

# çiment

# İŞVEREN



CİLT:35 • SAYI:4  
TEMMUZ 2021



#KollarıSıvayalım

Tüm katılımcılarımıza  
ve eğitim ortaklarımıza  
teşekkür ederiz.



CEİS  
KAMPÜS



1 Online  
Eğitimlerle  
Yılda

127  
Eğitim Başlığında

2493  
Katılımcı

%91,7  
Memnuniyet Oranı

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

2019 yılı sonunda başlayan ve halen devam eden salgın sürecinde yeni bir dönem yaşıyoruz. Ülkemizde ve dünyada artan aşılama faaliyetleri sayesinde vaka sayılarında düşüş trendi yaşanıyor. Umuyoruz ki düzenli aşılama ile normalleşmeye adım adım geçeceğiz. Her ne kadar virüsün çeşitli varyantları olması sebebiyle aşılamanın etkilenip etkilenmeyeceği tam olarak bilinmese de, toplum olarak bağışıklık kazanmamızda etkili yolun aşılama olduğunu görüyoruz.

Diğer taraftan dünya, pandemi kaynaklı ekonomik durgunluk sonrasında toparlanma sürecine girmeye başladı. IMF'ye göre 2020 yılında gelişmiş ülkelerde %6'lık ekonomik daralma görülürken, bu oran gelişmekte olan ülkeler için %3 civarında. 2021 yılında ise toparlanmanın yaşanacağı sonucuna, gelişmiş ülkeler için öngörülen %4'lük, gelişmekte olan ülkeler için ise %6'lık büyüme oranıyla varıyoruz. Türkiye için bu yılın ilk çeyreğinde görülen yüksek büyüme hızının yıl boyunca devam etmesi ve özellikle sanayi üretimin artarak sürmesini ümit ediyoruz.



2021 yılını çimento sektörü için de canlanma sürecinin başladığı yıl olarak görüyoruz. 2020 yılının pandemi sebebiyle zor geçmesine rağmen yine de 2018 ve 2019 yıllarında gördüğümüz sektör daralmasının önüne geçebilmiştik. 2021 yılıyla birlikte pozitif performansın devam edeceğini düşünüyoruz. Bizler her türlü zorluğa rağmen çimento üretmeye devam edecek, ülkemiz ekonomisine katkı sunmayı sürdürerek, Türk çimento sektörünün dünya genelinde yakaladığı başarıyı devam ettirmeye gayret edeceğiz. Diğer taraftan, sürekli dile getirdiğimiz gibi, ülkemizden global çimento markaları çıkartma yolunda çalışmalarımızı aralıksız sürdüreceğiz.

ÇEİS olarak her türlü eğitim faaliyetimizi salgın döneminde zorunlu olarak online platforma taşıyalı bir yıl oldu. Geçen bu süre zarfında ÇEİS Kampüs ile Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) bünyesinde 130'a yakın eğitim başlığında yaklaşık 2.500 sektör çalışanına ulaştık. Eriştığımız bu ciddi rakam dolayısıyla öncelikle memnuniyetimi belirtiyor, gerçekleştirilen bu eğitimlerin katılımcıların yetkinliklerinin gelişimine katkıda bulunmuş olmasını umuyorum.

Fabrikalarımızın özellikle üretim bölümlerinde çalışan belgeli ara eleman ihtiyacımız halen devam ediyor. Bu açığımızı kapatabilmek adına ÇEİS olarak Kocaeli Üniversitesi ile yapmış olduğumuz işbirliği meyvelerini vermeye başladı. Kocaeli Meslek Yüksek Okulu, çimento üretimi alanında seçmeli derslerini almış öğrencilerini bu öğretim yılı sonunda mezun etti. Sektörümüzün, çimento üretiminde mesleki eğitimlerini alarak mezun olmuş bu taze beyinlerden azami fayda sağlayacağını düşünüyorum.

2019 yılında ilkini gerçekleştirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışması, hem mimarlık camiasından hem de mimarlık öğrencilerinden büyük ilgi gördü. 2019 yılında ödül alan projelerin hayata geçirilmesi yolunda çalışmalarımız devam ederken, Şubat ayında başladığımız 2021 yılı yarışmasında da sona doğru geliyoruz. "Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendirelim" sloganıyla başlattığımız ve yoğun başvuru aldığımız bu yılki yarışmamızın neticelerini önümüzdeki günlerde sizlerle paylaşacağız.

Sözlerimi tamamlarken; ülkemizin kuruluşundan bu yana vatanın, cumhuriyetin ve demokrasinin korunması için hayatlarını feda eden başta Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları olmak üzere, tüm şehit ve gazilerimizi 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü münasebetiyle şükranlarımı sunarak yâd ediyorum. Ekmeğimizi, soframızı paylaştığımız, birlik ve beraberliğimizi, kardeşlik ve dostluğumuzu en sıcak şekilde hissedeceğimiz ve maske-mesafe-hijyen kurallarını unutmadan keyifle geçireceğimiz bir Kurban Bayramı diliyorum.

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,

Nüfusumuzun yarısından fazlası aşılanmış bulunuyor. İkinci doz aşılı da tamamlanmış vatandaşlarımızın sayısı ise 15 milyonu geçmiş durumda. Günlük aşılanma sayısı bu hızda ilerlerse, yaklaşık 1 aylık süre zarfında tüm vatandaşlarımızın en az birinci doz aşılı yapılmış olacak. Aşılanma, normal hayata dönüşümü sağlayacak en önemli etken olarak görüldüğü için aşılanma hızımızın aynı şekilde devam ederek risk grubunda bulunan tüm vatandaşlarımızın sağlıklı bir şekilde aşılanmalarının tamamlanmasını umuyoruz.



Dergimizin bu sayısında iki makaleye yer verdik. İlk makalemiz, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kapsamında çalışanların zihin sağlığının önemine değiniyor. Çalışmada öncelikle zihin sağlığının İSG açısından değerlendirilmesi için bir literatür taraması yapılırken, sonrasında işyerinde zihin sağlığı, uluslararası belgelerde zihin sağlığı, işyerinde zihin sağlığını gerçekleştirme ile iş sağlığı ve güvenliği kapsamında zihin sağlığı konuları ele alınıyor. İkinci makalemiz, mesleki yeterlilikler ile sınav ve belgelendirme alanında olup; konu, evde bakım hizmetleri kavramı ve türleri özelinde inceleniyor. Bu kapsamda, evde bakım hizmetleri ile alakalı geliştirilmiş ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler incelenerek bu hizmeti sürdüren aile bireyleri bakımından genel bir değerlendirme yapılıyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, gübre sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespit edilmesi için açılan soruşturma hakkında bilgi verilirken, sonrasında E-Pazaryeri Platformları ile ilgili Rekabet Kurulu tarafından yayımlanan ön rapor inceleniyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Almanya'da rekonstrüksiyonu 2014 yılında tamamlanan ve UNESCO Dünya Mirası Listesi'nde bulunan Bauhaus Dessau Konutları yer alıyor. 2. Dünya Savaşı hava saldırıları sırasında harabeye dönen ve rekonstrüksiyonu Berlinli mimarlık ofisi Bruno Fioretti Marquez tarafından gerçekleştirilen eseri, Kadir Has Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi'nden Dr. Öğretim Üyesi Saitali KÖKNAR "Bir Yokluk Olarak Beton" başlıklı yazısıyla inceliyor.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü vesilesiyle, tam bağımsız Türkiye'nin kurucusu Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları başta olmak üzere şehit ve gazilerimizi bir kez daha minnetle anıyor, Kurban Bayramınızı en içten dileklerle kutluyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## Yayın Organı

Cilt: 35 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2021

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. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Münir EKONOMI - Emekli  
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ - İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ  
Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR - Marmara Üniversitesi  
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 Temmuz 2021

ÜCRETSİZDİR.





# İÇİNDEKİLER

**8-27** MAKALE I  
Prof. Dr. Dilek BAYBORA

**28-43** MAKALE II  
Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER  
Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ

**44-53** YARGITAY KARARLARI

**54-57** REKABET HUKUKU  
Emin Kutay ÇELEBİ  
Batuhan ERBAY

**58-61** YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

**62-68** ÇEİS'ten

EĞİTİM ve İSG  
FAALİYETLERİ **69-79**

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ  
FAALİYETLERİ **79**

ULUSAL YETERLİLİK  
FAALİYETLERİ **80**

ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLER **81-87**

ARAŞTIRMA ve  
İSTATİSTİK **88-91**

KİTAP TANITIM **92-93**

## MAKALE I



**Prof. Dr. Dilek BAYBORA**

Anadolu Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

*Makale gönderim tarihi: 23.06.2021*

*Makale kabul tarihi: 02.07.2021*

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN ZİHİN SAĞLIĞI

MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES IN TERMS OF  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

**ÖZET**

Zihin sağlığı önemi artan bir konu olarak sağlığın önemli bir yönünü oluşturmakta ve çalışanların fiziksel sağlık ve güvenliği kadar önemli olan zihin sağlığı konusunda farkındalık artmaktadır. Çalışanların zihin sağlığının bozulmasında farklı faktörlerin etkisi olabilir. Bununla birlikte, kişilerin zamanın çoğunu işyerinde geçirmeleri nedeniyle işyerinde zihin sağlığının geliştirilmesi ve desteklenmesi son derece önemlidir. İş sağlığı ve güvenliğinin özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme amacı bulunmakla birlikte günümüzde sadece işyeriyle sınırlı kalmadan çalışanların sağlıklarının ve yaşamlarının korunması amaçlanmaktadır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların fiziksel sağlığı dışında zihin sağlığını ve sosyal durumlarını etkileyen olgular da dikkate alınarak konuya daha geniş bir çerçeveden yaklaşılmaktadır. Çalışanların zihin sağlığında meydana gelen bozulmanın fiziksel sağlıklarını etkilemesinin dışında işyeri açısından da birçok sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışanların sağlığının korunması kapsamında fiziksel sağlıklarının yanı sıra zihin sağlıklarının da korunması önemlidir. Uluslararası belgelerde işyerinde zihin sağlığının korunmasına yer verilmekte ve öneriler sunulmaktadır. Birçok işyeri de çalışanlarının zihin sağlığı konusunun önemini farkına vararak politikalar geliştirmişlerdir. İşverenin gözetme borcu içinde değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması kapsamında işverenin çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Mevzuatta açıkça zihin sağlığı ifadesi bulunmamakla birlikte bu yükümlülükler çalışanın fiziksel sağlığı kadar zihin sağlığını da içermektedir. İşverenler yükümlülüklerini yerine getirirken çalışanların fiziksel sağlığını korumaya yönelik önlemlerin dışında çalışanların zihin sağlığını desteklemeye ve geliştirmeye yönelik önlemlere ve politikalara da yer vermelidirler. İşyerinde zihin sağlığının geliştirilmesi, işyerleri ve çalışanlar açısından kazan kazan durumu yaratacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, zihin sağlığı, sağlıklı işyeri, iyi durumda olma hali.

**ABSTRACT**

Mental health is an important aspect of health as an issue of increasing importance, and awareness of mental health, which is as important as the physical health and safety of employees, is increasing. Different factors may have an effect on the deterioration of the mental health of employees. However, it is extremely important to promote and support mental health in the workplace as people spend most of their time at work. Although the purpose of occupational health and safety is to prevent work accidents and occupational diseases, it is aimed to protect the health and life of employees without being limited to the workplace. In addition, the issue is approached from a broader perspective, taking into account the occupational health and safety and the facts that affect the mental health and social status of the employees in addition to their physical health. Apart from affecting the physical health of the employees, the deterioration in the mental health also has many consequences in terms of the workplace. For this reason, it is important to protect the mental health of employees as well as their physical health within the scope of protecting the health of employees. International documents include the protection of mental health in the workplace and offer suggestions. Many workplaces have developed policies by recognizing the importance of the mental health of their employees. The employers have various obligations within the scope of taking occupational health and safety measures, which are considered within the employer's duty of supervision. Although there is no clear mental health statement in the legislation, these obligations include mental health as well as the physical health of the employees. While fulfilling their obligations, employers should include measures and policies to support and improve the mental health of employees, apart from measures to protect the physical health of employees. Improving mental health in the workplace will create a win-win situation for workplaces and employees.

**Key Words:** Occupational health and safety, mental health, healthy workplace, wellbeing.

## GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliğinin özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme amacı bulunmaktadır. Ancak, günümüzde sadece iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme amacının ötesinde ve sadece işyeriyle sınırlı olmadan çalışanların sağlıklarının ve yaşamlarının korunması şeklinde daha geniş bir perspektiften konuya yaklaşılmaktadır.

Zihin sağlığı önemi artan bir konu olarak sağlığın vazgeçilmez bir parçasını oluşturmakta ve fiziksel sağlık ile zihin sağlığı arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu, birindeki bozulmanın diğeri üzerinde etkilerinin olduğu kabul edilmektedir. Çalışanlar açısından zihin sağlığında bozulmaya yaşam şartları da dahil olmak üzere birçok etkenin neden olabilmesinin yanı sıra çalışanların zamanının çoğunu işyerinde geçirmeleri nedeniyle işin ve işyerinin de etkisi bulunmaktadır. Konunun öneminin farkına varan işyerleri, çalışanların zihin sağlığını ve iyi olma halini koruyan ve geliştiren önlemler ve politikalar yoluyla sağlıklı işyeri oluşturulması konusunda çaba harcamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından mevzuatta açıkça zihin sağlığına ilişkin bir ifade yer almamakla birlikte işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında çalışanların fiziksel sağlığı kadar zihin sağlıklarının da dikkate alınması gereklidir. Çünkü zihin sağlığındaki bozulmanın; çalışanların sağlığında bozulma, devamsızlıkların artması ve işyerindeki kazaların sayısında artış gibi sonuçları vardır. Bu nedenle, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında uygulamaya koydukları önleme politikasında çalışanların zihin sağlığına da önem vermeleri gereklidir. Fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı bir işyeri sağlanabilir ise iş sağlığı ve güvenliğine bütünsel yaklaşımda önemli bir yol katedilmiş olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların zihin sağlığının incelendiği bu çalışmada, literatür taraması yöntemi kullanılarak önce iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile zihin sağlığı kavramı üzerinde durulacaktır. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliği hukukunda zihin sağlığı ve işyerinde zihin sağlığı konuları ele alınacaktır.

## 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği kavramı bir bütün olarak kullanılmakla birlikte önce bu bütünün parçaları iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını ele alarak değerlendirmek yerinde olacaktır. 1946 tarihli Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası'nda sağlık sadece hastalık ve engelliliğin olmaması değil, bir bütün olarak fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak iyi durumda olma hali olarak tanımlanmaktadır (<https://apps.who.int/gb/bd/>). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi m.3'de ise sağlık, *"işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya engelliliğin bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar"* şeklinde ifade edilmiştir ([https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm)).

1950 yılında ILO-WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi iş sağlığının tanımını yapmıştır. Bu tanım 1995 yılında gözden geçirilmiştir. Buna göre *"iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; çalışanların işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; çalışanların fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun getirilmesini hedeflemektedir"* (Encyclopaedia; Alli, 2001, s.26). Hem sağlık hem iş sağlığı açısından yapılmış tanımlarda kişilerin sadece fiziksel açıdan sağlıklı olmalarının yeterli olmadığı ayrıca zihinsel ve sosyal olarak iyi olma halinin de amaçlandığı görülmektedir. Dolayısıyla, çalışanların sağlığı kapsamında onların zihinsel olarak da sağlıklı olmaları hedeflenmektedir.

2008 yılında Seul'de düzenlenen XVIII. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinde kabul edilen Seul İş Sağlığı ve Güvenliği Bildirgesinde, işte sağlık ve güvenliğin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.23'de belirtildiği şekilde temel bir insan hakkı olduğu belirtilmiştir ([https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS\\_151736/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_151736/lang--en/index.htm)). Çalışanların sağlığı mesleki risklerin önlenmesi,

işyerinde sağlığın korunması ve geliştirilmesini içermektedir (Burton, 2010, s.8). Sağlığı geliştirme, kapsamlı bir iş sağlığı hizmetlerinin bütünleyici bir parçasıdır (Bahar Özvarış ve Koçak, 2020, s.441)

WHO Batı Pasifik Bölge Ofisi, *“sağlıklı işyeri, çalışanlar ve çevreleyen toplumun sağlığı ve iyi olma hali için üzerinde anlaşmaya varılan bir vizyona ulaşmak için herkesin birlikte çalıştığı bir yerdir. Bu tüm işgücünün sağlık ve güvenliği koruyan ve geliştiren fiziksel, psikolojik, sosyal ve organizasyonel koşullar sağlar. Bu yöneticilerin ve çalışanların kendi sağlıkları üzerindeki kontrollerinin artırması ile sağlıklarını iyileştirmelerini ve daha enerjik, pozitif ve hoşnut olmalarını sağlar”* olarak ifade edilmektedir. Sağlıklı işyeri, çalışanların fiziksel ve zihinsel olarak iyi olma halini daha çok vurgulayan işyeri olarak görülmektedir (Burton, 2010, s.15).

Avrupa İşyeri Sağlığını Geliştirme Ağı üyeleri tarafından 1997 yılında kabul edilen Lüksemburg Bildirgesine göre, geleneksel iş sağlığı ve güvenliği kazaları azaltarak ve meslek hastalıklarını önlemek suretiyle işyerinde sağlığı önemli ölçüde iyileştirir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin yetersiz kaldığı konularda sağlıklı işyeri; işle ilgili hastalıklar, kazalar, yaralanmalar, meslek hastalıkları ve stres gibi işyerinde sağlığın bozulmasını engellemeyi ve sağlığı geliştirici potansiyelleri ve iyi olma halini arttırmayı amaçlayan modern kurumsal bir stratejidir (<https://www.enwhp.org/?i=portal.en.policies-and-declarations>).

İş güvenliği ise daha çok çalışanın teknik özellik taşıyan risklere karşı korunmasını ifade etmektedir (Baybora, 2019, s.13). İş güvenliği, *“işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar olarak”* tanımlanabilir (Gerek, 2008, s.17).

İş sağlığı ve güvenliği yukarıda açıklanan *iş sağlığı* ile *iş güvenliğinin* bütünü oluşturmaktadır (Kılış, 2014; s.6) ve iş sağlığı ve güvenliğinin özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme amacı bulunmaktadır. Ancak, bu tanımlama iş sağlığı ve güvenliğini daha ziyade dar kapsamda ele alır. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanların sadece işyeri ile sınırlı kalmadan sağlıklarının ve yaşamlarının

korunması amacı bulunmaktadır (Sümer, 2017, s.6-7). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği artık çalışanların sadece fiziksel anlamda sağlık ve güvenlikleri olarak algılanmayıp, çalışanın psikolojisini ve sosyal durumunu etkileyen psikososyal riskleri, taciz, stres gibi olguları da dikkate almaktadır (Özdemir, 2020, s.6).

## 2. ZİHİN SAĞLIĞI KAVRAMI

Zihin sağlığı önemi artan bir konu olarak karşımıza çıkmakta ve sağlığın vazgeçilmez bir yönünü oluşturmaktadır. Zihin sağlığı ve iyi olma hali bireyin ilişkiler kurma ve ilişkileri sürdürme, çalışma veya ilgi duyduğu konularla ilgilenmesi, eğitim, istihdam, barınma ve diğer konular hakkında günlük kararlar verme kapasitesini kapsayan tatmin edici bir yaşam sürdürme kapasitesinin bütünleyici bir parçası olarak görülmektedir (Investing, 2013, s.7). Zihin sağlığı iyi sağlık, iyi olma hali ve yaşam kalitesi açısından gereklidir. Pozitif zihin sağlığı, yaşamımızı başarılı bir şekilde yönetmemizi sağlayan günlük yaşam için bir kaynaktır ve bireylerin, ailelerin ve toplumun işleyişine katkıda bulunmaktadır (Barry, 2019, s.4).

Zihin sağlığı kavramını sağlık kavramından ayırmak pek de mümkün değildir. WHO'nun ilk Genel Direktörü olan ve zihin sağlığı ile fiziksel sağlığın yakından bağlantılı olduğu fikrini savunan Dr. Brock Chisholm'un söylediği gibi *“zihin sağlığı olmadan gerçek fiziksel sağlık olamaz”* (7 Steps). WHO zihin sağlığını kişinin kendi yeteneklerinin farkında olduğu, yaşamın normal stresleriyle başa çıkabildiği, sosyal ilişkiler kurabildiği ve sürdürebildiği ve üretken olarak topluma katkıda bulunabildiği tam bir iyi olma hali olarak kavramlaştırılmasını önermektedir (Promoting, 2005, s.2).

Zihin sağlığı sorunlarının küresel etkisi artmakta ve dünya çapında hastalık ve engelliliğin önemli nedenleri arasında yer almaktadır (Mental, 2000, s.1). Avrupa Birliği (AB) vatandaşlarının %25'inin yaşamları süresince bir zihin sağlığı sorunu yaşayacağı ve uzun vadeli sağlık sorunlarının ve engelliliklerin %10'unun zihinsel ya da duygusal rahatsızlıklarla ilgili olacağı tahmin edilmektedir. Depresyon, kaygı bozuklukları ve alkol ve ilaç kullanımı

bozuklukları gibi zihin sağlığı sorunları bir yılda AB genelinde altı kişiden birinden fazlasını etkilemektedir. İnsanların iyi durumda olmalarına etkisinin yanı sıra 28 AB ülkesinde zihinsel rahatsızlıklarının toplam maliyetinin 600 milyar Euronun üzerinde -veya Avrupa Gayri Safi Milli Hasılasının %4'ünden fazla- olduğu tahmin edilmektedir (Hassard ve Cox). Dolayısıyla, zihin sağlığı sorunlarının ortaya çıkardığı ekonomik bir maliyet de bulunmaktadır.

Zihin sağlığının geliştirilmesi, bireysel ve toplumsal düzeyde pozitif zihin sağlığına ulaşmak ve iyi durum olma hali ile ilgilidir (Barry, 2019, s.3). Zihin sağlığına yatırımın hem zihin sağlığının geliştirilmesi ve korunması hem de zihinsel hastalık ve rahatsızlıkların önlenmesi ve tedavisiyle ilgisi bulunmaktadır (Investing, 2013, s.9). Zihin sağlığının ekonomik ve sosyal etkilerinin ve bunun karşılığında zihinsel olarak iyi olma halini geliştirmenin ve toplumda genel olarak zihinsel rahatsızlıkların önlenmesinin önemi hem AB'de hem de küresel olarak giderek artan bir şekilde tanınmaktadır (Hassard ve Cox).

### 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA ZİHİN SAĞLIĞI

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda zihin sağlığı kapsamında uluslararası belgelerde işyerinde zihin sağlığı ile Türk mevzuatında işyerinde zihin sağlığının hukuki dayanakları üzerinde durulacaktır.

#### 3.1. Uluslararası Hukukta İşyerinde Zihin Sağlığı

Birleşmiş Milletler (BM), WHO ve ILO ilkelerine göre herkes güvenli, sağlıklı ve adil koşullarda çalışma hakkına sahiptir. ILO Anayasası'nın giriş bölümünde açıkça işçilerin hastalık, meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunmasının gerekliliği ifade edilmiştir ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)).

WHO Zihin Sağlığı Eylem Planı 2013-2020, yöneticiler için zihin sağlığı eğitimine, stres yönetimi kurslarına ve işyeri sağlık programlarına ve ayrımcılıkla mücadeleyle

dikkat çekerek açık bir şekilde iş organizasyonundaki iyileştirmelerle güvenli ve destekleyici çalışma şartlarının geliştirilmesini desteklemektedir. Küresel plan aynı zamanda zihinsel rahatsızlığı olan kişiler için işe katılım ve işe dönüş programlarını da desteklemektedir (Mental, 2013, s.28-29).

WHO Dünya Sağlık Asamblesi tarafından çalışanların sağlık ve güvenliğini ele almak üzere kabul edilen kararlar arasında Herkes İçin İş Sağlığına İlişkin Küresel Strateji (1996), İşçilerin Sağlığı Küresel Eylem Planı (2008-2017) bulunmaktadır. Ayrıca, İşçi Sağlığı Stres Deklarasyonu (2006), ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006) ve Küreselleşen Dünyada Sağlığın Geliştirilmesi Şartı (2005) de zihin sağlığının geliştirilmesi için önemli noktalar sağlamaktadır (Barry, 2019a, s.394-395)

AB'de işyerinde zihin sağlığının geliştirilmesine bazı belgelerde yer verilmiştir. Bunlar;

- *Lizbon Stratejisi*: Ekonomik büyüme ve rekabet edebilirlik için AB hedeflerini ortaya koymakta, tam istihdam ve daha fazla sosyal içermeye yönelik hedefler yer almaktadır. Kamu sağlığı politikası kapsamında zihin sağlığından özellikle söz edilmiştir ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/MEMO\\_09\\_531](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/MEMO_09_531)).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji belgelerinde zihin sağlığı üzerinde durulmuştur. *İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Çerçeve (2014-2020)*' belgesinde zihin sağlığından bahsedilmekte ve işyerinde zihin sağlığı sorunlarının önlenmesi için iyi uygulamaların belirlenmesi ve yaygınlaştırılması, zihinsel rahatsızlığı olanların işe alınması ve işe geri dönüşlerinin desteklenmesinin teşvik edilmesi ifade edilmektedir (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN>)
- *"Sağlık İçin Birlikte" Avrupa Komisyonu Beyaz Raporu (2008-2013)*: Avrupa'nın sağlık stratejisini oluşturmayı hedefleyen ve bunun için temel ilkelere yer verilen raporda, sağlık harcamalarına nüfusun genel fiziksel ve zihinsel sağlığını önleme, koruma ve iyileştirme yatırımlarının eşlik etmesi gerektiği ifade edilmiştir (White Paper, 2007, s.5)

1 2021-2027 dönemi yeni strateji belgesi için oturum düzenlenmektedir.

## MAKALE

- İşle ilgili Strese İlişkin Çerçeve Anlaşma: UK Kasım 2004'te Sağlık ve Güvenlik Yöneticisinin işverenlerin kanunların gerektirdiği şekilde fiziksel ve zihinsel sağlık risklerini değerlendirme ve yönetme konusundaki genel yükümlülüklerini uygulamalarına yardımcı olacak önemli araçlar olan işle ilgili stres için yönetim standartlarını başlattığı ifade edilmektedir (Implementation, 2008, s.26).
- İşyerinde Taciz ve Şiddete İlişkin Çerçeve Anlaşma: İşyerindeki taciz ve şiddet için farkındalığı arttırmak ve önlemek amacıyla kabul edilen bir anlaşmadır (Framework Agreement, 2007).
- *Zihin Sağlığı ve İyi Olma Hali İçin Avrupa Paketi 2008*: İş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasını içeren işyerinde zihinsel olarak iyi olma halini geliştirmek için iş organizasyonunu, işyeri kültürünü ve liderlik uygulamalarını geliştirmek; çalışanların zihin sağlığı üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilecek durumlar için (stres, işte şiddet veya taciz gibi kötü niyetli davranışlar, alkol, uyuşturucu) risk değerlendirme ve önleme programlarıyla zihin sağlığı ve iyi olma hali için programları ve işyerlerinde erken müdahale programları uygulamak; zihin sağlığı sorunları ve rahatsızları olan kişilerin işe alınması, işyerinde çalışmaya devam etmelerinin sağlanması veya rehabilitasyonu ve işe dönüşlerini destekleyecek önlemlerin alınması şeklinde politika oluşturanlara, sosyal taraflara ve diğer paydaşları işyerinde sağlık konusunda harekete geçmeye davet etmektedir ([https://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/pact\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf)).

AB'nin 89/391/EEC sayılı İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Geliştirilmesine İlişkin Önlemler Hakkında Direktifte (Çerçeve Direktif), psikososyal risk veya işle ilgili stres ifadeleri yer almamakla birlikte Direktif hükümlerinin iş nedeniyle ortaya çıkan stresi önleme yükümlülüğünü kapsayacak şekilde yorumlanabileceği ifade edilmektedir (Özdemir, 2020, s.6). Ayrıca Direktifin, iş sağlığı ve güvenliği politikasının hem psikolojik hem de fiziksel sağlık yönlerini içeren işyerinde sağlığın geliştirilmesi için bütünsel bir yaklaşım önerdiği de belirtilmektedir (Barry, 2019a, s.396).

*Zihin Sağlığını Geliştirmeye İlişkin Edinburgh Deklarasyonu*, Avrupa İşyeri Sağlığını Geliştirme Ağı tarafından Ekim 2010'da hazırlanmıştır. İşyerinde zihin sağlığı ve iyi olma halini geliştirmek için on eylemde bulunulabileceği belirtilmektedir. Bunlar,

1. Tatmin edici ve teşvik edici iş ve destekleyici iş organizasyonu sağlamak,
2. Çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarmak için fırsatlar sağlamak,
3. Karar alma süreçlerinde çalışanların daha fazla katılımını sağlamak,
4. Personelin desteklenmesinde yöneticilerin kilit rolünün farkında olmak,
5. Açık iş rolleri ve beklentileri ile pozitif bir çalışma ortamı yaratmak,
6. İşte stresi azaltmak ve stresle başa çıkabilme stratejilerini geliştirmek,
7. İşyerinde girişim, katılım, eşitlik ve tarafsızlık kültürünü teşvik etmek ve işyerinde damgalama ve ayrımcılıkla mücadele etmek,
8. Zihin sağlığı sorunları olan kişileri desteklemek, işyerinde tutmak ve işe almak,
9. Zihin sağlığı ve iyi olma hali konusunda güçlü politikalar geliştirmek,
10. Etkiyi izlemek (<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=portal.en.policydocuments.945>).

Uluslararası alandaki belgelerde işyerinde zihin sağlığı konusuna yer verildiği ve bundan sonra da yer verilmeye devam edileceği görülmektedir.

### 3.2. Türk Hukukunda İşyerinde Zihin Sağlığının Dayanakları

AB’de ve üye ülkelerdeki mevzuat zihin sağlığına özgü değildir. AB mevzuatını esas olarak üye ülkeler tarafından zihin sağlığı sorunu olan kişilerin hakları ulusal düzeyde anayasa, çalışma, eşitlik veya ayrımcılıkla mücadele kanunları çerçevesinde genel mevzuat kapsamında değerlendirilmektedir (Mental, 2011, s.20, 22). Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (Occupational Safety and Health Act-OSHA) zihin sağlığı konusuna yönelik spesifik bir düzenleme bulunmayıp konu çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında korunmaları olarak ele alınmaktadır (<https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>). Türkiye’de de zihin sağlığına yönelik olarak çalışma yaşamında yapılmış özel düzenlemeler bulunmayıp konu çalışma yaşamını düzenleyen mevzuat kapsamındadır.

İş sözleşmesinin tarafları bazı yükümlülüklerle ve haklara sahiptir. İşverenin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden biri, işçiyi gözetmedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusundaki yükümlülükleri, işverenin işçiyi gözetme borcu içinde yer almaktadır (Süzek, 2019, s.396-397; Senyen Kaplan, 2019, s.416; Sümer, 2017, s.105). Yargıtay’ın verdiği bir kararda, “İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır” ifadesi yer almaktadır (Yarg. 9. HD. T.20.12.2010, E.15688, K.38732 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>). İşçinin sadece fiziksel olarak sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumayı amaçlayan gözetme borcu dar anlamda bir gözetme borcudur. Oysa, işçinin sağlığının korunması onun sadece fiziksel tehlikelere karşı korunmasının dışında psikososyal, ruhsal tehlikelere ve risklere karşı korunmasını içermektedir. Nitekim, işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramaları da bu kapsamda değerlendirilmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.321; Süzek, 2019, s.386-387). Taciz çalışanlarda stres yaratmakta ve stres de zihin sağlığı sorunlarına neden olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların zihin sağlığının korunması işverenin gözetme borcu kapsamında yer almaktadır.

İşverenin gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler hem özel hukuk hem de kamu hukuku niteliği taşımaktadır (Senyen Kaplan, 2019, s.422; Kılış, 2014, s.84).

#### 3.2.1. Özel Hukuk Niteliğindeki Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin işçiyi gözetme borcu, özel hukuk alanında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda (TBK) düzenlenmiştir. TBK m.417’ye göre, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle *işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*” (m.417/1). İşverenin gözetme borcu kapsamında TBK’da, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. TBK’daki düzenlemede, 4857 sayılı İş Kanununda yer almayan psikolojik tacize de yer verilmiştir. İş Kanunda cinsel taciz durumunda iş sözleşmesinin derhal feshine ilişkin hükümler yer almaktadır (m.24/II, b, d; m.25/II/c). İş Kanununda derhal feshe ilişkin hükümlerin şartlar varsa psikolojik taciz için de uygulanması mümkündür (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.330 vd; Süzek, 2019, s.390, 684). Ayrıca, tazminat ve diğer haklar da saklıdır.

İşverenin gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından TBK m.417’de “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak... yükümlüdür” ifadesi de yer almaktadır (m.417/2). Aşağıda bunun üzerinde durulacaktır.

#### 3.2.2. Kamu Hukuku Niteliğindeki Düzenlemeler

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini de içine alan gözetme borcuna ilişkin olarak Anayasa başta olmak üzere 4857 sayılı İş Kanununda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ve 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda düzenlemeler bulunmaktadır.



## MAKALE

## 3.2.2.1. Anayasa'da Yer Alan Düzenlemeler

Bazı ülkelerin anayasalarından farklı olarak Anayasa'da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkına ilişkin açık bir hüküm bulunmayıp çeşitli maddelerde bu hakka ilişkin ilkeler bulunmaktadır (Süzek, 2019, s.859). Anayasa'da Devletin, sosyal hukuk devleti olduğu ilkesine yer verilmiştir (m.2). Anayasa m.5'de Devletin temel amaç ve görevleri arasında "... kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır" ifadesi yer almaktadır. Anayasa m.17/I'de "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" denmektedir ki çalışma yaşamında yer alanlar iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemlerin alındığı yerlerde ancak maddi ve manevi varlıklarını koruyup geliştirebileceklerdir. Anayasa m.50'de, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" ifadesi bulunmaktadır (m.50/I-II). Ayrıca aynı maddede, dinlenme hakkı da güvence altına alınmaktadır. Zihin sağlığı açısından işle yaşam arasında dengenin kurulması önemli olduğu için dinlenme hakkı önemlidir. Anayasa m.56'da sağlık hakkına ilişkin güvence getirilmekte ve "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak. ." ifadesi yer almaktadır (m.56/III). Hem toplum yaşamı hem de çalışma yaşamı açısından kişilerin hem fiziksel hem de zihinsel olarak sağlıklı olmaları son derece önemlidir. Anayasa m.60'da sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin özünde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme amacı olmakla birlikte ortaya bir zarar çıktığı zaman bu zararlı sonucun giderilmesi de önemlidir. Ortaya çıkan zararın giderilmesinde başvuru yollarından biri, sosyal güvenlik sistemidir.

## 3.2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanununda eşitlik ilkesine ilişkin düzenlemenin (m.5) yanı sıra işverenlerin Kanunda düzenlenmiş olan şartları sağlamaları halinde engelli çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin

hüküm (m.30) yer almaktadır. Ayrıca, Kanunda çalışma süresi ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler de bulunmaktadır.

## 3.2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan Düzenlemeler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, Kanun anlamında iş kazası sayılan durumlar sayıldıktan sonra sigortalıya *bedenen* ya da *ruhen engelli* hale getiren olayın iş kazası olduğu (m.13/I) ve meslek hastalığının tanımında da benzer şekilde meslek hastalığının *bedensel* veya *ruhsal engellilik halleri* olduğu belirtilmiştir (m.14/I). Kanun anlamında bir olayın iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmesinde sadece bedensel anlamda ortaya çıkan zarar dışında ruhsal olarak ortaya çıkan zarara da yer verilmektedir.

## 3.2.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yer Alan Düzenlemeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) m.4 "İşverenin genel yükümlülüğü" başlığını taşımaktadır. Hükümde, işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra bu çerçevede işveren,

"a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır" (İSGK m.4/1)

ifadesi yer almaktadır. İSGK m.4'de düzenlenmiş olan bu genel yükümlülükler daha sonra Kanunun diğer maddelerinde (denetim yükümlülüğü hariç) ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Yükümlülüklerin birçoğu işverenler arasında ayırım yapılmaksızın hepsi için düzenlenmiş iken bazıları çalışan sayısı ve tehlike sınıfı ayırımına dayanarak düzenlenmiştir (Kılış, 2014, s.84).

İSGK'da işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ifade edildikten sonra bu kapsamda mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil olmak üzere her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı belirtilmiştir (İSGK m.4/1, a). TBK m.417/2'de de "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak... yükümlüdür" ifadesi yer almaktadır. İşverenin her türlü önlemi almak ve gerekli araç ve gereçleri sağlama yükümlülüğünde alınacak önlemler açısından bir sınırlama getirilmemiştir (Sümer, 2017, s.106; Kılış, 2014, s.84-85). Dolayısıyla, işverenin sadece mevzuatta öngörülen önlemleri alması yeterli olmayacak, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı önlemleri de almakla, gelişmeleri sürekli izlemekle ve uygulamakla yükümlü olacaktır. İşverenin ekonomik durumunun yetersizliği, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri bilmemesi, benzer işyerlerinde de önlemlerin alınmıyor olması gibi gerekçeler onu sorumluluktan kurtarmayacaktır (Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, 2020, s.69-70; Özdemir, 2020, s.34-35; Süzek, 2019, s.398, 872; Güzel ve Ugan Çatalkaya, 2012, s.171). Yargıtay da verdiği kararlarda bu konuyu ifade etmektedir<sup>2</sup> ve Yargıtay'ın verdiği bir kararda, "... İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için işyerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.... işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne

olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez...." ifadesi yer almaktadır (Yarg. 10. HD, T.02.03.2021, E.2020/7886, K.2021/2444 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>).

İşveren gözetme borcu çerçevesinde gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Zihin sağlığı ifadesi iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak önlemler açısından mevzuatta açıkça yer almamakla birlikte gözetme borcu çalışanın maddi ve manevi varlığının korunmasını kapsamaktadır. Ayrıca, Yargıtay kararlarında da bedensel sağlıkla birlikte ruhsal sağlıktan bahsedilmektedir. Dolayısıyla, işverenin hem kamu hukuku açısından hem de özel hukuk açısından çalışanın bedensel bütünlüğünün korunması yükümlülüğü kadar zihin sağlığının korunması yükümlülüğü de bulunmaktadır. Çünkü bu ikisinin birbirinden ayrılması mümkün değildir. Fiziksel sağlık ve zihin sağlığı karşılıklı etkileşim içinde olup birindeki bozulma diğerinde de bozulmaya yol açabilecektir. Çalışanın işyerinde zihin sağlığında sorunların ortaya çıkması, işverenin çalışanı gözetme borcuna aykırılık teşkil edecek ve böyle bir durumda da özel hukuk ve kamu hukuku açısından sonuçların doğması söz konusu olacaktır.

İSGK'nın temelinde önleme ve koruma politikası yer almaktadır. Bu kapsamda işverenlerin işyerlerinde çalışanların zihin sağlığını da kapsayan sağlıklarını ve güvenliklerini sağlamak amacıyla gerekli sistemi kurma yükümlülüğü bulunmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.345; Özdemir, 2020, s.35). İSGK'ya göre işveren teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirecektir (m.5/1, f).

<sup>2</sup> Yarg., 10. HD, T.29.12.2020, E. 2020/7072, K.2020/7833; Yarg., 10. HD, T.01.06.2020, E. 2019/2333, K.2020/2398; Yarg., 10. HD, T.26.11.2019, E. 2018/5657, K.2019/9089 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>).

## MAKALE

İşverenler, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlüdürler (m.22/1). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m.8'de kurulun görev ve yetkileri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İşyerinde çalışanların zihin sağlığını geliştirmek amacıyla yürütülecek politika kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından hazırlanacak iç yönergede çalışanlarda stres yaratan taciz<sup>3</sup>, ayrımcılık gibi konulara yer verilmesi çalışanların zihin sağlığının korunması ve geliştirilmesi açısından uygun olacaktır (Özdemir, 2020, s.39, 186). İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak da kurulun görevleri arasındadır (Yön m.8/1, h). Çünkü zarar ortaya çıktıktan sonra zararın giderilmesi yerine önlemeye yönelik çalışmaların yapılması çok daha önemlidir. Önleme politikasında işyerinde çalışanların zihin sağlığını korumak amacıyla çalışmalara yer verilmelidir. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi de öncelikli olarak işyerindeki tüm yönetim kademesi tarafından kabul edilen ve desteklenen, tanımlanmış amaçların olduğu yüksek bir iş sağlığı ve güvenliği performansına ulaşma amacı olan bir iş sağlığı ve güvenliği politikasının olmasını istemektedir (Özdemir, 2020, s.188; Odaman, 2006, s.892).

İşverenin İSGK'da düzenlenen yükümlülüklerinden biri de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğüdür (m.6/1). Bu yükümlülük çerçevesinde işverenin işyerinde işyeri hekimi görevlendirmesi veya ortak sağlık ve güvenlik biriminden ya da toplum sağlığı merkezinden hizmet satın alması yapması gereklidir. İşverenin yükümlülüklerinden olan sağlık gözetimi, belirli sağlık risklerine maruz kalmış çalışanlar arasında işle ilgili sağlık sorularının mümkün olduğunca erken aşamada teşhis edilmesi ve yapılan gözetimin sonuçlarına göre adım atılması amacıyla gerçekleştirilen sistematik, düzenli ve uygun prosedürlerin oluşturulmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsayan bir süreçtir (Sümer, 2017, s.169-170). Sağlık gözetimiyle istenilen yararın sağlanabilmesi için işyeri hekimlerinin çalışma ortamının özelliklerini de çok iyi bilmesi (Kılış, 2014, s.123) ve buna bağlı

olarak işyeri hekimlerinin çalışanların sağlık gözetimlerine ilişkin olarak onların fiziksel sağlıklarındaki bozulmalar kadar zihin sağlıkları konusunda da dikkatli olmaları gereklidir. Kişilerin durumlarına uygun işte görevlendirilmeleri zihin sağlıklarının korunmasına katkı sağlayacaktır. Çalışana görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun gözönünde tutulması işverenin yükümlülüklerinden biridir (m.4/1, ç). Küçük işyerlerinde çalışanlar zihin sağlığındaki bozulma nedeniyle işlerini kaybetme korkusu yaşamakta ve bu sorunları gizleyebilmektedirler<sup>4</sup>. Bu nedenle, işyeri hekimlerinin çalışanların zihin sağlığı konusunda dikkatli olmaları, bu sorunların önceden öngörülebilmesi ve önlem alınması açısından önemlidir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan temsilcisi görevlendirmesi İSGK çerçevesinde bir yükümlülüğüdür (m.20). Çalışan temsilcisi (işyerinde birden fazla çalışan temsilcisi varsa baş temsilci), iş sağlığı ve güvenliği kurulunun da üyesidir. Çalışan temsilcileri, işyerinde çalışma ortamında bulunan kişiler olarak çalışanların zihin sağlığı konusunda çalışanların görüşlerini dile getirebilir, işyerindeki çalışma ortamının daha iyi bir hale gelmesi ve çalışanların iyi durumda olma hali için öneriler sunabilir, katkıda bulunabilirler ki bu çalışanların yönetime katılımı açısından da istenen bir durumdur.

Çalışanların işyerinde görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması da son derece önemlidir ve işverenin bir yükümlülüğüdür (m.18). İşyerinde zihin sağlığının geliştirilmesi için istenenlerden biri çalışanların kararlara daha fazla katılımlarının sağlanmasıdır. Bu şekilde çalışanların hem birbiriyle hem de yönetimle iletişimin açık olduğunun farkına varmaları sağlanır. Ayrıca çalışanlar, kendi görüşlerinin yer aldığı kararları daha kolay kabul eder ve uyum sağlarlar (Sümer, 2017, s.172; Özdemir, 2020, s.168).

İSGK ile işverenlerin risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak kanuni bir yükümlülükleri haline gelmiştir (m.4/1, c; m.10). İSGK anlamında risk değerlendirmesi, "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi,

3 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, psikolojik taciz eyleminin işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturduğu ifade edilmiştir (Yarg. HGK, T.25.09.2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>).

4 İSGK m.6, kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe girecektir.

bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları” ifade eder (m.3/1, ö). İşyerlerinin özelliklerine uygun olarak kendine özgü risklerin belirlenmesi ve bunların önlenmesi son derece önemlidir (Süzek, 2019, s.877). Risk değerlendirme yapılarak tehlikelerin tanınması, risklerin önceden belirlenmesi, çalışanlar için güvenli ortamın tesis edilmesi, kazaların önlenmesi ve kayıpların azaltılması sağlanacaktır (Akpınar ve Çakmakçaya, 2014, s.300). İSGK’ya göre risk değerlendirme yapılırken engelli gibi özel politika gerektiren grupların durumu dikkate alınacaktır (m.10/1, ç). Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde tehlikelerin tanımlanması kapsamında fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve benzeri tehlike kaynakları dışında psikososyal tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikelerin de belirleneceği ve kayda alınacağı belirtilmiştir (m.8/3). Dolayısıyla, risk değerlendirme yapılırken çalışanların zihin sağlığını etkileyebilecek stres, ayrımcılık, taciz gibi psikososyal risklerin belirlenmesi ve sonrasında önlemlerin geliştirilmesi ile uygulanması işverenin yükümlülükleri arasındadır<sup>5</sup>.

İşverenin yükümlülüklerinden bir diğeri çalışanların eğitim almasını sağlama yükümlülüğüdür (m.4/1, a; m.17). Mevzuatta düzenlemeler ne kadar iyi yapılmış olursa olsun çalışanlarda bu konuda bilinç oluşmadıysa eğitimlerin sadece kağıt üzerinde kalması ve istenilen amaca ulaşmaması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, istenilen sonuçların elde edilmesi için eğitim son derece önemlidir (Süzek, 2019, s.873). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen kararda, “... İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı, hükümlerini içerir belgelerin kendisine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir...” ifadesi yer almaktadır [Yarg. HGK, T.16.06.2004, E.21-365, K.369 İşveren Der., C.43, S.3 (Aralık 2004)]. Eğitimler sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için çalışanlarda güvenlik bilinci ve önleme kültürü oluşarak gelişmesine katkı sağlar (Kılış, 2014, s105; Sümer, 2017, s.158-159). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1’de yer alan eğitim konuları arasında sağlık

konularının alt başlığında psikososyal risk etmenleri de bulunmaktadır. Yönetmelik Ek-1’de belirtilen konuların dışında da çalışanlara eğitim verilmesi mümkündür (Özdemir, 2020, s.157). Çalışanların zihin sağlığının geliştirilmesi ve iyi olma hali için çeşitli eğitimler verilmek suretiyle onların farkındalıkları artırılabilir.

Çalışanların bilgilendirilmesi de işverenin yükümlülükleri arasındadır (m.4/1, a; m.16). İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü ve eğitim verme yükümlülüğü farklı yükümlülüklerdir. Çünkü bilgilendirme, eğitimden farklı olarak tek taraflıdır ve ölçme ve değerlendirme yapılmasını gerektirmez, ilgili tarafından dikkate alınması gereken hususlar bildirilir (Özdemir, 2020, s.148). Çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri zihin sağlığını etkileyebilecek riskler, neler yapabilecekleri ve izlenecek yol konusunda bilgilendirilmeleri yine çalışanların konuya farkındalığını arttıracak ve bilinçlenmelerine katkı sağlayacaktır.

## 4. İŞYERİNDE ZİHİN SAĞLIĞI

İşyerinde zihin sağlığı kapsamında işyerinde zihin sağlığının önemi ve etkileri ile işyerinde zihin sağlığını korumak ve geliştirmek için yaklaşımlar üzerinde durulacaktır.

### 4.1. İşyerinde Zihin Sağlığının Önemi ve Etkileri

Zihin sağlığı bizim nasıl düşündüğümüz, hissettiğimiz ve davrandığımızla ilgilidir. Kaygı ve depresyon en yaygın zihin sağlığı sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunların nedeni zor yaşam şartları gibi farklı etkenler olabileceği gibi işle ilgili konular da olabilir (Mental; Burton, 2010, s. 28). Yapılan bir literatür taramasında “İşyeri faktörleri zihinsel bir rahatsızlığın ortaya çıkma olasılığını artırabilir, var olan bir rahatsızlığı daha da kötüleştirebilir.... doğrudan zihinsel sıkıntıya katkıda bulunabilir (demoralizasyon, depresif ruh hali, kaygı, tükenmişlik gibi) Zihinsel sıkıntı teşhis edilebilir bir düzeye ulaşmayabilir ve ancak yine de zihinsel rahatsızlık çalışan için önemli bir sıkıntı kaynağı olabilir...” ifadesi yer almaktadır (Burton, 2010, s.28). Günümüzde çalışanların fiziksel sağlık ve güvenliği kadar önemli olan bir konu olan zihin sağlığı

<sup>5</sup> Psikososyal risklerin değerlendirilme süreci hakkında daha fazla bilgi için bkz. Vatansver, Ç. (2014). Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler ve Riskler. Çalışma ve Toplum, 2014/1 (40), s.128 vd.

## MAKALE

konusunda farkındalık artmaktadır. Mesela 2013 yılında Psikolojik Sağlık ve Güvenlik İçin Kanada Ulusal Standardı, çalışanların zihin sağlığını sürdürmeye dahil olmanın işyeri için sadece bir sorumluluk olmayıp aynı zamanda işyerinin zihin sağlığının bozulmasının kaynağı olabileceği fikrini ortaya koymuştur. Bundan önce çalışanların zihin sağlığından kendilerinin sorumlu oldukları düşüncesi kabul edilmekteydi (Scimone, 2020). Dolayısıyla, zihin sağlığı sorunlarının bir işyeri sorunu olarak işverenler tarafından kabul edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır (Mental, 2000, s.11).

Kişilerin zamanının çoğunu işyerinde geçirmeleri nedeniyle zihin sağlığının geliştirilmesi ve desteklenmesi önemlidir. 1948 yılında kurulan Dünya Zihin Sağlığı Federasyonu, ILO ve WHO işçi sendikalarından ve işveren örgütlerinden çalışanların zihin sağlığına daha fazla dikkat vermelerini istemiştir. İşyerinde zihin sağlığının geliştirilmesi ve desteklenmesinin hem sağlık açısından hem de sosyal açıdan yararları bulunmakta olup verimliliğin artmasına da katkı sağlamaktadır. Ancak, zihinsel olarak sağlıklı işyerlerinin oluşturulması, fiziksel olarak güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasından daha fazlasını gerektirir. Zihinsel olarak sağlıklı bir işyeri, işin psikososyal yönlerini destekleyen, çalışanların zihin sağlığını ve iyi olma hali sağlayan ve işle ilgili stresin negatif etkilerini azaltan bir ortam yaratmayı içermektedir. Çalışanların sağlıklarının iyi olmasını ve kendilerini iyi hissetmelerini; çalışma kültürü, yönetim tarzı, sosyal destek düzeyi ve iletişim, çalışma şartları ve iş güvencesi gibi birçok faktör etkilemektedir. İşyerindeki katılım kültürü, eşitlik ve objektiflik, açık iletişim, kapsayıcılık, çeşitlilik ve kararlara katılım pozitif zihin sağlığını korumaktadır (Barry, 2019a, s.389; deVries ve Wilkerson, 2003, s.46).

6. Avrupa Çalışma Koşulları Anketinin sonuçları, dört çalışandan birinin işin sağlıkları üzerinde negatif etkisi olduğunu ifade ettiklerini ortaya koymuştur (Barry, 2019a, s.391). AB'de çalışan nüfusun %20'sinin çalışma yaşamlarında bazı zihin sağlığı sorunu yaşayacağı ve bunun maliyetinin Avrupa Gayri Milli Hasılasının %3-4'ü olacağı tahmin edilmektedir (Mental, 2011, s.5). Çalışan nüfusun %1-2'sinde ciddi zihinsel rahatsızlıkların (ağır depresyon, bipolar bozukluk veya şizofreni gibi) olduğu tahmin edilmektedir. İş, kötü

çalışma şartları ve iş organizasyonu ile ilgili sorunlar yoluyla zihinsel rahatsızlıkların gelişmesine katkıda bulunabilir (Hassard ve Cox).

İşyerinde zihin sağlığı sorunlarının hem kişi hem de işyeri açısından ciddi sonuçları bulunmaktadır. WHO ve ILO tarafından 2000 yılında yayınlanan *Zihin Sağlığı ve İş: Etki, Sorunlar ve İyi Uygulamalar Raporunda* işyerinde zihin sağlığı sorunlarına bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar birkaç başlık altında toplanmıştır. Bunlar şunlardır:

#### *Devamsızlık*

- Toplam hastalık izninde artış, özellikle kısa süreli işe gelmeme,
- Sağlığın bozulması (depresyon, stres, tükenmişlik),
- Fiziksel sağlık durumu (yüksek kan basıncı, kalp hastalığı, ülser, uyku bozuklukları, ciltte döküntüler, baş ağrısı, sırt-boyun ağrıları, enfeksiyonlara karşı vücut direncinin düşüklüğü).

#### *Çalışma performansı*

- Verimlilik ve üretimde düşüş,
- Hata oranlarında artış,
- Kazalarda artış,
- Kötü kararlar alma,
- İşin planlanması ve denetimde bozulma.

#### *Çalışan tutum ve davranışı*

- Motivasyon ve bağlılıkta azalma,
- Tükenmişlik,
- Uzun süreli çalışmaya karşılık azalan getiri,
- Düşük puantaj,

- İşgücü devri (özellikle işyerinde üst düzey yönetim kademelerinde olursa daha masraflı).

### *İşyeri ilişkileri*

- İş arkadaşları arasında gerginlik ve uyuşmazlık,
- Müşterilerle zayıf ilişkiler,
- Disiplin sorunlarında artış (Mental, 2000, s.8-9).

Çalışanın zihin durumu ve stres düzeyinin fiziksel bedeni üzerinde bilinen bir etkisi bulunmaktadır. İş stresi, kişilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek depresyon gibi zihinsel rahatsızlıklara, fiziksel hastalıklara neden olmakta ve işle ilgili yaralanma ve kazaların oranını da arttırmaktadır. Çalışanın zihinsel bir rahatsızlığı varsa onun %50 oranında aynı zamanda bazı fiziksel hastalıklara sahip olacağına ilişkin istatistiksel kanıt bulunmaktadır. Bu diğer açıdan da geçerlidir. Yani çalışan işyerinde bir yaralanma veya ciddi bir sağlık sorunu yaşarsa zihin sağlığının bundan etkilenmesi muhtemeldir. Bu nedenle, işyerinde iş stresini ölçmek ve yönetmek önem taşımaktadır (Jeon ve Kim, 2016, s.553; Mental, 2000, s.6; Scimone, 2020).

BM ve WHO iş stresini dünya çapında salgın olarak ifade etmektedir (deVries ve Wilkerson, 2003, s.46-47). Çalışma yaşamında küreselleşmenin; otomasyonun artması, bilgi teknolojisinin hızla uygulanması ve daha esnek ve duyarlı çalışma yöntemlerine ihtiyaç duyulması gibi sonuçları ortaya çıkmıştır. Çalışanlar dünya çapında onların zihin sağlığını etkileyebilecek artan iş yükü, işten çıkarma, şirket birleşmeleri gibi yeni örgütsel yapılar ve süreçlerle karşı karşıya kalmışlardır (Mental, 2000, s.3). Ayrıca, hiç şüphe yok ki robotik, 3D ve 4D baskı, yapay zeka, sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik ve otonom araçlar gibi yeni teknolojiler işin doğasını değiştirmekle birlikte stres nedenleri değişmeyecektir (Safety, 2019, s.11). Fazla iş yükü, talimatların yeterince açık olmaması, gerçekçi olmayan teslim tarihleri, iş güvencesizliği, izole edilmiş çalışma şartları, çaba ile ödül arasında dengesizlik, işyerinde kötü muamele, zorbalık, iş ve yaşam arasında dengesizlik, cinsel taciz ve ayrımcılık işle ilgili bazı stres nedenleridir. Bunların dışında, 2019 yılında dünyada yeni bir virüs olarak ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19'un da

hem toplum hem de çalışanlar üzerinde birçok etkisi olmuştur. Çalışanlarda zihinsel açıdan stres, endişe, geleceğe yönelik belirsizlik hissi ortaya çıkmıştır. Stres birçok fiziksel hastalığa yol açmasının yanı sıra algı düzeyinde düşüklük, motivasyon düşüklüğü, tükenmişlik, depresyon ve artan intihar oranları<sup>6</sup> gibi zihin sağlığı sorunlarına yol açmaktadır. Japonya'da fazla çalışmadan kaynaklanan ölümü ifade eden karoshi ve aşırı iş yükü sonucunda intiharları ifade eden karojisatsu ciddi ve önemli bir sorundur (Mental, 2000, s.6; Roberts, Swanson ve Murphy, 2004, s.130-131; Barry, 2019, s.400-405; Griffiths vd, 2021, s.1-2; Uysal ve Ofluoğlu, 2018, s.119; Işık Erol, 2015, s.16-17, 24; Çakır, M., 2018).

Ekonomik analizler zihin sağlığı sorunlarına maliyetlerin eşlik ettiğini göstermektedir. AB-OSHA (Occupational Safety and Health Administration), 2014 yılında Avrupa'da zihin rahatsızlıklarının toplam maliyetinin yılda 240 milyar Euro olduğunu ve bunun 136 milyar Eurosunun devamsızlık dahil olmak üzere azalan verimlilik maliyeti olduğu ve yılda 104 milyar Euro'luk tıbbi tedavi gibi doğrudan maliyetler olduğunu bildirmektedir. Birleşik Krallık'taki (UK) çalışmalar işyerinde bozulmuş zihin sağlığının 2020 yılı için toplam yıllık maliyetinin 45 milyar Sterlin olduğunu ve bunun 7 milyar Sterlinin devamsızlık, 27-29 milyar Sterlinin presentizm<sup>7</sup> ve 9 milyar Sterlinin de işgücü devir hızı maliyeti olduğunu tahmin etmektedir. Ayrıca, zihin sağlığı bozulmasının işverenlere yaratıcılık, inovasyon ve diğer çalışanlar üzerindeki olumsuz etki gibi başka dolaylı maliyetleri de vardır (Hassard ve Cox; Barry, 2019, s.391-392). Dünya Ekonomik Forumu ile Harvard Halk Sağlığı Okulunun bir çalışması, ekonomik çıktı açısından zihinsel rahatsızlıkların artan etkisinin 2011-2030 arasında 16.3 trilyon Dolar olacağını tahmin etmektedir (7 Steps). AB genelinde bütün işle ilgili sağlık sorunlarının %16'sı stres, depresyon ve kaygı olarak tanımlanmaktadır. Strese bağlı her hastalık olayının ortalama 30,9 işgünü kaybına yol açtığı hesaplanmıştır. Depresyon ve kaygının işle ilgili hastalıkların %40'ını ve hastalık nedeniyle kaybedilen tüm çalışma günlerinin %49'unu oluşturduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, işyerinde bireysel düzeydeki stres ve zihin sağlığı sorunlarının birçok sonucu bulunmaktadır. UK'de Sağlık ve Güvenlik Yöneticisi 2016/2017 için işle ilgili stres, depresyon veya endişe nedeniyle 12,5 milyon işgünü kaybedildiği bildirmiştir

<sup>6</sup> ISIG Meclisinin hazırladığı rapora göre, Türkiye'de 2020 yılı için 73 işçi intihar etmiştir (İş, 2020).

<sup>7</sup> Presentizm (presenteeism) kavramı hakkında daha fazla bilgi için bkz. Bahar Özvarış ve Koçak, 2020, s.664 vd.

## MAKALE

ki bu da vaka başına 23,8 gün anlamına gelmektedir. Zihin sağlığındaki bozulma doğrudan sağlık bakım harcamalarını da arttırmaktadır ve mevcut zihin sağlığı sorunları yaşamın daha sonraki aşamasında diğer sağlık problemlerinin artmasına da neden olabilecektir (Barry, 2019, s.391; Hassard ve Cox; Nozal, Lindeboom ve Portrait, 2004, s.1045). Devletler, işverenler, çalışanlar, sosyal güvenlik kurumları ve bir bütün olarak toplum açısından doğrudan (hastalık ödemesi, yardımlar, sosyal güvenlik, tıbbi tedaviler) ve dolaylı maliyetler (verimlilik ve potansiyel çıktı kaybı ve zihinsel sağlık sorunlarıyla ilgili düşük moral) söz konusu olmaktadır (Mental, 2000, s.5).

#### 4.2. İşyerinde Zihin Sağlığını Korumak ve Geliştirmek İçin Yaklaşımlar

Geleneksel olarak birçok işyeri sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, zihin sağlığından daha çok işyerinde fiziksel sağlık ve güvenlik konularına odaklanmaktadır (Barry, 2019, s.393). Oysa işyerinde zihin sağlığının geliştirilmesi hem işyeri hem de çalışanlar açısından kazan kazan durumu yaratacaktır. Çalışanların zihin sağlığının geliştirilmesi ve iyi durumda olmalarıyla iş tatmini ve verimliliği artacak, işgücü devir hızı düşecek ve devamsızlık azalacaktır. İşverenler zihinsel olarak sağlıklı işyeri sağlamak istiyorlarsa saygı ve işbirliği atmosferinin geliştirilmesi ve sürdürülmesini sağlamak için çalışanların davranışlarına dikkat etmeleri gereklidir. Psikolojik, davranışsal ve fiziksel şekillerde ortaya çıkan belirtileri izlemelidirler. Çünkü böyle bir durumda çalışanın temel ihtiyaçlarından biri yöneticilerinin onları desteklemeleridir (Scimone, 2020; Barry, 2019, s.391; Hassard ve Cox).

İşyerinde kapsamlı bir zihin sağlığı politikası hem çalışanlara hem de işyerine odaklanmalıdır. WHO ve ILO'nun yayınladığı *Zihin Sağlığı ve İş: Etki, Sorunlar ve İyi Uygulamalar Raporu*, çalışanların zihin sağlığını geliştirmek için işverenlerin ele alması gereken üç temel konu belirlemiştir. Bu konular,

1. İşyerlerinin temeli olan bir kaygı olarak zihin sağlığı konusunu tanınması ve farkındalığı,
2. Ayrımcılığa karşı önlemlerin etkili bir şekilde uygulanması,

3. Çalışanların zihin sağlığı ihtiyaçlarını ele alan önleyici, tedavi edici ve rehabilite edici programlara ihtiyacı anlamaktır (Mental, 2000, s.5, 11).

Zihin Sağlığı ve İyi Olma Hali Üzerine Ortak Eylemde, çalışanların zihin sağlığını geliştirmek için işyerlerine önerilerde bulunmaktadır. Öncelikli olarak yüksek düzeyde özerklik, sosyal destek ve çalışan odaklı yönetim gibi pozitif zihin sağlığı için araçlar geliştirilmelidir. Ayrıca çalışma ortamını, iş akışını, işyerindeki işbirliğinin niteliği ve çaba ile ödül arasındaki ilişki dikkate alınarak stresi azaltmak veya ortadan kalkmasını sağlamak önemlidir. Bunların dışında çalışma yaşamında yer alan zihinsel rahatsızlığı bulunan çalışanları, onların bakımlarını ve işyerine yeniden entegrasyonlarını desteklemek de gereklidir (Barry, 2019, s.393-394).

İşyerleri için en önemli adım, zihin sağlığını önemli bir konu olarak tanımak ve kabul etmektir. İşyerinde zihin sağlığı politikası zihinsel olarak iyi durumda olmayı geliştirebilir, zihinsel rahatsızlığa bağlı damgalanmayı azaltabilir ve stres veya daha ciddi bir zihinsel rahatsızlıktan muzdarip çalışanlara yardım sağlayabilir (Mental, 2000, s.9). İşyerinde zihin sağlığı sorunlarına yönelik çabaların sürekliliği, sağlığın geliştirilmesi ve hastalıkların önlenmesi konusunda çalışan eğitimi, yönetimin eğitimi, çalışanlara yardım programları, yardımların oluşturulması ve yönetimi ile bilgi yönetimi ve kurumsal sağlıkla ilgili hizmetlerin entegrasyonunu içermektedir (Mental, 2000, s.8).

İşyerlerinde stres için risk faktörleri değiştirilebilir ve iyi olma halini ve yaratıcılığı geliştiren bir işyeri iklimi, işyeri politikaları kadar çalışanların ihtiyaçlarını da hedefleyerek oluşturulabilir. Dünya Ekonomik Forumu zihinsel olarak sağlıklı işyerleri için yedi adımlık bir rehber ortaya koymuştur.

1. Çalışma ortamının ve bu çalışma ortamının işyerinde zihin sağlığını geliştirmeye nasıl adapte edilebileceğinin farkında olmak,
2. İşyerindeki liderlerin ve harekete geçen çalışanların motivasyonlarını öğrenmek,

3. Birçok işyeri zihin sağlığı politikasını uygulamaya koymuş olması nedeniyle bu işyerlerinin ve bunu nasıl yaptıklarının farkında olmak,
4. İşyerinde zihin sağlığı için daha iyi politikalar geliştirmeye yardımcı olacak çalışanların ihtiyaçlarını anlamak,
5. Zihin sağlığını korumak ve geliştirmek için işyeri stratejileri genellikle içsel ve dışsal ortaklıklar kurarak sağlanır. Eğitim materyallerinin, yerel eğitim programlarının araştırılması gibi zihin sağlığı konusunda işyerine katkı sağlayacak pratik adımlar atmak,
6. Zihin sağlığı sorunu olan kişiler destek istemekten korkmamalıdır ve yardıma ihtiyacı olduğunda nereye gideceğini bilmelidir,
7. Başlamak. WHO'nun ilk Genel Direktörünün ifade ettiği gibi "zihin sağlığı olmadan gerçek fiziksel sağlık olmaz" (7 Steps).

İşyerinde zihin sağlığını geliştirmek konusunda ülkeler arasında farklı yollar izlenmektedir. Mesela, UK ve ABD ayrımcılıkla mücadele mevzuatı konusunda ortak bir yaklaşımı paylaşmakta ve UK'de 2010 tarihli Eşitlik Kanunu, ABD'de 1990 tarihli Engelliler Kanunu bulunmaktadır. Zihin sağlığı sorunları, engelliğin önemli nedenlerinden biri olması ve engellilerin istihdamda farklı engellerle karşılaşmaları nedeniyle engellilere yönelik mevzuat kapsamında değerlendirilmektedir. Her iki Kanunda işverenlerin zihin sağlığı sorunları bulunan kişilere karşı ayrımcılık yapması ve engelli kişilerin istihdamı ile ilgili şartlar koyması kanun dışıdır. ABD'de geleneksel işyeri sağlık geliştirme programlarının zihin sağlığı konularını gözden kaçırdığı ifade edilmekle birlikte geçen yıllar içinde zihinsel olarak sağlıklı olmanın işteki rolü konusunun tanınması ve farkındalık artmıştır. Birçok işveren işyerinde zihin sağlığının geliştirilmesini aktif olarak teşvik etmektedir. UK'de Sağlık ve Güvenlik Yöneticisi, zihin sağlığı politikasının herhangi bir işyerinin sağlık ve güvenlik politikasının ayrılmaz bir parçası olmasını tavsiye etmektedir. İşte Gelişme Raporu (The Thriving at Work) her büyüklükteki işyerinde uygulamaya konulabilecek ve konulması gereken *zihin sağlığı temel standartları* adı verilen bir eylemler çerçevesi ortaya koymaktadır. Bu temel

standartlar, işverenlerin işyerlerinde çalışanlarının zihin sağlığını iyileştirmelerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Marks and Spencer, Astra, Zeneca ve The Boots Company gibi bazı büyük şirketler işyerinde zihin sağlığı politikalarını zaten geliştirmiştir (Mental, 2000, s.5-6, 8, 22; Safety, 2019, s.9; Mental; <https://www.gov.uk/government/publications/thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers>).

Finlandiya, Almanya ve Polonya işyerinde zihin sağlığı sorunlarına daha çok stres önleme ve sağlıklı iş organizasyonu çerçevesinden yaklaşmaktadır. Almanya'da işyerinde zihin sağlığı sorunları, işyerinde sağlık ve iyi olma halini iyileştirmek için işverenler, çalışanlar ve toplum tarafından alınan çok çeşitli ortak önlemleri kapsayan "kurumsal sağlığın geliştirilmesi" çerçevesinde ele alınmaktadır. Önlemler, iş organizasyonunu ve çalışma şartlarını iyileştirmeyi, çalışanların aktif katılımını teşvik etmeyi ve yetkinliklerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Almanya, çalışma ortamındaki sorunları ve tehlikeleri belirlemek ve çözümler geliştirmek için ilgili tüm paydaşları biraraya getiren "sağlık çemberi" adı verilen özel, sistematik bir prosedür geliştirmiştir. Finlandiya ve Almanya mevzuatı fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak engelli kişileri eşit bir temelde ele almaktadır. Polonya'da 1994 yılında kabul edilen Zihin Sağlığı Kanununa göre, zihin sağlığı temel bir insani değerdir ve zihinsel rahatsızlıkları bulunan kişilerin haklarını korumak Devletin bir yükümlülüğüdür. Kanunda "... zihin sağlığının korunması, zihin sağlığının geliştirilmesi ve zihinsel rahatsızlıkların önlenmesini kapsamaktadır" ifadesi bulunmaktadır (Mental, 2000, s.5-6, 8).

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik alanında geleneksel olarak bir risk yönetim yaklaşımı kullanılmakta ve bu da genellikle tehlikelerin tanımlandığı, bu tehlikelerden kaynaklanan risklerin değerlendirildiği, kontrol önlemlerinin uygulandığı ve riskin ortadan kaldırılması için bunların gözden geçirildiği ve revize edildiği bir yaklaşımı içermektedir. Bu yaklaşım UK'de İşle İlgili Stres Yönetim Standartları, İsviçre'de *KOBİ Vital*, Almanya'da *Sağlık Çemberleri*, İrlanda'da *Pozitif İş* gibi aynı zamanda işyerinde psikososyal risklerin yönetiminde de uygulanmaktadır. Mesela UK Yönetim Standartları, aşağıda yer alan altı alanın her birinin ele alınmasını ve çalışanların endişelerini ortadan kaldıracak bir sistemin işyerinde mevcut



## MAKALE

olmasını hedeflemektedir. Bu alanlar,

- *Talepler:* Çalışanların aşırı iş yükü, işyeri ortamı gibi işin gerekleriyle başa çıkabilmelerine ilişkin isteklerini belirtmeleri,
- *Kontrol:* Çalışanların işi yapmaları konusunda söz sahibi olabilmeleri,
- *Destek:* Çalışanların üstlerinden ve meslektaşlarından yeterli bilgiyi ve desteği alabilmeleri,
- *İlişkiler:* Çalışanların işyerinde zorbalık gibi kabul edilemez davranışlara maruz kalmamaları,
- *Roller:* Çalışanların işyerindeki rollerini ve sorumluluklarını anlamaları,
- *Değişim:* İşyerinin organizasyon yapısında bir değişiklik olduğunda çalışanların da katılımını sağlamak.

Yönetim Standartları, beş aşamalı bir risk değerlendirme modeli de önermektedir. Buna göre,

1. Stres risk faktörleri belirlemelidir.
2. Veri toplama yoluyla kimler ve nasıl zarar görebilecekleri belirlenmelidir.
3. Risklerin değerlendirilmesi kapsamında sorunlar belirlenmeli ve çözümler geliştirilmelidir.
4. Bulguların kaydedilmesi kapsamında eylem planları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.
5. Eylem planları izlenmeli, gözden geçirmeli ve etkinliği değerlendirilmelidir (Barry, 2019, s.405-406).

SOLVE eğitim programı, ILO tarafından stres ve ekonomik stres, işyerinde şiddet, sigara ve dumansız işyerleri, alkol ve uyuşturucu, beslenme, fiziksel aktivite, sağlıklı uyku ve HIV/AIDS olmak üzere dokuz konuyu ele alarak işyerinde sağlığın geliştirilmesi konusunu işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği politikalarına entegre etmenin bir aracı olarak geliştirilmiştir.

2008 yılında yedi ülkede (Belçika, Kanada, Hindistan, Sri Lanka, Malezya, Namibya ve Güney Afrika) etkinliği incelendiğinde sonuçlar, katılımcıların HIV/AIDS, iş stresi, işyerinde şiddet, sigara kullanımı, uyuşturucu ve alkolün yanlış kullanımı konularındaki bilgilerinde önemli gelişmeler olduğunu göstermektedir ([http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_178438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_178438/lang--en/index.htm); Barry, 2019, s.414).

UK British Telecom'un zihin sağlığı sistemi; proaktif olarak işyerinde çalışanların iyi zihin sağlığını geliştirmek ve işyerinde çalışanların zihinsel olarak iyi durumda olmaları için riskleri azaltmak, çalışanların zihin sağlığındaki bozulmanın belirtilerini erken aşamada tespit edip, kişilere işyerindeki ve iş dışındaki baskılarla başa çıkabilmelerinde destek olmak ile zihin sağlığında bozulma yaşayanların bununla başa çıkabilmesi ve iyileşmeleri konusunda yardımcı olmak şeklinde üç aşamayı içermektedir. British Telecom, sistemin etkisinin uzun vadeli bir yaklaşıma bağlı olduğunu ve kısa sürede ölçülebilir yararlarını görmeyen zor olacağını ifade etmekle birlikte zihin sağlığında bozulmalara bağlı hastalık izinlerinde Haziran 2016 ile Haziran 2017 arasında %12 oranında azalma olduğunu da belirtmişlerdir (Barry, 2019, s.415).

Zihin sağlığı konusunda işyeri büyüklüğü de önemlidir. Küçük (50'den az çalışanı bulunan) işyerlerinde çalışanların çalışma şartlarının genel olarak daha olumsuz olması nedeniyle çalışanların zihin sağlığının yönetilmesi çok daha önemlidir. Zihin rahatsızlığı bulunan çalışanlar bu rahatsızlıkları nedeniyle işlerini kaybetme olasılığından özellikle korkmakta ve sorunlarını gizlemektedirler (Jeon ve Kim, 2016, s.554). O nedenle, işyeri hekimleri gizli zihin sağlığı sorunlarının teşhisi ve tanınması konusunda dikkatli olmalı ve görüşme tekniği gibi yöntemler kullanılmalıdır.

## SONUÇ

WHO Anayasası'nın giriş bölümünde de belirtildiği gibi sağlık sadece hastalık ve engelliliğin olmaması değil, bir bütün olarak fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak iyi durumda olma halidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından da çalışanların işyeri ve işyeri dışında fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak iyi durumda olma hali hedeflenmekte ve sağlıklarının ve yaşamlarının korunması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda da zihin sağlığı önem taşıyan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. WHO'nun ilk Genel Direktörünün belirttiği gibi "*zihin sağlığı olmadan gerçek fiziksel sağlık olmaz*". İş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin alması gereken önlemlerde mevzuatta zihin sağlığına ilişkin bir ifade yer almamakla birlikte günümüzde sağlık bir bütün olarak fiziksel sağlığı ve zihin sağlığını kapsamaktadır. Buna bağlı olarak çalışanların fiziksel sağlığı kadar zihin sağlığı da önemlidir.

İşyerinde zihin sağlığı konusunda farkındalığın artmasına bağlı olarak uluslararası belgelerde bu konuya yer verilmiş ve zihinsel olarak sağlıklı işyeri ve iyi olma halinin desteklenmesi ve geliştirilmesi için öneriler sunulmuştur. Zaten konunun farkına varan birçok işyerinin de zihin sağlığı konusunda politikalar geliştirdiği görülmektedir. Çünkü işyerleri, zihin sağlığına yatırım yapmanın kendilerine verimlilikte artış, işe aidiyet ve bağlılığın artması, kayıp işgünü olmaması, kaza sayılarında ve devamsızlıklarda azalma gibi katkılarının olacağına farkına varmışlardır.

İşverenin gözetme borcuna ilişkin hem özel hukuk niteliğinde hem de kamu hukuku niteliğinde düzenlemeler bulunmaktadır. Mevzuatta açıkça zihin sağlığı ifadesi kullanılmamakla birlikte çalışanın *maddi ve manevi varlığının korunması* ifadesi bulunmakta, Yargıtay kararlarında ise *bedensel sağlıkla* birlikte *ruhsal sağlıktan* bahsedilmektedir. İşverenin gözetme borcu kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması kapsamında çalışanların sağlıklarının korunması sadece fiziksel sağlıkları anlamında olmayıp çalışanların zihin sağlığını da kapsamaktadır. Çünkü günümüzde hem işverenin gözetme borcuna hem de iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha geniş bir açıdan yaklaşılmaktadır.

İşyerinde çalışanların zihin sağlığı konusuna etki eden ayrımcılık, iş güvencesi, taciz, çaba ve ödül arasındaki dengesizlik, iş ve aile yükümlülükleri arasında dengenin sağlanamaması, işyerinin katılımcı olmaması, işyerinde açık iletişim olmaması, çalışanların kararlara katılımının sağlanmaması gibi birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin çalışanların zihin sağlığında bozulmaya yol açmasının ise kişinin kendisi açısından, toplum açısından, sosyal güvenlik sistemi açısından ve işyeri açısından maliyetleri ortaya çıkmaktadır. Zihinsel olarak sağlıklı bir işyeri sağlanmadığı zaman çalışanlarda devamsızlık, sağlıklarında bozulma, kazaların sayısında artış, kötü kararlar alma, verimde düşme, hata oranlarında artış, işgücü devir hızının yükselmesi gibi birçok sonucu ve buna bağlı olarak da ekonomik maliyeti söz konusu olmaktadır.

İSGK'nın temelinde yer alan önleme ve koruma politikası çerçevesinde işyerinde çalışanların fiziksel sağlığını koruyan önlemler ve politikalar dışında çalışanların zihin sağlığını ve iyi olma halini destekleyen ve geliştiren önlemler ve politikalarla sağlıklı işyerleri oluşturulmalıdır. Bu hem çalışanlar hem de işyeri açısından kazan kazan durumu yaratacaktır. Aslında alınacak önlemler ve politikalarla zihin sağlığı sorunlarının birçok olayda önlenmesi de mümkündür.

## KAYNAKÇA

*7 Steps to Build A Mentally Healthy Workplace*, World Economic Forum <https://www.weforum.org/agenda/2017/04/7-steps-for-a-mentally-healthy-workplace/> (Erişim tarihi: 01.06.2021)

Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*, 2014/1(40), 273-304.

Alli, B. (2001). İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri. Geneva: ILO.

Bahar Özvarış, Ş. ve Koçak, A. (2020). Sağlığı Geliştiren İşyerleri. (Ed. Yıldız A.N. ve Sandal A.) *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayını.

Barry, M. M. (2019). Concepts and Principles of Mental Health Promotion. (Ed. Barry, M. M., Clarke, A. M., Petersen, I. ve Jenkins, R.) *Implementing Mental Health Promotion*, B.2, Switzerland: Springer.

Barry, M. M. (2019a). Promoting Mentally Healthy Workplaces. (Ed. Barry, M. M., Clarke, A. M., Petersen, I. ve Jenkins, R.) *Implementing Mental Health Promotion*. B.2, Switzerland: Springer.

Baybora, D. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış. (Ed. Baybora, D.) *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3105. Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2020.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, Geneva: WHO.

Çakır, M. (2018). İşçiler Neden İntihar Ediyor? <https://sendika.org/2018/09/isciler-neden-intihar-ediyor-murat-cakir-511278/> (Erişim tarihi: 02.07.2021)

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017). İş Hukuku Dersleri. B.30, İstanbul: Beta.

Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. ve Kaplan, H. A. (2020). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta.

deVries, M. W. ve Wilkerson, B. (2003), Stress, Work and Mental Health: A Global Perspective, *Blackwell Munksgaard Acta Neuropsychiatrica*, 15, 44-53.

*Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* (online edition) <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services> (Erişim tarihi: 30.05.2021)

*Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*. (2007). BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC, 26 Nisan 2007.

Gerek, N. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları.

Griffiths, D. vd (2021). The Impact of Work Loss on Mental and Physical Health During the Covid-19 Pandemic: Baseline Findings from a Prospective Cohort Study, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 3 March, 1-8.

Güzel, A. ve Ugan Çatalakaya, D. (2012). İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar incelemesi). *Çalışma ve Toplum*, 2012/3, 57-188.

Hassard, J. ve Cox, T., Mental Health at Work [https://oshwiki.eu/wiki/Mental\\_health\\_at\\_work#Mental\\_health\\_in\\_the\\_workplace](https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work#Mental_health_in_the_workplace) (Erişim tarihi: 29.05.2021).

*Implementation of The European Autonomous Framework Agreement on Work-Related Stress*. (2008). Report by the European Social Partners Adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.

*Investing in Mental Health: Evidence for Action*. (2013). Geneva: WHO.

Işık Erol, S. (2015). Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1) Ocak-Nisan, 15-31.

İş Cinayetleri Raporu. (2020). İSİG Meclisi <http://isigmeclisi.org/20608-2020-is-cinayetleri-raporu> (Erişim tarihi: 02.07.2021).

Jeon, S. W. ve Kim, Y. K. (2016). Application of Assessment Tools to Examine Mental Health in Workplace: Job Stress and Depression, *Psychiatry Investig*, 15(6), 553-560.

Kılıç, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Dora.

*Mental Health Action Plan (2013-2020)*. (2013). Geneva: WHO.

*Mental Health and Wellbeing in Europe: A Person-Centred Community Approach*. (2011). The European Social Network <https://integratedcarefoundation.org/wp-content/uploads/2016/01/2011-ESN-Mental-Health-and-Wellbeing-in-Europe-1.pdf> (Erişim tarihi: 01.06.2021)

*Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. (2000). Geneva: WHO-ILO.

*Mental Health Conditions, Work and The Workplace* <https://www.hse.gov.uk/stress/mental-health.htm> (Erişim tarihi: 03.06.2021).

*Mental Health in Workplace: Introduction, Executive Summaries*. (2000a). Geneva: ILO.

*Mental Health Promotion in The Workplace-A Good Practice Report*. (2011). European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.

Nozal, A. L., Lindeboom, M. ve Portrait, F. (2004). The Effect of Work on Mental Health: Does Occupation Matter? *Health Economics*, 13, 1045-1062.

Odaman, S. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart. *Legal ISGHD*, 3(11), 879-897.

Özdemir, E. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

*Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice*. (2005). (Ed. Herrman, H.-Saxena, S. ve Moodie, R.). Geneva: WHO.

Roberts, R. K., Swanson, N. G. ve Murphy, L. R. (2004). Discrimination and Occupational Mental Health, *Journal of Mental Health*, 13(2), 129-142.

*Safety and Health at The Heart of The Future of Work A Compilation of Think Pieces*. (2019). Switzerland: ILO.

Scimone, T. J. (2020). *Mental Health is The Foundation of Workplace Safety* <https://www.ohscanada.com/opinions/mental-health-foundation-workplace-safety/> (Erişim tarihi: 03.05.2021).

Senyen-Kaplan E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Sümer, H. H. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Ankara: Seçkin.

Süzek, S. (2019). İş Hukuku. B.18, İstanbul: Beta.

Uysal, H. T. ve Oflluoğlu, G. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Zihinsel Yorgunluğun İş Motivasyonuna Etkisi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 2(2), 118-130.

*White Paper, Together for Health: A Strategic Approach for The EU 2008-2013*. (2007). Commission of European Communities, Bruxelles.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=portal.en.policydocuments.945> (Erişim tarihi: 03.06.2021)

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/MEMO\\_09\\_531](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/MEMO_09_531) (Erişim tarihi: 03.06.2021)

[https://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/pact\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf) (Erişim tarihi: 03.06.2021)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN> (Erişim tarihi: 03.06.2021)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim tarihi: 09.06.2021)

<https://www.enwhp.org/?i=portal.en.policies-and-declarations> (Erişim tarihi: 05.06.2021)

<https://www.gov.uk/government/publications/thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers> (Erişim tarihi: 30.05.2021)

[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) (Erişim tarihi: 01.06.2021)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO) (Erişim tarihi: 01.06.2021)

[https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS\\_151736/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_151736/lang--en/index.htm) (Erişim tarihi: 01.06.2021)

<https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact> (Erişim tarihi: 09.06.2021)

[http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_178438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_178438/lang--en/index.htm) (Erişim tarihi: 02.07.2021)

<https://apps.who.int/gb/bd/> (Erişim tarihi: 30.05.2021)

## MAKALE II



### **Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER**

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

### **Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ**

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

*Makale Gönderim Tarihi: 23.06.2021  
Makale Kabul Tarihi: 29.06.2021*

# EVDE BAKIM HİZMETİ VERENLERİN MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU STANDARTLARI KAPSAMINDA KURUMSALLAŞMASI

INSTITUTIONALIZATION OF PROVIDERS WITHIN THE  
SCOPE OF VOCATIONAL QUALIFICATION INSTITUTION  
STANDARDS

**ÖZET**

Mesleki yeterlilik kavramı bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin belgelendirilmesi sürecinde son derece önemlidir. Türkiye’de meslek standartları ve yeterliliklerinin belirlenmesinde ve belgelendirme işlemlerinde Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) hizmet vermektedir. Haziran 2021 itibarıyla MYK web sayfasında yer alan yayımlanmış 859 Ulusal Meslek Standardı ve 526 onaylanmış Ulusal Yeterlilik bulunmaktadır.

Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründe kabul edilmiş olan üç adet “Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı” ulusal meslek standardı ve iki adet “Çocuk Bakım Elemanı” standardı ile iki adet “Çocuk Bakım Elemanı” ulusal yeterliliği bulunmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda meslek standartlarının bakım yükünün sınırlarını geniş bir çerçevede çizdiği görülmüştür. Aile bireyleri tarafından yürütülen evde bakım hizmetlerinin hizmeti yürütenlerin “belgeli” olmaları durumunda daha kaliteli ve bakım alanın yaşam standardını yükseltici etkide bulunacağı tespit edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle evde bakım hizmetleri kavramı ve türlerine değinilecektir. Ardından “Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı” Seviye 3, 4 ve 5 standardı ile “Çocuk Bakım Elemanı” Seviye 3 ve 4 standardı ve ulusal yeterliliği kapsamında evde bakım hizmetleri incelenerek bu hizmeti sürdüren aile bireyleri bakımından genel bir değerlendirme yapılacaktır. Genel olarak bireyin sağlığının korunması ve yeniden sağlığına kavuşturulması anlamına gelen evde bakım profesyonel olarak ya da aile üyeleri tarafından verilebilmektedir. Bu çalışmada genellikle sosyal bakım ağırlıklı olan ve uzun süreli evde bakım hizmetleri bağlamında bu hizmeti yürüten aile bireylerinin durumu ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Evde Bakım, Bakım Yükü, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Ulusal Meslek Standartları, Ulusal Yeterlilikler.

**ABSTRACT**

The concept of professional competence is essential in documenting the knowledge, skills, and competencies of individuals. In Turkey, Vocational Qualifications Authority (VQA) provides services in determining occupational standards and qualifications and certification procedures.

The list includes three “Disabled and Elderly Care Personnel” national occupational standards. It also contains two “Child Care Personnel” national occupational standards and two national qualifications accepted. It has been determined that home care services provided by family members will have a higher quality and increase the standard of living of the caregiver if the service providers are “certified.”

In this context, the concept and types of home care services will be mentioned. Then, a general evaluation will be made in terms of family members who continue this service by examining home care services within the scope of “Disabled and Elderly Care Staff” Level 3, 4, and 5 standard and “Child Care Staff” Level 3 and 4 standard and national qualification.

Home care, which is, in general, about maintaining and restoring an individual’s health, can be provided by professionals or family members. This study deals with family members providing long-term home care services, predominantly social care services.

Today, professional standards and determining Turkey’s qualification and certification process in the Vocational Qualifications Authority (VQA) serve.

**Keywords:** Home Care, Care Burden, Vocational Qualification Institution, National Occupational Standards, National Qualifications.

## GİRİŞ

Negatif ya da pozitif yönden tanımlanabilen sağlık genellikle "hasta" kavramıyla ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Negatif yönden hastalığın yokluğu, pozitif yönden ise bireylerin hayata tutunabilme yetenekleri, stresli duruma karşı koyabilmeleri, sahip olunan psikolojik iyilik ve fiziksel uyum düzeyi, toplumda iyi ilişkiler kurabilme becerisi vb. biçimlerde tanımlanmaktadır (Tıraş, 2013: 125). Sağlık kavramı, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermekle birlikte, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ/World Health Organization-WHO) tarafından yapılan tanımlamaya göre; "Sadece hasta veya sakat olmama hâli değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma hali" olarak tanımlanmıştır (WHO, 2006: 1; Akarsu vd., 2013: 7; Türkol, 2012: 1).

Sağlık tanımı kültürden kültüre ve sosyal duruma göre farklılaşmaktadır. Dolayısıyla hem objektif hem sübjektif olarak ele alınabilmektedir. Objektif sağlık; kişilerin uzmanların teşhisleri sonucu iyi hissetmesi iken, sübjektif sağlık kişilerin kendilerini sağlıklı hissetmeleri ile ilgilidir (Yumuşak ve Yıldırım, 2009).

Sağlık ve sağlık hizmetleri kavramları birbirinden farklıdır. Sağlık kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar mevcut iken sağlık hizmeti tanımı birbirine yakın olarak yapılmaktadır. Sağlık hizmetleri bireylerin ve toplum üyelerinin fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan sağlıklı bir yaşam sürmesi için gerçekleştirilen/gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlerdir.

Toplumda yaşayan kişilerin sağlıklı olmaları için koruma ve tedaviler ile başkalarına bağımlı olmaksızın günlük yaşam faaliyetlerini sürdürebilmelerini sağlamak üzere yapılan çalışmalar sağlık hizmetleri olarak adlandırılmaktadır (Karabağ, 2007: 5-6). Sağlık hizmetleri bireylerin ve toplumun beklentileri yönünde planlanarak yerine getirildiğinde hem bireysel hem de toplumsal anlamda katkı ve refah artışı sağlama potansiyeli yüksek olan hizmetlerdir. Nitekim farklı ülke örnekleri incelendiğinde sağlık hizmetleri için ayrılan pay ile ülkenin refah düzeyi arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (The Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) 2019 yılı verilerine göre GSMH içinde sağlık harcamalarına ayrılan payın en yüksek olduğu OECD ülkeleri

%17 ile ABD, %11.7 ile İsviçre, % 11.5 ile Fransa ve %11.2 ile Almanya'dır. Türkiye %4.4 ile OECD ülkeleri arasında en son sırada yer almaktadır<sup>1</sup> OECD üyesi olmayan ülkeler arasında da Hindistan %3,6 ve Endonezya %3 ile GSMH'dan sağlık hizmetlerine ayrılan payın en düşük olduğu ülkelerdir.<sup>2</sup>

Sağlığa ayrılan paylar sağlık alanındaki yapılanmanın ve sağlık hizmetlerinin tek göstergesi olmamakla birlikte genel tablonun analiz edilebilmesi bakımından önemli ipucu sağlamaktadır. Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde tıp ve sağlık alanındaki önemli ilerlemeler sayesinde çoğu hastalığın tedavi edilebilmesine bağlı olarak ölümler azalmakta ortalama yaşam süresi de uzamaktadır (Akdemir vd., 2011: 57-58). Bu gelişme "bakım hizmetleri" konusunun gündeme gelmesi ve önem kazanması sürecinde en önemli gelişmelerdendir. Uzayan yaşam süresi yaşlılık kavramını giderek daha fazla hayatımızın odağına yerleştirmektedir. Dünya nüfusunun giderek yaşlanmasına bağlı olarak kronik hastalıklarda ve engellilik derecesinde artış görülmektedir. Bu bağlamda bakım hizmetleri sağlık alanında önemli yer tutmaktadır. Yaşlılar, engelliler, çocukların sağlık ve sosyal bakım ihtiyacında ciddi bir artış görüldüğünden bakım hizmetleri ve bu hizmetleri sunanlar bakımından ek düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır. Bakım hizmetleri kurum bakımı ya da evde bakım biçimlerinde olabilmektedir. Dünyada artan sağlık ve sosyal bakım ihtiyaçlarının karşılanmasında yaygın bir uygulama alanı olan "evde bakım" kurumsal düzenleme alanı dışında kalmakla birlikte önemi artan bir alan olarak incelenmeye değerdir. Bakım hizmetleri kurumsal bakım ve/veya evde bakım ayrımı yanında uzun ve kısa süreli bakım hizmetleri gibi gerek içerik gerek zaman boyutunda farklı görünüm arz etmektedir.

Aile içinde bakıma muhtaç durumda bir bireyin olması ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan "normal" kabul edilen durumun dışında farklı bir yaşam rutini gerektirmektedir. Bakım hizmetlerinin kurumlarda ya da evlerde yürütülmesi ile uzun yada kısa süreli olması gibi ayrımlarına göre niteliği değişmekle birlikte "bakım hizmetlerinin yürütülmesi" birçok soruna neden olmaktadır. Eğer söz konusu olan evde bakım ise durum daha da özel ve önemli hale gelmektedir. Bakım hizmetini yüklenen aile bireyi/bireyleri, zamanlarının çoğunu

<sup>1</sup> <https://stats.oecd.org/Index.aspx> adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

<sup>2</sup> Hindistan ve Endonezya için veriler 2016'dır.



## MAKALE

bakım sürecine ayırmalarından dolayı çalışma yaşamından uzak kalabilmektedir. Bu durumda hem çalışma yaşamından uzaklaşmaları hem de bakım nedeniyle yapılan masraflar aile üyelerini ekonomik açıdan sarsmaktadır. Bakım sürecini üstlenen kişiler sosyal yaşamdan da uzaklaşacaklardır (Tanrıkulu, 2019: 1).

Geleneksel aile yapısı içinde toplumsal cinsiyet rolleri gereği aile içinde bakım sorumluluğunu genellikle kadınlar üstlenmektedir. Hem bakıma muhtaç durumda olanlar hem de bakım sorumluluğunu yerine getirenler, sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan çeşitli sorumluluklar yüklenmekte, durumun ekonomik maliyetlerinin yanı sıra psikolojik yükleri de olabilmektedir. Kısaca bakım hizmeti alanlar kadar verenler bakımından da pek çok olası sorun alanı mevcuttur. Ev alanının enformel yapısı ve sevgiye dayalı ilişkiler çoğu zaman bu psikolojik yükleri hafifletse de “ev alanının kurumsal olmayan bakım hizmeti yapısı” bakım hizmeti verenler açısından “görünmeyen emek” nedeniyle düzenleme gerekliliklerinin çıkışı noktasını oluşturmaktadır.

Evde bakım hizmetleri ile ilgili tüm bu sorunların temelinde; ülkemizdeki bakım ihtiyaçlarını günümüzde ve gelecekte nasıl karşılayacağımızla ilgili makro planların olmayışı, sağlık ve sosyal hizmetlere, sosyal güvence sistemine entegre modellerin geliştirilmemiş olması yatmaktadır. Ülkemizde bakıma muhtaç durumda olanların bakımında sürdürülebilir politikalar ve stratejiler geliştirilmesine ivedilikle ihtiyaç bulunmaktadır.

Sosyal politika disiplini içinde “bakım” kavramı özel bir önem arz etmektedir. Bakım hizmetlerinin sunumundan öncelikle kimin sorumlu olduğu, sunulan hizmetlerin kurumsallaşma şekli ve bu hizmetleri yerine getiren aile bireylerinin sundukları hizmetin kaliteli bir biçimde sunulması önemlidir. Bu bağlamda mesleklere ilişkin standartları belirleyen ve bunların ölçülebilir yeterliliklere dönüşümü konusunda kayda değer çalışmalar yürüten Mesleki Yeterlilikler Kurumu’nun (MYK) evde bakım ile ilgili standart ve yeterlilikler konusunda etkin rol alması sağlanmalıdır. MYK nezdinde engelli ve yaşlı bakım, çocuk bakımı gibi alanlarda hazırlanmış standart ve yeterlilikler bulunmaktadır. Çalışma kapsamında ele alındığı üzere engelli ve yaşlı bakımı alanında üç adet standart mevcut

iken yeterlilik bulunmamaktadır. Çocuk bakımı alanında da iki ulusal standart ve ulusal yeterlilik bulunmaktadır. Ancak standart ve yeterlilik bulunmasına rağmen bu kapsamda belge veren kuruluş olmadığı saptanmıştır. Beklenen durum standartların oluşması, buna bağlı yeterliliklerin hazırlanması ve bu yeterlilikleri ölçüp ve değerlendirerek belgeye dönüştüren kuruluşların birlikte var olmasıdır. MYK web sitesinde yapılan incelemede “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” sektöründe herhangi bir belgelendirme kuruluşunun faaliyet göstermediği görülmüştür.

## 1. EVDE BAKIM HİZMETİ KAVRAMI

Bakım genel olarak günlük aktivitelerini yerine getiremeyecek durumda olan ve başkalarının gözetim ve yardımı ile ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalan çocuk, yaşlı, engelli ve kronik bir rahatsızlığı olanlar gibi muhtaç kişilere yönelik hizmetlerdir. Bu hizmetler doğrudan kişinin sağlığına yönelik olabileceği gibi yürütülmesinde aksaklık yaşanan tüm diğer sosyal ve yaşamsal aktiviteleri de kapsamaktadır (Tanrıkulu, 2019: 4; Dinç, 2010: 75; Gökbayrak, 2009: 59).

Bakım kavramı kurumsal bakım ve evde bakım gibi iki bileşenden oluşmaktadır. Kurum bakımı özel eğitim, rehabilitasyon, barınma sağlık gibi hizmetler veren kurum ve kuruluşlar tarafından yerine getirilmektedir. Evde bakım ise bireylerin bakım ihtiyaçlarının aile üyeleri ya da profesyonel bakım elemanları tarafından evde karşılanmasıdır.

Evde bakım ise formal ve enformel bakım olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Evde formal bakım; hemşirelik hizmetleri, destek sağlık hizmetlerinden ev işlerine yardım ve sosyal desteğe kadar geniş bir çerçevede bakımın profesyonel meslek elemanları tarafından belirli bir ücret karşılığında yerine getirilmesidir. Evde enformel bakım ise; aile üyeleri tarafından evde yemek yapmaktan ev işlerine, alışverişten, giyinmeye günlük yaşam faaliyetlerine destek olan hizmetlerdir (Altuntaş vd. 2010: 153; Karahan & Güven, 2002: 155-159).

Evde bakım hizmetleri; en genel anlamıyla “kurum yerine evlerinde bakılmayı tercih edenlere yönelik bir bakım türüdür” (Kok, Berden & Sardiraj, 2015; 119).

Evde Bakım ve Yönetim Derneği tarafından yapılan tanıma göre evde bakım hizmetleri; *“koruyucu tedavi ve rehabilitasyon edici bakımın sürekliliğinin etkili bir biçimde sağlanması gerekliliğinden hareketle tanımlanan, sağlık hizmetlerini desteklemek ve güçlendirmek amacıyla güden bakım sistemini”* tanımlamaktadır (Altuntaş vd. 2010: 153).

Ülkemizde ise 10.03.2005 tarihli, 2571 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Evde Bakım Hizmetlerinin Sunumu Yönetmeliği’nde evde bakım, *“hekimlerin önerileri doğrultusunda hasta kişilere, aileleri ile yaşadıkları ortamda sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi de dahil tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım ile takip hizmetlerinin sunulması”* olarak tanımlanmıştır<sup>3</sup>.

Evde bakım; sağlık hizmetlerinin bir parçası olup tıbbi kontrol altında hasta, yaşlı, engelli vb. bakıma muhtaç olan kişilere gerekli olan sağlık hizmetlerinin götürülmesi, bireylerin buldukları ortamda desteklenerek sosyal yaşama ayak uydurabilmesinin, toplumla bütünleşmesinin sağlanması ve bakıma muhtaç durumda olanların aile üyeleri ya da profesyonel hizmet sunucuları tarafından verilen sağlık ve sosyal hizmetler gibi pek çok alanı içeren hizmetlerdir (Tanlı, 1996: 1; Altuntaş vd., 2010: 154).

Evde bakım hizmetlerinden kastedilen banyo yapma, diş fırçalama, ilaç tedavisi vb. kişisel bakım, evin temizliği, ev güvenliği, tamir/onarım/bakım gibi evle ilgili hizmetler, bireylerin yemek yapma ve yeme, giyinme gibi temel gereksinmelerinin karşılanması ve hemşirelik, egzersiz, konuşma terapisi vb. sağlık hizmetlerinin verilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Türk Tabipleri Birliği, 2016: 7). Diğer bir ifadeyle evde bakım hizmetleri bireylerin yalnızca sağlık ihtiyaçlarını değil aynı zamanda yemek yapma, ev işleri, alışveriş, banyo, yemek yeme, tuvalet, hareket etme, giyinme, soyunma vb. sosyal bakım ihtiyaçlarını da içermektedir (Tanrıku, 2019: 4).

Gerek dünyada gerekse Türkiye’de demografik, sosyal, sağlık vb. yapılarıdaki dönüşümün etkisi ve uzun süreli kurum bakımının birey üzerinde sosyal dışlanma, yalnızlaşma, sosyal izolasyon ve depresyon gibi olumsuz etkileri nedeniyle evde bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır.

Aileler toplumsal değerler açısından yeterli ekonomik şartlara sahip olsalar da bakıma muhtaç olan aile bireylerini kurum bakımına vermek istememekte ve bakımını evde sürdürmeyi tercih etmektedirler. Ülkemizde özellikle yaşlı bakımı hanelerin içinde çözülmesi gereken bir hizmet alanı olarak görülmektedir. Kamusal yaşlı bakımı düzenlemeleri sadece huzurevlerinde kalmalarının sağlanması ve parasal yardım şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Engelli, çocuk ve yaşlanan bireyler özellikle sosyal ilişkilerinde sevgi, ilgi ve güven ihtiyacı duymaktadır. Bu ihtiyaçlarının karşılanması yaşam kalitesi ve yaşam doyumunun yükseltilmesine katkı sağlayacaktır. Çocuklukta, yaşlanma sürecinde ve diğer kronik hastalıklar, engellilik vb. durumlarda bakıma muhtaç birey bağımsızlıktan uzaklaşarak giderek bağımlı ilişkilere ve öz-bakım desteğine ihtiyaç duymaya başlar. Dolayısıyla bu durumdaki kişiler için kendi yaşam alanında bakımını sağlayacak ev içi az zamanlı, yarı ya da tam zamanlı bakım ihtiyacı ortaya çıkar. Ataerkil yapı ve kadına yüklenen sevgiye ve şefkate dayalı bakım verme rolü gibi nedenlerle bakım hizmetlerinin evlerde genellikle kadınlar tarafından yerine getirilmesi beklenmektedir (Atasü-Toçuoğlu, 2019: 98). Bu nedenle topluma dayalı bakım yani evde bakım modeline geçilmekte, kurum bakımı ise evde verilecek desteğe rağmen bakılamayacak durumda olan bakıma muhtaç bireyler için bir seçenek olmaktadır (III. Özürlüler Şurası, 2007: 48; Tanrıku, 2019: 4; Özateş-Gelmez, 2015: 61).

## 2. EVDE BAKIMIN NEDENLERİ VE ÖNEMİ

Türkiye’de sosyo-kültürel yapıbakım ihtiyacı içinde bulunan kimselerin evde bakımı güvenli bulmakta ve tercih etmektedir (Türk Tabipleri Birliği, 2016: 6). Geleneksel aile yapısının geçerli olması bireylerin kurumlar yerine ev ortamını tercih etmelerine neden olmaktadır. Evde bakım hizmetleri ile amaçlanan; hasta, engelli, çocuk ve yaşlı durumda bulunan bireylerin yaşadıkları sorunları ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek ve böylece yaşam kalitelerini yükseltmektir (Tanlı, 1996: 1). Evde bakımı tercih etmenin sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan nedenlerinin yanı sıra ekonomik nedenleri ve alışkanlıklardan kaynaklanan tercihlerin geçerli olması gibi nedenleri bulunmaktadır.

<sup>3</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.7542&MevzuatTis-ki=0&sourceXmlSearch=evde%20bak%C4%B1m>, adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

## MAKALE

Her ne kadar, dünyada ve ülkemizde kurumsal bakım hizmetleri giderek artsa da genelde yaşlı, engelli ve kronik hastalıklar dolayısıyla bakıma muhtaç durumda olanlar ev ortamında verilen bakım hizmetlerini tercih etmektedir. Evde bakım ailenin temel görevi olarak görüldüğünden dolayı eş, kız çocuğu, gelin gibi evde bulunan kadınlar tarafından yerine getirilmektedir (Tanrıkulu, 2019: 8). Ev aynı zamanda kişinin kendini güvende ve rahat hissettiği bir ortamdır.

Ülkemizdeki ataerkil yapıdan dolayı kadınlar genellikle ev içi sorumlulukları üstlenmekte iken ailenin ev dışındaki ihtiyaçları ise erkekler tarafından yerine getirilmektedir. Kadınlardan hayatın her evresinde bakıma muhtaç durumda olanlara yardımcı olması ve hane içinde ücretsiz emek sunmaları beklenmektedir. Gençlikte çocuk bakımı, orta yaşlarda yaşanan üst kuşağın bakımı ve yaşlılıkta ise eş ve torunların bakımı anneler ve kızlar tarafından yerine getirilmektedir. Bakım hanedeki ücretsiz kadın emeği yerine dışarıdan alındığında da yine kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Bakım her zaman ilgi ve şefkati içerdiğinden dolayı hep kadınlık rolüyle birlikte düşünülme ve ataerkil toplum yapısı içerisinde kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Aynı zamanda bakım kavramı, bedenle doğrudan ilgili olduğundan beden mahremiyeti ve özel alanı nedeniyle de aile içinde ve görünmez emeğin işçisi olan kadın tarafından yerine getirilmektedir (Atasü-Toçuoğlu, 2019: 99). Kurumlarda bakım hizmeti almanın getirdiği maliyetler nedeniyle de bakıma muhtaç olanlar evde aile üyeleri tarafından bakılmayı tercih etmektedir (Tanrıkulu, 2019: 8). Evde bakım aynı zamanda yaşlıların kendilerini daha mutlu hissetmelerine neden olmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre de enformel evde bakımın yaşlıların depresyon riskini azalttığı ortaya konulmuştur (Çav, 2019: 3150).

Kadının evde bakıma muhtaç olanlarla ilgilenmesi, eve kapanarak toplumsal hayattan çekilmesine ve işgücü piyasasından uzak kalmasına yol açmaktadır. Ücreti, emeklilik hakkı, sağlık güvencesi, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri olmadan kadınlar bu alanda hizmet vermektedirler. Çalışan kadınlar aynı zamanda bakıma muhtaç durumda olan aile bireyelerine de bakıyorsa iş-yaşam dengesinin kurulmasında da sorunlar yaşamakta ve sosyal yaşamlarında daha fazla kısıtlamalara maruz kalmaktadırlar (Tanrıkulu,

2019: 8). Ülkemizdeki ataerkil yapı nedeniyle kadınlar hem ev içindeki sorumluluklarını yerine getirmekte, hem ev içindeki bakıma muhtaç kişilerin bakım hizmetlerini yürütmekte hem de kimi zaman çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Dolayısıyla bu çift iş yükü nedeniyle kadınlar üzerindeki fiziksel ve psikolojik baskı giderek artmakta, aile içi çatışmalar yaşanmakta, yaşanan strese bağlı olarak kadınların sağlığı bozulmakta ve depresyona neden olmaktadır. Evde bakım sorumluluğunu üstlenen kadınlar kendilerine zaman ayıramamalarından dolayı giderek sosyal yaşamdan uzaklaşmaktadır.

Bu nedenle evde bakım hizmetlerine yönelik standartlar belirlenerek kadınlar yanında hizmete ihtiyaç duyan kişilerin diğer yakınları ve profesyonel kişilerin de bu konuda eğitim alarak bakım hizmeti vermesi sağlanmalı, bakım hizmeti verenlere ekonomik destek ve güvence verilmesi ve profesyonel kişilerden bu hizmetin alınması sağlanmalıdır (Türk Tabipleri Birliği, 2016: 7).

Evde bakım hizmetlerinde evde bakımı yapılacak kişinin tespit edilmesi öncelik arz etmektedir. Daha sonra verilecek hizmetin türü ve süresi de belirlenmelidir. MYK tarafından hazırlanan "Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı" ve "Çocuk Bakım Elemanı" standartlarında, yapılacak hizmetler görev, işlem ve başarımlar ölçütleri boyutlarında ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. "Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı" ve "Çocuk Bakım Elemanı" belgelerine sahip olarak evde bakım hizmetinin yerine getirilmesi hem hizmet alan hem de hizmet veren kişiler açısından son derece önemlidir. Hizmet alan açısından daha kaliteli ve sınırları belli bir hizmeti alabilmek, hizmet veren açısından da verdiği hizmetin belgelenmiş bir niteliğinin olması sistemi güçlendirecektir. Bu belgeye sahip olan ve bakım hizmeti konusunda bilgi ve tecrübesini bir belge ile ortaya koyabilen kadınlar için sadece evde bir yakınına bakmak ile sınırlı olmayan bir biçimde işgücü piyasalarında yer alabilme imkânı doğabilecektir. İşgücü piyasası içinde yer almak kadınların gerek ekonomik haklara kavuşması gerekse toplum içinde sosyalleşmesini sağlayacaktır.

Haziran 2021 itibarıyla MYK web sayfasında duyurulan yayımlanmış 859 Ulusal Meslek Standardı ve 526 onaylanmış Ulusal Yeterlilik bulunmaktadır.

Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründe yayımlanmış 16 meslek standardı bulunmaktadır. Bu standartların kodları, ad ve seviyeleri ile hazırlayan kuruluşlar ve Resmi Gazete yayım tarihleri Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1. Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektöründe Yer Alan Yayımlanmış Ulusal Meslek Standartları**

Standart Kodu	Standart Adı	Seviye	Hazırlayan Kuruluşlar	Resmî Gazete Tarihi ve Sayısı
16UMS0548-3	Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı	Seviye 3	ASPB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	25.10.2016 - 29868
16UMS0548-4	Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı	Seviye 4	ASPB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	25.10.2016 - 29868
16UMS0549-5	Engelli ve Yaşlı Bakım Koordinatörü	Seviye 5	ASPB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	25.10.2016 - 29868
16UMS0550-6	Gerontolog	Seviye 6	ASPB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	25.10.2016 - 29868
13UMS0331-5	Görme Engelliler Yönelim ve Bağımsız Hareket Eğitmeni	Seviye 5	ASPB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Beyazay Derneği	03.10.2013 - 28784
17UMS0609-3	Çocuk Bakım Elemanı	Seviye 3	Binbirçiçek Vakfı, Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği	13.09.2017 - 30179 (Mükerrer)
17UMS0609-4	Çocuk Bakım Elemanı	Seviye 4	Binbirçiçek Vakfı, Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği	13.09.2017 - 30179 (Mükerrer)
16UMS0565-6	Biyolog	Seviye 6	Biyologlar Dayanışma Derneği	26.01.2017 - 29960
19UMS0728-6	Manevi Danışman	Seviye 6	Diyanet İşleri Başkanlığı	25.10.2019 - 30929 (Mükerrer)
14UMS0414-6	Aile Danışmanı	Seviye 6	Süleyman Demirel Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	18.04.2014 - 28976
19UMS0713-3	Hasta Yönlendirme Personeli	Seviye 3	Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası	27.03.2019 - 30727 (Mükerrer)
19UMS0719-3	Eczane Destek Hizmetleri Elemanı	Seviye 3	Türk Eczacıları Birliği	07.05.2019 - 30767 (Mükerrer)
19UMS0720-5	Eczane Teknik Hizmetleri Elemanı	Seviye 5	Türk Eczacıları Birliği	07.05.2019 - 30767 (Mükerrer)
19UMS0721-5	Tıbbi Cihaz Klinik Destek Elemanı	Seviye 5	Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası	07.05.2019 - 30767 (Mükerrer)
19UMS0722-5	Tıbbi Cihaz Satış ve Tanıtım Elemanı	Seviye 5	Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası	07.05.2019 - 30767 (Mükerrer)
17UMS0571-6	Madde Bağımlılığı Danışmanı	Seviye 6	Türkiye Yeşilay Cemiyeti	10.03.2017 - 30003

Kaynak: <https://portal.myk.gov.tr> adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

## MAKALE

MYK web sayfasında Tablo 1’de yer alan ulusal meslek standartlarına dayalı olarak hazırlanmış Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründeki Ulusal Yeterliliklerin listesi Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2. Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektöründe Yer Alan Onaylanmış Ulusal Yeterlilikler**

#	Yeterlilik Kodu	Yeterlilik Adı	Seviye	Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları	UY Onay Tarihi ve Sayısı
1	20MY0001-2	Arşivleyici Yardımcısı	2		26.02.2020 2020/23
2	20MY0002-2	Bagaj Görevlisi Yardımcısı	2		26.02.2020 2020/23
3	19MY0006-2	Bulaşık Yıkayıcısı	2		24.01.2019 2019/15
4	19MY0001-2	Büro Görevlisi Yardımcısı	2		24.01.2019 2019/15
5	19MY0004-2	Çamaşırhane Elemanı Yardımcısı	2		24.01.2019 2019/15
6	19UY0389-3	Çocuk Bakım Elemanı	3		17.01.2019 2019/02
7	19UY0389-4	Çocuk Bakım Elemanı	4	<b>Yetkili Kuruluşlar<sup>4</sup></b>	17.01.2019 2019/02
8	15UY0235-5	Görme Engelliler Yönelim ve Bağımsız Hareket Eğitmeni	5		07.10.2015 2015/50
9	20MY0003-2	Hamur Hazırlayıcısı Yardımcısı	2		26.02.2020 2020/23
10	20MY0004-2	Makyaj Uygulayıcısı Yardımcısı	2		26.02.2020 2020/23
11	19MY0005-2	Oda Temizleyicisi Yardımcısı	2		24.01.2019 2019/15
12	20MY0005-2	Servis Elemanı Yardımcısı	2		26.02.2020 2020/23
13	19MY0002-2	Servise Ön Hazırlık Elemanı	2		24.01.2019 2019/15
14	19MY0003-2	Telefon Görevlisi	2		24.01.2019 2019/15

Kaynak: <https://portal.myk.gov.tr> adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

Bu çalışma kapsamında Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründe yayımlanmış/kabul edilmiş olan üç adet “Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı” ulusal meslek standardı ve iki adet “Çocuk Bakım Elemanı” standardı ile iki adet “Çocuk Bakım Elemanı” ulusal yeterliliği biçim, içerik ve kapsam yönünden nitel olarak analiz edilmektedir.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Bu yeterlilik kapsamındaki yetkili kuruluş; “Academyworld Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi Ltd. Şti” dir. [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_yeterlilik&view=arama](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama) adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

<sup>5</sup> Nitel analiz kapsamında söz konusu belgeler araştırmacılar tarafından doküman analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmada ulusal meslek standartları ve yeterlilikler ile bakım hizmetlerini yürüten bakımından keşfedici bir analizi yapılmıştır. İzleyen çalışmalar ve konu ile ilgili diğer araştırmacılar için temel oluşturacağı düşünülen MYK sistemi ve “belgeli bakım elemanı olma” konusunun genel boyutları ortaya konulmaktadır.

16UMS0548-3 Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı (Seviye 3), 16UMS0548-4 Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı (Seviye 4) ve 16UMS0549-5 Engelli ve Yaşlı Bakım Koordinatörü (Seviye 5) ile 17UMS0609-3 Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 3) ve 17UMS0609-4 Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 4) incelenen ulusal meslek standartlarıdır. "Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı" ulusal standardı ile bağlantılı ulusal yeterlilik bulunmadığından 19UY0389-3 Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 3) ve 19UY0389-4 ve Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 4) inceleme kapsamına alınmıştır.

### 3. MESLEKİ YETERLİLİKLER SİSTEMİ KAPSAMINDA BAKIM HİZMETLERİNİN KURUMSALLAŞTIRILMASI

#### 3.1. Genel Olarak Meslek Standartları ve Mesleki Yeterlilikler Sistemi

Meslek standartları, bir meslekle ilgili görevlerin emek piyasalarında kabul edilebilir minimum standartlarda yapılabilmesi için kişilerin sahip olması gereken niteliklerdir. Bu niteliklerin bilgi, beceri ve yetkinlikler biçiminde ifade edildiği mesleki yeterlilik belgeleri MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarca ölçme ve değerlendirme sonucunda başarılı olan bireylere verilmektedir (Güner, 2016: 218).

Mesleki yeterlilikler sistemi ulusal meslek standartlarının oluşturulduğu, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, işgücünün mesleki yeterlilik seviyelerinin bağımsız kurumlarca yapılan sınav sonuçlarına göre belgelendirildiği, alınan belgelerin ulusal ve uluslararası düzeyde geçerliliğinin sağlandığı, yaşamboyu öğrenmenin desteklendiği, formal eğitim almadan mesleği öğrenen kişilere becerilerini belgelendirme imkânının sağlandığı bir sistemdir. Devlet, iş dünyası temsilcileri, sendikalar, meslek örgütleri ve üniversiteler ulusal meslek standartlarının oluşturulmasından uygulanmasına kadar her aşamada işbirliği içinde çalışmaktadır (Akbaş, 2007: 1). Bu sistem aynı zamanda "kolektif beceri oluşturma" sistemi olarak da tanımlanmaktadır (Ante, 2016: 8; Thelen & Busemeyer, 2008: 14; Canbey-Özgüler, 2017: 18).

Temel vizyonu nitelikli insan kaynağının oluşması yolunda öncülük yapmak olan MYK bilgi, beceri ve yetkinliklerin işgücü piyasası ile uyumunu uluslararası ölçekte tanınırlığa sahip belgeler ile ortaya koyan sistemi oluşturmuş böylece işgücünün hareketliliğini kolaylaştırmıştır (Akbaş, 2014: 1).

5544 sayılı MYK Kanunu'nun 23. maddesinin a bendi Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulmasına, geliştirilmesine ve güncelliğinin korunmasına ilişkin işlemlerin MYK tarafından yürütüleceğini hükme bağlamıştır. Yine aynı Kanunun 2. maddesi d bendinde ise UYÇ tanımlanmıştır. Bu tanıma göre UYÇ; "Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, mesleki, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilik esaslarını" ifade etmektedir. Ülkemizin tek yeterlilik çerçevesi olarak yürürlüğe konulan ulusal yeterlilik çerçevesinin özgün adı Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ)'dir.

Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ile birlikte gerçekleştirilen TYÇ hazırlık çalışmaları Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile referanslandırılarak yürütülmektedir. AYÇ Avrupa Yaşam Boyu Öğrenim Yeterlilikler Çerçevesi (The European Qualifications Framework for Lifelong Learning) adı altında Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde oluşturulmuştur (The European Qualifications Framework: Supporting Learning, Work and Cross-Border Mobility, 2018: 5). AYÇ, Avrupa'daki farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını, ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle bağlantısını sağlayan ortak karşılaştırma aracıdır. Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeler ve Türkiye'nin de aralarında bulunduğu ve çeşitli ülkelerin görüşleri alınarak sonuçlandırılan bu çerçeve; bireyin almış olduğu her türlü eğitim sonucunda elde edilen yeterlilikleri de içine alacak biçimde tasarlanmıştır (Murat & Şahin, 2011: 118; Biçerli, 2010: 24; Cruz -Castro & Conlon, 2001: 2'den aktaran Canbey-Özgüler, 2017: 18).

Ülkeler arasında farklı şekillerde uygulanan öğrenme süreçleri ve bu öğrenmelerin tanınması olarak ifade edilebilecek sınav ve belgelendirme sistemleri genel olarak küresel bir çerçeve çizecek yapıda kurgulanmıştır. 2005 yılı öncesinde İrlanda, Fransa ve Birleşik Krallık tarafından kendi ulusal yeterlilikler çerçevelerinin oluşturulmasıyla başlayıp 2015 yılında 38 ülke

## MAKALE

tarafından kabul gören ve desteklenen bir sisteme dönüşmüş olan AYÇ öğrenme çıktıları ve tüm yeterlilik seviyelerini kapsayan iki temel üzerine kuruludur (Cedefob, 2015: 10).<sup>6</sup>

AYÇ Türkiye koordinasyon noktası olarak 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu ile MYK görevlendirilmiştir (Akkök, 2010:3; Cruz-Castro & Conlon, 2001: 7; Uçar & Özerbaş, 2013: 244; MYK, 2011: 19; Canbey – Özgüler, 2017: 18). Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri, AB tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve AYÇ'ne uygun olmak zorundadır<sup>7</sup>.

AYÇ referanslarına uygun olarak hazırlanan ve TYÇ içine yerleştirilen ulusal meslek standartları ulusal yeterliliklerin hazırlanmasına temel oluşturmaktadır. Ulusal meslek standardının bulunduğu alanlarda bir veya birden fazla meslek standardı esas alınarak ulusal yeterlilikler oluşturulmaktadır. Ulusal meslek standartlarını ve yeterliliklerini kapsayan mesleki yeterlilikler sistemi yaşamboyu öğrenme ilkelerini destekleyerek işgücü piyasalarında işverenler bakımından kaliteli insan gücüne erişimi kolaylaştırdığı gibi eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirerek çalışanlar ve iş arayanlar bakımından da sahip olunan belge kapsamında öğrenmenin tanınmasını sağlamaktadır (Serin, 2014: 3).

MYK tarafından kabul edilen, bir mesleğin başarı ile yerine getirilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumları içeren asgari normlar ulusal meslek standardı olarak tanımlanmaktadır<sup>8</sup>. Meslek standartları iş yaşamı ile eğitim yaşamı arasında önemli bir köprü işlevi görmektedir. Ulusal ya da uluslararası meslek standartları temel alınarak hazırlanan ulusal mesleki yeterlilikler bireylerin mesleği sürdürürken sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri kapsamaktadır. MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının yapılan ölçme-değerlendirme sonucunda başarı sağlayanlara mesleki yeterlilik belgesi verilmektedir. Bu belge MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlardır<sup>9</sup>.

Tablo 1 ve 2'de de verildiği üzere konumuz kapsamında "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" sektöründe kabul edilmiş olan üç adet "Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı" (Seviye 3, 4 ve 5 ) ulusal meslek standardı ile iki adet "Çocuk Bakım Elemanı" (Seviye 3 ve 4) ulusal meslek standardı bulunmaktadır.

Meslek standartlarını temel alarak mesleğini icra edecek kişilerin seviye bazında sahip olmaları gereken nitelikler ve bu niteliklerin ölçülmesine ilişkin düzenlemeler "mesleki yeterlilikler" olarak adlandırılmaktadır.

MYK standart ve yeterlilikleri oldukça ayrıntılı bilgi, beceri ve yetkinlik bazlı ölçütlere sahip belgelerdir. Bu belgeler mesleki yönlendirme yapabilecek niteliklere sahiptir<sup>10</sup>

Bu bağlamda, "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" sektöründe kabul edilmiş olan iki adet "Çocuk Bakım Elemanı" ulusal yeterliliği bulunmaktadır. "Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı" ulusal yeterliliği bulunmamaktadır.

### 3.2. Mesleki Yeterlilikler Kurumu Yeterlilik ve Standartları Bağlamında Evde Bakım Hizmetleri

Evde bakım hizmetleri konusunda cevaplanması gereken birçok soru bulunmaktadır (Atasü-Toçuoğlu, 2019: 101).

- Bakımın bir hizmet olarak unsurları nelerdir?
- Devlet ve özel sektör nezdinde bakım nedir?
- Formel ve enformel bakım nedir?
- Evde bakım hizmetleri ne gibi işleri içermelidir?
- Çalışma koşulları nasıl olmalıdır?
- Bu hizmetlerde ne gibi meslek standartları olması gerekmektedir?
- Bakımın standardı ve kalitesi nasıl ölçülür?
- Evde bakım hizmetlerinde yer alan aile içindeki üyelerin özellikle kadınların evde bakım hizmeti belgesi olarak bu hizmetler karşılığında ücretlendirilmesi ve sigortalanması mümkün müdür?

vb. sorulara açıklık kazandırılması gerekmektedir. Konu ile ilgili olarak engelli ve yaşlı bakımı alanında;

*"Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı (Seviye 3, Seviye 4 ve Seviye 5) ulusal meslek standardı 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu ile anılan Kanun uyarınca çıkartılan 19/10/2015 tarihli ve 29507 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik ve 27/11/2007 tarihli ve*

6 AYÇ giderek genişlemektedir. Yeterlilik düzeylerini AYÇ'ne göre referanslandırmış olan ülkeler; Avusturya, Belçika (Flamanca ve Fransızca Konuşan Topuluklar), Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Fransa, Almanya, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Karadağ, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovenya ve İngiltere'dir. 2015 yılı itibarıyla Yunanistan, Kıbrıs ve Romanya gibi raporlarının sonuçlandırılması konusunda AYÇ danışma grubuyla diyaloga başlamıştır. AYÇ işbirliğindeki ülkelerin sayısı 2014 yılında 36'dan 38'e yükselmiştir.

7 <http://www.atsomesem.org.tr/icerik/3/16/avrupa-yeterlilik-cercevesi.html?hl=en>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

8 <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerii>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

9 <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerii>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

10 <http://anaper.anadolu.edu.tr/v1/sss> adresinden 27.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

26713 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre MYK’nın görevlendirdiği Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve MYK Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır”

Çocuk bakım elemanı ile ilgili olarak da;

“Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 3 ve Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı, 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu ile anılan Kanun uyarınca çıkartılan 19/10/2015 tarihli ve 29507 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik ve 27/11/2007 tarihli ve 26713 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre MYK’nın görevlendirdiği Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği ile Binbirçiçek Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuklar Erken Tanı, Erken Tedavi ve Eğitimi Vakfı (Binbirçiçek Vakfı) tarafından hazırlanmış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve MYK Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır”

biçiminde ifade edilen iki standart ile;

“Çocuk Bakım Elemanı (Seviye 3 ve Seviye 4) Ulusal Yeterliliği 19/10/2015 tarihli ve 29507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik ve 27/11/2007 tarihli ve 26713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre MYK’nın görevlendirdiği Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği ile Binbirçiçek Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuklar Erken Tanı, Erken Tedavi ve Eğitimi Vakfı (Binbirçiçek Vakfı) tarafından hazırlanmış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve MYK Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır”

iki adet ulusal yeterlilik bulunmaktadır.

“Sağlık ve Sosyal Hizmetler” sektöründe kabul edilmiş olan üç adet “Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı” ulusal meslek standardı ve iki adet “Çocuk Bakım Elemanı” standardı ile iki adet “Çocuk Bakım Elemanı” ulusal yeterliliği bulunmaktadır.

Ulusal meslek standartlarının şekilsel özellikleri incelendiğinde; Ulusal Meslek Standardının Başlığını, Seviyesini, Referans Kodunu, Resmi Gazete Tarih/Sayısını gösteren bir kapak sayfasından sonra, Mesleğin Adı, Seviyesi, Referans Kodu, Standardı Hazırlayan Kuruluş(lar), Standardı Doğrulayan Sektör Komitesi, MYK Yönetim Kurulu Onay Tarihi/ Sayısı ile Revizyon numarasının yazılı olduğu ikinci sayfanın gelmekte olduğu görülmüştür. Ardından ulusal meslek standardı kapsamındaki terimler, simgeler ve kısaltmaları içeren sayfa/ sayfalar yer almaktadır. Giriş sayfası yukarıda da verilen ulusal meslek standardının dayandığı yasal temeller ve genel bilgileri vermektedir. Ardından standarda konu olan mesleğin tanıtımı ve “mesleğin uluslararası sınıflandırma sistemi içindeki yeri”, “sağlık güvenlik çevre ile ilgili düzenlemeler” ve “meslek ile ilgili diğer mevzuat” açıklandıktan sonra “çalışma ortamı ve koşulları”, “mesleğe ilişkin diğer gereklilikler” başlıkları altında mesleğe yönelik genel bilgiler verilmektedir. Örneğin “Engelli ve Yaşlı Bakımı Elemanı” (Seviye 3) için ev ortamlarında çalıştığı, çalışma ortamının hijyenik, aydınlık, düzenli, ulaşılabilir ve güvenli olması gerektiği gibi çalışma ortamı ve koşulları ile ilgili bilgiler verilirken mesleğe ilişkin diğer gerekliliklerin olmadığı ifade edilmektedir.

Meslek profilinde A ile I kodları arasında “görevler”, “işlemler” ve “başarım ölçütleri” yer almaktadır. Örneğin; “Engelli ve Yaşlı Bakımı Elemanı” (Seviye 3) için;

- A. İş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kaliteye ilişkin alınan önlemleri uygulamak “görevi” altında
  - A.1. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlere katılmak “işlemi”
    - A.1.1. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri ve işyeri dışındaki eğitimlere katılır “başarım ölçütü”

gibi ayrıntılı ve yeterlilik kapsamına dönüştüğünde ölçümü yapılabilecek kriterler tanımlanmaktadır<sup>11</sup>. Burada verilen görev, işlem ve başarım ölçütleri Seviye 3 Engelli ve Yaşlı Bakımı

11 Görev, işlem ve başarım ölçütlerinin tamamı için ilgili standart incelenmelidir.



## MAKALE

Elemanı içindir. Aynı standart Seviye 4 olduğunda görev, işlem ve başarımlar ölçütleri farklılaşmaktadır. Örneğin Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı Seviye 4 kapsamında A.6.6. "Kaynakların verimli kullanımı konusunda hizmet verdiği birey için planlamalar yapar" başarımlar ölçütü Seviye 3'ten farklı olarak eklenmiştir.

A maddesi dışında izleyen görevler altında;

- B. Bakım öncesi ön hazırlık yapmak
- C. Hizmet alanın öz bakımını uygulamak
- D. Hizmet alanın yaşam alanını düzenlemek
- E. Hizmet alanın yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak
- F. Hizmet alanın bağımsızlık durumuna göre mobilizasyonunu sağlamak
- G. İlaç dışı tıbbi bakımı sağlık personeli denetiminde yapmak
- H. Hizmet alan bireyin aktif yaşama katılımını sağlamak

bulunmakta ve her biri için işlemler ve başarımlar ölçütleri ayrıntılı olarak verilmiştir. İncelenen belgelerde yer alan tüm bu aşamalar "mesleğin icrası" bakımından yerine getirilmesi gerekli adımları bütünsel olarak sunmaktadır. Bakım hizmetleri alanında da "bakım hizmeti" kapsamının genel çerçevesinin oldukça kapsamlı ve teknik bir biçimde kurgulanmadığı görülmektedir.

İzleyen aşamada kullanılan araç, gereç ve ekipman tanıtılmış bu standart kapsamında sahip olunması gereken bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışların bir listesi verilmiştir. Ardından ölçme ve değerlendirme başlığı altında; ölçme ve değerlendirmenin nasıl yapılacağı Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı (Seviye 3 ve 4) için ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Son kısımda standardın ekinde "Meslek Standardı Hazırlama Sürecinde Görev Alanlar" kısmına yer verilmiştir.

Engelli ve Yaşlı Bakım Koordinatörü (Seviye 5) genel olarak engelli ve yaşlı bakımı ile ilgili olsa da gerek bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyinin 5. Seviye olarak tanımlanması gerekse standart adının Engelli ve Yaşlı Bakım Koordinatörü olması nedeniyle farklılık göstermektedir. Örneğin Seviye 5'te hizmet alan bireyin yaşam bulgularını almak görevi altında;

kan basıncını ve vücut ısısını ölçmek, nabız saymak, solumun saymak gibi farklı işlemler yer almaktadır. Yine Seviye 5 kapsamında sağlık personelinin olmadığı durumlarda ilaç uygulamalarını yapmak (girişimsel işlemler hariç) görevi altında; reçete edilmiş ilaç uygulamaları öncesi gerekli işlemleri yapmak, reçete edilmiş ilaç uygulamalarını yapmak, ilaç uygulamaları sonrası gerekli işlemleri yapmak yer almaktadır. 5. Seviyede Ön Lisans Diploması gerekliliği bulunduğu için gerekli görev, işlem ve başarımlar ölçütlerinin daha kapsamlı olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere Seviye 5 kapsamında yer alan işlemler ve başarımlar ölçütleri teknik ve uzmanlık gerektiren alanları kapsamaktadır.

"Sağlık ve Sosyal Hizmetler" sektörü altında Seviye 3 ve 4 Çocuk Bakım Elemanı standardı ile Seviye 3 ve 4 Çocuk Bakımı Ulusal Yeterliliği bulunmaktadır. Engelli ve Yaşlı Bakımı ulusal meslek standardı açıklamaları kapsamında yukarıda ayrıntılı bilgi verildiği için Çocuk Bakım Elemanı standardı ayrıntılı olarak açıklanmayacaktır. Şekilsel yapısı ve kapsamı aynı olan ancak içerdiği bilgi, beceri ve yetkinlikler bazında farklılaşan standartlar için MYK web sayfasından ayrıntılı bilgi almak mümkündür. Ulusal yeterlilikler kapsamında konu ile bağlantılı açıklamalar Seviye 3 ve 4 Çocuk Bakımı Ulusal Yeterliliği kapsamında ele alındığında;

- Ulusal yeterliliğin adı, seviyesi ve revizyon numarasının yer aldığı kapak sayfası
- Önsöz
- Giriş
- Yeterliliğin dayandığı standart, yeterlilik sınavına giriş şartları, ölçme değerlendirme ile ilgili açıklamaları içeren Çocuk Bakım Elemanı Ulusal Yeterlilik açıklama tablosu
- Yeterlilik Biriminin Kazandırılması için Tavsiye Edilen Eğitime İlişkin Bilgiler
- Yeterlilik Biriminin Ölçme ve Değerlendirmesinde Kullanılacak Kontrol Listesi
- Yeterlilik Birimleri ile Terim, Simge ve Kısaltmaları içeren ekler

sayfaları yer almaktadır. Belge sürecinde yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, ilgili ulusal yetkinlik belgesi

kapsamına göre ölçme ve değerlendirme yapmaktadır. Belge alımı ve belgelerin geçerlilik sürelerinin takibi ve diğer işlemler, yeterlilik kapsamında belirtilen kriterler doğrultusunda yapılmaktadır.

“Sağlık ve Sosyal Hizmetler” sektörü altında konumuz ile ilgili olan “Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı” Seviye 3, 4 ve 5 standardı ile “Çocuk Bakım Elemanı” Seviye 3 ve 4 standardı ve “Çocuk Bakım Elemanı” ulusal yeterliliği Seviye 3 ve 4 bulunmaktadır. Engelli ve yaşlı bakımı alanında hazırlanmış olan standartların yeterlilikleri henüz oluşturulmadığından bu kapsamda sınav ve belgelendirme de yapılmamaktadır. Ancak çocuk bakımı alanında hem standart hem de yeterlilik bulunduğundan ilgili kapsamda sınav ve belgelendirme işlemleri yapılabilecektir. Ancak çalışmanın yapıldığı tarihte MYK sayfası incelendiğinde konu ile ilgili herhangi bir belgelendirme kuruluşuna rastlanmamıştır.

MYK sayfasında 260 adet yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu bulunmaktadır. İlgili oldukları ulusal yeterlilikler kapsamında sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde bulunan bu kuruluşların yapmış oldukları sınav ve belgelendirme kapsamı incelendiğinde “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” sektörü altında konumuz ile ilgili olan “Çocuk Bakım Elemanı” ulusal yeterliliği Seviye 3 ve 4 için herhangi bir belgelendirme durumunun olmadığı saptanmıştır<sup>12</sup>

AYÇ ile uyumlu olarak oluşturulan ve TYÇ içine yerleştirilmiş bulunan ulusal meslek standartları ve yeterliliklerinden olan “Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı” Seviye 3, 4 ve 5 standardı ile “Çocuk Bakım Elemanı” Seviye 3 ve 4 tüm yeterlilikleri ve seviyelerini kapsayan kapsamlı çerçeveler oluşturan sistem içinde ele alınıp yorumlanması gereken bir yapıdadır.

## SONUÇ

Evde bakım hizmetleri ülkemizde genellikle enformel biçimde aile içinde ya da formel biçimde de kurumlar tarafından yerine getirilmektedir. Ancak kurum bakımı, gerek bakıma muhtaç kişiler gerek aileler gerekse de toplum bağlamında birçok sorunun doğmasına neden olmaktadır. Her şeyden önce bakım ihtiyacını kurumlarda karşılamanın maliyeti çocukları, engelli ve yaşlı bireyleri kendi yaşam alanlarında desteklemekten çok daha yüksek maddi ve manevî yükler getirir. Dolayısıyla kurum bakımının pahalı olması ve bakıma muhtaç durumdaki dezavantajlı kişileri toplumsal hayattan soyutlaması gibi nedenler günümüzde bu kişilerin yakın çevresinde kalabilmesine olanak sağlayacak destek hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını gerekli kılmaktadır (Çav, 2019: 3149).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda ve ilerleyen zamanlarda bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç giderek artacaktır. Bu bakım ihtiyacı genellikle ataerkil toplum yapısına sahip ülkelerde ve ülkemizde genellikle kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Bakım, kadınlık rolünün doğal bir parçası olarak kabul edilmektedir. Ancak kadınlık rolü olarak düşünülen ücretsiz bakım emeği ise iş olarak kabul edilmemektedir. Dolayısıyla kadınlar yaşlansa da hâlâ aile içindeki bakım yükünü üstlenmektedir. Bu nedenle bu konuda ivedilikle yapılması gerekenler bulunmaktadır (Atasü-Toçuoğlu, 2019: 101-103).

Bunlara kısaca göz atacak olursak;

- Her şeyden önce bakım hizmetleri vermek için ihtiyaç duyulan zamanın yaratılması için çalışma saatlerinin azaltılarak hem daha çok kişinin istihdam etmesinin artırılması sağlanacak hem de ihtiyaç duyulan sosyal bağlara ve bakım hizmetine zaman ayrılacaktır. Bakım sorumluluğunun aile üyeleri arasında dengeli dağılımına da sağlamak amacıyla erkeklerle de bakım izni verilmelidir.
- Bakım hizmetlerinde sosyal ilişkilere ve bağlara olan ihtiyaç nedeniyle organik dayanışmanın güçlenmesi için hane içinde cinsiyet eşitliğini de sağlayacak politikalarla ailenin desteklenmesi sağlanmalıdır.
- Ülkemizde evde bakım hizmetlerine yönelik koruyucu düzenlemeler yeterli değildir. Bu hizmetin uygulanması, izlenmesi için güçlü bir mevzuat gerekmektedir.

<sup>12</sup> [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_kurulus\\_ara&view=kurulus\\_ara](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_kurulus_ara&view=kurulus_ara), adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

## MAKALE

- Bakıma muhtaç kişilerin sağlık, beslenme, gündelik faaliyetler, alışveriş, ev içi tasarım, ev onarımı ve temizliği, sosyal yaşama katılım ile öz-bakım desteği vb. temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ulusal evde bakım sistemi kurulmalıdır.
- Ulusal evde bakım sistemi ile bireylerin bakıma muhtaçlık dönemini en aktif biçimde geçirmeleri sağlanmalıdır. Bu sistem hem bakıma muhtaç bireylerin fiziksel, bedensel, sosyal, duygusal, psikolojik ve manevi yönden refahını artırmakta hem de yaşam kalitesinin iyileşmesine yardımcı olmaktadır. Yine bu sistem bakıma muhtaç durumda olanların sosyal yaşamdan uzaklaşmasına engel olmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde ulusal evde bakım sistemin geliştirilmesinde başta Sağlık Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olmak üzere yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve özel kurumlara büyük görevler düşmektedir. Özellikle bu konuda yerel yönetimlerin desteğinin sağlanacağı mekanizmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Evde bakım hizmetinin standartları belirlenerek, bakım hizmeti verenlere ekonomik destek ve güvence sağlanmalıdır.
- Evde bakım hizmetlerinde bu bakımı üstlenen aile bireyleri ile hemşire, hekim, fizyoterapist, diyetisyen, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, temizlik elemanı, bakım elemanı, vb. farklı profesyonel meslek gruplarının birlikte işbirliği halinde çalışması sağlanmalıdır. Bakıma muhtaç durumdaki dezavantajlı bireylerin bu ihtiyaçları; sistematik, nitelikli, düzenli ve sürdürülebilir sosyal hizmet uygulamalarını gerektirmektedir. Bu nedenle de evde bu hizmeti veren aile bireylerinin sosyal hizmet uzmanlarından destek alması büyük önem arz etmektedir. Tıbbi hizmetlerin sosyal hizmetlerle bütünleşerek bakıma muhtaç durumda olanların ev ortamında bakılmasının sağlanması desteklenmelidir.
- Bakım hizmetinde bulunan aile bireylerinin evde bakım konusunda olumlu tutum geliştirmeleri için evde bakımla ilgili "uygulamalı eğitim" alması sağlanmalıdır.
- Bakım veren kişilere sosyal güvence sağlanması ve kendi özel ihtiyaçları ve sosyal gereksinimlerinin sağlanması için dinlenme ve boş zaman yaratabileceği

şekilde desteklenmesi sağlanmalıdır. Gerek psikolojik gerekse fiziksel bir yük oluşturabilen "bakım" konusunda destek ve eğitimin yanı sıra MYK kapsamında belge sahibi olmaları evde bakım hizmeti veren kişiler için bir çerçeve sunmaktadır. MYK standart ve yeterliliklerinin oluşturulması sürecinde yer alan tüm sosyal tarafların ilgili alana yönelik tecrübe, görüş ve önerilerinden oluşmuş olan mesleki yeterlilik belgeleri bakımın yerine getirilme ilke ve koşullarını ayrıntılı olarak tanımlamasıyla aslında bakım yükünün en azından psikolojik boyutunu azaltabilecektir.

Ulusal meslek standart ve yeterliliklerinin geliştirilmesi uzun soluklu bir süreçtir. Hazırlık çalışmaları geniş katılımı olarak, sosyal taraflardan görüş ve öneriler alınarak yapılmakta, kamuoyuna sunulmasından sınav ve belgelendirme kuruluşlarının faaliyetlerine kadar her aşamasında ayrıntılı olarak düşünülüp planlanmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamı bakımından son derece önemli olan MYK sisteminin kendisinden beklenen faydaları tam anlamıyla ifa edebilmesi için standartlardan başlayarak belgelendirme sınavlarına kadar sisteme sahip çıkılması gerekmektedir. Çalışmamız kapsamında, evde bakım alanında çalışanları ilgilendiren standart ve yeterliliklerin oluşturulmuş olduğu ancak sınav ve belgelendirme aşamasının eksik kaldığı görülmektedir. Bu eksikliğin giderilmesi konu ile ilgili farkındalığın artması ve belge zorunluluğu ya da belge personeli olarak çalışmanın yasal bir zorunluğa dayanması gibi faktörlere bağlıdır. "Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı" Seviye 3, 4 ve 5 standardı ile "Çocuk Bakım Elemanı" Seviye 3 ve 4 standardı ve ulusal yeterliliği bağlamında evde bakım hizmetlerinin de mutlak surette sınav ve belgelendirme kapsamına alınması önem arz etmektedir. Böylece söz konusu belgeye sahip olarak hizmet veren/ verecek kişiler bu bilgi beceri ve yetkinliklerini işgücü piyasası içinde değerlendirme olanağına kavuşabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Akbaş, B. (2007). Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 74, 1-3, <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/170/makaleler>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Akbaş, B. (2014). Mesleki eğitimin önemi, ulusal yeterlilik sisteminin esasları, Amacı, İstihdam ve Ekonomiye Katkısı, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 102, 1-3, <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/170/makaleler>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Akdemir, N. vd. (2011). Yatağa bağımlı hastaların evde yaşadıkları sağlık sorunlarına yönelik evde bakım hizmet gereksinimleri, *Dicle Tıp Dergisi*, 38(1), 57-65.
- Altuntaş, M.; Yılmaz, T. T.; Güçlü, Y. A. & Öngel, K. (2010). Evde sağlık hizmeti ve günümüzdeki uygulama şekilleri, *Tepecik Eğitim Hastanesi Dergisi*, 20(3), 8-153.
- Ante, C. (2016). *The europeanisation of vocational education and training*, Sitzerland: Springer.
- Atasü-Topçuoğlu, R. (2019). Günümüz kapitalist toplumu ve ataerkil ilişkileri için bakım emeği ve sosyal haklar, *Birikim Dergisi*, 362-363, Haziran-Temmuz, 96-103.
- Averill, J. A. (2012). Priorities for action in a rural older adults study, *Fam. Community Health*, 35(4), 358-72
- Biçerli, M. K. (2010). Mesleki yeterlilikler ve mesleki eğitim, *İşveren Dergisi*, 48(12), 24-25.
- Canbey-Özgüler, V. (2017). Türkiye’de mesleki yeterlilikler sistemi ve sendikalar, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 14-43.
- Cedefop (2015). National qualifications framework developments in europe—Anniversary Edition: Luxembourg: Publications Office of The European Union. Cedefop Information Series, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4137>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Çav, E. (2019). Aktif Yaşlanma ‘Ulusal Evde Bakım Sistemi’, *Turkish Studies*, 4(6), 3145-3166.
- Dinç, L. (2010). Bakım kavramı ve ahlaki boyutu, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, s: 74-82, <http://www.hacettepehemsirelikdergisi.org>, adresinden 10.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Evde Bakım Derneği (2010). *Evde bakım tanımı, kapsamı, temel kavramlar ve ülkemizde mevcut durum*, İstanbul: Evde Bakım Derneği Yayınları.
- Gökbayrak, Ş. (2009). Refah devletinin dönüşümü ve bakım hizmetlerinin görünmez emekçileri göçmen kadınlar, *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 55-82
- Güner, R. (2016). Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki eğitim kargaşası, *Mali Çözüm*, Mart-Nisan, 217-227.
- Karabağ, H. (2007). *Evde sağlık hizmetlerinin türkiye’de uygulanabilirliğine ilişkin hekimlerin görüşleri ve kardiyoloji hastaları için hastane destekli evde bakım hizmetleri model önerisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.
- Karahan, A. & Güven, S. (2002). Yaşlılıkta evde bakım, *Turkish Journal of Geriatrics*, 5(4), 155-159.
- Kok, L.; Berden C. & Sardiraj K. (2015). Costs and benefits of home care for the elderly versus residential care: a comparison using propensity scores, *The European Journal of Health Economics*, 16(2), 119-131.
- Murat, S. & Şahin, L. (2011). Gençlerin istihdamı/işsizliği bakımından türk eğitim sisteminin değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 3(30), 93-135.
- Özateş-Gelmez, Ö. S. (2015). Ailevileştirilen bakımın kürek mahkûmları: evde bakım uygulaması kapsamında bakım veren kadınların deneyimleri, *Fe Dergi* 7(2), 59-71.
- Serin, N. (2014). Mesleki eğitim ve mesleki yeterlilikler sistemi, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 102, 1-3, <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/170/makaleler> (Erişim Tarihi: 23.12.2019).
- Tanlı, S. (1996). *Evde bakım hizmetlerinin firmalaştırılması: bir işletme planı örneği*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul.

Tanrıkulu, S. (2019). *Evinde bir aile üyesine bakım veren kadınların bakım verme yüklerinin incelenmesi*, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.

Thelen, K. & Busemeyer, M. R. (2008). From collectivism towards segmentalism: institutional change in german vocational training, *Discussion Paper 08/13, Max Plank Institute for the Study of Societies, Cologne*, [http://www.mpifg.de/pu/mpifg\\_dp/dp08-13.pdf](http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp08-13.pdf), adresinden 05. 10. 2019 tarihinde erişilmiştir.

The European qualifications framework: supporting learning, work and cross-border mobility (2018), Publications Office of the European Union: Luxembourg, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

Tıraş, H. H. (2013). Sağlık Ekonomisi: Teorik Bir İnceleme, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 125-152.

TİSK (2009). *Mesleki Yeterlilikler Sistemi Uluslararası Semineri*, İstanbul.

Türk Tabipleri Birliği (2016). *Evde Bakım Hizmetleri İle İlgili Sağlık Emek ve Meslek Örgütlerinin Görüş ve Yaklaşımları*, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, [https://www.ttb.org.tr/kutuphane/evde\\_bakim.pdf](https://www.ttb.org.tr/kutuphane/evde_bakim.pdf), adresinden 08.11.2019 tarihinde erişilmiştir.

Uçar, C. & Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünya'daki ve türkiye'deki konumu, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.

Urhan, B. (2005). Türkiye'de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları, *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-88.

Üçüncü Özürlüler Şurası (2007). *Bakım Hizmetleri: Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri*, 19-23 Kasım 2007.

WHO (2006). Basic Documents, Forty-fifth edition, Supplement, October, [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf), adresinden 14.10.2018 tarihinde erişilmiştir.

Yılmaz, M. vd. (2010). Sağlık hizmetinin alternatif bir sunum şekli olarak evde hasta bakımı, *İstanbul Tıp Dergisi*, 11(3), 125-132.

## İNTERNET ADRESLERİ

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-evde-bakim-ayligi-odemelerini-9-agustosta-gerceklestirecegi/>, adresinden 14.09.2019 tarihinde erişilmiştir.

<http://anaper.anadolu.edu.tr/v1/sss>, adresinden 27.10.2019 tarihinde erişilmiştir.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.7542&Mevzuatilis-ki=0&sourceXmlSearch=evde%20bak%C4%B1m>, adresinden 22.06. 2021 tarihinde erişilmiştir.

<http://www.myk.gov.tr>, adresinden 20.09. 2019 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerii>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerii>, adresinden 23.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

<https://stats.oecd.org/Index.aspx> adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

<https://portal.myk.gov.tr/>, adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

[https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_yeterlilik&view=arama](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama) adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

[https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_kurulus\\_ara&view=kurulus\\_ara](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_kurulus_ara&view=kurulus_ara), adresinden 22.06.2021 tarihinde erişilmiştir.

## YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/2372

Karar No: 2021/6295

Karar Tarihi: 16 Mart 2021

- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI DAVASI
- İŞÇİNİN USULSÜZ İŞLEMLE İŞYERİNİ ZARARA UĞRATMASI
- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA AYKIRI DAVRANIŞLAR
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II**

### ÖZET

Dava, kıdem ve ihbar tazminatı istemine ilişkindir. Usulsüz işlemde bilgisi olan ve buna onay veren işveren yetkilisi servis müdürü olup bu işçinin de iş sözleşmesi aynı sebeplerle feshedilmiştir. Davacı ile servis müdürünün birlikte yaptıkları usulsüz işlemle davalı işvereni zarara uğrattıkları sabit olduğuna göre bu işlemi yapanlardan birisinin aynı nedenle işten çıkartılan servis müdürü olmasının davalı işverenin yaptığı haklı feshi olumsuz bir etkisinin olmayacağı açıktır. Aksi durumun kabulü usulsüzlüğe işyerinde çalışan yöneticilerin de katılması durumunda işverence haklı fesih yapılamaması gibi hukuken savunulamayacak bir sonuca sebep olur ki, böyle bir sonuç kabul edilemez. Fesih konusu yapılan eylemin usulsüz olup olmadığı ve %99'a varan işçilik indiriminin işyeri uygulamalarına aykırı olup olmadığı hususlarına gelince; davacı işçiye ait araçların bakım ve onarım sonrasında faturalandırma aşamasında dahili fatura yöntemi ile davalı

işveren aracı gibi gösterilmesi dahi zikredilen orandaki indirim hakkının sadece işyerine ait araçlar için geçerli olduğunu göstermesi bakımından tek başına ispata yeterlidir. Davacı işçi, aynı sebeple iş sözleşmesi feshedilen servis müdürü ile işbirliği içerisinde hareket ederek davalı işverenin bilgisi ve onayı olmadan kendi araçlarına ilişkin bakım ve onarım işlemlerini davalı işverene ait bir araca yapılmış gibi faturalandırıp çok yüksek oranda iskonto uygulanmasını sağlayarak usulsüz işlemle işvereni zarara uğratmış, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı açık olan bu eylemin ortaya çıkması üzerine de iş sözleşmesi davalı işverence feshedilmiştir. İşverence yapılan feshin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e bendi uyarınca haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yerinde olmayan yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## DAVA

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

## KARAR

### A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 21.11.1995 tarihinden ihtarname ile iş sözleşmesi feshedilene kadar aynı yerde aynı işte çalıştığını, çalıştığı iş yerinin ... otomobil firmasının yetkili servisi olduğunu, bu serviste kaporta formeni olarak çalıştığını, ilk işe girdiği tarihte ... Motorlu Araçlar Ltd. Şti. bünyesinde çalıştığını, daha sonra yetkili servisin ... Otomotiv San. Tic. A.Ş. olarak devam ettiğini, davalı müvekkilinin son işvereni olduğu için çalışma başlangıcından itibaren olan tüm kıdem tazminatı alacaklarından yasa gereğince sorumlu olduğunu, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız ve yersiz olarak feshedildiğini ve feshin İzmir 27. Noterliği'nin 06.05.2016 tarihli ihtarnamesi ile 10.05.2016 tarihinde müvekkiline tebliğ edildiğini, davalının gönderdiği ihtarnamedeki hususları kabul etmediklerini, davalının kötü niyetle, haksız ve yersiz bir şekilde hareket ederek iş sözleşmesini feshettiğini, müvekkilinin 2013 yılından beri bahsedilen sahip olduğu araçlarını amirlerinin bilgisi dahilinde servise getirdiğini, burada kaçak ve gizli bir iş olmadığını, servise giren her araç ile ilgili olarak bahsettikleri gibi kayıt altına alınarak iş emirlerinin yetkili kişilerce açılarak gerekli hizmetin alındığını, bununla ilgili şirketin haberinin olmaması diye bir şeyin olamayacağını, her şeyin kayıt ve denetim altında olduğunu, müvekkilinin bu konuda hiçbir yetkisinin bulunmadığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsilini istemiştir.

### B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının müvekkili şirkette 04.02.2009-06.05.2016 tarihleri arasında çalıştığını, davacı tarafın her ne kadar müvekkili şirkette 21.11.1995 tarihinden bu yana çalıştığını beyan etmişse de bu beyanların hukuki dayanağının bulunmadığını, davacının ekte sunulan belirsiz süreli iş sözleşmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında da görüleceği üzere 04.02.2009 tarihinden iş akdinin feshedildiği 06.05.2016 tarihine kadar çalıştığını, davacının ilk işe girdiği 21.11.1995 tarihinde ... Motorlu Araçlar Ltd. Şti. bünyesinde çalıştığını belirtmiş ise de müvekkili şirketin dava dışı ... Motorlu Araçlar Ltd. Şti. ile bir ilgisinin bulunmadığını, davacının ... Otomotiv Bilişim İnşaat San. Ve Tic. Ltd. Şti. ile olan iş ilişkisini anlaşarak sona erdirdiğini ve kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti dahil tüm alacaklarını ... Otomotiv'den aldığını, davacının iş akdinin müvekkili şirket tarafından 06.05.2016 tarihinde İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeni ile feshedildiğini, müvekkili şirketin kendi araçlarının tamir, onarım ve bakımı için dahili fatura kesildiğini, yani şirket kendi araçlarının bakımını yaptığı için asıl fatura tutarının % 1'e yakın bir tutarının kesilmekte olduğunu ancak bu durumun yalnızca şirket içi araçlar için geçerli olduğunu, davacı tarafın haksız ve usulsüz olarak kendi şahsi araçları için de bu uygulamayı yaparak usulsüz işlem yaptığını ve müvekkili şirketi zarara uğrattığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

### C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

## D- İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

## E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının daha önceki dönemlerde de araçlarının bakım ve servislerini işverene ait iş yerinde yaptırdığı ve bu bakımların işveren açısından herhangi bir sorun teşkil etmediği, ayrıca şirket çalışanlarına da servisin açık olduğu gibi şirket çalışanlarına iskonto uygulandığı, tanık anlatımlarından da davacının iş emri açma kapama yetkisinin olmadığı gibi yapılan işlemlerden şirket yetkililerinin bilgisi olduğu anlaşılmalı davalı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

## F- Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

## G- Gerekçe:

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin ( e ) alt

bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi şirket servisinde tamir ve bakımlarını yaptırdığı şahsına ait araçlara ait bir kısım iş emirlerini şirket uygulamaları dışında sildirdiği, söz konusu bakım ve onarımlarda %99'a varan indirimler yaptırdığı, şirkete dahili fatura kestirmek suretiyle şirkete zarara uğrattığı ve bu işlemlerle kişisel yarar sağladığı, bu hususları şirket yönetiminden gizlediği, söz konusu eylemlerin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olduğu gerekçesiyle İş Kanununun 25/II-e bendi uyarınca feshedilmiştir.

Dosya içeriğindeki bilgi ve belgelere göre; Volkswagen yetkili servisi olarak faaliyet gösteren davalı işyerinde işverene yapılan bir ihbar ile işyeri çalışanlarından bazılarının kendi şahsi araçlarına yapılan bakım ve onarım işlerinin davalı işverene ait bir araca yapılmış gibi gösterilerek sadece bu araçlara uygulanan iskontonun şahsi araçlarına da uygulanmasını sağladıkları ve bu şekilde işyerinin zarara uğratıldığı duyumunu alan işverence yapılan araştırma neticesinde, işyeri çalışanlarından davacı işçinin şahsına ait araçların bakım ve onarımı sonrasında faturalandırma aşamasında "dahili fatura" olarak tabir edilen usulle söz konusu araçların davalı işveren şirkete ait gibi gösterilerek olağan dışı indirim uygulandığı, bu bağlamda 05.04.2016 tarihli faturada 15.743,78 TL'lik faturanın 13.513,53 TL iskontoya tabi tutulup 2.447,78 TL olarak tahsil edildiği, keza 03.09.2015 tarihli faturanın da 9.145,40 TL olmasına rağmen 8.816,39 TL'lik iskonto ile 388,18 TL olarak tahsil edildiği, bu yöntemle davalı işverenin zarara uğratıldığı, bu işlemlerin servis müdürü dava dışı işçi ...'in bilgisi dahilinde gerçekleştirildiği tespit



## YARGITAY KARARLARI

edilmiştir. Bu tespit sonrasında davalı işveren, usulsüz işlemlerle kendisini zarara uğratan davacı işçi ile dava dışı servis müdürünün iş sözleşmesini aynı sebeplerle feshetmiştir.

Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında, işyerinde yapılan işlemlerin işveren yetkililerinin bilgisi dahilinde olduğu için haklı nedenle feshe konu edilemeyeceği belirtilmiş ise de, usulsüz işlemde bilgisi olan ve buna onay veren işveren yetkilisi servis müdürü olup bu işçinin de iş sözleşmesi aynı sebeplerle feshedilmiştir. Davacı ile servis müdürünün birlikte yaptıkları usulsüz işlemle davalı işvereni zarara uğrattıkları sabit olduğuna göre bu işlemi yapanlardan birisinin aynı nedenle işten çıkartılan servis müdürü olmasının davalı işverenin yaptığı haklı feshe olumsuz bir etkisinin olmayacağı açıktır. Aksi durumun kabulü usulsüzlüğe işyerinde çalışan yöneticilerin de katılması durumunda işverence haklı fesih yapılamaması gibi hukuken savunulamayacak bir sonuca sebep olur ki, böyle bir sonuç kabul edilemez.

Fesih konusu yapılan eylemin usulsüz olup olmadığı ve %99'a varan işçilik indiriminin işyeri uygulamalarına aykırı olup olmadığı hususlarına gelince; davacı işçiye ait araçların bakım ve onarım sonrasında faturalandırma aşamasında dahili fatura yöntemi ile davalı işveren aracı gibi gösterilmesi dahi zikredilen orandaki indirim hakkının sadece işyerine ait araçlar için geçerli olduğunu göstermesi bakımından tek başına ispata yeterlidir.

Yukarıda izah edildiği üzere davacı işçi, aynı sebeple iş sözleşmesi feshedilen servis müdürü ile işbirliği içerisinde hareket ederek davalı işverenin bilgisi ve onayı olmadan kendi araçlarına ilişkin bakım ve onarım işlemlerini davalı işverene ait bir araca yapılmış gibi faturalandırıp çok yüksek oranda iskonto uygulanmasını sağlayarak usulsüz işlemle işyerini zarara uğratmış, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı açık olan bu eylemin

ortaya çıkması üzerine de iş sözleşmesi davalı işverence feshedilmiştir. İşverence yapılan feshin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e bendi uyarınca haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yerinde olmayan yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/2027

Karar No: 2021/5722

Karar Tarihi: 08 Mart 2021

- YILLIK İZİN ALACAĞI
- TEMİNAT SENEDİNİN İPTALİ
- HAKİMİN AYDINLATMA ÖDEVİ

**İlgili Mevzuat: Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 59, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.31, 297/2**

### ÖZET

**1-** Taraflar arasında işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait alacağı bulunup bulunmadığı ihtilafıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davalıya ait işyerinde 12 yıl 19 gün çalışması bulunan davacının çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmadığı kabulüne göre yıllık ücretli izin karşılığı alacak hesabı yapılmıştır. Davacının çalışma süresi boyunca hiç ücretli izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asilin çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanı alınması gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

**2-** Davacının dava dilekçesinde işe girerken alınan teminat senedinin iptaline ilişkin talebi bulunmaktaysa da Mahkemece bu talep hakkında, kararın

hüküm kısmında açıkça bir hüküm kurulmadığı gibi taleple ilgili gerekçe de oluşturulmamıştır. Bu durum Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297/2. maddesine aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

### DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmiş ve davalı vekilince duruşma talep 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 dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 25.02.2005 - 14.03.2017 tarihleri arasında davalı işyerinde uluslararası tır şoförü olarak çalıştığını, iş akdini maaş, hafta tatili, genel tatil ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle haklı olarak 14.03.2017 tarihinde feshettiğini, davacının ücretinin asgarî ücret + sefer priminden oluştuğunu, Avrupa seferlerinde 700,00 Euro, Asya seferlerinde ise 150,00 Euro sefer primi alındığını, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını, genel tatil günlerindeki ücretlerin ödenmediğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının kendisinin işten ayrıldığını, devamsızlık yapması nedeniyle ihtarname keşide edildiğini, davacının ücretinin asgarî ücret olduğunu, seferlerde ödenen tutarların araç ve yol masrafı olduğunu, genel tatillerde çalışma yapılmasına dair işverenin herhangi bir talimatının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### D- İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

### F- Temyiz Başvurusu:

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

### G- Gerekçe:

**1-** Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

**2-** Taraflar arasında işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait alacağı bulunup bulunmadığı ihtilafıdır.

4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca, hakimin uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara

açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davalıya ait işyerinde 12 yıl 19 gün çalışması bulunan davacının çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmadığı kabulüne göre yıllık ücretli izin karşılığı alacak hesabı yapılmıştır. Davacının çalışma süresi boyunca hiç ücretli izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asilin çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanı alınması gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3-) Davacının dava dilekçesinde işe girerken alınan teminat senedinin iptaline ilişkin talebi bulunmaktaysa da Mahkemece bu talep hakkında, kararın hüküm kısmında açıkça bir hüküm kurulmadığı gibi taleple ilgili gerekçe de oluşturulmamıştır. Bu durum Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297/2. maddesine aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurularını esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/1486

Karar No: 2021/5725

Karar Tarihi: 08 Mart 2021

- ÜCRET ALACAĞININ TAHSİLİ İSTEMİ
- İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU
- HUSUMET

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.2/4, 32**

## ÖZET

Dava, ücret alacağının tahsili istemine ilişkindir.

Her ne kadar dinlenen davacı tanıkları ve diğer davalı beyanlarına göre, işin şahıs tarafından yüklenildiği ve organize edildiği, yevmiyelerin onun tarafından ödendiği ifade edilmiş ise de, davalının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/4. maddesinde tanımlandığı üzere, işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekili konumunda bulunduğu, aynı madde metninde ifade edildiği üzere, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda, işveren vekili yönünden davanın husumetten reddi gerekir iken, ödenmeyen ücret alacağından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar ... ve ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## KARAR

### A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili özetle, davalı ...Danışmanlık Müh. Ltd. Şti. ile ... Belde Belediyesi arasında sözleşme akdederek yol kenarındaki taş döşemeleri işi konusunda anlaşıklarını, diğer davalı ...'nın bu iş için işçi bulup Samsun'a getirdiğini, müvekkilinin de bu kişiler arasında yer aldığını, müvekkilinin

2013 yılı Kasım ayında 2 ay çalıştığını, 2014 yılının Nisan ayında 4 ay daha taş duvar döşeme işinde çalıştığını, yevmiyesi 100,00 TL den anlaştıklarını, ancak müvekkilinin ödenmeyen 9.000,00 TL ücret alacağı olduğunu, ...Ltd. Şti. her ne kadar ...adına kayıtlı ise de şirketin asıl işverenin ... olduğunu, ...'ın cezaevine girmesi sonrasında şirketin faaliyetlerinin de durduğunu, bu sebeple ...'ın da ödenmeyen işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu ileri sürerek; ödenmeyen 9.000,00 TL ücret alacağının faiziyle birlikte davalılardan tahsilinin hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

## B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar ... ve ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti. Vekili özetle, mahkemenin yetkili olmadığını, ...'ın şahsen sorumlu gösterilmesinin hukuken mümkün olmadığını, müvekkili şirket ile ... arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını, davacının müvekkili şirket çalışanı da olmadığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... özetle, ...'ın talebi üzerine taş duvar örme işi için Samsun ...'ye işçi götürdüğünü, davacının da bu işçilerden biri olduğunu, davacının alacaklarının bir kısmını ödemekle beraber ödenmeyen 9.000,00 TL ücret alacağı bulunduğunu, kendisinin ... vekili olarak hareket ettiğini savunarak hakkında açılan davanın reddini talep etmiştir.

## C- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanılan delillere dayanılarak, davacının davalılar nezdinde çalıştığı, ancak dava konusu edilen ücret alacağını alamadığı, davacı tanıklarının beyanlarının davacının iddiasını doğruladığı, davalı ...'nın da davacının iddiasını kabul ettiği, davalıların davacının ücret alacağından müteselsilen sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

## D- Temyiz:

Kararı, davalılar ... ve ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından temyiz edilmiştir.

## E- Gerekçe:

Davalı ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hayv. San. ve Tic. Ltd. Şti. yönünden;

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. madde 1. fıkrasına göre; "Bölge Adliye Mahkemelerinin, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2. maddesi uyarınca Resmî Gazete'de ilan edilecek göreve başlama tarihine kadar, 1086 sayılı Kanun'un temyize ilişkin yürürlükteki hükümlerinin uygulanmasına devam olunur." 2. fıkrasına göre; Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce aleyhine temyiz yoluna başvurulmuş olan kararlar hakkında, kesinleşinceye kadar 1086 sayılı Kanun'un 26/09/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ila 454. madde hükümlerinin uygulanmasına devam olunur. Yine geçici 1. madde 2. fıkrasına göre; "Bu Kanunun, senetle ispat, istinaf ve temyiz ile temyizde duruşma yapılmasına ilişkin parasal sınırlarla ilgili hükümleri Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki tarihte açılmış olan dava ve işlerde uygulanmaz."

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre iş mahkemesinden verilen kararlar tefhim ve tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir. Bu süre içinde temyiz dilekçesinin hakime havale edildikten sonra temyiz defterine kaydının yaptırılması ve harcının yatırılması gerekir. Temyiz süresi içinde temyiz dilekçesi temyiz defterine kaydedilmiş, ancak harç yatırılmamış ise, harç ve temyiz giderlerinin yatırılması için ilgili tarafa Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 434/3. maddesi gereği 7 günlük kesin süre

## YARGITAY KARARLARI

verilmesi gerekir. 8 günlük süre içinde temyiz edilmeyen (HUMK.432/4), temyiz defterine kaydı yapılmayan (HUMK. 434/2) veya verilen kesin süre içinde temyiz harç ve gideri yatırılmayan (HUMK. 434/3) kararlar kesinleşmiş olur.

Davalı şirketin süresinde temyiz dilekçesi vermesine rağmen temyiz giderlerini karşılamaması sebebiyle mahkemece usulüne uygun olarak muhtıra çıkarıldığı, muhtıranın 22.01.2021 tarihinde usulünce tebliğ edilmesine rağmen, verilen 7 günlük süre içerisinde eksiklerin giderilmediği anlaşıldığından, davalı ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hayv. San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin temyiz talebinin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 434/3. maddesi gereğince muhtıraya riayetsizlik nedeniyle REDDİNE,

Davalı ... yönünden;

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

**2-** Taraflar arasında ödenmeyen ücret alacağından davalıların sorumluluğu hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde ...Danışmanlık Müh. Ltd. Şti.'nin ... Belde Belediyesinden aldığı taş döşeme işinde çalıştığını, şirket her ne kadar ...adına kayıtlı ise de, asıl işverenin ... olduğunu, zira ...'in cezaevine girmesi sonrasında şirketin de faaliyetlerinin durduğunu ileri sürerek, diğer davalının yanısıra hem ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti. hem de ...'a husumet yöneltmiştir. 6360 Sayılı Kanunla ... Belde Belediyesinin ... Belediyesine bağlandığı, 07.09.2015 havela tarihli ... Belediye Başkanlığı yazısı ekinde yer alan belgeye göre de, davalı ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti. ile ... Belediyesi arasında, kent meydanı işine

ait sözleşme imzalandığı anlaşılmakta olup, ... Belediyesinin bahse konu yazı içeriğinde de, davacının 2013-2014 yılları arasında ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti. nezdinde işçi olarak bildirildiği ifade edilmektedir. Dosyada yer alan belgelere ve davacının dava dilekçesindeki kabulüne göre de, davalı ...Danışmanlık Müh. Mim. İnş. Taah. Gıda Hay. San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin tek yetkilisinin dava dışı ...olduğu, davalı ...'ın ise dava dışı Necla İ.'in eşi olduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar dinlenen davacı tanıkları ve diğer davalı ... beyanlarına göre, işin ... tarafından yüklenildiği ve organize edildiği, yevmiyelerin onun tarafından ödendiği ifade edilmiş ise de, davalı ...'ın 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/4. maddesinde tanımlandığı üzere, işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekili konumunda bulunduğu, aynı madde metninde ifade edildiği üzere, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda, işveren vekili olan ... yönünden davanın husumetten reddi gerekir iken, ödenmeyen ücret alacağından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## REKABET HUKUKU

# REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

### *Gübre Sektöründe Faaliyet Gösteren Teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nun 4. Maddesini İhlal Edip Etmediklerinin Tespit Edilmesi için Açılan Soruşturma Sonuçlandı*

21.02.2019 tarihli toplantısında Rekabet Kurulu, yürüttüğü önaraştırma sonucunu elde edilen bilgi, belge ve yapılan tespitleri yeterli ve ciddi bularak bahsi geçen soruşturmayı başlatma kararına varmıştı. Soruşturma kapsamında Bandırma Gübre Fabrikaları A.Ş., Ege Gübre Sanayii A.Ş., Gemlik Gübre Sanayi A.Ş. ("GEMLIK"), Gübre Fabrikaları T.A.Ş., İstanbul Gübre Sanayii A.Ş. ("İGSAŞ"), Toros Tarım Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amaçlanmaktaydı, soruşturmanın sonucunda ortaya çıkan karar gerek Rekabet Kurulunun önceki karar devamlılığı gerekse de genel Rekabet Hukuku uygulaması bakımından dikkat çekicidir.

İlgili önaraştırmanın ardından açılan soruşturmanın sonunda, Rekabet Kurulu 26.11.2020 tarihli ve 20-51/718-317 sayılı Kararı<sup>1</sup> ile soruşturma tarafı teşebbüslere ceza verilmesine yer olmadığına karar vermiştir. Bu kapsamda, ilgili karardaki cezasızlık sebeplerinden özellikle Rekabet Kurulu tarafından tek bir belgedeki belirsiz ifadelerle dayanılarak ihlal iddiasında bulunmanın sakıncalı olacağı tespiti ve bütüncül bir değerlendirme yapılması gerektiği ile tüm belgelerin gerçeği yansıtmadığının etraflıca araştırılmasının altınun çizilmesi önem arz etmektedir.

Nitekim, Rekabet Kurulu tarafından önaraştırma ve soruşturma döneminde yapılan yerinde incelemelerde gübre fiyatlarının birlikte tespit edildiğine ilişkin herhangi bir belge veya bilgiye ulaşılamamıştır. Her ne kadar, elde edilen bilgilerin belgelerin bir kısmında, oyuncuların piyasadan bilgi veya duyum aldıkları anlaşılabilir olsa da bu bilgilerin bir danişıklı ilişki çerçevesinde doğrudan veya dolaylı olarak rakiplerden geldiğini somut bir şekilde gösteren herhangi bir belgeye rastlanmamıştır.

<sup>1</sup> Lütfen bakınız: <https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=c0bb3a9c-4132-42ce-a4d5-424c6f-5ffe3b>





## REKABET HUKUKU

Emin Kutay ÇELEBLİ (Danışman)

Batuhan ERBAY (Danışman)

Rekabet Kurulu tarafından, yapılan yerinde incelemeler esnasında rekabet karşıtı bir durumu gösterebilecek nitelikte olduğu değerlendirilen tek bir belgeye el koyulduğu ifade edilmiştir.

İGSAŞ ve GEMLİK arasında rekabete duyarlı bilgi paylaşıldığı şüphesini uyandıran mezkûr belge içerisinde aşağıdaki ifadelerin yer aldığı görülmektedir:

*"İgşaş geçen hafta Gemlikçilere Salı (yarın için) URE (...)/ton fot yapacağım demiş Gemlik bunun üzerine geçen hafta fiyat arttırmış. Yarın arttırmazsa Üre*

*piyasa da gevşeyebilir dediler."*

İlgili belge içerisindeki metnin değerlendirilmesine binaen Rekabet Kurulu, bu metin içerisindeki ifadelerin rakiplerin rekabete hassas bilgileri paylaştıklarına ilişkin olarak bir üçüncü tarafın söylemlerini içerdiği ve dolayısıyla, ilgili belgenin tek başına ispat standardını sağlamadığını ifade etmiştir.

Söz konusu belgeden yola çıkılarak üre piyasasındaki fiyat değişimlerinin belge içeriğine uyum göstermediği husus da Rekabet Kurulu tarafından irdelenmiş-

tir. Nitekim, yukarıda belirtildiği üzere etraflıca bir inceleme yapılmasının önemli bir kere daha bu noktada Rekabet Kurulunca vurgulanmış ve bu çerçevede öncelikle İGSAŞ'ın liste fiyatları ve fiili fiyatlarının belge içeriği ile uyumlu olup olmadığı, akabinde de soruşturma tarafı tüm teşebbüslerin ilgili dönemdeki üre fiyatları karşılaştırılmıştır.

Rekabet Kurulu tarafından soruşturma tarafı teşebbüslere ceza verilmesine yer olmadığına karar verilmiş olup, Rekabet Kurulu ceza vermeme yönünde karar verirken özellikle (i) az sayıda büyük oyuncu ve ürünün homojen niteliği dolayısıyla oligopolistik pazar yapısının bulunması (ii) yüksek ölçüde hammadde ve ithalat bağımlılığı (iii) uluslararası ürün fiyatları ve döviz kurunun belirleyiciliği (iv) münhasır olmayan bayilik sistemi ve benzer oyuncuların ithalatın pazarda yarattığı şeffaflık (v) mevsimlik kaynakları tüketim dalgalanmaları ve buna bağlı oluşacak stok riski, (vi) son olarak ise Rekabet Kurulu'nun Ekonomik Analiz ve Araştırma dairesi tarafından incelenen dönemde açık veya örtülü bir fiyat anlaşmasına işaret edebilecek türden herhangi bir yapısal kırılma bulgusunun ortaya konulamaması unsurlarını değerlendirmiş ve cezasızlığa hükmetmiştir.



## Hızlı Tüketim Malları Sektöründe Rekor Ceza

Rekabet Kurulu yakın zamanda verdiği 22.03.2021 tarihli ve 21-15/190-80 sayılı bir başka Karar<sup>2</sup> ile Hızlı Tüketim Malları sektöründe şu vakte kadar verilmiş en yüksek ceza olan 480 Milyon Türk liralık cezaya imza atmıştır.

Rekabet Kurulu Unilever San. ve Tic. Türk A.Ş. ("Unilever") nihai satış noktalarında fiili münhasırlık oluşturduğu ve Getir Perakende Lojistik A.Ş. ("Getir")'ye rekabet etmeme yükümlülüğü getirdiği sebepleriyle ilgili cezaya hükmetmiştir. Rekabet Kurulunun internet sitesinde yayımlanan kararda özellikle verilen cezanın büyüklüğü ile yapılan tespitler de ilgi çekiciliği ile göze çarpmaktadır.

Nitekim, Kurul karar doğrultusunda, Unilever'e yaklaşık 480 Milyon Türk Lirası idari para cezası uygulanmasına karar vermekle birlikte 4. maddeye ilişkin değerlendirmesinde 15.05.2008 tarih ve 08-33/421-147 sayılı kararına atıfta bulunmuş ve Unilever'in satış noktaları ile yaptığı sözleşmeler suretiyle sadece kendi dondurmalarının satışa sunulması bakımından oluşturulan münhasırlık şartlarının ve bununla birlikte herhangi bir sözleşmesel şart bulunmasa dahi fiilen münhasırlığa yol açan uygulamalarının endüstriyel dondurma pazarında etkin rekabetin oluşmasının önüne geçtiğine hükmetmiş ve bu gibi davranışların 2008 tarihli kararın da öngördüğü üzere yasaklanmış olduğunun yeniden altını çizmiştir. Rekabet Kurulu ayrıca, Unilever hakkındaki kararının devamında, Unilever ile Getir arasında 29.06.2015 tarihinde akdedilen ve 4 yıl 5 ay yürürlükte kalan sözleşme kapsa-

mında Getir üzerinden rakip markalı dondurma ürünlerinin satışının yapılmasının engellemiş olmasının yine yukarıdaki rekabet etmeme yükümlülüğünü sağlamak amacıyla olduğunu belirtmiş ve yine yukarıda bahsi geçen 2008 tarihli karara aykırı olduğuna hükmetmiştir.

Rekabet Kurulu 4. madde kapsamında yukarıdaki değerlendirmeleri yaparken, 6. Madde kapsamında ise Unilever'in satış noktaları ile akdettiği sözleşmelerde bulunan:

*"Satıcı kabini yalnız ve yalnız Unilever dondurma/buzkrem çeşitlerinin satış ve muhafazası için kullanacağını ... kabul ve taahhüt eder."*

hükümünü özellikle incelemiş ve bu hükümün 100 m<sup>2</sup> ve altında satış alanına sahip noktalar ile yapılan sözleşmelerde başka bir teşebbüs ile çalışması engellenerek fiili bir münhasırlığa yol açtığını tespit etmiştir. Bununla birlikte, Rekabet Kurulu'nun ürün bulunabilirliğine ilişkin geçmiş kararlarında olduğu gibi, endüstriyel dondurma pazarı bakımından da dolap münhasırlığının fiili münhasırlığa yol açması endişesi 100 m<sup>2</sup> ve altında satış alanına sahip noktalar ile sınırlı tutulmuştur. Nitekim, ilgili noktalar Rekabet Kurulu tarafından belirtildiği üzere yer problemi yaşamaları sebebiyle başka bir teşebbüsün dondurma soğutucularının da yerleştirilmesini sağlayacak boyutta ek dolaplara sahip değildiler. Bununla birlikte bir diğer altı çizilmesi gereken nokta da endüstriyel dondurma pazarındaki ürünlerin soğutucu dolap dışında muhafaza edilememesi hususudur. Bu kapsamda, Rekabet Kurulunca vurgulandığı üzere, Unilever'in soğutucularına başka bir ürün konulamamasının doğal sonucu başka bir teşebbüsün

ürünlerini satamaması ve dolayısıyla nokta-içi rekabetin tesis edilememesi sonucunu doğuracaktır.

Tüm bu değerlendirmeleri doğrultusunda Kurul, (i) Unilever'e Kanun'un 4'üncü ve 6'ncı maddesinin ihlal edilmesi sebebiyle toplam yaklaşık 480 Milyon TL'lik bir idari para cezası uygulanmasına, ve ek olarak (ii) Unilever'in, 100 m<sup>2</sup> ve altında kapalı net satış alanına sahip satış noktalarında ve Unilever'e ait dolap dışında tüketicinin doğrudan erişebileceği bir başka dondurma dolabı yoksa, Unilever'e ait dondurma dolaplarının kullanılmasını düzenleyen ariyet sözleşmelerinin, dolabın görünür kısmının ve satış noktasındaki toplam dolap hacminin % 30'unun rakip ürünlerin kullanımına izin verilmesini temin edecek şekilde düzenlenmesine karar vermiştir. Bu sayede ikinci bir dolap koymak için yeterince büyük olmayan noktalara da başka rakiplerin girmesi mümkün olacak ve nokta-içi rekabet tesis edilecektir.

<sup>2</sup> Lütfen bakınız: <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/geneldosya/unilever-nihai-karar-internet-duyurusu-pdf>

## REKABET HUKUKU

## Rekabet Kurulu'nun 07.05.2021 tarihli E-Pazaryeri Platformları Sektör İncelemesi Ön Raporu Yayınlandı

Özellikle son yıllarda dijital alanda yaşanan gelişmeler sebebiyle tüketici alışkanlıklarının değişmesi sonucu e-ticaret gittikçe yaygınlaşmıştır. Bu kapsamda, e-pazaryeri iş modelleri de Rekabet Kurulu'nun ilgisini çekmiş olup, bir sektör incelemesi yoluyla ilgili modellerin incelenmesi gerekliliği hasıl olmuştur.

Halihazırda yürütülmekte olan sektör incelemesi ile e-pazaryeri iş modeli ve e-pazaryerlerinin uygulamalarından beslenen etkilerin anlaşılabilirliği ve ilgili uygulamalar ve modellerin nasıl yönetileceğine dair gerekli politikaların belirlenmesi amaçlanmakta olup, özellikle e-pazaryerlerinin işleyişini anlamak ve bu alanda rekabeti güçlendiren veya aksatan hususların incelenmesi E Pazaryeri Platformları Sektör İncelemesi Ön Raporu'nun<sup>3</sup> ("Rapor") ana hatlarını oluşturmuştur.

Rekabet Kurulu ilgili raporda özellikle e-ticaret faaliyetlerine ilişkin genel bir çerçeve oluşturmaya çalışmış, e-pazaryerlerinin Türkiye'deki durumunu incelemiş ve rekabet koşullarını belirlemiş, ardından ilgili pazaryerlerinin davranışlarından kaynaklanan olası sorunları değerlendirmiş ve son olarak söz konusu endişelerin giderilmesine yönelik çözüm önerilerini kamuoyunun beğenisine sunmuştur.<sup>4</sup>

3 Lütfen bakınız: [https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/geneldosya/e-pazaryeri-si-on-rapor-teslim-tsi\\_son-pdf](https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/geneldosya/e-pazaryeri-si-on-rapor-teslim-tsi_son-pdf)

4 Rapor da yer alan bulgu, tespit değerlendirme ve politika önerilerine ilişkin olarak kamuoyunun da görüşünün alınması akabinde, Rapora nihai halinin verilmesi planlanmaktadır.

Politika önerileri ile son bulan Rapor, öne çıkan rekabet sorunlarına yönelik olarak pazarın rekabetçiliğini temin etmek amacıyla birbirini tamamlayan üç adet önerinin hayata geçirilmesi gerektiğine hükmetmektedir:

- platformlara yönelik olarak 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un uygulanmasına açıklık getirmek ve uygulamayı güçlendirmek adına ikincil mevzuatın güçlendirilmesi,
- pazarın geneline hâkim olan asimetrik pazarlık gücüne yönelik olarak pazarın katılımcıların tamamı için adil sonuçlar üretmesini amaçlayan "objektiflik", "şeffaflık", "açıklık" ve "öngörülebilirlik" kriterleri temelinde bir "Platform Davranış Kodu" nun hayata geçirilmesi,

- söz konusu pazarda tüketicilere erişim noktasında geçit bekçisi niteliğinde olan platformların belirlenerek bunların kaçınmakla yükümlü oldukları davranışların, davranıştan önce gelen (*ex ante*) bir yasal düzenleme ile belirlenmesi,

Sonuç olarak, Rekabet Kurulu ilgili raporun sonunda çeşitli önlemler ile daha geniş bir uygulama alanına sahip olmuş ve ikincil mevzuatı güçlendirmiş ve diğer sorunların da önüne geçecek bir dizi önlem geliştirmiştir. Ancak raporun kamuoyunun fikirleriyle şekilleneceğinden ve gerek sektörel gerekse pazardaki oyuncuların görüşlerinin de raporu nihai hale getireceğinden anlaşıldığı üzere, E-Pazaryeri ve Rekabet Kurulu arasındaki ilişkinin daha başlarında olduğumuz söylenebilecektir.



Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium:  
"Bir Yokluk Olarak Beton", Arredamento Mimarlık, Temmuz-Ağustos 2021/347, s. 40-43.

## Bir Yokluk Olarak Beton

**Dessau'da efsanevi Bauhaus'un Meisterhäuser'i (Usta Konutları) son yıllarda hem restore edildi hem de bunların arasında yer alan Gropius'un yıllar önce yıkılmış evinin yeniden inşası gündeme geldi. Böylelikle modern mimarlık hareketi için çok önemli bir kompleksin yeniden varedilmesine girildi. Saitali Köknar bu zorlu etkinliği tartışıyor.**

**Saitali Köknar** ■ Mimarlık tarihinde önemli bir yere sahip Bauhaus okul kompleksinin bir uzantısı olarak Dessau'da 1925 yılında Gropius tarafından tasarlanıp inşa edilen dört adet lojman binasından (Meisterhäuser) biri olup, 1945 yılında hava bombardımanı ile yıkılan Gropius Evi'nin Berlinli mimarlık ofisi Bruno Fioretti Marquez tarafından yeniden yorumlanarak yapılışı, hem modern mirasın nasıl korunacağına hem de genel olarak yeniden yorumlamaya dair tartışmaya değer bir örnek oluşturuyor.

Öncelikle yapının yıllara yayılmış, çeşitli etkinliklerle kamusal olarak

tartışılmış, hiç de kısa olmayan elde edilmiş sürecine bakalım. 1932 yılında okul kapandıktan sonra boş kalan ve 1945'te yıkılan binanın temelleri üzerine, Emmer ailesi tarafından 1956 yılında komşu parsellerdekine benzer kırma çatılı, geleneksel bir ev inşa ediliyor. Bauhaus kompleksi 1996 yılında UNESCO Dünya Kültür Mirası alanı olarak kabul edildikten sonra geriye kalan yapıların nasıl korunacağı hakkında tartışmalar hız kazanıyor. 2003 yılında "Modernizmi Yeniden İnşa Etmek" başlıklı halka açık bir kolokyum ile Gropius evinin yeniden inşası tartışmaya açılıyor!. Aynı yıl bir fikir atölyesi düzenlenerek ortaya çıkan 24 öneri



önde gelen mimar ve eleştirmenlerle paylaşıyor. 2004 yılında ikinci bir kolokyum düzenleniyor. İki yılda bir düzenlenen Bauhaus Ödülü kapsamında 2006 yılında gerçekleşen “Modernizmi Güncellemek” başlıklı yarışma sonucu iki öğrencinin “Emmer Evi Taşınıyor” isimli projesi ödüllendiriliyor. 2007 yılında yarışmanın sonucu tatmin edici olmasa gerek ki, Dessau Belediyesi ve Güney Saksonya Eyaleti uluslararası bir yarışmanın hazırlıklarına başlıyor. Bu kapsamda Emmer Evi, 2008 yılında yıkılıyor ve 2010 yılında Gropius Evi’ni yeniden inşa etmek amacıyla yarışma ilan ediliyor. Yarışmayı kazanan Bruno Fioretti Marquez’in önerisinin inşaatı 2014 yılında tamamlanıyor. Gropius Evi odaklı “yeniden yapım” tartışmalarının başlangıcını 2003 yılı olarak alırsak, tam 11 yıl süren bir yapı elde etme süreci ile karşı karşıyayız. Bu sürece alanda yapılan arkeolojik arama kazıları, Emmer Evi’nin korunup korunmamasına ilişkin tartışmalar dahil. Karar vericiler konunun nasıl ele alınabileceğine ilişkin tüm fikirleri kamu önünde masaya yatırdıktan sonra Gropius Evi’nin yeniden inşasına karar veriliyor. Eyalet’in, Belediye’nin, Bauhaus Vakfı’nın, mimarların ve mimarlık öğrencilerinin halka açık olarak tartıştıkları ilham verici bir süreç.

İşin zoru elbette Gropius Evi’nin yeniden yapılması kararına yönelik bir proje oluşturabilmek. Modern mimarlığın ikonik bir yapısını, elde yeterince veri olmadan, birebir inşa edebilmek mümkün mü? Kaldı ki birebir inşa edilebilse bile bu bize ne kazandırır, neyi gösterir, neyi saklar? Oldukça ikircikli, sonucun aynı anda herkesi memnun edemeyeceği başından belli, çetrefil bir konu. Bruno Fioretti Marquez’in oldukça şiirsel ve felsefi yaklaşımı hafızanın unutmalar ve yeniden inşa etmeler, tamamlamalarla dolu dinamik bir süreç olduğu önermesine temelleniyor. Aynıısını yapamıyorsak aslına nasıl yaklaşabiliriz? Asıl olandan bugüne aktarılması, sürdürülmesi gereken neler kalmalı, neler çözünerek yok olmalı? Sadece bir bina için değil binanın temsil ettiği değerlere, o binanın yapılışına yazılmış fikirlere dair sorulması gereken cevabı zor sorular bunlar.

Yapıyı gezerek incelediğimizde işin orijinalinden geriye sadece form kurucu fikirlerin kaldığını, diğer tüm niteliklerin silikleşerek adeta yok olduğunu söyleyebiliriz. Renkler, dokular ve küçük detayların tümü adeta tek bir kalıptan çıkmış beton kitle kompozisyonun yüzeyleriyle bütünleşmiş ve içeriği göstermeyen buğulu camlara indirgenmiş.

Böylelikle yapı sanki gerçekliğini yitirmiş, maddesizleşmiş, eski bir fikrin hayaleti ya da yeni bir fikrin maketi gibi beliriyor<sup>2</sup>. Mimarlar, varlığın ve inşaatın sembolü olan betonu, yokluğun ve tam olarak inşa etmeyişin bir sembolü olarak kullanıyorlar. Betonun anlamına ve etkisine ilişkin bu tersyüz ediş<sup>3</sup>, yapının yeniden elde edilmesine ilişkin tüm tartışmaları ve beliren cevapları aynı anda içeriyormuşçasına bulanık ama kararlı bir etki yaratıyor. Betonun bir yok-madde olarak kullanmanın ardında yatan fikri altyapı, bizzat yapının orijinalinde saklı. Theo van Doesburg’un duvar ve döşeme gibi aslında yerçekimine göre farklı maddeleşmesi gereken yapı elemanlarının, uzayda farklı yönlere uzayıp kısalarak benzer şekilde adeta ayrılaştırarak davrandığı, malzeme açısından fantastik dünyasıyla paralellikler taşıyan Gropius’un *Wabenbau* fikri<sup>4</sup>, bir taraftan yapıyı sanayi tarafından üretilebilen bir standarda indirirken, bir taraftan onu maddesizleştiriyor. Günümüze robot kollarla “print” edilen yapılar halinde taşınan bu kurucu fikir, tasarlanan üçboyutlu şeklin materyal kısıtlamalardan bağımsız, maddenin her koşulda tasarımıdaki karara boyun eğmesini arzulayan bakış ile benzerlikler taşıyor. 1920’lerin avangart koşullarında, mimari



Fotoğraflar: Christoph Rokitta



Fotoğraf: Christoph Reikita



Fotoğraf: Mathias Oswalt

tasarımı ikiboyutlu yüzeylerin stilistik tasarımından kurtarabilmek için, kitlelerin özgürce hareket ettiği, yerçekiminden bağımsız, "sahici" bir üçboyutlu tasarıma sahip olmaları gerektiğine ilişkin arzu kök salarak yaygınlaşıyor. Gropius'un evin girişine doğru uzanan "çıkma"yı köşelerinden taşıyan iki kolunu siyah cam ile kaplayarak<sup>5</sup> ayna etkisi ile yok etmeye çalışması bu arzunun bir uzantısı olsa gerek<sup>6</sup>. Bruno Fioretti Marquez tasarımında ise nihayet yıllar sonra bu sahte konsolun güncel beton teknolojileriyle fikrin aslına sadık bir şekilde konsol olarak tekdüzey edilmiş görüyoruz. Adeta mimarlar Gropius'un ne dediğini değil ne söylediğini günümüze taşımışlar.

Orijinal yapıda, kütle hareketleri ile son derece uyumsuz ama bir evin gerektirdiği şekilde odalara bölünmüş iç mekan düzenlemesi ise yeni yapıda tamamen yeniden düşünülmüş. Kütlelerin hareketleriyle oluşan iç hacim yapısal olarak tamamen boş bırakılmış ve oda düzeni yerini; ahşaptan yapılmış, grinin bir tonuna boyanarak ahşaplığından çıkarılmış, mimarların "artifakt" ismini verdiği üçboyutlu bir hacim düzenleyiciye bırakmış. Yapının yarışmada istenen bir sergi ve bilgilendirme mekanı olmasıyla uyumlu bu güncelleme, aynı zaman Gropius Evi'ni kurucu fikrine daha da yakınlaştırıyor. İki kata ve her yöne uzanan boşluklar, yapının bize vaktinde söylediği ama tam olarak gerçekleştirmediği üçboyutlu hacim organizasyonunu kurarken, ironik bir

şekilde asıl olana aslından daha sadık bir iç hacim oluşturuyor.

Asıl olana aslından daha sadık önermesi açısından konuyu kadim bir probleme çekmesi açısından üzerinde durmaya değer. Proje çizimleri bir fikrin temsili midir? Peki binalar çizimlerin maddeyle temsil edilen birer tercümesi mi? Mimarlık kültüründe gözlemleyebildiğim kadarıyla, fikrinsel olanı yukarıya yerleştiren, fikrin diğer tüm temsillerinin tercüme araçlığıyla aşağı doğru zayıfladığını düşünen, benim "yarım elma teorisi" diye adlandırmayı önerdiğim yaygın bir kanaat bulunuyor. Önce fikir vardır, sonra azalarak çizime aktarılır. Bu tasarımın en yüksek halidir. Sonra çizim yapıya dejenere olur, ardından kullanıcılar yapıyı tanınamaz hale getirir. Halbuki elmayı tamamladığımızda binalardan oluşmuş bir çevrede yaşayan bireyin zihnine o "yüksek" fikirlerin düştüğü bir döngü söz konusudur. Daha da doğrusu sıralı sebep sonuç ilişkileri ile düşünmeye alışmış bizlere bu oluş bir döngü gibi görünüyorsa olmalı. Her birey konumu ve mesleğine göre, aynı anda, daha iyi olduğunu düşündüğüne doğru hareket edebilmek için temsiller geliştirir, bunlara fikirler de dahil. Bir fikrin dahi bir temsil olabildiği bir ortamda, yapıları, yapılanlara ve orijinalere bakıp, yapının sadece durduğu "orijin"ine tav olmayıp, temsil edilen söz konusu fikrin nereye gittiğinin peşine düşebilmiş bir iş Bruno Fioretti Marquez'in yeni Gropius Evi. Materyali yerçekiminden

kurtarmak için düşsüzleştirip maddeden bağımsızlaştırarak ve üstelik bu operasyonu beton ile gerçekleştirerek. Sonuç olarak mimarlar, içinde bulunduğumuz sert neoliberal dünyada başka ellerde ve bağlamlarda son derece genel geçer, tutarsız ve sıradan bir yapıyla sonuçlanabilecek maddesizleştirme sürecini, düşünen ve düşündüren bir işe dönüştürmeyi başarmışlar.

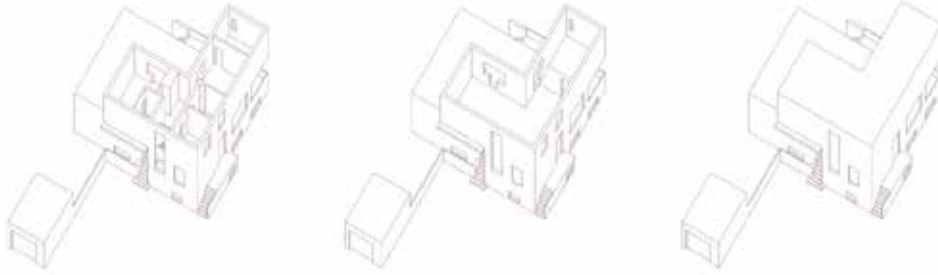
#### ■ Saitali Kökner, Dr. Mimar.

#### Notlar:

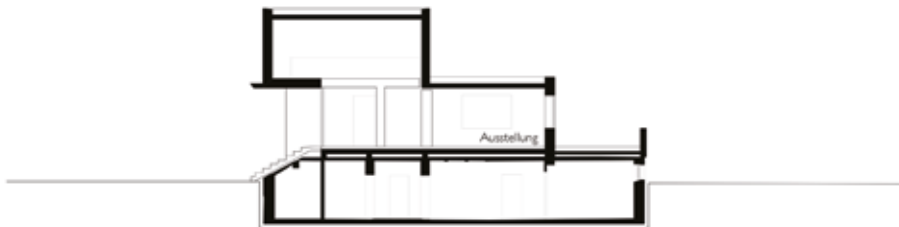
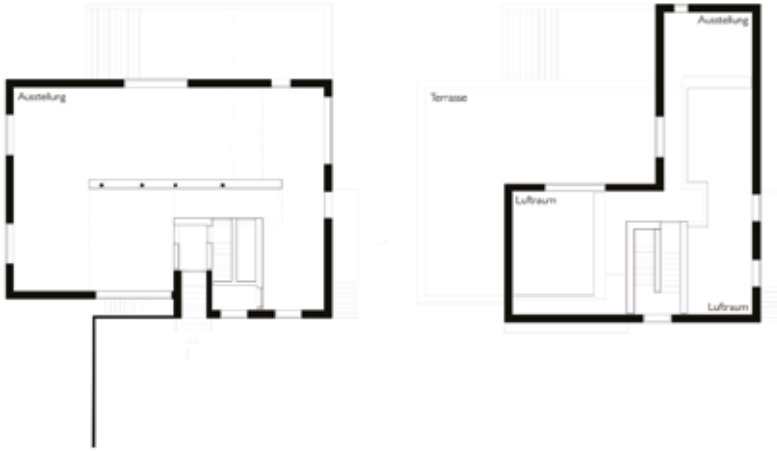
- 1 Monika Markgraf, "Rekonstruktion? Das Gropius-Haus in Dessau", 2007.
- 2 Florian Heilmeyer, "Gropius' Ghosts: Bauhaus reinterpreted not reconstructed in Dessau", *uncube*, 22 Mayıs 2014: [https://www.uncubemagazine.com/blog/13113621].
- 3 Yapının kuruluşundaki tersyüz edilmiş stratejileri, mimarların açıklamalarında da belirgin: "Sugimoto ve Demand'in çalışmaları, aradığımız şeyi bize gösteriyordu: Yokluğu ve mevcudiyeti çağrıştıracak, yakınlık yoluyla mesafe yaratacak ve muğlaklık ile kesin bir şekilde başa çıkacak bir şema". Mimarların proje açıklama metninden, "Memoria and Imprecision": [https://bfm.berlin/neue-meisterhaeuser-bauhaus-dessau-2014/#].
- 4 Matthias Noell, "Choisir entre l'individuel et le standard – das Künstlerhaus bei Gropius, Le Corbusier, Van Doesburg, Bill", *Universitätsbibliothek Heidelberg*, Heidelberg, 2002, s. 83-115.
- 5 Alanda yapılan arama kazılarında girişteki siyah boyalı kolonların üzerine giydirilen 25 mm siyah cam kaplamadan parçalar bulunmuş. Bkz.: Sayed Ahmed, "General Consideration over the Bauhaus Material Practice: The Case of Modern Monument; Siedlung Gropius Törten Estate at Dessau, Germany." *Journal of University of Babylon for Engineering Sciences* 27.2, 2019, s. 300-318.
- 6 Görsel karşılaştırma için bkz.: F. Heilmeyer, a.g.e., 2014.

## YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

43



Çizimler: Bruno Fioretti Marquez, Berlin



Konum: **Dessau, Almanya**  
 Yapım Tarihi: **2014**  
 Proje Alanı: **262 m<sup>2</sup>**  
 İşveren: **Stadt Dessau-Roßlau**  
 Mimarlar: **Bruno Fioretti Marquez, Berlin**  
 Proje Sorumlusu: **José Gutierrez Marquez, Marco Smith, Simon Davis, Nadine Stecklina**  
 Proje Ekibi: **Hanna Schlösser, Riccardo Sanquerin, Serena Vaccari**  
 Proje Yönetimi: **Anton Zenk**  
 İnşaat Mühendisliği: **ASP planen + bauen GmbH**  
 Proje İşbirliği: **Passau Ingenieure GmbH (tesisat/elektrik), Büro für Bauphysik L. Pawlizak (yapı fiziyi)**  
 Peyzaç: **Uwe Merz**  
 Danışmanlar: **L. Pawlizak / Büro für Bauphysik (yapı fiziyi), Firosec GmbH (yangın güvenliği)**  
 Çizimler: **Bruno Fioretti Marquez, Berlin**  
 Fotoğraflar: **Christoph Rokitta ve Mathias Oswald.**

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ | İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATKILARIYLA

## YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZ SUAT ÇALBIYIK ÇİMENTO FİYATLANDIRMA POLİTİKALARINA YÖNELİK BASINA AÇIKLAMALARDA BULUNDU



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK, kamuoyunda son dönemde tartışmaya açılan çimento fiyatlandırma politikalarına yönelik olarak, 10 Haziran 2021 tarihinde basına açıklamalarda bulundu. Haber yayınlarda aşağıdaki çerçevede yer aldı;

### **“İnşaat Sektörü Fiyatlarını Etkileyen Ana Unsur Çimento Değildir”**

Türk Çimento Sektörünün çatı kuruluşlarından olan Sendikamız kamuoyunda son dönemde tartışmaya açılan çimento fiyatlandırma politikaları hakkında değerlendirmelerde bulundu. Türkiye’ye sağladığımız katma değer ve katkıyla gurur duyduğunuzun altını çizen

Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Suat ÇALBIYIK; *“Sektörümüzün iç pazarda yakaladığı istikrarlı ivmeyi korumak ve yurt dışı pazarlarda üstlendiğimiz kritik rolü sürdürerek başarılarımızı taçlandırmak için elimizi taşın altına koymaktan çekinmedik. Türk Çimento Sektörü, 2018-2019 yıllarında üst üste daralmasına rağmen, Türkiye için fedakârlık yapmaktan kaçınmamış bir endüstridir”* dedi.

### **“Yaklaşık bir asırdır her koşulda Türkiye’ye hizmet etmekten gurur duyuyoruz”**

Türk Çimento Sektörünün küresel pazarda önemli bir oyuncu olduğunun ve bu başarının katlanarak sürdürülmesi gerektiğinin altını çizen Suat ÇALBIYIK şöyle konuştu: *“Çimento Sektörü, Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana, yaklaşık bir asırdır ülkesine hizmet etmenin gururunu taşımaktadır. Bugün üretimde Avrupa’da birinci, dünyada altıncı sıradayız. İhracatta da Avrupa’da yine birinci, dünyada ikinci sıradayız. Başarının kolay elde edilmediğini biliyor, bu başarıları sürdürülebilir kılmak için sektör olarak fedakârlık yapmaktan çekinmiyoruz. 2018-2019 yıllarında üst üste daralan sektörümüz, 2020 yılına umutlu başlasa da, Mart ayında baş gösteren Covid-19 salgını sebebiyle ikinci defa sarsıldı. Yine de üretime ara vermedik ve inşaat sektörünün devamlılığına her zamanki gibi katkı sunduk.”*

### **“Ciddi maliyet artışına maruz kalsak da ülkemize katma değer üretmekten vazgeçmedik”**

Yüksek maliyet artışlarından kaynaklı büyük fiyat baskılamasına maruz kalınan dönemlerde dahi Türkiye’ye katma değer üretecek çalışmalara imza attıklarını vurgulayan ÇALBIYIK sözlerini şöyle sürdürdü: *“Çimento sektörü maliyet bileşenlerinin %55-65 kadarı yakıt ve elektrik maliyetlerinden oluşmaktadır. Sektörümüzün yakıt tedarikinde ithalata olan bağımlılığı oldukça yüksek. Çimento sektörü birincil yakıt ihtiyacının kalori cinsinden %94’ünü, miktar cinsinden ise %92’sini petrokok ve ithal kömürden karşılarken, üretimde yoğun olarak kullanılan fosil yakıtların %92’si ithal*





## SENDİKAMIZ GENEL SEKRETERİ DR. H. SERDAR ŞARDAN, MİLLİYET MİMARLIK VE YAPI DERGİSİ'NE "YEŞİL BETON" PROJESİNİ ANLATTI



Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, Yapı Tasarım Yarışmamız ile 2019 Yarışmasının profesyonel kategorisinde 3. olan ve Sendikamızın Yeniköy'de bulunan merkez ofis bahçesine inşa edilen "Yeşil Beton" projesini Milliyet Mimarlık ile Yapı Dergisi'ne anlattı. Haber

yayınlarında aşağıdaki çerçevede yer aldı.

Sendikamızın, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek amacıyla düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması'nın ilkinde profesyonel kategoride 3. lük ödülü kazanan "Yeşil Beton" projesi, Türkiye Mimarlık Yıllığı 2020'ye seçildi. TOBB ETÜ Üniversitesi Mimarlık Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Aktan ACAR ve Mimar Yıldırım YAZGANARIKAN tarafından yarışma kapsamında tasarlanan yapı, Sendikamızın İstanbul'daki Genel Merkezi'nin bahçesinde hayata geçirildi.

Arkitera Mimarlık Merkezi tarafından 2020 yılının kayda değer işlerinden biri olarak yıllığa girmek ve sergilenmek üzere seçilen 41 proje arasında yer almaya hak kazanan Yeşil Beton'u "Geçirimli beton halkalardan oluşan bir biyoçeşitlilik kulesi. Yapılı çevre ve özellikle beton ile canlı çeşitliliği arasındaki ilişkiyi, iklim değişikliği, ekosistem etkileşim ve hizmetleri bağlamında "yerküre" lehine düzenleyen bir perspektifin eseri" diye açıklayan müellif Dr. Aktan ACAR, projenin kentleri bütün türler için daha yaşanabilir hale getirmek; canlı çeşitliliğini destekleyerek iklim değişikliği karşısında daha esnek, sağlıklı ve sürdürülebilir kentsel yaşam alanları oluşturabilmek

için özel olarak tasarlandığını belirtiyor. Betonu (poroz) geçirimli olarak üretmek, kentsel ekosisteme destek veren tasarım, aynı zamanda bir öğrenme ortamı ve yaşantı yaratma iddiası taşıyor. Geçirimli beton ağırlıklı olarak zeminde yağmur ve kar suyunu toprağa iletmek, sel ve taşkın riskine karşı bir önlem, çevre dostu bir alternatif olarak kullanılıyor.

Sürdürülebilir bir geleceğe işaret eden Yeşil Beton'u ÇEİS Merkezi'nin bahçesinde uygulamaya geçirdiğimizi ifade eden Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN ise "Gerek projenin sunduğu perspektif gerekse çimento ve betonun algısında yaratabileceği köklü değişim bizim için çok kıymetli. Yarışmamız kapsamında tasarlanan bu özgün çalışmanın hem ev sahibi olmaktan hem de Mimarlık Yıllığına seçilmesinden dolayı gurur duyuyoruz" dedi.

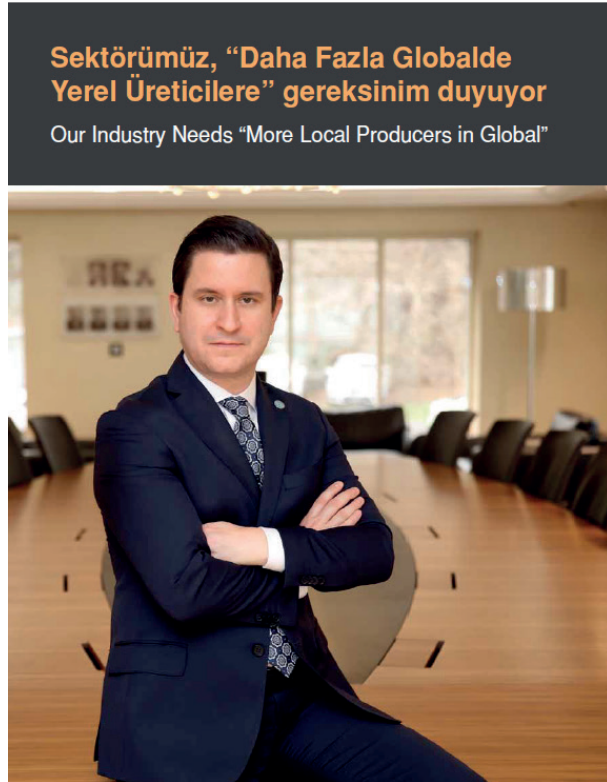


## SENDİKAMIZ GENEL SEKRETERİ DR. H. SERDAR ŞARDAN, CEMENTÜRK DERGİSİ'NE AÇIKLAMALARDA BULUNDU

Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN, CemenTürk Dergisi'nin Mayıs-Haziran 2021 sayısında ÇEİS faaliyetlerini anlattı ve sektöre yönelik açıklamalarda bulundu.

Dr. H. Serdar ŞARDAN röportajda "Sektörü geleceğe hazırlamak" vizyonumuz doğrultusunda hayata geçirdiğimiz projelerden bahsetti. Sektörün işgücü niteliğini artırmayı hedeflediğimiz ÇEİS Kampüs, sektörün yaratıcı ruhuna alan açtığımız Yapı Tasarım Yarışması, dijital haberleşmeyi hızlandıran mobil uygulamamız ÇİP, pandemi döneminde yol gösterici olması adına

RÖPORTAJ / INTERVIEW



**Sektörümüz, "Daha Fazla Globalde Yerel Üreticilere" gereksinim duyuyor**  
Our Industry Needs "More Local Producers in Global"

hazırladığımız Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması, sektörümüzü kültürel faaliyetlerde bir araya getiren Kültür-Sanat Buluşmaları ve sektörümüz çalışanlarının aileleriyle birlikte katıldığı Online Aile Buluşmaları serisi röportajda öne çıkan faaliyetlerimiz arasında yer aldı.

Dr. H. Serdar ŞARDAN açıklamalarında; Türkiye ve dünya ekonomisi ile birlikte, Çimento Sektörünün mevcut durumuna da değindi. Üretimde Avrupa'da birinci, dünyada altıncı sırada olduğumuzu belirten ŞARDAN, ihracatta ise Avrupa'da yine birinci, dünyada ikinci sırada olduğumuzun altını çizdi. Yanı sıra, dünya pazarında önemli bir rol oynayan ve global arenada yeni fırsatlarla karşı karşıya olan sektörümüzün, gelecek dönemde yurt dışı pazarlarda güçlü ve yerel kaynakları verimli kullanan Globalde Yerel Üreticiler çıkarılabilmesinin şart olduğunu vurguladı.

*Röportajın tamamına internet sitemizden ulaşabilirsiniz.*

"2021 yılının ilk çeyreğinde yaklaşık 100 ülkeye çimento ihracatı gerçekleştirdik; Polonya ve Hırvatistan gibi 18 yeni ülkeye ihracat yapar hale geldik. Suriye pazarının da açılması sektörümüz için oldukça önemli bir gelişme. Diğer yandan, tüm pazarlar arasında ABD hala en önemli pazarımız. 2021 yılı Ocak-Mart dönemine baktığımızda, geçen seneye kıyasla ABD'ye ihracatımızda %11'lik bir artış söz konusu. Açıklanan paketlerle birlikte, ABD pazarında 2022 ve 2023 yıllarında talebin daha da artacağını öngörüyoruz."

"In the first quarter of 2021, we exported cement to approximately 100 countries. We have become exporting to 18 new countries such as Poland and Croatia. The opening of the Syrian market is a very important development for our industry. On the other hand, the USA is still our most important market among all markets. When we look at the January-March period, there is an 11% increase in our exports to the USA compared to last year. With the declared packages, we anticipate that the demand in the US market will increase in 2022 and 2023."

**Dr. H. Serdar ŞARDAN**  
ÇEİS Genel Sekreteri / ÇEİS Secretary General

Türk çimento sektörünün çapı kuruluşlarından olan ÇEİS, son dönemde farklı proje ve çalışmalarıyla gündeme geliyor. Kurumun 2021 yılı genel hedef, strateji ve projeleri nelerdir? Şu anda ÇEİS'e ne tür çalışma ve projeler yürütülmüyor?

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) 67 yıldır gururuna çimento sektörünün paydaşlarına hizmet ediyor. Sendika olarak, ajandamızın önemli gündem maddesi sektörü geleceğe hazırlamak. Bu açıdan, doğrudan stratejimiz, çimento sektörünü, modern dünyaya nispetle eğiterek, vizyoner, yenilikçi, çağdaş, doğaya saygı ve toplumsal hassasiyetten oluşan sektör olarak konumlamak.

Bu hedeflerimize ulaşabilmek adına, alanında uzman paydaşlarımızın katkılarıyla oldukça yoğun bir ajanda ve strateji geliştirdik, eş zamanlı pek çok projeyi yürütüyoruz.

İşgücü niteliğini artırma hedefleyen ÇEİS Kampüsü, sektörün yaratıcı ruhuna alan açıyor. Yapı Tasarım Yarışması, dijital haberleşmeyi hızlandıran mobil uygulamamız ÇİP, pandemi döneminde yol gösterici olması adına hazırladığımız Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması, sektörümüz kültürel faaliyetlerde bir araya getiren Kültür-Sanat Buluşmaları ve sektörümüz çalışanlarının aileleriyle birlikte katıldığı Online Aile Buluşmaları serisi öne çıkan çalışmalarımızdandır. Ayrıca bir başka önemli faaliyetlerimizde sürdürülebilir bir yaklaşıma esas alıyor, geleceğe bakanlarımızın bugünden yaşadığı insanyorum. Sektörümüzün ülkemize sağladığı ekonomik ve toplumsal katkıları artırarak adına, projeleri geliştirmeyi sürdürüyoruz.

ÇEİS, one of the umbrella organizations of the Turkish cement industry, has recently come to the fore with its different projects and works. What are the general goals, strategies and projects of the Institution for 2021? What kind of studies and projects are currently being carried out in ÇEİS?

Cement Industry Employers' Union (ÇEİS) has been proudly serving the stakeholders of the cement industry for 67 years. As a union, the most important item on our agenda is to prepare the industry for the future. In line with this responsibility, our strategy is to position the cement industry as a visionary, innovative, contemporary, nature-friendly and socially sensitive industry that can quickly integrate into the modern world.

In order to achieve these goals, we carry out several simultaneous projects on a very intensive agenda and in a systematic manner with the contributions of our stakeholders who are experts in their respective fields.

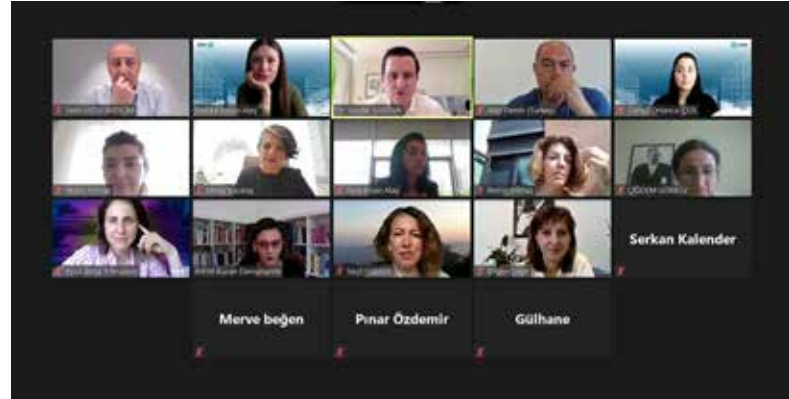
ÇEİS Campus, which aims to increase the quality of the workforce, the Building Design Contest, where we opened up space for the creative spirit of the industry, our mobile application ÇİP, which accelerates digital communication, the Research on the Effects of Covid-19 on the Cement Industry Working Life, which we prepared to guide the way in the pandemic period, the Culture and Technology Contest that brings our industry together in cultural activities, and the Online Family Meetings series, in which the employees of our industry spend with their families, are just a few of our prominent works. We are based on a sustainable approach in all our activities, and we believe that the foundations of future

## “ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE YENİ BİR PERSPEKTİF: ENDÜSTRİYEL İŞVEREN MARKASI ÇEKİCİLİĞİ” PROJEMİZDE ARAŞTIRMA FAZI TAMAMLANDI

Sektörümüz için oldukça önem arz eden İnsan Kaynakları Sürdürülebilirliğine hizmet edecek “Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği” projemizde araştırma fazı tamamlandı.

Nitelikli istihdamın sektörümüze çekilmesi ve çekilen istihdamın korunması amacımıza hizmet edecek bu projemiz kapsamında, üye fabrikalarımızın çalışanlarının katılımıyla, mevcut çalışanlarımızın iç görüşlerini topladık. Eş zamanlı olarak, Universum Global’in Türkiye’de 8. defa gerçekleştirdiği araştırmanın, sektörümüzle ilgili sonuçlarını inceleyerek; hem üniversite öğrencileri hem de hali hazırda iş hayatında olan genç profesyonellerin, iş hayatına dair beklentilerini derinlemesine analiz ettik.

Söz konusu araştırmalardan elde edilen bulguları, 22 Haziran 2021 tarihinde, Proje Danışmanımız Evrim KURAN’dan, sektörümüzün İnsan Kaynakları profesyonelleri ile birlikte dinledik. Projenin devamında, yine Evrim KURAN liderliğinde gerçekleşecek Stratejik Danışmalık Toplantıları ile aksiyon planını çalışacak ve proje sonuçlarını Ağustos ayında sektörümüzle paylaşacağız.



## KÜLTÜR-SANAT BULUŞMALARIMIZIN DÖRDÜNCÜ DURAĞI "RİVAYET RADYOSU" OLDU

Sanatın ruhumuzu tazeleyen ve ilham veren örneklerine alan açtığımız Kültür-Sanat Buluşmalarımız, Haziran ayında da "Tiyatro Günleri" başlığı altında devam etti.

Rehber, Tarihçi ve Seyahat Yazarı Saffet Emre TONGUÇ konuşmacılığında "Göbeklitepe'nin Sırları" konulu webinarla başlayıp, "Küçük Prens" ve "Kibarlık Budalası" tiyatro gösterimleri ile devam eden seride yeni buluşma durağımız, ülkemizin kıymetli tiyatrolarından DasDas'ın "Rivayet Radyosu" adlı özgün eseri oldu.

Türk edebiyatının en güçlü kalemlerinden Sabahattin ALİ hikayelerinin ünlü oyuncu Mert FIRAT'ın sesinde yeniden hayat bulduğu, Korhan FUTACI ve orkestrasının müzikleri ile eşlik ettiği "Rivayet Radyosu" gösterimini, 18 Haziran 2021 Cuma günü Sendikamız üyesi şirket çalışanlarına özel olarak yayınladık. 5.000 kişinin erişimine açılan etkinlik, Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın konuşmasıyla başladı.



**RİVAYET RADYOSU**



**HİKAYELER / SABAHATTİN ALİ**  
**MERT FIRAT &**  
**KORHAN FUTACI**

BARIŞ ERTÜRK - BARİTON SAKSAFON  
FERYİN KAYA - BAS GİTAR  
BERKAN TİLAVEL - DAVUL

ÇEİS'ten

## YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021'İN PROJE BAŞVURULARI TAMAMLANDI

Sendikamız tarafından bu yıl ikincisi düzenlenen Yapı Tasarım Yarışması'nda, 22 Mart 2021 tarihinde başlayan proje teslim süreci 03 Haziran 2021 tarihinde sona erdi.

Hem profesyonel hem de öğrenci kategorisinde yoğun katılımın olduğu yarışmanın kazananları, jüri değerlendirmesinin ardından 07 Temmuz 2021 tarihinde, <https://yapitasarimyarismasi.com/> sitesinde açıklanacak. Yapı Tasarım Yarışması 2021'in tüm yarışmacılarına katılımları için teşekkür ederiz.

## YAPI TASARIM YARIŞMASI



## “YEŞİL BETON” MARDİN YEŞİLLİ'DE UYGULAMAYA GEÇTİ

Yapı Tasarım Yarışması 2019'da ödül alan projelerin hayata geçirilmesi ile ilgili çalışmalarımız devam ediyor. Üyemiz Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş. Mardin Şubesi'nin destekleriyle, Mardin Yeşilli Belediyesi sınırları içerisindeki Gençlik Merkezi'nde de “Yeşil Beton” isimli proje hayata geçirildi. Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, eserin müellifi Mimar Dr. Aktan ACAR ile Mardin Protokolünün yoğun katılımı ile eser 19 Mayıs 2021'de açıldı.

“Yeşil Beton” projesi, geçirimli beton halkalardan oluşan bir biyo-çeşitlilik kulesi şeklinde tasarlanmış olup, projeye kentleri bütün türler için daha yaşanabilir hale getirmek; canlı çeşitliliğini destekleyerek iklim değişikliği karşısında daha esnek, sağlıklı ve sürdürülebilir kentsel yaşam alanları oluşturabilmek; betonu yenilikçi biçimlerde ele almak; kentin tüm sakinleri için bir öğrenme ortamı ve yaşantı fırsatı yaratmak amaçlanıyor.



## ÇEİS KAMPÜS'TE YILIN İLK YARISINDA 70 EĞİTİM TAMAMLANDI

2021 yılı Ocak ayı itibarıyla faaliyete geçen ÇEİS Kampüs Haziran ayı itibarıyla 9 farklı sınıfta 70 eğitimi geride bıraktı. Bu eğitimlere üyelerimizden 1041 başvuru geldi. Kontenjanların uygunluğu çerçevesinde 726 beyaz yakalı çalışan ve yönetici eğitimlere katıldı.

Her eğitim için ayrı ayrı yapılan memnuniyet anketi toplam sonuçları; eğitmen, eğitim içeriği ve eğitim ortamı bağlamlarında katılımcıların eğitimlerden duyduğu genel memnuniyet oranının, 100 üzerinden 93,4 olduğunu gösteriyor.

### YÖNETİCİLER İÇİN FINANS EĞİTİMİ TAMAMLANDI

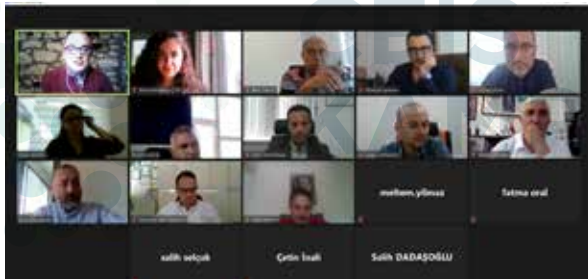
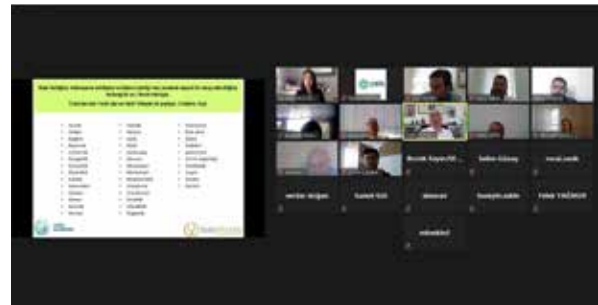
ÇEİS Kampüs'ün ÇEİSEF21 I Ekonomi ve Finans Sınıfı'nda yer alan ve Sabancı Üniversitesi, EDU iş birliği ile gerçekleştirilen Yöneticiler İçin Finans eğitimlerinde bulunan 6 modül 8 oturumda tamamlandı.

Faik BAŞAR ve Oğuz BULUT'un eğitmen olarak yer aldığı programda Finans Matematiği, Temel Kurumsal Finans, Finansal Tabloların Analizi, Nakit Yönetim ve Nakit Akım Tablosu, Yatırım Projelerinin Verimliliğinin Değerlendirilmesi ve Temel Risk modülleri işlendi.

Yöneticiler İçin Finans Sertifika Programı'nda, finansçı olmayan yöneticilerin, iş ortakları ve iş sahiplerinin bir finansçı kadar bilgi sahibi olabilmeleri ve bütünsel bir finansal bakış açısı kazanmalarını sağlamak ile bir işletmenin tüm faaliyetleri süresince karar süreçlerinde finansal boyutun etkilerini ön görebilmeleri hedeflenirken, eğitim sonrasında yapılan sınavda başarılı olan katılımcılarımıza sertifikaları hazırlandı.

### LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI EĞİTİMLERİ SEKTÖR LİDERLERİMİZİN GELİŞİMLERİ İÇİN DEVAM EDİYOR

Üye firmalarımızın çalışanlarını geleceğin liderleri olarak yetiştirmeyi hedefleyen ÇEİSLY21 I Liderlik ve Yönetim Sınıfı Mayıs ayında "Etkili Liderlik ve Beden Dili", "Kurum Kültürü, Kurumsallaşma ve Tercih Edilen Marka Oluşturma" ve "Liderler İçin Etkili İletişim ve Global Vizyon Yaratmak" eğitimlerini tamamlayarak hedeflerine bir adım daha yaklaştı. Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (BAUSEM) iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimler katılımcılar tarafından büyük ilgi gördü.

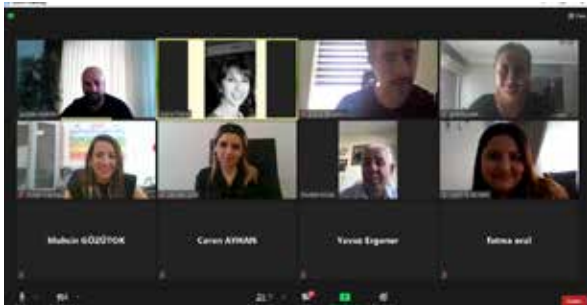


## “BUSINESS COACHING ADVANTAGE” EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Submarine ortaklığı ile gerçekleştirilen eğitimde katılımcılar 7 gün boyunca pratik ve yoğun bir öğrenme deneyimi yaşarken sağlam bir kurumsal koçluk teorisini beceri geliştirme, alıştırmaya ve uygulamalarla birlikte öğrendiler. Etkin liderlik koçluğunu içeren tüm unsurlara ait becerilerin içselleştirilmesini ve bireylerin bu zihniyet ile becerileri hayatlarının her alanında kullanabilmelerini sağlayan eğitim 17 Mayıs 2021 tarihinde sona erdi.

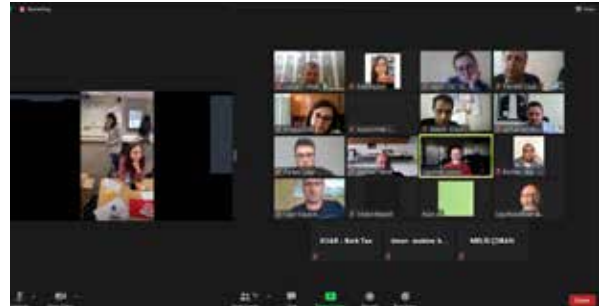
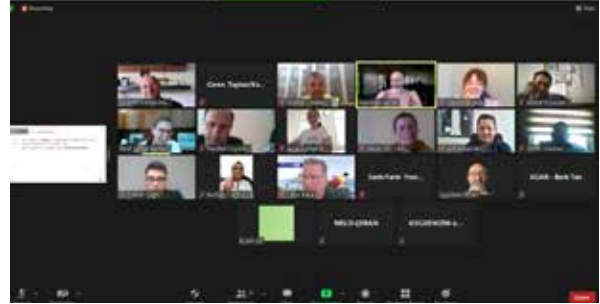
## İHRACAT TEŞVİKLERİ VE UYGULAMALARI EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Uygulamalı ve workshoplara dayalı bir eğitim olarak gerçekleştirilen İhracat Teşvikleri ve Uygulamaları Eğitimi'nde 2 gün boyunca devlet destekli modeller, genel kapsam ve tanımlar, hibe-destek-teşvik paketleri hakkında genel bilgilendirme, ihracatta devletin destek verdiği kanalların tanımı ve aktarılması, ihracat yapan kuruluşlar için sağlanacak hibe, destek, teşvik modellerinin açıklanması gibi konular üzerine konuşuldu. Sabancı Üniversitesi, EDU işbirliği ile 24-25 Mayıs 2021 tarihlerinde tamamlanan eğitimimiz bu teşvikler konusunda hangi kurum ve kuruluşlarla iletişime geçebilecekleri, güncel düzenlemelere ve bilgiye nasıl ulaşacakları konusunda da katılımcılara yol gösterici nitelikte oldu.



## TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME YÖNETİMİ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

ÇEİSOP211 Operasyonel Gelişim Sınıfında bulunan Tasarım Odaklı Düşünme Yönetimi Eğitimi iş hayatında ortaya çıkan problemlerin çözümü için bir yerine birden fazla ve alışılmadık çözümler üretebilmek için düşünme yeteneğinin geliştirilmesi üzerine planlandı. Prof. Dr. Oğuzhan ÖZCAN'ın eğitmen olarak yer aldığı ve Koç Üniversitesi işbirliği ile 24-26 Mayıs 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitim katılımcılarımızdan tam not aldı.





## DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ: DİJİTALLEŞMENİN YOL HARİTASI

ÇEİS Kampüs'ün ÇEİSDT21 I Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda bulunan Dijital Dönüşüm Süreci: Dijitalleşme Yol Haritası Eğitimi tamamlandı.

Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (BAUSEM) iş birliğiyle, 18 Haziran 2021 tarihlerinde gerçekleştirilen eğitimde; Dijitalleşme nedir?, Endüstri 4.0, dijital dönüşümün unsurları ve nedenleri, hiperotomasyon, IOT, IOB, siber güvenlik, pratik blockchain, strateji ve yol haritası konuları üzerine konuşuldu.



## İŞ HAYATINDA HİKAYE ANLATIMI EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Günlerimizin kendimizi ifade etmeye, mesajımızı doğru vermeye çalışarak, tanıtımlar hazırlayarak, sunumlar yaparak geçtiği bugünlerde üyelerimize fayda sağlayacak bu eğitimde hikaye anlatımının temelleri, sözlü hikayelerin yapısı, bağlantı hikayeleri - güven, uyum ve bağ oluşturmak, açıklık hikayeleri - kendimizi ve ürünümüzü tanıtmak, anlam oluşturmak, işin değerlerini aktarmak, etki yaratacak hikayeler, değişim hikayeleri, hikayeyi tespit etme becerisi, hikaye toplama alışkanlığı edinme, hikayeyi dinleme konuları üzerine konuşuldu. 28-29 Haziran 2021 tarihlerinde 2 seans olarak tamamlanan eğitimde katılımcılarımıza deneyimli eğitmenler Ferah LÖK ve Tijen MERGEN eşlik etti.



ÇEİS  
KAMPÜS



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 AŞI SEFERBERLİĞİ

Ülkemizde ve dünyada Covid-19 salgınının sonlanmasında önemli rol oynayacak olan aşılama süreci devam ediyor.

Aşı ve aşılama sürecinde çimento sektöründe de salgını yenme seferberliğine katılmak ve katkıda bulunmak oldukça önemli. Ayrıca, aşı ve aşılama süreci ile ilgili kamuoyunda zaman zaman karşımıza çıkan kafa karıştırıcı bilgiler çeşitli belirsizlikleri de ortaya çıkarabiliyor.

Bu kapsamda, ÇEİS ile Artı Sağlık işbirliğinde aşı ve aşılama hakkında doğru bilgileri çimento sektörüne aktarabilmek adına aşı hakkında sıkça sorulan soruların yer aldığı kapsamlı bir bilgi notu, çalışanlar için el kitapçığı ve afiş serisi hazırlandı.

Söz konusu afiş tasarımları ÇEİS üyesi fabrikalara iletilerek yemekhane, ünite panoları vb. alanlara asılması sağlandı. Ayrıca, çalışanlara dağıtılmak üzere tasarlanan el kitapçıkları ile konuya ilişkin hazırlanan bilgi notu da İSG ve İK birimlerinde kullanılmak üzere üye fabrikalara iletildi.

Ayrıca, Sendikamız tarafından 25 Haziran 2021 tarihinde, ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesi ile ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun katılımlarıyla "İşyerlerinde Covid-19 Aşısı Uygulamalarına İlişkin Bilgilendirme Toplantısı" gerçekleştirildi.

Toplantıda; aşılama sürecinin tıbbi boyutu Artı Sağlık Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Ali Rıza TIRYAKI tarafından ele alınmış olup, konunun insan kaynakları yönetimi boyutu ise Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR tarafından değerlendirildi. Toplantının son bölümünde üyelere gelen sorular yanıtlandı.

Son olarak, genel hatlarıyla salgına, salgının sonlanma koşullarına, aşı olmanın önemine ve aşı sonrası dikkat edilmesi gereken konulara ilişkin olarak bir webinar organize edildi. Webinar, 06 Temmuz 2021 tarihinde "Covid-19 Aşısı Hakkında Merak Edilenler" konu başlığında Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN'ın konuşmacı olarak katılımıyla gerçekleştirildi.

**Covid-19 Aşısı Hakkında Merak Edilenler**  
Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN

Webinarımızda genel hatlarıyla salgını, salgının sonlanma koşullarını, aşı olmanın önemini ve aşı sonrası dikkat edilmesi gereken konuları konuşacağız.

06 Temmuz 2021  
13.00 - 14.30

 ÇEİS

 A screenshot of a webinar session. The top part shows a grid of 20 small video windows, each with a participant's name and a small profile picture. The names include: İsmail Özalp, Dilek Dönmez, İsmail Kılıç, Dr. Serdar ÇİĞDEMİR, Fatma Toprak, Ercan Özdemir, Çimento Fabrikası, Cemal Kılıç, Ayhan, Ceylan Arslan, ÇEİS, Barış Bademci, Petrolkirmen, Mustafa Kılıç, Volkan Çelik, Utku Erhanç, İsmail Ural, Okan Güven, Utku Şimşek, Buket Çabırlı, Feriye, ayferoklaybozk..., Asım Ateş, Mehmet Karaku..., and cagatay avsar. The bottom part of the screenshot shows the ÇEİS logo and name.



## AŞI ve AŞILANMA:

Bugünün Koşullarında  
Bir Toplumsal Dayanışma Hareketi



crti

### AŞI ve AŞILANMA: Bugünün Koşullarında Bir Toplumsal Dayanışma Hareketi

Aşılama yalnızca bir birey olarak bağışıklık kazanma girişimi değil; ailemizi, çalışma arkadaşlarımızı, sevdiğimizleri ve toplumu koruyacak bir dayanışma hareketidir.

Hep birlikte salgını yenme seferberliğine katılabiliriz, katkıda bulunabiliriz. Salgınla mücadelenin iki etkili aracı var.

- Bulaş zincirini kırarak maske, mesafe, el yıkama önlemlerini alarak korunmak ve korumak.
- Hastalığa karşı aşılanarak bağışıklık kazanmak.

#### 1. COVID-19 aşısı olmak pandemiyi kontrol altına alınmasında niçin önemlidir?

COVID-19 hastalığına neden olan koronavirüsler için insan yerleşmek ve çoğalmak için bir "konak" görevi görür. Virüs konakçı bulamadığında yaşama, çoğalma şansı da bulamaz. Bu nedenle, COVID pandemisini kontrol altına alabilmenin, yeni varyantlarla tehlikenin yeniden büyümesini önlemenin tek yolu hastalığın bulaşmasını önlemektir.

İnsanlar arasında yayılım arttıkça virüs değişime uğramakta (mutasyon geçirmekte), daha bulaşıcı, daha ağır hastalık yapan ve aşılama etkisine daha dayanıklı varyantlar ortaya çıkmaktadır.

Bağışıklık kazanmış bireylerin sayısı belirli bir oranın üzerine çıktığında o hastalığın toplumda yayılması ciddi şekilde azalmaktadır. Çoğalma, yayılma azaldıkça yeni varyant gelişim ihtimali de azalmaktadır.

Aşı, bireyleri korumak ve salgını durdurmanın yanı sıra varyant gelişmesine fırsat vermemenin de en etkili yoludur.

Salgının yayılımını durdurmak, en kısa sürede normal hayat şartlarına dönebilme için kısa zamanda yeterli toplum bağışıklığı sadece aşılanma yoluyla güvenli bir şekilde ulaştırılabilir.

Herkesin hasta olmasını, üstelik geçen zaman içinde güçlenen varyant virüslerle daha ağır hastalık geçirmesini beklemekten toplum bağışıklığı sadece aşı ile mümkündür.

#### 2. Aşılar pandemiyi ne kadar zamanda sonlandırır?

Aşıların pandemiyi ne zaman sonlandırabileceği pek çok faktöre bağlıdır;

- Aşının etkinliği,
- Aşı uygulanan kişi sayısı,
- Aşı uygulandıktan sonra maske, mesafe ve temizlik önlemlerinin alınmasına ne kadar dikkat edildiği vb.

Ülkede ulaştığımız bağışıklık oranı ne zaman toplumun %60'ını aşarsa salgın gücü ve etkisini kaybedecektir.



Aşı ve Aşılama



## EĞİTİM VE İSG FAALİYETLERİ

Salgını Durdurmak İçin

# KOLLARI SIVAYALIM



Hayatımızı ve sevdiğimizleri  
KORUYALIM



Neden Aşı Oluyorum?

## Salgını Durdurmak İçin AŞI OLUYORUM

Kendimi ve Sevdiklerimi Koruyorum



Aşılar,  
sağlığımızı, çevremizi  
korumanın ve salgını  
durdurmanın en  
etkili yoludur.

Bugünün koşullarında  
aşı ve aşılama, salgına karşı  
bir toplumsal dayanışma  
hareketidir.



### COVID-19 aşıları güvenli ve etkilidir

Aşılar, COVID-19'a yakalanma ihtimalini oldukça azaltmaktadır. Virüs bulaşsa bile hastalanmaz, hastalansa bile çok hafif atlatırız.

Bugüne kadar geliştirilen ve acil kullanım onayı alan tüm COVID-19 aşıları güvenlidir. Aşıların tümü Dünya Sağlık Örgütü'nün etkinlik ve güvenlik kriterlerini karşılamaktadır. Aile hekimine, işyeri hekimine ulaşp danışarak kendiniz için en uygun aşı seçeneğini belirleyebilirsiniz.



### Aşılar DNA'mızı değiştirmez

İnsan hücrelerinde genler hücre çekirdeğinde bulunur ve DNA yapısında bilgilerden oluşur. BioNTech® ve benzer teknoloji aşılar da bulunan bileşen (mRNA) bağışıklık sistemini uyaran proteinlerin hücrelerimizde sentezlenmesini sağlarlar. Bu bileşen (mRNA) hücre çekirdeğine giremez, genlerimize ulaşamaz, genlerimizi değiştirmez.

Üzerinde yüzlerce bilim insanının 30 yıldan uzun bir süredir çalışmakta olduğu mRNA aşı teknolojisi güvenlidir.



HEP BİRLİKTE  
salgını yenme  
seferberliğine  
katılım.



### Yan etkiler normaldir

Her aşıda olduğu gibi, COVID-19 aşısı sonrasında da bazı yan etkiler olabilir. Yan etkiler, bağışıklık sisteminizin harekete geçmesinin bir göstergesidir. Bu yan etkilerin çoğu günlük yaşamınızda etkilemeyecek kadar hafif ve birkaç gün içinde kaybolur.

Nadir görülen yan etkiler %1'den daha az sıklıkta karşımıza çıkar. Alerji bulaşından biridir. Çoğu alerjik yan etki önemsizdir, çok nadiren tıbbi müdahale gerektiren alerji gelişebilir. Alerji öykünüz var ise veya alerji endişesi taşıyorsanız tam teşekküllü hastanelerde kurulan aşı merkezlerinde aşı olmak ve aşı sonrası yarım saat beklemek yeterli güveneyi sağlayacaktır.

### Unutmayalım,

COVID-19 hastalığının neden olduğu sonuçlar, aşının yan etkilerinden çok daha ağırdır.



### COVID-19 aşısı bizi hasta etmez

Aşılar vücudumuzun doğal savunma sistemi ile birlikte çalışır, böylece virüs ile karşılaşmamızda onunla savaşmaya (bağışıklık) hazır oluruz.

Aşıların içerisinde canlı virüs bulunmaz, dolayısıyla bizi hasta etmez.



### Aşı sonrası korunmaya devam

Vücudumuzun herhangi bir aşından sonra koruma oluşturması zaman alır. COVID-19 aşısı için tam koruma, ikinci aşımızdan (doz) sonraki bir veya iki hafta sonra gerçekleşir.

Aşı yaptırdıktan sonra yine de maske takmamız, sosyal mesafemizi korumamız ve hijyen kurallarına uymamız önemlidir.



**AŞI OLDUM  
ÇÜNKÜ;**

**yaşamayı seviyorum.**

Aşı olmak COVID-19'a yakalanma riskinizi azaltır.  
Virüsü kapsanız bile ciddi şekilde hastalanmanızı engeller.

 ÇEİS



**AŞI OLDUM  
ÇÜNKÜ;**

salgını durdurmak için  
seferberliğe katılıyorum.

Aşılantmak sadece kendimizi değil; ailemizi, arkadaşlarımızı,  
sevdiklerimizi ve toplumu koruyacak bir dayanışma hareketidir.

 **CEİS**



**AŞI OLDUM  
,  
ÇÜNKÜ;**

**ailemi ve arkadaşlarımı  
önemsiyorum.**

Aşılansak, kendinizi ve çevrenizdekileri korumanın ve salgını durdurmanın en etkili yoludur.

 **ÇEİS**

EĞİTİM VE İSG  
FAALİYETLERİÇEİS İSG KURULU VE KOMİTESİ  
ORTAK TOPLANTISINI  
GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin ortak toplantısı 08 Haziran 2021 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, ÇEİS İSG faaliyetleri ile 2021 yılı Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri raporu hakkında bilgi sunuldu..



## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAFTASI

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından her yıl düzenlenmekte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası'nın 35.'si TİSK ve TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı iş birliği ile 04 - 06 Mayıs 2021 tarihleri arasında dijital olarak düzenlendi.

"Pandemi Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Etkin İşbirliği" teması ile gerçekleştirilen organizasyon, 10 ana oturum ve uluslararası konuşmacıların yer aldığı "Pandemide İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Getirilen Küresel Çözümler" paneli ile çevirim içi yapıldı.

Söz konusu organizasyonda "Pandemide Güçlü İş Birliği ve İyi Uygulamalar" oturumunda Sendikamız Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN de "Covid-19 Pandemisinde Çimento Sektöründe Gerçekleştirilen Sağlık ve Güvenlik Uygulamaları" başlıklı bir sunum gerçekleştirdi.



## ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI 3. MODÜL EĞİTİMLERİ ONLINE SINIFLARDA DEVAM EDİYOR!

ÇİSİEM üzerinden gerçekleşen ve daha önce 13 grup katılımcınının 1. ve 2. modül eğitimleri tamamlanmış olan Programın, 3. modül eğitimleri 6 Nisan 2021 tarihinde başladı.

Bu kapsamda;

4. grup 3. Modül eğitimi 04 – 07 Mayıs 2021
5. Grup 3. Modül eğitimi 17 – 21 Mayıs 2021
6. Grup 3. Modül eğitimi 25 – 28 Mayıs 2021
7. Grup 3. Modül eğitimi 01 – 04 Haziran 2021
8. Grup 3. Modül eğitimi 08 – 11 Haziran 2021
9. Grup 3. Modül eğitimi 15 – 18 Haziran 2021
10. Grup 3. Modül eğitimi 22 – 25 Haziran 2021

tariflerinde gerçekleştirildi.

Program planlaması daha önce her bir grupta 16 kişi olarak yapıldı. Bu kapsamda 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.

3. modül eğitimlerini tamamlayan katılımcılar 4. Modül kapsamında olan Program Bitirme Projesi ile işletmelerindeki İSG ile ilgili bir soruna, eğitimlerde edindikleri bilgi ve becerileri dikkate alarak çözüm üretme sürecine başladı.

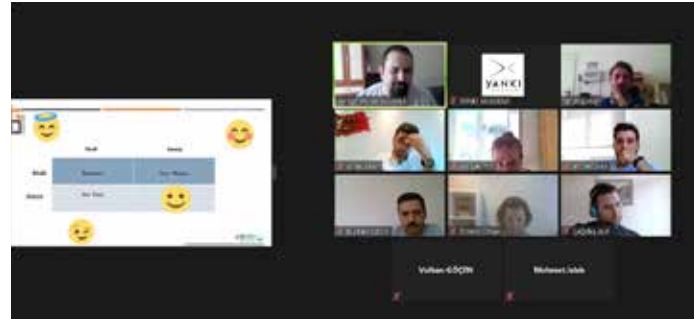
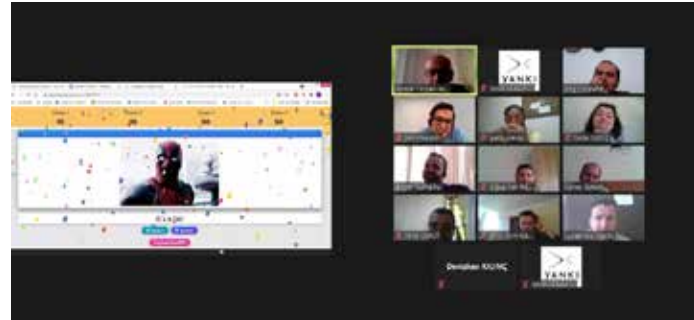
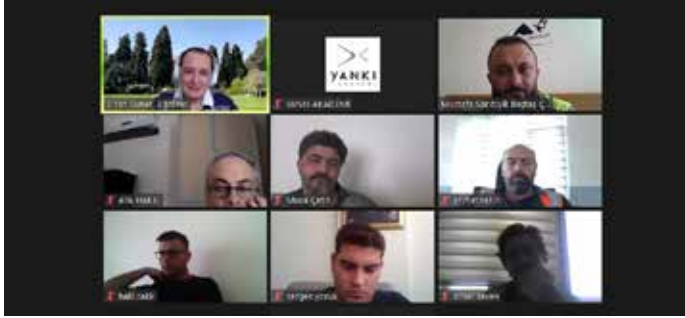
Toplamda dört modülden oluşan programın her modülü sonrası eğitime katılım/başarı belgesi verilecek olup, program tamamlandığında ise "ÇEİS İSG Liderlik Sertifikası" verilecek.

Programa özellikle mavi yaka çalışanlar ile üst yönetim arasında köprü görevi gören teknisyen, mühendis, şef ve müdürlerin katılımı 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 3	4	İSG Yönetimi Nasıl Olmalı?	Etkili İş güvenliği konuşması nasıl yapılmalı? İSG Oditi nasıl yapılmalı? İSG'de geri bildirim verme Kaza ve olaylar nasıl araştırılmalı? Alt İşveren ve Yüklenici İşlerinde İSG Nasıl Yönetilmeli? Evrak yönetimi Ödül ceza sistemi Acil durumlara hazır mıyız? Doğru KKD seçim kriterleri nedir?
MODÜL 4	4	Program Bitirme Projesi	Konuyu pekiştirmek amacıyla, fabrikanın İSG ile ilgili yaşadığı bir sorunun çözümü fabrikanın talebi çerçevesinde belirlenerek, katılımcı tarafından iş güvenliği uzmanı koordinasyonunda hazırlanacaktır.



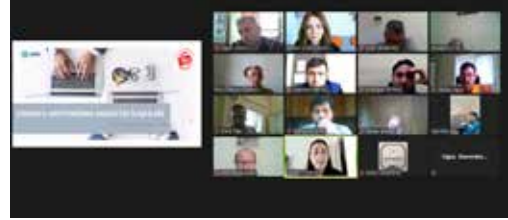
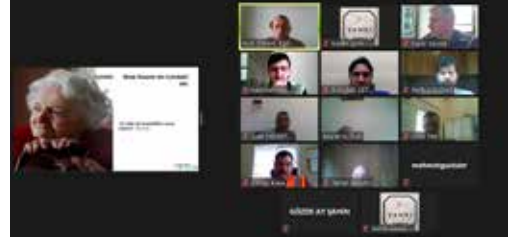
EĞİTİM VE İSG FAALİYETLERİ



## ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 03 – 04 Mayıs 2021 tarihleri arasında “Çalışan Temsilcisi Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

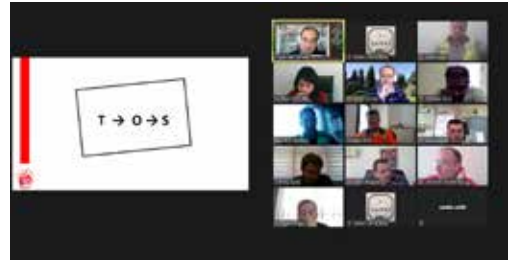
Söz konusu eğitimde, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereği olarak eğitim verilmesi gereken “Çalışan Temsilcisinin” görev ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca, grup toplu iş sözleşmesindeki İSG maddelerini, 5s uygulamalarını, İSG Kurulu simüle edilerek çalışan temsilcisinin rolünü, çimentoya özel riskleri, ekip çalışması oyunları vb. konuları uygulayarak öğrendiler.



## İSG KURUL ÜYELİĞİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 10 – 11 Mayıs 2021 tarihleri arasında “İSG Kurul Üyeliği Eğitimi - 2” online sınıfta gerçekleştirildi.

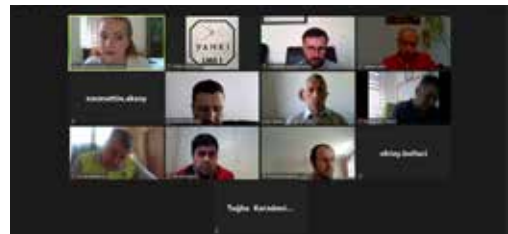
Eğitimde katılımcılara İSG kurulunun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, acil durum önlemleri gibi konularda bilgi aktarılmış olup, örnek toplantı uygulamaları ile etkileşimli uygulama yapıldı.



## İŞ İZİNLERİ SİSTEMİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 17 – 18 Mayıs 2021 tarihleri arasında “İş İzinleri Sistemi Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

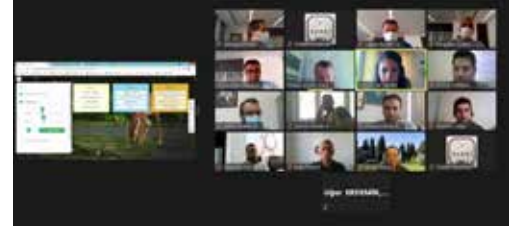
Eğitimde katılımcılara yüksek riskli operasyonların tanımlanması, ateşli (sıcak) çalışma, yüksekte çalışma, elektrikle çalışma, kazı çalışması, kapalı alanda çalışma, vinçle çalışma, kimyasallarla çalışma, basınçlı kaplarla çalışma, izin sistemi organizasyonu kurulması, izin sistemi prosedürü oluşturma, izin sistemi uygulamaları gibi konularda bilgi aktarıldı.



EĞİTİM VE İSG  
FAALİYETLERİEKED YETKİLENDİRME VE  
DENETÇİLİĞİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 19 – 20 Nisan 2021 / 24 – 25 Mayıs 2021 tarihlerinde “EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitim iş güvenliği uzmanları / teknikerleri, bakım şefleri / yöneticileri, elektrik ve bakım personeline yönelik olarak düzenlendi. Söz konusu eğitimde, tehlikeli enerji kaynaklarının kontrolünde EKED uygulamalarını, OSHA 1910.147 standardına uygunluğunu denetleyecek sistemi oluşturmasına ilişkin bilgilendirmeler yapılmıştır. Ayrıca, EKED sisteminin amacı, ilkeleri, yöntemleri, talimatları ile ilgili bilgilendirmeler yapılmış olup, EKED uygulama ve ekipman simülasyonlarında örnek çalışmalar yapıldı.

16 SAATLİK TEMEL İŞ SAĞLIĞI  
VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ  
DİJİTAL ORTAMDA DEVAM  
EDİYOR

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında çimento fabrikalarında istihdam edilen her çalışana her yıl 16 saatlik temel İSG eğitimi verme yükümlülüğü bulunuyor. İlgili Yönetmeliğin Ek-1’inde belirtilen eğitim konularını kapsayacak şekilde düzenlenmesi gereken eğitimlerin teknolojik araçlar kullanılarak uzaktan eğitim yöntemi ile verilmesi de mümkündür.

Bu kapsamda, ÇEİS İSG Kurulu’nda alınan karar çerçevesinde talep eden üye fabrikalarımızdaki çalışanların söz konusu eğitimlerinin ÇEİS tarafından oluşturulan online sistem üzerinden verilmesine ilişkin hazırlıklar tamamlandı. Temel İSG Eğitimlerinin online olarak verilmesini sağlayan sistem 02 Nisan 2021 tarihi itibarıyla açıldı.

Söz konusu sistem ile interaktif videolarla tasarlanmış yeni nesil eğitim sistemi ile çalışanlarımız kesintisiz eğitim alabilecekler. Telefon, tablet ve bilgisayar üzerinden istenilen zamanda eğitimler alınabilir. Videolar

içerisinde sorular, testler ve çeşitli bilgi ölçme araçlarıyla anlık olarak eğitimin içerisinde olma hissi yaratıldı.

Sistemden sektörümüzden yaklaşık 10.200 çalışan yararlanacak. Şuana kadar sistem üzerinden eğitimini tamamlayan çalışan sayısı 1.327 kişidir. Sistem yılsonuna kadar açık kalacaktır.





## ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI ETKİNLİKLERİ DEVAM EDİYOR

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden “Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri” ismiyle çeşitli konularda webinarlar yenilenen yüzü ve içeriğiyle devam ediyor.

Zoom uygulaması aracılığıyla gerçekleştirilen webinarlara, Sendikamız üyesi çimento fabrikalarındaki çalışanlar ve onların ailelerine ulaşıyor. Etkinliklerde ayrıca, katılımcılara sürpriz hediyeler çekilişlerle dağıtıldı.

Webinarların on beşincisi “Trafikte Farkındalık Sanatı” konu başlığıyla 10 Haziran 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Mert İNTEPE'nin konuşmacılığında, Gözde AY ŞAHİN'in moderatörlüğünde güvenli sürüşün önemi, yol güvenliği, emniyet kemeri kullanımı, hamile kişilerin araç kullanımı, çocukların araçta oturma şekilleri gibi konuların üzerinde duruldu.



## ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 03 Haziran 2021 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantıda, çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler ile ÇEİS Üyelerinde İnsan Kaynakları İstatistikleri Araştırması-2020 sonuçları hakkında bilgi verildi, ardından ÇEİS'in devam eden faaliyetleri paylaşıldı.



## LİMAK ANKA ÇİMENTO FABRİKASI'NDA MESLEKİ YETERLİLİK SINAV VE BELGELENDİRME FAALİYETİ DÜZENLENDİ

ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüttüğü Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4) mesleklerinde mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınav organizasyonu gerçekleştirildi.

07-11 Haziran 2021 tarihleri arasında Limak Anka Çimento Fabrikası'nda düzenlenen Çimento Değirmeni, Farin Değirmeni ve Fırın Sahalarında gerçekleşen Çimento Üretim Elemanı mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavlarına 24 üretim ustası katıldı.

Öte yandan, 21 ve 29 Nisan 2021 tarihleri arasında Baştaş Başkent Çimento Fabrikası'nda düzenlenen sınavlarda başarılı olamayan adaylar için 27-28 Mayıs 2021 tarihlerinde telafi sınavları düzenlendi. Ayrıca, Limak Anka Çimento Fabrikası'nda düzenlenen sınavlarda başarılı olamayan adaylar ile Baştaş Başkent Çimento Fabrikası'nda düzenlenen telafi sınavında başarılı olamayan adaylar için 23 Haziran 2021 tarihinde yine Limak Anka Çimento Fabrikası'nda telafi sınavları düzenlendi.



## KOCAELİ MYO ÖĞRENCİLERİ ÇİMENTO ÜRETİMİ ALANINDAKİ SEÇMELİ DERSLERİNİ ALARAK MEZUN OLDULAR

Sendikamız ve Kocaeli Üniversitesi iş birliği kapsamında, Kocaeli Meslek Yüksek Okulu (Kocaeli MYO) Makine ve Metal Teknolojileri, Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri ile İnşaat Teknolojisi Bölümleri öğrencileri 2020-2021 öğretim yılı içerisinde çimento üretimi alanındaki seçmeli derslerini alarak mezun oldular.

Güz ve Bahar Dönemlerinde çimento üretimi alanındaki seçmeli derslerini alan yaklaşık 120 öğrenci okullarından mezun oldular. Makine, Kimya ve İnşaat alanlarında eğitimlerini alan öğrenciler, çimento sektörüne yönelik iş sağlığı ve güvenliği, temel çimento teknolojileri, temel çimento kimyası, çimento analiz teknikleri, makine bakım ve ekipmanlar ile çimento proses simülasyonu başlıklı seçmeli derslerden de alarak, çimento üretimi alanında da yetkinlik kazandılar. Böylelikle, söz konusu derslerden alarak başarılı olmuş öğrenciler çimento sektöründe staj eğitimi alma ve istihdam edilme fırsatını elde etmiş oldular.

Bahse konu seçmeli derslerden Çimento Proses Simülasyonu başlıklı ders uzaktan erişimle online olarak Sendikamız tarafından verilirken; dersi seçen 48 öğrenciden 45'i başarılı olmuştur. Öğrenciler verilen ders sayesinde değirmen ve fırın simülasyonlarını kullanarak sanal olarak çimento üretim sürecini kumanda etmiş oldular.

ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLER

## “TÜRKİYE’NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU” ARASINDA 9 ÜYEMİZ YER ALDI

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından uzun yıllardır gerçekleştirilen ve sektörler için değerli veriler oluşturan “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” Araştırması’nın 2020 yılı listesinde, Sendikamız üyesi 9 şirket yer almıştır.

Söz konusu şirketler aşağıda yer alırken, listenin tamamına <https://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu/2020/> linkinden ulaşılabilir.

2020 Yılı “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” listesine giren ÇEİS üyesi şirketler;

- 104. sırada Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş.
- 122. sırada Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 141. sırada Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 149. sırada Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 220. sırada Nuh Çimento Sanayi A.Ş.
- 245. sırada Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.
- 263. sırada Medcem Madencilik ve Yapı Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.
- 308. sırada Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş.
- 444. sırada As Çimento San. ve Tic. A.Ş.



## AKÇANSA ÇİMENTONUN HARCINA DİJİTAL DÖNÜŞÜM KATIYOR



Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK 2020 yılının kendileri için nasıl geçtiğini, hangi adımları atacaklarını ve hedeflerini Fortune Dergisi’ne anlattı.

İç pazarın kapatma kararları nedeniyle daraldığı dönemde özellikle ihracata yönelerek rekorlara imza attıklarını ifade eden M. Zeki KANADIKIRIK, bu esnada Ar-Ge çalışmalarının da aralıksız devam ettiğini, pazarın ve tedarikçisi oldukları mega projelerin ihtiyacı olarak özel ürünleri ve hizmetleri geliştirmeye yoğunlaştıklarını söyledi. Bu çalışmaların etkisini yılsonundaki rakamlarda da açıkça gördüklerini de ekleyen KANADIKIRIK, 2020 satış gelirlerinin bir önceki yıla göre yüzde 8 oranında artışla gerçekleştiğini sözlerine ekledi.

### 1915 Çanakkale Köprüsü’ne özel çimento

M. Zeki KANADIKIRIK hiç kuşkusuz Akçansa olarak gündemlerindeki en önemli konulardan birisinin de Türkiye tarihinin en büyük otoyol projelerinden biri olan 1915 Çanakkale Köprüsü olduğunu dile getirdi. KANADIKIRIK, Çanakkale Boğazı’nın geçiş süresini altı dakikaya indirerek hem bölgenin hem de ülkenin ekonomisine büyük katkılar sağlaması beklenen projede

Akçansa'nın sadece çözüm ortağı olmakla kalmadığının, aynı zamanda geliştirdiği özel ürünlerle Ar-Ge anlamında da fark yarattığının altını çizdi.

Konu ile ilgili olarak KANADIKIRIK şunları söyledi:

*"Son yıllarda farklı talep ve ihtiyaçlara özel olarak geliştirdiğimiz ürünlerle çok büyük ve önemli projelerde çözüm ortağı olarak adımızı yazdırdık. Daha önce İstanbul Yavuz Sultan Selim Köprüsü için, Betonsa markasıyla "100+ Beton" adında özel bir ürün geliştirdik. 1915 Çanakkale Köprüsü için de Çanakkale fabrikamızda özel olarak düşük alkali çimento ile üretilen "1803 Beton"u geliştirdik. 1915 Çanakkale Köprü Projesi, gelecek nesillere dayanıklı bir miras bırakırken, inovatif ürün çalışmaları ve sıfır hatalı proje yönetimiyle dünyaya örnek bir projedir. Böyle dünya literatürüne geçen projelerde imzamızın olması bize büyük gurur yaşatıyor."*

### **"Dijital dönüşüme öncülük ediyoruz"**

M. Zeki KANADIKIRIK, Akçansa'nın yakın dönemde dijitalleşme ve inovasyon alanında yaptığı yatırımlar ve hayata geçirdiği projeler hakkında da bilgiler verdi. KANADIKIRIK, "Bugün tüm işletmelerin, uzun dönemde varlıklarını devam ettirmek, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek için dijital temelli bir stratejiye sahip olmaları gerekiyor. Rekabetçi güç ise hem yenilikçi hem de verimli olmaktan geliyor. Farklılığa, değişime ve inovasyona ayak uyduramayan şirketlerin ayakta durması giderek zorlaşacak" şeklinde konuştu. Çimento sektörü özelinde de bu durumun çok farklı olmadığını dile getiren KANADIKIRIK, "Biz bu gidişatın farkına çok önceden varan, sektörümüzde teknoloji odaklı ve yenilikçi üretimde öncü olan bir şirketiz. Akçansa için dijital dönüşümün insan, iş süreçleri ve ekosistemdeki paydaşları hesaba katan bütüncül bir yaklaşımı ifade ediyor. Dijital çözümler sunarak, üretim ve yönetimde verimliliği önemli ölçüde artırmayı ve maliyetleri düşürmeyi amaçlıyoruz. 1915 Çanakkale Köprüsü'nde kullanılan 'Smart Beton'un geleneksel

numune alma yöntemlerinin yerine geçerek, sektörde dijital dönüşüme öncülük yapacağını düşünüyoruz. Diğer yandan Grup şirketlerimizden SabancıDx ile yürüttüğümüz Veri Analitiği programı kapsamında büyük veri ile projeler geliştirebilmek için bulut altyapısı oluşturduk. Yakıt maliyetlerimizi düşürmek hedefiyle otonom üretim sistemlerinin geliştirme sürecine başladık. Operasyonlarımızı dijitalleştirmek için çalışan deneyimizi iyileştirmeyi ve dinamiklerin hızla değiştiği iş ortamında çevik hareket edebilmeyi amaçlıyoruz. Bu kapsamda entegrasyon, otomasyon ve veri odağında yeni iş ve çalışma modelleri geliştirmeye devam ediyoruz" dedi.

### **2030 sürdürülebilirlik hedefleri yolda**

2010 yılında Türkiye çimento sektöründe bir ilke imza atarak 2020 sürdürülebilirlik hedeflerini açıklayan Akçansa'nın aradan geçen 11 yıl içinde bu bağlamda gösterdiği eforu ve gelinen noktayı değerlendiren M. Zeki KANADIKIRIK, süreç boyunca yaşanan kilometre taşı niteliğindeki bazı gelişmeleri şu şekilde sıraladı: "Üretim aşamalarında aldığımız enerji verimliliği tedbirleri ve üretimde daha fazla oranda alternatif yakıt, biyokütle kullanımı gibi uygulamalarla karbon emisyonumuzu 2017'den bu yana yüzde 24 azalttık. Dijital odaklı enerji verimliliği projeleri ile yüzde 64 enerji tasarrufu sağladık. 2014-2020 yılları arasında arıtma çamurundan toplam 300 bin tondan fazla karbondioksit oluşmasını engellemeyi başardık. Fosil yakıt kullanımını azaltarak, potansiyel alternatif kaynakları olabildiğince ekonomiyi geri kazandırmayı hedefliyoruz. Rüzgâr ve atık ısıdan elde ettiğimiz enerji ile üretimdeki toplam enerji ihtiyacımızın yüzde 14'ünü karşılıyoruz."

Mevcut olumlu gidişattan güç alarak rotasını 2030'a çevirdiklerini söyleyen KANADIKIRIK, önümüzdeki günlerde 2030 Sürdürülebilirlik Hedeflerini açıklamaya hazırladıklarını; karbon emisyonu, su tüketim oranları, yenilenebilir enerji kaynakları, alternatif yakıt ve biyokütle kullanımı, üretimde yapay zekâ oranı, rehabilite edilmiş maden sahaları, kadın çalışan oranı şeklindeki 6 ana başlıkta sürdürülebilirlik yolculuğuna devam etmeye



ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLER

hazırladıklarını söyledi. KANADIKIRIK sözlerini şöyle sürdürdü:

*"Ülkemizin İSıfır Atık Stratejisi' doğrultusunda depolamaya giden atık miktarının olabildiğince azaltılması ve ekonomik bir değere dönüşebilmesi açısından büyük bir potansiyeli olduğunu biliyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde atıkları yakıtı dönüştürerek atık sorununa çözüm ortağı oluyoruz. Örneğin sadece Büyükçekmece Fabrikamız ile son 5 yılda 1.000.000 ton atığı ekonomimize geri kazandırarak, İstanbul'un atık sorununa çözüm ortağı olduk. Yaptığımız kamu iş birlikleri sayesinde (İSTAÇ, İSKİ ve İBB) İstanbul'un hem denizden hem karadan çıkan atıklarını Büyükçekmece fabrikamızda enerjiye dönüştürüyoruz."*

AŞKALE GÜMÜŞHANE ÇİMENTO  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ'YLE  
İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALADI

Gümüşhane Üniversitesi'nce kentte faaliyet gösteren Aşkale Gümüşhane Çimento Fabrikası'yla kurumsal işbirliğini kapsayan bir protokol imzalandı. Gümüşhane Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Halil İbrahim ZEYBEK, imzalanan protokol gereğince fabrika tarafından üniversitenin Madencilik ve Maden Çıkarma Bölümü ve Madencilik Teknolojisi Programı'nı kazanan öğrencilerden ilk 3'e girenlere öncelikle burs veya ödül verilmesinin hedeflendiği bilgisini paylaştı.

Protokol kapsamında, öğrencilerin zorunlu stajlarının desteklenmesi, programlardan başarıyla mezun olan öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam olanaklarında da gerekli kolaylığın sağlanmasını amaçladıklarını ifade eden ZEYBEK, şunları kaydetti: *"Buna karşılık olarak da üniversitemiz tarafından firmamızın ihtiyaç duyabileceği hizmet içi eğitim, seminer ve projelerin nitelik yönünden geliştirilmesi veya eğitim, öğretim desteği sağlanması konularında uygun görülen şartlar ve imkanlar ölçüsünde destek verilecektir. Hem paydaş olarak hem de bu çocuklarımızın öncelikle uygulamalarda yakın çevredeki kurumlarımızın gözetiminde ve vizyonerliğinde uygulama derslerini yapabilmelerini amaçlıyoruz. Öğrencilerimizin daha nitelikli ve sektör tecrübesine yatkın olarak mezun olmaları adına her türlü çalışmanın altını doldurmaya devam ediyoruz."*





## ÇİMENTAŞ, SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNE BİR YENİSİNİ EKLEDİ

Çimento sektöründeki yatırımlarının yanında, faaliyet gösterdiği bölgelerin sosyal kalkınmasına da destek veren Çimentoş, Elazığ İl Özel İdaresi Spor Salonu'nun isim sponsoru oldu. Salonun ismi Elazığ İl Özel İdaresi Çimentoş Spor Salonu olarak değiştirildi.

Çimentoş CEO'su Cenker MİRZAOĞLU, konuya ilişkin şu değerlendirmeyi yaptı:

*"Elazığ'daki operasyonumuzu, bölgedeki çalışmalarımızı çok önemsiyor ve önceliklendiriyoruz. Elazığ'da faaliyet gösterdiğimiz 2006 yılından bu yana yerel otorite ve yerel halk ile olan bağımızı kuvvetlendirmek ve kalıcı çalışmalara imza atmayı her zaman ajandamızda bulundurduk. Bu kapsamda İl Özel İdaresi Spor Salonu'na isim sponsor olmak bizim için çok kıymetli. Elazığ ilimizde spor aktivitelerini desteklemek için attığımız bu adım umarız gençleri sağlıklı geleceklerle buluşturmak üzere vesile olur."*

## ÇİMENTAŞ YETENEK GELİŞTİRME PROGRAMI BAŞLATIYOR

Çimentoş, çimento sektörüne yetişmiş işgücü kazandırma hedefiyle yetenek geliştirme projesi başlatıyor. Koşulları sağlayan ve programa katılımı uygun görülen öğrenciler 2 yıl yapılandırılmış eğitim ve çalışma imkanına sahip olacak.

Meslek yüksekokulu mezunlarının başvurduğu "Geleceğini İnşa Et" programı sektör ihtiyaçları özelinde tasarlanırken; mezuniyetinin ardından belirli bir alanda uzmanlaşmak isteyen, geleceğini Çimentoş ile inşa etmek isteyen yeni mezunların başvuruları kabul edildi. Programa kabul edilen öğrenciler 2 yılı kapsayan eğitim ve çalışma hakkından yararlanacak.



ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLER

## ÇİMSA'DAN ANLAMLI DESTEK

Çimsa, Mersin Büyükşehir Belediyesi işbirliği ile yürüttüğü kurumsal sosyal sorumluluk projesi çerçevesinde, yedi yıldır bölgedeki engelli bireylerin hayatına katkı sağlıyor. Engelliler Haftası kapsamında düzenlenen etkinliğe katılan Çimsa Mersin Fabrika Müdürü Mehmet Emin KALINAĞAÇ, "Engellilerin toplum hayatına katılmaları ve eşit fırsatlara sahip olabilmeleri için katkıda bulunmaktan mutluluk duyuyoruz" dedi.

Sabancı'dan aldığı güç ve vizyon doğrultusunda sürdürülebilir çalışmalar gerçekleştiren ve toplum için kalıcı değer yaratan Çimsa, Engelliler Haftası kapsamında bu yıl yedinci kez, ihtiyaç sahibi engelli bireyleri akülü tekerlekli sandalyeleri ile buluşturdu.

02 Haziran 2021 tarihinde Mersin Büyükşehir Belediyesi işbirliği ve Çimsa iş ortaklarının katılımı ile pandemi koşullarına uygun olarak gerçekleştirilen etkinlikte akülü tekerlekli sandalyeler ihtiyaç sahiplerine hediye edildi.



Etkinliğe katılan Çimsa Mersin Fabrika Müdürü Mehmet Emin KALINAĞAÇ, konuşmasında, engelli bireylerin ve ailelerinin çeşitli ihtiyaçlara sahip olduğunun altını çizdi. KALINAĞAÇ, konuşmasını şöyle sürdürdü:

*"Çimsa olarak, engellilerin toplum hayatına katılıp, eşit fırsatlara sahip olabilmeleri için katkıda bulunmaktan ve Mersin Büyükşehir Belediyesi girişimiyle 2015 yılında başlattığımız projemizin yedinci yılında da devam etmesinden mutluluk duyuyoruz. Engelliler Haftası'nın, toplumsal farkındalık ve duyarlılığımızı artırarak aramızdaki engellerin kaldırılmasına vesile olmasını temenni ediyorum."*

Çimsa, 2015 yılından beri sürdürdüğü kurumsal sosyal sorumluluk projesi ile engelli bireylerin sosyal yaşama dahil olmaları konusunda farkındalık yaratmayı ve bireylerin günlük hayatlarında karşılaştıkları sorunlara dikkat çekmeyi hedefliyor. Çimsa bu projeye yedi yılda toplam 281 adet akülü tekerlekli sandalyeyi ihtiyaç sahibi engelli bireylere ulaştırdı.

Çevreyi ve insanı temel alan, bireysel ve toplumsal refah seviyesini yükseltmeyi amaçlayan projeler yürüten Çimsa, sosyal sorumluluk çalışmalarının etki alanını genişleterek yarattığı faydayı daha geniş kitlelere ulaştırmayı hedefliyor.

## MEDCEM'DEN 210 MİLYON DOLARLIK YATIRIM



Türkiye ve Avrupa'nın en büyük çimento fabrikasına sahip olduğunu vurgulayan Eren Holding'in iştiraki yerli çimento şirketi Medcem, 210 milyon dolarlık yeni yatırım ile Mersin'de bulunan mevcut fabrikasının kapasitesini yıllık 3,5 milyon ton klinker üretiminden 6,5 milyon tona çıkaracağını duyurdu. Şirket ayrıca yaklaşık yüzde 90'lık bir kapasite artışı sağlayacak yatırımla dünyanın en büyük çimento fabrikasına sahip üreticileri arasında yer almaya hazırlandığını ifade etti.

### Yeni üretim hattı 2023'te faaliyete geçecek

Şirketten edinilen bilgilere göre, toplam çalışan sayısı sürekli çalışan altışveren çalışanlarıyla beraber 900 kişi olan Medcem Çimento, gerçekleştireceği yatırımla istihdama da katkıda bulunacak. Şirket, yeni yatırımın ardından direkt çalışan sayısında asgari yüzde 30 bir istihdam artışı olacağını açıkladı.

Yatırım planıyla ilgili ayrıntıları paylaşan Medcem Çimento Genel Müdürü Murat KAHYA, "Yatırım için gerekli her türlü yasal izin sürecini tamamladık ve gerekli ana ekipmanların alımı için Alman menşeli şirketlerle anlaştık. Böylece imalat çalışmalarına aktif olarak başlarken, fabrika sahasındaki inşaat çalışmalarımıza da hız vereceğiz. 2021 ağustos ayı başında ise inşaat işlerine ağırlık vermeyi ve 210

milyon dolarlık yatırım ekseninde gerçekleştireceğimiz çalışmalarını 20 aylık sürede tamamlamayı hedefliyoruz. 2023 yılının ilk çeyreğinde yeni üretim hattında üretime başlayacağız" diye konuştu.

### ABD'de yeni terminal planı

Yurt dışı yatırımlarını da genişleteceklerine değinen Murat KAHYA, "Kamerun ve Tunus'ta öğütme tesislerimiz, Rusya'da ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde ise çimento terminallerimiz bulunuyor. Yakın zamanda ise bizim için oldukça önemli bir pazar olan Amerika Birleşik Devletleri'nde bir terminali faaliyete alacağız. ABD'deki terminal yatırımına dair fizibilite çalışmalarına başladık, yeni terminalle ilgili görüşmelerimizi yakın zamanda sonuçlandıracağız" dedi.

Murat KAHYA, Medcem Çimento'nun gelecek hedeflerini ise şöyle aktardı:

"Şirket olarak kısa vadede başlamayı düşündüğümüz yatırım planlarımız ve çalışmalarımız son hızla devam ediyor. Genç bir şirket olsak da sektörün en önemli oyuncularından biriyiz. Tek hatta ülkemizin ve Avrupa'nın en büyük tesisiyiz. 210 milyon Amerikan doları yatırımla Mersin'de bulunan fabrikamızda yaklaşık yüzde 90'lık bir kapasite artışı sağlayacağız. Yeni yatırımla dünyanın en büyük çimento üreticilerinden biri, ülkemizin en büyük tesisi ve ihracatçısı olacağız. Global pazarda bir numaralı 'Türk çimento markası' olma hedefimize ulaşmak istiyoruz."

## YAVUZ IŞIK, YENİDEN TÜRKİYE HAZIR BETON BİRLİĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI SEÇİLDİ

Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB), 24 Haziran 2021 tarihinde gerçekleştirdiği 34. Olağan Genel Kurulu'nda yeni Yönetim ve Denetim Kurulu Üyelerini seçti. İstanbul'da pandemi kurallarına uygun olarak yapılan Genel Kurulda seçilen yeni Yönetim Kurulu, yapmış olduğu görev dağılımında Yavuz IŞIK'ı yeniden Yönetim Kurulu Başkanlığına seçti.

Türkiye Hazır Beton Birliğinin (THBB) yeni Yönetim ve Denetim Kurulu Üyelerinin seçildiği 34. Olağan Genel Kurul Toplantısı pandemi kurallarına uygun olarak 24 Haziran 2021 tarihinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulda konuşan Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB) Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz IŞIK, Türkiye Hazır Beton Birliği'nin hazır beton sektörüne yön vermesinin yanı sıra ülkemizi ulusal ve uluslararası bütün platformlarda başarıyla temsil eden çok önemli sektörel bir kuruluş olduğunu ifade ederek "*Ülkemizin en köklü sektörel kuruluşlarından biri olan Birliğimiz, 33 yıldır sektörün gelişimi için var gücüyle çalışıyor.*" dedi.

Genel Kurulda yeni Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri seçildi. Genel Kurul sonrasında yapılan Yönetim Kurulu toplantısında yapılan görev dağılımında Yavuz IŞIK yeniden Yönetim Kurulu Başkanlığına, Halit İNCİ Başkan Vekilliğine, Cemalettin DANIŞ Muhasip Üyeliğe seçildi. Denetim Kurulunun da yapmış olduğu görev dağılımında Ali ERGÖLEN Denetim Kurulu Başkanlığına seçildi.



## TÜRKİYE’NİN ÇİMENTO ÜRETİMİ, İHRACAT PERFORMANSI VE EN ÖNEMLİ ÜÇ PAZARIN İNCELENMESİ

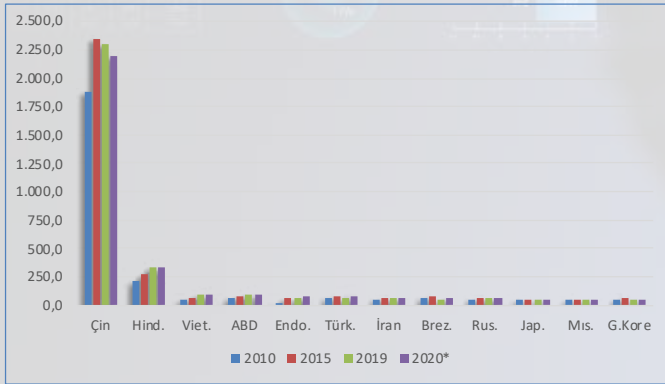
Bu çalışmada dünya üzerindeki piyasa ve tüketici verilerinin sağlayıcısı konumunda olan, 2 milyondan fazla kullanıcıya sahip, 170 sektöre ait 1 milyondan fazla istatistiği bünyesinde barındıran STATISTA ve TürkÇimento tarafından çimento üretimi ve ihracatına ait temin edilmiş veriler ile Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri tarafından gerçekleştirilen webinar'da On Field Yatırım Araştırma Şirketi tarafından yapılan “Global Cement Outlook 2021 (Küresel Çimento Görünümü 2021)” sunumundan faydalanılmıştır. Bahse konu veriler derlenerek Türkiye’nin yıllara göre çimento üretimindeki durumu incelenmiş, ihracat performansı, en önemli üç pazar konumunda olan Amerika, Afrika ve Avrupa kıtaları üzerinden durum değerlendirilmiştir.

### Dünya çimento üretimi

Çimento üretiminde önemli konumda bulunan ilk 12 ülke incelenmiştir. 2020 yılında Türkiye’de 72,3 milyon tonluk çimento üretimi gerçekleştirilmiştir. Bu sonuçla Türkiye çimento üretiminde 6. ülke konumunda yer almıştır. 2019 yılında yaşanan durgunluktan sonra 2020 yılında üretim tekrardan canlanmıştır.

Çin dünyadaki en büyük çimento üreticisi konumunda olup, 2020 yılında 2,2 milyar ton çimento üretimi gerçekleştirmiştir. Bu rakam Dünya çimento üretiminin yarısına tekabül etmektedir. Çin’in ardından 340 milyon ton çimento üretimiyle Hindistan gelmektedir. Dünyada çimento üretimi 2010 yılında toplam 3,3 milyar tonken, bu rakamın 2030 yılı itibarıyla 4,83 milyar tona ulaşması beklenmektedir.

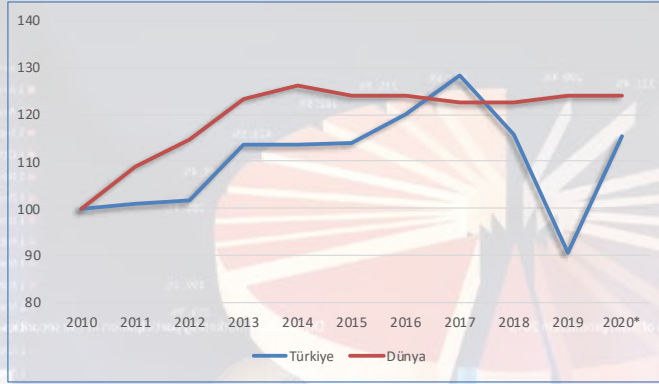
**Grafik 1:** Çimento üretiminde önemli konumda bulunan başlıca ülkelerin üretim rakamları, 2010-2020 (milyon ton)



Dünyadaki ve Türkiye’deki çimento üretiminin yıllara göre seyri 2010 yılı temel alınarak yüzdesel değişime göre incelenmiştir. Buna göre 2010-2020 dönemi dikkate alındığında dünyada 2014 yılına kadar artan bir seyir izlenirken, sonrasında durağan bir seyre geçtiği görülmektedir. Öte yandan Türkiye’deki durum aynı dönem içerisinde dalgalı bir seyir izlemiştir. 2017 yılına kadar artan bir çimento üretimi seyrinden bahsedilebilir. 2017 yılından sonra 2019 yılına kadarki performans düşüşü açıkça görülmektedir. Dünya genelinde dalgalı seyrin gözlenmemesinin başlıca nedeni Çin’in üretimdeki pozitif performansıdır.

**Kaynak:** Statista, TürkÇimento

\* Ülkelerin 2020 yılına ait verileri Statista tahminleri olup, Türkiye’nin tüm verileri TürkÇimento’dan temin edilmiştir.

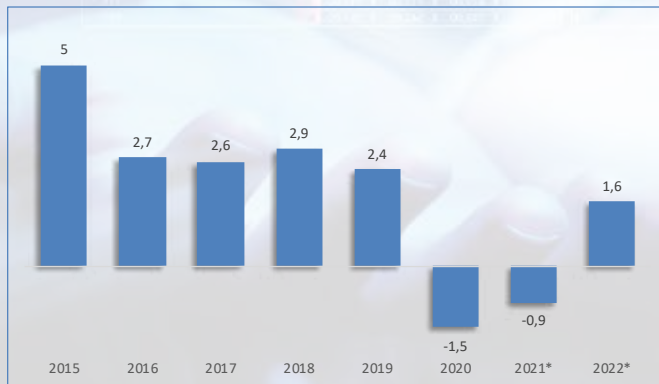
**Grafik 2: Dünya ve Türkiye'deki çimento üretimi endeksi, 2010-2020 (2010=100)****Kaynak:** Statista, TürkÇimento

\* 2020 yılına ait Dünya verisi Statista tahmini olup, Türkiye'nin tüm verileri TürkÇimento'dan temin edilmiştir.

## Üç önemli pazar: Amerika, Afrika ve Avrupa

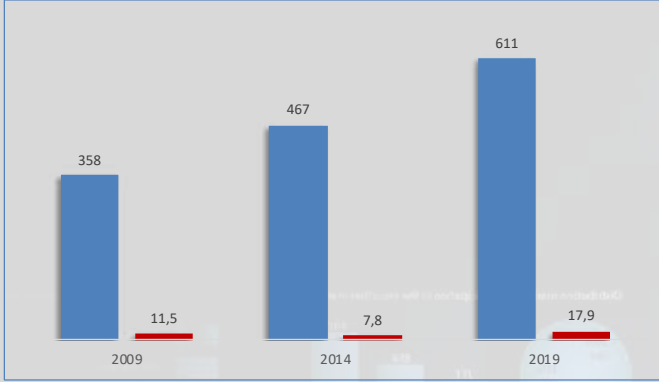
Türkiye'nin en önemli pazarlarından üçü olan ABD ile Afrika ve Avrupa Kıtalarının durumu incelenmiştir. ABD'deki durum 2015-2022 dönemi için çimento tüketimi kapsamında incelenmiş olup, 2021 ve 2022 yılları çimento tüketim tahminlerine yer verilmiştir. Afrika Kıtası'ndaki ise 5'er yıllık periyotlar itibariyle çimento talebindeki durum 2009-2019 dönemi için incelenmiştir. Ayrıca gerek ABD ve Afrika Kıtası'nda gerekse Batı ve Orta Doğu Avrupa'da yıllara göre çimento talebi ve entegre kapasite verileri incelenmiştir.

2021 yılında ABD'deki çimento tüketiminin bir önceki yıla göre değişimi %0,9'luk düşüş olarak tahmin edilmiştir. 2020 yılındaki %1,5'lik düşüşün ardından tüketim seyrinin pozitif seyre geçeceğinden bahsedilebilir. Pandemi süreciyle tüm sektörlerde yaşanan durgunluk çimento sektörünü de derinden etkilemiş, ancak aşılama sürecinin başlaması ve vaka hızında gözlenen düşüşler sonrası Dünya ekonomisinin toparlanma sürecine girmesi çimento sektörüne de olumlu yansımıştır. Bunun sonucunda 2022 yılı için de ABD'deki çimento tüketiminin pozitif seyrinin devam edeceği ve artış oranının %1,6'yı bulacağı tahmin edilmiştir.

**Grafik 3: ABD çimento tüketimi büyüme tahminleri, 2015-2022 (bir önceki yıla göre % değişim)****Kaynak:** Statista

\* 2021 ve 2022 yılı verileri Statista tahminleridir.

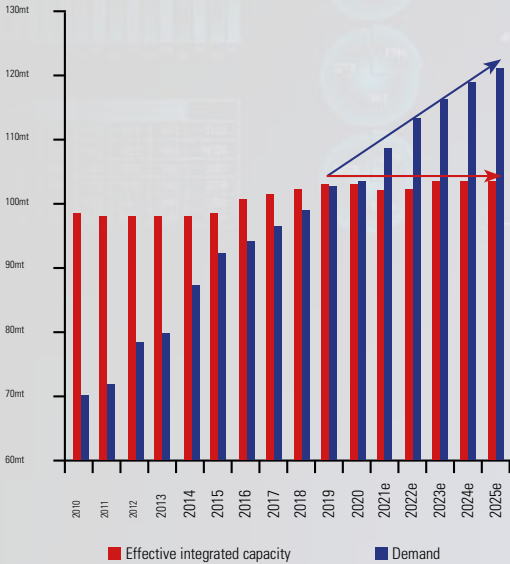
**Grafik 4:** Afrika ve Ortadoğu'daki çimento talebi ve Türkiye'nin ihracatı (milyon ton)



**Kaynak:** Statista, TürkÇimento

2009 yılında Afrika Kıtası'ndaki (Ortadoğu dahil) çimento talebi yaklaşık 358 milyon ton olmuştur. Söz konusu talebin %3'ünü Türkiye çimento ihracatı karşılamıştır. 2014 yılında çimento talebi 467 milyon tona yükselirken, Türkiye çimento ihracatının karşılama oranı %2'ye gerilemiştir. 2019 yılı itibariyle ise çimento talebi 611 milyon tona yükselmiş, Türkiye'nin yaptığı ihracat bu talebin %3'ünü karşılamıştır.

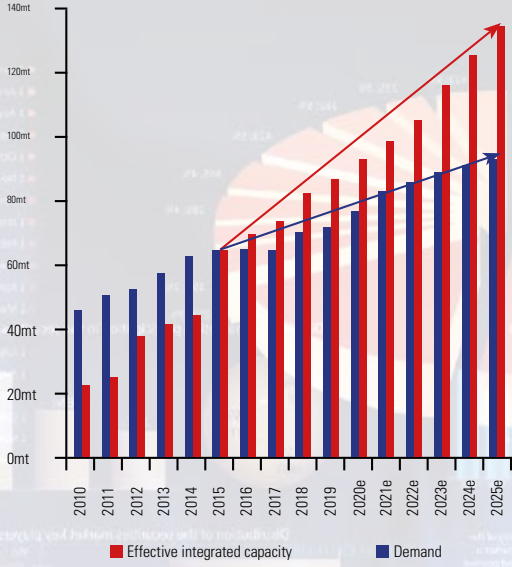
**Grafik 5:** ABD çimento talebi ve entegre kapasitenin seyri (milyon ton)



**Kaynak:** On Field Yatırım Araştırma Şirketi, OAI Küresel Çimento Görünümü 2021 Sunumu

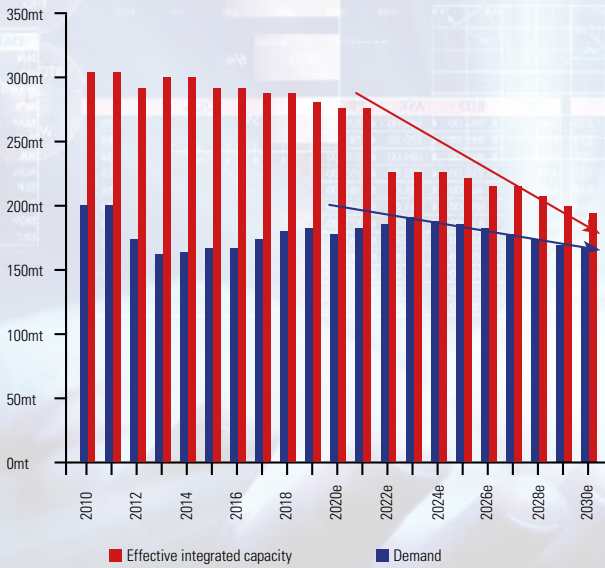
ABD'de kurulu bulunan çimento fabrikalarında 2020 yılından bugüne kadar yaşanan klinker açığına karşı Türkiye, çimento arzıyla pazarda iyi bir şekilde konumlanmıştır. Ülkede orta vadede söz konusu hacmin altyapı planları nedeniyle artması beklenmektedir. Kısa vadede ABD'nin kapasitesini artırması beklenmemektedir. Grafikten de görüleceği üzere, 2019 yılından itibaren entegre kapasitesinde önemli bir değişiklik yaşanmayacağı, öte yandan 2021-2025 yılları arasında çimento talebinde ciddi artış olacağı öngörülmektedir.



ARAŞTIRMA VE  
İSTATİSTİK**Grafik 6:** Batı Afrika çimento talebi ve entegre kapasitenin seyri (milyon ton)

Batı Afrika'da entegre kapasitesi mevcut durumda bölgenin çimento talebinden fazla durumdadır. Özellikle 2015 yılından sonra talepten daha fazla kapasite durumu ortaya çıkmış olup, 2020-2025 yılları arası yapılan tahminlere göre talep ile kapasite arasındaki açıklığın daha da artacağı öngörülmektedir.

**Kaynak:** On Field Yatırım Araştırma Şirketi, OAIK Küresel Çimento Görünümü 2021 Sunumu

**Grafik 7:** Batı ve Orta Doğu Avrupa çimento talebi ve entegre kapasitenin seyri (milyon ton)

Avrupa'nın orta vadede karbon mevzuatının gündemde olması sebebiyle klinker ihtiyacının azalacağı öngörülmektedir (1 ton çimento başına daha az klinker, 1 metreküp beton başına daha az çimento, bina başına daha az beton yoğunluğu). Avrupa'daki çimento fabrikalarının ısı verimliliği Türkiye'dekiler kadar değildir ve eski fırınların kapanması gündemdedir. Ayrıca, Avrupa'da alternatif yakıt kullanımının fazla olması ile birlikte fabrikaların yenilenmesi sonucunda Türkiye'de bulunan fabrikalardan daha az karbon salınımı yapması, Türkiye'nin çimento ihracatı için risk olarak görülmektedir. Grafikten de görüleceği üzere, Batı ve Orta Doğu Avrupa'nın gerek kapasitesinin gerekse entegre kapasitesinin düşeceği tahmin edilmektedir.

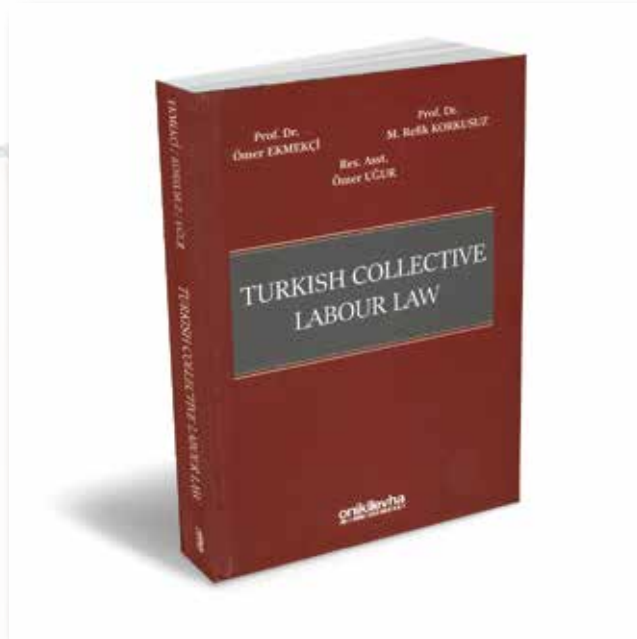
**Kaynak:** Karbon Dioksit Yakalama

## TURKISH COLLECTIVE LABOUR LAW

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
Prof. Dr. Refik KORKUSUZ  
Arş. Gör. Ömer UĞUR

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ ve İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi Ömer UĞUR tarafından hazırlanan ve toplu iş hukukunu İngilizce olarak ele alan "Turkish Collective Labour Law" kitabının ilk basısı yayımlanmıştır.

Toplu iş hukuku alanında İngilizce olarak yazılmış kitap eksikliğini gidermek ve özellikle her geçen gün sayısı artan, ülkemizde faaliyet gösteren yabancı yatırımcılara ve yabancı hukukçulara kaynak teşkil etmesi amacıyla hazırlanan eser, Türk Toplu İş Hukuku Sistemi'ni baştan sona ele alan bir rehber kitap niteliğindedir.

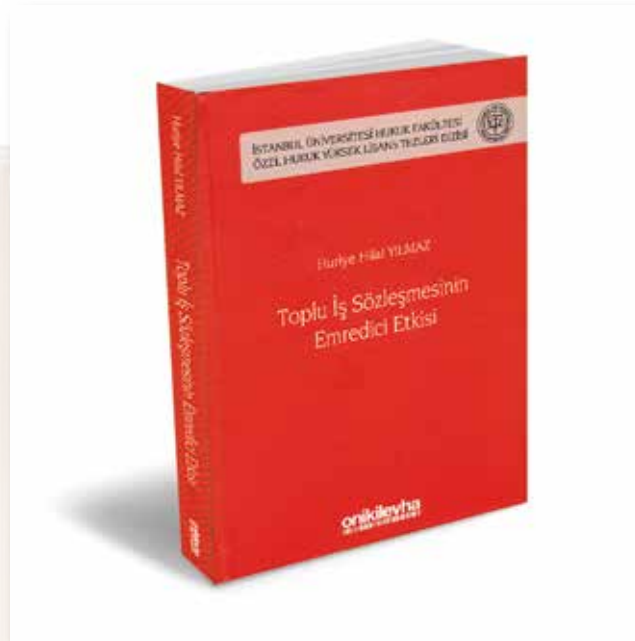


## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMREDİCİ ETKİSİ

Arş. Gör. Huriye Hilal YILMAZ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi Huriye Hilal YILMAZ tarafından, Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ'nin danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırlanan "Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi" isimli eser, toplu iş sözleşmesine karakter özelliğini kazandıran ve iş hukukuna hakim olan işçiyi koruma amacının toplu iş sözleşmesi ile gerçekleştirilmesinin en önemli yolu olan toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini konu almaktadır.

Konuya ilişkin Yargıtay uygulamalarına, özellikle benzer sistemin yer aldığı Alman Hukuku ile karşılaştırmalı olarak yer verilen çalışma, literatür bakımından detaylı bir akademik kaynak niteliği taşımaktadır.



# ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (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 **garantisi verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, 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 atf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

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

## KAYNAKÇA

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

## METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

Öztok, Uzun, Göcekli, 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)...; Göcekli (2001, ss. 182-183).

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

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

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

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

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

# ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> 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



**ÇEİS**

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ  
İŞVERENLERİ SENDİKASI  
CEMENT INDUSTRY  
EMPLOYERS' ASSOCIATION



# AŞI OLDUM , ÇÜNKÜ;

ailemi ve arkadaşlarımı  
önemsiyorum.

Aşılınmak, kendinizi ve çevrenizdekileri korumanın ve salgını durdurmanın en etkili yoludur.





*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  
T+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

[www.ceis.org.tr/dergi](http://www.ceis.org.tr/dergi)



Çimento Endüstrisi  
İşverenleri Sendikası

