



SOMA

ACINIZ
ACIMIZDIR



SEKTÖRDE

ÇEİS
50



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 egemenliğinin 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 Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci
Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimento ve Kireci A.Ş.

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

Bizler çimento üretiyoruz, Avrupa'nın en büyük üreticisiyiz. Aynı zamanda bölgemizin de en büyük ihracatçısıyız. Bu başarıları yakalamamızda şüphesiz ki en önemli rolü "Çimento Ailesi"nin çalışanları, üretken insanları, oynamaktadır. Ayrıca, bu üretimi yaparken ülkemizin kaynaklarını en etkin şekilde kullanarak, çevresel hassasiyetlerimizin de bilinciyle hareket ettiğimiz altını çizmek isterim. Hatta bu sorumluluklarımızın somutlaştırılabilmesi amacıyla Sendikamız, gönüllü bir inisiyatif olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 2007 yılında imzalayarak insan hakları, çevre, çalışan hakları ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel olarak kabul edilmiş ilkelere uyma taahhüdünü de ortaya koymuştur.

100 yılı aşkın bir süredir ülke ekonomisi içinde önemli bir rol oynayan çimento sektörünün iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem tüm kamuoyunca bilinmektedir. Çalışanlarımızın, sağlıklı ve güvenli bir şekilde görevlerini ifa edebilmelerini sağlamak için özellikle 2000'li yılların başından itibaren sürdürülen faaliyetlerimizin ne kadar önemli ve hayati olduğunu 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da yaşadığımız elim olayda bir kez daha görmüş olduk. Bu bağlamda, sektör olarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hassasiyetimizi daha da artırarak çalışmalarımızı devam ettirme misyonumuzu sürdüreceğimizi de ifade etmek isteriz. Açıklanan resmi verilere göre 301 insanımızın hayatını kaybettiği bu olay, endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri olan işçi, işveren ve devletin üzerinde durulup düşünmesi gereken, iş sağlığı ve güvenliğinde bir kırılma noktasını beraberinde getirmiştir.

Devletin bu alanda yaptığı düzenlemeler ve yürüttüğü çalışmaların yanı sıra kar amacı gütmeyen, öncelikli amacı üyelerine hizmet olan özellikle sektörel birliklerin, işçi ve işveren sendikalarının artık iş sağlığı ve güvenliğinin de faaliyetleri arasında önemli bir yere konumlandırarak bu alandaki yatırımlarını artırmaları gerektiğini düşünmüyoruz. Bizim de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na üye işveren sendikaları olarak bu çemberin içinde hatta merkezinde yer almamızın, "insan odaklı" bir yaklaşım sergileyerek toplumsal "güvenlik kültürü"nü gelişimine katkıda bulunmamızı sağlayacak önemli bir adım olacağı açıktır.

Bu önemli konuya değinmişken, ajandalarımızda şimdiden yer alabilmesi amacıyla, Sendikamızın 50. kuruluş yıldönümünü etkinlikleri kapsamında 10 Ekim 2014 tarihinde İstanbul'da "İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu"nu düzenleyerek bu alandaki güncel konuların, yurtiçi ve yurtdışından katılacak değerli konuşmacılar tarafından tartışılacağı bir zemin oluşturmanın heyecanını yaşadığımızı da sizlerle paylaşmak isteriz. Kamuoyunca yakından tanınan isimlerin de konuşmacı olarak yer alacağı bu sempozyumla hem bu alanda çalışan profesyonellerin mesleki bilgilerinin artmasına katkıda bulunmayı hem de konuya ilişkin farkındalık yaratılması yönünde bir adım daha atmaya hedefliyoruz.

Ayrıca, Sendikamızın 50. kuruluş yıldönümünü etkinlikleri çerçevesinde özellikle ülkemiz için giderek önem kazanan bir alan olan mesleki yeterliliklere ilişkin güncel gelişmelerin tartışılacağı "Belgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi"ni 19 Eylül 2014 tarihinde İstanbul'da gerçekleştireceğimizi de belirtmek isteriz. Bununla birlikte, endüstriyel ilişkiler sisteminin temel aktörlerinden olan işveren sendikalarının geçmişten günü geçirdiği dönüşümü tartışacağımız "İşveren Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi Işığında Gelecekteki Yapısı" konulu paneli de 05 Kasım 2014 tarihinde İstanbul'da düzenleyeceğiz.

Bildiğimiz gibi 05 Haziran tarihi "Dünya Çevre Günü" olarak kutlanmaktadır. Her geçen gün yaptığı yatırımlarla çevreye olan duyarlılığını artıran ve "sürdürülebilir üretim" misyonuyla çalışan çimento işverenleri olarak bu önemli günü önümüzdeki sene bir etkinlikle kutlamak istiyoruz. Ayrıca, toplumun çekinmediğini oluşturan "aile" kurumuna varlıklarıyla güven veren, destekleriyle güç veren babalarımızın da Babalar Günü'nü geçte olsa kutlamayı bir borç biliyorum.

Sözlerime son verirken, 2001 yılından beri Sendikamızın Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürüten kıymetli dostum Ahmet EREN'in Haziran ayı itibarıyla bu görevinden ayrıldığını da üzülmeye Sizlerle paylaşmak isterim. Uzun yıllar Sendikamızın Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürüten Sayın EREN'e Sendikamızın bugünkü konumuna erişmesi için vermiş olduğu destekten dolayı "Çimento Ailesi" olarak şükranlarımızı sunarız.

BASKANDAN



Tufan ÜNAL
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ ELAZIĞ
CEMENTIR HOLDING

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ KARS
CEMENTIR HOLDING



BATIÇİM



BATISÖKE



ÇİMENTAŞ
CEMENTIR HOLDING



ÇİMSA

AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 28 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

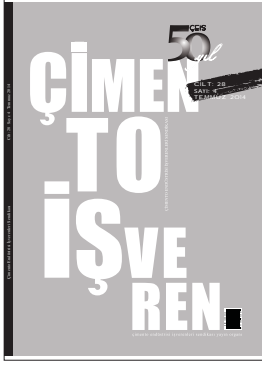
Basım Yeri

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

Basım Tarihi

09 TEMMUZ 2014





Cilt: 28 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



10-19

MAKALE

Prof. Dr. Alp ESİN

İŞ GÜVENLİĞİNDE UZMANLIĞIN ÖNEMİ

20-31

ARAŞTIRMA YAZISI

Dr. Ş. Esra BAŞKAN

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

32-44

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Levent AKIN

PRİM ALACAKLARINA UYGULANACAK ZAMANAŞIMI

45-51

YARGITAY KARARLARI

52-56

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELELER

60-65

SENDİKA HABERLERİ

66

ÇAİK HABERLERİ



İÇİNDEKİLER

Acınız
Acımızdır

67

ÇYK HABERİ

68-91

İSG HABERLERİ

92-96

FABRİKA HABERLERİ

98-101

DİĞER HABERLER

102-103

İSTATİSTİK

104-109

ACİL GÜNDEM
Dr. Çağlar AKGÜNGÖR
YOL ARKADAŞIM

110

KİTAP TANITIMI

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda; 13 Mayıs 2014 tarihinde, resmi rakamlara göre Soma'da 301 canımızı yitirdiğimiz o "kara" günde yaşanan, yaşatılan "iş sağlığı ve güvenliği ayıpları"na değinmek maksadıyla, iş güvenliği uzmanlığının neden önemli olduğunu irdeleyen, işverenin iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü ve iş güvenliği uzmanının bir iş kazası ya da meslek hastalığı vakasındaki sorumluluğu hakkında bilgiler veren makale ve araştırma yazısına yer verdik. Ayrıca her sayımızda olduğu gibi karar incelemesi ile rekabet hukuku ve acil gündem yazılarımızı da sizlerin istifadesine sunuyoruz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenler işyerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlü. Tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre ayrılan işyerleri için farklı uygulamalar mevcut, ancak nihayetinde iş güvenliği uzmanlığının öneminin Kanunla kat be kat arttığı da bir gerçek. Prof. Dr. Alp ESİN makalesinde; işyerinin ne kadar güvenli olduğunu, işyerinde yer alan tehlikeleri belirleme, riskleri doğru şekilde değerlendirme ile bu tehlike ve risklere karşı gereken önlemleri alma hususlarında görevli olan iş güvenliği uzmanının etkin rol oynayıp oynamamasıyla açıklamaya çalışmış, bu hususta iş güvenliği uzmanlığının önemi ve gereği konularını ele almış.

Bir işveren çalıştırdığı işçisini korumak, gözetmek ve bununla ilgili olarak 6331 sayılı Kanun'da belirtilen her tür adımı atmak zorunda. Bu adımlardan bir tanesi de yukarıda belirttiğimiz iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü. Bir iş güvenliği uzmanının görevini ihmal etmesinden dolayı meydana gelen bir iş kazası ya da meslek hastalığı vakasından dolayı sorumlulukları doğmaktadır. Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Görevlilerinden Dr. Ş. Esra BAŞKAN konu ile ilgili hazırlanmış olduğu araştırma yazısında, iş güvenliği uzmanlığı kavramını açıklayarak; söz konusu uzmanların görev ve yetkilerine değinmiş ve buradan hareketle de hukuki ve cezai sorumluluklarını incelemiştir. Bu sayımızdaki karar incelemesi köşesi için her zaman olduğu gibi Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN, çalışılan dönemde ödenmeyen primlerin SGK tarafından tahsilinde uygulanacak zamanaşımı hükmüyle ilgili olarak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin son uygulamasını bizler için inceledi.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında, Rekabet Kurulu tarafından Nisan ayında yayınlanan 15. Faaliyet Raporu'nda yer alan "birleşme ve devralma" konularına değinmiş. Bunun yanında yazıda dikkat edilmesi gereken bir başka başlık da Rekabet Kurulu'nun çimento sektörüyle ilgili 2013 yılı ve sonrası dönemde oluşan yüksek fiyat artışına binaen bir sektör incelemesi başlatmış olması. Ayrıca yazıda, Avrupa'daki gelişmeler yanında güncel Rekabet Kurulu kararlarına da değiniliyor.

AKUT Eğitim ve Araştırma Enstitüsü Ulusal Risk ve Afet Araştırmaları Merkezi Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR acil gündem yazısında, insanlığın birbiriyle yapmış olduğu çatışmalara harcadığı kaynakları, Dünyamızın daha yaşanabilir bir yer olmasına ya da başka dünyalara açılmaya harcamamasını; büyük güçlerin, özellikle ABD ve Rusya'nın birbirleriyle yapmış olduğu "Uzay Rekabeti" örnekleriyle anlatan, adeta bir almanak hazırlamış.

2008 yılından bu yana her yıl Sendikamız tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında başarılı uygulamalarda bulunan Üye çimento fabrikalarına "Çimento Sektörü İSG Performans Ödülleri" veriliyor. 2012 yılı İSG performans ödülü de sahiplerini buldu ve ödüle layık görülen 3 Üye fabrikamızın İSG alanında yapmış oldukları iyi uygulamalara İSG Haberleri Bölümünde yer verdik.

2001 yılından bugüne yaklaşık 13 yıl Sendikamızın Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı yürüten Sayın Ahmet EREN, görevini kendi isteği ile Yönetim Kurulu Önceki Başkan Vekili Sayın Tufan ÜNAL'a devretti. Sayın EREN'in Sendikamıza yapmış olduğu katkılar kadar bizlerin üzerinde de emeği büyük ve bu vesileyle teşekkür ve minnetlerimizi sunuyoruz. Ayrıca Sayın EREN'e bundan sonraki yaşamında, Sayın ÜNAL'a da yeni görevinde başarılarının devamını diliyoruz.

Yitirdiğimiz 301 canımızın anısının hiçbir zaman zihnimizden silinmemesi, defalarca dile getirilen "umarım bu olaydan ders çıkarabilmişizdir" ifadesinin bu kez boşa söylenmemiş olması dileğiyle, sevgi ve saygılarımızla...

EDITÖRDEN



Özgür ACAR

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



Prof. Dr. Alp ESİN

ODTÜ'den, 1961 yılında Makine Mühendisi ve 1963 yılında Y. Müh. unvanlarını, Londra Üniversitesi'nden 1967 yılında doktora derecesini aldı ve İngiltere Hava Bakanlığı adına sözleşmeli araştırmacı olarak çalıştı. ODTÜ'deki öğretim hayatının yanı sıra, DPT, TSE, KOSGEB, MPM, MMO, TÜBİTAK ve İSO gibi kuruluşların ve değişik bakanlıkların özel uzmanlık komisyonlarında ve etkinliklerinde, TSE laboratuvarlarının kurulmasında görev almış, Filipinler Üniversitesi'nin geliştirilmesi konusunda UNESCO'ya ve MEB Endüstriyel Okullar Projesi'nde CORD'a (ABD) danışmanlık yapmıştır. Gaziantep Üniversitesi'nin kurucuları arasında olup, ODTÜ Meslek Yüksekokulu'nun kurucu müdürüdür. 2003 yılında, ODTÜ Makine Mühendisliği Bölümü'nden emekli olmuştur. Tasarım, üretim, malzeme, kalite ve güvenilirlik konularında, yurt dışındaki ve yurt içindeki saygın kaynaklarda yayınlanmış ellinin üzerinde makalesi ve bildirisi; malzeme, üretim, ürün ve hizmet kalitesi, İSG konularında 7 kitabı vardır. Bugüne kadar yukarıdaki alanlar, bakım ve güvenilirlik alanlarında vermiş olduğu seminerler 5000 adam-saatın üstündedir. Türkiye'nin değişik yörelerinde, 400'ün üzerinde değişik işyeri ile yukarıdaki konularda işbirliği yapmıştır. 40 yılı aşkın süredir iş mahkemelerinde bilirkişilik yapması nedeni ile de İSG konusunda çok kapsamlı deneyim ve birikime sahiptir.

İŞ GÜVENLİĞİNDE UZMANLIĞIN ÖNEMİ

ÖZ

İŞ GÜVENLİĞİNDE UZMANLIĞIN ÖNEMİ

Günümüzde iş güvenliğine ilişkin gündemdeki soru; “İşyeri ne kadar güvenlidir?” sorusudur. Bu sorunun cevabı; (a) sizin işyerinizdeki tehlikelerin ne ölçüde belirlenebilmiş olmasına, (b) bu tehlikelerden doğabilecek risklerin ne ölçüde değerlendirilebilmiş olmasına ve (c) alınmış olan önlemlerin etki derecesine bağlıdır.

Yukarıdaki sorunun cevabının ne ölçüde doyurucu olduğu, İSG gereklerini yerine getirmekle görevli olanların uzmanlık derecesine bağlıdır. Yeni mevzuat “sonuca-yönelik” olduğundan, mevzuatın gerekleri ve beklentilerinin yorumlanması, yerine getirilmesi ve önlemlerin etki derecesinin değerlendirilmesi, geçmişe göre daha zordur. Dolayısı ile günümüzün anlayışına uygun bir sonucun elde edilmesi, görevlendirilenlerin bilgi ve deneyimine, öz olarak, uzmanlığına bağlıdır. Bu makalede, doyurucu sonuç alabilmek için uzman yaklaşımının önemi ve gereği ele alınmaktadır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Tehlike, risk, güvenlik, uzman, uzmanlık

ABSTRACT

THE IMPORTANCE OF EXPERTISE IN SAFETY OF A WORKPLACE

At present, the question pertinent to the safety of a workplace is “How safe?” The answer to this question depends on; (a) how far the hazards in your workplace are identified, (b) how soundly the risks ensuing from these hazards are assessed and (c) how effectively the control mechanisms mitigate or avoid hazards and risks.

The satisfaction to be provided by the answer to the above question depends on the expertness of those entrusted to fulfil the OHS requirements.. Since the new legislation is “result-oriented”; interpretation, fulfillment, and evaluation of the requirements and the evaluation of the effectiveness of control measures is then more difficult than in the past. Consequently, the achievement of a result compatible with the present day values depends on the knowledge and practice, in essence, the expertise of those entrusted to do job. In this article, the significance and necessity of expert approach to provide satisfactory answer the above question is treated.

KEY WORDS: Hazard, risk, safety, expert, expertise

GİRİŞ

Çünkü kişilerin evleri dışındaki yaşamlarında en uzun süreyi harcadıkları yer, işyerleridir. ILO Anayasası'na göre:

Herkesin işe geldiği gibi evine dönmesinin sağlanması, her şeyden önce bir hak, toplumsal sorumluluk ve insancıl konudur.

Güvenlik sözcüğünün günlük kullanımdaki anlamı da ILO'nun tanımını pekiştirmektedir: "Kişinin korkusuzca yaşayabilme durumu- (TDK)". Bu tanımdan hareketle; "Kişinin can, kan ve sağlık korkusu olmadan çalışabilme durumu" iş sağlığı ve güvenliğidir, diyebiliriz. Bu anlayış, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) çalışmalarının temelini oluşturur, (Esin, 2006, 2014).

Yeni anlayış, yalnızca işçilerin sağlık ve güvenliğinin gözetilmesi olmayıp, aynı özenin işyerindeki tüm çalışanlara gösterilmesine amirdir. Bu nedenle, yeni mevzuatta işçi sözcüğü yerine «çalışan» sözcüğü benimsenmiştir; çünkü atölyedeki işçi kadar bürodaki memurun, temizlik işleri yapanların, kapıdaki bekçinin de gözetilmesi beklenmektedir.

ILO Anayasası'ndaki ilkenin sağlanması her ne kadar sonuçta insana verilen değere bağlı ise de, günümüzdeki noktaya gelinmesindeki en önemli etmenlerden birisinin iş sağlığı ve güvenliği ve çevreye ilişkin mevzuat olduğu bir gerçektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nu izleyen diğer gelişmeler (6331 sayılı Kanun ve İSG'ye ilişkin yönetmelikler) ülkemizdeki uygulamalara da yeni boyutlar getirmiştir. Avrupa ülkelerinin bu alandaki çalışmalarını yönlendiren Çerçeve Direktif (89/391/EEC, Avrupa Ekonomik Topluluğu Direktifi) ve bundan türemiş diğer direktifler, artık ülkemizin İSG mevzuatı arasındadır.

Çok uzun yıllardır hemen her ülkede kullanılan, ILO kaynaklı ve uygulamada çok kullanışlı olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Tüzüğü varken Çerçeve Direktif'in neden ortaya çıkmış olduğunun üzerinde durulmasında yarar vardır. Çünkü bu nedenler, uzmanlık yaklaşımın bir zorunluluk olarak ortaya çıkmasına de neden olmuştur.

İSİG Tüzüğü reçetesel olup; "şunu yap, bunu yapma, şu biçimde yap" türünden hükümler içerir. Bu durum uy-

gulamada kolaylık sağlamakla birlikte, süre içinde yetersiz kalmaya başladı. Şöyle ki:

1- İşyeri tanımının kapsamı genişledi (4857 sayılı İş Kanunu, Md.2). Fabrika, imalathane, şantiye, vb. klasik işyerlerinin yanı sıra; oteller, hastaneler, lokantalar, ticarethaneler, bürolar, servis araçları, vb. de işyeri olarak anılmaya başlandı. Oysa İSG Tüzüğü, klasik işyerleri ile sınırlıdır. Nitekim kapsamı genişleyen işyeri tanımına uygun biçimde, ilgili mevzuatta “işçi” sözcüğü yerine “çalışan” sözcüğünün kullanılması, bu çeşitliliğin bir sonucudur. Artık; fabrikadaki bir işçinin (çalışanın) kazandan çıkan buharla elinin yanması olayı ile bir aşçının fabrikanın mutfağındaki tencereden çıkan buharla elinin yanması olayı arasında, iş kazası anlayışı açısından fark yoktur.

2- Tehlikeler, riskler ve alınması gereken önlemlerin işyerine göre farklı olması gerektiğinden, işyerlerindeki çeşitlilik, İSG sorunlarına uzmanlık yaklaşımının bir zorunluluk olarak ortaya çıkmasına neden oldu. Örneğin; hijyen her işyeri için gerekli olmakla birlikte, bu gereğin derecesi ve alınacak önlemlerin niteliği ve ölçütü, bir hastane, aşevi ve imalathane için farklı farklıdır. Aynı işi yapan yerler arasında dahi, uygulama farklılıkları nedeni ile tehlikeler ve riskler farklıdır. Dolayısı ile eski Tüzük uygulamada kolaylık sağlamakla birlikte, çoğu durumda yetersiz hatta anlamsız kalmakta idi. Örneğin; bir AVMD’de, İSG Tüzüğü’ndeki tanıma (Md.14) uyan korkuluklar olur mu? Bırakınız mimari kaygıları, Tüzüğe uygun korkulukların arasından çocuklar kolayca aşağı düşmez mi? Bu durumda, çocukların aradan düşebilmesi kabul edilir risk midir? Bu nedenledir ki; yeni mevzuat reçetesel olmayıp, sonuca yönelik kurallar getirmektedir- “Aradan düşülmesi önlenmelidir” gibi. Kimin düşebileceği, nasıl düşebileceği ve alınacak önlemin niteliği işverene bırakılmaktadır ki, cevabı uzmanlık gerektirir.

Ayrıca, yeni teknolojiler, özellikle sağlık açısından, yeni sınırlamalar ve kısıtlar getirmiştir (ILO, 2010). Bunların izlenmesi de uzmanlık gerektirir.

3- Geçmişte yürürlükte olan özel türden düzenleyici mevzuatın kendine özgü kopuklukları, olaylara kuş bakışı yaklaşmaktan doğan boşlukları ve kısa düşmeleri, daha sonraki düzenlemeler sırasında tümleştirici bir mevzuatın benimsenmesine yol açtı. Bu duruma en iyi örneklerden birisi, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’dir. Örneğin; bu Yönetmelikteki iş ekipmanı tanımı ile eskiden değişik mevzuata serpiştirilmiş olan birçok konu ve uygulamaya, güvenliğin sağlanması için ortak kurallar getirilmiştir. Dolayısı ile iş ekipmanı tanımına giren her şey, anılan Yönetmelikteki güvenlik şartlarına uygun olmak zorundadır. Bu konudaki en iyi örneklerden birisi, Yönetmelikteki “iskelelere” ilişkin hükümlerdir (EK I-Md. 4.3). Eskiden Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü içinde (Dördüncü Kısım) düzenlenmiş olan konu, artık iskele üzerinde çalışan herkesi kapsamaktadır. Çünkü Yönetmelikte, iskele yüksekte iş yapmak için kullanılan bir iş ekipmanı olarak tanımlandığından, inşaatta iskele üzerinde dış sıva yapan bir usta gibi yüksekte onarım yapan bir elektrikçinin kullanacağı iskele de aynı düzeyde güvenli olmak zorundadır.

Yeni mevzuat “reçetesel” olmadığından, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’nde, kullanılan iş ekipmanının yaptırılan işe uygunluğu ve güvenliği, iş güvenliğinden sorumlu olanların değerlendirilmesine bırakılmıştır. Kullanılan iş ekipmanının türüne bağlı olarak, bu değerlendirmenin sağlıklı olmasının önemli derecede uzmanlık gerektirebileceği ortadadır. Yakın tarihte bir inşaatta denetleme yapmakta olan İş Müfettişi ve şantiye sorumlusunun iskelenin çökmesi sonucu geçirmiş oldukları kaza, iş güvenliği açısından uzmanlığın ne kadar önemli olduğunun bir acı örneğidir.

Çerçeve Direktif’in, dolayısıyla 6331 sayılı İSG Kanunu’nun gerekleri asgari gereklerdir. Nitekim söz konusu mevzuatı uyumlaştıran (özünü değiştirmeden, kendi ülkesindeki mevzuata dönüştürme) ülkelerin, kendi mevzuatlarında daha ağır hükümler getirebileceği çok açık bir biçimde kabul edilmiştir ama daha

hafifi söz konusu değildir. Çünkü Direktif'in amacı, AB müktesebatına (Acquis Communautaire) uymayı kabul etmiş olan tüm ülkelerdeki çalışanlara asgari güvenlik sağlamaktır. Mevzuatta yer alan genel ilkeler uyarınca gereken değerlendirmeyi yapma ve gerektiğinde fazladan önlem alma işverenin sorumluluğudur ki, yapılan işin niteliğine göre önemli derecede uzmanlık gerektirebilir.

1. YENİ MEVZUATIN BEKLENTİLERİ

Uzmanlık gereğinin öneminin daha iyi anlaşılması açısından, uzmanlık gereğinin değişik açıdan tekrar vurgulanmasında yarar görülmüştür. İSG çalışmalarında:

- İşverenlerin hukuksal yükümlülükleri açık ve seçik biçimde, sonuca-yönelik (düşmeyecek, kaymayacak, yeterince güvenli olacak gibi) uygulama gereklerine dönüştürülmüştür; ama nasıl sağlanacağı işverene bırakılmıştır. Uzmanlığın en temel gereği bu nokta nedeniyledir.
- Sonuca-yönelik uygulamanın gerekleri olarak; risk değerlendirmesi, risklerin ortadan kaldırılması, önlemenin planlı ve sistematik bir faaliyet olması gibi yükümlülükler getirilmiştir. Bunun sonucu olarak, işyerinde alınabilecek önlemlerin gelişmeleri arkadan izlemesi (tepkisel, reaktif) yerine, bunların gelişmelerin önünde olmasını (önleyici, proaktif) sağlayacak bir anlayışın egemen olması istenmektedir. Bu gereğin yerine getirilmesi için de uzmanlığın şart olduğu açıktır.
- Risklerin "tek tek" ele alınması yerine, önlemenin stratejik bir yönetim biçimi olarak tümünden ele alınması ve İSG konularının kuruluşun stratejik kararlarında göz önünde tutulması anlayışı önplana çıkartılmıştır. Bunun sonucu olarak, İSG sorunlarına geçmişin perakende teknik önlemlerinden farklı bir yaklaşımla; önleme politikasının çok geniş kapsam ve çerçeve içinde ele alınması öngörülerek, çalışanların esenliğine tehdit oluşturan doğrudan

veya dolaylı etmenlerin tümünden ele alınması anlayışı getirilmiştir. Önleme politikasını geniş kapsam ve çerçeveye oturtabilmek de uzmanlık gerektirir.

Bu makalenin ağırlığını oluşturan "uzmanlık" gereğinin ana nedenlerinden birisi, yeni mevzuattaki sonuca yönelik biçimde ama er-davranma zorunluluğudur. Uzmanlık gereğini pekiştiren bu durumun özetle ele alınmasında yarar görülmüştür.

2. OLAYLARA YAKLAŞIM

Tüm olaylara iki türlü yaklaşım söz konusudur:

1. Er-yaklaşım (önleyici, proaktif),
2. Tepkisel yaklaşım (sonradan, reaktif)

2.1 Er-yaklaşım (önleyici, proaktif)

Günümüzdeki yönetim anlayışının temel felsefesi, olayların önünde olmak, bir diğer anlatımla er-davranmaktır. Olayların önünde olma her ne kadar günümüzdeki gelişmelerin yarattığı bir kavram olarak bilinirse de, halk sözleri ile de vurgulanmıştır: "Göz odur ki dağın ardını göre, akıl odur ki başa geleceği bile."

Mevzuata ilişkin gelişmelerin en önemli sonuçlarından birisi, İSG ile ilgili konularda er-yaklaşımın artık yasal zorunluluk olmasıdır. Şöyle ki; 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 4. maddesi, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 72. maddesindeki "gerekli olanı yapmak" yerine, "her türlü tedbirin alınması" yükümlülüğünü getirmektedir. Arada pek fark yok gibi görülür ise de, yeni mevzuat şu noktadan farklıdır: "Gerekli olanın" yapılması tepkisel de (olaydan sonra da) olabilir. Oysa TDK Türkçe Sözlüğü'ne göre önlem almak; "Kötü veya yanlış bir şeyi ortadan kaldırmak veya engel olmak amacıyla hazırlık yapmak ve bu amacı gerçekleştirmek için bir takım çarelere başvurmak", olarak tanımlanmaktadır. Açıkça görülebileceği gibi, yeni mevzuatın gereği olarak, çalı-

şanlara tehlikeli olabilecek her durumun önceden ele alınmış olması zorunludur.

İSG uygulamalarında er-yaklaşım, basitleştirilmiş olarak, “Ne olabilir?” ve “Olur ise ne olur?” sorularının cevaplarının aranmasıdır. Basit teknolojiye dayalı işlerde bu soruları cevaplamak kolay ise de, yüksek teknolojiye dayalı süreçlerde bu soruların cevabı uzmanlık ve özel yöntemler dahi gerektirebilir. Er-yaklaşımında olayların önünde olmak temel olduğundan, sorgulayıcı olmak esastır. Sorgulayıcı olabilmenin temel şartlarından birisi ise o konuda uzman olmaktır.

2.2 Tepkisel yaklaşım (reaktif)

Bu yaklaşımda, olay olduktan sonra olayın üzerinde durulur. Olaylara sonradan tepki gösterme artık beğenilir bir davranış değildir. Bu yaklaşımın İSG uygulamalarında başarılı olabilmesi için kurallara ve usullere uyulduğunun amirlerce yakından denetimi şarttır. Sistemin işlerliği, sağlanan disiplin, hatta bir yerde salınan korkuyla orantılıdır. Çoğu iş yerinde hala geçerli olan bu yaklaşımın iki zayıf yönü vardır:

1. Elde edilecek sonuçlar sağlanan iş disiplinine bağlı olduğundan, sistemin işlerliği ve başarımı (performansı), amirlerin tutumuna bağlı biçimde inişli-çıkışlı olabilir.
2. Tepkisel özelliği nedeni ile sistem olayları geriden izler. Bu yüzden, sistemdeki gelişme ancak alınacak derslerle olası ve orantılıdır. “Ne ettiği ile öğrenme”, bu yaklaşımın tipik özelliğidir.

Bu yaklaşımda, eldeki uygulamaların yeterlik veya işlerlik derecesi izlenmez, ancak bir olay (hastalık, kaza, çevreye zarar, vb.) olduktan sonra değerlendirme yapılır. Dolayısı ile uygulamaların yeterlik veya işlerlik derecesinin uyarısı niteliğindeki ucuz kurtuldukları gibi durumlar pek dikkate alınmaz. Bir olaydan sonra tutulan raporlar, uygulamaların eksik veya kısa düştüğü

noktaların görülmesine elverişli nitelikte değildir. Çoğu kez, nedene ilişkin bir ipucu vermek veya öğretici olmak yerine, gerekli kırtasiyeyi tamamlayarak ve geleneksel olarak kusuru kazaya uğrayanlara vererek, olayı geçiştirmeye yöneliktir.

Ancak yukarıdaki anlatım, tepkisel yaklaşımın tümü ile reddedilmesi anlamına değildir. Örneğin; bir uçağın güvenilirliği değerlendirilirken er-yaklaşım kullanılır ama bir uçak kazasının incelenmesi tepkisel yaklaşımdır. Kural olarak er-yaklaşım esas olsa da, gerekli dersleri çıkartmak koşulu ile tepkisel yaklaşıma artık yer yoktur denemez.

Bir kuruluşun İSG konusuna yaklaşımın tepkisel olduğunun en iyi göstergesi, başarıya ilişkin ölçütleridir - kazasız geçirilmiş toplam çalışma süresi, ölümlü iş kazası sayısı, rapor edilen olay sayısı, vb. Olaylar arkadan izlendiğinden, bir olay olmadığında, süregelen uygulamaların yeterlik düzeyinin sorgulanması veya geliştirilmesinin üzerinde kimse gereken ciddiyetle durmaz. Uygulamalar, aşağıdaki Çin halk sözüne olduğu gibi kaza/hastalık olmadıkça herkesin kaygısız olduğu, talihin yaver gitmesine “endekslidir.”



Günümüzün güvenlik anlayışının temel gereği olan erdavranmanın “püf noktası”, işyerine uygun sağlıklı risk değerlendirmesi yapabilmektir. Ancak, önce bu konudaki kavram kargaşasının giderilmesinde yarar olacaktır.

3. TEHLİKE – RİSK

6331 sayılı İSG Kanunu'yla, risk kavramı özel bir önem kazanmış ve risk değerlendirmesi temel mevzuat hükümleri (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, RG 28512) arasına girmiştir. Risk ve tehlike, çoğu kaynak ve kişi tarafından eşanlamı olarak kullanılan sözcüklerdir. Söz konusu durumun başlıca iki nedeni vardır:

1. Birinci neden, eldeki sözlüklerde iki sözcüğün çoğu kez eşanlamı olarak kullanılmasıdır. Örneğin; TDK Türkçe Sözlüğü'nde risk, "Zarara uğrama tehlikesi" olarak verilmiştir; Oxford Resimli Ansiklopedik Sözlük'te ve Redhouse Sözlüğü'nde ise risk sözcüğünün ilk anlamı tehlikedir.
2. İkinci neden ise risk sözcüğünün İSG alanındaki kullanımının oldukça yeni olmasıdır. Dolayısı ile çok daha eski olan tehlike sözcüğünün kullanımı, birçok durumda baskın olmaktadır.

Bu duruma AET (Avrupa Ekonomik Topluluğu) Risk Değerlendirme Kılavuzunda da dikkat çekilmektedir (EEC, 1996): "Topluluğa dahil ülkelerin tümünde "risk" ve "tehlike" her zaman aynı anlamda kullanılmadığı gibi bilimsel disiplinlerde de her zaman aynı anlamda kullanılmamaktadır..." Kılavuzdaki açıklamanın ışığında, okurlar kaynaklardaki bilgileri kullanırken dikkatli olmaları konusunda uyarılır. Nitekim BfR (E.Ulbig, R.F. Hertel, G.F.Böl, (haz).2010) gibi birçok yetkili kaynak, özellikle kimyasal maddeler konusunda, tehlikeli ve riskli tanımlarını değişik koşullara bağlamıştır (Esin, 2014).

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 3. maddesi ve Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin 4. maddesinde şu tanımlar yapılmıştır:

o) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

p) Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini...

Mevzuatta da yer almış olan tanımıyla; risk sözcüğü, bir olay ve onun yaratacağı sonuç ile çağrışım yapmalıdır. Nitekim bilimsel dernek Royal Society (1992) tarafından yapılmış olan tanım uyarınca, risk tanımı içinde şu noktalar belirginleştirilmiş olmalıdır:

- a) Sonuçların neler olduğu,
- b) Söz konusu sonuçların yaratabileceği zarar ve
- c) Söz konusu sonuçların ortaya çıkmasının olasılıkları.

Bu anlayışın gereği olarak; örneğin yüksekte düşme riski için kaç kez yüksekten düşülebileceğinin değil, düşme sonucu yaralanma veya ölüm gibi ağır sonuçların olasılığı anlaşılmalıdır.

4. RİSK DEĞERLENDİRMESİNİN AMACI

İSG'ye yönelik risk değerlendirmesi çalışmalarının amacı çok iyi anlaşılmalı olmalıdır. Her ne kadar güvenli işyerinde çalışmak her çalışanın doğal hakkı ise de, aşğıdaki soru cevaplanmadıkça, bu hak kâğıt üzerindeki bir ilke olarak kalır.

Güvenli ama ne kadar güvenli?

Risk değerlendirmesi, bu sorunun cevabının aranmasıdır; işyerinde ortaya çıkabilecek tehlikelerin ve bunlardan doğabilecek kötü (zarar verici) sonuçların olasılıklara dayalı olarak nitelik ve niceliklerinin saptanmasını amaçlar. Böylece, varsa, hem eldeki önlemlerin yeterli derecesi belirlenir hem de alınacak önlemlerin işyerindeki koşullara uygun biçimde olması sağlanır.

Risk sözcüğü tehlike anlamına da kullanıldığından, risk değerlendirmesi çoğu kez yanlış anlaşılakta ve yorumlanmaktadır. Şu nokta kesinlikle hatırdan tutulmalıdır: Esas olan tehlikelerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasıdır. Risk değerlendirmesi, ortadan kaldıramayan tehlikelerin ne tür kötü sonuçlar yaratabilece-

ğini görmek ve bunlara karşı önlem almak için yapılır; asla tehlikeleri ortadan kaldırmanın yerine yapılan bir çalışma değildir. Örneğin; yüksekte çalışanların düşme tehlikesinin olmaması temeldir. Bu tehlikeyi ortadan kaldırmak mümkün olmadığında, düşme sonucu ortaya çıkabilecek olası kötü sonuçların (risklerin) ortadan kaldırılması veya zararın azaltılması üzerinde durulur. Kural çok açıktır: Bir tehlike ortadan kaldırılamıyor ve riskler önlenemiyor veya kabul edilir düzeyde azaltılmıyor ise, o iş yapılmaz veya o yoldan yapılmaz.

İleri ülkeler “güvenli çalışma yöntemleri” getirerek, basmakalıplaşmış uygulamalar için tehlikeleri ortadan kaldırmışlar veya riskleri önlemişlerdir. Örneğin; kenarlarında korkuluk olmayan bir sahanlıkta çalışanlar için “risk değerlendirmesi” yapılması, şaşkın bir uygulamadır; zaten uygun korkuluk olmadan çalıştırılmamaları gerekir. Öte yandan, çok kuvvetli rüzgârla savrulabilecek bir çalışanın korkuluğa çapması durumunda korkuluğun kırılması olasılığının üzerinde durulması ise “risk değerlendirmesinin” ruhuna uygundur.

Risk konusunda dikkat edilmesi gereken en önemli noktalardan birisi, olayların birbirini tetiklemesi veya etkilemesi sonucu yeni veya daha yüksek düzeyde risklerin ortaya çıkabileceğidir- riski arttırıcı durumlar. Bir diğer anlatımla, olayların “kombinasyonu” da beklenmeyen tehlike ve risklere yol açabilir. Bunların kestirilmesi ve değerlendirilebilmesi irdelenen durumun çapraşıklığına bağlıdır; bu yüzden kesin uzmanlık gerektirir (TS/EN 30010, 2010).

5. UZMANLIK YAKLAŞIMI NEDEN GEREKİR?

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yalnızca iyi niyete dayalı çabalarla yerine getirilemez. İnsana ve mala yönelik tehditlerin saptanabilmesi ve önlem alınması, dikkat, özen, mesleki bilgi ve deneyim gerektiren konulardır. Aşağıdaki noktalar, İSG çabalarının neden uzmanlık gerektirdiğine ek ışık tutacaktır.

- Buyurucu veya reçetesel olmayan mevzuata uyarlanma sorunludur. Çünkü bu tür mevzuatın gerekleri ve beklentilerinin yorumlanması, yerine getirilmesi ve yerine getirildiğinin denetlenmesi daha zordur. Yaptırılan işten doğabilecek risklerin saptaması farklı düzeydeki anlayış ve yorumlara açıktır. Nitekim kafaların karışmasını önlemek ve belirsizlikleri gidermek amacı ile bazı düzenleyici kurum ve kuruluşlar, iyi güvenlik uygulamaları adı altında risk değerlendirmesinin nasıl yapılmasının gerektiği konusunda kılavuzlar yayınlamışlardır. Bu nedenle, özel uzmanlık gerektiren bazı işler için zorunlu olarak bazı reçetesel tanımlara dönüş vardır.
- Tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin değerlendirilmesi, deneyimsiz kişilerin gelişigüzel yaklaşımla yerine getirebileceği bir etkinlik değildir. Önce, yol gösterecek referans noktaları oluşturulmalıdır. Tehlikelerin belirlenmesi etkinliği sırasında uzman olmayan kişilerin yapabilecekleri en olası yanlış, kendilerine yol gösterecek referans noktaları oluşturmadan, işyerindeki tehlikeleri / riskleri gelişigüzel biçimde ele almalarıdır (Esin, 2014). Bu yanlışın önlenmesi için başlangıç adımı, daima kuruluşun uğraş alanı ile ilgili mevzuatın gerekleri olmalıdır- mevzuatın gereklerine her aykırılık, bir tehlike/risk nedenidir.
- Özellikle uzmanlık isteyen nokta; ilgili mevzuatın gereklerinin o işyerinde olması gereken önlemlerin özelliklerine ve niteliklerine çevrilmesidir (Esin, 2014). Yeni mevzuat eskisi gibi “reçetesel” olmadığından, ilgili Yönetmeliğin gereklerinin işyerinde alınacak önlemlerin özellik ve niteliklerine sadakatle çevirebilmesi büyük önem kazanmıştır.
- Tehlikelerin değerlendirilmesi ve risklerin belirlenmesinin amacı, işyerindeki İSG sorunlarının gözle görünür ve anlaşılır duruma getirilmesidir ki, çözümler (önlemler) ortaya konulabilsin. Çeviri işlemi bu amaca yöneliktir. Çeviri işlemi yetersiz veya

yanlış olduğunda, eldeki güvenlik sorunu da eksik veya yanlış tanımlanır. Bu durum; alınması gereken önlemlerin türü ve niteliğini, dolayısı ile sonuçta sağlanabilecek güvenlik düzeyini etkiler. Bu nedenle; çeviri işlemi gerektiğince yapılamadan ortaya çıkacak çözüm önerilerinin uygulamada geçerliliği çoğu kez şüphelidir (Esin, 2014). Yazarın deyişi ile;

“Doğru tanımlanmamış bir sorunun doğru çözümü yoktur.”

- Uygunsuzluk bir değerlendirmeye dayalı olarak saptandığından, gerekenlerin yerine getirilmiş olduğunun denetlenmesi daha güçleşmiş ve kişisel değerlendirme ve sağduyu gibi etmenlere açık birçok durum oluşmuştur. Dolayısı ile denetim görevi verilecek kişilerde olması gereken uzmanlık düzeyi yeni boyutlar kazanmıştır.

Özetle; her şeyden önce, iş sağlığı ve güvenliği konusunun geniş kapsamlı bir uzmanlık alanı olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Kuruluşun büyüklüğü ve tehlikelerin türüne göre; başta mühendislik ve tıp olmak üzere, psikoloji, istatistik, temel bilimler ve biyoloji gibi değişik alanlardan uzmanlara da gereksinim olabilir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusundaki beklentiler geniş yelpaze oluşturur. İG Uzmanları Yönetmeliğinin 9. Maddesindeki noktalar, beklentilerin bir özeti niteliğindedir.

6. İRDELEME

Eldeki mevzuat, kuruluşlardaki İSG uygulamalarını üç yönlü kontrol altında tutmaktadır:

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı eliyle- İş Müfettişlerince yapılan denetim,
2. 50 ve daha üstü çalışanı olan kuruluşlarda Sağlık ve Güvenlik Kurulları,
3. İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri.

Bu üç kontrol mekanizmasının veriminde uzmanlığın önemi, ele alınmış olan noktalardan ortadadır. Yukarıdaki kontrollerden İş Müfettişliği eliyle kontrol, bu makalenin kapsamı dışındadır. Öte yandan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarını oluşturan elemanların da ele alınan konularda eğitilmiş ve bir ölçüde uzman olması, kaçınılmaz bir zorunluluktur. Nitekim söz konusu Kurula ilişkin Yönetmeliğin 7. ve 8. maddelerinin bu konudaki hükümleri çok açıktır. Çünkü Kurulun; (a) Doğruya ve daha iyiye karar vermeye ve (b) Risklerin daha iyi yönetimine katkısı olmadığında, varlığının pek yararı yoktur.

Günümüzdeki uygulamalar açısından, İG Uzmanlığı müessesesi, başlıca yeniliklerden birisidir. İşyeri Hekimliği ile kıyaslandığında, bu elemanlardan beklenti çok aşırıdır. Çünkü ülkemizdeki mühendislik eğitimlerinde iş güvenliğinin yeri ya yoktur veya çok sınırlıdır. Oysa hekim her şeyden önce doktor olarak mezun olmuştur. Dolayısı ile işyerine kendini uyarlaması çok daha kolaydır. Nitekim her doktor, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Ek I'deki asgari malzeme listesindeki ekipmanı tanır ve kullanabilir. İşyerine bağlı olarak, aynı şeyin İG Uzmanları için söylenemeyeceği ortadadır. Bu nedenle, unvanlarına bakılmaksızın, deneyimsiz İG Uzmanlarına kuruluşun içindeki deneyimli elemanların destek ve yardımcı olması şarttır.

SONUÇ

Yeni mevzuata en kolay uyum sakıncalı durumları önlemektir. Zaten kural koyanların ve düzenleme yapanların da temel amacı budur; “Önleme kültürünün gelişmesi ve öne çıkması.” Söz konusu amaca varılmasında, bunu sağlayacak elemanların bilgi ve deneyiminin ana etmen olduğu ortadadır. Çünkü;

- Tehlikeler belirlenmeden riskler belirlenemez,
- Riskler belirlenmeden, risk değerlendirmesi yapılamaz ve

- Risk değerlendirmesi yapılmadan, işyerinin ne kadar güvenli olduğu anlaşılamaz.

Ancak, konunun yalnızca İşyeri Hekimlerinin veya İG Uzmanlarının sorumluluğu olarak görülmesi çok yanlışır. Bilgili ve deneyimli herkes, bu elemanlara mesleki bilgilerini mevzuatın gerekleri ile bağdaştırabilmeleri konusunda yardımcı olmalıdır. Çünkü İSG uygulamaları, hem sorumlulara hem de çalışanlara güven duygusu verebilmelidir.

KAYNAKÇA

1475 sayılı eski İş Kanunu (1971)

4857 sayılı İş Kanunu (2003). RG sayı 25134

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012) RG sayı 28336

Çerçeve Direktif (Framework Directive) 89 /391/EEC (1989). Document 01989L0391-20081211, EUR-Lex

Esin, A. (2006). Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği, MMO Yayını, No 363/2 (2. baskı)

Esin A, (2014). İG Uzmanı El Kitabı, Cilt 1, METU Press yayını olarak basılıyor.

EEC (1996). Guidance on Risk Assessment at Work. ISBN 92-827-4278-74, Brüksel-Lüksemburg

E. Ulbig, R. F. Hertel, G., F. Böl, Eds. (2010). Evaluation of Communication on the Differences between "Risk" and "Hazard. Final Report, BfR-Wissenschaft 1/2010, Berlin

ILO (2010). Emerging Risks and New Pattern of Prevention. ISBN 978-92-2-123343-5, safeday@ilo.org

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği. (2013) RG sayı 28628

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2012). RG sayı 28512

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (1974). RG sayı 14765

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013). RG sayı 28532

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2010). RG sayı 27768

Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012). RG sayı 28512

Royal Society (1992). Risk, Analysis, Perception, Management. Report of a Royal Society Study Group, ISBN-3: 978-0854034673, London.

TS EN 31010. (2010). Risk Yönetimi- Risk Değerlendirme Teknikleri TSE – Ankara

Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (1974). RG sayı 15004



Dr. Ş. Esra BAŞKAN

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku)
Anabilim Dalı

1983 yılında dünyaya gelmiştir. 2005 yılında Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesini birincilikle tamamlamıştır. Aynı yıl Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında yüksek lisansa başlamış, 2007 yılında "Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi" konulu yüksek lisans tezini tamamlayarak mezun olmuştur. 2007 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı Doktora Programına başlamıştır. 2012 yılında "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi" konulu doktora teziyle doktor unvanını kazanmıştır. "6356 sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi" adlı bir kitabı ve çeşitli hakemli dergilerde yayınlanmış sekiz makalesi bulunmaktadır. Halen Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

ÖZ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

İşçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işverenin en önemli yükümlülüklerinden biridir. Söz konusu yükümlülük kapsamında işverenler işyerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü altında olup, anılan yükümlülük 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile oldukça genişletilmiştir. Buna göre işveren, 6331 sayılı Kanun kapsamına giren bütün işyerlerinde işçi sayısına ve tehlike sınıfına uygun iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlüdür (İSGK, 6).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş iş güvenliği uzmanları, mühendis, mimar ve teknik elemanlar olup, işyerinde işçi statüsünde çalışmakta aynı zamanda işveren vekili sıfatı taşımaktadırlar. İş güvenliği uzmanları, ilgili mevzuatta öngörülen görevlerini ihmal suretiyle iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet verdiklerinde işverene karşı sorumlu olmalarının yanı sıra cezai sorumluluk altındadırlar.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanlığı, Sorumluluk

ABSTRACT

OBLIGATION TO RECRUIT OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS AND LIABILITY OF OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS ARISING FROM OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES

It is one of the most significant obligations of the employer to establish safety and health at work within the duty to protect and observe the employee. As part of the named obligation, the employer is obliged to recruit occupational safety experts at the work premises; and the stated obligation has been relatively expanded by the Law no. 6331 on Health and Safety at Work. Accordingly, the employer is obliged to recruit occupational safety experts at all work premises covered by the Law no.6331 taking into consideration the number of employees and the risk class. Occupational safety experts qualified by the Ministry of Labor and Social Security; are engineers, architects and technical staff working at the premises as employees and they also act as deputy employees. In case occupational safety experts cause occupational accidents or occupational disease by neglecting duties predicted by the related regulations, besides being reliable to the employee, they are also under criminal liability.

KEY WORDS: Occupational Accident, Occupational Disease, Health and Safety at Work, Occupational Safety experts, Liability

GİRİŞ

İş sözleşmesinden doğan koruma ve gözetme borcu kapsamında işveren, işçilerinin yaşamını ve sağlığını korumak için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda işyerinde mevcut olan mesleki riskler iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açmakta ve bu nedenle pek çok işçi yaralanmakta, sakat kalmakta ve hayatını kaybetmektedir. Söz konusu durum, gerek işçinin gerek yakınlarının maddi ve manevi açıdan büyük zarar görmesine neden olmaktadır. Nitekim yakın zamanda Soma maden işletmelerinde meydana gelen iş kazasında 301 işçinin hayatını kaybetmesi, ülkemizde derin acılara yol açmış ve konunun önemini bir kez daha ortaya koymuştur.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işverene getirilen yükümlülüklerden biri de iş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri örgütlenmesine gitmek ve bu bağlamda işyerinde iş güvenliği uzmanı istihdam etmektir. Özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenin iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü tüm işyerlerini kapsayacak şekilde arttırılmış, bu durum iş güvenliği uzmanlarına olan ihtiyacı arttırmış, iş güvenliği uzmanlığı geleceğin mesleği olarak nitelendirilmeye başlamıştır. Ancak iş güvenliği uzmanı olarak çalışanlar aynı zamanda önemli bir sorumluluk altına girmektedir. Çalışmamızın amacı, 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler ışığında işverenin iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğünün açıklanması ve işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarında iş güvenliği uzmanlarının hukuki ve cezai sorumluluklarının incelenmesidir. Söz konusu amaç kapsamında çalışmamızda öncelikle iş güvenliği uzmanlığı kavramı açıklanacak, iş güvenliği uzmanlarının görevlerine değinilecek, iş güvenliği uzmanlarının çalışmasına dayanak oluşturan hukuki ilişki değerlendirilecek ve son olarak iş güvenliği uzmanlarının hukuki ve cezai sorumlulukları incelenecektir.

I. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI KAVRAMI

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğüne ilişkin ilk yasal düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'dur ve yakın zamana kadar söz konusu yükümlülüğün yasal dayanağı anılan Kanunun 82. maddesi olmuştur. 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı Kanun'un 82. maddesi yürürlükten kaldırılmış, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü yeniden düzenlenmiş, söz konusu kanuna dayalı olarak çıkarılan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı Yasa'nın iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin olarak getirmiş olduğu önemli değişiklik iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün sınırlarının genişletilmesidir. Zira 4857 sayılı Kanun'un 82. maddesi sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman istihdam etme yükümlülüğü öngörmüştü. 6331 sayılı Kanun ise, çalışan sayısına ve işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın anılan Kanun kapsamına giren tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi zorunlu hale getirmiştir. Bu itibarla tek çalışanı olan işverenler dahi iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlüdür (Süzek, 2013, 890). Gerçekten 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinde, işverenin mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü olduğu hükmüne yer verilmiştir. Çalışmamız kapsamında öncelikle iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri üzerinde durulacaktır.

1. İş Güvenliği Uzmanının Tanımı

Gerek 6331 sayılı Kanun'da, gerek İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te iş güvenliği uzmanının tanımına açıkça yer verilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un tanımlar başlıklı 3. maddesinin f bendinde iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan Yönetmeliğin 4. maddesinin f bendinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik ve mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ve teknik elemanları iş güvenliği uzmanı olarak belirtilmiştir.

2. İş Güvenliği Uzmanı Olmak İçin Aranılan Koşullar

İş güvenliği uzmanlığına ilişkin mevzuatımızda yer alan düzenlemelere göre iş güvenliği uzmanı olabilmek için belirli bir mesleğe mensup olmak ve sertifika sahibi olmak üzere iki temel koşulun varlığından söz edilebilir.

a) Belirli Mesleğe Mensup Olmak

6331 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre iş güvenliği uzmanı olabilmek için mühendis, mimar veya teknik eleman olmak zorunludur. Anılan meslekler dışında başka meslek mensuplarının iş güvenliği uzmanı olarak çalışması mümkün değildir. Nitekim ilgili yönetmelikte de iş güvenliği uzmanları mühendislik ve mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ve teknik elemanları iş güvenliği uzmanı olarak tanımlanmıştır.

Belirtmek gerekir ki, mühendislik fakültesi mezunlarının hangi mühendislik dalında eğitim gördükleri önem teşkil etmemektedir. Bu itibarla örneğin makine mühendisliği, inşaat mühendisliği, ziraat mühendisliği vb. herhangi bir mühendislik bölümü mezunları iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilir.

Mühendisler ve mimarlar dışında iş güvenliği uzmanı olarak görev alabilecek bir diğer meslek grubu teknik elemanlardır. Teknik elemandan kastedilen ise, teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır (Yönetmelik, 4/1).

6331 sayılı Kanun'da yer almamakla birlikte ilgili Yönetmeliğe göre Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler de iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilmektedir.

b) Sertifika Sahibi Olmak

İş güvenliği uzmanı olabilmek için aranan bir diğer koşul, geçerli bir iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaktır. İş güvenliği uzmanlığı sertifikası A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Sertifikalar arasındaki fark ise, söz konusu sertifikalara sahip olan uzmanların farklı tehlike sınıflarında görev yapabilmesidir. Zira 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 5. fıkrasına ve ilgili Yönetmeliğin 7. maddesine göre, C sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, B sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, A sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler. Buna karşılık ilgili Yönetmeliğin 7. maddesine göre, birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin zorunlu olduğu işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir. İşyerinin tehlike sınıfı ise 26.12.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımla-

nan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre belirlenir (İSGK, 9).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğin 8. maddesine göre, A sınıfı iş güvenliği belgesi, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara, Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara, iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına verilir.

(B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alma hakkı olanlar ise; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar, iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlar ve iş sağlığı ve güvenliği alanında tefettiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev

yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitime katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlardır.

(C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ise; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitime katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara verilir.

II. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ VE GÖREVLERİ

1. İş Güvenliği Uzmanlarının Hukuki Statüsü

İş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarının değerlendirilebilmesi için öncelikle söz konusu kişilerin çalışmasına dayanak oluşturan hukuki ilişkinin tespit edilmesi zorunludur. 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre, işyerinde iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünün üç şekilde yerine getirilmesi mümkündür. Bunlardan ilki işverenin çalışanları arasından görevlendirme yapması, ikincisi ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almasıdır. Buna ek olarak aranan niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması koşuluyla işverenin bu görevi kendisinin de yerine getirmesi mümkündür. Ancak belirtmek gerekir ki, çalışmamız kapsamında işveren tarafından çalışanlar arasından görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğu incelenecek, bu bağlamda söz konusu uzmanların hukuki statüsü üzerinde durulacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 14. maddesine göre, işyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendiril-

mesi durumunda bu kişilerle işveren arasında sözleşme imzalanır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 4b Nolu ekinde anılan sözleşmenin örneği yer almaktadır. Buna göre, "iş güvenliği uzmanlığı çalışma sözleşmesinde" tarafların ad-soyad, adres vb. bilgilerinin yanı sıra iş güvenliği uzmanının belge sınıfı ve no'su, çalışma süresi, varsa hizmet verdiği diğer işyerleri ve varsa iş güvenliği uzmanlığı dışında çalıştığı diğer işyeri veya işyerlerine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Ancak anılan hususlar dışında taraflar iş sözleşmesinin içeriğini diledikleri gibi belirleyebilirler (Demircioğlu, 2006, 127; Ekmekçi, 2005, 148; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 2012, 1246. Süzek, 2013, 891). Taraflar iş sözleşmesinde ücret miktarı da serbestçe kararlaştırılabilir (Demircioğlu, 2006, 127; Ekmekçi, 2005, 149; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 2012, 1246.).

İşveren ile iş güvenliği uzmanı arasındaki sözleşme hukuki niteliği gereği iş sözleşmesidir. Bu itibarla iş güvenliği uzmanının işyerinde işçi statüsünde çalıştığı ifade edilebilir (Demircioğlu, 2006, 126, Süzek, 2013, 891). Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişilere işçi denir. Bu itibarla iş güvenliği uzmanları, iş mevzuatından ve üyesi olduğu sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan tüm işçilik haklarından yararlanabilirler (Süzek, 2013, 891).

İş güvenliği uzmanının tarafı olduğu iş sözleşmesinin, işyerindeki çalışan sayısı ve tehlike durumuna göre kısmi süreli veya tam süreli iş sözleşmesi olması mümkündür. Zira İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğin 12. maddesine göre, 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika; diğer işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika çalışmakla yükümlüdür. Ayrıca, az tehlikeli sınıfta

yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için, tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanları işyerinde işçi statüsünde çalışıyor olmakla birlikte, işverenin yönetim hakkının diğer işçilere nazaran daha sınırlı olduğu ifade edilebilir. Bu durum 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, "işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmemeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütür" şeklinde açıkça ifade edilmiştir.

İş güvenliği uzmanları işçi olmalarının yanı sıra işveren vekili sıfatı da taşımaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili adı verilir. İş güvenliği uzmanları da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren adına hareket etme yetkisine sahip olduklarından ve yönetimde görev aldıklarından işveren vekili olarak kabul edilmektedir (Demircioğlu, 2006, 128, Süzek, 2013, 891). Ancak belirtmek gerekir ki, işveren vekilinin aynı zamanda işçi olması nedeniyle, iş güvenliği uzmanlarının tüm işçilik hakları devam eder. Zira bu durum 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde "işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz" şeklinde açıkça ifade edilmiştir.

2. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri ve Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarının incelenmesinde, söz konusu uzmanların görev ve yetki tanımlarının da yapılması önem arz etmektedir. Zira aşağıda belirtileceği üzere iş güvenliği uzmanlarının



sorumluluğunun hukuki temelinde görevlerini ihmal etmeleri bulunmaktadır.

a) İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

İş güvenliği uzmanlarının görevlerinden en önemlileri, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işyerindeki risklerin değerlendirilmesi, söz konusu risklerin önlenmesi için alınması gereken önlemlerin belirlenmesi ve işverene bildirilmesi ve işyerinde çalışma ortamının gözetimi şeklinde özetlenebilir. Nitekim 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir" hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, iş güvenliği uzmanlarının görevleri beş başlık altında toplanabilir:

a) Rehberlik: Anılan Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları rehberlik görevi kapsamında işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili

olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek; işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak; işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak görevlerini yerine getirir.

b) Risk Değerlendirmesi: İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmakla yükümlüdür.

c) Çalışma Ortamının Gözetimi: İş güvenliği uzmanlarının görevlerinden bir diğeri de çalışma ortamının gözetimidir. Uzmanlar bu görev kapsamında çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek; işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu ko-

nuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek yükümlülüğü altındadır.

ç) Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt: İş güvenliği uzmanlarının bir diğer görevi eğitim, bilgilendirme ve kayıt tutulmasına ilişkindir. Uzmanlar bu görev kapsamında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek; çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak; çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek; gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek; Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek görevlerini ifa eder.

d) İlgili Birimlerle İşbirliği: İş güvenliği uzmanlarının son görevi ise, işyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak; bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak; bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluşuyla işbirliği içinde çalışmak; çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak şeklinde ifade edilen işbirliği görevidir.

b) İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri

6331 sayılı Kanun'un 10. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının yetkilerine yer verilmiştir. Buna göre anılan yetkiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gerekli ve hayati tehlike arz eden ve işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde yerine getirilmemesi halinde bu durumu işverenin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek ve işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve acil müdahale gerektirmesi halinde, işin durdurulması için işverene başvurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak veya çalışanlarla görüşmek, işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak şeklinde sıralanabilir. Kanımızca, iş güvenliği uzmanlarının özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gerekli ve hayati tehlike arz eden ve işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde yerine getirilmemesi halinde bu durumu işverenin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek ve işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve acil müdahale gerektirmesi halinde, işin durdurulması için işverene başvurmak yetkilerini gerekli zamanlarda kullanmaması da görevin ihmali olarak değerlendirilmeli ve meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında iş güvenliği uzmanı sorumlu tutulmalıdır.

III. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ SORUMLULUĞU

1. HUKUKİ SORUMLULUK

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçi veya ölümlü halinde hak sahipleri kural olarak 5510 sayılı Ka-

nun kapsamında sağlanan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanır. Buna karşılık iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen ya da yaralanan ve bu nedenle zarara uğrayan işçi veya yakınları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları için tazminat davası açma hakkına sahiptir. Söz konusu tazminat davaları, maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı olup, hukuki dayanağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49 vd. maddeleridir. Öğretide çoğunlukla savunulan (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2010, 303; Süzek, 2013, 418; Kaplan, 1992, 78 vd.; Akın, 2001, 97 vd.; Yıldız, 2010, 10.) ve yargı uygulamasında kabul edilen (Yargıtay'ın bu konuda örnek teşkil edecek bir kararına göre, "dava, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahipleri olan davacıların maddi ve manevi zararlarının giderilmesine ilişkindir. İş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu, kanun ve içtihatlarla belirlenmiş olan istisnai haller dışında, kural olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan, kusura dayalı sorumluluktur", Y21HD, 12.2.2007, 14258/1770. Aynı yönde Y21HD, 1.12.2008, 5624/18632. Bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr) görüşe göre söz konusu sorumluluk kusura dayalı bir sorumluluktur. Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için iş güvenliği uzmanı çalıştırması, sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Söz konusu kural işveren vekilinin eylemlerinden doğan hukuki sorumluluğun doğrudan işverene ait olmasına dayalıdır. Diğer taraftan bu husus iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da açıkça öngörülmüştür. Nitekim 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Aynı yönde hüküm İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 7. fıkrasında da yer almaktadır.



İş kazası ve meslek hastalıklarından doğan tazminat davalarının konumuz açısından önemi, görevini gereği gibi yerine getirmeyerek iş kazası veya meslek hastalığına neden olan iş güvenliği uzmanlarının işverenin yanı sıra tazminatla yükümlü olup olmadığını. Yukarıda açıklandığı üzere iş güvenliği uzmanları işveren vekili sıfatı taşımaktadır. Bu nedenle kazalanan veya meslek hastalığına yakalanan işçi ya da yakınlarına karşı tazminat sorumlulukları bulunmamaktadır. Zira hukuki sorumluluk işverene aittir, işveren vekillerinin hukuki sorumluluğu yoktur (Demircioğlu, 2006, 107.). Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasında işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı hükmüne yer verilmiştir.

Buna karşılık iş güvenliği uzmanları görevini gereği gibi ifa etmemeleri nedeniyle işverene karşı sorumlu olmaktadır. Bu durum 6331 sayılı Kanun'da da açıkça hükme bağlanmıştır. Anılan Kanunun 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, "hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur". İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğin 11. maddesinin 2. fıkrasında da iş güvenliği uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı

hizmet sundukları işverene karşı sorumlu oldukları hükmüne yer verilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının görevini ihmal etmek suretiyle iş kazası ya da meslek hastalığına sebebiyet vermeleri halinde uygulanacak bir diğer yaptırım yetki belgelerinin askıya alınmasıdır. 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 4. fıkrasına göre, "çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazasının veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır. Yine İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrasında çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazasının veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliğinin altı ay süreyle askıya alınacağı hükmüne yer verilmiştir.

2. CEZAI SORUMLULUK

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölüm veya yaralanma meydana gelmesi halinde işveren Türk Ceza Kanunu'nun 85 ve 89. maddeleri uyarınca taksirle adam öldürme veya adam yaralama suçlarından yargılanmaktadır. Ancak söz konusu cezai sorumluluk sadece işveren için değil, işveren vekilleri içinde geçerlidir (Demircioğlu, 2006, 107; Süzek, 2013, 891; Çelik, 2013, 192). Bu itibarla, işveren vekili sıfatıyla çalışmakta olan iş güvenliği uzmanları da anılan suçlardan cezalandırılabilir. Zira suç ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince zararlı sonucun doğmasına kusuruyla sebebiyet veren herkes ceza davasında sanık olarak yargılanabilir. Bu anlamda iş güvenliği uzmanları da, görevini ihmal suretiyle iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet verdiklerinde kusurları oranında cezai sorumluluk altındadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere iş güvenliği uzmanlarının cezai sorumluluk kapsamında yargılanabilecekleri iki tür suç söz konusudur. Bunlardan ilki, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda çalışanın ölmesi durumunda söz konusu olan taksirle adam öldürme suçu, diğeri çalışanın yaralanması durumunda söz konusu taksirle adam yaralama suçudur. Taksir, Türk Ceza Kanunu'nun 22. maddesinde dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanmıştır.

Taksirle adam öldürme suçu, Türk Ceza Kanunu'nun 85. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ancak fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, ceza üç yıldan on beş yıla kadar hapis cezasıdır.

İş güvenliği uzmanlarının ceza mahkemesinde yargılanabilecekleri ikinci suç ise taksirle adam yaralama suçudur. Türk Ceza Kanunu'nun 89. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, vücudunda kemik kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, ceza, yarısı oranında artırılır. Ayrıca, taksirle yaralama fiili, mağdurun; iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa,

ceza, bir kat artırılır. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Taksirle adam öldürme veya yaralamada suçlarında verilecek ceza için ağırlaştırıcı nedenlerden biri de, suçun bilinçli taksirle işlenmiş olması halidir. Nitekim Türk Ceza Kanunu'nun 22. maddesinde suçun bilinçli taksirle işlenmesi durumunda suça ilişkin cezanın üçte birden yarısına kadar arttırılabileceği hükmüne yer verilmiştir. Bilinçli taksir, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde söz konusu olmaktadır (TCK, 22/2).

Belirtmek gerekir ki, anılan suçlar kapsamında verilen cezaların Türk Ceza Kanunu'nun 50. maddesinin 4. fıkrası uyarınca adli para cezasına çevrilebilmesi mümkündür. Zira anılan hükme göre, taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa, koşulları varsa adli para cezasına çevrilebilir, ancak bu hüküm bilinçli taksir halinde uygulanmaz.

SONUÇ

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenin iş ilişkisinden doğan en önemli yükümlülüklerinden biridir. Söz konusu yükümlülük kapsamında işverenin alması gereken önlemlerden biri de, işyerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmektir. Özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı bütün işyerlerini dahil edecek şekilde genişletilmiş, bu durum iş güvenliği uzmanlarına olan ihtiyacı arttırmıştır.

6331 sayılı Kanun'a göre, işverenler işyerinde işçi sayısı ve işin tehlike sınıfına uygun olarak iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır. İş güvenliği

uzmanından kastedilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, mühendis, mimar ve teknik elemanlardır.

İşveren tarafından çalışanlar arasından görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışıyor olmaları nedeniyle hukuken işçi statüsündedirler. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlarının iş mevzuatından kaynaklanan tüm işçilik haklarından yararlanabilmesi mümkündür. Öte yandan iş güvenliği uzmanları işveren adına hareket eden ve yönetimde görev alan kişiler oldukları için aynı zamanda işveren vekili sıfatı taşımaktadırlar.

İşyerinde genel olarak çalışma koşullarının gözetiminden sorumlu olan iş güvenliği uzmanları, mesleki risklerin değerlendirilmesi, alınması gereken önlemlerin tespit edilmesi noktasında önemli görevler üstlenirler ki, iş güvenliği uzmanlarının görevleri ilgili Yönetmelikte de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

İş güvenliği uzmanları işyerinde oldukça önemli görevler ifa etmelerinin yanı sıra ölüme veya yaralanmaya neden olan iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması durumunda hukuken sorumlu olmaktadır. İş güvenliği uzmanının işveren vekili sıfatı taşıması nedeniyle, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi veya yakınlarına karşı tazminat sorumluluğu bulunmamakla birlikte, görevini ihmal ederek kaza veya meslek hastalığına yol açması durumunda bir yandan işverene karşı sorumlu olmakta, bir yandan yetki belgesi Bakanlık tarafından askıya alınmakta, diğer yandan taksirle adam öldürme veya adam yaralama suçlarından cezalandırılmaktadır.

KAYNAKÇA

Akın, L., İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.

Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2013.

Demircioğlu, M., Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2006.

Ekmekçi, Ö., 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010.

Kaplan, E. T., İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., İş Hukuku, Ankara 2012.

Süzek, S., İş Hukuku, İstanbul 2013.

Yıldız, G. B., İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren, Haziran 2010, 8-15.



Prof. Dr. Levent AKIN

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

PRİM ALACAKLARINA UYGULANACAK ZAMANAŞIMI

KARAR İNCELEMESİ

Sosyal güvenlik hukuku alanında yargıyı en çok meşgul eden sorunlardan birisi, hizmet tespittir. Sigortalılar, çalıştıkları halde sigortaya bildirilmeyen çalışma dönemlerini bu yolla elde etmeye çalışmaktadırlar. Son yıllarda sosyal güvenlik yargısı, aynı sorundan kaynaklanan bir başka konuyla ilgili olarak da ciddi meşguliyet içindedir. O da çalışılan dönemde ödenmeyen primlerin, kurum tarafından tahsilinde uygulanacak zamanaşımı hükmüdür. Konu yüksek yargıda da tartışmalara neden olmakta, konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir.

Aşağıda yer vereceğimiz karar, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin son uygulamasını ortaya koymaktadır (Yarg.21.HD. 24.3.2014, 2013-2507/2014-5720). Karara ekli bir de karşı oy bulunmaktadır. Yüksek mahkemenin söz konusu kararında yer verilen tespit ve değerlendirmeler şunlardır:

“Davacı, davalı Kurum tarafından gönderilen ödeme emirlerinin zamanaşımına uğraması nedeniyle iptaline, borçlu olmadığına karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin reddine karar vermiştir. Hükmün davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

KARAR: 1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerekçeleri nedenlere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Dava, davacıya gönderilen ödeme emrinin iptali istemine ilişkindir. Mahkemece; davanın reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki Kayıt ve belgelerden, davacı aleyhine dava dışı sigortalılardan (A) tarafından açılan hizmet tespiti davası sonucu 01.08.2000 – 10.05.2004 tarihle-

ri arası dönemin hüküm altına alındığı, bu kararın 10. Hukuk Dairesi tarafından 28.02.2011 tarihinde onandığı, yine diğer sigortalı (B) tarafından açılan hizmet tespiti davası sonucu 01.10.1996 – 02.07.2001 tarihleri arası dönemin hüküm altına alındığı ve bu kararın da Dairemizce 16.06.2011 tarihinde onandığı, kesinleşen bu kararlar üzerine Kurum tarafından 1996-2004 arası döneme ait prim ve işsizlik sigortası borçları için ödeme emri düzenleyip davacıya gönderdiği, ödeme emirlerinin 13.12.2011 tarihinde davacıya tebliğ edildiği ve 16.12.2011 tarihinde işbu davanın açıldığı görülmektedir.

Davanın yasal dayanaklarından olan 506 sayılı Kanun'un 'Primlerin ödemesi' başlığını taşıyan 80. maddesinde, 08.12.1993 tarihinde yürürlüğe giren 3917 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle değişiklik yapılarak Kurumun, süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüş, 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 30.09.2003 günü yürürlüğe giren 38. maddesiyle anılan madde yeniden değiştirilerek tahsilde, 6183 sayılı Kanun'un 51. maddesi hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı belirtilmiş, sonrasında bu maddede 06.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5198 sayılı Kanun'un 11. maddesi ile bir kez daha değişikliğe gidilerek tahsilde, 6183 sayılı Kanun'un 51 ve 102. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı açıklanmış, böylelikle 3917 sayılı Kanun'la yapılan değişikliktan önceki duruma dönülmüştür.

Şu durumda söz konusu mevzuat kapsamında, zamanaşımı süresi bakımından, 08.12.1993 günü öncesine ve 06.07.2004 sonrasına ilişkin prim ve diğer alacaklar yönünden Kurumun alacak hakkı, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde öngörülen (10) yıllık zamanaşımı süresine tabi olup, zamanaşımının başlangıç

tarihi, anılan Kanununun 128. maddesi gereğince alacağın muaccel olduğu tarihtir ve zamanaşımının kesilmesi ile durmasına ilişkin 132. ve ardından gelen maddelerindeki düzenlemeler de uygulama alanı bulmaktadır. 08.12.1993 - 05.07.2004 dönemine ait prim ve diğer alacaklar yönünden ise, 6183 sayılı Kanun'un 'Tahsil Zamanaşımı' başlığını taşıyan 102. ve ardından gelen maddeleri uygulanmakta, anılan madde hükmüne göre (5) yıl olan zamanaşımı süresinin başlangıcı da, alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen yılbaşı olarak kabul edilmektedir.

Diğer taraftan, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 'Prim belgeleri ve işyeri kayıtları' başlıklı 86. maddesinin yedinci fıkrasında, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sonucunda veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata karşın (1) ay içinde verilmemesi veya eksik verilmesi durumunda, bu belgelerin Kurumca resen düzenleneceği ve içeriği sigorta primlerinin Kurumca belirlenerek işverene tebliğ edileceği, işverenin, bu maddeye göre tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren (1) ay içinde, ilgili Kurum ünitesine itiraz edebileceği, itirazın reddi durumunda, işverenin kararın tebliğ tarihinden itibaren (1) ay içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurabileceği açıklanmıştır.

Kanunun 'Primlerin ödemesi' başlığını taşıyan 88. maddesinin on altın-

cı fıkrasında, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kanun'un 51., 102. ve 106. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı bildirildikten sonra 'Devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında zamanaşımı' başlıklı 93. maddesinin ikinci fıkrasında ise, Kurumun prim ve diğer alacaklarının ödeme süresinin dolduğu tarihi izleyen takvim yılı başından başlayarak (10) yıllık zamanaşımına tâbi olduğu, Kurumun prim ve diğer alacaklarının; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımının (10) yıl olarak uygulanacağı yönünde düzenleme yapılmıştır.

Konuya ilişkin 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki mevzuatımızda, 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde ve 6183 sayılı Kanun'da prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlara göre zamanaşımı başlangıcı yönünden özel bir düzenlemenin yer almadığı, 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin ikinci fıkrasıyla, 506 sayılı Kanun'da öngörülmemiş yeni bir düzenleme getirilerek, prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlarda zamanaşımının hangi tarihten başlayacağını belirlediği belirgin bulunmakla, genel olarak kanunların geriye yürütülmesi (geçmişe etkili olmaması) kuralı ve zamanaşımına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'da, geriye yürütüleceğine olanak veren bir düzenlemenin bulunmaması

gözetildiğinde, zamanaşımı hükmü içeren anılan fıkranın geçmişe yönelik uygulanamayacağı benimsenmelidir.

Kurumun süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımı, diğer bir ifade ile zamanaşımının süresi ve başlangıç tarihi; alacağın doğduğu, tahakkuk ettirildiği (muaccel olduğu) tarihte yürürlükte bulunan kuralara göre belirlenir¹.

Yine Anayasa Mahkemesi'nin 15.10.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 28.04.2011 tarih ve 2009/39 Esas, 2011/68 Karar sayılı Kararı'nda da 'bir kamu alacağı ile ilgili bireylerin sorumluluklarını artıran ve müteselsil sorumluluk getiren düzenlemelerin yürürlük tarihi itibarıyla tahsil edilmemiş alacaklara da uygulanması hukuk kullarının geriye yürütülmesi anlamına gelmekte ve Anayasada yer alan hukuk devleti kapsamındaki hukuk güvenliği ilkesi ile bağdaşmamaktadır' denilmiştir

Yukarıdaki açıklamaların ışığında somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde, mahkemece tespitine karar verilen dönemlere ait hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcının, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, mahkemece zamanaşımı bakımından 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin uygulanması gerektiği yönündeki yanlılgı değerlendirmeyle zamanaşımı süresi (10) yıl olarak benimsenerek istemin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

¹ Kararda atıf yapılan içtihatlar şunlardır: Yarg. HGK. 20.09.2006, 21-546/565, 20.12.2006, 21-806/814.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına... oy çokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY: Dava, davacıya gönderilen ödeme emrinin iptali istemine ilişkindir. Davacı aleyhine dava dışı sigortalılardan (A) tarafından açılan hizmet tespiti davası sonucu 01.08.2000 - 10.05.2004 tarihleri arası dönemin hüküm altına alındığı, bu kararın 10. Hukuk Dairesi tarafından 28.02.2011 tarihinde onandığı, yine diğer sigortalı (B) tarafından açılan hizmet tespiti davası sonucu 01.10.1996 - 02.07.2001 tarihleri arası dönemin hüküm altına alındığı ve bu kararın da 21. Hukuk Dairesi'nce 16.06.2011 tarihinde onandığı, kesinleşen bu kararlar üzerine Kurum tarafından 1996 - 2004 arası döneme ait prim ve işsizlik sigortası borçları için ödeme emri düzenleyip davacıya gönderildiği, ödeme emirlerinin 13.12.2011 tarihinde davacıya tebliğ edildiği ve 16.12.2011 tarihinde davanın açıldığı ve Mahkemece 5510 sayılı Yasanın 93/2 maddesindeki hüküm gözetilerek kurum prim alacaklarının 10 yıllık zaman aşımına tabi olduğu ve verilen kararın Yargıtay'ca onandığı tarihten itibaren zaman aşımı süresi başlayacağından bahis ile davanın reddine karar verildi görülmektedir.

Davacı temyizi üzerine katılmadığımız dairemiz çoğunluk görüşünce; 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki mevzuatımızda, 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde ve 6183 sayılı Kanun'da prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlara göre zamanaşımı başlangıcı yönünden özel bir düzenlemenin yer almadığı, 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin ikinci fıkrasıyla, 506 sayılı Kanun'da öngörülmemiş yeni bir düzenleme getirilerek, prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlarda zamanaşımının hangi tarihten başlayacağını belirlediği belirgin bulunmakla, genel olarak kanunların

geriye yürümemesi kuralı ve zamanaşımına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'da, geriye yürüyeceğine olanak veren bir düzenlemenin bulunmaması gözetildiğinde, zamanaşımı hükmü içeren anılan fıkranın geçmişe yönelik uygulanamayacağı benimsenmelidir. Kurumun süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımı, alacağın doğduğu, tahakkuk ettirildiği tarihte yürürlükte bulunan kurallara göre belirlenir denilerek mahkemece tespitine karar verilen dönemlere ait hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcının, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Mahkemece eksik inceleme ve araştırma sonucu, zamanaşımı bakımından 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin uygulanması gerektiği yönündeki yanlışlıklar değerlendirilerek zamanaşımı süresi (10) yıl olarak benimsenerek istemin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı görülerek yerel mahkeme kararı bozulmuş ise de,

5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinde Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zaman aşımına tabidir şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonraki primler için zaman aşımı borçlar kanunundaki düzenlemeden ayrı olarak muacceliyet tarihi olmayıp ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren başlayacaktır. Ancak Yasada istisnalar düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin 2. fıkrasına göre kurumun prim ve diğer alacakları mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise zaman aşımı süresi mahkeme kararının kesinleşme tarihinden itibaren 10 yıl olarak uygulanacağı belirtilmiş olup bu düzenlemede kanunların geçmişe yürütülmesi değil derhal etkisini göstermesi söz konusudur.

Somut olayda Kurumun alacağının doğduğu mahkeme kararlarının kesinleşme tarihinden itibaren 5510 sayılı Yasanın 93/2. maddesinde görülen zamanaşımı süresi dolmamış bulunmaktadır. Kararın kesinleştiği tarihten itibaren Kurumun davaya konu prim aslı ve gecikme zammı istenebilir konuma geldiğinden aynı mahiyetteki ilamları da göz önüne alındığında² Mahkeme Kararının Onanması gerektiğinden sayın çoğunluk görüşüne katılmamaktayız³.

İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda, sosyal güvenlik kurumunun, mahkeme kararı ile tespit edilen hizmetlere ilişkin prim alacağının, hangi süre içinde ilgiliden talep edileceği irdelenmektedir.

2- Bu bağlamda davacı, davalı kurum tarafından kendisine gönderilen ödeme emirlerinin zamanaşımına uğraması nedeniyle iptalini, borçlu olmadığına karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme davacının talebini reddetmiştir. Yani konumuz açısından bakıldığında mahkeme, zamanaşımı iddiasını kabul etmemiştir.

3- Temyiz incelemesinde olayı inceleyen özel daire, yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bunun gerekçesi olarak da kısaca, prim alacağına konu olan dönemde yürürlükte olan mevzuatın zamanaşımına ilişkin hükmünün uygulanmaması gösterilmiştir. Daireye göre, (A) tarafından açılan hizmet tespiti davası sonucu 01.08.2000 - 10.5.2004 tarihleri arası

² Kararda atıf yapılan kararlar şunlardır; Yarg.21.HD.13.10.2010, 2009-15819/2010-12439, 19.01.2012, 2011-14384/2012-522, 14.01.2013, 2011-6593/2013-85, Yarg.10HD.25.06.2012, 13964/12303.

³ Karara ekli karşı oy, 21.Hukuk Dairesi üyeleri İbrahim Kır ve Ahmet Yener tarafından yazılmıştır.

dönem hüküm altına alınmış ve karara 10. Hukuk Dairesi tarafından 28.02.2011 tarihinde onanmıştır. (B) tarafından açılan hizmet tespiti davası sonucu 01.10.1996 - 02.7.2001 tarihleri arası dönem hüküm altına alınmış ve ilgili karar 21.Hukuk Dairesi tarafından 16.06.2011 tarihinde onanmıştır. Kesinleşen bu kararlardan yaklaşık 6 ay sonra SGK, 1996 - 2004 arası döneme ait prim ve işsizlik sigortası borçları için ödeme emri düzenleyip davacıya tebliğ etmiştir. Onun üzerine de 16.12.2011'de bu dava açılmıştır. Davanın yasal dayanağı, 506/80. maddesidir. Söz konusu hüküm 1993 yılında 3917 sk. ile değişikliğe uğramıştır. Yeni içeriğinde, Kurumun, süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. 2003 yılında söz konusu madde 4958 sk. ile bir kez daha değişmiştir. Buna göre, Kurumun tahsilâtında 6183 sk'nun 51. maddesi⁴ hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı belirtilmiştir. 2004 yılında düzenleme 5198 sk ile bir değişiklik daha geçirmiştir. Bunun ardından Kurumun tahsilâtında 6183 sk'nun 51 ve 1025. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı açıklanmıştır. 2004 yılında yapılan değişiklik ile yapı 1993 öncesindeki ilk haline yeniden dönmüştür.

4- Zamanaşımı bakımından kararda belirtildiği üzere, 08.12.1993 günü öncesine ve 06.07.2004 sonrasında ilişkin prim ve diğer alacaklar yönünden kurumun alacak hakkı, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde öngörülen 10 yıllık zama-

⁴ Anılan maddenin başlığı, "Gecikme Zammı, Nispet ve Hesabı"dır.

⁵ Hükmün başlığı, "Tahsil zamanaşımı" dır. Hükmü göre, "Amme alacağı, vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde tahsil edilmezse zamanaşımına uğrar. Para cezalarına ait hususi kanunlarındaki zamanaşımı hükümleri mahfuzdur. Zamanaşımından sonra mükellefin rızaen yapacağı ödemeler kabul olunur."

naşımı süresine tabidir⁶. Bunun doğal sonucu olarak zamanaşımının başlangıç tarihi, anılan yasanın 128. maddesi gereği alacağın muaccel olduğu tarihtir. Zamanaşımının kesilmesi ile durmasına ilişkin olarak da 132. ve ardından gelen maddelerindeki düzenlemeler uygulanacaktır.

08.12.1993 – 05.07.2004 dönemine ait prim ve diğer alacaklar yönünden ise, 6183 sayılı Kanun'un 'Tahsil zamanaşımı' başlığını taşıyan 102. ve ardından gelen maddeleri uygulanacaktır. Bu da zamanaşımının 5 yıl olacağı, zamanaşımı süresinin başlangıcının da, alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen yılbaşı olarak kabul edilmesi anlamına gelmektedir.

5- Yüksek mahkemenin kararında 5510 sayılı Yasa ile getirilen yeni düzenlemeye ilişkin değerlendirmeler de yer almaktadır⁷. Buna göre, 'Primlerin ödenmesi' başlığını taşıyan 88/16 hükmünde, kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kanun'un 51,102 ve 106. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı bildirilmiştir. 'Devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında zamanaşımı' başlıklı 93/2 düzenlemesinde ise, Kurumun prim ve diğer alacaklarının ödeme süresinin dolduğu tarihi izleyen takvim yılı başından başlayarak (10) yıllık zamanaşımına tâbi olduğu, Kurumun prim ve diğer alacaklarının; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memur-

⁶ Prim alacaklarına uygulanacak zamanaşımı konusundaki yasal gelişmeler ve bu yasaların getirdiği düzenlemeler ile ilgili olarak bkz. Mesut Balcı/ Halil Yılmaz, Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, Ankara 2014, 260 vd.

⁷ Bu konuda bkz. Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2012, 382. Ali Nazım Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013, 133.

larınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımının (10) yıl olarak uygulanacağı yönünde düzenleme yapılmıştır.

6- Daire, 93. maddedeki düzenlemenin, konuya ilişkin daha önceki düzenlemelerden (506/80 ve 6183 sk) farklı bir içeriğe sahip olduğuna dikkat çekmiştir. Buna göre 5510 ile prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlarda zamanaşımının hangi tarihten başlayacağı belirlenmiştir. Bu yeni duruma rağmen daire, 5510 sayılı hükmün olaya uygulanmasını mümkün görmemiştir. Zira daireye göre genel olarak kanunların geriye yürümemesi (geçmişe etkili olmaması) kuralı vardır. Ayrıca zamanaşımına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'da, anılan hükmün geriye yürüyeceğine olanak veren bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu sebeplerle, zamanaşımı hükmü içeren anılan fıkranın geçmişe yönelik uygulanması dairece mümkün görülmemiştir. Yani daire, kurumun, süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımının süresi ve başlangıcı hakkında, alacağın doğduğu, tahakkuk ettirildiği (muaccel olduğu) tarihte yürürlükte bulunan kuralların dikkate alınması gerektiğini kabul etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin kararda işaret edilen değerlendirmesinin de bu anlayışı desteklediğine dikkat çekilmiştir.

7- Özel dairenin konuya bu şekilde yaklaşması sonucunda, dava konusu olay hakkında, mahkemece tespitine karar

verilen dönemlere ait hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcının, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. O sebeple de 5510 sayılı Yasa'nın 93. madde hükmüne dayalı verilen karar bozulmuştur.

8- Karara ekli karşı oy yazısında, çoğunluğun görüşü benimsenmemiştir. Buna göre, olayda 5510/93. madde hükmü uygulanmalıdır. Anılan maddeye göre, kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zaman aşımına tabidir ve yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonraki primler için zaman aşımı, ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren başlayacaktır.

Karşı oyda, düzenlemede genel bir kural konulmuş olsa da, bazı istisnalara da yer verildiğine dikkat çekilmektedir. Dava konusu ile ilgili 2. fıkra hükmüne göre, kurumun prim ve diğer alacakları mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise zaman aşımı süresi mahkeme kararının kesinleştirme tarihinden itibaren 10 yıl olarak uygulanacaktır. Dolayısıyla olayda, çoğunluğun ileri sürdüğü gibi kanunların geçmişe yürümesi değil derhal etkisini göstermesinden söz edilebilir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde somut olayda, kurum alacağı mahkeme kararına dayanmaktadır. Zamanaşımı 10 yıldır ve alacağın doğumuna neden olan mahkeme kararlarının kesinleşme tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Bu sebeple de karşı oyda savunulan görüşe göre, olayda zamanaşımı gerçekleşmemiştir, kurumun alacak talebi kabul edilmelidir.

9- Yukarıda özetlemeye çalıştığımız üzere, dava konusu olayda daire içinde görüş ayrılığına sebep olan nokta, prim

alacağı talebine uygulanacak zamanaşımının hangi kanuna göre belirleneceğidir. Olaya, çalışma döneminde geçerli kanun mu uygulanmalıdır yoksa alacağın mahkeme kararına dayalı olması sebebiyle bu tür alacakları düzenleyen 5510 sayılı Yasa mı uygulanmalıdır.

10- Aslında söz konusu mesele, Yargıtay'ın kendi içinde de uzun süredir görüş ayrılıklarına neden olmaktadır. Nitekim, 21. Hukuk Dairesi'nin 2014 tarihli bu çoğunluk yaklaşımı, sadece bir yıl önce muhalefet görüşü olarak kaleme alınmıştır.

Gerçekten de, benzer bir konuya ilişkin olarak 2013 yılında verilen bir kararda çoğunluk, davacının davalı kurum tarafından gönderilen ödeme emrinin zamanaşımına uğraması nedeniyle borçlu olmadığını tespititle, ödeme emrinin iptaline karar verilmesine ilişkin talebini kabul eden yerel mahkeme kararını şu gerekçelerle bozmuştur⁸: "...Kurumun süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımı, alacağın doğduğu tarihte yürürlükte bulunan kurallara göre belirlenir... Dosyadaki kayıt ve belgelerden, ... İş Mahkemesinin... 2007 tarih(li) kararı davacıya ait bina inşaatında işçi olarak çalışan... işçisinin 20.08.1999 - 21.06.2001 tarihleri arasında geçen sigortalı çalışmalarının kuruma bildirilmediğinin tespitine karar verildiği, bu kararın Dairemizin... 2008 tarihli kararı ile kesinleştiği, Kurumun kesinleşen mahkeme kararı üzerine 1999/8 - 2001/6 dönemine ait prim ve işsizlik sigortası priminin tahsiline yönelik takip başlattığı... ödeme emrinin davacıya 17.12.2009 tarihinde tebliğ edildiği ve davanın süresinde 24.12.2009 tarihinde açıldığı, 06.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5198 sayılı Kanun'la 506 sayılı Yasa'nın 80. maddesinde değişiklik yapılarak 5 yıl olan tahsil zama-

naşımının 10 yıl olarak uygulanmaya başladığı anlaşılmaktadır. Uyuşmazlık, tahsil zamanaşımı süresi ve hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı, 5510 sayılı Yasa'nın 93. maddesinde yer alan ve mahkeme kararı sonucunda doğan Kurumun prim ve diğer alacaklarında zamanaşımının kararın kesinleşme tarihinden itibaren işlemeye başlayacağına yönelik kuralın somut olaya uygulanıp uygulanmayacağı noktalarında toplanmaktadır... Somut olayda, Kurum alacağının doğduğu... İş Mahkemesinin... 2007 tarih sayılı hizmet tespitine dair kararın kesinleştiği 10.11.2008 tarihinde yürürlükte bulunan 5510 sayılı Yasa'nın 93/2.maddesine göre zamanaşımı süresi, kararın kesinleşmesinden itibaren başlayacağından, 23.12.2009 dava tarihinde tahsil zamanaşımı dolmadığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."

1) Karara ekli karşı oyda ise, inceleme konumuzu oluşturan 2014 kararındaki çoğunluk yaklaşımı savunulmuştur⁹. Karşı oyda yer verilen görüşe göre, yasanın yürürlük tarihinden önceki hizmetlerin tespitine ilişkin davalar nedeniyle, kesinleşen tesbit kararlarının primlerinin tahsili aşamasında uygulanmayacağı, 5510 sayılı Yasa'nın yürürlük tarihinden sonraki hizmetlerin tesbitine ilişkin açılan davalarla ilgili olarak kesinleşmiş kararlara uygulanabileceği, 5510 sayılı Yasa'nın yürürlük tarihinden önce gerçekleşen hizmetlerin tesbitine ilişkin kararlar nedeniyle, 5510 sayılı Yasadan önceki mevzuatın uygulanması gerekir. Karşı oyda yer verilen diğer değerlendirmeler şunlardır; "...1) 506 sayılı Yasa'nın 3917 sayılı Yasa ile değiştirilmeden önceki halinde durum; Öncelikle, zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı

konusu üzerinde durmak gerekir. SGK primleri her ay için izleyen ayın sonuna kadar ödenebilir. Prim borcunun muaccel olduğu tarih her ay için izleyen ayın sonudur. 506 sayılı Yasa'nın 80. maddesinin 3917 sayılı Yasa'yla yapılan değişiklikten önceki haline göre, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun prim alacakları ile ilgili olarak 818 sayılı Borçlar Yasası hükümlerinin uygulanması söz konusuydu. Borçlar Yasası'nın 125. maddesine göre, prim alacaklarının tahsilinde zamanaşımı süresi, 10 yıl olarak uygulanmaktaydı. Prim zamanaşımı, Borçlar Yasası'nın 128. maddesine göre, borcun muaccel olduğu tarihte başlar. Borcun muaccel olduğu tarih ise, 506 sayılı Yasa'nın 80. maddesine göre ay be ay ödenmesi gereken prim alacakları yönünden, ertesi ayın sonuna kadar ödenmesi gerektiğinden, en son ödeme tarihi olan "izleyen ayın son günü"dür. Bu dönemde zamanaşımının kesilmesi ve durdurulması, bu konuda bir özellik göstermez. Borçlar Yasası'nın 132. ve ardından gelen maddeleri burada da aynen geçerlidir¹⁰. Bu dönemde, SSK prim alacakları İcra İflas Yasası hükümlerine göre tahsil edilmekteydi. Bu dönem ile ilgili olarak Yargıtay uygulaması bu doğrultuda olmuştur.

2) 506 Sayılı Yasa'nın 3917 sayılı Yasa ile değişik 80. maddesi uygulama zamanında durum; 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde, 3917 sayılı Kanun ile yapılan ve 08.12.1993 tarihinde yürürlüğe giren; "Kurumun, süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Hakkında Kanun hükümleri uygulanır." hükmü uyarınca, Kurum alacakları yönünden 6183 sayılı Kanun'un zamanaşımına ilişkin 102. ve devamı maddeleri geçerli olmuştur. Kurumun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Yasa hükümlerinin uygulanması öngörüldüğünden, anılan Yasanın 102.

⁸ Yarg.21.HD. 24.5.2013, 2010-12620/ 2012-9002

⁹ Karşı oy, 21.Hukuk Dairesi Başkanı Mesut Balcı ve 21.Hukuk Dairesi üyesi Halil Yılmaz tarafından yazılmıştır.

¹⁰ Kararda yer verilen kaynak, Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1977, 641

maddesi uyarınca, sözü edilen alacaklar 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olmuştur. Anılan hüküm, “tahsil zamanaşımı” başlığı altında “Amme alacağı, vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde tahsil edilmezse zamanaşımına uğrar. Para cezalarına ait özel yasalarındaki zamanaşımı hükümleri mahfuzdur. Zamanaşımından sonra mükellefin rızaen yapacağı ödemeler kabul olunur” şeklinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla 506 sayılı Yasa’nın 80. maddesinde, 5198 sayılı Yasa’yla yapılan değişikliktan önce, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacakları, 6183 sayılı Yasa’nın 102. maddesi uyarınca, dönemin başladığı takvim yılını takip eden, takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde zamanaşımına uğramaktaydı (Bakınız. Aşağıda HGK. 20.09.2006, 2006/546-565).

3) 5198 sayılı Yasa’nın 11. maddesi ile 506 sayılı Yasa’nın 80. maddesinde 06.07.2004 tarihinde yapılan değişikliklerle, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Yasa’nın 102. maddesinin de uygulanmayacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla Kurumun sigorta primlerinden doğan alacakları, eskiden olduğu gibi Borçlar Yasası’nın 125. maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır. Zamanaşımı başlangıcı da Borçlar Kanunu’nun 128. maddesi uyarınca alacağın muaccel olduğu, yani ödeme tarihinin son günü olacaktır. Örnek olarak, 2004 yılı 8. ay primi 30.09.2004 tarihine kadar ödeneceğinden, zamanaşımı süresi 01.10.2004 tarihinden başlayacak ve 01.10.2014 tarihinde sona erecektir. HGK.’nın 20.09.2006 gün ve 2006/546-565 sayılı Kararı’na göre; «Burada önemli yön; yargılama sırasında meydana gelen bu yasa değişikliğinin söz konusu uyuşmazlıkta gözetilip gözetilmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Kanunlarda aksine bir düzenleme yer almaması halinde zamanaşımı başlangıcı yönünden “zamanaşımının alacağın

muaccel olduğu tarihte başlayacağı...” na ilişkin Borçlar Kanunu’nun 128. maddesi hükmü dikkate alınmalıdır. Muacceliyet anının belirlenmesi, zamanaşımının başlangıcının ve buna bağlı olarak, somut uyuşmazlıkta uygulanacak yasa hükmünün saptanmasında önem taşımaktadır. Bir tanım vermek gerekirse muacceliyet, bir borç ilişkisinde, alacaklının edimi isteyebileceği ve borçlunun da bu isteme uyararak, edimi ifa etmekle yükümlü olduğu anı belirler. Bir başka deyişle, söz konusu anda borç, ifa kabiliyeti kazanır ve alacaklı yine o anda edimi kabul etmekle yükümlü olur. Bir alacağın ya da borcun muaccel olması, ilke olarak edimin ifası için öngörülmüş bulunan vadenin dolmasıyla gerçekleşir. Borcun ifası için öngörülen vade kanundan, işin özelliklerinden ya da dürüstlük kuralından çıkarılamıyorsa, bu durumda, BK m. 74 hükmü gereğince, borcun «hemen ifa ve derhal icrası talep edilebilir» hükmü uygulama bulacaktır. 506 sayılı Kanun’un 80. maddesi, prim borcunun en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödeneceğini, 6183 sayılı Kanun’un 102. maddesi, “amme alacağı, vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde tahsil edilmezse zamanaşımına uğrayacağı” hükmüne bağlanmıştır. 506 sayılı Kanun’un 80. maddesi ile prim borcunun vadesinin belirlenmiş olması karşısında, kurum alacağının anılan tarihte muacceliyet kesbedeceği belirgindir. Yargılamaya konu prim alacağının Kasım 1997 devresine tahakkuk ettirilmiş ve gecikme zammının bu tarih itibarıyla başlatılmış olması karşısında, anılan devrede yürürlükte bulunan 506 sayılı Kanun’un 80. maddesi uyarınca, kurum alacaklarının tahsilinde gözetilecek zamanaşımı süresi 6183 sayılı Kanun’un 102. maddesi uyarınca belirlenmelidir. 5198 sayılı Kanun’un 11. maddesi ile anılan Yasa’nın 80. maddesine getirilen düzenlemenin, yürürlük tarihi olan 06.07.2004 tarihinden sonra muaccel olan alacaklara uygulanması gerekmektedir. Yerel ahkemece,

bu yön gözetilerek verilen direnme kararında bir isabetsizlik bulunmamasına göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir.»

Öte yandan, Yargıtay 10 Hukuk Dairesi’nin 14.02.2008 gün ve 2007/25251 - 208/1851 K. sayılı Kararı’na göre de; “İnceleme konusu davada; takibe ve dolayısıyla davaya konu olan prim borçları, 2000 yılının 3. ayı ile 12. Ayları (12. ay dahil) arası döneme ilişkin olup, söz konusu bu borcun 31.01.2001 tarihi itibarıyla tamamen muaccel hale geldiği ve zamanaşımının da borcun muacceliyet tarihi itibarıyla değerlendirilmesi gerekeceği dikkate alındığında, bu durumda yukarıdaki açıklamalar da gözetilerek söz konusu tarihte yürürlükte bulunan 506 sayılı Yasa’nın 80. maddesi ve 6183 sayılı Yasa’nın 102. maddeleri uyarınca zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu gözetilerek yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”

4) Son olarak, 5510 sayılı Kanun’un 93. maddesinde, yine 6183 sayılı Yasa’daki zamanaşımı süresinden vazgeçilmiş ve zamanaşımı süresi ile ilgili olarak özel bir düzenleme getirilmiştir. Madde hükmüne göre, “Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zamanaşımına tâbidir.” Madde metni muacceliyet tarihinin belirlenmesinde, dolayısıyla zamanaşımı süresinin başlangıcının tesbitinde, Borçlar Yasası’nın uygulanmasına son vermiştir. Yasa’nın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonraki primler için zamanaşımı başlangıcı ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren başlayacaktır. Genel olan bu tanımlama dışında istisnai olarak Kurumun prim

ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise, mahkeme kararının kesinleşme tarihinden' itibaren, zamanaşımının on yıl olarak uygulanacağı hükmü getirilmiştir. Ayrıca, 5510 sayılı Yasanın 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tâbi sigortalıların zamanaşımı nedeniyle prim ödenmeyen süreleri, sigortalılık süresinden sayılmaz hükmü getirilerek primleri zamanaşımı nedeniyle sigortalılardan tahsil edilemeyen sigortalıların prim ödemeksizin yaşlılık aylığı bağlatması engellenmiştir.

Hukuk devletinde, müktesep hakların korunması ile birlikte hukuk güvenliği de temel bir ilkedir. Öğretide de hukuk güvenliği temel bir ilke olarak kabul edilmiştir. Esasen, mevcut yasal düzenlemelere göre hareket eden kişilerin, bu yasal düzenlemeler nedeniyle tabi oldukları hukuki durumlarının yeni yasal düzenlemelerle değiştirilmemesi esastır. Anayasa Mahkemesinin kararlarına göre de¹¹, 'hukuk güvenliği' hukuk devletinin temel unsurlarından biridir. Örnek vermek gerekirse, İşveren 01.01.1994 - 31.12.1994 tarihleri arasında 506 sayılı Yasaya tabi hizmeti bulunan sigortalısını SSK'ya bildirmemişse, o dönemde 6183 sayılı Yasa uygulanacaktır. 01.01.1995 tarihinden itibaren 5 yıl sonra, 01.01.2000 tarihinde zamanaşımı süresi dolmuş olduğundan zamanaşımı savunmasından yararlanır. Primleri ödemek zorunda değildir. Sigortalının, 5510 sayılı Yasanın yürürlük tarihinden sonra açacağı bir hizmet tesbiti davasında da, işverenin işe giriş bildirgesi vermesi nedeniyle hak düşürücü süre geçmemiş olur ve hizmet tesbitine karar verilirse, hüküm de örneğin 01.01.2012 tarihinde kesinleşirse, zamanaşımı süresi eski mevzuata göre dolmuş olan işveren, yeniden 10 yıllık bir zamanaşımı süresine tabi mi olacaktır? Burada kazanılmış hak ilkesi

¹¹ Kararda işaret edilen Anayasa Mahkemesi Kararları, 30.11.2007, 2006-61, 2007-91, (RG.23.02.2008/26796) ve 17.01.2008, 2007-21/2008-40.

uyarınca yeni bir zamanaşımı süresi asla başlayamaz. Prim borçlarının tahsilinde, zaman zaman 818 sayılı Borçlar Yasası veya 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Hakkındaki Yasa hükümleri uygulanmıştır. Her iki yasa hükümleri dikkate alındığında, sigortalının açacağı hizmet tesbiti davası, işverenin prim borcu nedeniyle işlemeye başlayan zamanaşımı süresini kesmez. Başka bir anlatımla, açılmış bir hizmet tesbiti davası da bu nedenle zamanaşımı süresinin işlemesine engel olmaz. Örneğimize dönersek, 01.01.1994 - 31.12.1994 tarihleri arasında bildirilmeyen hizmeti bulan sigortalı 01.01.1995 tarihinde hizmet tesbiti davası açsa dahi bu sigortalının hizmetine ilişkin primlerin zamanaşımı süresi 01.01.2000 tarihinde dolmuş olacaktır. Hizmet tesbiti davasının 5510 sayılı Yasanın yürürlük tarihinden sonra kesinleştiği varsayılırsa, yine kazanılmış hak ilkesi ihlal edilecektir. Eski mevzuata göre başlayan ve işleyen zamanaşımı süresi hizmet tesbiti davası ile kesilmediğine göre, bu davanın sonuçlanması, işverenin yeni mevzuatla getirilen yeni bir zamanaşımı süresine yeniden tabi tutulması hak ve nesafet kurallarına göre izah edilemez.

Yukarıda yer verilen gerekçelerden hareket edilen karşı oyda, somut olaya ilişkin şu nihai değerlendirme yapılmıştır; " (olayda)...prim borcunun bir kesimi 2001 yılı 6. ayına aittir. Borcun doğduğu tarih itibarıyla 5 yıllık zamanaşımı süresi geçerlidir ve süre 01.01.2002 tarihinde işlemeye başlamış, zamanaşımı süresi 31.12.2006 tarihinde dolmuştur. Her olay, meydana geldiği tarihteki mevzuat hükümlerine göre değerlendirilmelidir. Eski mevzuata göre başlayan zamanaşımı süresi devam ettiği sırada, yeni bir yasal düzenleme gerekçe gösterilerek, zamanaşımı süresinin 'borcun muaccel olduğu tarih' yerine, hizmet tesbiti kararının kesinleştiği tarihten başlatılması, Yasa hükmünün, aksine bir düzenleme bulunmadığı halde geriye yürütülmesi,

müktesep hakların ortadan kaldırılması, hakkaniyete ve hukuk güvenliğine aykırı olduğundan, hükmün onanması gerektiği düşüncesiyle Sayın çoğunluk görüşüne katılmıyoruz".

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere karşı oyda, yasal bir dayanağı olmadan 5510 sayılı Yasanın geriye yürütülemeyeceği, müktesep hakların ortadan kaldırılmasının, hakkaniyete ve hukuk güvenliğine aykırı olduğu belirtilmiştir.

11- İnceleme konumuzu oluşturan prim alacaklarına uygulanacak zamanaşımının belirlenmesi hususu, benzer bir başka olayla ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun da önüne gelmiştir¹². Genel Kurul da, tespiti konu olan hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcının, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

Karara konu olay, sigorta primlerinin yersiz tahsil edildiği iddiasına dayalı istirdat istemine ilişkindir. Davacı (A) Ltd Şti, işçi tarafından açılan hizmet tespiti davasının kabulüne ilişkin kararın kesinleşmesi sonrasında, kurumca hizmet tespiti davasına konu 20.11.1998 - 22.08.2004 dönemine ilişkin 140 güne ait primlerin ödenmesinin talep edildiğini, dava konusu dönem primlerinin bir kısmının zamanaşımına uğradığını, kurumun 5510 sayılı Kanun uyarınca zamanaşımı süresini belirlediğini ancak hizmet tespiti kararına konu dönem prim borçları yönünden zamanaşımının, borcun doğduğu tarihteki mevzuata göre hesaplanması gerektiğini beyanla, kuruma ödenen prim bedelinin geri ödenmesini talep etmiştir.

¹² Yarg.HGK. 6.12.2013, 10-433/1649

Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu ise, davanın menfi tespit davası niteliğinde olduğunu, gerek 5510 gerekse mülga 506 sayılı Kanun'da mahkeme kararına istinaden tahakkuk ettirilen prim borcuna itiraz edilebileceğine ilişkin bir hüküm bulunmadığını, 6183 sayılı Kanun'un 58. maddesindeki 7 günlük sürenin ise ancak ödeme emri tebliği halinde başlayacağını, 506 sayılı Kanun'da 5198 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik nedeniyle prim alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı kanunun zamanaşımına ilişkin 102. maddesinin uygulanmasının mümkün olmadığını, Borçlar Kanunu'nun 135. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımı süresinin ise mahkeme kararının kesinleştiği tarihten başlaması gerektiğini, öte yandan alacağın zamanaşımına uğradığı kabul edilse bile, 818 sayılı Kanun'un 62. maddesi gereğince, zamanaşımına uğramış bir borcun ödenmesi halinde geri istenmesinin mümkün olmadığını belirterek davanın usul ve esastan reddini savunmuştur.

Yerel mahkeme, 5510 sayılı Kanun'un 93/2. maddesi uyarınca, mahkeme kararının kesinleşmesi tarihinden itibaren on yıllık zamanaşımı süresinin dolmadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir. Karar özel daire tarafından bozulmuş, fakat mahkemece verilen kararda direnilmiştir.

Bunun üzerine dosya önüne gelen Hukuk Genel Kurulu ise direme kararını bozmuştur. Kararda yer verilen tespit ve değerlendirmeler şunlardır; "...Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk, prim borçlarına ilişkin olarak, zamanaşımı def'i yönünden hangi tarihte yürürlükte bulunan mevzuatın uygulanacağı noktasında toplanmaktadır... Hemen belirtelim ki, zamanaşımının başlangıcının ve buna bağlı olarak, somut uyumsuzlukta uygulanacak kanun hükmünün saptanmasında, muacceliyet anının belirlenmesi önem taşımaktadır. Muac-

celiyet, bir borç ilişkisinde, alacaklının edimi isteyebileceği ve borçlunun da bu isteme uyararak, edimi ifa etmekle yükümlü olduğu anı belirler. Bir başka deyişle, söz konusu anda borç, ifa kabiliyeti kazanır ve alacaklı yine o anda edimi kabul etmekle yükümlü olur. Bir alacağın ya da borcun muaccel olması, ilke olarak edimin ifası için öngörülmesi bulunan vadenin dolmasıyla gerçekleşir. Borcun ifası için öngörülen vade; Kanundan, işin özelliklerinden ya da dürüstlük kuralından çıkarılamıyorsa, bu durumda, BK m. 74 hükmü gereğince, borcun 'hemen ifa ve derhal icrası talep edilebilir' hükmü uygulama bulacaktır. 506 sayılı Kanun'un 80. maddesi, prim borcunun en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödeneceğini hükme bağlanmıştır. 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde, ile prim borcunun vadesinin belirlenmiş olması karşısında, kurum alacağının anılan tarihte muacceliyet kesbedeceği belirgindir. Bu aşamada, Kurumun prim alacaklarına ilişkin zamanaşımı hükümlerindeki değişikliklerin ve yürürlük tarihlerinin açıklığa kavuşturulmasında zorunluluk bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, (506/80 hükmünün)... (1993 yılında) 3917 sayılı Kanun'la değiştirilmesinden önceki dönemde yerleşik uygulama uyarınca, prim alacağı ve gecikme zamları yönünden, anılan Kanunda zamanaşımı süresine ve başlangıcına ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından Kurum alacağının zamanaşımı yönünden genel hükümlere tabi olduğu, buna göre, zamanaşımı süresinin 818 sayılı BK'nun 125. maddesi uyarınca on yıl olduğu ve zamanaşımının başlangıç tarihi BK'nun 128. maddesi hükmüne göre, alacağın muaccel olduğu tarih olarak kabul edilmekteydi.

Belirtilmelidir ki, prim zamanaşımı, Borçlar Kanunu'nun 128. maddesine göre, alacağın muaccel olduğu tarihte başlar. 506 sayılı Kanun'un 80. maddesi-

ne göre, her aya ait prim borcunun ertesi ayın sonuna kadar ödenmesi gerektiğinden, zamanaşımının başlangıcı; her prim ayı bakımından o aya ilişkin ödeme süresinin sona erdiği tarih olup, ay be ay ödenmesi gereken prim borcu ertesi ayın sonunda muaccel hale gelmektedir. Bu dönemde zamanaşımının kesilmesi ve durdurulması, bu konuda bir özellik göstermez. Borçlar Kanunu'nun 132. ve ardından gelen maddeleri burada da aynen geçerlidir¹³.

506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde... (3917 sk) ile yapılan değişiklik ile anılan madde; '...Kurumun, süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 21.07.1953 tarih ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır. Kurum, söz konusu Kanunun uygulanmasında Maliye Bakanlığı, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilere verilen yetkileri kullanır...' şeklinde düzenlenmiştir.

3917 sayılı Kanun'un yürürlük tarihine kadar olan dönemde, SSK prim alacakları İcra İflas Kanunu hükümlerine göre tahsil edilmek iken, anılan kanun'la yapılan düzenleme ile ... 08.12.1993 tarihinden itibaren, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanmasına başlanmıştır... (bu düzenlemeden sonra) Kurumun prim alacaklarının tahsilinde zamanaşımı yönünden 6183 sayılı Kanun'da düzenlenen beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaya başlanmış ve sürenin başlangıcı, alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen yıl başı olarak belirlenmiştir.

Açıklanan düzenleme 30.09.2003 tarihinde yürürlüğe giren (4958/38 hük-

¹³ Kararda atf yapılan kaynak, Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1977, 641

mü ile)... yeniden değiştirilerek; prim alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kanun'un 51. maddesi hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı belirtilmiş, sonrasında bu maddede (2004 yılında)... 5198 sayılı Kanun'un 11. maddesi ile ... yeniden bir düzenleme yapılarak; 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinin beşinci fıkrası; '...Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 51 ve 102'nci maddeleri hariç, diğer maddeleri uygulanır. Kurum, söz konusu Kanunun uygulanmasında Maliye Bakanlığı, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilere verilen yetkileri kullanır..' şeklinde düzenlenmiştir. Anılan düzenleme uyarınca, 5198 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 06.07.2004 tarihinden itibaren Kurum alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kanun'un zamanaşımı düzenleyen 102. maddesinin uygulanamayacağı hükme bağlanarak, 3917 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önceki genel hükümlere ve dolayısıyla on yıllık zamanaşımı dönemine geri dönülmüştür.

Yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde... zamanaşımı süresi bakımından, 08.12.1993 günü öncesine ve 06.07.2004 sonrasında ilişkin prim ve diğer alacaklar yönünden Kurumun alacak hakkı, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde öngörülen (10) yıllık zamanaşımı süresine tabi olup, zamanaşımının başlangıç tarihi, anılan Kanun'un 128. maddesi gereğince alacağın muaccel olduğu tarihtir ve zamanaşımının kesilmesi ile durmasına ilişkin 132. ve ardından gelen maddelerindeki düzenlemeler de uygulama alanı bulmaktadır. 08.12.1993 - 05.07.2004 dönemine ait prim ve diğer alacaklar yönünden ise, 6183 sayılı Kanun'un "Tahsil zamanaşımı" başlığını taşıyan 102. ve ardından gelen maddeleri uygulanmakta, anılan madde hükmüne göre (5) yıl olan zamanaşımı süresinin başlangıcı da, ala-

cağın vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen yıl başı olarak kabul edilmelidir.

Konu son olarak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 88 ve 93. maddesi ile düzenlenmiştir¹⁴... Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesi ile zamanaşımı süresi ile ilgili olarak özel bir düzenleme getirilmiş, Kurumun prim ve diğer alacaklarının on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu, sürenin başlangıcının ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başı olduğu belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesi muacceliyet tarihinin belirlenmesinde, dolayısıyla zamanaşımı süresinin başlangıcının tesbitinde, Borçlar Kanunu'nun uygulanmasına son vermiştir. Madde nin yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonraki primler için zamanaşımı başlangıcı ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren başlayacaktır.

Genel olan bu tanımlama dışında istisnai olarak 93. maddenin ikinci fıkrasının

¹⁴ 5510 sayılı Kanun'un 'Primlerin ödenmesi' başlığını taşıyan 88. maddesinin on altıncı fıkrasında, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kanun'un 51, 102 ve 106. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı bildirildikten sonra, yine 5510 sayılı Kanun'un 17.04.2008 gün ve 5754 sayılı Kanun'un 56. maddesi ile değişik 'Devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında zamanaşımı' başlıklı 93. maddesinin ikinci fıkrası, '...Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir. Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımı on yıl olarak uygulanır...' şeklinde düzenlenmiştir.

ikinci cümlesinde önceki düzenlemelerden farklı olarak zamanaşımının başlangıç tarihi, özel durumlardan doğan prim ve diğer alacaklar yönünden ayrıca ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; Kurumun prim ve diğer alacakları, mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise, mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise, rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise, bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımı süresinin başlatılması gerekecektir.

Bu aşamada uyumsuzluğun çözümünde 5510 sayılı Kanun'un 93/2. maddesinde yer alan ve zamanaşımı başlangıcına ilişkin özel düzenlemelerin; 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden öncesine ilişkin prim borçları yönünden esas alınıp alınmayacağı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Yukarıda da açıklandığı üzere, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki yasal mevzuatımızda, 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde ve 6183 sayılı Kanun'da prim ve diğer alacakların doğmasındaki farklı durumlara göre zamanaşımı başlangıcı yönünden özel bir düzenlemenin yer almadığı, 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin ikinci fıkrasıyla, 506 sayılı Kanun'da öngörülmemiş yeni bir düzenleme getirilerek, prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlarda zamanaşımının hangi tarihten başlayacağı belirlenmiş bulunmakta, genel olarak kanunların geriye yürütülmesi (geçmişte etkili olmaması) kuralı ve

zamanaşımına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'da 93. maddenin geriye yürütü-
ceğine olanak veren bir düzenlemenin
bulunmaması/bulunmadığı gözetildi-
ğinde, zamanaşımı hükmü içeren anılan
maddenin geçmişe yönelik uygulanma-
yacağı benimsenmelidir.

Sonuç olarak belirtilmelidir ki, Kuru-
mun süresi içerisinde ödenmeyen prim
ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımı,
diğer bir ifade ile zamanaşımının süresi
ve başlangıç tarihi; alacağın doğduğu,
tahakkuk ettirildiği (muaccel olduğu) ta-
rihte yürürlükte bulunan kurallara göre
belirlenir¹⁵. Açıklanan ilkeler, hizmet
tespiti davası ile tespitine karar verilen
hizmet sürelerine ilişkin Kurumun prim
alacaklarının tabi olduğu zamanaşımı
süresinin belirlenmesinde de aynen ge-
çerlidir.

Buna göre, hizmet tespiti davası so-
nucunda Kurumca tahakkuk ettirilen
prim borçlarının; tespitine karar verilen
hizmetin geçtiği tarihte doğmuş olma-
sı, mahkeme kararının prim borcunun
doğumuna değil varlığının tespitine yö-
nelik olması, prim borcunun tespit kara-
rına konu devrelere tahakkuk ettirilmesi
ve gecikme zammının tespitine karar
verilen tarihler itibarıyla başlatılması ile
5510 sayılı Kanun'un 93/2. maddesinde
yer alan zamanaşımı başlangıcının hiz-
met tespiti davasının kesinleştiği tarih ol-
duğuna ilişkin özel nitelikli düzenleme-
nin anılan Kanun'un yürürlük tarihinden
öncesine uygulanmasının mümkün
olmaması hususları da gözetildiğinde,
hizmet tespiti davası ile tespitine karar
verilen hizmet sürelerine ilişkin Kuru-
mun prim alacaklarının zamanaşımına
uğrayıp uğramadığı hususu, alacağın
doğduğu, tahakkuk ettirildiği (muaccel
olduğu) tarihte yürürlükte bulunan ku-
rallara göre belirlenmelidir.

¹⁵ Kararda atıf yapılan içtihatlar Yarg. HGK.20.09.2006, 21-546/565, 20.12.2006, 21-806/814.

İşveren tarafından bildirilmemiş sürelerle
ilişkin olarak açılan hizmet tespiti davası
neticesinde, hizmetlerin tespitine karar
verildiğinde, tespiti yapılan hizmet sü-
resinin primlerini ödeme yükümlülüğü
yönünden yukarıda belirtilen kronolojik
dönemlere bağlı olarak işverenden bu
primleri talep hakkının zamanaşımına
uğrayıp uğramadığı tespit edilebile-
cektir (Odaman Serkan, Sigorta Prim
Alacaklarında Zamanaşımı, MESS-Sicil
Dergisi, Aralık 2010, sy:141 vd). Kaldı
ki, önceki mevzuata göre başlayan ve
işleyen zamanaşımı süresi, hizmet tespiti
davası ile kesilmediğine göre, bu davanın
sonuçlanması ile, işverenin yeni mevzu-
atla getirilen yeni bir zamanaşımı süresi-
ne yeniden tabi tutulması hak ve nesafet
kurallarına da uygun olmayacaktır.

Somut uyuşmazlığın incelenmesinde,
hizmet tespiti davası ile 20.11.1998 -
22.08.2004 dönemi içinde bildirilme-
yen 140 günün tespitine karar verildiği,
anılan mahkeme kararının 10.03.2008
tarihinde onanmak suretiyle kesinleş-
tiği, Kurumca 140 gün için tahakkuk
ettirilen prim ve gecikme zammının iş-
verence 'bir kısım borcun zamanaşımına
uğradığı' ihtirazi kaydı ile ödendiği,
işverenin itirazının Kurumca, 5510 sayılı
Kanun'un 93. maddesi uyarınca mahkeme
kararının kesinleşmesinden itibaren
on yıllık zamanaşımı süresinin geçmediği
gerekçesiyle, reddedildiği anlaşılmak-
tadır.

Yukarıdaki açıklamaların ışığında so-
mut uyuşmazlık değerlendirildiğinde,
mahkemece tespitine karar verilen ve
01.10.2008 tarihinden önceki dönem-
lere ait hizmet sürelerine ilişkin prim
alacakları yönünden zamanaşımı süresi
ve başlangıcının, primlerin ait oldukları
(muaccel oldukları) dönemde yürürlükte
bulunan mevzuat hükümleri kapsamında
değerlendirilmesi gerekmektedir. Somut
olayda, prim borcunun bir kesiminin
06.07.2004 öncesinde, bir

kısımının ise anılan tarih sonrasında mu-
accel olduğu görülmektedir. Bu nedenle
mahkemece, Kurumun süresi içerisinde
ödenmeyen prim ve diğer alacakların-
ın zamanaşımına uğrayıp uğramadığı
belirlenirken, zamanaşımının alacağın
muaccel olduğu tarihte yürürlükte bu-
lunan kurallara göre belirlenmesi gerek-
tiği ilkesi gözetilmek suretiyle, öncelikle
prim borcunun muaccel olduğu tarihler
itibarıyla ay be ay ayrıştırılması ile prim
ve gecikme zamlarının hangi aylara ait
olduğu miktarlarıyla saptanmalı, yapıla-
cak tespit uyarınca uygulanması gereken
mevzuat belirlenerek, varılacak sonu-
ca göre her aya ait prim borcu için ayrı
karar verilmesi gerekirken, zamanaşımı
süresinin 'borcun muaccel olduğu tarih'
yerine, hizmet tesbiti kararının kesinleş-
tiği tarihten başlatılması suretiyle eksik
ve yanılgılı değerlendirme ile davanın
tümünden reddine karar verilmesi, usul
ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.
Direnme kararının, açıklanan bu değişik
gerekçeyle bozulması gerekir..."

12- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin kısa
süre önce verdiği bir kararda da, Hukuk
Genel Kurulu'nun yukarıdaki kararına
parelel bir anlayış hakimdir¹⁶. Bu olayda
da dava, kurum işleminin iptali ve menfi
tespit istemine ilişkindir. Yerel mahkeme,
davanın reddine karar vermiştir. Hükmün,
temyizi sonrasında yüksek özel
daire kararı bozmuştur. Kararda, yukarı-
da yer verdiğimiz Hukuk Genel Kurulu
kararındaki yaklaşımdan hareket edildiği
görülmektedir. Daireye göre, Yargıtay
Hukuk Genel Kurulu'nun anılan hükmünde
de benimsendiği üzere, zamanaşımının
başlangıcının ve buna bağlı olarak,
somut uyuşmazlıkta uygulanacak kanun
hükmünün saptanmasında, muacceliyet
anının belirlenmesi önem taşımaktadır.
Muacceliyet, bir borç ilişki-

¹⁶ Yarg.10.HD. 17.3.2014, 4643/ 5946. Dairenin önceki uygulaması ve konuya ilişkin değerlendirmeler için bkz. Halil Özdemir, Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptali Davaları, Sicil, 2014/31.

sinde, alacaklının edimi isteyebileceği ve borçlunun da bu isteme uyararak, edimi ifa etmekle yükümlü olduğu anı belirler. 506 sayılı Kanun'un 80. maddesi, prim borcunun en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödeneceğini hükme bağlamıştır. 506 sayılı Kanun'un 80. maddesi, ile prim borcunun vadesinin belirlenmiş olması karşısında, kurum alacağının anılan tarihte muacceliyet kesbedeceği belirgindir. Bu aşamada, Kurumun prim alacaklarına ilişkin zamanaşımı hükümlerindeki değişikliklerin ve yürürlük tarihlerinin açıklığa kavuşturulmasında zorunluluk bulunmaktadır. Bilindiği üzere, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK)'nın, "Primlerin ödenmesi" başlığını taşıyan 80. maddesinin 3917 sayılı Kanun'la değiştirilmesinden önceki dönemde yerleşik uygulama uyarınca; prim alacağı ve gecikme zamları yönünden, anılan Kanun'da zamanaşımı süresine ve başlangıcına ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından Kurum alacağının zamanaşımı yönünden genel hükümlere tabi olduğu, buna göre, zamanaşımı süresinin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca on yıl olduğu ve zamanaşımının başlangıç tarihi Borçlar Kanununun 128. maddesi hükmüne göre, alacağın muaccel olduğu tarih olarak kabul edilmekteydi. 3917 sayılı Kanun'un yürürlük tarihine kadar olan dönemde, SSK prim alacakları İcra İflas Kanunu hükümlerine göre tahsil edilmek iken, anılan Kanun'la yapılan düzenleme ile 3917 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği 08.12.1993 tarihinden itibaren, Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde; 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanmasına başlanmıştır. Anılan düzenlemeler karşısında, 08.12.1993 tarihinden itibaren Kurumun prim alacaklarının tahsilinde zamanaşımı yönünden 6183 sayılı Kanun'da düzenlenen beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaya başlanmış ve sürenin başlangıcı, alacağın

vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen yıl başı olarak belirlenmiştir. Açıklanan düzenleme bu kez 30.09.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 38. maddesiyle yeniden değiştirilerek; prim alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kanun'un 51. maddesi hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı belirtilmiş, sonrasında bu maddede 06.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 24.06.2004 tarih ve 5198 sayılı Kanun'un 11. maddesi ile bu konuda yeniden bir düzenleme yapılarak; 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinin beşinci fıkrası düzenlenmiştir. Anılan düzenleme uyarınca, 5198 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 06.07.2004 tarihinden itibaren Kurum alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kanun'un zamanaşımı düzenleyen 102. maddesinin uygulanamayacağı hükme bağlanarak, 3917 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önceki; genel hükümlere ve dolayısıyla on yıllık zamanaşımı dönemine geri dönmüştür.

5510 sayılı Kanun'un 93. maddesi ile zamanaşımı süresi ile ilgili olarak özel bir düzenleme getirilmiş, Kurumun prim ve diğer alacaklarının on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu, sürenin başlangıcının ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başı olduğu belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesi muacceliyet tarihinin belirlenmesinde, dolayısıyla zamanaşımı süresinin başlangıcının tesbitinde, Borçlar Kanunu'nun uygulanmasına son vermiştir.

Genel olan bu tanımlama dışında istisnai olarak 93. maddenin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde önceki düzenlemelerden farklı olarak zamanaşımının başlangıç tarihi, özel durumlardan doğan prim ve diğer alacaklar yönünden ayrıca ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu aşamada uyuşmazlığın çözümünde 5510 sayılı Kanun'un 93/2. maddesinde yer alan ve zamanaşımı başlangıcına ilişkin özel düzenlemelerin; 5510 sayılı

Kanun'un yürürlük tarihinden öncesine ilişkin prim borçları yönünden esas alınıp alınamayacağı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Yukarıda da açıklandığı üzere, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki yasal mevzuatımızda, 506 sayılı Kanun'un 80. maddesinde ve 6183 sayılı Kanun'da prim ve diğer alacakların doğmasındaki farklı durumlara göre zamanaşımı başlangıcı yönünden özel bir düzenlemenin yer olmadığı, 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesinin ikinci fıkrasıyla, 506 sayılı Kanun'da öngörülme yeni bir düzenleme getirilerek, prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlarda zamanaşımının hangi tarihten başlayacağı belirlenmiş bulunmakla, genel olarak kanunların geriye yürümemesi (geçmişe etkili olmaması) kuralı ve zamanaşımına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'da 93. maddenin geriye yürüyeceğine olanak veren bir düzenlemenin bulunmaması/bulunmadığı gözetildiğinde, zamanaşımı hükmü içeren anılan maddenin geçmişe yönelik uygulanamayacağı benimsenmelidir. Sonuç olarak belirtilmelidir ki, Kurumun süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsil zamanaşımı, diğer bir ifade ile zamanaşımının süresi ve başlangıç tarihi; alacağın doğduğu, tahakkuk ettirildiği (muaccel olduğu) tarihte yürürlükte bulunan kurallara göre belirlenir.

Açıklanan ilkeler, hizmet tespiti davası ile tespitine karar verilen hizmet sürelerine ilişkin Kurumun prim alacaklarının tabi olduğu zamanaşımı süresinin belirlenmesinde de aynen geçerlidir. Buna göre, hizmet tespiti davası sonucunda Kurumca tahakkuk ettirilen prim borçlarının; tespitine karar verilen hizmetin geçtiği tarihte doğmuş olması, mahkeme kararının prim borcunun doğumuna değil varlığının tespitine yönelik olması, prim borcunun tespit kararına konu devrelere

tahakkuk ettirilmesi ve gecikme zammının tespitine karar verilen tarihler itibarıyla başlatılması ile 5510 sayılı Kanun'un 93/2. maddesinde yer alan zamanaşımı başlangıcının hizmet tespiti davasının kesinleştiği tarih olduğuna ilişkin özel nitelikli düzenlemenin anılan Kanun'un yürürlük tarihinden öncesine uygulanmasının mümkün olmaması hususları da gözetildiğinde, hizmet tespiti davası ile tespitine karar verilen hizmet sürelerine ilişkin Kurumun prim alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı hususu, alacağın doğduğu, tahakkuk ettirildiği (muaccel olduğu) tarihte yürürlükte bulunan kurallara göre belirlenmelidir. Kaldı ki, önceki mevzuata göre başlayan ve işleyen zamanaşımı süresi, hizmet tespiti davası ile kesilmediğine göre, bu davanın sonuçlanması ile, işverenin yeni mevzuatla getirilen yeni bir zamanaşımı süresine yeniden tabi tutulması hak ve nesafet kurallarına da uygun olmayacaktır.

Somut uyuşmazlığın incelenmesinde, hizmet tespiti davası ile 01.09.1998 - 05.06.2001 dönemi içinde bildirilmeyen çalışmaların tespitine karar verildiği, anılan mahkeme kararının 31.03.2011 tarihinde onanmak suretiyle kesinleştiği, Kurumca anılan döneme ilişkin tahakkuk ettirilen prim ve gecikme zammının işverence "zamanaşımına uğradığı" iddiasıyla yasal prosedüre uygun ve yasal sürede eldeki davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki açıklamaların ışığında uyuşmazlık değerlendirildiğinde, mahkemece tespitine karar verilen ve 01.10.2008 tarihinden önceki dönemlere ait hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcının, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Somut olayda, prim borcunun 06.07.2004 öncesinde muaccel olduğu görülmekte olup, yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler çerçevesinde, Kurum

alacağının zamanaşımına uğradığı belirlenmiştir. Mahkemenin bu maddi ve hukuki olguları gözardı ederek eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar vermiş olması, usul ve yasa-ya aykırı olup bozma nedenidir..."

13- Yukarıda yer verdiğimiz başta Hukuk Genel Kurulu olmak üzere gerek 21. Hukuk Dairesi çoğunluğu, gerek 10. Hukuk Dairesi, ortak bir noktaya ulaşmış görünmektedir. Bu noktaya göre, tespite konu olan hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcı, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmelidir.

Bununla birlikte konuya ilişkin olarak 21. Hukuk Dairesi karşı oyunda, sorunun 5510 sayılı Yasa'ya göre çözümlenmesi gerektiği savunulmaktadır. Söz konusu maddede prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zaman aşımına tabidir şeklinde düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla muhalefet görüşüne göre yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonraki primler için zaman aşımı borçlar kanunundaki düzenlemeden ayrı olarak, muacceliyet tarihi olmayıp ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren başlamalıdır. Hatta yasada düzenlenen istisnalar dikkate alındığında, kurumun prim ve diğer alacakları mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise zaman aşımı süresi mahkeme kararının kesinleştirme tarihinden itibaren 10 yıl olarak uygulanacaktır.

Bize göre karşı oyda dile getirilen yaklaşım, yukarıda da dile getirildiği üzere, hukuk güvenliğine uygun düşmeyebilir. Zira, böyle bir uygulamanın kabulü, bu tür bir alacakla ilgili olarak, alacağın ilgili olduğu dönemdeki hukuk normlarına göre pozisyon alanları olumsuz etkile-

yebilir. Diğer bir deyişle böyle bir yaklaşım, bireylerin hukuki durumlarında kazandıkları haklarını ellerinden alabilir. Kaldı ki sonra çıkan bir yasanın geçmişte elde edilen hakları ortadan kaldırması alışılabilir bir durum da değildir. Dahası, Sosyal Güvenlik Kurumunun, ilgili mevzuatın çıkarılmasındaki yönlendirici gücü de dikkate alındığında, bu yolun açılması, kurumu geçmişte gereken şekilde takip etmeyip zamanaşımına uğramasına neden olduğu alacaklarla ilgili yeni takiplerin önünü açacaktır.

Bununla birlikte, karşı oyda dile getirilen 5510 sayılı Yasa'nın getirdiği istisnai nitelikteki zamanaşımı hükümlerinin önemi de yadsınmaz. Gerçekten de 5510 sayılı Yasa, daha önce düzenlenmemiş bir konuyu, yasal açıklığa kavuşturmuştur. Buna göre, kurumun prim ve diğer alacakları mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise zaman aşımı süresi mahkeme kararının kesinleştirme tarihinden itibaren 10 yıl olarak uygulanacaktır. Ancak bu hükmün yasanın yürürlüğü ile anlam kazanmış olduğu dikkate alındığında, geçmişe yürütülmemesi gerekir. Aksine düşünmeden hareketle ve bunun kurum lehine olacağını düşünmek, kurumun konuya ilişkin ihmallerinin sonucuna katlanmaması ve zamanaşımının yasalarla sürekli güncellenmesi gibi bir sonucu doğuracaktır. Bunun da hukuki istikrarı sarsacağı açıktır. Anayasa Mahkemesinin inceleme konusu kararda yer verilen içtihadı da bu anlayışı destekler niteliktedir.

**T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ****Esas No/ 2014/153****Karar No/ 2014/6458****Karar Tarihi/ 18 Mart 2014**

İlgili Mevzuat/ 1475 sayılı İş Kanunu m.14, 4857 sayılı İş Kanunu m. 22, 24/II/f

• KIDEM TAZMİNATI İSTEMİ**• ÇALIŞMA KOŞULLARI ARASINDA ÇATIŞMA BULUNMASI****• ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK****• İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ**

ÖZET/ Dava, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücret alacağıının tahsili istemine ilişkindir. Somut olayda; her ne kadar taraflar arasındaki iş sözleşmesi ve görev tanımında davacının temizlik işçisi olarak çalışacağı belirtilmiş ise de; davacı işçinin asıl işverene ait işyerinde çalışma süresinin başlangıcından itibaren büro elemanı olarak çalıştırıldığı tanık beyanları ile sabittir. Toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. Kanunda mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Bu durumda somut uyumsuzluk açısından, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde belirlenmiş olan çalışma şartı ile işyerindeki fiili uygulamadan kaynaklanan çalışma koşulları arasında çatışma bulunduğu ve fiili uygulama ile oluşan çalışma koşullarının işçinin yararına olduğu anlaşıldığından, fiili uygulama ile belirlenen görevin geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşyerinde, büro görevlisi olarak çalışan davacı işçinin temizlik işinde görevlendirilmesi üzerine, çalışma koşullarında esaslı nitelikte değişiklik yapıldığı gerekçesi ile gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı sabittir. Saptanan bu durum karşısında kıdem tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalı K. Müdürlüğü avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla,

dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti: Davacı, asıl işveren olan davalı K. Müdürlüğüne ait işyerinde değişen alt işverenlere bağlı olarak Ocak 2004-

Ocak 2012 dönemi arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren işyerinde büro elemanı olarak çalıştırılmasına rağmen 12.01.2012 tarihinde temizlik işinde görevlendirildiğini, çalışma koşullarında esaslı nitelikte değişiklik içeren bu görevlendirmeyi kabul etmeyerek iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f bendi gereğince haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile

yıllık izin ücret alacağının tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı K. Müdürlüğü vekili, müvekkili ile temizlik hizmet alımının devredildiği yüklenici firmalar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığını, ihale makamı konusunda olan müvekkili aleyhine açılan davanın husumet yokluğu nedeni ile reddi gerektiğini, işçi tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı O. A.Ş. vekili, davacının müvekkil şirkette çalışmaya başladığı tarih olan 05.01.2011 tarihinden önceki çalışma süresinden sorumlu tutulamayacaklarını, davacı ile müvekkili arasında imzalanan iş sözleşmelerinde davacının yapacağı işin açıkça temizlik işi olduğunun belirtildiğini, davacının sözleşmede asli işi olarak belirlenen temizlik işinde görevlendirilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyeceğini ve feshin haklı nedene dayanmadığını savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihle haklı olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı isteminin reddine yıllık izin, ücret alacağı talebi yönünden ise davanın kabulüne karar verilmiştir.

TEMYİZ/ Kararı davacı ve davalı K. Müdürlüğü vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- Davacının temyiz itirazları yönünden; taraflar arasında uyumsuzluk çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

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

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

Kanunun 22. maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur.

4857 sayılı Kanunun 22. maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24. maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır.

Somut olayda; her ne kadar taraflar arasındaki iş sözleşmesi ve görev tanımında davacının temizlik işçisi olduğu belirtilmiş ise de; davacı işçinin asıl işverene ait işyerinde çalışma süresinin başlangıcından itibaren büro elemanı olarak çalıştırıldığı tanık beyanları ile sabittir.

Davalı K. Müdürlüğü ile değişen alt işverenler arasında imzalanan hizmet alım sözleşmelerinde, sözleşme konusunun hizmet binalarının genel temizliği ile birimler arası evrak ve demirbaş taşıma hizmet alımı işi olarak belirtilmiş olması ne-

deni ile alt işveren işçisi olarak işe alınan işçilerin iş sözleşmelerinde görevlerinin temizlik işçisi olarak tanımlandığı, ancak fiili olarak temizlik işlerinde çalıştırılmadıkları anlaşılmaktadır.

Toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. Kanunda mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, ça-

alışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir.

Bu durumda somut uyuşmazlık açısından, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde belirlenmiş olan çalışma şartı ile işyerindeki fiili uygulamadan kaynaklanan çalışma koşulları arasında çatışma bulunduğu ve fiili uygulama ile oluşan çalışma koşullarının işçinin yararına olduğu anlaşıldığından, fiili uygulama ile belirlenen görevin geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşyerinde, büro görevlisi olarak çalışan davacı işçinin temizlik işinde görevlendirilmesi üzerine, çalışma koşullarında esaslı nitelikte değişiklik yapıldığı gerekçesi ile

gerçekleştirdiği feshin haklı nedeni dayandığı sabittir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.03.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No/ 2013/11894

Karar No/ 2014/7022

Karar Tarihi/ 04 Mart 2014

İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı Kanun m. 25

• İŞE İADE DAVASI VE FESHİN GEÇERSİZLİĞİ İSTEMİ

• GENEL TATİL GÜNÜ

• MAZERETSİZ OLARAK İŞE GELMEME

• HAKLI NEDENLE FESİH

ÖZET/ Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde davacı talep halinde genel tatil günlerinde çalışmayı kabul etmiştir. Davacının bu kabulü nazara alındığında genel tatil günlerine denk gelen bu günlerde mazeretsiz olarak işe gelmemesi davalı işveren yönünden haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Davacı devamsızlığını makul gösterecek mazeretini ispat edememiştir. Mahkemece davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedildiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekir.

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan B. Unlu Mamuller Pasta Üretim Tur Gıda Yiyecek ve İçecek Hiz. San. ve Tic. AŞ. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C. Ç. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR/

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işveren bünyesinde 28.05.2009-02.11.2012 tarihleri arasında temizlik işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini, yapılan fesih işleminin geçersiz olduğunu beyanla iş akdinin feshinin geçersizliğine, işe iadesine, çalışmadığı 4 aya kadar maaşının kendisine ödenmesine, işe başlatılmaz ise 8 aylık kadar tazminatın davalıdan tahsiline, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalı üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iki gün üst üste mazeretsiz olarak devam-

sızlık yapması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiğini belirterek, haksız ve dayanaksız davanın reddine, yargılama gideri ve vekalet ücretinin davacı üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

İş sözleşmesinin, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur (Yargıtay 9.HD. 01.07.2008 gün 2007/21656 E, 2008/18647 K.).

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 09.05.2008 gün, 2007/16956 E, 2008/11983 K). İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış

olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmamasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.

Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasa'nın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır.

Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.

İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu takdirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır.

İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir (Yargıtay 9.HD. 05.10.2009 gün, 2008/43280 E, 2009/25721 K.).

İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9.HD. 25.04.2008 gün, 2007/15152 E, 2008/10326 K.).

Somut olayda davalı işyerinde günde üç vardiya şeklinde sürekli bir çalışma yapıldığı ve çalışanların üç vardiya halinde haftanın altı günü çalıştığı dosya içindeki belge ve bilgilerle sabittir. Dosya içindeki 2012/Ekim ayı vardiya çizelgesine göre davacının 25-30 Ekim 2012 tarihleri arasında sabah vardiyasında görevlendirilmiştir. Davacı 28 ve 29 Ekim 2012 tarihlerinde mazeretsiz olarak işe gelmemiştir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 6. maddesinde davacı talep halinde genel tatil günlerinde çalışmayı kabul etmiştir. Davacının bu kabulü nazara alındığında genel tatil günlerine denk gelen bu günlerde mazeretsiz olarak işe gelmemesi davalı işveren yönünden İş Kanunu'nun 25/2-g maddesi uyarınca haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Davacı devamsızlığını makul gösterecek mazeretini ispat edememiştir. Mahkemece davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedildiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken yapılan fesih geçersiz olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

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

SONUÇ/ Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BÖZÜLÜKLE ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın REDDİNE kesin olarak, 04.03.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ**Esas No/ 2014/1969****Karar No/ 2014/5639****Karar Tarihi/ 11 Mart 2014**

İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı Kanun m. 21

- İŞE İADE KARARININ GEREKLERİNİN YERİNE GETİRİLMEMESİ
- İŞE BAŞLATILAN İŞÇİNİN BOŞ BİR ODADA YANLIZ BIRAKILMASI VE İŞ VERİLMEMESİ
- MANEVİ TAZMİNAT TALEBİNİN KABULÜ YÖNÜNDE KARŞI OY
- İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARINA SALDIRI NEDENİYLE MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ

ÖZET/ Dava, işe iade kararının gereklerini yerine getirmeyen işverene karşı manevi tazminat istemine ilişkindir. Mahkemece dava reddedilmiştir ve karar yüksek daire tarafından onanmıştır. Ancak, karşı oy yazısında, davalı işverenin kesinleşen mahkeme kararını dolanmak kastıyla davacı işçiyi işe davet etmiş, ancak işçi boş bir odaya alınarak iş verilmemiş, bilgisayar şifresi açılmamış, yemek kartı yüklenmemiş, müşterileri devredilmemiştir. Davacı işçiye imzalatılmak istenen “Rekabet Yasağına İlişkin Sözleşme”yi imzalaması için baskı uygulanmış, davacının sözleşmeyi imzalamaması üzerine iş akdi tekrar feshedilmiştir. Davalı işverenin hukuka aykırı eylemleri nedeniyle manevi tazminat verilmesi gerektiği karşı oyda belirtilmiştir.

DAVA/ Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay’ca incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıl-makla, dosya incelendi, gereği gör-üşüldü:

KARAR/ Dosyadaki yazılara, kara-rın bozmaya uygun olmasına, delil-lerin takdirinde bir isabetsizlik bu-lunmamasına göre taraf vekillerinin yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASI-NA, aşağıda yazılı temyiz harçları-nın temyiz edenlere yükletilmesine,

11.03.2014 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY/

Davacı işe iade kararının kesinleş-mesinden sonra süresi içinde işve-rene işe başlamak için başvuruda bulunduğunu, davalı işverence işe davet edilip işe başlatıldığını, ancak boş bir odaya alınıp iş verilmediğini, bilgisayar şifresinin açılmadığını, yemek kartının yüklenmediğini, sa-tış için müşterilerinin devredilme-diğini, daha önce imzalamadığı için işverenin iş akdinin feshine konu ettiği iş koşullarını değiştiren ve

cezai şart koşulu bulunan “Rekabet Yasağına İlişkin Sözleşme”nin işve-rence imzalanmasının istendiğini, bu sözleşmeyi imzalamayı kabul et-medığı için yeniden iş akdinin fes-hedildiğini böylece yargı kararının uygulanmadığını bildirerek manevi tazminat talep etmiştir.

Mahkeme kararlarının uygulanması bir hukuk devletinde o kadar önem-lidir ki, mahkeme kararının yerine getirilmemesi kanuna aykırı dav-ranıştan daha ağır bir kusur olarak kabul edilmektedir. Yargı kararını yerine getirmeme hukuka aykırı bir eylemdir. Bu hukuka aykırılık bili-

nerek ve yerine getirilmesi istendiği halde hukuka uygun gerekçe gösterilmeden bundan kaçınılması yurttaşların “hak arama özgürlüğünün” öngörülerek kısıtlandığını ortaya koyar.

Öte yandan iş sözleşmesinin feshinden sonra, feshin geçersizliği halinde, işçinin fesihden önceki görevine başlatılması ve bu görevi ile ilgili araç ve malzemenin verilmesi gerekir. Aksi halde gerçek anlamda işe başlatılmadan söz edilmeyecektir.

Feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin kesinleşen mahkeme kararı ile işverene iki seçenek tanınır; süresi içinde işe başlatılmasını talep eden işçiyi bir ay içinde işe başlatmak veya bir ay içinde işe başlatılmama halinde mahkemece belirlenen işe başlatmama tazminatını ödemek.

Somut olayda davalı işveren işe başlatmama tazminatını ödememek amacıyla kesinleşen mahkeme kararını dolanmak kastıyla süresi içinde işe başlatılmasını talep eden davacı işçiyi işe başlaması için davet etmiş, ancak işçi boş bir odaya alınarak iş verilmemiş, bilgisayar şifresi açılmamış, yemek kartı yüklenmemiş, müşterileri devredilmemiştir. Davacı işçi gerçekte fiilen işe başlatılmadığı gibi işe iade davasına konu olayda imzalatılmak istenen “Rekabet Yasağına İlişkin Sözleşme”yi imzalaması için davacıya baskı uygulanmış, davacının sözleşmeyi imzalamaması üzerine iş akdi feshedilmiştir.

Davalı işverenin mahkeme kararının sonuçlarını bertaraf etmek amacıyla yaptığı eylemler hukuka aykırı olup davacının şahsi menfaatleri ihlal edildiğinden ihlalin ve kusurun

özel ağırlığına göre manevi tazminat verilmelidir. İşe başlatmama tazminatı süresi içinde işe başlatılması için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmamanın müeyyidesi olup davalı işverenin mahkeme kararının sonuçlarını bertaraf etmek amacıyla işlediği davacının kişilik haklarını zedeleyen hukuka aykırı eylemi davacıya işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca manevi tazminat ödenmesini de gerektirir.

Sayın Çoğunluğun mahkemenin manevi tazminat isteminin reddine ilişkin kararının onanmasına ilişkin kararına bu nedenle katılıyorum.



REKABET HUKUKU TEORİSİ

Türk Rekabet Mevzuatında Gelişmeler

15. Faaliyet Raporu'nda Rekabet Kurumu Türkiye'de Birleşme ve Devralma sayılarında düşüş olduğunu açıklamıştır.

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 7. maddesi uyarınca bir ya da birden fazla teşebbüsün hâkim durum yaratmaya veya hâkim durumlarını daha da güçlendirmeye yönelik olarak, ülkenin bütünü yahut bir kısmında herhangi bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucu doğuracak şekilde birleşmeleri veya herhangi bir teşebbüsün ya da kişinin diğer bir teşebbüsün malvarlığını yahut ortaklık paylarının tümünü veya bir kısmını ya da kendisine yönetimde hak sahibi olma yetkisi veren araçları devralması hukuka aykırı ve yasaktır.

Aynı maddenin ikinci fıkrası ise izne tabi olan birleşme ve devralma anlaşmalarını düzenlemiştir. Bu kapsamda Kanun hangi birleşme ve devralmaların izne tabi olduğunun ve bu izin alma sürecinin usul ve esaslarının Rekabet Kurumu tarafından çıkarılacak ikincil mevzuatla düzenleneceğini açıklamıştır.

2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ ("2010/4 Sayılı Tebliğ") Rekabet Kurulu'na bildirilerek izin alınması gereken birleşme ve devralmalar ile bu işlemlerin bildirimine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

Rekabet Kurumu 15 Nisan 2014 tarihinde 15. Yıllık Faaliyet Raporu'nu yayımlamıştır. Rapor-

da Kurumun misyonu ve vizyonu ile birlikte, görev ve yetki alanlarının tanımı, Kurumun amaç ve önceliklerine yer verilmiştir. Raporun dördüncü bölümünde Kurum 01 Ocak – 31 Aralık 2013 tarihleri arasında kendi faaliyetleri üzerine genel bir değerlendirme yapmıştır. Kurum 2013'te sonuçlanan dosyalara bakarak önceki yıllara kıyasla dosya sayısında göze çarpan bir düşüş olduğunu belirtmiştir.

2013 yılında Kuruma toplamda 213 birleşme ve devralma talebinde bulunulmuştur. Rapor 1999 ve 2008 seneleri arasında yapılan bildirimlerde istikrarlı bir artış olduğunu, 2009'da bir düşüşün ardından bildirim oranlarının 2010 ve 2012 seneleri arasında tekrar artışa geçtiğini belirtmiştir. 2013 senesinde gerçekleşmiş olan yak-

laşık %30'luk azalmanın önemli bir bölümü birleşme devralma ile rekabet ihlalleri dosyalarında görülen azalmadan kaynaklanmaktadır.

2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in kabulü yoğunlaşmaların kontrolü rejimini baştan aşağı değiştirmiştir. 01 Şubat 2013 tarihinde 2010/4 sayılı Tebliğ'in yürürlüğe girmesiyle beraber birleşme başvurularının sayısında düşüş olacağına dair tartışmalar başlamıştır. Bununla birlikte öngörülen 5 milyon TL'lik eşik çok düşük olduğu için 2010/4 sayılı Tebliğ, raporda da belirtildiği üzere birleşme devralma dosyalarının sayısında bir düşüşe neden olmamıştır. 2013 senesindeki düşüşlerin temel nedeni teşebbüslerin bildirim yapmak için gerekli ciro eşiklerini değiştiren 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına İlişkin 2012/3 Sayılı Tebliğdir ("2012/3 Sayılı Tebliğ").

2012/3 sayılı Tebliğde 2010/4 sayılı Tebliğ kapsamındaki eşiklerden; ülke cirosuna ilişkin ilk eşik aynen korunurken, Dünya cirosuna ilişkin ikinci eşik sistemindeki 5 milyon TL'lik Türkiye cirosu eşiği, birleşen taraflardan birisinin ya da devre konu varlık ya da faaliyetin cirosu esas alınmak üzere 30 milyon TL olarak değiştirilmiştir. Buna ilave ola-

rak, eski metinde geçen "ortak girişimler hariç olmak üzere, bu maddenin birinci fıkrasında yer alan eşikler aşılsa dahi, herhangi bir etkilenen pazarın bulunmadığı işlemler için Kuruldan izin alınması gerekmez" hükmü 7. madde metninden çıkarılmış ve böylece etkilenen pazara ilişkin istisna yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kapsamda, 2010/4 sayılı Tebliğ ile yapılan düzenleme ile birleşen taraflardan birisinin ya da devre konu varlık ya da faaliyetlerin yatay ya da dikey anlamda örtüşmediği, yani etkilenen pazarın bulunmadığı işlemlerde ciro eşiği aşılmışsa dahi bildirimde bulunulması gerekmektedir. Faaliyet Raporundan da anlaşıldığı üzere Türkiye cirosu eşiğinin 30 milyon TL'ye yükseltilmesi, birleşme devralma dosyalarında bir düşüşe neden olmuştur. 2012 yılında yapılan bildirim sayısı 303 iken bu sayı 2013 yılında 213'e düşmüştür.

Yukarıda da belirtildiği üzere birleşme ve devralmalardaki bu düşüş, toplam rekabet dosyalarında da bir düşüşe neden olmuştur. Bu düşüş Rekabet Kurumu'nun da iş yükünü önemli bir oranda düşürmüştür.

Rekabet Kurumu Türkiye'deki Çimento Sektörüne bir Sektör İncelemesi Başlatmıştır

Rekabet Kurulu'nun 08.05.2014 tarih ve 14-17 sayılı toplantısında çimento sektöründe bir sektör

incelemesi başlatılmasına karar verilmiştir. Sektörün incelenmesinin kararlaştırıldığı Rekabet Kurulu kararında, sektör incelemesinin gerekçeleri olarak (i) inşaat sektörünün ekonomi içerisindeki önemi ve çimentonun bu sektör için önemli bir girdi teşkil etmesi, (ii) çimento pazarında ciddi rekabet sorunlarının bulunduğu, (iii) yerinde yapılan incelemeler ve verilen idari para cezalarına rağmen çimento sektörüne ilişkin şikayetlerin arttığı, (iv) söz konusu şikayetlerde özellikle 2013 yılından sonra oluşan fiyat artışlarına dikkat çekildiği ve (v) çimento sektörünün rekabeti bozucu eylemleri kolaylaştırabilecek özelliklere sahip olduğu belirtilmiştir.

Bununla birlikte sektörde yer alan tüm paydaşların konuya ilişkin her türlü görüş ve önerilerini Rekabet Kurumu'na iletebileceği duyurulmuştur.

Çimento sektör incelemesi ile ilgili Rekabet Kurumu'nun resmi açıklaması aşağıdaki gibidir:

"Çimento Sektör İncelemesi Başlatıldı"

Rekabet Kurulu'nun 08.05.2014 tarih ve 14-17 sayılı toplantısında çimento sektöründe bir sektör incelemesi başlatılmasına karar verilmiştir. Karara dayanak teşkil eden hususlara kısaca aşağıda yer verilmektedir.

Bilindiği üzere, Türkiye ekonomisi son yıllarda gösterdiği yüksek büyüme hızı neticesinde dünyanın en büyük yirmi ekonomisi içerisinde girmiştir. İnşaat sektörü, ekonomi içerisindeki görece önemi ve diğer sektörlerle olan bağlantıları sayesinde söz konusu büyümeye önemli derecede katkı sağlamaktadır.

Çimento, inşaat sektörünün temel girdilerden birisidir. Rekabet Kurumu kayıtlarına geçmiş tarihlerde giren muhtelif başvurularında ve Rekabet Kurulu tarafından yapılan incelemelerde, çimento pazarında ciddi rekabet sorunlarının bulunduğu ve bu durumun ülkemizdeki inşaat sektörünün gelişmesine mani olduğu dile getirilmiştir.

Çimento üreticisi teşebbüslere yapılan yerinde incelemeler ve verilen idari para cezalarına rağmen bu sektöre yönelik şikâyet sayısında azalma görülmemiş, bilakis söz konusu şikâyetler son dönemlerde artarak devam etmiştir. Şikâyetlerde temel olarak 2013 yılı ve sonrasında oluşan yüksek düzeylerdeki fiyat artışlarına dikkat çekilmektedir. Buna ek olarak, bölge ve müşteri paylaşımı yapıldığı, mal vermenin reddi ve yıkıcı fiyatlandırma olarak nitelendirilebilecek uygulamaların varlığı iddialar arasında yer almıştır.

Çimento sektöründe ürün ve piyasa yapısı, rekabeti bozucu anlaşmaların ve birlikte davranışların gerçekleştirilmesini kolaylaştırıcı

özelliklere sahiptir. Bu nedenle şikâyetlerin, rekabet ihlali yaratan davranışlardan (örn. piyasa fiyatının piyasa dışında belirlenmesi) veya sektörün yapı ve işleyişine bağlı unsurlardan kaynaklanabileceği ileri sürülebilir.

Bu çerçevede, çimento sektöründeki rekabet sorunlarının kaynaklarının tespit edilmesi ve bu sorunların çözümüne yönelik yapısal veya davranışsal çözüm önerileri geliştirilmesi amacıyla Rekabet Kurumu tarafından kapsamlı bir sektör incelemesi yapılması uygun bulunmuştur.

Rekabet savunuculuğu kapsamında yapılacak sektör incelemesi sürecinde sektörde yer alan tüm paydaşlar konuya ilişkin her türlü görüş ve önerilerini resmi internet sitemizde yer alan iletişim bilgilerinden veya aşağıda verilen e-posta adreslerinden faydalanarak Kurumumuza iletebilirler. Kurumumuza iletilen görüş ve öneriler Kurumumuz internet sitesinde yayımlanabileceğinden gizlilik taleplerinin ayrıca belirtilmesi gerekmektedir.”

Avrupa'daki Gelişmeler

Komisyon, Kartel Uzlaşmasında Çelik Aşındırıcı Üreticilerine 30,7 Avro Milyon Değerinde Ceza Kesti

Avrupa Birliği Komisyonu 02 Nisan 2014 tarihli Kararı'nda Ervin, Winoa, Metalltechnik Schmidt

ve Eisenwerk Würth teşebbüslerinin Avrupa'da 6 yıldan uzun süredir çelik aşındırıcı fiyatlarını koordine etmek adına kartel muhabakatı içerisinde bulduklarını tespit ederek bu şirketler için €30.707.000 tutarında para cezasına hükmetmiştir. Çelik aşındırıcılar, temizlik, çelik yüzeyinin iyileştirilmesi, otomotiv, metalürji ve petrokimya endüstrisinde kullanılan bağımsız çelik partikülleridir. Aynı zamanda granit ve mermer gibi sert taşların kesiminde de kullanılmaktadır. Kartelin varlığını Komisyona bildiren Ervin, Komisyon'un 2006 Yılı Pişmanlık Bildirisi kapsamında muafiyetten yararlanarak para cezasına çarptırılmamıştır. Diğer dört teşebbüsün de vakaya binaen Komisyon ile uzlaşma yoluna gitmeleri sebebiyle cezaları %10 oranında indirilmiştir.

6 yıldan uzun bir süredir, 2003 yılı sonbaharından itibaren Komisyonun 2010 yılı Haziran ayında başlattığı yerinde incelemeye kadar değişen zaman dilimlerinde kartel üyeleri Avrupa Ekonomik Alanı ("AEA") içerisindeki satışlarına dair fiyat unsuru üzerine görüşmek için iki ve daha çok taraflı olmak üzere birbirleriyle temasta bulunmuşlardır.

Çelik aşındırıcıların ana maddesi olan hurda metali, AEA ülkeleri arasında ciddi fiyat farkları ve keskin fiyat dalgalanmaları olan bir karaktere sahiptir. Bu dalgalanmaları gidermek için de

kartelde rol oynayanlar ortak bir formül üzerinden belli ilave ücretler (“ek ücret” veya “ek maliyet sapması”) belirlemişlerdir. 2008 yılında enerji sektöründe fiyatların aniden yükselmesiyle, kartel üyeleri aynı anda “enerji ek ücreti” veya “enerji tamamlayıcı (energy compliment)” adı altında ilave ücretler istemişlerdir.

Ek olarak, kartele dahil olanlar bireysel müşteriler söz konusu olduğunda birbirleriyle rekabet etmeme hususunda da mutabık kalmışlardır.

Güncel Rekabet Kurulu Kararları

İstanbul iline çimento tedarik eden çimento üreticileri tarafından ortak fiyat tespit edildiği, ayrıca müşteri ve bölge paylaşımı yapıldığı iddiasına yönelik 14-09/181-77 sayılı Öneri Kararı'nın gerekçeli kararı yayımlanmıştır.

İstanbul iline çimento tedarik eden çimento üreticilerinin 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ve aynı Kanunun 4. maddesini ihlal edip etmediği iddialarına yönelik başlatılan önaraştırma 05 Mart 2014 tarihinde karara bağlanmıştır. Söz konusu kararın gerekçeli kararı 09 Mayıs 2014 tarihinde Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde yayımlanmıştır.

Söz konusu önaraştırma İstanbul iline çimento tedarik eden çimento üreticileri tarafından

ortak fiyat tespit edildiği, ayrıca müşteri ve bölge paylaşımı yapıldığı iddiaları üzerine başlatılmıştır.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde, inceleme konusu teşebbüslerin rekabeti kısıtlayıcı nitelikte herhangi bir anlaşma yaptığı tespit edilmemiş, ilgili teşebbüslerin birlikte tüm fabrikaları yönlendirdiği, müşteri paylaşımı yaptıkları ve/veya belediye yan kuruluşu olan İston İstanbul Beton Elemanları ve Hazır Beton Fabrikaları San. ve Tic. A.Ş.'nin (İSTON) tesislerinin çimento ihtiyacını karşılamak amacıyla açmış olduğu ihaleleri paylaşarak yüksek fiyat belirlediklerine yönelik olarak herhangi bir belgeye ulaşılmamıştır.

Pazar paylaşımına gidildiğine yönelik iddia çerçevesinde yapılan incelemede; İstanbul pazarının Avrupa ve Anadolu olarak iki parça halinde kabul edilmesi durumunda, teşebbüslerin yoğun olarak üretim tesislerinin bulunduğu bölgede satış yaptığı, incelenen 2011-2013 dönemi içinde karşı bölgeye yapılan satışlarının azaldığı tespit edilmiş, ancak bu durumun anlaşmadan kaynaklandığını gösterir delil bulunmamıştır. Söz konusu fiil durumun, satışların ve kapasite kullanım oranlarının yüksek olduğu ilgili dönemde, trafik yoğunluğu ve nakliye masrafları gibi İstanbul pazarının özel koşullarından kaçınmak amacıyla gerçekleştirilmiş

olmasının olası olduğu belirtilmiştir.

Gerek dökme gerek torbalı çimento fiyatlarında gerçekleşen artışların iddialara yakın olduğu görülmekle birlikte, bu durum kararda 2011 yılından itibaren fiyatlarda gözlemlenen artış eğiliminin bir devamı olarak değerlendirilmiştir. Zira fiyat artışının teşebbüsler arası bir anlaşmadan kaynaklandığına yönelik herhangi bir belgeye ulaşılamamış olduğu belirtilmiş ve iddia sahibinin de iddialarını destekler nitelikte herhangi bir delil sunmadığı açıklanmıştır.

Bu çerçevede inceleme konusu iddialar yönüyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilmediği, dolayısıyla başvuruya konu teşebbüsler hakkında soruşturma açılmasına yer olmadığı kanaatine varılmıştır.

Karara ilişkin karşı oy yazısında dosya kapsamında yapılan tespitlerde teşebbüslerin paralel fiyat artışlarında bulduklarına, pazar paylaşımında bulduklarına, ihaleleri paylaştıklarına yönelik kuşkuları güçlendiren tespitlerde bulunulduğu belirtilmiştir. Bu tespitlerin varlığının adı geçen teşebbüslerin uyumlu eylem içinde olduğunu ortaya koyduğu karşı oy yazısında dile getirilmiş ve ancak bu tespitlerin anlaşma ya da uyumlu eylem olduklarına dair tespitler yapılmadığından soruşturma açılmayacağına yönelik kararda oluşan kanaate ka-

tılmadığı belirtilmiştir. Kanunun 40 ve 41. maddeleri uyarınca aslolanın rekabet ihlali şüphesi olduğu, bu varsa ön araştırmaya bile gerek olmadan doğrudan soruşturma açılabilmesi olduğu açıklanmıştır. Karşı oy yazısında ayrıca Danıştay kararlarına (27.06.2000 tarih 00-24/255-18 sayılı ve 23.09.2005 tarih ve 05-60/896-241 sayılı) atıf yapılmış ve önaraştırma sürecinde elde edilen bilgi ve delillerin hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak şekilde soruşturma açılmamasını gerektiriyorsa soruşturma açılmayacağı, ancak bu sonuca ulaşmaya engel olacak bir kuşku varsa soruşturma açılması gerektiği hususunun Danıştay kararlarında açık bir şekilde dile getirildiği belirtilmiştir.

Ardından karşı oy yazısında, uyumlu eylem konusunda doktrinde de teşebbüslerin paralel davranışlarının uyumlu eylem kabul edilebileceği, paralel davranışlar ile bilinçli paralelliklerin delil başlangıcı kabul edilip soruşturma açılabilmesi oligopolistik yapının mutlaka fiyatları artırmak şeklinde oligopolistik bağımlılık olarak tecelli etmeyebileceğinin kabul edildiği açıklanmıştır.

Sonuç olarak, İstanbul'da faaliyet gösteren çimento fabrikası sahibi teşebbüslerin birlikte fiyat artırdıklarına ihaleleri ve piyasaları paylaştıklarına yönelik tespitler Kanunun 4. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen şartların varlığını ortaya koymakta ve iddiaları doğrulamakta olduğu, Danıştay Kararları ve doktrindeki görüşler doğrultusunda mevcut kuşkuları açıklığa kavuşturmak için soruşturma açılması gerektiği belirtilmiştir.

Dosu Maya Mayacılık A.Ş.'nin Tam Kontrolünün Lesaffre et Compaigne (Özmaya) Tarafından Devralınmasına İlişkin Başvuru Nihai İncelemeye Alındı

Yıldız Holding A.Ş. tarafından kontrol edilen Dosu Maya Mayacılık A.Ş.'nin tam kontrolünün Lesaffre et Compaigne (Özmaya) tarafından devralınmasına ilişkin başvuru, Rekabet Kurulu'nun 09.04.2014 tarih ve 14-14/252-M sayılı Kararı ile nihai incelemeye alındı.

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 7. maddesi ile Rekabet Kurulu, piyasalarda

rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğuracak birleşme ve/veya devralma işlemlerini denetlemekle görevlidir. Kurul, piyasadaki rekabetin yapısına etkileri bakımından incelemenin derinleştirilmesi ihtiyacı duyulan işlemleri, Kanunun 10. maddesi çerçevesinde nihai incelemeye alabilmektedir. Kurula bildirilmiş bir birleşme/devralma işlemi, 10. maddeye göre nihai karara kadar askıda olup uygulamaya konulması mümkün değildir. Bununla birlikte işlemin nihai incelemeye alınması, izin verilemez nitelikte olduğu anlamına gelmemektedir.



ACİL GÜNDEM
SENDİKADAN

KİTAP TANITIM

İSG HABERLERİ

SENDİKA

ÇEİS

aktüel

ACİL GÜNDEM

SENDİKADAN

FABRİKALARDAN

FABRİKALARDAN

K

İSG HABERLERİ

KİTAP TANITIM

İSTATİSTİK

ÇYK HABERLERİ

FABRİKALARDAN

ERİ

İSG HABERLERİ

KADAN

ACİL GÜ

ÇİMEN

FABRİKALARDAN

TO

KİTAP TANITIM

iŞVE

SENDİKADAN

REN

ÇAİK HABERLERİ

DEM

ÇAİK HABERLERİ

ÇYK HABERLERİ

AN

İSG HABERLERİ

İSTATİSTİK

KİTAP TANITIM

SENDİKAMIZIN YENİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI TUFAN ÜNAL OLDU



ÇEİS
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL



ÇEİS
Yönetim Kurulu BaşkanVekili
Cem SAK

2001 yılından beri Sendikamızın Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürüten Ahmet EREN, 02 Haziran 2014 tarihi itibarıyla Başkanlık ve üyelik görevinden kendi isteği ile ayrılmış, Sendikamız Merkez Binası'nda toplanan Yönetim Kurulumuz yapılan seçim sonucunda, 2008 yılından beri Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği görevini yürüten Tufan ÜNAL'ı Yönetim Kurulu Başkanlığı'na, Cem SAK'ı ise Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği'ne seçmiştir.

1949'da İzmir'de dünyaya gelen Tufan ÜNAL; ilk, orta ve lise eğitimini sırasıyla Kültahya, Ankara ve İstanbul'da tamamlamış, 1974 yılında ODTÜ Metalürji Bölümünden Yüksek Mühendis unvanıyla mezun olmuştur. Askerlik görevinden sonra TÜBİTAK ve İzmir BMC San. Tic. A.Ş.'de altı yıl süreyle hizmet vermiştir. 1981 yılında Batıçim Batı Anadolu Çimento'da Üretim Müdürü olarak göreve başlamış ve 1987 yılında Batıçim Yönetim Kurulu Üyeliğine seçilmiş olan ÜNAL, halen Batıçim ve Batsöke Çimento'nun Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Üyesi, Batı Enerji'nin ise Yönetim Kurulu Başkanı'dır. 1992 yılından bu yana TUSİAD üyesi olan ÜNAL, 2003-2004 yıllarında TUSİAD Yönetim Kurulu Üyeliği de yapmıştır. ESİAD kurucu üyesidir. 1997-1999 yılları arasında ESİAD Yönetim Kurulu Başkanlığı görevinde bulunmuştur. 11 Nisan 2008 – 02 Haziran 2014 tarihleri arasında Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği görevini yürüten Tufan ÜNAL, 02 Haziran 2014 tarihinde Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanlığı'na seçilmiştir. İngilizce bilmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

1970 yılında Burdur'un Bucak ilçesinde doğan Cem SAK, üniversite tahsilini Business Administration dalında Amerika'da yapmıştır. Amerika'dan kesin dönüş yaptıktan sonra Çağlar Plastik Sanayi ADO Madencilik Şubesi, AS-ADO Hazır Beton, AS Çimento, ADOPORT, ADO Madencilik, Al Madencilik, ADOÇİM, Yurt Çimento, ADO Enerji, Yurt Enerji, Pamucak İnşaat, Alara Enerjive ADO Georgia Mining şirketlerinin kurulmasına öncülük yapmış ve bizzat görev almıştır. Halen, ADOÇİM, Yurt Çimento, Muğla Çimento, ADO Madencilik, Başer Maden, Al Madencilik, ADO Enerji, Yurt Enerji, ADO Elektrik, Mursal Enerji, Alara Enerji, Mobella İnşaat, Pamucak İnşaat, Osmanlı Yapı 5 ve Toru Tarım Ormancılık Gıda firmalarında Yönetim Kurulu Başkanlığı görevlerini sürdürmekte olan SAK, 02 Haziran 2014 tarihinde Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği'ne seçilmiştir. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

Uzun yıllar Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürüten Ahmet EREN'e Sendikamızın bugünkü konumuna erişmesi için vermiş olduğu destekten dolayı Çimento Ailesi olarak şükranlarımızı sunar, Tufan ÜNAL ve Cem Sak'a yeni görevlerinde de başarılarının devamını dileriz.

50. YIL KUTLAMALARIMIZ EFES ANTİK KENTİNDE BAŞLADI

Sendikamızın 50. kuruluş yıldönümü vesilesiyle 2014 yılında bir dizi etkinlik düzenlenmesi planlanmıştır. Söz konusu etkinliklerden ilki, 28. Uluslararası İzmir Festivali kapsamında 14 Haziran 2014 tarihinde Efes Antik Tiyatro'da Sendikamız sponsorluğunda düzenlenen Varşova Senfoni Orkestrası'nın festival açılış konseri olmuştur.

Etkinlik öncesinde Sendikamızın 50. kuruluş yıldönümü vesilesiyle Swiss Otel Grand Efes'te düzenlenen basın toplantısında Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL; alanında dünyanın beşinci, Avrupa'nın ise en büyük üreticisi konumunda bulunan Türk çimento sektörünün çatı kuruluşu olan Sendikamızın bu yıl 50. yılını kutladığını belirtmiştir. ÜNAL, kutlamalar kapsamında ilk etkinliği 28. Uluslararası İzmir Festivali'nin Efes Antik Tiyatro'daki açılış konserini destekleyerek gerçekleştirdiğimizi söyleyerek, bunun yanında Eylül ayında tüm sosyal taraflara yönelik olarak İstanbul'da



28. Uluslararası İzmir Festivali
14 Haziran - 3 Eylül 2014

İZMİR KÜLTÜR SANAT VE EĞİTİM VAKFI
İZMIR FOUNDATION FOR CULTURE ARTS AND EDUCATION

İzmir Kültür Sanat ve Eğitim Vakfı
28. Uluslararası İzmir Festivali'nin Gerçekleşmesinde
Katkıda Bulunan Kurum ve Kuruluşlara
Teşekkür Eder

izmir



www.turkiye.culture.pl



ÇEİS 50 yıl



“Belgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi”ni, Ekim ayında ise “İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu”nu düzenleyeceğimizi de hatırlatmıştır. Tufan ÜNAL, kutlamalar kapsamında bir ilki gerçekleştirerek Kasım ayında “İşveren Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi Işığında Gelecekteki Yapısı” konulu paneli düzenleyeceğimize de dikkat çekmiştir. Sendikamızın, üyesi 58 çimento tesisi ve bu tesislerde çalışan 15.000 kişiyi kapsayan yapısı ile en önemli işveren sendikalarından biri olduğunu dile getiren ÜNAL, Ülkemizde çimento sektörünün yıllık 68,5 milyon ton klinker ve 107,5 milyon ton çimento üretim kapasitesine sahip olduğuna değinerek, 2013 yılında 2 milyon ton klinker ve 10 milyon ton çimento ihracatı gerçekleştirildiğini söylemiştir.

Basın toplantısı sonrasında, açılış konserine katılacak olan Sendikamız Yönetim Kurulu önceki Başkanı Ahmet EREN, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Müdürlerle birlikte eşlerinin de katılımlarıyla Efes Antik Tiyatro turu gerçekleştirilmiş, antik tiyatro içinde bulunan Celsus Kütüphanesi’nde düzenlenen kokteyle etkinlik devam etmiştir. Kokteylin ardından, 28. Uluslararası İzmir Festivali’nin ana teması olan “Polonya ve Türkiye Arasındaki Diplomatik İlişkilerin 600. Yıldönümü” kapsamında Varşova Senfoni Orkestrası tarafından bir konser verilmiştir. Konser öncesinde festivali düzenleyen İzmir Kül-



ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Kültür ve Turizm Bakanlığı Müsteşarı
Özgür ÖZASLAN

tür Sanat ve Eğitim Vakfı (İKSEV) tarafından festival sponsorlarına birer plaket verilmiş, Sendikamız adına Yönetim Kurulu Başkanımız Tufan ÜNAL'a plaketi Kültür ve Turizm Bakanlığı Müsteşarı Özgür ÖZASLAN tarafından takdim edilmiştir.

Böyle bir festivale Sendikamızın vermiş olduğu destekten dolayı duyduğu mutluluğu dile getirerek sözlerine başlayan ÜNAL, *"Biz çimento üretiyoruz. Dünyanın 5., Avrupa'nın en büyük üreticisiyiz. Bölgenin en büyük ihracatçısıyız. İşimizi severek yapıyoruz ve bunu yaparken insanlara, bölgemize, ülkemiz ekonomisine, çevreye aşırı derecede sorumluluklarımız olduğunun da bilincindeyiz. Bu farkındalıklarımızla, bu sorumlulukları omuzlarımızda ağırlıklarıyla hissederek, işimizi çok iyi yaparak, insanları ve özellikle üreten insanları, sanatı, sanatçıları ve üreten sanatçıları da çok sevdiğimizi belirtmek isterim. Bu nedenle de Sendikamızın 50. yılında ilk organizasyonumuzu böyle bir festivale, özellikle de bölgemizin medarı iftihar olan, 28. yılını kutlayan İzmir Kültür Sanat ve Eğitim Vakfı'nın (İKSEV) açılış konserine destek olarak yapmayı uygun bulduk ve bunun için de son derece mutluyuz. Ben Polonya ve Türk vatandaşlarına esenlikler diliyorum, daha uzun yıllar hep karşılıklı dostlukların başka ülkelerle de sürmesini candan diliyorum ve bizlerin, işini seven insanların sizleri de çok sevdiğini sorumluluklarının da bilincinde olduğunu bilmenizi istiyorum"* şeklinde konuşmuştur.

Plaket töreninin ardından Polonya ve Türkiye arasındaki diplomatik ilişkilerin 600. yıldönümü şerefine, dünyaca ünlü Varşova Senfoni Orkestrası bir konser vermiştir söz konusu konserin Efes Antik Tiyatro'da verilen son konserlerden biri olmasının yanı sıra usta besteci ve orkestra şefi Krzysztof PENDERECKI'nin de son şeflik performansını sergilediği konserde ayrıca ünlü piyanistimiz Hüseyin SERMET de Varşova Senfoni Orkestrası ile birlikte sahne almıştır.



ÇEİS-T. ÇİMSE-İŞ SOSYAL DİYALOG GÜNLERİ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası'nın her yıl ortaklaşa olarak gerçekleştirdiği "Sosyal Diyalog Günleri Toplantısı", bu yıl 23-25 Mayıs 2014 tarihleri arasında Antalya Çim-Tur Eğitim Tesisleri'nde yapılmıştır.



Açılış konuşmalarının ardından Sendikamız ile Akademiya Tiyatro Ekibi işbirliğinde düzenlenen "Bize Bişey Olmaz Abi" isimli forum tiyatro etkinliği gerçekleştirilmiş, interaktif olan tiyatro oyununa işçi ve işveren temsilcileri de katılım göstermişlerdir.

Toplantının ikinci bölümünde, "Çimento Sektöründe Çalışan Sağlığının Korunması" konusu ele alınmış ve toplantıya Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi BİLİR konuşmacı olarak iştirak etmiştir. Sektörümüz bakımından risk teşkil edebilecek hususlara karşı alınan önlemlerin ortaya konmasının ardından, genel olarak insan sağlığını tehdit eden hususlara dikkat çekilmiştir.



Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları/personeel bölümü yöneticileri ile T. Çimse-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu, şube başkanları ve baştemsilcilerinin iştirak ettikleri toplantının son bölümünde işveren ve işçi temsilcilerinin ayrı grup toplantıları gerçekleştirilmiştir.

Eğitim sonrasında topluca yenilen akşam yemeği ile işçi-işveren tarafları arasında etkili bir sosyal diyalog ortamı temin edilmiştir.



ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİ PROJEMİZ DEVAM EDİYOR

Sendikamızca, çimento sektörünün akademi dünyasına tanıtılması, işbirliğinin sağlanması ve bu sayede sektöre nitelikli işgücünün kazandırılması hedefleriyle başlatılan “Üniversite-Sanayi İşbirliği Projesi” faaliyetlerimiz devam etmektedir. Bu kapsamda Ünye Çimento organizatörlüğünde Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi’nde bir tanıtım toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Toplantıya; Sendikamızı temsilen Araştırma ve Eğitim Uzmanlarımız Özgür ACAR ve Yücel YETİŞKİN’in yanı sıra Ünye Çimento Genel Müdürü Yıldırım YILDIZ, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün ÇINAR, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Mühendislik, Fen-Edebiyat ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Akademisyenleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Üniversite-Sanayi-İş Dünyası İşbirliğini Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi yetkilileri ile üniversite öğrencileri katılmışlardır.

Toplantı, Genel Müdür Yıldırım YILDIZ’ın yaptığı açılış konuşmasıyla başlamış, ardından Özgür ACAR ve Yücel YETİŞKİN tarafından Sendikamızın tanıtımı çimento sektörünün genel durumu, sektöre ilgili üretim ve istihdam açısından çeşitli istatistikler ile sektöre yönelik Sendikamız tarafından yürütülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin bilgilendirme sunumları yapılmıştır. Sonrasında Yıldırım YILDIZ, Ünye Çimento’yu akademisyenlere tanıtmış ve OYAK Çimento Grubu’nun faaliyetleri ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili genel stratejiler ve politikalar hakkında bilgiler vermiştir. Akademisyenler tarafından çimento üretim sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün ÇINAR, klinker ve çimento hakkında teknik bilgilendirmeler yaparken, çimento üretim sürecini görsel animasyonlar eşliğinde anlatmıştır.

Toplantı, akademisyenler ile öğrencilerin, Yıldırım YILDIZ ve Özgün ÇINAR’a yönelttikleri soruların cevaplandırılması sonrası üniversite-sanayi işbirliği kapsamında yapılması gereken faaliyetlere ilişkin temennilerle birlikte YILDIZ’ın çimento üretimiyle ilgili üniversitelerimizde herhangi bir programın bulunmamasının sektör için büyük bir handikap yarattığının altını çizdiği, buradan hareketle Ünye Çimento’nun bölgedeki üniversiteler ile yakın ilişki içinde bulunma isteğini akademisyenlere ilettiği, öğrencilerin staj imkanlarının Fabrika tarafından sağlanması yanında özellikle yüksek lisans ve doktora tezlerinde de çimento üretiminin incelenmesi arzusunu taşıdıklarını ve özellikle bu konuda gerekli her tür desteği vermeye hazır olduklarını belirttiği kapanış konuşmasıyla sona ermiştir.

Toplantıya katılan akademisyenler ve öğrenciler, bu tarz organizasyonların son derece yararlı olduğunu, Ünye Çimento’nun verimlilik esası temelinde yönetsel bakış açısından etkilendiklerini, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki stratejisinin ise çok çarpıcı olduğunu ifade etmişlerdir.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 29. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, Kurul Başkanı Aydın ADALI'nın çağrısı ile yirmidokuzuncu toplantısını 06 Haziran 2014 tarihinde, ÇEİS Merkez Binası'nda gerçekleştirmiştir. Toplantıya Kurul Başkanı Aydın ADALI ile birlikte Kurul Üyeleri Turan Barış ARPACI, Asım ATEŞ, Halil CAN, Hakan Haldun HAMARAT, Kurtuluş KÖSTERELİ, Hüseyin PAMUKÇİ, Türker TUNCER, İlhan TÜRKMEN, Murat Ali ULUDAĞ, Fatih USTA, Tülay ALEMDAR (Gözlemci), Ahmet ELALMIŞ (Gözlemci), Cem Ender MUTLU (Gözlemci), Oktay ÖZSOY (Gözlemci), İzzet TOKUŞ (Gözlemci) ve Serkan YORULMAZLAR (Gözlemci) katılmışlardır.



Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın güncel gelişmelere ilişkin değerlendirmelerinin ardından gündem maddelerine geçilen toplantıda; çalışma mevzuatında yapılması planlanan değişikliklere ilişkin bilgi sunulmuş, özellikle özel sektör işveren kesimini ilgilendiren hususlar üzerinde durularak, söz konusu düzenlemelerin sektörümüz bakımından doğurabileceği sonuçlar müzakere edilmiştir.

Ayrıca; Sendikamız İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi tarafından hazırlanan "Alt İşveren ve Yüklenici İlişkilerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzu Taslağı" hakkında bilgi sunularak, Taslak içeriğinin genel değerlendirmesi yapılmıştır.

Kurul Üyesi Türker TUNCER, "Çimsa Takdir, Tanıma ve Ödüllendirme Prosedürü Programı" konusundaki şirket uygulamalarına ilişkin sunumunu gerçekleştirmiş, konuya ilişkin olarak Kurul üyelerinden gelen soruları yanıtlamıştır.

FİNANSMAN OLMAYANLAR İÇİN FİNANSAL TABLOLAR ANALİZİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Üyemiz çimento fabrikalarının çalışanlarına yönelik olarak düzenlenen "Finansçı Olmayanlar için Finansal Tablolar Analizi" konulu eğitimin üçüncüsü, 22 Nisan 2014 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilmiştir.

Uzmanlık alanı finans veya muhasebe olmayan ancak işletmenin faaliyet sonuçlarını yorumlamaları, günlük finansal faaliyetlerle ilgili kararlarda daha hakim ve etkin olmaları beklenen orta ve üst düzey yöneticiler ve yönetici adaylarına yönelik olarak düzenlenen eğitim

Arkan&Erkin Danışmanlık Şirketi işbirliği gerçekleştirilmiş olup; üç grup için ayrı ayrı yapılması planlanan eğitimin üçüncü ayağına Çimsa ve Göltaş Çimento Fabrikalarının temsilcileri katılmışlardır.

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

PAYDAŞLAR “ORTAK AKIL PLATFORMU”NDA BULUŞTU

2016-2020 dönemini kapsayacak olan “Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Stratejik Planı”nın hazırlık çalışmaları kapsamında, Kurum tarafından 10 Haziran 2014 tarihinde TÜBİTAK – Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE) moderatörlüğünde “Ortak Akıl Platformu” toplantısı düzenlenmiştir.

MYK hizmetlerinin paydaşların ihtiyaçları doğrultusunda şekillenebilmesi için, MYK ile sektörel bazda etkileşim içinde olan, meslek standardı ve mesleki yeterlilik geliştirme faaliyetlerinde bulunmuş, sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüten kuruluşların temsilcilerinin katıldığı toplantıda, MYK’nın daha etkin bir biçimde çalışabilmesi için paydaşların fikirleri alınmış, MYK tarafından yürütülen faaliyetler kapsamında olumlu görülen çalışmalar yanında eksik yönler masaya yatırılarak 2016-2020 dönemi için bir yol haritası çıkarılmaya çalışılmıştır.

Çimento sektöründe yer alan mesleklerin ulusal standart ve yeterliliklerinin geliştirilmesi ile sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması çalışmalarını yürüten Sendikamız adına Araştırma ve Eğitim Uzmanı Özgür ACAR’ın katıldığı toplantıda açılış konuşmalarının ardından, moderatörler tarafından stratejik plan çalışmalarının yanı sıra toplantı içinde gerçekleştirilecek çalıştaylar hakkında bilgi verilmiş, ardından paydaşların gruplar halinde ayrılmasıyla iç ve dış çevre analizi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Toplantı sonunda analiz sonuçları kapsamında paydaşların MYK ile ilgili beklentileri paylaşılmıştır.



İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Uyum Projesi



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINA UYUM PROJESİ (İSG-UYUM) DEVAM EDİYOR

30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Kanun’a bağlı olarak çıkartılan Yönetmelik ve Tebliğlerden oluşan mevzuata ilişkin bilgilendirme yapmak, İSG farkındalığını artırmak ve toplumsal “güvenlik kültürü”nün gelişimine katkı sağlamak hedefleri doğrultusunda, Sendikamızca geliştirilen ve bütçesinin tamamı “İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul” tarafından onaylanan “İSG Mevzuatına Uyum (İSG-UYUM) Proje”sinin çalışmaları devam etmektedir.

Bahse konu Proje faaliyetleri kapsamında sağlanması planlanan;

- Proje Ortağı olan fabrikaların bulunduğu 3 ilde (İzmir, Kayseri, Erzurum), çimento fabrikalarında ve farklı işkol- larındaki çalışan ve çalışan temsilcilerine yönelik olarak tasarlanan İSG konulu, interaktif ve öğretici tiyatro gösterisi,
- İSG Kanunu ve ikincil mevzuat hakkında gerçekleştirilecek birer günlük üç adet eğitim seminerlerini verecek olan eğitmenin görevlendirilmesi,
- Eğitim Seminerlerinde ve Proje Kapanış ve Yaygınlaştırma Toplantısında katılımcılara dağıtılacak olan dosyalar ve not defterlerinin basımı,
- Eğitim Seminerlerine katılanlara, Proje Kapanış ve Yaygınlaştırma Toplantısı katılımcılarına, ilgili kamu kurumları ile sosyal taraflara dağıtılacak olan İSG Mevzuatı klasörlerinin basımı,
- Proje afişi ve broşürlerinin basımı,
- Dağıtılacak olan İSG Mevzuatı Klasörleri, proje afişi ile broşürlerinin tasarım ve dizgisi,



hizmetlerinin alımlarına ilişkin teklifler Sendikamız İhale Komisyonunca değerlendirilmiş olup, gerekli hazırlık ve çalışmalara başlanmıştır. Ayrıca, Temmuz ayı içerisinde proje ara raporu da hazırlanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na iletilecektir.

7. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONFERANSI DÜZENLENDİ

7. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı; 04 -07 Mayıs 2014 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından İstanbul Haliç Kongre Merkezi'nde 45 farklı ülkeden gelen alanlarında öncü bilim insanları, akademisyenler, uzmanlar, bürokratlar, sektörde faaliyet gösteren iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

2001 yılından beri düzenlenen konferansın bu yılki teması "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi" olarak belirlenmiş ve bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği teknik, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla incelenmiştir.

Konferans yerli ve yabancı olmak üzere 104 basın mensubu ile 85 basın kuruluşu tarafından izlenmiş olup, konferansı 3 gün boyunca 4152 kişi takip etmiştir. Konferans kapsamında, Konferans Bilim Kurulu tarafından 347 bildiri değerlendirilmiş ve bunlardan 147'si sözel ve 86'sı poster bildiri sunumu olarak gerçekleştirilmiştir. Eş zamanlı olarak düzenlenen 38 oturumdaki 165 sunumda iş sağlığı ve güvenliği alanında öne çıkan başlıklarda değerlendirmeler yapılmıştır.

Sendikamızın Gümüş Sponsor olarak desteklediği konferansın "Ulusal Düzeyde İSG Politikasının Uygulamaya Dönüşümü" başlıklı oturumunda Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın "Çimento Sektöründe Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri" başlıklı sunumu da yer almıştır. Ayrıca, Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN de, Prof. Dr. Levent AKIN ve Dr. H. Serdar ŞARDAN ile birlikte hazırlanan "İş Güvenliği Uzmanlığının Uluslararası Uygulamalar Çerçevesinde Değerlendirmesi" başlıklı bildiri sunmuştur.

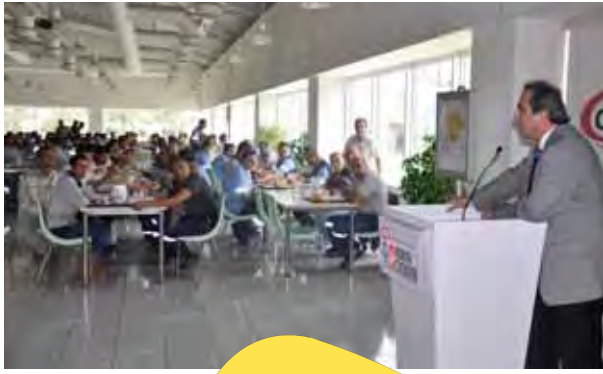
Konferans kapsamında açılan fuar alanında 19 ülkeden 89 firmanın iştirakiyle sektördeki teknolojik gelişmelere bağlı olarak sürekli yenilenen mühendislik çözümleri, kişisel koruyucu donanımlar ve iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen hizmetler tanıtılmıştır. Fuar organizasyonuna 3000'in üzerinde katılım gerçekleşmiştir.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ



1990 sonrası Uluslararası Sendikal Hareket tarafından işleri başında ölen, yaralanan, hastalanan çalışanları anma amacıyla değerlendirilen 28 Nisan tarihi, 2001 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü” ilan edilmiş olup, 2003 yılından itibaren her yıl belirlenen bir tema kapsamında çeşitli etkinliklerle kutlanmaktadır. Sağlıklı, güvenli ve insana yararlı iş için uluslararası düzeyde ILO’nun öncülüğünde gerçekleştirilen bir kampanya olan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü’nün temel amacı; iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı işyerlerinde koruyucu tedbirler alınmasını sağlayarak, çalışma hayatı taraflarının bu amaca yönelik birtakım faaliyetler yürütmesini teşvik etmektir.



Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu’nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleriyle, 28 Nisan tarihinin çimento sektöründe de çeşitli etkinliklerle kutlanmasına karar verilmiştir. Söz konusu etkinliklerin bu seneki teması “Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi” olarak belirlenmiştir. Bahse konu tema kapsamında Üyemiz Fabrikalarda, Nisan ayı içerisinde, tüm yönetim kadrolarının iştirak ettiği oditler (davranış odaklı saha denetimleri) gerçekleştirilmiştir. ÇEİS İSG Komitesi tarafından geliştirilen “EKED Sistemi Konulu Odit İçin Kontrol Listesi” kullanılarak yapılan oditlerin sonuçları (EKED Sistemine ilişkin fabrikanın güçlü ve gelişime açık yönleri, yapılan odit sayısı, görüşülen çalışan sayısı vb.) geri bildirim alınan formlara verilen cevaplar ışığında değerlendirilerek, konsolide bir tablo oluşturulmuştur. Ayrıca, konuya ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla bir etiket hazırlanmış olup, 15.000 adet bastırılan etiketler de çalışanların baretlerine yapıştırılması amacıyla Üye Fabrikalarımızla paylaşılmıştır.





Toplam yüzdeleri içeren söz konusu konsolide tablo incelendiğinde, geri bildirim alınan Üye Fabrikalarımızın hemen hemen tamamında yazılı bir EKED prosedürünün oluşturulduğu, çalışanlarının emniyet kilitlerine sahip olduğu ve çalışma esnasında EKED yapılırken merkezi kumandaya bilgi verildiği görülmektedir.

Yine geri bildirim alınan Üye Fabrikalarımızın neredeyse tamamında, çalışanların EKED konusunda eğitim aldıkları ve Etiketleme-Kitleme-Emniyete Alma durumlarının anlamlarını bildikleri tespit edilmiş olup, enerji kesme-verme işlerinde elektrikçi ile çalışacak kişi veya grup yetkilisinin bir araya geldiği ve söz konusu işlerin prosedüre uygun yerden yapıldığı görülmüştür.

Kilitler ve etiketlerin birlikte kullanımı, vardiya değişimlerinde EKED yenilemelerinin yapılması ve anahtarın kaybedildiği durumlarda kilit kesme prosedürünün varlığı yüzdelerinin ortalama seyirde oluşu dikkat çekmiş, gerekli iyileştirmelerin yapılabilmesi kapsamında çalışmalara başlanmıştır.

Ayrıca bahse konu etkinlik için, Yönetim Kurulu Önceki Başkanımız Ahmet EREN ile T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM'ın, Çimento Sektörü Dünya İSG Gününe ilişkin mesajlarının yer aldığı videolar çekilmiştir. Sayın Ahmet EREN'in iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan faaliyetlerin sektörel düzeyde gerçekleşmesinin önemini altını çizdiği, Sayın Zekeriye NAZLIM'ın ise EKED Sistemi'nin gerekliliğinin önemini vurguladığı bahse konu videolar Üye fabrikalarımıza gönderilerek, 28 Nisan 2014 günü sektörümüzde aynı anda tüm çalışanlarımızla birlikte izlenmiştir.



2012 YILI ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG
PERFORMANS ÖDÜLLERİNE LAYIK
GÖRÜLEN FABRİKALARIN İSG UYGULAMALARI

ADANA

ÇİMENTO FABRİKASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI



TANITIM

Adana Çimento fabrikası, 1954 yılında temeli atılan dünyanın ilk kuru sistem fırınının 1957 yılında yıllık 150.000 ton klinker üretim kapasitesiyle devreye girmesi sonucu üretime başlamıştır. 1997 yılında 4 no'lu döner fırının prekalsinasyon yatırımı yapılarak yıllık klinker üretim kapasitesi 2.300.000 tona çıkarılmıştır. Toplam çimento üretim kapasitesi 3.500.000 ton/yıldır. Ayrıca, İskenderun'da 2 adet 1 milyon ton/yıl kapasiteli cüruflu çimento öğütme -paketleme tesisi mevcuttur.

Adana Çimento'da 2004 yılında başlayan İSG faaliyetleri 2005 yılında OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin kurulması ile hız kazanmıştır.

İstatistiklere göre iş kazalarının %96'sının tehlikeli hareketler sonucu oluştuğu bilgisinden hareketle; 2008 yılı itibariyle hayata geçirilen davranışsal iş güvenliği uygulamaları ve iyileştirmeler ile tekrar ivmelenen İSG çalışmaları, çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü'nün oluşmasında büyük rol oynamıştır.

Özellikle davranış odaklı saha ziyaretleri, kaza bilgilendirme toplantıları, ödül ve yaptırım uygulamaları ile sürekli eğitimler, çalışanların iş güvenliğini ilk sıraya almaları, çalışma ortamlarını ve çalışma şekillerini bu doğrultuda değerlendirmeleri açısından oldukça faydalı olmuştur.

ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMİ

Adana Çimento fabrikasında uygulanmakta olan dört yönetim sistemi vardır. Bunlar;

- TS EN ISO 9001:2008 – Kalite Yönetim Sistemi
- TS EN ISO 14001:2005 – Çevre Yönetim Sistemi
- TS 18001:2008 – İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
- TS EN ISO 50001 – Enerji Yönetim Sistemi

ADANA ÇİMENTO İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLKELERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği, tüm çalışanlarımız için hedefler arasında öncelikli ve her işin ilk adımıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymak işlerimizi etkin bir şekilde yapmamıza ve üretim hedeflerimize ulaşmamıza engel değildir.

Bütün iş kazaları önlenemez, hiçbir iş kazası kabul edilemez.

Fabrikamızda çalışan herkesin güvenli ve sağlıklı koşullar altında çalışma hakkı olduğu gibi sorumlu bir davranışla bu koşulların sağlanmasına katkıda bulunmak, düzenlenen eğitimlere ve organizasyonlara katılmakla görevlidirler.

Her çalışan kendi İş Sağlığı ve Güvenliğinden ve sahada çalışan tüm personelin İş Sağlığı ve Güvenliğinden sorumludur.

Her saha sorumlusu, kendi alanında bulunan kendi sahasında çalışanlarından, diğer bölüm çalışanlarından veya alt işveren personelinin İş Sağlığı ve Güvenliğinden sorumludur.

Güvenli olmayan ve riskli durumların tespitinde, herkes “İşi Durdurma” ya yetkili ve birim amirine haber vermekle yükümlüdür.

Çalışanlarımız, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulmasını, davranışların ve kişisel yeterliliklerin geliştirilmesini ve faaliyetlerin iyileştirilmesini mevzuat ve yeni teknolojik gelişmeleri ilgili talimatlar kapsamında yerine getirir.

İş Sağlığı ve Güvenliği performanslarının sürekli iyileşmesine yönelik olarak risk bildirim ve risk analizi yapılacak ve bunlarla ilgili düzeltici önleyici faaliyet planlanarak tespit edilen eksiklikler giderilecektir.

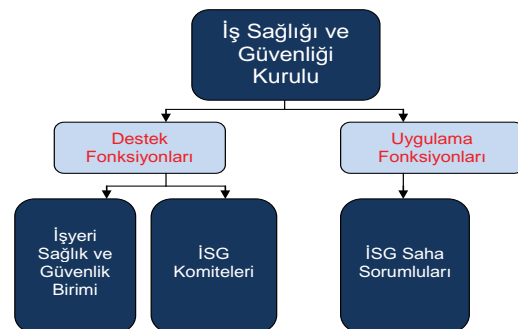
İş Sağlığı ve Güvenliği ilkeleri tüm personel, alt işveren, stajyer ve ziyaretçileri kapsar.

İSG UYGULAMALARI

1- İş Sağlığı ve Güvenliği Prosedürü

Fabrikamızda yayınlanarak uygulamaya alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Prosedürü ile her çalışanın İSG alanındaki görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.

2- İSG Organizasyonu



İSG Organizasyon Şeması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu faaliyetlerini daha etkin bir şekilde uygulamak amacıyla aşağıda belirtilen özel İş Sağlığı ve Güvenliği Komiteleri bulunmaktadır.

- Eğitim Komitesi
- Proses Komitesi
- Acil Durum ve Yangın Müdahale Komitesi
- Revizyon İSG Komitesi

3- Saha Sorumluluğu Sistemi

- Yürürlükteki mevzuat, genelgeler ve İSG Kurul kararlarının etkin bir şekilde uygulanması ve takibi için Saha Sorumluluğu sistemi uygulanmaktadır.
- Faaliyet ve sorumluluk alanlarına göre fabrikanın tüm alanları 21 sahaya bölünerek, saha sorumlusu atanmıştır. Saha sorumluları mühendis ve şef seviyesindedir.
- Saha sorumlusu yöneticiler, fabrikada çalışma yaptıkları alanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarından sorumludurlar.

4- Davranış Odaklı İSG Saha Ziyaretleri

- İSG Saha Ziyareti, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların tehlikeli davranışlarının farkına varılması ve onları güvenli çalışmaya teşvik etmek ve sahada oluşan tehlikeli durumları da fark ederek bunların süratle giderilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bir saha gözlem yöntemidir.
- İnsana bağlı oluşan tehlikeli davranışları ve sahada oluşan tehlikeli durumları tespit etmek üzere çalışanlarla görüşülerek önlemlerin alınmasını amaçlamaktadır.
- Genel Müdür Yardımcıları, Müdür, Şef, Mühendis, Teknisyenlerden oluşan 3-4 kişilik ekiplerle her ünite ayda iki kez ziyaret edilir.
- İSG Saha ziyaretleri, İSG Saha Ziyaretleri Talimatı'na göre yapılır ve elde edilen bulgular saha ziyareti raporuna işlenir. Anında yapılan müdahalelerin haricindeki bulguların giderilmesi için risk değerlendirmesine göre önceliklendirilerek aksiyonlar planlanır ve düzeltici-önleyici faaliyet başlatılır.

5- Eğitim faaliyetleri

Her yıl İş Sağlığı Güvenliği Eğitim planı oluşturulur. Eğitimlerin gerçekleşme durumu İSG Kurulunda aylık olarak takip edilir.

- Fabrikamızda işe yeni başlayan fabrika çalışanlarına ve altışveren çalışanlarına İş Başlı Genel İş Sağlığı Güvenliği ve Acil Durumlarda Davranış Biçimleri ile ilgili Temel Bilgilendirme Eğitimleri,
- “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereği her yıl tekrarlanan 16 saatlik İSG ve Sağlık Eğitimleri,
- Bölüm Mühendis/ şefleri tarafından düzenlenen işe özel risk değerlendirmesi, alınacak önlemler ve çalışma talimatları vb konularda bölüm içi eğitimler,
- Teknik eğitimler (Oksijen kaynak ve kesme ekipmanları doğru kullanımı ve alınacak tedbirler, EKED, 154 kv şalt sahası emniyet kuralları vb)

- Acil durum yönetimi, İlk Yardım, vinç operatörlüğü vb dış eğitimler
- Mesleki Yeterlilik Eğitimleri,
- İş kazası dönüşü ve iş/bölüm değişikliği eğitimleri düzenlenmektedir.



6- İşyeri Giriş ve Çıkış Uygulamaları

Tüm çalışanlar, müteahhitler, ziyaretçiler ve stajyerlerin fabrika sahasına giriş-çıkışları Kapı Giriş Kuralları Talimatı doğrultusunda, turnike ve kart sistemi ile takip edilir. Fabrika girişinde, ziyaretçilerimize İSG ve Çevre ile ilgili genel kural ve uygulamalarımızı anlatan film ile bilgilendirme yapılarak kayıt altına alınır.

7- Altış-verenlerin İSG Kültürüne dahil edilmesi

- Fabrika girişinde SGK kayıtları, Ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporu vb yasal olarak bulunması zorunlu belgeler kontrol edilerek, personel İSG eğitimi almak üzere Eğitim Salonuna yönlendirilir.
- İSG Birimi, personele İSG eğitimi verildikten sonra Puantörlük tarafından kapı giriş kartı düzenlenir.
- Tüm belgeler tamamlandıktan sonra Müteahhit Çalışma İzin Formu ve Yer Teslim Tutanağı yapılır.

8- Acil Durum Yönetimi

- Acil Durum Planı hazırlanmış ve belirli periyotlarda revize edilmektedir.
- Acil durum müdahale ekipleri belirlenmiş ve eğitimleri aldırılmıştır.
- Acil durum planında belirlenen tedbirlerin geçerliliğini sınamak ve çalışanlara acil durumlarda davranış alışkanlıkları kazandırmak amacıyla tatbikatlar yapılmaktadır.
- İtfaiye aracı ve hasta nakil aracımız bulunmaktadır.
- Tatbikatlarda fabrika girişindeki kartlı geçiş sisteminden fabrikada bulunan toplam kişi sayısı tespit edilerek, toplanma bölgelerine ulaşan kişi sayısı ile karşılaştırılır.



9- Tehlikeli İş izin Formları

Tehlikeli işlerde çalışmalara başlamadan önce; çalışanların tehlikeye maruz kalmasını önlemek ve yapılacak işle ilgili tehlikeleri tespit ederek doğabilecek riskleri değerlendirmek amacıyla gerekli tedbirleri almak ve çalışanlara bunlar hakkında bilgi vermek amacıyla;

- Sıcak (Ateşli) İşlerde Çalışma İzin Formu,
- Kapalı Alanlara Giriş Formu,
- Kazı ve İnşaat İşleri Çalışma İzin Formu,
- Yüksekte çalışma İzin Formu,
- Müteahhit Çalışma İzin Formu düzenlenir.

10- İş Kazası Bilgilendirme Toplantıları

Tüm iş kazaları sonrasında kazalının ünite amiri ve iş güvenliği birimi tarafından tüm çalışanların katılımına açık bilgilendirme toplantıları düzenlenmektedir.

- Kazanın oluş şekli,
- Kök neden analizi,
- Benzer bir kazanın tekrar yaşanmaması için alınması gerekli önlemler,

bu toplantılarda tartışılarak ve gerekli aksiyonlar planlanmaktadır.

11- Ramakkala ve Risk Bildirimleri

- Risk değerlendirme ekipleri oluşturularak, fabrikanın tüm saha ve faaliyetlerinde, risk değerlendirmesi yapılmıştır.
- Çalışma ortamındaki değişiklikler, yeni ekipmanların eklenmesi, tespit edilen tehlikeli durumlar, tehlikeli davranışlar ve yaşanan iş kazaları vb sonrasında risk değerlendirme çalışmaları yenilenir.
- Tespit edilen risklerin bertaraf edilmesi, bu mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için gerekli aksiyonlar planlanır ve DÖF (Düzenleyici Önleyici Faaliyetler) gerçekleştirilir.

Sahada tüm çalışanlar tarafından tespit edilen,

- Ramakkala olayları,
- Tehlikeli durumlar,
- İyileştirme önerileri, Risk Ramakkala Bildirim Formları aracılığı İSG Birimine iletilir ve düzeltici-önleyici faaliyetler başlatılarak riskli noktaların iyileştirilmesi sağlanır.
- 2013 yılında İSG Yönetim Sistemi kapsamında toplam 594 adet Düzeltici- Önleyici Faaliyet başlatılmıştır.

12- Sağlık Birimi Çalışmaları

Adana Çimento Sağlık Birimi'nin çalışmaları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- İşe giriş muayene ve tetkikleri,
- Düzenli izlemeler,
- Periyodik sağlık muayeneleri,
- Riskli grupların sık izlemeleri,
- Sağlık eğitimleri,
- Danışmanlık hizmetleri,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmaları,
- İlk yardım ve acil hizmet sunumları,
- İşyeri ortam değerlendirmeleri,
- Kayıt ve istatistiksel değerlendirme çalışmaları.

OHSSE - ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMLERİ DÜZELTİCİ, ÖNLEYİCİ FAALİYET RİSK - RAMAK KALA BİLDİRİM FORMU		
TARİH	ADI SOYADI	İMZA
05.04.2014	Mehmet Duran	Mehmet Duran
SAHA / ÜNİTE	EKİPMAN	FAALİYET
Beyaz Paketleme	Beyaz Hekim	Platform-
UYGUSUZLUĞUN AÇIKLAMASI	Beyaz paketleme Beyaz Hekim üstüdeki buzlar etrafında platform yak. Beyaz Hekim yaparken yüksek tehlikeli olur.	
	Buzlar etrafında platform yapılıyor.	
TAKTİKLERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ		
Birim Sorumlusu (İmza)		Sistem Sorumlusu (İmza)



13- İSG Ödül ve Yaptırım Sistemi

Tüm çalışanlar ve müteahhitlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre (ÇİSG) uygulamalarına etkin bir şekilde katılımlarını teşvik etmek, bu alandaki performanslarını yükseltmek, moral ve motivasyonlarını arttırmak amacı ile ödül ve yaptırım uygulamaları belirlenmiştir.

- İş kazasız geçen her üç ay sonunda Kazasız Günler Kutlaması ve ödüllendirme yapılmaktadır.
- Tüm Ramakkala Bildirimleri için Teşekkür Belgesi düzenlenmektedir.
- Yılsonunda en fazla sayıda ramakkala bildiren çalışan ödüllendirilmektedir.
- Mavi yaka çalışanlar arasından Ayın Çalışanı seçimi yapılmaktadır.
- İSG ile ilgili yürürlükteki resmi mevzuatlara, şirketin bu konudaki politika, kural, prosedür, talimat vb düzenlemelerine aykırı hareket etmesi durumunda İSG Ödül ve Yaptırım Talimatı ile belirlenen yaptırımlar uygulanmaktadır.





İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ AJANDASI

OCAK 2014

SAYI NO: 18

TOPLANMA BÖLGELERİNE İNTİKAL, ARAMA KURTARMA VE YANGIN TATBİKATI YAPILDI

26.12.2013 tarihi saat 14.30' da Toplanma Bölgelerine İntikal, Arama Kurtarma ve Yangın Tatbikası yapıldı.

Senaryoya göre gerçekleşen deprem sonrası; Lokal – Lojman Bölgesinde 12 kişi, Eğitim Salonu Yanında 72 kişi, İşletme Binası Önünde 135 kişi, Akdeniz Şantiye Bölgesi Önünde 97 kişi toplanma bölgelerine intikal etti ve 3.Paketleme Acil Durum Bölgesinde 50 kişi görev alarak, tatbikata toplam 366 kişi katılım sağladı.

3.Paketleme bölgesinde çıkan yangın hedeflenen sürede söndürüldü, göçük altında kalan çalışan kurtarıldı, yaralıya sağlık birimi ve ilk yardım ekibi tarafından müdahale edildi ve yaralı hasta nakil aracı ile revire götürüldü.



Fabrikada bulunan toplam kişi sayısı, Bilgi Sistemleri Şefliği tarafından niza-miye kart okuma sisteminden tespit edildi. Tatbikata katılım % 77 olarak gerçekleşti. Tatbikat hedefine ulaşarak, başarı ile tamamlandı.



ÇİMSA KAYSERİ

ÇİMENTO FABRİKASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI



TANITIM

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

ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMLERİMİZ

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

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

Tüm yönetim sistemlerimiz QDMS dokümantasyon sistemi üzerinde entegre edilmiştir. İç tetkikler, yönetim gözden geçirme ve dış tetkikler entegra olarak yürütülmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞ AÇIMIZ

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

**HİÇBİR İŞ,
İŞ SAĞLIĞI
GÜVENLİĞİNDEN
ACİL OLAMAZ.**

İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

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

İSG SLOGANIMIZ

Beyaz ve Mavi yakanın oluşturduğu İSG takımının bulunduğu, sloganımız çalışanlarımızın kültürü haline gelmiştir.

İŞTEN ÖNCE **BEKİR** !

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



İŞ SAĞLIĞI, SAĞLIĞIN KORUNMASI VE KORUYUCU SAĞLIK HİZMETLERİ



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



ALAN SORUMLULUĞU UYGULAMALARI

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

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

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

0-6 Ay arasında iş kazası olduysa **KIRMIZI BAYRAK**

6-12 Ay arasında iş kazası olduysa **SARI BAYRAK**

12 Ay ve üzeri arasında iş kazası olmadı ise **MAVİ BAYRAK**



Ayrıca, ekiplerin iş kazası performanslarını gösteren flamaların asıldığı alanlar oluşturulmuştur.



DAVRANIŞ ODAKLI ODİT UYGULAMASI

Amaç

- Kazaların %96'sının Emniyetsiz davranıştan, %4'ünün Emniyetsiz durumdan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle oditlerde ağırlıklı olarak Emniyetsiz hareketlere odaklanılmaktadır.
- ILO istatistiklerine göre olan kazaların %98'i önlenir.
- Çalışanların zihinlerinde, risklere karşı korkuluk oluşturmak, riskleri algılamalarını sağlayarak tedbir almalarını sağlamaktır.
- Oditlerde; KKE kullanımı, Alet ve Ekipman Kullanımı, Çalışanın İş Güvenliği Bilinci izlenmekte ve rapor edilmektedir.
- Oditlere Genel Müdür, genel müdür yardımcıları, müdür, lider/şef, mühendis, lider/teknisyen ve eğitim almış mavi yakalı çalışanlarımız tarafından yapılır.
- Oditlerin risk bölgelerine göre sıklıkları düzenlenir. Yatırım, revizyon ve bakım faaliyetlerinde ilgili alan oditleri artırılmaktadır. Gündüz, akşam ve gece oditleri yapılmaktadır.

Odit sonuçları aylık olarak takip edilir ve aksiyon takip listeleri ile aksiyonların tamamlanma durumları izlenir.

BİREYSEL EKED KİLİTLERİ VE KİLİTLEME

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



ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ KARNELERİ

Ekip Liderleri tarafından ekiplerindeki çalışanların iş güvenliği karneleri aylık olarak hazırlanır. Aylık düzenli olarak yapılan toplantılarda Fabrika Yönetimi ile iyi ve kötü örnekler paylaşılarak, çalışanların gelişimi için uygulanacak yöntemlere ve aksiyonlara karar verilir.

Karnelerin tüm Çimsa fabrikalarında eşgüdümle uygulanması için bu uygulama prosedür haline getirilmiş, değerlendirme ölçekleri oluşturulmuş ve sonuçları sürekli olarak paylaşılmaktadır. Bu değerlendirmeler fabrikadaki tüm mavi yaka ve alt işveren çalışanları için uygulanmaktadır. Çalışanların iş güvenliği karneleri kendileri ile paylaşılmaktadır.

SIRA NO		ADI SOYADI	BİRİM AMİRİ	EKİP ADI	Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımı	İSG Çalışma Talimatlarına Uyum	İSG ile İlgili Risk ve Ramakkala Bildiriminde Bulunma	SS kapsamında sorumluluk alanının temeliği	İş Kazası ile İlgili Durum	İş Durdurma Yapılması	Çevre ile İlgili Risk ve Ramakkala Bildiriminde Bulunma	Toplam	Açıklama
18	HASAN ÖZARSLAN	ÇİMSA	METİN HARMANBAŞI	AYYILDIZ	5	0	15	0	0	0	0	75	(Bilinçli)
19	AHMET ZORBA	ÇİMSA	METİN HARMANBAŞI	AYYILDIZ	0	0	15	0	0	0	0	70	(Bilinçli)
20	MEHMET İLERİ	ÇİMSA	METİN HARMANBAŞI	AYYILDIZ	5	0	9	-6	0	0	0	63	(Farkında)
21	YUSUF KAPLAN	ÇİMSA	METİN HARMANBAŞI	AYYILDIZ	0	0	15	-6	0	0	0	64	(Farkında)
22	MUSTAFA ODABAŞI	ÇİMSA	METİN HARMANBAŞI	AYYILDIZ	5	0	3	-6	0	0	0	57	(Farkında)
23	HASAN AYDIN	ÇİMSA	METİN HARMANBAŞI	AYYILDIZ	0	0	3	-6	0	0	0	52	(Farkında)

İŞ KAZALARI, RAMAKKALA VE RİSK BİLDİRİMLERİ

- Ay sonunda bildirilen ramak kalalar ve riskli durumlar tüm çalışanlarla yapılan Aylık toplantı ile paylaşılır.
- Toplantıda Çimsa, diğer çimento fabrikaları ve diğer sektörlerde yaşanan iş kazaları paylaşmakta ve benzer kazaların yaşanmaması için alınması gerekli önlemlere karar verilmektedir.
- Kazaların başkalarının da başına gelmesine engel olmak, benzer riskleri taşıyan işlerimizde risk analizlerini tekrar yapmak, iş yapış şekillerimizi gözden geçirmek adına,
- Yaşanan ramakkalanın bir başkasının başına iş kazası olarak gelmemesi, bir çalışanımızın tespit ettiği riskten diğer çalışanlarımızın da haberdar olması adına paylaşımlar yapılmaktadır.
- Kazaların en büyük sebebi olan emniyetsiz davranışların sahada tespit edilmesi ve çalışanlarımız tarafından paylaşılması teşvik edilmektedir. Aylık yapılan değerlendirmelerde emniyetsiz çalışmalarını uyararak ve durdurmak ön plana çıkarılmaktadır.
- Çalışma ortamında, iş yapış yöntemimizden kaynaklanan riskleri azaltmak ve farkındalığı artırmak için kullandığımız metodları sorgulamaya başladık. İşlerimizi yaparken riskli yöntemleri kullandığımız tespit ettiğimize, bununla ilgili problem çözme tekniklerini kullanarak en doğru yöntemleri geliştirmeyi hedefliyoruz.

İSG ÖDÜL VE CEZA SİSTEMİMİZ

Çalışanlarımızın;

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

konularında yapılan değerlendirmeler sonucunda çalışanlarımız arasından ayda bir AYIN İŞ GÜVENLİĞİ PERSONELİ seçilmekte ve ödüllendirilmektedir.

Ödül alan çalışanımıza "YEŞİL BARET" hediye edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim modelimizde ceza sistemi;

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

Kurum kültürümüzün vazgeçilmez bir parçası olarak tüm çalışanlarımız bu kurallara uyma ve uygulatma zorunluluğu vardır. Kurallara uymadığı takdirde yukarıdaki yönetmelik ve sözleşme maddelerine göre ceza uygulanır.

ÇİMSA'NIN İŞ GÜVENLİĞİNDEKİ BAŞARILARI

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikasının yapmış olduğu değerlendirmede;

1. 2007 Yılı ÇEİS, Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Niğde fabrikamız olmuştur.
2. 2009 Yılı ÇEİS, Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Kayseri fabrikamız olmuştur.
3. 2010 Yılı Türkiye Hazır Beton Birliği Mavi Baret İş Güvenliği yarışması ödülü; Birinciliği ve Uluslar arası temsil ödülünü Çimsa İnegöl Hazır beton tesisi, Adana Zeytinli tesisimizde Uluslar arası temsil ödülünü almışlardır.
4. 2011 Yılı ÇEİS, Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Kayseri fabrikamız olmuştur.
5. 2012 Yılı ÇEİS, Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans ödülüne layık görülen üç fabrikadan birisi Çimsa Kayseri fabrikamız olmuştur.
6. 2013 Yılı Türkiye Hazır Beton Birliği Mavi Baret İş Güvenliği yarışması ödülü;
 - Birinciliği ve Uluslararası temsil ödülünü Çimsa Tece Hazır beton tesisi,
 - İkinciliği ve Uluslararası temsil ödülünü Çimsa Aksaray Hazır beton tesisi,
 - Üçüncülüğü ve Uluslararası temsil ödülünü Çimsa Pamukova Hazır beton tesisi,
 - Üçüncülüğü ve Uluslararası temsil ödülünü Çimsa Misis Hazır beton tesisi,

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın 2009 yılı için 'Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülü'ne layık gördü.

'25. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası' kapsamında, 6 Mayıs Cuma günü Çimsa Kayseri fabrikasında düzenlenen teknik gezinin ardından gerçekleştirilen ödül töreninde Çimsa Kayseri Fabrikası Müdürü Mustafa Turan ödülü önceki ÇEİS Genel Sekreteri Sancar Bayazıt' tan aldı.

Etkinliğe, Çimsa Genel Müdürü Mehmet Hacıkamiloğlu ve Üretimden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Şahap Sarier'in yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Rana Güven de katıldı.

Çimsa Kayseri Fabrikası, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın 2011 yılı için 'Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülü'ne ikinci kez layık gördü.

Ödül törenine Çimsa'dan, Afyon fabrikası Genel Müdürü Mutlu Doğruöz, Çimsa Genel Müdür Yardımcısı (Üretim) Şahap Sarier ve Kayseri Fabrika Müdürü Mustafa Turan katılmıştır.

Çimsa Çimento Kayseri Fabrika Müdürü Mustafa Turan ödülü, 23 Şubat 2013 tarihinde ÇEİS 27. Olağan Genel Kurul Toplantısı ardından düzenlenen akşam yemeğinde ÇEİS Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa Güçlüden almıştır.



DENİZLİ

ÇİMENTO FABRİKASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI



TANITIM

Denizli Çimento San.T.A.Ş. ÇİTOSAN ın bir kuruluşu olarak 1988 yılında devreye alınmıştır. 1992 yılının sonunda özelleştirme kapsamında Eren Holding'e devredilmiştir. 2007 yılından itibaren Eren Holding-CRH ortaklığı bir şirket olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Yıllık klinker üretim kapasitesi 1.815.000 ton/yıl, çimento üretim kapasitesi 3.300.000 ton/yıldır.

ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMLERİMİZ

Denizli Çimento;

- OHSAS 18001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 14001 ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 9001 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 50001 ENERJİ YÖNETİM SİSTEMİ

ile oluşturulan Entegre Yönetim Sistemine sahiptir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞ

Güvenlik kültürü, güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla, bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya araç gereç gibi nesnelere zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik ve emniyete öncelik veren, tutum, davranış, kurallar, roller, sosyal ve teknik uygulamalarla etkinlik ve sorumluluk hislerinin bütünüdür. ÇEİS'in organizasyonu ile 2005 yılında üye fabrikaların genelinde başlatılan OHSAS 18001 (İş Sağlığı ve Güvenliği) standardının kurulumu aşamasından beri fabrikamız gerek tesis gerekse de insan kaynakları alt yapısında yapılan çok büyük yatırımlarla güvenlik kültürünü uluslararası standartların seviyesine çıkarmıştır. Güvenlik kültürü oluşturmada üst yönetimin "İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi"ni yaşama geçirme ve çalışanların da bu sisteme katılma ve destekleme kararlılıkları neticesinde Denizli Çimento'da İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün gelişimi çok kısa sürede ivme kazanarak yöneticilerin ve çalışanların iş ve sosyal yaşamlarının bir tarzı ve ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

İSG EĞİTİMLERİ (İŞBAŞI EĞİTİMLERİ)

Çalışanlarımızın ve alt işverenlerimizin yaptıkları iş konusunda karşılaşabilecekleri risk ve tehlikelerin anlatılması, uygun eğitimi almalarının ve risklerden korunmalarının sağlanması Denizli Çimento'nun önemli bir görevidir. Bu bilinçle, çalışanlara yasal mevzuat gereği yıllık plan dâhilinde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin yanı sıra İSG departmanı tarafından hazırlanan kısa İSG eğitim notları departman içi "İş Başlı Eğitimleri" olarak verilmekte, Denizli Çimento'da çalışmaya başlayacak müteahhit çalışanları içinde "İşe Giriş Eğitimleri" gerçekleştirilmektedir. İş güvenliği eğitimleri çalışanlarda İSG kültürü oluşturma amacıyla periyodik olarak tekrarlanmakta ve düzenli olarak devam ettirilmektedir.



ulusal mevzuatlarda belirtilen koşullara bağlıdır. Fakat işimizin doğası ne olursa olsun en iyi başlangıç noktası kendi çalışanlarımızdır. Yapılan işle en yakın ilişki içinde bulunanlar çalışanlarımızdır: neyin ters gidebileceğini en iyi onlar bilirler, bu nedenle de risklerle ilgili ne yapılması gerektiği konusunda en iyi fikir verecek yine onlardır. Buradan yola çıkarak çalışanların sahada karşılaştıkları risklerin tespiti ve yaşadıkları ramak kala bildirimlerini yapmaları amacıyla "Ramak Kala ve Risk Bildirim Saha Formu" kullanmaları sağlanmıştır. Bu bildirimler İSG departmanı tarafından değerlendirilerek hızla Düzeltici/Önleyici faaliyetlere ve İş Emirlerine aktararak olası kazaların önlenmesine yönelik tedbirlerin hızla alınması sağlanmaktadır.

DEPARTMAN İÇİ İSG TOPLANTILARI

Denizli Çimento'da birim yöneticisi (Müdür) başkanlığında ünite şef, mühendis ve teknisyenlerin katılımı ile aylık olarak risk ve aksiyon planlarının değerlendirildiği İSG toplantıları yapılmaktadır. Bu toplantılar fabrikamızdaki İSG Kültürünün gelişmesine önemli bir katkı sağlamaktadır.



RAMAK KALA & RİSK BİLDİRİM UYGULAMASI

İş sağlığı ve güvenliğinde ihtiyacımız olan destek, risklerin doğasına, işletmemizin büyüklüğüne ve

SILOBAS KAPAK KAPATMA PLATFORMU

Silobas kapaklarının açılıp kapatılması esnasında yaşanan olumsuzlukları ve oluşabilecek ciddi iş kazalarını önlemek için "Silobas Kapak Kapatma Platformu Sistemi" 2011 yılından itibaren kullanılmaya başlanmıştır.



ÖDÜL VE CEZA UYGULAMALARI

Çalışanlarımızı motive etmek, sağlık ve güvenliklerine gereken ciddiyetle yaklaşmalarını sağlamak, güvenlik kavramını ve İSG kültürümüzü geliştirmek adına Ödül ve Ceza sistemi uygulanmaktadır.

- Ramak kala, riskli davranış ve durum bildirim sayısı,
- Sahada Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uygun Çalışma,
- Sahada tespit ettiği İSG aykırı durumları amirlerine bilgi verme ve imkanı varsa düzeltici faaliyetini gerçekleştirme,
- Çalışma arkadaşlarını İSG konusunda bilinçlendirme,
- Çalışma ve İSG talimatlarına uygun çalışma,

konularında yapılan değerlendirmeler sonucunda, çalışanlar arasından bir kişi her ay AYIN İSG PERSONELİ olarak seçilmekte ve ödüllendirilmektedir.

Ayrıca aylık olarak yapılan İSG Kurul toplantılarında ay içinde gelen risk ve ramak kala bildirimleri değerlendirilerek ayın "En İyi Ramak Kala ve Risk Bildirimi" seçilmekte ve bildirim yapan çalışan ödüllendirilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim modelinde ceza sistemi;

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikleri,
- Yürürlükteki toplu iş sözleşmesi
- Denizli Çimento Çalışma ve İşyeri Disiplin Yönetmeliği

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

DOKÜMANTASYON YÖNETİM SİSTEMİ (QDMS Risk Bildirim Takibi)

Denizli Çimento'da Entegre Yönetim Sistemleri standartlarının gerektirdiği faaliyetlerin otomasyonu amacıyla kullanılan QDMS programında OHSAS 18001 dokümantasyon alt yapısı oluşturularak çalışanlar tarafından tüm faaliyetlerin yürütülmesi ve takibine imkan sağlanmıştır. Ayrıca QDMS programında oluşturulan "Risk Bildirim, Ramak Kala ve Kaza Bildirim" modülü sayesinde çalışanlar bildirimlerini elektronik ortamda yapabilmekte, bildirimleri ile ilgili süreçleri takip edebilmektedirler.

ONALTI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALI

Denizli Çimento'da İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün gelişimi sürecinde yeni bir güvenlik stratejisi uygulamaya konuldu. Stratejinin ana hedefi operasyonlarımızda ölümcül kazaların ortadan kaldırılması, ayrıca kaza sıklığında ve ciddiyet oranlarında önemli bir düşüş sağlanmasıdır. 16 kural olarak adlandırılan kuralların uygulanması mutlak bir gereksinimdir ve Denizli Çimento yönetiminin tüm kademeleri bunu uygulamakla yükümlüdür.



denizli çimento

Güvenlik Kuralları

1. Makine Muhafazaları / İzolasyon
2. Taşeron Çalıştırma
3. Konveyör İpli Şalteri
4. Saha İçi Ürün Taşıma Güvenliği
5. Sahada Çalışma
6. Çalışma Ortamında Telefon Kullanımı
7. Interlock Kontrolü
8. Yüksekte Çalışma – Düşmelere Karşı Korunma
9. Ekipman Alımı – Güvenlik Spesifikasyonları
10. Nakliyeci Güvenliği
11. Kapalı Alanlarda Çalışma İle İlgili Risk Değerlemesi
12. Uzak&Yalnız Çalışma
13. Forklift Risk Değerlemesi
14. Kaldırma Operasyonu – Mobil Vinçlerin Kullanımı
15. Enerji Nakil Hatları Yakınında Çalışma
16. Silolarda Oluşan Fazla Basınç

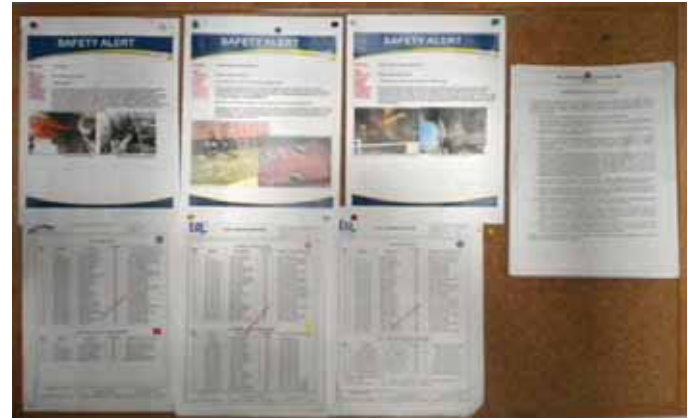
EKED UYGULAMASI ÇALIŞMALARI

Makine, kullanıcısı ve çevre arasındaki etkileşim sonucu bir çok kaza meydana gelmektedir. Bu kazalarda genellikle enerjinin kontrolsüz kullanımı iletişim eksikliği, güvenlik tedbirlerinin yetersizliği önemli rol oynar. Bu aşamada EKED kurulması ve uygulanması gereken bir prosedür olarak karşımıza çıkar. Oluşturduğumuz güvenlik prosedürü, tezgah, cihaz ve sistemlerin kazaya, yaralanmaya/ölüme sebep olabilecek beklenmeyen çalışmalarını veya depolanmış enerjinin serbest kalmasını, sistemin durağan halden hareket haline geçmesini engelleyecek bir takım yöntemleri içermektedir.



PAYLAŞIM DOKÜMANLARI

Departmanlarda bulunan İSG Panolarına kaza ve önemli olaylar asılmakta, ünite yöneticisi / İSG yöneticisi koordinasyonu ile konuya ilişkin tartışma ve yorumlar yapılarak benzer olayların yaşanmaması için çalışanlar bilgilendirilmektedir.



ÇALIŞMA İZİNİ UYGULAMASI

Çalışma izin formları pek çok bakım onarım faaliyeti için güvenli çalışma sistemlerinin önemli bir parçasıdır. Bu formlar kullanıldığında işin gerekli güvenlik önlemleri altında yapılması sağlanır ve formlar sayesinde yapılacak işle ilgili tüm öngörülebilir tehlikelerin dikkate alınmış olduğunun net bir kaydı da tutulmuş olur.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ve ÇEVRE SAHA TETKİKLERİ UYGULAMASI

Yıllık olarak hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği & Çevre Saha Tetkik Planı” uygulaması ile , üst düzey yönetici (Genel Müdür), birim müdürleri, şefleri, teknisyenleri ile İSG uzmanının katılımları ile oluşturulan ekiplerle aylık olarak tüm saha denetlenerek gerek tesis ve ekipman alt yapısındaki riskler gerekse de çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği & Çevre konusundaki duyarlılıklarının tespiti ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır.



YÜKSELEBİLEN PLATFORM UYGULAMASI

Yüksekten düşme sonucu ölüm ve yaralanmanın, en sık karşılanan kaza çeşidi olduğu düşünüldüğünde, eskiden merdiven kullanarak veya iskeleler kurarak yapılabilen işler için artık yükseklenen platformlar kullanılmakta ve kaza riski minimize edilmektedir.

PEDESTAL KIRICI KULLANIMI

Rutubetli malzemelerin bunkerlere yapışması ve bu malzemelerin demir şişlerle temizleme işi iş sağlığı ve güvenliği bakımından son derece risklidir. Tehlikeli durumları ortadan kaldırmak ve bunker temizliğini güvenli bir şekilde yapmak amacıyla kırıcı ünitesine Pedestal Kırıcı Sistemi monte edilmiştir.



ELEKTRİK BAKIM FAALİYETLERİNDE İZOLE TAKIM UYGULAMASI

Denizli çimentoda yürütülen elektrik bakım faaliyetlerinde, çalışanların bakım ve onarımda kullandıkları alet ve takımlar izoleli alet ve takımlarla değiştirilmiştir.



ACİL DURUM TATBİKATLARI

Çalışanların acil durumlarda doğru müdahaleleri yapabilmesini sağlamak için doğru kaynaklara ve yeterliliklere sahip olmalısınız. Denizli Çimento'da oluşan acil durumlarda olaylara anında müdahale etmek ve yine karşılaşılabilecek acil durumlara yönelik senaryolar üzerinden Acil Durum Ekiplerinin ve Acil Durum Koordinatörünün hareket tarzlarının geliştirilmesi amacıyla Acil Durum Tatbikatları düzenlenmektedir. Yapılan bu tatbikatlar ile acil durumlara müdahale etkinliği ve hızı sürekli arttırılmaya çalışılmaktadır.



DİJİTAL TELSİZ KULLANIMI, ACİL DURUM BUTONU, GPS İZLEME SİSTEMİ

Denizli Çimento'da kullanılan analog telsizlerin tümü dijital telsizlere dönüştürülmüş, olası bir acil durumda çalışanın "Acil Durum Butonu"na basarak yardım istemesi ve yerinin telsizlerde bulunan GPS sistemi ile tespit edilerek hızla müdahale edilebilmesi sağlanmıştır.

ACİL DURUM EKİPMANLARI

Hayat kurtarmada önemli olan olay sonrası ilk dakikalarda, profesyonel yardım gelinceye kadar, kurtarma faaliyetlerini başlatmak ve gerekli müdahaleleri yapabilmek için kurtarma ve ilkyardım ekiplerinin ihtiyaç duyacağı ekipmanların bulunduğu acil durum konteynırı hazırlanmıştır.



REVİZYON VE BAKIM ÇALIŞMALARINDA MÜTEAHHİT FİRMALARIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞIRMA ZORUNLULUĞU

Revizyon, bakım ve proje çalışmaları gibi uzun süreli faaliyetlerde çalışacak firmalardan, Denizli Çimento'da işin izlenmesi ve yerine getirilmesi esnasında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yasal yükümlülükleri gereği mevzuata uygun şekilde tayin edilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan onaylı sertifikalı, tehlike sınıfına uygun, tam zamanlı İş Güvenliği

Uzmanı bulundurma zorunluluğu istenmektedir. Bu İş Güvenliği Uzmanı firmanın kendi işi ve sorumluluk alanı dâhilinde, Denizli Çimento'nun İSG departmanı personelleri ile koordineli bir şekilde çalışmaktadır.

CEP TELEFONU KULLANIMI

Denizli Çimento sahası içerisinde kişisel koruyucu donanım kullanımı zorunlu olan bölgelerde fabrika tarafından çalışanlara tahsis edilen telefonların haricinde her türlü kişisel cep telefonlarının kullanımı yasaklanmıştır.

ADANA ÇİMENTO VE ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLLE TAÇLANDI



Çukurova Üniversitesi Mimarlık Mühendislik Fakültesi ile OYAK Adana Çimento arasında “İşbirliği Protokolü” imzalanmıştır. Üniversite – Sanayi işbirliğini güçlendirmek ve uygulanabilir sonuçların sanayiye aktarımını sağlamak için Ar-Ge çalışmalarına yönelik yapılabilecek işbirliği kapsamında bir araya gelen Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa KİBAR ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mesut BAŞIBÜYÜK



BÜYÜK ile Adana Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL, protokol imzalayarak ikili işbirliği çalışmalarını başlatmışlardır.

Protokol kapsamında Üniversite ile Adana Çimento arasında bilimsel veya teknolojik araştırma çalışmalarının yanı sıra bildiri ve makale çalışmaları, ulusal veya uluslararası düzeyde deney yeteneği kazandıracak altyapı çalışmaları, rutin deneylerin yapılmasına yönelik çalışmalar, danışmanlık hizmetleri, lisansüstü öğrencilerinin tezlerini işbirliği kapsamında yapmalarına olanak sağlanması, öğrencilerin stajlarını ve bitirme projelerini ortak yapmalarına yönelik çalışmalar, karşılıklı konferans ile seminer ve tanıtım etkinliklerine yönelik çalışmalar yapılması kararlaştırılmıştır.

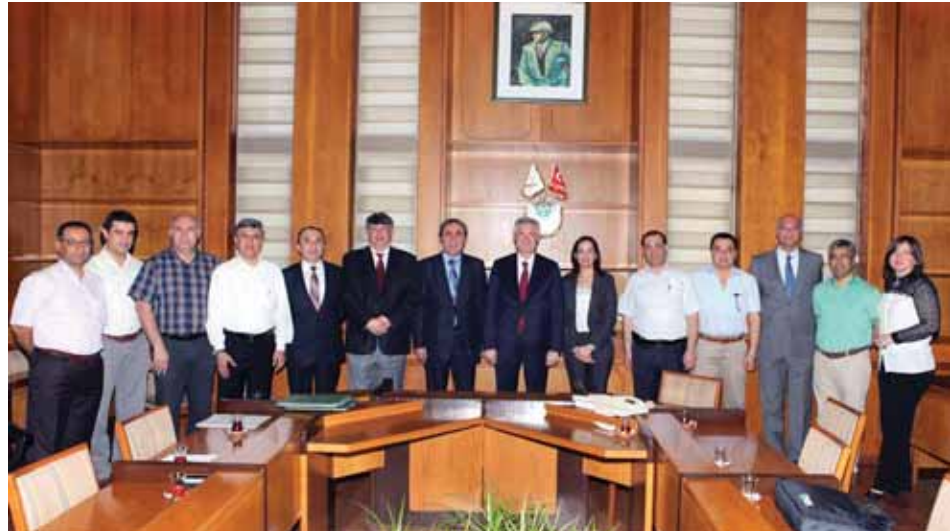


Protokol töreninde konuşan Rektör KİBAR, “Uzunca bir süredir yaptığımız görüşmeler sonucunda bu noktaya geldik. Adana Çimento kapılarını bizlere açtı. İnşallah bu protokolle birlikte görüşmelerimiz, işbirliğimiz daha iyi bir ivme kazanır, daha verimli sonuçlara vesile olur” demiştir.



Genel Müdür Kemal DOĞANSEL ise; “Ülkenin çimentosuyuz, birleştiricisiyiz. Tüm bunlara rağmen arzuladığımız şey, Türkiye’yi bulunduğu konumdan daha yukarıya taşımak. İşbirliği yapmak için kapılarını bize açan Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa KİBAR başta olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Bizler bundan çok mutluyuz. Biz de gücümüz yettiği kadar, imkanlarımız dahilinde bu birlikteliği devam ettirmek, buna katkı sağlamak hedefindeyiz. Bu protokol bir başlangıç” şeklinde konuşmuştur.

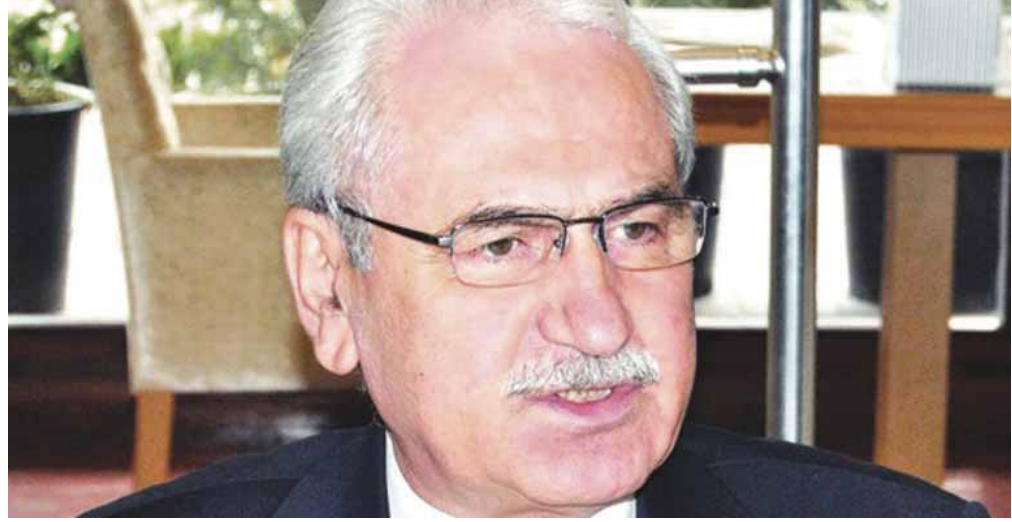
Çukurova Üniversitesi Rektörü
Prof. Dr. Mustafa KİBAR
Adana Çimento Genel Müdürü
Kemal DOĞANSEL
Çukurova Üniversitesi
Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanı
Prof. Dr. Mesut BAŞIBÜYÜK



BURSA ÇİMENTO ENERJİSİNİN %25'İNİ ATIKLARDAN ELDE EDİYOR

Çevre için önemli yatırımlara imza atan Bursa Çimento, 2011 yılında atıktan türetilmiş yakıt tesisini devreye almıştır. Sanayi firmaları ve OSB'lerle anlaşarak lisans dahilinde,

çevre müdürlüğü denetiminde atıkları bertaraf eden Bursa Çimento, kurduğu tesisle de atıklardan enerji elde etmektedir. 2012 yılında ise 17,5 milyon dolarlık yatırımla bacadan çıkan sıcak gazların ısısının bir bölümünü geri kazanma yatırımı yapan Bursa Çimento'nun 7,5 mW/saat kurulu kapasitesi bulunmaktadır. Elektrik enerjisi ihtiyacının yaklaşık %25'ini buradan karşılayan Bursa Çimento, böylelikle bacadan çıkan toz oranını da AB normlarının çok altına çekmiştir.



Bursa Çimento Genel Müdürü
Mürsel ÖZTÜRK

“Altyapı eksikliği çimento tüketimini artırıyor”

Bursa Çimento Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK, konu ile ilgili olarak şöyle konuşmuştur: “Dünyada geçen yıl çimento üretimi 4,2 milyar ton civarındayken, bunun 2,2 milyar tonu Çin'de üretiliyor. Dünyada kişi başına düşen çimento üretimi bin kilogram olmalı. Amerika'da 400 kilogram, Avrupada 300 kilogram, Türkiye'de 850 kilogram, Çin'de ise 1.700 kilogram. Altyapı ve yapılaşma eksikliği bu oranı artırıyor. Bu oran daha da artırılmalı ancak çevre duyarlılığı ön planda tutularak kullanılmalıdır.



MAVİ YAKA ÇALIŞANA KARİYER YOLU AÇILIYOR



Çimsa Çimento
Kurumsal Gelişim ve İK Genel Müdürü
Bilgen ÇAĞLI

Çimsa Kurumsal Gelişim ve İK Genel Müdürü Bilgen ÇAĞLI, “Değerlendirme Merkezi” uygulaması ile mavi yaka çalışanlara kariyer olanağı sağladıklarını ifade ederek, şimdiye kadar 300 mavi yakalı çalışanın bu süreçten faydalandığını aktarmıştır.

Kurumsal Gelişim ve İnsan Kaynakları olarak merkezde 6 kişi, fabrikalardaki çalışanlar ile birlikte toplam 13 kişi olduklarını belirten ÇAĞLI sözlerine şöyle devam etmiştir: “Seçme ve yerleştirme, performans yönetimi, gelişim ve yetenek yönetimi, ücret ve yan haklar yönetimi, çalışma ilişkileri, organizasyonel yedekleme, iç iletişim gibi insan kaynaklarının tüm süreçlerini yönetmekteyiz. Çimento gibi geleneksel bir sektörde son derece yenilikçi bir çalışmaya imza atarak fabrikaları-

mızda yalın üretim modeline geçtik. Bu süreçte yaklaşık 300 mavi yakalı çalışmamızın katıldığı “değerlendirme merkezi” çalışmaları gerçekleştirdik. Bu sayede, Çimsa’nın geneli için bir fotoğraf çekmiş olduk ve buradan hareketle de gelişim programlarımızı ve planlarımızı oluşturmaya başladık. Bu süreç

sadece yurdumuzda değil, dünyada çimento sektörü için de bir ilk oldu. Mavi yakalı çalışanlarımız için bugüne kadar önlerinde olmayan bir kariyer seçeneği açmış olduk. Yakın dönemde odaklandığımız bir diğer projemiz de yine Türkiye çimento sektöründe bir ilk olan Yeni Mezun İşe Alım Projesi’dir. Geliştirdiğimiz “Yeni Çimsahlılar Programı” ile Çimsa’da işe başlama ve gelişim yolunu tamamlamış olduk. Büyüyen şirketimizin insan kaynağını yetiştirmeyi hedeflediğimiz, sadece işe alım değil, gelişim boyutu da olan bu programda, yeni mezun ve deneyimi olmayan 16 genç arkadaşımızı ailemize dahil ettik. Bu programlarla aramıza katılan arkadaşlarımızdan 9’unun kadın olması da bizim için ayrı bir gurur ve mutluluk vesilesi. Kadın çalışan oranının %4 olduğu bir sektörde böyle bir oran yakalamak çok sevindirici.”

Eğitime destek veriliyor

Misyonlarında belirttikleri gibi “yaşanabilir bir gelecek için” kendilerini sorumlu hissettiklerini ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştirdiklerini söyleyen ÇAĞLI, “Sosyal sorumluluk çalışmaları bizim bu konuda hissettiğimiz sorumluluğun bir parçası. Niğde Fabrikası çalışanlarının gönüllü katkıları ile hem çalışan çocuklarına hem de Niğde köylerinden gelen ilköğretim çocuklarına yönelik gerçekleştirdiğimiz yaz kampımız 3. yılında. Bu kampa katılan köy çocuklarının bilimle, sanatla, sporla bizim aracılığımız ile tanışıyor olmaları, onların yaşadıkları heyecan bizler için çok değerli. Kadınlara, çocuklara ve gençlere yönelik özellikle eğitim anlamında birçok çalışmaya imza atıyoruz. Sabancı Vakfı liderliğinde Eskişehir’de inşa ettiğimiz “Uzay Evi” sadece Eskişehirli çocuklarımız için değil, tüm çocuklarımız için bilime açılan bir kapı oldu” demiştir.

İK sistemi sürekli gözden geçiriliyor

ÇAĞLI sözlerini; Çimsa olarak önümüzdeki 3 yıl içerisinde hedeflerinin, karlı bir şekilde büyümek, yaşanabilir bir gelecek için sektöre öncülük eden uluslararası bir çimento ve yapı malzemeleri şirketi olduğunun altını çizerek ve hem daha verimli hem de keyifli bir çalışma ortamı yaratmak ve İK uygulamalarıyla sektöre örnek teşkil etmek istediklerini, bunun için İK sistemlerini ve uygulamalarını sürekli gözden geçirdiklerini belirterek noktalamıştır.

VOTORANTİM İŞ GÜVENLİĞİ GÜNLERİ



Zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin tamamlanması, İSG farkındalığının yüksek düzeyde oluşması, insan kaynağını harekete geçirerek grup içi kaynaşmanın artması amacı ile 13-16 Mayıs 2014 tarihleri arasında Votorantim Çimento çalışanları için Yozgat Fabrikası'nda "İSG Günleri" düzenlenmiştir. 4 gün süren programa 603 kişi katılmıştır.

Zorunlu eğitimlerin proaktif konularını içeren başlıklar; görsel eğitim metaryelleri, oyunlar, atölye çalışmaları ile etkinliği artırılarak verilmiştir. Yankı Firması'ndan eğitmenlerin eşliğinde gerçekleştirilen programda, bahçe ropörtajları, şifre yarışması, risk avı, bir sorun- bir çözüm çalışmaları yapılmıştır.



603 kişinin Yozgat Fabrikası'na transferleri otobüslerle gerçekleştirilirken, eğitim otobüslerinde İSG filmlerinin seyredilmesi, CEO mesajının koltuklara konulması ile başlamıştır. Eğitim sonrasında CEO'ya yazılan cevap mektupları ve eğitim değerlendirme formlarındaki geri bildirimlerin değerlendirilmesi sonucunda, eğitimin çok büyük farkındalık ve memnuniyet yarattığı belirlenmiştir.

Eylül ayında zorunlu eğitimlerin reaktif tarafını oluşturan konular için farklı bir eğitim programı yine Yankı Firması ile birlikte hazırlanacaktır.



VERİMLİLİK PROJE ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU

AKÇANSA



Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Bakanlığı tarafından ülkemizin rekabet gücünün artırılmasına ve ekonominin verimlilik temelli, sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasına yönelik geliştirilen projeleri teşvik etmek, işletmeler arasında bilgi ve tecrübe paylaşımını artırmak, uygulanmış projelerin sağladığı yararları tanıtılmak ve verimliliği artırma konusunda yürütülen projeleri kamuoyuna duyurmak amacıyla düzenlenen “Verimlilik Haftası” etkinlikleri kapsamında 02 Haziran 2014 tarihinde Ankara Congressium ATO Uluslararası Kongre ve Sergi Sarayı’nda “2014 Verimlilik Proje Ödülleri” töreni gerçekleştirilmiştir.



100’den fazla büyük ölçekli işletme olmak üzere toplam 150 başvurunun yapıldığı 2014 Verimlilik Projesi’nde toplam 22 işletme ve 4 kamu kuruluşu ödül almaya hak kazanmış, ödüller sahiplerine Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Fikri IŞIK tarafından verilmiştir. Ödül töreninde öncelikle, “Ar-Ge ve Ürün İyileştirme”, “Otomasyon ve Teknolojik Yenilik”, “Sürdürülebilir Üretim” ve “Süreç İyileştirme” olmak üzere 4 kategoride toplam 12 büyük ölçekli işletmeye ödülleri verilmiştir.

Akçansa ve Nuh Çimento “Sürdürülebilir Üretim” kategorisinde ödüle layık görüldü

Bekmece Fabrikası adına Akçansa Ladik Fabrika Müdürü Alican KARLIDAĞ almıştır. İkincilik ödülünü ise “Atık Isıdan Üretim Tesisi Projesi” ile Nuh Çimento San. A.Ş. almaya hak kazanmış, ödülü Genel Müdür Hayrettin ŞENER almıştır.



KONYA ÇİMENTO AVRUPA’YA ÖRNEK OLDU

Konya Çimento, Türkiye ve Avrupa’ya örnek olacak bir rehabilitasyon çalışmasına imza atmıştır. Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU), Konya’da 1,5 milyon Avro’ya mal olan ve başarıyla rehabilite edilen sahaları yerinde incelemiş ve Konya Çimento’ya tam not vermiştir.

CEMBUREAU Kaynaklar ve Prosesler Çalışma Grubu Biyo Çeşitlilik Alt Çalışma Grubu toplantısını, Türk çimento sektörünün önemli rehabilitasyon örneklerinden biri olan Konya’da gerçekleştirmiştir. Vicat Grubu’na bağlı olarak faaliyet göstermekte olan Konya Çimento’nun ev sahipliğinde düzenlenen toplantının ardından, Konya Çimento’nun hammadde sahası olarak kullanılan ve ardından başarılı şekilde rehabilite edilen bölge CEMBUREAU temsilcileri tarafından da ilgiyle incelenmiştir.



E.K.E.D.

Kendi Güvenliğini
Kendin Al,
Kendini Başkasına
Emanet Etme



ÇİMENTO SEKTÖRÜ
Dünya İSG
Günü Etkinlikleri
28 Nisan 2014

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ GELİŞTİRİLMESİ TOPLANTILARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014 Merkezi Eylem Planı'nda "Üçlü Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi", "İşletmelerde İkili Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması ve İyi Uygulama Örneklerinin Yayımlanması" ve "Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Oluşturulması" başlıklı üç stratejik hedefin benimsenmiş ve bu kapsamda 5 ilde bilgilendirme ve bilinçlendirme amaçlı sosyal diyalog toplantıları düzenlenmiştir.

Söz konusu toplantılar 5 pilot ilde, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları bünyesinde ger-



"HERKES İÇİN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK (KSS) PROJESİ" SEMİNERİ



Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK), Avrupa Komisyonu Brüksel Merkezi'nden finansmanını sağladığı "Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Herkes için KSS) Projesi" kapsamında Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) alanında farkındalık artırma çalışmaları devam etmektedir.

"Sektörel Uzman Eğitimi" 16-17 Nisan 2014 tarihlerinde Sendikamız ev sahipliğinde gerçekleştirilen bahse konu Projenin çıktılarını, nihai hedef kitle olan işletmeler ile paylaşmak için 22 Mayıs 2014 tarihinde İstanbul Koç Üniversitesi Anadolu Medeniyetleri Araştırma Merkezi'nde "Şirketler Açısından KSS Semineri" düzenlenmiştir. Toplamda 80 işletme temsilcisinin katıldığı Seminerde, ulusal ve uluslararası uzmanlar ile TİSK Uzmanları bilgi paylaşımında bulunmuştur.

çekleştirilmiş olup, Kurullarda işveren kesimini temsilen yer alan çimento sektörü temsilcileri olarak Votorantim Çimento Samsun Şubesi Genel Müdür Yardımcısı Ahmet AKKAYA, Denizli Çimento İnsan Kaynakları Müdürü Aydın ADALI, Vicat Grubu İnsan Kaynakları Müdürü Metin GÜDEN ve Limak Çimento Gaziantep Şubesi Üretim Müdürü Emrah K. GÖK de mensubu oldukları fabrikanın bulunduğu ilde gerçekleştirilen toplantıda konuya ilişkin sunumlarını gerçekleştirmişlerdir.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Program Yöneticisi Jeanne SCHMITT'in moderatörlüğünde yürütülen "KSS Nedir, Şirketler Neden Uyguluyor?" başlıklı Panelde şirketlerin ve hükümetlerin KSS'deki rolleri, paydaşların beklentileri, KSS'de gönüllülük esasının önemi ve Uluslararası İşverenler Teşkilatı'nın (IOE) yaklaşımı ele alınırken, IOE Kıdemli Uzmanı Matthias THORNS, Bilgi Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Gresi SANJE ve Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) Yönetim Kurulu Üyesi İdil TÜRKMENOĞLU konuya ilişkin görüşlerini açıklamışlardır.



Moderatörlüğünü TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Ferhat İLTER'in yürüttüğü "Proje'nin Gelecekteki Çalışmaları ve Katkıları" başlıklı Panele, Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN de konuşmacı olarak iştirak ederek, sektörümüzün KSS alanındaki hassasiyetlerini katılımcılarla paylaşmıştır.

TÇMB TEKNİK VE ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ İLK MEZUNLARINI VERDİ



Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından sektöre ara ve kalifiye olmak üzere yetkin insan kaynağı yetiştirmek amacıyla kurulan TÇMB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ilk mezunlarını vermiştir. Mezuniyet töreninde, dört ayrı okul türünde ilk üçe giren oniki öğrenciye birer iPad ile birincilere ayrıca başarı plaketi verilmiştir. Dereceye giren öğrenciler, ödülleri TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN ve törene katılan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) yetkililerinin elinden almıştır. Ayrıca, törende TÇMB CEO'su Oğuz TEZMEN tarafından da Okul Müdürü M. Ragıp SEKMEN'e özel teşekkür plaketi verilmiştir.

Sektör ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğinin en güzel örneklerinden biri olarak 2010 yılında yaklaşık 200 öğrenci ile eğitime başlayan ve 4 yılda öğrenci sayısı 1.500'e ulaşan TÇMB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, 4 ayrı okul türünde öğrenim gören 187 öğrenciden oluşan ilk mezunlarını törenle mesleğe kazandırmıştır.

Törende bir konuşma yapan Mehmet GÖÇMEN, ekonominin lokomotifi olan inşaat ve çimento sektörünün ara ve kalifiye elemana ihtiyaç duyduğunun ancak sektör-MEB işbirliği ile Avrupa

BETONART 10'UNCU YAŞINI KUTLADI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin (TÇMB) betonun alternatif kullanım olanaklarını araştırarak çevre duyarlılığını ve kalitesini artırmak amacıyla yayımladığı BETONART Dergisi, 10'uncu yaşını kutlamıştır. İstanbul Deniz si'nde düzenlenen kutlamaya TÇMB yönetimi ile çimentoya estetik katan mimarlar katılmıştır. Yapı sektörü ile tasarım dünyasının buluşma noktası olan BETONART'ın 10. yıl kutlamasında 6'ncı Uluslararası Beton Tasarım Yarışması'nda dereceye giren öğrencilere de plaketi verilmiştir.

Dereceye giren 4 öğrenci, 17-23 Ağustos 2014 tarihleri arasında İrlanda'nın Dublin şehrinde düzenlenecek MasterClass Programı'na TÇMB sponsorluğunda katılacak olup; öğrenciler, söz konusu programda Almanya, Belçika, Hollanda ve İrlanda'nın dereceye giren mimarlık öğrencileri ile birlikte eğitim göreceklerdir.

Törende dereceye giren öğrencilere ödülleri veren TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN, sektörün sürdürülebilirliği açısından gençlere temas eden etkinliklerin önemini vurgulamıştır.



standartlarında eğitim donanımına kavuşturulan TÇMB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nin bu açığı kapatacağının altını çizmiştir.

İnşaat teknolojisi, tesisat ve iklimlendirme, kimya ve elektrik-elektronik bölümlerinin özellikle ilgi gören ve istihdamı kolay olan bölümler olduğunu belirten Ragıp SEKMEN ise dört yıllık bir okul olarak pek çok köklü okulun yakalayamadığı başarıları elde ettiklerini, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından mesleki ve teknik okullar arasında en kaliteli üçüncü okul seçildiklerini, "Eğitimde İyi Örnekler" sıralamasında 1.564 örnek okul içerisinde birinci okul, "Kültür Bayrağı" alan sekiz okuldan biri olduklarını ve son olarak temiz ve sağlıklı okul belgesi olan "Beyaz Bayrak" sertifikasını aldıklarını vurgulamıştır.

Törende TÇMB Yönetim Kurulu Üyeleri ile birlikte Sendikamızı temsilen Genel Sekreter Serdar ŞARDAN ile Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN'in yanı sıra Yapı Ürünleri Üreticileri Federasyonu temsilcileri, Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdür Yardımcısı ve İl Millî Eğitim Müdürlüğü yetkilileri, veliler, öğrenciler ve öğretmenler hazır bulunmuştur.



BETONART'ı 10 yıl önce çimento sektörünün sürdürülebilirliği ve sosyal sorumluluğu olarak konumladıklarını belirten GÖÇMEN, "Zaman geçtikçe gördük ki mimarlarla birlikte olmamız kalite çitasını yükseltti, sektör olarak olumlu algılanmamızı sağladı. Bir taraftan da üniversiteler ve mimarlık gruplarıyla bir arada, onların eğitimine katkı sağlamak bize de güç kazandırdı" demiştir.

"Teori ve pratikte eğitim bir bütündür, ilkesinden yola çıkarak Betonart çatısı altında 2002 yılından beri her yıl düzenlenen Betonart Yaz Okulu ile mimarlık öğrencilerinin tasarımdan uygulamaya malzemeyi deneyimleyeceği bir ortam oluşturuyoruz" diyen GÖÇMEN, gençlere verdiği önemi şu sözlerle açıklamıştır:

"Çok genç bir ülkede karar vericilerin nüfus ortalamasının çok üzerinde bir yaşta olması bana sürdürülemez bir konu olarak geliyor. Gençleri kendimize benzetmek yerine bizim onlardan öykünmemiz gerekir. Genç nüfus gücümüzü pozitif çevirebilmemiz için gençleri söz sahibi bir konuma getirmemiz gerekir. BETONART gibi inisiyatiflerle de genç nüfusa ulaşacak, onları motive edecek projeler üretmenin çok önemli olduğunu düşünüyorum."

Gecenin sonunda davetlilere BETONART'ın 10. yılı anısına hazırlanan, ÇİMSA Süper Beyaz Çimento ile üretilen beton plakalar hediye edilmiştir.

Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2013

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hem yıl içinde çeyrek dönemler itibariyle hem de bütün bir yılı kapsayacak biçimde, hanehalkı işgücü araştırması düzenli olarak yapılmaktadır. 2013 yılı sonuçları ve 2012 yılı ile ilgili karşılaştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

İşsizlik oranı %9,7 tarım dışı işsizlik oranı ise %12 olarak gerçekleşti

Türkiye genelinde işsiz sayısı 2013 yılında bir önceki yıla göre 229 bin kişi artarak 2 milyon 747 bin kişiye ulaşmıştır. İşsizlik oranı ise 0,5 puanlık artış ile %9,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 0,4 puanlık artışla %11,5, kırsal yerlerde ise 0,6 puanlık artışla %6,1 olmuştur.

Tarım dışı işsizlik oranı bir önceki yıla göre 0,5 puanlık artışla %12 seviyesinde, 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranı ise 1,2 puanlık artışla %18,7 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdam edilenler 703 bin kişi arttı

İstihdam edilenlerin sayısı 2013 yılında, geçen yıla göre 703 bin kişi artarak 25 milyon 524 bin kişiye yükselmiştir. Bu yıl, tarım sektöründe çalışan sayısı 82 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 785 bin kişi artmıştır.

İstihdam edilenlerin %23,6'sı tarım, %19,4'ü sanayi, %7'si inşaat, %50'si ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,6 puan, sanayi sektörünün payı 0,3 puan, inşaat sektörünün payı 0,1 puan artarken, tarım sektörünün payının ise 1 puan azaldığı görülmüştür.

İstihdam oranı %45,9 olarak gerçekleşti

İstihdam edilenlerin oranı, bir önceki yıla göre 0,5 puanlık bir artış göstererek %45,4'ten %45,9'a yükselmiştir.

İşgücüne katılma oranı %50,8 olarak gerçekleşti

Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, 2013 yılında bir önceki yıla göre 0,8 puan artarak %50,8 olmuştur. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,5 puanlık artışla %71,5, kadınlarda ise 1,3 puanlık artışla %30,8 olarak gerçekleşmiştir.

Bölgesel Sonuçlar, Düzey 1 (12 Bölge)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Kurumsal olmayan nüfus (000)	73.604	74.457	50.397	50.885	23.207	23.572
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	54.724	55.608	37.656	38.129	17.068	17.479
İşgücü (000)	27.339	28.271	18.186	18.907	9.153	9.364
İstihdam (000)	24.821	25.524	16.167	16.736	8.653	8.788
İşsiz (000)	2.518	2.747	2.018	2.171	500	576
İşgücüne katılma oranı (%)	50	50,8	48,3	49,6	53,6	53,6
İstihdam oranı (%)	45,4	45,9	42,9	43,9	50,7	50,3
İşsizlik oranı (%)	9,2	9,7	11,1	11,5	5,5	6,1
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	11,5	12	11,4	11,8	11,9	12,9
Genç nüfusta işsizlik oranı (%)	17,5	18,7	20,3	21,2	11,9	13,7
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27.385	27.337	19.470	19.222	7.915	8.115

Temel İşgücü Göstergeleri, 2012-2013

Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2013

En yüksek işsizlik oranı %14,5 ile Güneydoğu Anadolu bölgesinde gerçekleşti

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %14,5 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi iken, en düşük olduğu bölge %6,7 ile Batı Karadeniz (TR8) ve Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgeleri olmuştur. Erkeklerde işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %15,2 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi iken, kadınlarda %14,8 ile İstanbul (TR1) bölgesi olmuştur.

En yüksek istihdam artışı 206 bin kişi ile Güneydoğu Anadolu bölgesinde oldu

En yüksek istihdam artışı 206 bin kişi ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinde gerçekleşmiştir. Buna karşılık en fazla istihdam azalışı Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde görülmüştür. Bu bölgede toplam istihdam 73 bin kişi azalmıştır.

Bölgelerdeki istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, tarım sektörünün payının en yüksek olduğu bölge %49,7 ile Kuzeydoğu Anadolu (TRA), sanayi sektörünün payının en yüksek olduğu bölge %36,9 ile Doğu Marmara (TR4) ve %35,1 ile İstanbul (TR1), hizmetler sektörünün payının en yüksek olduğu bölgeler ise %64,3 ile İstanbul (TR1) ve %62,7 ile Batı Anadolu (TR5) bölgeleri olmuştur.

İşgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %55,6 ile Ege bölgesi oldu

En yüksek işgücüne katılma oranı %55,6 ile Ege (TR3) bölgesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %74 ile İstanbul (TR1) ve Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgeleri, kadınlarda ise %38,3 ile Ege (TR3) bölgesi olmuştur.

Bölgesel Sonuçlar, Düzey 2 (26 Bölge)**En yüksek işsizlik oranı %21,1 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti**

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %21,1 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) olurken, bunu %17,5 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) takip etmiştir. İşsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %4,7 ile TR52 (Konya, Karaman) bölgesi olmuştur.

İstihdam edilenlerin %18,3'ü TR10 (İstanbul) bölgesinde yer aldı

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun %18,1'ini barındıran İstanbul (TR10), toplam istihdamın da %18,3'üne sahip olduğu görülmüştür. Çalışma çağındaki nüfus içindeki payı %6,7 olan TR51 (Ankara) bölgesi toplam istihdamın %6,5'ine sahip olmuştur. TR31 (İzmir) bölgesinin çalışma çağındaki nüfus içindeki payı %5,8 iken, toplam istihdamın %5,9'una sahip olmuştur. Buna karşılık, çalışma çağındaki nüfusun %3,8'ine sahip olan TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgesinin toplam istihdam içindeki payı %2,6'dır.

İşgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %58,3 ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi oldu

En yüksek işgücüne katılma oranı %58,3 ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesinde gerçekleşmiştir. Bunu %57,2 ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesi izlemiştir. En düşük işgücüne katılma oranı ise %36,9 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ve %37,9 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinde olmuştur.



Araştırma Sorumlusu

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



YOL ARKADAŞI

04 Ekim 1957 günü Dünyamızın ikinci bir uydusu oldu. Fakat bu uydu, o zamana kadar gezegenimize eşlik etmiş Ay'la pek de kıyaslanabilecek gibi değildi. Bir defa Ay, Dünya'dan 350 – 400 bin km uzaklıkta bir yörüngede dönen, 1740 km çapında bir “dev-di”; ayrıca büyük olasılıkla da büyük bir gök cismiyle Dünya'nın çarpışması sonucu Dünya'dan kopan parçalardan oluşmuştu, yani “doğal”dı. “Yeni gelen” ise pek gariban görünüyordu. İnsan elinden çıkma, 60 cm çapında bir kürecikti. Üzerinden sarkan 4 anten çubuğuyla kötü yapılmış bir denizanası taklidi gibiydi ve gezegenimizden 200-1000 km mesafede -kosmos ölçeğiyle dibi-mizde bile sayılmaz- dönmeye mahkumdu.¹ Fakat bu mütevazı aracın, daha doğrusu simgelediği değişimin, insan yaşamı üzerindeki etkisinin büyüklüğü, kütlesiyle ters orantılı oldu. Ama bugün başlarının üzerinde bir “Uluslararası Uzay İstasyonu” dönen bizlerin ilk “suni peyk” Sputnik'in (Rusça:“Yol arkadaşı”) önemini kavrayabilmesi, 1950'lerin koşullarını anımsamadan mümkün değildir.

İkinci Dünya Savaşı'nın arkasından (tıpkı Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra olduğu gibi) bir iyimserlik dalgası doğmuş, insanlığın geçmişteki yanlışlarını bir daha yinelemeyeceği, bilim ve teknolojinin ışığında refah içinde yaşayacağı ortak bir düzeni benimseyeceği düşünölmeye başlamıştı. Umulanın aksine, savaşı

¹ <http://www.space.com/17563-sputnik.html> ve bkz. BARBREE, Jay, “Live From Cape Canaveral”: Covering The Space Race, From Sputnik to Today, Harper Collins, Londra, 2007, s.15-29

Resim-1: Sputnik

Kaynak: <http://www.derekchristensen.com/wp-content/uploads/2011/08/Sputnik1.jpg>

ACIL GÜNDEM

izleyen birkaç yıl içinde Dünya, iki büyük gücün giderek büyüyen çatışmasının gölgesinde iki etki alanına bölünmeye başladı. Barışı sağlayacağı ve koruyacağı umulan Birleşmiş Milletler Örgütü bile Sovyetler Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri'nin diplomatik mücadele alanına dönüşmüştü. Elbette bu çekişmenin en önemli konusu askeri üstünlüktü. Hem de yalnızca olağan silahlar bakımından değil, nükleer silahlar bakımından da! ABD'nin 1945'te Japonya'yı erken teslim olmaya zorlamak için Hiroşima ve Nagazaki'ye birer "Atom Bombası" atmasından yalnızca 4 yıl sonra Sovyetler Birliği ilk nükleer denemesini yaptı. "Tehdide cevap veren" ABD 1952'de ilk "Hidrojen Bombası"nı denedi. Sovyetler Birliği bu defa gecikmedi, 1953'te yanıtı yine bir hidrojen bombasıyla verdi! Avrupa Devletleri'nin Birinci Dünya Savaşı'ndan önceki durumunu anımsatır-casına, iki güç silahlanma yarışına başlamıştı.²

Tabii bombaları üretebilmek bir şeydi, onları hedeflerine hızla ve isabetle ulaştırmak başka bir şey... İşte füze teknolojisi bu noktada tarafların "imdadına yetişti"! Tespit edilmesi, izlenmesi, karşı harekete geçilmesi son derece zor bir araç olan füze nükleer başlıkların taşınması için de idealdi. Yerden yüzlerce km yukarıya yükseliyor, en gelişmiş savaş uçağından defalarca daha hızlı olarak hedefine doğru alçalıyor ve ölümcül yükünü bırakıyordu. Menzil sorunu neredeyse yoktu ve insansızdı. Konuya bu açıdan bakınca, 60 cm çapında ve tekrarlayan bir radyo sinyali (bip..bip...bip...) göndermekten başka bir işlevi olmayan Sputnik'in yörüngeye oturtulmasının ABD ve müttefiklerine, hatta tüm Dünya ülkelerine ne ifade ettiği anlaşılır: Sovyetler Birliği, teknolojik olarak bir nükleer savaş başlığını birkaç dakika gibi kısa bir zamanda seçtiği bir hedefe ulaştırabilecek füze teknolojisine artık sahipti.

Henüz Sputnik'i uzaya taşıyan Semyorka roketi gibi bir sisteme sahip olmayan ABD'de kamuoyu adeta paniğe kapıldı. Bu baskıyla kendi uydusunu bir an önce yörüngeye çıkarmak isteyen Amerika, henüz geliştirilmekte olan Vanguard (Vengard) roketleriyle denemelere girişince de olanlar oldu. 06 Aralık 1953'te ilk ABD uydusunu taşıyan Vanguard füzesi neredeyse yerden havalanamadan patladı (yerinden fırlayan uydu ise düştüğü çalılıktan sinyal göndererek görevini başarmış oldu).³ Amerikalılar'ın morali iyice bozulmuştu. Sovyetler Birliği'yle ABD arasındaki askeri teknoloji dengesi bir iç politika malzemesine dönüştü: "Füze açığı" (missile gap), yani ABD'nin nükleer başlıklı füzelerinin sayısı ve teknoloji bakımından SSCB'den geri olduğu fikri, örneğin John Kennedy'nin seçim kampanyasında altı vurgulanan iddialardan biri oldu. Bugün erişilebilen belgeler gösteriyor ki aslında Sovyetler'in elindeki bu türden silahların sayısı Amerika'ların tahminlerinin çok altında kalmıştır. Dahası, teknoloji bakımından da "açık" korkulduğu kadar büyük değildi.

² <http://newint.org/features/2008/06/01/nuclear-weapons-history/>

³ BARBREE, a.g.e., s.34.



Resim-2: Newsweek Dergisi'nin 4 Mart 1957 sayısının kapağı: Uzay yarışında ABD kazanabilecek mi?

Kaynak: [http://s7.computerhistory.org/is/image/CHM/500004062-05-01?\\$re-medium\\$](http://s7.computerhistory.org/is/image/CHM/500004062-05-01?$re-medium$)



Resim-3 Bir Semyorka Roketi, Baykonur'da anıtlştırılmış.

Kaynak: <http://www.unknownfieldsdivision.com/blog/?cat=8>

Yine de Sputnik'in yörüngeye oturması giderek daha korkunç silahlar ve onları daha uzağa, daha büyük isabetle taşıyacak araçlar yapılmasına neden olan bir yarış başlatmış oldu. Üstünlüğü sağlamak ancak bilimsel ilerleme ile mümkündü. Bu nedenle örneğin 1958'de Amerika'da İleri Araştırma Projeleri Ajansı (ARPA) kuruldu. 1972'den bu yana Savunma İleri Araştırma Projeleri Ajansı (DARPA) olarak varlığını sürdüren bu kurumun sloganının "stratejik sürprizleri önlemek" olması, resmi tarihçesinin de "Sputnik"le başlaması kulağa şaşırtıcı geliyor mu?⁴ Yine ABD'nin bilim ve mühendisliğin çeşitli alanlarında sıçrama yapmasında önemli rol oynamış olan Ulusal Savunma Eğitim Yasası (NDEA) da 1958'de çıkarıldı. Bu yasayla ayrılan milyonlarca dolarlık bütçelerle gelecekte ABD'nin savunmasında rol oynayacağı umulan binlerce öğrencinin yükseköğrenim masrafları karşılanmıştır. Son olarak, hepimizin adını duymuş olduğu Amerikan Ulusal Aeronotik ve Uzay Yönetimi Ajansı (NASA) da 1958'de kurularak sivil uzay çalışmalarını tek çatı altına toplamıştır.



Resim-4: Yuri Gagarin hem Time, hem de Life dergilerinin kapağında

Kaynak: <http://www.yuriesfera.net/wp-content/>

Gelgelelim, iki büyük güç arasındaki rekabetin yalnızca korku ve endişeyle tetiklendiğini, çekişmenin yalnızca askeri alanda yaşandığını düşünmek yanlış olur. İnsan yapımı ilk nesnenin Dünya yörüngesinde dönmeye başlamasıyla birlikte aslında "uzay yarışı" da başlamış oldu. İnsanoğlu ötesine geçilebilecek, keşfedilebilecek yeni bir sınırla "haşır-neşir" olmaya başlamıştı. Korkunç silahları taşımak için tasarlanan araçlar, bunları yönlendirecek sistemler, tüm bunlar için gerekli bilgisayar sistemleri vb. gelişmiş sistemler aynı zamanda insanı uzaya göndermek için de pekala kullanılabilirdi. Zaten bu düşünce de yarışın bir sonraki hedefi haline geldi. SSCB 03 Kasım 1957'de bir köpeği (meşhur Layka) Dünya

etrafında bir tur atmaya göndererek zaman yitirmediğini gösterdi. Ardından 12 Nisan 1961'de ilk "uzay adamı", kozmonot Yuri Gagarin uzaya çıkan ilk insan olarak tarihe geçti.⁵ Sovyetler Birliği büyük bir prestij

kazanmıştı, ne var ki ABD boş durmuyordu. Yeni başkan Kennedy, 1962'de yaptığı bir konuşmada "bir insanı Ay'a sağ salim göndermenin ve geri getirmenin" ulusun önündeki önemli hedeflerden biri olduğunu söyleyerek çok büyük ve iddialı bir uzay programının başladığını haber vermişti.⁶

Aya yolculuk amacına yönelik Mercury (Merküri) ve Gemini (Ciminay) programlarından elde edilen bilgilerle kurgulanan Apollo programıyla Kennedy'nin konuşmasının üzerinden yalnızca 7 yıl geçtikten sonra, 20 Temmuz 1969'da Ay'a ABD bayrağı dikildi.⁷ Bu defa yarışta geride kalan SSCB'ydі. Türlü nedenlerle Sovyet insanlı Ay programı başarıya ulaşamadı. Ancak ABD'nin de kendi programını 1972'den sonra sürdürmesi mümkün olmadı: Devasa kamusal bütçeler ayrılan bu tip projelerin devamlılığı toplumsal destek olmadan imkansızdı. Oysa bu tarihte ABD kamuoyunun gözünde Ay'a yolculuk sıradan bir olaya dönüşmüştü bile.⁸ Her iki güç de Ay'a gidip-gelmektense, Dünya yörüngesinde uzun süre kalacak deney ve gözlem istasyonları kurmak; daha sonra da yörüngeye yük ve insan taşıyabilecek tekrar kulla-

⁴ <http://www.darpa.mil/About/History/History.aspx>

⁵ BARBREE, a.g.e., s.111-124.

⁶ <http://www.space.com/11772-president-kennedy-historic-speech-moon-space.html>

⁷ BARBREE, a.g.e., s.374-390.

⁸ KAY, William Durwood, Can Democracies Fly in Space? The Challenge of Revitalizing the U.S. Space Program, Praeger London, Westport, 1995, s.19.

nılabilir araçlar üretmeye yoğunlaştı. Skylab (Sıkaylab) uzay istasyonu programı (1973-1979), Salyut (1971-1986) ve Mir (1986-2001) uzay istasyonu programları; Uzay Mekiği adı verilen araçlar bu çabanın sonuçlarıdır (Sovyetler'in de çok başarılı bir mekik tasarımı olmakla birlikte ekonomik ve siyasal koşullar programın sürdürülebilmesini engellemiştir).



Resim-5: Skylab Uzay İstasyonu

Kaynak: [http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/07/Skylab_\(SL-4\).jpg](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/07/Skylab_(SL-4).jpg)

1980'lerin başlarından 2000'li yıllara doğru uzay araştırmalarının uluslararası boyutunun genişlediğini söyleyebiliriz. Uzayın bir işbirliği sahnesi de olabileceği 1975'teki Apollo-Soyuz ortak uçuşuyla açıkça görülmüştü. Tabii işbirliğinin arkasındaki önemli nedenlerden birinin maliyet olduğunu da unutmamak gerekir. 1998'de yapımına (daha doğrusu, birleştirilmesine)

başlanan Uluslararası Uzay

İstasyonu bu eğilimin devamıdır. 15 ülkenin işbirliği ile meydana getirilen istasyon bugüne kadar 8 ülkeden 204 kişiyi ağırlamış bu-

lunuyor. Hem bilimsel nedenlerle, hem de prestij için ABD ve SSCB'nin açtığı yoldan ilerlemiş olan birçok ülkenin (Türkiye dahil) bugün uzay araştırmaları birimleri var. Tabii bunlardan yalnızca 11'i, Avrupa



Resim-6: Sovyet uzay mekiği Buran, de dinleniyor.

Kaynak: http://www.buran-energia.com/blog/wp-content/uploads/2011/08/Buran_ok_2.01_MAKS_2011_2.jpg



Resim-7: Uluslararası Uzay İstasyonu

Kaynak: <https://earthkam.ucsd.edu/images/iss-future.jpg>

Uzay Ajansı'nı da sayarsak 12'si uzaya araç gönderme kapasitesine sahip. İnsanlı uçuştan söz ettiğimiz andan ise liste hala çok kısa, ABD ve Rusya Federasyonu dışında, yalnızca Çin Halk Cumhuriyeti bunu yapabiliyor. Genel görünüm umutsuzluk verici değil belki ama uzay çalışmalarının geldiği noktanın 1950'lerdeki "başka gezegenlere, hatta güneş sistemlerine yolculuk" düşlerinden hala çok uzağında olduğu açık. Zaman zaman dile getirilen Mars'a insanlı uçuş projesi bile, 2030-2050 gibi uzak bir tarihten önce gerçekleşecek gibi görünmüyor. Sözün kısası, uzayı bir okyanusa benzetirsek, biz halen kumsalda durmuş, bir parmağımızı ancak ıslatabilmiş haldeyiz. Üstelik uzay maceramız 50-60 yıllık da değil. Uzaya açılmanın bilimsel olarak -en azından teorik düzeyde- ele alınmasından bu yana 100 yıldan fazla zaman geçti.

bize getirisi nedir? Öyle ya, ne yerleşmek için, ne de örneğin maden cevherleri ve başka kaynaklarından yararlanmak üzere hala başka gezegenlere yolculuk edemiyoruz. Zaten kendi gezegenimizi de çok iyi tanıdığımız söylenemez. Sözelimi, Dünya yüzeyinin %70'ini kaplayan deniz ve okyanuslara bir bakıma uzaya olduğumuz kadar yabancıyız. Ayrıca her gün yaşamımızı etkileyen bunca sorunu çözmek için kullanmak yerine, neden 3-5 astronotu yörüngeye çıkarmak ya da oyuncığa benzeyen bir robotu Mars'a göndermek için kaynaklarımızı tüketiyoruz?

Peki ya, kaynak, emek, zaman ve insan yaşamı bakımından son derece büyük maliyetlerle gerçekleştirilen bu çalışmaların

Uzay çalışmalarlarıyla ilgili tartışmalarda bu ve benzeri görüşleri sık sık duymak olası... Bu konuda verilebilecek yanıt ise birkaç noktayı içeriyor. Birincisi, bu faaliyetler herşeyden önce içinde yaşadığımız evrensel düzeni tanımak ve anlamak için gerekli. Evrenin ve barındırdığı herşeyin nasıl, ne zaman oluştuğu, canlı yaşamın nasıl ortaya çıktığı, Dünya'nın bir parçası olduğu sistemin nasıl işlediği ve nasıl değiştiği, gelecekte nasıl olabileceği gibi sorulara yanıt aramak için gezegenimizin yüzeyine kurduğumuz gözlem araçlarıyla çalışmaktan daha fazlasını yapmak zorundayız. Atmosferin dışından gözlem ve ölçümler yapmak, Ay, Mars ve erişebildiğimiz diğer gök cisimlerinden örnekler almak ve incelemek gibi... Bu araştırmalar salt merakımızı tatmin etmekten öte, bir gün büyük bir sıçrama yaparsak dağılacığımız evreni tanımamız açısından önemli.⁹ Tanımak demişken, uzayda olmak yalnızca "içten dışa" bir faaliyet değil. Başka bir deyişle, uzayda olmamız, bakışlarımızı kendimize yöneltmeyeceğimiz anlamına gelmiyor. Uzay araştırmalarının önemli bir bölümü doğrudan doğruya Dünya'yı izlemek ve gözlemlemekle ilgili. Görünür ışık da dahil çeşitli dalga boylarından gezegenimizi izleyen uyduların sağladığı bilgiler olmasaydı, bugün ne coğrafya bilgimiz tam olabilirdi, ne de meteoroloji...

Daha da "somut ve doğrudan" yarar bekleyenler için, şunu anımsatmakta yarar var: Uzayla ilgili çalışmalar günlük yaşamımızın pek çok alanında yararlandığımız birçok önemli teknolojinin gelişmesini sağladı. Bunlardan bir bölümü aşırı sıcak, aşırı soğuk, yüksek radyasyon, solunabilir hava yokluğu gibi insan yaşamını olanaksız kılacak koşullarla baş etmek için geliştirildi. Ancak, özellikle uzay istasyonu ve mekik programları sayesinde, örneğin yerçekimsiz ortamda yapılan deneylerle elde edilmiş teknolojiler de var. Bu anlamda uzay programları nedeniyle, ya da onlar sayesinde ortaya çıkmış veya uzay programlarının iyileştirilmesine katkıda bulunmuş olduğu teknolojilere birkaç örnek verelim: Yeni metal alaşımları, uçak kanatlarında buz oluşumunu önleyen sistemler; camlarda buğu oluşmasını engelleyen kimyasallar; şok emici ayakka-bı tabanları; bebek mamaları; yanık tedavisi; kablolu ev aletleri; ısı, gaz, duman algılayıcıları ve alarm sistemleri; gıda saklama yöntemleri; yapay kalp; kalp pili; yapay eklemler; birçok tıbbi teşhis sistemi; antibakteriyel filtreler...¹⁰ Bazıları Apollo Programı'ndan bile önceye dayanan bu katkıların dışında bir de örneğin sanayide, havacılık ve taşımacılıkta kullanılan binlerce spesifik patent olduğunu da unutmamalıyız. Aradaki bağlantıyı kurmak zor gelebilir ama, tarım da bu araştırmaların önemli katkılarda bulunduğu alanlardan biri. Dünya-dışı ortamlarda sürdürülebilir bir yaşam sürebilmek için insana uygun ekosistemler kurabilmek, hava ve su çevrimini gerçekleştirebilmek ve bu arada elbette gıda elde edebilmek gerektiğinden, bu ortamlara uygun tarım teknikleri de geliştiriliyor. Tabii bunları Dünya'da da kullanmakta sakınca yok...

Bir de bilişim konusu var, hem donanımların, hem de yazılımların tarihine baktığımızda uzay programlarının gereksinimlerinin bu sektördeki önemli itici güçlerden biri olduğunu görüyoruz, tabii sektörler arası alışveriş tek yönlü de değil. Artık pek çoğumuzun cebindeki telefonlarla bile yararlanılabilen Küresel Konumlandırma Sistemi (GPS) bu anlamda güzel bir örnek. Sayısal bilgi işlem kabiliyeti ve haberleşme teknolojilerinin bir arada kullanımını gerektiren bu yapı, uzaya gidebilmek becerimiz olmadan var olamazdı. GPS uydularını yörüngeye sağlıklı bir biçimde yerleştirebilmek içinse yine bilişim ve haberleşme teknolojileri gerekliydi. Kitle iletişimi (TV-Radyo) ve bireysel iletişim (telefon vb.) için yararlandığımız uydu sistemlerini de bu çerçevede düşünebiliriz. Uzay programları bu anlamda o kadar bereketli ki, örneğin NASA çeşitli projeler sırasında yapılan buluşları ticari patentlere çevirmek ve bunlara uygulama alanları geliştirmek için ayrı birimler kurmuş durumda.

⁹ GRIFFIN, Michael, "The Real Reasons We Explore Space", Air & Space Magazine, Temmuz 2007, <http://www.airspacemag.com/space/the-real-reasons-we-explore-space-18816871/?all>

¹⁰ BURKE, Robert ve BIJLEFELD Marjoljn, It Came From Outer Space: Everyday Products and Ideas From The Space Program, Greenwood Press, Londra, 2003.

Dikkat ederseniz, hep “sivil” faydalardan söz ediyoruz. Ne yazık ki uzayı askeri anlamda da değerlendirmek düşüncesi sürüyor ve uzay çalışmalarına kaynak ayrılmasına neden olan etkenlerden de önemli bir tanesi bu düşünce. Askeri amaçlarla kullanılan gözlem uydularının, keşif uçaklarının yerini alması bu durumun somut örneklerinden biri. GPS sistemi ya da uydu telefonu sistemleri de yalnızca sivil amaçlarla kullanılmıyor. Dış Uzay Antlaşması (1967) yasaklamasına rağmen, yörüngeye yerleştirilmiş “savunma” sistemleri fikri hala rafa kalkmış değil. Umarız uzay bir çatışma alanına dönmez. Gerçi bilimkurgu edebiyatı ya da sineması bu temayı o kadar çok işledi ki, bir “uzay savaşı” yaşamak herhalde kimseyi şaşırtmayacak. Bu tür fantezilerimiz genelde yabancı bir canlı türünün Dünya’ya saldırması konusunu içeriyor ama, askeri bütçelerin büyüklüğüne bakılırsa uzayda yeni bir türle karşılaşılması durumunda o türün dünyasını istila etmek niyetinde olanlar herhalde bizleriz.

Bilimkurgu yazını ve sinemasına göre Dünya dışındaki ilk kolonilerimizi de çoktan kurmuş olmalıydık. Bu satırları yazarken aklımıza ister istemez bir zamanlar TRT ekranlarında izlediğimiz “Uzay Yolu”, “Uzay 1999” gibi programlar geliyor. Bu popüler kültür ürünleri aslında yazımızın başında sözünü ettiğimiz bilime ve teknolojiye güven duyulan iyimserliği barındırıyordu. Ne yazık ki öngörüldüğü gibi üçüncü binyıla Mars kolonilerimizle giremedik. Aksine, ikinci binyılın sonlarında girdiğimiz bir tür “içe kapanma” halindeyiz sanki. İnsanlık olarak 1945’ten beri kendi aramızda çatışmaya harcadığımız kaynakların (kurban verdiğimiz canları da hesaba katarak) az bir bölümünü bu konuya ayırsaydık, belki de şu anda hem yeni yaşam alanlarımız olurdu, hem de “ata yadigarı” Dünyamızı yaşanılabilir tutmak konusunda daha başarılı olabilirdik. Umarız, hem teknoloji, hem de zihniyet bakımından gezegenimizin çöküşünün önüne geçecek ve başka dünyalara ulaşmamızı sağlayacak sıçramayı önümüzdeki birkaç on yılda yaparız.

KAYNAKLAR

BARBREE, Jay, “Live From Cape Canaveral”: Covering The Space Race, From Sputnik to Today, Harper Collins, 2007

BURKE, Robert ve BIJLEFELD Marjoljn, It Came From Outer Space: Everyday Products and Ideas From The Space Program, Greenwood Press, Londra, 2003

KAY, William Durwood, Can Democracies Fly in Space? The Challenge of Revitalizing the U.S. Space Program, Praeger London, Westport, 1995

Internet Sayfaları

GRIFFIN, Michael, “The Real Reasons We Explore Space”, Air & Space Magazine, Temmuz 2007, bkz. <http://www.airspacemag.com/space/the-real-reasons-we-explore-space-18816871/?all>

<http://www.darpa.mil/About/History/History.aspx>

<http://newint.org/features/2008/06/01/nuclear-weapons-history/>

<http://www.space.com/11772-president-kennedy-historic-speech-moon-space.html>

<http://www.space.com/17563-sputnik.html>

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Prof. Dr. Nazmi BİLİR

Prof. Dr. Ali Naci YILDIZ



Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi BİLİR ile Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali Naci YILDIZ tarafından 2004 yılında yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği” isimli kitabın genişletilmiş ikinci baskısı yayımlanarak bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin istifadesine sunulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği konusu çalışma hayatının en temel konularından biridir ve günümüzde bir bilim dalı olarak kabul görmektedir. İlgili mevzuat ve çalışanların sağlığını yakından ilgilendiren konuları ele alan eser; “Genel Kavramlar”, “Risk Yaklaşımı ve Risk Grupları”, “Meslek Hastalıkları”, “İş Kazaları”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”, “İşkollarında Özel Konular”, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bazı Özel Konular” ve “İş Sağlığı Mevzuatı” olmak üzere sekiz ana bölümden oluşmaktadır.

Bunun yanında, “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği” alt konu başlığı kapsamında, sektöre özgü sağlık ve güvenlik tehlikelerinin yanı sıra sektör çalışanların sağlık sorunları ele alınmış olup, koruyucu donanımlar hakkında aydınlatıcı bilgilere yer verilmiştir. Çimento üretimi sırasında karşılaşılan fiziksel/kimyasal tehlikeler, toz sorunu ve ergonomik sorunlar tanımlanarak çalışma sırasında meydana gelebilecek kayma, düşme şeklindeki diğer tehlikelerin de altı çizilmiştir. Koruyucu yaklaşımların temeline “risk analizi”ni yerleştiren eser, söz konusu tehlikeleri ve sorunları bertaraf edici önlemleri tanımlamıştır.

Ayrıca, “Çalışma Yaşamı ve Üreme Sağlığı”, “Sigarasız İşyerleri”, “Yetişkin Eğitiminin Temel Prensipleri” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Etik Konular” gibi özel konulara da değinilen eserde, bahse konu kapsama dair farklı bir bakış açısı oluşturularak İSG alanına önemli bir katkıda bulunulmuştur.

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 inceleme 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 **tarikh verilmelidir.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayımlanmaz. 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 tab-

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

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internette kolaylıkla bulunabilen bir materyeldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stiline kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklerle yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
Öztürk ve Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli 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, Göçekli, 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)...; Göçekli (2001, ss. 182-183).

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

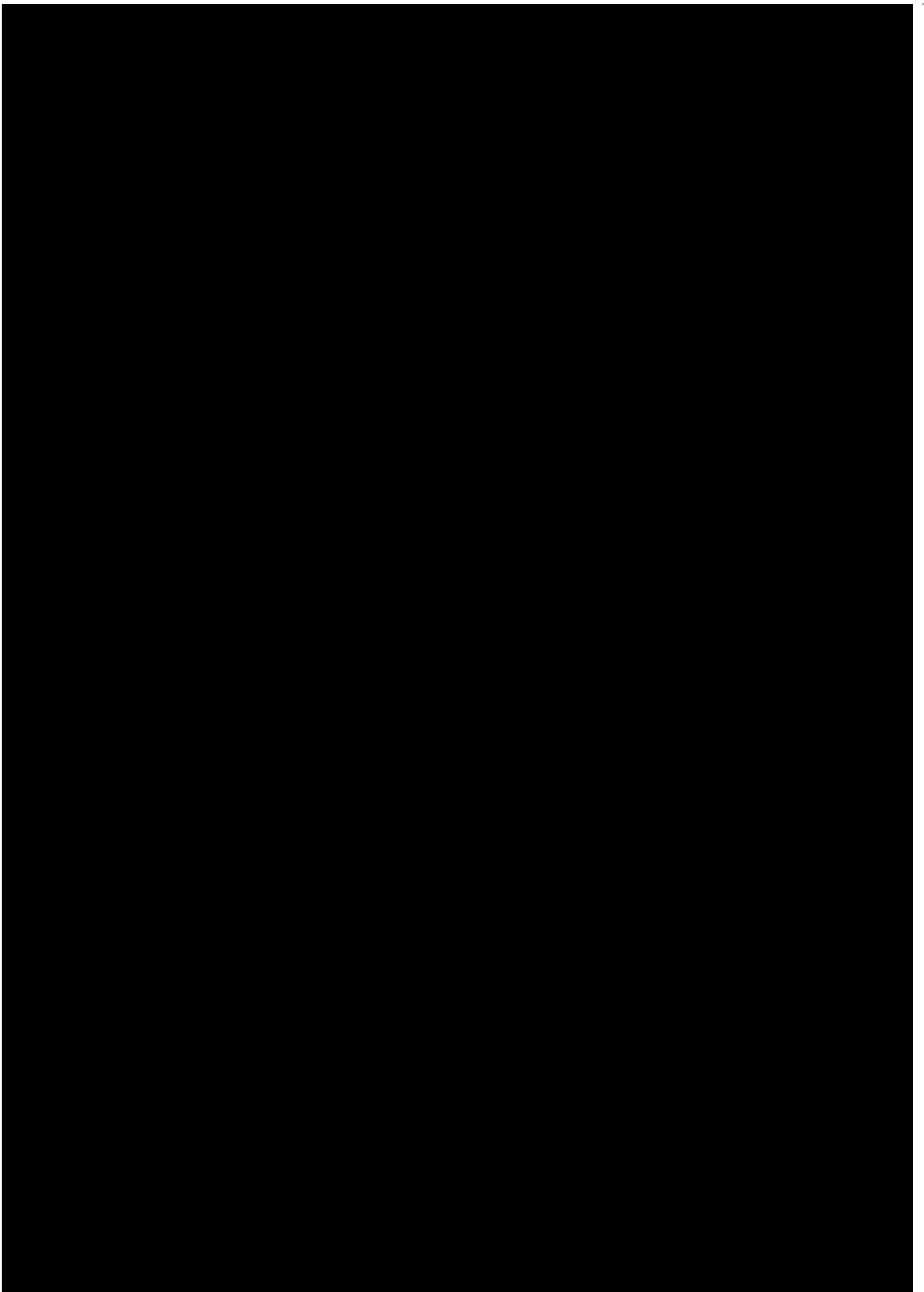
Adams (2002, p. 182)...; Carroll (2001, pp. 182-183).

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

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

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

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



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



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

