kuralı kapsamında bu nakil ve görevlendirme hakkının, kısaca işe başlatmakta ciddi ve samimi olup olmadığının belirlenmesi, davacı iddiasının incelenmesi ve bu kapsamda davacının geçersizliğine karar verilen asıl işveren ait işyerinde veya daha yakın yerde değerlendirme olanağı olup olmadığı, davacının görevlendirildiği yerde görev yapacak kadronun olup olmadığının araştırılması gerekir. Zira geçersizliğine karar verilen fesihte de davalının görev yeri değişikliği gerekçesi ile yapılan feshin geçersiz olduğu kabul edilmiştir. Davanın reddi isabetsizdir.

DAVA

Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali, takibin devamı ile %40 icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, kesinleşen feshin geçersizliği ve işe iade kararı üzerine işe başlatılmak için başvuran davacının süresi içinde işe başlatılmaması nedeni ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile diğer hakların tahsili için icra takibi yaptığını, ancak davalıların takibe itiraz ettiğini, itirazın haksız olduğunu belirterek, itirazın iptaline, takibin devamına ve davalıların %40 icra inkâr tazminatına mahkum edilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı asıl işveren ... Şirket vekili hususî itirazı yanında diğer işveren olan şirketin davacıya uygun iş önerdiğini, ancak davacının işe başlamadığını, bu nedenle işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücret alacağını talep edemeyeceğini belirterek, diğer davalı alt işveren ... Şirket vekili ise davacının işe iade talebinin kabul edilerek Amavutköy'de iş gösterildiğini, davete icabet etmediğini, davacının ihale kanunu çerçevesinde ihale ile satın aldığı süresi belirli işlerde istihdam edildiğini, gösterilen işin Büyükkşehir sınırları içerisinde bulunduğunu, evvelce de farklı ilçelerde çalıştığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, işe iade davasını kazanan davacının işe başvuruda bulunduğu, davalı işverenlik tarafından davacının daha önce çalışmış olduğu projedeki sözleşmenin sona ermesi nedeniyle bir başka yerde Amavutköy Belediyesi projesinde görevlendirildiği, tanık beyanları ve devamsızlık tutanaklarından davacının görevlendirilen bu projede işe başlamadığı, taraflar arasında imzalanan iş akdinin işyeri değişikliği yapma hakkının davalı firmaya tanındığı, davacının daha önce çalıştığı işyerindeki ihaleyi başka firmanın kazandığı, bu nedenlerle işverenlik tarafından yapılan haklı fesih işleminde usul ve hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

Somut uyuşmazlıkta kesinleşen feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası, kesinleşmiş kararın tebliğinden sonra 10 iş günü içinde işe başvuran ve başvuru tebliğinden sonra sözleşmedeki hükme dayanılarak başka yerde görevlendirilen ve burada işe başlaması istenilen, ancak kabul etmeyen davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. "Objektif iyi niyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasın-

da dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını Yasanın korumayacağını belirtmiştir. Keza 6100 sayılı HMK'nın 28/1 maddesine göre "Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar". Tarafların iyi niyeti veya kötü niyeti (Y. İBK. 14.2.1951 gün ve 17/1), taraflarca ileri sürülmesede dahi dosyadan anlaşıldığı takdirde hâkim resen dikkate alacaktır (Y. HGK. 21.10.1983 gün ve 1981/1-30 E, 1983/1000 K).

Feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası, işçinin işe başlatılması için başvurusu ile işverenin işe davetinin de dürüstlük kuralı kapsamında samimiyet noktasında sorgulanması ve işverenin sözleşme ile kararlaştırılan nakil veya başka yerde görevlendirme yetkisini saklı tutan kuralın da objektif iyi niyet kuralı kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlamla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasa'nın 21'inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı ola-

rak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir (Yargıtay 9.HD. 14.10.2008 gün 2008/29383 E, 2008/27243 K.).

Aynı şekilde işverenin işe davete dair beyanının da ciddi ve samimi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Kural olarak işçi, geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir. Hatta yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir.

İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş tek-

lifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işverenin değişiklik teklifi hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecekse işçinin kural olarak başvurmadiğı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiğı kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise, bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir. Dosya içeriğine göre davacının kesinleşen feshin geçersizliği ve işe iade kararına göre iş sözleşmesi davalı alt işveren tarafında diğer davalı asıl işveren işyerinde çalışırken asıl-alt işveren ilişkisi sona ermeden iş sözleşmesindeki yetkiye istinaden başka bir yerde görevlendirildiğı, görevi kabul etmediğı gerekçesi ile feshedilmiştir. Açılan davada bu şekilde yapılan feshin geçersizliğine karar verilmiştir. Kesinleşen işe iade karar sonrası davacı işçi işe başlatılması için başvuruda bulunmuş, davalı alt işveren tarafından ise asıl işveren işyerinde güvenlik hizmetinin bittiğı belirtilmeden, Amavutköy'de ihale ile alındığı belirtilen işte çalışılmak üzere işe davet edilmiştir. Davacı bu davet üzerine davet edilen işyerinin adresine çok uzak olduğunu, daha makul ve yeni ihale dönemine

ilişkin projeler varken Amavutköy'de görevlendirmenin kötü niyetli olduğunu, samimi olmadığını belirtmiştir.

Her ne kadar sözleşmede nakil veya başka yerde görevlendirme hakkı saklı ise de işverenin objektif iyi niyet kuralı kapsamında bu nakil ve görevlendirme hakkının, kısaca işe başlatmakta ciddi ve samimi olup olmadığının belirlenmesi, davacı iddiasının incelenmesi ve bu kapsamda davacının geçersizliğine karar verilen asıl işveren ait işyerinde veya daha yakın yerde değerlendirme olanağı olup olmadığı, davacının görevlendirildiğı yerde görev yapacak kadronun olup olmadığının araştırılması gerekir. Zira geçersizliğine karar verilen fesihle de davalının görev yeri değişikliği gerekçesi ile yapılan feshin geçersiz olduğu kabul edilmiştir. Eksik inceleme ve hatalı gerekçe ile davanın reddi isabetsizdir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.07.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/13258

Karar No: 2015/24735

Karar tarihi: 07 Eylül 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.21

• İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ

• MAİL KAYITLARINA GÖRE ÜCRET AZALTILMASINI KABUL ETME

• ÜCRET AZALTILMASI

ÖZET

Dava; işçilik alacakları istemine ilişkindir. Mahkemece davacının en son net 2.100 TL ücretle çalıştığı kabul edilmiştir. Ancak davalı işveren tarafından dosyaya ibraz edilen mail kaydı incelendiğinde; davacının davalı işveren tarafından ücretinin düşürül-

mesine ilişkin olarak "1.600 TL olması beni zora sokacaktır" şeklinde ve devamında ise "1.600 TL olarak revize edelim" şeklinde cevap yazarak aleyhine olan ücret miktarını kabul ettiği görülmüştür. Bunun yanı sıra davacının ücret bordroları üzerinden yapılan incelemede de 2.146 TL ücret almakta iken ücretinin 1.646 TL olduğu görülmüştür. Bu nedenle davacının ücret azaltmasını kabul ettiği aylara ilişkin ücretinin 1.600 TL kabul edilerek işçilik alacaklarının buna göre hüküm altına alınması gerekir.

DAVA

Davacı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, bakiye ücret alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, 01.07.2008 tarihinde çalışmaya başladığını, ancak sigortasının 23.07.2008 tarihinde yapıldığını, 12.09.2009 tarihinde evlilik nedeni ile işten ayrıldığını, işyerinde normal çalışma saatlerinin 09.00-18.30 arası olmasına rağmen çalışma saatlerinin 23.00'e kadar uzadığını, Cumartesi-Pazar da aynı şekilde çalıştığını, fazla mesai, dini-millî bayram çalışması ve Pazar günü çalışması ücretlerini birkaç kez sözlü olarak talep etmesine rağmen ödenmemesi üzerine BÇM'ye şikayet dilekçesi verildiğini, davalı şirkette en son 1.510,00 TL net aylık ücretle çalıştığını ücrette ek olarak 1 öğün yemek verildiğini, 02.10.2009 tarihinde Bakırköy 40. Noterliği'nin 14088 yevmiye sayılı ihtarnamesi ile alacaklarını talep etmiş ise de ödeme yapılmadığını iddia ile fazlaya dair haklarını saklı tutarak 100,00 TL fazla mesai, 100,00 TL Pazar çalışması, 100,00 TL dini-millî bayram çalışması, 100,00 TL eksik ödenen maaş alacağını 21.01.2011 günlü dilek-

çesi ile açıklayarak 2009 Ocak-Temmuz ücretleri 2.100,00 TL olmasına rağmen 1.510,00 TL olarak ödendiğini iddia ederek alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının davalı şirkette belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığı, daha sonra sözleşmesinin son bulduğu gerekçesi ile fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve ücret alacağı taleplerinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

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

2- Mahkemece davacının en son net 2.100 TL ücretle çalıştığı kabul edilmiştir. Ancak davalı işveren tarafından dosyaya ibraz edilen 26.01.2009 tarihli mail kaydı incelendiğinde; davacının davalı işveren tarafından ücretinin düşürülme-

sine ilişkin olarak "1.600 TL olması beni zora sokacaktır" şeklinde ve devamında ise "1.600 TL olarak revize edelim" şeklinde cevap yazarak aleyhine olan ücret miktarını kabul ettiği görülmüştür. Bunun yanı sıra davacının ücret bordroları üzerinden yapılan incelemede de 2008 Eylül-Aralık ayları arası 2.146 TL ücret almakta iken, 2009 Ocak ayı ücretinin 1.646 TL olduğu görülmüştür. Dosya kapsamında yer alan bu bilgi ve belgeler uyarınca davacı 2009 Ocak ayı ücretinde yapılan azalmayı 26.01.2009 tarihli elektronik posta ile kabul etmiş ve çalışmasına devam etmiştir. Bu nedenle, davacının 21.01.2011 tarihli açıklama dilekçesinde belirttiği üzere 2009 Ocak-Temmuz ayları arası ücretinin 1.600 TL kabul edilerek davacının işçilik alacaklarının buna göre hüküm altına alınması gerekmektedir.

Mahkemece davacının son net ücretinin 2.100 TL olarak kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.09.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/12328

Karar No: 2015/25106

Karar Tarihi: 09 Eylül 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.18,22,24

- İHBAR TAZMİNATI
- İŞÇİLİK ALACAKLARI
- İŞ ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

ÖZET

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçi bu kapsamda unvan ve görev yeri değiştirildiğinde, bu görev yerine gitmek zorunda değildir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise; işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uyarak iş akdini feshedebilir. İşçi, iş şartlarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş akdini 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca feshetmediği sürece, kısaca bu yönde irade açıklamasında bulunmazsa yeni görev yerine gitmeyen işçinin iş akdini kendisinin feshettiği kabul edilemez. Somut uyuşmazlıkta; davacı iş şartlarında esaslı değişiklik olan görev yerine gitmemiştir. Eski görev yerinde çalışmaya devam etmek niyetindedir. Davacının davranışının iş akdini fesih olarak nitelendirip ihbar tazminatının red-dine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, şarküteri şefi iken başka bir şubeye şarküteri elemanı olarak görevlendirilmesi üzerine, aynı statüde görevlendirilmesini ve yol parası talep etmesi üzerine iş akdinin işveren tarafından haksız ve

önelsiz olarak feshedildiği iddiasıyla kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacıyı başka bir mağazalarında görevlendirdiklerini, yeni görev yerinde mazeretsiz devamsızlık yapması nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiklerini savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, dosyadaki delillere ve bilirkişi raporuna dayanarak davacının görevlendirildiği şubeye gitmek için yol ücretinin ödenmesi taleplerinin işveren tarafından kabul edilmemesi üzerine

davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği gerekçesiyle kıdem tazminatı ile fazla çalışma talepleri kısmen hüküm altına alınmıştır.

D) Temyiz

Karan davacı avukatı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

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

2- 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçi bu kapsamda unvan ve görev yeri değiştirildiğinde, bu

görev yerine gitmek zorunda değildir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise; işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uyarak iş akdini feshedebilir. İşçi, iş şartlarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş akdini 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca feshetmediği sürece, kısaca bu yönde

irade açıklamasında bulunmazsa yeni görev yerine gitmeyen işçinin iş akdini kendisinin feshettiği kabul edilemez. Somut uyumsuzlukta; davacı iş şartlarında esaslı değişiklik olan görev yerine gitmemiştir. Eski görev yerinde çalışmaya devam etmek niyetindedir. Davacının davranışının iş akdini fesih olarak nitelen- dirip ihbar tazminatının reddine karar ver- rilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alı- nan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.09.2015 tarihinde oybirli- ğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/21771

Karar No: 2015/12671

Karar Tarihi: 22 Haziran 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.66/b, 1475 sayılı İş Kanunu m.14

- **ULUSAL BAYRAM / GENEL TATİL / HAFTA TATİLİ ALACAĞI İSTEMİ**
- **FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞI İSTEMİ**
- **KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI HESABI**
- **YAZILI BELGENİN AKSİ TANIK BEYANLARIYLA İSPATLANAMAYACAĞI**

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemlerine ilişkindir. Somut olayda, davacı dava dilekçesinde sabah saat 07.00'da işbaşı yaptığını bildirmesine rağmen mahkemece, davacının talebini de aşar şekilde, sabah işveren tarafından sosyal yardım olarak bağlanan ve 4857 sayılı Yasa'nın 66/b bendine göre çalışma süresinden sayılmasına yasal imkân bulunmayan serviste geçen süreleri de kapsayan fazla mesai hesabının hükme esas alınması isabetsizdir. Ayrıca imzalı bordolarda tahakkuk olan aylar yönünden, bunların ödendiği davacı tarafından da kabul edildiğinden, bu aylar dışlanmak suretiyle hesaplama yapılması gerekirken öde- nen miktarın mahsubu suretiyle alacak hesabı yapan bilirkişi raporunun esas alınmış olması da bozma nedenidir.

Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında da, sözleşmede belirlenen ve kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret olduğu belirtilen ücrete göre hesaplanması, yeniden bir yemek ve yol ücretinin eklenmemesi gerektiği hususu da gözden irak tutulmamalıdır. Dosyaya sunulan davacı tarafından inkâr edilmeyen imzalı puantajların davacının ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili çalışmalarının hesabına esas alınması gerekirken, yazılı belgenin aksinin tanık beyanlarıyla ispatlanamayacağı hususu göz ardı edilerek tanık beyanlarına itibarla hesaplama yapan raporun hükme esas alınması hatalı olmuştur.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı ve davalı L... İnş. San. Tic. A.Ş. vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

KARAR

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı, davalı işyerinde işçi olarak çalışırken iş akdinin işveren tarafından işin bitimi nedeniyle haksız olarak feshedildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı L... H... S... Yatırım A.Ş. anahtar teslimi iş verildiğini bu nedenle kendisine karşı açılan davanın husumetten reddini, diğer L... İnşaat San. Tic. A.Ş. davacının iş akdinin haklı nedenle sonlandırıldığını, tüm haklarının ödendiğini hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın esastan reddini talep etmişlerdir.

Mahkemece, davalı L... H... S... Yatırım A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddine, diğer davalıya yönelik davanın ise, kıdem ve ihbar tazminatı alacağının belirsiz alacak değil, belirli alacak olduğu, belirsiz alacak davası açılmayacağı ve alacak belirlenebilir nitelikte olduğundan kısmi dava ile istenemeyeceği gerekçesiyle reddine, diğer alacaklar yönünden davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı, davalı L... H... S... Yatırım A.Ş. hakkında verilen husumetten ret kararı-

nın yerinde olmadığını iddia etmektedir. Dosyada bulunan şirkete ait ana sözleşmenin incelenmesinde ortaklarından en büyük hisse sahibinin diğer davalı L... İnş. San. Tic. A.Ş. olduğu, ayrıca ana sözleşmenin amaç ve şirketin konularını düzenlene 3. maddesinde "kendi hidro enerji tesisleri kurulması, bu tesislerin montajı, işletmeye alınması, bakım ve servis hizmetlerinin yapılması" amacının olduğu görülmektedir. Davalının kendisi tarafından yapılacak bir işi anahtar teslimi olarak başka bir tüzel kişiye ihale ettiğinin kabulü dosya içeriğine uygun değildir. Bu nedenle davalı L... H... S... Yatırım A.Ş.'nin asıl işveren ve L... İnşaat San. Tic. A.Ş.'nin alt işveren olarak davacıyı çalıştırdıkları kabul edilerek alacaklardan müşteriye ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken davalı L... H... S... Yatırım A.Ş. hakkındaki davanın husumetten reddi hatalıdır.

3- Kıdem ve ihbar tazminatı alacağı, dava sırasında hizmet süresi ile alacağın hesabına esas alınacak giydirilmiş ücret miktarı yargılama sonucunda ortaya çıkacağından her iki alacak da belirsiz alacak davası ile istenebileceğinden ayrıca, tanık beyanları ve dosyaya sunulan belgelerden davacının iş akdinin işin bitimi sebebiyle haklı neden olmadan işveren tarafından feshedildiği anlaşıldığından işin esasına girilerek bu alacak taleplerinin çalışma süresi de göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerekirken bu alacaklara ilişkin davanın yazılı gerekçe ile usulden reddine karar verilmiş olması isabetsizdir.

4- Davacı işçinin fazla çalışma yapip yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da

geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinden fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde sabah saat 07.00'da işbaşı yaptığını bildirmesine rağmen mahkemece, davacının talebini de aşar şekilde, sabah işveren tarafından sosyal

yardım olarak bağlanan ve 4857 sayılı Yasa'nın 66/b bendine göre çalışma süresinden sayılmasına yasal imkan bulunmayan serviste geçen süreleri de kapsayan fazla mesai hesabının hükme esas alınması isabetsizdir. Ayrıca imzalı bordolarda tahakkuk olan aylar yönünden, bunların ödendiği davacı tarafından da kabul edildiğinden, bu aylar dışlanmak suretiyle hesaplama yapılması gerekirken ödenen miktarın mahsubu suretiyle alacak hesabı yapan bilirkişi raporunun esas alınmış olması da bozma nedenidir.

5- Davacının çıplak ücretinin ne kadar olduğu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş sözleşmesinde açıkça işçinin günlük yevmiyesi ve buna eklenen yol ve yemek giderleri belirtilerek ücret kararlaştırılmış ve yol ve yemek dâhil ücretin kıdem tazminatı hesabına esas ücret olduğunun belirlenmiş olmasına rağmen, bilirkişinin sadece bordrolaştırma usulünün yanlış olduğundan bahisle bu giydirilmiş ücretin fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti hesabında çıplak ücret olarak kabulü ile bu alacakların hesaplanmış olması hatalıdır. Sözleşmede belirlenen çıplak ücretin, hesaplama esas alınması gereklidir. Ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı hesabında da, sözleşmede belirlenen ve kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret olduğu belirtilen ücrete göre hesaplanması, yeniden bir yemek

ve yol ücretinin eklenmemesi gerektiği hususu da gözden irak tutulmamalıdır.

6- Davacının ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde çalışıp çalışmadığı hususu tartışmalıdır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

İmzalı ücret bordrolarından, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından daha fazla

çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıt taşıması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yapıldığını yazılı delille kanıtlaması imkân dahilindedir.

Dosyaya sunulan davacı tarafından inkâr edilmeyen imzalı puantajların davacının ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili çalışmalarının hesabına esas alınması gerekirken, yazılı belgenin aksinin tanık beyanlarıyla ispatlanamayacağı hususu göz ardı edilerek tanık beyanlarına itibarla hesaplama yapan raporun hükme esas alınması hatalı olmuştur.

O halde taraf vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı ve davalı L... İnş. San. Tic. A.Ş.'ye iadesine, 22.06.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/28040

Karar No: 2015/31329

Karar Tarihi: 24 Kasım 2015

İlgili Mevzuat: 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 126/3, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 147/1

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI**
- **FAZLA ÇALIŞMA VE GENEL TATİL ALACAĞI**
- **ZAMAN AŞIMI**

ÖZET

Taraflar arasında, işçilik alacaklarının zaman aşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. İşçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Fazla çalışma ve genel tatil alacakları bu tür alacaklardır. Bu nedenle ıslahla talep edilen fazla çalışma ve genel tatil alacağının ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında kalan ve dava dilekçesinde talep edilen miktardan fazla olan kısmı zaman aşımına uğramıştır. Gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle ıslaha karşı yapılan zaman aşımı itirazı değerlendirilerek davacının fazla çalışma ve genel tatil alacağı hakkında yeniden bir karar verilmelidir.

DAVA

Davacı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ile ilave tediye ile devlet ikramiyesi karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalı ait işyerinde çalıştığını, çalıştığı dönem içerisinde hak ettiği bir kısım işçilik alacaklarının ya kendisine

hiç ödenmediğini ya da eksik ödenmiş olduğunu belirterek işçilik alacaklarını hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının tüm haklarının ödenmediğini belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

TEMYİZ

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki

bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında, işçilik alacaklarının zaman aşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı, mahkemece alınan bilirkişi raporuna göre fazla çalışma ve genel tatil alacağı yönünden davasını ıslah etmiştir.

Davalı işveren, ıslaha karşı süresinde verdiği yazılı itiraz dilekçesinde zaman aşımı def'inde bulunmuştur.

Dava dilekçesi içeriği incelendiğinde, davacı yanın işçilik alacakları yönünden fazlaya dair haklarını saklı tutarak kısmi dava açtığı anlaşılmaktadır.

Hem mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3, hem de 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 147/1 maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Fazla çalışma ve genel tatil alacakları bu tür alacaklardandır. Bu nedenle ıslahla talep edilen fazla çalışma ve genel tatil alacağının ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında

kalan ve dava dilekçesinde talep edilen miktardan fazla olan kısmı zaman aşımına uğramıştır. Gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle ıslaha karşı yapılan zaman aşımı itirazı değerlendirilerek davacının fazla çalışma ve genel tatil alacağı hakkında yeniden bir karar verilmelidir.

3- Davacı aleyhine hükmedilen vekâlet ücretinin takdirinde ret edilen alacak

miktarının dikkate alınmaması da hatalı olup bozma sebebidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.11.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/29410

Karar No: 2015/30819

Karar Tarihi: 12 Kasım 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.41

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ**
- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **TANIK BEYANLARI**

ÖZET

Davacı-karşı davalı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai ile harcırah alacaklarının ödetilmesine, davalı-karşı davacı ise ihbar tazminatı alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir. Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı ve tanıklarının beyanlarına itibar edilerek haftanın altı günü 09:00-21:00 saatleri arası on iki saat çalıştığı kabul edilip bir buçuk saat ara dinlenmesinin düşülmesiyle haftalık on sekiz saat üzerinden fazla mesai alacağı hesaplanıp mahkemece hüküm altına alınmıştır. Kabul edilen çalışma gün ve saatleri doğrudur. Ancak, çalışma gün ve saatleri davacı tanıklarının beyanlarına göre belirlenmiştir. Tanıkların beyanlarından, davacı ile tüm çalışma döneminde birlikte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Buna göre, davacı tanıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davalı iş yerinde davacı ile birlikte çalıştıkları süre belirlenerek, belirlenen bu süreler için fazla çalışmanın ispatlandığı kabul edilerek, diğer süreler için bu taleplerin ispatlanamadığından reddi gerekir.

DAVA

Davacı-karşı davalı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai ile harcırah alacaklarının ödetilmesine, davalı-karşı davacı

ise ihbar tazminatı alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, asıl davanın kabulüne, karşı davanın ise reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davalı-karşı da-

vacı A.Ş. ve davalı K... T... A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı ile davalı arasındaki dava hakkında Ankara 13. İş Mahkemesi'nden verilen 08.07.2013 tarihli ve 2011/801 Esas, 2013/455 sayılı kararın davalılar avukatlarınca temyizi üzerine Dairemizce 26.02.2015 günlü ve 2014/ 28562 Esas, 2015/8379 sayılı ilamı ile hüküm bozulmasına karar verilmiş, davacı vekili kararın maddi hataya dayandığı gerekçesiyle ortadan kaldırılması isteminde bulunmuştur.

Maddi hatanın giderilmesi isteğini içeren dilekçe ve ekleri incelendi. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10.02.1988 tarih ve 1987/2-520 Esas, 1988/89 sayılı kararında belirtildiği üzere Yargıtayca temyiz incelemesinin yapıldığı sırada dosyada bulunan bir belgenin gözden kaçırılması, maddi hata sebebi olarak açıklanmıştır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 04.02.1959 tarih ve 1957/13 Esas, 1959/5 Karar, ve 09.05.1960 tarih ve 1960/21 Esas, 1960/9 sayılı kararlarında açıklandığı üzere Yargıtayca maddi hata sonucu verilen bir karara mahkemece uyulmasına karar verilmesi halinde dahi usulü kazanılmış hak oluşmaz ve Yargıtay'ın hatalı bozma kararından dönülmesi mümkündür.

Mahkemece verilen kısmen kabul kararı Dairemizce; mobbing iddiası ve haklı feshin davacı tarafından ispatlanamaması sebebi ile kıdem tazminatının reddine; birleşen dava yönünden işverenin haksız fesihten kaynaklı ihbar tazminatının kabulüne karar verilmesi gerektiği belirtilerek bozulmuştur. Oysa mobbing düzeyinde olmasa bile işçi yönünden davalı işverenin hakaret içeren sözleri haklı feshin sebebi oluşturur. Öte yandan davacının ödenmemiş fazla mesai alacağı bulunduğu da dikkate alındığında feshin haklı olduğu, mahkemece verilen kıdem tazminatının kabulü ile birleşen dava yönünden da-

valı – karşı davacının ihbar tazminatının reddine ilişkin kararın isabetli olduğu, bu hususun sehven gözden kaçırıldığı anlaşıldığından; Dairemizin anılan kararının maddi hataya dayandığı sonucuna varılmakla ortadan kaldırılmasına karar verildi. Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalılar vekili, davacının, 01.09.2008-01.06.2011 tarihleri arasında çalıştığını, 01.06.2011 tarihinde son ücretini aldıktan sonra hiçbir mazeret bildirmeksizin iş yerine gelmediğini, ihtarnamesinden işe dönmeyeceği anlaşıldığından, 09.06.2011 tarihinde işten çıkışının yapıldığını, işverenin hakaret ve iftira ettiği hususunun doğru olmadığını, davacı işçiye karşı Ankara 4. İş Mahkemesi'nin 2011/754 Esas sayılı dosyası ile 13.06.2011 tarihinde davalı şirketin ihbar süresi alacağı için dava açıldığını belirterek, davanın reddini, ihbar tazminatı talebinin kabulünü talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davacının, davalılara ait iş yerinde 01.09.2008-01.06.2011 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği, kıdem tazminatına hak kazandığı, fazla çalışma yaptığı, işverenin ihbar tazminatı talebinin yerinde olmadığı gerekçesiyle işçinin açtığı davanın kısmen kabulüne, işverenin davasının reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı davalı K... T... Turizm A.Ş. vekili ile davalı-karşı davacı T... Uydu Haberleşme A.Ş. vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı K... T... Turizm A.Ş. vekili ile davalı- karşı davacı T... Uydu Haberleşme A.Ş.'nin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında fazla çalışma konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı ve tanıklarının beyanlarına itibar edilerek haftanın altı günü 09.00-21.00 saatleri arası on iki saat çalıştığı kabul edilip bir buçuk saat ara dinlenmesinin düşülmesiyle haftalık on sekiz saat üzerinden fazla mesai alacağı hesaplanıp mahkemece hüküm altına alınmıştır. Kabul edilen çalışma gün ve saatleri doğrudur.

Ancak, çalışma gün ve saatleri davacı tanıklarının beyanlarına göre belirlenmiştir. Tanıkların beyanlarından, davacı ile tüm çalışma döneminde birlikte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Buna göre, davacı tanıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davalı iş yerinde davacı ile birlikte çalıştıkları süre belirlenerek, belirlenen bu süreler için fazla çalışmanın ispatlandığı kabul edilerek, diğer süreler için bu taleplerin ispatlanamadığından reddi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.11.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Rekabet Kurumu tarafından “Araştırma ve Geliştirme Anlaşmalarına İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği Taslağı” yayımlanmıştır.

Rekabet Kurumu (Kurum) yakın zamanda Araştırma ve Geliştirme Anlaşmalarına İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği Taslağı'nı (Taslak Tebliği) yayımlamıştır. Taslak Tebliğ bu konudaki mevcut Tebliğ olan 2003/2 sayılı Araştırma ve Geliştirme Anlaşmalarına İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği'ni (2003/2 sayılı mevcut Tebliğ) revize etmekte ve Türkiye'deki araştırma ve geliştirme (AR-GE) anlaşmalarına uygulanacak grup muafiyeti rejimine ilişkin kuralları düzenlemektedir. Taslak Tebliğ'e ilişkin kamuoyu müzakereleri 07 Aralık 2015 tarihinde sona ermiştir.

Taslak Tebliğin Avrupa'daki mehz Komisyon Tüzüğü'nden¹ (AB Tüzüğü) esinlendiği tespit edilmektedir. Bu yaklaşımın Türk rekabet hukukunun Avrupa Birliği rekabet hukuku ile uyumlaştırılma süreci kapsamında yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda

¹ Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'nın 101. maddesinin 3. fıkrasının belirli kategorilerdeki AR-GE anlaşmalarına uygulanmasına ilişkin 1217/2010 sayılı, 14 Aralık 2010 tarihli Avrupa Komisyonu Tüzüğü.

AB Tüzüğü ile büyük oranda benzerlik gösteren Taslak Tebliğdeki önemli değişikliklerden bazıları aşağıda yer almaktadır:

1- Taslak Tebliğin 4. maddesi: Tanımlar

Taslak Tebliğin 4. maddesinde Tebliğ kapsamında önem arz eden pek çok terime ilişkin geniş bir tanımlama kısmının eklendiği dikkat çekmektedir. 2003/2 sayılı mevcut Tebliğ ile karşılaştırıldığında Taslak Tebliğ ile getirilen tanımlamaların daha kapsamlı olduğu ve bu nedenle muafiyet koşulları ile ilgili teşebbüslere daha kapsamlı bir öngörü imkânı sağlandığı söylenebilecektir.

Örneğin, Taslak Tebliğde 2003/2 sayılı mevcut Tebliğde bulunmayan “potansiyel rakip” ve “rakip teşebbüs” tanımlamalarına yer verilmiştir. Benzer şekilde Taslak Tebliğ, “faydalanma anlamında uzmanlaşma”, “araştırma ve gelişme anlamında uzmanlaşma”, “bedelli AR-GE” ve “finanse eden taraf” gibi yeni kavramları düzenlemektedir ve AB Tüzüğü'nün AR-GE anlaşmaları çeşitlerine ilişkin ince ayrımları düzenleme yaklaşımını takip etmektedir.

2- Taslak Tebliğin 8. ve 9. maddeleri: “anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlamalar” ve “kapsam dışında bırakılan kısıtlamalar”

Taslak Tebliğin 8. ve 9. maddeleri kapsamında AB Tüzüğü'ne benzer şekilde “anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlamalar” ve “kapsam dışında bırakılan sınırlamalar” şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. 2003/2 sayılı mevcut Tebliğ'de “kapsam dışında bırakılan sınırlamalar” ayrımı ayrıca yer almamaktadır. Bu kapsamda anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlamalardan farklı olarak bir AR-GE anlaşması kapsam dışında bırakılan sınırlamaları içeriyorsa anlaşmanın geri kalan kısmına grup muafiyeti hala uygulanabilmektedir. Taslak Tebliğin 9. maddesinde AB Tüzüğü ile paralel şekilde “kapsam dışında bırakılan sınırlamalar” aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

- i. Tarafların AR-GE ile ilgili olan veya AR-GE sonuçlarının korunmasına yarayan fikri hakların geçerliliğine programın tamamlanmasından veya anlaşmanın

sona ermesinden sonra itiraz etme haklarının ortadan kaldırılması,

- ii. Ortak veya bedelli AR-GE anlaşmalarında, AR-GE sonuçlarının taraflarca ortak faydalanılmasının öngörülmediği ya da böyle bir faydalanmanın gerçekleşmediği durumlarda, tarafların bir veya birkaçının, sözleşme konusu ürünlerin üretilmesine ya da sözleşme konusu teknolojilerin uygulanmasına yönelik olarak üçüncü kişilere lisans vermesinin yasaklanması

Belirtilmelidir ki 2003/2 sayılı mevcut Tebliğ'in 6(b) ve 6(g) maddelerinde yukarıda yer alan iki sınırlama "anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlamalar" kapsamında tanımlanmıştır.

Taslak Tebliğde AB Tüzüğü ile uyumlu olarak "anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlamalar" kapsamına da değişiklikler yapılmıştır. Örneğin, 2003/2 sayılı mevcut Tebliğ'de taraflar arasında müşteri ya da bölge paylaşımı içeren kısıtlamalar hiçbir ayırım gözetilmeksizin "anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlama" olarak düzenlenmiştir. Öte yandan Taslak Tebliğin 8(1)(d) maddesi kapsamında faydalanma anlamında uzmanlaşma içeren AR-GE anlaşmalarına yönelik olarak taraflar arasında müşteri ya da bölge paylaşımı içeren kısıtlamalar "anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlama" olarak değerlendirilmemektedir. İlave, Taslak Tebliğ kapsamında AB Tüzüğü ile paralel olarak münhasır lisanslama yoluyla da belirli müşterilere ve bölgelere pasif satışın kısıtlanmasının mümkün olabileceği anlaşılmaktadır.

Taslak Tebliğin 8(1)(b) maddesi uyarınca sayılan istisnai haller dışında sözleşme konusu ürünlerin üretim

veya satış miktarının birlikte belirlenmesi ya da tarafların bir veya birkaçının söz konusu ürünlerin üretim veya satış miktarını bağımsız olarak belirleme yetkilerinin sınırlandırılması "anlaşmaları grup muafiyeti dışına çıkaran sınırlamalar" olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda sayılan istisnai haller (i) Ortak faydalanmanın sözleşme konusu ürünlerin ortak üretimini kapsaması halinde üretim hedeflerinin belirlenmesi, (ii) AR-GE çalışmalarının birlikte oluşturulan bir ekip, organizasyon veya teşebbüs tarafından, ya da birlikte tayin edilen üçüncü bir teşebbüs aracılığıyla yürütüldüğü ve ortak faydalanmanın sözleşme konusu ürünlerin ortak dağıtımını veya sözleşme konusu teknolojilerin ortak lisanslamasını kapsadığı halde satış hedeflerinin belirlenmesi, (iii) Ortak faydalanma anlamında uzmanlaşmaya yönelik uygulamaların olması ve (iv) Ortak faydalanma süresinde, sözleşme konusu ürün ve teknolojilerle aynı ilgili ürün veya teknoloji pazarında yer alan ürünlerin veya teknolojilerin üretiminin, satışının, tahsisinin veya lisanslamasının yasaklanmasıdır.

3- Taslak Tebliğin 6. maddesi: Muafiyetin Genel Koşulları

Taslak Tebliğin 6. maddesi kapsamında yer alan muafiyetin genel koşulları çerçevesinde AR-GE anlaşmalarının grup muafiyetinden yararlanabilmesi için sözleşme taraflarına ilişkin pazar payı eşikleri getirilmektedir. AB Tüzüğü ile kıyaslandığında Taslak Tebliğ ile getirilen pazar payı eşiklerinin daha yüksek olduğu ve 2003/2 sayılı mevcut AR-GE Tebliği'nde yer alan eşiklerin korunduğu anlaşılmaktadır.

Bu kapsamda Taslak Tebliğde pazar paylarının (i) anlaşma, sonuçlardan ortak faydalanmayı içermekte ve

taraflardan en az ikisi ilgili ürün pazarında rakip teşebbüs konumunda ise, tarafların tümünün ilgili pazardaki toplam pazar paylarının %40'ı aşmaması, (ii) anlaşma, sonuçlardan ortak faydalanmayı içermekte ve taraflardan en az ikisi ilgili ürün pazarında rakip teşebbüsler konumunda ise, bedelli AR-GE'de, bir tarafın aynı sözleşme konusu ürün ve teknolojileri içeren birden çok AR-GE anlaşmasında finanse eden taraf olması durumunda, finanse eden taraf ve ilgili tüm tarafların payının toplam %40'ı aşmaması, ve (iii) sözleşme konusu ürünlerin dağıtım hakkının münhasıran taraflardan birine ya da taraflarca kontrol edilen bir teşebbüse ya da taraflarca birlikte tayin edilen üçüncü bir teşebbüse verilmiş olması halinde, finanse eden taraf dahil tarafların tümünün ilgili pazardaki toplam pazar paylarının %20'yi aşmaması şeklinde düzenlendiği görülmektedir.

Taslak Tebliğ, teşebbüsler arasında yapılan AR-GE anlaşmalarının, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesi hükümlerinin uygulanmasından grup olarak muaf tutulmasının koşullarını açık ve kapsamlı hükümler getirerek belirlemektedir. Kurum, Taslak Tebliğin düzenlenmesinde AB Tüzüğü'nü referans noktası olarak almaktadır ve böylece Türk rekabet hukukunun Avrupa Birliği rekabet hukuku ile uyumlaştırılması hedefi doğrultusunda hareket etmektedir.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Turist Rehberleri Birliği'nin 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'ndan aldığı yetkiyle tek başına turist rehberliği sınavı açma yetkisini sektördeki ticari faaliyetleri

**engelleyici, bozucu ve zorlaştı-
tırıcı nitelikte hiç veya gereği
gibi kullanmaması nedeniyle
4054 sayılı Rekabetin Korun-
ması Hakkında Kanun'un 4.
ve 6. maddelerini ihlal ettiği
iddiasına ilişkin gerekçeli ka-
rar yayımlanmıştır.**

Rekabet Kurulu'nun 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'ndan aldığı yetkiyle tek başına turist rehberliği sınavı açma yetkisine sahip olan Turist Rehberleri Birliği'nin (TUREB) bu yetkisini sektördeki ticari faaliyetleri engelleyici, bozucu ve zorlaştı-
tırıcı nitelikte hiç veya gereği gibi kullanmaması nedeniyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. ve 6. maddelerini ihlal ettiği iddiasına yönelik gerekçeli kararı yayımlanmıştır.

İlgili ön araştırmanın açılmasına sebep olan şikayet başvurusunda (i) 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu'nun 10. maddesine göre seyahat acentelerinin turlarda ve paket turlarda, tur başına kırk beş kişiye kadar en az bir rehber bulundurmak zorunda olduğu, turistlere rehberler dışında herhangi bir kimse vasıtasıyla rehberlik faaliyeti niteliğinde bilgi verilemediği, aksi durumlarda seyahat acentelerine idari para cezası uygulandığı, (ii) TUREB'in sektörde rehber ihtiyacının karşılanması için sınav açmasının zorunlu olduğu, ancak rehber sayısının artmasının önlenmesi ve piyasaya yeni girişlerin engellenmesi amacıyla sınav düzenlemekten kasıtlı olarak imtina ettiği, tek yetkili olması sebebiyle sınav açmamak şeklindeki bu eylemin rekabeti engellediği, (iii) Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın (Bakanlık) oluru ile açılmış bir sertifika programının Bakanlık oluru olmaksızın TUREB tarafından ertelendiği, bu eylemi çerçe-

vesinde TUREB'in kanunen kendisine tanınan yetkiyi aşarak hukuka aykırı işlem tesis ettiği ve (iv) TUREB'in tek başına turist rehberliği sınavı açma yetkisine sahip olması nedeniyle hâkim durumda olduğu, TUREB'in yetkisini hiç veya gereği gibi kullanmayarak ülke genelinde ve belirli bölgelerde ihtiyaç olan dillerde turist rehberi sayısının azlığı sorunlarını dikte almadığı, bu sorunları ortadan kaldıracak nitelikte olan görevlerini yerine getirmeyerek sektörü bir çıkmaza sürüklediği iddia edilmiştir. Kararda öncelikle TUREB'in "kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu" olarak nitelendirildiği, rekabet hukukunda bu tür kuruluşların "profesyonel meslek birlikleri" olarak da tasvir edildiği, Rekabet Kurulu ve Danıştay Kararları incelendiğinde, kamu kurumu niteliğindeki profesyonel meslek birliklerinin her türlü kararının 4054 sayılı Kanun kapsamında bir teşebbüs birliği kararı olmadığı sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir. Bu kapsamda rekabet hukuku bağlamında bir kararın 4054 sayılı Kanun kapsamında teşebbüs birliği kararı olup olmadığının değerlendirilmesinde teşebbüs birliğinin düzenlemelerle açıkça verilen yetkiler dışında ekonomik hayata ilişkin kararlar alıp almadığı hususunun önem kazandığı ifade etmiştir.

Rekabet Kurulu bu çerçevede 4054 sayılı Kanun çerçevesinde başvuruya konu iddialar hakkında TUREB'e yönelik herhangi bir işleminin tesis edilemeyeceği görüşünde olduğunu belirterek TUREB'in turist rehberliği sınavı/ sertifika programı ile ilgili faaliyetlerini tamamen 6326 sayılı Kanun'dan aldığı yetkiyle gerçekleştirmesi ve anılan faaliyetlerin düzenleyici bir işlem niteliğinde olması nedeniyle, 4054 sayılı Kanun çerçevesinde başvuruya konu iddialar hakkında TUREB'e yönelik herhangi bir işlem tesis edilmemesinin yerinde olacağı, bununla birlikte TUREB'in sertifika programını düzen-

lemekten kasıtlı olarak imtina etmediği, sertifika programlarının ve bu kapsamda sınav açılmasına ilişkin sürecin Bakanlık onayı ve denetimi altında yürütüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

İlaveten Rekabet Kurulu Kararı'nda TUREB tarafından gönderilen ve Kurum kayıtlarına intikal eden başka bir yazıda; 6326 sayılı Kanun'un 5. maddesinin bazı fıkraları ile Meslek Yönetmeliği'nin 36., 37. ve 38. maddeleri hakkında görüş bildirilerek, söz konusu yasa ve yönetmelik maddeleri için ilgili sürecin TBMM ve Başbakanlık nezdinde başlatılması talebini değerlendirmiştir. Rekabet Kurulu, bu aşamada söz konusu düzenlemelerin ilgili maddelerine ilişkin görüş bildirilmek suretiyle TBMM ve Başbakanlık nezdinde herhangi bir girişimde bulunulmasının gerekmediği sonucuna varılmıştır.

Adoçim Çimento Beton San. ve Tic. A.Ş., Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ve Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin aralarında anlaşarak Amasya ilinde çimento fiyatlarına zam yaptıkları ve müşteri paylaştıkları iddiasına ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır.

Rekabet Kurulu'nun Adoçim Çimento Beton San. ve Tic. A.Ş. (Adoçim), Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. (Akçansa) ve Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin (Votorantim) aralarında anlaşarak Amasya ilinde çimento fiyatlarına zam yaptıkları ve müşteri paylaştıkları iddiasına ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır.

Rekabet Kurulu kararında önaraştırma konusu dosya bakımından söz konusu teşebbüsler arasında herhangi bir anlaşma veya uyumlu eylem yapıldığını ortaya koyar nitelikte herhangi

bir bilgi ya da belgenin bulunmadığı kanaatine varılmıştır. Kararda Rekabet Kurulu üyesi Fevzi ÖZKAN'ın karşı oyu bulunmaktadır.

Rekabet Kurulu kararında öncelikle dosya konusu iddialar kapsamında yapılan incelemelerde, birincil delil niteliğinde herhangi bir bilgi veya belgenin dosyada yer almadığı belirtilmiştir. Aksine, iddialar aleyhine pazarda rekabetin varlığını destekler nitelikte çeşitli belgeler tespit edildiği ifade edilmiştir. Belgelerde teşebbüslerin, piyasada sürekli olarak diğer teşebbüslerin faaliyetlerini yakinen izlemekte olduğu, bu sayede rakiplerinin fiyatları, satış miktarları, çimento nakliye maliyetleri konusunda bilgi sahibi oldukları ve rakiplerinin fiyat artışlarını takip ettikleri de tespit edilmiştir. Bu durumun, rakipler arası bir anlaşmanın şartlarının yerine getirilip getirilmediğinin teşebbüsler tarafından kontrol edilmesi olarak değerlendirilebileceği gibi, çimento pazarının oligopolistik yapısı, ürünün homojen niteliği, müşterilerin yüksek miktarda ve az sayıda alım yapan hazır beton üreticileri ve çimento bayileri olması gibi hususlar dikkate alındığında, çimento üreticilerinin rakiplerinin faaliyetleri hakkındaki bilgilere piyasa vasıtasıyla ulaşabilmeleri şeklinde de değerlendirilebileceği belirtilmiştir.

Rekabet Kurulu, kararında ikincil olarak nitelendirilebilecek delilleri de değerlendirerek fiyat artışlarına ilişkin iddialar kapsamında teşebbüslerin fiyat artışlarının yaşandığı dönemlerdeki üretim maliyetlerini incelemiş ve söz konusu fiyat artışlarının maliyet artışlarının üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Bu noktada önem arz eden iki hususun, üretilen ürünlere yönelik talebin yüksek olması ve teşebbüslerin tam kapasite ile çalıştığı gerçeği olduğu belirtilerek gerçekleşen fiyat artışlarının, olası sebeplerden biri olan rakipler arası bir anlaşma yoluyla ger-

çekleştiğinin iddia edilebilmesi için, iddianın birincil delillerle desteklenmesinin önem arz etmekte olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda Rekabet Kurulu yapılan yerinde incelemelerde bu tarz bir delile ulaşılamadığını ifade etmiştir.

Rekabet Kurulu, ilgili teşebbüsler tarafından müşteri paylaşımı yapıldığı iddiasına ilişkin olarak teşebbüslerde yapılan yerinde incelemelerde, teşebbüsler arasında müşterilerin paylaşımına yönelik bir anlaşmanın var olduğunu gösteren herhangi bir bilgi veya belgeye ulaşılmadığını belirtmiştir. İlâveten, Amasya İl Özel İdaresi Şirketi Eski Çeltek Maden Turizm Tekstil Tarım Ürünleri Hizmet Pazarlama ve San. Tic. A.Ş. tarafından 09.02.2015 tarihinde 2015/10574 ihale kayıt numarasıyla parke imalatı için yapılan çimento alım ihalesine ilişkin olarak soruşturma konusu teşebbüslerin teklif vermediği, ihaleye Akçansa bayilerinin ve Adoçim bayisinin teklif verdiği ve ihaleyi Adoçim Amasya bayisi Vefa DEMİR'in kazandığı belirtilmiştir. Kararda Vefa DEMİR'in ihaleyi kaybetmemek için fiyatı düşürdüğü ve söz konusu ihalede vermiş olduğu fiyatın sadece ihaleye özel bir fiyat olduğunun anlaşıldığı belirtilmektedir. Bu kapsamda Rekabet Kurulu kararında çimento üreticisi teşebbüslerin, pazarda faaliyet gösteren müşterilerine, pazardaki yüksek montanlı projeleri alabilmeleri için, projeye özgü olarak normal liste fiyatından indirimli proje fiyatı da uygulayabilmekte olduğunu, söz konusu ihalede Vefa DEMİR tarafından verilen fiyatın da bu kapsamda değerlendirilebileceğini belirtilmiştir.

Dow Türkiye Kimya Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. hakkında soruşturma açılmıştır

Dow Türkiye Kimya San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin (Dow Türkiye) 4054 sayılı

Kanun'un 6. maddesini ihlal ettiği iddiasını içeren başvuru üzerine yürütülen önaraştırma, Rekabet Kurulu tarafından karara bağlanmıştır.

Önaraştırmada elde edilen bilgi, belge ve yapılan tespitleri 10.11.2015 tarihli toplantısında müzakere eden Rekabet Kurulu, Dow Türkiye hakkında soruşturma açılmasına, 15-40/667-M sayılı karar vermiştir.

Soruşturma, 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesinde düzenlenmiş olan hâkim durumun kötüye kullanılması hakkındadır. Bu kapsamda soruşturma, Dow Türkiye'nin 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla başlatılmıştır.

İdare Mahkemesi, Rekabet Kurulu'nun Diye Danışmanlık Eğitim ve Medya Hizmetleri Ticaret A.Ş.'ne ilişkin olarak vermiş olduğu kararı bozmuştur

Diye Danışmanlık Eğitim ve Medya Hizmetleri Tic. A.Ş.'nin (Diye Danışmanlık) hakim durumunu kötüye kullandığı ve bu şirkete ait "Media Barometer" hizmetini alan reklam veren teşebbüslerin alım karteli kurup kurmadıklarının tespiti ve ihlal teşkil eden uygulamalara yönelik geçici tedbir uygulanması talebine ilişkin olarak yürütülen önaraştırma sonucunda Rekabet Kurulu 12 Aralık 2014 tarihinde karar vermişti. Bu kapsamda Media Barometer sistemine Diye Danışmanlık ile ayrı ayrı sözleşme yapmak suretiyle dahil olan reklam veren teşebbüsler arasında ilgili pazarlarda rekabeti sınırlayıcı nitelikte olan ve Kanunun 4. maddesi kapsamına girebilecek sözlü veya yazılı bir anlaşma veya bir irade uyuşması olduğuna dair herhangi bir bilgi veya belge bulunamamış olması ve sisteme

dahil olan reklam verenlerin reklam harcamalarının toplam reklam harcamalarındaki payı dikkate alındığında, Diye Danışmanlık'a ve bu teşebbüs-ten Media Barometer hizmeti alan teşebbüslere dosya konusu iddialar hakkında söz konusu aşamada 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Bununla birlikte Media Barometer Sistemi üzerinden sunulan hizmet kapsamında reklam verenlerce elde edilen bilgilerin niteliği ile birlikte sisteme dahil olan reklam verenlerin sayılarının artması sonucunda oluşabilecek kümülatif etkinin, ilgili pazarlarda orta ve uzun vadede bazı rekabetçi endişeler doğurabileceği göz önünde bulundurulduğunda; Kanunun 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca söz konusu faaliyetlerine son vermeleri, aksi takdirde haklarında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağı yönünde, Diye Danışmanlık'a ve bu teşebbüs-ten Media Barometer hizmeti alan teşebbüslere görüş bildirilmesi için Başkanlığın görevlendirilmesine karar verilmiştir.

Rekabet Kurulu'nun yukarıda özetlenen kararına karşı Diye Danışmanlık, Media Barometer üzerinden sunulan hizmetin durdurulmasına yönünde alınmış olan Rekabet Kurulu Kararı'na Ankara 3. İdare Mahkemesi nezdinde itiraz ederek ilgili kararın iptalini talep etmiştir.

İdare Mahkemesi ilgili kararında davalı idare tarafından, Media Barometer uygulamasının bir anlamda alım karteline benzer veya ona yakın etkiler doğuracağı varsayılmış ise de, reklam verenlerin paylaştığı bilgilerin (ücret, yayın saati, kanal vs), reklam verenler arasındaki ya da reklam verenlerle televizyon kanalları arasındaki rekabeti sürece zarar verecek nitelikte bilgiler olmadığı, televizyon kanalları tarafın-

dan bu bilgilerin gizli olarak addedilmesinin altında yatan gerekçenin bu bilgilerin televizyon kanallarına reklam verenler üzerinde asimetrik bilgiden kaynaklanan bir pazar gücü sağlama-sından kaynaklandığı, ayrıca Media Barometer hizmeti alan reklam verenlerin bu uygulama çerçevesinde rakiplerinin bireysel bilgilerine ulaşamadığı, kaldı ki böyle bir bilgi değişiminin halihazırda ne gibi bir rekabetçi zarara yol açtığına da ortaya konulamadığı, dava konusu işlem ile geleceğe ilişkin somut verilere dayanmayan spekülative bir değerlendirme yapılarak söz konusu uygulamaya son verilmesinin istenildiğinin görüldüğü belirtilmiştir. Bu durumda, Media Barometer sisteme ilişkin bilgi havuzunun içerisinde yer alan fiyatların ortaya çıkmasında televizyon kanallarının reklam verenlere uyguladığı fiyat politikasının belirleyici olduğu, başka bir ifade ile fiyatların nihai olarak televizyon kanalları tarafından belirlendiği, söz konusu sistemin reklam verenlerin paylaştığı bilgilerin bir havuzda toplanmasından ibaret olduğu, ayrıca söz konusu sistemin rekabeti nasıl ve hangi yönde etkileyeceğinin davalı idare tarafından tam ve somut verilerle olarak ortaya konulamadığı ifade edilerek Media Barometer uygulamasının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediğine karar verilmiştir. Bu kapsamda İdare Mahkemesi dava konusu Rekabet Kurulu Kararı iptal edilmiştir.

Aslanlar Metal Alüminyum P.V.C. Plastik İmalatı İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Solar-San Vakumlu Cam Tüp Üretim San. ve Tic. A.Ş. hakkında soruşturma açılmıştır

Aslanlar Metal Alüminyum P.V.C. Plastik İmalatı İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Aslanlar Metal"), ve Solar-San Vakumlu Cam Tüp Üretim San.

ve Tic. A.Ş.'nin (Solar-San) aralarında anlaşarak güneş enerjisi ile su ısıtma sistemlerinde kullanılan vakumlu cam tüplerinin fiyatlarını yükselttikleri iddiasını içeren başvuru üzerine yürütülen önaraştırma, Rekabet Kurulu tarafından karara bağlanmıştır.

Ön araştırmada elde edilen bilgi, belge ve yapılan tespitleri 16.10.2015 tarihli toplantısında müzakere eden Rekabet Kurulu, Aslanlar Metal. ve Solar-San hakkında soruşturma açılmasına, 15-38/621-M sayı ile karar vermiştir.

İlgili soruşturma 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un teşebbüsler arasındaki rekabeti sınırlayıcı anlaşmaları ve uyumlu eylemleri yasaklayan 4. maddesi kapsamında ilgili teşebbüslerin 4. maddeyi ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla başlatılmıştır.



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

DR. MAHFİ EĞİLMEZ, ÇEİS YÖNETİM KURULU'NA GÜNCEL EKONOMİK GELİŞMELER HAKKINDA BİLGİ SUNDU



Sendikamız Yönetim Kurulu'nun 19 Kasım 2015 tarihli toplantısında, Kadir Has Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Mahfi EĞİLMEZ güncel ekonomik gelişmeler hakkında bir sunum gerçekleştirdi.

Sunumuna, makroekonomi perspektifinde dünyadaki gelişmelere ilişkin değerlendirmeler ile başlayan EĞİLMEZ, Türkiye'nin mevcut konjonktürdeki durumuna değinerek önümüzdeki dönem için beklentiler hakkında bilgi paylaştı.

Somut verilere ve çok boyutlu değerlendirmeler ile çözüm önerilerine odaklanan doyurucu sunumunun ardından Kurul üyelerimizin sorularını cevaplayan EĞİLMEZ'e, Yönetim Kurulu Başkanımız Tufan ÜNAL tarafından anı plaketi takdim edildi.



ÇEİS İLE T. ÇİMSE-İŞ ARASINDA YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ BAŞLADI

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, yürürlük süresi 31 Aralık 2015 tarihinde sona eren grup toplu iş sözleşmesinin yerine geçmek üzere yeni dönem grup toplu iş sözleşmesinin müzakerelerine başlandı.

Yetki sürecinin tamamlanmasının hemen ardından ilk görüşme tarihi olarak belirlenen 18 Aralık 2015 tarihinde Ankara'da Hotel Çimse'de müzakerelerin ilk toplantısı gerçekleştirildi.

T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM ile Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın açılış konuşmalarını yaptığı toplantıya, Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları yöneticilerinden oluşan Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerinin yanı sıra, T. Çimse-İş Sendikası'nın merkez yöneticileri, şube başkanları, baştemsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri de katıldılar.

İki sendikanın karşılıklı tekliflerini sunduğu toplantıda, grup toplu iş sözleşmesinin idari maddelerinin büyük çoğunluğu üzerinde anlaşma sağlandı.

Grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ikinci görüşmesi ise, 28 Aralık 2015 tarihinde yine Ankara'da Hotel Çimse'de gerçekleştirildi. İlk toplantıda ertelenen maddelerin görüşülmesine devam edilen toplantıda bir dizi madde üzerinde daha anlaşmaya varıldı.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞTAYI

ÇEİS İSG Kurulu ve İSG Komitesi'nin 12 Haziran 2015 tarihinde gerçekleştirdiği ortak toplantısında alınan karar gereği, sektörümüzdeki İSG Uzmanları ve teknik kişiler ile sosyal tarafların katılımlarıyla "Çimento Sektörü İSG Çalıştayı"nın organize edilmesi ve sektörümüzün İSG alanında yaşadığı sorunlara yönelik çözüm önerilerinin masaya yatırılması amacıyla 21-22 Aralık 2015 tarihlerinde Ankara Mövenpick Otel'de Akademika Danışmanlık Firması Genel Müdürü Kemal ÖZGİRİN'in moderatörlüğünde bir çalıştay düzenlendi.

Çalıştayın ilk bölümünde, sektörümüzün iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşadığı sorunlar ve mevcut durum analizi yapıldı. İkinci bölümde sektörümüzün iş sağlığı ve güvenliği alanında varmak istediği noktaya ilişkin görüşmeler yapılırken, son bölümde ise mevcut durumdan ulaşılmak istenen noktaya gidebilmek için atılması gereken adımlara ilişkin projeler üretildi.

100 kişinin katıldığı çalıştayda, grup çalışmaları ve çeşitli oyunlardan yararlanılarak veriler toplandı. Üye fabrikalarımızın kalite, üretim, bakım, İSG, işyeri hekimliği, insan kaynakları ve satın alma bölümlerinden temsilcilerin yanı sıra genel müdür, genel müdür yardımcısı, işletme müdürü seviyesindeki üst düzey yöneticileri de çalıştayda katılarak görüşlerini dile getirme fırsatını yakaladılar.



Öte yandan, muhatap işçi sendikası T. Çimse-İş'in yöneticileri ve temsilcilerinin yanı sıra sektörümüzde verdiği eğitimler ve yaptıkları denetimlerle tecrübe kazanan sosyal paydaşlarımızdan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği, Doğa İş Güvenliği, Kalite ve Çevre Kurulu, Pusula Danışmanlık, ve Yankı Danışmanlık temsilcileri ile Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi BİLİR ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN da çalıştaya iştirak ederek sektörümüzün İSG uygulamalarına ilişkin görüşlerini paylaştılar.

Çalıştayda yapılan görüşmeler sonrasında hazırlanan rapor, hem sektörümüzün hem de Sendikamızın önümüzdeki dönemde yürüteceği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanması ve önceliklendirilmesi noktasında önem teşkil etmektedir.



ÇEİS İSG KURULU VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU ORTAK TOPLANTISI

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu ile endüstriyel ilişkiler alanında yürütülen faaliyetlerimize yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun ortak toplantısı 22 Aralık 2015 tarihinde Ankara Mövenpick Otel'de gerçekleşti.

Söz konusu toplantıda, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yaşanan güncel gelişmeler her iki Kurul tarafından müzakere edilerek işyerlerindeki İSG organizasyon yapılanmalarına ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu.

Kurul temsilcilerinin fabrikalarındaki iyi uygulamalarını da aktardığı toplantıda davet edilen Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN, konuya ilişkin görüşlerini paylaştı.



ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BEŞ YILDIZ İSG DENETİMİ PROJESİ

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleri ile "ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi" ve "Orta Kademe Yöneticilerin İSG Eğitimleri" başlıklı iki projenin gerçekleştirilmesi kararlaştırıldı.

Söz konusu projelerin gerçekleştirilebilmesi için görüşülen şirketlerden British Safety Council'in (BSC) Türkiye partneri Doğa İş Güvenliği ile anlaşmaya varılarak, her iki projenin de bu firmayla birlikte yürütülmesine karar verildi. 1957 yılında kar amacı gütmeyen kuruluş olarak faaliyete geçen British Safety Council, günümüzde dünyanın lider iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarından biri haline gelmiş bulunuyor.

Londra merkezli olan ve dünyanın 50'den fazla ülkesinde danışmanlık, denetim ve eğitim hizmetleri veren kurum, bünyesindeki tüm hizmetlerini, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yılları aşkın sektörel tecrübeye sahip personeli ile sunuyor.

Yapılan anlaşma kapsamında BSC tarafından sunulan "Beş Yıldız İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi (Five Star Occupational Health and Safety Audit)" hizmeti ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında uygulanacak.

"ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi Projesi"ne bu yılın Nisan ayı itibarıyla başlanılmıştı. Söz konusu proje kapsamında iki danışman tarafından (1 Türk ve 1 yabancı) en az 4 gün süresince;

- Fabrikadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dokümanları gözden geçirerek,
- Yönetici ve çalışanlarla görüşerek ve
- Saha ziyaretinde bulunarak,

fabrikada yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum tespiti yapılıyor.

Yapılan incelemeler kapsamında başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli unsurlarından;

- Politika ve Organizasyon
- Strateji ve Planlama
- Uygulama ve Operasyon
- Performans Ölçümü
- Değerlendirme ve Gözden Geçirme

konularına ilişkin 66 alt başlıkta, her bir fabrikanın güçlü ve gelişime açık yönleri ile önerilerin yer aldığı kapsamlı bir rapor hazırlanıyor. Söz konusu rapor ile fabrikalardaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliğine ilişkin bir durum tespiti yapılması yanında iyileştirme alanlarına yönelik hayata geçirilebilecek öneriler fabrika yönetimine sunuluyor. Sendikamız üyesi tüm çimento fabrikalarındaki denetimlerin tamamlanmasının ardından ise "Çimento Sektörü İSG Raporu" hazırlanacak.

Proje kapsamında bugüne kadar 22 üye fabrikamızda denetimler gerçekleştirildi.

Söz konusu projelerin, Sektörümüzün uzun yıllardır gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri sonrasında ulaştığı "güvenlik kültürü"nü, daha da ileriye taşıyacağına inanıyoruz.



ORTA KADEME YÖNETİCİLERİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ

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

Bu bilinçle, Sendikamız yine BSC ile işbirliği içerisinde "Orta Kademe Yöneticilerin İSG Eğitimleri"nin düzenlenmesini kararlaştırdı. Eğitim ile iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin ve konunun her seviyedeki çalışanın sorumluluğunda olduğunun bir kez daha vurgulanması amaçlanıyor.



Projeye 07 Aralık 2015 tarihinde Akçansa Çanakkale Fabrikası'nda gerçekleştirilen eğitim ile başlandı. Bir gün süren orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliği'nin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde veriliyor.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 18. TOPLANTISI

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine teknik destek sağlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 18. toplantısı, 05-06 Kasım 2015 tarihlerinde İstanbul'da, Sendikamız Merkez Binasında düzenlendi.

Toplantıya Ali KONT, Can ERGEN, Çağatay AVŞAR, Yasemin ÇANKAYA, Murat ALKAN, Murat BİNGÜL, Mustafa ARICIOĞLU, Nihat ZORER, Yeşim AKALIN, Selen ÇAPAR ve Erhan YEŞİL katıldı.

Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilirken, ayrıca "Çimento Sektörü Risk Değerlendirme Rehberi" ve "Çimento Sektörü Tozla Mücadele Rehberi"ne ilişkin çalışmalara da devam edildi. Toplantıda 2016 yılı "Çimento Sektörü Dünya İSG Günü" etkinlikleri teması hakkında görüş alışverişinde bulunuldu ve önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi planlanan İSG faaliyetleri hakkında Komite üyelerinin görüşleri alındı.





ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE ENDÜSTRİYEL PATLAMALARDAN KORUNMA KILAVUZU YAYIMLANDI

30 Nisan 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde, Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinin, yaşanabilecek patlamaları gerekli hesaplamalar yaparak önceden tespit etmeleri ve ortadan kaldırılmasını sağlamaları amacıyla bir "Patlamadan Korunma Dokümanı" hazırlamaları gerekmektedir.

Bu itibarla, üye fabrikalarımızın konuya ilişkin yaptıkları çalışmaları desteklemek amacıyla sektörel bir rehber hazırlandı.

IEP Technologies Genel Müdürü Emre ERGÜN tarafından ÇEİS İSG Komitesi'nin de katkılarıyla hazırlanan "Çimento Sektöründe Endüstriyel Patlamalardan Korunma Kılavuzu" basılarak, üye fabrikalarımızın ve sosyal paydaşlarımızın istifadesine sunuldu. Söz konusu rehber, bu alanda sektörel anlamda gerçekleştirilen ilk çalışma olma özelliği taşıyor.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 35. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun, 35. toplantısı 15 Aralık 2015 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirildi. Toplantıya, İlhan TÜRKMEN, Aydın ADALI, Hakan TİMUR, Alp GEISLER, Asım ATEŞ, Ahmet Bilge ELALMIŞ, Hakan Haldun HAMARAT, Kurutuluş KÖSTERELİ, Hüseyin PAMUKÇİ, Fatih USTA, Nezir YALÇINKAYA, Mustafa ÖZER, Ozan HİMMETOĞLU, Mustafa Alper ORAL, Tank KÜPÇÜ, Tülay ALEMDAR ve Cem Ender MUTLU iştirak ettiler.

Toplantıda, Yeni Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi müzakeresine ilişkin olarak işveren görüşleri değerlendirildi, ayrıca üye fabrikalar tarafından iletilen öneriler incelendi. Diğer taraftan, endüstri ilişkileri alanında yaşanan güncel gelişmeler ve Sendikamızın faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.



İNSAN KAYNAKLARI UZMANLIK PROGRAMININ İLK ETABI DÜZENLENDİ



Sendikamız ile Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) işbirliğinde, Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimleri çalışanlarına yönelik olarak, daha önce üç etap halinde düzenlenen 72 saatlik "İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifika Programı"nın devamı olarak, üyelerimizden gelen talep doğrultusunda "Performans Yönetimi", "Davranış Tarzlarımız ve Çatışma Yönetimi" ve "İş Hukuku" konularının ilave edildiği 24 saatlik bir modül daha düzenlendi.

İki etap halinde gerçekleştirilmesi planlanan eğitimin ilk etabı 08-09-10 Aralık 2015 tarihlerinde gerçekleştirilirken, toplam 96 saatlik eğitimi tamamlayarak sertifika almaya hak kazanan katılımcıların sertifikaları, "İnsan Kaynakları Uzmanlık Sertifikası" seviyesine yükseltilmiş oldu.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SERTİFİKA PROGRAMI EĞİTİMLERİNİN ÜÇÜNCÜ ETABI DÜZENLENDİ

Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimlerinde çalışanlara yönelik olarak, Sendikamız ile Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) işbirliğinde daha önce iki kez gerçekleştirilen "İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifika Programı"nın üçüncü etabı 12 – 23 Ekim 2015 tarihleri arasında Sendikamız Merkez Binası Seminer Salonu'nda düzenlendi.

Eğitimde, insan kaynakları alanındaki güncel gelişmeler doğrultusunda, "Personel Seçme ve Yerleştirme", "Eğitim ve Motivasyon", "Ücret ve Ödüllendirme" ile "Örgütsel Davranış ve Bireysel Becerilerin Geliştirilmesi" konuları yer aldı. Eğitim, katılımcıların yoğun ilgisi ve olumlu geri bildirimleri ile sonuçlandı.



MYK SINAV VE BELGELENDİRME SEMİNERLERİ BAŞLADI

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından "Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği"nin 17'nci maddesi gereğince, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olmak isteyen kuruluşlara yönelik eğitim seminerlerinin düzenlenmesi kararlaştırıldı.

Bu çerçevede, eğitim seminerlerinden ilki 24 - 25 Aralık 2015 tarihlerinde MYK Seminer Salonu'nda gerçekleştirildi. ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'ni (ÇESBEM) temsilen Özgür ACAR ve Derya KIZILDAĞ'ın da aralarında yer aldığı toplam 63 kişinin katılımıyla düzenlenen eğitim seminerinde; MYK faaliyet alanları, Ulusal Yeterlilik Sistemi, MYK tarafından yetkilendirilme kriterleri, MYK Mevzuatı ile ilgili Rehber ve Kılavuzlar hakkında bilgilendirmelerde bulunuldu.

Seminer sonunda katılımcılara MYK Başkan Yardımcısı Firuzan SİLAHŞÖR tarafından Seminer Katılım Belgeleri takdim edildi.



BÖLGESEL İSTİKRARSIZLIK VE YÜKSEK NAVLUN, ÇİMENTO İHRACATINI GERİLETTİ



**BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.**

Navlun maliyetlerinin yüksekliği ve çevre ülkelerdeki istikrarsızlık çimento ihracatını olumsuz etkilerken, Türk çimentocular Batı Afrika pazarına girmek için Türkiye'de ürettikleri yarı mamulleri Batı Afrika'da kurdukları öğütme tesislerinde işlemeye başladı. Çevre ülkelerdeki istikrarsızlık çimento ihracatını da olumsuz etkiledi. 2009 yılında 17,5 milyon ton çimento ve klinkler ihracatı yapan Türkiye, 2012'de 13 milyon ton, 2013 yılında 11 milyon, 2014'te ise 10 milyon ton çimento ve klinker ihracatı yaptı.

Bursa Çimento Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK konu ile ilgili değerlendirmelerde bulundu. Navlun maliyetlerinin yüksekliği ve çevre ülkelerdeki istik-

rarsızlığın ihracatı olumsuz etkilediğini belirten Mürsel ÖZTÜRK, "Bizim ihracat pazarımız Akdeniz havzasıyla Güneydoğu. Ülkemizde ihtiyacın üzerinde çok yüksek kapasite var. Üretim kapasitemiz 100 milyon tonu aştı. İç pazarda bugüne kadar en fazla 63 milyon tona kadar çıkabildik. İç pazar ve ihracat dengesini kurabilmek için ülkemizdeki bazı yatırımcılar burada ürettikleri yarı mamulleri Batı Afrika'da kurdukları öğütme tesislerine götürerek oradaki katkı maddeleriyle karıştırıp pazara girmeye çalışıyor" dedi. Öte yandan İran'ın da yüksek yatırımlarla çimento sektöründe önemli bir oyuncu olmaya başladığını vurgulayan ÖZTÜRK, "Bizim kapasitemize yaklaştı ve hatta geçecek gibi de görünüyor. Özellikle Körfez ülkelerine yapılan ihracatta ciddi bir potansiyel kazandılar. Deniz yolu nedeniyle de avantajlı durumdadır. Bu bakımdan İran bir ciddi oyuncu haline geldi" dedi. Türkiye'nin çimento ihracatında dördüncü büyük ülke olduğuna işaret eden Öztürk, "Çin toplam üretilen 4,5 milyar ton üretimin 2,2 milyar tonunu üretiyor ve kullanıyor. İkinci büyük çimento üreticisi ise 300 milyon ton ile Hindistan'dır. Gelecekte Çin ve Hindistan'ın hala büyük çimento kullanıcısı olacağı açıktır. Türkiye ise dünyada dördüncü ihracatçı konumunda" diye konuştu.

İç tüketim yüzde 5 gerileyecek

2012 yılında 63 milyon ton çimento üreten Türkiye'nin 2014'te 71 milyon ton ürettiğini ifade eden Mürsel ÖZTÜRK, iç tüketimin de 53 milyondan 63 milyon tona çıktığını kaydetti. ÖZTÜRK, "İlk 6 aylık değerlerde yaklaşık toplam üretimde yüzde 9 düşüş var. Bunun ilk 3 ayı iklim koşullarından dolayı yaşandı. Üçüncü çeyrekte de bir tırmanma görmüyoruz. 2014 rakamlarında gidecek gibi görünüyor. Bu da yıl sonunda geçen yıla göre yüzde 5'lik bir düşüş olarak yansiyabilir" dedi. ÖZTÜRK, yapılan çimento fabrikası yatırımlarında modernizasyona ağırlık verilmesi gerektiğini ve yeni yatırımların da bölgesel olarak planlanarak yapılması gerektiğini aktardı. ÖZTÜRK, Körfez Geçiş Köprüsü, Hızlı Tren Projesi gibi yapıları devam eden projelerin Bursa'yı İç Anadolu'nun ihracat kapısı haline getireceğini de sözlerine ekledi.

ENERJİ YÖNETİMİ ÖDÜLÜ BURSA ÇİMENTO'NUN OLDU

Bursa Sanayicileri ve İşadamları Derneği (BUSİAD) Enerji Uzmanlık Grubu tarafından "Basıncılı Hava Sistemlerinde Enerji Verimliliği" teması ile düzenlenen 3. Enerji Verimliliği Sempozyumu BUSİAD Evi'nde gerçekleştirildi. Sempozyumun sonunda düzenlenen törenle 2. Enerji Yönetimi Ödülü sahibini buldu.

BUSİAD üyesi endüstriyel işletmelerin uyguladığı başarılı enerji yönetim çalışmalarını tanıtmak ve sahip oldukları tecrübeyi kamuoyu ile paylaşarak Bursa sanayisine katkıda bulunmak amacıyla düzenlenen 2. Enerji Yönetimi Ödülleri Töreni'nde; firmalar, işletmenin enerji yönetim sistematigi ve bununla ilgili gerçekleştirdikleri organizasyonların tanıtımı, işletmenin son iki yıldaki enerji tüketim performansı, yaratılan verimlilik oranları, verimliliği yaratan enerji projeleri ve işletme tecrübelerinin diğer firmalara örnek olabildiği gibi kriterler çerçevesinde değerlendirildi.

BUSİAD Yönetim Kurulu adına Enerji Uzmanlık Grubu'nun gerçekleştirdiği değerlendirme sonucunda Ünver Grup Otomotiv, Sütas ve Bursa Çimento'nun finale kalmasına karar verildi. BUSİAD Enerji Uzmanlık Grubu'nun finale kalan işletmelere yönelik gerçekleştirdiği saha ziyaretleri sonucunda elde edilen son bulgulara göre "2015 yılı BUSİAD Enerji Yönetimi Ödülü"ne Bursa Çimento layık görüldü. Firmanın Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK ödülünü BUSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Günel BAYLAN'ın elinden aldı.



KAFKAS ÜNİVERSİTESİ MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNDEN KARS ÇİMENTO'YA TEKNİK GEZİ

Kafkas Üniversitesi (KAÜ) Makine Mühendisliği Bölümü öğrencileri Kars Çimento Fabrikası'nı ziyaret etti.

Yaklaşık 60 kişilik bir grup halinde gelen mühendislik öğrencilerine ilk olarak Fabrika Müdürü Yasin SARIÇAMLAK tarafından "Çimento Sektörü Genel Bilgilendirme ve Fabrika Tanıtım Sunumu" yapıldı. Sunum sonrasında Üretim Müdürü Selahattin ÇELİK ve Bakım Müdürü Taner ERDAĞ'ın nezaretinde tüm çimento üretim üniteleri ile birlikte mekanik atölye ve kalite kontrol laboratuvarlarında yerinde teknik incelemeler yapıldı.

Yapılan teknik gezi sonrasında bu derece büyük çaplı bir endüstriyel tesisi yakinen inceleme şansı bulan öğrenciler memnuniyetlerini dile getirdi. Fabrika yönetimi tarafından tüm öğrencilere bundan sonraki zaman dilimlerinde de fabrikayı daha detaylı olarak inceleyebilecekleri gibi, Ar-Ge çalışmaları ve Staj yapma imkanlarının sağlanması gibi konularda da gerekli kolaylıkların sağlanacağı yönünde bilgi verildi.



çimentaş kars
CEMENTER HOLDING



ÇİMSA'DAN ESKİŞEHİR'E 55 MİLYON DOLARLIK DEV YATIRIM

Türkiye'nin önde gelen çimento ve yapı malzemeleri üreticilerinden Çimsa, Eskişehir Fabrikası'nda beyaz çimento yatırımına hazırlanıyor. Dünya beyaz çimento pazarındaki lider üreticiler arasına adını yazdıran şirket, 55 milyon dolarlık yeni yatırım kararını açıkladı.

Çimsa, Afyon'da yılda 1,5 milyon ton klinker kapasiteli yeni çimento fabrikası yatırımının ardından, 2015 yılının ikinci büyük yatırımını Çimsa Eskişehir Fabrikası'nda yapacak, 55 milyon ABD doları bedele sahip yatırım için çalışmalar 2015 yılının son çeyreğinde başlayacak.

Çimsa, gri çimentonun yanı sıra beyaz çimento ve kalsiyum alüminat çimentosu gibi özel ürünlerle de inovasyon konusunda Türkiye'de çimento ve yapı malzemeleri sektörüne öncülük ediyor. Çimsa Eskişehir Fabrikası'nda 2017 yılının birinci çeyreğinde tamamlanması planlanan yatırım ile mevcut durumda gri klinker üreten Eskişehir Fabrika I. Üretim Hattı'nın hem gri hem beyaz klinker üretecek şekilde (convertible) modifikasyonunun yapılması planlanıyor. Toplam gri klinker üretim kapasitesi yıllık 1.4 milyon ton olan Fabrika'da bu yatırım sonucunda I. Üretim Hattı, global pazar koşullarına göre gri ya da beyaz klinker üretim esnekliği sağlanarak yıllık 415 bin ton beyaz klinker üretebilecek kapasiteye sahip olacaktır. Böylelikle bugüne kadar Çimsa Mersin Fabrikası'nın beyaz klinker üretim kapasitesine Çimsa Eskişehir Fabrikası üretimi eklenince Çimsa'nın yıllık beyaz klinker üretim kapasitesi 1 milyon 565 bin tona çıkacaktır.

“Çimsa, bugün, beyaz çimento ve özel ürünler konusunda dünyanın önde gelen şirketlerinden biridir”

ÖZHATAY, “Çimsa'da büyümeyi sürdürülebilir kılmak için, değişen global koşullarda, müşterilerimizin ve çalışanlarımızın farklılaşan ihtiyaçlarına yönelik, iş ortaklarımızla birlikte geliştirdiğimiz ürün ve hizmetlerle hızlı bir şekilde çözüm üretmek hedefiyle çalışıyoruz. Ülkemize, toplumumuza ve sektörümüze daha fazla fayda sağlamak amacıyla yatırımlarımıza istikrarlı bir şekilde devam ediyoruz.” dedi.

ÖZHATAY: “Gri çimento ve hazır beton ürün yelpazemize ek olarak özel tip çimento ve beton ürünleri konusundaki yetkinliğimizi de üst seviyeye taşıdık. Çimsa, bugün, beyaz çimento ve özel ürünler konusunda dünyanın önde gelen şirketlerinden biridir. Mersin Fabrikamızda yaptığımız beyaz çimento üretimine ilave olarak Çimsa Eskişehir Fabrikamızda da yatırım kararı aldık. 60'ın üzerinde ülkeye yaptığımız ihracat ile uluslararası ticarette en yüksek pazar payına sahibiz. Bu konumumuzu yurt içi ve yurt dışı yatırımlar ile güçlendireceğiz.

Çimsa'yı özel ürünlerde rakiplerinden farklılaştıran özelliklerinin başında ürün performansının üstün ve güvenilir olması ve müşterilerimizin özel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ürünlerimizi farklılaştırabilmemiz gelir. Çimsa olarak biz, müşterilerinin üretim süreçlerinde ve nihai ürününün performansında, kendi ürünlerinin ötesinde diğer katkıların ve sürecin iyileştirilmesinden de kendimizi sorumlu hissetmekteyiz. Mersin Fabrikamızda bulunan Ar-Ge merkezimizde müşterilerimizin üretim, kalite kontrol ve Ar-Ge ekipleri ile birlikte yenilikçi çözümler üzerine odaklanılmaktadır. Türkiye'de örneği bulunmayan Ar-Ge Merkezimiz ile fark yaratan, yenilikçi, müşterinin üretim süreçlerine ve ürünlerinin performansına değer katan çözümler önermekteyiz.

Yurtdışında da Çimsa'yı diğer rakiplerinden ayıran bu özelliğimize ek olarak özel ürünler için hedeflenen pazarlardaki iş modelimiz ile tanınmaktayız. Türkiye'de üretim yapıp ihracat yapmanın ötesinde yurtdışındaki yapılanmamız ile toplam 7 terminalimizden de müşterimize istediği zamanda istediği ürünü temin edebilmekteyiz. Terminal yapılanmamızın olmadığı pazarlarda ise en etkin lojistik kanalları kullanarak müşterilerimize ürünlerimizi eksiksiz ve zamanında sunuyoruz.

Yurt içi satışlarımıza gelince, satışlarımızın büyük kısmını Marmara, Ege ve İç Anadolu bölgelerinde yapıyoruz. Eskişehir Fabrikamızda yapacağımız yeni yatırımımızla bu pazarlara ve müşterilerimize çok daha yakın olacağız.” şeklinde konuştu.



ÇİMSA VE NNYÜ ARASINDA 'SAĞLIK'LI İŞBİRLİĞİ

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi (NNYÜ) Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü ile ÇİMSA Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. arasında "Sağlıklı Beslenme ile İlgili Çalışma Hayatında Sosyal Sorumluluk Projesi" için protokol imzalandı.



Protokol gereği, NNYÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü tarafından hazırlanan, sağlıklı beslenmeyle ilgili sosyal sorumluluk projesi Çimsa'da uygulamaya geçirilecek. Proje ile çalışan ve ailelerinin yaş, cinsiyet, fiziksel aktivitesi ve özel durumlarına göre gerekli olan enerji, protein, karbonhidrat, posa, yağ, vitamin ve minerallerinin besinlerle yeterince alınması için çalışanlara yönelik eğitim verilecek. Ayrıca, çalışanların vücut ağırlığı, boy uzunluğu, yağ ve kas dokusu, vücut suyu miktarlarının ölçülmesi ve kan, idrar analizleri ile sorunlar saptanacak, hafif kilolu ve kilolu, diyabet ve diğer kronik hastalığı olanlara özel beslenme planları yapılarak, sorunlar ve çözümleri konusunda farkındalık yaratılacak ve çalışanların davranış değişikliği yapmaları sağlanacak.



SÖKE'DEKİ DEV PROJEYE BATISÖKE'DEN DEV KATKI



Söke Belediyesi tarafından dere ıslahı kapsamında başlatılan "Yenikent Deresi Islahı Taşkın Rusubat Kontrolü Projesi"ne Batisöke Çimento'dan destek geldi.

Söke Belediyesi ile Batisöke Çimento arasında imzalanan işbirliği protokolüyle, Batisöke Çimento derenin taban betonu ile derenin iki yakasına yapılacak 850 metre uzunlukta, 2.5 metre yükseklikte çevre taş duvarlarının yapımına katkı sağlanacak. 2015 yılı için 200 bin, 2016 yılı için 600 bin TL olmak üzere toplam 800 bin TL'lik kaynak fabrika tarafından aktarılacak. Taş duvar yapım çalışmasının ardından derenin çevre düzenlemesi ise Söke Belediyesi tarafından yapılacaktır.

İşin yapımı ile ilgili protokol Söke Belediye Başkanlığı makamında Belediye Başkan Süleyman TOYRAN ile Batisöke Çimento Fabrikası'nı temsilen Fabrika Müdür Haluk GÜNER arasında imzalandı.



Konuyla ilgili Batisöke Çimento'ya tekliflerini geri çevirmemelerinden dolayı teşekkür eden Söke Belediye Başkanı Süleyman TOYRAN, "Bu önemli projede Söke Belediyesi ile birlikte ilçemizin köklü kuruluşu Batisöke'nin de imzası olacak" dedi.

NUH ÇİMENTO'DA GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

Nuh Çimento'da 2010 yılı Haziran ayından bu yana genel müdürlük görevini yürüten M. Hayrettin ŞENER'in görevinden ayrılmasının ardından yerine uluslararası alanda önemli sektör tecrübesi olan Dr. Sinan URHAN getirildi.

TED Ankara Koleji mezunu olan Dr. Sinan URHAN, lisans eğitimini Hacettepe Üniversitesi Maden Mühendisliği'nde tamamladıktan sonra, uygulamalı bilim alanında saygın bir yeri olan Paris Madencilik Okulu'ndan yüksek lisans ve doktora derecelerini aldı. Lafarge bünyesine bağlı Fransa, Çin, Mısır ve Türkiye çimento üretim tesislerinde uzun süreli üst düzey yöneticiliklerde bulundu. İleri düzeyde İngilizce ve Fransızca bilen Sinan URHAN, 2015 yılı Ekim ayında Nuh Çimento'da genel müdürlük görevine getirildi.



8. KSO SEKTÖREL PERFORMANS ÖDÜLLERİ VERİLDİ

Kocaeli Sanayi Odası (KSO) tarafından bu yıl 8'inci si düzenlenen "Sektörel Performans Değerlendirme Ödül Töreni Organizasyonu" gerçekleştirildi. Törene TOBB Başkanı Rifat HİSARCIKLIOĞLU'nun yanında çok sayıda üst düzey bürokrat, sanayici ve akademisyen katıldı. "8. Sektörel Performans Değerlendirme Organizasyonu"nda büyük ödülün sahibi, büyük ölçekli kuruluşlar kategorisinde Nuh Çimento oldu. Nuh Çimento adına ödülü şirket CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, Rifat HİSARCIKLIOĞLU'nun elinden aldı.

TRAÇİM ÇİMENTO ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDI



Traçim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. 19 Kasım 2015 tarihi itibarıyla Sendikamız üyesi oldu.

Soyak Holding kuruluşlarından biri olan Traçim Çimento San. ve Tic. A.Ş., 2008 yılında yurtiçi ve yurtdışı pazarlarına CEM I ve CEM II çimento satışı gerçekleştirmek suretiyle faaliyetlerine başladı. Traçim'in bugün yılda 2 milyon ton kapasitesiyle ürettiği dökme ve torbalı çimento ürünleri yurtiçi müşterileriyle birlikte yurtdışından Bulgaristan, Rusya gibi komşu ülkelerin yanı sıra Mısır'dan Kongo'ya, Paraguay'dan Ekvator Ginesi'ne kadar uzanan geniş bir uluslararası yelpazede alıcı bulmaktadır.

Sektörün öncü ihracatçılarından biri olmanın yanında çevreye duyarlı bir sürdürülebilir gelişmeye katkıda bulunmayı hedefleyen Traçim Çimento Fabrikası, Kırklareli'nin Vize İlçesi'nde 300.000 m²'lik fabrika alanının üzerinde kurulmuş olup, 34.084 m² kapalı alana sahiptir. Traçim Çimento, çimento ve klinker üretimi yanında açık ocak işletmeciliği alanında da faaliyet göstermektedir.

ADANA ÇİMENTO ÇALIŞANLARINDAN KIZILAY'A DESTEK

Adana Çimento'da görevli çok sayıda yönetici ve personel, Türk Kızılayı Adana Şube Başkanlığı'nın hazırladığı kan alma ünitelerine gelerek, kan ve kök hücre bağışında bulundu.

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi ve Adana Çimento Genel Müdürü Kemal DOĞANSEL, "Kan ve kök hücre bağışını konusunda bizlere, insanlara yardımcı olma imkanı yaratan Türk Kızılayı'na teşekkürlerimizi sunuyorum. Adana Çimento olarak bu toplumsal duyarlılığı önemsiyoruz. Kızılay'ın kampanyasına ve ihtiyaç hisseden insanlara küçük de bir katkı sağlıyor isek bundan tarifsiz mutluluk duyuz" ifadelerini kullandı.

Konuşmalardan sonra Kemal DOĞANSEL'e, kan ve kök hücre bağış kampanyasına desteği nedeniyle Kızılay Şube Başkanı Ramazan SAYGILI tarafından plaket verildi.



ADANA ÇİMENTO İSKENDERUN TESİSLERİ'NE TEKNİK GEZİ DÜZENLENDİ



Gaziantep Üniversitesi (GAÜN) İslahiye Meslek Yüksekokulu İşletme Yönetimi ve Lojistik Programı öğrencileri tarafından Oyak Adana Çimento İskenderun Tesisleri'ne Teknik Gezi düzenlendi.

GAÜN öğrencileri yapılan gezide, fabrikanın işletme sistemini, elektrik ve otomasyon sistemlerini yerinde inceledi. Çimento Fabrikası yetkilileri, üretimde kullanılan yöntemi ve cihazları öğrencilere detaylı şekilde anlattı. Teknik gezisinin yanı sıra öğrenciler ayrıca, çimentonun nasıl üretildiğini aşamalarıyla birlikte görmüş oldu.

Adana Çimento İskenderun Tesisleri Yöneticisi ve Fabrika Müdürü İ. Halil DURMUŞ, "Öğrencilerimizi tesislerimizde ağırlamanın mutluluğunu yaşıyoruz. Kendilerine katkı sağlamak amacıyla elimizden geleni yaptık. Öğrencilerin işletmeye dair bilgilerini yerinde ve uygulayarak görmesi güzel bir şey. Gaziantep Üniversitesi İslahiye Meslek Yüksekokulu yöneticilerini kutluyorum" dedi.

Teknik geziye katkılarından dolayı Tesis Müdürü İ. Halil DURMUŞ'a teşekkür belgesi takdim eden Yüksekokul Müdürü Yrd. Doç. Dr. H. Ahmet DEVECİ de bu tür gezilerin amacının karşılaşılan sorunlar ve çözüm yollarının değerlendirilmesi konusunda, öğrencilerin becerilerini ve bilgi zenginliklerini arttırmak olduğunu ifade ederek, gezilerine destek veren Tesis yöneticilerine teşekkürlerini sundu.



AKÇANSA'DAN TÜRKİYE'NİN İLK ONLINE ÇİMENTO MARKETİ

AKÇANSA



Akçansa, 03-05 Aralık 2015 tarihleri arasında İstanbul Kongre Merkezi'nde "Sınırsız inovasyon, sınırsız potansiyel" temasıyla gerçekleştirilen "Türkiye İnovasyon Haftası" kapsamında Türkiye'nin ilk online çimento marketini tanıttı.

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından kamu ve özel sektör kuruluşları ile ihracatçılar ve karar vericiler arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla organize edilen Türkiye İnovasyon Haftası, 03-05 Aralık 2015 tarihleri arasında İstanbul Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi.

Faaliyet gösterdiği alanlarda, yurt içi ve yurt dışı pazarlardaki mevcut konumunu daha da güçlendirmek amacıyla yatırımlarına devam eden Akçansa, müşterilerinin tüm ihtiyaçlarını online alışveriş üzerinden karşılamak amacıyla internet üzerinden çimento satışıyla Türkiye'de bir ilke imza attı.

İç pazarda çimentoya talebini internet üzerinden karşılayan Akçansa Çimento Market geniş bayi ağı ve dağıtım avantajı ile bir tıkla alınan çimentoyu taksitli ödeme imkanı ve adrese kadar teslim etme özelliğiyle sektörün ilgi odağı oldu. Şimdilik sadece İstanbul içerisinde dağıtım yapan Akçansa Çimento Market, yakın zamanda tüm Türkiye'de hizmet vermeyi hedefliyor.

Türkiye çimento sektörüne yön verdiklerini ve bu yıl 14. kez sektörün "En Beğenilen Şirketi" seçildiklerini belirten Akçansa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, "Ar-Ge ve inovasyon temel önceliklerimiz arasında. Benimsediğimiz pazar ve müşteri odaklı yaklaşım da bizi buna yönlendiriyor. İnovasyonu çimento sektörüne taşıyarak hem ürün hem süreç hem de hizmet anlayışıyla kendimizi yeniledik. İç pazarda çimentoya talebini karşılamak amacıyla hayata geçirdiğimiz Akçansa Çimento Market ile de sektörde farklılaşıyoruz" dedi.

"Hem estetik hem de sorumlu binalar üretmeliyiz"

İnovasyon Haftası kapsamında "Geleceğin Şehirleri" paneline katılan Akçansa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, yaşanabilir şehirler kurmanın önemine değindi. Türkiye'deki yapıların sağlam ve dayanıklı olmasının yanı sıra estetik olması gerektiğini de vurgulayan HACIKAMİLOĞLU, "Kentsel Dönüşümü fırsata çevirip alt ve üst yapıyla daha yaşanabilir şehirler kurup, işin içine biraz daha estetik katmalıyız. Türkiye'de yaşadığımız ve ürettiğimiz yapıların, alt ve üst yapımızın sağlam ve dayanıklı olması için betona ihtiyacımız var. Ancak bu noktada bize düşen en önemli görev, bunu sorumlu bir biçimde yapmak ve işin içine bir miktar da estetik katmak." diye konuştu.

Estetik olduğu kadar sorumlu binalar da üretmenin gerekliliğini vurgulayan HACIKAMİLOĞLU, "Bizler estetik olduğu kadar sorumlu binalar da üretmeliyiz. Daha sorumlu binalar inşa etmek, sürdürülebilir şehirler yaratmak zorundayız. Bugün farklı sektörlerde faaliyet gösteren nice şirket sürdürülebilirlik odaklı çalışmalar yürütüyor. Biz bu yaklaşımı, Akçansa'da uzun yıllar önce benimsedik. Akçansa'nın sürdürülebilirlik yaklaşımı hammadde üretiminden satış pazarlamaya ve son kullanıcı ile satış sonrası ilişkilere kadar tüm iş süreçlerinin merkezinde yer alıyor. Bu doğrultuda çevremizi ve dünyamızı korumak, gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için projeler gerçekleştiriyoruz" dedi.

ÖĞRENCİLER LİMAK ÇİMENTO'YU GEZDİ



Harran Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü öğrencileri tarafından Limak Şanlıurfa Çimento'ya teknik gezi düzenlendi. Bölüm Başkanı Prof. Dr. Ali SARILŞIK gözetiminde 30 öğrencinin katıldığı gezide öğrencilere pratik bilgiler verildi.

Fabrikanın teknik ve idari sorumluları gözetiminde 2. sınıfta okutulan Malzeme Bilimi dersinin içeriğinde bulunan konuların teorik uygulamalarını yerinde görmek, çimento türleri, çimento ham maddeleri, çimento sanayinde kullanılan kimyasal maddelerin değerlendirilmesi, birçok temel sektöre hammadde sağlanması aşamalarını görmeleri, çeşitli pratik notlar almaları ve teorik bilgilerini pekiştirmesi için yapılan gezi, öğrencilere derslerini pratikte görme şansı verdi.

Limak Şanlıurfa Çimento yetkililerinin genç mühendis adaylarına eşlik ettiği gezi ile ilgili olarak Prof. SARILŞIK yaptığı açıklamada; "Limak Şanlıurfa Çimento'yu Üniversitemize davet ederek işbirliği içinde hareket edilmesi gerektiğini belirttik. Bu gezide emeği geçen herkese ve gezinin planlanması aşamasından, ziyaretçi kafilimizin kabul görmesine, tesis alanlarının dolaşılmasında gösterilen alakadan dolayı, Genel Müdür Alican MARANGOZ ve Genel Müdür Yrd. Uğur ÇALI olmak üzere tüm yönetim kadrosuna, yardımcı personel ve sorumlulara teşekkür ederim. Gezinin, mühendis adayları olan gençlerimize mesleki beceri kazandırmaya yönelik bu gibi etkinliklerdeki işbirliğinin, inşaat sektöründe faaliyet gösteren kendini kanıtlamış diğer firmalara da örnek olmasını temenni ederim" dedi.

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARI TOPLANTILARI YAPILDI

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından, 16 Kasım 2015 tarihinde Isparta'da, 17 Kasım 2015 tarihinde Burdur'da ve 18 Kasım 2015 tarihinde Uşak'ta "Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları" gündemli toplantılar düzenlendi. Toplantılarda, esnek çalışma modelleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen esnek çalışma uygulamaları hakkında bilgi verildi.

İlk etabı Isparta'da gerçekleşen toplantıda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Lütfi İNCİROĞLU, TOBB Başkanlık Özel Müşaviri Ahmet ŞAĞAR, Isparta İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu TİSK Temsilcisi Cem Ender MUTLU, Türk-İş Temsilcisi Sadık KAYA ve Hak-İş Temsilcisi Süleyman AKSOY tarafından konuya ilişkin sunumlar yapıldı.



Sendikamız üyesi Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin İnsan Kaynakları Müdürü Cem Ender MUTLU Isparta İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu TİSK Temsilcisi olarak katıldığı toplantıda, "Çalışma Hayatında Esnek Çalışma" konusunda bir sunum gerçekleştirdi. Söz konusu sunumda, esnek çalışmanın olumlu yönleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan esneklik hükümlerindeki uygulamaları aktaran MUTLU, sunumunda 2014 tarihli Ulusal İstihdam Stratejisi'nde yer alan esnek çalışma düzenlemelerine de yer verdi.

Ekonomik Güven Endeksi, Aralık 2015

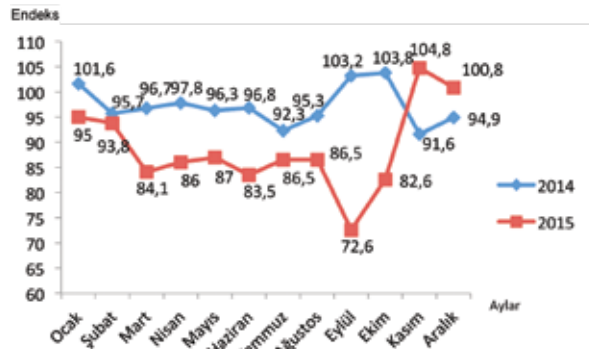
Tüketici ve üreticilerin genel ekonomik duruma ilişkin değerlendirme, beklenti ve eğilimlerini özetleyen bileşik bir endeks olan Ekonomik Güven Endeksi; tüketici güven göstergesi ile mevsim etkilerinden arındırılmış imalat sanayi (reel kesim), hizmet, perakende, ticaret ve inşaat sektörlerine ait normalleştirilmiş alt endekslerin ağırlıklandırılarak birleştirilmesinden oluşuyor.

Ekonomik güven endeksi %3,8 azaldı

Ekonomik güven endeksi Aralık ayında bir önceki aya göre %3,8 oranında azalarak 104,82 değerinden 100,81 değerine düştü. Ekonomik güven endeksindeki düşüş, tüketici, reel kesim (imalat sanayi), hizmet ve perakende ticaret sektörü güven endekslerindeki düşüşlerden kaynaklandı.

Tüketici güven endeksi Aralık ayında bir önceki aya göre %4,6 oranında azalarak 73,58 değerine düştü. Reel kesim güven endeksi %1,3 azalarak 108,80 değerini aldı. Hizmet ve perakende ticaret sektörü güven endeksleri Kasım ayına göre sırasıyla %1 ve %0,4 oranında düşerek Aralık ayında 99,02 ve 104,93 değerlerine ulaştı. İnşaat sektörü güven endeksi ise %0,7 artarak 85,11 değerine yükseldi.

Ekonomik Güven Endeksi, Aralık 2015



Ekonomik Güven Endeksi alt kalemleri ve değişim oranları, Aralık 2015

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	11/2015	12/2015	11/2015	12/2015
Ekonomik güven endeksi	104,82	100,81	26,9	-3,8
Tüketici güven endeksi	77,15	73,58	22,9	-4,6
Reel kesim güven endeksi	110,20	108,80	6,4	-1,3
Hizmet sektörü güven endeksi	100,05	99,02	1,9	-1,0
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	105,37	104,93	4,6	-0,4
İnşaat sektörü güven endeksi	84,53	85,11	5,0	0,7

Endeks değerleri mevsim etkilerinden arındırılmış değerlerdir. Tüketici güven endeksinde mevsim etkisi bulunmamaktadır.
Kaynak:TÜİK

Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti

Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL/Ay)

Asgari Ücret	1.647,00
SGK Primi % 14	230,58
İşsizlik Sig. Fonu % 1	16,47
Gelir Vergisi %15 (*)	86,46
Asgari Geçim İndirimi	123,53
Damga Vergisi % 07,59	12,50
Kesintiler Toplamı	346,01
Net Asgari Ücret (**)	1.300,99

İşverene Maliyeti (TL/Ay)

Asgari Ücret	1.647,00
Sgk Primi % 15.5 (İşveren Payı) (***)	255,29
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu % 2	32,94
İşverene Toplam Maliyet (****)	1.935,23

Kaynak: ÇSGB

(*) Gelir Vergisi hesaplamasında; 193 sayılı G. V. Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca işçinin, bekar ve çocuksuz olduğu ve sadece kendisi dikkate alınarak, Asgari Geçim İndirimi uygulanmıştır.

(**) Net ele geçen asgari ücrete (123,53 TL) asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

(***) 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinin (i) bendine göre, belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı Kanun'un 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı", sigortalının prime esas kazancının %2'sidir.



BİREYSEL İŞ HUKUKU PROF. DR. E. TUNCAY SENYEN KAPLAN

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN'ın "Bireysel İş Hukuku" isimli kitabının 7. baskısı yayımlanmıştır.

Kitabın son baskısı, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hukuku mevzuatında yapılan değişiklikler doğrultusunda güncellenmiştir. Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Sözleşmeleri" bölümünde getirilen düzenlemelere de kitabın ilgili bölümlerinde yer verilmiştir.

Söz konusu kitap, "İş Hukukunun Özellikleri ve Kaynakları", "İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kapsamı", "İş Sözleşmesi", "İşçi ve İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları", "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sona Erme Sebepleri", "İşin Düzenlenmesi", "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmak üzere yedi bölümden oluşmaktadır.

Öğreti görüşleri ile Yargıtay kararlarının incelendiği kitap, özellikle bireysel iş hukuku konularında temel bir kaynak oluşturmaktadır.

VEFAT HABERLERİ

Üyemiz Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Mustafa BÜKEY ve Yönetim Kurulu Üyesi Meltem GÜNEL'in anneleri

Nurten BÜKEY

07 Aralık 2015 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi Karşıyaka Bostanlı Beşikçioğlu Camii'nde kılınan ikindi namazını müteakip Bornova Işıkkent Mezarlığı Aile Kabristanı'na defnedilmiştir.

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

Üyemiz Ünye Çimento San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü Yıldray YILDIZ'ın babası,

Yüksel YILDIZ

10 Ocak 2016 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi İstanbul Kozyatağı Modern Mehmet Çavuş Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip Ümraniye İhlamurkuyu Mezarlığı'na defnedilmiştir.

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

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 yayımlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme-ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirmeye 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 yapılabilir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynaktan belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler 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 atf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

- **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 verilmaz.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sendika Merkezi Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy, İSTANBUL
T444 2347(CEİS) +90(212)299 9222 F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122
Ankara 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>

