

ciment



İŞVEREN

CİLT:34 SAYI:6
KASIM 2020





Çimento Sektöründe Toza Bağlı Mesleki Sağlık Sorunlarının İzlemi Rehberi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Kilyos Cd. No:40 34864 Yeniköy,
Sarıyer/İSTANBUL
T:44 2347(ÇEİS) +90212099 8222
F:90212099 1151
C:90632018 1122



Çimento Sektöründe İşitme Sağlığı İzlemi Rehberi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Kilyos Cd. No:40 34864 Yeniköy,
Sarıyer/İSTANBUL
T:44 2347(ÇEİS) +90212099 8222
F:90212099 1151
C:90632018 1122



Çimento Sektöründe Kimyasal Etkilenmelerin İzlenmesi ve Yönetimi Rehberi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Kilyos Cd. No:40 34864 Yeniköy,
Sarıyer/İSTANBUL
T:44 2347(ÇEİS) +90212099 8222
F:90212099 1151
C:90632018 1122



GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimentoları 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 Çimentosu ve Kireci A.Ş.

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

BAŞKANDAN

Ülkece tarifsiz zorlukların ve üzüntülerin yaşandığı bir yıla şahit olmaya devam ediyoruz. Koronavirüs salgını ile mücadelemiz sürerken, Ege Denizi'nde meydana gelen İzmir Seferihisar merkezli büyük bir depremle sarsıldık.

Depremde hayatlarını kaybeden vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, aileleri ile sevenlerine başsağlığı ve yaralanan vatandaşlarımıza acil şifalar diliyorum. Bu noktada ÇEİS olarak açılan yaraları sarmaya, üzerimize düşen her türlü sorumluluğu devletimizin koordinasyonunda yerine getirmeye hazır olduğumuzu vurgulamak istiyorum. Ülkemize, milletimize büyük geçmiş olsun.



Salgının, işleyişini büyük ölçüde değiştirdiği ekonomi kanadında dengelenme çabalarımız ve toparlanmaya hizmet edecek aksiyon arayışlarımız sürüyor. Ticaret yapmayı ve üretmeyi tüm dünyada güçleştiren bu belirsiz dönem, piyasalarda yarattığı dalgalanmalar nedeniyle bizleri hiç olmadığımız kadar temkinli, hızlı ve esnek olmaya zorluyor. Çimento sektörü olarak dönüşen iş yaşamına, değişen iş yapış şekillerine ve taleplere adapte olmaya gayret ediyoruz. Özellikle döviz kurlarında yaşanan son dönem artışları maliyetlerimizi ciddi şekilde etkilemesine rağmen, var gücümüzle ve kesintisiz üretmeye devam ediyoruz.

Biz etki alanımızdaki mücadelemizi sürdürürken, Eylül ayında ekonomik istikrarı sağlamak için Hükümetimiz tarafından "Yeni Dengelenme - Yeni Normal - Yeni Ekonomi" ana temalı Yeni Ekonomi Programı (YEP) açıklandı. YEP merkezine aldığı ihracat, istihdam, enflasyonla mücadele ve katma değerli üretim hedefleriyle birlikte oldukça umut verici. Program'da tanımlanan aksiyonların alınmasıyla ekonomimizin yeniden ivme kazanacağına inanıyor; 100. yaşımıza daha çok üreten, ürettiğini daha fazla ihraç eden ve ekonomisi daha güçlü bir ülke olarak girebilmeyi diliyorum.

Çalışma hayatına döndüğümüzde ise, Aralık ayı itibarıyla 2021 yılında uygulanacak asgari ücretin belirlenmesine yönelik görüşmelerin başlayacağını görüyoruz. Ekonomideki olumsuz tablo gergin bir hava yaratacak olsa da, tarafların uzlaşa ve sağduyudan taviz vermemesi çok önemli... Mevcut istihdamın korunması ve geliştirilmesi için asgari ücretin, ülkenin ekonomik gerçekleri ışığında ve mevcut sorunların göz önüne alınmasıyla belirlenmesi gerekmektedir. Görüşmelerden tüm tarafları memnun edecek bir sonucun çıkmasını arzuluyor, Hükümetimizin konuya ilişkin işveren kesimine sağladığı teşvik ve desteklerin de devamlılığını temenni ediyoruz.

28 Kasım'da 56. Kuruluş Yılı Dönümünü kutlayacak olan ÇEİS, kurulduğu günden beri üyelerinden aldığı güçle çalışmış ve ülkemizin önde gelen işveren sendikaları arasında yer almıştır. ÇEİS'in başarı öyküsü, Türk Çimento Sektörünün başarı öyküsüdür. Bu başarıya katkı sunmuş olan tüm sektör yöneticisi ile çalışanlarını rahmet ve minnetle anıyor; emek vermeye devam eden yönetici ve çalışanlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Sözlerime son verirken ülkemizde eğitime gönül vermiş olan tüm öğretmenlerimizin 24 Kasım Öğretmenler Gününü can-ı gönülden tebrik ediyor, Başöğretmen Mustafa Kemal ATATÜRK'ü vefatının 82. yılında saygı ve minnetle anıyorum. 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı vesilesiyle izleyiciyle buluşturduğumuz "Seni Hatırlatır" reklam filmimizde çınlayan şarkıdaki gibi; "Unutturamaz Seni Hiçbir Şey" ...

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI
AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.
VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
KAVÇİM ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.
KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ
VE TİCARET A.Ş.
NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş.
SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
YIBITAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

30 Ekim Cuma günü Ülkece sarsıldık! İzmir-Seferihisar açıklarında meydana gelen deprem sonrası Seferihisar'da oluşan süpürtü (tsunami) ve İzmir-Bayraklı'da yıkılan binalar yüreğimizi burktu. Depremde hayatını kaybeden vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, geride kalan sevenlerine sabır, yaralanan vatandaşlarımıza ise acil şifalar diliyorum. Enkazlardan canlı çıkarılan vatandaşlarımızı gördükten sonra anladık ki, oluşan afetler sonrası dayanışmada, arama-kurtarmada ve acil müdahalede epey yol kat etmişiz. Ancak yine anladık ki, afetlere karşı alınması gereken önlemlerde ve buna yönelik olarak proaktif davranışta daha çok geliştirmeliyiz.

Tüm Avrupa'da Covid-19 vakalarının artmasıyla yeniden 'alarm' verilirken, Ülkemizde de yeni önlemler için harekete geçildi. Özellikle havaların soğuyup insanların kapalı mekanlara geçmeye başlamasıyla ve okullarda yüz yüze eğitimin başlaması sebebiyle bu ay içerisinde durum değerlendirmesi yapılacak. Değerlendirme sonrası yeni önlemlerin alınması gündeme gelebileceği tahmin edilmektedir.

Dergimizin bu sayısında bir adet makaleye yer verdik. Makale, insanların çalışma yaşamındaki psikososyal çevresi ile doğru veya yanlış inşa edilmesi durumunda neler olabileceği hakkında bir araştırma. Çalışmada, öncelikle literatür taraması gerçekleştirilerek psikososyal çalışma çevresine değiniliyor. Ardından psikososyal çalışma çevresi iş yükü, çaba-ödül dengesi ve iş kontrolü üzerinden inceleniyor. Son olarak ise bu üç faktörün olumsuz yönde inşası halinde doğabilecek riskler ve çalışan psikolojisine etkileri açıklanıyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Ekim ayında Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde yayımlanan "Yerinde İncelemelerde Dijital Verilerin İncelenmesine İlişkin Kılavuz" ele alındı. Yerinde İnceleme Kılavuzu kapsamında incelenebilecek depolama araçlarının neler olduğu, taşınabilir iletişim araçlarının ne şekilde inceleneceği, adli bilişim yöntemlerinin kullanılması, incelenecek kuruluşun yükümlülükleri gibi konular hakkında okurlar bilgilendiriliyor. Bunun yanında, yazıda Avrupa çerçevesinde çimento sektöründeki gelişmelere de yer verilmiş.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, zengin mimari repertuarıyla öne çıkan TED Ankara Koleji Yerleşkesi Sahne Sanatları ve Gösteri Merkezi incelendi. Ülkemizin değerli mimarlarından N. Müge CENGİZKAN'ın kaleme aldığı "Kampüsün Gözü: TED Sahne Sanatları Merkezi" başlıklı analizde; öğrencilerin birbirini ders dışında gördüğü, performanslar izlediği, öğretmenlerin, velilerin, vakfın üyelerinin bir araya geldiği, çok amaçlı bir alan isteğine yanıt verecek şekilde imar edilen Sahne Sanatları ve Gösteri Merkezi ele alınıyor.

Aramızdan ayrılışının 82. yılında Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyorum. 97 yaşına giren Cumhuriyetimiz vesilesiyle Ülkemizin bayramını; Ulu Önderimizin açtığı yolda yürüyen, gelecek nesilleri bu yolda yetiştiren ve hele ki pandemi döneminde özveriyle çalışan tüm öğretmenlerimizin "24 Kasım Öğretmenler Günü"nü kutluyorum. Kuruluşunun 56. yıldönümünde Sendikamıza nice 56 yıllar diliyorum ve kurulduğu günden bugüne geldiği noktanın ve başarılarının ve artarak devam etmesini temenni ediyorum.



Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 34 - Sayı: 6 - KASIM 2020

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Suat ÇALBIYIK

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 - Emekli
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ - Emekli
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Emekli
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Ankara Ofisi, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu 9. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj & Dağıtım

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Emsal Matbaa Tanıtım Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
Bahçekapı Mah. 2477. Cad. No:6 Etimesgut/ANKARA

Basım Tarihi

16 Kasım 2020

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-19 MAKALE
Mert Okan YAZICI

EĞİTİM ve İSG
FAALİYETLERİ **51-60**

20-31 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **61**

32-39 REKABET HUKUKU
ACTECON

ULUSAL YETERLİLİK
FAALİYETLERİ **62**

40-45 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

ÜYELERİMİZDEN ve
VEFAT HABERLERİ **63-69**

46-50 ÇEİS'ten

ARAŞTIRMA ve
İSTATİSTİK **70-77**

KİTAP TANITIM **78**

MAKALE

Mert Okan YAZICI

Doküz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Makale gönderim tarihi: 13.09.2020

Makale kabul tarihi: 15.10.2020

PSİKOSOSYAL ÇALIŞMA ÇEVRESİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER VE ERGONOMİ İLİŞKİSİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL RISKS
AND ERGONOMICS IN THE PSYCHOSOCIAL WORK
ENVIRONMENT



ÖZET

Bu çalışmada literatür taraması gerçekleştirilerek öncelikle psikososyal çalışma çevresine değinilmiş, ardından psikososyal risk ve ergonomi ile olan ilişkisi açıklanmıştır. Buna göre psikososyal çalışma çevresi iş yükü, çaba-ödül dengesi ve iş kontrolü üzerinden açıklanmaktadır. Çalışan bu üç faktörü olumsuz olarak algıladığında psikososyal risk etmenleri ile karşılaşmaktadır. Çalışan risk etmenleriyle mücadele edemediğinde stres, psikolojik şiddet ve taciz, ayrımcılık ve tükenmişlik gibi psikososyal risklere maruz kalmaktadır. Çalışanların psikososyal risklere maruz kalma olasılıklarını en aza indirmek için çalışma çevresinde ergonomi çalışmalarını gerçekleştirilmeli ve çalışma çevresinin psikososyal açısından çalışanla uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma çevresi, psikososyal riskler, ergonomi.

ABSTRACT

In this study, firstly, the psychosocial work environment was explained through the literature review method, and then its relationship with psychosocial risk and ergonomics was revealed. Accordingly, the psychosocial work environment is explained through the workload, effort-reward balance, and job control. When employees perceive these three factors negatively, they encounter psychosocial risk factors. When employees are unable to combat risk factors, they are exposed to psychosocial risks such as stress, psychological violence and harassment, discrimination, and burnout. In order to minimize the possibility for employees to be exposed to psychosocial risks, ergonomics studies should be carried out in the work environment and the work environment should be adapted to the employee regarding the psychosocial aspect.

Keywords: Work environment, Psychosocial risks, Ergonomics.

GİRİŞ

Son yıllarda hem ekonomi politikalarında hem de yeni iş alanlarında meydana gelen değişiklikler, çalışma yaşamında psikososyal faktörlerin artmasına ve önem kazanmasına neden olmuştur. Böyle olunca çalışma çevresinin fizyolojik ve biyolojik boyutlarından çok psikososyal boyutu dikkat çekmeye başlamıştır. Nitekim psikososyal çalışma çevresinin bir sonucu olan psikososyal riskler de ülkeler ve örgütler için bir endişe kaynağı haline gelmiştir. Ülkeler ve örgütler için tehdit niteliği taşıyan psikososyal riskler; çalışanları, örgütleri, ilerisinde de toplulukları ciddi alanlarda etkilemekte ve bunlar üzerinde birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır.

Çalışma yaşamında psikososyal boyutun önem kazanmasıyla yalnızca çalışma çevresi psikososyal boyutuyla tanımlanmamış ve psikososyal riskler ağırlık kazanmamıştır, aynı zamanda temelinden beri fizyolojik ve biyolojik olarak tanımlanan ergonomi de psikososyal olarak değerlendirilmeye başlamıştır. Böyle olunca ergonominin, psikososyal çalışma çevresindeki psikososyal risklerle oldukça yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

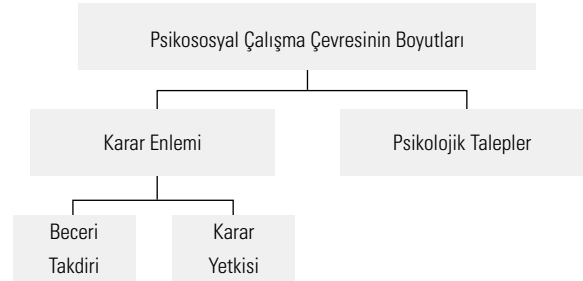
1. PSİKOSOSYAL ÇALIŞMA ÇEVRESİ

Liberal ekonomi politikaları, serbestleşen ticaret ve küreselleşme sonucunda yeni bir ekonomik düzen ortaya çıkarken, gelişmiş teknolojiler, yeni meslekler ve yeni iş alanları sonucunda da yeni bir çalışma düzeni kabul edilmeye başlanmıştır (Brun ve Milczarek, 2007: 12). Bu yenilikler ile yerleşik piyasa ekonomilerindeki çalışma olgusu, önemli ölçüde değişikliklere uğramıştır. Bu değişiklikler çalışma çevresinin fizyolojik ve biyolojik açıdan çok, sosyolojik ve psikolojik açıdan tanımlanmasını gerekli kılmıştır. Nitekim günümüzde çalışma yapıları da psikososyal açıdan zorlu işlere kaymış ve çalışma çevresinin psikososyal tarafının önemi artmıştır (Peter ve Siegrist, 2000: 41). Çalışma çevresinin psikososyal tarafına odaklanmayı gerekli hale getiren diğer gelişmeler ise yeni nesil iş sözleşmeleri, iş güvencesizliği, yaşanan işgücü, işe ilişkin yüksek psikolojik talepler ve kötü iş-iş dışı yaşam dengesi şeklindedir (van Stolk ve diğerleri, 2012: 15). Bu nedenlerle psikososyal çalışma çevresi kavramı günümüzde oldukça incelenen bir konu haline gelmiştir. Psikososyal çalışma çevre-

sinin açıklanabilmesi için öncelikle psikososyal kavramına, ardından çalışma çevresi kavramına değinmek gerekmektedir. Psikososyal kavramı sosyal yapı, sosyal bağlam ve sosyal etkileşim içerisinde; bireyde bulunan bilişsel süreçlerin, duyguların, davranışların ve psiko-fizyolojik süreçlerin ilişkisini ifade etmektedir (Rugulies, 2014: 14). Çalışma çevresi ise çalışan ve davranışları üzerinde etkili olan çalışma koşullarının tümü içermektedir. Böylece çalışma çevresi hem işin yerine getirilmesine olanak sağlayan bir mekân, hem de çalışan bireyin algıladığı ve etkilendiği bir yaşam alanı olarak tanımlanmaktadır (Tınar, 1996: 17). Bu tanımlardan hareketle psikososyal çalışma çevresi; makro düzeydeki toplumsal yapıları, mikro düzeydeki psikolojik durumlara ve süreçlere bağlayan neden-sonuç bir düzeni ifade etmektedir (Rugulies, 2014: 18).

Psikososyal çalışma çevresi iki boyut üzerinden açıklanmaktadır. Bunlardan ilki karar enlemi, diğeri ise psikolojik taleplerdir.

Şekil 1 - Psikososyal Çalışma Çevresinin Boyutları



Kaynak: Mausner-Dorsch ve Eaton, 2000: 1765

İlk boyut olan karar enlemi; beceri takdiri ve karar yetkisinden oluşmaktadır. Beceri takdiri, bireyin çalıştığı çevrenin ve işinin özel yetenekleriyle ne derece benzer nitelik taşıdığını açıklamaktadır. Karar yetkisi ise bireyin işi hakkında karar verme ve grubu ile örgütünü ya da her ikisini etkileme yeteneğini açıklamaktadır. İkinci boyut olan psikolojik talepler ise işini yapmak için yeterli zamanı olup olmadığını, işinin miktarını ve işiyle ilgili çelişen taleplerini ifade etmektedir (Mausner-Dorsch ve Eaton, 2000: 1765). Bu iki boyut psikososyal çalışma çevresinin faktörlerini doğrudan etkilemektedir.

Şekil 2 - Psikososyal Çalışma Çevresini Oluşturan Faktörler



Kaynak: Mausner-Dorsch ve Eaton, 2000: 1765

Psikososyal çalışma çevresi çok yönlüdür ve birçok faktörü içerir. Psikososyal çalışma çevresi iş yükü ve çaba-ödül dengesi faktörlerinden oluşmaktadır. İş yükü, yüksek talepler ve kişinin işi üzerindeki düşük karar enlemi arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir. Çaba-ödül dengesi ise gösterilen yüksek çaba ile işteki düşük ödüller arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir (Rugulies, 2014: 16). Psikososyal çalışma çevresi üzerine yapılan araştırmalar sonucu iki teorik model geliştirilmiştir. Bunlar iş yükü ve çaba-ödül dengesi modeli şeklindedir.

- İş yükü modeline göre bir pozisyona bağlı çalışandan, iş tanımına göre daha yüksek talepte bulunulduğunda ve bu çalışanın karar enlemi de düşük olduğunda, çalışan psikososyal çalışma çevresini olumsuz olarak algılamaktadır (Peter ve diğerleri, 2002: 294).
- Çaba-ödül dengesi modeline göre çalışanın gösterdiği çaba ile aldığı ödül arasında adaletsizlik olduğuna inanan çalışan psikososyal çalışma çevresini olumsuz olarak algılamaktadır (Peter ve diğerleri, 2002: 294).

Vahtera ve diğerlerine (2000: 484) göre ise iş yükü ve çaba-ödül dengesine, son yapılan araştırmalar ile iş kontrolü modeli eklenmiştir. Buna göre psikososyal çalışma çevresini etkileyen diğer bir faktör iş kontrolüdür. İş kontrolü işe ilişkin taleplerin ve işte gösterilen çabanın kontrol altına alınabilmesini ve çalışanın bu süreçlere etki edebilmesini ifade etmektedir.

- İş kontrolü modeline göre kontrolü düşük olan çalışanlar psikososyal çalışma çevresini olumsuz olarak algılamaktadır (Vahtera ve diğerleri, 2000: 484).

İş yükü ve iş kontrolü modellerine ilişkin faktörler ile karakterize edilen işler ile psikososyal riskler ilişkilendirildiğinde çok dikkat çekici sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar aşağıdaki gibidir (Niedhammer ve diğerleri, 1998: 93):

1. Yüksek iş yüküne sahip ve düşük kontrole sahip işlerde psikolojik yüklenim yaşanmakta ve psikososyal riskler meydana gelmektedir. Bu türdeki örnek, montaj hattı çalışmasıdır.
2. Yüksek iş yüküne sahip ve yüksek kontrole sahip işlerde psikolojik yüklenim uyarıcı seviyesindedir. Bu özellikler aktif nitelikli işlerde görülmektedir. Aktif işlere örnek olarak girişimciler gösterilebilir.
3. Düşük iş yüküne sahip ve yüksek kontrole sahip işlerde psikolojik yüklenim seviyesi düşüktür ve psikososyal risk faktörü ortalamanın altındadır. Bu türdeki örnek, kendi işinde çalışanlardır.
4. Düşük iş yüküne sahip ve düşük kontrole sahip işlerde psikolojik yüklenim uyarıcı seviyesindedir. Bu özellikler pasif nitelikli işlerde görülmektedir. Pasif işlere örnek, gözetim çalışması olan işlerdir.

2. ÇALIŞMA ÇEVRESİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER

İş yükü, çaba-ödül dengesi ve iş kontrolü ile açıklanan psikososyal çalışma çevresi ile psikososyal riskler arasında oldukça yakın bir ilişki bulunmaktadır. Psikososyal çalışma çevresinin olumsuz algılanması ve bu olumsuz algılamalar, bireylerde psikolojik ve duygusal yüklenimler yaratmaktadır. Psikolojik ve duygusal yüklenimler ise psikososyal riskleri beraberinde getirmektedir (Kristensen v.d., 2005: 438). Psikososyal riskler, işe ilişkin psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik şartların; işin tasarımına, düzenine ve yönetimine bağlı olarak çalışanın iyilik halini yakından etkileyen ve ciddi bozulmalara yol açan riskler olarak tanımlanabilmektedir (Brun ve Milczarek, 2007: 5). Buradan hareketle psikososyal çalışma çevresinin sahip olduğu özellikler, işin psikolojik ve duygusal ortamına bağlı olan psikososyal süreçlerle ilgili riskleri beraberinde getirmektedir (Stansfeld ve Candy, 2006: 443).

Günümüzde Avrupa Birliği üye ülkeleri, psikososyal çalışma çevresinin en önemli ve en öncelikli faktörünün, psikososyal riskler olduğu konusunda uzlaşmışlardır (Kristensen v.d., 2005: 438). Bu uzlaşının asıl nedeni psikososyal risklere kaynaklık eden risk faktörlerinin giderek yaygınlaşması, risk faktörlerine maruz kalan çalışanların sayısının artması ve bu faktörlerin genel iş sağlığı ve güvenliği üzerinde ciddi baskılar yaratmasıdır (Brun ve Milczarek, 2007: 6). Psikososyal çalışma çevresinde meydana gelen psikososyal riskler ve bunların iş sağlığı ve güvenliğine olan etkileri son yıllarda Avrupa'nın ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin küresel paydaşlarının kaygılanmasına sebep olmuştur. Bu kaygılar stresin, psikolojik şiddet ve tacizin, ayrımcılığın ve tükenmişliğin artmasına ilişkindir (van Stolk v.d., 2012: 14).

Hem psikososyal çalışma çevresi hem de çalışanların bu çevreyi nasıl algıladıkları psikososyal risk faktörlerinin oranlarını etkilemektedir. Psikososyal çalışma çevresi potansiyel olarak karmaşıktır. Bu nedenle psikososyal çalışma çevresinin düzenlenmesi gerekmektedir. Bunun için kontrol seviyesinin artırılması, risk faktörlerini azaltarak çalışanların sağlığını ve dolayısıyla refahın artmasının sağlanması gerekmektedir. Kontrol seviyesi artırılmak suretiyle psikososyal çalışma çevresi düzenlenmediğinde psikososyal risk faktörleri meydana gelmektedir. Nitekim son zamanlarda yapılan çalışmalar, psikososyal çalışma çevresindeki değişkenleri kontrol etmenin risk faktörlerini azalttığını doğrulamaktadır. Bu nedenle psikososyal çalışma çevresinin çalışanlar tarafından olumsuz olarak algılanması bu çevreye müdahaleyi gerekli kılmaktadır (Nort v.d., 1996: 339). Burada bahsedilen kontrol müdahalesi iş kontrolünün belli seviyede tutulması, iş yükünün gereken düzeyde olması ve çaba-ödüller dengesinin sağlanması şeklinde ifade edilmektedir.

Psikososyal çalışma çevresine gerekli müdahalelerde bulunulmadığı takdirde birçok psikososyal risk faktörü ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Milczarek, 2017: 5);

- Aşırı talepler ve talep ile çalışanın becerileri arasındaki uyumsuzluk,
- Katılım ve etki eksikliği,

- Destek eksikliği,
- Kötü yönetim stili
- İş güvencesizliği,
- İşin adaletsiz dağıtımı,
- Kötü iş – iş dışı yaşam dengesi,
- Kötü ilişkiler.

Yukarıda sıralanan psikososyal risk faktörleri, psikososyal riskleri beraberinde getirmekte, daha açıklayıcı bir ifadeyle birtakım psikososyal risklere zemin hazırlamaktadır. Bu riskler stres, psikolojik şiddet ve taciz, ayrımcılık ve tükenmişlik şeklindedir.

- **Stres:** Bir kişinin çevresiyle başa çıkamaması sonucunda hissettiği psikolojik gerilim durumu olarak ifade edilen stres (Kranner ve diğerler, 2010: 654) son yıllarda çalışma yaşamının bir parçası haline gelmiştir. Stres alarma geçme evresi ile başlayan, direnme evresi ile devam eden ve yorgunluk/bitkinlik evresiyle sona eren bir süreci ifade etmektedir. Çalışma yaşamında giderek artan bir eğilim gösteren bu süreç (Cartwright ve Cooper, 1997: 4) en yaygın psikososyal risklerden biridir. Stres halen bir hastalık olarak tanımlanmasa da, psikososyal bir risk olma boyutuyla büyük bir problemin ilk belirtisidir (ILO, 2014).
- **Psikolojik Şiddet ve Taciz:** Bir veya birden fazla çalışanın diğer çalışanlara karşı gösterdiği, örgüt iklimini bozan, çalışanlara ve örgüte zarar veren, saldırgan ve yıkıcı davranışların tümü olarak tanımlanan psikolojik şiddet ve tacizin; saldırı, tehdit, taciz, suistimal ve mobbing gibi alt türleri de söz konusudur (Sadullah v.d., 2013: 479; Aytaç v.d., 2011: 33).
- **Ayrımcılık:** Çalışma yaşamında ayrımcılık; başta işe alma ve yerleştirme ile ücretlendirme olmak üzere, diğer yönetsel uygulamalarda bir çalışanın diğer çalışanlara göre olumlu ya da olumsuz yönde ayrı tutulması olarak ifade edilmektedir (Green, 2013: 93). Ayrımcılık yaygın olarak cinsiyete ve yaşa dayalı olarak yapılmakta ve bir psikososyal risk alanını oluşturmaktadır. Ayrımcılık en temel insan haklarını ihlal etmekle kalmamakta, oldukça geniş ekonomik, sosyolojik ve psikolojik sonuçları da beraberinde getirmektedir (ILO, 2018).

- **Tükenmişlik:** İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan ya da yoğun psikolojik ve duygusal durumlara maruz kalan çalışanlarda görülen duyarsızlaşma, yıpranma ve duygusal güç kaybı tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Maslach v.d., 1986: 193). Tükenmişlikte bir kişinin olumsuz durum ve süreçlere sürekli olarak maruz kalması durumu söz konusudur (Leka ve Jain, 2010: 66).

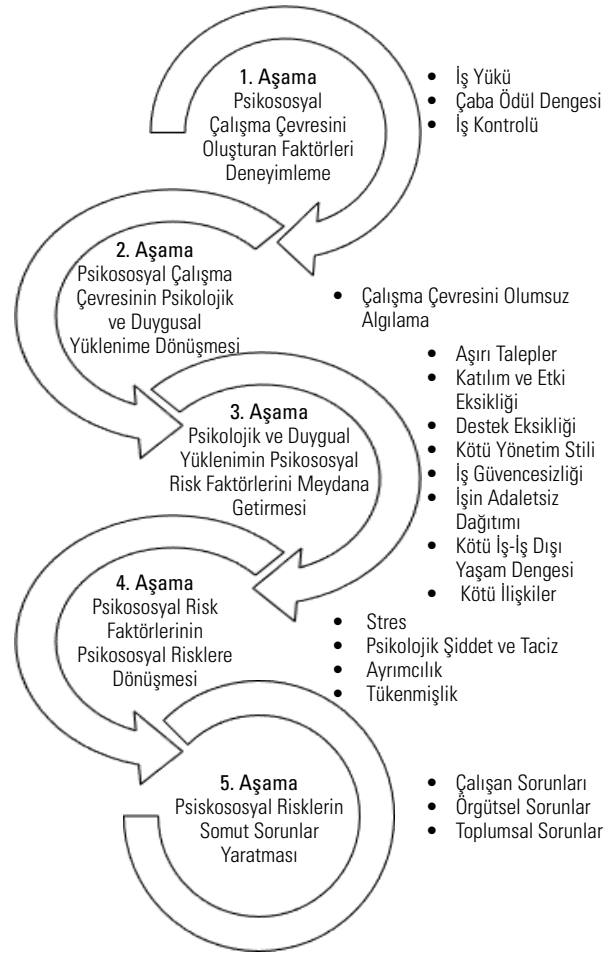
Psikososyal risklerin etki alanı mikrodan makroya oldukça geniş olduğu için çalışanlar, örgütler ve toplumlar için çok önemli sonuçları bulunmaktadır (Kristensen v.d., 2005: 438). Psikososyal riskler çalışanlarda hem fizyolojik hem de ruhsal birtakım bozukluklar yaratmaktadır. Ortaya çıkan fizyolojik bozukluklardan bazıları kas-iskelet problemleri, kronikleşen bel ve boyun ağrıları, kalp rahatsızlıkları ve sindirim problemleri şeklindedir. Ruhsal bozukluklardan bazıları ise depresyon, kaygı bozuklukları, uyku problemleri, odaklanma sorunları ve iştahsızlık şeklindedir (Leka ve Jain, 2010: 33-34). Psikososyal riskler, bireylerin ruhsal ve fizyolojik sağlıklarını bozmakla birlikte algı, karar verme ve yönetme gibi bilişsel fonksiyonlarını da olumsuz etkileyen bir niteliğe sahiptir (Hansez ve Chmiel, 2010: 267).

Psikososyal riskler çalışanlardan hareketle örgütlerde de bir takım sorunlara yol açmaktadır. Bunlar çalışma kalitesinin azalması, işgücü kaybının yaşanması, motivasyonun düşmesi, örgüt ikliminin bozulması, çalışma arkadaşlarının arasında bir gerilimin meydana gelmesi, devamsızlıkların artması, işe bağlılığın azalması, disiplin uygulamalarının artması, işgücü devir oranının yükselmesi, örgütsel imajın bozulması, örgütsel performansın düşmesi ve örgütsel verimin azalması şeklindedir (Leka v.d., 2003: 9; Kristensen v.d., 2005: 438). Psikososyal risklerin yarattığı toplumsal sorunlar ise yaşam kalitesinin azalması, toplum ikliminin bozulması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin meydana gelmesi, işgücü piyasasına erişimin zorlaşması, ilaç tüketiminin artması, sağlık harcamalarının yükselmesi, erken emeklilik taleplerinin artması ve toplumsal iş kalitesinin bozulması şeklindedir (Kristensen v.d., 2005: 438; van Stolk v.d., 2012: 27).

Psikososyal çalışma çevresi psikolojik ve duygusal yüklenimler yaratmakta, bu yüklenimler psikososyal risk faktörlerini

oluşturmakta, risk faktörleri düzenlenemediği takdirde psikososyal risklere sebep olmakta ve bu riskler çalışan, örgüt ve toplum bazında birçok sorunu meydana getirmektedir. Bu bilgiler ışığında psikososyal çalışma çevresi ile psikososyal riskler arasındaki ilişkinin bir süreçte dayandığı söylenebilir. Bu ilişki Şekil 3'te gösterilmektedir.

Şekil 3 - Psikososyal Çalışma Çevresinin Psikososyal Riskler İle İlişkisi



Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Risk kavramı, olumsuz sonuçların meydana gelme olasılığını ve potansiyel bir durumu ifade ettiğinden, risklerin tamamen ortadan kaldırılması söz konusu değildir. Nitekim tüm riskler aynı derece zarar ve ziyan potansiyeline sahip olmadıkları gibi risklerin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar da eşit düzeyde değildir. Bu nedenle risklerin en azından kabul edilebilir bir seviyede olması ya da o seviyeye indirilmesi gerekmektedir (Demirbilek, 2015: 13). Bu nedenle çalışanların, örgütlerin ve toplumların psikososyal riskleri en aza indirilmesi için bazı önlemler olarak bir mücadele sergilemeleri gerekmektedir. Bu mücadele aşağıda açıklanan aşamaları içermelidir;

- **Ortaya Çıkan Riskler Hakkında Bilgi Paylaşımı:** Ortaya çıkan riskler hakkında bilginin paylaşılması, hem ulusal hem de uluslararası seviyelerde oldukça önemlidir. İnternetin ve geniş iletişim ağlarının her yerde ve her zaman erişebilir olması bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda risklerin ve tehlikelerin tanımlanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir (ILO, 2010: 12-14).
- **Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi:** Var olan tehlikelerin değerlendirilmesi ve yönetilmesinin yanı sıra gelecekte ortaya çıkabilecek risklerin de değerlendirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Risklerin önlenmesine yönelik faaliyetler oldukça karmaşık bir yapıyı ifade etmektedir. Buna karşın işletmelerde kullanılan araç-gereç kullanımından kaynaklanan fizyolojik, biyolojik ve kimyasal riskler için kullanılan geleneksel risk önleme tedbirleri halen etkilerini sürdürmektedir. Ancak bu yöntemlerin yeni tanımlanmış riskleri ya da gelecekte ortaya çıkacak riskleri öngörmek, belirlemek, değerlendirmek ve kontrol etmek için tasarlanan stratejiler ve uygulamalarla tamamlanması gerekmektedir (ILO, 2010: 12-14).
- **İşyerinde Sağlığın Desteklenmesi:** Genel sağlık teşvikinin iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemek amacıyla işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği sistemlerine entegre edilmesi noktasında artan bir eğilim söz konusudur. Bu sağlık teşvikleri ve bu teşviklerin genişletilmesi esasen alkol ve uyuşturucu kullanımı, stres, beslenme, zihinsel sağlık ve fizyolojik sağlık gibi alanları kapsamaktadır. Çalışanların sağlık hizmetlerinde proaktif olmalarına yardımcı olmak, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin geliştirilmesi için temel stratejilerden birisi haline gelmektedir (ILO, 2010: 12-14).
- **Farkındalığın Yaratılması:** Psikososyal risklerin tanımlanması ve bireysel düzeyde gerekli önlemlerin alınması gibi önemli bir süreci ifade etmektedir (Milczarek, 2017: 10-12).
- **Liderlik ve Çalışanların Katılımı:** Psikososyal risklerin yönetilmesinde çalışanın sürece dâhil edilmesi, psikososyal risklerle alakalı olarak algı, tutum, inanç ve değer oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Bu da psikososyal risklerin önlenmesi noktasında önemli bir adım niteliğindedir (Milczarek, 2017: 10-12).
- **İş Organizasyonunun Geliştirilmesi:** bu durum çalışma çevresindeki finansal süreçleri azaltmak, çalışanları izole etmemek, yönetimin desteğini sağlamak ve güvenlik önlemlerini tanıtmak gibi süreçleri içermektedir (ILO, 2010: 12-14).
- **Çalışanın Eğitilmesi:** psikososyal risklere ilişkin eğitimlerin verilmesi ve gelişim planının oluşturulmasını içermektedir (ILO, 2010: 12-14).
- **Çalışma Ortamının Yeniden Düzenlenmesi:** kurumsal nitelik taşıyan bu önleme göre, çalışma ortamında ergonomik iyileştirmeler gerçekleştirilmeli ve bireysel önlemler iyi bir psikososyal çalışma çevresine bağlanmalıdır (Milczarek, 2017: 10-12). Bunu yapmanın en etkili yolu ise ergonomik çalışma koşulları ile ergonomik çalışma çevresinin oluşturulmasıdır.

3. PSİKOSOSYAL ÇALIŞMA ÇEVRESİNDE ERGONOMİ

Psikososyal risklerle mücadele noktasında en somut adımlardan biri olan ergonomik çalışma koşullarının sağlanması, psikososyal çalışma çevresi açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Bunun nedeni hem psikososyal risklerin psikososyal çalışma çevresinde ergonomiyi olumsuz etkilemesi, hem de ergonomik koşulların psikososyal riskler için bir önlem niteliği taşımasıdır.

Ergonomi çalışanın, makine ve çalışma çevresi ile en iyi şekilde uyumlaştırılması amacıyla; çalışma çevresinin fizyolojik, psikolojik ve biyolojik olarak çalışana uyumlaştırılmasını ifade eder (Su, 2001: 1). Önceki yıllarda ergonominin yalnızca fizyolojik özelliklerine odaklanılsa da son zamanlarda yaşanan

birçok yenilik ve değişiklik ile birlikte, ergonominin psikolojik özellikleri daha da öne çıkmıştır. Buna göre ergonomi ile çalışma çevresi psikolojik, duygusal ve davranışsal olarak da çalışana uyarlanmalıdır. (Dul ve Weerdmeester, 2003: 1). Ergonomide çalışma çevresinin çalışana uygun olarak tasarlanması asıl amaçtır (Su, 2001: 1). Çalışma çevresinin ergonomik olarak tasarlanmasıyla çalışanın uyumu, sağlığı ve güvenliği sağlanmış olur (Dul ve Weerdmeester, 2003: 2-3). Buradan hareketle ergonominin üç önemli boyutu olduğu söylenebilir. Bunlar uyum, sağlık ve güvenlik şeklindedir.

Çalışan, merkezi sinir sistemleri sayesinde psikososyal çalışma çevresiyle sürekli bir iletişim halindedir. Bu nedenle psikososyal çalışma çevresinde karşılaştığı risk faktörleriyle, kendi zekâ ve becerileri ölçüsünde çözümler getirmeye çalışmaktadır. Psikososyal çalışma çevresinde ergonomik açıdan gerekli düzenlemeler yapılmadığı ve çalışan karşılaştığı psikososyal risk faktörleriyle başa çıkamadığı takdirde, çalışma çevresinden ve kendi kişisel durumlarından kaynaklanan çeşitli psikolojik yüklenimlere maruz kalmaktadır. Çalışan bu psikolojik yüklenimler sonucu birçok psikososyal riskle karşılaşmakta ve bu durum çalışma çevresinin, çalışana uyumlu hale getirilmesini engellemektedir (Su, 2001: 237). Böylece ergonominin boyutlarından ilki olan uyum süreci çalışma çevresinde gerçekleştirilememektedir.

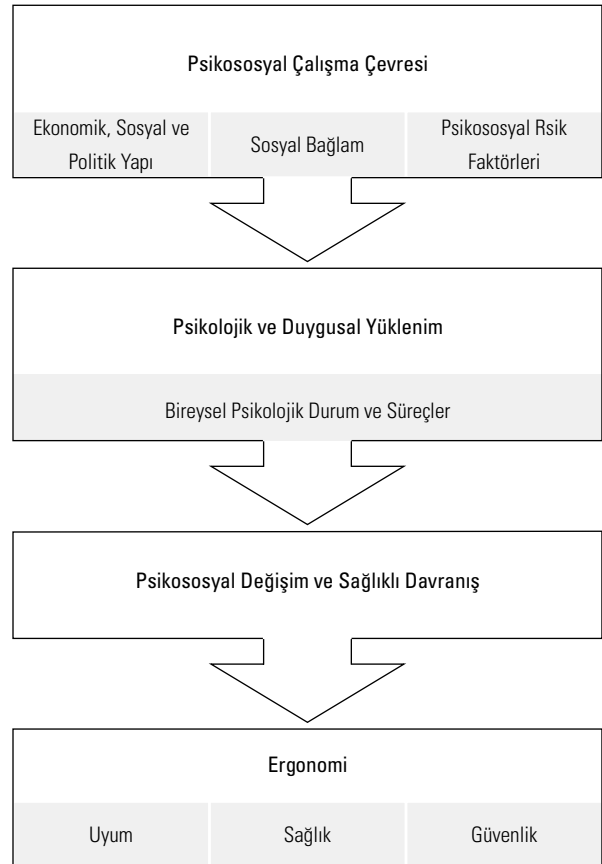
Bunun yanı sıra; psikososyal riskler ile fizyolojik rahatsızlıklar ve ruhsal bozukluklar arasında güçlü bir ilişki vardır. Nitekim psikososyal riskler etkili olduğu noktada, çalışan sağlıklı bir davranış gösterememektedir. Bu nedenle psikososyal çalışma çevresinde ergonomik koşullar sağlanmadığı takdirde çalışan, sağlığı ile ilgili ciddi sorunlar yaşamaktadır (Rugulies, 2017: 21-25). Böylece ergonominin önemli boyutlarından ikincisi olan sağlık, çalışma çevresinde gerçekleştirilememektedir.

Son olarak psikososyal çalışma çevresi ergonomik koşullarla düzenlenmediği takdirde, çalışan psikososyal risklere maruz kalmakta ve böyle olunca çalışanın iş güvenliği sağlanamamaktadır. Bunun nedeni psikososyal risklerden stres ve tükenmişliğin güvenli iş davranışını ortadan kaldırması ve çalışana iş kazalarına açık hale getirmesidir. Nitekim son zamanlarda psikososyal riskler, iş güvenliği konusunda ciddi endişeleri be-

raberinde getirmiştir (van Stolk, 2012: 15). Böylece ergonominin önemli boyutlarından üçüncüsü olan güvenlik, psikososyal çalışma çevresinde gerçekleştirilememektedir.

Bu bilgiler ışığında psikososyal çalışma çevresinin içerdiği psikososyal risklerin ergonomi ile oldukça yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim ergonomi, işin çalışana sadece fizyolojik açıdan adapte edilme süreci değildir. Bu süreç hem fizyolojik, hem biyolojik hem de psikolojik olarak işlemelidir. Psikososyal riskler açısından kötü koşullar içeren psikososyal çalışma çevresi bireye adapte edilememekte, çalışanın sağlık ve güvenliği tam olarak temin edilememektedir.

Şekil 4- Psikososyal Çalışma Çevresi ve Ergonomi İlişkisi



Kaynak: Rugulies, p.15

Şekil 4'ten de anlaşılacağı üzere, psikososyal çalışma çevresinin getirdiği makro yapıda bulunan yapılar ve sosyal bağlam, bireysel psikolojik durum ve süreçleri etkilemektedir. Bunun sonucunda bireyde psikolojik birtakım yüklenimler meydana gelmektedir. Ortaya çıkan psikolojik yüklenimler ise çalışanda psikososyal değişimler yaratmakta ve sağlıklı davranış ile güvenli davranışı etkilemektedir. Bu da en nihayetinde uyum, sağlık ve güvenlik olgularını etkilemektedir. Uyum, sağlık ve güvenlik bir bütün olarak ergonomiyi oluşturduğundan; psikososyal çalışma çevresinin içerdiği psikososyal riskler kontrol altına alınmadığı sürece ergonomi varlık gösterememektedir.

Ergonomi işin çalışana uyumlaştırılması olduğundan, psikososyal riskleri ve bu riskin sonuçları çalışan için kabul edilebilir seviyeye indirgenmelidir. Ancak o durumda psikososyal açıdan ergonomik bir çalışma çevresinden bahsedilebilir. Psikososyal çalışma çevresinin ergonomik olabilmesi için aşağıda belirtilen kriterler büyük önem taşımaktadır (ILO, 2014);

- Risk değerlendirmesinin ve risk yönetiminin gerektirdiği önlemlerin alınması,
- Toplu ve bireysel önleyici tedbirler ile kontrol tedbirlerinin benimsenmesi,
- Çalışanların görevleri ve becerileri üzerinde kendi kontrol seviyelerinin artırılması,
- Örgütsel iletişimin geliştirmesi,
- Çalışanların karar alma süreçlerine katılmalarına izin verilmesi,
- Çalışanlar için sosyal destek sistemlerinin oluşturulması,
- İş ve iş dışı yaşam arasındaki dengenin sağlanması,
- Toplu ve bireysel olarak iş sağlığı ve güvenliğe verilen değerin artırılması

SONUÇ

Önceleri çalışma çevresi; sadece fizyolojik ve biyolojik olarak değerlendirilmesine karşın, ekonomi politikalarında, çalışma hayatında ve iş alanlarında meydana gelen köklü değişimler sonrasında psikososyal olarak da değerlendirilmeye başlamıştır. Psikososyal çalışma çevresi iş yükü, çaba-ödül dengesi ve iş kontrolü şeklinde sıralanan üç faktör ile çalışanı

et-
kile-
mek-
te d i r .

Çalışan iş yükünün fazla olduğunu, çaba-ödül dengesinin kurulmadığını ve işi üzerinde kontrole sahip olamadığını düşünmeye ve algılamaya başladığında çalışma çevresini olumsuz olarak değerlendirmekte ve birçok psikososyal risk etmeni ile karşılaşmaktadır.

Bu psikososyal risk etmenleri aşırı talepler ve talep ile çalışanın becerileri arasındaki uyumsuzluk, katılım ve etki eksikliği, destek eksikliği, kötü yönetim stili, iş güvencesizliği, işin adaletsiz dağıtımı, kötü iş – iş dışı yaşam dengesi ve kötü ilişkiler şeklindedir. Çalışan risk etmenleriyle iş yükünü azaltarak, çaba-ödül dengesini kurarak ya da işi üzerinde kontrolünü sağlayarak başa çıkamadığında; stres, psikolojik şiddet ve taciz, ayrımcılık ve tükenmişlik gibi psikososyal risklerle karşılaşmaktadır. Psikososyal riskler önce çalışan için, sonrasında ise örgüt ve toplum için birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir.

Çalışanın psikososyal risklere maruz kalması ergonomiyi kötü etkilemektedir. Psikososyal risklere maruz kalan çalışanın iş, grup ve örgüt uyumu bozulmakta, sağlığı kötü etkilenmekte ve



güven-
s i z
davranı-
şı sergile-
me eğilimi
artmaktadır.
Böyle olunca
ergonomik bir ça-
lışma çevresi yaratı-
lamamaktadır.

Psikososyal boyut açıdan çalışanın psikolojik ve sosyolojik bir varlık olarak ele alınması, çalışma çevresinin buna göre düzenlenmesi; çalışanın psikososyal risklerle karşılaşma ve bunlara maruz kalma olasılığını azaltacaktır.

Böyle olunca çalışan tarafından çalışma çevresi olumlu algılanacak ve ergonomik açıdan uyum, sağlık ve güvenlik boyutları sağlanmış olacaktır. Yönetimlerin ve örgütlerin psikososyal değerlendirmelere daha fazla önem vermesi ve ergonomik çalışmalarını bu yönde şekillendirmeleri hem çalışanlar, hem örgütler hem de toplum için hayati önem teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

Aytaç, S. Bilgel, N. ve Yıldız, S. (2011). İşyerinde Şiddet. S. Aytaç ve N. Bayram (haz.), İşyerinde Şiddet (ss.27-72.). İstanbul: Beta Basım Yayın, İstanbul,

Brun, E. ve Milczarek, M. (2007). Expert Forecast On Emerging Psychosocial Risks Related To Occupational Safety And Health. European Risk Observatory Report, European Agency for Safety and Health at Work.

Cartwright, S. ve Cooper, C. L. (1997). Managing Workplace Stress. London: Sage Publication.

Demirbilek, T. (2015). İş Güvenliği Kültürü. İzmir: İlkem Ofset.

Dul, J. ve Weerdmeester, B. (2003). Ergonomics For Beginners: A Quick Reference Guide. London: CRC Press.

Green, T. K. (2003). Discrimination in Workplace Dynamics: Toward a Structural Account of Disparate Treatment Theory. Harv. C.R.-C.L. L., 38, ss.91-157.

Hansez, I. ve Chmiel, N. (2010). Safety Behavior: Job Demands, Job Resources, and Perceived Management Commitment to Safety. Journal of Occupational Health Psychology, 15(3), ss.267-278.

ILO. (2010). Emerging Risks and New Patterns of Prevention in A Changing World of Work. World Day for Safety and Health at Work.

ILO. (2014). Psychosocial Risks and Work-Related Stress.
ILO. (2018). Equality and Discrimination.

Kranner, I. Minibayeva, F. V. Beckett R. P. ve Seal, C. E. (2010). What is Stress? Concepts, Definitions and Applications in Seed Science. *New Phytologist*, 188(3), ss.655-673.

Kristensen, T. S. Hannerz, H. Hogh, A. and Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-A Tool for the Assessment and Improvement of the Psychosocial Work Environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), ss.438-449.

Leka, S. ve Jain, A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. World Health Organization.

Leka, S. Griffiths, A. ve Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. World Health Organization.

Mausner-Dorsch, H. ve Eaton, W. W. (2000). Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment of the Demand- Control Model. *American Journal of Public Health*, 90(11), ss.1765-1770.

Milczarek, M. (2017). Psychosocial Risks and Violence at Work: Prevalence and Prevention Approaches in Europe. Dusseldorf: ILO International Occupational Safety and Health Conference.

Maslach, C. Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1986). Maslach Burnout Inventory. Consulting Psychologists Press, 21, ss.191-218.

Niedhammer, I. Goldberg, M. Leclerc, A. David, S. Bugel, I. Landre, M. F. (1998). Psychosocial Work Environment and Cardiovascular Risk Factors in an Occupational Cohort in France. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 52(2), ss.93-100.

North, F. M. Syme, L. S. Feeney, A. Shipley, M. ve Marmot, M. (1996). Psychosocial Work Environment and Sickness Absence among British Civil Servants: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*, 86(3), ss.332-340.

Peter, R. ve Siegrist, J. (2000). Psychosocial Work Environment and the Risk of Coronary Heart Disease. *International Archives*

of Occupational and Environmental Health, 73(1), ss.41-45.

Peter, R. Siegrist, J. Hallqvist, J. Reuterwall, C. Theorell, T. ve The SHEEP Study Group. (2002). Psychosocial Work Environment and Myocardial Infarction: Improving Risk Estimation by Combining Two Complementary Job Stress Models in the SHEEP Study. *Journal of Epidemiology Community & Health*, 56(4), ss.294-300.

Rugulies, R. (2014). Well Being and Psychosocial Work Environment. Copenhagen: The 3rd International Well-Being at Work Conference.

Sadullah, Ö. Uyargil, C. Acar, A. C. Çeliköz, A. O. Dündar, G. Ataay, İ. D. Adal, Z. ve Tüzüner, L. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Su, B. A. (2001). Ergonomi. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

Stansfeld, S. ve Candy, B. (2006). Psychosocial Work Environment and Mental Health - A Meta-Analytic Review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), ss.443-462.

Tınar, M. Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Necdet Bükey A.Ş.

van Stolk, C. Staetsky, L. Hassan, E. ve Kim, C. W. (2012). Management of Psychosocial Risk at Work: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory Report, EU-OSHA.

Vahtera, J. Kivimäki, M. Pentti, J. ve Theorell, T. (2000). Effect of Change in the Psychosocial Work Environment on Sickness Absence: a Seven Year Follow Up of Initially Healthy Employees. *Journal of Epidemiology Community & Health*, 54(7), ss.484-493.



■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/45915

Karar No: 2020/9515

Karar Tarihi: 14 Temmuz 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞININ İSPATI
- DELİL OLARAK İŞYERİ KAYITLARINA DAYANILMASI
- EKSİK İNCELEME

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davalı banka tarafından davacıya ait bilgisayar açılış kapanış saatleri olduğu belirtilen kayıtların dosyaya sunulduğu anlaşılmakla; mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davalı bankaca dosyaya sunulan banka işlem kayıtları adındaki belgeler üzerinde yapılan incelemelerde davacının arizi olarak geç saatte işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı ancak bunun fazla mesai alacağı hesaplanması için yeterli bulunmadığı gerekçesiyle fazla mesai alacağı talebi hakkında herhangi bir hesaplama yapılmadığı belirtilmiş; bilirkişi raporunda dosyada mevcut log kayıtlarının incelenmediği anlaşılmıştır.

Her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi de verilerek,

davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtlarının (log kayıtları) sıralı olarak temin edilmesi, incelemeye elverişli kayıtların varlığı halinde kayıt sunulan dönem için denetime elverişli olacak şekilde hazırlanacak rapor ile davacının fazla çalışması olup olmadığının belirlenmesi gerekirken; eksik araştırma ve inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARLARI
Derleme: AV. CANSU ORTANCA
AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı bankanın ... Şubesinde 02.01.1996 tarihinde çalışmaya başladığını, en son ... Şubesinde çalışmakta iken 15.09.2011 tarihinde iş akdinin banka mudilerine mevzuata aykırı kredi sağlamak suretiyle banka itibarına zarar verdiği gerekçesiyle haksız olarak feshedildiğini, fesih sebebi yapılan olguların dayanaksız olduğunu, çalışma süresi boyunca fazla mesai yapan ve tatil günlerinde de çalışan müvekkiline hak etmiş olduğu alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti alacağı ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Cevabının Özeti:Davalı vekili, davacının iş akdinin haksız kredi temini sağlaması, bankanın itibarını zedeleyecek işlemler yapması nedeniyle haklı sebeplerle feshedildiğini, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını, yıllık izin ücreti alacağının bulunmadığını, davacının fazla çalışma ücreti talebi hakkında yasal şartların oluşmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

C- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz Başvurusu:

Karar, davacı vekil tarafından yasal süresi içerisinde temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

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

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

üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür. Somut uyuşmazlıkta, dosya içerisinde, davalı banka tarafından 26.02.2014 tarihi yazı cevabı ekinde 31.01.2011 tarihinden sonraki dönem için davacıya ait bilgisayar açılış kapanış saatleri olduğu belirtilen kayıtların dosyaya sunulduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davalı bankaca dosyaya sunulan 2007 yılı mayıs ayı ile aralık arası dönemine ve 2008, 2009, 2011 yıllarına ilişkin banka işlem kayıtları adındaki belgeler üzerinde yapılan incelemelerde davacının arızı olarak geç saatte işyerinden ayrıldığına anlaşıldığı ancak bunun fazla mesai alacağı hesaplanması için yeterli bulunmadığı gerekçesiyle fazla mesai alacağı talebi hakkında herhangi bir hesaplama yapılmadığı belirtilmiştir. Ne var ki, söz konusu bilirkişi raporunda dosyada mevcut log kayıtlarının incelenmediği anlaşılmaktadır.

Öncelikle her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde konusunda uzman bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi de verilerek, davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları) sıralı olarak temin edilmeli, bundan sonra inceleme yapmaya elverişli kayıtların varlığı halinde kayıt sunulan dönem için denetime elverişli olacak şekilde hazırlanacak rapor ile davacının fazla çalışması olup olmadığı belirlenmelidir. Mahkemece anılan hususlar göz ardı edilerek eksik araştırma ve inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararının yukarıda açıklanan sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.07.2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/9608

Karar No: 2020/9495

Karar Tarihi: 13 Temmuz 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ
- RÖDOVANS SÖZLEŞMESİ

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 297/1-2, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6

ÖZET

Dava; kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, ulusal bayram genel tatil, eksik ödenen ücret ve yıllık izin ücret alacakları istemine ilişkindir. Somut uyumsuzlukta olduğu gibi geçerli bir rödovans sözleşmesinin varlığı durumunda, ruhsat sahibi ile rödovansçı arasındaki ilişkinin niteliği başından itibaren aynıdır. Bu ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlamasına uygun olmadığı açıktır. Dolayısıyla, geçerli bir rödovans sözleşmesinin varlığı durumunda, 24/06/2010 tarihi öncesi ve sonrası şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, ruhsat sahibinin, rödovansçı işçilerinin işçilik alacaklarından sorumlu olmadığı kabul edilmelidir. Açıklanan sebeplerle, davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün dava konusu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmadığından hakkında açılan davanın, taraf sıfatı yokluğundan reddine karar verilmesi gerekirken, aksi yönde kabul ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır. Somut olayda, dava

davalı ile birlikte diğer davalı şirkete karşı açılmış ancak daha sonra her ne kadar dosya ve UYAP kapsamında bir feragat dilekçesine rastlanılmamışsa da davacı tarafından davalı şirkete karşı açtığı davadan feragat ettiğine dair dilekçe sunulduğunun duruşmada belirtildiği, mahkemece davalı şirketin gerekçeli karar başlığında davalı olarak gösterilmediği gibi bu davalı hakkında olumlu olumsuz herhangi bir hüküm de kurulmamıştır. Mahkemece tesis edilen karar, HMK madde 297'deki belirtilen şartları taşımadığı anlaşıldığından bozulması gerekmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde duruşmalı olarak davalılardan TTK Genel Müdürlüğü vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesi gereğince duruşma isteğinin

miktardan reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı ... Madencilik Şirketinde işe başladığını, iş yerinin daha sonra ... Madencilik Şirketine devredildiğini, iş akdinin haksız feshinden dolayı kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, ulusal bayram genel tatil, eksik ödenen ücret ve yıllık izin ücret alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir. Davalı Türkiye Taş Kömürü Genel Müdürlüğü vekili, kendilerinin rödovans veren sıfatının bulunduğunu, işveren sıfatının bulunmadığını, kira akdi ile devredilen ruhsat sahasının işletilmesinden kaynaklı doğan işçilik alacaklarından sorumluluğunun bulunmadığını bildirerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı ... Madencilik Şirketi vekili cevap dilekçesi ve beyanları ile davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece, Davalı ...'nın asıl işi alt işverene devrettiği ve iş bu devri işin veya işletmenin gereği ve de teknolojik nedenlerle yapmamış olmakla muvazaalı bir işlem gerçekleştirdiği, davacının başından itibaren davalı ... işçisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, ayrıca Maden Kanunu ek madde 7 hükmüne göre iş bu davalının da 24/06/2010 tarihindeki kıdem ve ücretle sınırlı olarak kıdem tazminatından sorumlu olacağına kabulü gerektiği yine diğer işçilik alacaklarında da iş bu tarihe kadar doğan işçilik alacaklarından iş bu davalının sorumlu olduğunun kabulü gerektiği, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücret alacağından fesih tarihi itibarıyla doğan alacaklar olması nedeniyle devreden işveren ... Madencilik Şirketinin fesih tarihi itibarıyla işveren sıfatını haiz olmadığından, diğer davalı ...'nın ise Maden Kanunu ek madde 7 hükmü gereği sorumluluğu bulunmadığından iş bu alacak kalemlerine ilişkin iş bu iki davalıdan talepte

bulunulamayacağı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı ... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

2- Taraflar arasında öncelikle çözümlenmesi gereken uyuşmazlık, dava dışı şirket ile Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü arasındaki ilişkinin niteliği ve davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün dava konusu işçilik alacaklarından sorumluluğunun bulunup bulunmadığı noktasındadır. Rödovans, maden ruhsat alanlarının maden arama ve işletme ruhsat sahibi tarafından sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye bir süre bırakılması, maden ocağının işletilmesini üstlenen gerçek veya tüzel kişinin ise, ruhsat sahibine ürettiği her bir ton maden için bir miktar ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşmedir. Rödovans sözleşmesi, maden ruhsatının devrini değil, bu hakkın bir başkasına belirli bir süreyle kullandırılmasını amaçlar. Bu sözleşmenin yapılması kanunda herhangi bir şekilde tabi tutulmamıştır. Maden Kanunu'nda, maden haklarının bölünmezliği ilkesi kabul edilmiştir (m.5/1). Bu düzenlemenin amacı, işletilmesinde kamusal yarar olan madenlerin rasyonel ve ekonomik olarak değerlendirilmelerini sağlamaktır. Ancak, aynı madde uyarınca maden arama ve işletme haklarının devri mümkündür. Maden Kanununun 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Maden ruhsatları ve buluculuk hakkı devredilebilir. Devir yapılmadan önce arama ve işletme ruhsatlarının devredildiği tarihteki ruhsat bedelinin iki katı tutarında devir bedeli alınır. Devir Bakanlık onayı ile gerçekleşir. "Bakanlık izni alınmadan yapılan rödovans sözleşmesi ile ilgili yaptırım Kanunda özel olarak düzenlenmiştir. Maden Kanunu'nun Ek 7. maddesinin birinci fıkrasına göre "Ruhsat sahipleri ile üçüncü kişiler

YARGITAY KARARLARI

arasında rödovans sözleşmeleri Bakanlığın iznine tâbidir. İzin alınmaksızın yapılan rödovans sözleşmesi ile yürütülen madencilik faaliyetleri durdurulur". 24/06/2010 tarihinde yürürlüğe giren 5995 sayılı Kanun ile Maden Kanunu'na eklenen Ek Madde 7'de "Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz." hükmü düzenlenmiştir. Buna göre ruhsat sahibinin Maden Kanunu'ndan doğan sorumlulukları nedeniyle sözleşmede denetim yetkisine ilişkin bir takım hükümlere yer verilmesi rödovans sözleşmesinin geçerliliğine hanel getirmez. Daha önce maden sahasını işletmeye açmış olan ruhsat sahibi, sonradan işletme ruhsatını üçüncü kişiye rödovans sözleşmesi ile devredebilir. İşletme hakkını devrederken işletmede bulunan alet ve makineleri de sözleşmenin diğer tarafının kullanması için verebilir. Bu durumda ruhsat sahibi, sadece karşılığında rödovans bedeli aldığı ürünü denetlemek, teslim almak ve maden kanununun ruhsat sahibine yüklediği yükümlülükler nedeniyle üretime yönelik olmayan işçi bulundurmaya yetkilerine sahiptir. Rödovans sözleşmesinin tarafları arasında çıkan uyuşmazlıklar açısından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 357. maddesinde düzenlenen ürün kirasına ilişkin hükümler kıyasen uygulanmaktadır. Ürün kirası sözleşmesine göre, kiraya veren, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlenmektedir. Rödovans sözleşmesinde, mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkını alan gerçek veya tüzel kişilerin bu haklarını üçüncü kişilere devretmesi söz konusudur. Bu nedenle, rödovans sözleşmesinde alt işveren sözleşmesinde

olduğu gibi biri asıl işveren, diğeri alt işveren olan iki işveren bulunmamaktadır. Ruhsat sahibi, yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan başka bir işverenle alt işverenlik sözleşmesi düzenlememektedir. Diğer bir deyişle, maden kanununa uygun olarak akdedilen rödovans sözleşmesi yukarıda ifade edilen alt işverenlik sözleşmesinin unsurlarını taşımamaktadır (UYUMAZ, Alper/GÜNGÖR, Fatma; Rödovans Sözleşmesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, 2015, s. 160). Maden sahasında işletme hakkının kiraya verilmesinde (rödovans sözleşmesi) rödovansçı, madeni sözleşmede belirtilen şartlar çerçevesinde kendi adına işletir. Rödovansçı, madeni kendi adına işletemiyorsa, üretim, çalışma ve organizasyon açısından ruhsat sahibine tam olarak bağlı ise bu durumda rödovanstan değil, alt işverenlik ya da ihaleden söz edilir. Dolayısıyla rödovans sözleşmesi rödovansçının bağımsızlığını ve inisiyatifini tamamen ortadan kaldıracak şekilde düzenlenemez. Rödovans sözleşmesinde, asgari üretim miktarı ile ton başına verilecek ücretin belirlenmesi hukuki ilişkiyi rödovans olmaktan çıkarmaz. Rödovans sözleşmesinde rödovansçı istediği kadar işçi alıp çıkartabilir, kanunlara aykırı olmamak şartıyla üretim sürecini istediği gibi yönetebilir, vardiyalar oluşturabilir, çalışma şartlarını belirleyebilir. Rödovansta önemli olan belirli nitelikte ve miktardaki madenin belirli zaman dilimleri içinde çıkartılarak istenilen yerlere sevkini yapmaktır. Somut olayda, Mahkemece, dava dışı şirket ile davalı ... arasında ki rödovans sözleşmesinin muvazaalı olduğu kabul edilerek davacının baştan itibaren davalı ...'nın işçisi olduğu tespit edilmiş ve davalı ...'nın Maden Kanunu ek madde 7 hükmüne göre 24/06/2010 tarihe kadar doğan işçilik alacaklarından sorumlu olduğu kabul edilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davacının, davalı şirketler nezdinde çalıştığı sabittir. Dosyaya sunulan, davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü

ile ... Mad. İnş. Malz. Orm. Ürün Gıda Oto Emlak Nak. Paz. San. Tic. Ltd. Şti. arasında imzalanmış, 6 numaralı maden sahasının rödovans karşılığı ... Mad. İnş. Malz. Orm. Ürün Gıda Oto Emlak Nak. Paz. San. Tic. Ltd. Şti. 'ne işlettilmesine ilişkin sözleşmenin ikinci maddesinde sözleşme konusu tanımlanmıştır. Bu maddede; "Hukuku Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun uhdesinde kalmak kaydıyla ... Müessesesi ... No.lu kömür sahası içinde aşağıda mevki ve koordinatları belirtilen alanda;

a- İş bu sözleşmenin eki olan teklif mektubunda belirtilen ve mahiyeti Madde 7' de açıklanmış bulunan rödovans bedelinin Türkiye Taşkömürü Kurumuna ödenmesi karşılığında, bu şartname ve eki sözleşme hükümlerine riayet suretiyle, Maden Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve Belediye Gelirleri Kanunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mevzuatı ile ilgili diğer kanun ve mevzuatın getirdiği tüm yükümlülükler, bütün masraf ve her türlü sorumluluğu işyeri sahibi olarak işletmeciye ait olmak üzere, şartnamenin 7. maddesindeki yeterlilik kriterlerine sahip gerçek/tüzel kişilerce aşağıda cinsi belirtilen madenin aranması, işletilmesidir. b) Anılan sahada işletme hakkına konu kömür ile birlikte mahlut halde bulunan ve jeolojik teşekkül itibarıyla kömür ile birlikte işletilmesi zaruri olan başka cins madenlerin işletilmesi durumunda, Türkiye Taşkömürü Kurumu'na ayrıca bedel ödemek zorundadır. Bu bedel yapılacak bir protokolle tespit edilir." şeklinde düzenlemeye yer verildikten sonra, maddenin devamında maden cinsi, ruhsat numarası, il, alan ve pafta numarası bilgileri ile koordinat ve çalışma derinliğine ilişkin koşullar belirlenmiştir.

Sözleşmenin 5. maddesinde üretim yıllarına göre, şirketçe taahhüt edilen asgari üretim miktarları yazılmış; üretim yıllarında taahhüt edilen asgari üretim miktarlarının altında üretim yapılması halinde dahi, işletmecinin (şirketin) yıllık taahhüt edilen miktar üzerinden hesaplanan rödovans bedelini ödemekle yükümlü olduğu; üretim

yıllarında taahhüt edilen asgari üretimden fazla üretim yapılması halinde ise fazladan üretilen miktarın rödovans bedelinin ayrıca ödeneceği kabul edilmiştir. Sözleşmenin "Türkiye Taşkömürü Kurumu'na ödenecek rödovans payı ve ödemeler" başlıklı 7. maddesi içeriğinde, üretim yıllarında ödenecek rödovans bedelinin, birinci üretim yılı olan yer teslim tarihi ile 31.12.2005 tarihine kadar ton başına 9,00 TL uygulanacağı, birinci üretim yılından sonraki yıllara ait rödovans bedelinin ise, Devlet İstatistik Enstitüsü üretici fiyatları indeksindeki madencilik ve taş ocakçılığı aralık ayı indeks sayısının, bir önceki yıl aralık ayı indeks sayısına göre değişim oranı (%)'si uygulanmak suretiyle her yılın ocak ayında yeniden tespit edileceği kararlaştırılmış ve ödeme tarihleri belirlenmiştir. Sözleşmenin "maden sahasının işletilmesi ve çalışma şekli" başlıklı 15. maddesinde ise; işletmecinin, kömür varlığının işletilmesi, zenginleştirilmesi, pazarlanması, fiziki ve nakdi yatırımları, iş gücü ve iş makineleri ihtiyacını, yatırım, işletme, finansman, plan ve programlarını, termin planlarını ve sair konuları kapsayacak şekilde hazırlayacağı işletme projesini, sözleşmenin onay tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Türkiye Taşkömürü Kurumu'na sunacağı; işletme projesinin yeterli bulunmaması halinde tespit edilen noksanlıkların, verilen süre içinde tamamlattırılacağı, istenen şartlara uygun olarak projenin verilen sürede düzeltilmemesi halinde ise Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun 27. madde hükmünü uygulamaya yetkili olduğu; işletme projesinin, çalışmalar sırasında gelişecek ihtiyaçlara göre işletmecinin gerek duyması veya Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun isteği üzerine revize edilebileceği, yapılacak her değişikliğin Türkiye Taşkömürü Kurumu tarafından onaylanması ve işletme projesi ile değişikliklerin bir maden mühendisi tarafından hazırlanması ve imzalanması gerektiği kararlaştırılmıştır. Yine madde içeriğinde, işletmecinin mevzuat, sözleşme ve işletme projesine uygun bir şekilde sözleşme konusu faaliyetleri yürüteceği belirtilmiştir.

YARGITAY KARARLARI

Sözleşmenin 19. maddesinde, işletmecilikle ilgili ve bir maden mühendisi tarafından hazırlanan bir sonraki yıla ait faaliyet programlarının her üretim yılı başında Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun onayına sunulacağı, yıllık iş programları çerçevesinde yürütülecek olan faaliyetlerin, aylık ve yıllık faaliyet raporları olarak Türkiye Taşkömürü Kurumuna verileceği, üretim faaliyetlerinin 1/1000 ölçekli imalat planına devamlı olarak işleneceği ve bu imalatların projeye uygunluğunun Türkiye Taşkömürü Kurumu tarafından kontrol edileceği kabul edilmiştir. Sözleşmenin 20. maddesi uyarınca ise; Türkiye Taşkömürü Kurumu veya yetkili kılınacak Müessese Müdürlüğü, işletmecinin sahadaki çalışmalarını, işletme projesine uygun yapıp yapmadığını kontrol etmeye yetkilidir.

Mahkemece davalılar arasında yukarıda ana hatlarıyla özetlenen sözleşme geçerli bir rödovans sözleşmesi olup muvazaa söz konusu değildir. Şu hususun da üzerinde durulmalıdır ki; 5995 Sayılı Kanun ile Maden Kanunu'na eklenen Ek Madde 7'de yer alan "Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunu'ndan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz." hükmünün 24/06/2010 tarihinde yürürlüğe girmiş olması, 24/06/2010 tarihinden önceki dönem için rödovansçı işçilerinin o işyeri ile ilgili doğan işçilik alacaklarından ruhsat sahibinin de sorumlu olduğu şeklinde bir yoruma imkan vermez. Çünkü, somut uyumsuzlukta olduğu gibi geçerli bir rödovans sözleşmesinin varlığı durumunda, ruhsat sahibi ile rödovansçı arasındaki ilişkinin niteliği başından itibaren aynıdır. Bu ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesinde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlamasına uygun olmadığı açıktır. Dolayısıyla, geçerli bir

rödovans sözleşmesinin varlığı durumunda, 24/06/2010 tarihi öncesi ve sonrası şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, ruhsat sahibinin, rödovansçı işçilerinin işçilik alacaklarından sorumlu olmadığı kabul edilmelidir.

Açıklanan sebeplerle, davalı Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün dava konusu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmadığından hakkında açılan davanın, taraf sıfatı yokluğundan reddine karar verilmesi gerekirken, aksi yönde kabul ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

3- 6100 sayılı HMK'nun 297/1-2 maddeleri uyarınca, mahkeme kararında; hüküm sonucunun, taraflara yükletilen hak ve sorumlulukların şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde ayrı ayrı ve açıkça gösterilmesi gerektiği gibi, HMK'nın 297/c maddesinde hükmün gerekçesinde tarafların iddia ve savunmalarının özeti, anlaşlıkları ve anlaşamadıkları hususlar, çekişmeli konular hakkında toplanan deliller, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesi, sabit görülen vakialarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebeplerin gösterilmesi gerekir, yine HMK'nun 297/2. maddesinde hükmün sonuç kısmında gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin taleplerden her biri hakkında verilen hükümle taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların sıra numarası altında açık şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Başka bir anlatımla, tesis edilen hüküm, infazı kabil ve uygulanabilir olmalıdır. Bu halde mahkeme, taleplerin her biri hakkında ayrı ayrı karar vermek zorundadır. Bütün mahkemelerin her türlü kararlarının gerekçeli olarak yazılması gerektiği T.C. Anayasası'nın 141/3. maddesinde de açıkça belirtilmiştir. Bu hükümler yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereği ve kamu düzeni ile ilgili olup, yasanın aradığı anlamda oluşturulacak kısa ve gerekçeli kararların hüküm fıkralarının açık, anlaşılır, çelişkisiz, uygulanabilir olmasının gerekliliği kadar, kararın gerekçesinin de, sonucu ile tam bir uyum içerisinde, ifadeleri özenle

seçilmiş ve kuşkuya yer vermeyecek açıklıkta olması zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Zira, tarafların o dava yönünden, hukuk düzenince hangi nedenle haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri, davaya konu maddi olguların Mahkemece nasıl nitelendirildiğini bilmeleri gerekir. Yargıtay'ın hukuka uygunluk denetimini yapabilmesi için de ortada usulüne uygun şekilde oluşturulmuş bir hükmün bulunması gerekliliği açıktır. Somut olayda, dava davalı ... ile birlikte ...ve ... İş. Mak. Mad. Enerj. İnş. Gıda Orman Ürün Nak. Sa. Ve Tic. Ltd. Şti.' ne karşı açılmış ancak daha sonra her ne kadar dosya ve uyarı kapsamında bir feragat dilekçesine rastlanılmamışsa da davacı tarafından davalı ... şirketine karşı açtığı davadan feragat ettiğine dair 12/08/2015

tarihli dilekçe sunulduğunun 04/12/2015 tarihli duruşmada belirtildiği, mahkemece davalı ... İş Mak. Mad. Enerj. İnş. Gıda Orman Ürün Nak. San. Ve Tic. Ltd. Şti.' nin gerekçeli karar başlığında davalı olarak gösterilmediği gibi bu davalı hakkında olumlu olumsuz herhangi bir hüküm de kurulmamıştır. Mahkemece tesis edilen karar, HMK madde 297'deki belirtilen şartları taşımadığı anlaşıldığından bozulması gerekmektedir

SONUÇ

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.07.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2020/1754

Karar No: 2020/8749

Karar Tarihi: 06 Temmuz 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- ARA DİNLENMESİ
- FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.41, 68

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda çalışma saatine göre yasal ara dinlenme süresi düşülerek hesaplama yapılmıştır. Ancak dinlenen davalı tanığı ile davacı tanıklarının 15-20 dakika mola kullandıkları yönünde beyanda buldukları, hatta davalı tanığının iş olduğunda molasız çalıştıklarını belirttiği, tüm tanıkların vardiya arasında belli bir mola saatinin olmadığını ifade ettikleri tespit edilmekle, ara dinlenme süresinin 15 dakika olarak kabulü gerekir.

Tüm dosya kapsamındaki tanık anlatımları birlikte değerlendirildiğinde, bahsi geçen dosyadaki kabule göre 15 dakika ara dinlenme tenzili ile fazla çalışma ücret alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Açıklanan nedenlerle kararın bozulması gerekir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı ve davalılardan ...Teşkilatı A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı vekili, müvekkilinin davalı idareye bağlı ... kargo işlem merkezinde alt işveren işçisi olarak çalıştığını belirterek kıdem tazminatı, kötüniyet tazminatı, ücret farkı, yıpranma prim farkı, akdi ücretler (yemek ücreti, yol ücreti ve benzeri), yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

A- Davalılar Cevaplarının Özeti:

Davalılar vekilleri, davanın reddine karar verilmesini talep etmişlerdir.

B- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın usulden reddine ilişkin verilen karar Dairemizin 25.04.2016 tarih 2016/11089 Esas 2016/12255 Karar sayılı ilamı ile bozulmuş olup bozma sonrası yapılan yargılama neticesinde toplanan delillere göre ve kök bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

TEMYİZ

Karar, davacı vekili ile davalı... A.Ş. vekili tarafından temyiz edilmiştir.

GEREKÇE

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı vekili ile davalı ... A.Ş. vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasında, davacı işçinin ara dinlenme süresi noktasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68.maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uy-

gulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu'nun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamaya-çağından, 68. maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir. Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda çalışma saatine göre yasal ara dinlenme süresi düşülerek hesaplama yapılmıştır. Ancak dinlenen davalı tanığı ... ile davacı tanıklarının 15-20 dakika mola kullandıkları yönünde beyanda buldukları, hatta davalı tanığı ...'ın iş olduğunda molasız çalıştıklarını belirttiği, tüm tanıkların vardiya arasında belli bir mola saatinin olmadığını ifade ettikleri tespit edilmekle, ara dinlenme süresinin 15 dakika olarak kabulü dosya içeriğine uygun düşecektir.

3- Davacı işçinin fazla çalışmasının bulunup bulunmadığı konusunda da taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünen daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay deği-

YARGITAY KARARLARI

şik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

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

Somut olayda; davacı işçi işin niteliği gereği haftada yaklaşık 60 saat çalıştığını ileri sürmektedir. Mahkemece hükme esas alınan kök bilirkişi raporunda; tanık anlatımlarına göre, davacının haftanın 6 günü 14.00- 22.00 saatleri arasında aylık ortalama 20 saat, kamyonların kış nedeni ile geç gelmesinden dolayı saat 22.00'den sonra fazla çalışma yaptığı, bunun da haftanın 2 günü 14:00 - 22:00 saatleri arasında günde 8 saate tekabül ettiği, bu süreden 1 saat dinlenme süresi düşülerek günlük çalışma süresinin 7 saat olduğu, haftanın 4 günü 14:00 - 24:00 saatleri arasında günde 10 saat çalıştığı, bu süreden 1 saat dinlenme süresi düşülerek günlük çalışma süresinin 9 saat olduğu, kış aylarında (aralık-ocak-şubat) davacının haftalık fazla çalışma süresinin 2 gün x 7 saat = 14 saat (14:00-22:00 saatleri arası normal vardiya), 4 gün x 9 saat = 36 saat (kamyonların kış nedeniyle geç gelmesinden dolayı saat 22:00'den sonra yapılan çalışma), (36 saat + 14 saat) - 45 saat = 5 saat olduğu; yine tanık anlatımlarından kış ayları dışında da kamyonların zaman zaman gecikme yapmaları nedeni ile ayda 4-5 saat fazla çalışma yaptıkları beyan edildiğinden ocak şubat ayları dışında davacının haftanın 4 günü 14:00 - 22:00 saatleri arasında günde 8 saat çalıştığı, bu süreden 1 saat dinlenme süresi düşülerek günlük çalışma süresinin 7 saat olduğu, haftanın 1 günü 14:00 - 24:00 saatleri

arasında günde 10 saat çalıştığı, bu süreden 1 saat dinlenme süresi düşülerek günlük çalışma süresinin 9 saat olduğu, buna göre bu aylarda haftalık fazla çalışma süresinin 4 gün x 7 saat = 28 saat (14:00-22:00 saatleri arası normal vardiya), 2 gün x 9 saat = 18 saat (Kamyonların kış nedeniyle geç gelmesinden dolayı saat 22:00'den sonra yapılan çalışma), (28 saat + 18 saat) - 45 saat = 1 saat olduğu tespit edilmiştir. Ancak, Dairemiz incelemesinden geçen 2017/41272 Esas sayılı dava dosyasında davacı ile birlikte aynı işi yapan işçinin kışın aralık, ocak ve şubat aylarında 3 ay süre ile haftada ortalama 3 kez 2 saat fazla çalışma yapabileceği, yaz aylarında ise haftanın 6 günü 14.00- 22.00 saatleri arasında günde 8 saat çalıştığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamındaki tanık anlatımları ve anılan Dairemiz ilamı birlikte değerlendirildiğinde, bahsi geçen dosyadaki kabule göre ve yukarıdaki bentte yer alan hususlar çerçevesinde 15 dakika ara dinlenme tenzili ile fazla çalışma ücret alacağıının hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiği anlaşılmakla, kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 06.07.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

■ REKABET HUKUKU

REKABET KURULUNUN YERİNDE İNCELEMELERDE İZLENECEK YENİ YÖNTEMLERE İLİŞKİN KILAVUZU VE AVRUPA'DA ÇİMENTO ENDÜSTRİSİNE YÖNELİK GELİŞMELER

11 Ekim 2020 tarihinde Rekabet Kurulu'nun internet sitesinde Yerinde İncelemelerde Dijital Verilerin İncelenmesine İlişkin Kılavuz ("Yerinde İnceleme Kılavuzu") yayımlanmıştır. Bu bağlamda Yerinde İnceleme Kılavuzu'nun, Rekabet Kanunu'nun 15. maddesindeki değişikliğin Rekabet Kurumu'nca ne şekilde yorumlandığı bakımından teşebbüslere yol göstereceği kabul edilebilecektir. Ayrıca Rekabet Kurulu'nun son dönemde yayımladığı ceza kararları vasıtasıyla, teşebbüslerin bilgi ve belge taleplerine yanıtlarının süresi içerisinde sunulmasının önemine dikkat çekmektedir.

Türkiye'deki gelişmelere ek olarak, çimento endüstrisinin Avrupa'daki rekabet otoritelerinin de gündeminde olduğu gözükmemektedir. Nitekim, son dönemde de çimento endüstrisinde yer alan teşebbüslerin Avrupa genelinde birleşme devralma işlemlerine yönelik başvurularının rekabet otoritelerinin incelemelerine konu olmaya devam ettiği görülmektedir.

Bu sayıda, öncelikle Yerinde İnceleme Kılavuzu'na ilişkin değerlendirmelerimiz paylaşıldıktan sonra, Rekabet Kurulu'nun maske ve maske kumaşı üreticisi firmaya Bilgi ve Belge Talebine eksik

cevap verdiği gerekçesiyle günlük para cezası verdiği kararı değerlendirilecek; ardından Cemex'in İspanya'daki beyaz çimento iş birimlerinin Çimsa tarafından devralınmasına ilişkin İspanya Rekabet Otoritesi'nin Cemex/Çimsa Kararı incelenecek ve son olarak, Avrupa Komisyonu'nun gri çimento pazarında faaliyet gösteren Cemex Hırvatistan ve Macaristan iştiraklerinin devralınması işlemine izin verilmemesine yönelik kararını onayan Avrupa Birliği Genel Mahkemesi'nin karara ilişkin değerlendirmeleri paylaşılacaktır.

Yerinde İncelemelerde Dijital Verilerin İncelenmesine İlişkin Kılavuz Yaymlandı.

Yerinde İncelemelerde Dijital Verilerin İncelenmesine İlişkin Kılavuz¹ ("Yerinde İnceleme Kılavuzu") 11 Ekim 2020 tarihinde Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde yayımlanmıştır. Bilindiği gibi, 16.06.2020 tarih ve 7246 sayılı Kanun ile 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu")

"Yerinde İnceleme" başlıklı 15. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi değiştirilmiştir. İlgili bendin eski halindeki "her türlü evrak" ifadesi "fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerini" ifadesiyle; "gerekirse suretlerini alabilir" ifadesi ise, "bunların kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilir" ifadesi ile değiştirilmiştir.

Bu değişiklikler çerçevesinde Yerinde İnceleme Kılavuzu aracılığıyla; teşebbüslerin elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerinin

REKABET HUKUKU
Av. BAHADIR BALKI
Av. ERTUĞRUL CAN CANBOLAT
Av. ALPER KARAFİL

ve belgelerinin yerinde inceleme mahallinde incelenmesine ve/veya bunların kopyalarının alınarak Rekabet Kurumu merkezine getirilerek incelenmesine ve muhafazasına ilişkin genel esasların belirlenmesi hedeflenmiştir. Yerinde İnceleme Kılavuzu'nun amacı, Rekabet Kanunu'nun 15. maddesi uyarınca dijital verilerin incelenmesi süreçlerinde uygulanacak usule ilişkin açıklamalarda bulunmaktır.

Bu anlamda Yerinde İnceleme Kılavuzu'nun, yukarıda yer verilen Rekabet Kanunu'nun 15. maddesindeki değişikliğin Rekabet Kurumu'nca ne şekilde yorumlandığı bakımından teşebbüslere yol göstereceği kabul edilebilecektir. Yerinde İnceleme Kılavuzu'nda dikkat çekici başlıca hususlar; (i) kullanım alanına bağlı olarak şahsi telefon gibi taşınabilir iletişim cihazlarının incelenebilmesi, (ii) incelemelerde adli bilişim yazılım ve donanımlarının kullanılabilmesi ve (iii) incelemelere Rekabet Kurumu merkezinde devam edilebilmesi şeklinde sıralanabilecektir.

İncelenebilecek Depolama Araçları

Yerinde İnceleme Kılavuzu'na göre, teşebbüse ait sunucu, masaüstü/dizüstü bilgisayar, taşınabilir cihaz gibi bilişim sistemleri ile CD, DVD, USB, harici hard disk, yedekleme kayıtları, bulut servisleri gibi depolama araçlarında inceleme yapılabilir. Buna ek olarak görevli meslek personelinin, teşebbüse ait her türlü veriyi bulunduran dijital ortamlarda da inceleme yapmaya yetkili olduğu belirtilmektedir.

¹ Rekabet Kurulu'nun 08.10.2020 tarih ve 20-45/617 sayılı Kararı'yla kabul edilmiştir.



Taşınabilir İletişim Cihazlarının İncelenmesi

Yerinde İnceleme Kılavuzu'nda taşınabilir iletişim cihazlarının² incelenip incelenemeyeceğinin tespitinde, ilgili aracın mülkiyetinden ziyade kullanım amacına önem verilmiştir. Bu doğrultuda, ilgili aracın teşebbüse ait dijital veri içerip içermediğinin tespiti amacıyla hızlı gözden geçirme yapılacağı ve bunun sonucunda:

- Tümöyle şahsi kullanıma özgü olduğu tespit edilen taşınabilir iletişim cihazlarının incelenmeyeceği,
- Teşebbüse ait veri içerdiği tespit edilen taşınabilir iletişim cihazlarının ise adli bilişim araçları vasıtasıyla incelenebileceği ifade edilmiştir.

İnceleme sonucunda delil niteliği taşıdığı düşünülen verilerin ayrıştırılarak, diğer verilerin geri getirilemeyecek şekilde kalıcı olarak silineceği düzenlenmiştir. Söz konusu silme işleminin hangi cihaz üzerinde gerçekleştirileceği açık olmamakla birlikte, incelenen cihaz üzerinde değil inceleme vasıtası olarak kullanılan adli bilişim araçlarında gerçekleştirileceği düşünülmektedir.

Adli Bilişim Yöntemlerinin Kullanılması

İnceleme esnasında, teşebbüse ait sistemlerdeki arama araçlarına ek olarak, dijital verilerde nitelikli arama yapılmasına imkân tanıyan adli bilişim yazılım ve donanımlarından faydalanılabilmektedir. Yerinde İnceleme Kılavuzu'na göre, söz konusu adli bilişim araçları, dijital verilerde arama yapılmasını, verilerin

² Yerinde İnceleme Kılavuzu'nda cep telefonu, tablet vb. olarak tanımlanmaktadır.

kopyalanmasını, silinen verilerin geri getirilmesini ve teşebbüse ait veri ve sistemlerin orijinalliğinin ve bütünlüğünün korunmasını sağlamaktadır.

Buna ek olarak, gerekli görülmesi durumunda, incelenecek dijital veriler, adli bilişim yöntemleri ile kısmen veya bütün olarak ayrı veri depolayıcılarına kopyalanabilecektir. Orijinalliği hash³ değerleri hesaplanarak teyit edilen adli kopyası alınan veriler, görevlendirilen meslek personeline Rekabet Kurumu tarafından tahsis edilen ve adli bilişim yazılımı bulunan bilgisayara kopyalanıp indekslendikten sonra bu bilgisayarda incelenebilecektir.

Teşebbüslerin Yükümlülükleri

Yerinde İnceleme Kılavuzu'nda, inceleme gerçekleştirilen teşebbüsün verilerine ve verilerin tutulduğu ortamlara müdahale edilmesini engelleme sorumluluğunda olduğu ve buna ek olarak inceleme esnasında hangi noktalarda bilişim sistemlerine yönelik inceleme yardımcı olacağı açıklanmaktadır. Buna göre, teşebbüs örneğin; kullanılan bilişim teknolojileriyle ilgili yazılım ve donanımlar hakkında bilgi vermek, sistem yöneticisi yetkilerini sağlamak, teşebbüs çalışanlarının e-posta hesaplarına uzaktan erişim hakkı tanımak, bilgisayar ve sunucuları ağ ortamından izole etmek, kullanıcıların kurumsal hesaplarına erişimlerini sınırlandırmak, yedeklenmiş kurumsal verileri geri yüklemek gibi hususlarda yükümlülük altındadır.

İncelemenin Rekabet Kurumu Merkezinde Devam Etmesi

Yerinde İnceleme Kılavuzu'nda cep tele

³ Hash, dijital dosyaların bütünlüğünün doğrulanması için kullanılan matematiksel bir hesaplama yöntemidir.

fonlarından elde edilen dijital verilerin incelenmesi hariç olmak üzere, gerekli görülmesi halinde incelemeye Rekabet Kurumu bünyesindeki adli bilişim laboratuvarında devam edilmesine karar verilebileceği belirtilmiştir.

İncelemenin Rekabet Kurumu'nda tamamlanmasına karar verilmesi halinde gerekli görülen dijital verilerin eşdeğer kopyalar halinde hash değerleri hesaplanıp karşılaştırıldıktan sonra üç ayrı veri depolayıcısına aktarılacağı ve iki kopyanın mühürlü zarf aracılığıyla meslek personeline alınacağı ifade edilmektedir. İlgili teşebbüsün, mühürlü zarfın açılması anında ve Rekabet Kurumu'nun adli bilişim laboratuvarında devam edecek inceleme sırasında bir temsilci hazır bulundurmak üzere yazılı olarak davet edileceği belirtilmektedir. Rekabet Kurulu'nun gerekli görmesi halinde, alacağı bir kararla söz konusu mühürlü zarfı açılmadan ilgili teşebbüse iade edebileceği de düzenlenmektedir.

Ticari Sırların Korunması

Yerinde İnceleme Kılavuzu uyarınca gerek teşebbüs yerleşkesinde gerekse Rekabet Kurumu merkezinde yapılan incelemede, delil niteliğinde görülerek dosya kapsamına alınan dijital verilere yönelik teşebbüslerin ticari sır bildirimlerinin, 2010/3 sayılı Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliğ kapsamında değerlendirileceği belirtilmektedir.

Avukat-Müvekkil Gizliliği İlkesi

Yerinde İnceleme Kılavuzu'nda, incelemede kopyalanan verilerden, müvekkili ile arasında işçi-işveren ilişkisi bulunmayan bağımsız avukat ile müvekkil arasında gerçekleştirilen ve müvekkilin savunma hakkının kullanılması amacıyla

REKABET HUKUKU

la yapılan yazışmaların mesleki ilişkiye ait kabul edilerek, avukat-müvekkil gizliliği ilkesi kapsamında korumadan yararlanacağı belirtilmektedir. Özellikle bir rekabet ihlaline yardım etmek veya devam eden ya da ileride işlenecek bir ihlali gizlemek gibi konularda yapılan savunma hakkının kullanımıyla doğrudan ilgisi bulunmayan yazışmaların ise korumadan yararlanamayacağı açıklanmaktadır.

Maske ve Maske Kumaşı Üreticisi Firmaya Rekabet Kurulunun Bilgi ve Belge Talebine Eksik Cevap Verilmesi Nedeniyle Ceza Verildi

Rekabet Kurulu'nun, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun ("Rekabet Kanunu") kapsamında talep edilen bilgi ve belgelerin belirlenen süre içerisinde eksik gönderilmesi sebebiyle Apex Teknik Tekstil ve Sağlık Ürünleri San. Tic. Ltd. Şti.'ne ("Apex") idari para cezası uygulanmasına kanaat getirdiği gerekçeli kararı 05.10.2020 tarihinde Kurul'un resmi internet sitesinde yayımlanmıştır⁴.

Kurul tarafından, virüs koruyucu yüz maskesi fiyatlarının bir hafta içerisinde fahiş oranlarda arttığı iddiaları üzerine başlatılan önaraştırma neticesinde, 07.05.2020 tarihinde Rekabet Kanunu'nun ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Soruşturma kapsamında değerlendirilmek üzere maske üreticileri, maske ithalatı gerçekleştirenler

ve maske kumaşı üreticileri başta olmak üzere teşebbüslerden bilgi talep edilmiş ve bu üreticilerden biri olan Apex'ten 27.05.2020 tarihli yazı ile bilgi talebinde bulunulmuştur.

Bilgi talebi üzerine Apex temsilcisi, gönderilen zarfın üzerinde kendi ticaret unvanlarının yazmasına karşın zarfın içerisinden çıkan yazının kendilerine hitaben yazılmadığı gerekçesiyle kendilerine ait olmayan resmi evrakı işleme alamayacaklarını bildirmiştir. Akabinde, ilgili teşebbüse 10.06.2020 tarihine kadar bilgilerin gönderilmesi gerekliliği bildirilmiş ve yazı aynı gün e-posta yoluyla da gönderilmiştir. Devam eden süreçte Apex'in aynı zamanda maske üreticisi olduğunun anlaşılması üzerine bu sefer maske üreticisi sıfatıyla 12.06.2020 tarihli yazı ile teşebbüsten bilgi talep edilmiş, bilgi ve belgelerin en geç 16.06.2020 tarihine kadar gönderilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

Buna karşılık, cevabi yazılar Apex tarafından ancak 23.06.2020 tarihinde e-posta yoluyla gönderilmiştir. Alınan e-postada yer alan maske üretimine ilişkin cevaplarda eksiklik bulunduğu tespit edilerek bu eksiklerin tamamlanması istenmiştir.

Ayrıca, teşebbüsten kumaş üreticisi sıfatıyla talep edilen bilgilerin süresi içerisinde sunulmaması dolayısıyla teşebbüse:

- 2019 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri gelirinin binde biri oranında, ve ayrıca
- bilgi ve belge talebine cevap için öngörülen son günü takip eden 11.06.2020 tarihinden başlamak ve

teşebbüsün e-posta yoluyla cevapları gönderdiği 23.06.2020 tarihine kadar işletilmek ve 2019 mali yılı sonunda oluşan gayrisafi gelirinin on binde beşi olmak üzere 12 gün için

idari para cezası uygulanmıştır.

Nitekim, her ne kadar 26.06.2020 tarihine kadar aylık bazda bilgilerin gönderilmesi istenmişse de teşebbüs cevabi yazıyı 06.07.2020 tarihinde, tekraren eksik şekilde, cerrahi maskelerin istenildiği şekilde iki ve üç katlı olarak ayırıştırma- dan, üretim miktarını ve satış miktarını dahil etmeden göndermiş ve teşebbüs tarafından 09.07.2020 tarihinde gönderilen e-postada hesap özetlerinde bu şekilde bir tasnif bulunmadığından iki ve üç katlı maske türlerinin ayırıştırılmayacağı ifade edilmiştir.

Bu çerçevede, teşebbüsün birçok kez kendisiyle iletişime geçilmesine rağmen, kumaş üretimine yönelik istenilen bilgileri zamanında sunmadığı, maske üretimine yönelik bilgileri ise zamanında sunmamakla birlikte eksik bilgileri de tamamlamadığı anlaşılmaktadır. Apex'in kumaş üretimine yönelik talep edilen bilgileri süresi içerisinde sunmaması sebebiyle teşebbüse 02.07.2020 tarihinde idari para cezası uygulanmıştır. 17.07.2020 tarihli ve 20-34/451-199 sayılı kararın konusu ise Apex'in maske üretimiyle ilgili eksik bilgi göndermesidir.

Kurul, teşebbüs tarafından talep edilen bilgilerin gönderilmemesine yönelik iradenin ilk bilgi talebine ilişkin cevabın gönderilmemesi ile ortaya çıktığı, ikinci bilgi talebine ilişkin cevapların gönderilmemesinin bu iradenin devamı niteliğinde olduğunu değerlendirmiş ve ikinci

⁴ Rekabet Kurulu'nun 17.07.2020 tarihli ve 20-34/451-199 sayılı Apex Kararı.

kez bilgi talebine zamanında cevap verilmemesinin yine Rekabet Kanunu'nun aynı maddesi kapsamında ele alınmasına gerek olmadığı kanaatine varmıştır.

Diğer yandan, Kurul tarafından gönderilen ikinci Bilgi ve Belge Talebine ilişkin olarak Apex tarafından istenilen formata yakın bir şekilde bile istenilen bilgilerin sunulmamış olması, soruşturma kapsamında birçok teşebbüsten aynı bilgi ve belgelerin eksiksiz şekilde elde edilmiş olması göz önünde bulundurulduğunda, Apex'in talep edilen bilgileri temin etmek için asgari özeni dahi göstermemiş olduğu ve yürütülen soruşturma kapsamında iddiaların ve elde edilen bulguların tam ve doğru olarak değerlendirilmesini engellediği kanaati oluşmuştur.

Bunun üzerine, Apex'ten talep edilen bilgi ve belgelerin belirlenen süre içerisinde eksik gönderilmesi nedeniyle, bilgi belge talebine cevap için öngörülen son günü takip eden iş günü olan 09.07.2020 tarihinden başlamak ve talebe konu bilgi ve belgelerin Rekabet Kurumu kayıtlarına eksiksiz şekilde girmesine kadar yürütülmek üzere her gün için teşebbüse 2019 yılı gayrisafi gelirin on binde beşi oranında idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

İspanya Rekabet Otoritesi tarafından Cemex'in İspanya'daki Beyaz Çimento İş Birimlerinin Çimsa tarafından Devralınması İşlemine Taahhütler Çerçevesinde İzin Verildi

İspanya Rekabet Otoritesi (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia – "CNMC"), Cemex España Operaciones, S.L.U., Cemex, S.A.B. de C.V. ve Cemex España, S.A.'nın (hepsi birlikte "Cemex" olarak anılacaktır) belirli varlıkları hariç olmak üzere beyaz çimento iş birimlerinin Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Çimsa") tarafından devralınması işlemine izin verdiği 29.09.2020 tarihli ve C/1052/19 sayılı kararına ilişkin basın duyurusunu, 30.09.2020 tarihinde resmi internet sitesinde yayımlamıştır⁵.

Çimsa tarafından Cemex'in beyaz çimento işinin devralınmasına ilişkin olarak Temmuz 2019'da CNMC'ye bildirim yapılmıştır.

CNMC tarafından yapılan değerlendirmede, ilgili işlemin, klinker üst pazarı ve beyaz çimentonun üretimi ve satışı pazarındaki rekabeti potansiyel olarak azaltabileceği tespit edilerek Nihai İnceleme'ye alınmasına karar verilmiştir. Şubat 2020'de ise, ilgili işlemin gerçekleşmesi halinde Çimsa'nın bilhassa ilgili ürünün en çok tüketildiği bölgeler olan İspanya'nın doğusunda ve güneyinde beyaz dökme çimento pazarında yüksek pazar payına erişecek olduğuna dair rekabetçi kaygıları içeren rapor Çimsa'ya iletilmiştir.

Bu rapor üzerine Mart 2020'de Çimsa tarafından raporda belirtilen kaygıların giderilmesi adına bir taahhüt paketi sunulmuştur. Anılan taahhüt paketinin nihai versiyonu uyarınca, Çimsa,

⁵ CNMC'nin söz konusu kararına yönelik basın duyurusu için bkz. https://www.cnmc.es/sites/default/files/editor_contenidos/Notas%20de%20prensa/2020/20200930%20NP%20%C3%87I%20ACTIVOS%20CEMEX%201052_19_EN.pdf

Alicante silosunu tesiste bulunan varlıklar ile birlikte Cementos Molins şirketine devretmeyi taahhüt etmiştir. Ayrıca, CNMC tarafından da belirtildiği üzere, bu taahhüdün işlemin kapanışından önce yerine getirilmesi de taahhüt edilmiştir. Bununla birlikte CNMC, İspanya'nın doğusuna (Buñol Tesisi'nden 400 km uzaklığa kadar olan coğrafi pazar) yönelik rekabetçi kaygıları giderebilecek bu taahhüdün, güneydeki endişeleri gidermek açısından yetersiz olduğu kanaatine varmıştır.

Bunun üzerine, 24 Eylül 2020 tarihinde Çimsa tarafından İspanya'nın güneyindeki beyaz çimento tedarikinin garanti altına alınması adına, daha önce Çimsa'nın Sevilya'daki silosundan ürün tedarik edilen Çimsa müşterilerine ve işlem öncesinde Cemex'in Motril (Granada) tesisinden ürün verilen Cemex müşterilerine 2022 yılına kadar Cemex'in Motril (Granada) tesisinden ürün tedarikine devam edileceği ek olarak taahhüt edilmiştir. CNMC tarafından bu taahhüt ile anılan müşterilere ürün tedarikinin iki yıl boyunca kesintisiz olarak sağlanmasının garanti altına alındığı, bu esnada Cementos Molins'e pazara girmesi için yeterli sürenin verildiği ve böylece bölgedeki müşterilerin alternatif çimento tedarikçilerine geçiş yapabileceğinin temin edildiği kanaatine ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, taahhütlerle uyumlu şekilde hareket edilip edilmediğinin Çimsa tarafından CNMC'ye sunulacak raporlar vasıtasıyla denetlenmesi kaydıyla, CNMC tarafından işleme yukarıda anılan taahhütler çerçevesinde izin verilmesine karar verilmiştir. İlgili basın duyurusunda CNMC tarafından, İspanya'daki beyaz çimento pazarının özellik-

REKABET HUKUKU

leri de göz önünde bulundurulduğunda, ilgili pazardaki fiyat ve ticari koşulların periyodik olarak ve proaktif şekilde incelenmeye devam edileceği de vurgulanmaktadır.

Gri Çimento Pazarında Faaliyet Gösteren Cemex'in Hırvatistan ve Macaristan İştiraklerinin HeidelbergCement ve Schwenk Zement tarafından Ortak Girişim Duna-Drava Cement Aracılığıyla Devralınması İşlemini Yasaklayan Avrupa Komisyonu Kararı Genel Mahkeme Tarafından Onandı

Avrupa Komisyonu'nun ("Komisyon") 2017 yılında HeidelbergCement ve Schwenk Zement'in eşit oranda ortak kontrolüne sahip olduğu ortak girişimleri Duna-Drava Cement ("DDC") aracılığıyla Cemex Hungária Építőanyagok ("Cemex Macaristan") ve Cemex Hrvatska'yı ("Cemex Hırvatistan") devralmalarını yasakladığı kararı⁶ ("Komisyon Kararı") Genel Mahkeme tarafından onanmıştır⁷ ("Mahkeme Kararı").

HeidelbergCement ve Schwenk Zement, Almanya'da yerleşik yapı malzemesi üreticisi şirketlerdir. DDC ise

anılan şirketlerin ortak kontrolü altında Macaristan, Hırvatistan ve Bosna-Hersek'te faaliyet gösteren Macaristan merkezli bir şirkettir. Cemex Hırvatistan, dünya çapında malzeme tedariki sağlayan, Hırvatistan ve başka ülkelerde çimento ve yapı malzemeleri satışı yapan Cemex Group'un bağlı şirketidir. Cemex Macaristan ise Macaristan hukuku altında kurulmuş bir şirket olarak yalnızca Macaristan sınırları içerisinde olacak şekilde esasen hazır beton, parke taşı ve beton yapı malzemelerinin üretimi ve satışı alanında faaliyet göstermektedir. Cemex Macaristan'ın çimento üretimi ve satışı alanında faaliyet göstermediği de ifade edilmektedir.

Komisyon, devralma işlemini yasakladığı kararını tesis etmeden önce işlem neticesinde Macaristan pazarlarının etkilenecek olması nedeniyle işlemin Macaristan'da bulunan ilgili pazarlarda yaratacağı etkilerin değerlendirilmesi bakımından Macaristan Rekabet Otoritesi'nin analizine başvurmuş ve geri kalan hususlar bakımından işlemin Komisyon tarafından inceleneceğini ifade etmiştir. Nitekim, Komisyon tarafından söz konusu işleme izin verilmesi halinde bildirilen işlemin tek taraflı etkiler bakımından iç pazarın önemli bir kısmında etkin rekabeti önemli ölçüde azaltacağı ve bu durumun Hırvatistan'daki Cemex Split Tesisi'nin etrafındaki 250 km yakalama alanı olarak belirlenen gri çimento pazarında bilhassa bir hakim durum yaratılması anlamına

gelebileceği gerekçesiyle ilgili işleme izin verilmemesine karar vermiştir⁸.

Bunun yanı sıra, HeidelbergCement ve Schwenk Zement, Cemex Hırvatistan'ın DDC aracılığıyla devralınması işlemine izin verilmemesine yönelik Komisyon Kararı hakkında dava açmıştır. Bununla birlikte, Mahkeme Kararı'nda, Komisyon'un, Hırvatistan'ın önde gelen çimento üreticilerinden Cemex Hırvatistan'ın, yakın rakibi DDC tarafından devralınmasının rekabeti önemli ölçüde azaltacağı ve Hırvatistan'da gri çimento fiyatlarının yükselmesine sebep olacağı tespitlerinin yerinde olduğu değerlendirilmiştir.

Mahkeme Kararı'nda ayrıca, Komisyon'un taşıma maliyetleri ve arz güvenliği gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda, çimento pazarlarının coğrafi açıdan farklılaşmış pazarlar olarak kabul edilmeleri gerektiği yönündeki değerlendirmesinin uygun bulunduğu ifade edilmektedir. Nitekim, 2017 tarihli Komisyon Kararı'nda, çimento tesislerinin etraflarındaki 250 kilometrelik bir alana kadar hizmet sağlayabildikleri, bu sebeple alıcılardan uzak konumlanmış tesislerin rekabet oluşturamayacakları tespit edilmiştir.

Buna dayanarak Genel Mahkeme, HeidelbergCement ve Schwenk'in Hırvatistan'ın güneyinde, Metković'te bulunan bir çimento depo tesisi için Cemex Hırvatistan ve Ploče Limanı arasındaki mevcut kiralama sözleşmesinin feshedilmesine ve Ploče Limanı'nın sahip olduğu söz konusu terminalin başka bir rakip tarafından kiralınması sağlanarak bu yeni kiracıya Hırvatistan'daki satışlarının kolaylaştırılması adına belirli müşteri detayları ve lojistik destek ve-

⁶ Avrupa Komisyonu'nun 05.04.2017 tarihli ve CASE M.7878 sayılı HeidelbergCement/Schwenk/Cemex Hungary/Cemex Croatia Kararı.

⁷ Genel Mahkeme'nin 05.10.2020 tarihli ve T-380/17 sayılı kararı. Avrupa Komisyonu'nun söz konusu karara ilişkin basın açıklaması için bkz. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_17_883.

⁸ Komisyon Kararı'nı takiben HeidelbergCement ve Schwenk Zement sadece Cemex Macaristan'ın devralınması işlemi için yeniden bildirimde bulunmuşlardır. Komisyon ilgili işlemi değerlendirilmek üzere Macaristan Rekabet Otoritesi'ne göndermiş ve işlem, Macaristan Rekabet Otoritesi tarafından taahhütlere bağlı olarak kabul etmiştir.

rilmesine yönelik taahhütlerinin yetersiz olduğuna kanaat getirmiştir. Komisyon Kararı'nda birleşme ve devralmalara izin verilmesinde, bir iş biriminin elden çıkarılması gibi, azalan rekabeti derhal ikame edecek yapısal çözüm önerilerinin tercih edileceği belirtilmiştir. Karara konu tesisin yeni bir rakip tarafından kiralanması halinde ise:

- Tesisin hazırda alıcıları, satış ekibi, kurulu bir ulaşım ağı olmaması
- Hırvatistan pazarındaki alıcılara ulaşmanın fazla maliyetli olması
- Tesisin kapasitesinin sınırlı olması

sebepleriyle, verilen taahhütlerin bir tedarikçiye etkin ve sürekli şekilde rekabet etme imkanı sağlamayacağına karar verilmiştir.

Talep sahiplerinin ortak girişimin ayrı bir teşebbüs olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündeki savunmalarının değerlendirilmesinde ise Genel Mahkeme, söz konusu ortak girişimin ekonomik yönden bağımsız olmasının, ana şirketlerin ilgili teşebbüsler olarak değerlendirilmesini tek başına engellemeyeceğini, böyle bir değerlendirmenin mahkemenin takdir yetkisi kapsamında olduğundan hukuki belirlilik ilkesini ihlal etmediğini, Komisyon tarafından yapılan değerlendirmenin Komisyon'un yetki alanı dışında olmadığını ve ciro eşiklerinin hesaplanmasında sadece devreden ve devralan teşebbüslerin değil, herhangi iki ilgili teşebbüsün cirolarının dikkate alınabileceğini tespit etmiştir.

Sonuç olarak, ilgili işleme onay verilmesi halinde Hırvatistan gri çimento pazarlarında rekabetin önemli ölçüde

azalacağı, fiyatların artacağı ve pazara girişlerin zorlaşacağı değerlendirilmesi ve sunulan taahhütlerin yeterli bulunmaması gerekçesiyle, Cemex Macaristan'ın ve Cemex Hırvatistan'ın DDC tarafından devralınması işlemine izin verilmemesi yönündeki Komisyon Kararı, Genel Mahkeme Kararı ile onanmıştır.





Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayımlandı: Opus Caementicium:
"Kampüsün Gözü: TED Sahne Sanatları Merkezi", Arredamento Mimarlık, Kasım-Aralık, 2020/343, s. 38-42.

Kampüsün Gözü: TED Sahne Sanatları Merkezi

Ankara'da TED Ankara Koleji Vakfı Okulları, 2005 yılında tüm birimleriyle İncek Kampüsü'ne yerleşti. 2020 yılında Uygur Mimarlık (Özcan Uygur, Semra Uygur), müellifi olduğu kampüse üç yeni yapı ile geri döndü. Sahne Sanatları Merkezi bunlardan biri.



Fotoğraf: Deniz Uygur

N. Müge Cengizkan ■

Uyarlama

Ankara'nın Kolej semtine adını veren köklü bir kurum, TED Ankara Koleji Vakfı Okulları, mekanlarını farklı denemelerden sonra genç bir şehir üniversitesi olarak yeni kurulan TED Üniversitesi'ne bırakarak İncek Kampüsü'ne 2005 yılında tüm birimleriyle yerleşti. 2020 yılında Uygur Mimarlık, geçen 15 yılın ardından müellifi oldukları kampüse yeniden, bu kez üç yeni yapı ile geri döndüler¹. Sahne Sanatları Merkezi, yaklaşık 310 bin m²'lik alana ve 140 bin m²'lik eğitim mekanına sahip TED Ankara Koleji yerleşkesinde, 1500 kişilik oditoryumu ile Kolej Sokağı'nın ucuna eklenip sonlandırarak misyonunu tamamlamış görünüyor. K12 birimlerini

ayrı bloklarda konumlandıran, parçalı, yaygın, az katlı, iç avlu ve sokaklarla tanımlı çeper blok bir yerleşke içinde, tüm kampüs kullanıcılarına açık, kültürel, sportif, rekreatif etkinlikleri üzerinde tutan omurgaya anlamlı bir nokta koyuyor. Sonlandırmasına rağmen kapatmıyor, aksine, Sahne Sanatları Merkezi ile kampüs gözünü açıyor.

Kentten yaklaşım, arkasına Mogan Gölü manzarasını alan kampüse kuzeyden, ana yoldan sağlanıyor. Kente bakışta ve kentten bakışta, yerleşkenin en güçlü imgelerinden birini yaratan yeni yapı için "göz" metaforuna başvurmam yapıyı anlamak için farklı yollar açıyor; aslında farklı imgeleri zihne düşürüyor. Göz, bir gövdenin, dışarıyla ve kendisiyle imgesel



Fotograf: Cemal Emden

ilişisini kuran en önemli organı. Ne de olsa, Berger'in dediği gibi, "bakmak, konuşmaktan önce gelir". O nedenle de yerleşkenin gözü konumunda yer alan bu yeni yapı, hem bağlandığı diğer armatürlere bir araç oluyor hem de yerleşkenin dışı ile formun ilişki kurmasını sağlıyor. Sarıh bir betonarme dış kabuk içine yerleşen, katlamalı plak gibi keskin kırılmalar içeren derin, gölgeli, ahşabın cömertçe kullanıldığı hacimli bir niş, içinde uzandığı kırsal coğrafyayı gözlüyor. İçine aldığı açık fuayeyle yerleşkenin en büyük açık alanı olan stadyum üzerinden ufka kesintisiz bir bakışı ele geçiriyor.

Deneyimin bireysel ilgi ve yaratıcılığa odaklandığı öğrenci merkezli bir model arayışının kurguyu biçimlendirdiği yerleşke, kentsel yaşamdan koparak geniş bir yeşil peyzaj ve orman içinde yeni bir kentsel yaşam olarak kurgulanmış². Bu kurgu içinde, daha fazla sportif ve kültürel olanakla beslenen kampüsün tüm yaştan öğrencilerinin, bir nevi "yeni kentlilerin", birbirini gördüğü, bildiği, kaynaştığı, birlikte yemek yediği, spor yaptığı, sosyalleştiği iç sokağın ucunu tutan Sahne Sanatları Merkezi, sanki bu içerik ve yapı silsilesine sonradan "eklemlenen" bir yapı değil, başlangıçtaki bir kurgunun 15 yıl sonra gerçekleşen, şimdilik, son etabı olarak eksiz, dikişsiz bir mimari "uyarlama".

İzle/yici

TED Sahne Sanatları Merkezi yapı tipi olarak bir tiyatro; fakat bir eğitim yapısı kurgusunun içinde konserler,



Fotograf: Cemal Emden

performanslar gibi gösteri sanatlarının yanısıra seminerler, mezuniyet törenleri, kutlamalar gibi çok katılımlı toplantılar için de özel bir mekan ihtiyacı için tasarlanmış. Bu düşünce akla, Louis Kahn'ın özellikle Fort Wayne Sahne Sanatları Merkezi'ni tasarlarken uzun yıllar içinde billurlaştırdığı "Tiyatro, insanların birbirlerini gördükleri bir meydandır" sözünü akla düşürüyor³. "Birbirini gören insanlar...", Milano'da La Scala Tiyatrosu benzeri insan duvarları tahayyülünden, Mecanoo'nun Kaohsiung Sanat Merkezi'ndeki çoklu gösteri olanakları gibi, makas aralığını genişleten sosyal ve mimari arayışlara sahne olmaya devam ediyor. Burada ise, her yaştan öğrencinin birbirini ders

dışında gördüğü, performansları izlediği, öğretmenlerin, velilerin, vakfın üyelerinin biraraya geldiği, birbirini gördüğü bir meydan isteğine yanıt veren bir mekanı deneyimliyoruz.

1500 kişilik salon, akıllı bir çözümle, 750 ve 300 kişilik salonlara dönüştürülebilir. Buna karşın ne tam kapasite kullanıldığında ne de alt ölçülere bölündüğünde, sahneye olan uyumunu ve her zaman ölçekli durma, ölçek yaratma hissini yitirmiyor. Kutu içinde kutu tipolojisi, yani destek birimleri kutusunun sarmaladığı kapalı bir oditoryum kutusu değil sözkonusu olan. Aksine, çepçerleri sahne dışında tümüyle şeffaflaştırılmış bir oditoryum ve çepçerleri hem oditoryumla



Fotografılar: Cemal Emden



hem de eklemlediği her birimle doğrudan ya da dolaylı geçişken kılınmış fuayelerden söz ediyoruz. “Göz”, yapıyı anlamakta yine farklı yollar açıyor. Bu kez, kutulara sıkışmaktan kaynaklı sınırlılıklarını açan sahne ve oditoryum, aynı anda gören ve görülen bir yer haline geliyor. Oditoryumun içinden, sahne hariç tüm yönlere doğru dışarıya bakış sağlanıyor, dışarıdakiler içeriği izleyebiliyor. Cam

yüzeyler yan geçişgen perdelerle kapatılıp ışık ve akustik kontrolü sağlansa bile tam bir kapalılık hedeflenmiyor, gerekmiyor da. Saydam arayüzler ve kısa kestirmeler, kampüsün ana meydanından fuayeye, fuayelerden oditoryuma, oditoryumdan cephede büyük niş içindeki açık fuayeye, alt fuayelerden farklı kotlardaki bahçelere, mimari proje ekibinin yerleşkede sıkça kullandığı mimari repertuar aracılığıyla

sağlanıyor. Birçok noktadan göz alabildiğine perspektifler aynı anda yakalanıyor. Kapalılık ve sıkışmışlık hissini kıran, okul mekanında herkesi birbirini görmeye davet eden, hayatının ilk “sahne” deneyimini yaşayan çocuk ve gençler içinse görünme durumunu sadece koltuklarda oturanlara değil çeperlerde bulunacaklara da yayan bir işlev de görüyor.



Bu akışkanlıkları sadece saydam çeperlerden göremek değil, oditoryumu üç tarafından saran farklı kotlardaki kapalı ve açık mekanların birbirleriyle kurdukları ilişkiler aracılığıyla da deneyimliyoruz. Kolej Sokağı uzanarak en uçta ana fuayeye dönüşüyor; alt kat fuayesi farklı kotlardaki bahçelere sert ve yeşil zeminli amfi ve gömük avlularla bağlanıyor. Döşeme yer yer yırtılıp tepe ışıklıklarıyla perspektifler sağlanıyor, sokaktan yükselen galeriler, ince köprüler, heykelsi merdivenler ile hiçbir ilişki kurma fırsatını kaçırmak istemiyor. Akışkanlık ve arazinin doğal kotlarına zorlanmadan oturtulan yapılar, kesitte inen çıkan, birbirine farklı kotlarda akıtılan gerçek bir sokak hissine bu yapı ile ulaşıyor.

Repertuar

Mimari repertuar hem mimarlarının hem uyarlandığı yerleşkenin dili ile çok zengin. Kampüsün genelinde, topografyanın ve güneş yönelimlerinin itici gücü verdiği, her zaman rasyonel planlamaya dayanan, rasyonelitenin tahmin edilebilirlik hallerini üç boyuta hakimiyetleri ile kıran ve zengin ilişkiler geliştiren bir anlayış bu. Yeni yapının ise bu repertuara ekleyecek sözü çok.

Artık, yapının arkitektönik özelliklerine ve yapı teknolojisine yakından bakalım. Uygur Mimarlık imzasını tanıyabileceğimiz ifadeler sürekliliklerini yine bu yapıda da koruyor: Brüt beton kullanımında yapı bileşenleri, incelikle tasarlanmış okunur detaylara sahip. Yatay ve düşey

yapı öğelerinin her birini narin kılmak ve ayrı okutmak üzere, temas noktalarında süreksizlikler için özgülenmiş detaylar üretilmiş. Konstrüksiyonu okunur kılan araştırmalarının burada rafine hale geldiği görülüyor. Örneğin, ana fuayenin kolonlarında elde edilmek istenen narinlik için kompozit kolonlar kullanılmış; ince çelik boru içine, onu kalıp gibi kullanarak dökülen beton kolonlar ve brüt beton döşeme ile birleştiği noktada çelik-beton birleşimi için üretilen çelik kelepçeler. Beton taşıyıcı çerçevenin içine ara bölücü olarak sadece galvanizli basit kutu profil çerçeve ve içine yerleştirilen cam ya da ahşap paneller... Detayda göze görünen hassas yaklaşımlar ve rafinasyon.

Kampüsün tektonik, strüktürel ve malzeme repertuarı içindeki süreklilikler ve süreksizlikler neler? Oditoryum çatı örtüsü ve ana fuayeyi oluşturan Kolej Sokağı'nın çelik ve kompozit strüktürü haricinde betonarme yapı teknolojisi ve brüt beton kullanımı, tüm yerleşke ile uyumlu biçimde bu yapıda da sürüyor. Yüksek sofit kütesi, betonarme strüktür ve tuğla kaplama cepheleri ile oditoryum kütesinden ayrıtırılmış. Bu repertuara yeni eklenen, süreksizlik diyebileceğimiz, belki tek istisna oditoryum cephesindeki niş içinde: Brüt beton taşıyıcı çerçevesi içinde cömertçe kırılarak yerleşen, geniş ve derin, çam kaplı yüzeyler... Oditoryumun doğrudan kente açıldığı açık fuayeyi barındıran bu nişin özel vurgusu için anlamlı bir seçim gibi görünüyor. Oditoryumun iç cephelerine

de, katlanmış plak anlayışı taşınmış. Ahşap yüzeyler bonkör biçimde katlanarak araya aldığı cam yüzeylerle izleyicileri sarıyor, geometrisiyle baktığı sahneye doğru çekip odaklıyor.

Kolej Sokağı'nın ucuna eklenip peyzaja açılan fuayelerin sonunda tüm hacim boyunca ince çelik kolonlardan kentsel bir arayüz olarak kurulan bir perde... Brüt beton, çelik, tuğla ve ahşap yüzeylerin birarada okunduğu kampüsün kente bakan yüzünde bizi karşılayan bir göz... TED Sahne Sanatları Merkezi, yeni bakışları, doğurgan düşünceleri mekan diline tercüme eden iyi bir eğitim kampüsünün şimdilik son ve taze sözü.

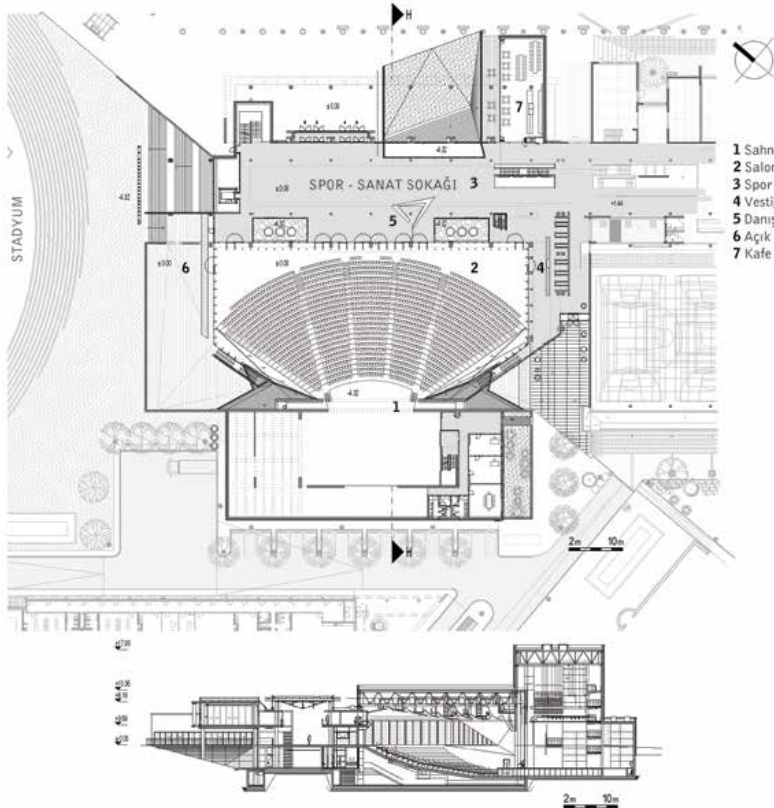
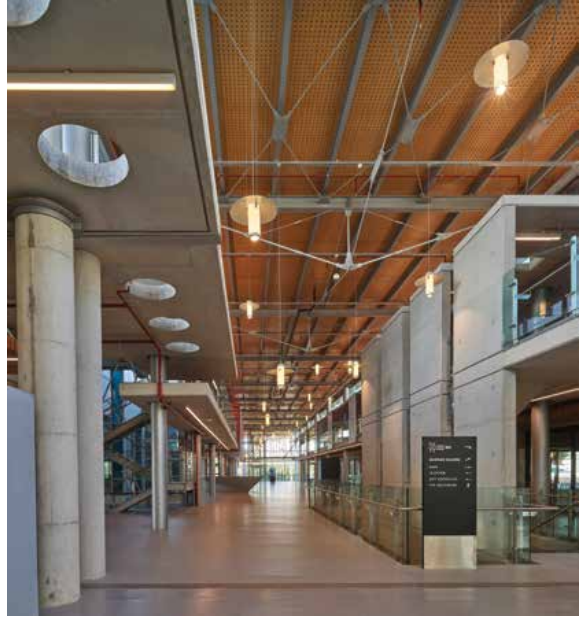
■ N. Müge Cengizkan, Mimar, Araştırmacı, Editör.

Notlar

- 1 Sahne Sanatları Merkezi dışındaki diğer iki yapı, anaokuluna bir ek bina ile İdari Destek Birimleri binasıdır. TED Ankara Koleji Mezunları Derneği Sosyal Tesisi Kolej-IN'i ise, 2012 yılında kampüsün güneyine, eğitim birimlerine komşu olarak yine Uygur Mimarlık tasarlamıştır.
- 2 Yerleşke üzerine anlatı için bkz.: N. Müge Cengizkan, "TED Ankara Koleji, Yumrubel Yerleşkesi", *Eğitim Yapıları / Educational Buildings*, ed.: Banu Binat, Neslihan Şık, Vitra Çağdaş Türk Mimarlığı Dizisi 3, Vitra ve TSMĐ ortak yayını, İstanbul, 2014, s. 84-89.
- 3 Bu projede Kahn ile birlikte çalışan Cengiz Yetken'in proje sürecini ayrıntılarıyla aktardığı kitap için bkz.: Cengiz Yetken, *Klasik Müzik Işıkları Çalınmaz: Louis Kahn Stüdyo ve Atölyesinde Birlikte Üretmek*, çev.: Özlem Erdoğan Erkarıslan, YEM Yayın, İstanbul, 2020.



Fotoğraflar: Cemal Emden



- 1 Sahne
- 2 Salon
- 3 Spor - Sanat Sokağı
- 4 Vestiyer
- 5 Danışma
- 6 Açık Fuaye / Teras
- 7 Kafe

Konum: **İncek, Ankara**
 Yapım Tarihi: **2020**
 İnşaat Alanı: **9405 m²**
 İşveren: **TED Ankara Koleji Vakfı**
 Mimarlar: **Özcan Uygur, Semra Uygur**
 / Uygur Mimarlık
 Proje Ekibi: **Necati Seren, Güliz Erkan, Mustafa Kır, Aybüke Kır, Kemal Yurtgezen, Rabia Uçay, Deniz Uygur / Uygur Mimarlık**
 Yöklenici: **TED Ankara Koleji Vakfı**
 Statik: **Danyal Kubin / Prota Mühendislik**
 Mekanik: **Bahri Türkmen / Bahri Türkmen Mühendislik**
 Elektrik: **Kemal Ovacık / Ovacık Mühendislik**
 Peyzaj: **Can Kubin / Promim**
 Danışmalar: **Mehmet Çalışkan, Zühre Sü Gül (akustik); Kemal Suner (görsel-işitsel profesyonel sistemler)**
 Fotoğraflar: **Deniz Uygur, Cemal Emden**



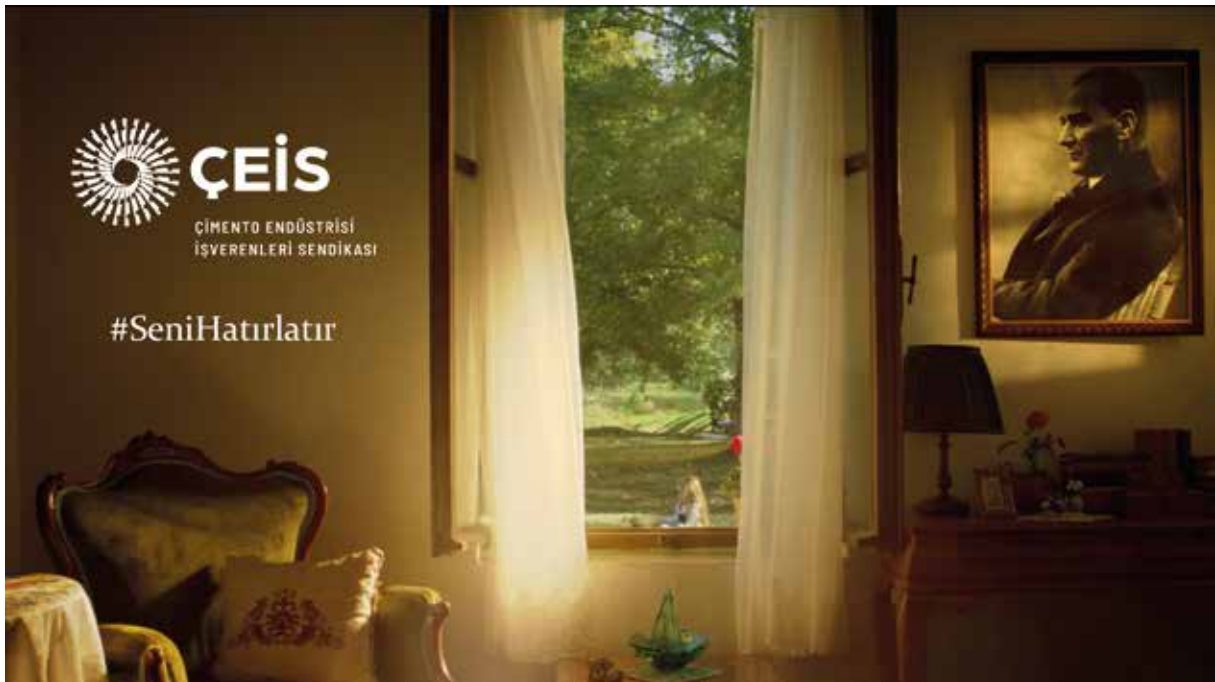
Sendikamız Cumhuriyet'in 97. Yılı'nı Yeni Reklam Filmiyle Kutladı!

Türk Çimento Sektörünün çatı kuruluşlarından Sendikamız, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nı bir reklam filmiyle kutladı: Seni Hatırlatır...

Ülkemizin dört bir yanındaki sağlam yapıların ardındaki güç ÇEİS, HAVAS İstanbul imzası taşıyan yeni filminde Cumhuriyetimizin 97. yılını kutlarken; ortak mazimizin kahraman mimarı Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ü sonsuz saygıyla yad etti.

Cumhuriyetin her yaştan ve her kesimden bireye kendini güvende hissettiren, üzerine geleceklelerini inşa edecekleri sarsılmaz bir temel olduğunun altını çizen film; bu temelin neşemizde, umudumuzda ve gülücüklerimizde saklı olduğunu duygusal yönü kuvvetli bir anlatımla sundu.

27 Ekim 2020 tarihi itibarıyla televizyon ve internette izleyiciyle buluşan film, Sendikamızın kurumsal internet sitesi ve sosyal medya hesaplarından izlenebilir.



“ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN EN BÜYÜK MOTİVASYONU TÜRKİYE’NİN KALKINMASINA SAĞLADIĞI SÜRDÜRÜLEBİLİR KATKIDIR”



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK tüm dünyayı etkisi altına alan zorlu pandemi sürecinde, sektörün durumu hakkında değerlendirmelerde bulundu.

Suat ÇALBIYIK yaptığı değerlendirmede, çimento sektörünün en büyük motivasyonunun Türkiye’nin kalkınmasına sağladığımız katkı olduğunu vurguladı. Bu katkıyı pandemi

sürecinde de kesintisiz sürdürdüğümüzü aktaran Sn. ÇALBIYIK, Türkiye’nin aydınlık yarınları için sektörün durmaksızın çalıştığını ve fedakarlıktan kaçınmadığını söyledi.

“Sektörler Arası Dayanışmaya Önem Veriyoruz”

Türkiye’nin iktisadi hedeflerine ulaşması adına, birlikte iş yapılan tüm sektörler ile dayanışmaya büyük önem verdiklerinin altını çizen ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, “Çimento sektörü olarak tüm stratejimizi paydaşlarımızın üretimini desteklemek üzerine kuruyoruz. Sektör olarak, yüksek maliyet artışlarından kaynaklı büyük fiyat baskılamasına maruz kaldığımız dönemlerde dahi bu tavrımızdan taviz vermedik. Türk çimento sektörü 2018 ve 2019 yıllarında, hem küçülen iç pazarında hem de büyüyen ihracatında, üretim maliyetlerinin eş zamanlı yükselişinden kaynaklı fiyat baskısına maruz kaldı. Çimento sektörü maliyet bileşenlerinin yarıya yakın kısmı yakıt ve elektrik maliyetlerinden oluşmaktadır. 2017-2019 döneminde petrokok fiyatlarında %45, ithal kömür fiyatlarında %34, elektrik birim maliyetlerinde ise %76

oranında artış görülmüştür. Öte yandan, yine aynı dönemde işçilik maliyetleri de %32 oranında artış göstermiştir. Tüm bu artışlara rağmen, TÜİK verilerine göre, ilgili dönemde yurt içi çimento fiyatlarında %8,1 oranında gerileme yaşandı. Ayrıca, BİST’te işlem gören üyemiz şirketlerin 2017-2019 ana faaliyet karlılıkları karşılaştırıldığında, sektör olarak karlılıklarda %70 civarında gerileme olduğu da tespit edilmiştir.” dedi.

“Pandemi Sürecinde Zorlansak da Üretime Ara Vermedik”

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandeminin birçok farklı sektörle birlikte çimento sektörünü de etkilediğini aktaran Suat ÇALBIYIK, “Sektör olarak birçok paydaşımızın dahil edildiği mücbir sebep kapsamının dışında bırakılmamız bizleri oldukça zorladı. Buna rağmen, Türkiye’nin 7 bölgesine yayılmış fabrikalarımızla üretmeye ve dünyanın en ucuz çimentosunu paydaşlarımız ve halkımız ile buluşturmaya devam ettik. Bu sayede; ülkemiz için önemli bir değer olan inşaat sektörünün devamlılığına büyük katkı sunduk. TÇMB tarafından 2019 yılının Şubat ayında ODTÜ’ye hazırlanan “Çimento ve Hazır Beton Fiyat Artışlarının Bina Maliyetine Etkisi” raporunda da görüldüğü üzere, çimentonun birinci sınıf bir yapının tüm maliyeti içerisindeki payı %2,7 ile %3,2 arasında değişmektedir. Sektörün yıllara sari fedakarlığının meyvelerini hep birlikte toplayacağımızı umut ediyor, sektörümüz ve ilişkili sektörlerinin devamlılığı için elimizden geleni yapmaya devam edeceğimizin altını çizmek istiyoruz” şeklinde konuştu.

“Globalde Yerel Oyuncu İçin Teşvik Şart”

Türkiye ekonomisine büyük katkı sağlayan sektörümüzün, yurt dışı pazarlardaki gücünü koruması için markalı yerinde üretim stratejisine ve globalde yerel oyuncu olmaya odaklanması gerekiyor. Yüksek maliyet artışlarından kaynaklı büyük fiyat baskılamasına maruz kalmamıza rağmen, uluslararası rekabet içerisinde globalde yerel oyuncu çıkartmanın şart olduğuna inanıyoruz. Bu konuda devletimiz tarafından sağlanacak teşvik mekanizmalarını sektör olarak oldukça önemsiyoruz.

“VİZYON, MİSYON VE EŞSİZ DEĞER ÖNERİSİ IŞIĞINDA: UYGULAMALI İNOVASYON” PROJEMİZDE SONA YAKLAŞTIK

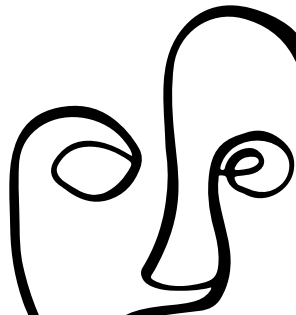
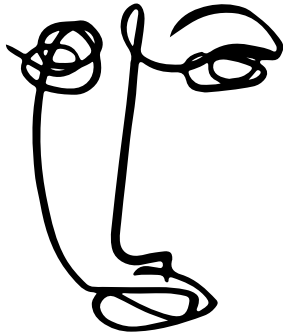
Her endüstri devriminin katalizörü olan teknolojik evrim, bu kez ivmesi ve şiddeti ile eşsiz bir teknolojik inovasyon dönemini haberlemekte; yer kürenin çalışma ritmi değişmektedir. İş dünyamız, tarımdaki makineleşme ve buhar makinesinin icadından bu yana alıştığımız “önce üret, sonra sat” iş modelinden, “eşlikli üret, sat ve tüket” (co-create & prosume) kavramlarına doğru yolculuğa çıkarken, kurulu düzen ve kanıksanmış iş modellerimiz de buna ayak uydurmak için değişmekte, dönüşmektedir.

Bu geçiş döneminde, çimento sektöründeki değişim ve dönüşüme stratejik liderlik etmek amacımız doğrultusunda, Deloitte Türkiye iş birliğiyle gerçekleştirdiğimiz “Vizyon, Misyon ve Eşsiz Değer Önerisi Işığında: Uygulamalı İnovasyon” projemizde sona yaklaştık. Tasarım Odaklı Düşünme (Design Thinking) metodolojisi ile sektörümüzün üst düzey yöneticilerine düzenlediğimiz online çalıştaylarla, Türk Çimento Sektörünü daha ileriye taşıyacak konularda aksiyona geçmeyi amaçladığımız bu projeyi iki faz dahilinde gerçekleştirdik.

Projenin ilk fazında, ÇEİS Yönetim Ekibi ile 1,5 gün süren bir çalıştay düzenlendi ve ÇEİS faaliyetleri ile ilgili kısa ve uzun vadede alınacak aksiyonların planlaması yapıldı. Projenin yine ilk fazında, Türk Çimento Sektörünün üst düzey 20 yöneticisi ile birebir görüşmeler gerçekleştirildi. Bu görüşmelerde, yöneticilerin gelecek dönemde ÇEİS’ten beklentileri üzerinde detaylı olarak duruldu. Son olarak düzenlenen online anket çalışması ile ilk faz tamamlandı.

Projenin ikinci fazında ise üyemiz şirketlerin tamamını temsil eden bir grup yöneticiye 1,5 gün süren Tasarım Odaklı Düşünce Sanal Eğitimleri verilmesinin ardından, 16 Ekim 2020 Cuma günü düzenlenen Tasarım Odaklı Düşünce e-Çalıştay’ında sektörü daha ileriye taşıyacak konularda nasıl aksiyona geçebileceğimizi konuştuk.

Sektörümüzü hep birlikte daha ileri bir noktaya taşıyabilmek adına hayata geçirdiğimiz bu projemize katkı sağlayan herkese teşekkür ediyor, proje çıktılarının sektörümüze hayırlı olmasını diliyoruz.



YAPI TASARIM YARIŞMASI PROJE SUNUMLARI TOPLANTISI'NIN İKİNCİSİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) olarak düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nın kazanan projelerinin tanıtıldığı Proje Sunumları Toplantısının ikincisi 07 Ekim 2020 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantı video kaydına Sendikamızın Youtube hesabındaki <https://www.youtube.com/watch?v=Ej4urT2yx4Y> linkinden ulaşılabilir.

Ödül almaya hak kazanan projelerin yarışmacılar tarafından sunulduğu toplantıya Yerel Yönetimler ile ÇEİS üyesi fabrikalar yoğun ilgi gösterdi. Bugüne kadar 1 projenin uygulanması ile ilgili anlaşmaya varıldı ve üretim süreci başladı. Projeler ile ilgili olarak yerel yönetimler ile görüşmeler devam ediyor.



COVID-19 SALGINININ ÇİMENTO SEKTÖRÜ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ ARAŞTIRILYOR

ÇEİS Uzaktan Çalışma Komitesi 2. Toplantısını Gerçekleştirdi

ÇEİS Uzaktan Çalışma Komitesi (ÇEİS UÇAK) 2. toplantısını 25 Eylül 2020 tarihinde online olarak gerçekleştirdi. Toplantıda, "Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması" kapsamında hazırlanan anketler incelendi. Ayrıca anketlerin ÇEİS üyelerine dağıtımının nasıl yapılabileceği ve elde edilen verilerin nasıl derlenebileceği değerlendirildi.

"Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması" Tamamlandı

Covid-19 salgını ile çalışma hayatının gündemine giren ve salgın sonrası dönemde de uygulanma alanı bulacağı değerlendirilen uzaktan/evden çalışmanın yanı sıra, salgın boyunca ofisten/sahadan yürütülen çalışma hakkında, ÇEİS Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle sektörel bir araştırmanın başlatılmasına karar verildi.

ÇEİS Uzaktan Çalışma Komitesi'nin (ÇEİS UÇAK) görüşleriyle ve salgın dönemindeki çalışmayı kapsayacak şekilde tasarlanan anket araştırmasında, evden/uzaktan çalışma ile sürekli ofisten/sahadan çalışmadaki memnuniyeti, memnuniyetsizliği ve gelişime açık alanları tespit etmek amaçlandı. Araştırmadan elde edilecek sonuçlara göre, dijital iş yönetimini destekleyen çözüm önerilerinin geliştirilmesi için ÇEİS tarafından yeni bir çalışmanın başlatılması ayrıca hedeflendi.

Curiosity iş birliğiyle tasarlanan ve yürütülen araştırmada veri toplama süreci tamamlanırken; sektörel rapor hazırlama çalışmaları sürdürülüyor.



2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI YILIN SON ÇEYREĞİNİ DE CANLI SANAL SINIFLARDA KAPATAÇAK

Ülkemizin önde gelen eğitim kurum ve kuruluşlarının iş birliğiyle, çimento sektörünün beyaz yakalı yönetici ve çalışanlarına yönelik tasarlanan 2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı, canlı sanal sınıflarda devam ediyor.

Programdaki tüm eğitimlerin, 2020 yılının son çeyreğinde de canlı sanal sınıflarda sürdürülerek tamamlanması hedefleniyor.



“Ihracata Stratejik Bakış: Devlet Teşviklerinden Nasıl Faydalanabiliriz?” Eğitimi

Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) iş birliğiyle düzenlenen eğitim 22-23-24 Eylül 2020 tarihlerinde tamamlandı.

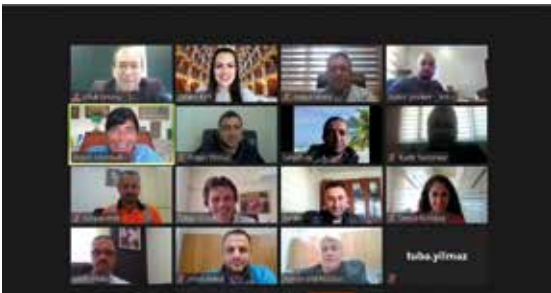
Eğitim ile ihracatçı ve ihracat yapma perspektifi olan ÇEİS üyelerinin, faaliyetlerini sistematik bir baza konumlandırmalarına destek olmak hedeflendi. Ayrıca mevcut ihracat teşvikleri ile teşviklerden faydalanma ile ilgili olarak da katılımcılar bilgilendirildi.



“Dalgalı Ekonomide Finans Yönetimi” Eğitimi

EDU iş birliğinde, sektörümüzün beyaz yakalı yönetici ile çalışanlarına yönelik tasarladığımız finans eğitimini, katılımcılarımız 28-29 Eylül 2020 tarihlerinde tamamladı.

Eğitim süresince kriz ortamının özellikleri ve dikkat edilmesi gereken finansal başlıklar konuşulurken, olası bir kriz durumunda sergilenmesi gereken finansal yönetim yaklaşımı ile takip edilmesi gereken göstergeler gerçek yaşamdan örnekler aracılığıyla aktarıldı.



“Değişim Yönetimi” Eğitimi

Koç Üniversitesi Yönetici Programları Birimi (Koç Executive) iş birliğinde düzenlenen eğitimi, katılımcılarımız 05-06 Ekim 2020 tarihlerinde tamamladı.

Eğitimde birer “Değişim Lideri” olarak konumlandırılan katılımcılara, organizasyonel ve teknolojik değişiklikleri tek bir değişim yönetim planı içerisinde birleştirmek ve değişime direnci aktif olarak yönetmek için gereken modeller ile çözüm önerileri aktarıldı.



“Çevik (Agile) Liderlik” Eğitimi

Management Centre Türkiye iş birliğinde düzenlenen ve çimento sektörü yönetici ile çalışanlarının iş yapış şekilleri ile organizasyonlarını çevikleştirebilmelerini hedefleyen eğitim, 14-15 Ekim 2020 tarihlerinde tamamlandı.

Eğitimde katılımcılara, çevik liderliğin temel kanunları ile temel prensiplerinin yanı sıra, çevik liderlik yetkinlikleri ile delegasyon

aktarılrken, envanter çalışmaları eşliğinde katılımcıların hareket planlarını oluşturabilmelerine katkı sunuldu.



“Yöneticiler İçin Koçluk” Eğitimi

Çimento sektörü yöneticilerinin duygusal ve düşünsel potansiyellerini ortaya çıkararak, özel ve iş yaşamlarında harekete geçmelerini hedefleyen eğitim, Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları iş birliğinde düzenlenerek 26-27 Ekim 2020 tarihlerinde tamamlandı. Koçluk Yaklaşımı, Koçluk Yetkinlikleri ve Uygulama başlıklarının aktarıldığı eğitimde ayrıca, katılımcıların kişisel gelişim ve aksiyon planlarını hazırlamaları sağlandı.

ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI CANLI SANAL SINIFLARDA DEVAM EDİYOR

ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı, çimento sektörü üst düzey yöneticilerinin liderlik gelişimlerine katkı sunmak vizyonuyla ve Sendikamız ile Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğinde tasarlandı. Covid-19 salgını nedeniyle Haziran ayı itibariyle canlı sanal sınıflarda başlatılan Program, 2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı gibi bu yılın son çeyreğinde de canlı sanal sınıflarda sürdürülerek tamamlanacak.



“Networking – İlişki Ağları Kurmak” Eğitimi

Çimento sektörü liderlerinin, ilişki ağlarının gelişimine katkı sunmayı hedefleyen eğitimi, ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı katılımcıları 25 Eylül 2020 tarihinde tamamladı.

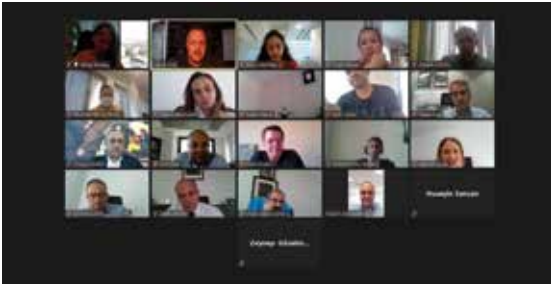
Etkili ve güven odaklı işbirliği yöntemleri ile Asansör Konuşması ve Speed Networking™ pratik uygulamalarının katılımcılarla paylaşıldığı eğitimde, iş dünyasında çevrenin önemine sıklıkla vurgu yapıldı.



“Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj” Eğitimi

Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj Eğitimi 28-29-30 Eylül 2020 tarihlerinde tamamlandı.

Yöneticinin Duruşu, Kişisel Marka, İkna Prensipleri, Beden Dili, Algı Piramidi, İmaj Kırıcılar/Güçlendiriciler, Dress for Succes Dress to Impact gibi birçok zengin başlığı kapsayan eğitimle, sektörümüz üst düzey yöneticilerinin çalışma hayatlarındaki imaj, algı ve itibar yönetimlerine katkı sunuldu.



“Stratejik Düşünce” Eğitimi

Strateji kavramı, değişen strateji formülasyonu ve bireysel bazda rekabetçi strateji gibi başlıkları kapsayan Stratejik Düşünce Eğitimi, 12 Ekim 2020 tarihinde gerçekleştirildi.

Eğitim boyunca yeni dünyada stratejinin önemi ve stratejik düşünme araçlarının kullanımı aktarılırken; diğer yandan gerçek strateji hikâyeleri analiz edildi.



“Çimento Sektöründe Finansal Yönetim” Eğitimi

Çimento sektöründeki finansal verilerin stratejik ve yönetsel kararlardaki önemi temelinde tasarlanan eğitim, 15-16 Ekim 2020 tarihlerinde tamamlandı.

Eğitimde katılımcılara; finansal risklerin tanımlanması & yönetilmesi, kâr ve gerçek anlamda yaratılan nakit farkı, alternatif finansman teknikleri, finansal verimlilik gibi başlıklar aktarılırken, sektörel bazı risklerin finansallara olan etkileri de tanımlandı.

ÇEİS LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMI 9. YENİ GRUBUYLA KALDIĞI YERDEN DEVAM EDİYOR

Çimento sektörüne vizyoner ve nitelikli kişiler yetiştirmek, sektördeki yöneticilerin "liderlik" yetkinliklerini ve becerilerini artırmak amacıyla Sendikamız ile Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) iş birliğinde tasarlanan "ÇEİS Liderlik Gelişim Programı" yeniden başlatıldı.

İlk grubu 2017 yılında açılan ve şimdiye kadar 8 Grubu tamamlanan Programa, ÇEİS üyesi fabrikalardan toplam 150 beyaz yakalı yönetici katıldı. Oldukça olumlu geri bildirimlerin ve taleplerin alındığı Programın, bu yıl için 9. Grubunun açılmasına karar verildi.

Çimento sektörüne özgü olarak tasarlanan Program'da; "Farkındalığını Geliştir", "Harekete Geç & Geçir" ve "Bütünü Gör & Yönet" başlıklı modüller ve bu modüller kapsamında farklı başlıklarda 10 tam günlük eğitim ile 6 kısa süreli oturum yer alıyor. İlk modül Ekim ayında canlı sanal sınıflarda tamamlanan Programın tamamı, sanalda verimliliğin ve katılımcı memnuniyetinin korunmasını sağlayacak şekilde yapılandırıldı.

ÇEİS Liderlik Gelişim Programı ve Farkındalığını Geliştir Modülü

"Liderliğin Zihin Kodları" Eğitimi

Katılımcıların, liderlik ve yönetim becerilerinin temel merkezi olan beyinlerini daha iyi tanımalarının yanı sıra, beyin ve zihin kodlarından hareketle uyumlu çalışma ortamı oluşturmalarını sağlamak amacıyla tasarlanan eğitim, 19 Ekim 2020 tarihinde gerçekleştirildi.



"Duygusal Zeka" Eğitimi

Katılımcıların kendilerini daha iyi tanımalarını ve iletişim, zeka, motivasyon, empati ile liderlik konularındaki gelişimlerine destek olmayı amaçlayan eğitim, 20 Ekim 2020 tarihinde tamamlandı.

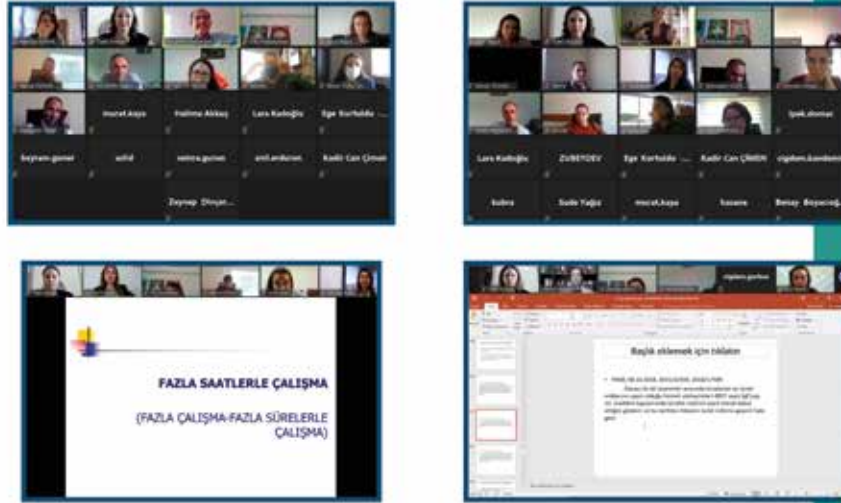
Eğitimde duygunun, liderliğin, iletişimin ve beynin duygusal zekayla olan bağlantıları aktarılırken; tipolojik kodlardan da bahsedildi.

"Değişim ve Zorluklarla Başa Çıkma" Eğitimi

Katılımcıların iç kaynakları ile engellerinin farkına varmasını, duygu ile düşüncelerini anlamasını ve kendine gözlemci olmayı öğrenmesini amaçlayan eğitim, 21 ve 26 Ekim 2020 tarihlerinde gerçekleştirildi.

Eğitimde; duygu farkındalığı ve olumsuz duyguların yönetimi, mindfulness, anın farkındalığı, iç enerji yönetimi, odaklanma ve dikkat yönetimi başlıkları katılımcılara detaylıca aktarıldı.

ÇEİS VE KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ İŞBİRLİĞİYLE “BİREYSEL İŞ HUKUKU EĞİTİM PROGRAMI” DÜZENLENDİ



ÇEİS ile Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Akademisi işbirliğiyle, daha önce 2019 yılı Kasım ayında düzenlenen “Bireysel İş Hukuku Eğitim Programı”nın tekrarı 19-23 Ekim 2020 tarihlerinde düzenlendi. ÇEİS’e üye fabrikaların insan kaynakları bölümünde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen eğitim programında, “İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri”, “İşçi ve İşverenin Yükümlülükleri”, “İşin Düzenlenmesi (Çalışma ve Dinlenme Süreleri)”, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi-İş Güvencesi ve İşe İade Davaları” ile “Arabuluculuk” konuları aktarıldı.

Programda, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA ile Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Öğr. Üyesi Deniz UGAN ÇATALKAYA eğitmen olarak yer aldı.

Katılımcıların interaktif katılımları ile gerçekleşen eğitim, olumlu geri bildirimler ile neticelendi.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE SAĞLIK GÖZETİMİ REHBERLER DİZİSİ YAYINLANDI



Sektörümüzde büyük öneme sahip ve daha kurumsal bir şekilde yönetilmesi gereken "iş sağlığı" konusunda sektörel yeterliliğimizi artırmak amacıyla "Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi" yürütüldü.

Proje kapsamında, pilot fabrikalarda saha ve ortam gözetimi verileri ile işyeri sağlık birimi kayıtları incelenerek, mevcut durumda yürütülen sağlık gözetimi uygulamaları değerlendirildi ve risk altındaki çalışanları temsil eden gruplarla odak grup görüşmeleri yapıldı.

Pilot fabrikalarda gerçekleştirilen incelemeler sonrası hazırlanan sektörel rapor ve iş sağlığına ilişkin rehberlerin taslakları oluşturuldu. Bu kapsamda, işyeri hekimlerine yönelik olarak gerçekleştirilen iki günlük eğitim ile rehberlere ilişkin ayrıntılar ve teorik bilgiler işyeri hekimleri ile paylaşılarak müzakere edildi. Yine işyeri hekimlerine yönelik olarak düzenlenen iki günlük eğitimle üye fabrikalarımızda iş sağlığı ve meslek hastalıkları özelinde yaşanan ya da yaşanabilecek birçok probleme ilişkin detaylı açıklama ve çözüm önerileri örnek olaylar üzerinden aktarıldı.

Diğer sağlık personeli ve İSG yöneticileri için düzenlenen eğitimle ise fabrikalarda dikkat edilmesi gereken sağlık gözetimi konuları ile rehberlere ilişkin bilgiler paylaşıldı. Ayrıca, üst düzey yöneticiler ve insan kaynakları

yöneticilerine yönelik bir eğitim düzenlendi. Söz konusu eğitimde işyeri sağlık biriminin yönetimi, organizasyondaki yeri, sağlık riskinin değerlendirilmesi ve sağlık gözetiminin yapılandırılması, sağlık hizmetlerinin yeterlilik ve etkinliği ile dışarıdan hizmet alınmasında dikkat edilmesi gereken hususlar hakkında bilgi aktarıldı.

Söz konusu proje kapsamında ayrıca, "Çimento Sektörü Mesleki Sağlık Riski Gözetimi Geliştirme Projesi Sonuç Raporu" üyelerimize iletildi. Raporda, projedeki adımlar anlatılarak bu süreçte hangi çalışmaların yürütüldüğü ortaya konuldu. Ayrıca, sektörümüzün mesleki sağlık risklerinin yönetimine ilişkin mevcut durumu, elde edilen nitel ve nicel verilerin analiziyle birlikte ortaya konuldu. Mesleki sağlık risklerinin yönetimi ve sağlık gözetimine ilişkin iyileştirme önerilerine yer verildi.

Proje çalışmalarının devamı olarak ise özellikle işyeri hekimlerinin kullanımı için aşağıda yer alan başlıklarda sektörel sağlık gözetimi rehberleri hazırlandı;

- Çimento Sektöründe İşe Bağlı Kas İskelet Hastalıkları Rehberi
- Çimento Sektöründe İşitme Sağlığı İzlemi Rehberi
- Çimento Sektöründe Kimyasal Etkilenmelerin İzlenmesi ve Yönetimi Rehberi
- Çimento Sektöründe Psikososyal Tehlikelerin Yönetimi Rehberi
- Çimento Sektöründe Ortam ve Kişisel Maruziyet Ölçümü İle Olay Sevk Yönetimi Rehberi
- Çimento Sektöründe Toza Bağlı Mesleki Sağlık Sorunlarının İzlemi Rehberi

Yeni yasal gereklilikleri karşılayacak, olası mesleki sağlık risklerini sektöre-işe özgü olarak değerlendiren, çimento sektörü için mesleki sağlık gözetimi sürecinin yapılandırılması ile standartlarının tanımlanması amacıyla hazırlanan rehberlerin baskı hali üyelerimize iletilmiş olup, ayrıca <https://ceis.org.tr/isg/yayinlar/> bağlantısından da ulaşılabilir.

Söz konusu rehberlerin uygulamacılar için yararlı olmasını diliyoruz.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU

ÇEİS İSG Kurulu'nun değerlendirmesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleri ile 2007 yılından beri iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi performans gösteren üyemiz üç çimento fabrikasına "Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülleri" veriliyor. Ayrıca, 2014 yılından itibaren kadrolu ve alt işveren çalışanlarında gün kayıplı kaza meydana gelmeden en uzun süre çalışan fabrikaya da ödül verilmesi kararı alınmıştı.

Sendikamız Yönetim Kurulu'nca yapılan değerlendirmenin ardından, Çimko Çimento ve Beton Sanayii Ticaret A.Ş. Adıyaman Şubesi, Çimko Çimento ve Beton Sanayii Ticaret A.Ş. Narlı Şubesi ve OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Mardin Çimento Şubesi 2019 yılı için İSG açısından göstermiş oldukları başarıdan dolayı ödül alamaya hak kazanırken, gün kayıplı kaza meydana gelmeden en uzun süre çalışan fabrika ise Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Sivas Çimento Fabrikası oldu.

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE NEREYE DOĞRU GİDİYORUZ? WEBİNARI

Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN'ın katılımıyla 15 Eylül 2020 tarihinde "Covid-19 Salgını Sürecinde Nereye Doğru Gidiyoruz?" konu başlığıyla bir webinar düzenlendi.

Webinarıda, genel hatlarıyla salgına, salgının gidişatına, korunma yöntemlerine ve özellikle olarak tanı/antikor testleri ile aşılara ilişkin bilgilendirmeler yapılmış olup, katılımcılarının soruları yanıtladı.

**Covid-19 Salgını Sürecinde
Nereye Doğru Gidiyoruz?**
Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı
Prof. Dr. Mehmet CEYHAN

Webinarımızda genel hatlarıyla salgının gidişatını, korunma yöntemlerini ve özellikle olarak da tanı/antikor testleri ile aşılardan konuşacağız.

15 Eylül 2020
14:00 - 15:30

CEİS

PROF. DR. MEHMET CEYHAN'IN KATILIMIYLA ÇEİS ORTAK VIDEO KONFERANS TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN'ın katılımıyla 29 Eylül 2020 tarihinde "Çimento Sektöründe Covid-19 Salgın Sürecinin Değerlendirilmesi" gündemiyle ÇEİS İSG Kurulu, ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu ve ÇEİS İSG Komitesi ortak toplantısını gerçekleştirdi.

Toplantıda Covid-19 salgını süreci hakkında bilgi verilirken, sektörümüzde alınan mevcut önlemlere ilave olarak yapılması gerekenler müzakere edildi.



ÇEİS İSG KURULU VE KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISINI VİDEO KONFERANS OLARAK GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu, toplantısını 23 Ekim 2020 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirdi.

Toplantıda, Sendikamız tarafından ve Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 2020 yılında yürütülen faaliyetler değerlendirilerek, 2021 yılına ilişkin genel faaliyet planlaması yapıldı.


ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI 1. MODÜL EĞİTİMLERİ ONLINE SINIFLARDA TAMAMLANDI

**ÇEİS İSG Liderlik Programı'nın
1. Modül Eğitimleri
13 ayrı grup olarak
199 kişinin katılımı ile tamamlandı.**

%91

Eğitim memnuniyet oranı %91 olarak değerlendirilmeye yansıdı.

**1. Modül eğitimlerini tamamlayan
tüm katılımcılarımızı tebrik ediyoruz.**

Sendikamız tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 11 Şubat 2020 itibarıyla başlayan "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı" eğitimi, Covid-19 Salgını nedeniyle verilen ara sonrası online sınıflara taşınarak devam ediyor.

EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

Programın amacı, İSG sorumluluğunun İSG departmanının yanı sıra, tüm çalışanlar ve yöneticilerde olduğunu yerel ve uluslararası referanslar dikkate alınarak, Türkiye dinamikleri, üretim alışkanlıkları ve spesifik çözüm modelleri üzerinden aktarmak ile bu sorumluluğun nasıl daha iyi bir şekilde yönetileceğine ilişkin ipuçlarını paylaşmak olarak belirlenmişti.

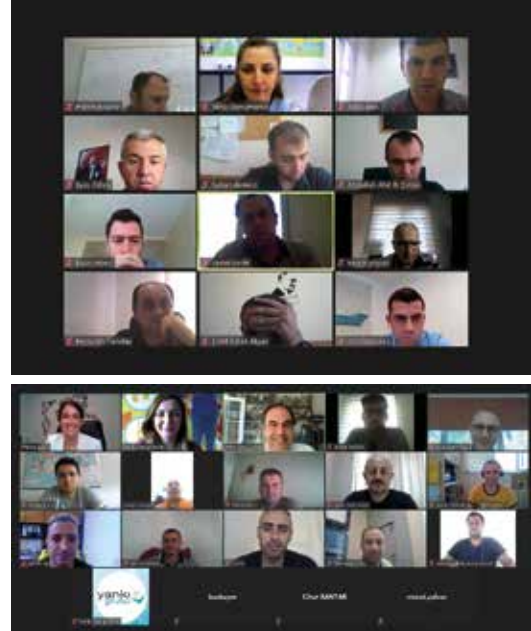
Program planlaması daha önce her bir grupta 16 kişi olarak yapılmıştı. Ancak, online eğitimin etkinliğini koruyabilmek amacıyla katılımcılar 8'er kişilik iki ayrı gruba bölündü. Eğitimler her hafta Salı günü başlayarak Cuma günü tamamlandı. Salı, Çarşamba ve Perşembe günleri, birinci grup katılımcılar 09:00 – 12:30 saatleri arasında, ikinci grup katılımcılar ise 13:00 – 16:30 saatleri arasında eğitime katıldı. Cuma günü ise her iki grup ortak bir şekilde, 09:00 – 15.30 saatleri arasında eğitime katıldı.

Şubat 2020 tarihinde ÇİSİEM'de 1. modül eğitimleri başlayan program, 4 grup eğitim yüz yüze, 9 grup eğitim ise online sınıflarda olmak üzere 13 ayrı grup olarak 199 kişinin katılımı ile tamamlandı. Söz konusu modülün memnuniyet oranı %91 olarak değerlendirmelere yansdı. Programının 2. Modül eğitimlerinin online sınıflarda gerçekleştirilmesine ilişkin çalışmalar devam ediyor.

Toplamda dört modülden oluşan programın her modülü sonrası eğitime katılım/başarı belgesi verilecek olup, program tamamlandığında ise "ÇEİS İSG Liderlik Sertifikası" verilecek.

Programa özellikle mavi yaka çalışanlar ile üst yönetim arasında köprü görevi gören teknisyen, mühendis, şef ve müdürlerin katılımları sağlandı. Bahsi geçen orta kademe yöneticilerin İSG yetkinliklerinin artırılmasının, sektörümüzün İSG kültürünün gelişimine oldukça önemli katkı sağlayacağı düşünülüyor.

ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİDERLİK PROGRAMI			
MODÜL	GÜN	BAŞLIK	İÇERİK
MODÜL 1	4	Güvenli Yönetime Giriş	<p>Güvenli Yönetime Giriş Sıfır kaza vizyonu</p> <p>İSG liderliği</p> <p>Sorumluluklarımızın farkına varmak (İSG Mevzuatı ve Yöneticilerin Sorumlulukları)</p> <p>İSG'ye sistematik yaklaşım (ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama)</p> <p>Etkili İSG kurulu toplantısı nasıl yapılmalı?</p> <p>Çalışanlar Neden Güvensiz Davranır?</p> <p>İSG Farkındalığı (5 duyu etkinliği)</p> <p>7 güvenli davranış alışkanlığı ne olmalı?</p> <p>İSG performansı nasıl ölçülmeli?</p> <p>Başkaları ne yapıyor?</p> <p>İSG iyi uygulama örnekleri</p> <p>İSG'de dijital çözümler</p>



ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI DEVAM EDİYOR

İçinde bulunduğumuz Covid – 19 Salgını süreci ile birlikte birçok yeni ve farklı uygulama da hayatımıza girmeye başladı. Son dönemde toplantıların, eğitimlerin ve hatta aile buluşmalarının dahi online platformlara taşındı. Söz konusu online platformların kullanılmasıyla, Sendikamız üyesi çimento fabrikalarındaki çalışanlara ve onların ailelerine de kolaylıkla ulaşılabileceği düşünülüyor.

Bu bağlamda, Sendikamız tarafından yönetilen ve işletmesi Yankı Akademi tarafından yapılan Çimento Sektörü ISG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden çeşitli konularda webinarlar düzenleniyor. “Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri” ismiyle üye fabrikalarımızın mavi yakalı çalışanları ve ailelerine yönelik olarak gerçekleştirilen söz konusu webinarlar içinde bulunduğumuz pandemi sürecine özgü değil, sürekli olarak ayda birkaç tane olacak şekilde planlanacak.

Webinarların beşincisi “Kaygının Hayatımızdaki Yeri” konu başlığıyla 23 Eylül 2020 tarihinde gerçekleştirildi. Psikolog Dr. Hakan ERTUFAN’ın konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk AVUNDUK’un moderatörlüğünde, kaygı kavramı, kaygının hayatımızdaki yeri, kaygı bozukluklarının neleri, kaygı bozukluklarının tedavi yöntemleri gibi konuların üzerinde duruldu.

Webinarların altıncısı “Eğitim Hayatına Uyum” konu başlığıyla 14 Ekim 2020 tarihinde gerçekleştirildi. Psikolog Dr. Özge ŞAHİN’in konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk AVUNDUK’un moderatörlüğünde, her gün değişen yeni normalde öğrenci ve aile olmak, öğrencileri ve aileleri bundan sonra bekleyen süreçler, uzaktan eğitim alan öğrenciler için ailelerin yapabilecekleri, evden eğitim için önemli psikolojik faktörler gibi konuların üzerinde duruldu.

Webinarlar süresince katılımcılara online çekilişlerle ilk yardım kitleri, bilginle evde güvendedayim oyunları ve kişisel gelişim kitapları hediye olarak dağıtıldı.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN ONLINE TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR



ÇEİS'in hukuk ve endüstri ilişkileri faaliyetlerine yöne veren Çalışma İlişkileri Kurulu'nun toplantıları Covid-19 salgını nedeniyle online olarak gerçekleştirilmeye devam ediyor. Ağustos ve Eylül aylarında yapılan toplantılarda, alınan önlemler Kurul Üyeleri tarafından paylaşıldı. Ayrıca, çalışma hayatında son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikleri hakkında bilgi verildi.

ÇEİS ÜYELERİNDE UYGULANAN "KVKK UYUM KONTROLÜ PROJESİ" TAMAMLANDI



ÇEİS üyesi fabrikaların kişisel verilerin korunması mevzuatına uyum kapsamında aldığı önlemlerin değerlendirilmesi amacıyla, ÇEİS & PwC işbirliğinde yürütülen "KVKK Uyum Kontrolü Projesi" kapsamında, üye fabrikalarımızın temsilcileri ile yürütülen online toplantıların ardından, Eylül ayı itibariyle katılımcılara özel olarak hazırlanan raporlar paylaşılarak, proje tamamlandı. Böylelikle, ÇEİS üyesi fabrikaların Kişisel Verilerin Korunması mevzuatına uyum konusunda geldikleri aşama ve atılması gereken adımlar objektif olarak ortaya koyulurken, her bir katılımcıya özel geri bildirimlerde bulunuldu.

ÇEİS ÜCRET VE YAN HAKLAR ARAŞTIRMASI 2020 YAYINLANDI



Korn Ferry işbirliğinde gerçekleştirilen "ÇEİS Ücret ve Yan Haklar Araştırması-2020" sonuç raporu yayımlandı. Rapor, Kasım ayı içinde üyelerimizle paylaşılacak olup, Projenin şirketlere özel çıktıları her bir katılımcı üyemizle gerçekleştirilecek bire bir geri bildirim toplantılarında sunulacak.

ÇESBEM'E MYK YETKİLENDİRME 2. GÖZETİM DENETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sınav ve Belgelendirme Merkezimiz ÇESBEM, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından her sene gerçekleştirilmekte olan Yetkilendirme Gözetim Denetimlerinin ikincisi 13 Ekim 2020 tarihinde gerçekleştirildi.

Denetim sonucunda, ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetleri MYK tarafından başarılı bulunarak yetkilendirmenin devam ettirilmesine karar verildi.

KOCAELİ MYO ÖĞRENCİLERİNE ÇİMENTO SEKTÖRÜ TANITILDI



Kocaeli Meslek Yüksek Okulu ile yürüttüğümüz İş Birliği Protokolü kapsamında, akademisyen ve öğrencilerden oluşan 160 kişinin katılımıyla Çimento Sektörü Tanıtım Webinar gerçekleştirildi. Sendikamız İstatistik ve Araştırma Birim Yöneticisi Özgür ACAR tarafından yapılan sunumda katılımcılara çimento üretim süreci, Sendikamız ve mesleki yeterlilik sistemi ile mesleki eğitim alanındaki faaliyetleri hakkında bilgi verildi. Ayrıca, İş Birliği Protokolü kapsamında çimento sektörüne yönelik seçmeli dersleri alarak mezun olacak öğrenciler, sektörde çalışmak istemeleri durumunda, hangi alanlarda çalışabilecekleri ve ne gibi işler yapılacağı hususunda bilgilendirildiler. Sunumun ardından akademisyen ve öğrencilerin soruları cevaplanarak tanıtım webinarı sona erdi.

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER
HABERLERAKÇANSA'NIN TÜM
FABRİKALARINDA "GÜVENLİK
HAFTASI" DÜZENLENDİ

Akçansa, çalışma hayatının temel ve önemli konularından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki uygulamalarına devam ediyor. İş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmeyi, sağlıklı, güvenli iş yerleri oluşturmayı amaçlayan Akçansa,

faaliyet gösterdiği üretim sahalarında "Sağlık ve Güvenlik Haftası" kapsamında 28 Eylül-5 Ekim tarihleri arasında bir dizi etkinlik gerçekleştirdi.



Acil durum eğitim tatbikatı, yüksekte çalışma demovan gösterisi, sağlık tetkikleri, risk değerlendirme eğitimi, alan sorumluluğu eğitimi gibi teorik eğitimlerin yanı sıra ödüllü bilgi yarışması ile Akçansalı gençler için ödüllü resim yarışması çalışanlar

tarafından büyük ilgi gördü. İş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm kurallara hassasiyetle ve hatasız uyan ayın elemanı ödüle layık görüldü.

KANADIKIRIK: "Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratmak önceliğimiz"

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK; "İçinde bulunduğumuz pandemi döneminde tüm dünyadaki gelişmeleri hassasiyetle, yakından takip ediyoruz. Bu dönemde genel merkezimiz ve fabrikalarımızda en üst düzey sağlık ve güvenlik tedbirleri

aldık. İş sağlığı ve güvenliği konusuna yatırım yapan ve önceliklendiren bir şirket olarak, İSG uygulamalarına tüm çalışanları da dahil ederek etkinlikler gerçekleştiriyor ve konunun önemine vurgu yapıyoruz. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratmak her zaman önceliğimiz." dedi.

BURSA ÇİMENTO OTOMATİK
NUMUNE ALMA SİSTEMİYLE
DAHA VERİMLİ

Bursa Çimento Fabrikaları Genel Müdürü Osman NEMLİ, uyguladıkları otomatik numune alma sistemleriyle, üretim aşamasında hızlı ve etkin bir kontrol sağladıklarını belirtti.



Atık ısıdan enerji geri kazanımı, atıktan türetilmiş atık hazırlanması ve yakımı gibi konularda ülkedeki ilk uygulamaları gerçekleştiren marka Bursa Çimento, Alman firması Netzsch ile yaptığı işbirliği ile özel bir değirmen tipini çimento endüstrisinde ilk deneyen oldu ve çok tatmin edici sonuçlara ulaştı.

En büyük avantajlarını, otomatik laboratuvar sistemi ile expert kontrol sistemine sahip olmak şeklinde aktaran Genel Müdür NEMLİ, "Otomatik laboratuvar ile üretimin çeşitli noktalarından hiç el değmeden alınan numuneler otomatik olarak kontrol edilip sonuçlar doğrudan operatörün ve kalite kontrol biriminin önüne gidiyor ve istenirse karışım oranları otomatik olarak değiştirilebiliyor. Burada manuel operasyonlara göre numune sıklığı 3-4 katına çıkabiliyor. Bu da her üretim aşamasında kalitenin ve üretim süreçlerine yan etkilerinin çok daha hızlı ve etkin kontrolünü sağlıyor" dedi.



70. YILINI KUTLAYAN ÇİMENTAŞ, KENDİ ENERJİSİNİ ÜRETECEK



Geçen yıl 800 milyon liranın üzerinde ciro yapan Çimentoaş, kendi enerjisini kendisi üretecek ilk proje için düğmeye basmaya hazırlanıyor. Bu yıl 70'inci yılını kutlayan şirket 2001'den bu yana İtalyan Cementir Holding'in bir kuruluşu olarak Ege merkezli faaliyet gösteriyor. 20 milyon Euro'luk bir yatırımla İzmir fabrikasında atık gazdan enerji üretmeye hazırlanan Çimentoaş, böylece fabrikanın enerji ihtiyacının %30'unu kendisi üretecek.

Çimentoaş Türkiye CEO'su ve Yönetim Kurulu Üyesi Cenker MİRZAOĞLU, Holding bünyesine katılmalarından bu yana geçen sürede 650 milyon dolarlık yatırım yaptıklarını belirtti. MİRZAOĞLU, "Bu yatırımların 90 milyon dolarlık kısmı atıklarla ilgili. Biz Türkiye'de 70'inci yılımızı kutlarken, çevreyi de ihmal etmeden sürdürülebilir bir gelecek perspektifi çiziyoruz. Cementir Milano Borsası'na kote, star segmentte yer alan global bir oyuncu. 13 milyon ton çimento üretim kapasitesi var. 70 ülkede ticari faaliyet gösteriyor. Beyaz çimentoda dünya lideri. Danimarka ve Belçika'da endüstri 4.0 çalışmalarında epey yol kat edildi. 100 milyon Euro'luk çevre yatırımları yapıyor Cementir. Türkiye de bu projenin içinde" şeklinde konuştu.

Türkiye'de İzmir, Edirne, Kars ve Elazığ'da 4 tam entegre çimento tesisleri olduğunu ve Ege, Marmara ile Doğu Anadolu'ya yayılmış 16'sı aktif 19 hazır beton tesisleri bulunduğunu söyleyen MİRZAOĞLU, "İzmir fabrikamızda atık gazdan elektrik üretimi projesi yatırımı planlıyoruz. Bu 20 milyon Euro'luk bir yatırım olacak. İzmir fabrikamızın toplam elektrik ihtiyacının %30'unu karşılayarak, yıllık 60 milyon KWh elektrik tasarrufu ve yıllık 28 bin 320 ton CO2 emisyon azaltımı sağlayacak. Bu projeyi 2022'de hayata geçirmeyi planlıyoruz" diye konuştu.

İlk çeyrekte yüzde 35'lik ciro artışı



Cenker MİRZAOĞLU, 2019 yılı toplam çimento satış miktarlarının 2,8 milyon ton olduğunu söyleyerek, şu bilgileri verdi: "Bu yılın ilk üç ayında geçen senenin aynı dönemine göre %50'lik bir artış sağladık. Özellikle ihracatta atak yaptık ve geçen senenin aynı

dönemine göre ihracatımızı 3 katına çıkararak, ilk 3 ayda 126 bin ton ihracat gerçekleştirdik. 2019 yılı hasılatımızı 813 milyon TL. 2020 yılı ilk 3 ayında hasılatımızı da geçen senenin aynı dönemine göre yüzde 35 arttırarak 177 milyon TL'ye ulaştık. Geçtiğimiz yıl beton satışımız da 1 milyon metreküpe ulaştı. Yine 2020 ilk 3 ayında geçen seneye göre yüzde 13 artış elde ettik. Yakın zamanda ikinci çeyrek rakamlarımızı açıklayacağız. Pandemiden önce yıla hızlı başladık".

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER
HABERLERÇİMSA, ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE
“TURQUALITY MARKA DESTEK
PROGRAMI”NA ALINAN İLK
ŞİRKET OLDU

Çimsa, Türk ürünlerinin yurtdışında markalaşması, Türk Malı imajının yerleştirilmesi ve Turquality'nin desteklenmesi amacıyla oluşturulan “Turquality Marka Destek Programı”na kabul edildi ve kendi sektöründe bu programa alınan ilk şirket unvanını aldı.



Bu programa katılmanın şirket için önemli bir değer olduğunu ifade eden Çimsa Genel Müdürü Umut ZENAR, sözlerine şöyle devam etti: “Çimsa olarak uluslararası arenada Türk şirketlerin daha fazla katma değer üreterek

güçlü bir şekilde markalaşmasını sağlamak amacıyla T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından yürütülen Turquality Programı'na dahil olmaktan büyük mutluluk duyduk. Çimsa, bugün yalnızca Türkiye'de değil, uluslararası pazarlarda da başarısını kanıtlamış durumda. 2019 yılının başında Avrupa'nın en teknolojik beyaz çimento fabrikası Bunol'un satın alma sözleşmesini imzalayarak, Çimsa'yı beyaz çimento sektöründe global bir lider oyuncu konumuna taşıdık. Yine aynı dönemde Çimsa Americas'ın yatırım sürecini tamamladık ve ticari faaliyetimize başladık. Beyaz çimento ve özel ürünler alanında ise Türkiye'nin ihracat liderleri arasında yer alıyoruz. Küresel beyaz çimento ticaretinde yatırımlarımızla birlikte Türkiye'nin ihracat gelirlerine sağlayacağımız katkıyı çok daha iyi noktalara taşıyacağımıza inanıyorum”.

Çimsa'nın Turquality Programı'na kabul edilmesinde şirketin güçlü ihracat ve lojistik ağı, dijitalleşmeye yaptığı

yatırımlar ve yenilikleri yakından takip etmeleri olduğunu belirten Umut ZENAR, şirketin önümüzdeki dönemde yurt dışında daha aktif bir rol oynayarak global marka gücünü daha da yukarı taşıyacaklarını sözlerine ekledi.

GÖLTAŞ'TA GÜVENLİ ÜRETİM
TESCİLLENDİ

Göлтаş Çimento, dünyayı etkisi altına alan Covid-19 Salgını ile ilgili olarak salgının etkisini en aza indirmek, riskleri azaltmak ve TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi'ni almak için başvuru yapan sanayi kuruluşlarından biri oldu.

Şirket, 20-21 Ağustos 2020 tarihlerinde Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından yapılan kapsamlı bir denetimle sanayi işletmelerinin Covid-19 ile mücadelesini belgelemek üzere, uluslararası kalite belgesi standardında olan TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi'ni almaya hak kazandı.



NUH ÇİMENTO PANDEMİYE RAĞMEN TÜM TİCARİ VE FİNANSAL HEDEFLERİNE ULAŞTI



Nuh Çimento Grubu Üst Yöneticisi (CEO) Kamil Gökhan BOZKURT, Covid-19 Salgını'na rağmen ticari hedeflerine ulaştıklarını belirterek, "Pandemi ile yüzleştiğimiz 2020'nin ilk yarısında Nuh Çimento olarak

belirlediğimiz tüm ticari ve finansal hedeflere, pandemiden etkilenmeksizin ulaştığımız bulunmaktayız" ifadesini kullandı.

Nuh Çimento'dan yapılan yazılı açıklamada, çimento sektörüne ilişkin değerlendirmede bulunan Bozkurt, söz konusu dönemde şirketin 54 yıllık tarihinde ve Türk çimento sektörü tarihinde daha önce elde edilmemiş birçok başarıya imza atıldığını kaydetti.

BOZKURT, 2020 yılı ve öncesinin sektör açısından kolay olmadığını belirterek, sektörde 2019 yılında %30 oranında bir daralma olduğunu ancak bu daralmaya rağmen ihracat açısından olumlu gelişmelerin yaşandığını kaydetti.

Sektörün, daralma işaretlerini öncesinden gördüğünü ve ihracata ağırlık vererek etkilerini en aza indirmeye gayret ettiğini vurgulayan Bozkurt, 2019'da ihracat açısından tarihi bir yıl yaşandığını ve 2018'e göre %75'lik bir artışla tarihin en fazla ihracatının gerçekleştirildiğini ifade etti.

Covid-19 nedeniyle yaşanan talep daralması sınırlı kaldı

Sektörün, 2019 yılında yaşadığı daralma sebebiyle, küçülmenin devam edeceğini öngördüğünü ve 2020 yılına daha hazırlıklı şekilde ihracatı artırma hedefiyle girdiğini ifade eden BOZKURT, şunları kaydetti: "2020 yılının ilk çeyreği ihracat hedeflerinin %42 gibi muazzam bir artışla gerçekleştirildiği ve buna ek olarak iç pazarın da ümit verici bir şekilde büyüme gösterdiği bir dönem oldu. İkinci çeyrek ise malumunuz pandeminin ülkemizde ve dünyanın diğer bölümünde tam anlamı ile etkisini hissettirdiği bir dönem oldu. Pandemi nedeniyle alınan katı önlemler hem ülkemizde hem de Türkiye'nin çimento ihraç ettiği ülkelerde inşaat faaliyetlerini olumsuz etkiledi ve talep de bir küçülme yaşandı. Ancak yaşanan talep daralması tahmin edilen boyutlara ulaşmadan sınırlı kaldı".

BOZKURT, Türkiye'nin yoğun şekilde ihracat yaptığı ABD, İsrail, Gana, Kamerun gibi bazı ülkelerde Covid-19 sebebiyle uygulanan bazı kısıtlamaların çimento sevkiyatlarının ertelenmesine ve ötelenmesine neden olduğunu ifade ederek, sektörün söz konusu ertelemelere rağmen iptallere maruz kalmamasının ise sevindirici olduğunu kaydetti.



ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER
HABERLERSERAMİK, ÇİMENTO, CAM
SEKTÖRLERİ 2019 YILI İHRACAT
ŞAMPİYONLARI BELLİ OLDU

Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği, (ÇCSİB) "2019 Yılı İhracatın Şampiyonları Ödül Töreni"ni online olarak gerçekleştirdi. T.C. Ticaret Bakanı Ruhsar PEKCAN, Türkiye İhracatçılar Meclisi Başkanı İsmail GÜLLE'nin katılımlarıyla, Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği Başkanı Erdem ÇENESİZ ev sahipliğinde düzenlenen ve 2019 yılında en fazla ihracat gerçekleştiren 40 firmanın ödül aldığı törene sektör temsilcileri ve ihracatçı firma yöneticileri katıldı.

"Pandemi şartlarına rağmen ihracat yükselişe geçti" Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği, "2019 Yılı İhracatın Şampiyonları Ödül Töreni" açılış konuşmasını yapan ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem ÇENESİZ, sözlerine Türkiye ihracatına sağladıkları katkıları nedeniyle sektör ve firma temsilcilerine teşekkür ederek başladı. ÇENESİZ, yılın ilk 9 ayında pandemi şartlarına rağmen ihracatın hızla toparlanmaya başladığını ve yükselişe geçtiğini söyledi. Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri sektörlerinin toplam ihracatının bu dönemde %4 artarak 2,8 milyar dolara çıktığını belirten ÇENESİZ, "Sektörlerimiz 2020 yılına yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda büyüme hedefi ile başlamıştır. Ancak tüm dünyada ve sektörlerde etkili olan Covid-19 salgını bu hedefleri değiştirmeye mecbur bırakmıştır."

Sektör öncelikle krizden en az hasarla çıkmaya odaklanmıştır. Ardından yeni normal olarak adlandırılan süreçte bölgenin en önemli ve kaliteli üreticisi olarak yeniden yapılanacak küresel tedarik zincirlerinden azami pay artışı sağlamayı hedeflemektedir" dedi. ÇENESİZ, sektörlerle yönelik şu bilgileri verdi; "2020 yılının ilk 9 aylık verilerine göre, çimento sektörü ihracatı %25 artarak 840 milyon dolar olarak gerçekleşti.



Aynı dönemde cam sektörü toplam ihracatımız ise 620 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir.

2020 yılının ilk 9 ayında seramik sektör toplamında ihracatımız ise geçen yılın aynı dönemine göre %1 artarak 925 milyon dolar olmuştur." Çimento, cam, seramik ve toprak ürünleri sektörünün ihracatını 2019 yılında en çok artıran üçüncü sektör olduğunu vurgulayan ÇENESİZ, "Ulusal hedeflerle uyum içinde çalışan Birliğimizin 2019 yılındaki toplam ihracatı, bir önceki yıla göre değer bazında %16 arttı. 2019 yılı ihracatımız 3,7 milyar dolar olarak gerçekleşti. Bu noktada, sektörlerimiz 2019 yılında dünya ticaretinin daraldığı ve küresel korumacılığın hızla arttığı ortamda yüksek bir ihracat performansı göstermiş ve Türkiye ortalamasının çok üzerinde bir ihracat artışı gerçekleştirmiştir" dedi.

**"Yerli Katma Değer Oranında
Rekortmen Sektörleriz"**

Bu üç sektörün en önemli bir başka özelliğinin ise yerli katma değer oranındaki rekor men o Seramik sektörü %82, cam sektörü %79 ve çimento sektörü %68 yerli katma değer oranı ile üretim ve ihracat yapmaktadır. Bu açıdan bu sektörlerimizin ihracatının çok kıymetli olduğunu düşünüyoruz. Sektörlerimiz ithalatı artırmadan ihracat yapabilen sektörlerdir" diye konuştu.

Ticaret Bakanı Ruhsar PEKCAN, Ödül Töreni'ne video konferans yöntemiyle katıldı.

Çimento, cam, seramik ve toprak ürünleri sektörlerinin geçmişten bugüne ülkenin üretim ve ihracat yapısı içinde önemli yer taşıyan, gerek ihracat seviyeleri, gerekse ihracatta yakaladıkları istikrar ve süreklilik bakımından Türkiye'nin gurur kaynağı sektörleri olduklarını ifade eden Bakan PEKCAN, ihracatçıların kıymetli ve yenilikçi çalışmaları sayesinde sektörlerin mevcut uluslararası başarısını çok daha ileri noktalara taşıyacağına inandıklarını söyledi.

"Hedefimiz daha yukarılarda"

Çimento, cam ve seramik sektörlerinin, yerli kaynakların kullanıldığı, ithal ürünlere bağımlılığı az olan, net ihracatçı yapısıyla Türkiye dış ticaret dengesine pozitif katkı sağlayan sektörler arasında olduğuna dikkati çeken Bakan PEKCAN, şunları kaydetti:

"Sektörlerimizin 2020 yılı ilk 8 aylık ihracatını geçtiğimiz sene aynı dönem ile kıyasladığımızda, çimento ihracatında %28,6 artış gösterdiğini, seramik ürünleri ihracatımızın aynı seviyeyi koruduğunu, yalnızca camda %8,3 bir azalma olduğunu görüyoruz. İçinde bulunduğumuz pandemi koşullarında bu performansın oldukça olumlu sayılabilecek bir performans olduğunu biliyoruz. 3 sektörümüze toplam olarak baktığımızda ilk 8 ayda geçen senenin aynı dönemine göre %5,8'lik bir ihracat artışı gerçekleştirdiklerini görüyoruz. 2019 itibarıyla çimento ihracatında dünyada %8'lik payla Vietnam'dan sonra 2'nci sırada, seramik ihracatında %2'ye yakın payla ve 1,2 milyar dolar ile 9'uncu sırada, cam ihracatında ise %1,4'lük payla ve 1,1 milyar dolarlık ihracatla 19'uncu sıradayız. Bu rakamlar sektörlerimizin başarısını yansıtmakla birlikte, seramik ve cam sektörlerinde alacağımız daha çok yol olduğunu, hedefimizin daha yukarılarda olduğunu belirtmek isterim."



"2019, ihracatta başarılı bir yıl olarak geride bırakıldı"

Törenin açılışında konuşan TİM Başkanı GÜLLE, "İhracat ailesi, birçok pazarda ardi

ardına gelen şoklar ve zorlu ticari atmosfere rağmen İdiş ticaret fazlası veren Türkiye hedefine ulaşmak için önemli bir mücadele sergiliyor. Son yıllarda küresel ticarete artış bir yana, keskin bir daralma yaşanırken Türk ihracatçısı birçok pazarda farkını ortaya koymuştur. Çimento, cam, seramik ve toprak ürünleri sektörü, tarihinin en yüksek Ağustos ayı ihracat rakamına ulaştı. Bugün ödüllendirdiğimiz şampiyon firmalarımız sektör ihracatında kırılan bu rekorda ve sektörün pozitif algısının bugünlere gelmesinde büyük bir rol oynadılar. Yalnızca ödül alan firmalarımızı değil, ülkesi için değer katan, yüreğini ortaya koyan her bir ihracatçımızı gönülden tebrik ediyorum" şeklinde konuştu.

2019 yılı itibarıyla çimento ve klinker ihracatında ilk 5 sırayı alan firmalar ise şu şekilde oluştu:

En Fazla Çimento İhracatı Yapan İlk 5 Firma

- 1 - Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.
- 2 - Medcem Global Pazarlama A.Ş.
- 3 - Nuh Çimento San. A.Ş.
- 4 - Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 5 - Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş.

En Fazla Klinker İhracatı Yapan İlk 5 Firma

- 1 - Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 2 - Nuh Çimento San. A.Ş.
- 3 - Medcem Global Pazarlama A.Ş.
- 4 - Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.
- 5 - Batı Anadolu Grubu



Üyemiz Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş. önceki Endüstriyel İlişkiler ve İhracat Başkanı

İsmail Ali ÖZİNÖNÜ

vefat etmiştir.

Merhumun Cenazesi 17 Eylül 2020 Perşembe günü saat 14:00'da
İzmir Aşağı Narlıdere Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet; kederli ailesine, sevenlerine ve sektörümüze
başsağlığı ve sabır dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

DIŞ TİCARET İSTATİSTİKLERİ, Eylül 2020

Eylül ayında genel ticaret sistemine göre ihracat %4,8, ithalat %23,0 arttı

Türkiye İstatistik Kurumu ile Ticaret Bakanlığı işbirliğiyle oluşturulan genel ticaret sistemi kapsamında üretilen geçici dış ticaret verilerine göre; ihracat 2020 yılı Eylül ayında, bir önceki yılın aynı ayına göre %4,8 artarak 16 milyar 9 milyon dolar, ithalat %23,0 artarak 20 milyar 837 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Eylül ayında genel ticaret sistemine göre ihracat %4,8, ithalat %23,0 arttı

Genel ticaret sistemine göre ihracat 2020 yılı Ocak-Eylül döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre %10,9 azalarak 118 milyar 325 milyon dolar, ithalat %1,5 artarak 156 milyar 186 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Aylara göre dış ticaret, Eylül 2020		(Milyon ABD \$)						
Aylar	Yıl	İhracat (FOB)		İthalat (CIF)		Dış ticaret dengesi		İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)
		Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	
Ocak-Eylül	2019	132.793		153.885	1,5	-21.093	-79,5	86,3
	2020	118.325	-10,9	156.186		-37.862		75,8
Eylül	2019	15.274		16.941	23,0	-1.667	-189,6	90,2
	2020	16.009	4,8	20.837		-4.828		76,8

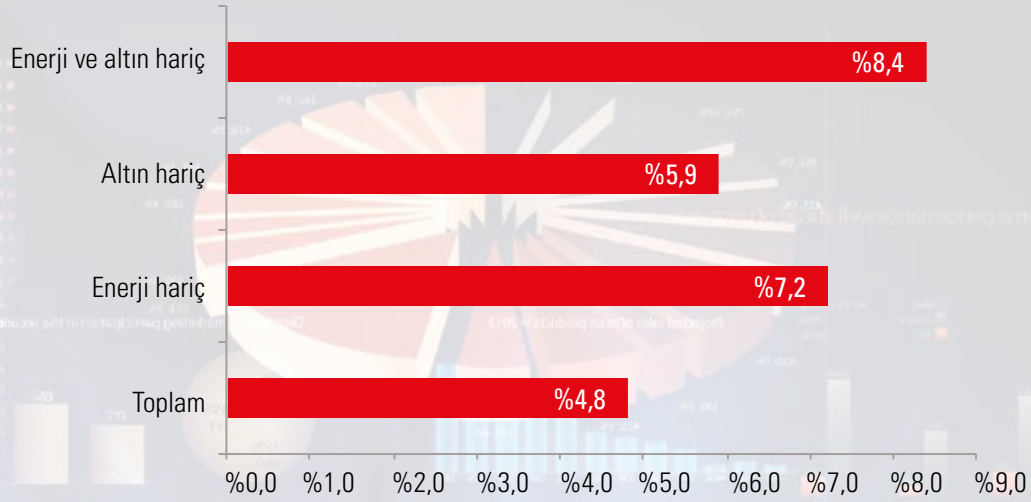
Kaynak: TÜİK

Eylül ayında enerji ürünleri ve altın hariç ihracat %8,4, ithalat %15,5 arttı

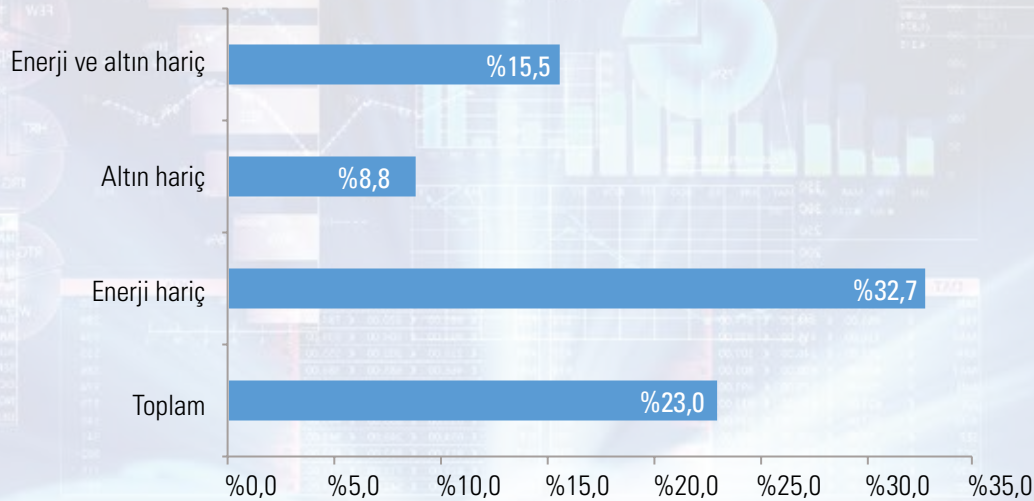
Enerji ürünleri ve parasal olmayan altın hariç ihracat, 2020 Eylül ayında %8,4 artarak 14 milyar 335 milyon dolardan, 15 milyar 541 milyon dolara yükseldi.

Eylül ayında enerji ürünleri ve parasal olmayan altın hariç ithalat %15,5 artarak 12 milyar 784 milyon dolardan, 14 milyar 769 milyon dolara yükseldi.

Enerji ürünleri ve parasal olmayan altın hariç dış ticaret fazlası Eylül ayında 772 milyon dolar olarak gerçekleşti. Dış ticaret hacmi %11,8 artarak 30 milyar 311 milyon dolar olarak gerçekleşti. Söz konusu ayda enerji ve altın hariç ihracatın ithalatı karşılama oranı %105,2 oldu.

İhracat gelişim hızı, Eylül 2020

Kaynak: TÜİK

İthalat gelişim hızı, Eylül 2020

Kaynak: TÜİK

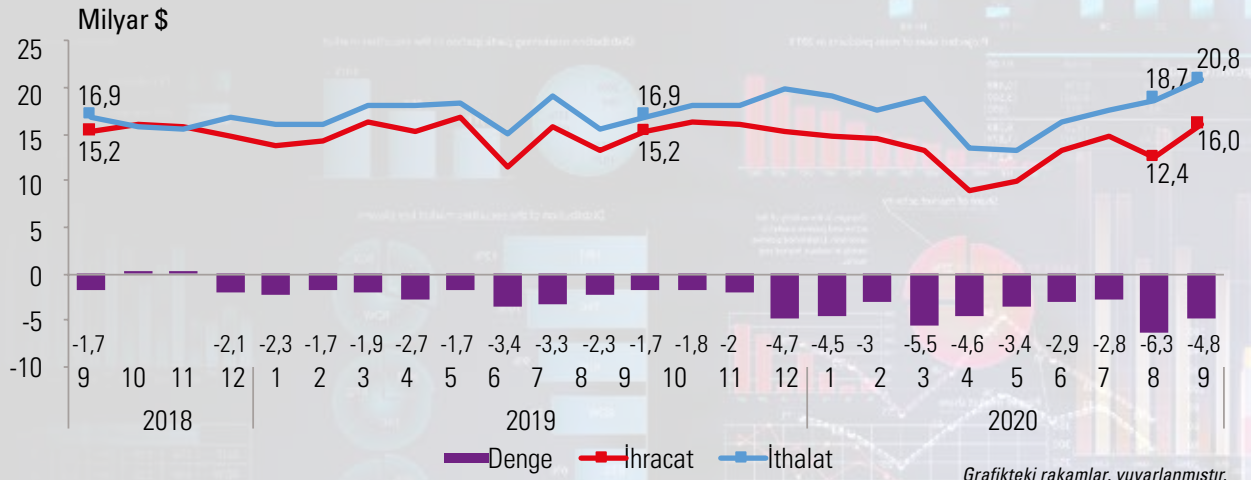
Dış ticaret açığı Eylül ayında %189,6 arttı

Eylül ayında dış ticaret açığı bir önceki yılın aynı ayına göre %189,6 artarak 1 milyar 667 milyon dolardan, 4 milyar 828 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2019 Eylül ayında %90,2 iken, 2020 Eylül ayında %76,8'e geriledi.

Dış ticaret açığı Ocak-Eylül döneminde %79,5 arttı

Ocak-Eylül döneminde dış ticaret açığı %79,5 artarak 21 milyar 93 milyon dolardan, 37 milyar 862 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2019 Ocak-Eylül döneminde %86,3 iken, 2020 yılının aynı döneminde %75,8'e geriledi.

İhracat, ithalat ve dış ticaret dengesi, Eylül 2020



Eylül ayında imalat sanayinin toplam ihracattaki payı %94,8 oldu

Ekonomik faaliyetlere göre ihracatta, 2020 Eylül ayında imalat sanayinin payı %94,8, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünün payı %2,9, madencilik ve taşocakçılığı sektörünün payı %1,8 oldu.

Ocak-Eylül döneminde ekonomik faaliyetlere göre ihracatta imalat sanayinin payı %94,5, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünün payı %3,3, madencilik ve taşocakçılığı sektörünün payı %1,7 oldu.

Eylül ayında ara mallarının toplam ithalattaki payı %74,9 oldu

Geniş ekonomik gruplar sınıflamasına göre ithalatta, 2020 Eylül ayında ara mallarının payı %74,9, sermaye mallarının payı %14,4 ve tüketim mallarının payı %10,5 oldu.

Geniş ekonomik gruplar sınıflamasına göre ithalatta, 2020 Ocak-Eylül döneminde ise ara mallarının payı %75,4, sermaye mallarının payı %13,9 ve tüketim mallarının payı %10,5 oldu.

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

Sektörlere göre dış ticaret, Eylül 2020

(Milyon ABD \$)

Sektörler	Eylül					Ocak-Eylül				
	2019		2020		Değişim %	2019		2020		Değişim %
	Değer	Pay (%)	Değer	Pay (%)		Değer	Pay (%)	Değer	Pay (%)	
ISIC Rev.4						İhracat (FOB)				
Toplam	15.274	100,0	16.009	100,0	4,8	132.793	100,0	118.325	100,0	-10,9
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	410	2,7	460	2,9	12,0	3.747	2,8	3.951	3,3	5,4
Madencilik ve taşocakçılığı	253	1,7	290	1,8	14,6	2.396	1,8	2.026	1,7	-15,4
İmalat	14.534	95,2	15.174	94,8	4,4	126.038	94,9	111.785	94,5	-11,3
Diğer	76	0,5	85	0,5	13,1	612	0,5	562	0,5	-8,1
BEC						İthalat (CIF)				
Toplam	15.274	100,0	16.009	100,0	4,8	153.885	100,0	156.186	100,0	1,5
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	410	2,7	460	2,9	12,0	18.701	12,2	21.675	13,9	15,9
Madencilik ve taşocakçılığı	253	1,7	290	1,8	14,6	119.561	77,7	117.724	75,4	-1,5
İmalat	14.534	95,2	15.174	94,8	4,4	15.209	9,9	16.365	10,5	7,6
Diğer	76	0,5	85	0,5	13,1	414	0,3	422	0,3	2,0

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
ISIC: Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması
BEC: Geniş Ekonomik Grupların Sınıflaması
Kaynak: TÜİK

Eylül ayında en fazla ihracat yapılan ülke Almanya oldu

Eylül ayında ihracatta ilk sırayı Almanya aldı. Almanyaya yapılan ihracat 1 milyar 517 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla; 1 milyar 142 milyon dolar ile Birleşik Krallık, 947 milyon dolar ile ABD, 799 milyon dolar ile İtalya, 798 milyon dolar ile Irak takip etti. İlk 5 ülkeye yapılan ihracat, toplam ihracatın %32,5'ini oluşturdu.

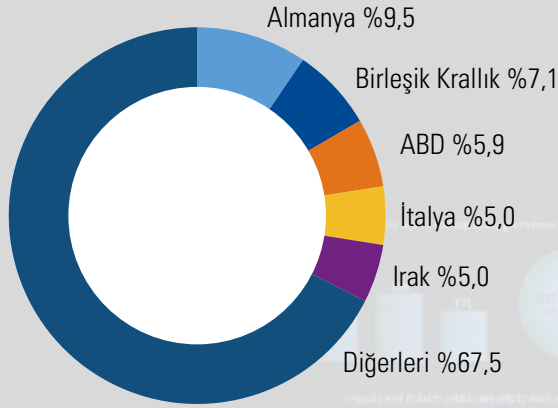
Ocak-Eylül döneminde ihracatta ilk sırayı Almanya aldı. Almanyaya yapılan ihracat 11 milyar 277 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla; 7 milyar 546 milyon dolar ile Birleşik Krallık, 7 milyar 241 milyon dolar ile ABD, 6 milyar 243 milyon dolar ile Irak ve 5 milyar 526 milyon dolar ile İtalya takip etti. İlk 5 ülkeye yapılan ihracat, toplam ihracatın %32,0'ını oluşturdu.

İthalatta ilk sırayı Çin aldı

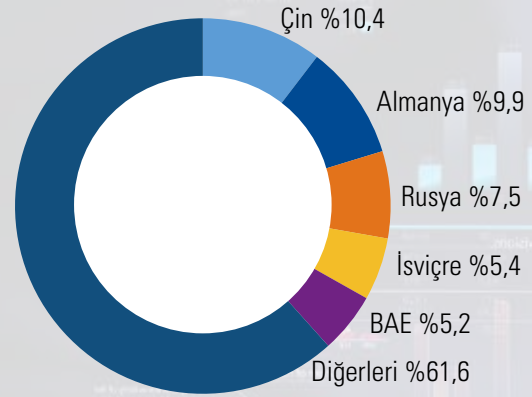
İthalatta ise Çin ilk sırayı aldı. Eylül ayında Çin'den yapılan ithalat 2 milyar 161 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla; 2 milyar 71 milyon dolar ile Almanya, 1 milyar 553 milyon dolar ile Rusya, 1 milyar 122 milyon dolar ile İsviçre, 1 milyar 83 milyon dolar ile Birleşik Arap Emirlikleri izledi. İlk 5 ülkeden yapılan ithalat, toplam ithalatın %38,3'ünü oluşturdu.

Ocak-Eylül döneminde ithalatta ilk sırayı Çin aldı. Bu dönemde, Çin'den yapılan ithalat 16 milyar 381 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla; 14 milyar 714 milyon dolar ile Almanya, 12 milyar 842 milyon dolar ile Rusya, 8 milyar 760 milyon dolar ile ABD ve 6 milyar 485 milyon dolar ile Irak izledi. İlk 5 ülkeden yapılan ithalat, toplam ithalatın %37,9'unu oluşturdu.

Ülkelere göre ihracat, Eylül 2020



Ülkelere göre ithalat, Eylül 2020



Kaynak: TÜİK

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ihracat %6,7 arttı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre; 2020 yılı Eylül ayında bir önceki aya göre ihracat %6,7 arttı, ithalat %0,4 azaldı. Takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ise; 2020 yılı Eylül ayında bir önceki yılın aynı ayına göre ihracat %0,7, ithalat ise %19,7 arttı.

Yüksek teknoloji ürünlerin imalat sanayi ihracatı içindeki payı %3,3 oldu

Teknoloji yoğunluğuna göre dış ticaret verileri, ISIC Rev.4 sınıflaması içinde yer alan imalat sanayi ürünlerini kapsamaktadır. Eylül ayında ISIC Rev.4'e göre imalat sanayi ürünlerinin toplam ihracattaki payı %94,8'dir. Yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı %3,3'tür. Ocak-Eylül döneminde yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı %3,4'tür.

Eylül ayında imalat sanayi ürünlerinin toplam ithalattaki payı %83,6'dır. Yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ithalatı içindeki payı %12,3'tür. Ocak-Eylül döneminde imalat sanayi ürünlerinin toplam ithalattaki payı %81,4'tür. Bu dönemde yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ithalatı içindeki payı %12,7'dir.

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK**Teknoloji yoğunluğuna göre imalat sanayi ürünleri dış ticareti, Eylül 2020**

(Milyon ABD \$)

Teknoloji yoğunluğu	Eylül					Ocak-Eylül				
	2018		2019		Değişim %	2018		2019		Değişim %
	Değer	Pay (%)	Değer	Pay (%)		Değer	Pay (%)	Değer	Pay (%)	
İhracat (FOB)										
Toplam imalat sanayi	14.534	100,0	15.174	100,0	4,4	126.038	100,0	111.785	100,0	-11,3
Yüksek teknolojlili ürünler	467	3,2	501	3,3	7,3	4.146	3,3	3.767	3,4	-9,1
Orta yüksek teknolojlili ürünler	5.265	36,2	5.590	36,8	6,2	45.774	36,3	39.413	35,3	-13,9
Orta düşük teknolojlili ürünler	3.985	27,4	3.808	25,1	-4,4	35.148	27,9	30.932	27,7	-12,0
Düşük teknolojlili ürünler	4.817	33,1	5.275	34,8	9,5	40.970	32,5	37.673	33,7	-8,0
İthalat (CIF)										
Toplam imalat sanayi	13.204	100,0	17.422	100,0	31,9	117.821	100,0	127.204	100,0	8,0
Yüksek teknolojlili ürünler	1.823	13,8	2.140	12,3	17,4	15.722	13,3	16.206	12,7	3,1
Orta yüksek teknolojlili ürünler	5.303	40,2	6.959	39,9	31,2	48.907	41,5	51.449	40,4	5,2
Orta düşük teknolojlili ürünler	4.308	32,6	6.784	38,9	57,5	37.345	31,7	45.072	35,4	20,7
Düşük teknolojlili ürünler	1.770	13,4	1.538	8,8	-13,1	15.848	13,5	14.477	11,4	-8,6

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
Teknoloji Yoğunluğuna Göre İmalat Sanayi Ürün Grupları Sınıflaması Eurostat tarafından Nace Rev.2 Sınıflaması baz alınarak hazırlanmış, ISIC Rev.4 sınıflamasına uyarlanmıştır.
Kaynak: TÜİK

Özel ticaret sistemine göre ihracat 2020 yılı Eylül ayında 15 milyar 211 milyon dolar oldu

Özel ticaret sistemine göre ihracat, 2020 yılı Eylül ayında, bir önceki yılın aynı ayına göre %5,6 artarak 15 milyar 211 milyon dolar, ithalat %21,2 artarak 19 milyar 992 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Eylül ayında dış ticaret açığı %129,4 artarak 2 milyar 84 milyon dolardan, 4 milyar 781 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2019 Eylül ayında %87,4 iken, 2020 Eylül ayında %76,1'e geriledi.

İhracat 2020 yılı Ocak-Eylül döneminde 111 milyar 948 milyon dolar oldu

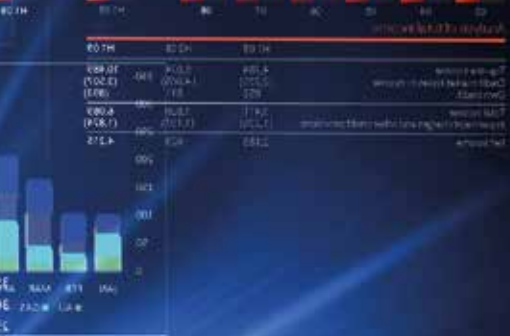
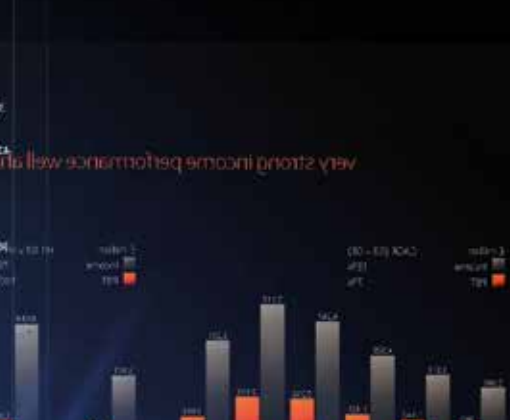
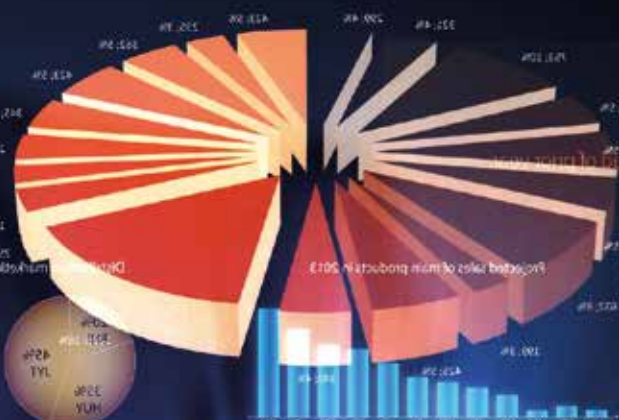
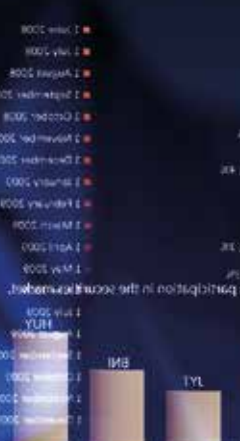
Özel ticaret sistemine göre ihracat, 2020 yılı Ocak-Eylül döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre %10,9 azalarak 111 milyar 948 milyon dolar, ithalat %0,9 artarak 149 milyar 809 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Ocak-Eylül döneminde dış ticaret açığı %66,3 artarak 22 milyar 764 milyon dolardan, 37 milyar 860 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2019 Ocak-Eylül döneminde %84,7 iken, 2020 yılının aynı döneminde %74,7'ye geriledi.

Özel ticaret sistemine göre dış ticaret, Eylül 2020

(Milyon ABD \$)

Aylar	Yıl	İhracat (FOB)		İthalat (CIF)		Dış ticaret dengesi		İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)
		Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	
Ocak-Eylül	2019	125.714		148.478		-22.764		84,7
	2020	111.948	-10,9	149.809	0,9	-37.860	-66,3	74,7
Eylül	2019	14.407		16.491		-2.084		87,4
	2020	15.211	5,6	19.992	21,2	-4.781	-129,4	76,1



Symbol	Value
DAI	~100
BID	~100
YAK	~100
PRO	~100
QNA	~100
BIG	~100
ZAK	~100
PAC	~100
QNA	~100

İŞ HUKUKU

PROF. DR. SARPİR SÜZEK

Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Eski Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper SÜZEK tarafından hazırlanan "İş Hukuku" kitabının 19. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "İş Hukukuna Giriş", "Temel Kavramlar", "İş Akdi", "İş Akdinden Doğan Borçlar", "İş Akdinin Sona Ermesi", "İşin Düzenlenmesi" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmak üzere yedi bölümden oluşmaktadır.

İş hukukunun dinamik yapısına uygun olarak iş mevzuatındaki tüm yeni düzenlemelere ve yüksek mahkemenin en güncel kararlarına yer verilen kitapta ayrıca, iş hukuku öğretisi tarafından yapılan yeni yayınlar da göz önünde bulundurulmuştur.

Kitap; hem öğrenciler, hem akademisyenler hem de uygulayıcılar bakımından güncel bir kaynak niteliğindedir.



433 SORU VE CEVAPLA ÜCRET ÖDEMELERİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

İMDAT TÜRKAY

Maliye Bakanlığı Mükellef Hizmetleri Grup Başkanı İmdat TÜRKAY tarafından hazırlanan "433 Soru ve Cevapla Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi" kitabının 2. baskısı yayımlanmıştır.

Şirketlerin özellikle muhasebe departmanları için yararlı olabilecek bir çalışma olan eserde maaş, prim ikramiye, tazminat, yardım, asgari geçim indirim, harcırah gibi ödemelerin özellikle Covid-19 döneminde vergilendirilmeleri hakkındaki uygulamaya dönük sorular cevaplanmaktadır.



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 yayınlanmamış 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 (ceis@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 **garantisiz verilmektedir.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmemez.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atfı yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atf, 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 atfta 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 atfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atfta bulunurken sayfa bilgisi için "s." veya "ss." kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

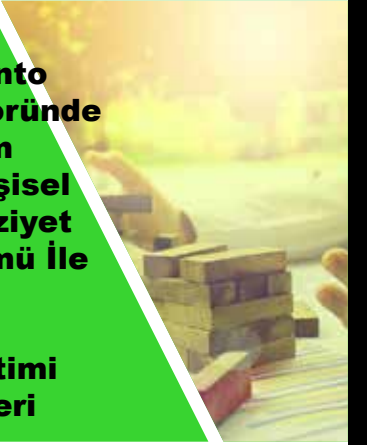
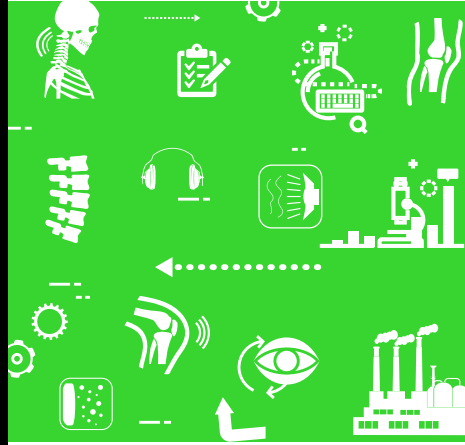
The exemplary explanations above are composed of a limited number of samples in APA Reference Format. For more information, the guidelines mentioned in Article 13 must be used and the writing norms must be meticulously applied.

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



Çimento Sektöründe Psikososyal Tehlikelerin Yönetimi Rehberi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy,
Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(ÇEİS) +902121298 9222
F:8002121298 1151
C:805320318 1122



Çimento Sektöründe Ortam ve Kişisel Maruziyet Ölçümü İle Olay Sevk Yönetimi Rehberi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy,
Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(ÇEİS) +902121298 9222
F:8002121298 1151
C:805320318 1122



Çimento Sektöründe Toza Bağlı Mesleki Sağlık Sorunlarının İzlemi Rehberi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy,
Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(ÇEİS) +902121298 9222
F:8002121298 1151
C:805320318 1122





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

Merkez

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

Ankara Ofisi

Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu 9. km. No:266
06800, Çankaya/ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517

www.ceis.org.tr/dergi



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

