çimento endüstrisi işverenleri

ÇİMENTO İŞVEREN

sendikası

Cilt: 27 • Sayı: 4 • Temmuz 2013

ISSN 1300-3526

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

ISSN 1300-3526

EDİTÖRDEN

ÖZGÜR ACAR
ozguracar@ceis.org.tr
genel@ceis.org.tr

Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü" başlıklı makaleler yanında, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık" başlıklı karar incelemesine, "Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Açıklamasına İlişkin Kılavuz Yayımlanmıştır" başlıklı rekabet hukuku yazısına ve Acil Gündem başlıklı bölümümüzde ise "Çığlık" isimli yazıya yer verilmiştir.

18 Ekim 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla bazı yeni düzenlemeler getirilmiş olup, "kısmi süreli çalışan" ifadesi Kanunun sadece 68. maddesinde geçmesine rağmen, kanunda kısmi süreli çalışanları bütünüyle ilgilendiren hususlar düzenlenmiştir. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU ve Marmara Üniversitesi Öğretim Elemanı Arş. Gör. Efe YAMAKOĞLU tarafından hazırlanan makalede, söz konusu Kanunda yer alan yeni düzenlemeler kısmi süreli çalışanlar açısından değerlendirilmiş, uygulamada ortaya çıkması muhtemel sorunlara dikkat çekilmiş ve çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kültürü gün geçtikçe benimsenmekte olup, bunun en önemli adımı olarak ise 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanmıştır. Öte yandan, böyle olumlu gelişmelerin yanında ülkemizin kanayan yaralarından biri olan, adeta bazı sektörlerin üzerine yapışmış bir etiket haline gelmiş yüksek oranlı ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıkları, İSG kültürünü yerleştirme adına eğitimlerin ne kadar önemli bir kalem olduğunu gözler önüne sermektedir. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ufuk AYDIN, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Nuray Gökçek KARACA ve Yrd. Doç. Dr. Erol KARACA ile İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Verda Canbey ÖZGÜLER tarafından yürütülen projenin bir özeti mahiyetinde hazırlanan makalede, İSG eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkileri proje sonuçları açısından değerlendirilmiştir.

İş kazaları sonucu, kaza geçiren kişi yanında işveren de maddi ve manevi açıdan etkilenmektedir. İş kazasından doğan davalar genellikle işveren aleyhine sonuçlanan davalar olup gerek hapis gerekse tazminat cezalarına hükmedilmektedir. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Levent AKIN, Karar İncelemesi Bölümü için hazırladığı yazısında, iş kazasından doğan tazminat davalarında yargıyı meşgul eden konulardan biri olan tazminat hesabındaki kusur dağılımını ele almış; özellikle birden fazla unsurun bulunduğu bir kazada dağılımın esasları ve yöntemiyle ilgili olarak özel daire kararına karşı verilen direnme kararıyla genel kurula taşınan bir yargıtay kararını incelemiştir.

Rekabet Hukuku Bölümünde ise Av. Gönenç GÜRKAYNAK, Rekabet Kurumu'nun 2013 yılı Nisan ayında yayımladığı, 15 Şubat 2009 tarih ve 27142 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik'in (Pişmanlık Yönetmeliği) anlaşılmazlıkları gidermek ve pişmanlık programından daha etkin bir şekilde yararlanmalarını sağlamak için firmalara yol gösterici olabilmek amacıyla hazırlanan "Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Açıklanmasına İlişkin Kılavuz" hakkında açıklayıcı bilgilere yer vermiştir.

"Acil Gündem" isimli bölümde ise AKUT Enstitüsü Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR, büyük yanardağ patlamalarının binlerce kilometre çapında çevresel etkiye sahip olduklarını, doğal afet ya da acil durum boyutuna ulaşmaları açısından barındırdıkları riskleri, tarihteki örnekleriyle gözler önüne seren bir yazı hazırlamıştır.

Sevgi ve Saygılarımla...

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
cilt: 27 • **sayı:** 4 • **TEMMUZ 2013**

6-23 MAKALE 1

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU, Arş. Gör. EFE YAMAKOĞLU

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU BAKIMINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

24-45 MAKALE 2

**Prof. Dr. Ufuk AYDIN, Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA,
Doç. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER, Yrd. Doç. Erol KARACA**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNDEKİ ROLÜ

48-56 KARAR İNCELEMESİ

Doç. Dr. Levent AKIN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIK VE KAÇINILMAZLIK

57-66 YARGITAY KARARLARI

67-71 REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

KARTELLERİN ORTAYA ÇIKARILMASI AMACIYLA AKTİF İŞBİRLİĞİ YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİĞİN AÇIKLAMASINA İLİŞKİN KILAVUZ YAYIMLANMIŞTIR

74-81 İSG HABERLERİ

82 ÇAİK HABERLERİ

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
Yayın Organı

Cilt: 27 - **Sayı:** 4
TEMMUZ 2013

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır.
Yerel, süreli yayındır.

Sahibi
Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası Adına

Yönetim Kurulu Başkanı
Ahmet EREN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör
Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

İÇİNDEKİLER

www.ceis.org.tr/dergi

83-84 ÇYK HABERLERİ

85 DİĞER HABERLER

88-91 FABRİKA HABERLERİ

92-93 İSTATİSTİK

94-95 KİTAP TANITIMI

96-101 ACİL GÜNDEM
Dr. Çağlar AKGÜNGÖR
ÇIĞLIK

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

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

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

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

Grafik&Tasarım
İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

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

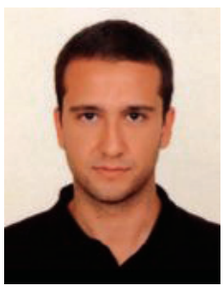
Basım Tarihi
16 TEMMUZ 2013

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU BAKIMINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olduktan sonra Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde araştırma görevlisi çalışmaya başladı. Bilimsel çalışma yapma amacıyla iki yıl Almanya'da kaldı. Türkiye'ye döndükten sonra 1997 yılında doktor oldu ve aynı yıl Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'na yardımcı doçent olarak atandı. 2003 yılında doçent, 2011 yılında profesör oldu. Halen Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı olarak çalışmakta olup, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış kitapları ile pek çok makale ve tebliği bulunmaktadır.



Arş. Gör. EFE YAMAKOĞLU

Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF ve Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde eğitim aldıktan sonra 2009-2010 yılları arasında Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF'de Araştırma Görevlisi olarak çalıştı. 2010 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Tezli Yüksek Lisans programını bitirdi. Halen Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı'nda eğitimini sürdürmekte ve 2010 yılından bu yana Marmara Üniversitesi bünyesinde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır. Yazarın "Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma" adıyla yayınlanmış bir kitabı ve çeşitli dergilerde yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır.

ÖZET

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bir başka işveren yanında daha çalışabilme olanağına sahip olmaları toplu iş hukuku bakımından da bazı sonuçlar yaratmaktadır. Nitekim bu nedenle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu konuya ilişkin bazı özel hükümlere yer verilmiştir. Gerçekten kural olarak aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamazken, 6356 sayılı Kanun'da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere birden fazla işveren yanında çalışmaları halinde birden fazla sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır. Aynı şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere grev sırasında yasal haftalık çalışma süresini tamamlayacak süre kadar bir başka işverenin yanında çalışabilmeleri mümkün kılınmıştır. Bu çalışmada 6356 sayılı Kanun'un kısmi süreli çalışanları ilgilendiren yeni düzenlemeleri inceleme konusu yapılmıştır. Bu bağlamda önce kısmi süreli çalışmadan ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmuş, ardından kısmi süreli çalışanların sendika üyeliği ve bu çalışma türünün toplu is sözleşmesi prosedürü bakımından ortaya çıkması muhtemel sorunlarına değinilmiş, daha sonra da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların grev sırasında çalışma hakkının kapsam ve sınırları üzerinde durulmuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER

Kısmi süreli çalışma, sendika üyeliği, birden fazla sendikaya üyelik, grev, grev sırasında çalışma

ABSTRACT

Part-Time Working in Terms of Unions and Collective Agreement Law 6356

Part-time contracted workers have a right to work for another employer and this causes some consequences via labor law. For this matter there some decrees in the Unions and Collective Agreement Law 6356. While as a rule, a worker cannot be a member of multiple unions on the same industrial area but Law 6356 says part-time contracted workers with multiple employers have a right to be affiliated to multiple unions. Likewise part-time contracted workers have a right to work with another employer during a union strike as to fulfill their weeky working time. In this paper we are going to study the new regulations in the Law 6356 regarding part-time contracted workers. In this manner we have first clarified what to understand of the term full-time working, and then anaylzed part-time workers' union membership and possible complications of this matter. After that we have discoursed on the extend and limits of the part-time contracted workers' labor rights during a strike.

KEYWORDS

Part-time work, union membership, multiple union membership, strike, working during union strike

GİRİŞ

Çalışma yaşamında gittikçe daha fazla yer tutmaya başlayan esnek çalışma biçimlerinin etkileri ve özel olarak düzenlenmesi zorunluluğu sadece bireysel iş hukuku bakımından ortaya çıkmamakta; bunlardan bazılarının toplu iş hukuku bakımından da özel olarak düzenlenmesi mecburiyeti söz konusu olmaktadır. Bu bakımdan önem taşıyan çalışma biçimlerinden biri de kuşkusuz kısmi süreli iş sözleşmesidir. Zira kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmada, klasik çalışma biçimi olan tam süreli iş sözleşmesine göre haftalık çalışma süresinden daha az çalışma söz konusu olmakta, bunun sonucunda da kısmi süreli çalışan bir kişi haftalık çalışma süresinin geri kalan kısmını tamamlamak için başka bir işyerinde yeni bir iş sözleşmesi daha yapabilmektedir. İşte bu da hem sendikaya üyelik hem de toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından özel olarak değerlendirilmesi gereken bir durum yaratmaktadır.

Kısmi süreli çalışan işçinin farklı işyerlerinde çalışırken o işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanması Anayasamızda özel olarak güvence altına alınan toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girişine kadar kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bu haktan yararlanmaları tam olarak mümkün olamamaktaydı. Zira 5982 sayılı Kanun'la değiştirilmeden önce 1982 Anayasası ve aynı yönde düzenlemenin yer aldığı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda bu konuda bazı sınırlamalar bulunmaktaydı.

1982 Anayasası'nda 2010 yılında 5982 sayılı Kanun'la (RG, 13.05.2010, 27580) değişiklik yapılmadan önce, Anayasa'nın 51. maddesinin 4. fıkrasında yer alan düzenlemeyle, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunması yasaklanmaktaydı. Benzer bir düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesinde bulunmaktaydı (f.1). 5982 sayılı Kanun'la Anayasa'nın 51. maddesinin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Fakat bu değişikliğin ardından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan aynı yöndeki düzenleme yürürlükten kaldırılmadığı için yine eskiden olduğu gibi aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olma imkânı söz konusu olmamıştı.

Kuşkusuz bu yasak sözleşmenin türüne bakılmaksızın tüm işçiler için geçerliydi. Bu yasağın temelinde de toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesine ilişkin olası sorunların engellenmesi amacı yatmaktaydı. Zira işçinin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olması halinde çoğunluğun belirlenmesinde bazı sorunların ortaya çıkması da kaçınılmaz olmaktadır.

Yetki tespiti açısından önem taşıyan bu husus ve sınırlama özellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sınırlama getirme anlamı taşımaktaydı. Gerçekten işçi iki farklı iş sözleşmesi ile aynı işkolunda fakat iki farklı işyerinde çalıştığında sadece bir işyerinde sendikaya üye olabilmekteydi.

İşte, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözlemesi Kanunu (RG, 18.10.2012, 28460) ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, daha isabetli bir deyişle aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışanların aynı işkolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmaları mümkün hale getirilmiştir (m.17/3). Fakat aşağıda da üzerinde duracağımız üzere bu husus uygulamada bazı sorunlara sebep olacak niteliktedir.

Kısmi süreli çalışanlar bakımından ortaya çıkan bir diğer gelişme de grev sırasında kanuni haftalık çalışma süresine kadar başka bir işveren yanında çalışmalarının artık mümkün olmasıdır. Böylece kanun koyucu kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara özel olarak bir düzenleme yapmıştır.

6356 sayılı Kanun'da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için özel düzenlemeler yer almasına rağmen Kanunun sadece 68. maddesinde "kısmi süreli çalışma" ifadesi kullanılmış; Kanunda kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde hangi ölçütün esas alınacağına ilişkin bir düzenlemeye ise yer verilmemiştir. Bu durum 6356 sayılı Kanun bakımından kimlerin "kısmi süreli çalışan" sayılacağının belirlenmesinde duraksamaya sebep olacak niteliktedir.

Bu bağlamda çalışmamızın konusunu 6356 sayılı Kanun'un yeni düzenlemelerinin kısmi süreli çalışanlar ba-

kımından incelenmesi oluşturmaktadır. Bunun için aşağıda öncelikle Kanundaki kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler anlatılacak, ardından uygulamada ortaya çıkması muhtemel sorunlara dikkat çekilecek ve çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

I. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI

1. Genel Olarak

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi hem çalışana hem de işverene bazı kolaylıklar sağlar. Gerçekten kısmi süreli iş sözleşmesi özel yaşam ile çalışma yaşamı arasında denge kurar, böylece tüm zamanını çalışmaya ayıramayan kişiler hem çalışıp hem de diğer işlerini yerine getirebilirler. Kuşkusuz kısmi süreli iş sözleşmesi sadece işçiler tarafından tercih edilmemektedir. İşverenler de bazı durumlarda kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmayı tercih edebilmektedirler. Özellikle haftalık çalışma süresinin tamamında ihtiyaç duyulmayan işgücünü temin amacıyla, sadece işgücüne ihtiyacın yoğun olduğu gün ve saatlerle sınırlı olarak çalıştırmak üzere işçilerle kısmi süreli iş sözleşmesi yapabilmektedirler.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin mevcudiyeti için üç unsurun bulunması şarttır. Birincisi, tarafların serbest iradesine dayalı bir sözleşme bulunmalıdır. İkincisi bu sözleşme ile belirlenen çalışma süresi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre daha az olmalıdır. Üçüncü olarak ise, bu çalışmanın sürekli ve düzenli olması gerekmektedir. Özellikle bu son unsur sayesinde kısmi süreli iş sözleşmesi, çalışma süresinin geçici bir süre için azaltılması durumundan ayrılmaktadır. Bir başka deyişle tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalışma süresinin geçici bir süre için azaltılması o sözleşmeyi kısmi süreli iş sözleşmesi haline getirmez (Caniklioğlu, 2013, s. 18).

Belirtelim ki, kısmi süreli iş sözleşmesi açısından belirleyici ve uygulamada da sorun yaratacak nitelikteki unsur işçinin iş sözleşmesinde yer verilen çalışma süresinin emsal işçiye göre daha az belirlenmesidir[1]. Zira bu unsur aşağıda da ayrıntılı bir şekilde değinileceği üzere Hukukumuzda pozitif düzenleme konusu olan hükümlerde farklı şekilde ele alınmıştır. Bu nedenle bunun üzerinde özel olarak durulması gerekir.

Öte yandan bir çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılıp sayılmayacağı belirlenirken normal çalışma süresi ile bir karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, daha az çalışmanın belirlenmesinde dikkate alınacak ölçüt günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi olabilir. Bu açıdan ilgili kanunun kendi içinde belirlediği ölçüte göre sonuca ulaşılması gerekir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu hem çalışma süresinin hem de kısmi süreli çalışmanın tespitinde haftalık çalışma süresini esas almakta ve kısmi süreli çalışmayı da buna göre tanımlamaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 68. maddesinde "kısmi süreli çalışma" ifadesine yer verilmesine rağmen Kanunda kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde hangi ölçütün esas alınacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun sonucunda, bize göre, her kanunun kendi kısmi süreli çalışma tanımının dikkate alınması isabetli olacaktır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu dışında diğer iş kanunlarında konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamakta, Türk Borçlar Kanunu'nda ise kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edilmesine rağmen bu sözleşme türü açıkça tanımlanmamaktadır. Bu nedenle öncelikle kısaca bazı uluslararası belgelerde ve bazı ülke hukuklarında kısmi süreli çalışmanın nasıl belirlendiğine değinilmesi, daha sonra her bir kanun açısından çalışma süreleri rejimi incelenip kısmi süreli çalışmadan ne anlaşılması gerektiğinin üzerinde durulması yararlı olacaktır.

2. Karşılaştırmalı Hukukta Kısmi Süreli Çalışmanın Belirlenmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Kısmi Süreli Çalışmaya ilişkin 175 Sayılı Sözleşme'nin (ILO, 1994) 1. maddesinde kısmi süreli çalışanı, tam süreli çalışan emsal işçiye göre normal çalışma süresinden daha az çalışan kişi olarak tanımlamaktadır[2]. Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Yönergesi'ne göre ise, kısmi süreli çalışan işçi, "haftalık veya bir yıla kadar belirli bir dönemdeki ortalamasına

[1] Bu husus özellikle 4857 sayılı İş Kanunu bakımından daha da önem taşımaktadır. Zira İş Kanunda bu konuda "önemli ölçüde daha az çalışma gibi bir ölçüt getirilmiştir. İşte bu unsur nedeniyle işçinin normal çalışma süresinin emsal işçiye göre daha az belirlendiği, ancak belirlenen bu sürenin önemli ölçüde az olma koşulunu yerine getirmediği bir sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi sayılmayacak, bunun sonucunda da böyle bir sözleşme ile çalışan işçinin hak ve borçları tam süreli iş sözleşmesine göre belirlenecektir. Bu konuda bkz. Caniklioğlu, 2013, s18.

[2] Kısmi süreli çalışmaya ilişkin benzer bir tanım için bkz. Centel, 1992, s27.

göre normal çalışma süresi, tam süreli emsal işçinin normal çalışma saatlerinden az belirlenen işçidir". Görüldüğü gibi bu iki tanıma göre de, bir çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılması için önemli olan unsur, emsal işçiye göre normal çalışma süresinden daha az çalışmadır. Bir çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılması için, yapılan çalışmanın normal çalışma süresinden önemli ölçüde daha az olması gerekmediği gibi, belirli bir saatten de söz edilmemektedir. Bir başka deyişle, bu tanımlara göre düzenli ve sürekli olarak normal çalışma süresinden daha az çalışılması bir çalışmanın kısmi süreli sayılması için gerekli ve yeterlidir (Caniklioğlu, 2013, s19).

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bir kısmında da kısmi süreli çalışmanın tanımında kesin bir zaman ölçütü verilmeksizin tam zamanlı çalışan emsal işçiye göre daha az çalışma şeklinde ifadelere yer verilmektedir (Örn. Malta, Polonya, Birleşik Krallık). Alman Hukuku'nda da kısmi süreli işçi, düzenli haftalık çalışma süresi emsal tam süreli iş sözleşmesine göre daha kısa olan işçi olarak tanımlanmaktadır, (Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun, § 3, Abs. 1).

Fransa'da kısmi süreli çalışma haftalık 35 saatten az çalışmayı ifade etmekteyken (Michon, 1999), Macaristan ve Slovakya gibi ülkeler daha katı bir çözüm tarzı benimsemiş ve haftanın her işgünü çalışmamak şartıyla 40 saatten az çalışmayı kısmi süreli çalışma olarak tanımlamışlardır. İtalya'da ise, kısmi süreli çalışma yapılırken sadece günlük çalışma süresinin azaltılması (yatay kısmi çalışma) şeklinde bir çalışma yapılabileceği gibi haftanın, ayın veya yılın belirli günleri tam gün çalışma (dikey kısmi çalışma) yapılabilir veyahut bu ikisinin karışımı bir çalışma türü seçilebilir[3].

3. Türk İş Hukuku'nda Kısmi Süreli Çalışmanın Belirlenmesi

a) 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Çalışma Süresi ve Kısmi Süreli Çalışmanın Belirlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (m. 63/f.1). İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir (m. 13/f.1).

İş Kanunu'nda yer alan "önemli ölçüde" ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. İş Kanunu'nun madde gerekçesinde 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az süreli çalışma yapılması gerektiği belirtilmiştir[4]. "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nde ise işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmıştır (m. 6). Görüldüğü gibi, madde gerekçesinde normal çalışma süresinin üçte ikisinden daha az olan çalışma kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilirken Yönetmelikte, tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma (m. 6) olduğu hükmüne yer verilmiştir. Bu durumda, o işyerinde tam süreli iş sözleşmesi örneğin 45 saat ise, Yönetmeliğe göre 30 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilebilecekken, madde gerekçesine göre haftalık en fazla 29 saat olan çalışmalar kısmi süreli kabul edilebilecektir. Dolayısıyla Yönetmelikteki düzenleme ile madde gerekçesi bu konuda uyumlu değildir. Yargıtay ise, verdiği kararlarında, 30 saat ve daha az olan çalışmaları kısmi süreli olarak kabul etmektedir (Yarg. 9. HD, 08.12.2009). Bize göre de, bir işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle haftalık azami çalışma süresi olan 45 saat çalışan işçi emsal alındığında haftalık 30 saate kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olacaktır.

Öte yandan kısmi süreli çalışma, haftanın belirli günlerinde tam gün, diğer günlerde çalışmama biçiminde uygulanabileceği gibi, haftanın her günü belirli bir süre, haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir (Çelik, 2012, s. 103-104). Kanunda bu konuda bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu konuda be-

[3] Bu konuya ilişkin olarak bkz. European Parliament, 2007, s21.

[4] Öğretide Çelik, haftalık üçte iki oranını aşan çalışmalara uygulanacak kuralların tespitinin duraksamalara neden olabileceğinden hareketle ILO tarafından belirlenen şekilde, normal çalışma süresinin altında kalan çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak kabulünün daha uygun olacağı görüşündedir. Bkz., Çelik, 2012, s. 103; aynı yönde Caniklioğlu, 2013, s. 19.

lirleyici olan, emsal işçinin haftalık çalışma süresinden Yönetmelikte belirlendiği oranda daha az çalışılmasıdır.

b) Diğer İş Kanunlarında Çalışma Süresi ve Kısmi Süreli Çalışmanın Belirlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu yanında diğer iş kanunlarında da çalışma sürelerine ilişkin farklı esasların yer alması kısmi süreli çalışmadan ne anlaşılması gerektiği konusunda duraksamalara sebep olabilecek niteliktedir. Bu bakımdan aşağıda Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'ndaki çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere genel olarak değinilecektir.

aa) Basın İş Kanunu Bakımından

5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre, bu Kanunun 1. maddesindeki gazeteci tanımının içine giren kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde işin niteliği itibariyle aralıksız çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde 8 saattir (BİK., ek m.1). Dikkat edilirse, Basın İş Kanunu'nda çalışma süresi tespit edilirken "hafta" ölçütü değil, "gün" ölçütü kullanılmıştır. Şu halde gazetecinin haftalık çalışma süresi, hafta tatili olan bir gün çıkarıldığında 48 (6 gün x 8 saat= 48) saat olmaktadır. Aynı Kanunun 19. maddesinin 1. fıkrasında sürekli gece çalışanlar için hafta tatilinin iki gün olacağı hükme bağlanmıştır. Bu çalışma düzeniyle çalışan gazetecilerin haftalık çalışma süresi ise 40 (5 gün x 8 saat = 40) saattir (Şakar, 2012, s83; Yamakoğlu, 2011, s. 157-158).

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmanın ne olduğuna ilişkin bir düzenleme ise yer almamaktadır. Bu boşluğun nasıl doldurulacağı konusunda öğretide görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Öğretide baskın görüşe göre, Basın İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde bu boşluğun genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanunu ile doldurulması gerekir. Öğretide bir başka görüşe göre ise, Basın İş Kanunu'ndaki boşlukların, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmemişse, gazetecilik mesleğinin özelliklerinin de elverdiği oranda İş Kanunu hükümleri ile doldurulması isabetli olacaktır (Şakar, 2012, ss84-85; Karaca, 2003, s. 313-314). Buna göre, örneğin emsal işçinin (gazetecinin) günde 8 saatten haftada 48 saat çalıştığı bir işyerinde, bunun 2/3'üne kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir. Bu anlamda örneğin haftanın 6 günü, günde 5 saat çalışan bir gazetecinin kısmi süreli çalıştığı kabul edilmelidir.

Yargıtay ise, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği bir kararında diğer iş kanunları karşısında 1475 sayılı İş Kanunu'nun ana kanun niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Buna göre diğer iş kanunları, yani Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun özelliği olan bir bölümüdür[5] (Yarg. 9. HD, 21.10.1993).

Bize göre, Basın İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde bu boşluğun genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanunu ile doldurulması gerekir. Gerçekten Türk Medeni Kanunu'nun 5. maddesine göre, "Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır". Görüldüğü gibi, kanun koyucu bu konuda özel bir düzenleme yapmıştır. Buna karşılık İş Kanunu'nda, Basın İş Kanunu'nda bir hüküm olmadığında 4857 sayılı İş Kanunu'na başvurulacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kuşkusuz kanun koyucu isteseydi bu konuda Kanuna bir hüküm koyardı. Nitekim 6356 sayılı Kanun'da da bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde hangi kanunlara başvurulması gerektiği açıkça düzenlenmiştir (m. 80/1,2). Tüm bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde bizce de Basın İş Kanunu'nda bir boşluk olduğunda öncelikle Türk Borçlar Kanunu'na başvurulması gerekir. Ancak bu konuda şunu da önemle belirtmek isteriz ki, Türk Medeni Kanunu ya da Borçlar Kanunu'ndaki hükümlerin işçi işveren ilişkilerine aynen uygulanması mümkün değildir. Uygulanacak hükmün işçiyi koruma ilkesi ya da İş Hukukunun genel ilkeleri ile uyumlu olmaması halinde hâkim bu boşluğu TMK. m.1/2 hükmüne göre kendisi dolduracaktır. İşte hâkimin bu işlem sırasında 4857 sayılı İş Kanunundaki hükümlerden yararlanması isabetli olacaktır.

---

5 Bu konuda ayrıca bkz. ve karş. Yarg. 9HD., 14.04.2008. Yargıtaya göre, "… Borçlar Kanunu, Genel Kanun'dur. Bu kanun ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açıktır. Özel kanunda düzenleme olmaması halinde, genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır. Ücretin zamanında ödenmemesi iş sözleşmesinin açıkça ihlali ve muhik bir nedendir. Kanununda ücretin özel bir biçimde korunması ve geç ödenmesinden dolayı günlük %5 fazla ödeme öngörülmesi, muhik nedenle fesih olanağını ortadan kaldırmaz. Ayrıca ·yukarıda açıklandığı gibi, açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır".

Sonuç olarak, Basın İş Kanunu'ndaki bu boşluğun Türk Borçlar Kanunu'nun kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin hükmüne göre doldurulması gerekir. Her ne kadar kısmi süreli iş sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri arasında düzenlenmemişse de, diğer özel hukuk ilişkilerine genel hükümlerin uygulanmasını öngören kanun koyucunun konuya ilişkin doğrudan özel bir hüküm bulunması halinde bu hükmün uygulanmamasını kabul etmesi düşünülemez. Bu konudaki düzenlemeye ise aşağıda değinilecektir.

bb) Deniz İş Kanunu Bakımından

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesinin ikinci fıkrasına göre gemi adamlarının genel bakımdan iş süresi günde 8 ve haftada 48 saattir. Bu süre, haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. Görüldüğü gibi, Deniz İş Kanunu'nda 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak haftalık çalışma süresi ölçütü yanında günlük çalışma süresi ölçütüne de yer verilmiştir. Kanunun lafzı bu anlamda mutlak bir ifadeye sahiptir ve katı bir çalışma süreleri rejimini ifade eder (Astarlı, 2008, s159). Başka bir deyişle bazı günler 8 saatin altında çalıştırıp bazı günler 8 saatin üzerinde günlük çalışma süresinin belirlenmesi mümkün değildir[6].

Öte yandan Deniz İş Kanunu'ndaki bu süreler azami süreler olup, haftalık çalışma süresinin günlük ve haftalık olarak daha az belirlenmesi mümkündür. Bu bağlamda Deniz İş Kanunu hükümlerine göre kısmi süreli çalışmanın yapılmasına bir engel yoktur.

Basın İş Kanununda olduğu gibi Deniz İş Kanunu'nda da kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu bağlamda bir boşluk olduğu kabul edilmeli ve bu boşluk yukarıda belirttiğimiz esaslar çerçevesinde Türk Borçlar Kanunu ile doldurulmalıdır[7].

c) 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Bakımından Çalışma Süresi ve Kısmi Süreli Çalışmanın Belirlenmesi

4857 sayılı Kanun'da kısmi süreli iş sözleşmesi emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışma yapmayı gerektirirken Hukukumuzda kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği diğer bir kanun olan Türk Borçlar Kanunu'nda böyle bir koşul öngörülmemiştir. Gerçekten anılan Kanuna göre, "İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler" kısmi süreli iş sözleşmesidir (m. 393/2)[8]. Dolayısıyla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından kısmi süreli iş sözleşmesi için önemli ölçüde daha az çalışma ölçütü aranmayacaktır[9].

Belirtelim ki, 6098 sayılı Kanun'un kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 393. maddesinde emsal işçiden de söz edilmemiştir. Daha da önemlisi 6098 sayılı Kanun'da normal bir haftalık çalışma süresine de yer verilmemiştir[10]. Dolayısıyla Türk Borçlar Kanunu kapsamına giren ve örneğin hava taşıma işlerinde çalışan bir işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığının belirlenmesi açısından emsal alınacak yasal bir haftalık normal çalışma süresinden söz etmek mümkün değildir. Kanımızca bu konuda öncelikle işyerindeki normal haftalık çalışma süresine oranla düzenli ve sürekli olarak daha az bir çalışma olan hallerde bu çalışmayı kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmek gerekir. Yasal bir haftalık çalışma süresi ihtiyacının söz konusu olduğu durumlarda ise kıyasen 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki haftalık çalışma süresinin esas alınması isabetli olacaktır. Bu durumda, örneğin işyerindeki haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde her hafta 35 saat çalışan bir işçinin bu çalışması kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma olarak kabul edilecektir (Caniklioğlu, 2012, s. 21).

II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SENDİKA ÜYELİĞİ

1. Genel Olarak Sendika Üyeliği

Anayasa'nın 51. ve 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesi uyarınca sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse

6 Aynı yönde bkz. Ulucan, 1986, s30; Ekmekçi, 1996, s40. Deniz İş Kanununa göre çalışma süreleri hakkında geniş bilgi için bkz. Bedük, 2012, s. 163. vd.

7 Bkz. II, 3, b, aa.

8 Madde gerekçesinde, "Bu nedenle, meselâ, işverenin yanında saatlik, yarım veya tam günlük bir hizmetin düzenli olarak yerine getirilmesi de hizmet sözleşmesi olarak kabul edilecektir" denilmekte, dolayısıyla bu tanımın kısmi süreli iş sözleşmesini düzenlediği ifade edilmiş olmaktadır.

9 Türk Borçlar Kanunundaki kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin olarak bkz. Güneş, Mutlay, 2011, s. 239; Caniklioğlu, 2011, s83.

10 Haklı olarak öğretide bu durum eleştirilmektedir. Bkz. Soyer, 2012, s. 24-25; Ekmekçi, 2009, s. 21; Caniklioğlu, 2009, s. 91, s. 97; Yenisey, 2012, s. 313.

sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Anayasanın güvencesi altındaki bu hakkı yasaklayan, önleyen veya sınırlayan her türden düzenleme veya işlem hem kanuna hem Anayasa'ya aykırılık teşkil eder (Narmanlıoğlu, 2013, s. 152-153). Daha sonra ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere 6356 sayılı Kanun ile aynı zamanda ve aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde kısmi süreli çalışan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilmeleri artık mümkündür. Bunun sonucu olarak bazı işçi sendikaları TİS yetkisi sürecinde avantajlı duruma geçmek için tüzüklerinde kendi sendikalarına üye olmayı başka bir sendikaya üye olmamaya bağlamak isteyebilirler. İşçi sendikalarının tüzüklerinde yer verdikleri bu türden düzenlemeler kanımızca Anayasa'nın ve 6356 sayılı Kanun'un sendikal özgürlüğe ilişkin değindiğimiz düzenlemesi nedeniyle geçersiz sayılacaktır.

Kimlerin bir işçi sendikasına üye olabileceği 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre onbeş yaşını dolduran ve bu kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir (STİSK m. 19/f.1). Dolayısıyla bir kişinin işçi sendikasına üye olabilmesi için öncelikle 6356 sayılı Kanun'a göre işçi sayılması gerekir. Kimlerin işçi sayılacağı ise Kanunda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmak suretiyle belirlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'a göre, "Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir" (m. 3/2). 4857 sayılı Kanun'a göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye denilir (m. 2/3). İşte bu noktada bir hususa dikkat çekmekte yarar bulunmaktadır. Gerçekten, kanun koyucu 6356 sayılı Kanun'u düzenlerken hukukumuzda adeta tek bir iş kanunu varmış gibi davranmıştır. Oysa bilindiği gibi, hukukumuzda yukarıda da belirtildiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu dışında 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bulunmaktadır. Anayasamızın 51. maddesi uyarınca, "çalışanlar", dolayısıyla da bu kavramın içeriğinde yer alan "işçiler" örgütlenme hakkından yararlanabileceklerine göre sendika kurma ve kurulan bir sendikaya üye olma hakkı sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçilerin değil, tüm işçilerin hakkıdır. Bu nedenle Kanundaki sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na yapılan atıf isabetsizdir. Bunun yerine Kanunda, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi (2821 s. Iı K. m. 2/I) doğrudan işçi kavramı tanımlanmış olsaydı daha isabetli olurdu. Fakat bunun yapılmamış olması diğer iş kanunlarına tabi olarak çalışan gemiadamları ve gazeteciler ile Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin sendikal haklardan yararlanamayacakları anlamına da gelmemektedir. Bu kanunların kapsamındaki kişiler de bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştıkları için 6356 sayılı Kanun anlamında işçi kabul edileceklerinde ve bu kişilerin de bir işçi sendikasına üye olabileceklerinde şüphe yoktur (Akyiğit, 2013, s. 367; Narmanlıoğlu, 2013, s. 349).

Öte yandan 6356 sayılı Kanun'da işçi kavramı sadece bir iş sözleşmesi ile çalışan kişilerle sınırlı olarak düzenlenmemiştir. Kanuna bakıldığında işçi kavramının iki değişik şekilde ele alındığı görülmektedir. Kanun, bir yandan bir iş sözleşmesi ile çalışanlara diğer yandan da, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi[11], gerçekte işçi olmadığı halde sırf sendikalaşma bakımından işçi sayılanlara işçi sendikası kurma ve kurulmuş bir işçi sendikasına üye olma hakkı vermiştir (Akyiğit, 2013, s. 366-367). Gerçekten, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılırlar (m. 3/4). Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri sendikaların kurulması, üyelik, sendikal güvenceler, sendikanın faaliyetleri ve gelirleri ile denetimi gibi hususları düzenlemektedir. Dolayısıyla bu fıkrada sözü edilen sözleşmelere dayalı olarak bir mesleki faaliyet yürütenler de sendikalaşma hakkından yararlanabileceklerdir. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yararlanamayacaklardır.

6356 sayılı Kanun'a göre sendikal haklardan yararlanmak için, yukarıda belirtilen istisnai düzenleme bir yana bırakılacak olursa, kişinin bir iş sözleşmesine dayanarak çalışması gerekmekte olup, sözleşmenin türünün bu açı-

[11] Belirtelim ki, 6356 sayılı Kanun 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak, eser, vekalet ve komisyon sözleşmelerine göre çalışanları da kendisi açısından işçi olarak kabul etmiştir. 2821 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrasına göre ise, "Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavalesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar". Görüldüğü gibi, iki kanun hükmü arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

dan bir önemi bulunmamaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da sendika kurabilir, sendikaya üye olabilirler. Aynı şekilde işçinin mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışması da bu bakımdan bir farklılık taşımaz. Nihayet inceleme konumuz olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da bu haktan diğer iş sözleşmesi türlerine göre çalışanlar gibi yararlanabilirler. Fakat kısmi süreli iş sözleşmesi diğer sözleşme türlerinden farklı olarak sendikaya üye olma ya da diğer haklardan yararlanma bakımından bazı özellikler taşır. Zira 6356 sayılı Kanun'un sistemine göre bir işçi sendikasına üye olmak için sadece işçi olmak yetmemekte, aynı zamanda sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna giren bir işyerinde çalışmalıdır. Oysa kısmi süreli çalışanlar, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışabilecekleri gibi farklı işkollarında bulunan işyerlerinde de belirli bir zaman diliminde çalışıyor olabilirler. Bu nedenle kısmi süreli çalışanların sendika üyelikleri bazı hususlarda tam süreli çalışanların sendika üyeliğinden farklılık göstermektedir. İşte bu durum nedeniyle de Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından bazı özel düzenlemelere yer verilmiştir.

2. Genel Kural: Sendika Üyeliğinde Teklik İlkesi ve İstisnası

Türk İş Hukuku'nda gerek işçi gerek işverenlerin sendika üyelikleri bakımından, kural olarak "sendika üyeliğinde teklik ilkesi geçerlidir". Bu kural, 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasında açıkça yer almaktadır. Buna göre, "işçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz"[12]. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Hükmün karşıt kavramından farklı işkollarında aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunabileceği sonucu çıkmaktadır. Ancak, bir işçi ancak çalıştığı işkolunda kurulu olan bir sendikaya üye olabileceği için bir işyerinde örneğin haftada 45 saat çalışan bir işçi, doğal olarak sadece o işkolundaki tek bir sendikaya üye olabilecektir.

Belirtelim ki, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunamayacağına ilişkin yasağın getirilişinin geri planında uygulamada ortaya çıkan sorunların çözülmesi; özellikle de sendikalı sayısının saptanmasında ve oranının bulunmasında kolaylık sağlama amacı yatmaktadır (Çelik, 2012, s. 471-472; Narmanlıoğlu, 2013, s. 154). Bunun dışında öğretide birden çok sendikaya üye olmanın sendikacılık ahlakına uygun düşmediği (Oğuzman, s. 141); ayrı görüşe sahip sendikalara aynı zamanda üye olmanın, her birinin genel kurulunda oy kullanmanın, faaliyetlerine katılmanın sendikalar arasındaki görüş ayrılığıyla bağdaşmayacağı (Tuncay, 1975, s. 201) gibi görüşler de ileri sürülmektedir.

Kanun koyucu 6356 sayılı Kanun'da da bu genel esastan ayrılmamakla birlikte, 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak buna bir istisna getirmiştir. Gerçekten Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasına göre, aynı zamanda, farklı işverenlere ait işyerlerinde birden fazla sendikaya üye olunabilir. Dolayısıyla artık farklı iş ilişkileri/işyerleri bağlamında aynı işkolunda birden çok sendikaya üyelik mümkün ve geçerli hale gelmiştir[13].

3. Farklı İşkollarında Birden Fazla Sendikaya Üyelik

Yukarıda da ifade edildiği gibi, 2821 sayılı Kanun'un sistemi aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üyeliği yasaklamaktaydı (2821 sy. K. m. 22/f.1). Dolayısıyla aynı zamana farklı bir iş kolunda çalışan işçilerin aynı anda iki farklı sendikaya üye olmasında bir engel bulunmamaktaydı. Bunun sonucunda da kısmi süreli iş sözleşmeleriyle değişik işkollarında çalışan işçiler sendika özgürlüğünden ve toplu sözleşme düzeninden eksiksiz yararlanabilmekteydiler. Bu olanak kısmi süreli çalışanlar bakımından 6356 sayılı Kanun'da da geçerliliğini korumaktadır.

Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, bir otelde haftada üç gün bakım onarım işlerinde çalışan bir işçi bilindiği gibi "Konaklama ve Eğlence Yerleri" işkoluna giren bir sendikaya üye olacaktır. Zira bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler, işyerinin girdiği işkolunda kurulu

[12] Önemle belirtelim ki, Türkçe kuralları bakımından öznesi çoğul olan bir cümlenin yükleminin de çoğul olması gerekir. Oysa 6356 sayılı Kanun'da bu kural çok sık ihlal edilmekte, pek çok yerde özne çoğul olmakla birlikte yüklem tekil kullanılmaktadır. Bir temel kanunda böyle bir yanlışlığın yapılmaması gerektiği ise açıktır.

[13] Bu hususta bkz. Narmanlıoğlu, 2013, ss155-156; Akyiğit, 2013, s386; Dereli, 2013, s45.

bir sendikaya üye olabilirler[14] (STİSK. m. 17/4). Aynı işçinin aynı zamanda bir hastanede de çalıştığını varsaydığımızda bu işçi "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda kurulu bulunan bir işçi sendikasına aynı zamanda üye olabilecektir. Görüldüğü gibi bu durumda bu işçi farklı işkollarında birden fazla sendikaya üye olabilmektedir. 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da bunu engelleyen herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

4. Aynı İşkolunda Birden Fazla Sendikaya Üyelik

Anayasa'nın 51. maddesinin 4. fıkrasında, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunamayacağı şeklinde ifade edilen hükmün, 5982 sayılı Kanun'la 2010 yılında yürürlükten kaldırılmasına rağmen 2821 sayılı Kanun'da aynı yönde değişikliğin yapılmaması sonucu 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesine kadar kısmi süreli çalışanlar ancak değişik işkollarında faaliyette bulunmaları halinde değişik işkollarındaki birden fazla sendikaya üye olabilmekteydiler. Oysa daha önce de ifade edildiği gibi, bu durum kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin aynı işkolunda birden fazla işyerinde çalışması halinde sorun yaratmaktaydı. 6356 sayılı Kanun aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere birden çok sendikaya üye olabilme imkanı tanımıştır (STİSK. m. 17/3).

Önemle belirtelim ki, her ne kadar yukarıda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden söz edilmiş olsa da, bu olanaktan yararlanmak için işçinin ille de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekmemektedir. Gerçekten bu konuda önemli olan aynı zamanda birden fazla işverenin işyerinde çalışıyor olmadır. Nitekim kanun koyucu 17. maddenin üçüncü fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiden söz etmemiş, iki farklı işyerinde çalışmadan söz etmiştir. Dolayısıyla örneğin bir işyerinde otuzbeş saat çalışan bir işçinin geri kalan on saat başka bir işyerinde iki gün beşer saat çalışması halinde ilk çalışma 4857 sayılı Kanun'a göre kısmi süreli iş sözleşmesi olmayacaktır. Ancak işçi hem 35 saat hem de 10 saat çalıştığı işyerlerinde ayrı ayrı sendikalara üye olabilecektir. Buna karşılık hüküm sıklıkla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından söz konusu olacağı da bir gerçektir. Özellikle de Türk Borçlar Kanunu anlamında kısmi süreli iş sözleşmesinin sürekli ve düzenli olarak normal çalışma süresinden daha az çalışma olarak tanımlanması karşısında Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından hükümden yararlanabilecek olanlar kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardır.

6356 sayılı Kanun'un kısmi süreli çalışanlar açısından getirdiği bu yeni sisteme göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle, örneğin inşaat işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde aynı zaman diliminde çalışan bir işçi, artık birden fazla sendikaya üye olabilecektir. Zira bu işçinin çalıştığı bir işyerinde (A) sendikası iyi örgütlenmişken işçinin çalıştığı diğer işyerinde (B) sendikası örgütlenme açısından çoğunluğa sahip olabilir. Söz konusu düzenleme ile sendikal sistemimiz, eski sisteme kıyasla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi'ne daha uygun hale gelmiştir. Bu bakımdan düzenleme esas itibariyle isabetlidir. Ancak hatırlatalım ki, bu olanak sadece farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere tanınmıştır. Bunun dışındaki işçiler bakımından "sendika üyeliğinde teklik ilkesi" geçerliliğini korumaktadır. Başka bir deyişle sadece tek bir işverene bağlı olarak çalışan bir işçi, aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacak; buna aykırı olarak birden çok sendikaya üye olunması halinde ise sonraki üyelikler geçersiz olacaktır (STİSK. m. 17/3).

III. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN AYNI İŞKOLUDA BİRDEN FAZLA SENDİKAYA ÜYE OLABİLMESİNİN YETKİ TESPİTİ BAKIMINDAN YARATACAĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1. Yetki Tespitine İlişkin Genel Esaslar

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sendikalarından hangisinin toplu iş sözleşmesi yapabileceği, başka bir deyişle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olma koşulları 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinde düzenlenmiştir[15]. Türk iş Hukuku'nda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi iki aşamalı bir sistemle belirlenir. Buna

14 İşyerinde asıl iş dışındaki diğer işlerin tamamının yardımcı iş olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda açıklama için bkz. Yenisey, 2007, s. 316.

15 Önemle belirtelim ki, 41. maddede toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin kurallara yer verilmekle beraber Kanunun geçici 6. maddesinde bir geçiş süreci öngörülmüştür.

göre, bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinden söz edebilmek için "işkolu barajı" ve "işyeri veya işletme barajı"nı aşması gerekir (Akyiğit, 2013, s. 483). İşçi sendikası, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %3'ünün[16] üyesi bulunması şartıyla toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise %40'nın kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi elde eder (STİSK. m. 41/1).

Önemle belirtelim ki, "işkolu barajı" ile "işyeri veya işletme barajı"nı aşma şartı birlikte düşünülmelidir. Başka bir deyişle işletme veya işyerindeki üye sayısı ne olursa olsun, bir işçi sendikası eğer Kanunda öngörülen işkolu barajını aşamıyorsa, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olamayacaktır.

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Bakımından

6356 sayılı Kanun'a göre işletme toplu iş sözleşmesi; bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi ifade eder (STİSK m. 2/1-d). Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi bir işletme için yapılacaksa[17]; toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olunması için işletme kapsamında çalışan işçilerin en az %40'ının işçi sendikasına üye olması şarttır (STİSK. m. 41/1). İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 koşulu buna göre hesaplanır (STİSK. m. 41/2). Örneğin, bir banka için %40 oranında üyeye sahip olunduğunun tespiti bu bankanın her bir şubesinde ayrı ayrı değil, genel olarak bütün banka nezdinde dikkate alınacaktır. Böylece bir işletmeye bağlı işyerlerinden birinde hiçbir üyeye sahip olmayan bir sendika bile, işletmenin bütününde %40 barajına sahip olması halinde o işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır[18].

İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırkı aşan üyesinin olması durumunda ise başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır (STİSK. m. 41/3). Hemen belirtelim ki, %40 barajını aşan iki sendikanın başvuru tarihindeki üye sayılarının eşit olması gibi bir durum zor olsa da teorik olarak mümkündür. Öğretide, böyle bir durumda her iki sendikanın da yetkili sayılması ve birlikte oluşturacağı bir ortak heyetle toplu iş sözleşmesi yapmasının isabetli olacağı ifade edilmektedir (Akyiğit, 2013, s. 486). Bununla birlikte 41. maddenin gerekçesinde %40 oranını geçen sendikaların eşit üyeliği halinde yetki talebinin olumsuz karşılanacağı belirtilmiştir[19]. Oysa, yine 41. maddenin gerekçesinde işyeri toplu iş sözleşmeleri bakımından yarıdan fazla çoğunluğa sahip sendikaların üyelerinin eşitliği halinde ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesinin verileceği ifade edilmekteyken işletme toplu iş sözleşmeleri için farklı bir çözüm tarzının benimsenmiş olmasını anlamak güçtür. Gerçi şunu da belirtelim ki, madde gerekçeleri bağlayıcı da değildir.

İşletmedeki (veya işyerindeki) toplam işçi sayısının hesabında kısmi süreli çalışan işçiler de çalıştıkları süreyle orantılı olmaksızın tam süreli işçiler gibi dikkate alınırlar[20]. Buna karşılık, aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletme bünyesindeki değişik işyerlerinde kısmi süreli çalışan işçilerin, çoğunluğun hesabında sadece bir kez göz önünde bulundurması gerekir (Centel, 1992, s. 78-79).

3. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Bakımından

Toplu iş sözleşmesi bir işyeri için yapılacaksa; burada çalışan işçilerin yarıdan fazlasının işçi sendikasına üye olması yetkinin kazanılması için şarttır (STİSK. m. 41/1). Bu bağlamda yetki tespiti talep edildiğinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ne şekilde değerlendirileceği üzerinde durulması gereken bir sorun olarak karşımıza çıkabilecektir. Zira daha önce de ifade edildiği gibi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin aynı işkolunda fakat farklı işyerlerinde farklı sendikalara üye olması mümkündür. Bu konudaki sorun, işçinin farklı bir

16 6356 sayılı Kanun, geçici madde 6'ya göre, yüzde üç olarak belirlenen işkolu barajı, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01/07/2016 tarihine kadar yüzde bir, 01/07/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.

17 Toplu İş Hukukunda işletme iş sözleşmesi ve işletme kavramının içeriği için bkz. Yenisey, 2007, 339 vd.

18 Önemle ifade edelim ki, kanun koyucu, işletme kavramını 6356 sayılı Kanun bakımından dar ele almakta ve sadece işkoluyla sınırlamaktadır (STİSK m. 34/2). Oysa işletme kavramı teknik olmaktan ziyade iktisadi bir kavram olup işyerine nazaran daha geniş bir suretle öğretide tarif edilmekte ve işkoluyla sınırlanmaksızın bir işverene bağlı tüm işyerlerini ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yenisey, 2007, s. 32 vd; Özkaraca, 2008, s. 19-20.

19 Gerekçeli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu metni için bkz. Gerekçe, 2012, s. 75.

20 Bu hususta bkz. Çelik, 2012, s. 543-544.

işyerindeki çalışması dolayısı ile üye olduğu sendikanın bir süre sonra işçinin başka bir sendikaya üye olduğu işyerinde örgütlenmeye başlaması halinde ortaya çıkabilir. Gerçekten, işçinin (A) işyerinde (S) Sendikasına, (B) işyerinde ise (G) Sendikasına üye olduğu bir örnekte, (G) sendikasının (A) işyerinde örgütlenmeye başlaması halinde işçi (A) işyerinde hem (S) hem de (G) sendikasının üyesi konumunda olacaktır. Bu durumda da çoğunluk tespitinde hangi sendikanın üyesi sayılması gerektiği sorunu ortaya çıkacaktır.

Bu konuda akla gelebilecek ilk seçenek kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin her bir işçi sendikası için çoğunluk tespitinde dikkate alınmasıdır. Bu durumda teorik olarak, birden çok sendikanın aynı işyerinde yarıdan fazla çoğunluğa sahip olabilmesi gibi bir sonuç ortaya çıkabilecektir. İkinci bir seçenek olarak, kısmi süreli çalışan işçilerin yetki tespitinde nötr yani etkisiz sayılıp hiç hesaba katılmamasıdır.

Kanımızca, yukarıda belirtilen olasılıkta kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin her iki üyeliğinin de dikkate alındığı bir çözüm tarzı isabetli olacaktır[21]. Böyle bir durumda hangi sendikanın yetkili olacağına ilişkin işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından getirilen kuralın bu olasılıkta da benimsenmesi yerinde olacaktır. Gerçekten Kanuna göre, "İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" (STİSK m.41/3). Kanun koyucu işyeri toplu iş sözleşmesinde sadece tek bir sendikanın yarıdan fazla üyeye sahip olacağını düşündüğü için böyle bir hükme madde metninde yer vermemiştir. Ama kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yoğun olduğu işyerlerinde böyle bir olasılık söz konusu olabilecektir. İşte böyle bir durumda bu kuralın, işyeri toplu iş sözleşmeleri bakımından da kıyasen uygulanması ve işyerinde yarıdan fazla çoğunluğa sahip sendikalardan başvuru tarihinde en çok üyeye sahip olanın yetkili sayılması en uygun çözüm tarzı olacaktır.

Belirtelim ki, bu hususta 41. maddenin gerekçesinde de aynı çözüm tarzı benimsenmiştir. Gerekçeye göre;"1982 Anayasasının 51'inci maddesinin dördüncü fıkrasının 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmasının sonucu olarak, bu Kanunun 17 nci maddesi ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olma imkânı sağlanmıştır. Yetki tespiti sırasında birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Ancak böyle bir durumda birden fazla sendikanın yarıdan bir fazla çoğunluğu sağlaması mümkündür. Bakanlık yarıdan bir fazla çoğunluğu sağlayan sendikalardan üye sayısı fazla olan işçi sendikasına; üye sayılarının eşitliği halinde ise ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesi verecektir" (Gerekçe, 2012, s. 75).

4. İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) Bakımından

2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde de kabul edilen ve fakat Kanunda açıkça düzenlenmeyen "grup toplu iş sözleşmesi" kavramı 6356 sayılı Kanun'da açıkça tanımlanmış ve düzenlenmiştir. Buna göre, grup toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder (STİSK m. 2/1-ç). Aynı şekilde 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır (STİSK. m. 34/3). Bir işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi, grup toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinin her birinde yarıdan fazla çoğunluğa (işletmelere ise en az %40 oranında üyeye) sahip olmasına bağlıdır (Narmanlıoğlu, 2013, s. 343-344; Dereli, 2013, s.55; Duman, 2005, s. 103, dn. s. 246-247).

6356 sayılı Kanun m. 34'ün madde gerekçesinde tarafların, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabilecekleri ifade edilmiştir. Eğer bu doğrultuda anlaşma yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış ise Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetki belgesi verilir. İşçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra da grup toplu

[21] Aynı yönde bkz. Akyiğit, 2013, s371.

iş sözleşmesi yapma anlaşması yapılabilir. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapma konusunda anlaşma yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin süreç başlatılır (Gerekçe, 2012, s. 66).

IV. GREV VE LOKAVT SIRASINDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN DURUMU

1. Grev ve Lokavt Sırasında İşverenlerin İşçi Alma Yasağının Kısmi Süreli Çalışma Bakımından Değerlendirilmesi

Bilindiği gibi kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalmaktadır (STİSK. m. 67/1).

Bu bağlamda işveren, kural olarak, kanuni bir grev veya lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz (STİSK. m. 68/1). Söz konusu düzenleme ile kanuni bir grev veya lokavt süresince işverenlerin, iş sözleşmesi askıda olan işçilerin yerine belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam süreli veya kısmi süreli işçi istihdamı engellenmiştir. Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca işverenlerin geçici iş ilişkisi çerçevesinde başka bir işverenin işçisini kendi işyerinde çalıştırmasının da önüne geçilmiştir. Nihayet greve katılan işçilerin boşalttığı iş ve işler, alt işverene ya da işyerinde işçi çalıştıran diğer işverenlere de verilemeyecektir (Gerekçe, 2012, s. 110). Böylece grevin etkinliğinin yeni işçi alımı veya geçici iş ilişkisi kurulması yoluyla zayıflatılmaması amaçlanmıştır (Oğuzman, 1984, s. 226). Kanunun ifadesi, sadece iş sözleşmesi askıda olan işçilerin yerine başka işçi çalıştırılmasını değil; bunun yanında işçi sıfatı bulunmayan kimselerin, özellikle işverenin dostlarını, akrabalarını da kapsar şekilde anlaşılmalıdır (Narmanlıoğlu, 2013, s. 724). İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca[22] denetlenir. Buna karşılık greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilmesi mümkündür (STİSK. m. 68/1).

6356 sayılı Kanun m. 68/2 hükmüne göre greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz. Bununla birlikte konumuz açısından burada tartışılması gereken bazı durumlar ortaya çıkabilecektir.

Öncelikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sözleşmesinin kanuni grev sırasında tam süreliye çevrilerek çalıştırılabilmelerinin hangi koşulda mümkün olduğu saptanması gereken bir sorundur. Öğretide, greve katılmayan işçinin grevci işçinin yerine çalıştırılması yasağının her işçinin göreceği işin belirlenmiş olmasına, işyerinde her iş için belirli bir kadro teşkil edilmiş bulunmasına bağlı olduğu ifade edilmektedir[23] (Narmanlıoğlu, 2013, s. 724, dn. 595). Bu noktada akla gelebilecek soru, her ne kadar henüz ülkemizde çok sık görülen bir çalışma biçimi olmasa da, iş paylaşımı (job sharing) yoluyla belirli bir işi yerine getiren işçilerden birinin greve katılıp diğerinin katılmaması durumunda ne olacağına ilişkindir. Nitekim iş paylaşımında işgörme edimi, bölünmeyip bütünlük arz etmekte; buna karşılık, işgörme ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılmaktadır24 (Centel, 1992, s. 37). Önemle ifade edelim ki, iş paylaşımının en önemli özelliği, işçilerin çalışma zamanını kendisinin belirlemesidir. Bu yönüyle iş paylaşımı geleneksel kısmi süreli çalışmadan ayrılmaktadır (Astarlı, 2008, s. 421; Zeytinoğlu, 2012, s. 171).

Uygulamada iş paylaşımı (Job-Sharing / Arbeitsplatzteilung), Job-splitting ve Job-pairing olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Bu bağlamda Job-splitting olarak adlandırılan sistemde tam zamanlı bir iş, birbirinden bağımsız iki ayrı kısmi süreli işe bölünmektedir (Astarlı, 2008, s421). Örneğin sabah 8:30'dan 12:30'a kadar işyerindeki telefonlara (A) bakmaktadır. Aynı işyerinde 13:30'dan 17:30'a kadar telefonlara (B) bakmaktadır. Bu işyerinde

[22] Görevli Makam, 6356 sy. K. m. 2/1/c uyarınca, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı ifade eder.

[23] Ayrıca bkz. Oğuzman, s. 277.

[24] Bazı Avrupa Birliği ülkelerindeki iş paylaşımı uygulamaları için bkz. IP/A/EMPL/ST/2007-07, s. 25-26.

yasal bir grev olduğunda bu işçilerden çalışmaya devam edenin sözleşmesi tam süreliye çevrilip tüm gün telefonlara bakabilecek midir sorusuna vereceğimiz cevabın olumsuz olması gerekir.

Bir diğer iş paylaşımı sistemi olan Job-pairing'de ise işçiler, kendilerine bırakılan bir işin görülmesinden (bir bilimsel araştırma ekibinin çalışması gibi) birlikte sorumludurlar (Astarlı, 2008, s. 421). Bu çalışma biçiminde işçilerden birinin işi bırakması diğer işçinin işgörme edimini de etkileyebilecektir. Bu durumda, mümkün olduğunda grevin etkisiz hale getirilmemesi yönünde yorum yapılmalıdır. Buna karşılık, sözleşmedeki hükümlerden ya da o zamana kadarki uygulamadan açıkça işçinin diğer işçinin de işini her zaman yapabildiği anlaşılıyorsa o zaman greve katılmayan işçinin çalışması grevde çalıştırma yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir.

İş paylaşımı sisteminde işi paylaşan işçilerin herhangi bir nedenle işgörme edimini yerine getirememesi durumunda diğerlerinin onun yerine geçme borcu kural olarak bulunmamaktadır (Astarlı, 2008, s. 421). Ancak böyle bir yükümlülük sözleşmeyle kararlaştırılmış olabilir. Alman iş hukuku öğretisinde hâkim olan görüşe göre, işçinin işgörmekten kaçındığı haller, yerine çalışma yükümlülüğüne konu olamayacaktır (Astarlı, 2008, s. 431).

2. Grev ve Lokavt Sırasında İşçilerin Başka İşe Girme Yasağının Kısmi Süreli Çalışma Bakımından Değerlendirilmesi

İşverenlerin, grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine kural olarak başka işçileri çalıştırmasının yasaklanmasına paralel olarak iş sözleşmesi askıda kalan işçiler de kanuni bir grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde bu işçilerin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir (STİSK. m. 68/3). Görüldüğü gibi, yasağa aykırılığın sonucu sözleşmenin derhal feshidir ve varsa işverenin bu yüzden uğradığı zararların tazmininden ibarettir. Yoksa grev ve lokavt sırasında sözleşmesi askıda olan işçinin, başka bir işveren yanında çalışmasına ait sözleşme, bu yüzden geçersiz sayılmaz (Akyiğit, 2013, s. 546).

2822 sayılı Kanun'da grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin başka bir iş tutmaları yasaklanırken (m. 43/3) 6356 sayılı Kanun'da başka bir işverenin yanında çalışmaları yasaklanmıştır (m. 68/f. 3). Dolayısıyla işçilerin grev sırasında bağımsız olarak gelir getirici bir faaliyette bulunmaları mümkün hale gelmiştir[25] (Canikli-oğlu, 2012, s. 55).

6356 sayılı Kanun'da, 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak düzenlenen bir diğer husus ise doğrudan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkindir. Söz konusu düzenlemeye göre, kısmi süreli çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabileceklerdir[26] (STİSK. m. 68/f.3). Hükmü, grev veya lokavt kararının alındığı tarihte değil; grev ve lokavtın uygulamaya başlanacağı tarihte kısmi süreli olarak o işyerinde çalışan ve grev nedeniyle sözleşmesi askıda olan işçinin grev sırasında başka işyerlerinde çalışabileceği şeklinde anlamak gerekir.

Daha önce belirttiğimiz gibi kanuni haftalık çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine göre azami 45 saattir. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir emsal işçi dikkate alındığında bunun üçte ikisi olan 30 saate kadar olan çalışmalar da kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir. Buna göre örneğin, haftalık çalışma süresi işyerinde 20 saat olarak kararlaştırılmış bir işçi, grev ve lokavtın uygulaması süresince 25 saate kadar başka bir işverenin işyerinde çalışabilecektir (Gerekçe, 2012, s. 110-111). Bunun için grev ve lokavt başlamadan önce bu işçinin hali hazırda çalışıyor olmasına da gerek yoktur. Maddenin düzenlemesi gereğince sözleşmesi askıda kalan kısmi süreli çalışan işçi, bu sırada bir başka işverenle yeni bir kısmi süreli iş sözleşmesi yaparak grev ve lokavt süresince çalışabilir.

Kısmi süreli çalışanlar için istisnai nitelikte tanınan bu imkân özellikle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işçilerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştıklarının kabulü için öngörülen ölçüt nedeniyle haksızlık yaratacak

---

25 Aynı yazar, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler, 19; Bağımsız çalışmaya imkân vermenin grevin özü ile çeliştiği yönündeki eleştiri için bkz. Alpagut, 2012, s. 53. Düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. Sur, 2012, s. 169.

26 Düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. Narmanlıoğlu, 2013, s. 722.

niteliktedir. Gerçekten bu durumda örneğin haftalık çalışma süresi 32 saat olan bir işçi bu olanaktan yararlanamayacaktır. Böyle bir ayrımın isabetli olup olmadığının ise ayrıca tartışılması gerekir (Caniklioğlu, 2012, s. 22). Diğer iş kanunlarının kapsamına girenler için ise böyle bir ayırım yapılması söz konusu olmayacak, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları sürece, yasal çalışma süresine kadar olan kısımda başka bir işveren yanında çalışabileceklerdir.

Bu noktada önemle ifade edelim ki, grev ve lokavtın uygulanmaya başladığı işyerinde esas faaliyetini gösteren bir işçi (örneğin söz konusu işyerinde 35 saat çalışıyor olsun), başka bir işverene ait işyerinde yasal bir grev veya lokavt öncesinde yan iş niteliğinde kısmi süreli olarak çalışıyorsa, sözkonusu çalışmasını sürdürebilmesinin mümkün olması gerekir. Her ne kadar 6356 sayılı Kanun m. 68/3 düzenlemesi "başka bir işverenin yanında çalışamaz" ifadesini içermekteyse de hükmün amacı; grev yapan veya lokavta uğrayan işçinin, daha önce girmiş bulunduğu diğer iş ilişkilerini yasaklamak değil, grev ve lokavt silahlarının işlevini yitirmesine yol açılmasının önlenmesidir (Centel, 1992, s. 80).

İşte bu noktada hükmün düzenleniş biçimindeki bir hususa da dikkat çekmek gerekir. Kanunda açıkça, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların "kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere" başka bir işveren yanında çalışabilecekleri belirtildiğinden işçilerin diğer işveren yanında fazla çalışma adı ile bu süreleri aşacak şekilde çalışma yapmaması gerekir (Caniklioğlu, 2012, s. 22). Ancak işçinin ortaya çıkan acil bir ihtiyaç için arızi bir şekilde, ender olarak yaptığı fazla sürelerle çalışmanın gerekçe gösterilerek grev sırasında çalışma yasağını ihlal ettiği sonucuna da ulaşılmaması gerekir kanaatindeyiz.

Son olarak belirtelim ki, haftalık çalışma süresi bir işyerinde 45 saatin altında, örneğin toplu iş sözleşmesiyle 40 saat belirlenmiş olsa da bu işyerinde kısmi süreli çalışan bir işçi başka bir işverenin işyerinde 45 saate kadar çalışabilecektir. Zira 6356 sayılı Kanun'un 68. maddesinde "kanuni haftalık çalışma süresi"nden bahsedilmektedir.

SONUÇ

1) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde hangi ölçütün esas alınacağına ilişkin bir düzenleme yer almadığından her kanunun kendi kısmi süreli çalışma tanımının dikkate alınması gerekecektir. Ancak Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir ölçüt belirlenmediği için Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme uyarınca düzenli ve sürekli bir biçimde normal çalışma süresinden daha az olan çalışmaların bu kanunların kapsamındaki işçiler için de kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmesi gerekir.

2) Farklı işkollarında ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olabilme imkânının yanında artık kısmi süreli çalışanlar aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olabileceklerdir. 6356 sayılı Kanun'un yeni düzenlemesi ile sendikal sistemimiz, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi'ne eski sisteme oranla daha uygun hale gelmiştir. Bu bakımdan düzenlemenin isabetli olduğunu belirtmek gerekir.

3) Kısmi süreli çalışan işçilerin aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olmaları yetki işlemleri açısından sorunlara yol açabilecek niteliktedir. Kanun koyucu, birden çok sendikanın işletme barajını aşması halinde başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte işyeri toplu iş sözleşmeleri açısından bu olasılık madde Gerekçesinde belirtilmesine rağmen madde metninde düzenlenmemiştir. Bize göre aynı çözüm tarzı burada da uygulanmalı ve birden fazla sendikanın yarıdan fazla çoğunluğa sahip olması halinde başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikanın yetkili sayılması gerekmektedir.

4) İşletme ve işyeri barajını aşan sendikaların üye sayısının eşitliği halinde nasıl bir sonuca varılacağı konusunda ise yine Kanunda boşluk bulunmaktadır. Kanunun gerekçesinde işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından ünite barajını aşan sendikaların üye sayısının eşitliği halinde varılacak sonuç açısından farklı çözümler önerilmiştir. Her ne kadar kanun gerekçeleri bağlayıcı değilse de uygulamaya yol gösterici olduğu için Gerekçedeki bu farklı yaklaşımlar isabetsiz olmuştur.

5) Kanuni bir grev ve lokavt süresince işçi çalıştırma ve işe girme yasağı konusunda kısmi süreli çalışanlar bakımından öngörülen yeni hükümler cevaplanması gereken birtakım soruları beraberinde getirmiştir. Özellikle işverenin grev sırasında iş sözleşmesi askıda olan işçilerin yerine işyerindeki diğer işçileri çalıştırma yasağının kısmi süreli iş sözleşmelerinin tam süreliye çevrilmesi yöntemiyle bertaraf edilip edilemeyeceği üzerinde durulması gereken bir husustur. Bu noktada henüz ülkemizde çok fazla karşılaşılan bir çalışma biçimi olmamakla birlikte iş paylaşımına göre tam süreli işi üstlenen birden fazla işçinin durumu da önem arz etmektedir.

6) 6356 sayılı Kanun, kısmi süreli çalışanlara özgü olmak üzere grev sırasında çalışma yasağına bir istisna getirmiş ve kısmi süreli çalışan işçilerin, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabileceklerini öngörmüştür. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işçilerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştıklarının kabulü için öngörülen ölçüt bu bakımdan haksızlık yaratacak niteliktedir. Gerçekten bu durumda örneğin haftalık çalışma süresi 32 saat olan bir işçi bu olanaktan yararlanamayacaktır. Bize göre haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenen her işçinin haftalık 45 saate kadar başka bir işverenin yanında çalışabileceği şeklinde bir düzenleme yapılması isabetli olurdu.

KAYNAKÇA

Akyiğit E. (2013). İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul.

Alpagut G. (2012). 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD, C9 (S35).

Astarlı M. (2008). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara.

Bedük N. M. (2012). *Deniz İş Sözleşmesi*, Bursa.

Caniklioğlu N. (2009). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, İstanbul.

Caniklioğlu N. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri*, İstanbul.

Caniklioğlu N. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler, *TİSK Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Seminerleri Dizisi I'e Sunulan Yayınlanmamış Tebliğ*, İstanbul.

Caniklioğlu N. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri, *İşveren Dergisi,* Kasım-Aralık 2012, Ankara.

Caniklioğlu N. (2013). İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, "*10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu"na sunulan yayınlanmamış tebliğ,* Ankara.

Centel T. (1992). Kısmi Çalışma, İstanbul.

Çelik N. (2012). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul.

Dereli T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum,* 2013/1 (S36).

Duman B. (2005). Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara.

Ekmekçi Ö. (1996). Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, *Deniz Hukuku Dergisi*, Yıl1 (S3-4), İstanbul.

Ekmekçi Ö. (2009). Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş

Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, İstanbul.

European Parliament (2007), The Impact of New Forms of Labour On Industrial Relations and the Evolution of Labour Law In the European Union, http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24292/20110718ATT24292EN.pdf, (28.06.2013). *Study IP/A/EMPL/ST/2007-07*.

Gerekçe (2012). *Tez-Koop-İş Yayını,* http://www.tezkoopis.org/kaynak/6356.pdf (28.06.2013), Ankara.

Güneş B., Mutlay F. B. (2011). Yeni Borçlar Kanununun 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, S30.

International Labour Organization (ILO) (1994). Part-Time Work Convention 175, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175, (24.06.2013).

Karaca N. G. (2003). Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma, Kamu-İş, C.7 (S.2), Ankara.

Michon F. (1999). Part-time Work in France: Choice or Obligation, *European Industrial Relations Observatory-Eironline,* http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/10/feature/fr9910111f.htm (30.06.2013).

Narmanlıoğlu Ü. (2013). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul.

Oğuzman M. K. *Sendikalar Kanunu Semineri.*

Oğuzman M. K. (1984). Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, B3, İstanbul.

Özkaraca E. (2008). İşyeri Devrini İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul.

Resmi Gazete, 13.05.2010, 27580, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

Resmi Gazete, 18.10.2012, 28460, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

Soyer P. (2012). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin 'Bazı' Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Semineri,* İstanbul.

Sur M. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı, *Sicil İş Hukuku Dergisi,* Yıl7 (S28), İstanbul.

Şakar M. (2002). Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, *Basın İş Hukuku,* İstanbul.

Tuncay A. C. (1975). İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul.

Ulucan D. (1986). Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, *Denizciler Sendikası Yayını,* İstanbul.

Yamakoğlu E. (2011). Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, İstanbul.

Yargıtay 9. HD, 21.10.1993, E. 1993/3494, K. 1993/4976 (1994), *Çimento İşveren,* C.8 (S.1), Ankara.

Yargıtay 9. HD, 14.04.2008, E. 2007/14130, K. 2008/8314, Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası, www.kazanci.com (28.06.2013).

Yargıtay 9. HD, 08.12.2009, E. 2009/44744, K. 2009/33940, www.legalbank.net (28.06.2013).

Yenisey K. D. (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme – Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul.

Yenisey K. D. (2012). Hizmet Sözleşmesi, *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler- Tebliğler,* İstanbul.

Zeytinoğlu E. (2012). Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik, *10. Yıla Armağan, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Yıl:11 (2012/2, S22), İstanbul.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNDEKİ ROLÜ[1]

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

1967 Eskişehir doğumludur. 1989 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. 1996'da Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar isimli teziyle doktor unvanını aldı. 2003 yılında doçent, 2008 yılında profesör oldu. 2009-2011 yılları arasında Anadolu Üniversitesi İİBF ÇEKO Bölüm Başkanlığı yaptı. 2011 yılından bu yana Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanlığı görevini yürütmektedir.

[1] Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Fonunca finanse edilen ve Prof. Dr. Ufuk AYDIN'ın yürütücülüğü ve Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA'nın yardımcı yürütücülüğü ile Doç. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER, Yrd. Doç. Dr. Erol KARACA, İş Başmüfettişi Yasemin YÜCESOY ve İş Müfettişi Müh. Musa DEMİR'in araştırmacılığında yürütülen "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü" adlı projenin özetidir.

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Anadolu Üniversitesi, Sağlık Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

1970 yılında Giresun'un Espiye ilçesinde doğdu. 1993 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 1996 yılında yüksek lisans eğitimini ve 2000 yılında doktora eğitimin tamamdı. 2006 yılında Sosyal Politika Doçenti unvanını aldı. 2012 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalına Profesör olarak atandı. Halen Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölüm Başkanlığı'nı yürüten Prof. Dr. Nuray Gökçek Karaca'nın Sosyal Politika, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Çalışma Yaşamının Denetimi ve Sosyal Hizmet alanlarında birçok çalışması bulunmaktadır.

Doç. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1971 yılında Eskişehir'de doğdu. 1996 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak akademik hayata atıldı. 1994 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi. Maliye Bölümü'nde lisans, 1997 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde yüksek lisans çalışmalarını tamamladı. 2003 yılında Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Anabilim Dalı'nda doktora derecesi alan yazar, 2008 yılında Sosyal Politika Doçenti oldu. Halen Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

Yrd. Doç. Erol KARACA

Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

1968 yılında Malatya'nın Hekimhan ilçesinde doğdu. 1991 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı'ndan mezun oldu.1996 yılında "Çoktan Seçmeli, Kısa Cevaplı ve Doğru-Yanlış Testlerinin Madde ve Test İstatistiklerinin Karşılaştırılması" başlıklı teziyle yüksek lisansını, 2003 yılında "Öğretmen Adaylarının Ölçme ve Değerlendirme Yeterliklerine İlişkin Algıları" başlıklı teziyle doktora eğitimini tamamladı. Halen Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi olarak görev yapmakta olan Erol Karaca, evli ve iki çocuk babasıdır.

ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü

Bu araştırmanın genel amacı, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünü saptamak ve değerlendirmektir. Bu genel amaç doğrultusunda, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin hukuki dayanakları, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimine gereksinim duyulmasının nedenleri, Türkiye'de yıllar itibariyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sektörlere göre dağılımı, Türkiye'de sektörel bazda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri, Türkiye'de yıllar itibariyle meydana gelen iş kazalarının işgücü üzerindeki etkileri, Türkiye'de yıllar itibariyle meydana gelen iş kazalarının firma düzeyinde etkileri, Türkiye'de yıllar itibariyle meydana gelen iş kazalarının ekonomik etkileri, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş kazaları arasındaki ilişkinin boyutları, Türkiye'de sosyal tarafların mesleki, sosyal ve ekonomik koşulları, Türkiye'de sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum düzeyleri, Türkiye'de sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumları ve bu tutumlarının demografik ve mesleki değişkenler bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.Karşılaştırmalı türden ilişkisel tarama modeli ile yapılan bu araştırmada çalışma grubunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bölge müdürlüklerinin bulunduğu 22 ildeki sosyal taraflardan basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiş iş müfettişleri ile işçi ve işverenler oluşturmaktadır. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliğini Belirlemeye Yönelik Tutum Ölçeği" (İSGEGBYTÖ) ile toplanmıştır. Araştırma bulguları, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ve genel olarak grup ayrımı yapmaksızın hem tüm ölçek bazında hem de alt boyutlar bazında Türkiye'de sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum ifadelerine katılma düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER

İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi.

ABSTRACT

The Role of Occupational Health and Safety Trainings in Occupational Accidents and Diseases

The main objective of this research is to determine and evaluate the role of occupational health and safety education in Turkey, in prevention of occupational accidents and diseases. To that general objective, this study investigated the scope of occupational health and safety training, the causes of occupational health and safety training requirement in Turkey, the sectoral distribution of occupational accidents and diseases occurring over the years in Turkey, causes of occupational accidents and diseases according to sectors occurring in Turkey, the effects of occupational accidents on the labor force over the years in Turkey, the effects of occupational accidents over the years in Turkey on the company level, the economic impact of occupational accidents over the years in Turkey, the extent of the relationship between occupational health and safety education and occupational accidents, the vocational, social and economic conditions of the social partners in Turkey, the attitude levels of the social partners in Turkey towards occupational health and safety training and whether their attitude levels towards occupational health and safety training varied meaningfully depending on demographic and occupational variables. In this study, carried out through comparative relational scanning model, the sample group was established as social partners –employers, labor inspectors and employees- selected by simple random sample in 22 provinces in regional directorates of the Ministry of Labor.The research data was collected through "Attitude Scale towards Determining the Need for Occupational Health and Safety Training in Terms of Prevention of Occupational Accidents and Diseases" (ASDNOHSTPOAD), developed by the researchers. The findings from this study revealed that the scale was valid and reliable and that generally social partners' level of agreement with the attitude statements for Occupational Health and Safety Training in terms of both the scale and the sub-dimensions was high regardless of the group.

KEY WORDS

Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Accident, Occupational Disease, Occupational Health and Safety Training.

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma ortamında yaşanan risklerden en önemlileridir. Bu sebeple iş sağlığı ve iş güvenliği ekonomik, sosyal ve teknik nedenlerle gittikçe önem kazanmakta ve daha çok ilgi çeken bir konu haline gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının; devlet, işçi ve işveren bakımından pek çok olumsuz etkisinin bulunması ve sorunun çözümünün insani boyutu konunun titizlikle incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Türkiye'de iş kazalarının boyutları ile ilgili ürkütücü sayılar söz konusudur ve bunların sadece resmi makamlara ulaşan sayılar olduğu bilinmektedir (Gerek, 1991, s.321). Nitekim ILO'nun Türkiye'ye ilişkin verilerine göre 2003-2007 yılları arasında Hindistan'dan sonra en yüksek ölümlü iş kazası oranına sahip ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir (Tutkun, 2010, s.4).Bu sonuçlar, Türkiye açısından iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına dönük önlemlerin bir an önce hayata geçirilmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Hiç kuşkusuz iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında en önemli araçlardan biri de eğitimdir. Bu bağlamda işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmak ve bu bilince uygun davranışlar kazandırmak amacıyla yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünün saptanması iş sağlığı ve güvenliği eğitimine duyulan gereksinimin belirlenmesi bakımından önemlidir. Ancak böyle bir saptama doğrultusunda yürütülmekte olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi programları ile genel eğitim programlarının nicel ve nitel yönden etkinliği değerlendirilebilecek ve elde edilen bulgulara göre eğitim programlarının yeniden yapılandırılması gerekliliğinin olup olmadığına karar verilecektir.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünü saptamak ve değerlendirmek amacıyla yürüttüğümüz proje, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasındaki öneminin anlaşılması, sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik olumlu tutum geliştirmelerine ortam sağlayacak olanakların sunulabilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünü saptamak ve değerlendirmektir. Bu genel amaç doğrultusunda, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin hukuki dayanakları, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimine gereksinim duyulmasının nedenleri, Türkiye'de yıllar itibariyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sektörlere göre dağılımı ve nedenleri, Türkiye'de yıllar itibariyle meydana gelen iş kazalarının etkileri, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş kazaları arasındaki ilişkinin boyutları, Türkiye'de sosyal tarafların mesleki, sosyal ve ekonomik koşulları, Türkiye'de sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumları, Türkiye'de sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumlarının içinde yer alınan grup değişkeni bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

I. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN HUKUKİ DAYANAKLARI

Ülkemizde sanayileşme sürecinde nüfus önemli ölçüde tarım sektöründen endüstri sektörüne kaymaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu sanayi işçilerinin artması ile daha büyük önem kazanmaktadır. Bunun nedeni, sanayideki çalışma ortamında iş kazaları ve meslek hastalıklarına daha sık rastlanması ve olumsuz çalışma koşulları sonucu ortaya çıkan sakatlıklar ve ölümlerin artmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi mesleki eğitimin önemli bir unsuru olarak iş verimliliğini arttırmada ve işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve

güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranışlar kazandırmaktır (DDK, 2008, ss. 356-357).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme zorunluluğu, verilecek olan eğitimlerin kapsamı ve uygulama usulleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG., T. 30.06.2012, S.28339); bu Kanunun Geçici m. 2 hükmüne göre, yenisi hazırlanıp yürürlüğe girinceye kadar yürürlükte bırakılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun (RG., T. 10.03.2003, S.25134) 77., 78., 79., 80., 81. ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulan Yönetmelikler ve son olarak yakın zamanda çıkarılan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile (RG. T. 15.05.2013, S.28648) düzenlenmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 20.06.2012 tarihinde kabulünden önce işçiyi gözetme borcu bağlamında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri 4857 sayılı Kanun'la düzenlenmişti. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri arasında işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğuna da yer verilmişti. İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörülen bu zorunluluk bağlamında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını belirlemek üzere, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe konulmuştu. Söz konusu Yönetmeliğin, 6331 sayılı Kanun'un Geçici Madde 2 hükmüne göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarına ilişkin yeni bir yönetmelik hazırlanıp yürürlüğe girinceye kadar, 6331 sayılı Kanun'a aykırı olmayan hükümleri yürürlükte bırakılmıştır. Yaklaşık bir yıl süren bu durum 15 Mayıs 2013'e kadar sürmüş ve belirtilen tarihte yeni bir yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanların eğitimi 17. maddede düzenlenmektedir. Belirtelim ki, aynı Kanunun "Çalışanların Bilgilendirilmesi" başlıklı 16. maddesi de konuyla dolaylı olarak ilgili sayılabilir. Kanunun 17. madde hükmüne göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. Verilecek eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılamayacağı, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verileceği, ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verileceği hükme bağlanmaktadır.

6331 sayılı Kanun'a göre tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamazlar ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamak zorundadır (m. 17).

15 Mayıs 2013 tarihinde çıkarılan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"(ÇİSGEUEHY) kapsamında işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar (Yön. m. 5/1).

İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene Kanunun 16'ncı maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar (Yön. m. 5/2).

Asıl işveren alt-işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur (Yön. m. 5/3).

İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz (Yön. m. 5/4).

İşveren, çalışanlarına asgari Ek-1'de belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar (Yön. m. 6/1).

İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar (Yön. m. 6/2).

Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir (Yön. m. 6/3).

Birinci fıkraya göre verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır (Yön. m.6/4):

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir (Yön. m. 6/5).

Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (Yön. m. 6/6).

İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlar ve onaylar (Yön. m.10). Ayrıca ÇİSGEUEHY'nin 11. maddesinde çalışanlara verilecek eğitimlerin çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde işyerinin tehlike derecesine göre her çalışan için asgari süresinin ne olduğu da öngörülmüştür. Buna göre her çalışan için eğitim süresi;

- Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
- Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat

olarak belirlenmiştir.

Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir (Yön. m. 12/1).

Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanabilir (Yön. m. 12/2).

Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır (Yön. m. 12/3).

İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Ek-1'de yer alan konular dışında almaları gereken eğitimler belirlenir (Yön. m. 12/4).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar (Yön. m.12/5).

Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır (Yön. m.12/6).

Çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç olmak üzere, Ek-1'de birinci bölümde belirtilen genel konular işverence gerekli ve yeterli sistemin kurulması halinde uzaktan eğitim şeklinde verilebilir (Yön. m. 12/7).

Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, daha verimli, daha üretken ve daha güvenli çalışma koşullarının oluşturulması, toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin kazandırılması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda ILO Sözleşmeleri ve AB Direktiflerini de dikkate alan çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (6331 sayılı Kanun m.3/I-j; m.21) tarafından Politika Belgeleri hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Politika Belgesinde belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla ilgili taraflar ile Konsey üyesi kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası projeler uygulanmış, kongre, sempozyum ve konferanslar düzenlenmiş, işveren, işçi, İSG profesyonelleri ve toplumun farklı yaş gruplarına yönelik çeşitli eğitim programları yapılmış, yazılı ve görsel çok sayıda doküman ve yayın hazırlanarak ilgililerin kullanımına sunulmuştur.

Yapılan yeni düzenlemelerle, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanlarının eğitim ve belgelendirme usul ve esasları belirlenmiş, iş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini verecek gerçek ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, yetkilendirilmeleri, kontrol ve denetimlerine ilişkin yasal dayanak oluşturulmuştur. Ayrıca, 5763 sayılı Kanun'la; iş kazalarını azaltmak için ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin mesleki eğitim alma zorunluluğu getirilmiştir (T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008, s. 5-6).

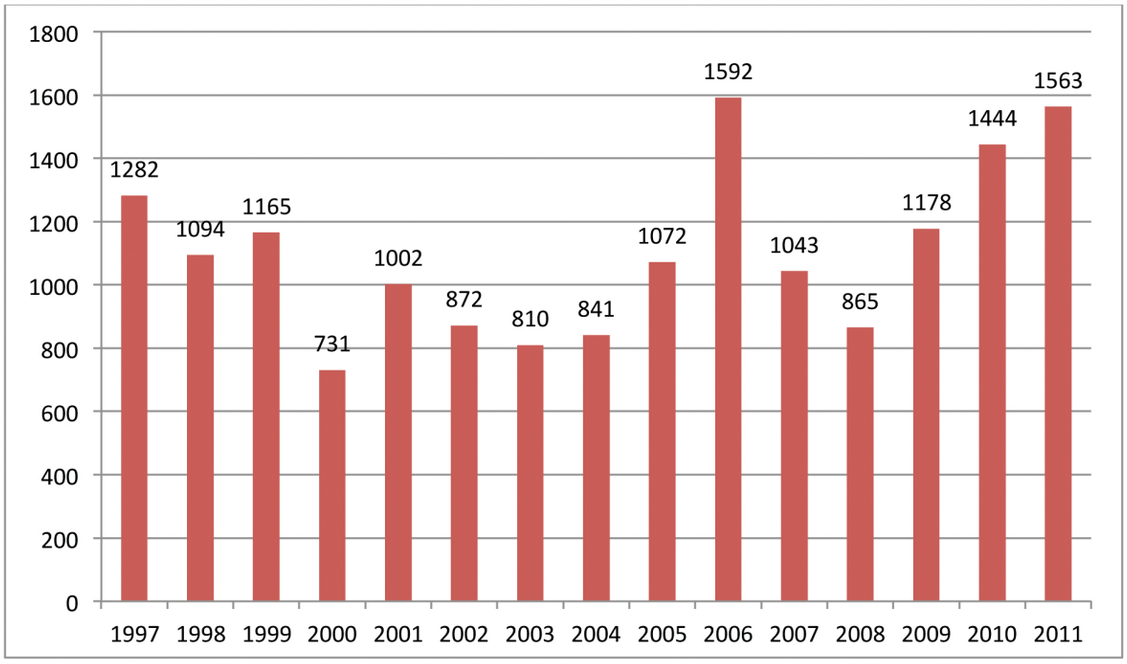
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNE GEREKSİNİM DUYULMASININ NEDENLERİ

İşçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmez bir yer tutmaktadır. Bunda işçilerin nüfusun içinde geniş yer kaplamalarının ve toplumun en örgütlü kesimi olmalarının etkisi büyüktür. ILO verilerine göre;

- Dünyada her gün yaklaşık 6.000 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Yıllık toplamda 350.000 kişi iş kazası, 1.700.000 kişi ise meslek hastalıklarından yaşamını yitirmektedir.
- Her yıl 250 milyonun üzerinde iş kazası meydana gelmekte ve 150 milyonun üzerinde kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.
- Her yıl, zehirli maddelerden dolayı 400.000'in üzerindeçalışan yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanserinin %10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir.
- Her yıl asbest yüzünden 100.000 kişinin yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir (Yardım, Çipil, Vardar ve Mollahaliloğlu, 2007, s.265).

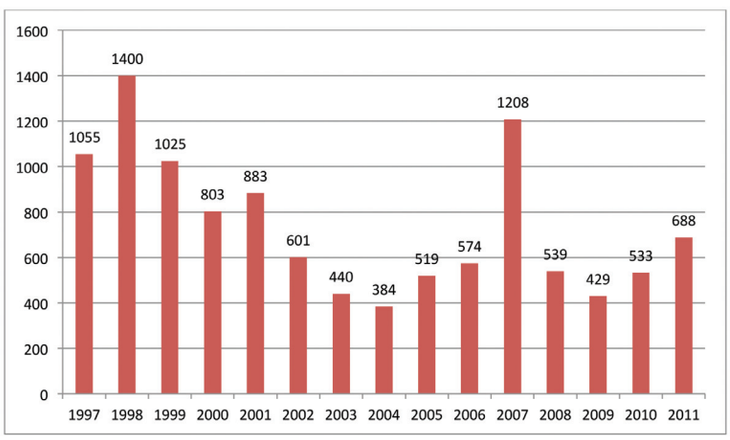
Türkiye'de iş kazası sonucu ölümler Şekil 1'de verilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2009'a göre 2010 yılında iş kazası sayısında düşüş olmakla birlikte; iş kazası sonucu ölen, meslek hastalığı ve iş kazası sonucu malul kalan işçi sayılarının arttığı görülmektedir. 2011 yılında ise, 2010 yılına göre iş kazası, meslek hastalığı, iş kazası sonucu ölüm, iş kazası

sonucu malullük, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik sürelerine ilişkin verilerin tümünde artış olduğu görülmektedir (Çakar, 2012, s. 26).



Şekil 1. Türkiye'de İş Kazası Sonucu Ölümler
Kaynak: TMMOB, 2012, s.64

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde 2010 yılında 62.903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası görülmüştür. 10'u meslek hastalığı sonucu, 1.444'ü iş kazası sonucu toplam 1.454 çalışan yaşamını yitirmiştir. 1.976 çalışan iş kazası sonucu, 109 çalışan da meslek hastalığı sonucu, toplamda 2.085 çalışan sürekli iş göremez durumuna düşmüştür. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu toplam 1.466.146 gün (ayaktan) geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 49.878 günü hastanede geçirmişlerdir. 1997-2011 yılları arasındaki meslek hastalıkları sayısı Şekil 2'de verilmektedir (Çakar, 2012, s.26).



Şekil 2. Türkiye'de Meslek Hastalıkları (2011)
Kaynak: TMMOB, 2012, s.52

2008 yılında meslek hastalıkları görülme sıklığı %0,00612 (binde 6,12), 2009 ve 2010 yıllarında %0,005 olarak görülmektedir. Genel olarak meslek hastalıklarının 1972–1998 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Ancak 1998'den sonra görülme sıklığının giderek azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. 1998'de bildirilen meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1.400 iken, bu sayı 2008'de 539'a, 2010'da 533'e, 2011'de 688'e düşmüştür. Ülkemizde meslek hastalığı sayısındaki bu azalma, meslek hastalıklarının teşhisi ve tanı konmasındaki sürecin yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir (TMMOB, 2012, ss.51-52).

Üniversitelerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusu eğitim programlarında yeterince yer almamaktadır. Bu sebeple iş sağlığında ve güvenliğinde bilimsel bir yaklaşım ağırlık kazanamamıştır (Fişek, 2002). Okul sonrası dönemde iş hayatında yer alacak olan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğinin önemi bilinciyle yetişmemesi, iş hayatlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin gerekliliğini kaçınılmaz kılmaktadır.

III. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI

2010 yılında meydana gelen 62.901 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında kömür ve linyit çıkartılması 8.150 iş kazası (%12,96) ile birinci, fabrik ve metal ürünleri 6.918 iş kazası (%11) ile ikinci, ana metal sanayi 4.621 iş kazası (%7,35) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Fabrika metal ürünler ile ana metal sanayinin birleşik yorumlanması durumunda ise metal sanayi birinci sıraya yerleşmektedir. Birbirine çok yakın faaliyet grupları birlikte düşünüldüğünde, önceki yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine yansıdığı gibi iş kazalarında inşaat, metalden eşya imalatı ve kömür madenciliğinin yine ön sıralarda yer aldığı, taşımacılık ve ticaret faaliyet guruplarındaki ölümlerin de önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır (TMMOB, 2012, s.39).

2010 yılında en fazla ölüm yaşanan faaliyet grupları arasında ise toplam 475 kişi (%32) ile inşaat faaliyetleri birinci sırada, 133 (%9,21) kişi ile kara ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada ve 124 kişi (%8,58) ile madencilik faaliyetleri üçüncü sırada gelmektedir.

İstatistikler inşaat, nakliyat, madencilik ve metal başta olmak üzere bazı sektörlerde ölümlü iş kazası oranlarının diğer sektörlerden yüksek olduğunu ve bu sektörlerde özel önlemler alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır (TMMOB, 2012, s. 42).

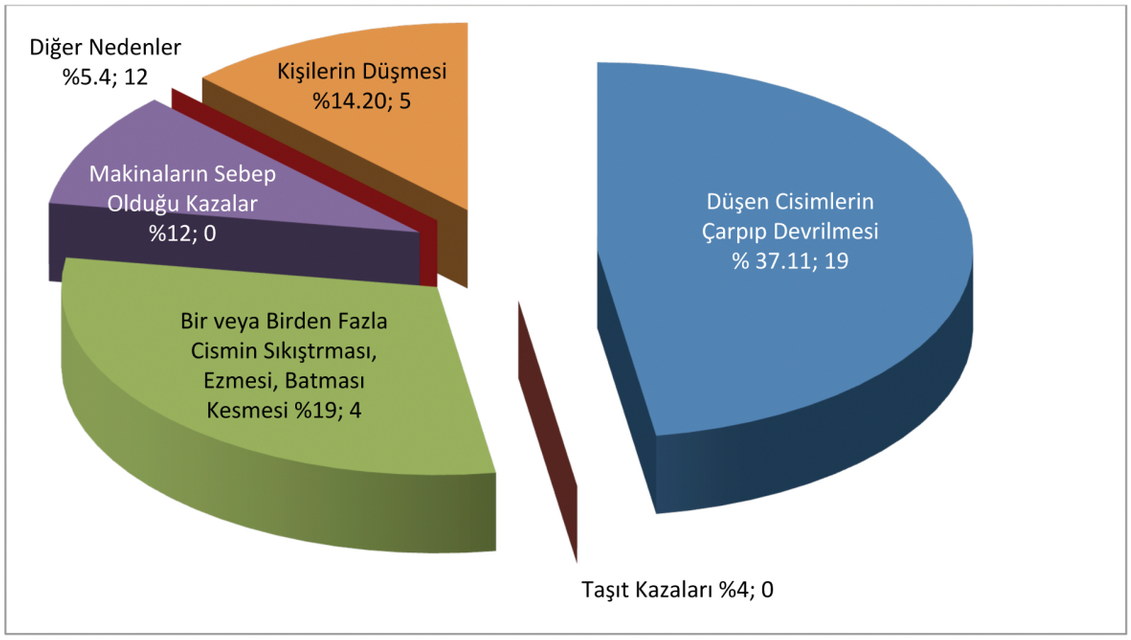
Kadınların iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarının başında 718 kadının geçirdiği iş kazası ile tekstil ürünleri imalatı birinci (giyim eşyaları imalatında da 340 iş kazası olmuştur), 468 iş kazası ile gıda ürünleri imalatı ikinci sırada, 257 iş kazası ile taşıma için depolama ve destek faaliyeti üçüncü sırada, perakende ticaret de 246 iş kazası ile dördüncü sırada, konaklama faaliyetleri 170 kaza ile beşinci sırada yer almaktadır. Belirtilen toplam altı faaliyet grubunda yaşanan kazalar (2.199 kaza), kadınların uğradığı toplam iş kazalarının (3.892 kazanın) %56,50'sine denk gelmektedir. Çalışma yaşamındaki cinsiyet oranına benzer olarak, iş kazalarında da kadınların geçirdikleri iş kazası sayısı erkeklerin çok altındadır. Ancak kadın istihdamının yaygın olduğu tekstil, dokuma ve gıda ürünleri imalatı gibi sektörlerde kadınların uğradığı iş kazası sayısında artış göze çarpmaktadır (TMMOB, 2012, s. 48).

IV. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ SEKTÖRLERE GÖRE NEDENLERİ

İşyerindeki çeşitli fiziksel ve kimyasal etmenler ile mekanik ve ergonomik etmenler çalışan insan üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere yol açmaktadır. Doğrudan etkiler sonucunda kısa sürede zehirlenme, uzun sürede ise meslek hastalığı gibi olaylar ortaya çıkmaktadır. İşyerindeki olumsuz çalışma koşullarının dolaylı etkileri ise iş kazaları şeklinde kendini göstermektedir.

İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolo-

jik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır. Ancak, iş kazalarının oluşmasına neden olan etkenlerin tümü temel iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır (TMMOB, 2012, s. 59). Şekil 3'de iş kazalarının tiplerine göre dağılımı verilmektedir. Verilere göre en çok iş kazası %37,11'lik oranla bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması ve kesmesi sonucu oluşurken, %19'luk oranla düşen cisimlerin çarpıp devrilmesi ikinci sırada yer almaktadır.



Şekil 3. İş Kazalarının Tiplerine Göre Dağılımı (2008)
Kaynak: TMMOB, 2012: 59.

Sektörel olarak değerlendirildiğinde en fazla ölümlü iş kazasının görüldüğü sektör inşaat sektörüdür. Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de inşaat sektörü en tehlikeli sektörlerden biridir. Gelişmiş ülkelerde inşaat işçileri, diğer sektörlerde çalışan işçilere oranla 3-4 kat daha fazla kazaya uğrama riski taşımaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre bu fark 6 kata kadar çıkmaktadır. İnşaat sektörü, Türkiye'de de çok sayıda insanın hayatın kaybettiği ve çok daha fazla insanın çeşitli meslek hastalıklarının yanı sıra sakatlanma veya yaralanma gibi rahatsızlıklar geçirdiği bir sektördür (İMO, 2009, s. 6).

İnşaat sektöründe meydana gelen kazaların ilk sırasında "insan düşmesi" bulunmaktadır. "Malzeme düşmesi" ve "malzeme sıçraması" en çok görülen diğer kaza tipleridir. Bu kaza çeşitlerinin sık görülmesinin temel sebepleri, işyerlerinde güvenlik önlemlerinin alınmaması, işverenin bu tür önlemleri maliyet olarak görmesi gibi nedenler sıralanabilir. Bu nedenlerin yanında, sektördeki eğitim düzeyi düşüklüğü de iş kazalarının artmasına neden olan bir başka faktördür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin meslek içine yayılması ve bu konudaki bilinç düzeyinin, sektörde yer alan herkesi kapsayacak biçimde yükseltilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdam, güvencesiz çalıştırma ve düşük ücretlerin çok yoğun olarak görüldüğü inşaat sektöründe iş kazalarına bağlı yaralanma ve ölümler ile meslek hastalıklarının en aza indirilmesi için gerekli yasal ve fiili tedbirler alınmalıdır (İMO, 2009, s. 7).

İş kazalarının en çok yaşandığı diğer bir sektör ise maden sektörüdür. Maden sektöründe kazaların nedenlerinin incelendiği DDK raporuna göre bu sektörde iş kazalarına yol açan sebepler arasında risk değerlendirmesi yapılmaması, taşeronluk/alt işverenlik uygulaması, üretim zorlaması ve geçmiş kazalardan ders alınmaması vb. yer almaktadır (DDK, 2011, s. 572).

Ülkemizde ölümlü iş kazalarının yaşandığı diğer sektör ise gemi yapımı ve onarımı işleridir. Bu sektörde iş kazalarının en büyük sebebi tersanelerde vasıfsız işçi çalıştırılması ve yetersiz eğitimdir. Gemi yapımı ve onarımı işlerinde vasıfsız eleman çalıştırılması, taşeronlaşma, çalışan işçilerin mesleki eğitim yetersizliği ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden yeterli eğitime sahip olmamaları tehlikeli çalışma ortamlarında iş kazalarına zemin hazırlamaktadır (DDK, 2008, s. 360).

Ülkemizdeki işletmelerin %99'u elliden az çalışan istihdam etmekte, iş kazalarının ise %61,7'i elliden az çalışanı olan işletmelerde meydana gelmektedir. Tablo 1'de iş kazalarının iş yerinde çalışan sigortalı sayılarına göre dağılımı yer almaktadır. Kayıtlara geçmeyen iş kazalarının da küçük ölçekli işletmelerde daha fazla olduğu bilinmektedir. Ülkemizde yakın zamana kadar elliden az işçi çalıştıran işletmeler iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi zorunluluklardan muaf tutulmakta idi (Ceylan, 2011, s.21). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte elli işçi çalıştırma sınırı kaldırılmıştır (m. 8 ve m. 38) Ancak Kanun kapsamına giren tüm işletmelerin bu kapsamda yükümlülüklerini yerine getirmelerine kadar olan süreçte yine aynı problemler devam edecektir.

Sigortalı Sayısı	2005	2006	2007	2008	2009	Toplam	Oran (%)
1-49	46.342	48.133	49.549	44.175	40.671	228.870	61,7
50-99	6.343	6.582	6.402	5.784	5.697	30.308	8,3
100-199	6.818	7.909	8.068	6.828	5.466	35.089	9,5
200-249	2.001	2.243	2.678	2.133	1.553	10.608	2,9
250-499	5.618	6.307	6.400	5.849	4.437	28.611	7,7
500-1000	3.075	3.433	3.867	3.736	2.823	16.394	4,6
1000+	3.726	4.420	3.638	4.458	3.669	19.911	5,3
Toplam	**73.923**	**79.027**	**80.602**	**72.963**	**64.316**	**370.831**	**100**

Tablo 1. İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı
Kaynak: Ceylan, 2011, s. 21

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce getirilen elli işçi sınırı inşaat ve tersane yapımı gibi daha az sayıda işçiyle tehlikeli işlerin yapıldığı ve iş kazalarının sık yaşandığı proje bazlı sektörler için yetersiz kalmıştır. Ayrıca tam süreli iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun tehlike sınıfına göre 1000, 750 ve 500 işçi üst sınırına çekilmiş olması bahsi geçen sektörleri tehlikeli ortamları ile kendi başına bırakmıştır. İnşaat şantiyeleri, tersaneler ve maden ocakları gibi son derece tehlikeli işyerlerinde sürekli bulunacak, gerekli eğitimleri verecek, risk değerlendirmeleri yapıp gerekli önlemlerin alınmasını sağlayacak bir iş güvenliği uzmanına ya da bu konuda eğitilmiş teknik personele ihtiyaç bulunmaktadır (Baradan, S.; Dikmen, Ü.; Müngen, U.; Aytekin, O. & Sönmez, G. 2011, s. 45).

V. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ ETKİLERİ

1. İşgücü Üzerindeki Etkileri

İş kazası ve meslek hastalıklarının sonuçlarından en önemlisi tartışmasız işçinin yaşamını yitirmesidir. İş kazalarında en büyük bedeli işçi ödemektedir. İş kazasına maruz kalan işçinin karşılaşacağı sonuçlar; işçinin hayatını kaybetmesi, fiziksel ve duygusal sıkıntılar yaşaması, yaşamının geri kalan kısmının zorlaşması yanında gelir kaybı, işini kaybetme olasılığı, sigortasız çalışma halinde tedavi giderleridir (TMMOB, 2011, s. 11).

İş kazası sonucu yaşamını yitiren işçinin ailesi maddi ve manevi yıkıma uğramakta, yaşamını yitiren işçinin ailesi, kaybettiklerinin acısını çekerken diğer yandan da gelirinin azalması veya tümden bitmesi nedeniyle geçim sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. İş kazasına uğrayan işçi sosyal güvenlikten yoksun ise bu durumda ailesi herhangi bir ödenek de alamamaktadır. İş kazasına uğrayan işçi yaşamını yitirmese bile beden ve ruh sağlığında önemli kayıplar oluşabilmektedir.

İş kazası sonucu çalışamayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü azalan işçiyi bekleyen diğer bir sorun işsizliktir. İş kazasına uğrayan işçi eğer sosyal güvenlik kapsamında ise geçici işgöremezlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik geliri almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sürekli iş göremez duruma düştüğünde gelir yaratma yeteneği azalacak, rehabilitasyon sonrası daha düşük gelir getiren bir işte çalışmak zorunda kalacaktır. Ülkemizde ölümle sonuçlanan iş kazalarının büyük oranlara ulaştığı düşünüldüğünde konunun önemi ve iş kazalarının işçi açısından maliyetinin boyutları daha iyi kavranacaktır (Yılmaz, 2009, s. 30).

2. İşyeri/İşletme Düzeyindeki Etkileri

İş kazalarının işverene doğrudan maliyetleri; kaza anında ilkyardım masrafları, kazalıya mahkeme kararı sonucu ödenecek, kazalıya veya ailesine ödenen tazminatlar, mahkeme giderleri ve ölümlü kazalarda uygulanacak cezai hükümlerin bedelleri olmaktadır. İş kazalarının işverene dolaylı maliyetleri ise işgücü kaybı, üretim kaybı, prestij kaybı ve müşteri kaybıdır (Yılmaz, 2009, s. 31).

Bununla birlikte; müşteri memnuniyetsizliği, inceleme süresi, kilit işçinin kaybedilmesi, yerine yeni işçinin alınması ve eğitilmesi, ikame donanımın alınması, işçilerin motivasyonun azalması ve işletmenin imajının zarar görmesi de iş kazalarının işletmeye yüklediği maliyetleri arasında değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2009, s. 31).

İş kazaları neden oldukları zararın yanı sıra makine, malzeme, ürün kayıplarına da neden olmakta ve verimliliği düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlıklı ve güvenli iş yerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazalarının önlenerek iş güvenliğinin sağlanması, ikinci ya da yan etki olarak iş yerinde verimlilik ve üretim artışına da yol açmaktadır. İş kazaları işin akışını durdurarak üretimin kesintiye uğramasına neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü araştırmalarında üretimde kullanılan makine ve tezgâhlarda koruma sistemlerinin geliştirilerek iş güvenliğinin sağlanması sonucu önemli ölçüde üretim artışı sağlandığı saptanmıştır. İş kazaları nedeniyle üretim araçlarında ve iş gücünde uğranılan kayıplar üretim maliyetlerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Ayrıca iş kazalarının işçiler üzerindeki etkisi ile iş yavaşlamakta, yaralanan işçiye yardımcı olan işçiler ve gözlemci personel ile olayı izleyen işçiler ve üst düzey yöneticilerinin zaman ve iş gücü kayıpları ortaya çıkmaktadır. İş kazası sonucu işçilerin moral bozukluğu ve çekingenliği artmakta bu da üretimde niteliksel ve niceliksel düşmelere neden olmaktadır. Yine iş kazasına uğrayan işçinin yerine yenisinin bulunup yerleştirilmesi, eğitilmesi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmeye ek maliyetler yüklemektedir (Yılmaz, 2009, s. 31).

3. Ekonomik Etkileri

İş kazalarının işçi ve işletmeye maliyetleri yanında ulusal ekonomiye de önemli maliyeti bulunmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi ile hastane, rehabilitasyon merke-

zi giderleri gibi toplumun tümüne yüklenen maliyetler söz konusudur. İş kazaları ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları ulusal kaynakların yok olmasını da doğurmaktadır. İş kazaları ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refahı azaltıcı bir işlev görmektedir. Genel olarak iş kazaları ülke kaynaklarının yok olmasına, işgücü ve işgünü kayıplarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

İş kazaları sonucunda ortaya çıkan işgünü kaybı, doğrudan ülkemizde yaratılan katma değeri düşürmektedir. Bu durum ulusal ekonomi açısından önemli kayıplara neden olmaktadır. İş kazalarının katma değer olarak ulusal ekonomideki kaybına ayrıca işçi, SGK ve işveren açısından ortaya çıkan kayıpları da eklemek gereklidir. Bu nedenle iş kazalarını önlemeye yönelik çalışmaların ülkemiz açısından önemi büyüktür (Yılmaz, 2009, s. 32).

Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayrı Safi Yurt İçi Hasılalarının (GSYİH) %1'i ila %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler için ise bu kayıplarının GSYİHı larının yüzde 4'ü kadar olduğu tahmin edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre; ülkemizde iş kazalarının yıllık maliyetinin 35 milyar TL. olduğunun belirlenmiştir. SGK verilerine göre 2009 yılında 9.030.202 sigortalı işçiden 64.316'sı iş kazası geçirmiş, bunlardan 1.171'i hayatını kaybetmiştir. Bu kayıpların sonucu 1.589.116 iş günü kaybı söz konusudur (TMMOB, 2011, s. 11).

Bu verilerden de anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maddi ve manevi kayıplar ülke ekonomisi açısından çok önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı ve etkin önlemlerin alınması zorunluluk arz etmektedir.

VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ İLE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BOYUTLARI

İş kazalarının nedenleri arasında eğitim eksikliği önemli etkenlerden birisidir. İş kazalarının sebepleri değerlendirildiğinde işçilere yeterli mesleki eğitimin verilmediği, bu doğrultuda gerekli altyapının oluşturulmadığı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından riskli sektörlerde eğitim seviyesi nispeten düşük işçilerin çalıştırıldığı ve işbaşı eğitimi ve hizmet içi eğitim şartının mevzuatta öngörüldüğü ölçüde yerine getirilmediği, işverenlerce eğitimin zaman kaybı ve gereksiz yere katlanılan bir maliyet olarak algılandığı görülmektedir (DDK, 2011, s. 575).

Teknik personelin iş kazalarının nedenleri ve önlenmesine yönelik görüşlerinin belirlenmesi üzerine yapılan bir araştırmada; çalışanların eğitim yetersizliği kazalara neden olan faktörler arasında en yüksek öneme sahip faktör olarak belirlenmektedir. Türkiye'de kol gücü ile çalışanların eğitim düzeyinin düşük olduğu vurgulanarak, kol gücü ile çalışanlardan önemli bir bölümünün bir meslek eğitimi almadığı ve bu durumun kamu kurumları çalışanları için de geçerli olduğu belirtilerek eğitimin önemine vurgu yapılmaktadır. İlgili makalede ABD'de yapılan araştırmaların sonucuna değinilerek, eğitim çalışmalarının yapılması ve uygun ortamların yaratılması durumunda, kazaların %97'sinin önlenebileceği belirtilmektedir (Aybek, Güvercin ve Hurşitoğlu, 2003, s. 97).

Gemi inşa sektöründe ölümlü iş kazalarının kazazedenin eğitim durumuyla ilişkisine yönelik bir araştırmada; ölümlü iş kazası geçiren çalışanların eğitim seviyeleri gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmaya göre ölümlü iş kazalarında en çok iş kazasına maruz kalan işçilerin %70,9 oranıyla ilkokul mezunu oldukları edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre iş kazalarının önlenmesinde; işe alımlarda mesleki yeterlik ve eğitim durumunun dikkate alınması ve işçinin yapacağı işle ilgili iyi bir eğitimden geçirilmesi gereklidir (Dizdar ve Toprak, 2012, ss.1202-1205).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleriyle yapılan bir araştırmaya göre; müfettişlerin denetimlerde tespit ettikleri en büyük eksiklik ve kusur, işyerlerinin %82,9 gibi büyük bir kısmında; işverenin ve işçilerin eğitimsizliğidir. Aynı araştırmada iş müfettişlerinin yarıdan fazlası, iş güvenliği ile ilgili kazaları ve meslek hastalıklarının asgariye indirilmesi için alınacak en önemli tedbirin, işyerlerinde periyodik olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitim programının uygulanması olduğunu belirtmişlerdir (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı, Önemi).

VII. SAHA ARAŞTIRMASI

1. Araştırma Yöntemi

Sosyal tarafların mesleki, sosyal ve ekonomik koşullarının, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumlarının ve bu tutumların demografik, mesleki, sosyal ve ekonomik değişkenlere bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının saptanmasına yönelik bu araştırma, karşılaştırmalı türden ilişkisel tarama modelindedir.

Bilindiği üzere, çalışma yaşamının üç önemli aktörü sosyal taraf olarak işlev görür. Bunlardan birincisi, çalışma yaşamının düzenleyicisi ve denetleyicisi –bazen de işveren - rolünü üstlenen devlettir. Bu bağlamda, devleti temsilen iş müfettişleri araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışma yaşamında sosyal taraf olarak işlev gören diğer aktörler ise, işçi ve işveren ile onların meslek örgütleri/sendikalarıdır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolünü değerlendirmek amacıyla yapılan ve sosyal taraflar üzerinde yürütülen bu çalışmanın örneklemini, Tablo 4'te görülebileceği üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Bölge Müdürlüklerinin bulunduğu 22 ildeki sosyal taraflardan basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiş 57 iş müfettişi ile 449 işçi ve 97 işveren oluşturmaktadır.

Değişken	**Sosyal Taraflar**	
Grup	N	%
1) İşçi	449	74.46
2) İşveren	97	16.09
3) İş Müfettişi	57	9.45
Toplam	**603**	**100**

Tablo 4. Araştırmaya Dâhil Edilen Sosyal Tarafların Yer Aldıkları Gruplara Göre Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan sosyal taraflardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Bölge Müdürlüklerinin bulunduğu illerde görevli 57 iş müfettişine, tekstil, gıda, metal, lojistik-nakliye, inşaat, maden, seramik, gemi-tersane yapımı; iş kazası ve meslek hastalığı riskinin göreli olarak yüksek olduğu işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinin yoğun olduğu kentlerde çalışan 490 işçiye ve yine tekstil, gıda, metal, lojistik-nakliye, inşaat, maden, seramik, gemi-tersane yapımı gibi iş kazası ve meslek hastalığı riskinin göreli olarak yüksek olduğu işkollarında faaliyette bulunan 103 işverene toplam 650 anket uygulanmıştır. 47 anket ise, yönergeye uygun şekilde doldurulmadığından analiz dışında tutulmuştur. Analiz dışında tutulan 47 anketin, 41'i işçileri ve 6'sı işverenlere aittir. Buna göre uygulanan toplam 650 anketin, 603'ünden elde edilen veriler analize dâhil edilmiştir.

Araştırma verileri, alan yazın taraması yapılarak araştırmacılar tarafından geliştirilen İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliğini Belirlemeye Yönelik Tutum Ölçeği" (İSGEGBYTÖ) ile toplanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında 33 madde oluşturulmuş, bu maddeler

için madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu analizler sonucunda anlamlı olduğu görülen 33 maddeye ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmış, bu analiz sonucunda da 16 maddeden oluşan, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Eğitimin Rolü", "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinin Önemi" ve "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ortaya Çıkış Nedenleri" şeklinde üç faktörlü ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin tümü ve varimax rotasyon sonucu belirlenen iki alt boyut için güvenirlik katsayıları Cronbach formülüyle hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla ki-kare testi kullanılmıştır (Balcı, 1997, s.298; Baykul, 2000, s.389; Büyüköztürk, 2002, ss.117-120, s.142; Tavşancıl ve Keser, 2002, s.87; Tezbaşaran, 1996; Turgut, 1977, ss.10-11).

2. Araştırma Bulguları

2.1. Sosyal Tarafların Mesleki, Sosyal ve Ekonomik Koşulları

a. İşçilerin Mesleki, Sosyal ve Ekonomik Koşulları

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya dâhil edilen sosyal taraflardan işçilere ilişkin olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli sayılabilecek bulgular ise şu şekilde sıralanabilir:

- Önemli bir kesimine (%35,8) işveren tarafından işle ilgili bir eğitim verilmemiştir.
- Önemli bir kesim (%35,6) iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ihtiyaç duymamaktadır.
- Önemli bir kesim (%48,8) işle ilgili olarak daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamıştır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların önemli bir çoğunluğu (%24) bu eğitimi işyerinde almışlardır. Bunun yanında organize sanayi, özel şirket, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çıraklık Eğitim Merkezi, Mezun olunan okul, Ticaret Odası, Sağlık Bakanlığı ve Mühendisler Odası gibi kurum ve kuruluşlardan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanlara da rastlanmaktadır.
- %38'i çalıştıkları işyerini iş kazası riski bakımından "orta" risk kategorisinde, %27,2'si "düşük" risk kategorisinde, %16,7'si "yüksek" risk kategorisinde, %9,4'ü "çok düşük" risk kategorisinde ve %7,8'i ise "çok yüksek" risk kategorisinde değerlendirmektedir.
- %43,9'u iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme uygulamalarını yeterli ve çok yeterli bulmakta, %27,6'sı ise yetersiz ve çok yetersiz bulmaktadır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme uygulamalarını ne yeterli ne yetersiz bulunlar da (%26,7) dikkat çekici bir orandadır.
- %55,5'sinin çalıştıkları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuştur. %38,5'inin çalıştıkları işyerinde ise iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmamış ve/veya oluşturulması gerekmemiştir.
- %48,1'inin çalıştıkları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırılmakta, %45,9'unun çalıştıkları işyerinde ise iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırılmamakta ve/veya çalıştırılması gerekmemektedir.
- Önemli bir çoğunluk (%81,7) işyerinde uygulanmakta olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaktadır. Buna karşın işyerinde uygulanmakta olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayanların sayısı da azımsanmayacak orandadır. İşyerinde uygulanmakta olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmamasının nedenleri ise; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasının istenmemesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasının çalışmayı aksatması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasının rahatsızlık vermesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasının yararına inanmama, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması konusundaki bilgisizlik, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasının yapılan iş için gereksizliğine inanmadır.
- Önemli bir çoğunluk (%46,8) iş sağlığı ve güvenliğini sendikal eğitimin önemli konularından biri olarak görmemektedir.
- Önemli bir çoğunluk (%36,97) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri koşullarını iş ve/veya işyerini değiştirme nedenlerinden biri olarak görmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri koşullarını işverenle olan iletişim sorunları, iş ilişkilerinden

kaynaklanan sorunlar ve sosyal yardım yetersizlikleri gibi nedenlere ilaveten çalışma koşullarının kötü olması ve iş kazası riskinin fazla olması vb. şekillerde ifade etmektedirler.

- Önemli bir çoğunluk (%81,5) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri koşullarını işyerinde çalışmayı tercih etme nedenlerinden biri olarak görmemektedir.

b. İşverenlerin Mesleki, Sosyal ve Ekonomik Koşulları

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya dâhil edilen sosyal taraflardan işverenler mesleki, sosyal ve ekonomik olarak şu özelliklere sahiptir:

- Büyük bir çoğunluk lise mezunudur. Böyle olmakla birlikte ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olan işverenlerin oranı birbirine yakındır.
- İşverenler Eskişehir, İstanbul, Bilecik, Ankara, Bursa ve Kütahya illerinde faaliyetlerde bulunmaktadır.
- İşverenlerin önemli bir çoğunluğu (%53,6) 1-50 arasında işçinin çalıştığı işyerinde faaliyette bulunmaktadır.
- İşverenlerin işyerinin bağlı olduğu işkolları; metal, tekstil, inşaat, gıda, tersane, seramik, maden ve lojistik-nakliyedir.
- İşverenlerin işyerinin sermayenin niteliği açısından daha çok yerli şirket olduğu görülmektedir.
- İşverenlerin büyük bir çoğunluğu (%77,3) alt işverendir. Buna karşın asıl işverenlerin sayısı da azımsanmayacak orandadır.
- Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya dâhil edilen sosyal taraflardan işverenlere ilişkin olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli sayılabilecek bulgular ise şu şekilde sıralanabilir:
  - İşverenlerin büyük bir çoğunluğu (%90,7) işverenlere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğu getirilmesini yerinde görmektedir.
  - İşverenlerin büyük bir çoğunluğu (%93,8) işverenlerin de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını yerinde görmektedir.
  -

c. İş Müfettişlerinin Mesleki, Sosyal ve Ekonomik Koşulları

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya dâhil edilen sosyal taraflardan iş müfettişleri mesleki, sosyal ve ekonomik olarak şu özelliklere sahiptir:

- İş müfettişlerinin %80,7'si iş sağlığı ve güvenliği, %19,3'ü ise işin yürütümü alanlarında görev yapmaktadır.
- İş müfettişlerinin %82,5'i baş iş müfettişi, %15,8'i iş müfettişi ve %1,8'i iş müfettişi yardımcısıdır.
- İş müfettişlerinin mesleki kıdemleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bununla birlikte büyük bir çoğunluğunun kıdem süresi 15 yılın üzerindedir.
- İş müfettişleri Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Erzurum grup başkanlıklarında görev yapmaktadırlar.
- İş müfettişlerinin büyük bir çoğunluğu (%94,7) mesleklerini ifa etmekten memnundur.

2.2. Sosyal Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İlişkin Görüşleri

Araştırma sonuçlarına göre, grup ayırımı yapmaksızın araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin görüşleri şu şekilde sıralanabilir:

- Grup ayırımı yapmaksızın her üç kesimin de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin büyük oranda işyerinde yapılması konusunda bir görüşe sahip olduğundan söz edilebilir. Aynı şekilde her üç kesim, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin öncelikle alan uzmanları tarafından verilmesi gerektiği konusunda da ortak görüşe sahiptir.
- Grup ayırımı yapmaksızın her üç kesimin de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin mali yükünün işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sendika ve işçinin kendisi tarafından karşılanması noktasında ortak görüşe sahip olduğu görülmekle birlikte, iş müfettişlerinin (%54,7) ve işçilerin büyük bir çoğunluğunun (%45) birinci sıraya işvereni yerleştirdiği, buna karşın işverenlerin birinci sıraya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı yerleştirdiği görülmektedir.

- Grup ayırımı yapmaksızın her üç kesim de iş sağlığı ve güvenliği eğitimini alması gereken taraf olarak öncelikli olarak işçileri düşünmektedir. Ayrıca grup ayırımı yapmaksızın her üç kesim de, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından işverenler ile işveren vekillerinin de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

2.3. Sosyal Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliğine Yönelik Tutumları

a. Tüm Ölçek Bazında

Araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların hem genel olarak ve hem de gruplar bazında iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum ifadelerine katılma düzeyleri yüksektir. Ayrıca araştırma sonuçları, araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum ifadelerine katılma düzeylerinde farklılıklar olduğunu da ortaya koymaktadır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum düzeyleri bakımından işçi, işveren ve iş müfettişleri karşılaştırıldığında, iş müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum düzeylerinin işçi ve işverenlerin tutum düzeylerinden; işçilerin tutum düzeylerinin ise işverenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

b. Alt Ölçekler Bazında

Araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların, grup ayırımı yapmaksızın alt boyuttaki "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Eğitimin Rolü", "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinin Önemine" yönelik tutum ifadelerine ve gerekse "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ortaya Çıkış Nedenlerine" yönelik tutum ifadelerine katılma düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu, ancak "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Eğitimin Rolü" ve "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinin Önemine" yönelik tutum ifadelerine katılma düzeylerinin "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ortaya Çıkış Nedenlerine" yönelik tutum ifadelerine katılma düzeylerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre, grup ayırımı yapmaksızın işçi, işveren ve iş müfettişlerinin hepsinin genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimini gerekli görmekle birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin önemi ile iş kazaları meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından eğitimin rolünü iş kazaları ve meslek hastalıklarını ortaya çıkaran nedenlerden daha önemli buldukları sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların alt ölçekler bazında iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum

düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde eğitimin rolü, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin önemi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkış nedenlerine yönelik tutumları ile genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumlarının aynı yönde değişim gösterdiğini ve birbirini tamamladıklarını ortaya koymaktadır.

c. Maddeler Bazında

Araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların maddeler bazında iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuç, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumların aynı yönde değişim gösterdiğini ve birbirini tamamladıklarını ortaya koymaktadır.

2.4. Sosyal Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliğine Yönelik Tutumlarının Demografik ve Mesleki Değişkenlere Bağlı Olarak Farklılaşıp Farklılaşmadığı

- Araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumları; eğitim düzeyi ve içinde yer aldıkları grup değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Söz konusu değişkenler bağlamında ortaya çıkan farklılıklar şu şekilde sıralanabilir:
  - Eğitim düzeyi daha yüksek olan kişiler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum ifadelerine, eğitim düzeyi daha düşük düzeyde olan kişilerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.
  - İçinde bulundukları grup bakımından sosyal taraflar arasında ölçekteki tutum ifadelerinden sadece "İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında işverenlerin duyarsızlığı, ilgisizliği, sorumluluk hissetmemeleri ve önleyici önlemler almamaları gibi kişisel nedenlerin etkili olduğunu düşünüyorum" ifadesine katılma düzeyi bakımından farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuç, iş müfettişleri ile işçilerin, ölçekteki söz konusu tutum ifadesine, işverenlerden daha yüksek düzeyde katıldıklarını ortaya koymaktadır.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır. Söz konusu amaçla, çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin kapsamını, işyerinin faaliyet alanına göre genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıkların sebepleri ve işyerindeki riskler, kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, yasal mevzuat ile ilgili bilgiler, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, ekranlı ekipmanlarla çalışma, uyarı işaretleri, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler,temizlik ve düzen, yangın olayı ve yangından korunma, termal konfor şartları, ergonomi, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, ilk yardım ve kurtarma gibi konular oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimine yukarıda belirtilen amaçlar yanında, özellikle Türkiye'de iş kazası, meslek hastalığı, iş kazası sonucu ölüm, malullük, geçici iş göremezlik sürelerine ilişkin verilerin tümünde görülen artış nedeniyle de gereksinim duyulmaktadır.

İş kazalarının işgücü üzerindeki etkileri incelendiğinde, iş kazalarının sonuçlarından en önemlisinin tartışmasız çalışan insanın yaşamını yitirmesi olduğu görülmektedir. İşçi iş kazası sonucunda yaşamını yitirmese de, iş

kazası sonucunda sakatlık, ruhsal bozukluk gibi fiziksel ve duygusal sıkıntılara maruz kalabilmekte, yaşamının geri kalan kısmının zorlaşması yanında gelir kaybı, işini kaybetme olasılığı, işsizlik ve sigortasız çalışma halinde tedavi giderleri gibi birçok sorunla karşılaşabilmektedir. İş kazası sonucu bizzat işçinin kendisinin zarar görmesi yanında, ailesi de maddi ve manevi yıkıma uğrayabilmektedir. İş kazasında yaşamını yitiren işçinin ailesi, kaybettiklerinin acısını çekerken diğer yandan da gelirinin azalması veya tümden bitmesi nedeniyle geçim sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. İş kazasına uğrayan işçi sosyal güvenlikten yoksun ise bu durumda ailesi herhangi bir gelir veya ödenek de alamamaktadır.

İş kazalarının işletme düzeyindeki etkileri incelendiğinde, iş kazalarının işverenlere bazı maliyetler yüklediği görülmektedir. İş kazalarının işverene doğrudan maliyetleri; kaza anında ilkyardım masrafları, kazalıya yargı kararı sonucu ödenmek zorunda kalınabilecek geçici ve sürekli iş göremezlik ödenek ve gelirlerini kazalıya veya ailesine ödenen tazminatlar, mahkeme giderleri ve ölümlü kazalarda uygulanacak cezai hükümlerin bedelleri olmaktadır. İş kazalarının işverene dolaylı maliyetleri ise işgücü kaybı, üretim kaybı, prestij kaybı ve müşteri kaybıdır. Söz konusu maliyetlere ilaveten, müşteri memnuniyetsizliği, inceleme süresi, kilit işçinin kaybedilmesi, yerine yeni işçinin alınması ve eğitilmesi, ikame donanımın alınması, işçilerin motivasyonun azalması ve işletmenin imajının zarar görmesi de iş kazalarının firmaya yüklediği maliyetleri arasında değerlendirilmektedir. Ayrıca iş kazaları neden oldukları zararın yanı sıra makine, malzeme, ürün kayıplarına da neden olmakta ve verimliliği düşürmektedir. Yine iş kazalarının işçiler üzerindeki etkisi ile iş yavaşlamakta, yaralanan işçiye yardımcı olan işçiler ve gözlemci personel ile olayı izleyen işçiler ve yöneticilerinin zaman ve iş gücü kayıpları ortaya çıkmaktadır. İş kazası sonucu işçilerin moral bozukluğu ve çekingenliği artmakta; bu da üretimde niteliksel ve niceliksel düşmelere neden olmaktadır. Ek olarak iş kazasına uğrayan işçinin yerine yenisinin bulunup yerleştirilmesi, eğitilmesi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmeye ek maliyetler yüklemektedir.

İş kazalarının ekonomik etkilerine gelindiğinde, iş kazalarının işçi ve işyerine maliyetleri yanında ulusal ekonomiyi de önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. İş kazalarıyla meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemi ile hastane, rehabilitasyon merkezi giderleri gibi toplumun tümüne yüklenen maliyetleri söz konusudur. İş kazaları ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz yönde etkilemekte, ulusal kaynakların yok olmasını yol açmaktadır. Ayrıca iş kazaları ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refahı azaltıcı bir işleve sahip olduğu gibi, işgücü ve işgünü kayıplarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır. İş kazaları nedeniyle kaybolan işgünleri doğrudan ülkemizde yaratılan katma değeri düşürmektedir. Bu durum ulusal ekonomi açısından önemli kayıplara neden olmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş kazaları arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Birçok araştırmayla da ortaya konulduğu üzere, iş kazaları değerlendirildiğinde işçilere yeterli mesleki eğitimin verilmediği, bu doğrultuda gerekli altyapının oluşturulmadığı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından riskli sektörlerde eğitim seviyesi nispeten düşük işçilerin çalıştırıldığı ve işbaşı eğitimi ve hizmet içi eğitim şartının mevzuatta öngörüldüğü ölçüde yerine getirilmediği, işverenlerce eğitimin zaman kaybı ve gereksiz yere katlanılan bir maliyet olarak algılandığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırma bulgularına göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi eksikliğinin iş kazalarının önemli nedenlerinden biri olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre, araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların hem genel olarak ve hem de gruplar bazında iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum ifadelerine katılma düzeyleri yüksektir. Böyle olmakla birlikte iş müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutum düzeyleri işçi ve işverenlerin tutum düzeylerinden; işçilerin tutum düzeyleri ise işverenlerden yüksektir.

Bu araştırmanın bulgularına ve sonuca dayalı olarak araştırmaya dâhil edilen sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik olumlu tutum geliştirmelerini sağlayıcı ve bu bağlamda karşılaştıkları olumsuz

koşulların iyileştirilebilmesi için şu önerilerde bulunulabilir:

- Sosyal tarafların, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik olumlu tutum geliştirmelerini sağlayıcı ve güdülenme düzeylerini arttırıcı önlemler alınmalıdır.
- Sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği eğitimini gerekli görmemelerinin ya da iş sağlığı ve güvenliği eğitimine gereksinim duymamalarının nedenleri araştırılmalı ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden yararlanmalarını sağlayıcı önlemler alınmalıdır.
- Sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki teorik bilgilerini arttırıcı ve edindikleri bilgileri uygulayabilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır. Bu konuda eğitim programları ve hizmet içi eğitim programları hazırlanmalı ve söz konusu programların yürütümü konusunda devlet ile sivil toplum kuruluşlarının desteği alınmalıdır.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden gerektiği gibi yararlanabilmeleri için eğitime erişim olanakları arttırılmalı ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden yararlanmayı özendirici düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar, ölçeğin çalışma grubundan elde edilen veriler için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın kapsamadığı, farklı illerde tüm sosyal tarafları kapsayacak şekilde benzer özelliklerde, farklı gruplarda güvenirlik ve geçerlik çalışmalarının yinelenmesi ve yapılan analizlerin karşılaştırılması özellikle faktör yapı geçerliğini belirlenebilmesi açısından önemlidir. Bu bakımdan "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliğini Belirlemeye Yönelik Tutum Ölçeği" (İSGEGBYTÖ) farklı illerde ve işçi, işveren ve iş müfettişinden oluşan tüm gruplarda kullanılarak araştırmalar yapılmalı ve elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılmalıdır. Ayrıca grup karşılaştırması analizlerinin aynı ve farklı gruplarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik tutumlarla ilişkili çalışma biçimi, ekonomik durum algısı, izin kullanıp kullanmama, daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıp almama, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ihtiyaç duyup duymama, daha önce işle ilgili eğitim alıp almama, çalışılan işyerini iş kazası riski bakımından değerlendirme, işverenin hukuki niteliği ve işverenin sermaye açısından niteliği gibi değişkenlerle de yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu, RG. T. 06.04.2004, S.25425.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, RG. T. 30.06.2012, S.28339.

Aybek, A., Güvercin, Ö., Hurşitoğlu, Ç. (2003). Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi,* 6(2).

Balcı, A. (1997). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler* (Gözden geçirilmiş ve ilave edilmiş 2. baskı). Ankara: 72 TDFO Bilgisayar-Yayıncılık.

Baradan, S., Dikmen, Ü., Müngen, U., Aytekin, O. & Sönmez, G. (2011). Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Mevzuatının İnşaat Sektörü Açısından İncelenmesi, *TMH, 469.* http://www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/16612.pdf, Erişim Tarihi: 24.06.2012

Baykul, Y. (2000). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme: Klasik Test Teorisi ve Uygulaması.* Ankara: ÖSYM Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri Analizi El Kitabı* (1. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Çakar, A.E. (2012). TMMOB Makine Mühendisleri Odası Basın Açıklaması, *Mühendis ve Makine,* 53(627). http://www.mmo.org.tr/, Erişim Tarihi: 24.06.2012

Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslaması, *Interna-*

tional Journal of Engineering Research and Development, 3(2).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG. T. 07.04.2004, S.25426.

DDK (2008). *T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Tersanecilik Sektörü Araştırma ve İnceleme Raporu.* 2008(1).

DDK (2011). *T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Madencilik Sektörü Araştırma ve İnceleme Raporu.* 2011(3).

Dizdar, E. N. & Toprak, İ. (2012). Tersanecilikte Ölümlü İş Kazalarının Kazazedenin Eğitim Durumuna Göre Analizi: *International Iron & Steel Symposium.* Karabük: 02-04 Nisan 2012.

Fişek, G. (Mayıs 2002). Türkiye'de ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği. *TİSK İşveren Dergisi.*

Gerek, N. (1991). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 9(1-2), 321-328.

İMO (2009). *İnşaat Mühendisleri Odası, İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu.* http://www.imo.org.tr/resimler/dosya_ekler/0451e14f9cb7b2f_ek.pdf?dergi=60, Erişim Tarihi: 14.06.2012

Tavşancıl, E. & Keser, H. (2002). İnternet Kullanımına Yönelik Likert Tipi Bir Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi,* 1(1), 79-100.

T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008, http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/Ulusal_isg_politikalari.pdf Erişim Tarihi: 10.05.2013

TMMOB (2012). TMMOB *Makine Mühendisleri Odası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu.* (4. Baskı) Yayın No: MMO/590. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf, Erişim Tarihi: 12.06.2012

TMMOB (2011). TMMOB *İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler.* İstanbul, http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20%28web%29.pdf, Erişim Tarihi: 10.06.2012

Tezbaşaran, A. A. (1996). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu.* Ankara: TPD Yayınları.

Tutkun, E. (2010). *İş Kazaları ve İş Güvenliğinde Yeni Modeller.* http://www.harb-is.org.tr/public/UserFiles/ikym.ppt, Erişim Tarihi: 11.05.2012

Turgut, M. F. (1977). *Tutumların Ölçülmesi, Eğitimde Ölçme Teknikleri Ders Notu.* No:7.

Yardım, N., Çipil, Z., Vardar, C. & Mollahaliloğlu, S. (2007). Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları, *Dicle Tıp Dergisi,* 34(4), 264-271.

Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti, Mühendis ve Makine, 50(592). 27-32http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/8ee4c7d73782a48_ek.pdf?dergi=536, Erişim Tarihi: 26.06.2012

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı, Önemi. http://www.genelbilge.com/isci-sagligi-ve-is-guvenliginin-tanimi-onemi.html/, Erişim Tarihi: 12.06.2012

HUKUK

- **KARAR İNCELEMESİ**
  Doç. Dr. Levent AKIN
- **YARGITAY KARARLARI**
- **REKABET HUKUKU**
  Av. Gönenç GÜRKAYNAK

HUKUK

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIK VE KAÇINILMAZLIK

Doç. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş kazasından doğan tazminat davalarında yargıyı meşgul eden konulardan biri de, tazminat hesabındaki kusur dağılımıdır. Özellikle olayın gerçekleşmesine neden olduğu düşünülen birden fazla unsurun bulunduğu kazalarda, dağılımın esaslarında ve yönteminde çeşitli sorunlarla karşılaşılmaktadır. Bu yıl içinde yüksek mahkemenin de önüne gelen böyle bir olayda özel daire kararına karşı verilen direnme kararı, konuyu genel kurula taşımıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun değerlendirmesi ve kararı şu şekildedir (Yarg. HGK. 27.02.2013, 2012-10-1141/ 2013- 282);

"Taraflar arasındaki 'rücuan tazminat' davasından dolayı yapılan yargılama sonunda… Mahkemesi'nce davanın kabulüne dair verilen… sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 24.10.2011 gün ve 2010/5989 E.-2011/14406 K. sayılı ilamı ile;... 1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin tüm, davacı Kurum vekilinin sair temyiz itirazlarının reddi gerekir. 2- Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 26. maddesi olup, davalının rücu alacağından sorumluluğu, ancak maddede öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde mümkündür. Bu maddeye dayanan rücu davalarında kusurun belirlenmesinde, Mahkemece, öncelikle iş kazasının ne şekilde olduğu, dosya içeriğindeki tüm deliller takdir olunarak, varsa çelişki giderilerek belirlenmeli ve kabul edilen maddi olgular doğrultusunda, kusur oran ve aidiyeti konusunda bilirkişi incelemesine gidilmelidir.

Davaya konu somut olayda, sigortalı, davalı işverene ait işyerinde, inşaatın 2. katına asansörle malzeme taşırken, kalıpların sökümünü yapan işçinin elinden düşen kalıp demirinin, zeminden sekerek sigortalının ayağına çarpması sonucu yaralanmıştır.

Mahkemece, hükme esas alınan, makine ve inşaat mühendisi iş güvenliği uzmanlarınca hazırlanan… tarihli raporda, iş kazasında, işverenin %80 kusurlu bulunduğu, %20 oranında kötü tesadüfün etken olduğu bildirilmiştir.

Bilindiği üzere, anılan yasal düzenleme çerçevesinde kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi hükmü doğrultusunda raporda tartışılması gerekir. İşverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için, anılan madde gereğince, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları noksansız bulundurması, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir. Kaçınılmazlıktan ise, işveren tarafından tüm bu önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelmişse söz edilebilecektir. 'Kaçınılmazlık, sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram…' (Prof. Dr. A. Can Tuncay, Kurumun işverene Rücuu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 185) olup; bu halin kabulünün koşulu, "…vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez." (Prof. Dr. Berin Engin, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 139).

Hal böyle olunca, yukarıdaki açıklamalar ışığında, sigortalının yaralanmasına sebep olan iş kazasında kötü tesadüf ve kaçınılmazlıktan söz edilemez. Mahkemece yapılacak iş, iş kazasının gerçekleştiği iş kolu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında uzman kişilerden seçilecek bilirkişi kurulundan, yukarıda sıralanan maddi ve hukuki olgular ışığında yapılacak incelemeyle; mevzuat uyarınca hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalının uyup uymadığı yönlerinin yargısal denetime elverir biçimde irdelendiği, çelişkiden uzak rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre hüküm kurmaktan ibarettir. Mahkemece, açıklanan bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir… gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

…Dava, iş kazası nedeniyle malûl kalan sigortalıya Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının işverenden rücuan tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davalı şirkete ait işyeri sigortalısının 10.04.2002 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu malûl kaldığını, kazanın sigortalının işyerinde asansörle malzeme taşıdığı esnada bağlantı çubuğunun bacağına çarpması ile meydana geldiğini, iş kazası sonucu maluliyet nedeniyle sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödendiği, tedavi masrafı yapıldığı ve gelir bağlandığını, yeterli denetim ve gözetimde bulunmayan işverenin kazanın meydana gelmesinde iş güvenliği ve işçi sağlığı mevzuatı hükümleri gereğince kusurlu olduğunu beyanla, sigortalıya yapılan sosyal sigorta yardımlarından kaynaklanan Kurum alacağının, sarf, onay ve ödeme tarihlerinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı (...) İnşaat Ticaret ve Sanayi A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle, kazalının şirketlerinin daimi işçisi olmadığını, İkitelli Aykosan 2. kısım inşaatı kaba yapı işlerini işçilikli, anahtar teslimi olarak Yüklenici Sözleşmesi imzalayarak alan taşeron (...)'ın işçisi olduğunu, 01.10.2000 tarihli Yüklenici Sözleşmesi uyarınca işyerinde meydana gelecek kaza ile ilgili sorumlulukların taşerona ait olduğunu, olayın tamamen kazalının dikkatsizliği sonucu meydana geldiğini, tüm inisiyatifin kendisinde olduğu sırada ayağına iskele demiri düşmesiyle yaralandığı ve kırık çıkık olmaksızın hastanede sadece dikiş atıldığını, dava konusu ödemelere neden olan olayın başka bir işveren yanında geçirdiği kazada meydana geldiğini, iş ihale ve sözleşme yoluyla taşerona devredildiğinden alabilecekleri bir emniyet tedbiri bulunmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkemece, sigortalı tarafından açılan tazminat davasında alınan kusur raporu ile aynı mahiyette olan kusur bilirkişi raporu uyarınca iş kazasının meydana gelmesinde işverenin %80 kusurlu olduğu, olayda %20 oranında kaçınılmazlık faktörünün rol oynadığı, sonuç olarak işverenin Kurum zararının %90'ından sorumlu olduğu gerekçesiyle, davanın kabulüne dair verilen karar, taraf vekillerinin temyizleri üzerine, Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuş, mahkemece, önceki gerekçe genişletilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir. Direnme kararı, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık, sigortalının malûliyetine neden olan iş kazasının meydana gelmesinde kötü tesadüf veya kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Kurum, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde sigortalılara ve bunların ölümü halinde haksahibi kimselerine sağlamakla ödevli olduğu sosyal sigorta yardımlarını, gene Sosyal Sigortalar Kanunu'na dayanarak ödettirme hakkına sahiptir. Bu ödettirme hakkı Kanunun 10 ve 26. maddelerinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten, Kurum "işe giriş bildirgesi" verilmeksizin çalıştırılan sigortalıya yapmış olduğu yardımları (zararı doğuran sosyal sigorta olayının meydana gelişinde kusuru olsun ya da olmasın), 10. maddeye dayanarak işverene ödettirebilmekte; 26. maddeden yararlanarak da "işe giriş bildirgesinin" verilmiş olup olmadığına bakılmaksızın, belirli sorumluluk hallerinin ve kusur durumunun gerçekleşmesi takdirinde zarara neden olanlara başvurabilmektedir (Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1977, s. 290).

Davanın yasal dayanağı olay tarihinde yürürlükte bulunan mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesidir. 506 Sayılı Kanun'un "İşverenin sorumluluğu" başlıklı 26. maddesi: "(Değişik birinci fıkra: 20/6/1987-3395/2 md.) İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya haksahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22'nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı (sigortalı veya haksahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere -Any. Mhk 23.11.2006 tarih 2003/10 esas -2006/106 kararı ile iptal) Kurumca işverene ödettirilir. (Ek cümle:29/7/2003-4958/28 md.) İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate

alınır. İş kazası veya meslek hastalığı, 3'üncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3'üncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir. (Ek: 24/10/1983-2934/3 md.) Ancak; iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölümlerde bu Kanun uyarınca hak sahiplerine yapılacak her türlü yardım ve ödemeler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kasdı veya kusuru bulunup da aynı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilemez" hükmünü içermektedir.

Madde hükmüne göre, iş kazası nedeniyle Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarından dolayı Kuruma karşı sorumlu olanlar: işverenler ve üçüncü kişilerdir. Maddenin birinci fıkrası, işverenin hangi hallerde sorumlu tutulacağına ilişkin hükümler içermekte olup, Kurum ve işveren dışındaki kişileri ifade eden üçüncü kişinin sorumluluğu ise ikinci fıkrada düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere madde kusur esasına dayalı olarak düzenlenmiştir. Kurumun, ödettirme hakkının doğumu, bir başka anlatımla, zarardan sorumlu tutulma, maddenin öngördüğü koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Anılan koşullar, Kurumun ödettirme hakkını kendilerine yöneltebileceği kişilere göre değişiktir. Bununla birlikte koşulların bir kesimi, zarardan sorumlu olanların tümü için ortaklaşadır (Çenberci, M., a.g.e., s. 302, 303).

Tüm sorumlular için ortak olan koşullar: zarara uğrayanın sigortalı niteliğini taşıması; zararın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelmiş olması ve bu iş kazası veya meslek hastalığıyla işveren ya da üçüncü kişi arasında uygun neden-sonuç bağlantısı olmasıdır. İşveren bakımından özel koşullar ise: işverenin kasdı; işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılır hareketinin bulunmasıdır. Nitekim bu husus Hukuk Genel Kurulu'nun 27.11.2002 gün ve 2002/10-1032 E. 2002/1019 K. sayılı kararında da aynen kabul edilmiştir.

Görüldüğü üzere, işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu olup, bu sorumluluk; işverenin kastı, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılır eyleminin gerçekleşmesine bağlanmıştır. İşveren, çalıştırdığı sigortalıları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak üzere, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirleri almak ve bunları titizlikle uygulamakla yükümlüdür. Eğer işveren bu konuda gerekli titizliği göstermezse, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak sorumlu tutulacak ve Kurum bu konuda yapmış olduğu harcamaları işverene ödettirebilecektir (Alper, Yusuf, Sosyal Sigortalar, 2003, 4. Baskı, s.250). İşveren, sadece maddenin belirlediği sayılı ve sınırlı durumlarda sorumlu tutulduğu için, kaçınılmaz dış etkenlerden, kötü rastlantılardan, teknik arıza ve araç ve gereçlerdeki yapım hatalarından sorumlu bulunmamaktadır. İşveren, kusurun tümü başkalarında ise ve kendisine hiçbir kusur yükletilemiyorsa, gene Kurumun yaptığı yardımlardan sorumlu değildir (Çenberci, M., a.g.e., s. 311, 312).Nitekim 506 sayılı Kanun'un 26. maddesine 4958 sayılı Kanun'un 28. maddesi ile eklenen cümle uyarınca, işçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Bu nedenle maddenin sorumluluk koşullarının belirlenmesinde "kaçınılmazlık" kavramının da açıklığa kavuşturulmasında zorunluluk bulunmaktadır.

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiille (ya da sebeple) sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz, ya da kesilir ise borçlu ya da fail, sonuçtan sorumlu tutulamaz. Uygun illiyet bağını kesen sebepler başlıca üç tanedir; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık, uygun illiyet bağını kesen sebeplerden en önemli olanı olup mücbir sebebin bir unsurudur. Doktrinde mücbir sebep; genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemez, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanır. Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel gibi bir doğa olayı olabileceği gibi bazen savaş, genel grev, askeri darbe gibi

beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabilir. Mücbir sebep teşkil eden olay, umulmayan hale göre daha şiddetli ve mutlak bir kaçınılmazlık arzederken, umulmayan hal daha sınırlı bir etkiye sahiptir. Mücbir sebep borçlu veya sorumlunun işletme veya faaliyetine yabancı, dışarıdan gelen bir olay iken, umulmayan hal işletme veya faaliyet içi bir olay da olabilir. Mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığından amaç, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir. İsviçre Federal Mahkemesi'ne göre de mücbir sebep teşkil eden bir olayın zarar verici sonucu, herkes için kaçınılmaz ve mutlak anlamda önlenmesi imkansız kısacası kaçınılmazlık objektif olmalıdır. Kaçınılmazlık, bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin (kazanın) en önemli unsurudur (Tuncay, Can, Kurumun İşverene Rücuu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS Sicil Dergisi, Aralık 2006, s.185-187).

Bilindiği üzere, kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkansız olduğu veya hangi önlem alınırsa alınsın, hangi boyutta dikkat edilirse edilsin oluşması engellenemeyen fiiller ve olaylardır. Genel olarak nitelendirmek gerekirse, kaçınılmazlık demek, vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenmeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez (Ergin, Berin, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor, MESS, Sicil Dergisi, Aralık 2006, s.138, 139).

Gerek Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddeleri uyarınca, işverenler işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Hatta, mevzuatta yer almamış olsa bile işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorundadır.

Bununla birlikte, iş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Kaçınılmaz bir nedenden kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığından ötürü işverenin sorumlu tutulması için ilgili mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olması gerekir.

Kaçınılmazlık nedeniyle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse bu takdirde işverenin mevzuat gereği almakla yükümlü olduğu tüm önlemleri almış olması durumunda artık sorumlu olmayacaktır, çünkü tüm önlemlere rağmen önlenmesi mümkün olmayan bir durum sözkonusu olduğundan işveren sorumlu olmayacaktır (Ergin, B., a.g.m., s.139). Nitekim, iş kazasında kaçınılmazlıktan sözedilebilmesi için İş Kanunu'na göre işverenin, işyerinde çağın ve teknolojinin gerektirdiği önlemleri almasına rağmen iş kazasının meydana gelmiş olması gerektiği Hukuk Genel Kurulu'nun 06.10.1999 gün ve 1999/10-687 E.-1999/775 K. ile 16.10.1985 gün ve 1985/10-197 E. 1985/826 K. sayılı kararlarında da aynen benimsenmiştir.

Somut olayın incelenmesinde, yerel mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin %80 kusurlu olduğu ancak %20 oranında kötü tesadüfün rol oynadığı tespiti yapılmış ise de, yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, özellikle işverenin Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine aykırı hareketlerinin varlığının tespit edilmiş olması karşısında, iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık faktörünün rol oynadığından bahsetmek ve işverenin rücu ile sorumlu olduğu miktarın belirlenmesinde kaçınılmazlığı dikkate almak mümkün değildir.

Bu durumda, mahkemece yapılacak iş, iş kazasının gerçekleştiği işkolu ile işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında

uzman kişilerden seçilecek bilirkişi kurulundan, yukarıda sıralanan maddi ve hukuki olgular ışığında yapılacak incelemeyle; mevzuat uyarınca hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalının uyup uymadığı yönlerinin yargısal denetime elverir biçimde irdelendiği rapor alınarak sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, işyeri koşulları gereğince ve yeterince araştırılıp saptanmadan, %20 kötü tesadüf olgusuna dayanan kusur raporunun hükme dayanak yapılmış olması isabetsizdir. O halde, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır…"

DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu uyuşmazlık, iş kazası sebebiyle yapılan sigorta yardımlarının, sorumluya rücüuna ilişkindir. Olayda, sigortalı, davalı işverene ait işyerinde, inşaatın ikinci katına asansörle malzeme taşırken, kalıpların sökümünü yapan işçinin elinden düşen kalıp demirinin, zeminden sekerek sigortalının ayağına çarpması sonucu yaralanmıştır.

2- Davacı taraf, davalı şirkete ait işyeri sigortalısının geçirdiği iş kazası sonucu malûl kaldığını, kazanın sigortalının işyerinde asansörle malzeme taşıdığı esnada bağlantı çubuğunun bacağına çarpması ile meydana geldiğini, iş kazası sonucu maluliyet nedeniyle sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödendiği, tedavi masrafı yapıldığı ve gelir bağlandığını, yeterli denetim ve gözetimde bulunmayan işverenin kazanın meydana gelmesinde iş güvenliği ve işçi sağlığı mevzuatı hükümleri gereğince kusurlu olduğunu ileri sürerek, sigortalıya yapılan sigorta yardımlarından kaynaklanan kurum alacağının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

3- Davalı işveren ise, kazalanan işçinin şirketlerinin daimi işçisi olmadığını, kaba inşaat işini Yüklenici Sözleşmesi imzalayarak anahtar teslimi verdikleri taşeronun işçisi olduğunu, Yüklenici Sözleşmesi uyarınca işyerinde meydana gelecek kaza ile ilgili sorumlulukların taşerona ait olduğunu, olayın tamamen kazalının dikkatsizliği sonucu meydana geldiğini, tüm inisiyatifin kendisinde olduğu sırada ayağına iskele demiri düşmesiyle yaralandığı ve kırık çıkık olmaksızın hastanede sadece dikiş atıldığını, dava konusu ödemelere neden olan olayın başka bir işveren yanında geçirdiği kazada meydana geldiğini, iş ihale ve sözleşme yoluyla taşerona devredildiğinden alabilecekleri bir emniyet tedbiri bulunmadığını belirterek, davanın reddini istemiştir.

4- Yerel Mahkeme, sigortalı tarafından açılan tazminat davasında alınan kusur raporu ile aynı mahiyette olan kusur bilirkişi raporu uyarınca iş kazasının meydana gelmesinde işverenin %80 kusurlu olduğu, olayda %20 oranında kötü tesadüf (kaçınılmazlık) faktörünün rol oynadığını kabul ederek, işverenin kurum zararının %90'ından sorumlu olduğu gerekçesiyle, davanın kabulüne karar vermiştir.

5- Yüksek mahkeme kararı bozmuştur. Bozma gerekçesinde de özetle, kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi hükmü doğrultusunda raporda tartışılması gerektiğini belirtmiştir. Daireye göre işverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için, anılan madde gereğince, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları noksansız bulundurması, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir. Kaçınılmazlık ise daha farklı bir yapıdır. Bu yapıda işveren tarafından tüm önlemler alındığı ve kazalı da bu önlemlere uyduğu halde kaza meydana gelir. Kaçınılmazlığın kabul edilebilmesi için, meydana gelen olaya karşı konulamaması, her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesinin önlenememesi gerekir. Ancak böyle bir durumda objektif bir kaçınılmazlık durumundan söz edilebilir. Dolayısıyla, umulmadık bir hal kaçınılmazlık sayılamaz. Bu bakış açısından hareket edildiğinde, dava konusu olaydaki kazanın, kötü tesadüf ve kaçınılmazlıktan kaynaklandığı söylenemez. O sebeple zarar sebebiyet veren kazanın

gerçekleşmesinde, mevzuat uyarınca hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalının uyup uymadığı yönleri uzman heyet tarafından incelenmelidir.

6- Yerel mahkeme bozma kararına karşı direnmiştir. Konu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na taşınmıştır. Genel kurula göre uyuşmazlık, sigortalının malûliyetine neden olan iş kazasının meydana gelmesinde kötü tesadüf veya kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

7- Genel Kurula göre davanın yasa dayanağı olan 506 sayılı yasanın 26. maddesine göre, iş kazası nedeniyle kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarından dolayı kuruma karşı sorumlu olanlar, işveren ve üçüncü kişilerdir. Madde kusur esasına dayalı olarak düzenlenmiştir. Kurumun, ödettirme hakkının doğumu, bir başka anlatımla, zarardan sorumlu tutulma, maddenin öngördüğü koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Anılan koşullar, Kurumun ödettirme hakkını kendilerine yöneltebileceği kişilere göre değişiktir. Bununla birlikte koşulların bir kesimi, zarardan sorumlu olanların tümü için ortaklaşadır. Tüm sorumlular için ortak olan koşullar, zarara uğrayanın sigortalı niteliğini taşıması, zararın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelmesi ve bu iş kazası veya meslek hastalığıyla işveren ya da üçüncü kişi arasında uygun neden-sonuç bağlantısı olmasıdır. İşveren bakımından özel koşullar ise, işverenin kasdı, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılır hareketinin bulunmasıdır. Dolayısıyla işveren, çalıştırdığı sigortalıları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak üzere, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirleri almak ve bunları titizlikle uygulamakla yükümlüdür. Eğer işveren bu konuda gerekli titizliği göstermezse, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak sorumlu tutulur ve kurum bu konuda yapmış olduğu harcamaları işverene ödettirebilir. İşveren, sadece maddenin belirlediği sayılı ve sınırlı durumlarda sorumlu tutulduğu için, kaçınılmaz dış etkenlerden, kötü rastlantılardan, teknik arıza ve araç ve gereçlerdeki yapım hatalarından sorumlu olmaz. Nitekim 506 sayılı Kanun'un 26. maddesine 4958 sayılı Kanun'un 28. maddesi ile eklenen cümle uyarınca, işçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

8- Kaçınılmazlığın işverenin kuruma karşı sorumluluğunu o oranda ortadan kaldırıyor olması, kavramsal olarak üzerinde düşünmeyi gerektirmektedir. Kaçınılmazlıktan ne anlaşılmalıdır?

9- Genel Kurul kararında bu konuda çeşitli değerlendirmelere yer verilmiştir. Buna göre, özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiille sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz, ya da kesilir ise borçlu ya da fail, sonuçtan sorumlu tutulamaz. Uygun illiyet bağını kesen sebepler başlıca üç tanedir; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık, uygun illiyet bağını kesen sebeplerden en önemli olanı olup mücbir sebebin bir unsurudur. Mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığından amaç, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir. İsviçre Federal Mahkemesi'ne göre de mücbir sebep teşkil eden bir olayın zarar verici sonucu, herkes için kaçınılmaz ve mutlak anlamda önlenmesi imkansız kısacası kaçınılmazlık objektif olmalıdır. Kaçınılmazlık, bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin (kazanın) en önemli unsurudur. Bilindiği üzere, kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkansız olduğu veya hangi önlem alınırsa alınsın, hangi boyutta dikkat edilirse edilsin oluşması engellenemeyen fiiller ve olaylardır. Genel olarak nitelendirmek gerekirse, kaçınılmazlık demek, vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelendirilemez. İş Kanunu'na göre, işverenler işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin

sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Hatta, mevzuatta yer almamış olsa bile işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorundadır. Bununla birlikte, iş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Kaçınılmazlık nedeniyle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse bu takdirde işveren, mevzuat gereği almakla yükümlü olduğu tüm önlemleri almış olması durumunda sorumlu olmaz.

10- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre davaya konu uyuşmazlıkta, işverenin Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine aykırı hareketlerinin varlığı tespit edilmiştir. O sebeple, iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık faktörünün rol oynadığından bahsetmek ve işverenin rücu ile sorumlu olduğu miktarın belirlenmesinde kaçınılmazlığı dikkate almak mümkün değildir. Yapılması gereken, mevzuat uyarınca hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalının uyup uymadığı yönlerinin yargısal denetime elverir biçimde irdelendiği rapor alınarak sonucuna göre hüküm kurmaktır. Davanın yukarıdaki seyri sonunda varılan sonuç şu şekilde özetlenebilir. Genel Kurula göre, işverenin İSG mevzuatına aykırı hareketi tespit edilmiş ise kaçınılmazlıktan söz edilemez.

11- Bu noktaya ilişkin değerlendirmelere geçmeden önce iş kazalarından kaynaklanan sorumluluklarda aranan nedensellik bağına değinmekte yarar görüyoruz. Uygun nedensellik bağının belirlenmesinde, SGK ve işverenin sorumlulukları açısından ikili bir ayrıma gidilebilir. Bunlardan ilki, sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazasının oluşumunda aranan nedensellik bağıdır. İkincisi ise, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını, yani işverenin kişisel sorumluluğunu doğuran iş kazasını oluşturacak olan nedensellik bağıdır. Nedensellik bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun gerçekleşmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağı ifade eder. Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazasının oluşabilmesi ve böylelikle çalışanların sigorta yardımlarına hak kazanabilmeleri, öncelikle kaza ile meydana gelen zarar arasında uygun nedensellik bağı olmasını gerektirir. Yani işçinin uğramış olduğu zarar, karşı karşıya kaldığı kazanın uygun bir sonucu olmalıdır. Kanımızca, kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunan bir olayın sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için başka bir nedensellik bağının aranması gerekmez. Yani ortaya çıkan kazanın, yürütülen iş ile uygun nedensellik bağı içinde bulunması aranmaz. Kazanın 5510 sayılı Yasa'nın 13/I hükmünde sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması iş kazasının varlığı için yeterli olur. Dolayısıyla işle ilgisi olup olmadığına bakılmaksızın 13. maddenin ilk fıkrasında beş bent olarak sayılan hallerde gerçekleşen kazalar iş kazası kabul edilerek sigorta yardımları sağlanır.

Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazasının varlığı için aranan kazayla zarar arasındaki nedensellik bağının kesilebilmesi mümkündür. Yasanın 13. maddesinin ilk fıkrasında sayılan hallerde gerçekleşen kazanın sebep olduğu ilk zararın nihai zarar ile bir bağlantısının olmaması halinde, kazayla zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğinden söz edilebilir. Örneğin işyerindeki güneş çarpması ile oteldeki kalp krizi arasında nedensellik bağı bulunmuyorsa, sorumluluğun doğmayacağı kabul edilir.

Uygun nedensellik bağını kesen nedenlerden ilki kazalanan işçinin kusurunun ağırlığıdır. Buna göre işçi kendi davranışı sonucunda iş kazasına uğradıysa ve anılan davranışı kazanın iş ile olan uygun nedensellik bağını ortadan kaldırıyorsa işverenin sorumluluğuna gidilemez. Sözü edilen sonucun doğabilmesi, işçinin eyleminin iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağını ikinci plana itebilecek yoğunluğa ulaşmasına bağlıdır (Haluk Tandoğan, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, 81). Ancak bu kusurun kasıt düzeyinde olması gerektiği anlamına gelmez. Kazalanan işçinin ağır ihmali de nedenselliği kesebilir. Yoğunlukları bu bağlantıyı kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise sadece

işverence ödenecek maddi tazminattan indirim nedeni olabilir.

Üçüncü kişinin kusurlu davranışı, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin ikincisidir. Söz konusu üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir. Anılan kimselerin davranışlarının uygun nedensellik bağını kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi belirli bir yoğunluğa ulaşmalarına bağlıdır. Dolayısıyla anılan nedensellik bağının bir başka işçi ya da üçüncü kişi tarafından kesilmesi halinde işveren, sorumluluktan kurtulur. Üçüncü kişinin kusur durumunun işle kaza arasındaki uygun nedensellik bağını kesebilmesi için kasıt düzeyinde olması zorunlu değildir. Daha alt derecedeki kusurlu hareketlerin de aynı sonucu doğurabilmeleri mümkün olmalıdır. Burada önemli olan üçüncü kişinin kusurunun derecesinden çok, fiilinin ortaya çıkardığı zararın büyüklüğüdür.

İşverenin sorumluluğunu kaldıran sebeplerden sonuncusu mücbir sebeptir. Kazalanan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun nedenselliği kestiği hallerde olduğu gibi burada da işverenin sorumlu tutulması adalet ve hakkaniyete aykırı görülmüştür.

12- İnceleme konusu olaydaki dikkat çekici nokta kaçınılmazlığın, kusur dağılımındaki etkisidir. Kararda da belirtildiği gibi bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin en önemli unsuru sayılan kaçınılmazlığın temelinde, önüne geçilmesi imkansız olan, hangi önlem alınırsa alınsın, hangi boyutta dikkat edilirse edilsin oluşması engellenemeyen fiiller ve olaylar yatar. Dolayısıyla kaçınılmazlık var denildiğinde, engellenemeyen bir durumun gerçekleştiği vurgulanmak istenir.

13- Bu anlayıştan hareket edildiğinde, İSG önlemlerine aykırılık ile kaçınılmazlığı bir arada değerlendirmemek gerekir. Zira iş kazalarında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ihlali ile kaçınılmazlık, farklı kavram ve etkenlerdir. Bir kazanın gerçekleşmesi tümüyle İSG yükümlülüklerine aykırı eylemlerden kaynaklanabileceği gibi tümüyle kaçınılmazlıktan da doğabilir. Bunun mümkün olabildiği bir hukuki yapı içinde, her iki unsurun da birlikte etki sağladığı bir kazanın oluşabilmesine bir engel olmasa gerekir. Bir işyerinde İSG önlemlerine aykırılığın bulunması, o işyerine kaçınılmazlığın etki etmesine engel olmaz. Ancak bu nitelikteki durumlarda kaçınılmazlık, sadece etki ettiği hususun kazadaki işlevi oranında sorumluluğu ortadan kaldırır. Bu kısmi olabileceği gibi tam olarak da gerçekleşebilir. Aksi halde kaçınılmazlığın yukarıdaki kararda işaret edilen "önüne geçilmesi imkânsızlık" özelliğinin hiçbir anlamı kalmaz. Mücbir sebebin uygun nedenselliği kesen yapısındaki özellik de bu niteliktedir. Bu tür olaylarda aslında uygun nedensellik vardır fakat mücbir sebep, bu nedenselliği kesip ön plana geçmekte ve zararın sebebi haline gelmektedir.

Kaldı ki, işyerinde gereken önlemler alındığında bile kaçınılamayan bir etkenin (kaçınılmazlığın), önlemler alınmadığında bu etkiyi sağlayamayacağını kabul edebilmek mümkün değildir. Dikkat edilmesi ve üzerinde özene durulması gereken husus, kaçınılmazlığın kavramsal olarak olaya etki edip edemeyeceğinden çok, ortaya çıkan zarar hangi oranda katkı sağladığıdır. Dolayısıyla işyerinde İSG önlemleri alınmış olsun olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve olaydaki somut etkisi uzmanlarca tespit edilmelidir.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2012/28063
Karar No : 2012/28555
Karar Tarihi : 18.12.2012

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN KISMİ ÖDEMELERDE MAHSUP
- İŞÇİ ALACAKLARININ MUACCELİYETİ
- TEMERRÜT
- İNSAN KAYNAKLARI TEŞVİK ÖDEMESİ

İlgili Mevzuat : 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 84, 86, 4857 sayılı İş Kanunu m. 32, 5, 120

ÖZET: Dava işçilik alacakları istemine ilişkindir. Ücret, çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmesinin feshi ile muaccel hale gelir. İşveren kıdem tazminatı borcu bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte temerrüde düşer. Diğer tazminat ve alacaklar bakımından ise tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları ödeme zamanı ya da işçi tarafından gönderilecek ihtarnamede belirtilen ödeme günü itibariyle işverenin temerrüdü gerçekleşir. Davacının son bordrosunda ek tazminat adı altında ödeme yapılmış olup, bu ödeme davalı şirket ile sendika arasında yapılan protokol gereğince feshin olumsuz sonuçlarını azaltmak için insan kaynakları teşvik ödemesi olarak nitelendirildiğinden, yapılan bu ödemenin hüküm altına alınan alacaklardan mahsup edilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, boşta geçen süre ücret ile işe başlatmama tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR: Davacı vekili işe iade davasının kesinleşmesinin ardından işverene süresinde başvurulduğu halde işçinin işe başlatılmadığını belirterek müvekkilinin işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davacının çalıştığı fabrikanın kapatıldığını, davacının çalıştığı fabrikaya iade edilmesinin fiilen ve hukuken mümkün olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, işveren tarafından yapılan kısmi ödemenin işçinin hangi alacağına mahsup edileceği noktasında toplanmaktadır.

I. NORMATİF DAYANAK

Uyuşmazlığın normatif dayanağı Borçlar Kanunu'nun 84. - 86. maddeleridir. Borçlar Kanunu'nun 84. maddesinde "borçlu faiz veya masrafları tediyede gecikmiş değil ise kısmen icra eylediği tediyeyi resülmale mahsup edebilir. Alacaklı alacağın bir kısmı için kefalet, rehin veya sair teminat almış ise borçlu kısmen icra eylediği tediyeyi temin edilen veya teminatı daha iyi olan kısma mahsup etme hakkını haiz değildir" kuralına yer verilmiş; 85. maddesinde "birden fazla borçları bulunan borçlu, borçları ödemek zamanında bu borçlardan hangisini tediye etmek istediğini alacaklıya beyan etmek hakkını haizdir. Borçlu beyanatta bulunmadığı surette vuku bulan tediye kendisi tarafından derhal itiraz edilmiş olmadıkça alacaklının makbuzda irae ettiği borca mahsup edilmiş olur" hükmü öngörülmüş; 86. maddesinde "kanunen muteber bir beyan vaki olmadığı yahut makbuzda bir güna mahsup gösterilmediği takdirde, tediye muaccel olan borca mah-

sup edilir. Müteaddit borçlar muaccel ise tediye, borçlu aleyhinde birinci olarak takip edilen borca mahsup edilir. Takibat vaki olmamış ise tediye, vadesi iptida hulül etmiş olan borca mahsup edilir. Müteaddit borçların vadeleri aynı zamanda hulül etmiş ise mahsup mütenasiben vaki olur. Hiç bir borcun vadesi hulül etmemiş ise alacaklı için en az teminatı haiz olan borca mahsup edilir" kuralı düzenlenmiştir.

II. GENEL HÜKÜMLER YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

Borçlar Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükümleri öncelikle muacceliyet ve temerrüt kavramlarının açıklanmasını gerektirmektedir.

Muacceliyet, alacaklının borçludan borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisidir. Borç muaccel olmadan borçlu temerrüdü söz konusu olmaz.

Temerrüt, en kısa tanımıyla, alacaklı tarafından talep edilebilir (muaccel) hale gelmiş bir borcun ifasındaki gecikmedir ve kural olarak, bu tür (muaccel) bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarı ile temerrüde düşer (BK. m. 101/1). Başka bir ifadeyle, temerrütten söz edilebilmesi için, öncelikle muaccel bir borcun ve alacaklının o borca yönelik ihtarının bulunması gerekir. Kural böyle olmakla birlikte, borçlunun temerrüde düşmesi için alacaklının ihtarının gerekmediği bazı durumlar da vardır: Örneğin, ifa günün taraflarca birlikte kararlaştırıldığı (BK. m. 101/2), borçlunun borcu ifa etmeyeceğini bildirmiş olduğu veya hal ya da durumundan bu sonuca varılabildiği (BK. m. 107/1) hallerde, temerrüdün gerçekleşmesi için alacaklının ihtarına gerek yoktur.

Buna göre tek bir borç ilişkisinin söz konusu olduğu durumda borçlu para borcunun faiz ve masraflarını ödemede temerrüde düşmemişse yaptığı kısmi ödemeyi anapara borcuna mahsup etme hakkına sahiptir. Ancak, para borcunun bir kısmı için kefalet, rehin veya benzeri bir teminat verilmişse, yapılan kısmi ödemenin teminatlı olan borca mahsubu istenemez. Bu durumda kısmi ödemenin teminatsız olan ya da teminatı daha az olan borca mahsubu gerekir. Borçlu, faiz ve masrafları ödemede temerrüde düşmüşse yaptığı kısmi ödeme öncelikle gecikmiş faiz ve masraf borçlarına mahsup edilecektir. Hukuk Genel Kurulunun 27.09.2000 tarih ve 2000/12-1148 esas, 2000/1193 karar sayılı ilamında da vurgulandığı üzere, Borçlar Kanunu'nun 84. maddesi gereğince ödemelerin öncelikle asıl alacaktan düşülebilmesi için, borçlunun faiz ve masrafları ödemede gecikmemiş olması zorunludur. Gecikme ve alacaklının iradesini açıklaması halinde, ödenen kısmın öncelikle faizden düşürülmesi gerekir. İcra takibi, ödemeye ihtirazi kayıt konulması irade açıklamasıdır.

Birden fazla borcu bulunan borçlu, yaptığı ödeme ifa zamanında beyan ettiği borca mahsup edilir. Borçlu, ödeme sırasında, yapılan ödemenin hangi borca ilişkin olduğunu beyan etmemiş veya alacaklının makbuzda belirttiği borca derhal itirazda bulunmamışsa makbuzda belirtilen borca mahsup edilmelidir.

Birden fazla para borcunun olduğu borç ilişkisinde, borçlunun, yapılan kısmi ödemenin hangi borç için mahsup edildiğini belirtmemesi, alacaklının da ödemenin hangi borca ilişkin olduğunu makbuzda göstermemesi durumunda, kısmi ödemenin hangi borca mahsup edileceği sorunu BK. m. 86'ya göre çözümlenmelidir. Buna göre kısmi ödeme öncelikle muaccel olan borç için yapılmış sayılır. Ödeme zamanında birden fazla borç muaccel hale gelmişse ödeme ilk takibe konu olan borca mahsup edilir. Muaccel olan borçlardan hiçbiri takibe verilmemişse kısmi ödeme ifa zamanı önce gelen borca mahsup edilmiş sayılır. Borçların ifa zamanları (vadeleri) aynı günde gelmişse yapılan kısmi ödeme borçların miktarlarıyla orantılı olarak mahsup edilir. Borçlardan hiçbirinin ifa zamanı gelmemişse, kısmi ödeme alacaklı için güvencesi en az olan borca mahsup edilmiş sayılır.

III. İŞÇİ ALACAKLARI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

İş sözleşmesinden doğan para borçlarının kısmi ifasında mahsubun ne şekilde yapılacağı ile ilgili İş Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmadığından Borçlar Kanunu'nun yukarıda belirtilen genel hükümleri kapsamında sorun çözümlenmektedir. İşçinin işverenden bir alacağının, örneğin sadece kıdem tazminatı alacağının bulunduğu durumda kısmi ödeme nedeniyle mahsup işlemi BK. m. 84 çerçevesinde yapılacaktır. Dairemiz uygulamasına göre temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödeme işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmelidir. Borcun taksitle ödenmesi konusunda yapılan anlaşma aksi öngörülmemişse, kural olarak, işçinin faiz talebinden vazgeçtiğini kapsar. Ancak, bu sonuç işverenin taksit

anlaşmasına uygun hareket etmesine bağlıdır. İşverenin taksitlerden birini zamanında ödememesi halinde işçinin faizle ilgili feragati geçersiz hale gelir ve sadece ödenmeyen taksit için değil, tüm alacak için faiz talep hakkı doğacaktır. Bu durumda ödenmiş olan önceki taksitlerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubu gerekecektir. Kuşkusuz taksit sözleşmesinin işçinin serbest iradesi ile meydana gelmiş olması gerekir.

İşçinin birden fazla alacağının söz konusu olması durumunda, yapılan kısmi ödemenin hangi alacağa ilişkin olduğu işveren tarafından ödeme sırasında belirtilmemiş ve işçi tarafından da bu husus makbuzda gösterilmemiş ise mahsup işlemi BK. m. 86 çerçevesinde yapılacaktır. İş Kanununda işçinin sözleşme ve kanundan doğan alacaklarının muacceliyet ve vade zamanları konusunda değişik hükümler öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret en geç ayda bir ödenir (m. 32/5). İş Hukuku mevzuatımızda Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç, ücretin peşin ödeneceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ücret çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelmektedir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. ve 4857 saylılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca işveren kıdem tazminatı borcu bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte temerrüde düşer. Yukarıda belirtilen diğer tazminat ve alacaklar bakımından ise tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları ödeme zamanı ya da işçi tarafından gönderilecek ihtarnamede belirtilen ödeme günü itibariyle işverenin temerrüdü gerçekleşir.

Somut olayda, davacının son bordrosunda ek tazminat adı altında ödeme yapılmıştır. Bu ödeme davalı şirket ile sendika arasında yapılan protokol gereğince feshin olumsuz sonuçlarını azaltmak için insan kaynakları teşvik ödemesi olarak nitelendirilmiştir. Yapılan bu ödemenin hüküm altına alınan alacaklardan mahsup edilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilisine iadesine, 18.12.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2013/1506
Karar No : 2013/10620
Karar Tarihi : 01.04.2013

- İŞ SÖZLEŞMESİ FESHİNİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE DAVASI
- İŞVERENLERİN BİRLİKTE İSTİHDAM İLİŞKİSİ
- İŞÇİ İLE İŞVERENLER ARASINDA TEK BİR İŞ İLİŞKİSİ BULUNMASI
- ASIL VE ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- HUSUMET VE GERÇEK İŞVERENİN BELİRLENMESİ

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6, 17, 19

ÖZET: Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması ve muvazaa bulunmaması halinde ise, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. Diğer taraftan, özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde

verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi, keza her iki işverenin sorumluluğu ve taraf sıfatı vardır. Dosya içeriğine göre davalı hakkında dava açılıp hüküm kurulmuş ise de kayıt üzerinde işveren B... Ambalaj Şirketi görünmekte olup, iş sözleşmesi de adı geçen şirket tarafından feshedilmiştir. Husumetin ve gerçek işverenin belirlenmesi ile hükmün infazının sağlanması açısından davalı ile dava dışı kayıt üzerinde davacının işvereni görünen B.. Ambalaj şirket arasındaki ilişki açıklığa kavuşturulmadan, aradaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı, asıl alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığı veya birlikte istihdam edip etmedikleri belirlenmeden, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacı işçinin davalı işyerinde önce üretimde daha sonra depo sorumlusu olarak çalışmaya başladığını, davalı aleyhine tanıklık yapması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren vekili, husumet itirazı ile davacı tarafın adına herhangi bir iş kaydına rastlanmadığını, yapmış oldukları incelemede davacının B... Ambalaj ve Taşeronluk Hizmetleri Limited Şirketinde çalıştığı, İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince iş azlığı sebebiyle iş akdinin feshedildiği ve o güne kadar hak ettiği tüm işçilik alacaklarının ödendiğinin tespit edildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının kıdeminin altı aydan fazla olduğu, işyerinde 30'dan fazla çalışan bulunduğu, davanın bir aylık hak düşürücü süre içinde açıldığı, işe iade davası koşullarının bulunduğu, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından "4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince" feshedildiği, feshin haksız olduğu İş Kanunu'nun 19. maddede işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık olarak göstermek zorunda olduğunun düzenlendiği, davacının iş sözleşmesi feshedilirken fesih sebebinin açık olarak ifade edilmediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar davalı vekili tarafından cevap nedenleri ile temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi uyarınca, "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. Keza aynı maddenin 7. fıkrasına göre de "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler." Asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olması halinde, alt işveren işçileri, aynı madde uyarınca başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri sayılacaktır.

Ayrıca alt-asıl işveren ilişkisinin yasal unsurları taşıyıp taşımadığı veya muvazaalı olup olmadığı resen gözetilmelidir. Asıl işveren ve alt asıl işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olması veya yasal unsurları taşımaması

halinde ise, asıl işveren başlangıçtan beri gerçek işveren olduğundan, davanın tarafı asıl işveren olmalıdır. Alt işverenin bu anlamda işverenlik sıfatı bulunmadığından, taraf sıfatı olmayacaktır. Böyle bir durumda işe iade isteyen alt işveren işçisinin asıl işveren işyerine işe iadesine karar verilmesi gerekir.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması ve muvazaa bulunmaması halinde ise, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır (Dairemizin 09.06.2008 gün ve 2007/40942 Esas, 2008/14420 Karar sayılı ilamı).

Diğer taraftan, özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi, keza her iki işverenin sorumluluğu ve taraf sıfatı vardır.

Dosya içeriğine göre davalı hakkında dava açılıp hüküm kurulmuş ise de kayıt üzerinde işveren B... Ambalaj Şirketi görünmekte olup, iş sözleşmesi de adı geçen şirket tarafından feshedilmiştir. Husumetin ve gerçek işverenin belirlenmesi ile hükmün infazının sağlanması açısından davalı ile dava dışı kayıt üzerinde davacının işvereni görünen B... Ambalaj şirket arasındaki ilişki açıklığa kavuşturulmadan, aradaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı, asıl-alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığı veya birlikte istihdam edip etmedikleri belirlenmeden, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2013/1503
Karar No : 2013/10619
Karar Tarihi : 01.04.2013

- İŞ SÖZLEŞMESİ FESHİNİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE DAVASI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARIN ANLAŞMASI SONUCU SONA ERDİRİLDİĞİ
- İKALE SÖZLEŞMESİ
- İSTİFA DİLEKÇESİNİN BASKI İLE ALINDIĞI İDDİASI
- İŞÇİNİN İRADESİNİN SAKATLANDIĞINI İSPATLAYAMAMASI
- İSTİFA EDEN İŞÇİNİN EĞİTİM DURUMU
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATININ İŞVERENCE ÖDENMESİ
- İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 21/son

ÖZET: Dava, iş sözleşmesi feshinin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Davalı, davacının kendi el yazısı ile yazmış olduğu istifa dilekçesine istinaden iş akdini kendisinin sona erdirdiğini iddia etmektedir. Mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir. Ancak, dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi işten ayrılma isteğine ilişkin 28.12.2011 tarihli istifa dilekçesine dayanılarak ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi suretiyle sonlandırılmıştır. Davacı iş sözleşmesinin sonlandırılmasına esas alınan istifa dilekçesinin baskı ile alındığından dolayı iradenin sakatlandığını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Öte yandan davacı öğrenim durumu itibariyle im-

zaladığı istifa dilekçesinin mahiyetini ve doğuracağı sonuçları takdir ve tayin edebilecek durumdadır. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin tarafların iradelerinin birleşmesi ile oluşan anlaşma doğrultusunda feshedildiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, taraflardan birinin karşı tarafa iletiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren açıklamasının ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olacağından davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gözetilmeden yazılı gerekçe ile karar verilmesi hatalı olmuştur.

DAVA: Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini, iş akdinin baskı ile vermiş olduğu istifa dilekçesine istinaden sona erdirildiğini belirterek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren vekili, davacının kendi el yazısı ile yazmış olduğu istifa dilekçesine istinaden iş akdini kendisinin sona erdirdiğini, davacının psikolojik baskı görmesi karşısında istifaya zorlandığı hususunun mesnetsiz olduğunu, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacı tanık anlatımlarına itibar edilerek, davacının istifa etmek gibi bir niyetinin bulunmadığı, aile düzeyinde de bir değişiklik olmadığı, özellikle "işten çıkartılmak istenen personelinden istifa dilekçesi istenildiği, bu koşullarda kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğini beyan etmesi karşısında bankaya yapılan ödemelerin miktarına nazaran davacının da kıdem ve ihbar tazminatının ödendiği yaklaşık 14 yıllık kıdemi olan davacının tazminat hakkını engelleyecek şekilde işyerinden ayrıldığı iddiasının hayatın olağan akışına uymadığı, işyerinden istifa eden işçiye kıdem-ihbar tazminatı ödemesinin de yapılmış olmasının istifa iddiası ile çeliştiği, iş akdinin işverenlikçe feshedilmesi nedeni ile işverenliğin talebi karşısında kıdem ve ihbar tazminatlarını bir an önce alarak boşta geçireceği sürede ailesini geçim sıkıntısı ile karşı karşıya bırakmama düşüncesi ile yazdığı imzaladığı iş akdinin davalı tarafça haklı ve geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

Taraflar arasındaki iş ilişkinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır.

İşçi ve işveren iradelerinin iş sözleşmesinin feshi konusunda birleşmesi, bir tarafın feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu sona erme türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren açıklamasının ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir.

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kalacağı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınarak, ikalenin (bozma sözleşmesinin) geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla

sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadığı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödemeyi veya benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması veya işçiyi aynı şekilde karşılıklı anlaşma sureti ile iş sözleşmesinin feshine zorlanması halinde, gerçek bir istifa ve ayrılma iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir (Yargıtay 9. HD. 13.10.2008 gün ve 2008/34079 Esas, 2008/26691 Karar sayılı ilamı).

Karşılıklı anlaşma sureti ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi anlaşmasının, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi kapsamında irdelenmesi gerekir. Anılan hükme göre 21. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir. Buna göre feshin geçersizliği istemi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırlarını belirleme ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesinde maddedeki kuralların sözleşmelerle değiştirilemeyeceği, aksi sözleşmelerin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Dairemiz kararlılık kazanan uygulaması gereği, özellikle iş sözleşmesi devam ederken veya fesih ile birlikte kararlaştıran feshin geçersizliği isteminden vazgeçmeyi içeren sözleşmeleri de geçersiz kabul etmektedir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi işten ayrılma isteğine ilişkin 28.12.2011 tarihli istifa dilekçesine dayanılarak ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi suretiyle sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Davacı iş sözleşmesinin sonlandırılmasına esas alınan istifa dilekçesinin baskı ile alındığından dolayı iradenin sakatlandığını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Öte yandan davacı öğrenim durumu itibariyle imzaladığı istifa dilekçesinin mahiyetini ve doğuracağı sonuçları takdir ve tayin edebilecek durumdadır. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin tarafların iradelerinin birleşmesi ile oluşan anlaşma doğrultusunda feshedildiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gözetilmeden yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

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

SONUÇ: Yukarda açıklanan gerekçe ile;
1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 100.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak, 01.04.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2013/5587
Karar No : 2013/9305
Karar Tarihi : 19.03.2013

- KIDEM TAZMİNATI VE İZİN ÜCRETİ ALACAĞI
- İŞYERİ DEVRİ
- ALT İŞVERENİN DEĞİŞMESİ
- ALT İŞVERENLER ARASINDA İŞYERİ DEVRİ

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı Kanun m. 2, 6, 1475 sayılı Kanun m.14

ÖZET: Dava, kıdem tazminatı ile izin ücreti alacaklarının ödetilmesine ilişkindir. Alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü gerekir. Davalı firmanın dava dışından aldığı ihale sona ermiştir. Yeni ihaleyi dava dışı firma almıştır. Davacı tanıklarının beyanları ile davalı işverenin çalışmanın yeni alt işveren yanında kesintisiz olarak sürdüğü yönündeki savunması birlikte değerlendirildiğinde davalı şirket ile dava dışı şirket arasında işyeri devri söz konusu olup, davacının işyerini devralan yeni alt işveren yanında kesintisiz olarak çalışmaya devam ettiği anlaşıldığından feshe bağlı olan kıdem tazminatı ve izin alacağını talep edemez. Davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile izin alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının iş sözleşmesinin ihaleyi alan yeni alt işveren ile devam ettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, değişen alt işverenler arasındaki hukukî ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri konusunda toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde, işveren bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak açıklanmıştır. O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için öncelikle mal veya hizmetin üretildiği işyeri bulunan bir işverenin ve aynı işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri nedeniyle kazanmış olabilir.

Asıl işverene ait işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine ait yardımcı bir işin alt işverene bırakılması nedeniyle, alt işveren açısından bağımsız bir işyerinden söz edilip edilemeyeceği sorunu öncelikle çözümlenmelidir. Zira asıl işveren veya alt işverenin değişmesinin işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti için işyeri kavramının bu noktada açıklığa kavuşturulması gerekir.

Soruna 2821 sayılı Sendikalar Kanunu açısından bakıldığında, asıl işin tabi bulunduğu işkolunun yardımcı iş için de geçerli olduğunu söylemek gerekirse de 4857 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin açık hükmü karşısında, işin alt işverene bırakıldığı durumların bundan ayrık tutulması gerekir.

Gerçekten, 4857 sayılı Yasa'nın 2/III maddesinde, "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" şeklinde Sendikalar Kanunu ile örtüşen ana kurala yer verildiği halde, sonraki bentlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi düzenlenmiş, bir anlamda yardımcı işin alt işverene bırakılması ile ayrık bir durum öngörülmüştür. Daha sonra da, aynı yasanın 3'üncü maddesinde "Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür" şeklinde kurala yer verilerek sorun açık bi-

çimde çözümlemiş ve alt işveren işyerinin asıl işverene ait işyerinden bağımsız olduğu ortaya konulmuştur. Belirtilen çözüm şekli alt işverenlik kurumunun niteliğine de uygun düşmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce de alt işverenin işyerinin, asıl işveren ait işyerinden bağımsız olduğu sonucuna varmıştır (Yargıtay HGK. 6.6.2001 gün 2001/ 9-711 E, 2001/ 820 K).

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir.

4857 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Bu anlatıma göre, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir. Dairemizin kökleşmiş içtihatları da bu yöndedir (9. HD. 18.9.2008 gün 2006/26306 E, 2008/23980 K.).

Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dahilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hallerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir.

Alt işverenin asıl işverenle akdettiği çalışma süresinin sonunda veya süresinden önce alt işverenin, ilişkisin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerine başka işyeri göstererek işyerinden ayrılması, ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde alt işverenler arasında hukukî bir ilişki bulunmamaktadır. Hukukî ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleştiğinden belirtilen durum alt işverenler arasında işyeri devri olarak değerlendirilemez.

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukukî sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden hizmet akitlerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Alt işverenlerin, aralarında herhangi bir hukukî işleme bağlı olmaksızın değişmesini işyeri devri olarak kabul etmediğimiz taktirde, her bir alt işverenin kendi dönemiyle ilgili olarak işçilik haklarından sorumluğu söz konusu olacağından ve asıl işverenin sorumluluğu yasa gereği alt işverenin sorumluluğunu aşamayacağından hak kaybına neden olabilecektir. Örneğin işyerinde periyodik olarak 11 ay 29 gün sürelerle işçi çalıştıran alt işverenler yönünden hiçbir zaman kıdem tazminatı ile izin ücreti ödeme yükümlülüğü doğmayacak, buna rağmen asıl işverenin tüm süreye göre bu işçilik haklarından sorumluluğu gündeme gelecektir. Oysa asıl işverenin sorumluluğunun alt işveren veya işverenlerin sorumluluğunu aşması düşünülemez.

1475 sayılı Yasa'nın 14/2 maddesi hükmü, 4857 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede işyerlerinin devir veya intikalinden söz edildikten sonra "…yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli…" denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6'ncı maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl

işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukukî veya fiilî bir bağlantı olsun ya da olmasın, kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir.

İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, iş gücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. (Süzen, v. Zehnacker Krankenhausservice, Case 13/95, 1997, ECR I-1259. ; Spijkers v. Benedik, Case 24/85, 1986, ECR 1119).

Avrupa Adalet Divanı, maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri yoluyla da işyeri devrinin gerçekleşebileceğini kabul etmektedir (ATAD, 10.12.1998, 173/96, Hidalgo, para. 26, NZA 199, H.4, 189 vd).

Avrupa Adalet Divanı'nın kararlarında, "hukukî işlemle devir" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmekte, yazılı, sözlü veya zımnî bir anlaşma da yeterli görülmektedir. Yine üye ülkeler uygulamasında, ihale yoluyla bir işin alınmasında, devreden işveren bilmese dahi işyeri devrinin mümkün olabileceği kabul edilmiştir. Avrupa Birliğine üye olmayan ancak benzer hükme sahip İsviçre'de Federal Mahkeme, devreden ve devralan arasında doğrudan hukukî işlemin bulunmasının şart olmadığı sonucuna varmıştır (Bkz. Yenisey, K. Doğan: İşyeri Devri Çerçevesinde İşyeri ve İşyeri Bölümü Kavramları, Kadir Has Üni. İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, s.135).

Yapılan bu açıklamalara göre; işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz.

Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirimi ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.

Somut olayda davalı G... firmasının dava dışı Yurtkur'dan aldığı ihale 31.12.2008 tarihinde sona ermiştir. Yeni ihaleyi ise yine dava dışı E... firması almıştır.

Davacı dosya içindeki SSK hizmet cetveline göre 10.02.2009 tarihinden itibaren E... firmasında çalışmaya başlamış ise de davacı tanıkları yeni alt işveren yanındaki çalışmasının aralıksız olarak sürdüğünü beyan etmiştir. Davacı tanıklarının beyanları ile davalı işverenin çalışmanın yeni alt işveren yanında kesintisiz olarak sürdüğü yönündeki savunması birlikte değerlendirildiğinde davalı G... şirketi ile dava dışı E... şirketi arasında işyeri devri söz konusu olup, davacının işyerini devralan yeni alt işveren yanında kesintisiz olarak çalışmaya devam ettiği anlaşıldığından feshe bağlı olan kıdem tazminatı ve izin alacağını talep edilemez. Mahkemece davanın reddi gerekirken kısmen kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.03.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

HAZIRLAYAN AV. GÖNENÇ GÜRKAYNAK

REKABET HUKUKU TEORİSİ

KARTELLERİN ORTAYA ÇIKARILMASI AMACIYLA AKTİF İŞBİRLİĞİ YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİĞİN AÇIKLAMASINA İLİŞKİN KILAVUZ YAYIMLANMIŞTIR

15.02.2009 tarih ve 27142 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik'in (Pişmanlık Yönetmeliği) yorum ve uygulanmasında öngörülebilirliği sağlamak, doğabilecek belirsizlikleri asgariye indirmek ve pişmanlık programından daha etkin bir şekilde yararlanmalarını teminen teşebbüslere yol gösterici olabilmek amacıyla şeffaflık ilkesinin gereği olarak hazırlanan "Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Açıklanmasına İlişkin Kılavuz" (Kılavuz) Rekabet Kurulu tarafından kabul edilerek 19 Nisan 2013 tarihinde yayımlanmıştır.

Kılavuz, belirli başlıklar altında Pişmanlık Yönetmeliği'nin yorum ve uygulamasına yönelik açıklamalar içermektedir. Aşağıda bu açıklamaların kısa bir özetine yer verilmektedir:

1. PİŞMANLIK YÖNETMELİĞİNİN KAPSAMI

Diğer rekabet ihlallerine kıyasla kartellerin doğaları gereği gizli olmalarından dolayı, bunların ortaya çıkarılmasında kartele dahil olan teşebbüslerin aktif işbirliğinin Rekabet Kurumu'na oldukça büyük faydası bulunmaktadır. Bu kapsamda Kılavuzun 7. paragrafında Pişmanlık Yönetme-

liği'nde açık bir düzenleme bulunmayan, tereddütlerin oluştuğu, yorum gerektiren durumlarda başvuranlar/aktif işbirliği yapanlar lehine sonuca ulaşılmasının esas olduğu belirtilmektedir.

Bu kapsamda, Kılavuzun bu bölümünde Pişmanlık Yönetmeliği'nin maddeleri tanıtılmış ve teşebbüslerin başvuru yapmaları halinde, başvuruda bulunan tüm yönetici ve çalışanların da kural olarak Pişmanlık Yönetmeliği'nden yararlanabildiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda, Kılavuzun 8. paragrafında, eski yönetici ve çalışanların da başvurudan yararlanmalarının önünde bir engel bulunmadığı belirtilmiştir. Kılavuzun 12. paragrafında ise, aktif işbirliğinde bulunarak indirimlerden ve bağışıklıktan yararlanmak için teşebbüsler arasında, yönetici ve çalışanlar arasında üçlü bir yarış başlatıldığı tekrar belirtilmiştir.

2. PARA CEZASI VERİLMEMESİ VEYA VERİLECEK CEZALARDAN İNDİRİM

Kılavuzun 14. ve devamı paragraflarında, Pişmanlık Yönetmeliği'nde para cezası verilmemesine ilişkin 4. madde (teşebbüslere ve bu teşebbüslerin yönetici ve çalışanlarına para cezası verilmemesine ilişkin) ve 7. madde (yönetici ve çalışanların, yöneticisi veya çalışanı olduğu teşebbüsten bağımsız olarak başvuruda bulunmasına ilişkin) ile birinin varlığının öbürünü ortadan kaldıracağı iki alternatif durumun düzenlendiği; dolayısıyla ceza verilmemesine ilişkin olarak, birinin gerçekleşmesi halinde diğerlerinin gerçekleşme olasılığı kalmayan dört alternatif durumun ortaya çıktığı belirtilmiştir.

Kılavuzun 20. ve devamı paragraflarında, önaraştırma yapılmasına karar verilmeden önce yapılan başvurularda cezalardan bağışıklık sağlanması olasılığının, ilerleyen dönemlerde yapılacak başvurulara kıyasla yüksek olduğu düzenlenmektedir. Önaraştırma kararından sonraki başvurularda başvurunun kabul edilmesi Rekabet Kurumu'nun elinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun (Kanun) 4. maddesinin ihlal edildiği sonucuna ulaştıracak deliller bulunmamasına bağlıdır. Burada önaraştırma yapmaya karar verilmesinden önce yapılan başvurulardan farklı olarak bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Kanunun 4. maddesinin ihlal edildiği sonucuna ulaştıracak deliller bulunması halinde, başvuru ceza indirim talebi olarak ele alınacaktır.

Kılavuzun 26. ve devamı paragraflarında, Pişmanlık Yönetmeliği'nin 6. veya 9. maddeleri çerçevesinde "kartelin etkilediği ürünler, kartelin süresi, kartele taraf olan teşebbüslerin isimleri, kartelle ilişkili görüşmelerin tarihleri, yerleri, katılımcıları ve kartelle ilgili sahip olunan diğer bilgi ve belgeler" ibaresinin Rekabet Kurumu'nun elindeki mevcut delillere önemli ölçüde katma değer katacak delil sunmak şeklinde bir yükümlülük olmadığı belirtilmiştir ve Pişmanlık Yönetmeliği'nin 6. veya 9. maddesindeki koşulların sağlandığı her durumda para cezalarında indirim yapılacağı belirtilmiştir.

3. KOŞULLAR

Kılavuzun 33. paragrafında, teşebbüslerin birlikte başvuru yaparak Pişmanlık Yönetmeliği'nden yararlanamayacakları belirtilmiştir. Zira kartel üyelerinin, kartelin dağılacağını anladıkları zaman pişmanlık programına topluca başvuruda bulunma imkanına sahip olmalarının, kartelden istedikleri faydayı sağlamalarına, buna karşılık ceza almamalarına veya çok az ceza almalarına yol açarak, kartellerin kurulmasını ve sürdürülmesini kolaylaştırma riskini doğuracağı açıklanmıştır.

Kılavuzun 33. paragrafında hangi belgelerin kartelin ispatında kullanılabileceği örneklendirilmiştir. 34. paragrafında ise, pişmanlık başvurusu kapsamında bilgi belge sunulmasına ilişkin olarak, Pişmanlık Yönetmeliği'nde yer alan "sahip olunan" ifadesinin soruşturma süresince başvuran teşebbüsün eline geçen yeni bilgi ve belgeleri de kapsadığı ifade edilmektedir ancak, teşebbüslere gerçekleştirilmesi kolay olmayan yükümlülüklerin getirilemeyeceği belirtilmiştir.

Pişmanlık Yönetmeliği ile başvuru konusu kartelle ilgili bilgi ve belgelerin gizlenmemesi ve ortadan kaldırılması koşulu getirildiği Kılavuzun 36. paragrafında belirtil-

miştir. Bu koşulla, kartelle ilgili sahip olunan ve olunacak tüm bilgilerin Rekabet Kurumu'na sunulması yükümlülüğü getirildiği ve bu belgelerin başvurudan sonra yok edilmesinin Pişmanlık Yönetmeliği'nin 6. ve 9. maddelerinin ihlal edilmesi anlamına geleceği 39. paragrafta vurgulanmıştır. Bilgi ve belgelerin ortadan kaldırılmasının teşebbüsün çalışanları veya yöneticileri tarafından gerçekleştirilmesi halinde, bu eylemin münferit olup olmadığı incelenecektir. Teşebbüsün eylem öğrenildikten sonra derhal Rekabet Kurumu'nu bilgilendirmesi ve eylemi engellenmek için gerekli tedbirleri alıp almadığı, eylemin teşebbüse atfedilip edilmeyeceği konusunda önem taşıyacaktır.

Kılavuzun 40 ve 41. paragraflarında, kartele taraf olunmaya son verilmesi koşulu altında, istisnai olarak pişmanlık başvurusunda bulunanlardan en azından yerinde incelemeler gerçekleştirilene kadar kartele devam etmelerinin istenebileceği ve bu yönde bir talepte bulunulursa, başvuruda bulunanların kartelin diğer üyeleriyle gerçekleştirilecek her türlü iletişimi derhal Kartel ve Yerinde İnceleme Destek Birimine bildirmesi gerektiği belirtilmiştir.

Pişmanlık Yönetmeliği'nin 6. ve 9. maddelerinde görevli birim tarafından aksi belirtilmedikçe pişmanlık başvurusunun soruşturma raporunun tebliğine kadar gizli tutulma esası düzenlenmektedir. Kılavuz, bu gizliliğin nedenini incelemeler tamamlanmadan kartel üyeleri başta olmak üzere başka kişilere yapılacak açıklamaların delilleri kararma ihtimalini bertaraf etmek olarak ifade etmektedir. Kılavuz aynı zamanda görevli birime soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürmemesi kaydıyla teşebbüslere diğer rekabet otoriteleri ve yasal olarak bilgi sağlamakla yükümlülüğü bulunan kurum, kuruluş ve denetçilere bilgi sağlama istisnası getirme yetkisini vermiştir. Ek olarak, Kılavuzun 44. paragrafında gizlilik esasına uyulmadığı takdirde başvurunun Rekabet Kurulu tarafından münferit olayın özelliklerine göre bu durumu kişinin üst düzey yönetici olup olmaması ve eylemden sonra ivedilikle Kurul'a haber verme gibi kriterleri baz alarak değerlendirileceği düzenlenmiştir.

Kılavuzun 46. paragrafı uyarınca Pişmanlık Yönetmeliği'nde düzenlenmiş olan nihai karara kadar aktif işbirliğini sürdürme yükümlülüğünün alt başlıkları düzenlenmektedir. İlgili paragraf uyarınca teşebbüsler, işbirliği yükümlülüğü uyarınca başvurunun ardından herhangi bir yeni bilgi ve belgeye ulaşmış olmaları halinde bunları sunmalı, bu belgelerin açıklanması gibi Rekabet Kurulu'nun yardım taleplerine cevap vermeli, mümkünse eski yönetici ve çalışanların açıklamalarına başvurulmasını sağlamalı ve baştan kartele taraf olunduğunun inkar edilmesi halinde başvuru sırasında bilgi ve belgelerle çelişen açıklamalardan kaçınmalıdır.

Pişmanlık Yönetmeliği'nde başvuruda bulunan teşebbüsün kartele taraf olan diğer teşebbüsleri ihlale zorlamış olması halinde bağışıklıktan yararlanamayacağı, ancak para cezasında indirim alabileceği düzenlenmektedir. Kılavuz 48. paragraf uyarınca ihlale zorlamanın hangi hallerde söz konusu olabileceğini düzenlenmektedir. İlgili paragraf uyarınca, fiziksel şiddet veya piyasa dışına atma olasılığı çok yüksek olan toplu boykot gibi ağır bir iktisadi baskının veya bu tehditlere ilişkin sağlam delillerin bulunması halinde ihlale zorlamadan bahsedilebilecektir. Fakat Kılavuz uyarınca pazardaki en büyük pazar payına sahip olma, kartele tek veya rakiplerle beraber liderlik etme, kartele taraf olunmazsa fiyat savaşına girileceği tehdidinde bulunma, karlılığı azaltacak şekilde fiyatların indirilmesi veya uzlaşmaya uymayanları cezalandırmak ihlale zorlama şeklinde yorumlanmamıştır.

4. USUL

Kılavuzun, "Usul" başlığı altında Pişmanlık Yönetmeliği ile paralel olarak usule ilişkin esaslar Kartel ve Yerinde İnceleme Destek Birimi'ne başvuru, süre, bilgilerin şifahi olarak sunulması, başvuru sonucunun kısa süre içinde öğrenilmesi, soruşturmanın tamamlanmasının ardından nihai kararın verilmesi başlıklarına ayrılarak ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

Kılavuzun, "4.2. Başvuruda Bulunacaklara Süre Verilmesi" başlığı altında Pişmanlık Yönetmeliği uyarınca başvu-

ruda bulunacaklara sunmaları istenilen bilgi ve belgeleri tamamlayabilmeleri için tanınan süre imkanının kapsamı açıklanmaktadır.

Kılavuzun 57. paragrafı uyarınca talepte bulunan herkese süre tanınmasının esas olduğu, ancak soruşturmanın geç bir aşamasında istenilen sürenin zaman kısıtından dolayı verilemeyebileceğini veya çok kısa bir süre verilebileceği belirtilmektedir. İlgili paragrafın devamında, verilecek sürenin her dosyanın özelliğine göre belirleneceği fakat her hâlükârda bir aydan fazla süre verilemeyeceği düzenlenmektedir. Son olarak verilen sürenin ilgili tarafların talebi üzerine ilgililer tarafından incelenecek binlerce dosya, görüşülecek fazla sayıda çalışan olması gibi haklı gerekçelerin gösterildiği hallerde uzatılabileceği öngörülmüştür.

Bilgilerin şifahen sunulmasına ilişkin olarak Kılavuzda, kartelle ilgili sahip olunan bilgilerin şifahi olarak sunulması halinde bu bilgilerin görevliler tarafından yazılı hale getirileceği ve teyit ettirildikten sonra elektronik araçlarla görevliler tarafından kayıt altına alınacağı düzenlenmektedir.

Rekabet Kurulu'nun soruşturma ve savunmaların tamamlanmasından sonra kartelin mevcut olduğuna dair karar vermesi halinde, Pişmanlık Yönetmeliği kapsamında verilecek cezalar veya cezasızlık durumları tespit edilerek uygulanacaktır. Kılavuzun 73. paragrafı uyarınca Rekabet Kurulu, soruşturmanın tamamlanması ardından vereceği nihai kararda soruşturma konusu davranışların kartele vücut vermediği sonucuna ulaşabilir. Bu durumda Rekabet Kurulu, Kanunun 4. maddesi kapsamında söz konusu davranışların ihlal teşkil ettiğini belirterek para cezasına hükmederse konuyu Kanunun 16. maddesi "İdari Para Cezaları" çerçevesinde ele alacaktır.

5. İLAVE İNDİRİM

Kılavuzun 81. paragrafında ilave indirim bir pazara yönelik soruşturmada bağışıklıktan yararlanması mümkün olmayanların, başka bir pazardaki kartele ilişkin olarak ilk sırada başvuruda bulunurlarsa, hem ikinci pazardaki kartelden dolayı bağışıklıktan yararlanması hem de ilk pazardaki kartelden kaynaklanan cezalarında ilave indirim yapılma imkanı olarak tanımlanmıştır.

YAKIN TARİHLİ REKABET KURULU KARARLARI

- *Rekabet Kurulu'nun 13-12/185-99 sayılı 07.03.2013 tarihli kararı: Anadolu Restoran işletmeleri Ltd. Şti.'nin kira sözleşmesi yaptığı alışveriş merkezlerinde TAB Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin yer alamadığı iddiası.*

Burger King'in şikyetçi olarak yer aldığı ilgili başvuruda, McDonald's'ın Türkiye çapında birçok AVM ile imzalamış olduğu kira sözleşmelerinde kırmızı etten mamul hamburger satışına ilişkin olarak münhasırlık hükmüne yer verildiği, bu yükümlülüğe uyulmaması halinde AVM'ler aleyhine uygulanacak cezai şart öngörüldüğü, nitekim McDonald's ile Orion AVM arasındaki kira sözleşmesinde yer alan rekabet yasağından doğan cezai şartın Burger King'in anılan AVM'ye girmesi ile talep edildiği, bu şekilde McDonald's'ın kendisinin faaliyet gösterdiği AVM'lere Burger King'in girmesini engellediği ve Burger King'i AVM'lerin dışında bırakmayı amaçladığı iddia edilmiştir.

Kararda ilgili ürün pazarı "hızlı servis restoranları pazarı" olarak tespit etmiştir. Kurul değerlendirmesinde, son üç yıl içinde McDonald's'ın AVM'lerle imzaladığı kira sözleşmelerinde herhangi bir münhasırlık hükmüne yer verilmediği, bununla birlikte McDonald's'ın AVM'lerle daha önce akdettiği ve halen yürürlükte olan kira sözleşmelerinden az sayıdaki bir bölümünde münhasırlık hükmünün yer aldığını tespit etmiştir. İlgili sözleşmelere yönelik olarak McDonald's tarafından yapılan açıklamada bu yükümlülüğün getirilmek istenmesinin tek nedeni olarak, adı geçen AVM'lerde sadece McDonald's'ın faaliyet göstereceği ve bu nedenle satışın yüksek olacağının öngörülerek sözleşme ile rayiçlerin çok üzerinde belirlenen kira bedelleri gösterilmiştir.

Ayrıca, aynı AVM'de çalışılmak istenmesi halinde kira bedellerinin düşürülmesini müteakip Burger King'in ilgili AVM'ye girebildiğini gösteren bir örnek gösterilmiştir.

Rekabet Kurulu da McDonald's'ın münhasırlık ihtiva eden sözleşmelerinin pazardaki rekabeti engellemekten ziyade yüksek belirlenen kira bedelini kompanse etmek amacıyla akdedildiğine kanaat getirmiştir.

Son olarak, "hâlihazırda şikayetçi ve şikayet edilenin tek başlarına ve birlikte faaliyet gösterdiği AVM sayısına bakıldığında, başvuruya konu münhasırlık hükmünü haiz kira sözleşmelerinin Burger King'in pazarın dışında bırakılmasına yol açan bir etkiye sahip olduğundan bahsetmek mümkün değildir" değerlendirmesine yer verilerek McDonald's'ın Burger King'i AVM'ler dışına çıkarmayı amaçladığı yahut AVM'lerde faaliyet göstermesini engellediği yönündeki iddiaların gerçeği yansıtmadığına karar verilmiştir.

- *Rekabet Kurulu'nun 13-15/226-111 sayılı ve 19.03.2013 tarihli kararı: Ambarlı Limanı'nda faaliyet gösteren teşebbüslerin aralarında anlaşmak suretiyle fahiş ardiye ücreti uyguladıkları iddiası.*

Kararda, ilgili ürün pazarı "gümrüklü geçici depolama hizmetleri pazarı"; ilgili coğrafi pazar ise "Ambarlı Limanı" olarak tespit edilmiştir.

Başvuruda, Ambarlı Limanı'nda faaliyet gösteren firmaların aralarında anlaşarak 8 ABD Doları tutarında fahiş ardiye ücreti uyguladıkları; liman içerisinde yer alan bu firmalara çıkar sağlamak amacıyla, daha önce serbest olmasına rağmen diğer gümrüklü antrepolara gelen yüklerin indirilmesinin yasaklandığı ve bu suretle rekabetin engellendiği iddia edilmiştir.

Teşebbüslerin fiziki olarak yan yana bulunması ve tarifelerini internette yayınlamaları sebebiyle teşebbüslerin bu şeffaf piyasa yapısı içerisinde birbirlerinin tarifelerinden kolaylıkla haberdar oldukları ve bu nedenle teşebbüslerin benzer fiyat uygulamalarının mümkün olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, önaraştırma kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerin adı geçen teşebbüslerin bir anlaşma içerisinde olduğunu gösterir nitelikte olmadığı anlaşılmıştır.

Kararda, ardiye ücretlerinin birbirinden farklılık gösterdiği, teşebbüslerin ücret artışlarının farklı tarihlerde yapıldığı dikkate alınmış ve söz konusu teşebbüslerin, ithalat konteyner ardiye ücretleri bakımından da anlaşma içerisinde olduğunu gösteren bir bilgi/belgeye ulaşılamamıştır. Soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

TÜRK MEVZUATINDA GELİŞMELER

Özelleştirme Yoluyla Devralmaların Hukuki Geçerlilik Kazanabilmeleri İçin Rekabet Kurumuna Yapılacak Ön Bildirimlerde Ve İzin Başvurularında Takip Edilecek Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ

Rekabet Kurumu, 18.04.2012 tarihli ve 28622 sayılı Özelleştirme Yoluyla Devralmaların Hukuki Geçerlilik Kazanabilmeleri İçin Rekabet Kurumuna Yapılacak Ön Bildirimlerde Ve İzin Başvurularında Takip Edilecek Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ'i (Tebliğ No:2013/2) yayımlamıştır.

İlgili tebliğ ile Özelleştirme İdaresi Başkanlığı veya diğer kamu kurum veya kuruluşlarınca gerçekleştirilecek devirlerin, hukuki geçerlilik kazanabilmeleri için Rekabet Kurumuna yapılacak ön bildirimlerde ve izin başvurularında takip edilecek usul ve esaslar belirlenmiştir.

AVRUPA BİRLİĞİ UYGULAMALARI

Taslak Devlet Destekli Yardımlara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği Kamuoyu Görüşüne Açıldı

Avrupa Komisyonu, 8 Mayıs 2013 tarihinde Taslak Devlet Destekli Yardımlara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği Kamuoyu Görüşüne açmıştır. İlgili tebliğin ve görüş talebinin amacı olarak, ilgili yardımların dikey ve yatay ilişkideki kapsamlarının ve idari yükümlülüklerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

FAALİYET

FAALİYET

ÇEİS İSG KURULU'NDA NÖBET DEĞİŞİMİ

Sendikamız İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 31. toplantısını 27 Mayıs 2013 tarihinde, Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin Finansman Müdürü Sertaç Bora ÖZYURT'un ev sahipliğinde Isparta'da gerçekleştirmiştir.

Kurul Üyelerinden Yusuf Ziya BEKİROĞLU ve Gökhan GÜZEL'in mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya,

- Ünal ÖNER
- Mümün GÜN
- M. Bilgin ATAÇ
- Çağatay AVŞAR
- Şahin ECE
- İsmail GÜMÜŞDERE
- Günseli KAYA
- İsmail KIR
- Birol KIRAÇ
- Sertaç Bora ÖZYURT
- Suat TOKAT
- Hayer YALNIZ'ın

katılımları ile kurul çalışmasına başlamıştır.

Toplantıda, dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri ile İSG Mevzuatında yaşanan gelişmeler konusunda bilgi sunulmuş olup, düzenlenmesi planlanan sektörel faaliyetler tartışılmıştır. Bununla birlikte, ÇEİS İSG Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren ÇEİS İSG Komitesi tarafından hazırlanan, "Alt işveren ve Yüklenici İşlerinde Dikkat Edilmesi Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları" konulu kılavuz taslağı da Kurul Üyelerinin görüş ve önerilerine sunulmuştur.

Ayrıca, Kurul Başkanı Ünal ÖNER, 2 yıllık başkanlık süresinin dolması sebebiyle Kurul Başkanlığı'ndan ayrılmış ve Başkan Vekili Mümün GÜN Kurul Başkanlığı'nı deruhte etmiştir. Üyelerden Sertaç Bora ÖZYURT da yeni dönem Başkan Vekilliği görevine oybirliği ile seçilmiştir. Çimento İşveren olarak, başarılı çalışmalarından dolayı ÇEİS İSG Kurulu önceki Başkanı Ünal ÖNER'e teşekkürlerimizi sunarız.

27. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAFTASI ETKİNLİKLERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından her yıl Mayıs ayının ilk haftasında gerçekleştirilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Etkinlikleri"nin yirmi yedincisi 07 - 08 Mayıs 2013 tarihlerinde İzmir'de gerçekleştirilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK'in de yer aldığı açılış konuşmaları sonrasında etkinlikler başlamıştır. Yerli ve yabancı birçok konuşmacının yer aldığı etkinliklere katılım daha önceki yıllara oranla ciddi bir artış göstermiştir.

Söz konusu etkinlikler kapsamında Sendikamız da bir stant açarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yayınlarını katılımcılarla paylaşmıştır. Ayrıca, sektörümüzün İSG faaliyetleri hakkında da katılımcılara bilgi verilmiştir.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MESLEKTAŞLAR TOPLANTILARI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Üyesi Çimento Fabrikalarındaki çeşitli bölümlerde çalışanların yıl içerisinde farklı dönemlerde bir araya geldiği ve bilgi paylaşımında bulundukları "meslektaşlar toplantıları" düzenlenmektedir. Bu kapsamda, 23 Mayıs 2013 tarihinde Enerji Grubu Meslektaşları Toplantısı ve 30 Mayıs 2013 tarihinde ise Makine Bakım Grubu Meslektaşları Toplantısı düzenlenmiştir.

Söz konusu toplantılarda 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ilişkin Sendikamız Hukuk Müşaviri Av. Füsun GÖKÇEN ile Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN tarafından bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çimento sektöründe yeni istihdam edilen mühendislere yönelik düzenlenen "Oryantasyon Eğitimi"nde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin katılımcılara bilgilendirme yapılmıştır.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Bize Bi'şey Olmaz Abi!

işini şansa bırakMA

HAYAT BİR OYUN DEĞİLDİR
AMA BU OYUN HAYAT KURTARIR!

Sayın Tiyatroseverler,
İş sağlığı ve güvenliği konulu, bol gülmeceli, interaktif tiyatro oyunumuzda sizleri de aramızda görmekten büyük mutluluk duyacağız.

BİZE BİŞEY OLMAZ ABİ!
İnteraktif Tiyatro Oyunu
Yer: Aslan Çimento Fabrikası Yemekhanesi
Tarih: 02 Temmuz 2013
Saat: 10:00-11:30 / 14:30-16:00
Oyuncular: Akademika Tiyatro Ekibi
Organizasyon: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇEİS

Tasarım-İlkay KIRMIZIGÜL

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİNE BAŞLANDI

Eğitim kavramı, "kişilerde, amaçlar ve beklenen yetkinlikler çerçevesinde davranış değişikliği sağlayan araç" olarak tanımlanabilir. Geleneksel işbaşında eğitim yöntemleri ile birlikte günümüzde, rol oynama, simülasyon, bilgisayar destekli eğitim gibi birçok modern eğitim yöntemi de işletmeler tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

Sendikamızca yıllardır gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri kapsamında sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik birçok eğitim projesi gerçekleştirilmiştir. Genellikle işbaşında eğitim yöntemlerinin kullanıldığı bu eğitim projelerinin tamamlayıcısı bir eğitim olarak, ÇEİS İSG Kurulu'nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle, "İSG Forum Tiyatro" etkinliklerinin gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinde "paradigma değişikliği" yaratabilmek ve böylece "davranış ve alışkanlık değişikliği"ni gerçekleştirebilmek amacıyla tasarlanan "Forum Tiyatro", 6 kişilik Akademika Tiyatro Ekibi tarafından sahneye konan, İSG'nin mizahi bir dille ele alındığı, çalışanların kendi iş süreçlerini sahnede izlediği ve hatta zaman zaman sahneye çıkarak oyuna katıldığı interaktif bir eğitim yöntemidir.

Bu etkinlik vasıtasıyla:

- Çalışanların ağır çalışma koşullarında farklı davranış örneklerini sergilemesi
- İSG kurallarının "samimi" biçimde hatırlatılması
- Sorunların farklı nedenlerinin ortaya çıkarılabilmesi

- Yaratıcılığın güçlendirilmesi
- Etkin iletişimin öneminin vurgulanması
- Eğlenceli bir paylaşımın sağlanması
- Davranış değişikliğini tetikleyecek sürecin başlatılması

amaçlanmaktadır.

Yaklaşık 1,5 saat süren forum tiyatro etkinliği 02 Temmuz 2013 tarihinde Aslan Çimento'da ve 03 Temmuz 2013 tarihinde Akçansa Çimento Büyükçekmece Çimento Fabrikası'nda gerçekleştirilmiş olup, önümüzdeki dönemde tüm üye fabrikalarımızda söz konusu etkinlikler düzenlenecektir.

KAZA ARAŞTIRMASI VE KÖK SEBEP ANALİZİ EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI

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

Dünyada, iş güvenliği alanının önemli bir disiplini olarak değerlendirilen "kaza araştırması" konusunda Üyemiz Fabrikalardaki çalışanların bilinç seviyesini artırmak ve kaza araştırmasının "sistematik" bir şekilde yapılarak sektörümüzde ortak bir "kaza araştırması metodolojisi" yerleştirebilmek amacıyla ÇEİS İSG Kurulu'nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle 2012 yılında başlanan "Kaza Araştırması ve Kök Sebep Analizi Eğitim Projesi" tüm üye fabrikalarımızda gerçekleştirilen eğitimler sonrasında 2013 yılının ilk yarısında tamamlanmıştır.

Sendikamız Üyesi Fabrikalarda gerçekleştirilen eğitimlere genel müdür yardımcısı/işletme müdürü, müdür, şef, mühendis ve uzman seviyesindeki ortalama 16'şar çalışan katılmıştır. Çimento sektörüne özgü hazırlanmakta olan "Kaza Araştırması ve Kök Sebep Analizi Prosedürü"nün çalışmalarının tamamlanmasının ardından üyelerimizin istifadesine sunulması planlanmaktadır.

SEKTÖREL İSG KILAVUZLARI HAZIRLANDI

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği alanında yıllardır süregelen çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen eğitim projelerinin yanı sıra birçok yayın da hazırlanarak gerek üyelerimizin gerekse konunun profesyonellerinin istifadesine sunulmuştur.

Çimento sektörünün kamuoyunda iş sağlığı ve güvenliğinde "örnek sektör" olarak anılmasında, sektörün güçlü bir İSG kültürünün oluşmasının önemi büyüktür. Bu kültürün oluşumunda ise iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan uygulamalardaki "sektörel uyumluluk", güçlü bir yapı tesis edilmesini sağlamıştır.

Bu güçlü yapının daha da geliştirilmesini ve çimento sektörüne özgü riskli faaliyetlerin güvenli bir şekilde gerçekleştirilebilmesini desteklemek amacıyla, Sendikamızca Sektörel İSG Kılavuzları hazırlanmaktadır.

Bu kapsamda ilk etapta hazırlanan;

- Yüksekte Güvenli Çalışma
- Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma
- Etiketleme - Kilitleme - Emniyete Alma - Deneme (EKED) Sistemi
- Ateşli İşlerde Güvenli Çalışma

Sektörel İSG Kılavuzları ile Sendikamız tarafından 2010 yılında hazırlanan "ÇEİS İSG Eğitim Filmleri Serisi"nin birlikte yer aldığı doküman Üyelerimizin yanı sıra işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının istifadesine sunulmuştur.

ÇAİK HABERİ

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NDA GÖREV DEĞİŞİMİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAİK), yirmibeşinci toplantısını 14 Haziran 2013 tarihinde Sendikamızın Merkez Binası'nda gerçekleştirmiştir.

Kurul üyelerinden Asım ATEŞ, Erciyes EDİPOĞLU ve Hakan TİMUR'un mazeretleri nedeniyle iştirak edemedikleri toplantı,

- Muharrem GÖKGÖZ
- Aydın ADALI
- Turan Barış ARPACI
- Halil CAN
- İsa Metin GÜDEN
- Hakan H. HAMARAT
- Kurtuluş KÖSTERELİ
- Hüseyin PAMUKÇİ
- Türker TUNCER
- İlhan TÜRKMEN
- Murat Ali ULUDAĞ
- Fatih USTA
- Tülay ALEMDAR (Müşahit)
- İlkay AKAL (Müşahit)
- Bilgen ÇAĞLI (Müşahit)
- İzzet TOKUŞ (Müşahit)

katılımlarıyla çalışmasına başlamıştır.

Toplantının açılışında Kurul başkanlığı görevini yapmakta olan Muharrem GÖKGÖZ'ün Nuh Çimento'daki görevinden ayrılması sebebiyle başkanlık görevini, Kurul üyelerinin oybirliğiyle aldıkları kararla Aydın ADALI deruhte etmiştir. Ayrıca, Nuh Çimento'dan gelen bildirim doğrultusunda Kurul toplantılarına bundan sonra şirketi temsilen Halil CAN'ın katılacağı bilgisi verilmiştir.

Toplantıda; üye fabrikalarımızın beyaz yakalı çalışanlarına yönelik olarak yapılacak "Çimento Sektörü Beyaz Yakalı Çalışanlar Ücret Araştırması 2013" için birlikte çalışılmasına karar verilen Towers&Watson Şirketi temsilcileri, Kurul üyelerine çalışma hakkında bilgi sunmuşlardır.

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hukuki Boyutu" ile "Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri" hakkındaki sunumunu gerçekleştirmiş ve üyelerimizden gelen soruları yanıtlamıştır.

Sendikamız Hukuk Müşaviri Av. Füsun GÖKÇEN, Çimento Sektörüne özgü Meslek Standartları ve Mesleki Yeterlilikler çalışmaları hakkında bilgi sunmuştur.

Toplu İş Sözleşmesi uygulamasına ilişkin ortaya çıkması muhtemel problemler hakkında görüş alışverişinde bulunulmuş, üye fabrikalarımızda uygulamalar bakımından yeknesaklık sağlanması konusu değerlendirilmiştir.

ÇİMENTO TEST ELEMANI (SEVİYE 4) TASLAK MESLEK STANDARDI HAZIRLANDI

Çimento sektöründeki ulusal meslek standartlarının belirlenmesi kapsamında ikinci etap çalışmalar devam etmektedir.

22 – 23 Mayıs 2013 tarihlerinde Sendikamız Ankara İrtibat Bürosu'nda Çimento Test Elemanı (Seviye 4) mesleğine yönelik standart geliştirme çalıştayı düzenlenmiştir. Moderatörlüğünü EDUSER Firması'ndan Hayrünnisa SALDIROĞLU ve ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi Araştırma ve Eğitim Uzmanı Deniz ATAY'ın yaptığı çalıştaya Üye çimento fabrikalarını temsilen katılan söz konusu meslekte uzman kişilerin listesine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

22-23 Mayıs 2013 tarihlerinde gerçekleştirilen meslek standardı çalıştayı Çimento Test Elemanı (Seviye 4)	
İsim	**Kurum**
Mehmet AYAN	Votorantim Hasanoğlan Çimento Fabrikası
İsmail EROL	Baştaş Çimento Fabrikası
Yasin KOZAN	Batıçim Çimento Fabrikası
Yücel UZMAN	Nuh Çimento Fabrikası
Tahsin ÜNLÜ	Votorantim Hasanoğlan Çimento Fabrikası
Mehmet Ali YILMAZ	Limak Batı Ankara Çimento Fabrikası

"ULUSAL YETERLİLİK ÇERÇEVESİ VE AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ – POLİTİKA GELİŞİMİ VE HAYAT BOYU ÖĞRENME" KONULU ÇALIŞMA ZİYARETİ

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından 2004 yılından bu yana, Avrupa Birliği Topluluk Programları'ndan biri olan Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP) yürütülmektedir. Söz konusu program bileşenlerinden biri de Ortak Konulu (Transversal) Program kapsamında gerçekleştirilen Çalışma Ziyaretleridir. Ziyaretler kapsamında Avrupa ülkelerindeki kurum/kuruluşlardan, genel ve mesleki eğitim uzman ve yöneticileri, karar vericiler ve politika yapıcıların katılımıyla 3 ila 5 gün arasında değişen sürelerde toplantılar ve kurum/kuruluş ziyaretleri gerçekleştirilmekte; seçilen konu hakkında bilgi alışverişi imkanı yaratılmaktadır.

Program kapsamında, İrlanda'nın başkenti Dublin'de 13-17 Mayıs 2013 tarihleri arasında "NFQ and EQF – Policy Development and Lifelong Learning (Ulusal Yeterlilik Çerçevesi ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi – Politika Gelişimi ve Hayat Boyu Öğrenme)" konulu çalışma ziyareti düzenlenmiştir. Sendikamıza bağlı olarak faaliyet gösteren ÇEİS Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) Araştırma ve Eğitim Uzmanı Deniz ATAY'ın da iştirak ettiği söz konusu çalışma ziyaretine, ülkemizin yanı sıra Belçika, Portekiz, Almanya, Yunanistan, İtalya, Malta, Macaristan ve Lüksemburg'dan Mesleki Yeterlilikler, Sınav ve Belgelendirme alanlarında çalışan toplam 10 kişi katılmıştır.

Çalışma ziyareti kapsamında, İrlanda Kalite ve Yeterlilik Merkezi, Dublin Teknoloji Enstitüsü, İrlanda İşadamları ve İşverenler Konfederasyonu, İrlanda Mühendisler Odası, Teagasc Tarım ve Gıda Geliştirme Otoritesi ve FAS Eğitim Merkezi'ne düzenlenen teknik geziler ve kurum yöneticilerinden alınan brifingler yoluyla incelemelerde bulunulmuş; İrlanda Yeterlilikler Sistemi hakkında bilgi edinilmiştir.

Köklü ve başarılı bir yeterlilikler sistemine sahip olduğu gözlemlenen İrlanda'nın bu alandaki başarısını borçlu olduğu temel faktörün, çerçevenin tasarım ve uygulamasında hükümet, sanayi ve eğitim sektörlerinin yoğun işbirliği içinde olması; böylelikle çerçevenin eğitim ve istihdam sistemine birebir yansıtılması ve eğitimin odağına istihdam piyasasının ihtiyaçlarının konulmuş olması olarak tanımlanabilir. İrlanda Yeterlilikler Çerçevesi'ni başarılı kılan söz konusu uygulamaların ülkemizde de geçerliliği, olacağı ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi'nin bu tür iyi uygulama örnekleri ile zenginleştirilmesinin faydaları gözetilerek, bu yöndeki görüşlerimizi içeren bir rapor Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı'na sunulmuştur.

TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI'NDA GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Genel Sekreterliği'ne 21 Mayıs 2013 tarihi itibariyle Av. Hakan YILDIRIMOĞLU atanmıştır.

1975 yılında Ankara'da doğan Hakan YILDIRIMOĞLU, TED Ankara Koleji'ni takiben 1996 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirmiştir. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları alanında "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Mukayeseli Grev Yasakları" konulu tezi ile yüksek lisansını tamamlamıştır. Yıldırımoğlu, meslek hayatına 1995 yılında stajyer avukat olarak adım attığı Koloğlu Hukuk Bürosu'nda, 1997 yılına kadar avukatlık yapmıştır. Yıldırımoğlu daha sonra; 1997-2003 yıllarında Ren Holding A.Ş.'de Hukuk Müşaviri-Endüstri İlişkileri ve Personel Müdürlüğü, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.'de 2003-2007 yıllarında Endüstri İlişkileri Müdür Yardımcılığı, 2007-2010 yıllarında Endüstri İlişkileri Müdürlüğü, 2010-2012 yılları arasında ise Koç Holding A.Ş. Endüstri İlişkileri Koordinatörlüğü görevlerinde bulunmuştur.

01 Mayıs 2012 tarihinde Genel Sekreter Baş Yardımcısı olarak MESS'te göreve başlayan Yıldırımoğlu 21 Mayıs 2013 tarihinde Genel Sekreter olarak atanmıştır. 10 farklı işkolunda (metal, bankacılık, tekstil, cam, kağıt, petrol ve kimya, maden, deniz taşımacılığı, gemi inşa, gıda) işçi sendikalarıyla toplu sözleşme müzakereleri yürüten, çalıştığı kurumlar adına pek çok seminer ve toplantıya konuşmacı olarak iştirak eden YILDIRIMOĞLU'nun, iş hukuku ve endüstri ilişkileri konusunda çeşitli yazı ve makaleleri yayımlanmıştır. Söz konusu görevleriyle eş zamanlı olarak; 2000-2003 yıllarında Tekstil İşverenleri Sendikası Danışma Kurulu Üyeliği, 2007-2010 yıllarında Cam İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Üyeliği ile Genel Sekreterliği, 2010-2012 yıllarında Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı Yönetim Kurulu Üyeliği, 2011 yılından beri MESS Eğitim Vakfı Mütevelli Heyeti Üyeliği ve 2013 yılından beri MESS Eğitim Vakfı Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini deruhte etmiştir. İstanbul Barosu ve PERYÖN'e de üye olan YILDIRIMOĞLU, evli ve bir çocuk babasıdır.

Çimento İşveren olarak Av. Hakan YILDIRIMOĞLU'na yeni görevinde de başarılarının devamını dileriz.

ÜYELER

- AŞKALE ÇİMENTO
- BURSA ÇİMENTO
- LİMAK ÇİMENTO
  - Şanlıurfa Şubesi

ÜYELER

AŞKALE ÇİMENTO ERZİNCAN FABRİKASI "EN TEMİZ SANAYİ TESİSİ" SEÇİLDİ

Erzincan ekonomisi için önemli bir yer tutan Erzincan Çimento Fabrikası, Aşkale Çimento ruhunun bölgeye açılması noktasında önemli bir kilometre taşı olmuştur. 2009 yılında hizmete giren ve özellikle Erzincan'daki inşaat sektörünün güçlenmesi noktasında dayanak olan Erzincan Çimento Fabrikası, gerek fiziki görünüm, gerek teknolojik yenilik, gerekse çevreye olan hassasiyetleri açısından dikkat çekmektedir. Kalite, iş güvenliği ve çevre yönetim sistemleriyle Avrupa standartlarını yakalayan tesis büyüyerek yoluna devam etmektedir. Dünyanın karşı karşıya olduğu çevresel sorunların çözümünde toplumun tüm kesimlerine düşen görev bilincinin ortaya koyulması, çevresel kaynakların korunması, kirliliğin önlenmesi ve çocuklarımıza daha temiz bir dünya bırakabilmek için çevreyi koruma bilincinin geliştirilmesi amacı ile ülke genelinde yapılan "Türkiye'nin En Temiz Sanayi Tesisi" yarışmasında Aşkale Çimento Erzincan Fabrikası'nın il birincisi seçilmesi yapılan çalışmaların son yansıması olmuştur.

Erzincan Fabrikasına Çevre Ödülü

Aşkale Çimento için çevre duyarlılığının önemli bir unsur olduğunu söyleyen Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, "Tıpkı Erzincan'da olduğu gibi tüm tesislerimizde çevre ve insana yönelik hassasiyetlerimiz her zaman en üst noktada olmuştur. Yenilenebilir enerji kaynakları noktasında arayışlarımız her zaman olduğu gibi devam etmektedir. Bu manada; stratejik planlar oluşturmaya çalışıyoruz. Özellikle yenilenemeyen enerji kaynakları yerine yenilenebilir enerji kaynaklarının verimli kullanımı ve doğaya karşı sorumlu davranılması çevresel sürdürülebilirliğin gereksinmelerini oluşturduğu inancındayız." demiştir. "Türkiye'nin En Temiz Sanayi Tesisi" yarışmasında Erzincan il birincisi olan Aşkale Çimento Erzincan Fabrikası'nın plaketi Erzincan Vali Yardımcısı Mehmet KURT tarafından Fabrika Müdürü Mümün GÜN'e verildi.

"Çevreye Saygılı ve Kalite Odaklı Tesis"

Erzincan Çimento Fabrikası'nın kalite, iş sağlığı ve güvenliği ile çevre açısından Avrupa standartlarını yakaladığı söyleyen YÜCELİK, " ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi, Erzincan insanına verdiğimiz 'temiz çevre' sözünün önemli bir göstergesi. Her anlamda çevreyi kirletmeyen, görüntüsü ve çevre düzenlemesi ile Erzincan'a yakışan tesisimiz birçok fabrikada bulunmayan bu belgeyi almayı hak etmiştir. Aynı şekilde çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi ile destekledik. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi de aynı şekilde dünya standartlarına ulaşmamıza katkıda bulunuyor." demiştir.

GÜMÜŞHANE ÇİMENTO'NUN YENİ YATIRIMI DEVREDE

Aşkale Çimento Gümüşhane Fabrikası'nda 2011 yılı Ekim ayı içinde temeli atılan ve günlük 4 bin ton klinker üretim kapasiteli yeni hat üretime başlamıştır. 85 milyon 500 bin dolar bedelindeki bu yatırım hem Gümüşhane hem de bölge için ciddi bir kazanım olmuştur. Gümüşhane Çimento'ya ait bu yeni yatırımla beraber yıllık çimento üretim kapasitesi 1 milyon 760 bin tona ulaşmıştır. Daha önce öğütme-paketleme-dolum tesisi olarak hizmet veren tesis şu unsurlardan oluşmaktadır: Konkasör, 40 bin ton kapasiteli Hammadde Stokholü, Dik Farin Değirmeni, Farin Silosu Sistemi, Günlük 4 bin ton klinker üretim kapasiteli Döner Fırın, Soğutma Ünitesi, Dik Kömür Değirmeni, 100 bin ton stok kapasiteli Kapalı Klinker Stokholü, 15 bin ton stok kapasiteli Kömür Stokholü, 20 bin ton stok kapasiteli Katkı Stokholü ve soğutma ünitesindeki atık gazdan buhar üreten sistem.

BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

BURSA ÇİMENTO ÖNERİ SİSTEMİ UYGULAMASI

Bursa Çimento'da; iyileştirmeye, verimliliği arttırmaya yönelik katılımcı bir yaklaşımla işlerin yürütülmesi, idari ve işletme bölümlerinde oluşan değişik boyuttaki sorunların giderilmesi için 2006 yılında "Öneri Sistemi" uygulaması başlatılmıştır. Uygulama, çalışanlardan gelen önerilerin uygulamaya konulması, onların şirketi sahiplenmelerine ve aidiyet duygusunun artmasına katkıda bulunmakta olup; tüm çalışanlar için örnek ve özendirici bir yaklaşım olmuştur.

Öneri sistemi sayesinde çalışanlar iyileştirme ve geliştirmeye yönelik önerilerini sunma imkanına sahip olmaktadır. Bu amaçla önerileri incelemek üzere "Değerlendirme Kurulu" oluşturulmuş, sisteme gelen tüm öneriler "Değerlendirme Kurulu" tarafından değerlendirmeye tabi tutularak uygulanabilir önerilerin hayata geçirilmesi sağlanmıştır.

Fabrikanın çeşitli noktalarına konulan" Öneri Kutuları" ve "Öneri Formları" ile öneriler toplanmakta, bilgisayarda özel hazırlanmış "Öneri Programı"na tüm öneriler girilmektedir. Değerlendirme Kurulu'nca önerilerin ilk aşama değerlendirmesi yapılıp, uygulama durumları belirlenmekte, tablolar haline getirilerek panolara asılıp televizyonlarda görsel olarak sunumları yayınlanmaktadır. İkinci aşama, önerilerin ilgili kişilerce incelemeleri yapıldıktan sonra, yine uygulama durumlarının tablolar haline getirilerek panolarda ve görsel sunumlarla duyurulmasıyla gerçekleşmektedir. Sene başında başlayan bu süreç sene sonuna kadar sürmektedir. Tüm bu işlemlerin sonunda o yılın önerileri için ödül süreci başlamaktadır. Yılda bir defa gerçekleştirilen "Öneri Sistemi Ödül Töreni"nde uygulanabilir öneriler için çeşitli hediyeler verilmekte, belirlenmiş kriterlere göre yapılan puanlama sonucunda ilk 3 öneri seçilmekte ve ödüllendirilmektedir.

Uygulanmaya başlandığı tarihten 2012 yılı sonuna kadar 1.042 öneri alınmış olup, bunların 547 tanesi uygulanabilir bulunmuş, 466 tanesi gerçekleştirilmiştir. Kalan diğer öneriler de belirlenen terminlere göre hayata geçirilmektedir. Sistem çalışanların katılımı ile 7 senedir sürmektedir.

BURSA ÇİMENTO'DA GÖNÜLLÜ KAN BAĞIŞI KAMPANYASI

Kızılay tarafından Bursa Çimento'da 21 Mayıs 2013 tarihi itibariyle "Gönüllü Kan Bağışı Kampanyası" düzenlenmiştir. Fabrikada Gönüllü Kan Bağışı Kampanyası her altı ayda bir olmak üzere yılda iki kez tekrarlanmaktadır. Mayıs ayında 10'uncusu gerçekleşen kampanya fabrikanın duyarlı personelinin (alt işveren çalışanları ile mesleki eğitim öğrencileri dahil) katılımları ile gerçekleşmiştir.

LİMAK ŞANLIURFA ÇİMENTO'YA SGK ONUR PLAKETİ

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) kamuoyu nezdinde etkinliğini artırmak ve Sosyal Güvenlik bilinci oluşmasını sağlamak amacıyla 13-19 Mayıs 2013 tarihlerini kapsayan hafta, Sosyal Güvenlik Haftası olarak kutlanmış ve SGK en yüksek sigorta primi ödeyen, sigorta prim borcu bulunmayan ve çalışanlarına karşı yükümlülüklerini yerine getiren işverenleri SGK Onur Plaketi ile ödüllendirmiştir. Söz konusu onur plaketi, Şanlıurfa Valisi Celalettin GÜVENÇ tarafından Limak Şanlıurfa Çimento Fabrikası Genel Müdürü Alican MARANGOZ'a verilmiştir.

HAZIRLAYAN ÖZGÜR ACAR

SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ, HAZİRAN 2013

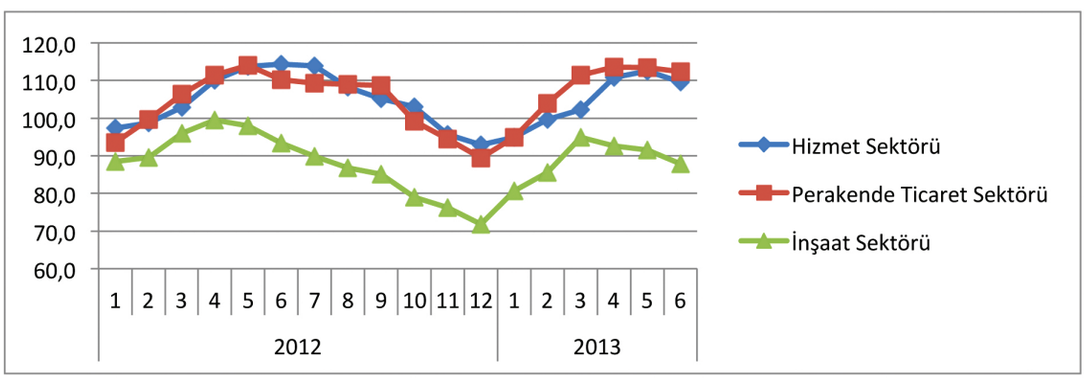
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası işbirliği ile yürütülen Aylık Sektörel Güven Endeksi ile hizmet, perakende ticaret ve inşaat sektörlerinde faaliyet gösteren özel sektör girişimlerinin mevcut iş durumları ve gelecek 3 aya ilişkin beklentilerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Anket sonuçlarından yararlanılarak hizmet, perakende ticaret ve inşaat sektörlerine ilişkin güven endeksleri hesaplanmaktadır. Hizmet Sektörü Güven Endeksi, son üç ayda iş durumunu ve son üç ayda hizmetlere olan talebi göstermektedir. Perakende Ticaret Sektörü Güven Endeksi son üç ayda gerçekleşen iş hacmini ve İnşaat Sektörü Güven Endeksi ise alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyine ilişkin değerlendirmeleri ifade etmektedir.

Sektörel Güven Endeksleri 0-200 aralığında değer alabilmekte, endeksin 100'den büyük olması sektörün mevcut ve gelecek döneme ilişkin iyimserliğini, 100'den küçük olması ise kötümserliğini göstermektedir.

Hizmet, perakende ticaret ve inşaat sektörlerinde güven azaldı

Bir önceki ayda; 112,6 olan hizmet sektörü güven endeksi 109,6 değerine; 113,5 olan perakende ticaret sektörü güven endeksi 112,4 değerine ve 91,5 olan inşaat sektörü güven endeksi 87,9 değerine düşmüştür.

Sektörel Güven Endeksleri, Haziran 2013



İnşaat sektörü güven endeksi %4 azaldı

İnşaat sektörü güven endeksindeki azalış, alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi ve gelecek üç aylık dönemde toplam çalışan sayısı beklentisi değerlendirmelerindeki kötüleşmeden kaynaklanmıştır. Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi alt endeksi Haziran ayında bir önceki aya göre %4,8 oranında düşerken, gelecek üç aylık dönemde toplam çalışan sayısı beklentisi alt endeksi %3,5 oranında azalmıştır.

Hizmet sektörü güven endeksi %2,6 azaldı

Hizmet sektörü güven endeksindeki düşüş, son üç aylık dönemdeki iş durumu, son üç aylık dönemde hizmetlere olan talep ve gelecek üç aylık dönemde hizmetlere olan talep beklentisi değerlendirmelerindeki kötüleşmeden kaynaklanmıştır. Söz konusu alt endeksler Haziran ayında bir önceki aya göre sırası ile %2,1 ve %1,2 ve %4,3 oranlarında azalmıştır.

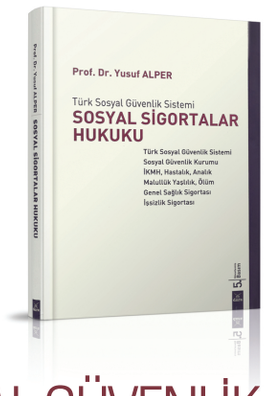
Perakende ticaret sektörü güven endeksi %0,9 azaldı

Perakende ticaret sektöründeki düşüş, gelecek üç aylık dönemde iş hacmi-satışlar beklentisi alt endeksindeki %2,7'lik ve mevcut mal stok seviyesi alt endeksindeki %0,1'lik kötüleşmelerden kaynaklanmıştır. Son üç aylık dönemde iş hacmi-satışlar alt endeksi ise bir önceki aya göre %0,7 oranında artmıştır.

Sektörel Güven Endeksleri, Alt Kalemleri ve Değişim Oranları, Haziran 2013

	Endeks			Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	04/2013	05/2013	06/2013	05/2013	06/2013
Hizmet Sektörü Güven Endeksi	**110,8**	**112,6**	**109,6**	**1,6**	**-2,6**
İş durumu (son 3 aylık dönemde)	100,5	105,8	103,5	5,2	-2,1
Hizmetlere olan talep (son 3 aylık dönemde)	98,5	106,6	105,3	8,2	-1,2
Hizmetlere olan talep beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	133,3	125,2	119,9	-6,1	-4,3
Perakende Ticaret Sektörü Güven Endeksi	**113,6**	**113,5**	**112,4**	**-0,1**	**-0,9**
İş hacmi-satışlar (son 3 aylık dönemde)	96,3	108,9	109,6	13,0	0,7
Mevcut mal stok seviyesi (*)	96,5	94,0	93,9	-2,7	-,01
İş hacmi-satışlar beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	147,8	137,6	133,9	-6,9	-2,7
İnşaat Sektörü Güven Endeksi	**92,6**	**91,5**	**87,9**	**-1,2**	**-4,0**
Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi	68,9	71,1	67,7	3,2	-4,8
Toplam çalışan sayısı beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	116,3	111,9	108,0	-3,8	-3,5

(*) Mevcut mal stok seviyesi yayılma endeksinin artışı stok azalışını, azalışı ise stok artışını göstermektedir.



İŞ HUKUKUNUN ESASLARI

PROF. DR. TANKUT CENTEL
PROF. DR. KENAN TUNÇOMAĞ

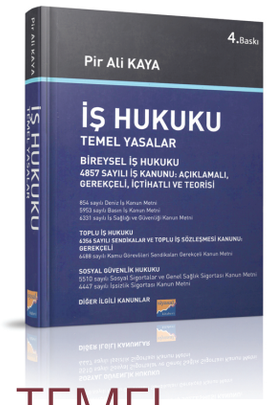
Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'ın 1989 yılında basılan "İş Hukukunun Esasları" isimli kitabının Prof. Dr. Tankut CENTEL ile ortak olarak hazırlanan beşinci basısında; genel olarak ilk baskı içeriği ve iç düzeni korunmuş fakat atıf yapılan makaleler ve kitaplar ile Yargıtay kararları güncellenerek ve ayrıntı niteliğindeki bilgiler tasfiye edilerek yeni bir çalışma ortaya konmuştur.

"İş Hukukuna İlişkin Genel Bilgiler", "Bireysel İş Hukuku", "Toplu İş Hukuku" ve "İş Mücadelesi" olmak üzere dört ana bölümden oluşan eserde, iş hukuku mevzuatında son yıllarda yürürlüğe giren temel kanunların getirdiği değişiklikler ile son baskıdan itibaren gerçekleşen öğreti ve yargı kararlarındaki gelişmeler de gözetilerek hem öğrenciler, hem de uygulayıcılar için çok önemli bir kaynak kitap ortaya çıkarılmıştır.

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE SOSYAL SİGORTALAR HUKUKU

PROF. DR. YUSUF ALPER

Uludağ Üniversitesi İİBF ders programında yer alan "Sosyal Güvenlik Hukuku" dersini alan öğrencilerin ders notu ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan kitabın ilk baskısı 1997, son baskısı ise 2003 yılında yapılmıştır. 5. baskı olan söz konusu kitap, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku ve İşsizlik Sigortası başlıklı üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişiminden ve sistem için reform arayışlarından bahsedilirken; ikinci bölümde öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu tanıtılarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu içeriğine yer verilerek, Kanunla ilgili açıklayıcı bilgiler sunulmuştur. Son bölümde ise işsizlik sigortasının kurumsal yapısı ve finansmanı ile kapsamı, sağlanan haklar ve şartları belirtilmiştir. Eğitimleri sırasında sosyal güvenlik hukuku dersi veya bu içerikte benzer dersleri alan herkesin, mevzuat karmaşasına düşmeden, olabilecek en sade ve anlaşılabilir bir dille, sosyal sigorta hukukuna hakim olmalarını amaçlayan kitap Dora Yayınları tarafından yayınlanmıştır.



İŞ HUKUKU TEMEL YASALAR

PİR ALİ KAYA

Türkiye'de, İş Hukukuna kaynaklık eden temel iş yasalarının çalışma hayatını düzenleme ve denetleme fonksiyonunun bir gereği olarak iş ve sosyal güvenlik mevzuatı revizyonist bir perspektifle sürekli olarak yenilenmiştir.

Pir Ali Kaya'nın İş Hukukuna ilişkin temel yasaları derlediği eseri; dört temel bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm, bireysel iş hukukuna ilişkin olarak hazırlanmıştır. Bu bölümde 4857 sayılı İş Kanunu, "Açıklamalı, Gerekçeli ve İçtihatlı" olarak açıklandıktan sonra iş hukuku ders metodolojisi dikkate alınarak "Bireysel İş Hukuku Teorisi"ne yer verilmiştir. Ayrıca güncellenmiş Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metinleri de aynı bölümde yer almaktadır.

Eserin ikinci bölümünde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na gerekçeli olarak yer verilmiştir. Bu bölümde ayrıca 04 Nisan 2012 tarih ve 6289 sayılı Yasa ile önemli ölçüde değiştirilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun metni de bulunmaktadır. Üçüncü bölümde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun güncel metinlerine yer verilmiştir. Son olarak dördüncü bölümde, "Diğer İlgili Kanunlar" başlığı altında başta 1982 Anayasası'nın ekonomik ve sosyal haklar bölümü olmak üzere, Medeni Kanun, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nun iş hukuku ile ilgili bölümleri ile Meslek Eğitimi Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, Hafta Tatili Kanunu ve Öğle Tatili Kanunu metinleri yer almaktadır.

Teori ve uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak hazırlanan eserde, özellik arz eden konulara ilişkin yargı kararları da bulunmaktadır. Sistemli bir mevzuat derlemesi olan eser; İş Hukukunun tarafları ve uygulayıcıları ile konunun uzmanları ve öğrenciler bakımından rehber niteliği taşımaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

CUMHUR SİNAN ÖZDEMİR

30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması/uygulanması bakımından son derece önemli bir düzenleme olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini yürürlükten kaldıran Kanun, hem kamuda hem de özel sektörde çalışanları yakından ilgilendirmektedir.

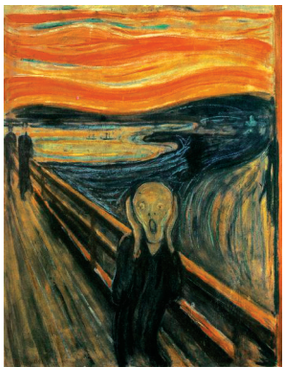
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Baş Müfettişi Cumhur Sinan ÖZDEMİR tarafından yazılmış olan "İş Sağlığı ve Güvenliği (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulama Rehberi)" isimli eser, çalışma hayatımız için birçok alanda yenilikler öngören 6331 sayılı Kanun'un beraberinde getirdiği kavram ve uygulamaları aydınlatmaya yönelik önemli bilgileri, anlaşılması kolay bir biçimde ele almaktadır.

Eser, okurların taleplerini karşılamaya yönelik olarak; "Soru-Cevap", "Gerekçeli Kanun" ve "Yönetmelik-Tebliğler" olmak üzere üç bölümden oluşmakta ve Kanunla ilgisi bulunan bütün kesimleri bilgilendirmek bakımından son derece açıklayıcı nitelik taşımaktadır.

Dr. Çağlar AKGÜNGÖR

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

ÇIĞLIK



Bu sayfadaki fotoğrafta gördüğünüz tabloyu büyük olasılıkla tanıyorsunuz. Sanata ya da özellikle resim sanatına meraklı olmasanız bile, Norveçli ressam Edvard Munch'un "Çığlık" adlı bu eserini daha önce görmüş olma olasılığınız yüksektir. Yapımından 100 yıl sonra popüler bir imgeye dönüşmüş olan "Çığlık", çarpıcı bir resimdir, hemen dikkatimizi çeker ve biraz da tedirgin eder bizi. Bir köprünün üzerinde, korkulukların hemen yanında yüzü bize dönük bir insan, yüzünde büyük bir dehşet ifadesiyle başını ellerinin arasına almış bağırmaktadır. Ne var ki, sanki bu haykırışı duyan yoktur, geri plandaki iki kişi sakin bir biçimde köprünün tepeden baktığı körfezi, limanı ve tepeleri seyreder gibi görünmektedirler. Bu anlamda resim bize korkunun yanı sıra yalnızlık, terk edilmişlik duygusu da verir. Adeta bütün dünya, haykıran kişinin üzerine yıkılmaktadır ve o tek başınadır. Bunlardan başka bir şey daha dikkatimizi çeker: Gökyüzü çok büyük bir yangın varmış gibi kırmızı, sarı tonlarındadır fakat ortada ne yangın vardır, ne de yangınla beraber olması gereken siyah dumanlar. Ara ara biraz mavinin göründüğü bu tuhaf gökyüzü, kuzey ışıklarını andırır biçimde katman katmandır.

Munch, 22 Ocak 1894 tarihinde günlüğünde bu resmin çıkış noktası olan anı betimler: Şehir dışında yürümektedir. Kendisini yorgun ve hasta hisseder. Güneş batmaktadır ve bulutlar "kan kırmızısına" dönmüştür. İşte o anda "doğayı yırtıp geçen bir çığlık duyduğu" düşüncesine kapılır. Daha sonra, resmin 1895 tarihli pastel versiyonlarından birinin çerçevesine yazdığı bir şiirle bu anı yazıya da dökecektir.[1]

Bu tablonun pek bilinmeyen bir özelliği, bir "seri"nin parçası olmasıdır. "Çığlık", Munch'un 1892'yle 1910 arasında yağlıboya ve pastel olarak 4 versiyonunu yaptığı ve "Doğanın Çığlığı" adını verdiği resim serisinin popüler adıdır.[2] Bu sayfada gördüğünüz, Norveç Ulusal Galerisi'nde bulunan yağlıboya versiyon olup, biri yine yağlıboya, diğeri pastel olmak üzere iki tanesi de Munch Müzesi'nde saklanıyor. Dördüncüsüne gelince, 1895'te tamamlanmış olan bu ikinci pastel versiyon, geçtiğimiz yıl yaklaşık 120 milyon Amerikan Doları karşılığında bir müzayedede satıldı! Şimdiye kadar bir tablo için ödenmiş en yüksek bedelin bu olduğunu hatırlatalım. Munch'un tablolarının, özellikle "Çığlık"ın versiyonlarının hırsızların hedefi olmasına şaşmamak gerek. En son 2004'te Munch Müzesi'nden çalınan versiyon[3] 2006'da ele geçirilerek müzeye iade edilmişti.[4]

[1] Holland, G.J.(der.), **The Private Journals of Edvard Munch: We Are Flames Which Pour Out of the World**, The University of Wisconsin Press, Madison, 2005, s.65.

[2] Esaak, S., "The http://arthistory.about.com/od/Edvard-Munch/ss/The-Scream-by-Edvard-Munch.htm (son erişim 17.06.2013)

[3] "Munch's Famous 'Scream', 'Madanno' Stolen", http://www.today.com/id/5787000/ns/today-today_entertainment/t/munchs-famous-scream-madonna-stolen/, 23 Ağustos 2004 (son erişim 17.06.2013)

[4] "Stolen Munch Paintings Found Safe", http://news.bbc.co.uk/2/hi/entertainment/5303200.stm, 31 Ağustos 2006 (son erişim 17.06.2013)

Bu ikonlaşmış resim, bir sanat eseri olarak elbet ilgimize layık. Fakat risk ve afet perspektifinden bakanlar için de "Çığlık" tablosunun ilginç bir yanı var: Yapıldığı koşullar dolayısıyla bu tablo belki de büyük bir felaketin tarihsel belgelerinden biri olabilir. 2004 Şubat'ında ünlü astronomi dergisi Sky & Telescope'ta Teksas Üniversitesi'nden Donald Olson ve meslektaşları "Gökyüzü Kızıla Boyandığında: Çığlık'ın Arkasındaki Gerçek Hikaye" başlıklı bir makale yayınladılar.[5] Norveç'e giderek, Munch'un günlüğünde yaşadığı anı deneyimlediği yeri saptadığını iddia eden bu ekibin ikinci bir savı da, "Doğanın Çığlığı" serisindeki tablolardaki alışılmadık gökyüzüne dairdi. Olson ve arkadaşlarına göre "kızıl gökyüzü", ressamın gördüğü bir sanrıdan değil ancak gerçek bir doğa koşulundan kaynaklanmıştı. 1883 yılında Endonezya'da bulunan Krakatoa yanardağı patlamış, atmosfere dağılan kül ve diğer parçacıkların ışığı soğurması nedeniyle yaklaşık 2 yıl boyunca Norveç dahil Avrupa'da özellikle gün batımı saatlerinde olağandışı renklere bürünmüştü. Teksas Üniversitesi ekibine göre, bu görüntüler ressamın sonraki yıllarda yaptığı çalışmalara etki etmişti.

Yanardağ patlamaları ressamlar için yüzyıllardır konu oluşturuyor. Aslına bakarsanız, binlerce yıldan söz etmek daha doğru olabilir çünkü bildiğimiz ilk volkan resmi, bugünkü Kayseri yakınlarında bulunan Çatalhöyük kazı alanında keşfedilmiş 9000 yıldan daha eski bir duvar resmi. Resimde ön planda dünyanın en eski yerleşim yerlerinden bir kabul edilen Çatalhöyük yerleşimini görüyoruz, arka planda ise türkülerimize konu olmuş Hasan Dağı'nı! Milattan önce 7500'lerden beri suskun olan Hasan Dağı'nın bu resimde patlama anında tasvir edildiğini düşünürsek, bu buluntunun ne kadar eski olduğunu anlarız.[6] Tabii bu resim modern resimlerin yanında oldukça sade kalıyor. Bugünkü sanat anlayışımıza daha yakın birkaç örnek görmek isterseniz, Karl Briullov'un Pompei'nin Son Günü (1833), Thomas Cole'un Taormina'dan Etna Dağı (1843) gibi klasik tablolarına da bakmanızı öneririz. Fakat bu andıklarımızda ve daha çağdaş çalışmalarda yanardağlar genellikle resmin ana unsurlarından biridir. Bizim gözümüzde Munch'un "Çığlık" ve diğer resimlerini farklı kılan da bu: Munch, bir yanardağın, yanardağ patlamasının resmini yapmayı amaçlamamıştı, hatta belki de Krakatoa'nın infilakı hakkında pek bilgisi yoktu. Ama 1883'ten sonraki iki yıl boyunca bulunduğu yerden 10.000 km ötede meydana gelmiş bir felaketin etkisini yaşamıştı.

Krakatoa'nın patlamasının sonuçları Edvard Munch için gökyüzünün renginin değişmesiyle sınırlı kalmış olabilir ama, Güneydoğu Asya için pek de öyle olmadığını tarihsel belgelerden anlıyoruz. Bugünkü Endonezya'yı oluşturan iki büyük kara parçası - Java ve Sumatra - arasında kalan Sunda Boğazı'nda bir ada olan Krakatoa'daki yanardağ, 20 Mayıs 1883'te buhar ve kül püskürtmeye başlayarak faaliyete geçmiş, 26-27 Ağustos'ta da bir dizi patlamayla çevresine yıkım getirmişti. Patlamaya ilişkin verilere bir bakalım: Patlamanın 200 megaton TNT'nin patlamasına eşdeğer olduğu (Hiroşima'ya atılan termonükleer bombanın 13000 katı) düşünülüyor. Çıkan ses dalgalarının dünya çapında basınçölçerlerce kaydedildiğini, sesin 3000 ila 5000 km kadar uzaklıkta da duyulduğunu biliyoruz. Krakatoa Adası'nın üçte ikisi denize batmış, sıcak gaz ve kaya püskürtüleri aradaki denizi de geçerek (40 km mesafeye kadar) güney Sumatra kıyılarında ölüm ve hasara neden olmuştu. Yanı sıra, büyük bir tsunami meydana

[5] Doescher R.L., Olson D.W. ve Olson M., "When the sky ran red: the story behind The Scream", Sky & Telescope, Şubat 2004, s.28.

[6] http://www.volcanism.wordpress.com/2009/02/28/saturday-volcano-art-catalhoyuk-the-volcano-that-changed-its-spots (son erişim 17.06.2013);

gelmiş, yüksekliği 40 metreye varan dalgalar, görece uzak kıyılarda bile ciddi kayıplara yol açmıştı. Krakatoa felaketinin insan kaybı bakımından bilançosunun 40.000 kişinin altında olmadığı söylenebilir.[7]

Tabii bunlar, volkanın faaliyetinin doğrudan, "yakın" çevre üzerindeki etkileridir. İşin bir de "küresel" boyutu var. Krakatoa patladığında, çevresine yaklaşık 21 km^3 hacminde kaya, tüf ve kül fırlattığı sanılıyor. Küllerin atmosferde 80 km kadar yüksekliğe ulaştığı da varsayılıyor. Rüzgarların taşıdığı parçacıkların 2500 km mesafeye kadar taşındığı da gözlemlenmiş. Tahminlere göre yüksek rüzgarlarla iki haftada Ekvator boyunca genişleyen kül bulutları, kuzeye ve güneye ilerleyerek dünya atmosferine yayılmış. Bu bulutların tozun yanı sıra su buharıyla birleştiğinde sülfürik asit ortaya çıkmasına neden olan sülfür dioksit içerdiğini hatırlatalım.[8] Oluşan asidik aerosoller ve volkan külünden tabaka, güneş ışınlarını yansıtabildiği için küresel ölçekte sıcaklıkların 1 dereceden fazla düşmesine neden olmuş, 1888'e kadar da olağandışı hava koşulları sürmüştür. Aynı tabakanın, Munch'un resimlerinde arka planda gördüğümüz anormal gökyüzü görüntülerinin de muhtemel kaynağı olduğunu belirtmiştik (ipucu: William Ashcroft'un özellikle bu ışık koşullarını resmettiği 1883 tarihli çalışmalarına da bakmak isteyebilirsiniz).

1883'ten önce de Krakatoa'nın benzer felaketlere yol açtığı tarihsel kayıtlardan biliniyor. Zaten yanardağlar konusunda Endonezya'nın hali, "düşman başına": İki kıtasal plakanın (Avrasya ve Avustralya) ve iki okyanus plakasının (Filipinler ve Pasifik) birleştiği bir noktada bulunan bu ülkede 2012 verilerine göre halen aktif 127 volkan var.[9] İşte bunlardan başka bir tanesi, Tambora, 1815 yılında patlamış ve iklim üzerindeki etkileriyle dünyanın "Yaz Olmayan Bir Yıl" geçirmesine, tarımsal üretimi mahvederek kıtlık, açlık, göç ve diğer kitlesel olaylara neden olmuştu.[10] Bu felaketi başka bir yazımızda ayrıntılı olarak ele alacağız, şimdi yakın zamanlarda dolaylı olarak da olsa hepimizin tanık olduğu bir yanardağ olayını anımsamaya çalışalım.

2010 yılı Mart ayında, İzlanda'nın güneyinde bir yanardağ olan Eyjafjallajökull (e-ya-fıyatla-yökutl okunuyor) "kıpırdamaya" başladı. Önceleri depremsellik olarak kaydedilen hareketlilik, 20 Mart 2010'daki "küçük" bir patlamayla devam etti, son olarak da 14 Nisan günü "asıl patlama" başladı. Yanardağın 14 Nisan'ı izleyen günlerde çeyrek km^3 kadar püskürtü çıkardığı tahmin ediliyor. Bu arada kül bulutlarının 9 km yüksekliğe ulaştığı da gözlemlendi. Bu verileri yukarıda sözünü ettiğimiz Krakatoa patlamasının sonuçlarıyla karşılaştırdığımızda, Eyjafjallajökull patlamasının ne kadar "sınırlı" kaldığını anlayabiliyoruz. Zaten yerbilimciler de bu olayı Volkan Patlamaları İndeksi'ne göre 1 ile 4. derece olarak tanımladılar (Krakatoa için verilen tahmini şiddet 6'dır). Kısaca Eyjafjallajökull patlaması, tarihteki büyük volkan patlamaları ile kıyaslandığında biraz "sönük" kalıyor. Gelgelelim, bu "küçük" patlama bile küresel açıdan önemli bir soruna yol açtı: Yayılan kül bulutları, Kuzey yarımkürede havayolu taşımacılığını durdurdu. [11]

Sanılabileceğinin aksine, kül ve toz bulutlarının havayolu ulaşımına tek olumsuz etkisi görüş koşullarının kötüleşmesi değil. Uçakların uçuş süresince ciddi hasar görmesi riski de var. Mikroskopik parçacıklar, uçak motorlarına dolarak türbinlere hasar veriyor ve motorları bozabiliyor. Hatta partiküller

---

7 "Krakatau, Indonesia 1983", http://www.geology.sdsu.edu/how_volcanoes_work/Krakatau.html (son erişim 17.06.2013); "Krakatoa" http://en.wikipedia.org/wiki/Krakatoa (son erişim 17.06.2013)

8 Thompson, M., "Sulphur Dioxide – SO2", http://www.chm.bris.ac.uk/motm/so2/so2v.htm

9 a.e.

10 "The Year Without a Summer", https://en.wikipedia.org/wiki/Year_Without_a_Summer (son erişim 17.06.2013)

11 "2010 Eruptions of Eyjafjallajökull", http://en.wikipedia.org/wiki/2010_eruptions_of_Eyjafjallajokull (son erişim 17.06.2013)

tıpkı sanayideki "kumlama" işleminde olduğu gibi, hızla giden uçağın ön camlarını "zımparalayabiliyor" bunları "buzlu" cama dönüştürebiliyor.[12] İşte bu risk nedeniyle 14 Nisan 2010'dan sonraki bir hafta boyunca Avrupa'daki havacılık yetkilileri, daha önce görülmemiş boyutta önlemler aldılar. Kül bulutları 22 Nisan'a kadar geçen sürede 30'dan fazla ülkede aralıklı olarak havaalanlarının faaliyete kapanmasına, uçuşların iptaline ve çok büyük gecikmelere yol açtı. Verilere göre Avrupa çapında 313 havaalanı işleyemedi, Avrupa'ya gelen ya da oradan diğer yönlere yapılacak uçuşların dışında bir da Avrupa hava sahasını kullanacak olan 100.000'den fazla uçuş iptal edildi. Aradaki 4000 km mesafeye rağmen ülkemiz bile 18-19 Nisan 2010'da belirli saatlerde bazı uçuş yollarını kapatmak zorunda kalmıştır. Etkilenen toplam yolcu sayısının ise 10 milyona yakın olduğu tahmin ediliyor.[13]

Bu yolcuların krize bulundukları yabancı ülkede veya aktarma için bulundukları ülkelerin havaalanlarında yakalanmaları lojistik sorunları kadar, idari-hukuki sorunlar da doğurdu. Zorunlu olarak indikleri ülkenin vizesine sahip olmayanlar, havaalanlarını terk edemedikleri için otel vb. barınma imkanlarından yararlanamadılar. Böyle bir durum için tasarlanmamış olan terminal binalarında yolcuların geçici olarak barındırılması gerekti. Avrupa'daki havaalanlarına uçamayan yolcular bazı durumlarda Barselona, Atina gibi uçuşa kapatılmamış olan alanlara indirilerek buradan evlerine karayolu ile gönderildiler.[14] "Ne zararı olur?" demeyin, Atina'dan Oslo'ya otobüsle gitmek iki günden fazla sürüyor! Yolcular birey ya da grup halinde bulabildikleri bütün araçlarla evlerine dönmeye çalıştıkları için alternatif ulaşım vasıtaları büyük bir yük altında kaldı, özellikle de tren ve otobüsler. Örneğin Londra-Paris-Brüksel seferlerini yapan Eurostar hattında 15 Nisan günü normalden 50.000 yolcu daha fazla taşındı.[15] Maddi açıdan şanslı olanlar taksi tutmak yoluna bile gittiler. Oslo'dan Londra'ya taksiyle giden İngiliz aktör John Cleese gibi... Cleese evine kaç saatte (ya da günde) varmıştır öğrenemedik ama fatura tutarı konusunda bilgi verelim: 3300 İngiliz Pound'u![16]

Uzmanlara göre havayolu taşımacılığının bu şekilde durmasının maliyetini hesaplamak güç. Her iş günü Avrupa hava sahasını kullanan 30.000'e yakın uçuşta yalnızca yolcuların değil önemli miktarda yükün de taşınıyor olması sorunun zorluğunu arttıran diğer bir etken. Yük taşımacılığındaki %61 azalmanın sonucu olarak varış noktasına hızla taşınması gereken posta ve diğer kuryelerin, sanayi için kritik olan üretim mallarının, bozulabilir mal ve ürünlerin teslim edilememiş olması vb. durumları da hesaba katmak gerekiyor.[17] Fakat en azından yolcu taşımacılığı boyutunda Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği IATA yaklaşık bir rakam verebiliyor. IATA'ya göre 15-21 Nisan dönemi için havayollarının gelir kaybı, önceden planlanmış uçuş ve hizmetlerin yapılamaması nedeniyle 1.7 milyar Amerikan Doları'na vardı. Avrupa Havayolları Birliği AEA'ya göreyse 15-23 Nisan döneminde müşterilere sağlanan ulaşım, barınma; uçakların havaalanında park ücretleri gibi giderlerle beraber üye havayollarının kayıpları 850 milyon Avro oldu.[18]

---

12 "Volcanic Ash", https://en.wikipedia.org/wiki/Volcanic_ash#Aircraft (son erişim 17.06.2013)

13 "Air travel disruption after the 2010 Eyjafjallajökull eruption", http://en.wikipedia.org/wiki/Air_ travel_disruption_after_the_2010_Eyjafjallaj%C3%B6kull_eruption (son erişim 17.06.2013); Hansstein F., Mazzocchi M. ve Ragona M., "The 2010 Volcanic Ash Cloud and Its Financial Impact on The European Airline Industry", CESifo Forum, Cilt 11(2010), Sayı 2, s. 94.

14 Hansstein vd., a.e., s.92; "Air travel disruption after the 2010 Eyjafjallajökull eruption", http://en.wikipedia.org/wiki/Air_ travel_disruption_after_the_2010_Eyjafjallaj%C3%B6kull_eruption

15 Hansstein vd., a.e.

16 Jamieson Alastair, "John Cleese takes £3300 taxi across Europe to beat ash flight caos", The Telegraph, 17 Nisan 2010

17 Hansstein vd., a.e., s.93

18 a.e., s.94

Eyjafjallajökull'un püskürmesi bu kadar büyük bir krize neden olunca doğal olarak dünya medyasının da büyük ilgisini çeken bir gündem maddesine dönüştü (yanardağın adının nasıl okunacağı konusunun habercileri ve sunucuları nasıl zor durumda bıraktığı da sevimli bir anı olarak belleğimizde kalacak). Avrupa hava sahasının kapatılması kararı, ekonomik ve toplumsal sonuçları nedeniyle eleştirilere de uğradı ve yetkililerin risk karşısında aşırı tepki verdikleri de iddia edildi, yetkililer de kararlarının akılcılığında ısrar ettiler.[19] Burada aslında risklere, özellikle de teknolojik risklere ve bunlara ilişkin kamu politikalarına dair tartışmaların merkezindeki bir soru(n) yine gündeme gelmiş oldu: Ne kadar risk "kabul edilebilir"dir?

Bilim bu soruya yanıt ararken bize her zaman düşündüğümüz kadar yardımcı olamayabiliyor. Eyjafjallajökull patlaması gibi bir kriz sırasında, değişik tipte uçakları, jet motorlarını ve diğer donanımları binlerce saatlik testlerden geçirmek şansımız yoktur. Ancak bilim, bu tip sistemli araştırmalar olmadan risklerden doğan belirsizliği de gideremez. Belirsizliğin ortadan kaldırılması ise insan davranışını yönlendirebilmek ve olası zararı en az düzeyde tutmak için gereklidir. Ne yazık ki yaşadığımız birçok örnekte, bir riskin acil duruma ya da afete dönüştüğünde bilimsel araştırmalara (ve bunlar için gerekli yatırıma) ve hukuki düzenlemelere konu olduğunu görüyoruz. Hukuki düzenlemelerin ciddi araştırmalara ve güvenilir araştırma sonuçlarına dayanması da çok önemli. Örneğin İngiltere Sivil Havacılık Dairesi'nin belirlediği uçuş için emniyetli azami volkan tozu miktarı, konulan emniyet sınırının (4mg/m^3) keyfi olduğu ve aceleyle belirlendiği eleştirilerine neden oldu.[20]

Kısacası Eyjafjallajökull, ölüme neden olmadı, çevresinde çok az fiziksel zarara neden oldu, ve korkulduğu gibi hemen yanındaki Katla yanardağını da tetiklemedi[21] ama teknolojinin gelişmesi ve refah artışı sonucunda milyonlarca kişinin günlük yaşamının parçası haline gelmiş hava ulaşımı ve taşımacılığının altında pilotların, yer kontrol görevlilerinin, bakım-onarım ve işletme uzmanlarının, devasa tedarik zincirleri ve organizasyonların yanı sıra otomatik denetim, uyarı, yönetim sistemleri ve diğer teknolojilerin oluşturduğu hassas bir sistemler bütünü olduğunu bizlere anımsattı. İşler halde olmalarını son derece sıradan bir durum olarak ele aldığımız tüm bu sistemlerin bir doğa olayıyla durmak zorunda kalabileceğini gösterdi.

Yükselen kül bulutları nedeniyle İtalya'ya kadar otobüsle gitmek zorunda kalan Barcelona, Inter Milan karşısında oynadığı yarı final maçını yorgunluktan mı kaybetmiştir bilemiyoruz, fakat belki de bu "küçük" volkana bu kadar yüklenmemek daha iyi olacak.[22] Eyjafjallajökull bilmeden de olsa bize küçük bir iyilik de yaptı: Uçuşların durdurulduğu 5 gün boyunca havacılık endüstrisi 1,2 milyon varil daha az yakıt kullandı, yarattığı karbon emisyonu da 1,3-2,8 milyon ton azaldı![23]

---

19 "EU Disagrees With Airlines' Criticism Over Airspace Closure", http://www.eubusiness.com/news-eu/iceland-volcano.478

20 "Volcanic Ash and Aviation Safety", http://en.wikipedia.org/wiki/Volcanic_ash_and_aviation_safety

21 "Eyjafjallajökull", http://en.wikipedia.org/wiki/Eyjafjallaj%C3%B6kull

22 "Inter Milan vs. Barcelona: WhatThe Spanish Papers Are Saying...", http://www.telegraph.co.uk/ sport/football/competitions/champions-league/7610388/Inter-Milan-v-Barcelona-what-the-Spanish-papers-are-saying....html

23 "Consequences of the April 2010 Eyjafjallajökull Eruption", http://en.wikipedia.org/ wiki/Consequences_of_the_April_2010_Eyjafjallaj%C3%B6kull_eruption

KAYNAKÇA

Doescher R.L., Olson D.W. ve Olson M., "When the sky ran red: the story behind When the sky ran red: the story behind The Scream", Sky & Telescope, Şubat 2004, s.28.
Hansstein F., Mazzocchi M. ve Ragona M., "The 2010 Volcanic Ash Cloud and Its Financial Impact on The European Airline Industry", CESifo Forum, Cilt 11(2010), Sayı 2, s. 94.
Holland, G.J.(der.), The Private Journals of Edvard Munch: We Are Flames Which Pour Out of the World, The University of Wisconsin Press, Madison, 2005

Internet Sayfaları (yazar adına göre)

Esaak, S., "The http://arthistory.about.com/od/Edvard-Munch/ss/The-Scream-by-Edvard-Munch.htm (son erişim 17.06.2013)
Jamieson A., "John Cleese takes £3300 taxi across Europe to beat ash flight caos", The Telegraph, 17 Nisan 2010 (son erişim 17.06.2013)
Thompson, M., "Sulphur Dioxide – SO2", http://www.chm.bris.ac.uk
/motm/so2/so2v.htm (son erişim 17.06.2013)

Internet Sayfaları (anonim sayfalar)

"Air travel disruption after the 2010 Eyjafjallajökull eruption", http://en.wikipedia.org/wiki/Air_travel_disruption_after_the_
2010_ Eyjafjallaj%C3%B6kull_eruption (son erişim 17.06.2013)
"Consequences of the April 2010 Eyjafjallajökull Eruption", http://en.wikipedia.org/wiki/Consequences_of_the_April_2010_Eyjafjallaj%C3%B6kull_eruption (son erişim 17.06.2013)
"Eyjafjallajökull", http://en.wikipedia.org/wiki/Eyjafjallaj%C3%B6kull (son erişim 17.06.2013)
"EU Disagrees With Airlines' Criticism Over Airspace Closure", http://www.eubusiness.com/news-eu/iceland-volcano.478 (son erişim 17.06.2013)
"Eyjafjallajökull", http://en.wikipedia.org/wiki/Eyjafjallaj%C3%B6kull (son erişim 17.06.2013)
"Inter Milan vs. Barcelona: WhatThe Spanish Papers Are Saying...", http://www.telegraph.co.uk/sport/football/competitions/champions-league/7610388/Inter-Milan-v-Barcelona-what-the-Spanish-papers-are-saying....html (son erişim 17.06.2013)
"Krakatau, Indonesia 1983", http://www.geology.sdsu.edu/how_volcanoes
_work/Krakatau.html (son erişim 17.06.2013);
"Krakatoa" http://en.wikipedia.org/wiki/Krakatoa (son erişim 17.06.2013)
"Munch's Famous 'Scream', 'Madanno' Stolen", http://www.today.com/id/5787000/ns/today-today_entertainment/t/
munchs-famous-scream-madonna-stolen/, 23 Ağustos 2004 (son erişim 17.06.2013)
"Stolen Munch Paintings Found Safe", http://news.bbc.co.uk/2/hi/entertainment/5303200.stm, 31 Ağustos 2006 (son erişim 17.06.2013)
"The Year Without a Summer", https://en.wikipedia.org/wiki/Year_Without_
a_Summer (son erişim 17.06.2013)
"Volcanic Ash", https://en.wikipedia.org/wiki/Volcanic_ash#Aircraft (son erişim 17.06.2013)
"Volcanic Ash and Aviation Safety", http://en.wikipedia.org/wiki/Volcanic_ash_and_aviation_safety (son erişim 17.06.2013)
"2010 Eruptions of Eyjafjallajökull", http://en.wikipedia.org/wiki/2010_
eruptions_of_Eyjafjallajokull (son erişim 17.06.2013)
http://www.volcanism.wordpress.com/2009/02/28/saturday-volcano-art-catalhoyuk-the-volcano-that-changed-its-spots (son erişim 17.06.2013);

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

  Öztürk ve Göcekli (2004)...; Öztürk, Göcekli ve Girgin (2004)... gibi.
- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

  Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).
- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte "v.d." ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

  (Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).
- **Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için "s." veya "ss." kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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