

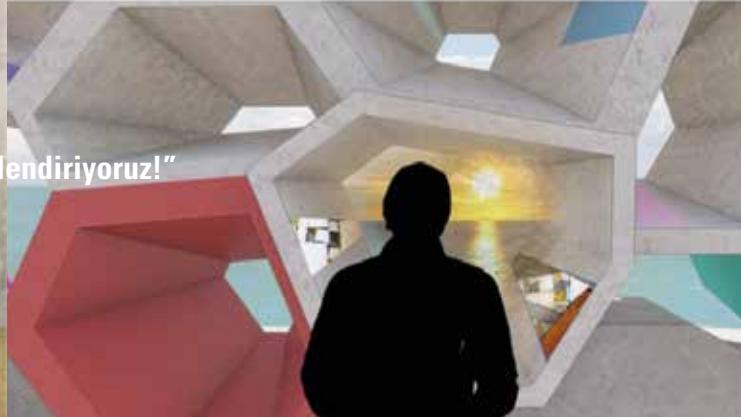
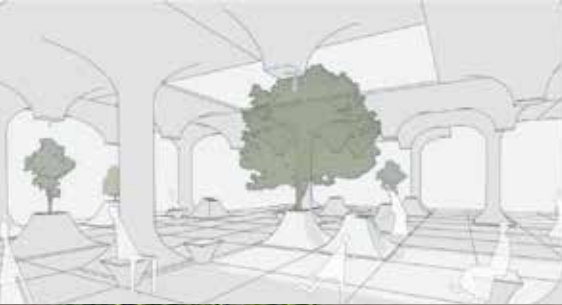
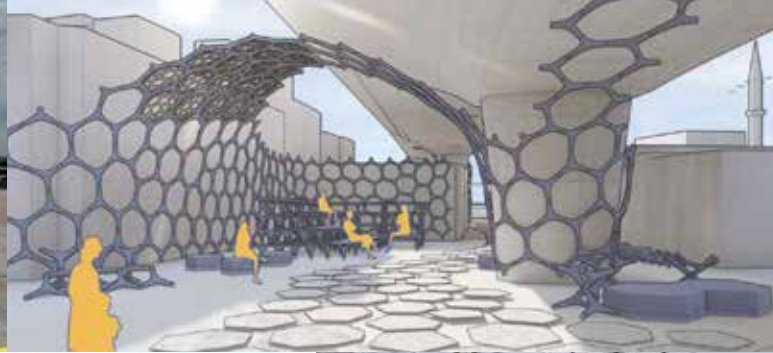
çimentot



İŞVEREN

CİLT:35 ● SAYI:5
EYLÜL 2021

#YapıTasarımYarışması2021
#KentselAlandaYenilikçiYaklaşımlar
#KentlerdekiAtılAlanlarımızıBeraberİşlevlendirelim



YAPI TASARIM
YARIŞMASI

"Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendiriyoruz!"

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 ilkelere 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

Çimento sektörü, ülkemiz ekonomisinin güçlendirilmesi hedefinde hiçbir zaman elini taşın altına koymaktan çekinmeden 100 yılı aşkın süredir faaliyet göstermektedir. Ülkemizin kuruluş öyküsünde var olmaktan her daim gurur duymuştur. Diğer taraftan üyelerimiz, tamamına yakını sendikal örgütlenmesini tamamlamış, faaliyet gösterdiği illerde vergi sıralamasına giren, yaklaşık yarısı BİST’te işlem gören ve halka açık, hiçbirinin bünyesinde kayıt dışı istihdamın olmadığı kurumsal şirketlerden oluşmakta iken; son dönemde sektörümüzün inşaat sektörünü zora soktuğu yönünde kamuoyunda yaratılmak istenen olumsuz algı çimento üreticileri olarak bizleri son derece rahatsız etmektedir. Sektörümüz, 2016 yılından buyana karşılaştığı yoğun maliyet artışlarını ülkemiz ekonomisine zarar vermemek adına hiçbir zaman alıcısına tam olarak yansıtmamıştır. İç talebi karşılamaya, dünyada söz sahibi olan konumunu korumaya ve ülkemizin ihracat hedeflerine ulaşmasına destek olmaya devam etmektedir. Dolayısıyla konuyu gündemimizden çıkarıp kendi faaliyetlerimize odaklanmak en büyük arzumuzdur. Bu itibarla, çimento sektörü olarak ülkemizin ortak geleceğinde baş aktörlerinden biri olma sorumluluğunu her zaman üstlenmeye devam edeceğiz.



Ağustos ayını maalesef felaket haberleriyle kapattık. Önce Akdeniz ve Ege Bölgeleri başta olmak üzere yurdumuzun muhtelif bölgelerinde çıkan yangınlarla ciğerlerimiz yandı. Ardından Karadeniz Bölgesinde meydana gelen sel felaketleriyle derinden sarsıldık. Öncelikle söz konusu felaketler sonucu yaşamını yitiren vatandaşlarımıza Allah’tan rahmet diliyorum. Sadece vatandaşlarımız değil, yaşamını yitirmiş hayvan dostlarımız, yok olan doğal yaşam, küle dönen ormanlarımız ve maddi kayıplar sebebiyle de derin bir üzüntü yaşıyorum. Ancak her ne olursa olsun, yine de ülkemizin tek yürek olup yaşanan bu felaketlerden dolayı oluşan yaraları sarmak için seferber olmasını da takdir ve minnetle karşılıyorum. İnaniyorum ki bu zorlukların da üstesinden geleceğiz.

2019 yılında ilkini gerçekleştirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışmamızın, bu yılki kazananları da belli oldu. Öncelikle, “Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendirelim” sloganıyla başlattığımız bu yılki yarışmamızın da yoğun bir ilgiyle karşılanmasından ve sektörümüzün yaratıcı yönünün görülürlüğüne sağladığımız katkıdan dolayı duyduğum memnuniyeti dile getirmek istiyorum. Başta ödül kazananlar olmak üzere birbirinden kıymetli 96 projenin sahibi her bir ekibe ve Yapı Tasarım Yarışmamıza emeği ile tecrübesini aktaran herkese teşekkür ediyorum. Daha önceleri de belirttiğim gibi yeni görevimiz dereceye giren ve ödüle layık görülen projelerin hayata geçirilmesini sağlamaktır.

ÇEİS olarak sektöre yeni bir perspektif kazandırma gayreti içerisindeyiz. Amacımız sektörün marka değerinin yükselmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunmaktır. Konusunda uzman kişilerin biraya gelip özellikle yetenek kazanımı, kariyer, öğrenme ve gelişim ile yenilik başlıkları altında proje fikirleri üretmelerini sağlamak amacıyla ÇEİS olarak gerçekleştirilen çalışmaları önemsiyorum. Bu çalışmalardan filizlenecek proje fikirlerinin, globalde rekabet içinde olabilecek yerel markalarımızın yaratılmasında önemli katkılar sağlayacağına yürekten inanıyorum.

Sözlerimi sonlandırırken, yangın ve sel felaketlerinde yaşamını yitiren vatandaşlarımıza bir kez daha Allah’tan rahmet diliyorum. Bağımsızlığımızın kazanılmasında ve Cumhuriyetimizin kurulmasındaki önemli mihenk taşlarından “Büyük Zafer” in 99. yıldönümü vesilesiyle, Ulu Önderimiz Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve aziz şehitlerimizi saygı ve minnet ile anıyor, tüm milletimizin 30 Ağustos Zafer Bayramı’nı kutluyorum.

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,

Ekonomisi yılın ikinci çeyreğinde %21,7 ile beklentilere paralel olarak büyüdü. Hatırlanacağı üzere ilk çeyrekte büyüme oranı %7 olmuştu. Üretim, ihracat ve hizmet sektörlerinde güçlü toparlanmanın devam etmesi büyüme ve yatırımdaki artan eğiliminin üçüncü çeyrekte sürmesini destekleyecek unsurlar olacaktır. İkinci çeyrekteki bu büyümede özel tüketim harcamaları, yatırımlar ve net dış talepteki artışlar etkili oldu. Öte yandan Hazine ve Maliye Bakanı enflasyonla mücadelenin devam edeceğini, iç talebin dengeli artışı destekleme amacıyla uygulamaya alınan tedbirler sayesinde yılın son çeyreğinde enflasyonun düşüş eğilimine gireceğini öngördüklerini de belirtti. 2021 yılını bu iki önemli öngörüye paralel olarak kapatmamız, salgından ciddi şekilde etkilenen ülkemiz ekonomisi için çok önemli ve tabii ki daha zor olanı ise olumlu beklentilerin sürdürülebilir kılınmasıdır.



Dergimizin bu sayısında iki makaleye yer verdik. İlk makalemiz Covid-19 pandemisine karşı uygulanan aşılamanın çalışma hayatı üzerine etkisi hakkında. Makalede ilk olarak, işverenlerin işçilerden aşısı talep edebilmesinin mümkün olup olmadığı mevzuat çerçevesinde inceleniyor. Ardından çalışmada aşısı olmayı reddeden işçilerin varlığı halinde işverenin alabileceği önlemler tartışılıyor. İkinci makalemiz, engellilerin istihdamı, işe katılımı ve engellilik yönetimi konularını istihdamın çeşitliliği ve kapsayıcılık açısından inceliyor. Makalede engelli istihdamı değerlendirilirken, engellilik yönetimi kavramı açıklanıyor. Aynı zamanda, engellilik yönetiminin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için işyeri politika ve uygulamaları değerlendirilirken; bu kapsamda engelli bireylerin istihdam becerilerinin tespit edilmesi, işe alma ve seçme aşamalarının düzenlenmesi, işe uyum süreçlerinin oluşturulması, performans ve bağımsız çalışma becerilerinin geliştirilmesi konuları üzerinde duruluyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurumu'nun son dönemdeki gündemi olan taahhüt ve uzlaşmalar üzerinde duruluyor. Çalışmada öncelikle 15 Temmuz 2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzlaşma Yönetmeliği sonrası uzlaşma müessesesinin uygulandığı ilk Rekabet Kurulu Kararı inceleniyor ve taahhüt müessesesi uygulamaları hakkında bilgiler veriliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, 2013 yılında Marsilya'nın Avrupa Kültür Başkenti seçilmesi neticesinde hizmete açılan Avrupa ve Akdeniz Uygarıkları Müzesi yer alıyor. Tasarımı Mimar Rudy RICCIOTTI tarafından gerçekleştirilen ve Akdeniz havzasının tarihi ve kültürel birikimine adanan müze, Yıldız Teknik Üniversitesi akademisyenlerinden Prof. Dr. Canan GİRGIN'in kaleme aldığı "Mucem: Suyun Kıyısında Gölgelemin Dansı" başlıklı yazıda inceleniyor.

Temmuz ayı içerisinde yaşadığımız yangın ve sel felaketlerinde yaşamını yitiren vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet diliyorum. Ulusça tek yürek olup bu zorlukların da üstesinden geleceğimize inanıyorum. 30 Ağustos'ta kazandığımız "Büyük Zafer" in 99. Yıldönümü ve Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'e Gazilik unvanının verilisinin 100. Yıl dönümü vesilesiyle, kendisini ve tüm şehitlerimizi saygı ve minnet ile anıyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür ACAR
Editör/ozguracar@ceis.org.tr
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 35 - Sayı: 5 - EYLÜL 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 EKONOMİ - 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

06 Eylül 2021

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-33 MAKALE I
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
Arş. Gör. H. Hilal YILMAZ

34-53 MAKALE II
Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

54-67 YARGITAY KARARLARI

68-73 REKABET HUKUKU
Burak Buğrahan SEZER
Hilal ATASOY
Arda Deniz DİLER

74-79 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

80-89 ÇEİS'ten

EĞİTİM ve İSG
FAALİYETLERİ **90-98**

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **99**

ULUSAL YETERLİLİK
FAALİYETLERİ **99**

ÜYELERİMİZDEN **100-104**

ARAŞTIRMA ve
İSTATİSTİK **105-109**

KİTAP TANITIM **110-112**

MAKALE I

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Arş. Gör. H. Hilal YILMAZ
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Makale gönderim tarihi: 27.08.2021
Makale kabul tarihi: 31.08.2021

GÖNÜLLÜ AŞI UYGULAMASI VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

VOLUNTARILY VACCINATION AND IT'S EFFECTS ON
WORKING LIFE

MAKALE I

ÖZET

Covid-19 pandemisi tüm toplum üzerine gerek ekonomik gerekse psikolojik yönden çok ağır bir yük getirmiştir. Covid-19 hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatının dinamiklerini de değiştirmiştir. Aşının üretilmesi ve aşılama oranının artması sonucunda, önceden uygulanan kısa çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaları son bulmuş ya da azaltılmış ve çalışma hayatında normalleşme süreci başlamıştır. Ne var ki şu ana kadar sürdürülen gönüllü aşı uygulaması da çalışma hayatı bakımından çok önemli sorunları beraberinde getirmiştir ve getirecektir. Konunun salt 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu çerçevesinde değerlendirilmesi pek çok çözümsüzlüğe yol açmaktadır. Çalışmamızda ilk olarak, işverenlerin işçilerden aşı durum bilgisi talep edebilmesinin mümkün olup olmadığı mevzuat çerçevesinde incelenecek, ardından aşı olmayı reddeden işçilerin varlığı halinde işverenin alabileceği önlemler tartışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Covid-19, zorunlu aşı uygulaması, aşı durumuna ilişkin sorular, kişisel veriler.

SUMMARY

The Covid-19 pandemic has brought a heavy burden on the whole society, both economically and psychologically. Covid-19 has changed the dynamics of working life, as in all areas of life. After the production of the vaccine and increase of the vaccination rate, the short-time working and remote working practices that were previously applied ended or were reduced and the normalization process in working life began. However, the voluntary vaccination practice that has been carried out so far has brought and will bring with it very important problems in terms of working life. Evaluation of the issue only within the framework of the Personal Data Protection Law No. 6698 leads to many problems. In our study, first of all, whether it is possible for employers to request vaccination status information from employees will be examined within the framework of the legislation, and then the measures that the employer can take in case of employees who refuse to be vaccinated will be discussed.

Keywords: Covid-19, mandatory vaccination, questions regarding vaccination status, personal data.

İÇİNDEKİLER

I. İŞVERENLERİN KORKUTULARAK ÇARESİZ BIRAKILMASI GİRİŞİMLERİ

II. ZORUNLU AŞIYA İLİŞKİN YASAL TEMEL TARTIŞMALARI

III. İŞVEREN TARAFINDAN ÇALIŞANDAN AŞI DURUM BELGESİ TALEP EDİLMESİ KONUSUNDAKİ GENEL YAKLAŞIM

IV. MEVZUATIMIZDA İŞÇİNİN SAĞLIK VERİLERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN İŞLENMESİ NERELERDE DÜZENLENMİŞTİR?

V. KİŞİSEL VERİLER BAKIMINDAN BEKLENEN YASAL DÜZENLEME

VI. KVKK HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN ELİNDEKİ İMKÂNLAR

1. Aşı bilgilerinin/sağlık verilerinin işçinin açık rızası ile işlenmesi imkânı
2. Aşı bilgilerinin/sağlık verilerinin işçinin açık rızası olmaksızın işlenmesi imkânı

VII. KVKK DIŞINDA DİĞER MEVZUAT HÜKÜMLERİYLE ÇÖZÜM ARAYIŞI

1. İşverenin sır saklama yükümlülüğüne tabi kişilerden sayılması mümkün müdür?
2. TBK md. 419 ile tanınan imkanın değerlendirilmesi

VIII. MEVCUT MEVZUAT ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN ELİNDEKİ İMKANLAR

1. Sağlık yönünden içinde bulunduğumuz durumun ortaya konulması
2. Aşı olmayı reddeden işçinin işverene düzenli aralıklarla PCR testi sonucu sunması
3. İşverenin aşı olduğunu belgelemeyen ve PCR testi de yaptırmayan işçiyi işyerine sokmaması mümkün müdür?
4. İşyerine sokulmayan işçilere yıllık izin kullanılması mümkün müdür?
5. İşveren aşı olmayan işçiyi ücretsiz izne gönderebilir mi?
6. İşverenin işçileri aşı olmaya teşvik etmek üzere tedbir alması/girişimde bulunması mümkün müdür? Bu konuda işçilere yapılan ek ödemeler eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık oluşturur mu?
7. İşverenin aşı olmayan işçileri uzaktan çalışmaya göndermesi mümkün müdür? Göndermek zorunda mıdır?
8. İşverenin aşı olmayan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün müdür?

SONUÇ

YARARLANILAN KAYNAKLAR

MAKALE I

I. İŞVERENLERİN KORKUTULARAK ÇARESİZ BIRAKILMASI GİRİŞİMLERİ

Bilindiği üzere Covid-19 virüsünün ortaya çıkmasıyla birlikte tüm dünyada maske takılması, kişiler arasında mesafenin korunması, işyerlerinin kademeli olarak kapatılması gibi birtakım tedbirlere başvurulmuş, aşının bulunmasıyla birlikte bu tedbirlere ilave olarak aşı uygulaması başlamıştır. 2021 Temmuz ayından itibaren sokağa çıkma yasağının kalkmasıyla birlikte, işyerleri de uzaktan çalışma modelinden normal düzene dönmeye başlamış ve bu da gelecek dönemde yeni hukuki sorunların ortaya çıkacağını şimdiden göstermiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, içinde bulunduğumuz dönemde gerek ülkemizde gerekse benzer hukuki düzenlemelere sahip ülkelerde hiçbir akademisyenin **bu konuda ortaya çıkabilecek sorulara doğru ve doyurucu cevap verebilmesi mümkün değildir**. Bunun nedeni; konunun katı bir şekilde vücut dokunulmazlığı ve insan hakları çerçevesinde değerlendirilerek henüz aşı zorunluluğuna ilişkin açık bir yasal düzenleme yapılmamış olması, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda çalışanların sağlık verisine ve işverenin bu konudaki yetkilerine ilişkin özel bir düzenleme yapılmamış olması nedeniyle yaşadığımız koşullarla bağdaşmayan bir çözümsüzlük içermesi, özellikle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 419 hükmünün çok önemli bir içeriğe sahip olduğu göz ardı edilerek sağlık verilerine ilişkin tek düzenlemenin KVKK'da olduğunun düşünülmesi, maalesef piyasada işvereni korkutarak kendilerine muhtaç hissettirmek suretiyle menfaat temin etme amacı taşıyan birtakım kişi ve büroların varlığı ve bu konudaki katı yorumların işvereni iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getiremez duruma düşürdüğünün göz ardı edilmesidir.

Aşağıda daha ayrıntılı olarak değinileceği üzere, bu konuda özellikle kişisel veriler cephesinden yayınlanan yazılarda ve benzeri makalelerde işverenlerin işçilerin sağlık verilerini kullanarak büyük menfaatler temin etme tehlikesi bulunan kuruluşlar olarak gösterilmesi, gerekli gereksiz tüm sağlık verilerini toplayarak işçileri dezavantajlı konuma düşürmeye meraklı kişiler olarak gösterilmesi ancak ve ancak çalışma hayatı dinamiklerinin bilinmemesiyle açıklanabilir. Konuyu aşı bilgilerinin sorulması özelinde ele alırsak, bir işverenin çalışanın aşı bilgilerini sormasında tek bir amacı olabilir, o da işyeri

ortamının sağlıklı bir şekilde tesisi, diğer işçilerin sağlıklarının korunması ve böylelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin yerine getirilmesidir. Bunun dışında bir amaç güdülmesi özellikle kurumsal işverenler bakımından her şeyden önce akla aykırıdır. Ancak maalesef ülkemizde pek çok konuda olduğu gibi bu konuda da işverenlerin ve konuyla ilgili kişilerin korkutulması yolu izlenmekte ve kötü niyetli olabilecek birtakım kişilerin işyerlerinde güçlük çıkarmasına zemin hazırlanmaktadır. Halbuki ülkemiz insanlar hasta olduğunda en azından bir "geçmiş olsun" deme kültürüne sahip bir ülkedir. Tüm bunlar Covid-19 gibi ağır bir salgının ülkelerin ekonomik sistemlerinde, okullarında, işyerlerinde yarattığı ağır durumun görmezden gelinerek deyim yerindeyse bir bardak suda fırtına koparmak anlamına gelmektedir.

Yukarıda belirttiğim ihtirazı kayıtlı aşağıda başlıklar halinde konuya daha katı yaklaşım işverenin bu konudaki yetkisinin neredeyse hiç olmadığı yolundaki görüşlerin sonuçlarına ve bundan sonra da görüşümüze yer verilerek, her iki görüş çerçevesinde işverenin bu konuda neler yapabileceğine değinilmiştir.

II. ZORUNLU AŞIYA İLİŞKİN YASAL TEMEL TARTIŞMALARI

Ülkemizde ortaya çıkar çıkmaz eskimiş bir tartışma konusu, Covid-19 aşısının zorunlu tutulmasına ilişkin yasal bir temel olup olmadığıdır. Esasen bir görüş olarak, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun aşağıda zikredilen maddelerinden hareketle zorunlu aşı uygulaması yapılabileceği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, md. 57'de kolera, veba, karahumma, çiçek, difteri, dizanteri gibi hastalıkların ortaya çıkması ya da varlığından şüphe edilmesi halinde kanunda sayılan kişilere bu durumu haber verme yükümlülüğü getirilmiştir. Yine md. 72'de md. 57'de sınırlı olarak sayılan hastalıkların ortaya çıkması halinde aşı uygulaması getirilebileceği düzenlenmiştir. Bunlar arasında Covid-19 aşısı zorunlu aşı olarak sayılmamış ise de, aynı Kanun'un 64 üncü maddesinde, 57 nci maddede zikredilenden başka herhangi bir hastalık için hastalığın salgın haline gelmesi veya böyle bir tehlikenin varlığı halinde aşı da dâhil Kanun'da yer alan tedbirleri almaya Sağlık Bakanlığı yetkili kılınmıştır. Ancak bu yoldaki görüşler azınlıkta kalmıştır. Gerçekten konuya ilişkin görüş beyan eden hemen hemen tüm yazarlar, Avrupa İnsan Hakları

Mahkemesi'nin ve ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin kararlarını da dayanak alarak, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'ndaki düzenlemenin zorunlu aşı uygulaması için yeterli olmadığı, bunun için daha açık bir yasal düzenleme yapılması gerektiği görüşündedir. Zaten bu konudaki sorun, yürürlükteki düzenlemede zorunlu aşı uygulaması yapılmasına ilişkin yasal bir temel bulunup bulunmadığı değil, bu konuda açık bir düzenleme yapılmasına ilişkin iradenin henüz ortaya çıkmamasıdır.

Şunu da ifade etmek isteriz ki; pandeminin yaklaşık iki yıldır izlediği seyir ve şu andaki durumu gözetildiğinde, görüşümüz aşı dışındaki maske-mesafe gibi önlemlerle bu salgınla baş edilemeyeceği, biz dâhil tüm ülkelerin eninde sonunda zorunlu aşı uygulamasına geçeceği veya en azından radikal tedbirler almak zorunda kalacağı yolundadır. Çünkü Covid-19 salgınının yarattığı ekonomik ve psikolojik ağırlık tahammül edilemez noktalara doğru gelmektedir. Nitekim Avrupa'da Almanya, Fransa, İtalya gibi ülkelerin belirli yerlerde çalışanlar için aşı zorunluluğu yolunda düzenleme yaptıkları veya hazırlık içerisinde oldukları görülmektedir. Gerçekten ihtiyari aşı uygulamasının başladığı tarihten bu yana gelişen seyir incelendiğinde, aşı yaptırılması zorunlu hale getirilmedikçe konunun uzmanlarınca toplumsal bağışıklık için öngörülen %80 aşılama oranına kısa ve orta vadede ulaşamayacağı, zorunlu aşı uygulamasının açık bir yasal temele kavuşturulması zorunluluğunun doğacağını veya çok radikal tedbirlerin uygulamaya konulacağını tahmin etmek güç değildir.

Mevcut durumda zorunlu aşı uygulaması olamayacağı kabul edildiği için, normalleşme sürecine girilmesi, kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamasının sona ermesiyle birlikte bu konuda henüz radikal tedbirler alınmadığı için, işçi ile işverenin karşı karşıya geleceğini ve cevabı son derece güç yeni soruların ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Esasen vaka sayılarının artmasıyla birlikte idarenin aşağıda belirtilen Genelge ile tedbir alma ihtiyacını hissetmesi, özellikle okulların açılmasının yaklaştığı şu günlerde aşı olmayan kişilere yönelik olarak yeni tedbirlere başvurulabileceğinin düşünülmesi yukarıda belirttiğimiz görüşümüzde haklı olduğumuzu ortaya koymaktadır.

İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü 20.8.2021 tarihinde bazı faaliyetler için PCR zorunluluğu konulu bir Genelge yayımlamıştır. Bu genelgede, aşılama süreçlerini tamamlamış kişilerde salgın kaynaklı vaka, hasta ve vefat sayılarının oldukça düşük seviyelerde olduğu ifade edilmiş ve 6 Eylül 2021 tarihinden itibaren aşı olmayan kişiler bakımından bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda,

- i. *Konser, sinema ve tiyatro gibi vatandaşlarımızın toplu olarak bulunduğu faaliyetlere katılımında negatif sonuçlu PCR testi zorunluluğu getirileceği,*
- ii. *İşletmeciler/organizatörler tarafından etkinliklere girişte HES kodu üzerinden kişilerin aşıllı/geçirilmiş hastalık (Covid19 hastalığı sonrası bilimsel olarak bağışık kabul edilen süreye göre) veya azami 48 saat önce yapılmış negatif PCR testi sorgulaması yapılacağı ve kişi hastalığı geçirmemiş veya aşıllı değil veya negatif PCR testi yok ise etkinliğe katılmasına müsaade edilmeyeceği,*
- iii. *Aşısız veya hastalığı geçirmemiş kişilerin özel araç hariç uçak, otobüs, tren veya diğer toplu ulaşım araçlarıyla gerçekleştirecekleri şehirlerarası seyahatler için de negatif sonuçlu PCR testi bulunması gerektiği, bu çerçevede 6 Eylül 2021 Pazartesi gününden itibaren seyahat firmalarınca araca kabul aşamasında HES kodu üzerinden kişilerin aşıllı/geçirilmiş hastalık (Covid-19 hastalığı sonrası bilimsel olarak bağışık kabul edilen süreye göre) veya azami 48 saat önce yapılmış negatif PCR testi sorgulaması yapılacağı, kişi hastalığı geçirmemiş veya aşıllı değil veya negatif PCR testi yok ise bu kişilerin seyahatine müsaade edilmeyeceği,*
- iv. *Valilikler/kaymakamlıklarca illerinde/ilçelerinde kişilerin toplu olarak bulunduğu diğer etkinlikler veya faaliyetlerden faydalanacak hastalığı geçirmemiş veya aşısız kişiler için İl/ İlçe Hıfzısıhha Kurulu kararlarıyla HES kodu üzerinden PCR test kontrolü zorunluluğu getirilebileceği belirtilmiştir.*

Yukarıda belirttiğimiz gelişmeler, idarenin konunun ciddiyetine uygun olarak gerekli adımları atmaya başladığını göstermesi bakımından sevindiricidir.

MAKALE I

III. İŞVEREN TARAFINDAN ÇALIŞANDAN AŞI DURUM BELGESİ TALEP EDİLMESİ KONUSUNDAKİ GENEL YAKLAŞIM

Bu konuda görüş beyan eden çevrelerce işverenlerin çalışanların aşı durumlarını öğrenmesine ilişkin genel yaklaşım şu şekildedir: Anayasa md. 20/3'te kişisel verilerin işlenmesinin ancak ilgilinin açık rızası ya da kanun hükmüyle olabileceği düzenlenmiştir. İşçinin aşı olup olmadığına dair veri, sağlık verisi niteliğindedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ise bu husustaki temel düzenlemedir. KVKK md. 6/3 hükmüne göre "Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir".

KVKK'nın sistematığı dikkate alındığında, sağlık verilerinin diğer özel nitelikli verilerden farklı olarak kanunlarda öngörülme halinde dahi işlenemeyeceği görülmektedir. Sağlık verileri ancak KVKK md. 6/3 hükmünde belirtilen amaçlar kapsamında sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ya da ilgili kişinin açık rızası ile işlenebilir. İşçinin aşı olup olmadığına dair veri, sağlık verisi niteliğinde olduğundan, işçinin bu verisinin işlenmesi ancak KVKK md. 6/3 hükmüne uygun olarak gerçekleştirilebilecektir.

Bu kapsamda işyeri hekimlerinin kamu sağlığının korunması amacıyla aşı durumu bilgisini işleyebilecekleri düşünülebilir. Ancak işyeri hekimlerinin KVKK md. 6/3 hükmüne dayanarak işverenler ile bu bilgiyi paylaşması mümkün değildir. Bir başka deyişle işveren tarafından, işleme amacı ne olursa olsun, KVKK md. 6/3'te sağlık verisinin işleme koşulları hem amaç hem de işleme faaliyetini yürüten bakımından daraltılmış olduğundan, KVKK md. 6/3'e uygun bir veri işleme faaliyeti söz konusu olamayacaktır. Bu doğrultuda işverenler ancak açık rıza hukuka

uygunluk sebebine dayanarak bu veriyi işleyebilirler. Bu durumda da açık rızanın özgür irade ile verilmeyeceği şeklinde bir itiraz gündeme gelebilir.

İşveren tarafından işçinin aşı durum bilgisinin işlenmesi KVKK md. 28 kapsamında da değerlendirilemeyecektir. Nitekim işleme faaliyeti kamu sağlığı kapsamında kamu düzeni ve kamu güvenliği olarak değerlendirilebilecek olsa da KVKK md. 28/1-(ç) hükmü uyarınca kişisel verilerin kamu güvenliğini veya kamu düzenini sağlamaya yönelik olarak işlenmesi ancak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında mümkündür¹.

1. Esasen diğer birtakım ülkelerdeki yaklaşımlar da yukarıda belirtilen genel yaklaşımdan farklı değildir. Sadece örnek olması bakımından birkaç görüşe değinmek gerekirse;

İşverenin işçinin sağlık verisi olan aşı olup olmama bilgisini sormasının Alman Veri Koruma Hukuku kuralları açısından hukuka uygun olup olmadığı şüphelidir. Enfeksiyona Karşı Koruma Kanunu §23a hükmüne göre *işveren, iş ilişkisinin kurulması veya türüne karar vermek için işçinin aşı durumuna ilişkin kişisel verilerini bulaşıcı hastalıklarla ilgili olarak §23 (3) kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesinin gerektirdiği ölçüde işleyebilir.* İşveren bu hükmeye göre işçinin aşı olma bilgisini işleyebilir. Ancak bu hükmün uygulama alanı sınırlıdır. Sadece § 23(3) hükmünde belirtilen hastaneler, ambulans hizmetleri, muayenehaneler ve diş hekimi muayenehaneleri, kurtarma hizmetleri, sağlık merkezleri, resmi sağlık hizmetleri kurumları gibi kurumlar bu hükmeye başvurabilir. Bu kapsamda olmak üzere, işçinin aşı durumu bilgisi Avrupa Veri Koruma Tüzüğü md. 88 ve BDSG § 26 hükmüne göre işlenebilir.

BDSG § 26 III hükmüne göre, **iş ilişkisi ile ilgili amaçlar kapsamında bir hakkın kullanımı ya da iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, sosyal koruma hukukundan doğan bir hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi için gerekli ise ve verinin işlenmesinde ilgili kişinin ağır basan bir meşru**

¹ Covid-19'un sebebiyet verdiği salgın hastalığın kamu güvenliğini ve kamu düzenini tehdit etmesi sebebiyle hastalığın yayılımını engellemek amacıyla konum verisinin anılan madde hükmü kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları tarafından işlenmesinin önünde bir engel bulunmadığı yönünde bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/icerik/6726/COVID-19-ILE-MUCADELEDE-KONUM-VERISININ-ISLENMESI-VE-KISILERIN-HAREKETLILIKLERININ-IZLENMESI-HAK-KINDA-BILINMESI-GEREKENLER-2->

menfaati yoksa ilgili kişinin sağlık verileri işlenebilecektir. Bu hükmün uygulanması açısından aşı durumu uygulamasının gerekliliğinin şüpheli olduğu ifade edilmektedir. İş ilişkisi ile ilgili olarak daha az müdahale eden yöntemlere (SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung) başvurulabileceği belirtilmektedir. Zira aşılmanın bulaşıcılığı ne ölçüde engellediği henüz açık değildir.

Belirtelim ki; Alman BDSG § 26 III hükmü aşağıda değineceğimiz 6698 sayılı Kanun'da yapılması düşünülen değişiklik bakımından da iyi bir örnek oluşturmaktadır.

Yine bir başka görüş olarak, Birleşik Krallık Veri Koruma Otoritesi (ICO) tarafından Covid-19 durum ve aşı bilgisinin işlenmesinde aynı kuralların uygulanabileceği ifade edilmiş ve işverenlerin özel nitelikli kişisel veri işleme koşullarına uygun adil, ilgili ve gerekli, belirli amaçlar için bu veriyi işleyebilecekleri belirtilmiştir². ICO, aşı bilgisinin işçi-işveren arasındaki ilişki gözetilerek rızaya dayalı olarak işlenmesini özgür iradeye dayalı olma unsurunun sağlanmasındaki güçlükler sebebi ile pek mümkün görmemektedir.

ICO görüşü uyarınca, işverenin Covid-19 durum ve aşı bilgisini çalışandan talep ederken meşru ve geçerli bir amacının olması ve şeffaf bir şekilde bunu açıklaması gerekmektedir. Bu amaçların ise istihdam koşulları için gerekli olma, hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi ve kamu sağlığı koşullarını sağlama şartlarına dayandırılması halinde veri işlemenin hukuka uygunluğu söz konusu olabilecektir. İşverenler tarafından tabi olunan sektör düzenlemeleri, güncel kamu sağlığını korumaya yönelik tavsiyeler ve Birleşik Krallık hükümeti tarafından yayımlanan Covid-19 rehberlerinin dikkate alınarak, eşitlik ve insan haklarına uygun çözümler getirilmesi gerekmektedir. Her halükârda genel ilkelere uygunluğun ve diğer veri güvenliği önlemlerinin alınması gerekliliğine işaret eden ICO, söz konusu verinin işlenmesinin ilgili kişi nezdinde bir sonuç doğurmasının olası olduğu hallerde veri koruma etki değerlendirmesi yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Bunun gibi Malta Veri Koruma Otoritesi tarafından yayımlanan görüşte, işverenlerin genel ilkeler ve özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi şartlarına uygun olarak aşı durum bilgisini çalışanlarından isteyebilecekleri ifade edilmiştir. Bu halde işverenin GDPR md. 9/2-(h) (koruyucu ve mesleki sağlık) ve md. 9/2-(i) (kamu sağlığı) uyarınca söz konusu verinin işlenmesinin ilgili kişi nezdinde bir sonuç doğurmasının olası olduğu hallerde veri koruma etki değerlendirmesi yaparak aşı durumunu talep etmesi mümkündür.

Malta Veri Koruma Otoritesi de, aşı bilgisinin işçi-işveren arasındaki ilişki gözetilerek rızaya dayalı olarak işlenmesini özgür iradeye dayalı olma unsurunun sağlanmasındaki güçlükler sebebi ile pek mümkün görmemektedir.

Nihayet İrlanda Veri Koruma Otoritesi, işveren tarafından çalışandan aşı durum bilgisinin mevcut durumda talep edilemeyeceği görüşündedir. Otorite, aşının gönüllülük esasına dayalı olması, aşı olamayacak kişi gruplarının varlığı ve aşının etkinliğine ilişkin olarak bilimsel çalışmaların yüzde yüz sonuç taahhüt etmemesi, aşının uzun dönem sonuçlarının belirsiz olması sebebi ile işveren tarafından aşı durum bilgisinin işlevsel bir amaçla kullanılamayacağını belirtmektedir. Bu nedenle işlevsel olarak kullanılamayacak bir verinin çalışandan talep edilmesi gerekli görülmemekte ve veri işleme şartlarına dayandırılmayacağından hukuka uygun olmayacağı ifade edilmektedir.

İrlanda Veri Koruma Otoritesi, aşı bilgisinin işçi-işveren arasındaki ilişki gözetilerek rızaya dayalı olarak işlenmesini özgür iradeye dayalı olma unsurunun sağlanmasındaki güçlükler sebebi ile pek mümkün görmemektedir. Görüldüğü gibi sağlık verileri ve aşı bilgilerinin sorulması konusundaki tedbirli yaklaşım diğer ülkelerde de varlığını sürdürmektedir.

² <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/vaccination-and-covid-status-checks/>

IV. MEVZUATIMIZDA İŞÇİNİN SAĞLIK VERİLERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN İŞLENMESİ NERELERDE DÜZENLENMİŞTİR?

KVKK yürürlüğe girinceye kadar işçinin kişisel verileri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("TBK") md. 419 ile 4857 sayılı İş Kanunu md. 75'te düzenlenmişti. İlgili mevzuatın içerdiği esaslara aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

1) 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

- i. Kanunda kişisel veriler, kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri olmak üzere ikiye ayrılmıştır.
- ii. İşçi işveren ilişkisine ilişkin özel bir hüküm getirilmemiştir.
- iii. Özel nitelikli kişisel veriler, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri gibi verilerin yanında **sağlığına ilişkin verilerdir**.
- iv. Sağlığa ilişkin veriler iki halde işlenebilir:

a. Kişinin açık rızasının olması halinde,

b. Kişinin açık rızasının olmaması halinde ise ancak,

- Kamu sağlığının korunması,
- Koruyucu hekimlik,
- Tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi
- Sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla ve
 - » sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya
 - » yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebilir.

Bu çerçevede işçinin Covid-19'a karşı aşı olup olmadığı da sağlık verisi niteliğindedir ve 6698 sayılı Kanun kapsamında özel nitelikli kişisel verilerin korunması kapsamındadır.

2) Türk Borçlar Kanunu

TBK md. 419 hükmü "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.

Özel kanun hükümleri saklıdır."

Bu düzenlemeye göre:

- i. İşveren işçinin kişisel verilerini işleyebilir. Verinin türü konusunda sağlık verisi veya diğer veriler arasında bir ayırım yapılmamıştır.
- ii. Ancak bunun için **işlenecek verinin işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması gerekir**.
- iii. Maddede işçinin rızasından söz edilmediği için, maddede düzenlenen imkan işverenin, işçinin rızası olmasa dahi, işe yatkınlıkla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan verileri işleyebilmesi ve kullanabilmesidir.

3) 4857 sayılı İş Kanunu

4857 md. 75 hükmü: "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür."

Bu düzenlemeye göre:

- i. İşveren çalıştırdığı her işçi için özlük dosyası düzenlemekle yükümlüdür.
- ii. Bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanı sıra bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıt bulunur.
- iii. İşveren bu belge ve kayıtları istenildiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.
- iv. İşveren dosyada bulunan bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan belgeleri **açıklamamakla yükümlüdür**.

Söz konusu kayıt ve belgelerin neler olabileceği 75'inci maddede düzenlenmemiştir. Bununla birlikte öğretide de genel olarak kabul gördüğü üzere, ikametgâh belgesi, nüfus cüzdanı örneği, işe giriş bildirgesi gibi belgelerin yanı sıra sağlık durumuna ilişkin bilgilerin de özlük dosyasında bulunması gerekir. Zira işverenin *işe girişte, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşte talep edilmesi halinde ve işin devamı süresince Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanları sağlık gözetimine tabi tutması* 6331 sayılı Kanun md. 15 hükmü ile getirilen bir yasal yükümlülüğüdür.

V. KİŞİSEL VERİLER BAKIMINDAN BEKLENEN YASAL DÜZENLEME

Aşağıda değinilen sorunların temel sebebi aslında 6698 sayılı Kanun'un Avrupa Veri Koruma mevzuatına tam olarak uyumlu olmamasıdır.

Öğretide isabetle ifade edildiği üzere, Gerçekten KVKK Adalet Komisyonu Taslağı ve gerekçesi incelendiğinde kişisel sağlık verilerinin işlenmesi konusunda farklı bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Nitekim hem Hükümet Taslağı hem de Adalet Komisyonu tarafından kabul edilen metinlerde, **tüm özel nitelikli kişisel verilerin kanunlarda açıkça öngörülmesi halinde açık rıza olmaksızın işlenebileceği öngörülmüştü** (Adalet Komisyonu Kanun Taslağı ve Raporu, s. 101). Kanunlaşan metindeki sınırlamalar ise kanunlarda açıkça öngörülmelemlerinin yanında bir sebep olarak kabul edilmişti. Ne var ki ne Hükümet Teklif metnine ne de Adalet Komisyonu Raporu'na yansımayan bir değişiklikle **"kanunlarda açıkça öngörülmeme"** hali nihai metinden çıkarılmış ancak neden böyle yapıldığına ilişkin hiçbir gerekçeye yer verilmemiştir.

Ayrıca 6698 sayılı Kanun'un Gerekçesinde; Kanunun dayanağının 95/46 sayılı AB Direktifi olduğu ifade edilmiştir. Ancak **95/46 sayılı Direktif md. 8'de açıkça özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin, iş ilişkisinde veri sorumlusunun yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için gerekli olması halinde hukuka uygun olacağı belirtilmiştir.** 6698'in dayanağı olan Direktif'te yer alan bu hüküm, 6698 sayılı Kanun'da yer almamıştır.

Yukarıda özetlediğimiz şekilde; gerek Adalet Komisyonu Taslağı'nda bulunan **"Kanunlarda açıkça öngörülmeme"** halinin hiçbir gerekçe gösterilmeksizin nihai metinden çıkarılması, gerekse AB Direktifi'nde yer alan **"iş ilişkisinde veri sorumlusunun yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için gerekli olması hali"**nin 6698 sayılı Kanun'a alınmaması Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumsuzluk yaratmıştır.

6698 sayılı Kanun'un bu haliyle çözümsüzlük ürettiği zaman içerisinde daha açık bir şekilde ortaya çıkmıştır. Kanunun katı yorumuyla işverenler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal yükümlülüklerini yerine getiremez duruma düşmüştür. Buna çözüm bulmak amacıyla Nisan 2021 tarihli İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takviminde 6698 sayılı Kanun'un bir yıl içerisinde yani Nisan 2022 tarihine kadar Avrupa Birliği standartları ile uyumlu hale getirileceği öngörülmüştür. Burada sözü edilen değişiklik, yukarıda belirttiğimiz üzere başta kanuna alınmayan eksikliklerin giderilmesi suretiyle olacak ve işverenler kanunda öngörülmesi ve yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla sağlık verilerini işlerken işçinin rızasına ihtiyaç duymayacaklardır. Yani aslında aşağıda belirtilen sorunlar en geç Nisan 2022 tarihine kadar büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Bu noktada kanaatimiz, bu değişikliğin yılsonuna kadar gerçekleşeceği yolundadır.

VI. KVKK HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN ELİNDEKİ İMKÂNLAR

6698 sayılı Kanun hükümleri dikkate alındığında işverenin elindeki imkânlar şu şekildedir:

1) Aşı bilgilerinin/sağlık verilerinin işçinin açık rızası ile işlenmesi imkânı: İşçinin aşı bilgilerinin işlenmesine ilişkin olarak özgür iradesiyle açık rızasının alınması, işçinin kendi iradesiyle aşı durumuna ilişkin bilgiyi işverenle paylaşması halinde hiçbir sorun ortaya çıkmayacaktır. Açık rızanın ne anlama geldiği 6698 sayılı Kanun'da belirtildiği için burada ayrıca açıklanmasına gerek görülmemiştir.

Buradaki tek sorun işçinin rızasının özgür iradeye dayanıp dayanmadığının tespiti konusunda yaşanabilir.

Acaba işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi, işçinin özgür iradesiyle rıza göstermesine engel midir?

Bu konuda gerek yabancı ülkelerde gerekse ülkemizdeki muhtelif kaynaklarda, taraflar arasındaki işçi-işveren ilişkisinin işçinin sağlık verisine ilişkin bilgileri işverenle paylaşmak üzere gösterdiği rızayı sakatlayabileceği ve hatta sakatladığı iddia edilmektedir.

Bu yaklaşıma katılmak mümkün değildir. Bu görüşler esasen ülkemizdeki işçi işveren ilişkilerinin 30-40 yıl önceki gibi olduğu yolundaki hatalı bilgilere dayanmaktadır. Gerçekten işçi ile işveren arasındaki tabiiyet ilişkisi işin ne surette yapılacağı, zamanının ve nerede yapılacağı işveren tarafından belirleneceği anlamına gelir. **Yoksa taraflar arasında bir kölelik ilişkisi bulunduğu, işçinin serbest iradesiyle rıza göstermeyeceği anlamına gelmez.** Bu bakımdan ülkemizdeki endüstri ilişkilerini bilmeyen kişiler tarafından ileri sürülen *"İşçiyle işveren arasında tabiiyet ilişkisi vardır, o halde işçinin rızası büyük olasılıkla sakattır"* şeklindeki bir ön kabul doğru değildir. Nitekim mevzuatta işçinin rızasının arandığı tek hal kişisel verilerin işlenmesi değildir. Bunun yanında iş koşullarının esaslı surette değiştirilmesi, olağan fazla çalışma yapılması, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılması, ücretin düşürülmesi işçinin rızasına bağlıdır ve Yargıtay hiçbir zaman taraflar arasındaki tabiiyet ilişkisine dayanarak, işçinin rızasının peşinen sakat olacağı gibi bir varsayımdan hareket etmemekte, işçinin iradesinin sakatlandığı gibi bir iddiada bulunması halinde bunun işçi tarafından ispatlanmasını aramaktadır. Şu halde; aynı esasların kişisel veriler bakımından da uygulanmaması için hiçbir hukuki ve inandırıcı sebep bulunmamaktadır. Eğer işçi somut olayda sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin rızasının sakat olduğunu, kendisinden bu rızanın zorla alındığını iddia ederse, bu iddiasını somut delillerle ispatlamakla yükümlüdür. Bu bakımdan işçi sağlık verilerine ilişkin işlemeye rıza gösterdiği takdirde, aksi ispat oluncaya kadar bu rızanın geçerli olduğunu kabul etmemek için hiçbir sebep bulunmamaktadır.

2) Aşı bilgilerinin/sağlık verilerinin işçinin açık rızası olmaksızın işlenmesi imkânı: İşçi sağlık verilerinin işlenmesine rıza göstermese dahi, sır saklamakla yükümlü kişi konumunda bulunduğu kabul edilen işyeri hekiminin aşı

bilgilerini sorması ve işleyebilmesi mümkündür. Çünkü 6698 md. 6/3 uyarınca, kişinin açık rızasının olmaması halinde dahi sağlık verileri; kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla ve **sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya** yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebilir.

Maddede aranan bu koşullar Covid-19 pandemisi bakımından gerçekleşmiştir. Çünkü sağlık verilerinin işlenmesi öncelikle koruyucu hekimlik faaliyetinin yerine getirilmesi bakımından elzemdir. Öte yandan konu kamu sağlığının korunması bakımından da önem taşımaktadır. **Nitekim kamu sağlığı hep birlikte ve aynı anda tüm halkın sağlığının korunması değildir.** Belirli bir işyerinde ortaya çıkan veya çıkması muhtemel tehlikeler için alınan tedbirler, örneğin bir işyerindeki işçilerin yemekten zehirlenmesi durumunda alınan tedbirler de kamu sağlığıyla ilgilidir.

Ayrıca aşı bilgilerinin işlenmesi özellikle 5510 geçici md. 20'ye tabi sosyal güvenlik vakıfları bulunan işverenler bakımından tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetlerinin ve finansmanının planlanması ve yönetimi bakımından da önem taşır.

Bu duruma göre, işyeri hekimi bulunduran veya bir ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alan işverenler bakımından, 6698 sayılı Kanun'un katı düzenlemesine rağmen, sorunun çözümü görece kolaydır. Nitekim 6698 sayılı Kanun md. 6/3 uyarınca, işyeri hekimleri çalışanın rızası olmasa dahi, çalışana aşı bilgilerinin sorabilir ve bunları işleyebilir. **Kanaatimizce sadece işyeri hekimi değil, diğer sağlık personeli de aynı imkana sahiptir. Hatta verinin işlenmesi faaliyeti olmadan, verinin bu konuda işveren tarafından görevlendirilmiş kişilerce salt sorulması, KVKK yönünden herhangi bir aykırılık oluşturmaz.**

İşyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğü nereden kaynaklanmaktadır?

Hekimlerin ve bu arada işyeri hekiminin sır saklama yükümüne tabi olduğu konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Peki, bu nereden gelmektedir? Öncelikle Tıbbi Deontoloji

Nizamnamesi'nin 4'üncü maddesinde, tabip ve diş tabibinin meslek ve sanatını yerine getirirken öğrendiği sırları yasal bir zorunluluk olmadıkça açıklayamayacağı, tıbbi toplantılarda takdim edilen veya yayınlarda değindikleri vakalarda hastanın kimliğini açıklayamayacakları hükme bağlanmıştır. Ayrıca konuyla ilgili başka mevzuatta da işyeri hekimlerinin sır saklama yükümlülüğüne yer verilmiştir. Kuşkusuz işyeri hekimi de hekim sıfatı itibarıyla bu yükümlülükler tabidir. İşyeri hekimleri bakımından ayrıca İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik md. 11'de özel bir düzenleme yer almıştır. Bu hükme göre: *"İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler."*

Aşı bilgilerinin sorulması konusunda halen çalışanlar ile işçi adayları arasında bir fark var mıdır?

Muhtelif çevrelerde dile getirilen görüşlerde aşı bilgilerinin sorulması konusunda halen çalışanlarla iş başvurusunda bulunan işçiler arasında fark olduğu iş başvurusu sırasında adaya aşı durumunun sorulmasının, halen çalışan işçilere nazaran daha yüksek risk oluşturacağı ileri sürülmektedir. Buna gerekçe olarak ise, aday pozisyonunda olan kişilerin taşıdığı bulaş riskinin, halen çalışanlara nazaran daha az olduğu gösterilmektedir. Biz böyle bir ayırımın doğru olmadığı görüşündeyiz.

İlk olarak, KVKK'da kişilerin sağlık verilerinin sorulması konusunda mevcut işçiler/aday işçiler ayırımı yapılmamakta, daha doğrusu sınırlamalar tüm kişilere ilişkin olarak getirilmektedir. Aday işçilerden biri veya birkaçı da eninde sonunda işe kabul edilecek kişi konumundadır. Bu nedenle, yukarıda belirttiğimiz esaslar çerçevesinde halen çalışanlara sorulabilen aşı bilgilerinin aynı şekilde aday işçilere de sorulabilmesi gerekir.

Yine dile getirilen görüşlerde adayın açık rızasıyla aşı durum bilgisini vermesine de şüpheli yaklaşılması gerektiği ileri

sürülmüştür. Oysa bu aşamada kendi arzu ve iradesiyle iş başvurusu yapan aday ile işveren arasında henüz iş ilişkisi kurulmamıştır. Bu nedenle kanaatimizce hiçbir makul gerekçesi bulunmaksızın, her zaman dile getirilen "işçi işveren karşısında zayıf konumda olduğundan rızasına ihtiyatlı yaklaşmak gerekir" görüşüne katılmak da mümkün değildir.

Kanaatimizce, bu noktada işveren tarafından aşı durum bilgisinin neden sorulduğu hususu odak noktası olarak alınarak bu çerçevede bir değerlendirme yapmak gerekir. Buna göre; aşağıda da ayrıntılı olarak değinildiği üzere, 6698 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde işveren işyerindeki sağlıklı ortamın korunması ve işçilerin kişiliğini gözetme borcunu yerine getirmek amacıyla, aşı bilgilerini halen çalışan işçilere sorabileceği gibi, işyerine alacağı adaylara da bu bilgiyi sorabilir ve hatta görüşümüze göre bu bilginin aday konumunda bulunan kişilere sorulması çok daha elzem bir ihtiyaca yöneliktir. Aksi halde işveren yasal yükümlülüğünü yerine getirmemiş olacaktır. Bu itibarla yukarıda belirtilen görüşlerde, adaya iş başvurusu sırasında bu bilginin sorulması yüksek risk olarak nitelendirilirken, adayın işe başlaması halinde aynı bilgilerin sorulmasının daha düşük risk olarak nitelendirilmesi şeklinde bir ayırımın kabulü mümkün değildir. İş görüşmeleri sonucunda işe alınan işçinin, başka bir ifade ile hukuki niteliği aday iken işçi olan kişinin birdenbire risk grubunun değişmesini izah edebilmek mümkün değildir.

Sağlık verilerinin işlenmesi sonucu işçinin dezavantajlı konuma getirileceği iddiası

KVKK md. 6/1 uyarınca, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. Bu verilerin özel nitelikli olarak sınıflandırılmasının nedeni olarak ise öğretilerde bu verilerin işlenmesi ile kişinin mağduriyetine veya ayrımcılığa uğramasına yol açabilecek nitelikte olmaları gösterilmektedir. Bu cümle tek başına gayet anlamlı ve doğru iken konumuz kapsamında, işçinin sağlık verisinin işlenmesinin onun ayrımcılığa uğramasına yol açabileceği endişesi, konunun öneminin yeterince anlaşılammış olduğunu göstermektedir. Örneğin, işveren bu

MAKALE I

bilgiyi elde etmesi üzerine—eğer imkânı varsa- aşı olmayı tercih etmeyen işçileri işyerinin farklı fiziki bölümlerinde çalıştırmak ya da uzaktan çalışmaya yönlendirmek gibi imkânlarla baş vurabilir. Bu durum ise ayrımcılık yapılması olarak değil, işverenin yasal yükümlülüğü olan aşı olan/olmayan tüm işçilerin sağlığını koruma ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması olarak değerlendirilmelidir. Ancak kuşkusuz işveren örneğin, aşı olmayan işçinin ücretinden kesintiye gidiyorsa veya emsallerine nazaran düşük zam oranı uyguluyorsa yahut işçiyi başkaca şekilde dezavantajlı konuma düşürüyorsa, bu durum zaten başlı başına hukuka aykırılık oluşturur. Yani sanki hukuk düzeni salt aşı bilgisine göre ayırım yapılmasına imkân sağlıyormuş gibi, aşı bilgilerinin işlenmesinin yasaklanması yoluyla bu imkân ortadan kaldırılıyor ve mağduriyet gideriliyor gibi ortaya çıkılması kabul edilebilir nitelikte değildir.

Yine aşı bilgilerinin sorulması ve işlenmesi konusunda örneğin, “verinin aşırı miktarda toplanması”, “veri işleme amacının dürüstlük kuralına aykırı olması” ve benzeri nitelikte birtakım ölçütlerden söz edilmektedir. Kişiyi aşı bilgisinin sorulmasında tek bir amaç vardır. O da işveren yönünden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesidir. Bu kadar basit bir amaca nerede başladığı, nerede biteceği belli olmayan ölçütlerle yaklaşılması ve çalışma hayatının böyle bir belirsizliğe sürüklenmesi kabul edilebilir nitelikte değildir.

Bunun gibi hepimizin birkaç yıldır sıklıkla gördüğü aydınlatma ve açık rıza metinlerinde “iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla veri işleneceğine ilişkin çalışanlardan alınan açık rızaların Covid-19 aşı bilgisi işlenmesi için yeterli olmayacağı” yolunda ileri sürülen görüşlere de itibar etmek mümkün değildir. Konu iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgili olduğu için, bu çerçevede alınan açık rızanın yeterli olmaması için hiçbir neden bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olmak bu konuda bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılması için yeterlidir. Bu yapıldıktan sonra artık çalışma hayatının yeni bir paranoya içerisine sokularak, bu rızanın geçerli olmadığından söz etmek olsa olsa çalışma hayatının dinamiklerinin bilinmemesinden kaynaklanmaktadır.

Aynı şekilde çalışanların tek doz mu yoksa iki doz mu aşı oldukları, hangi tür aşığı oldukları ve aşığı ne zaman oldukları

mevzuat çerçevesinde sorulması mümkün olan sorulardandır. Bu sorular “veri minimizasyonu” olarak tabir edilen ilkenin yerine getirilmiş sayılması için yeterlidir. Bunun dışında kalan bir bilgi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işine yarayacak bilgi niteliğinde değildir. İşverenler veya işyeri hekimleri gereksiz her türlü bilgiyi sorma potansiyeline sahip kişiler olarak yaftalanamaz.

VII. KVKK DIŞINDA DİĞER MEVZUAT HÜKÜMLERİYLE ÇÖZÜM ARAYIŞI

1. İşverenin sır saklama yükümlülüğüne tabi kişilerden sayılması mümkün müdür?

Konunun çözümünü güçleştiren sebeplerden biri de, sadece işyeri hekiminin (ve diğer sağlık personelinin) işçinin rızası olmaksızın aşı bilgilerini işleme imkânına sahip olmasıdır. Hâlbuki işveren de sır saklama yükümlülüğüne tabi kişilerden sayıldığı takdirde, işyeri hekimi bulunmasa dahi, işverenin aşı bilgilerini ve sağlık verilerini (elbette gizlilik kurallarına uyarak) işlemesi mümkün hale gelecektir. Ne var ki bu konuda dile getirilen görüşlerde çoğunlukla işverenin sır saklama yükümlülüğüne tabi olmadığı kabul edilmektedir.

Biz bu görüşe katılmıyoruz. Anayasa Mahkemesi 28.9.2017 tarihli kararında sır saklamakla yükümlü olan kişilerin çerçevesini “... avukat, hekim veya mali müşavir gibi kendi kanunlarında görevleri dolayısıyla edindikleri bilgileri zamanla sınırlı olmaksızın açığa vurmaları yasak olan ve bu yasağın ihlali halinde hukuki ve cezai sorumluluğu olan kişiler...” olarak çizmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin bu kararına dayanarak öğretide, işverenin sır saklamakla yükümlü kişiler kapsamında olmadığı iddia edilmektedir. Bu görüşün doğru olmadığı kanaatindeyiz. Öncelikle Anayasa Mahkemesi bu yorumuna dayanarak bir iptal kararı vermemiştir. Yani karara konu olaydaki uyuşmazlık kimlerin sır saklama yükümlüğüne tabi olduğu değildir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi’nin sır saklama yükümlülüğüne tabi kişilerin kimler olduğu konusunda bağlayıcı bir karardan söz etmek mümkün değildir. Kaldı

ki, Anayasa Mahkemesi bu kişileri sınırlı olarak saymamıştır. Nitekim cümlede geçen "...gibi..." ibaresi sayılan kişiler dışında da sır saklama yükümlülüğüne tabi kişiler olabileceğini göstermektedir. Gerçekten işveren de sayılan diğer kişiler gibi, kendi kanunları uyarınca sır saklama yükümlüne tabi kılınmıştır. Bunun belirlenmesi için yukarıda zikredilen İş Kanunu md. 75 hükmünün incelenmesi yeterlidir. Yukarıda yer verilen hükümde işverenin oluşturduğu özlük dosyasındaki işçi hakkındaki bilgileri **gizli tutmakla yükümlü olduğu açık surette düzenlenmiştir**. Dolayısıyla işverenin de işçinin kişisel verileri bakımından sır saklama yükümlüne tabi olduğu anılan hükümde açık surette yer almıştır. İşveren de bu yükümlülüğüne aykırı davrandığı takdirde hukuki ve cezai bakımdan sorumlu duruma düşecektir. Bu dosyada ilgili mevzuat uyarınca sağlık verileri de yer aldığına göre, işveren işçinin sağlık verilerini saklamakla yükümlü olan bir diğer kişidir.

Kanaatimizce bu konudaki temel yanlışlardan biri de, işyeri hekiminin işçilerin sağlık verilerini kendi nam ve hesabına işlediğinin zannedilmesidir. Gerçekten işyeri hekimi, diğer bağımsız hekimlerden farklı olarak, sağlık verilerini kendi nam ve hesabına tutan ve saklayan kişi değil; tam tersine bunu işveren adına yapan kişidir. Hâlbuki işyeri hekimi bu işlemeyi işverenin bir yükümlülüğünü yerine getirmek üzere yapmaktadır. Nitekim 6331 md. 15 hükmünde öngörülen sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü işyeri hekimine tanınan bağımsız bir yükümlülük değil, işveren için getirilmiş olan bir yükümlülüktür. İşyeri hekimi bu gözetimi kendi yükümlülüklerini yerine getirmek üzere değil, tam tersine işverenin yükümlülüklerini yerine getirmek üzere yapmaktadır. Dolayısıyla işvereni işyeri hekimi karşısında üçüncü kişi olarak nitelendirmek ve işyeri hekimliği faaliyetini işverenden bağımsız olarak düşünmek mümkün değildir.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği md. 7/2'de "*Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir.*" hükmü bulunmaktadır. Dikkat edilirse burada işçinin sağlık dosyasının bir işverenden diğerine verilmesinden söz

edilmiştir. İşyeri hekimliği faaliyetinin işverenden ayrı ve bağımsız bir faaliyet olarak düşünülüp anılan yükümlülüğün sadece işyeri hekimi tarafından diğer şirketin işyeri hekimine dosyanın gönderilmesi suretiyle yerine getirileceği iddia edildiğinde de şöyle bir açmaz ortaya çıkmaktadır: Bilindiği gibi ülkemizde bütün işyerleri işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne tabi değildir. İşçinin ayrıldığı şirketin işyeri hekimi yoksa veya işçinin yeni başladığı şirketin işyeri hekimi yoksa bu yükümlülük nasıl yerine getirilecektir? Bu bakımdan İş Kanunu md. 75'teki gizlilik hükmünün işverenin aşı bilgilerini, işyeri hekimi olmasa da işleyebilmesi konusunda yeterli yasal dayanak oluşturduğu görüşüdeyiz. Ayrıca işyeri hekimi bulunsa dahi, 6698 sayılı Kanun'un uygulaması bakımından veri sorumlusu işyeri hekimi değil, işverenin kendisidir. Çünkü işyeri hekimi görevini kendi nam ve hesabına değil, işverenin nam ve hesabına yerine getirmektedir. Görüşümüze göre, işveren sadece İş Kanunu md. 75 uyarınca değil, aynı zamanda veri sorumlusu sıfatıyla da 6698 sayılı Kanun hükümleri uyarınca gizlilik hükmüne tabidir.

2. TBK md. 419 ile tanınan imkanın değerlendirilmesi:

Kanaatimizce TBK md. 419'un özelliği, işverene işçilerin belirli verilerini onun **rızası aranmaksızın işleme imkânı** vermesidir. Maddede, işverenin işçinin rızasına bağlı olmaksızın verilerini işleyebilmesi **yalnızca iki hal için öngörülmüştür**. Acaba işçinin sağlık verileri ve dolayısıyla aşı bilgileri bu madde kapsamında işlenebilecek verilerden sayılabilir mi?

i. Maddede işverenin işçinin verilerini işleyebileceği ilk hal, işe yatkınlığıyla ilgili olan verilerin işlenmesidir. İşçinin işe yatkınlığıyla ilgili veriler; işçinin becerisi, yeteneği, kapasitesi, verimi, performansı ile ilgili veriler yanında, aynı zamanda işe uygunluğu ve yeterliliğiyle de ilgili verilerdir. Bu çerçevede işçinin sağlığıyla ilgili veriler de işe uygunluğu ve yeterliliği bakımından önemli olan bilgilerdir. Örneğin, işe alınacak işçinin sağlığı bakımından o işe uygun olup olmadığı, işyeri ortamında tehlike yaratabilecek bir rahatsızlığa veya hastalığa sahip olup olmadığı gibi bilgiler bu kapsamdadır.

MAKALE I

ii. **İşverene veri işleme imkânı veren ikinci hal, bunun hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olmasıdır.** Gerek 6331 sayılı Kanun gerekse konuya ilişkin yönetmelikler ile öngörülen yükümlülükler, işverenin işçilere sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayabilmesi için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlü olduğunu göstermektedir. Aynı esas TBK md. 417/2'de de tekrarlanmıştır.

Burada sözü edilen, "hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olma" kavramı sadece işçiye değil, işverene de yönelik bir kavramdır. Yani burada değinilen sadece işçinin ifa borcu değildir, işverenin hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ifa edebilmesi için zorunlu olan hususlar da bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Çünkü maddede hizmet sözleşmesinin ifası kavramı sadece işçiye ilişkin olarak değil, her iki taraf için de kullanılmıştır. Bu çerçevede; işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için sağlık verilerinin işlenmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin ifası için zorunluluk; sadece teknik özelliklerle sınırlı olmayıp, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin tam olarak ifası için gerekli olan tüm koşulları kapsar. Gerçekten iş ortamının tehlikelerden arındırılması, risklerin analiz edilmesi, işyeri ortamında ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların engellenmesi için önceden tedbir alınması, gerek iş sözleşmesinin karşı tarafını oluşturan işçiye karşı gerekse diğer işçilere karşı olan yükümlülüklerin yerine getirilmesi de hizmet sözleşmesinin ifası için zorunluluk kapsamı içerisinde değerlendirilmek gerekir. Nitekim TBK md. 419'daki düzenlemenin sadece işçinin teknik özellikleriyle sınırlı olduğuna işaret eden hiçbir açıklık mevcut değildir. Tam tersine, işin sağlıklı bir şekilde yerine getirilebilmesi ve ortamın tehlikelerden arındırılması ve olası risklerin ortadan kaldırılması iş sözleşmesinin ifası için zorunlu bulunan koşullardır. Kanundan doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin iş sözleşmesini kanuna uygun olarak ifa ettiğinden söz edilemez. Yani iş sözleşmesinin kanuna uygun olarak ifası işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesine bağlıdır.

Örneğin, işverenin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden biri de ücret ödeme borcudur. İşveren işçiye ücret ödeyebilmesine ilişkin tüm verileri işleyebilir.

İş sağlığı ve güvenliği de bundan farklı değildir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için, işçinin tüm sağlık verilerini işleyebilmesi hizmet sözleşmesinin ifası için zorunluluk kavramı içinde değerlendirmek gerekir. Bunu destekleyen bir başka düzenleme de, gerek TBK md. 417 gerekse 6331 sayılı Kanun md. 19 uyarınca işçinin işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere alınan tedbirlere uymakla yükümlü olmasıdır. Bu aynı zamanda işçinin sadakat borcunun bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca işverenin 4857 md. 75'te düzenlenen özlük dosyası oluşturma yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için de işe uygunluğa yönelik olan sağlık verilerini işleyebilmesi gerekir.

Diğer yandan işveren tüm işçileri koruma ve gözetme yükümlülüğü altındadır. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınmasıyla yükümlü tutulmuştur (6331 md. 4). Bu düzenlemelerin işçinin aşı durumunun işveren tarafından sorulması hususuyla kesiştiği nokta ise, işverenin hem aşı olmayan işçisinin hem de diğer işçilerinin sağlığını korumak amacıyla alacağı tedbirleri belirleyebilmesidir. İşverenin bu bilgiye sahip olmadan işçileri koruma ve gözetme yükümlülüğünü yerine getirmesi beklenemez.

Bu çerçevede temel sorun, örneğin genetik verilere nazaran çok daha az öneme sahip aşı bilgisi/sağlık verileri konusunda katı değerlendirmelerde bulunulması ve sadece 6698 sayılı Kanun hükümlerine göre konunun açıklanmasıdır. Halbuki TBK md. 419 incelendiğinde işverenin işçinin rızası olmaksızın işleyebileceği verilerin sadece işçinin teknik özellikleri ile sınırlı olmadığı görülmektedir. Gerçekten **"işe yatkınlık" ve "hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olma"** kavramları işverenin mevzuattan doğan yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmesi için gerekli olan tüm bilgileri içerecek genişliktedir. **Hiçbir kanun hükmünün, işverenin diğer kanunlardan ve ilgili tali mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini engelleyecek veya güçleştirecek şekilde yorumlanması mümkün değildir.** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmek amacıyla, işçinin işe girişinde aşı bilgilerini ve

sağlık durumunu sorup buna ilişkin verileri işleyebileceği gibi halen çalışan işçiler bakımından da aynı imkana sahiptir.

Ayrıca aşağıda değinileceği üzere, içinde bulunduğumuz ortamda işverenin gerekli organizasyonu yapabilmesi için de bu bilgilere sahip olması zorunludur. Örneğin, her ne kadar katılmasak da, işverenin aşı olmak istemeyen işçileri feshe karşı son çare ilkesi çerçevesinde uzaktan çalışmaya gönderebileceği hatta imkanlar dahilinde göndermesi gerektiği yolunda görüşler dile getirilmektedir. İşverenin fesihten önce alınacak tedbirler arasında sayılan bu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için de aşı bilgilerini sorması ve bunları işleyebilmesi gerekir.

Konuyu sadece 6698 sayılı Kanun'a göre değerlendirenlerin iddialarından biri de, TBK md. 419'da yer alan bilgilerin ancak işçinin açık rızası ile veya işyeri hekimi tarafından işlenebileceği KVKK'un TBK'na nazaran özel bir kanun olduğu yolundadır. Bu yöndeki görüşlere katılmak mümkün değildir. Şöyle ki;

Türk Borçlar Kanunu, 6698 sayılı Kanun'a göre genel kanun niteliğinde olmakla birlikte, TBK md. 419 hükmü de doğrudan işverenin işçinin kişisel verilerini işlemesini konu edinmekte ve tıpkı 6698'in getirilme amacı gibi işçinin korunmasını amaçlamaktadır. Bu çerçevede işçinin kişisel verilerinin md. 419 hükmünde getirilen sınırlamalar çerçevesinde işlenebilmesi aynı amaca yöneliktir. Eğer 6698 sayılı Kanun'da iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin bir hüküm bulunsaydı, o takdirde özel kanun olan 6698'deki hükmün uygulama önceliğinden söz edilebilirdi. Ancak durum böyle değildir. 6698 sayılı Kanun özel bir kanun niteliğinde olmakla birlikte, bu Kanunda iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin herhangi bir düzenleme olmadığından, öğretide de kabul edildiği üzere, TBK md. 419 **genel kanun içerisinde yer alan özel bir hüküm niteliğindedir ve bu nedenle uygulama önceliğine sahiptir**³. Çünkü TBK md. 419'da özel olarak işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi konusu düzenlenmiştir. Yani ortada bir genel kanun-özel kanun ilişkisi değil, genel kanundaki özel kanunda yer almayan bir hükmün uygulama önceliğine sahip olması durumu söz konusudur. Bu

itibarla TBK md. 419'da düzenlenen verilerin işlenmesi 6698 sayılı Kanun hükümlerine tabi değildir.

VIII. MEVCUT MEVZUAT ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN ELİNDEKİ İMKANLAR

1) Sağlık yönünden içinde bulunduğumuz durumun ortaya konulması:

Aşının zorunlu olmaması, ortaya çıkması muhtemel sorunlar hakkında yeni düzenlemelerin henüz yapılmamış olması, mevcut mevzuat çerçevesinde bu sorunun aşılmasını güçleştirmektedir. Konu sadece işçi-işveren ile de sınırlı değildir. Nitekim normale dönülmesiyle birlikte, belirli işyerlerinin aşı olmayan kişileri müşteri olarak kabul etmeyecekleri, bazı anaokullarının oraya bırakılacak çocuğun temas ettiği tüm kişilerin aşı olup olmadığını sordukları ve aşı olduğu belgelenmediği takdirde çocuğu okula kabul etmedikleri duyulmaktadır. Üniversiteler açıldığında da aynı sorunlar aşı olmak istemeyen öğrenciler bakımından ortaya çıkacaktır.

Konunun önemini ve tehlikenin büyüklüğünü ortaya koymak bakımından, salgının geçirmekte olduğu süreç, aşının önemi, etkisi ve aşı yaptırmamanın ortaya çıkaracağı sakıncalara ve tehlikelere değinilmesi gerekmektedir.

2019 Aralık ayı sonunda Çin'de başlayan salgın, 2021 Ağustos ayı itibarıyla dünya genelinde yüksek vaka sayıları ile devam etmektedir. Ülkemizde 11 Mart 2020 günü ilk vaka ilan edilmiştir. 18 aydan uzun bir süredir ana gündem Covid-19 hastalığıdır. Önceleri hastalığın genel bilgileri, korunma ve tedavi yöntemleri herkesin araştırdığı, okuduğu, sosyal medyada paylaştığı, tartıştığı yönleriydi. Son dönemde aşı ve varyantlar konuları hakim durumdadır. Tedavi konusundaki gelişmeler eskisi gibi yer bulamamaktadır.

Wuhan'dan çıkıp salgını başlatan koronavirüs zaman içinde, zaten beklendiği gibi çok sayıda varyant ile dünya genelini etkilemeye devam etmektedir. Geçen yıl gündemde olan Güney

3 K. Ahmet Sevimli, Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, Sicil, Aralık 2011, s. 133.

MAKALE I

Afrika ve Brezilya modellerinden sonra Hindistan'dan çıkan B.1.617.2 varyantı artık Yunan alfabesinin harfleri ile adlandırılmaya geçildiği için Delta varyantı olarak adlandırılmaktadır.

Orijinal virüsten çok daha bulaşıcı olan bu hali hızla yayılmış ve alınmaya çalışılan kısmi tedbirlere rağmen artık dünya geneline hakim ana koronavirüs formu haline gelmiştir. Bugün tüm dünyada Covid-19 hastalığına yakalananların neredeyse tamamı delta vakalarıdır. Diğerlerinden çok daha kolay bulaştığı, ağır hastalık geçiren hasta ve ölüm oranlarının çok daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Günümüzde Türkiye'de aktif vaka sayısı 400 bine yaklaşmış ve maalesef 55 bine yaklaşan sayıda kişi Covid-19 tanısı ile vefat etmiştir. Koronavirüs tanısı alan her bin hastanın dokuzu hayatını kaybetmektedir.

Bu sayılar delta kadar tehlikeli olmayan önceki varyantların da dahil edildiği toplam sayılar olduğundan, giderek daha yüksek oranda ölümcül olduğu rahatlıkla görülebilmektedir.

Daha önceki varyantlar aşuların henüz kullanılmadığı dönemde yayılmıştır. Delta ise aşuların kullanımda olduğu dönemde yayılmaktadır. Mevcut olan aşuların yeterince yüksek sayıda ve yeterince hızlı bir şekilde yapılamaması, delta koronavirüsün eldeki aşuların farklı markalarında farklı korunma oranlarında olması sebebiyle yayılması devam etmektedir. Bu tablo aşı döneminde yeni ve daha tehlikeli bir varyantın çıkma olasılığını çok artırmaktadır. Kolombia varyantı gibi dikkatleri üzerine toplayan yeni varyantlar çıkmaktadır, çıkmaya devam edecektir. Ülkelerin ve bireylerin aşı konusundaki yanlış tercihleri; tüm dünyayı etkileyebilecek, neredeyse iki yıllık salgın çabalarını boşa çıkartabilecek bir olasılığı taşımaktadır.

Koronavirüs ile hastalanan kişiler tekrar tekrar hastalana bilmektedirler. Hastalık sonrası en az 3 ay, bazen 6 ay aynı varyant ile hastalanmamalarını sağlayan doğal bir bağışıklık gelişmektedir.

Daha önce Covid-19 hastalığı geçirmiş olan kişilerde oluşan doğal bağışıklık delta varyantına karşı koruyucu değildir.

Yaygın kullanımı olan 11 marka aşuların bazıları bu konuda oldukça iyi savunma sağlarken, bazıları geri kalmaktadır.

En yüksek oranla Biontech %80 korunma sağlamaktadır. Ülkemizde Ocak 2021'de sağlık personeli ve sonrasında 65 yaş üstüne uygulanan Synovac ise, hem üzerinden çok uzun süre geçmesi hem de tekniği sebebiyle, delta varyantına karşı başarılı değildir. Buna rağmen aşılama, mevcut durumdaki en iyi korunmadır.

Sağlık Bakanlığı açıklamalarına göre, aşılama istenilen hız henüz yakalanmamıştır.

Aşılama sadece aşılanan kişiyi değil tüm toplumu koruyan bir yöntemdir. Çünkü toplumdaki aşıları kişi sayısı çok yüksek olursa hastalık salgın yapamaz; aşılama yapmayan kişiler, aşılama yapan kişiler sayesinde hastalaktan korunmuş olur (toplum bağışıklığı). Ancak aşılama yapmayan kişi sayısı artarsa, toplum bağışıklığı etkisi azalır ve salgınlar görülür. Bu nedenle aşı olma kararı salgın yapabilen enfeksiyonlar söz konusu olduğunda bireysel bir karar değil, toplum sağlığı için bir gerekliliktir.

Aşular toplum sağlığını ilgilendiren ürünler olduğu için, aşı uygulamaları bağımsız bilimsel kuruluşlar (Dünya Sağlık Örgütü, Uzmanlık Dernekleri, Avrupa Hastalık Kontrol Merkezi, CDC vb.) ve ulusal sağlık otoriteleri tarafından günü güne izlenmektedir. Tüm dünyada çok titiz çalışan aşı yan etkisi takip sistemleri vardır ve aşular yan etki açısından ilaçlardan çok daha yakın takip edilmektedir. En ufak bir şüphe olduğunda bağımsız bilim insanlarından oluşan komisyonlar kurularak araştırmalar yapılmakta, bilimsel ortamlarda şeffaf bir şekilde paylaşılmakta, tartışılmakta ve sonuçlar tüm hekimlere ve sağlık çalışanlarına duyurulmaktadır.

Aşular insanoğlunun sağlık alanındaki şüphesiz en değerli buluşudur. Bilimsel olarak aşularla ilgili tartışılacak çok başlık olduğu ve bilim insanları arasında, bilimsel ortamlarda tartışıldığı doğrudur. Ancak bu tartışmalar sadece daha etkili, daha az yan etkisi olan daha ucuz ve pratik aşuların nasıl geliştirilebileceğine ve aşılama oranlarının nasıl artırılacağına ilişkindir. Hiçbir bilimsel ortamda aşuların gerekli olup olmadığının tartışıldığını duyulamaz. Yapılması gereken, insanların aşı olmaması için değil, tam tersine, aşuların gelişmiş-gelişmemiş tüm ülkelere aynı miktarda ve kolaylıkla temin edilmesi, zengin-fakir herkese ücretsiz şekilde yapılması için mücadele etmektir. Aşular bütün insanlık içindir.

Covid-19 aşıları (markalara göre değişiklik gösterebilir de) hastalığı önlemede güvenli ve etkilidirler. Özellikle ağır hastalık ve ölüm konusunda yüksek oranda başarılı olmaları, aşıları olduğu halde hastalığa yakalanan kişilerde büyük bir fayda sağlamaktadır.

Aşılar insanların etraflarına Covid-19 virüsü yayma riskini azaltır. Hastalanmayan aşıllılar bu anlamda güvenli, aşıya rağmen hastalanan küçük orandaki kişi ise aşısızken hastalananlara oranla çok daha düşük risk içermektedir.

İki doz aşı yapıldıktan 14 gün sonra aşıdan alınacak en iyi koruma seviyesine ulaşılır. Tam koruma seviyesine ulaşıldığında salgın öncesi hayata yaklaşmaya başlanır. Kişisel anlamda tüm tedbirler alınmaya devam edilir. Toplum genelinde belirli bir seviyeye ulaşıncaya kadar tamamen normal bir düzene geçilmesi mümkün hale gelir.

Bu salgının kimler üzerinde daha çok risk yarattığının belirlenmesi önemlidir. İmmünyetimsiz yani savunma baskılayıcı ilaç kullanmak zorunda olan kişiler aşılanırsa da korunma oranları düşük olacaktır. Daha kolay hastalanan ya da hastalandığında daha ağır seyreden orak hücre anemisi, talasemi, aşırı kilolu olmak ve obezite, böbrek yetmezliği, KOAH, diyabet ve hipertansiyon gibi kronik hastalıklar ve sigara kullanımı ülkemizde birçok batı ülkesinden çok daha yüksek oranlarda görülmektedir. HIV ve hamilelik gibi durumlar Covid-19 ile artmış riske sahiptir. Hamileler gebeliğin ilk üç haftasında hamile olduklarının farkına varamayabilirler. Gebelik testlerinde ve kendi mens döngülerinde fark edemeyebilirler.

Talasemi gibi kan hastalıkları özellikle Akdeniz sahil bölgelerinde yaygın bir kan hastalığıdır. Bu hastalığının olduğunun farkında olmayan yetişkin bireyler olabilmekte ve ancak üzerine eklenen bir sağlık sorunu araştırılırken tanı konmaktadır. Kendisinde henüz şikayet yaratmamış hipertansiyon, diyabet gibi sinsi seyirli hastalıklar, kendisiyle barışık ama kilolu kişiler gibi birçok tıbbi durum; Covid-19 bulaştığında çok daha ağır seyretme, gerekli ilaçların kullanılmasına handikap yaratma ve ölüm oranlarında artışa sebep olmaktadır.

Covid-19 riskleri anlamında daha zorlu durumda olduğunu bilen özellikli hastalar, ellerinden gelen tedbiri almalarına rağmen, aşı yaptırmayan iş arkadaşları ve bunu yönetemeyen işveren sebebiyle ağır hastalık, sekel ve ölüm ile karşı karşıya kalabilir. İfade edildiği gibi, kendilerinde olan özel risklerin farkında olmayıp, aşı yaptırmamasının getireceği ek güven hissi ile maske-hijyen-mesafe kurallarında da ortalama vatandaş gibi görüntüyü kurtaracak kadar tedbirli olanlar daha büyük risk altında kalacaklardır.

Bu durumdaki kişiler maske-mesafe-hijyen kurallarına tüm zamanlarda uymaya, ek olarak iyi havalandırılmış yerde bulunma ve görüşme ya da yan yana çalışma sürelerinin 10 dakikadan kısa olması gibi, aslında yapılan işe ve işyerinin koşullarına bağlı şartlarda çalışmak durumundadırlar. Aşı olarak kendini koruyan kişiler, aşı olmayan ve dolayısıyla hasta olma ve hastalığı yayma ihtimali olan iş arkadaşları ile karşılaşabilirler. Delta varyantının çoğunlukla aşısız çalışanlar sebebiyle işyerinde yayılması kaçınılmaz bir durum oluşturmaktadır.

Koronavirüs bulaşan kişiler bazen hiç hastalık belirtisi göstermezler ama bulaştırmaya devam ederler. Bazıları ise şikayet ve klinik tablo oluşmadan hemen önceki 48 saat yani kendilerini iyi hissettikleri sırada ciddi oranda bulaştırıcı durumdadırlar. Dolayısıyla bir sebeple aşı olmayan kişi ya kendini korumamış olacak ve daha ağır hastalık, sekel ve ölüm riskini almış olacak ya da gençliği sayesinde farkına varmadan atlatıp ama metrobüs-metro-servis gibi toplu taşımada ya da işyerinde birçok insana hastalık bulaştırdığının farkına bile varamayacaktır.

Burada aşı olup, tüm salgın kurallarına uyan çalışana karşı, hem bulaşmaya sebep olan bireyin hem de durumu belgelemeyen, tedbir almayan ve bu riskin alınmasına sebep olan işverenin sorumlulukları söz konusu olabilir.

Covid-19 aşıları konusunda çokça yanlış bilgi mevcuttur. Aşılar, yapıldığı kişiye manyetizma kazandırmaz. Enjeksiyon yerinde elektromanyetizma oluşturabilecek bir içerikleri yoktur. Hiçbir Covid-19 aşısı metal içermez. Aşı olanlar etraflarına virüs serpmezler. Canlı virüs içeren aşılar değildir. Covid-19 aşısı hastalığa yakalanmamıza sebep olmaz. Aşılar, özellikle

MAKALE I

de Covid-19 aşılı kısır bırakmazlar. İnsanın DNA'sını değiştirmezler. Aşılınmak, koronavirüs testlerinde pozitif çıkılmasına sebep olmazlar.

Dünya genelinde yoğun aşılanma ve kapanmalar sayesinde salgın kontrolü kısmen de olsa başarılmaya başlanmıştır.

Aşı konusunda, dünya genelinde ve ülkemizde yetkisiz, kanıtsız ve belki kötü niyetle bilgi kirliliği yaratan, aşı tereddüdüne sebep olan tıp doktoru kişilerin sorgulanmalarına başlanmış durumdadır. Diplomalarının geçerliliğinin iptal edilmesi ve daha ağır cezalar verilmesi gündemdedir.

Şu sıra ülkemizde yaygın olarak kullanılan ve çok kolayca ulaşılan Biontech aşısı tüm varyantlara karşı çok yüksek koruyuculuğa sahiptir. Öncekilerde %95 oranda iken delta varyantında %80 koruyucudur. Geri kalan beşte bir kişiler ise hastalığı hafif atlatmaktadır. Ölüm ise denilebilecek sınıra yakın seviyededir ve bunların daha ziyade aşıda geç kalmış, yaşlı ve kronik problemi olan kişiler oldukları görülmektedir.

Henüz net bir tedavi bulunmadığından, sadece destek tedavi ve deneysel durumdaki tedaviler söz konusuysen dünya genelinde son 9 ayda yapılmış dört buçuk milyar doz aşı ve kanıtlanmış %80 başarı varken bu imkândan yararlanmamak açık ve net bir tehdit oluşturan hastalığa karşı savunmasız kalmak demektir.

Covid-19 hastası ile teması olduğu halde işyerine gelip saatlerce iş arkadaşları ile aynı ortamda çalışan kişi, maske vb. salgın tedbirlerine rağmen aşılan bile olsalar iş arkadaşlarına hastalık bulaştıracaklardır. Bu durum virüs taşıdığı farkında olmayan kişilerden daha ciddi bir hukuki durumu tarif eder.

Bu arada belirtelim ki işyerinde etrafındakileri aşıdan korkutan, soğutan, aşıları kanıtsız ve bilgisiz sosyal medya iletileri ile kötüleyen çalışanlara ilişkin olarak, fiillerinin ağırlığına göre çeşitli hukuki yaptırımların uygulanması da mümkündür.

Nihayet; Sağlık Bakanlığımız, Bilim Kurulumuz, Dünya Sağlık Örgütü, CDC (ABD bulaşıcı hastalıklar kontrol ve önleme

kurumu), EMA (Avrupa Birliğinin sağlık örgütü) kurumlara ek olarak, yüzyılı aşkın sürelerde tıpta öncü olmuş, sayısız Nobel ödüllü bilim adamı yetiştirmiş saygın tıp kurumlarının (örneğin Johns Hopkins) ve ülkemizdeki tüm tıp fakültelerinin ve hastanelerin, aşı konusunda hemfikir olduğunu özellikle vurgulamak isteriz ⁴.

2) Aşı olmayı reddeden işçinin işverene düzenli aralıklarla PCR testi sonucu sunması

Aşı uygulamasının gönüllülük esasına dayanması nedeniyle aşı olmayı reddeden işçilerin düzenli aralıklarla PCR testi yaptırarak negatif olduğu sonucunu işverene ibraz etmeleri halinde yine işyerine alınması gerekir.

İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından 20.08.2021 tarihinde yayınlanan Genelge'ye göre 06.09.2021 tarihinden itibaren bazı faaliyetler için PCR zorunluluğu getirilmiştir. Böylece İçişleri Bakanlığı henüz zorunlu aşı uygulamasını getirmemiş olsa da bu yolda önemli bir adım atarak alternatif bir yol olan, azami 48 saat önce yapılmış negatif sonuçlu PCR testini bu faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için bir şart olarak getirmiştir.

Bu durumun iş ilişkilerine yansması ise, işverenin -Genelge ile uyumlu olarak- azami 48 saat önce yapılmış negatif PCR testi sonucunu arayarak işçilerin işyerine alınmasını kabul etmesidir.

Bu durumda karşımıza çıkabilecek bir diğer soru ise, PCR testi yapılması sırasında geçen sürede işçinin ücrete hak kazanıp kazanmayacağıdır. Kanaatimizce aşı olmayıp PCR testi yaptırmak işçinin kendi tercihidir. Ayrıca PCR testi yaptırmak üzere yolda geçen süre ve PCR test süresi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinde düzenlenen farazi iş sürelerinden sayılmaz. Bu bakımdan işçinin PCR testi için sarf ettiği sürede ücrete hak kazanması mümkün olmadığı gibi, işverenin PCR testi yaptırmaması için işçiye izin verme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

4 Bu bölümle ilgili olarak yararlanılan kaynaklar şu şekildedir: <https://www.cdc.gov>; <https://www.who.int>; <https://www.klinik.org.tr>; <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>; <https://covid19.tubitak.gov.tr/anasayfa>; <https://covid19asi.saglik.gov.tr>

3) İşverenin aşı olduğunu belgelemeyen ve PCR testi de yaptırmayan işçiyi işyerine sokmaması mümkün müdür?

Yukarıda değinildiği üzere; aşı olmayan kişilerin diğer çalışanlar bakımından yaratabileceği olası tehlikenin büyüklüğü dikkate alındığında, işverenin aşı olduğunu belgelemeyen ve PCR testi de yaptırmayan işçiyi işyerine sokmama hakkı bulunmaktadır (Kuşkusuz bu noktada sağlık durumu itibarıyla aşı olmasında sakınca olduğu hekim tarafından tespit edilen kişilerin bu tedbirden muaf tutulması gerekir).

Bu durum çerçevesinde, giderek artan şekilde; bazı kuruluşların, aşı olmayanları ve test yaptırmayanları işyerine sokmayacakları yolundaki beyanlarına hak vermemek mümkün değildir. Tüm işverenler işyerini tehlikelerden arındırmak üzere gerekli girişimlerde bulunma hakkına sahiptir.

Nitekim bu satırlar kaleme alındığı sırada İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından 20.08.2021 tarihinde bazı faaliyetler için PCR zorunluluğu konulu bir Genelge yayımlanmıştır. Bu Genelge ile konser, sinema ve tiyatro gibi vatandaşlarımızın toplu olarak bulunduğu faaliyetlere katılımında negatif sonuçlu PCR testi zorunluluğu, uçak, otobüs, tren veya diğer toplu ulaşım araçlarıyla gerçekleştirecekleri şehirlerarası seyahatler için de negatif sonuçlu PCR testi bulunması zorunluluğu getirilmiştir. Bu Genelge çerçevesinde işverenlerin de, aşı olmayan işçileri bakımından azami 48 saat önce yapılmış negatif PCR testi sonucu arayabilmesi mümkün hale gelmiştir.

Dikkat çekicidir ki; geçmiş dönemde işverenin aşı olmayan işçiyi işyerine sokmama hakkı olmadığını ileri sürenler 20.08.2021 tarihli Genelgenin yayınlanmasıyla birlikte, bu kez işverenin böyle bir hakkı olduğundan söz etmeye başlamıştır. Halbuki ilgili kanunlarda hiçbir değişiklik yapılmamıştır. Biz zaten bu görüşü Genelge yayınlanmadan önce de dile getirmiştik.

Bu arada belirtelim ki; çalışanların işyerine girerken PCR testi yaptırması, ancak birkaç dakikada sonuç veren hızlı testlerin mevcudiyeti halinde anlamlıdır ki ülkemizde bu testlerin yaygın olarak bulunmadığı bilinmektedir.

Ayrıca kanaatimize göre, **aşı yaptırmaktan kaçınan işçilerin hızlı test konusundaki maliyeti de kendilerinin üstlenmesi gerekir**. Kuşkusuz işverenler bu maliyetin karşılanmasını daimi olarak veya belirli bir süre için kendileri de üstlenebilirler.

4) İşyerine sokulmayan işçilere yıllık izin kullanılması mümkün müdür?

Bilindiği üzere, yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene aittir. Aşı olmayı reddeden ve PCR testi de yaptırmayan işçilere yıllık izin kullanılması yoluyla bu sürecin yönetilmesi mümkün olmamakla birlikte, işverenin elinde işçiyi tek taraflı olarak yıllık izne gönderme imkanı olduğunu belirtmek gerekir.

5) İşveren aşı olmayan işçiyi ücretsiz izne gönderebilir mi?

İşverenin aşı olmaktan kaçınan işçiyi işyerine sokmama hakkı bulunmakla birlikte, sonrasında ne olacağının açık bir cevabı mevzuatta bulunmamaktadır. Öğretide böyle bir durumda, yani aşı olmadığı için işyerine sokulmayan işçinin ücretsiz izinli sayılmasına ilişkin olarak mevzuatta değişiklik yapılması gerektiği ileri sürülmektedir. Kuşkusuz kanun değişikliği ile her sorunun çözümü mümkündür. Bununla birlikte içinde bulunduğumuz ortamda bu yolda bir kanun değişikliği yapılmasını beklemek, deyim yerindeyse hayalcilik olur.

Şu andaki duruma göre, kanundaki istisnalar hariç, ücretsiz izin uygulaması ancak işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmasıyla yapılabilir. Bu bakımdan işverenin yukarıdaki durumda bulunan işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne göndermesi mümkün olmadığı gibi, işçinin de tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkması mümkün değildir. Kuşkusuz tarafların anlaşmasıyla ücretsiz izin uygulaması yapılması mümkündür. Ama aşı olmaktan kaçınan işçinin işverenin ücretsiz izin teklifini kabul edeceğini beklemek hayatın olağan akışına aykırıdır.

6) İşverenin işçileri aşı olmaya teşvik etmek üzere tedbir alması/girişimde bulunması mümkün müdür? Bu konuda işçilere yapılan ek ödemeler eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık oluşturur mu?

MAKALE I

Bu konuda işverenin alabileceği ilk tedbir, devletin de yaptığı gibi işçileri aşı olma konusunda ikna etmesi ve özendirmesidir. İşverenin işçileri aşı olmaya teşvik etmek üzere, aşının yararları ve benzeri konularda toplantılar yapması, çeşitli şekillerde bilgi vermesi mümkündür. Zaten şu anda sadece işçilerin değil, tüm toplumun aşıya yönlendirilmesi ikna çalışmalarına dayanmaktadır. Bu bakımdan işverenin aynı faaliyeti kendi işçileri bakımından yürütmesi hukuka uygundur ve bu gibi ikna çalışmalarından işverenin işçileri aşı olmaya zorladığı gibi sonuçlar çıkarılamaz. Bununla birlikte, işçiler arasında işverenin aşı yaptırmaya ikna çalışmalarını mobbing olarak nitelendirebilecek kişiler bulunabilir. Bu bakımdan, bu gibi çalışmalarda kullanılacak ifadeler konusunda hassas davranılması gerekir.

İkinci olarak, uygulamada bazı işverenlerin işçileri aşı olmaya ikna etmek üzere ek ödemeler yaptıkları, sair ek menfaatler sağladıkları bilinmektedir. Böyle bir uygulama eşit davranma yükümüne aykırılık oluşturmaz. Nitekim eşit davranma yükümü eşit durumda bulunan kişiler arasında söz konusu olur. Bu bakımdan işverenin sadece aşı olanlara ek menfaatler sağlaması yukarıda belirtilen ikna çalışmalarının bir parçasını oluşturur ve kesinlikle eşit davranma yükümüne aykırı değildir. Gerçekten böyle bir menfaat sağlandığı için aşısını yaptıran ve bunu tevsik eden işçinin de aynı ek menfaatten faydalanması mümkündür. Bu itibarla, iradi olarak aşı yaptırmayan işçinin, aşı olan işçilere yapılan ek ödemenin eşit davranma yükümüne aykırılık oluşturduğunu ileri sürerek bir talepte bulunması mümkün değildir. Bununla birlikte; aşı olmayan işçilere, örneğin zam yapılmaması veya salt bu nedenle az zam yapılması gibi uygulamalardan kaçınmak gerekir.

7) İşverenin aşı olmayan işçileri uzaktan çalışmaya göndermesi mümkün müdür? Göndermek zorunda mıdır?

Bu konuda düşünülebilecek ikinci tedbir, aşı olmak istemeyen işçinin uzaktan çalışmaya geçirilmesidir.

Öncelikle belirtelim ki, işveren mevcut durumda tek taraflı olarak işçiyi uzaktan çalışmaya geçirebilir. Her ne kadar Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne göre, uzaktan çalışma ancak işçi ile işverenin yazılı olarak anlaşması suretiyle yapılabilir ise

de, Yönetmelik md. 14/6'da istisnai bir hükme yer verilmiş ve uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde, uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayının aranmayacağı düzenlenmiştir. Covid-19 salgınının tüm işyeri bakımından bir zorlayıcı neden oluşturduğu ve henüz etkisini devam ettirdiği tereddütsüzdür. Bu nedenle mevcut durumda, işçisini aşı olmaya ikna edemeyen işverenin işçiyi uzaktan çalışmaya göndermesi için yazılı rızasına gerek yoktur, işçi bu çalışmayı kabul etmek zorundadır.

Önemle belirtelim ki, **bu ihtimalde uzaktan çalışma kararı vermek münhasıran işverene aittir.** Aşı olmak istemeyen işçinin, tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçmesi veya uzaktan çalışmayı devam ettirmesi mümkün değildir. Çünkü bu dönemde tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçiş münhasıran işverene tanınmış olan bir haktır.

Durum böyle olmakla birlikte, işveren aşı olmayan işçiyi uzaktan çalışmaya göndermek zorunda mıdır?

Bu konuda açıklanan muhtelif görüşlerde, işverenin aşı olmak istemeyen işçiyi feshe karşı son çare olarak uzaktan çalışmaya göndermekle yükümlü olduğundan söz edilmektedir. Bu konudaki görüşümüzü belirtmeden önce ifade etmek gerekir ki, işverenin işçiyi uzaktan çalışmaya gönderme yükümünün söz konusu olabilmesi için, yapılan işin uzaktan çalışmaya uygun olması gerekir. Özellikle sanayi kesimi bakımından veya müşterilerle temas halinde çalışılan işler bakımından işverenin işçiyi uzaktan çalışmaya gönderme yükümünden bahsetmek mümkün değildir.

Kanaatimiz ise; **işçinin yaptığı iş uzaktan çalışmaya uygun olsun veya olmasın, işçiyi uzaktan çalışmaya göndermek münhasıran işverene ait mutlak bir yetki niteliğinde olduğu** yolundadır. İşvereni, aşı olmak istemeyen işçiyi koruyarak, uygun görmediği bir çalışma modeline zorlamak, bu konuda öngörülemez ek maliyete katlanmasını beklemek, işin yavaşlaması riskini göze almasını beklemek, özellikle aşı olan diğer işçiler karşısında eşit davranma ilkesine aykırılığı kolaylıkla iddia edilebilecek bir uygulama yapan işveren konumuna düşürmek, aşı olmaktan kaçınan işçiyi diğer işçilerden daha fazla korumasını beklemek kesinlikle adil değildir.

Ayrıca aşı olmak istemeyen işçilerin feshe karşı son çare olarak uzaktan çalışmaya gönderilmesi zorunluluğundan söz edilmesi, işyerine gelmekten kaçınan işçilerin özendirilmesi, deyim yerindeyse tembelliğin teşvik edilmesi, kötü niyetli bazı işçilerin uzaktan çalışmaya geçebilmek için aşı olmadığını söylemesi sonucunu doğurabilir. Bu nedenle işvereni, aşı olan diğer işçiler karşısında güç duruma düşürebilecek, yönetilmesi zor bir süreç ve bu kez aşı olan işçilerin eşit davranma yükümüne aykırılık iddiasında bulunmasına sebebiyet verebilecek bir uygulama yapmaya zorlamak ve bunu feshe karşı son çare olarak sunmak kabul edilebilir nitelikte değildir. Bu bakımdan kanaatimize göre, işyerinde muhtelif komplikasyonlara yol açabilecek böyle bir tedbirin feshe karşı son çare olarak zorunlu tutulması mümkün olmamak gerekir.

Son olarak; geçirdiğimiz süreç uzaktan çalışmanın bazı avantajları olsa dahi, yüz yüze çalışmaya nazaran verimli bir çalışma olmadığını göstermiştir. Böyle bir çalışmanın görülen işe ve işyeri organizasyonuna uygun olup olmadığını belirlenmesi yargının değil, münhasıran işverenin kararı dahilinde görülmek gerekir.

8) İşverenin aşı olmayan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün müdür?

Gerek Hukukumuzda gerekse yabancı hukuk sistemlerinde kaleme alınan bazı makalelerde özetle; işçinin aşı olmama hakkının anayasal düzeyde korunduğu, kişilik haklarına dâhil olduğu, işverenin işçiye kişilik haklarına aykırı talimat veremeyeceği, işverenin bu yoldaki talimatlarına uymayan işçiye karşı herhangi bir yaptırım uygulanamayacağı yolunda görüşlere rastlanmaktadır.

Bu değerlendirmenin doğru olmadığını kanaatindeyiz. Nitekim, işçinin anayasal hakkı, dilediği harekette bulunabilmesi ve dokunulmaz olduğu sonucunu doğurmaz.

İşçinin aşı olmayı reddetme hakkı ile işverenin aşı olmayı reddeden işçiye çalıştırmama hakkı birbirinden tamamen farklı kulvarlarda yer almaktadır. Yani işçinin vücuduna dokundurtmama hakkı, hakkında hiçbir yaptırım uygulanamayacağı, dilediği şekilde işyerine gelebileceği,

dilediği kişilerle temas edebileceği, kendisine hiçbir yaptırım uygulanamayacağı anlamına gelmez. **Kişinin aşıyı reddetme hakkı, sadece ve sadece kendisine zorla aşı yaptırılmayacağı anlamına gelir.** Yoksa izole edilemeyeceği, dilediği şekilde seyahat edebileceği, toplumda dilediği şekilde dolaşabileceği anlamına gelmez. Zira korunması gereken tek hak, kişilerin (işçinin) aşı olmama hakkı değildir. Örneğin, kişilerin seyahat hakkı da anayasal bir haktır ancak bu hak aşı olmayan kişilerin seyahat hakkının kısıtlanamayacağı anlamına gelmez. Nitekim dünyada da aşı pasaportu uygulaması giderek yaygınlaşmaktadır.

Bir örnek olarak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 10.03.2011 tarihli Kiyutin v. Rusya kararında HIV pozitif olan bir kişinin seyahat hakkının sınırlandırılmasının işin niteliğine uygun olmadığı HIV'in bulaşma şekilleri ile seyahat hakkının bir ilgisinin olmadığını ifade etmiş ise de, seyahat kısıtlamalarının SARS, İnfluenza gibi bulaşıcı hastalıklar bakımından uygulanabilir olduğu yolunda değerlendirme yapmıştır⁵. Çünkü bu hastalıkların bulaşma şekilleri ile seyahat edilmesi doğrudan bir bağlantı içindedir. Bu bakımdan işçinin aşı olmama hakkını kullanması, kendisi hakkında hiçbir tedbir alınamayacağı, mutlak bir serbesti içerisinde bulunacağı anlamına gelmez.

Bu konuda öğretilere ileri sürülen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi internet sayfasında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından işverenin işyerinde Covid-19'a maruziyet riskini azaltmak için alabileceği önlemlerin zorunlu aşıya nazaran daha az müdahaleci nitelikte olduğu, dolayısıyla da daha az müdahaleci yöntemler yerine işverenin işçileri aşı olmaya zorlamasının, ölçülülük ilkesine aykırı olduğu şeklindeki değerlendirmelere katılmak mümkün değildir. Gerçekten Bakanlık sayfasında yer alan tavsiye niteliğindeki bu önlemler pandeminin başında, Mart 2020 tarihinde yayınlanmıştır ve bunların yayınlandığı tarihte henüz aşı bulunmamıştı. Yani Bakanlık o tarihte istese de aşı tavsiyesinde bulunamazdı. Artık aşı bulunduktan, günümüzde hemen hemen herkese aşı olma hakkı tanındıktan ve aşının şu ana kadar Covid-19 ile en etkili mücadele aracı olduğu tespit edildikten sonra, işverenin işçilerden aşı olmalarını aramasının nasıl olup da ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu anlamak mümkün olmadığı

5 AİHM, Kiyutin v. Rusya, Başvuru No: 2700/10.

MAKALE I

gibi, işverenin aşının bulunmadığı bir dönemde tavsiye olunan primitif yöntemlerle yetinmesini beklemek de mümkün değildir. Eğer Covid-19 ile mücadelede maske-mesafe-temizlik gibi usuller yeterli olsaydı, aşı bulunması için bu kadar gayrete ve tüm dünyanın seferber olmasına gerek kalmazdı. Ayrıca eğer bu konuda ölçülülük ilkesi uygulanacaksa; tüm sigortalılara ve giderek neredeyse artan şekilde herkese aşı olma hakkının tanındığı şu günlerde, basit bir işlemde hiçbir makul ve tıbbi uygun gerekçe olmaksızın kaçınarak, işyeri ortamını tehdit eden işçinin, aşı olmaktan kaçınmasını bu ilke çerçevesinde yeniden gözden geçirmek gerekir. Yani ölçülülük ilkesi sadece aşı yaptırmayanlara yönelik bir ilke değildir. Aynı ölçülülük ilkesi işçinin katlanması gereken işlem ile tıbben yaratacağı büyük tehlike arasında da bir değerlendirme yapılmasını zorunlu kılar.

Acaba aşı yaptırmayanlara getirilen sınırlamaların ve özel hukuk yaptırımlarının kişinin anayasal hakkını ihlal ettiğinden söz edilebilir mi?

Önemle belirtelim ki, aşı olmayan işçiye karşı birtakım tedbirler alınması ihtimalinde kişinin vücut dokunulmazlığına herhangi bir müdahalede bulunulmamaktadır. Bu durumda söz konusu olan, vücut dokunulmazlığına yönelik bir müdahalenin reddedilmesinin ardından kendisi hakkında yaptırımlar uygulanmasıdır. Örneğin Covid-19 aşısı yaptırmayanların uçaklara alınmaması seyahat özgürlüğüne ve okullara alınmaması eğitim hakkına aykırı görülmemektedir. Bu çerçevede, aşı yaptırmayanların işe alınmaması veya işten çıkarılmaları çalışma özgürlüğüne bir müdahale olarak kabul edilebilir mi?

Bu noktada;

- i. Getirilen sınırlamaların ve uygulanan yaptırımların amacı gerçekleştirilmek bakımından **elverişli olup olmadığı**,
- ii. Sınırlamanın **gerekli olup olmadığı**, yani daha hafif bir sınırlama tedbirleriyle aynı sonucun elde edilip edilemeyeceği,
- iii. Sınırlamanın **orantılı olup olmadığı**, yani kişiye uygulanan yaptırımın elde edilmek istenen yarar ile

makul bir orantıda olup olmadığı noktalarından inceleme yapılması gerekir.

Öncelikle belirtelim ki, aşılama süreci henüz tamamlanmış değildir. Nitekim 2021 yılı ortalarına kadar aşının gelmesiyle birlikte hızlı gelişen süreç şu anda yavaşlamıştır. Ağustos ayı ortasından itibaren tekrar hızlanması beklenmektedir. Yani bu tabloya göre, işverenlerin öncelikle aşı sürecinin tamamlanmasını beklemesi gerekmektedir. Bunun da Ekim-Kasım ayının sonuna doğru olabileceği yetkililer tarafından ifade edilmektedir. İş sözleşmelerinin feshinin ancak ve ancak bu süreç tamamlandıktan sonra gündeme gelmesi mümkün olabilir.

Covid-19 aşısı olmayanların işe alınmaması veya iş sözleşmesinin feshedilmesi yukarıda belirtilen elverişlilik ve gereklilik bakımından bir sorun oluşturmaz.

İlk olarak, bu yaptırım öngörülen amacı gerçekleştirmek bakımından elverişlidir.

İkinci olarak, **yaptırımın gerekliliği bakımından**, fesihten daha hafif bir sınırlama tedbirleriyle aynı sonucun elde edilemeyecek olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Yani feshi düşünen işverenin, olası bir uyumsuzlukta, öncelikle aşı olmayan kişileri izole bir şekilde işyerinde çalıştırmasının mümkün olup olmadığını ortaya koyması gerekir. Bu konuda öğretide, nadir de olsa, işverenin aşı olmayı reddeden işçiler için farklı tedbirlere başvurması gerektiği, işyeri organizasyonunu ona göre yapması, gerekirse odaları ayırması gerektiği gibi, hayatın olağan akışı ile bağdaşmayan fikirler ileri sürülmektedir.

Bu görüşlere itibar etmek kanaatimizce mümkün değildir. Hiçbir işverenin; aşı olmayı reddeden işçiler için ayrı bir çalışma yeri dizayn etmek, ayrı oda yaratmak, ayrı şube açmak, ayrı servis aracı tahsis etmek, ayrı yemekhane kurmakla yükümlü olmaması bir yana böyle bir iktidara da sahip değildir. Ayrıca böyle bir durum teorik olarak imkan dahilinde olsa dahi, işverenin aşı olmama hakkını kullanan işçi için ek bir maliyete katlanmakla yükümlü olduğundan söz edilemez. İşçinin de aşı olmayıp anayasal hakkını kullandığını ileri sürerek kendisine avantaj sağlaması kabul

edilemez. Ayrıca böyle bir durum, örneğin ailesinde Covid-19 bakımından riskli gruplar içerisinde yer alan kişiler bulunan aşılı işçilerin, aşı olmayan işçilerin varlığı nedeniyle işyerinin tehlikeli olduğundan bahisle çalışmaktan kaçınmayı gündeme getirmesine neden olabilir. Bu durum da işyerindeki huzurun ve iş akışının bozulmasına zemin oluşturur.

Öte yandan kişinin aşı olmama hakkı ile çalışma hakkı sınırsız değildir. Anayasa'da mülkiyet hakkı, genel sağlık hakkı ve başkalarının yaşam hakkının korunmasına ilişkin yükümlülükler de yer verilmiştir. Dolayısıyla Covid-19 salgınına karşı aşı olmayanların sahip olduğu hakların sınırını; genel sağlık, başkalarının yaşam hakkının korunması ve özellikle işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri oluşturur. Gerçekten iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuattan doğan işveren yükümlülükleri; iş ortamının tehlikelerden arındırılması, risklerin analiz edilmesi, işyeri ortamında ortaya çıkabilecek olumsuzlukların engellenmesi için gerekli olan tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. Aynı şekilde aşı olan işçiler de işverenden, kendi yaşamlarının korunması konusunda haklı bir beklenti içerisinde olacaklardır.

Kuşkusuz işçi, sadece kendi hayatı ve sağlığı ile ilgili bir konuda aşı olmaktan kaçınma yolunu tercih edebilir. Ancak burada durum aynı değildir, zira işçinin Covid-19 aşısı olmaması işyeri ortamındaki diğer işçilerin sağlığı bakımından da önem taşımaktadır.

Kanaatimizce yukarıda özetlenen durum, iş sağlığı ve güvenliği sakıncaları çerçevesinde işveren aşı olmaktan kaçınan ve düzenli aralıklarla PCR testi sonucu sunmayan işçinin iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak bu bir tazminatsız fesih nedeni değil, geçerli fesih nedeni oluşturabilir. Aşı olmayan işçinin işverence haklı nedenle değil, ancak yasal hakları ödenerek feshi de yukarıda belirttiğimiz anayasal haklara müdahale için aranan orantılılık değerlendirmesinin bir gereği olarak karşımıza çıkar. Kuşkusuz bu noktada işçilerin bir defaya mahsus olmak üzere uyarılması, yani aşı olması veya PCR testi yaptırması gerekliliğinin kendisine hatırlatılması uygun olacaktır.

Aslında çalışma hayatının özellikle kurumsal işverenlerin ihtiyacı, aşı olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin mümkün olup olmaması veya aşı olmayan işçilerin tek taraflı

ücretsiz izne çıkarılması yolunda bir kanun değişikliği değildir. Belirli sektörlerde işçilerin bir ölçüde uzaktan çalıştırılması imkânı olabilir ancak özellikle sanayi kesiminde üretim devam etmektedir, işçilerin uzaktan çalıştırılma imkânı sınırlıdır ve işverenin üretim için işçiye ihtiyacı vardır. Örneğin, ortalama 1000 işçinin çalıştığı bir işyerinde aşılama oranının %60 olduğunu, 400 işçinin aşı olmadığını düşünelim. İşverenin bu sayıda işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi zaten mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla çalışma hayatının esas ihtiyacı, zorunlu aşı uygulamasına ilişkin yasal düzenleme yapılmasıdır. İnsan hakları gibi program hükümleri ve Anayasa'daki çerçeve hükümlerle doğrudan bir sonuca gidilmesi mümkün değildir. Örneğin, işverenin en azından belirli işlerde çalışan işçilere yönelik olarak cep telefonlarını üretim sahasına sokmama yolunda karar alması haberleşme özgürlüğüne aykırı görülebilir. Bununla birlikte işveren işçilere acil durumlar halinde ulaşılmasını sağlayacak bir sistem kurduktan sonra, yönetim hakkı çerçevesinde işin sağlıklı bir şekilde yürüyebilmesi için işçilerin cep telefonlarıyla oynamasına izin vermeme hakkına sahiptir. Dolayısıyla aşuya ilişkin uygulamada da salt program ve çerçeve hükümlerden hareketle çözümsüzlük içeren sonuçlara ulaşılması yerine somut düzenlemeler yapılması çok daha uygun olacaktır. Çalışma hayatının dinamikleri bu şekilde çözümsüzlük üreten değerlendirmeleri kabul etmeyecek ve kendi yolunu bulacaktır.

Elbette Covid-19 aşısını olmamak, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan ifa borcunu yerine getirmesine engel değildir. Öğretide, yürürlükteki hukukumuz bakımından Covid-19 aşısı olmamanın çalışma engeli oluşturmadığı, Kanun ile aşı zorunluluğu öngörülmemiş olduğu düşünüldüğünde, aşı olmayı reddetmenin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için haklı neden veya geçerli neden oluşturmayacağı ileri sürülmektedir. Bu görüşe katılmıyoruz. Zira konu aşı olmamanın bir çalışma engeli oluşturup oluşturmaması değildir. Gerçekten pek çok hastalık veya hastalık riski işçinin iş görmesine engel olmayabilir. Konu işverenin (ve çalışan işçilerin) işyerinde, risklerden uzak, sağlıklı bir ortam oluşturma hak ve yükümlülüğüyle ilgilidir. Tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bununla ilgilidir ve işçiler de bu yoldaki kurallara uymakla yükümlüdür.

Burada tartışmalı bir nokta, geçerli nedenle feshin işçinin davranışlarından kaynaklanan bir neden mi, yoksa işin,

MAKALE I

işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli neden mi oluşturacağıdır. Bu noktada çoğunlukla bunun işçinin davranışlarından kaynaklanan bir geçerli neden olabileceği ileri sürülmekte ise de, peşinen böyle bir ayırım yapılmasının isabetli olmadığı görülmektedir. Çünkü, işyerindeki organizasyonun niteliğine ve aşı yaptırmayan işçilerin sayısına göre, bu durum aynı zamanda işletme gereklerinden kaynaklanan bir geçerli fesih nedeni de oluşturabilir. Geçerli fesih nedenleri arasındaki bu ayırım sadece işçiden savunma alınıp alınması gerekip gerekmediği ile ilgilidir, yoksa sonuçları bakımından fesih nedenleri arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

SONUÇ

Sonuç olarak, zorunlu aşı uygulamasının söz konusu olmaması çalışma hayatı bakımından pek çok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur ve olmaya devam edecektir. Bu noktada işçilerin aşı ve diğer sağlık bilgilerinin işlenmesi konusunda mevzuat birtakım çözümsüzlükler içermektedir. Bununla birlikte; Nisan 2021 tarihli İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi uyarınca, en geç Nisan 2022 tarihine kadar 6698 sayılı Kanun'da Avrupa Birliği müktesebatına uygun değişiklik yapılması beklenmektedir ve bu değişikliklerle yukarıda belirtilen sorunların bir kısmı önemli ölçüde ortadan kalkacaktır.

Konu işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüyle doğrudan ilgilidir ve hiçbir mevzuat hükmünün işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi konusunda çözümsüzlük ortaya çıkaracak şekilde yorumlanması mümkün değildir.

Özellikle kurumsal nitelikteki işverenler, işçinin gereksiz sağlık verilerini elde etme ve bunları kullanarak işçiyi dezavantajlı konuma düşürme amacı güden kişi ve kuruluşlar değildir. Burada söz konusu olan basit bir aşı bilgisinin sorulması ve işverenin işyerinde alacağı önlemleri bu sorunun cevabına göre tespit etmesidir.

Mevcut durumda, işveren aşı olmayan ve PCR testi de yaptırmaktan kaçınan işçileri, işyerine sokmama hakkına sahiptir. Bu hakka sahip olan işveren, söz konusu işçileri

tek taraflı olarak ücretsiz izne göndermemekle birlikte, tamamen işin yönetimi çerçevesinde belli bir süre yıllık izin kullanılabileceği gibi, yine tamamen kendi takdirine göre uzaktan çalışma uygulaması da yapabilir. Ancak bu yolda yapılacak uygulamaların, aşı olan kişilerin daha dezavantajlı duruma düşmesine sebebiyet vermeyecek nitelikte olması gerekir.

Ayrıca yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle, işveren aşı olmayı ve PCR testi yaptırmayı reddeden işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir.

Kuşkusuz işveren aşuya teşvik için bilgilendirme çalışmaları yapabileceği gibi, aşuya özendirmek üzere muhtelif girişimlerde de bulunabilir. İşverenin bu konuda aşı olan işçilere yapmayı taahhüt ettiği ek ödemeler ve sair imkânlar eşit davranma yükümlüne aykırılık oluşturmaz.

KAYNAKLAR

Bayer, Bastian, Impfpflicht, Corona-Test, Corona-Pass-Möglichkeiten zur schrittweisen Rückkehr an den Arbeitsplatz, ArbRAktuell 2021, 233-236.

Çekin, Mesut S., "Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi", Lexpera Blog, 06.04.2020.

Fuhlrott, Michael, Fischer, Katharina, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, 345-350.

Fuhlrott, Michael, Fischer, Katharina, Impfpflicht im Arbeitsverhältnis, NJW 2021, 657-661.

Hakeri, Hakan, Söğüt, İpek Sevda, (2020), "Tıp Hukuku Açısından Bulaşıcı Hastalıklar", Adalet Dergisi, Sayı 64, 57-85.

Kanadoğlu, Korkut: "Zorunlu Aşının Anayasallığı", Lexpera Blog, 20.02.2020.

Kasapoğlu Turhan, Mine: "İdari Kolluk Yetkisi Bağlamında Zorunlu Aşı Uygulaması", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1, 2019, 1-40.

Müller, Stefan, Corona-Schutzimpfung und Vergütungspflicht des Arbeitgebers, ArbRAktuell 2021, 176-179.

Naber, Sebastian, Schulte, Willem, Können Arbeitnehmer zu einer Corona-Impfung oder einem Impfnachweis verpflichtet werden, NZA 2021, 81-87.

sevimli, Ahmet K., "Veri Koruma Hukukullkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", Sicil, Aralık 2011, 120-139.

Stück, Volker, Corona Covid-19 und Compliance: Aktuelle arbeitsrechtliche Aspekte zur präventiven und repressiven Bewältigung der viralen Herausforderung, CCZ 2020, 205-217.

Stück, Volker, Abmahnung und Kündigung im Zusammenhang mit Corona, ArbRAktuell 2021, 70-73.

Thüsing, Gregor, Bleckmann, Lena, Rombey, Sebastian, Impfpflicht des Arbeitnehmers, COVuR 2021, 66-72.

Ünal Adınır, Canan: Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri, MÜHF-HAD, Cilt 27, Sayı 1, Haziran 2021, s.1-23.

Witteck, Wolfgang, Impfpflicht im Arbeitsverhältnis, ArbRAktuell 2021, 61-64.



MAKALE II



Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Anadolu Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Makale Gönderim Tarihi: 06.08.2021

Makale Kabul Tarihi: 19.08.2021

İSTİHDAMDA ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIĞI DESTEKLEMEK AÇISINDAN İŞYERİNDE ENGELLİLİK YÖNETİMİ

MANAGEMENT OF DISABILITY AT THE WORKPLACE
TO SUPPORT DIVERSITY AND INCLUSION AT THE
WORKPLACE

MAKALE II

ÖZET

Nitelikli işgücünü kendisine çekmek ve rekabet açısından öne geçmek isteyen işletmeler çalışanlarına sundukları fırsatları sürekli geliştirmek ve iyileştirmek durumundadır. Son dönemlerde yapılan araştırmalar, işgücü profili yaş, cinsiyet, etnik köken, din, engellilik, eğitim vb. açılardan farklı çeşitlilikte bireylerden oluşan işletmelerin rakiplerine göre daha iyi performans gösterdiklerine işaret etmektedir. Aynı zamanda işgücünün farklı çeşitlilikte olması ve işletmenin tüm çalışanlarına eşit olarak saygı ve değer göstermesi işletmelerin itibarını ve çalışan motivasyonunu arttırmaktadır. Çalışanların, kendilerini özel kılan tüm yetenek ve becerilerini iş yerinde kullanmaları farklı perspektifler sağlayarak yaratıcılığı geliştirmeye, sorunları daha kolay çözmeye ve sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır. Nüfusun önemli bir kısmını oluşturan engelli bireylerin, rekabetçi işgücü piyasası içinde kendilerine yeterince yer bulamaması istihdamda çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışının yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Engelli bireylerin işgücüne katılması, nitelikli işlerde istihdam edilmesi ve istihdamı sürdürülebilmesi hem beşerî sermayenin değerlendirilmesi hem de engelli bireylerin çalışma hakkının korunması açısından büyük değer taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle işyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık kavramı üzerinde durulacaktır. Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın işletmelere sağladığı avantajlar değerlendirilecek ve bu sürecin yönetilmesinde izlenecek politikalar ele alınacaktır. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın en temel göstergelerinden biri olan engelli istihdamı değerlendirilerek, engellilik yönetimi kavramı açıklanacaktır. Engellilik yönetiminin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için bu süreçte ortaya çıkan kaygıların giderilebilmesini sağlayan ve çoğunluğu insan kaynakları departmanlarının sorumluluğunda olan işyeri politika ve uygulamaları değerlendirilecektir. Bu kapsamda engelli bireylerin istihdam becerilerinin tespit edilmesi, işe alma ve seçme aşamalarının düzenlenmesi, işe uyum süreçlerinin oluşturulması, performans ve bağımsız çalışma becerilerinin geliştirilmesi üzerinde durulacaktır.

ABSTRACT

Companies that want to attract a qualified workforce and stay ahead of the competition have to constantly develop and improve the opportunities they offer to their employees. Recent researches show that the companies which consist of different types of workforce profile based on age, gender, ethnicity, religion, disability, education, etc. outperform their competitors. At the same time, the diversity of the workforce and the equal respect and value of all employees increase the reputation and employee motivation of the companies. Employees' use of all their abilities and skills that make them special at work contributes to developing creativity, solving problems more easily and sustainability by providing different perspectives. Disabled individuals, who consist of significant part of the population, cannot find a place for themselves in the competitive labor market. This situation requires a reconsideration of diversity and inclusiveness in employment. The participation of disabled people in the workforce, their employment in qualified jobs and their ability to maintain employment are of great value in terms of both the evaluation of human capital and the protection of the right to work of disabled individuals.

In this study, primarily the concept of diversity and inclusion in the workplace will be emphasized. The advantages of diversity and inclusion for businesses will be evaluated and the policies to be followed in the management of this process will be discussed. The concept of disability management will be explained by evaluating the employment of the disabled, which is one of the most basic indicators of diversity and inclusion. In order to effectively implement disability management, workplace policies and practices, which are mostly under the responsibility of human resources departments, will be evaluated. In this context, it will be focused on determining the employment skills of disabled people, arranging the recruitment and selection stages, establishing job adaptation processes, and improving performance and independent working skills.

GİRİŞ

2020'nin ilk aylarından itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını, teknolojinin bu denli geliştiği, artık insanların yerini robotların alacağına düşünülürdüğü, yapay zekâ ile tüm sorunların çözülebileceğine inanıldığı bir dönemde insanoğlunun aslında ne kadar aciz ve savunmasız kalabileceğini hepimize göstermiştir. Hayatta kalmak ve sağlıklı olmak diğer bütün amaçların ve kaygıların önüne geçmiştir. İnsanların yaşamlarının birbirine ne kadar bağlı olduğu ve belki de bugüne kadar hiç fark edilmeyen ya da ön plana çıkmayan birçok iş kolunda çalışan insanlara ne kadar ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır. Salgınla küresel çapta mücadele edilmeye çalışılan bir dönemde, bireysel iyiliğin kolektif bir iyileşme olmadan çok anlamlı olmadığı, kaynakların ve imkanların eşit paylaşılmasıyla birlikte sürdürülebilir bir iyileşme sağlanabileceği üzerinde bir görüş birliği oluşmuştur.

COVID-19 salgını ve ona bağlı olarak ortaya çıkan ekonomik kriz dünya üzerinde var olan sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri daha da derinleştirerek özellikle yoksullar ve dezavantajlı gruplar için yaşam koşullarını çok daha fazla zorlaştırmıştır. Bir sağlık riski olarak herkesi tehdit etmekle birlikte, salgının en çok etkilediği grupların göçmenler, kadınlar, siyahiler ve güvencesiz işlerde çalışanlar olduğu düşünülürse toplumsal eşitsizliklerin giderilmesi ve temel insan haklarının güvence altına alınmasının önemi bir kez daha gözler önüne serilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, World Employment and Social Outlook 2021 raporunda COVID-19 salgını nedeniyle çalışma saatlerinin azalması ve nitelikli işlerin kaybolmasına bağlı olarak dünya çapında 100 milyondan fazla çalışanın yoksulluğa sürüklendiği ifade edilmektedir.¹ İşgücü piyasasında salgın nedeniyle yaşanan krizin etkilerinin azaltılabilmesi için, çalışma yaşamının tüm paydaşlarının düzgün işler yaratmak, istihdamı desteklemek ve toplumun en kırılgan kesimlerini korumak için birlikte çaba göstermesini gerektirmektedir.

Dünya genelinde insan hakları alanında kaydedilen ilerlemeye rağmen kadınlar, engelliler, göçmenler ve yaşlılar işgücü piyasasında ve genel olarak toplumda hala sınırlama ve dışlanmayla karşı karşıya kalmaktadırlar. Belirli gruplar için ayrımcılık ve erişilebilirlik problemi hem işgücü piyasası sorunlarına sebep olmakta hem de sosyal uyum açısından bir tehdit oluşturmaktadır. Ayrımcılık veya istihdama dahil edilmeme nedeniyle toplumun çok çeşitli yeteneklerinden yeterince faydalanılamaması büyük bir toplumsal ve ekonomik maliyet yaratmaktadır. Farklı özelliklere sahip bireylerin istihdam edilmesi ve işgücünde çeşitlilik sağlanması (kadın, erkek, engelli, engelsiz) başarıyı arttıran ve işletmelerin sınırlı bir bakış açısına teslim olmamasını sağlayan bir unsurdur. Çünkü toplum, müşteriler ve tedarikçiler gibi işletmenin tüm paydaşları da farklı özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu farklılığın işgücüne yansıtılması hem işletmeyi hem de çalışanları güçlendirmekte, işletmeler için çok önemli bir potansiyel yaratmaktadır.

İşyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık, dezavantajlı gruplar arasında işgücü piyasası içinde en çok ayrımcılığa uğrayan ve güvencesiz istihdamla karşı karşıya kalan engelli bireyler için büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de ve dünyanın birçok ülkesinde çeşitli yöntemlerle (kota, destekli istihdam, korumalı işyeri vb.) engellilerin çalışma yaşamında yer alması desteklenmektedir. Ancak gerek istatistiksel olarak gerekse sürdürülebilirlik açısından istenen sonuçlara ulaşamadığı ortadadır. Engelli bireylerin rekabetçi işgücü piyasası içinde engelsiz bireylerle eşit koşullarda çalışması, eşit fırsatlara sahip olması, iş hukukunun koruyucu hükümlerinden yararlanması, işyerinde farklı görev ve sorumluluklar üstlenmesi, performansına göre ücretlendirilmesi ve kariyer gelişimi olanaklarına sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda işletmelerde insan kaynakları fonksiyonlarının engellilere yönelik olarak geliştirilmesi ve uygulanması önem taşımaktadır. ILO Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı Direktörü Manuela Tomei "COVID-19 küresel salgını, dijital ekonominin büyümesi dahil, çalışma yaşamında zaten mevcut olan trendleri hızlandırdı. Bu trendi, engelli insanların yetenek ve becerilerinin dünyanın her yerinde işyerleri ve toplumların başarısına katkıda bulunacağı kapsayıcı bir çalışma yaşamını

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_795453.pdf. Erişim tarihi: 02.06.2021.

MAKALE II

destekleyecek biçimde yönlendirmemiz gerek.” ifadesiyle çalışma yaşamında kapsayıcılığın engelliler açısından önemini ortaya koymaktadır².

1. İŞYERİNDE ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Günümüzde işletmelerin faaliyetlerini farklı grupların çıkarlarına ve çevreye karşı duyarlı olarak gerçekleştirmesi, sürdürülebilir ticari başarının anahtarı olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin toplumun ihtiyaç duyduğu ürün ve hizmetleri temin etmesi kadar, faaliyet gösterdikleri topluma karşı sorumlu davranması, adil ve eşitlikçi bir toplum için katkı sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda her çeşit ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve istihdamda çeşitlilik ve kapsayıcılığın sağlanması küresel olma vizyonuna sahip işletmeler açısından önemli bir hedef haline gelmiştir.

Özünde kabul ve saygıyı içeren çeşitlilik kavramı her bireyin benzersiz olduğunu anlamak ve tanımak anlamına gelmektedir. Çeşitlilik, ırk, etnik köken, cinsiyet, sosyoekonomik durum, yaş, fiziksel yetenekler, dini inançlar, siyasi inançlar veya ideolojiler bağlamında ortaya çıkan farklılıkları güvenli, olumlu ve teşvik edici bir çevrede keşfederek anlamak ve kucaklamaktır. Çeşitlilik, insanlığın, kültürlerin ve doğal çevrenin karşılıklı bağımlılığını anlamak ve takdir etmek; bizdekinden farklı niteliklere ve deneyimlere karşılıklı saygı göstermek; bireysel, kültürel ve kurumsal ayrımcılığın bazıları için avantaj yaratırken diğerleri için dezavantajlar yarattığını farkında olmak ve ayrımcılığın bütün çeşitlerini ortadan kaldırmak için tüm farklılıkları içeren ortamlar oluşturmak çabalarını içeren bilinçli uygulamalardır (Patrick ve Kumar, 2012, s.2).

İşyeri ya da işgücü çeşitliliği bir örgütteki farklı insan kaynağının çeşitliliğini ifade etmektedir. İşyerinde çeşitlilik engellilik, ırk, cinsiyet, etnik grup, yaş, kişilik, bilişsel algı, kıdem, örgütsel işlev, eğitim durumu gibi koşulların çalışanlar arasında bir

ayırma yol açmaması gerektiğini anlamak, kabul etmek ve insanlara oldukları gibi değer vermektir. Temel çalışma haklarına sahip olma açısından bu farklı özellikler ayrıştırıcı nitelikler olarak kabul edilemez. Kapsayıcılık ise bir işyerinde tüm çalışanların onları farklı kılan özelliklerine bakılmaksızın eşit olarak saygı ve değer görmesi ve kurumlarının onlara aidiyet duygusunu hissettirmesidir. Çeşitlilik, bir örgütte farklı özellikte bireylerin temsil edilmesini ifade ederken, kapsayıcılık bu farklı özelliklerine bakılmaksızın herkesin eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamaktır³.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık ile ilgili olumlu ya da olumsuz her uygulaması ile topluma öncü olma misyonuna sahip iş dünyasının, tüm dezavantajlı ve dışlanmış grupların sadece istihdama değil hayata eşit katılımı için hak temelli bir yaklaşım geliştirmesi gerektiği öngörülmektedir. Örneğin, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) iş dünyasına sadece çalışma yaşamı içerisinde değil, yaşamın her alanında eşit, adil, etik, şeffaf, katılımcı davranma ve sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlama sorumluluğunu yüklemektedir (Global Compact, 2020, s.11). Bu bağlamda, iş yerlerinde ve tedarik zincirlerinde ayrımcılığı önlemek ve eşitliği tesis etmek her şeyden önce etik bir yükümlülük olmakla birlikte, işletmelerin imajını güçlendirerek ve insan kaynağı açısından rekabet avantajı yaratarak çok önemli stratejik yararlar sağlamaktadır.

Nitelikli işgücünü kendisine çekmek ve rekabet açısından öne geçmek isteyen işletmeler çalışanlarına sundukları fırsatları sürekli geliştirmek ve iyileştirmek durumundadır. Yapılan araştırmalar, iş arayanların tercihleri açısından işletmelerin sağladığı ekonomik ve sosyal fırsatlar kadar işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetleri ve işgücü profilinin de önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Örneğin, iş arayanların işletmeleri araştırdıkları, işletmelerin de adayların kendilerini tercih etmeleri için şeffaf olarak profillerini paylaştıkları “Glassdoor for Employers” platformu tarafından yapılan bir araştırmada adaylara, “Nasıl bir işletmede çalışmak sizi gururlandırır?” sorusu yöneltilmiş, araştırmaya katılan aktif ve pasif iş arayanların üçte ikisi (yüzde 67), işletmeleri ve iş

2 https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_770320/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 01.08.2021.

3 <https://idenfit.com/blog/kulturel-cesitlilik-ve-kapsayicilik-islemelere-neler-kazandırır/>. Erişim tarihi: 10.06.2021.

tekliflerini değerlendirirken işgücünün çeşitliliğinin önemli bir faktör olduğunu ifade etmiştir.⁴ Bu sonuç, işletmeler çeşitliliği sağlamakla ilgilenmese de adayların işletmeleri araştırırken ve işi kabul sürecinde çeşitliliği değerlendiriyor olduğu anlamına gelmektedir.

2. ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK BİR TREND Mİ YOKSA BİR REKABET AVANTAJI MI?

Günümüzün değişken ve hızlı tempolu dünyasında çeviklik ve yenilik, iş başarısının temel itici güçleri olarak kabul edilmektedir. Değişime uyum ve yaratıcılığın geliştirilmesi açısından çeşitlilik ve kapsayıcılık çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda farklı çeşitlilikte işgücünü örgüte dahil eden işletmeler örgütte yer alan herkesi harekete geçiren, herkesin katılımını sağlayan ve herkesi kapsayan bir insan kaynakları stratejisi oluşturmak durumundadır.

Çalışanların farklı özelliklere sahip olması farklı becerilere ve deneyimlere de sahip olmaları anlamına gelmektedir. Bu çeşitlilik, işletme stratejisinin planlanması ve uygulanması sürecinde farklı bakış açılarının yansıtılabilmesine katkı sağlayacaktır. Farklı deneyimlere ve bakış açılarına sahip bireylerin biraraya getirilmesiyle, taze ve yeni fikirlerden oluşan bir sinerji elde edilerek işgücünün yaratıcılığını geliştirmek mümkün olacaktır. Bu çeşitlilik yeniliğe kapı açan bir zenginlik oluşturarak, aynı çeşitlilikte işgücüne sahip olmayan işletmelere karşı rekabet avantajı yaratmaktadır. Deloitte tarafından 2015 yılında yapılan bir araştırmaya göre, işyerlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığa sahip olan şirketlerin pazarlarında inovasyon lideri olma olasılığı 1,7 kat daha fazladır.⁵

İşyerinde çeşitliliğin en önemli sonuçlarından biri problem çözmeyi kolaylaştırması ve daha iyi kararlar verilmesini sağlamasıdır. Farklı deneyim ve görüşlere sahip çalışanlar, masaya farklı çözümler getirecek ve bu sayede en iyi

çözüme daha erken ulaşılacaktır. İşgücünde çeşitliliğe sahip işletmelerin daha iyi kararları daha hızlı verebilmesi rakiplerine karşı önemli bir avantaj sağlamaktadır.



Şekil 1: İşyerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılığın Yararları

Başarılı bir çeşitlilik yönetimi ve örgütsel performansta iyileşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma vardır (Özbiğın ve Tatlı, 2008). Çalışanları arasındaki farklılıkları tanıyan ve destekleyen bir işletme verimliliği optimize edecek bir çalışma planı oluşturarak, çalışanların ve yöneticilerin örgüt içinde amaçlarına ulaşmalarını sağlamaktadır. Araştırmalar, aynı etnik kökene veya benzer kişiliğe sahip insanlardan oluşan bir ekibin bir araya getirilmesinin çatışmalara neden olabileceğini ve verimliliği azaltabileceğini göstermektedir. Bunun aksine, farklı etnik kökenlere ve kişiliklere sahip insanlardan oluşan takımlar ise daha yüksek verimlilik ve daha düşük çatışma oranı ile çalışmaktadır. Bir araştırmaya göre, aynı deneyime sahip kişiler arasında gurur ve rekabet nedeniyle üretkenlik sürecini azaltacak çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Farklı deneyimlere ve özelliklere sahip bireylerden oluşan takımlar ise daha az çatışmaya eğilimlidir. Çünkü insanlar birbirlerini daha iyi anlar, daha yaratıcı olma eğilimindedir ve birbirlerini besleyen becerilere sahiptir⁶ (Foma, 2014, s.406).

4 <https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/>. Erişim tarihi: 18.06.2021.

5 <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/topics/hr-articles-events.html>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

6 Küresel bir yönetim danışmanlığı firması olan McKinsey&Company tarafından yürütülen, Fransa, Almanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 180 şirketin yer aldığı bir araştırma, daha fazla çeşitlilikte yöneticilere ve takımlara sahip olan şirketlerin aynı zamanda en iyi finansal performans gösterenler olduğunu ortaya çıkarmıştır. (<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/is-there-a-payoff-from-top-team-diversity>). Erişim tarihi: 20.06.2021)

MAKALE II

Araştırmalar, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık endekslerinde önde gelen şirketlerin pazar paylarının %45 arttığını, yeni pazarlarda bu prensibi benimsemeyen şirketlere göre başarı oranlarının %70 daha fazla olduğunu göstermektedir⁷ Diğer taraftan, çeşitliliğin ve kapsayıcılığın çalışan bağlılığı üzerinde olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir. İnsanlar işyerlerinde ait olma ve güvenlik duygusuna ihtiyaç duyarlar. İşyeri çeşitliliği ve çalışan bağlılığı arasındaki bağlantı oldukça basittir- çalışanlar işletmenin tüm süreçlerinde eşit olarak var olduklarını ve kabul gördüklerini hissettiklerinde işletmeye daha fazla bağlanmaktadır⁸. Buna bağlı olarak, çeşitliliğin yüksek olduğu ve iyi yönetildiği işletmelerde işgücü devir hızı düşük olmaktadır. Fikirlerinde ve inançlarında desteklendiklerinde çalışanlar daha üretken hale gelmektedir. Kendilerine adil ve saygılı davranılmadığını düşünen çalışanlar ise, kendilerine bunu sağlayabilecek alternatifler aramaktadır (MCLAuren, 2012).

Her geçen gün daha fazla küreselleşen ve birbirine bağımlı hale gelen iş dünyasının farklı deneyimlere ve özelliklere sahip olan bireylerin farklı çeşitlilikte becerilerinden yararlanması önem taşımaktadır. Çeşitlilik ve kapsayıcılık işletmelerin aday havuzunu genişleterek işe uygun nitelikte adayların seçilme imkanını arttırmaktadır. Diğer taraftan, işe alma sürecinde ve işyerinde ayrımcı uygulamalar işletmelerin daha geniş bir işçi havuzundan gelen yeteneklere ve dolayısıyla farklı beceri ve yetkinliklere erişimini engellemektedir. İşyerinde ayrımcı uygulamaların yarattığı huzursuzluk ve çatışmalar toplumun geneline de yansarak iş ortamına zarar vermekte ve çalışanların performansını olumsuz etkilemektedir⁹.

3. İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN İŞYERİNDE ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ

İşyerinde çeşitlilik son yıllarda insan kaynakları departmanlarının ilgi alanı içinde yer almakla birlikte, önemi hiçbir zaman bugünkü kadar belirgin olmamıştır. Covid-19'un

neden olduğu pandemi ile birlikte işletmeler küresel işgücüne yönelmiş ve uzaktan çalışma sayesinde giderek daha fazla çeşitlilikte insan kaynağını istihdam etmeye başlamıştır. Teknolojik olarak gelişmiş modern toplumların taleplerini karşılamak için işletmeler, çeşitliliğin ne anlama geldiğini ve geleneksel işletme stratejilerinin dışına çıkarak çeşitlilik anlayışının geliştirilmesi, sürdürülmesi ve yönetilmesi süreçlerini çok iyi değerlendirmelidir. İnsan kaynakları departmanları, örgütün verimliliği ve performansındaki iyileştirmeler yoluyla, toplumun taleplerini karşılayacak farklı çeşitlilikte personeli istihdam edebilecek stratejiler geliştirmelidir.

İnsan kaynakları açısından çeşitlilik yönetimi, farklılıkları ve benzerlikleri değer gören bireylerin potansiyellerine ulaştıkları ve işletmenin stratejik amaçlarına ve hedeflerine katkılarını en üst seviyeye çıkardıkları pozitif bir iş ortamı yaratma ve sürdürme çabasını içeren bir süreçtir. Çeşitlilik yönetimi, her çalışanın potansiyelini en üst seviyeye çıkartma, kişisel gelişimini ve örgüte katkısını artırma olanağına sahip olmasını sağlar. Farklı deneyimlerden gelen yeni fikirler ve bakış açılarının işin yapılma şeklini daha verimli hale getireceğini, mal ve hizmetleri iyileştireceğini kabul eder. Çeşitliliği başarılı bir şekilde yönetmek, örgütlerin yaratıcılığı beslemelerine yardımcı olacak, böylece gelişme ve rekabet için örgütün gizli kapasitesini ortaya çıkaracaktır (Patrick ve Kumar, 2012, s.2).

İşyerinde çeşitliliğin ana unsurlarından biri eşit istihdam fırsatıdır. Eşit istihdam fırsatı, istihdam sürecinin her aşamasında çalışanlara adil ve tarafsız bir şekilde muamele edilmesini garanti eder. İstihdamda ayrımcılık yapmama, basit olarak, çalışanların işi yapma yeteneklerine göre seçilmesi ve başka gerekçelerle herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih yapılmaması anlamına gelir. İşe alım sürecinde ve işyerinde ayrımcılığa maruz kalan çalışanlar fırsat eşitliğinden mahrum bırakılmakta ve temel insan hakları ihlal edilmektedir. Bu durum hem ayrımcılığa maruz kalan bireyleri etkilemekte ve hem de bu bireylerin işletmelere ve topluma sağlayabilecekleri katkıyı engellemektedir.

7 <https://www.globalcompacturkiye.org/cesitlilik-kapsayicilik/> Erişim tarihi: 20.06.2021.

8 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

9 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Erişim tarihi: 26.06.2021.

İstihdamda fırsat eşitliği sağlanması veya eşit davranma ilkesi temel olarak, işveren ve işletmelerin söz konusu karar ve uygulamalarında eşitsiz veya ayrımcı davrandıkları (veya davranabilecekleri) gerçeğine ve yargısına dayanmaktadır. Fırsat eşitliği sağlanmasına yönelik düzenlemeler, farklı çeşitlilikte işgücü açısından çalışma ilişkilerinde var olan veya varsayılan/olası ayrımcılığın sonucudur denebilir. Ayrımcılık hem istihdama erişim hem de çalışanlara çalıştıkları andan itibaren yapılan muamele bağlamında birçok biçim alabilir. Yasal düzenlemeler dezavantajlı gruplar açısından çalışma yaşamında işletmelere belirli yükümlülükler getirmekte ve ihlali halinde çeşitli yaptırımlar öngörmektedir. Bununla birlikte, en yaygın olarak ayrımcılık dolaylıdır ve kural veya uygulamaların tarafsızlık görünümünde olduğu ancak aslında dışlamalara yol açtığı durumlarda ortaya çıkar. Bu dolaylı ayrımcılık genellikle tutum ve uygulamalarda gayri resmi olarak mevcuttur. Bu nedenle, çalışma yaşamında ayrımcı muameleye maruz kaldıkları kabul edilen kadınlar, azınlıklar, göçmenler, engelliler, yaşlılar vb. gibi belirli grupların eşit istihdam fırsatı şansına kavuşturulması açısından, işletmelerin insan kaynakları politika ve uygulamalarında değişiklik ve yenilikler gerektirmektedir. Ancak işgücünde çeşitliliği önemseyen ve amaçlayan işletmeler yasal düzenlemelerin çok daha ilerisinde bir fırsat eşitliği sağlamalı ve bu amaca yönelik özel politikalar geliştirmelidir.

Michael Page tarafından 2016 yılında yapılan bir araştırmada, Türkiye’de işletmelerin çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamaları değerlendirilmiştir. Yapılan araştırma, Türkiye’de çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamaları açısından cinsiyet eşitliğini destekleyen stratejiler ilk sıralarda yer almaktadır. Araştırmaya göre, işletmelerin %80’i cinsiyet, %64’ü medeni durum, %60’ı yaş, %55’i engellilik açısından çeşitlilik ve kapsayıcılığı desteklemektedir. Araştırmaya göre, çeşitliliği ve kapsayıcılığı desteklemede en önemli itici faktör yasal zorunluluklara uyum sağlamaktır (%91). Etik değerler (%87) ve en iyi yeteneği istihdam etmek/elde tutmak (%82), işletmelerin çeşitliliği ve kapsayıcılığı desteklemesi açısından önem taşımaktadır. Araştırmaya katılan işletmelerin %63’ü çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarının iş yerinde çalışan memnuniyetinin artmasını sağladığını, %60,8’i performans artışını desteklediğini ve %50,3’ü iş ve yaşam dengesinin

iyileşmesini sağladığını öne sürmüştür. Araştırmaya katılan çalışanlara göre, çeşitlilik ve kapsayıcılığın etkin bir şekilde sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi için bir yöneticinin sahip olması gereken temel beceriler sırasıyla empati, iletişim, aktif dinleme ve anlaşmazlıkları çözebilme yeteneğidir. Araştırmaya göre, iş dünyasında temel çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejileri açısından öne çıkan cinsiyet ve yaş ayrımcılığını önleyici stratejiler şunlardır:¹⁰

1. Kadın ve erkek çalışanlar arasında, kurum içi yükselmeye eşit fırsat tanınması (%59,6)
2. İşe alımda ve iş yerinde cinsiyet ayrımcılığını önleyici uygulamalar (%46,3)
3. Cinsel istismar durumunda yasal yaptırımlar (%34)
4. Yaş konusunda ayrımcılık karşıtı politikalar (%31,4)
5. Esnek çalışma saatleri ile iş – özel yaşam dengesini desteklenmesi (doğumdan sonra yarı zamanlı çalışma imkanları vb. %30,9)

Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın desteklenmesi ve yönetilmesi konusunda işletmelere yön gösteren uluslararası kurum ve düzenlemeler önem taşımaktadır. BM Küresel Sözleşmesi’nin İnsan Hakları Beyannamesini temel alan ilk iki ilkesi ve 1, 4, 5, 8 ve 10 numaralı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda rehber niteliği taşıyan temel belgelerdir. Küresel Sözleşmenin özellikle İnsan Hakları Beyannamesini temel alan ilk iki ilkesi insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve altıncı ilkesi işe alım ve işe yerleştirmede her türlü ayrımcılığa son verilmesi açısından iş dünyasına sorumluluk yüklemektedir. Küresel Sözleşmenin altıncı ilkesine göre, “işe alma ve işte ayrımcılık, liyakat veya işin özünde var olan gereksinimlerle ilişkili olmayan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, ulusal ve sosyal köken, yaş, engellilik, HIV/AIDS durumu, sendika üyeliği ve cinsel yönelim gibi özellikler nedeniyle insanların farklı ya da olumsuz davranışlara maruz kalması” durumunu ifade etmektedir. Ayrımcılık; işe alma, ücretlendirme, çalışma saatleri, iş güvenliği, atama, performans değerlendirmesi ve terfi, annelik koruması, eğitim

10 <https://www.dunya.com/surdurulebilir-dunya/is-dunyasin-da-cesitlilik-daha-iyi-performans-nedeni-haberi-307055>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

MAKALE II

ve fırsatlar ve iş sağlığı ve güvenliği gibi çeşitli durumlarda görülebilmektedir.”¹¹

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının eşitsizliklerin azaltılmasına ilişkin onuncu maddesi ise “2030’a kadar yaşa, cinsiyete, engelliliğe, ırka, etnik kökene, dine, ekonomik ya da başka bir statüye bakılmaksızın herkesin güçlendirilmesi ve sosyal, ekonomik ve siyasi olarak kapsanmasının desteklenmesini” hedeflemektedir.¹² Özellikle devletlerin eşitliğin giderek daha çok sağlanmasına katkı yapabilecek mali, ücret ve sosyal koruma politikalarını benimsemesini öngörmektedir¹³.

Şekil 2. BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları



Kaynak: <http://www.yereldiplomasi.gov.tr/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/>

11 <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/> Erişim tarihi: 03.07.2021.

12 <http://www.yereldiplomasi.gov.tr/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/> Erişim tarihi: 03.07.2021.

13 Türkiye’de 2019 yılında kurulan Global Compact Türkiye Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu, iş dünyasının operasyonlarında ve değer zincirlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı tüm kimlikler ve gruplar için tesis eden bir iş dünyası için dönüşüme öncülük etmeyi amaçlamaktadır. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu, üyelerine, farklı uzmanlıkları bir araya getirerek karşılıklı öğrenme ve paylaşma platformu sunmaktadır. Çalışma Grubu ayrıca, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda kamu, sivil toplum ve özel sektör işbirliğiyle kamuoyunda farkındalık yaratılması ve iş dünyasında bu vizyonun tam ve başarılı biçimde şirket kültürüne entegre edilmesi için çalışmaktadır. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu, UN Global Compact tarafından sunulan kaynakları ve araçları üyeleri ile buluşturmada, küresel iyi uygulama ve politikaların Türkiye’de yaygınlaşmasını sağlamaktadır. (<https://www.globalcompactturkiye.org/cesitlilik-kapsayicilik/> Erişim tarihi: 02.08.2021).

14 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

Bu belgeler ve düzenlemelerden yola çıkarak, işyerinde çeşitliliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırarak kapsayıcılığı gerçekleştirebilmek için alınması gereken önlemler şu şekilde sıralanabilir:¹⁴

- Her düzeyde personelin işe alınması, yerleştirilmesi, eğitimi ve ilerlemesi için nitelik, beceri ve deneyimi temel alan şirket politikaları ve prosedürleri oluşturmak.
- Eşit istihdam konularında üst düzeyde sorumluluk atamak, eşit istihdam uygulamalarına rehberlik etmek için işletme çapında net politikalar ve prosedürler yayınlamak ve ilerlemeyi bu alanda istenen performansla ilişkilendirmek.
- Ayrımcılığın işin doğasında var olan bir gereklilik olup olmadığını değerlendirmek için vaka bazında çalışmak ve belirli grupları sistematik olarak dezavantajlı hale getirecek iş gerekliliklerinin uygulanmasından kaçınmak.
- Çalışanlar için fırsatların şeffaf görünümünü ve organizasyon içindeki ilerlemelerini sağlayan işe alım, eğitim ve terfi ile ilgili güncel kayıtları tutmak.
- Ayrımcılığın tespit edildiği durumlarda, şikayetleri ve itirazları ele almak ve şikâyet prosedürleri geliştirmek.
- Çalışanların endişelerini ve şikayetlerini dile getirmelerini engelleyebilecek resmi yapıların ve resmi olmayan kültürel unsurların farkında olmak.
- Çalışanları, engellilik bilinci de dahil olmak üzere ayrımcılığın engellenmesine yönelik politikalar ve uygulamalar konusunda eğitmek.
- Çalışanların, müşterilerin ve engelli diğer ziyaretçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak için fiziksel ortamı makul bir şekilde düzenlemek.

- Beceri geliştirme eğitimine ve belirli mesleklere erişimi teşvik edecek programlar oluşturmak.

4. ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK AÇISINDAN ENGELLİLERİN İŞYERİNE KATILIMI

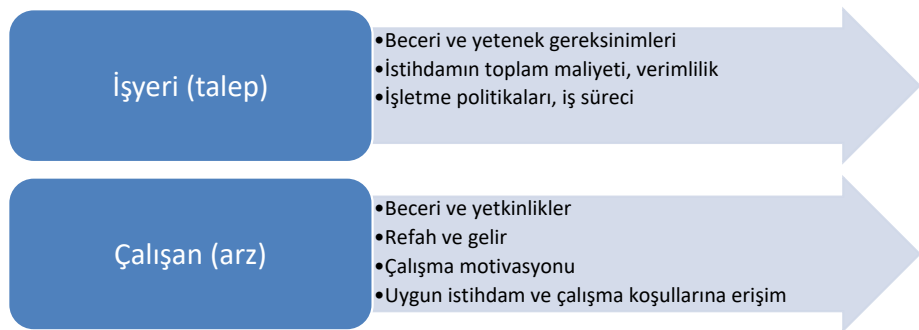
Dünya nüfusunun yaklaşık %15'inin bir tür engellilik deneyimini yaşamakta olmasına ve bu insanların %80'inin çalışma çağında olmasına karşın insana yakışır çalışma hakları çoğunlukla reddedilmektedir. Ülkemizde ise nüfusun yaklaşık %12'sinin engelli olmasına karşın kota yöntemi ile istihdam edilenlerin sayısı ise 170 binin biraz üzerindedir. 2017 yılı itibarıyla İŞKUR'a müracaat edenlerin sadece %12'si işe yerleştirilebilmiştir (Kağnicioğlu, Şişman, Akgül, İlhan ve Boyacı, 2021, s. 30). Dünya nüfusunun hızla yaşlanması ve ilerleyen yaşlarda engellilik riskinin yükselmesi, diyabet, kanser gibi kronik hastalıkların artış göstermesi, savaşlar, kazalar, yetersiz beslenme ve benzeri nedenler dünyada ve Türkiye'de engelli nüfusunun artış göstereceğine işaret etmektedir. Engelli bireylerin işgücüne katılması, nitelikli işlerde istihdam edilmesi ve istihdamı sürdürülebilmesi hem beşerî sermayenin değerlendirilmesi hem de engelli bireylerin çalışma hakkının korunması açısından büyük değer taşımaktadır.

Engelli bireylerin çalışma yaşamında üretken bireyler olarak yer alması, toplumsal yaşama tam ve etkin katılım açısından önemli bir araçtır ve sosyal dışlanma riskini azaltmaktadır. Sosyal sorumluluk bağlamında ortaya çıkan istihdamda kapsayıcılık ve çeşitlilik anlayışı toplumda istihdama katılım açısından en büyük dezavantaja sahip grup olan engelliler için çok daha önemlidir. Ancak burada sosyal sorumluluk anlayışının çok iyi değerlendirilmesi

gerekmektedir. Sosyal sorumluluk işletmelerin içinde bulunduğu topluma karşı bağlılığının bir göstergesidir; ancak bir hayırseverlik anlayışı değildir. Sosyal sorumluluk bir işletme stratejisine dönüştüğünde hem işletmeye hem de topluma katkı sağlamaktadır. Özellikle engelli istihdamı bağlamında düşünüldüğünde, bunun işletmenin cömertliği ve hayırseverliği olarak vurgulanması bu konudaki girişimleri ve uygulamaları değersizleştirmektedir. Burada asıl ortaya konulması gereken işletmenin engelli bireylere ne kattığı kadar, engelli bireylerin de işletmelere olan katkısıdır (Hernandez, Keys, Balcazar, 2000, ss. 10, 11).

Engellilerin işgücü piyasasına dahil edilmesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Engelli istihdamı ile ilgili olarak işgücü piyasasının analizi edilmesi, işgücü talebi ve işgücü arzının değerlendirilmesi ve işgücü piyasasındaki genel eğilimlerin dikkate alınmasını gerekmektedir. Engelli istihdamında talep açısından etkili olan faktörler, engelli işçilere ilişkin önyargılar (damgalama, işin engelli bir birey tarafından yapılamayacağı algısı), engelli bireylerin üretkenliği, beceri ve yetkinliklerinde eksiklik, potansiyel eğitim ihtiyaçları ve devamsızlık potansiyelidir. Engelli işçi arzı ise, kişisel ve hanehalkı serveti (ilgili mali teşvikler), insanların çalışma motivasyonu, çalışma yerine boş zaman tercihi, uygun istihdam ve çalışma koşullarına erişim (iş ilanına erişim, işyerine erişim), işe başvurma ya da girme isteği (ayrım-cıllıkla karşılaşma ihtimali, anlayış eksikliği vb.) gibi faktörlerden etkilenmektedir (Masso, Nurmela ve Foster, 2016, s.8).

Şekil 3. Engellilerin İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler



Kaynak: Masso, Nurmela ve Foster, 2016, s. 8.

MAKALE II

ILO Küresel İş Dünyası ve Engelliler Ağı tarafından hazırlanan "Çalışma Yaşamının Geleceğinin Engelli Bireyleri Kapsar Hale Getirmek" (Making The Future of Work Inclusive of People with Disabilities) raporuna göre, yeni mega trendler çalışma yaşamını yeniden biçimlendirirken önemli zorlukları beraberinde getirirse de çalışma ve yaşam kalitesini iyileştirme potansiyeli taşımaktadır. Teknoloji, beceri, kültürel değişim, demografik değişim ve iklim değişikliğiyle ilgili bu trendlerin yarattığı dönüşümlerin meyvesini toplayabilmeleri için engelli bireyler de dahil tüm dezavantajlı gruplar yeni yol haritasına ihtiyaç duymaktadır.

Rapor, engelli bireylerin çalışma yaşamının geleceğine dahil edilebilmesi için ulaşılmaması gereken beş temel hedefi şu şekilde ortaya koymaktadır (ILO Global Business and Disability Network, 2021, s. 6):

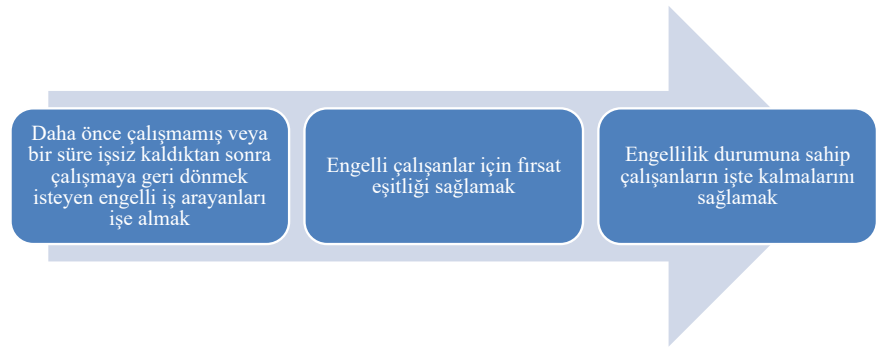
1. Yeni istihdam biçimleri ve çalışma ilişkileri, engelli bireylerin kapsanması boyutunu kesinlikle dikkate almalıdır.
2. Beceri gelişimi ve yaşam boyu öğrenme kapsayıcı olmalıdır.
3. Yeni altyapı, ürün ve hizmetlerin Evrensel Tasarım ilkelerine uygun (yani herkes tarafından erişilebilir, anlaşılabilir ve kullanılabilir) olmalıdır.
4. Yardımcı teknolojiler uygun fiyatlı ve ulaşılabilir olmalıdır.
5. Engelli bireylerin, ekonominin büyüyen ve gelişen alanlarına dahil edilmesi için daha fazla önlem alınmalıdır.

4.1. İşyerinde Engellilik Yönetimi

Engellilik yönetimi, işyerinde engelli istihdamını kolaylaştırmak için engelli bireylerin ve işletmenin ihtiyaçları ile yasal sorumlulukları koordineli bir şekilde düzenleyen bir süreçtir. İşverenlerin, işyerinde engellilikle ilgili konuların

yönetimini genel istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak özellikle de insan kaynaklarını geliştirme stratejisinin bir parçası olarak benimsemeleri gerekmektedir. Engellilik yönetimi stratejisinin ulusal mevzuata ve politikalara uygun olarak ve konuyla ilgili ulusal kurum ve kuruluşları dikkate alarak formüle edilmiş olması önemlidir.

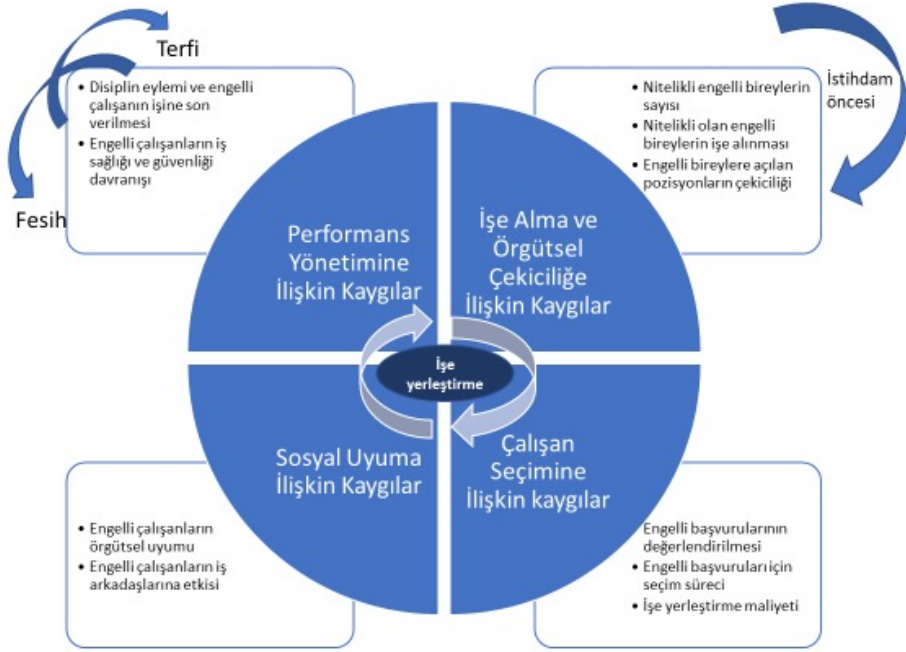
Şekil 4. Engellilik Yönetimi Stratejisi



Engellilerin işyerine katılımı ve entegrasyonu sürecini oluştururken bazen önyargılara bazen de çeşitli deneyimlere bağlı olarak yöneticilerin duyduğu kaygılar engellilik yönetimi uygulamalarını etkilemektedir. Bonaccio, Connely, Gellatly, Jetha ve Giris (2019, s.136), engellilik yönetim sürecinin her aşamasında yöneticilerin sahip olduğu endişeleri bir istihdam döngüsü ile göstermiştir. Buna göre, istihdam ilişkisi her iki tarafın birbirlerinin varlığından haberdar olduğunda başlamakta, aktif işe alım uygulamaları ile devam etmektedir. Bu süreçte öncelikle işverenler aradıkları niteliklere uygun bireyleri istihdam edebilecek büyüklükte bir aday havuzu oluşturabilme konusunda endişe taşırlar. Aynı zamanda engelli bireylerin kendi işletmelerindeki iş fırsatları ile ilgilenip ilgilenmeyeceği de bir diğer endişe konusudur. Seçme perspektifinden bakıldığında, yöneticiler engelli başvuru sahiplerinin gerçekten doğru niteliklere sahip olup olmadığını sorgulamaktadır. Bir diğer endişe ise, engelli bir başvuru sahibi ile karşılaşıldığında yöneticilerin işe alım yaklaşımlarını değiştirmek zorunda kalabilecekleridir. Seçim aşamasından sonra engelli çalışan ve işveren açısından,

sosyal entegrasyonun ve performans yönetiminin kilit unsurları olduğu istihdam süreci başlamaktadır. Bu aşamada yöneticilerin, yeni işe alınan engelli çalışanın mevcut çalışanlar üzerindeki etkisi konusunda endişeleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yöneticiler engelli çalışanların performans sorunları ortaya çıktığında bunu nasıl çözümlenecekleri konusunda kaygılar taşımaktadır.

Şekil 5. Engelli İstihdamı Döngüsü



Kaynak: Bonaccio vd., 2019, s.136.

Engellilik yönetiminin etkili bir şekilde uygulanabilmesi ve bu süreçte ortaya çıkan kaygıların giderilebilmesini sağlayan insan kaynakları politika ve uygulamaları bulunmaktadır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Bruyere, Erickson ve Vanlooy, 2000, ss. 3,4):

- Uyumu kolaylaştırmak için işyerinde merkezi bir organizasyon yapısı sağlamak.
- İşe uygun nitelikte engellilerin işe alımı ve uyum için gerekli düzenlemelerin belirlenmesinde yerel kurum ve kuruluşlardan destek almak (İŞKUR, engelli dernekleri, sivil toplum kuruluşları).
- Personel bulma ve seçme sürecinde ayrımcılığı en aza indiren politika ve uygulamalara sahip olmak.
- Engelli çalışanlar için kariyer ve terfi fırsatlarını teşvik eden politika ve uygulamalara sahip olmak.
- İzin ve sosyal yardımları adil bir şekilde düzenlemek.
- İşçi sendikalarını ve işçi temsilcilerini engellilik yönetimi sürecine dahil etmek.
- Çalışan tüm personele engellilere yönelik ayrımcılığın insan hakları ve yasal düzenlemeler çerçevesinde değerlendirildiği eğitimler verilmesini sağlamak.

MAKALE II

İşyerinde engellilik yönetimini başarıyla uygulayabilmek ve engelli işçilerin etkinliğini optimize etmek için sosyal diyalog mekanizmalarının kullanılması yararlı olacaktır. Bu bağlamda, engelli çalışanların verimliliğini arttırmak için işyerindeki iş ve çalışma düzenine ilişkin tüm iş uyarlamalarının (doğrudan üretim yapılan birim, bir bütün olarak işyeri, çalışma saatleri gibi) tüm çalışanlarla paylaşılması gerekmektedir. İşyerlerinde engellilerin ihtiyaç duydukları uyarlamaların yapılıp yapılmadığının izlenmesi, iş ilanlarının verilmesi ve pozisyonların doldurulmasında engellilere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş tanımlarının ve gerekliliklerinin gözden geçirilmesi, uyarlamaya ihtiyaç duyan çalışanlara destek oluşturulması, engelli çalışanların hakları ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmesi gibi süreçlerde işçi temsilcilerinin büyük bir katkısı olacaktır (Lysaght ve Krupa, 2014, s.100; Williams-Whitt, 2007, s. 419).

Diğer taraftan, işçi sendikaları genelde çeşitlilik yönetimi ve özellikle de engellilik yönetimi politikalarının belirlenmesi sürecinde yer alabilirler. Bazı ülkelerde sendikaların bu süreçte yer almasını sağlayan özel temsil yöntemleri oluşturulmuştur. Örneğin Birleşik Krallıkta, Engellilik Şampiyonları (Disability Champions), işverenleri engellilik politikalarını denetlemeye ve iyileştirmeye teşvik etmek ve çalışanlara engellilik konularında bağımsız tavsiye ve rehberlik sunmak rolüne sahip olan yeni bir tür işyeri sendika temsilciliğidir. Yapılan çalışmalar, Engellilik Şampiyonlarının işverenlerin engellilik denetimleri yapma ve istihdamda fırsat eşitliğini geliştirme ve iyileştirme konusunda işverenler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır (Masso, Nurmela ve Foster, 2016, s. 35).

Şekil 6. Sosyal Diyalog ve Engellilik Yönetimi



Kaynak: Masso, Nurmela ve Foster, 2016, s. 34.

4.2. Engellilik Yönetiminin Temel Unsurları

Üst yönetimin çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının oluşturulması sürecinde engellilere yönelik ayrımcılığın kaldırılmasının taahhüt edilmesi engellilik bariyerlerinin azaltılmasında kilit unsurdur. Bu taahhütün hayata geçirilmesi, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının oluşturulması ve uygulanması sürecinde en temel role sahip olan insan kaynakları departmanının görev ve sorumlulukları arasındadır. Engellilik yönetiminin temel fonksiyonları şu şekilde sıralanabilir:

4.2.1. Bulma ve Seçme

Nitelikli işgücünün işe alınması ve işletmede kalmasının sağlanması işletmelerin başarısı için hayati öneme sahiptir. Rekabetçi işgücü piyasası içinde, gereksinimlerine uygun insan kaynağına ulaşmayı hedefleyen işletmeler ile niteliklerine uygun iş arayan insan kaynağının eşleştirilmesi istihdam sürecinin en temel unsurunu oluşturmaktadır. Engelli bireylerin rekabetçi işgücü piyasası içinde tercih ettikleri işlerde diğer bireyler ile birlikte "eşit iş karşılığında eşit ücret" alarak istihdam edilebilmeleri için işe alım süreci yasal olarak düzenlenmiştir. Ancak engelli bireyler açısından işyerinde kapsayıcılığı sağlamak için yasal zorunlulukları karşılamanın ötesine geçmek isteyen işletmelerin işe alım ve seçme sürecini ayrımcılığı ortadan kaldıracak şekilde oluşturması ve uygulaması için özel düzenlemeler yapması gerekmektedir. Çünkü engelli veya engelli olmayan bireyleri bir işe başvurmaya teşvik eden faktörler birbirine oldukça benzer olmakla birlikte engelli bireyler işi farklı nitelikleri (örneğin çalışma saatleri ya da yasal düzenlemelere ek olarak engellilere sağladığı destekler) açısından değerlendirmektedir.

Uygun nitelikte insan kaynağına ulaşmak isteyen işletmeler, öncelikle geniş bir aday havuzu oluşturarak bunun içinden bir seçim yapmayı hedeflemektedir. İnsan kaynağı ihtiyacını dış kaynaklardan karşılamayı amaçlayan işletmeler, iş ilanları, bireysel başvurular, işletmenin aday havuzu, personelin ve tanıdıkların tavsiyeleri, internet, özel istihdam şirketleri,

İş Kurumları (İŞKUR), mesleki kuruluşlar, İK firmaları ve İK portalları gibi çeşitli platformları kullanarak adaylara ulaşmayı amaçlamaktadır. Araştırmalar, rekabetçi istihdam sürecinde işletmelerin aday havuzu içinde engellilere çok nadiren rastlandığını ortaya koymaktadır. Emek piyasası içinde yer alan engellilerin sayısı göz önüne alındığında, bu çelişki çok daha iyi anlaşılmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri iş ilanlarının engelli bireylerin başvurusunu teşvik edecek nitelikte hazırlanmamasıdır. İş ilanlarında engellilerin başvurularını teşvik edecek bazı bilgilerin yer alması engellileri işe başvurma konusunda cesaretlendirmektedir. Örneğin ilanlarda açıkça belirtilen "Biz engellilerin başvurularını memnuniyetle kabul ediyoruz" ifadesi engellilerin işe başvuru yapma konusundaki tereddütlerini giderebilmektedir.¹⁵

Diğer taraftan, engellilerin iş ilanına ulaşmasında yaşanan güçlükler işgücü piyasalarında engelliler açısından bir ayrımcılık yaratabilmektedir. İş ilanlarının engelliler tarafından ulaşılabilir olması açısından, ilanlar engellilerle ilgili derneklere, gönüllü birlikler vb. organizasyonlara, engellilere yönelik yayın yapan gazete veya dergilere ve engellilerle ilgili yerel hizmet kuruluşlarına verilebilir. Ayrıca iş başvuru formları engelli bireylere uygun olarak tasarlanmalıdır. İş başvuru formlarında engelli bireylere uygun düzenlemelerin yapılmaması durumunda, formu herhangi biri engelli adına doldurabilmelidir. Daha önce ifade edildiği gibi, işverenler iş ilanlarında fırsat eşitliğini simgeleyen bir logo ile özellikle engellilerin başvurularını davet ederek adayların sadece yeteneklerine göre değerlendirileceklerini taahhüt edebilirler. İşveren örgütleri de engelli bireylerin istihdam sürecinde yetkili olan kamu kurumları, engelli dernekleri ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yaparak sağlanan hizmetlerin engelli bireylerin ve işverenlerin ihtiyaçlarını etkin bir şekilde karşılamasına destek olabilirler (ILO, 2002, s. 21).

Günümüzde birçok işletme insan kaynakları faaliyetlerini dijital platformlara taşımak için çok büyük teknolojik yatırımlar yapmaktadır. Elektronik işe alım ya da e-işe alım, insan kaynakları yönetiminin dijitalleşmesi sürecinin ilk uygulamaları olarak her geçen gün gelişmektedir. Teknoloji

15 [https://www.engelsizkariyer.com/\(S\[musbea553uhfpt55adde3zy2\]\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S[musbea553uhfpt55adde3zy2])/YaziYazdir.aspx?id=42). Erişim tarihi: 25.06.2021.

MAKALE II

odaklı işletmelerde dijital insan kaynakları uygulamalarının ayrımcılık yaratabilme potansiyeli göz önünde bulundurularak işyeri ve istihdam süreçlerinde yaratabileceği engelleri ortadan kaldırmak kritik öneme sahiptir.

İspanya'daki engelli STK'sı "Fundación ONCE" ve ILO Küresel İş Dünyası ve Engelliler Ağı (GBDN) tarafından hazırlanan "Engellileri Kapsayıcı Dijital Ekonomi" başlıklı rapor dijital devrimin yeni işlerin yaratılması, mevcut roller ve çalışma modellerindeki değişimler ve çevrimiçi işe alım süreçlerine etkilerini incelemektedir. Rapora göre, "Kimseyi geride bırakmamak için, yaşamakta olduğumuz ve küresel salgının hızlandırdığı teknoloji devrimi engellileri kapsayıcı tasarıma sahip olmalıdır, böylece engelliler için yeni bir engel oluşturmamalıdır". Rapor, engellileri daha kapsayıcı dijital işgücü piyasası yaratmak için başlıca üç kaldiraç ortaya koymaktadır.: Erişilebilirliği sağlamak, dijital becerileri güçlendirmek ve dijital istihdamı desteklemek.¹⁶

Bilgi teknolojileri engelli bireylere yeni bir pencere açarak daha önce ulaşamadıkları iş fırsatlarına erişimlerini sağlayabilir. Bununla birlikte, erişilebilir yardımcı teknolojilerin olmaması nedeniyle, birçok dijital araç engelliler tarafından kullanılamayabilir ve yeni engeller yaratabilir. Örneğin web sitelerinin erişilebilirlik sorunları ve eksiklikleri engelli bireylerin istihdamı açısından var olan eşitsizlikleri derinleştirebilir. Elektronik işe alım süreci işletmelerin aday havuzunu çok büyük ölçüde genişletmekle birlikte engelliler açısından engelini türüne ve niteliğine bağlı olarak farklı etkiler yaratabilmektedir. Örneğin hareketlilik ile ilgili engeli olanlar için, elektronik başvuru erişilebilirlik açısından kolaylık sağlayabilir. Ancak diğer taraftan dijital uygulamalar, görme ve işitme bozukluğu olanlar için önemli bir engel oluşturma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle bu tür süreçlerin farklı engellilik türleri açısından erişilebilir olarak tasarlanması çok önemlidir. İnsan kaynakları engelli dostu bir çalışma ortamı yaratabilmek ve ayrımcılığı en aza indirgeyebilmek için engelli adaylara yönelik politika ve prosedürler oluşturabilir. Bu süreçte farklı engellilik türleri açısından kullanılan dijital platformların erişilebilirliğinin sağlanması için insan kaynaklarının teknolojik destek alması ve bir erişilebilirlik

rehberi hazırlaması yararlı olacaktır (Bruyere, Erickson ve Schramn, 2003, s.3).

Engelli bireyin işe alım sürecinin engelli olmayan bir bireyin işe alım sürecinden farklı olmaması, iş için gerekli olan becerilerin en doğru şekilde tanımlanarak iş başvurusunda bulunan engelli bireyin nitelik ve özellikleriyle eşleştirilebilmesi gerekir. Bu amaçla seçim sürecinde uygulanan testler ve seçim kriterleri boş olan kadro için gerekli olan belli beceriler, bilgi ve yetenekler üzerine odaklanmalıdır. Bu sürecin sonunda da hem engelli bireyin durumuna hem de işverenin taleplerine uygun bir yerleştirme ile en uygun eşleştirmeyi sağlamaya çalışmak hedeflenmektedir. Bu eşleştirmenin gerçekleşmesi durumunda hem engelli bireyin memnuniyeti artmakta hem de işveren engelli bireyi kendisine uygun olmayan bir pozisyonda çalıştırmaktan kaynaklı yaşanabilecek olası sorunları asgari düzeye indirgemektedir (Karaaslan, 2020, s.55).

Engelli adayların mülakat sürecinin diğer adaylarla eşit şartlarda gerçekleştirilebilmesi açısından özel gereksinimlerine uyarlanması önem taşımaktadır. Duyuma ve konuşma engelli bir aday için işaret dili tercümanı sağlanması buna örnek olarak verilebilir. İşverenlerin adayları mülakata davet ederken ne tür uyarlamalara gereksinimleri olduğu konusunda iletişim kurmaları yararlı olacaktır (Bonaccio vd, 2019, s.145).

4.2.2. İşe Uyum

Engelliler açısından rekabetçi istihdamın başarıyla sürdürülebilmesi detaylı iş analizleri, işyerinde desteğin ve bilgilendirmenin sağlanması, uygun ücretlendirme stratejileri, eğitim ve oryantasyon programları ve işyerinde gerekli düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır. Bireyler, yapacakları işle ilgili gerekli eğitim almış ve uygun niteliklere sahip olmuş olsalar da gerçek iş ortamında rehberlik ve danışmanlık almaya ihtiyaç duyabilirler. Eğitim ve oryantasyon programları, çalışma koşullarını ve işletmenin kurallarını kısa sürede öğrenmesini sağlayarak çalışanların işle ilgili korkularından ve önyargılarından kurtulmalarını sağlamaktadır. Engelli bireyler açısından işe yerleştirme sürecinden sonra gerçekleştirilen

16 https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_770320/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 03.08.2021.

oryantasyon programı bireylerin iş ortamına alışmalarını ve işe uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, sadece istihdam etmek değil, işyerinde verilen özel bir eğitim ve oryantasyon programıyla işin sürdürülebilirliğini sağlamak mümkün olmaktadır (İnal, Subaşı, Tsaklis ve Molik, 2020, s.27). Engelli bireylerin, ayrı veya korumalı eğitim programlarında değil, iş başında eğitim aldıklarında istihdamda daha başarılı olduğu ifade edilmektedir.¹⁷

İstihdam edilebilmek için her işte ihtiyaç duyulan temel beceriler ve yetkinlikler bulunmaktadır. İstihdam edilebilirlik becerileri olarak ifade edilen bu temel beceriler, başkaları ile birlikte çalışabilmek, sorunları çözmek için harekete geçebilmek ve herhangi bir çalışma ortamına uyum sağlayabilmektir. Engellilerin sosyal becerilerini ve özyönetimlerini geliştirmeye yönelik eğitimlerin, stresle başa çıkma, zaman yönetimi, problem analizi, kariyer planlama, karar verme becerileri, etkili iletişim becerileri gibi çalışma ve mesleki kapasitelerini artırmaya yönelik olması gerekmektedir. Mesleki performans ve bağımsız çalışma becerilerinin artırılması engellilerin üretkenliğini ve motivasyonunu artıracak ve bu da iş kalitesinin iyileştirilmesini destekleyecektir (Ministry of Labour and Social Security (MoLSS), 2013, s.13).

Oryantasyon programında öncelikle çalışanın işle ilgili kurallar ve genel prosedürler konusunda bilgilendirilmesi önem taşımaktadır. Oryantasyon süreci insan kaynakları departmanı içinde engelli destek personeli ya da bu konuda gerekli eğitimleri almış uzmanlar tarafından yerine getirilebilir. Kullanılan iletişim yöntemlerinin ve kullanılan dilin basit ve engelli çalışanın anlayabileceği kolaylıkta olması gerekmektedir (Seyyar ve Aydemir, 2014).

Özellikle işyerinde sağlıkla ve güvenlikle ilgili kuralların, çalışma saatleri, öğle tatilleri, ara dinlenmeleri, kahve molaları, izinler ve hafta sonu tatilleri gibi uygulamaların ve çalışana sağlanan sosyal yardımların tanıtılması gerekmektedir. Oryantasyon sürecinin en önemli basamaklarından birini yeni çalışanın yöneticilerine ve iş arkadaşlarına tanıtılması oluşturmaktadır. Engelli bireylerin istihdamına ilişkin ön yargılar göz önüne alındığında bu aşamanın ne kadar önemli

olduğu daha iyi anlaşılmaktadır. İşyerlerinin yazılı kuralları kadar yazılı olmayan kurallarına (kahveyi kim yapacak? molada kimler kalacak? yarım kalan işleri kim tamamlayacak?) uyumu konusunda engelli çalışana yardımcı olmak ve çalışma arkadaşlarının desteğini sağlamak uyum süreci açısından önem taşımaktadır.

4.2.3. Performans Yönetimi ve Kariyer Planlaması

Daha önce ifade edildiği üzere, işverenlerin sıklıkla engelli çalışanlarla ilgili varsayma dayalı olarak dile getirdiği bir endişe, engelli çalışanların engelli olmayan çalışanlardan daha az üretken olduklarıdır. Buna bağlı olarak, engelli çalışanların işi yavaşlatma, yüksek devamsızlık ve geç kalma gibi başka performans sorunları olduğu algısı da vardır (Gröschl, 2013, s.116, Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff ve Donoso, 2008, s.160; Siperstein, Romana, Mohler ve Parker, 2006, s.5). Bu tür önyargılar yöneticilerin engellilerin istihdamını bir hayırseverlik faaliyeti olarak görmesine neden olmaktadır.

Bilindiği üzere, engellilerin fiziksel ya da düşünsel yetersizliklerinin varlığı, çalışma yaşamında yer alarak üretime katılmalarına engel değildir. Zira normal ve sağlıklı bireyler de çalışırken sahip oldukları tüm yetenekleri ve kapasiteyi kullanamazlar. Engelli bireylerin de birçok işte çalışabileceği ve sağlıklı insanlar kadar ya da en azından onlara yakın ölçüde verimli olabileceği bir gerçektir. Önemli olan engelli bireylerin hangi işte ve ne şekilde etkin ve verimli çalışabileceğinin saptanmasıdır (Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2011). Engelli bireylerin çok özel yetenek ve özellikleri bulunabilir. Bu yetenekler ve özelliklerden yararlanmak, engelli bireylerin profesyonel yaşamda yaratıcılıklarına, başarıya azimlerine ve gelişme becerilerini gösterebilmelerine imkân sağlamak işletmelerin sorumluluğundadır. Geenen (2018), ABD’de yaptığı bir araştırmada, engelli bireylerin doğru işte, uygun koşullarda çalıştığına; verimliliği, işletmeye bağlılığı ve işyeri güvenliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca aynı araştırmada engelli istihdam eden işletmelerin müşterilerin gözünde daha değerli ve tercih edildiği öne çıkmıştır. Bu anlamda, engelli bireylerin neleri başarabildiği

17 <http://the cpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

MAKALE II

ve başarabileceği (potansiyeli) ortaya konulabilirse, engelli bireyler yasal bir zorunluluk ya da hayırseverlik sonucu değil, işletmeye varlığı ve performansı ile değer kattığı için istihdam edilebilecek ve işletmenin bir değeri olarak görülebilecektir.

Günümüzde birçok işletmede bir sosyal sorumluluk girişimi olarak başlayan engelli istihdamı, engelli çalışanların performans ve verimliliklerinin yüksek olduğunun ortaya çıkmasıyla bir istihdam politikasına dönüşebilmektedir. Örneğin Kaipa ve Shenoy (2012), Hindistan'da dünyanın en büyük elmas işletmelerinden biri olan Gitajali Group'da bir sosyal sorumluluk girişimi olarak başlatılan engelli gençlerin istihdamının, performanslarının ve işyeri aidiyetlerinin çok yüksek olmasına bağlı olarak işletmenin Yetenek Yönetimi Stratejisi'nin bir parçası haline geldiğini ifade etmiştir. Böylece işletmenin atıl duran işgücü havuzuna ulaşıldığı, eğitim ve işe alma maliyetlerinin kendini geri ödediği, verimliliğin arttığı, daha sevecen bir iş ortamı yaratıldığı ve işletmenin kamuoyunda imajının yükseldiği belirtilmektedir. Davidson (2018)'a göre, Microsoft şirketi software geliştirme ve veri uzmanı olarak beyaz yakalı pozisyonlara istihdam ettiği otizmli çalışanların performans ve işletmeye kattığı değeri keşfetmesiyle birlikte, daha fazla engelli istihdam edilmesine olanak sağlayacak şekilde işe alım ve mülakat süreçlerini değiştirmiştir. Bunun sonucunda işletmenin ihtiyacı olan nitelikte işgücüne ulaşma fırsatlarının arttığı ve istihdamda çeşitliliğinin işletmenin vizyonuna katkı sağladığı öne sürülmektedir.

Engelli bireylerin diğer çalışanlarda olduğu gibi, bazı performans standartlarını karşılayamamasının kişinin yetenekleriyle alakası olmayan motivasyon eksikliği, belirsiz iş tanımları ya da yönetsel desteğin yetersizliği gibi nedenleri olabilir. Engelli bireylerin işini etkin bir şekilde yapabilmesi için iş ortamında bazı uyarlamalara ihtiyaç vardır. Örneğin, bazı engelli çalışanlar için iş tanımını gözden geçirmek ve değişiklik yapmak – örneğin kişinin yapamadığı bir işi bir başkasıyla değiştirmek- gerekebilir. Ayrıca çalışma saatlerinin esnekliği de bazı engelli bireyler açısından performansı geliştirmekte etkili bir faktör olabilir. Bu uyarlamaları planlarken engelli işçiler ve işçi temsilcilerinden görüş alınması önem taşımaktadır.

Engelli bireylerin performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi sürecinin bazı özel düzenlemeler gerektirebileceği göz ardı edilmemelidir. Örneğin zihinsel engelli bir çalışan diğer çalışanlarla aynı işi yapabilmesine rağmen görevlerini daha uzun sürede yerine getirebilir (Hemmings & Morris, 2004, s. 25). Performans değerlendirme sistemi oluşturulurken performans kriterleri açısından bu tür farklılıkların göz önünde bulundurulması gerekir. Buzzeli, Leonori & Berarducci (2016, s. 152), zihin yetersizliği olan bireylerin, performanslarını takip etmenin bir parçası olarak "kendi takdir formlarını" doldurmalarının çok yararlı olacağını ileri sürmektedir. Formların kişinin ve görevlerinin göz önünde bulundurulması ve anlaşılır olması yararlı olacaktır. Örneğin formda "İşe vaktinde geldim mi? Çalışma saatlerine uydum mu? Yapmam gereken her işi yaptım mı? İşimi yaparken zorluk çektim mi? İş gününden memnun kaldım mı? İş arkadaşımın benden istediğini yerine getirdim mi? gibi evet ve hayır ile cevaplanabilecek sorular hazırlanabilir.

Engelli çalışanlar işyerinde ilerlemelerini sağlayabilecek beceri ve deneyimi kazanmak açısından eşit fırsatlara sahip olmalıdır. İşletmeler, kariyer gelişimi ve terfi süreçleriyle ilgili bilgilere erişilebilirliği sağlamak için farklı engellilik türleri açısından farklı iletişim kanallarını oluşturmak durumunda kalabilir. Özellikle engelliliğine ya da işyerindeki engellere bağlı olarak terfi için başvurmadan çekinen engelli çalışanların teşvik edilmesi önem taşımaktadır. İşverenler terfi aşamasında işin gerektirdiği temel niteliklerle birlikte adayların önceki deneyimlerini, mevcut performanslarını ve yeteneklerini göz önünde bulundurmalıdır.

Engelli çalışanların eğitim programlarından yararlanabilmeleri için fırsatlar geliştirilmeli ve duyurulmalıdır. Eğitim materyallerinin engellilerin ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanabilmesi için, yetkili makamlar veya engelli kuruluşlarından destek alınması önem taşımaktadır. Örneğin, işyeri eğitimi el kitaplarına ve materyallerine ihtiyaç duyulduğunda, basılı materyaller için alternatif formatlar ve metin yerine görsel illüstrasyonların kullanımı dahil olmak üzere, iletişim ve zihinsel engelli kişiler tarafından erişilebilir olması önem taşımaktadır. İşverenler, kariyer gelişimine yönelik oluşturulan süreçlere engellilerin katılımını kolaylaştırmak

ve en üst düzeye çıkarmak için gerekli ayarlamaları yaparak işyerinde kapsayıcılığın en önemli boyutunu oluşturabilecektir (ILO, 2002, s. 27).

SONUÇ

İşyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık, son dönemlerde üzerinde çok konuşulan, geçici bir trend mi yoksa işgücü piyasası içinde sosyal adaleti sağlamanın bir aracı mı olduğu sorgulanan, en nihayetinde hem işletmelerin başarısını hem de insan kaynağının etkinliğini arttırarak kazan-kazan durumu yaratan bir anlayış olarak kabul edilmektedir.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışının gelişmesi ve yerleşmesi dünyada bir milyarı aşkın engelli bireyin çalışma yaşamına eşit katılımının sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılarak temel çalışma haklarına erişebilmesi açısından çok önemlidir. 20. yüzyılın son dönemleri dünyanın dört bir tarafında engellilikle ilgili yasal ve politik çerçevede önemli değişikliklere tanık olmuştur. Birçok hükümet, engellilerin topluma mümkün olduğunca tam olarak katılma haklarını teşvik etmeyi amaçlayan politikalar benimsemiştir. Bazı ülkelerde işletmelerde işlerin belirli bir bölümü engellilere tahsis edilirken, bazı ülkelerde belirli sayıda engelli çalıştırma yükümlülüğü getiren kota yöntemi uygulanmaktadır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenlerin, işyerlerinin erişilebilirliğini artırmak veya mesleki amaçlar için kullanılmak üzere merkezi bir fona katkı payı ödemelerini talep edilmektedir. Birçok ülkede ise işverenlerin işe alım, terfi, işten çıkarma ve istihdamın diğer süreçlerinde engellilik temelinde ayrımcılık yapılmasını yasaklayan ayrımcılık karşıtı veya istihdam eşitliği yasaları getirilmiştir. Politika ve yasalardaki bu değişikliklerin etkisiyle engelliler için istihdam olanakları son on ila 20 yıl içinde önemli ölçüde gelişmiştir. Bununla birlikte, son yıllarda engellilere özel işler ya da işyerleri tahsis edilmesi veya işverene ceza yaptırımını ile engelli istihdamının teşvik edilmesi yerine, engelli bireylerin rekabetçi istihdama entegre etmeye çok daha fazla önem verilmektedir. Çeşitliliğe sahip çalışanların bir örgüt içinde etkin bir şekilde işlev görebilmesi için insan kaynakları departmanının iletişim, uyum ve değişim gibi konularla etkili

bir şekilde ilgilenmesi gerekmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışı ile işletmelerde engelli bireylerin temel istihdam süreçlerinin oluşturulması ve uygulanması sağlanmalıdır. Kapsayıcı bir çalışma yaşamı oluşturabilmenin en temel unsurları, becerilerin yenilenmesi ve geliştirilmesinin yanısıra dijitalleşmenin istihdamda sağladığı büyümeden engelli bireyler ve tüm dezavantajlı grupların yararlanabileceği fırsatlar yaratılmasıdır.

Engellilik yönetimi, işyerinde engelli istihdamını desteklemek için engelli bireylerin ve işletmenin ihtiyaçları ile yasal sorumlulukları koordineli bir şekilde düzenlemektedir. İşyerinde engelli çalışanlarla ilgili süreçlerin yönetimini genel istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçası ve insan kaynaklarını geliştirme stratejisinin bir unsuru olarak kabul eden işletmeler, engelli bireylerin çalışma yaşamında üretken bireyler olarak yer almasında ve toplumsal yaşama etkin bir katılmasında önemli bir rol üstlenecektir. Bu bağlamda çeşitlilik ve kapsayıcılık sadece çalışma yaşamında değil toplumsal yaşamda da sosyal adaleti sağlamanın temel araçlarından biri olacaktır.

ILO Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik ve Çeşitlilik Şube Müdürü Shauna Olney'e göre, "Yararları hakkında kanıtlar artıyor olsa da çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmalarına engellileri dahil eden işletme sayısı yeterli değildir." Olney "Günümüzde engelli bireylerin diğer bireylere kıyasla korunmasız istihdamla karşı karşıya olması ve daha az ücret almasının daha muhtemel olduğunu biliyoruz. Herkesi kapsayan bir çalışma yaşamının geleceği hedefimize ulaşacak yeni bir yol haritasına acilen ihtiyaç duyulmaktadır." diyerek bu konuda hem işletmelerin hem de devletlerin gereken adımları atması gerektiğinin altını çizmiştir¹⁸.

18 https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_729982/lang--tr/index.htm Erişim tarihi: 04.08.2021.

MAKALE II

KAYNAKÇA

- Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R., Jetha, A. ve Giriş, K.A.M. (2019). "The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence" *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158.
- Bruyere, S.M., Erickson, W.E. ve VanLooy, S. (2000). "HR's Role in Managing Disability in The Workplace", *Employment Relations Today*, Autumn, 47-66.
- Buzzeli, A., Berarducci, M.ve Leonori, C. (2016). *Özel Gereksinimli Bireyler İş Yaşamında Bütünleştirme İçin Yöntem ve Araçlar*. (Çev. Gökçe Hazal Karakaş). İstanbul: Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları.
- Bruyere, S.M., Erickson, W.E. ve Schramm, J. (2003). "Disability in a Technology-Driven Workplace", *Workplace Visions*, no.5, 1-8.
- Davidson, P. (2018). "Willing and Able: Disabled Workers Prove Their Value in Tight Labor Market", *USA Today*, March 5.
- Foma, E. (2013). "Impact of Workplace Diversity", *Review of Integrative Business and Economics*, Vol 3(1), 402-410.
- Global Compact. (2020). *İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi İnsan Onuruna Yakışan İş ve Çalışma Ortamlarının Tesisi*, Global Compact Network Türkiye.
- Greenen, N. (2018). "Employing Individuals with Disabilities May Solve Your Talent Crisis" *Entrepreneur Network*, November 2.
- Gröschl, S. (2013). "Presumed Incapable: Exploring the Validity of Negative Judgments About Persons with Disabilities and Their Employability in Hotel Operations." *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 114–123.
- Hemmings, S. ve Morris, J. (2004). *Employing People with Learning Disabilities: A Handbook for Employers*, York: Joseph Rowntree Foundation.
- Hernandez, B., Keys, C. and Balcazar, F. (2000). "Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and Their ADA Employment Rights: A Literature Review—Americans with Disabilities Act." *Journal of Rehabilitation*, 66, 4-16.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., ve Donoso, O. (2008). "Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators." *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157–164.
- ILO. (2002). *Managing Disability in the Workplace*. ILO Code of Practice, Geneva.
- ILO Global Business and Disability Network. (2021). *Making The Future of Work Inclusive of People with Disabilities*. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_769852.pdf Erişim tarihi: 04.08.2021).
- İnal, S., Subaşı, F., Tsaklis, P.V. ve Molik, B. (2020). *Supported Employment Model for People with Intellectual Disabilities: Place, Train, Maintain*. Ankara: Hipokrat Yayıncılık.
- Kaipa, P ve Shenoy, M. (2012). "Workers with Disabilities Solved This Company's Talent Crisis", *Harvard Business Review*, September, 10.
- Kağrıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Boyacı, N.B. (2021). *Türkiye'de Engelli İstihdamı Açısından Durum Analizi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasaslan, Lütfiye. (2019). "Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği", *Karatahta*, (14), 77-108.
- Lysaght, R., ve T. Krupa. (2014). "Employers' Perspectives on Workplace Accommodation of Chronic Health Conditions." In *Working Bodies: Chronic Illness in the Canadian Workplace*, 91–113.
- Masso, M., Nurmela, K. ve Foster, D. (2016). *Supporting Industrial Relations in The Field of Workplace Adaptation to Enable The Employment of Older or Disabled Populations: Literature Review*, Tallinn: Praxis Center for Policy Studies.

Ministry of Labour and Social Security (MoLSS). (2013). Increasing Employability of People with Disabilities, EU Coordination Department, Human Resources Development Operational Programme -CCI No. 2007TR05IPO001.

Ozbilgin, M. ve Tatli, A. (2008). Global Diversity Management: An Evidence-Based Approach. London, England: Palgrave.

Patrick, H.A.ve Kumar, V.R. (2012) "Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges", Sage Open, April-June, 1-15.

Seyyar, A. ve Aydemir, E. (2014). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı?" Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu, 6-7 Kasım, Kocaeli.

Siperstein, G.N., Romana, N., Mohler, A.ve Parker, R. (2006). "A National Survey of Consumer Attitudes Towards Companies That Hire People with Disabilities", Journal of Vocational Rehabilitation, 24, 3-9.

Yazıcı, B., Şişman, Y. Ve Kocabaş, F. (2011). "Determining the Problems of Disabled Employees: A Survey Study Conducted in Eskişehir, Turkey", Disability and Society, 26(3), 285-292.

William-Whit, K. (2007). "Impediments to Disability Accommodation", Industrial Relations, Vol. 62, No. 3, 404-432.

İNTERNET KAYNAKLARI

https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_770320/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 01.08.2021.

<https://idenfit.com/blog/kulturel-cesitlilik-ve-kapsayicilik-islermelere-neler-kazandirir/>. Erişim tarihi: 10.06.2021.

<https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/>. Erişim tarihi: 18.06.2021.

<https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/topics/hr-articles-events.html>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/is-there-a-payoff-from-top-team-diversity>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

<https://www.globalcompactturkiye.org/cesitlilik-kapsayicilik/> Erişim tarihi: 20.06.2021.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

<https://www.dunya.com/surdurulebilir-dunya/is-dunyasinda-cesitlilik-daha-iyi-performans-nedeni-haberi-307055>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

<https://www.globalcompactturkiye.org/cesitlilik-kapsayicilik/> Erişim tarihi: 02.08.2021.

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>. Erişim tarihi: 20.06.2021.

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42). Erişim tarihi: 25.06.2021.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/publ/documents/publication/wcms_795453.pdf. Erişim tarihi: 02.06.2021.



YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/3180

Karar No: 2021/7335

Karar Tarihi: 01 Nisan 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- YILLIK İZİN ÜCRETİ
- FAZLA MESAI ALACAĞI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.41, 57

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Hükmüne uyulan bozma ilamı doğrultusunda davacı duruşmada alınan beyanında “Yargıtay bozma ilamında bildirilen, davalı banka tarafından yapıldığı belirlenen ödemeler benim hesabıma geçmiştir” diyerek ödeme iddiasını kabul etmiştir. İtibar edilen bilirkişi raporunda ise davalı tarafından ileri sürülen ödeme iddiasından daha az alacak tespit edilmiş ve davacının bu durumda yıllık izin alacağıının bulunmadığı belirtilmiştir.

Mahkemece; davacının kullanmadığı yıllık izin için hak ettiği alacağın tamamının ödenmiş olduğu anlaşılınca bu alacağa yönelik talebin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Ayrıca, bozma ilamının fazla mesai alacağına ilişkin kısmının gereği tam olarak yerine getirilmemiştir. davalı iş yerinde şoför olarak çalışan davacı tanığının davalı iş yerinden ayrıldığı tarihi belirleyip, fazla mesai hesabını bu tanığın çalışma dönemi ile

sınırlı olarak yapmaktır. Açıklanan nedenlerle eksik inceleme ile karar verilmesi de hatalı olup kararın bozulması gerekir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen 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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı Banka bünyesinde servis yetkilisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle sona erdiğini, 2003 yılından önceki döneme ilişkin yıllık izinlerinin kullandırılmadığını, fazla çalışma ücreti ile hafta tatili ücretinin

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

ödenmediğini, ücreti eksik belirlendiği için kıdem tazminatının eksik ödendiğini ileri sürerek bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 10.09.2019 tarihli, 2019/6023 esas, 2019/15731 karar sayılı bozma ilamına uyulmasına karar verilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında davacının yıllık izin ücreti talep edip edemeyeceği uyuşmazlık konusudur.

Somut olayda, davalı yıllık izin alacağına davacıya eksiksiz olarak ödendiğini iddia etmiş olup uyulmasına karar verilen bozma ilamında da davalı tarafından ileri sürülen ödeme iddiası hususunda davacının beyanı alındıktan ve ödemenin yapıp yapılmadığı netleştirildikten sonra davacının alacak talebi hakkında hüküm kurulması gerektiği belirtilmiştir. Mahkemece hükmüne uyulan bozma ilamı doğrultusunda davacının ödeme iddiası hakkında beyanı alınmış olup, davacı duruşmada alınan beyanında "Yargıtay bozma ilamında bildirilen, davalı banka tarafından yapıldığı belirlenen

ödemeler benim hesabıma geçmiştir" diyerek ödeme iddiasını kabul etmiştir. İtibar edilen bilirkişi raporunda ise davalı tarafından ileri sürülen ödeme iddiasından daha az alacak tespit edilmiş ve davacının bu durumda yıllık izin alacağına bu bulunmadığı belirtilmiştir. Hal böyle olunca; davacının kullanmadığı yıllık izin için hakettiği alacağına tamamının ödenmiş olduğu anlaşılmalı bu alacağına yönelik talebin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.

3- Vermiş olduğu bir hüküm Yargıtay tarafından bozulan ve Yargıtay'ın bu bozma kararına gerek iradi ve gerekse kanuni şekilde uyumuş olan mahkeme, bozma kararı doğrultusunda inceleme yapmak ve hüküm kurmak zorundadır. Mahkeme uyma kararını kaldırarak, direnme kararı veremeyeceği gibi, hükmünün bozma kararının kapsamı dışında kalarak kesinleşmiş olan bölümleri hakkında da farklı bir karar vermeden yeniden hükümde karar vermek zorundadır. Bozmaya uyulmakla bozma lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak doğmuş olur. Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur.

Somut olayda, hükmüne uyulan bozma ilamının fazla mesai alacağına ilişkin kısmının gereği tam olarak yerine getirilmemiştir. Şöyle ki; bozma ilamında davacı tanıklarının davacıdan önce işten ayrıldıkları açıklandıktan sonra tanıkların kendilerinin çalışmadığı dönem ile ilgili olarak beyanda bulunmaları mümkün olmadığından davacı tanıklarından işten en son ayrılanın ayrılış tarihinin tespiti ile fazla mesai hesabının bu tarihe kadar yapılması gerektiği belirtildiği halde Mahkemece bu husus araştırılmamış, fazla mesai hesabı önceki kararda olduğu gibi davacının çalışma süresinin sonuna

kadar yapılmıştır. Diğer taraftan hükmüne uyulan bozma ilamında işaret edilen bir diğer husus ise şoför olan davacı tanığı ... dışındaki davacı tanıklarının davacının işyerinden ayrıldığı saatten önce iş yerinden ayrılıyor olmaları nedeni ile davacının saat kaçta kadar çalıştığını bilemeyecekleri hususudur. Bu açıklamalara göre fazla mesai alacak hesabı yönünden yapılacak iş, davalı iş yerinde şoför olarak çalışan davacı tanığı ...' in davalı iş yerinden ayrıldığı tarihi belirleyip, fazla mesai hesabını bu tanığın çalışma dönemi ile sınırlı olarak yapmaktır. Açıklanan hususlar gözetilmeden karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/1881

Karar No: 2021/6725

Karar Tarihi: 24 Mart 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞI
- TAKDİRİ İNDİRİM

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41, 63

ÖZET

Dava, kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Mahkemece, bozma gereği yerine getirilmeksizin karar verilmesi isabetli olmamıştır. Fazla çalışma ücretinin davalı beyanına göre de sabit olan 12 saat çalışma ve 24 saat dinlenme esasına göre hesaplanmasına rağmen, hesaplanan fazla çalışma ücretine % 30 takdiri indirim uygulanarak hüküm kurulması hatalıdır.

Mahkemece, bilirkişi ek raporu bir değerlendirme-ye tabi tutularak ve davacının iş müfettişine verdiği beyan da nazara alınarak yapılacak hesaplamada fazla çalışma ücretine hak kazandığının kabulü halinde takdiri indirim yapılmaksızın sonuca gitmek gerekir. Açıklanan hususlar gözetilmeksizin karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin 10.10.2003 ile 03.04.2014 tarihleri arasında davalı işveren nezdinde güvenlik, depo ve ambar görevlisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti ve Yargılama Süreci

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar, taraf vekillerinin temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin (Kapatılan) 13.03.2018 tarih, 2017/11010 esas, 2018/6534 karar sayılı kararı ile "...Somut olayda davacı davalı işyerinde 2006 yılından sonra vardiya sistemine geçildiğini, haftanın 5 günü 12 saat çalışıldığını, fazla mesai ücretlerinin eksik ödendiğini iddia etmiş, davalı ise davacının 12 saat çalışma 24 saat dinlenme esasına göre bir hafta 4 gün bir diğer hafta ise 5 gün olmak üzere günde iki vardiya halinde 08:00-20:00 ve 20:00-08:00 saatleri arasında çalıştığını savunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma ücreti alacağı, işyerinde 16.08.2013-17.09.2013 arası yapılan teftişte düzenlenen 30.09.2013 tarihli müfettiş raporu esas alınarak, davacının bir hafta toplam 56 saat çalışarak haftalık 11 saat müteakip hafta ise toplam 67 saat çalışarak 22 saat fazla çalışma yaptığı, davacının saat 20.00-08:00 postasında çalıştığı günlerdeki günlük 7,5 saati aşan çalışmalarının da günlük azami çalışma süresini aşan mahiyette fazla çalışmalar olduğu ve bu günler için davacının ayrıca günlük 3,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek gece çalışmasından kaynaklanan fazla mesai ücreti hesaplanmış ise de esas alınan 12 saat çalışma 24 saat dinlenme sistemi bakımından fazla mesai süresi hesaplamasında hatalı değerlendirme yapılmıştır. Öncelikle, davacı iş müfettişi tarafından alınan ifadesinde "...iki haftada bir kendisine yüklem vardiya denk geldiğini, fazla mesai ücreti ayda 14-15 saatlik aldığını" beyan etmiştir. Dolayısıyla davacının iş müfettişine verdiği beyanı kendisini bağlayıcı niteliktedir. Yapılması gereken, fazla mesai hesabının davalı beyanına

göre de sabit olan 12 saat çalışma ve 24 saat dinlenme şeklindeki çalışma düzeni ve davacının iş müfettişine verdiği beyanı da dikkate alınarak, yasal ara dinlenme süreleri düşülmek suretiyle farklı bir bilirkişiden denetime elverişli olacak şekilde yeniden rapor alınmalı ve çıkacak sonuca göre karar verilmelidir. Yazılı şekilde hatalı hesap raporu uyarınca sonuca gidilmiş olması bozma nedenidir." gerekçesi ile bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Bozmadan sonra verilen karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe

- 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
- 2- Taraflar arasında Mahkemece bozma ilamına uygun karar tesis edilip edilmediği ve fazla çalışma ücretinden takdiri indirim yapıp yapılmayacağı konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Vermiş olduğu bir hüküm Yargıtay tarafından bozulan ve Yargıtay'ın bu bozma kararına gerek iradi ve gerekse kanuni şekilde uyumuş olan yerel mahkeme, bozma kararı doğrultusunda inceleme yapmak ve hüküm kurmak zorundadır. Bozma ilamına uyulduğunda, bozma kararı lehine olan taraf için usulü kazanılmış hak oluşturduğundan, mahkemece bozma gereklerinin yerine getirilerek karar verilmesi zorunludur.

Somut olayda; Mahkemece bozma sonrası alınan 11.04.2019 tarihli bilirkişi raporunda davalı beyanına göre de sabit olan 12 saat çalışma ve 24 saat dinlenme esasına göre ve davalı vekili tarafından beyan edildiği şekliyle, bir hafta 4 gün ve diğer

YARGITAY KARARLARI

hafta 5 gün olmak üzere iki vardiya halinde 08.00-20.00 ve 20.00-08.00 saatleri arasında çalışma olgusu belirlenmiş ve buna göre davacının 1,5 saat ara dinlenmesi hariç olmak üzere 1. hafta $10,5 \times 5 = 52,5$ saat, 2. hafta $10,5 \times 4 = 42$ saat, 3. hafta $10,5 \times 5 = 52,5$ saat ve 4. hafta $10,5 \times 4 = 42$ saat çalıştığı ve dörder haftalık dönem itibarıyla 8 saatlik fazla çalışma yaptığı belirlenmiş ancak sehven ara dinlenme süresi mükerrer şekilde mahsup edilerek fazla çalışma ücreti hesaplanmamıştır. Söz konusu raporda bozma ilamında belirtilen davacının "... iki haftada bir kendisine yükleme vardiyası denk geldiğini, fazla çalışma ücreti ayda 14-15 saatlik aldığı" şeklindeki beyanına dahi gerek olmaksızın fazla çalışma yapmadığının kabulü gerekeceği de ayrıca belirtilmiştir. Davacı vekilinin bilirkişi raporuna itirazı üzerine alınan ve Mahkemece verilen hükme esas teşkil eden 10.03.2020 tarihli bilirkişi ek raporunda ise yine yukarıda belirtilen hesaplama sistemine göre dörder haftalık dönem itibarıyla davacının 8 saatlik fazla çalışma yaptığı belirlenmiş ve 16.04.2009-03.04.2014 arasında brüt 5.028,33 TL fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. Ancak daha önce 11.04.2019 tarihli bilirkişi raporunda dikkate alınan davacının iş müfettişine verdiği "... iki haftada bir kendisine yükleme vardiyası denk geldiğini, fazla çalışma ücreti ayda 14-15 saatlik aldığı" şeklindeki beyanı hesaplama yapılırken değerlendirilmemiştir. Bu suretle bozma gereği yerine getirilmeksizin karar verilmesi isabetli olmamıştır.

Diğer taraftan fazla çalışma ücretinin davalı beyanına göre de sabit olan 12 saat çalışma ve 24 saat dinlenme esasına göre hesaplanmasına rağmen, hesaplanan fazla çalışma ücretine % 30 takdiri indirim uygulanarak hüküm kurulması hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş, 10.03.2020 tarihli bilirkişi ek raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak ve davacının iş müfettişine verdiği beyan da nazara alınarak yapılacak hesaplamada fazla çalışma ücretine hak kazandığının kabulü halinde takdiri indirim yapılmaksızın sonuca gitmektir. Belirtilen

bu hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine 24.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/2786

Karar No: 2021/6672

Karar Tarihi: 23 Mart 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARI
- FARK EĞİTİM YARDIM TALEBİ
- EŞİT DAVRANMA BORCU

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarına ilişkindir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece, davalı şirketin hakim ortağı olan ve temyiz aşamasında davalı şirket ile birleştiği bildirilen dava dışı şirket tarafından çalışanlarına yaptığı eğitim yardımı miktarından yararlanması gerektiği gerekçesiyle davacının fark eğitim yardımı alacakları kabul edilmişse de, davalı şirketten ayrı, bağımsız işveren olan dava dışı şirketin kendi işçilerine yaptığı eğitim yardımı miktarından yararlanması mümkün değildir. Çünkü her iki şirket ayrı bir tüzelkişilik ve bağımsız diğer bir işverendir. Aynı işveren olması söz konusu olmadığından eşit davranma borcunun ihlalinden söz dilemez. Mahkemece davacının fark eğitim yardım talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen

kararın, temyizen 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

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının işverence işten çıkarıldığını, işe iade davasının devam ettiğini, kıdem ve ihbar tazminatlarının eksik ödendiğini, "kıdem teşvik primi, görev tazminatı, ek görev tazminatı, makam tazminatı, mesken tazminatı, başarı ikramiyesi, yakacak yardımı, izin harçlığı, dini bayram harçlığı ve eğitim yardımı alacaklarının hesaplamada dikkate alınmadığını ileri sürerek, kısmi dava olarak fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla faizleriyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

YARGITAY KARARLARI

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, zamanaşımı def'inde bulunmuş, davacının alacaklara hak kazanmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, başarı primi ve makam tazminatı hüküm altına alınarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf

Karara karşı taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, davalı tarafın istinaf başvurusu yönünden; Mahkemenin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine, davacının istinaf başvurusu yönünden; görev tazminatı ve kıdem teşvik ikramiyesi yönünden emsal işçi tarafından yine davalı şirket aleyhine açılan dava Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiği, ... yönetim kurulu başkan vekili ve genel müdürü tarafından ... çalışanlarına gönderilen duyuruda 01/01/2013 tarihinden itibaren geçerli olacak ücret iyileştirme sürecinde iyileştirme yapıldığı belirtilerek, topluluk çalışanlarının bir bölümüne ödenmekte olan mesken tazminatı, makam tazminatı ve ek görev ücreti ile ilgili topluluktaki farklı uygulamaların kaldırılarak bir standart oluşturması amacıyla "görev tazminatı" adı altında birleştirildiği ve gradelere göre kademelendirildiği, görev tazminatına hak kazandığı, davalı şirketin 1994 yılında ... Şirketler Topluluğuna katılmış olduğu ve davacının topluluğa geçiş tarihine göre 20

hizmet yılını doldurmuş olması göz önüne alınarak kıdem teşvik ikramiyesi koşulları olduğu, bağlı olarak hakim şirket uygulamasının davacı için hak doğurduğu göz önüne alındığında davacının 2013 yılı için 388,00 TL, 2014 yılı için ise 485,00 TL olmak üzere brüt 873,00 TL fark eğitim yardımı alacağına hak kazandığı gerekçesiyle yeniden hüküm kurulmuştur.

Temyiz

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

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

2- Davacı dava dilekçesinde davalı işyerinde insan kaynakları müdürü olarak çalıştığını, davalı şirketin 1994 yılında ... Şirketler Grubu (Türkiye ... Fabrikaları A.Ş.) bünyesine katıldığını, davalı şirketin % 51 hissesinin ... Şirketler Topluluğu bünyesinde bulunan ... San. ve Tic. A.Ş.'ye ait olduğu, şirketlerin ortaklık yapılarına göre davalı şirketin bağlı şirket, dava dışı ... Şirketler Topluluğu'nun (Türkiye ... Fabrikaları A.Ş.) hakim şirket olduğunu, topluluk çalışanlarının bir bölümüne ödenmekte olan mesken tazminatı, makam tazminatı ve ek görev ücreti ile ilgili topluluktaki farklı uygulamaların kaldırılarak bir standart oluşturması amacıyla "Görev Tazminatı" adı altında birleştirildiği, hakim şirket olan ... Topluluğu tarafından ödenen bir kısım hakların bağlı şirket olan davalı şirket tarafından ödenmemesi veya eksik ödenmesi nedeniyle kıdem teşvik ikramiyesi, makam tazminatı, ek görev tazminatı, mesken tazminatı, görev tazminatı, başarı ikramiyesi, yakacak yardımı, izin harçlığı, dini bayram harçlığı ve eğitim yardımı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davalı şirket

ise, Türkiye ... Fabrikaları A.Ş.'ye bağlı bir kısım şirketlerdeki uygulamanın kendi bünyesinde uygulanmasını gerektirecek yasal zorunluluk bulunmadığını, sosyal yardımların ödendiğini, şirkette davacının talep ettiği başarı ikramiyesi, makam tazminatı, mesken tazminatı ve ek görev tazminatı gibi ücretlerin ödenmediğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, hakim şirket tarafından alınan ancak davalı bağlı şirket tarafından uygulanması kabul edilmemiş, işyeri uygulaması haline gelmemiş görev tazminatı ve kıdemli işçiliği teşvik primi, ek görev tazminatı, lojman tazminatı, yakacak yardımı, izin harçlığı, dini bayram harçlığı ve eğitim yardımı alacaklarının bulunmadığı, davacının makam tazminatı ile başarı ikramiyesi taleplerinin kabulüne karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı taraflar istinaf kanun yoluna başvurmuş, Bölge Adliye Mahkemesince, davacının istinaf başvurusu hakkında, dava dışı Türkiye ... Fabrikaları A.Ş. ve bağlı ortaklıklarında uygulanan yönetmeliğe göre topluluk bünyesinde mesken, makam tazminatı ve ek görev tazminatının kaldırılarak ... Holding bünyesi içindeki tüm şirketlerde uygulanmaya başlanan görev tazminatına hak kazandığını, davalı şirketin bağlı bulunduğu ... tarafından yayımlanan "Kıdem Teşvik Prosedürü" ne göre, topluluk kapsamına alınan şirketlerdeki çalışanların, kıdem teşvik ikramiyesinden yararlandırılacakları düzenlenmiş olduğunu, ayrıca davalının bağlı şirket olarak hakim şirket uygulamasına göre fark eğitim yardımı ödenmesi gerektiği gerekçesiyle görev tazminatı, kıdem teşvik ikramiyesi ve fark eğitim yardımı alacakları hüküm altına alınmış, davalı vekilinin istinaf başvurusu hakkında ise, İlk Derece Mahkemesi'nin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle esastan reddine karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece, davalı şirketin hakim ortağı olan ve temyiz aşamasında davalı

şirket ile birleştiği bildirilen dava dışı Türkiye ... Fabrikaları A.Ş. tarafından çalışanlarına yaptığı eğitim yardımı miktarından yararlanması gerektiği gerekçesiyle davacının fark eğitim yardımı alacakları kabul edilmişse de, davalı şirketten ayrı, bağımsız işveren olan dava dışı şirketin (birleşme ile davalı konumuna geçen Türkiye ... Fabrikaları A.Ş.) kendi işçilerine yaptığı eğitim yardımı miktarından yararlanması mümkün değildir. Çünkü her iki şirket ayrı bir tüzelkişilik ve bağımsız diğer bir işverendir. Aynı işveren olması söz konusu olmadığından eşit davranma borcunun ihlalden söz dileyemez. Mahkemece davacının fark eğitim yardım talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.03.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/2501

Karar No: 2021/6651

Karar Tarihi: 23 Mart 2021

- YILLIK İZİN ALACAĞI
- ASIL-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- TALEBİN AŞILMASI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 2**ÖZET**

1-Taraflar arasındaki temel uyumsuzluk, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı ve muvazaaya dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Somut uyumsuzlukta, bozma ilamı sonrasında Mahkemece, aynı nedenle bozulan mahkemenin 2019/378 esas sayılı dosyasında keşif sonrası düzenlenen bilirkişi heyeti raporuna itibar edilerek davalılar arasında muvazaalı ilişki olduğunun tespiti ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Ne var ki bir işin büyüklüğü tek başına o işin asıl iş kapsamında bir iş olduğunu kabule yeterli olmadığı gibi, araç ve gereçlerin bir kısmının davalı ... Genel Müdürlüğünden kiralanmış olması da davalı şirketin gerekli ve yeterli uzmanlığa ve teknolojik alt yapıya sahip olmadığını göstermeyecektir. Ayrıca galeri sürme işi asıl iş kabul edilse dahi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi halinde alt işve-

rene verilebilecektir. Asıl işverenin aynı veya daha yüksek bir teknolojiye sahip olması işletme gerekleri nedeni ile işin üçüncü kişilere gördürülmesine engel değildir.

Hal böyle olunca; dosya kapsamı ve tüm deliller bir arada değerlendirildiğinde davalı idarenin asıl işi kapsamındaki işin teknolojik uzmanlık gerektirdiği ve ihale alan şirketin bu işi yapabilecek ekonomik bağımsızlığa ve teknolojik kapasiteye sahip olduğu, asıl işverenin araç ve gereçlerini bedelsiz kullanmadığı, aynı işte asıl işverenin işçisinin çalıştığına yönelik dosya kapsamında bilgi bulunmamasına rağmen asıl işverenin işçilerinin de aynı işte çalıştığına mahkemece kabulünün yerinde olmadığı, tanık beyanlarında asıl işverenin aynı işlerde personel çalıştırılmadığının, kontrol ve denetim görevi dışında çalışan işçisi bulunmadığının anlaşıldığı, emir ve talimatın şirket yetkilileri tarafından verildiğinin açık olduğu, davalı şirketin asıl işverenden ayrı oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında işin yürütüldüğü, asıl işverenin denetim dışında söz konusu işe müdahalesinin bulunmadığı anlaşılacak-

la, taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olmadığı kanunen geçerli asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilerek, talep konusu alacaklar hakkında bir karar verilmelidir.

2- Kabule göre de; davacı dava dilekçesinde 2013-2014 yıllarına ait yıllık izin ücretinin ödenmediğini iddia ederek dava açmış hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davalı tarafça sunulan belgelere göre davacının 129 gün bakiye yıllık izin hakkının bulunduğu değerlendirilmiştir. Bozma sonrası kurulan hükümde mahkemece resen 2013-2014 yıllarına ait davacının toplam 26x2=52 gün izin hakkı bulunduğu, bilirkişi raporunun yıllık izin hesabı dışında hükme esas alındığının gerekçelendirilmesine rağmen yine tüm süre üzerinden hüküm kurulması talep aşımına yol açtığından hükmün bu nedenle de bozulması gerekmiştir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin, davalı ... Genel Müdürlüğü'nün asıl, diğer davalı şirketin alt işveren olarak faaliyette bulunduğu işyerinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız ve ihbar önellerine uyulmadan 28.09.2014 tarihinde feshedildiğini, davacının hak ettiği alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ve aylık ücret alacağının tahsilini talep etmiştir. ... 2. İş Mahkemesi'nin 2016/624

Esas sayılı dosyasında ise davalılar arasında muvazaanın var olduğu belirtilerek fark alacak talebinde bulunmuş, bozma sonrası birleştirilen aynı mahkemenin 2019/92 esas sayılı dosyasında ise Türkiye ... Genel Müdürlüğü aleyhine muvazaa iddiasını ileri sürerek fark alacak, akti ikramiye, ilave tediye, kömür yardımı alacağı, talebinde bulunmuş ve söz konusu dosya da asıl dosya ile birleştirilerek yargılamaya devam olunmuştur.

Davalıların Cevabının Özeti

Davalılar, davaların reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 04.06.2020 tarihli bozma ilamına uyulmasına karar verildikten sonra yargılamaya devam edilerek, emsal dosyada yapılan keşif sonrası alınan bilirkişi raporuna istinaden davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabulüyle asıl ve birleşen davaların kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı, davacı vekili ve davalı ... Genel Müdürlüğü vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm, davalı ... Genel Müdürlüğü'nün aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı ve muvazaaya dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

YARGITAY KARARLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" olarak tanımlanmış olup işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez kuralına yer verilmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin bulunması mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme" unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir.

Dairemizin önceki bozma ilamında Mahkemece davalılar arasında imzalanan davacının çalışma dönemini kapsayan sözleşme ve şartnameler dosyaya celp edilerek söz konusu ihale dönemleri için muvazaanın varlığı bakımından kesinleşmiş bir yargı kararının bulunup bulunmadığı irdelenmesi gerektiği, davacının çalıştığı döneme ilişkin yapılan ihale sözleşmeleri hakkında kesinleşmiş bir yargı kararının bulunmaması halinde, döneme ilişkin ihalenin kapsamı tespit edilerek ve her ihale dönemini kendi arasında değerlendirmek sureti ile; yapılan işin asıl iş kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirip gerektirmediği, aynı işte asıl işveren işçileri ile diğer davalı ... İnş. ve Tic. A.Ş. işçilerinin birlikte çalışıp çalışmadığı belirlenerek ve gerektiği takdirde bu hususun tespiti için uzman bilirkişilerden rapor aldırılmak sureti ile asıl işveren - alt işveren ilişkisinin usulüne uygun olarak kurulup kurulmadığı tespit edildikten sonra sonuca gidilmesi gerektiği yönünde bozma kararı verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, bozma ilamı sonrasında Mahkemece, aynı nedenle bozulan mahkemenin 2019/378 esas sayılı dosyasında keşif sonrası düzenlenen bilirkişi heyeti raporuna itibar edilerek davalılar arasında muvazaalı ilişki olduğunun tespiti ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Ne var ki bir işin büyüklüğü tek başına o işin asıl iş kapsamında bir iş olduğunu kabule yeterli olmadığı gibi, araç ve gereçlerin bir kısmının davalı ... Genel Müdürlüğünden kiralanmış olması da davalı şirketin gerekli ve yeterli uzmanlığa ve teknolojik alt yapıya sahip olmadığını göstermeyecektir. Ayrıca galeri sürme işi asıl iş kabul edilse dahi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverene verilebilecektir. Asıl işverenin aynı veya daha yüksek bir teknolojiye sahip olması işletme gerekleri nedeni ile işin üçüncü kişilere gördürülmesine engel değildir.

Hal böyle olunca; dosya kapsamı ve tüm deliller bir arada değerlendirildiğinde davalı idarenin asıl işi kapsamındaki işin teknolojik uzmanlık gerektirdiği ve ihale alan şirketin bu işi yapabilecek ekonomik bağımsızlığa ve teknolojik kapasiteye sahip olduğu, asıl işverenin araç ve gereçlerini bedelsiz kullanmadığı, aynı işte asıl işverenin işçisinin çalıştığına yönelik dosya kapsamında bilgi bulunmamasına rağmen asıl işverenin işçilerinin de aynı işte çalıştığı mahkemece kabulünün yerinde olmadığı, tanık beyanlarında asıl işverenin aynı işlerde personel çalıştırılmadığının, kontrol ve denetim görevi dışında çalışan işçisi bulunmadığının anlaşıldığı, emir ve talimatın şirket yetkilileri tarafından verildiğinin açık olduğu, davalı şirketin asıl işverenden ayrı oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında işin yürütüldüğü, asıl işverenin denetim dışında söz konusu işe müdahalesinin bulunmadığı anlaşılacakla, taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olmadığı kanunen geçerli asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilerek, talep konusu alacaklar hakkında bir karar verilmelidir.

Mahkemece belirtilen hususlar gözetilmeden eksik inceleme ile davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğuna dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Kabule göre de; davacı dava dilekçesinde 2013-2014 yıllarına ait yıllık izin ücretinin ödenmediğini iddia ederek dava açmış hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davalı tarafça sunulan belgelere göre davacının 129 gün bakiye yıllık izin hakkının bulunduğu değerlendirilmiştir. Bozma sonrası kurulan hükümde mahkemece resen 2013-2014 yıllarına ait davacının toplam $26 \times 2 = 52$ gün izin hakkı bulunduğu, bilirkişi raporunun yıllık izin hesabı dışında hükme esas alındığının gerekçelendirilmesine rağmen yine tüm süre üzerinden hüküm kurulması talep aşımına yol açtığından hükmün bu nedenle de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 23.03.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.



REKABET HUKUKU

REKABET KURULU'NUN SON DÖNEMDE GÜNDEMİ: TAAHHÜT VE UZLAŞMALAR

Geçtiğimiz yıl içerisinde Rekabet Kanunu'nun 43. maddesine taahhüt ve uzlaşmaya dair eklemeler yapılmış ve bu müesseselere dair ikincil mevzuat hazırlıklarına başlandı duyurulmuştu. İlgili eklemelerin yapılmasının ardından daha ikincil mevzuat ortaya çıkmadan soruşturmaya taraf olan şirketlerce taahhüt başvuruları başlamış ve Rekabet Kurulu da ilgili başvuruları değerlendirerek bazı soruşturmaları sonuçlandırmıştı.

2021 yılı içerisinde ise taahhüt uygulamalarına ilişkin olarak 2021/2 sayılı Tebliğ yürürlüğe girerken, uzlaşmaya ilişkin olarak ise Uzlaşma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. İlgili müesseselere dair uygulamanın artmaya başlaması nedeniyle bahsedilen süreçlerin rekabet hukukuna tabi olan her teşebbüs bakımından önem arz edeceğini düşünmekteyiz.

Bu çerçevede bu yazımızda, öncelikle Rekabet Kurulu tarafından yakın tarihli olması sebebiyle uzlaşma müessesesinin ilk uygulamasına değinilecek, ardından taahhüt müessesesi kapsamında

Kurul'un verdiği yakın tarihli kararlara ilişkin değerlendirmeler okuyucularımızla paylaşılacaktır.

Rekabet Kurulu, uzlaşma müessesesinin uygulandığı ilk kararı verdi

Rekabet Kanunu'nun 43. maddesinin beşinci fıkrasında yapılan değişiklik ve 15 Temmuz 2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzlaşma Yönetmeliği ile rekabet hukuku uygulamasına uzlaşma müessesesi kazandırılmıştır.

Bu kapsamda Rekabet Kurulu, ikincil mevzuatın yürürlüğe girmesinden çok kısa bir süre sonra 05.08.2021 tarihinde verdiği karar ile uzlaşma kurumunun Türk rekabet hukukundaki ilk örneği niteliğinde olan kararını vermiş oldu.

İlgili karar (i) Türk Philips Ticaret A.Ş., (ii) Dünya Dış Ticaret Ltd. Şti., (iii) Melissa Elektrikli ve Elektronik Ev Eşyaları Bilg. Don. İnş. San. Tic. A.Ş., (iv) Nit-Set Ev Aletleri Paz. San. ve Tic. Ltd. Şti. ve



REKABET HUKUKU

Burak Buğrahan SEZER

Hilal ATASOY

Arda Deniz DİLER

(v) GİPA Dayanıklı Tüketim Mamülleri Tic. A.Ş. hakkında Türk Philips Ticaret A.Ş.'nin yetkili satıcılarının internet satışlarını kısıtlamak ve yeniden satış fiyatlarını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiği iddiasına yönelik olarak yürütülen soruşturma dahilinde verildi. Yürütülen soruşturmada, taraflarca sunulan uzlaşma metinleri neticesinde soruşturmanın her bir şirket bakımından uzlaşma ile sonlandırılmasına karar verilmiştir¹.

Uzlaşma müessesesine dair kısaca bilgi vermek gerekirse, uzlaşma ile rekabet ihlallerinin ve bu ihlallere yönelik soruşturma sürecinin hızlı ve kesin bir şekilde sonlandırılması ve böylelikle bunların neden olduğu kamusal maliyetlerin azaltılması amaçlanmaktadır.

Rekabet Kurulu, yürüttüğü bir soruşturma kapsamında tarafların talebi üzerine veya re'sen uzlaşma usulünü başlatabilmektedir. Bu noktada şirket ve Rekabet Kurumu arasında gerçekleştirilen uz-

laşma görüşmeleri tarafların kendileri hakkında öne sürülen ihlali kabul ettikleri anlamına gelmemektedir ve taraflar uzlaşma metninin sunulmasına kadar uzlaşma sürecinden çekilebilmektedir.

Uzlaşma sürecinin başlamasına ilişkin getirilen bir diğer önemli kriter ise, so-
ruşturma bildiriminden tebliğinden itibaren 3 (üç) ay içerisinde Rekabet Kurumu'na başvurulmasıdır.

Yürütülen uzlaşma görüşmelerinin neticesinde uzlaşmanın sağlanması halinde, uzlaşma yoluna gitmek isteyen şirket ve birliklerin isnat edilen ihlali gerçekleştirdiğini kabul etmesi gerekmektedir. Bu çerçevede uzlaşma sürecinin tamamlanması ile soruşturma sonucunda verilmesi muhtemel ceza oranından %10 ila %25 arasında bir indirim yapılmaktadır. Bununla birlikte, süreç uzlaşma ile son bulur ise, idari para cezası ve uzlaşma metninde yer alan hususlar uzlaşmanın taraflarınca dava konusu yapılamamaktadır.

Bununla beraber, uzlaşma talep edilen soruşturmanın durumuna göre, Rekabet Kurulu öne sürülen ihlalin niteliği ve kapsamının belirlenmesi adına ilave çalışma da yürütebilmektedir.

¹ <https://www.rekabet.gov.tr/Guncel/turk-rekabet-hukukunda-uzlasma-muesseses-a42c-270cfe8eb118140005056b1ce21>, erişim tarihi 10.08.2021

Rekabet Kurulu taahhüt mekanizmasını uygulamaya koymaya devam ediyor

Uzlaşma müessesinin ilk uygulaması Ağustos ayı içerisinde gerçekleşirken; taahhüt mekanizması ise uzlaşmaya göre daha sık bir şekilde kullanılmakta. Bu kapsamda, yazımızın bu kısmında öncelikle taahhüt müessesine ilişkin açıklamalara yer verecek akabinde ise yakın dönem taahhüt kararlarından örnekleri inceleyeceğiz.

Yazımızın giriş bölümünde de ifade etmiş olduğumuz üzere, Rekabet Kanunu'ndaki değişikliğin akabinde, Rekabet Kurumu tarafından 16 Mart 2021 tarihinde 2021/2 sayılı Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Önerilerde ve Soruşturmalarda Sunulacak Taahhütlere İlişkin Tebliğ ("Taahhüt Tebliği"), Resmî Gazete'de yayımlanarak aynı gün uygulamaya alınmıştır.

Taahhüt Tebliği uyarınca, yalnızca açık ve ağır olmayan ihlaller bu uygulamadan faydalanabilmektedir. Taahhüt Tebliği'nin kapsamı dışında tutulan açık ve ağır ihlaller ise, Tebliğ'de şöyle tanımlanmaktadır: rakip teşebbüsler arasında (i) fiyat tespiti, (ii) pazarın/müşterilerin paylaşılması, (iii) arzın kısıtlanması, (iv) ihalelerde danışıklı hareket edilmesi ve (v) gelecekte uygulanması planlanan fiyat, üretim ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılması açık ve ağır ihlal olarak görülürken; genel olarak dağıtım ve tedarik anlaşmalarını kapsayan dikey ilişkilerde ise alıcının

yeniden satış fiyatının belirlenmesi aynı kapsamda ele alınmıştır. Dolayısıyla alınan karar ve eylemleri ilgilendiren öneriler veya soruşturmalar, Taahhüt Tebliği kapsamında taahhüt mekanizmasından faydalanamayacaktır.

Teşebbüsler tarafından taahhüt sunulmasına ilişkin olarak getirilen bir diğer önemli kriter ise, uzlaşmada olduğu gibi taahhüt sunma taleplerinin de soruşturma bildiriminden tebliğinden itibaren 3 (üç) ay içerisinde Rekabet Kurumu'na iletme şartıdır.

Bilindiği üzere (aşağıda da açıklandığı üzere) Yemek Sepeti ve Türk Hava Yolları dosyalarında olduğu gibi birden çok sayıda dosyada taraflarca taahhütler sunulmakta ve Rekabet Kurulu tarafından kabul edilerek soruşturmalar kapatılmaktadır. Bununla beraber, Arslan Nakliyat örneğinde de olduğu üzere Rekabet Kurulu'nun, sunulan taahhütleri kabul etmediği de görülmektedir. Gelin hep birlikte son dönem taahhüt kararlarını inceleyelim.

Rekabet Kurulu Yemek Sepeti'nin sunduğu son taahhüdü kabul etti

Rekabet Kurulu'nun 04.06.2020 tarihli ve 20-27/336-M sayılı kararı ile Yemek Sepeti'nin yemek siparişi-servisi platform hizmetleri pazarında dışlayıcı uygulamalarda bulunduğu iddiaları üzerinde soruşturma açılmasına karar verilmişti. Soruşturmaya konu şikayetler ise şu şekildeydi; (i) dar en çok kayırılan müşteri ("EKM")2 uygulaması, (ii) zorunlu joker ve minimum sepet tutarı uygulamaları ve (iii) Yemek Sepeti valesinin fiyatlandırma politikaları.

Bu çerçevede, Rekabet Kurulu tarafından Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş. ("Yemek Sepeti") hakkında yürütülmekte olan soruşturma kapsamında, Yemek Sepeti tarafından sunulan taahhütler değerlendirilmiş ve verilen 28.01.2021 tarihli ve 21-05/64-28 sayılı karar ile yürütülen soruşturma kapsamında, Yemek Sepeti'nin sunduğu ikinci taahhüt Kurul tarafından kabul edilmiştir.

Yemek Sepeti tarafından sunulan taahhütlere geçmeden önce şikayet konusu iddialara kısaca değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Dar EKM uygulaması, Yemek Sepeti sitesinde yayınlanan fiyatların, restoranların kendi kanallarında sunulandan daha dezavantajlı olmamasını ifade etmektedir. Restoranların kendi sitelerinde uygulayacağı düşük fiyatların aynısını Yemek Sepeti'ne de uygulayacaklarını bildiklerinden bu şart, yemek fiyatlarını artırabilecektir.

Zorunlu Joker uygulaması, Yemek Sepeti kullanıcılarına belirli şartları sağlaması durumunda indirim uygulanmasını ifade etmektedir. İlk başta kullanıcıya sunulan bir fayda gibi gözükse de uzun vadede restoranları Yemek Sepeti'ne bağımlı kılabilirdiği ve zincir olmayan restoranların zaten sınırlı olan kaynaklarını Yemek Sepeti için kullanmak durumunda bırakabildiği için rakip platformları dışlayıcı nitelikte olduğu anlaşılmıştır.

Zorunlu minimum sepet tutarı uygulaması kapsamında restoranların mecburi olarak minimum sepet tutarını daha düşük tutmak zorunda oldukları, bu durumun kısa vadede kullanıcının bir içecek siparişinin dahi adresine getirilmesi

2. Bir sağlayıcının müşterisine, bir başka müşterisine daha avantajlı şartlar sunmayacağını temin etmesi.

REKABET HUKUKU

imkânı oluştursa da uzun vadede yemek fiyatlarının yükselmesine yol açmakta, hem de rakip platformların gelişmesini engelleyerek kullanıcıların platform hizmetindeki rekabetten faydalanmasını engellemektedir.

Yemek Sepeti Vale uygulaması açısından ise çevrim içi yemek servisine yönelik platform ve kurye hizmetleri pazarındaki maliyet altı fiyatlaması ile platform hizmetleri pazarındaki rekabeti bozabileceği, bu durumun rakipleri üzerinde kısa ve uzun vadede dışlayıcı nitelikte olabileceği değerlendirilmiştir.

Bu iddialara ilişkin olarak Yemek Sepeti tarafından bir taahhüt paketi sunulmuş ancak bu taahhütler, ilgili rekabetçi endişeleri gidermede yeterli görülmemiştir. Bunun üzerine Yemeksepeti tarafından yeni bir taahhüt metni hazırlanmıştır. Yemek Sepeti tarafından sunulan bu taahhütte ise özetle:

- Dar EKM uygulamalarına kademeli olarak son verileceği,
- Restoranlara uygulanan zorunlu jöker uygulamasının kaldırılacağı ve gönüllü hale getirileceği,
- Minimum sepet tutarı uygulamasının kaldırılacağı ve restoranlar tarafından belirleneceği,
- Vale fiyatlandırma politikasının ilgili maliyet kalemlerini karşılayacak şekilde devam ettirileceği belirtilmiştir.

Sunulan taahhüt metni soruşturmaya konu iddialar bakımından rekabetçi endişeleri gidermede yeterli görülmesi nedeniyle kabul edilmiş ve soruşturmanın sonlandırılmasına karar verilmiştir.

Rekabet Kurulu, Türk Hava Yolları'nın taahhütlerini kabul etti

Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş. ("HAVAŞ"), MNG Havayolları ve Taşımacılık A.Ş. ("MNG"), S Sistem Lojistik Hizmetler A.Ş. ve Türk Hava Yolları A.O. ("THY") hakkında 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına 20-35/460-M sayı ile karar verilmişti. Rekabet Kurulu; HAVAŞ, MNG ve S Sistem tarafından sunulan taahhütleri kabul etmiş ve bu teşebbüsler bakımından soruşturmayı sonlandırmıştı. THY tarafından sunulan taahhütler ise 21-13/169-73 sayılı ve 11.03.2021 tarihli Rekabet Kurulu kararı kapsamında ayrıca değerlendirildi.

Soruşturma süreci devam ederken THY tarafından sunulan taahhütleri değerlendiren Rekabet Kurulu, inceleme ve değerlendirme sonucunda rekabet sorununun temelinde, müşterilerden alınan depo değişikliği ücretinin yer aldığı kanaatine varmıştır. Her ne kadar sunulan taahhütler ticari sır niteliğinde kabul edildiğinden kararda detaylı bir şekilde yer almamış olsa da bu taahhütlerin özellikle depo değişikliği ücretine ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan değerlendirmede, THY tarafından sunulan taahhütlerle, işaret edilen rekabet sorunlarının giderilebileceği sonucuna varılmıştır.

THY'nin taahhüdünün kapsamının, aynı soruşturmanın muhatapları olan ve daha önce verdikleri taahhütler Kurul tarafından kabul edilen HAVAŞ, MNG ve S SİSTEM açısından da geçerli olmasının uygun olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

Kararın bu kısmının dikkat çekici olduğu değerlendirilmektedir. Zira bu üç teşebbüs tarafından sunulan taahhütlerde özetle tüm ilgili havalimanları bakımından dosya konusu depo değişikliği ücreti uygulamasına son verileceği taahhüdü yer almaktadır. THY tarafından verilen taahhütte ise, sadece Ankara Esenboğa Havalimanı ile sınırlı olmak üzere, uygulanan depo değişikliği ücretinin yarıya indirileceği taahhüt edilmektedir. Bu bakımdan Kurul, daha önce HAVAŞ, MNG ve S Sistem tarafından sunulan ve kabul edilen taahhütleri teşebbüsler için daha hafif bir yük getirecek şekilde değiştirmiştir.

Sonuç olarak THY'nin sunduğu taahhüdün, rekabet sorunlarını gidermesi nedeniyle kabulüne ve bağlayıcı hale getirilmesine ve soruşturma tarafı diğer teşebbüsler bakımından sonlandırılmış olan soruşturmanın THY ile birlikte tamamen sona erdirilmesine karar verilmiştir. Ayrıca, Kurul'un sırasıyla HAVAŞ, MNG v S Sistem hakkında aldığı ilgili kararlarda geçen "... yazıyla sunduğu taahhüdün, rekabet sorunlarını gidermesi nedeniyle kabulüne..." ifadesinin "... yazıyla sunduğu taahhüdün, sadece Ankara Esenboğa Havalimanında geçerli olacak şekilde ve taahhüde konu ücret tarifesi kaleminin %50 oranında indirimle uygulanması halinde de rekabet sorunlarını gidermesi nedeniyle kabulüne..." şeklinde değiştirilmesine karar verilmiştir.

Rekabet Kurumu, Arslan Nakliyat Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Taahhütlerini Süreye Uyulmadığı Gerekçesiyle Reddetti

Rekabet Kurulunun 18-33/549-M sayılı kararıyla Ege Konteyner Nakliyecileri Derneği ("EKONDER") ve üyelerine yönelik olarak başlatılan ve konusu "İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin fiyat tespiti ve müşteri paylaşımı yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal edilip edilmediğinin tespit edilmesi" olarak değiştirilen ve tarafları genişletilen soruşturma kapsamında başvuru sahibi Arslan Nakliyat San. ve Tic. A.Ş.'nin ("ARSLAN") de aralarında bulunduğu 73 teşebbüse ve EKONDER'e soruşturma açılmıştır.

Bunun üzerine, ARSLAN tarafından 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında birtakım taahhütler sunulmuştur. Rekabet Kurulu tarafından 05.11.2020 tarih ve 20-48/655-287 sayılı karar kapsamında değerlendirilen bu taahhütler:

- Teşebbüs bünyesinde Kurum'un yayın ve kararları doğrultusunda bir "Rekabet Kuralları Uyum Programı" yürütülmesi,
- Yönetici ve personelin katılımına ilişkin belgeler ile kapanış raporunun Kurum'a gönderilmesi,
- Teşebbüs personellerinin kendilerine yöneltilen ve potansiyel olarak

rekabet kurallarına aykırı e-posta ve iletilere en kısa süre içerisinde böyle bir iletişime taraf olmak istemedikleri şeklinde geri dönüşte bulunmalarının sağlanması,

- Teşebbüs personellerinin WhatsApp grupları, sosyal medya, e-posta ve benzeri mecralarda mevcut, geçmiş ve potansiyel müşterilerine ilişkin herhangi bir paylaşım yapmalarının sağlanması,
- Teşebbüs personellerinin e-posta hesaplarının ve telefonlarının düzenli aralıklarla denetime tabi tutularak aksi yönde davranış gösteren personele gerekli yaptırımların uygulanması,
- Teşebbüsün personellerinin iş akitlerine konuyla ilgili sarıh hükümler konulması ve gerekli olması halinde iş akitlerinin feshedilmesi,

olarak sunulmuştur.

Yapılan başvuru ile sunulan taahhütlerin Kurul tarafından kabul edilmesi ve soruşturma sürecinin ARSLAN adına sonlandırılması talep edilmiştir. Bu doğrultuda dosyaya bakmakla görevli heyet; ARSLAN tarafından, sunulan taahhütlerin soruşturma safhasının tamamlanmış olması ve Soruşturma Raporu'nda teşebbüse isnat edilen ihlallerin açık ve ağır ihlaller olması sebebiyle reddedilmesi gerektiği kanaatine ulaşmıştır.

Kurul, açık ve ağır ihlal bulunup bulunmadığına ilişkin bir değerlendirme yapmamış, taahhütlerin zamanında sunulup sunulmadığını incelemiştir. Mevcut dosya açısından üçüncü yazılı savunmaların Kurum kayıtlarına girmesi ile birlikte soruşturma safhasının 24.02.2020 ta-

rihinde sonra erdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle anılan tarihten sonraki bir tarih olan 09.07.2020 tarihinde yapılan taahhüt sunulmasına yönelik başvurunun, süre yönünden kanunda öngörülen koşulu taşınamaması sebebiyle reddedilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Sonuç olarak ARSLAN'ın, taahhütleri soruşturma süreci tamamlandıktan sonra sunması sebebiyle başvurusu reddedilmiştir.

Özetle...

Rekabet Kurumu tarafından yürütülen soruşturmaların oldukça yoğun bir şekilde arttığı ve bu soruşturmalar sonucunda verilen idari para cezalarının ulaşabileceği miktar göz önünde bulundurulduğunda; şirketler tarafından yürütülen bu soruşturmalar dahilinde uzlaşmaya ve taahhüt mekanizmasına oldukça sık başvurulacağı değerlendirilmektedir. Nitekim ikincil mevzuatı daha bu sene yürürlüğe giren bir mekanizma olan taahhüde ilişkin bu denli başvurunun olması da bu durumu desteklemektedir.



Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium:
"Mucem: Suyun Kıyısında Gölgelelerin Dansı", Arredamento Mimarlık, Eylül-Ekim 2021/348..

Mucem: Suyun Kıyısında Gölgelelerin Dansı



1

Mucem, Marsilya'da 2013'te açılan bir müze. Paris dışında Fransa'nın ilk ulusal müzesi olma özelliğini taşıyor. Sadece temel sistemi, betonarme perde duvarları ve çevresel kirişleri yerinde döküm yöntemiyle gerçekleştirilmiş olan yapıda diğer tüm taşıyıcı elemanlar prekast komponentlerle oluşturulmuş. Le Corbusier'in yapımı 1952'de tamamlanan Unité d'Habitation'undan bu yana Marsilya'da inşa edilen en yenilikçi tasarım olarak nitelenebilir.

Z. Canan Girgin ■ 2600 yıllık tarihiyle Avrupa'nın en eski ve günümüzde Fransa'nın ikinci büyük şehridir Marsilya. MÖ 6. yüzyılda 12 Lyon şehrinden biri olan Phokaialı (bugünkü adıyla Foça) denizcilerin kurduğu şehir, zamanla Vieux Port (Eski Liman) etrafında genişleyerek bugünkü halini almıştır. Marsilya'nın kalbi, antik dönemin mirası, Akdeniz'in bu en büyük ticaret limanında atar.

Marsilya'daki değişim rüzgarı¹, Avrupa Birliği ve Fransa tarafından fonlanan yenilenme projesi çerçevesinde, 1990'larda başlamıştı ve liman bölgesinin yeniden doğuşunu da kapsıyordu. İmzasını atacak ikonik yapıt da tarihi J4 rıhtımına yapılacak Avrupa ve Akdeniz Uygarlıkları Müzesi (Mucem: Musée des Civilisations de l'Europe et de la Méditerranée) olacaktır². 2002 yılında Kültür Bakanlığı'nın açtığı ve tanınmış

YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

33
OPUS CEMENTICUM

2



3

mimarların da katıldığı yarışmayı; Fransız mimar Rudy Ricciotti, modern mimari yaklaşımlarla Akdeniz ülkelerinin kültürel motiflerini bütünleştiren tasarım önerisi ile kazandı³.

Yarışmadan yedi yıl sonra (2009) yapım kararı alınan müzenin inşaat süreci, zamana karşı yarışarak, 2012'nin sonunda tamamlanmıştır (Resim 1-2). Böylece, 1990'larda başlayan değişim rüzgarı Marsilya'ya 2013'te "Avrupa'nın Kültür Başkenti" seçilme başarısını getirmiş, Mucem de başyapıt olarak yerini almıştır; aynı zamanda Paris dışında açılan ilk ulusal müzedir. Antik Vieux Port'un koruyucusu, 17. yüzyıldan günümüze gelen St. Jean kalesinden (restorasyonu Roland Carta tarafından yapılmıştır); köklü geçmişten günümüz modernine geçişi temsil edercesine, havada asılı gibi duran

narin bir köprü ile Mucem'in çatı terasına bağlanılır (Resim 3).

Ricciotti, Mucem'in cephe tasarımında, Akdeniz kültürünün izlerini Avrupa'nın ileri beton teknolojisi ile buluşturmuştur. Yapının çatı terasından başlayarak güney ve batı cephelerine devam eden ve gizemi de temsil eden beton örtüsü; yine bir Akdeniz ülkesi olan İspanya'da kadınların başlarından omuzlarına dökülen *mantilla* şalını hatırlatır; diğer taraftan Akdeniz'in karşı kıyılarında yaygın bir mimari unsur olarak pasif soğutma amacına da hizmet eden müşrefiyeyi (*mashrabiya*) çağrıştırdığı da düşünülebilir. Dantel benzeri baskın cepheleri; gece olduğunda mavi-turkuaz renkler içinde kaybolur, içinden yer yer süzülen beyaz ışık ile gökyüzü ve parlayan yıldızları anımsatır (Resim 4). Gündüz saatlerinde ise deniz tarafından gelen güneş

1 Mucem: Musée des Civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (2002-2013), Marsilya, Fransa, 2013; mimar: Rudy Ricciotti (Fotoğraf: ©Amaury Laporte / CC BY 2.0).

2 Mucem, Marsilya, Fransa, 2013 (Fotoğraf: ©Fred Romero / CC BY 2.0).

3 Tarihi St. Jean kalesinden 115 m'lik köprü ile Mucem'e geçiş (Fotoğraf: ©Agnès Mellon / Mucem).

ışınlarının beton örgü cepheden içe vuran gölgesinin serinleme etkisini hisseden ziyaretçiler, ağaç kolonlarla çevrili gezinti parkurlarında yapının gizemini keşfe çıkar. Ortamın sarmaşık kaplı ormanda dolaşma hissi verdiği, cephenin ise ağaç kolonların köklerini anımsattığı söylenebilir (Resim 5).

Kare planda, geçirgen bir kutu içinde rijit kutu (en dışta 72x72 m, içte 52x52 m) tipolojisi ile tasarlanan 18 m yüksekliğindeki prizmatik yapının toplam 16.500 m² kullanım alanı mevcuttur, 3.690 m²'si



4



5



6

- 4 Baskın cephenin gece olduğunda gökyüzü ve parlayan yıldızlara dönüşümü, Mucem, 2017 (Fotoğraf: ©Paolo Gilberto / CC BY-ND 2.0).
- 5 Gizemli cephe gerisindeki ağaç kolonlarla çevrili gezinti parkuru, Mucem, 2014 (Fotoğraf: ©Pierre Metivier).
- 6 Gezinti parkurunu taşıyan çelik kablolar ve cephenin yanal stabilitesini sağlayan dairesel kesitli payandalar, Mucem, 2015 (Fotoğraf: ©Philippe Martin).
- 7 Tipik bir kata ait, ardgerme de uygulanarak eksenel yüklenme deneyi için hazırlanmış Y şekilli ağaç kolon. Mucem, 2009 (Fotoğraf: ©Yannick Vernet / CC BY 2.0).
- 8 Zemin altı kattaki oditoryumda ağaç kolonların etkisi, Mucem, 2013 (Fotoğraf: ©Julie Cohen / Mucem).
- 9 Galeri mekanlarından bir görünüş, Mucem, 2017 (Fotoğraf: ©Jean-Pierre Dalbéra / CC BY 2.0).
- 10 Çatı terası kotundaki konsollu taşıyıcı sistem, Mucem, 2015 (Fotoğraf: ©Philippe Martin).

sergi alanlarından oluşmaktadır. Muhtelif tekniklerde çok sayıda obje, tablo, fotoğraf, posta kartı, ses kaydı, kitap ve periyodiğe evsahipliği yapar (Resim 9). Zemin katında 1600 m² Akdeniz temalı modüler bir galeri (La Galerie de la Méditerranée) ve kitapçı mevcuttur; 1. kat ise tümüyle sergi alanlarına ayrılmıştır. Zemin altı kotta 2.415 m²'lik alan; ofisler, toplantı mekanı ile müzedeki sergi malzemelerini koruma ve araştırma amaçlı birimleri kapsar. Mucem'in zeminaltı kotunda kullanılan taş malzeme, komşusu tarihi St. Jean Kalesi'ni referans alır ve bu kotta 335 kişilik bir oditoryum da mevcuttur. Köprü ile bağlanan 2.500 m²'lik çatı terasında ise 1.100 m²'lik kapalı ve açık alanları ile panoramik manzaralı bir restoran yer alır.

Mucem; parçalardan bütüne doğru, yenilikçi teknikler kullanılarak

şekillenmiştir. Dışta geçiren içte geniş açıklıklı mimarisi ileri beton teknolojileri ile buluşmuş, gelenekselin çok dışında bir sistem hayata geçirilmiştir⁴. Sadece temel sistemi, betonarme perde duvarlar ve çevresel kirişler yerinde dökümdür, geri kalan tüm taşıyıcı unsurlar önüretimli elemanlar ile oluşturulmuştur. Temel sistemi ve perdelerin inşasından sonra, kolonlar yerine, güçlü bir kalıp sistemi gerektiren kat döşeme ve kiriş sistemi inşa edilmiştir. Bir katın taşıyıcı sisteminin imalatında; önce ilgili kat kotuna kurulan kalıp sistemi ile 40x50 cm kesitli çevresel kirişlerin sonra da bir üst kattakilerin yerinde donatı yerleşimi ve beton dökümü gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ardgerme uygulanan bu çevresel⁵ kirişlere yüksek performanslı C60/75 sınıfı öngermeli ve önüretimli T tipi (*bulb-tee girder*) döşeme-kiriş elemanları⁶ mesnetlenmiş, zemin



kat ve sergi mekanı olarak kullanılacak üstteki iki katta iç kolonsuz 25 m açıklık bu şekilde geçilmiştir. Esas olarak; iki katın döşeme-kiriş sisteminin yerleşimi sonrası önüretimli UHPC⁷ ağaç kolonlar iki katın çevresel kirişlerine kiriş dışından birleştirilmiştir. Burada, üst ve alt kolonu birleştiren spiral donatı ve onunla bağlantılı kiriş içlerine geçen kenetleyici fişkete donatılar mevcuttur. Birleşim, 60 MPa dayanımlı rötre yapmayan harç ile tamamlanmıştır. Döküm sonrası ağaç kolon görünümünün devamı için, birleşim dıştan ince UHPC kabuk ile sarılmıştır (Resim 5). Ağaç kolonlar; her kat seviyesinde, sadece kesme kuvveti ve normal kuvvet aktaracak, moment almayacak şekilde (mafsallı) tanımlanmış; yük taşıma kapasitesi, düşey ve yanal stabilite ardgerme uygulanarak sağlanmıştır. Ardgerme kabloları, aderansız olarak (kılıf içinde) kolonun gövdesi ve yukarı doğru da kolları içinden çatı kotuna ulaşarak burada kilitlenir (Resim 5,7). Ağaç kolonların zemin altı kotta, oditoryum seviyesinden, deniz yosunlarını çağrıştırırcasına yükselişi katılımcılara denizaltında olduklarını hissettirir (Resim 8).

Ağaç kolonların formu kattan kata değişir; 25-40 cm çapında, 2,8-8,79 m yüksekliğinde toplam 309 kolon birimi; doğrusal, V, Y ve N olarak 20 ana tipin 80 farklı kombinasyonu ile oluşturulmuştur⁸ (Resim 7). Kolonların organik görünümü için sadece formlar değil kalıp tarzı da farklılaştırılmıştır. Ağaç kütükleri oyularak şekillendirilmiş, sonra içlerine dökülen poliüretan ile negatif kalıplar çıkarılmıştır⁹. UHPC karışımına, standart çelik liflerin yanısıra polipropilen (PP) lifler de



eklenmiştir; olası bir yangın durumunda, PP lifler eriyerek beton içinde oluşan su buharının kaçması için yol oluşturacak,

böylece kolonların hasar görmesinin önüne geçilecektir. Lifli bu harcın ağaç kolonlara dökümünün yatay yerine düşey pozisyonda



11

11 St. Jean Kalesi'nden Mucem'e geçişi, Ardgermeli köprü Mucem, 2015 (Fotograf: ©Agnès Mellon / Mucem).

yapılmasıyla, liflerin sayısı ve yöneliminin tek doğrultuda değil, gelişigüzel (3D) olması sağlanmıştır¹⁰.

Çatı kotundaki taşıyıcı sistem, alt kotlardan ayrı olarak ve tek yönde sıralanarak, iki yöne konsollu (toplam 12 m, 2x6 m) T formunda tasarlanmıştır (Resim 10). UHPC kolonların dışa bakan tarafı, paslanmaz çelik kablolar ile zemin kotundan çatı kotuna gezinti parkurlarını 3 m aralıkla taşır (Resim 5). İçe bakan yönde; diğer yöndeki eğilmeyi dengelemek için, örgü beton çatı örtüsünün ağırlığı ve yarı mesafeden (3 m) çekmeye çalışan kablolar kullanılmıştır. Kablolar; ahşap döşeme elemanlarının altındaki önüretimli döşeme-kiriş elemanlarına mesnetlenmiştir.

1500 m²'lik dantelvari yüzey, 6x3 m'lik 9 farklı tip 384 UHPC panel ile oluşturulmuştur. Çatı panelleri 7 cm, cephe panelleri ise 10 cm kalınlığındadır. Cephe ve çatı panelleri sadece günün farklı saatlerinde farklı gölge oyunları sergilemez, aynı zamanda rüzgarın şiddetini de azaltır; tasarımı, maks. 200 km/saat rüzgar hızı

esas alınmıştır. Pürüzsüz panel görünümü için, kalıplar düşey pozisyona getirilerek harç dökülmüştür. Cehenin yanal stabilitesi paslanmaz çelik payandalar ile sağlanmış, payandalar ara katlarda ağaç kolonların aralarına yerleştirilen çelik profillere, çatı kotunda ise ardgermeli çevresel kirişe mesnetlenmiştir.

St. Jean Kalesi net 115 m'lik¹¹ (+20 m dönüş kısmı ile 135 m) köprü ile Mucem'e, 69 m'lik köprü ile St. Laurent Kilisesi'ne bağlanır; köprülerde benzer teknik ve aynı kalıp kullanılarak, 4.6 m'lik UHPC parçalar ardgerme kabloları ile biraraya getirilmiştir (Resim 11). Ardgerme kabloları, eğilmeden oluşacak çekme gerilmelerini basınca dönüştürerek malzemenin etkinliğini artırır. 115 m'lik köprüde yaya geçişi sırasında oluşacak yerdeğiştirme (sehim) ve titreşimi minimize etmek için, ayrıca inşaat aşamasında 41 cm ters sehim uygulanmış ve köprünün alt kısmına sönümleyici yerleştirilmiştir. Rüzgara karşı yanal stabilize için alt kısımda çelik X çaprazları uygulanmıştır.

Yapının çatı terasında ahşap zemin kaplaması olarak, ısı işlem (termo) görmüş, dış etkilere çamdan daha dayanıklı olan sert ağaç grubundan dişbudak seçilmiştir. Ayrıca yapının CO₂

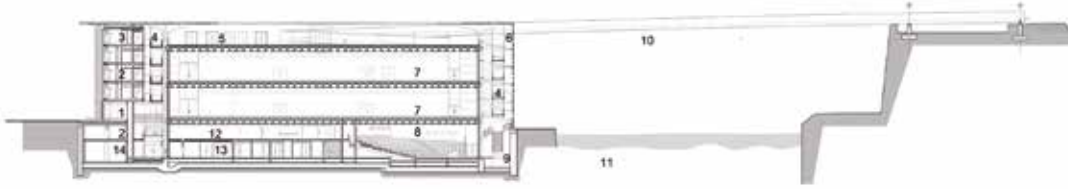
ayak izini azaltmak için, kapalı devre çalışan, deniz suyu kaynaklı ısı pompası sistemi kurulmuştur.

J4 rıhtımı üzerinde yükselen, mimar Rudy Ricciotti'nin tasarımı Mucem; 2015'de "Council of Europe Museum Prize" ve American Concrete Institute (ACI) tarafından "Excellence in Concrete Construction Award", ayrıca 2017'de de "Colored Concrete Works Award"ı kazanmıştır.

Marsilya'nın değişim rüzgarına önemli katkıda bulunan Avrupa ve Akdeniz Uygarlıkları Müzesi Mucem; Akdeniz'in kültürel motifleri ile Avrupa'nın modern beton teknolojilerinin birlikte uygulandığı aynı zamanda günümüz mühendisliğinin sınırlarını zorlayan bir yapım teknolojisine sahiptir. Dışarıdan bakıldığında kimliğini ele vermeden kendisini keşfe çağırın müzenin mimarı Ricciotti, müze yapısının tasarımı konusunda önemli bir farklılaşmaya imza atmış görünüyör.

Yenilikçi yapım teknolojilerini ülkemizde de görmek dileğiyle...

■ Z. Canan Girgin, Prof.Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık Bölümü.

**Notlar:**

1 Marsilya, Fransa'nın en büyük varoşlarından birine, bir milyondan fazla ve çok çeşitli etnik nüfusa sahiptir. Tarihsel önemine karşılık, günümüzde yüksek suç oranları nedeniyle turistik açıdan cazip bir yer olamamıştır. Bu açıdan, değişim rüzgarının Marsilya'yı daha cazip hale getirmeyi amaçladığı düşünülebilir.

2 1937'de Paris'in dışında kurulan Musée National des Arts et Traditions Populaires'in (MATP), Marsilya'nın liman bölgesine taşınma planı 2000'lerde yapılmıştır.

3 İtalyan asıllı, Cezayir doğumlu Ricciotti, üç yaşında ailesi ile Fransa'ya taşınmıştır. Babasının uluslararası müteahhlik yapması nedeniyle küçük yaşlardan itibaren inşaatları yakından deneyimlemiştir. İsviçre'de mühendislik eğitimi tamamladıktan sonra, Akdeniz köklerine dönerek École Nationale Supérieure d'Architecture de Marseille'da mimarlık eğitimi almıştır (1980). 2002'de Mucem için açılan yarışmaya katıldığında ülkesinde pek de tanınmıyordu; Hadid, Koolhaas gibi ünlü mimarların da katıldığı yarışmayı sürpriz şekilde kazanarak dikkatleri üzerine çekti. Sonrasında farklı malzemeleri kullandığı yenilikçi tasarımlarla (Pavillon Blanc Henri Molina Médiathèque, 2005; Pavillon Noir in Aix-en-Provence, 2006; Jean Cocteau Museum, 2011; Louvre's Islamic Art Galleries, 2012) ünlendi. Mucem ile aynı sene tamamlanan diğer tasarımı, Paris'deki Jean-Bouin Stadium'da ise yine beton örgü kabul kullanmıştır. Minimalist yaklaşıma uzak duran Ricciotti, özellikle betonun yenilikçi uygulamalarını kullandığı dış iskelet sistem (exoskeleton) tasarımları ile bilinmektedir.

4 Marsilya'da; 50 yılda aşılma olasılığı %10, tekrarlanma periyodu 475 yıl olan tasarım depremine göre PGA= 0.1g'lik yer ivmesi sözkonusudur, diğer bir anlatımla sismik aktivite oldukça düşüktür. Yapının 3D statik ve dinamik hesapları titizlikle yapılmıştır. Başlangıçta, müzenin taşıyıcı sistem malzemesinin çelik olması önerilmişti; ancak Ricciotti yenilikçi beton kullanılması konusunda ısrar etti ve Ultra Yüksek Performanslı Beton (UHPC) fikri buradan ortaya çıktı. Yapıdaki önemli bir zorluk da UHPC ağaç kolonların basınca karşı çalışması ama eğilmeye karşı zayıf olmasını, burada Ricciotti'nin yapı mühendisi olan oğlu Romain Ricciotti'nin önerisi ile, kolonlara çok nadir olan ardgerme uygulanmasına karar verilmiştir. Mimar Ricciotti; inşaat sürecinde, malzemeyi şekillendirme ve zamanı yönetme konularında boğa güreşini andıran ölümüne destansı bir mücadele hissi içinde olduğunu belirtmiştir.

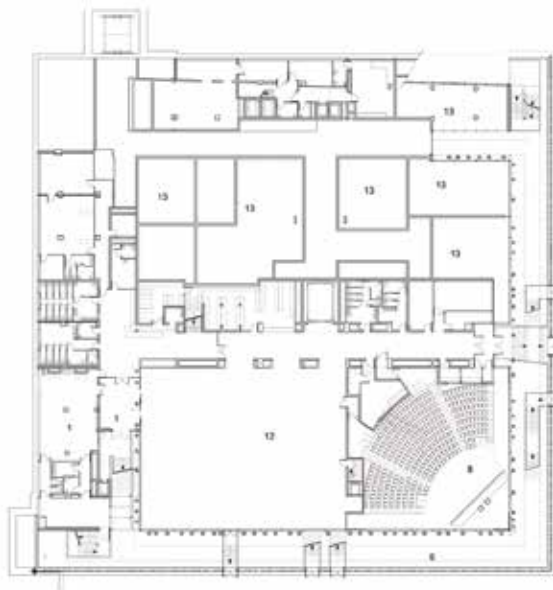
5 Sıcaklık değişimleri dikkate alınarak bu karara varılmıştır.

6 Döşeme-kiriş elemanlarının firmate tipi donatıları içiçe geçirildikten sonra üzerine de hasırlı beton (5-10 cm topping betonu) uygulaması ile temiz döşeme yüzeyi elde edilir. Toplam 233 döşeme-kiriş elemanı kullanılmıştır, alta kirişlerin aralarındaki boşluklar ses yalıtımı ve tesisat yerleşimi için kullanılmıştır.

7 Ultra Yüksek Performanslı Beton (UHPC: Ultra

- 1 Giriş
- 2 Ofisler
- 3 Restoran
- 4 Gezinti Parkuru
- 5-6 Çatı Terası
- 7 Sergi Salonu
- 8 Oditoryum
- 9 Rintum
- 10 Köprü
- 11 Liman
- 12 Karşılama
- 13 Atölyeler
- 14 Isı Pompası

Çizimler: ©Agence Rudy Ricciotti



High Performance Concrete): Estetik ince formları, taşıyıcılık ve dış etkilere dayanıklılık (domna-çözülme, klorid geçirimsizliği, aşınma dayanımı) kriterleri ile aynı anda sağlamak üzere UHPC üretimi 90'ların sonlarında Avrupa'da başlamıştır. Karışım tasarımında, su/bağlayıcı oranı maks. 0,25 olmalıdır, 0,16-0,20 aralığı yaygındır. Atölye ortamında ve kendiliğinden yerleşen nitelikte uygulanır. Basınç dayanımı min. 150 MPa (genellikle 150-200 MPa), çekme dayanımı min. 5 MPa (genellikle 7-12 MPa), elastisite modülü 45-65 GPa, birim hacim ağırlığı ~2.500 kg/m³ düzeyindedir. 1.000 kg/m³'e kadar yüksek dayanımlı çimentolar ve bazalt, quartz gibi yüksek dayanımlı agregalar gereklidir. Karışımında, genellikle maks. 1 mm boyutlu ince agregalar (kıırma taş unu: maks. 0,063 mm, kuvarz kumu: maks. 0,5 mm) kullanılır. Silis dumani (çimentonun %20-25'i), rötreyi önlemek ve sünekliği arttırmak için hacimce min. %1 çelik lif (78 kg/m³) vazgeçilmez özelliكتedir (genellikle %2-3 uygulanır); 0,2 mm çaplı, boy/çap oranı 65 olan düz yüzeyli çelik lifler tercih edilir. Üretilen elemana dayanımını kazanması için 48-72 saat buhar kürü (örneğin 90°C ve % 95 nem düzeyi) uygulanır. UHPC ağaç kolonlar, dantelvari dış yüzey ve yaya köprüsünde; betonun koyu gri ve siyah renk tonları karışıma eklenen demir oksit pigmentlerden

kaynaklanmıştır. Ricciotti, deniz kıyısındaki yapıda tüm dış etkilere açık olan beton elemanların renk stabilitesini korumak için bu kararını alındığını belirtmektedir. Etkileyici renk seçimi 2017'de "Colored Concrete Works" ödülünü getirmiştir.

8 Yanal doğrultuda sapma miktarı 9 m'lik bir kolon için maks. 2 mm ile sınırlanmıştır.

9 Atölyede, polüretan kalıplar UHPC dökümünde boyutların değişmemesi için çevresel olarak tutulmuş, böylece Y ve N kolonlarda lazerli boyut kontrolunda sapmanın sadece 1 mm düzeyinde kalması sağlanmıştır.

10 Döküm işlemi kolonda soğuk derz oluşmaması için ara vermeden tek seferde gerçekleştirilmiştir. Kolonlardan alınan prizma numunelerde lif yönelimi ve liflerin belirli bölgede birleşme olasılığı kontrol edilmiştir.

11 Mucem'e bağlanan UHPC köprü için; yaya trafiği olarak 250 kg/m² düzey yük esas alınmıştır. Sadece 4 cm kalınlığında, 2,2 m genişliğinde, 1,8 m yüksekliğinde toplam 26 UHPC eleman, üstte 67 mm ve altta 127 mm çaplı çiftler ardgerme kablosu ile biraraya getirilmiştir. Burada, Ricciotti ve sözkonusu beton firması tarafından Passerelle des Anges adlı yaya köprüsünde (2009) uygulanmış UHPC köprü deneyiminden yararlanılmıştır.

“YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021”DE ÖDÜLLER SAHİPLERİNİ BULDU!

ÇEİS olarak, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım örneklerini artırmak amacıyla, bu yıl ikincisini düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması 2021’de ödül alan projeler belli oldu. “Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar” teması ve “Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendirelim” sloganıyla düzenlenen yarışmada, yarışmacılardan kent içinde atıl kalmış veya kullanım karakteri oluşmamış belirli yapıların seçilerek, bu yapılar için buldukları yerin mekânsal kalitesini artıracak, kentsel çevre içinde kimlik kazandıracak, buluş içeren çözümler üretmesi istendi.

Yarışmaya, Profesyonel kategorisinde 41 proje, Öğrenci kategorisinde 55 proje olmak üzere, toplam 96 proje başvurusu yapıldı. Ardından, 28-29 Haziran 2021 tarihlerinde online olarak gerçekleştirilen jüri değerlendirme toplantılarının sonucunda ödül almaya hak kazanan projeler belirlendi.

Toplam 205 bin TL’lik ödülün sahiplerini bulduğu profesyonel kategoride, birincilik ödülünü Dilara DEMİRALP ve Uğur İMAMOĞLU ikilisinin, deniz kıyısında konumlanan tekil strüktürlerin yerle ve birbiriyle kurduğu ilişkiyle öne çıkan Ekoton Projesi aldı. İkincilik ödülü, Aslı ERDEM, Merve Nur BAŞER ve Fatma Zeyneb ÖNSİPER’in, farklı organizmalar için yaşam alanları sağlama ve doğayı içinde bulundurabilme potansiyeli taşıyan Concrete Jungle Projesine verildi. Kategorinin üçüncülük ödülü, Efecan KUYUSUZ, Volkan KAYA, Metin Ali LİMAN, Mustafa Tayyip KAYNAR ve Bayram ALTINDAĞ’ın, atıl durumda kalan su kulelerinin yeniden işlevlendirilmesine odaklanan Temas Projesinin oldu. Kentsel Arayüz DAM, Katmekân, Cubetopia ve Duyusal Beton Projeleri ise kategorinin Eşdeğer Mansiyon ödülleri almaya hak kazandı.

Toplam 90 bin TL tutarında ödülün dağıtıldığı öğrenci kategorisinde ise, Melis Beril YEMİŞÇİ, Melis PINAREL ve Dilşad KURDAK’ın, eğlenceli ve dinamik tasarım fikri ile Beton Motus Projesi birincilik ödülüne layık görüldü. İkincilik ödülü, bitkileri tasarıma dahil ederek getirdiği çözümlerle fark yaratan Ningen Projesiyle Yeliz KAYA, Furkan Berke ÇİLESİZOĞLU, İlayda ÖMER ve Kurtuluş ATASEVER’in oldu. Kategorinin üçüncülük ödülü, Mertcan DEMİRHAN, Umut Can KORKMAZ, Emil ALİYEV ve Yusuf ÇOŞAN’ın, su sorununa, betonun öne çıktığı tasarımıyla farkındalık yaratma çabasıyla takdir gören Sarıç isimli projesine gitti. Öte yandan, Küf-Beton, Paraboloid Kenet Kavuşma, Döngü ve PAR-KUR Projeleri Eşdeğer Mansiyon ödülleri sahibi oldu.

Yarışma ile ilgili detaylı bilgiye ve ödüle layık görülen projelere <https://yapitasarimyarismasi.com/> bağlantısı üzerinden ulaşılabilir.



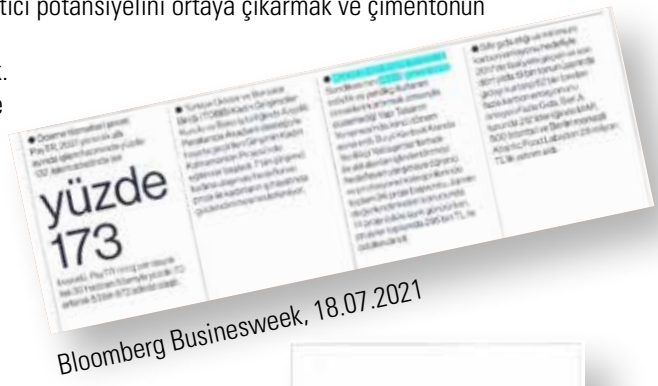
YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZ SUAT ÇALBIYIK, YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021'İN ÖDÜL ALAN PROJELERİNİ BASINLA PAYLAŞTI

Çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım örneklerini artırmak amacıyla düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nda ikinci dönem sona erdi. Bu yıl, "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" teması altında atıl alanları işlevlendirmeyi hedefleyen Yarışmamızın kazananlarını Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK kamuoyu ile paylaştı.

"Kazanan Projelerin Uygulanmasına Destek Olacağız"

Sektörün yaratıcı yönünün görünürlüğüne sağladığımız katkıdan duyduğu memnuniyeti ifade eden Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Suat ÇALBIYIK; "Sektörümüz için gurur kaynağı olan bir anı daha yaşıyoruz. Arkasında büyük emek ve çok kıymetli çalışmalar olan Yapı Tasarım Yarışmamızın ikinci dönemini 'Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar' teması altında tamamlamış bulunuyoruz. 2019 yılında, bu yarışmaya başlarken en büyük gayemiz ülkemizin yaratıcı potansiyelini ortaya çıkarmak ve çimentonun yenilikçi kullanımlarının artmasını sağlamaktı. Bu bağlamda öğrencileri, profesyonelleri ve sektörümüzü bir amaç etrafında topladık. Bu yıl, 'Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendirelim' sloganı ile yola çıktık. Birbirinden kıymetli ve yoğun emekle hazırlanmış 96 proje yarışmamıza başvurdu; jürimiz titiz değerlendirmeleri sonrasında 14 projeyi ödüle layık gördü. Bu vesileyle başta ödül kazananlar olmak üzere tüm başvuru yapan ekiplere ve Yapı Tasarım Yarışmamıza emeği ile tecrübesini aktaran herkese teşekkür ediyorum" dedi.

Ödüle layık görülen projelerin hayata geçirilmesi konusunda da sorumluluk alacağımızın altını çizen Başkanımız; "Yeni görevimiz, dereceye giren ve ödül kazanan projelerin hayata geçirilmesini sağlayabilmek. Bu konuda önemli bir tecrübemiz ve yöntem bilgimiz bulunuyor. 'Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar' temasıyla 2019 yılında düzenlediğimiz ilk yarışmada, profesyonel kategoride üçüncülük ödülünü alan Yeşil Beton projesi, Sendikamızın Genel Merkezinde ve Mardin Yeşilli Belediyesi sınırları içerisinde yer alan Gençlik Merkezi'nde hayata geçti. Farklı projelerin uygulanabilmesi adına, Belediyelerimizin yenilikçi çalışmaları kent paydaşları ile buluşturmaya duyduğu isteklere destek veriyoruz. Bu yılın kazanan projelerini de kamu kurumları ile iş birliği yaparak, kentlerimizin uygun bölgelerinde vatandaşlarımızla buluşturmak için sabırsızlanıyoruz. Uygulama sürecinde ÇEİS olarak üzerimize düşeni yapmaya hazırız" diyerek sözlerini sonlandırdı.



Milliyet, 25.07.2021



Cumhuriyet, 25.07.2021

YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021 KOLOKYUMU GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Yapı Tasarım Yarışması 2021 Kolokyumu 06 Ağustos 2021 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Sendikamız Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN'in moderatörlüğünde gerçekleştirilen kolokyumun açılış konuşmasını ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN yaptı. Çimentonun yenilikçi kullanımlarını teşvik etme amaçları doğrultusunda bu yarışmanın önemini vurgulayan ŞARDAN'ın ardından Binat İletişim & Danışmanlık Kurucu Ortağı Banu BINAT yarışma organizasyonu hakkında bilgi verdi. Kolokyum, yarışma raportörleri Neslihan İMAMOĞLU ve Bilge ERDEM'in yarışma sürecine dair verdikleri bilgilerle devam etti.

Kolokyumun ilk bölümünde son olarak Yapı Tasarım Yarışması 2021 Jürisi adına Tomris AKIN, jüri sözcüsü olarak değerlendirme süreci ve değerlendirme kriterleri hakkında bilgi verdi. Kolokyumun ikinci bölümünde katılımcıların soru, görüş ve önerileri alındı. Tomris AKIN ile

birlikte Jürinin diğer üyeleri; Ahmet TERCAN, Dürrin SÜER, Nurbin PAKER ve Oğuz Cem ÇELİK katılımcılardan gelen sorulara yanıt verdi.

Kolokyumda ayrıca yarışmanın geri bildirim anketinden bazı önemli sonuçlar da aktarıldı. Buna göre yarışmaya katılma motivasyonunda etkili olan unsurlar arasında öne çıkanlar ödül tutarı, yarışmanın prestiji ve saygınlığı, yarışmanın güvenilirliği ve ilk yarışmada kazanan projelerin uygulanmasıydı.

Kolokyumun kaydına <https://www.youtube.com/watch?v=fhOGoy8DNGk> bağlantısından ya da aşağıdaki QR kod okutularak ulaşılabilir.



SENDİKAMIZ VE TÜRKÇİMENTO'DAN ORTAK AÇIKLAMA: "KİMSE ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜ KENDİ ÇIKARLARI İÇİN HEDEF GÖSTEREMEZ"

Çimento sektörünün iki çatı kuruluşu Sendikamız ile TÜRKÇİMENTO, çimento fiyatlarına ilişkin medyada yer alan tartışmalar ve çimento endüstrisinde yaşanan maliyet artışları üzerine ortak bir açıklama yaptı. Açıklamada, pandemi döneminde bile üretimini sürdürerek Türkiye için katma değer sunmaya devam eden çimento sektörünün maliyetlerinin yüzde 80'ini döviz bazlı yakıt ve elektriğin oluşturduğuna dikkat çekildi.

Sendikamız ile TÜRKÇİMENTO, çimento fiyatlarına ilişkin medyada yer alan tartışmalar ve çimento endüstrisinde yaşanan maliyet artışları üzerine kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla ortak bir açıklama yaptı. Açıklamada, "2020 yılı sonu itibarıyla 55'i entegre 76 tesis ve yaklaşık 115 milyon ton kapasiteyle Avrupa'nın en büyük ve dünyanın beşinci büyük üreticisi olan Türk çimento sanayisindeki kurumlar, pandemi döneminde bile ülkemiz için katma değer üretmekten hiçbir zaman geri durmayan stratejik öneme sahip sektörün dönemsel gelişmelerde hedef gösterilmesi kolaylığından vazgeçilmelidir" denildi. Çimentonun birinci sınıf bir yapının tüm maliyeti içindeki payının yaklaşık %3 düzeyinde olduğu gerçeğinden hareketle "inşaat sektöründeki fiyat artışlarının çimento sektörüyle ilişkilendirilmesi gerçeği yansıtmamaktadır" ifadesi kullanıldı.

Çimento fiyatları, sektörün maliyet artışlarının çok daha altında seyrediyor

Ayrıca şu bilgiler paylaşıldı: "2021 yılı Temmuz ayında petrokok fiyatları geçen senenin Temmuz ayına göre %270, ithal kömür ve elektrik fiyatları



srasıyla %193 ve %64 oranında artmıştır. Aynı dönemde dolar kuru ise 6,86 TL'den 8,63 TL'ye yükselmiştir. Tüm bu gelişmelere rağmen sektördeki fiyatlar, maliyet artışının çok daha altında seyretmektedir."

Sektörün hali hazırda iç piyasada Dünya fiyat ortalamalarının altında; hatta yakın coğrafyada çimentonun en ucuz satıldığı ülkenin Türkiye olduğuna ve çimento fiyatlarına %200 gibi olağandışı bir artış yapıldığı iddialarının gerçeği yansıtmadığına vurgu yapıldı. Açıklamada, "Çimento maliyetlerinin yaklaşık yüzde 80'ini döviz bazlı yakıt, elektrik vb. oluşturduğu halde artışları tam olarak fiyatlara yansıtmayarak, ülkemizin kuruluşundan bu yana sürdürdüğümüz milli beraberlik anlayışıyla, ülke ekonomisine sunduğumuz katkıdan taviz vermemekteyiz" ifadelerine yer verildi.

"Sektörümüzün, inşaat sektörü tarafından hedef gösterilmesi yanlış bir tutumdur"

Türk çimento sektörünün istikrarlı büyümesini başarıyla sürdürdüğünü vurgulayan Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, halen faaliyet gösteren oyuncuların %25'inin sektöre son beş yılda dahil olduğunu ifade ederek şu bilgileri verdi: "Rekabet Kurumu, tüm sektörleri olduğu gibi, çimento sektörünü de yakından takip etmektedir. Çimento sektörünün tüm ücretleri, ödemeleri, vergileri hukuka uygunluk ve şeffaflık ilkeleri uyarınca kayıt altındadır. Üyelerimizin faaliyet gösterdikleri illerde

vergi sıralamalarında olmaları da çimento sektörünün elde ettiği geliri yasalara uygun şekilde beyan ederek, vergi ödemelerini gerçekleştirdiğini ispatlamaktadır. Çimento sektörünün neredeyse tamamı sendikal örgütlü ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan şirketlerden oluşmaktadır.”

Çimento sektörünün bir asrı aşkın süredir Türkiye için hiçbir fedakarlıktan kaçınmadığının altını çizen Dr. H. Serdar ŞARDAN, inşaat sektöründe yaşanan sıkıntıların nedeni olarak çimento endüstrisinin hedef gösterilmeye çalışılmasının yanlış bir tutum olduğunu belirtti ve sözlerini şöyle sürdürdü: “Bilhassa yeni yapı fiyatlarında yaşanan yüksek artışların nedeni olarak, yıllardır olduğu gibi bugün de Çimento Sektörünün ‘sebeup’ gösterilmesi mantıklı değil. Sektörümüzün söz konusu artışlara bahsedildiği düzeyde etki etmesi, matematiksel olarak mümkün gözükmemektedir.”

“İnşaat sektöründeki sıkıntıların nedeni çimento sektörü değildir”

TÜRKÇİMENTO CEO’su Volkan BOZAY ise “Çimento Sektörü olarak, yıllara dayanan azim ve fedakarlıklarla, iç pazarda yakaladığımız istikrarlı ivmeyi korumak ve yurt dışı pazarlarda üstlendiğimiz kritik rolü sürdürebilmek için elimizi taşın altına koymaktan hiçbir zaman çekinmedik. Salgın döneminde de üretime ara vermemek ve inşaat sektörünün devamlılığına her zamanki gibi katkı sunmak adına büyük çaba gösterdik. Yüksek maliyet artışlarından kaynaklı büyük fiyat baskılamasına maruz kaldığımız dönemlerde dahi Türkiye’ye katma değer yaratacak çalışmalara imza atmaktan çekinmedik” dedi.

Volkan BOZAY, “Ülkemizin üretmeye, değer yaratmaya, kazanmaya ve kazandırmaya her şeyden daha fazla ihtiyaç duyduğu böyle bir dönemde, İnşaat Sektörünün iş bırakma/grev yapma senaryosu üzerinde durması, üstelik bunu da Çimento Sektörüne mâl etmeye çalışması oldukça üzücüdür. İnşaat Sektöründe yaşanan sıkıntıların nedeni olarak sektörümüzün hedef gösterilmeye çalışılması, makul görünmemektedir.” şeklinde konuşmasını tamamladı.

Ortak açıklamada son olarak şu ifadelerle yer verildi: “Ülke ekonomisinin güçlendirilmesi hedefinde hiçbir zaman elini taşın altına koymaktan çekinmeyen ve 100 yılı aşkın süredir faaliyet gösteren sektörümüz, ülkemizin kuruluş öyküsünde var olmaktan her daim gurur duymuştur. Dolayısıyla, Çimento Sektörü, ortak geleceğimizin de baş aktörlerinden biri olma sorumluluğunu her şeye rağmen fedakarlıkla üstlenmeye devam edecektir.”

Çimentocular "hedef" gösterilmekten rahatsız

Çimento sektörünün bir asrı aşkın süredir Türkiye için hiçbir fedakarlıktan kaçınmadığının altını çizen Dr. H. Serdar ŞARDAN, inşaat sektöründe yaşanan sıkıntıların nedeni olarak çimento endüstrisinin hedef gösterilmeye çalışılmasının yanlış bir tutum olduğunu belirtti ve sözlerini şöyle sürdürdü: “Bilhassa yeni yapı fiyatlarında yaşanan yüksek artışların nedeni olarak, yıllardır olduğu gibi bugün de Çimento Sektörünün ‘sebeup’ gösterilmesi mantıklı değil. Sektörümüzün söz konusu artışlara bahsedildiği düzeyde etki etmesi, matematiksel olarak mümkün gözükmemektedir.”

Dünya, 25.08.2021



Çimentoculardan fiyat açıklaması

ÇİMENTO sektörünün çatı kuruluşları TÜRKÇİMENTO ve Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), çimento fiyatlarına ilişkin yapılan tartışmalar ve çimento endüstrisinde yaşanan maliyet artışları üzerine ortak bir açıklama yaptı. Açıklamada, “Çimentocun birinci sınıf bir yapının tüm maliyeti içindeki payının yaklaşık yüzde 3 düzeyinde olduğu gerçeğinden hareketle inşaat sektöründeki fiyat artışlarının çimento sektörüyle ilişkendirilmesi gerçeği yansıtılmamaktadır. Sektördeki fiyatlar, maliyet artışının çok daha altında seyretmektedir. Yakın coğrafyada çimentonun en ucuz satıldığı ülke Türkiye’dir. Çimento fiyatlarına yüzde 200 gibi olağandışı bir artış yapıldığı iddialarının gerçeği yansıtılmamaktadır” denildi. TÜRKÇİMENTO CEO’su Volkan Bozay da, “İnşaat sektöründe yaşanan sıkıntıların nedeni olarak sektörümüzün hedef gösterilmeye çalışılması, makul görünmemektedir” dedi. ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan ise “Rekabet Kurumu, tüm sektörleri olduğu gibi, çimento sektörünü de yakından takip etmektedir. Yeni yapı fiyatlarında yaşanan yüksek artışların nedeni olarak, çimento sektörünün ‘sebeup’ gösterilmesi mantıklı değil. Sektörümüzün söz konusu artışlara bahsedildiği düzeyde etki etmesi, matematiksel olarak mümkün gözükmemektedir” dedi.

Hürriyet, 26.08.2021



Çimento maliyetlerindeki sorumlusu biz değiliz

Çimento sektörünün bir asrı aşkın süredir Türkiye için hiçbir fedakarlıktan kaçınmadığının altını çizen Dr. H. Serdar ŞARDAN, inşaat sektöründe yaşanan sıkıntıların nedeni olarak çimento endüstrisinin hedef gösterilmeye çalışılmasının yanlış bir tutum olduğunu belirtti ve sözlerini şöyle sürdürdü: “Bilhassa yeni yapı fiyatlarında yaşanan yüksek artışların nedeni olarak, yıllardır olduğu gibi bugün de Çimento Sektörünün ‘sebeup’ gösterilmesi mantıklı değil. Sektörümüzün söz konusu artışlara bahsedildiği düzeyde etki etmesi, matematiksel olarak mümkün gözükmemektedir.”

Sözcü, 25.08.2021



İNŞAATTA MALİYET TARTIŞMASI

Çimento sektörünün çatı kuruluşları TÜRKÇİMENTO ve Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), çimento fiyatlarına ilişkin tartışmalar üzerine ortak bir açıklama yaptı. Açıklamada, “115 milyon ton kapasiteyle Avrupa’nın en büyük ve dünyanın beşinci büyük üreticisi olan Türk çimento sanayisindeki kurumların ve sektörün, dönemsel gelişmelerde hedef gösterilmesinden vazgeçilmeli. İnşaat sektöründeki fiyat artışlarının çimento sektörüyle ilişkendirilmesi gerçeği yansıtıyor. Çimento sektörünün maliyetinin yüzde 80’ini döviz bazlı yakıt ve elektrik oluşturuyor” denildi.

Posta, 27.08.2021

GENEL SEKRETERİMİZ DR. H. SERDAR ŞARDAN BLOOMBERG HT TV "FOKUS" VE T24 "EKONOMİDE NE OLDU, NE OLUYOR, NE OLACAK?" YOUTUBE PROGRAMINA KONUK OLDU

Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN, çimento fiyatlarına ilişkin medyada yer alan tartışmalar ve çimento endüstrisinde yaşanan maliyet artışlarına yönelik açıklamalarda bulunmak üzere, 26 Ağustos 2021 tarihinde Bloomberg HT TV "Fokus" programına konuk oldu.

ŞARDAN, 27 Ağustos 2021 Cuma günü ise aynı konuda konuşmak üzere, T24 Ekonomi Yazarı Barış SOYDAN'ın "Ekonomide ne oldu, ne oluyor, ne olacak?" YouTube programına katıldı.

Programların kaydına YouTube kanalımızdan ulaşılabilir.



GENEL SEKRETERİMİZ DR. H. SERDAR ŞARDAN MİLLİYET VE DÜNYA GAZETELERİNE AÇIKLAMALARDA BULUNDU



Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, Sektörümüzün mevcut durumu ile ÇEİS'in eğitim ve gelişim faaliyetlerine yönelik olarak, 20 Temmuz 2021 tarihli Milliyet Gazetesine ve 11 Ağustos 2021 tarihli Dünya Gazetesine açıklamalarda bulundu.

Genel Sekreterimizin açıklamaları basında aşağıdaki çerçevede yer aldı;

SEKTÖRDE NİTELİKLİ ÇALIŞAN HAMLESİ: ÇİMENTO ÜRETİCİLERİ 'KAMPÜS'TE 800 KİŞİYİ EĞİTTİ

Çimento sektöründeki problemlere kalıcı çözümler getirmenin yolunu sürdürülebilir eğitimde gören Sendikamız, geçen yıl

kurduğumuz ÇEİS Kampüs'te faaliyetlerini hızlandırdı. Son yedi aylık dönemde 803 kişiye, 66 başlıkta eğitim verildi. Sektörün nitelikli gelişiminde eğitimin büyük önem taşıdığını dile getiren Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN, "2020'nin son günlerinde hayata geçirdiğimiz ÇEİS Kampüs, İSG eğitimleri dışında verilen tüm ÇEİS eğitimlerini de içine alacak şekilde; 'Kapsayıcılık, Güvenilirlik, Esneklik ve Markalaşma Vizyonu' kavramları çerçevesinde tasarlandı. Kampüs'te 10 sınıf ve 100'ün üzerinde eğitim başlığı bulunuyor. Kampüs açıldığından bu yana 66 eğitim gerçekleştirdik. Beyaz yakalı yönetici ve çalışanlardan bu eğitimlere 1000'i aşkın başvuru aldık. Tüm eğitimler için genel memnuniyet oranı 100 üzerinden 93,6 olarak gerçekleşti. Ayrıca, alanının uzman isimleri ile gerçekleştirdiğimiz ve bugüne kadar 16 başlıkta düzenlenen ÇEİS Webinar Serisi'ne 4 binden fazla kişi katıldı" dedi.

"İş sağlığı ve güvenliğinde örnek sektörüz"

ÇEİS'in iş sağlığı ve güvenliği eğitim merkezine sahip Türkiye'nin ilk işveren sendikası olduğunu belirten Dr. H. Serdar ŞARDAN, bu amaçla kurulan Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanların faydalanabileceği eğitimler verildiğini vurguladı. ŞARDAN bu alandaki çalışmalarını şöyle anlattı: 2017'den bu yana yoğun bir eğitim programıyla sektöre hizmet veren ÇİSİEM'in genel katılıma açık eğitimleri, 16 saatlik zorunlu İSG eğitimleri, ÇEİS İSG Liderlik Programı, ÇEİS Operasyonel Güvenlik Yetkinlik Programı ve Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Webinar Serisi'ne bugüne kadar yaklaşık 5 bin kişi katıldı. ÇEİS üyesi şirketlere destek olabilmek amacıyla, üyelerimize verdiğimiz yüzde 80 eğitim desteği oranını, 2021'de yüzde 100'e çıkardık. Çok tehlikeli işler arasında yer alan sektörümüzde bu girişimlerin diğer alanlara da örnek olmasını umuyorum."



Dünya, 11.08.2021

“Türkiye üretimde ve ihracatta Avrupa lideri oldu”

Genel Sekreterimiz, sektörün pandemi döneminde büyüdüğünü de belirtti; “2018 ve 2019’da iç pazarda yaşanan daralmanın ardından, 2020’de iç pazarda yüzde 23 büyüdük. 2021’in ilk 4 ayında ise çimento üretimi geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 30,9 oranında artarak 22 milyon 837 bin tona yükseldi, iç satışlar yüzde 35,4’lük artışla 17 milyon 213 bin tona ulaştı. Üretimde Avrupa’da birinci, dünyada altıncı sıradayız, ihracatta ise Avrupa’da birinci, dünyada ikinci sırada yer alıyoruz” dedi.



Milliyet, 20.07.2021

DR. H. SERDAR ŞARDAN, CEMENTÜRK DERGİSİNİN YOUTUBE KANALINA KONUK OLDU

Genel Sekreterimiz CemenTürk Dergisi ile gerçekleştirdiği YouTube röportajında “Sektörü geleceğe hazırlamak” vizyonumuz doğrultusunda hayata geçirdiğimiz projelerden bahsetti. İşgücü niteliğini artırmayı hedeflediğimiz ÇEİS Kampüs, sektörün yaratıcı ruhuna alan açtığımız Yapı Tasarım Yarışması, dijital haberleşmeyi hızlandıran mobil uygulamamız ÇİP: Çimento İletişim Platformu, 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, sektörümüzün mevcut durumundan da bahsetti.

Programın kaydına YouTube kanalımızdan (<https://www.youtube.com/watch?v=SzkBfNvoLg>) ulaşılabilir.



“ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE YENİ BİR PERSPEKTİF: ENDÜSTRİYEL İŞVEREN MARKASI ÇEKİCİLİĞİ” PROJEMİZİN STRATEJİK DANIŞMANLIK TOPLANTILARI TAMAMLANDI

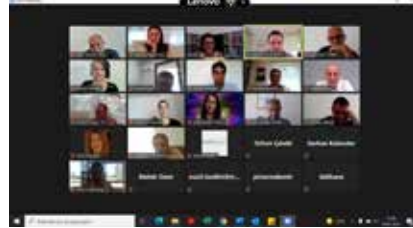
Sektörümüzün İnsan Kaynakları Sürdürülebilirliğine hizmet edecek “Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği” projemizin araştırma ve analiz süreçlerinin ardından, Evrim KURAN liderliğinde düzenlenen Stratejik Danışmanlık Toplantıları da tamamlandı.

İlkini 7 Temmuz 2021 ve ikincisini 29 Temmuz 2021 tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz toplantıların sonucunu 24 Ağustos 2021 tarihinde düzenledik. Toplantılarda; Yetenek Kazanımı, Kariyer, Öğrenme & Gelişim, Yaşam ve Yenilik başlıkları altında

araştırmamızın kritik bulguları, odak ve gelişim alanları ile bu aktivasyon alanları için 1 yıllık uygulama takvimi ve performans indikatörleri üzerinden geçtik.

Eylül ayında düzenleyeceğimiz bir webinar ile Araştırma çıktılarını sektörümüzle paylaşacak ve ardından proje dahilinde belirlenen aksiyonları hayata geçirmeye başlayacağız.

Danışmanlık toplantılarına katılarak, kıymetli fikirlerini bizimle paylaşan Sektörümüzün İnsan Kaynakları Yöneticilerine teşekkür ediyoruz.



ÇEİS'ten

MOBİL UYGULAMAMIZ "ÇİP: ÇİMENTO İLETİŞİM PLATFORMU" TESCİL EDİLDİ

Çimento Sektörü çalışanlarının, sektöre yönelik haberler ile ÇEİS faaliyetlerinden hızlı ve pratik şekilde haberdar olabileceği yeni nesil bir kanal oluşturmak amacıyla hayata geçirdiğimiz ilk mobil uygulamamız "ÇİP: Çimento İletişim Platformu" Türk Patent ve Marka Kurumu nezdinde tescil edildi.

Sendikamıza üye tüm şirket çalışanlarının mobil cihazlarına indirerek erişim sağlayabilecekleri uygulamamızdan; hukuk ve endüstri ilişkileri, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki yeterlilik ile ilgili çalışmaların yanı sıra kurumsal iletişim faaliyetleri, sektörel ve ilişkili istatistikler, vefat, atama gibi güncel duyurulara da ulaşılabilir.

ÇİP'i mobil cihazlarınıza App Store (<https://apps.apple.com/us/app/ceiscip/id1545821592>) ile Google Play (<https://play.google.com/store/apps/details?id=org.cimentoiletisimplatformu.appandroid>) üzerinden ücretsiz olarak indirebilirsiniz.



ÇEİS KAMPÜS YAZ AYLARINDA DA EĞİTİMLERİNE ARA VERMEDEN DEVAM ETTİ

Kurulduğu günden bu yana Sendikamız üyelerinin gelişimini hedefleyen ÇEİS Kampüs Temmuz–Ağustos aylarında da eğitimlerine ara vermeden devam etti.

CEMENT GELİŞİM PROGRAMI SON OTURUMUNU TAMAMLAYARAK SONA ERDİ



Adler iş birliğinde Mart ayında Mentorluk ve Mentilik Atölyeleri ile başlayan CeMent Gelişim Programı 4 aylık gelişim programı sonunda 06 Temmuz 2021 tarihinde Mentorluk Takım Koçluğu eğitimini de tamamlayarak sona erdi.

Çimento sektöründeki mentorluk-mentilik kültürünü geliştirmek, deneyimler ışığında öğrenmekle geçen bu süreç sayesinde mentilerin işyerlerine duydukları bağlılığı artırabilmek, işyeri kültürüyle bütünleştirmek ve büyük resme bakıldığında ÇEİS üyelerine güçlü bir gelişim alanı sağlayabilmek amacıyla gerçekleştirilen program 4,81 memnuniyet ortalamasıyla tamamlandı.

MÜZAKERE BECERİLERİ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Koç Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirilen Müzakere Becerileri eğitimi 06-07 Temmuz 2021 tarihlerinde tamamlandı.

İş hayatında hem iç hem dış iletişimde oldukça önemli olan müzakere becerisinin geliştirilmesi adına çalışmalar

yapılan eğitimde müzakere süreçleri, müzakereyi etkileyen unsurlar, gerçek müzakereye hazırlık vakaları, ikranın ana koşulları ve psikolojik tetikleyiciler üzerine konuşuldu.



BÜTÜNSEL YÖNETİM SANATI EĞİTİMİ TAMAMLANDI

ÇEİS Kampüs'ün ÇEİSLY21 | Liderlik ve Yönetim Sınıfı'nda yer alan Bütünsel Yönetim Sanatı eğitimi 13 Temmuz 2021 tarihinde tamamlandı.

Sabancı Üniversitesi, EDU iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde katılımcılar bir firmanın uzun vadede başarılı kalması için neler gerektiğinin yanı sıra, pazarlama, liderlik, operasyon yönetimi, strateji, finans ve iş modeli konularında pratik bilgiler edindiler.

Deneyimli eğitmen Dr. Yusuf SONER tarafından verilen eğitim 4,66 memnuniyet oranı ile katılımcılardan da tam not aldı.



EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ**LİDERLİĞİN ZİHİN KODLARI EĞİTİMİ
GERÇEKLEŞTİRİLDİ**

Sabancı Üniversitesi, EDU iş birliği ile gerçekleştirilen Liderliğin Zihin Kodları eğitimi 29-30 Temmuz 2021 tarihlerinde tamamlandı.

Katılımcıların liderlik kavramı çerçevesinde kişisel yönetim becerilerinin keşfedilmesine ve geliştirilmesine destek olmayı hedefleyen eğitimde kendini ve liderlik özelliklerini keşfetmek, liderlik kavramının merkezi olan beynimizi keşfetmek, duygusal zeka-beyin-liderlik arasındaki ilişkiler üzerine konuşuldu.

**PROJE YÖNETİMİNE GİRİŞ EĞİTİMİ TAMAMLANDI**

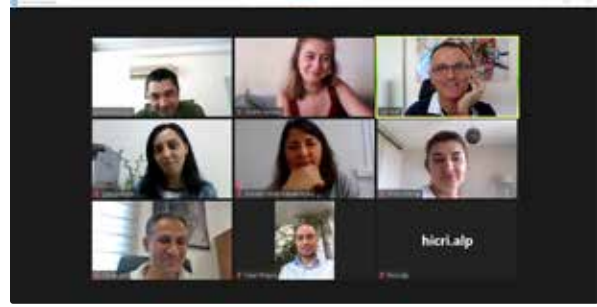
ÇEİSOP21 I Operasyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan Proje Yönetimine Giriş eğitimi 04-05 Ağustos 2021 tarihlerinde tamamlandı.

Sabancı Üniversitesi, EDU iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde proje nasıl ortaya çıkar, proje yönetimi nedir, başarı kriterleri nelerdir gibi soruların cevapları bulunurken proje yönetimi süreç grupları, bilgi alanları ve organizasyon yapıları üzerine konuşuldu.

**LİDERLİKTE TRANSAKSİYONEL ANALİZ EĞİTİMİ
GERÇEKLEŞTİRİLDİ**

ÇEİS Kampüs'ün ÇEİSLY21 I Liderlik ve Yönetim Sınıfı eğitimleri arasında bulunan Liderlikte Transaksiyonel Analiz eğitimi 02,10,16,17 Ağustos 2021 tarihlerinde 2 grup olarak tamamlandı.

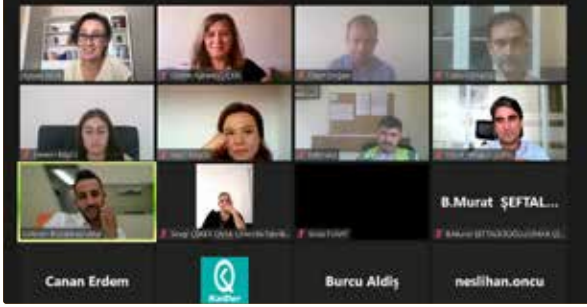
MCT iş birliği ile 4 yarım gün olarak interaktif bir biçimde işlenen eğitimde transaksiyonel analizin tanımı ve tarihçesi, ego durumları, kişilik envanterleri işlenirken katılımcıların bu konuda yetenekleri ve bu yeteneklerin liderlikte kullanım biçimleri hakkında konuşuldu.

**İŞ YAŞAMINDA NEZAKET KURALLARI EĞİTİMİ
TAMAMLANDI**

İş Yaşamında Nezaket Kuralları eğitimi Türkiye Kalite Derneği iş birliği ile 24 Ağustos 2021 tarihinde tamamlandı.

Şirketlerin kurumsal kültür unsurunu ön plana çıkarmak, kültür unsurlarını paylaşmak ve kurumsal farkındalığı

artırmak amacıyla gerçekleştirilen eğitimde kurum kültürü ve kurumsal farkındalık, kimlik ve kişilik kalıpları, haberleşme kuralları, telefonda ve yazılı iletişim kuralları, etkili toplantı yönetimi gibi konular üzerine konuşuldu.



ÇEVİK (AGİLE) LİDERLİK EĞİTİMİ TAMAMLANDI

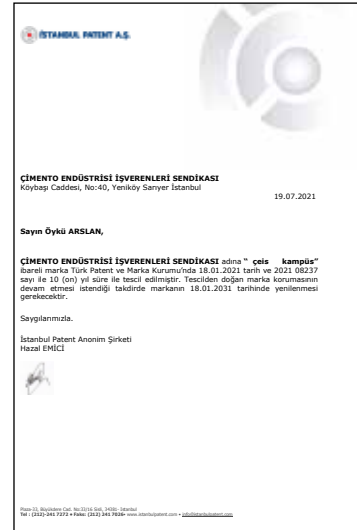
Şirketlerin hızlı değişen dünya koşullarına ayak uydurmasına destek olan en önemli dayanaklardan biri haline gelen Çevik (Agile) Liderlik eğitimi 23-26 Ağustos 2021 tarihleri arasında 2 grup halinde tamamlandı.

MCT iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde; çevik liderliğin 3 aktivite alanı, çevik liderlik yetkinlikleri, otonom takımlar kurmak, yetenek miktatısı, özgürlükçü, mücadeleci ve moderatör olmak, müşteri odaklılık, 30-60-90 gün planlaması üzerine konuşuldu.



"ÇEİS KAMPÜS" MARKA VE LOGOSU TESCİL EDİLDİ

2021 yılı başında kurulan ve amacı üye firmalarımızın çalışanlarının mesleki ve kişisel yetkinliklerinin geliştirilmesine katkı sağlamak olan ÇEİS Kampüs marka ve logosu Türk Marka ve Patent Kurumu tarafından tescillendi.

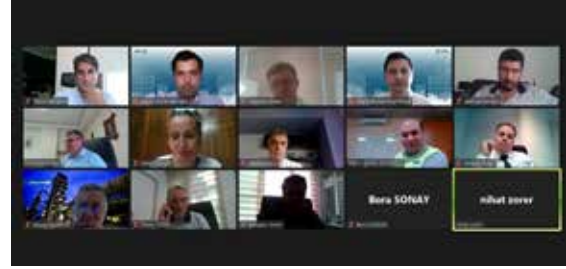


ÇEİS
KAMPÜS

ÇEİS 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 17 Ağustos 2021 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, ÇEİS İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilerek, Çimento Sektörü İSG Performans Değerlendirmesi Prosedürü'nde gerçekleştirilen değişiklikler hakkında müzakere edildi.



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 yararlanacaktır. Şuana kadar sistem üzerinden eğitimini tamamlayan çalışan sayısı 3.124 kişidir. Ayrıca, Üyemiz Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ergani Şubesi, 16 saatlik Temel İSG eğitimlerini online sistemimizden tüm çalışanlarının katılımıyla tamamlayan ilk üyemiz oldu. Üyemizi ve çalışanlarını tebrik ediyoruz.



ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMININ 1. 2. VE 3. MODÜL EĞİTİMLERİ ONLINE SINIFLARDA TAMAMLANDI

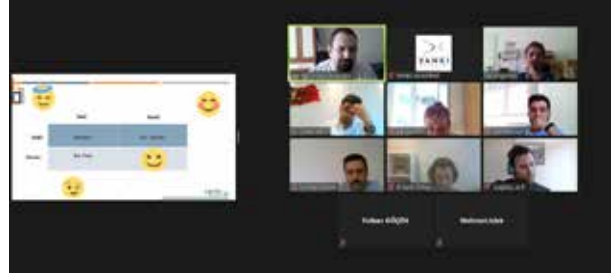
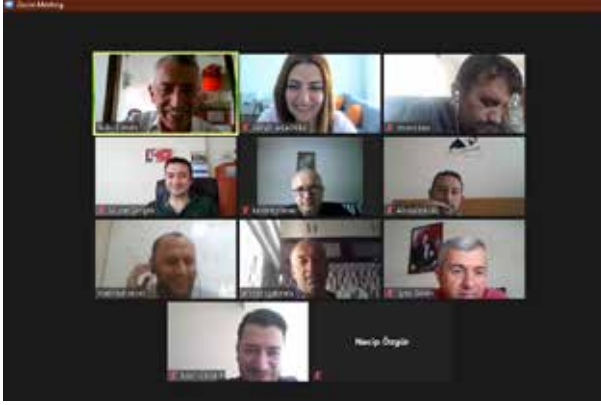
ÇİSİEM üzerinden gerçekleşen ve daha önce 13 grup katılımcının 1. ve 2. modül eğitimleri tamamlanmış olan Programın, 3. modül eğitimleri 6 Nisan 2021 tarihinde başladı.

Bu kapsamda;

- 11. grup 3. Modül eğitimi 29 – 30 Haziran – 01 – 02 Temmuz 2021
- 12. Grup 3. Modül eğitimi 06 – 09 Temmuz 2021
- 13. Grup 3. Modül eğitimi 27 – 30 Temmuz 2021

tarihlerinde 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.

EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

1., 2. ve 3. modül eğitimlerini tamamlayan tüm 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 ilk üç modülünü tamamlayan katılımcılarına eğitime katılım/başarı belgesi verilmiş olup, 4. modül kapsamında projelerini ileten çalışanlara ise "ÇEİS İSG Liderlik Diploması" verilecek.

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

ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİDERLİK PROGRAMI

MODÜL	GÜN	BAŞLIK	İÇERİK
MODÜL 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	-	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.

OLAY KÖK - NEDEN ANALİZİ TEKNİKLERİ EĞİTİMİ

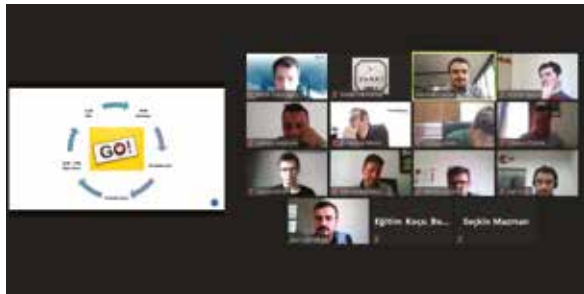
“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 08 – 09 Temmuz ve 05 – 06 Ağustos 2021 tarihleri arasında 2 grup halinde “Olay Kök - Neden Analizi Teknikleri Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

Söz konusu eğitimde, olay sonrası acil durum haberleşmeleri-planların uygulanması-olay yeri yönetimi, görüşmelerde dikkat edilecek noktalar, araştırma ekibinin seçimi ve organizasyonu, olay/kaza ve yüksek potansiyelli atlatmalar gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.

ÇİSİEM Genel Katılıma Açık Eğitimler
Olay Kök Neden Analizi Eğitimi
Eğitimci:
Çağlar DOHMAN

08-09 Temmuz 2021
1.Grup: 09:00 - 12:30
2.Grup: 13:00 - 16:30

www.isgegitimerkezi.org
bilg@isgegitimerkezi.org
0262 745 15 14



YÜKSEKTE ÇALIŞMA FARKINDALIĞI EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 13 – 14 Temmuz 2021 tarihleri arasında “Yüksekte Çalışma Farkındalığı Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara yükseklik kavramı, kişisel koruyucu donanımların doğru seçimi, yaşam hatlarını kullanma hakkında genel bilgiler, asılı kalmış personeli kurtarma hakkında genel bilgiler, yüksekte çalışmalarda altın kurallar gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.






ÇİSİEM Genel Katılıma Açık Eğitimler

Yüksekte Güvenli Çalışma Farkındalığı Eğitimi

Eğitimci:
Serhan BAK



13-14 Temmuz 2021

1. Grup: 09:00 - 12:30
2. Grup: 13:00 - 16:30

www.igegitimmerkezi.org
bilgi@igegitimmerkezi.org
0262 745 15 14



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 altıncısı “Trafikte Farkındalık Sanatı - 2” konu başlığıyla 08 Temmuz 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Mert İNTEPE'nin konuşmacılığında, Gözde AY ŞAHİN'in moderatörlüğünde lastik güvenliği, hava koşullarına göre güvenli sürüş, ıslak ve kaygan zeminlerde fren teknikleri, viraj ve manevra kabiliyetleri, ABS fren sistemi gibi konuların üzerinde duruldu.




ÇEİS Online Aile Buluşmaları - 16

TRAFİKTE FARKINDALIK SANATI-2



Mert İNTEPE (konuşmacı)
Gözde AY ŞAHİN (moderatör)

08 Temmuz 2021 Perşembe
Saat: 20:00-21:00




Webinarların on yedincisi “Tükenmişlik, İş Hayatı ve Medya” konu başlığıyla 26 Ağustos 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Prof. Dr. Nezh ORHON’un konuşmacılığında, Alparslan YILMAZ’ın moderatörlüğünde, medya ve sosyal medya ile kurduğumuz bağ, tükenmişliği anlamak ve belirtileri, stres ve tükenmişlik arasındaki ilişki ile farklar, medyanın tükenmişlikte rolü ve tükenmişliğin (doğrudan ve dolaylı medyanın) iş yaşamına etkisi gibi konuların üzerinde duruldu.



ÇALIŞANLAR İÇİN MESLEKİ SAĞLIK RİSKLERİNDEN KORUNMA KİTAPÇIK SERİSİ YAYINLANDI

“Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi” kapsamında, proje sonuç raporu ile iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine yönelik altı başlıkta rehber dizisi hazırlanarak daha önce üye fabrikalarımızın bilgisine sunulmuştu.

Proje çalışmalarının devamı olarak özellikle mavi yakalı çalışanların kullanımı için dört başlıkta çalışanlar için mesleki sağlık risklerinden korunma kitapçık serisi hazırlanarak, Sendikamız üyelerine iletildi. Ayrıca, söz konusu kitapçık serisine <https://ceis.org.tr/isg/yayinlar/baglantisindan-ulaşilabilir>.



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
KURULU TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 13 Ağustos 2021 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantıda, çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler ile son dönemde yapılan mevzuat değişiklikleri hakkında bilgi verildi, ardından ÇEİS'in devam eden faaliyetleri paylaşıldı.

VOTORANTİM HASANOĞLAN
ÇİMENTO FABRİKASI'NDA MYK
MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ
SINAVLARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerden olan Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3 ve 4) mesleği için Sendikamız çatısı altında kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerine devam ediyor.

09-11 Ağustos 2021 tarihleri arasında Votorantim Hasanoğlan Çimento Fabrikası'nda düzenlenen Çimento Değirmeni, Farin Değirmeni ve Fırın Sahalarında gerçekleşen Çimento Üretim Elemanı mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavlarına 11 üretim ustası ve işçisi katıldı.

İlk olarak Ankara ve çevresinde bulunan; Baştaş Başkent, Limak Anka ve Votorantim Hasanoğlan Çimento Fabrikalarında gerçekleştirilen 83 adet sınav ve belgelendirme organizasyonlarına 61 aday katıldı ve sınavlarda başarı göstererek belgelendirildi.

ULUSAL YETERLİLİK
FAALİYETLERİ

AKÇANSA, 'İŞİN GELECEĞİ'Nİ BUGÜNE TAŞIYOR

Akçansa, son yıllarda tüm dünyada yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda hazırlığını yaptığı, iş yapış şekillerini geliştirmek ve insan kaynağını ihtiyaç duyduğu yetkinliklerle donatmak amacıyla Future of Work (İşin Geleceği) projesini hayata geçirdi.

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK proje için; "Hem Sabancı Topluluğu hem de Akçansa olarak geleceğe hazırlanmanın ve fark yaratmanın önemini farkındayız. İşlerimizin, insan kaynağımızın, iş yapış biçimlerimizin, çalışma ortamlarımızın geleceğini paydaşlarımızı da içine alacak şekilde bütüncül ve insan odaklı bakış açısıyla yeniden tasarlamaya başladık. Uzun zamandır üzerinde çalıştığımız Future of Work projemizin ilk adımlarını atarak geleceği bugüne taşıyoruz. Proje kapsamında önümüzdeki dönem Akçansa adına önceliklerimizi belirledik. Fiziksel ve zihinsel sağlık, esnek işgücü ve yüksek performans, yetenek ve beceri yönetimi, geleceğin liderliği, amaç odaklı organizasyon ve kültür, dijital, veri odaklı ve çevik organizasyon, uzaktan çalışma başlıkları olmak üzere toplam 7 ana başlıkta sektörümüzün global oyuncularına göre şirketimizin olgunluk seviyesini belirledik. Tüm sınırların ötesinde büyüme vizyonumuz ile sektörümüzde her zaman ilklere imza atan şirketimiz bu konuda da liderlik bayrağını taşımaya devam edecek" dedi.

Akçansa İnsan Kaynaklar Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ; "Future of Work projemizde ilk aşamada bütünsel sağlık, gelecek için gelişim ve amaç odaklı çalışmalarımıza başladık. Çalışan destek programlarından (medikal&psikolojik) Akçansalıların istediği zaman ve mekanda alabileceği dijital eğitimlere, esnek çalışma sisteminden tüm çalışanlarla bir araya geldiğimiz toplantılara kadar farklı alanlarda projeler hayata geçirdik. Örneğin, tüm çalışanlara

Wellbees uygulaması ile spor ve beslenme konularında uzmanlarla görüntülü görüşme yapıp danışmanlık alabilecekleri, canlı spor derslerine katılabilecekleri programlar sunuyoruz. Akçansa'nın stratejileri ile uyumlu proje çalışmaları ile yaparak deneyimleyerek öğrenmeyi destekliyoruz. Şirket içi ve departmanlar arası iş birliği ve bilgi paylaşımını artırmayı amaçladığımız Project Marketplace platformunu oluşturduk. İşletmeler fonksiyonu çalışanlarının teknik yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla Skill Matrix'i hayata geçirdik. Önümüzde bizi bekleyen yeni bir dönem var. Çalışanlarımızın ihtiyaçlarına özel programlar sunmaya devam edeceğiz" dedi.



AS ÇİMENTO KATI ATIK POMPALAMA SİSTEMİ İLE HER GÜN 550 TON ATIĞI BERTARAF EDİYOR

AS Çimento tarafından Antalya Büyükşehir Belediyesi iş birliğiyle devreye alınan atık bertaraf sistemi, Antalya'nın günlük 550 ton katı foseptik atığını tamamen yok ediyor. Kurulan bu sistemle, Antalya'nın korunması adına önemli bir misyonu üstlenen As Çimento'nun Genel Müdürü Nihat KILIÇ, geliştirilen pompalama sistemi ile Türkiye'de ilk defa bir ilin bütün atığını, çimento fabrikası içerisinde modern bir şekilde bertaraf eden sistemi kurduklarını belirtti.

Nihat KILIÇ konu ile ilgili olarak şöyle konuştu: "Bu sistem daha önce Türkiye'de uygulanmış bir sistem değildi. Araştırmalar yaparak, yabancı firmalardan da teklifler aldık. Ülkemize katkısı olsun diyerek ve riskleri de göze alarak yerli üretim yapan firmalara yöneldik. 3 ay gibi kısa bir sürede üretim ve montajı yapıldı. Bu süreçte bazı zorluklar yaşadık fakat firma ürününün arkasında durarak modern bir hale getirdi. Şu anda 3 tane pompamız en kaliteli şekilde çalışıyor. Günde 550 ton atığı bertaraf ediyoruz. Türkiye'de illerin foseptik atıkları halihazırda değerlendirilmektedir. Atıklar kurutma sistemiyle kurutulur ve yakıt olarak kullanılır. Bizim sistemimiz ise; atığın doğal haliyle sistemin bertaraf yerlerine pompalanması mantığıyla geliştirildi. Hiçbir artı enerji harcamadan, kalori harcamadan yapılan bir sistem olmasıyla da önemlidir. Sistemimize gelen bu atıkların yüzde 80'i su ve yüzde 20'si katı atıktır. Katı atığın kalorisi vardır ve bu kalorinin bir kısmı, o suların buharlaştırılmasında kullanılıyor. Bir kısmı da sisteme geri kazandırılıyor. Böylelikle kömür elde etmiş oluyoruz. Bunları da sistemde yakıyoruz ve modern şekilde bertaraf etmiş oluyoruz."

Kurulan sistemle, Antalya Belediyesi'nin tabiat ve yeraltı su kaynaklarının korunması adına atıkları

ÜYELERİMİZDEN

bertaraf etme maliyetinin bir bölümünden kurtulduğuna dikkat çeken KILIÇ, "Biz de 500 ton atık içindeki yüzde 20'lik katı atığın yüzde 10'unu suyun buharlaştırılmasında kullanıyoruz. Yani kömür elde ediyoruz. Dolayısıyla yılda 120 bin ton bertaraf ederken, yüzde 10'unu kömür olarak geri kazanıyoruz. Yılda 12 bin ton kömür elde etmiş oluyoruz. Atıklar, bu memleketin denizine gideceğine ve yer altı sularına karışacağına, AS Çimento'da değerlendiriliyor ve ekonomiye katkı sağlıyor" dedi.

Hayata geçirdikleri bu projenin, Türkiye için çok büyük bir fırsat olduğuna dikkat çeken Nihat KILIÇ, "Bizim gibi yakma sistemi olan, kömür kullanan, atık ısıyı olan sistemlerde kullanılabilir. Özellikle çimento fabrikalarının tamamında uygulanabilir. Türkiye'de 57 tane entegre çimento tesis bulunuyor. Bu tesislerin taşın altına elini koymak isteyen bütün yöneticileri sistemi test edip deneyebilir ve ülkemize de çok büyük katkı sağlamış olurlar" şeklinde konuştu.



ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE AR-GE FAALİYETLERİ ANLATILDI

Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ) Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) ve AKÜ Mühendislik Fakültesi tarafından 'Çimento Sektöründe Ar-Ge Faaliyetleri' konulu konferans düzenlendi.

Zoom platformu üstünden çevrim içi olarak gerçekleştirilen ve moderatörlüğünü AKÜ TTO Koordinatörü ve Afyon Meslek Yüksekokulu Müdürü Prof. Dr. Tayfun UYGUNOĞLU'nun yaptığı etkinlikte Baştaş Çimento AR-GE Departmanından Çağatay Alp ARSLAN konuşmacı olarak yer aldı.

Programın açış konuşmasını gerçekleştiren AKÜ TTO Koordinatörü Prof. Dr. Tayfun UYGUNOĞLU, çimento sektörünün Mühendislik Fakültesi bölümlerinin çoğunu ilgilendiren alanlar içerdiğini, bu konuda çalışmaların mevcut olduğunu ve araştırma alanlarının ise çok daha geniş olduğunu ifade etti. Konuşmacı olarak katılan Baştaş Çimento AR-GE Departmanından Çağatay Alp ARSLAN ise konferansta yaptığı konuşmada çimento üretim süreçlerini, son yıllarda hem süreçlerde hem de çevre koruma konusunda yapılan yenilikleri anlattı. Türkiye'de farklı yerlerde üretim tesisleri olan fabrikanın AR-GE alanında yaptıkları çalışmalardan da bahseden ARSLAN, farklı üniversiteler, farklı kurumlar ve farklı ülkelerde yaptıkları iş birlikleri ile yürüttükleri projelere ilişkin bilgiler verdi. Arslan ayrıca, eğitim ve araştırma alanlarında AKÜ ile iş birliklerin artırılarak devam edebileceğini söyledi. Katılımcıların sorularının cevaplanmasının ardından konferans sona erdi.



BATIÇİM YÖNETİMİNDE BAYRAK DEĞİŞİMİ

Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş.'deki hisse satışının, Rekabet Kurulu tarafından onaylanması ile gerçekleştirilen devir sonrasında, Batıçim'de bayrak değişimi yaşandı. Batıçim Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Sabit AYDIN seçildi. 2021 yılına bünyesinde barındırdığı 6 şirket, bini bulan istihdam ve 2 milyar TL ciro hedefiyle giren Batıçim'de resmileşen satış sonrası, yeni dönem başladı.



Batıçim Yönetim Kurulu Başkanlığı'na seçilen Sabit AYDIN; Batıçim'i çok daha iyi noktalara getirmeyi hedeflediklerini ifade etti. AYDIN, "Batıçim pay alımı ile firmamız adına önemli bir yatırım yaptık. Batıçim yatırımı sadece bizler ve ailemiz için değil, bölge ekonomisi için de büyük anlam taşıyor. Batıçim yarım asır önce yüzde yüz Türk sermayesi ile kurulduktan sonra hızla büyüyerek Türk çimento endüstrisinin güçlü şirketlerinden biri haline gelmiştir. Uluslararası pazarlarda da güven duyulan ve tanınan bir marka haline gelmiştir. Çiftay olarak şimdi Batıçim'de devraldığımız bayrağı daha da yukarıya taşımanın gayreti içinde olacağız. Çimento üretiminden enerjiye, liman işletmeciliğinden istihdama kadar birçok alanda teknolojiyi ve kaliteyi esas alarak Batıçim markasını ileriye taşımak için geceli gündüzlü çalışacağız" diye konuştu.

Öte yandan Grup Genel Müdürlüğü'ne Akif GEÇER, Mali İşler Direktörlüğü'ne (CFO) ise Arif Alp DÜNDAR atandı.

Arif GEÇER, 1991 yılında ODTÜ Kimya Mühendisliği Bölümü'nden mezun olup, aynı yıl Denizli Çimento Sanayi T.A.Ş.'de Üretim Mühendisi olarak çalışma hayatına başladı. 1992 yılında Üretim ve Vardiya Mühendisi olarak görevine devam etti. 1995-2001 yılları arasında Oyak-Sabancı Ortaklığı olan Niğde Çimento'da Üretim Şefi, 2001-2006 yılları arasında Oyak Ünye Çimento'da Üretim Müdürü olarak çalıştı. 2006-2008 yılları arasında Türkerler Şanlıurfa Çimento Fabrikası'nda Genel Müdür olarak görev yaptı. 2008-2011 yılları arasında Sanko-Barbetti Ortaklığı Çimko Narlı Çimento'da Genel Müdürlük görevinin ardından, 2013-2015 yılları arasında Türkerler Nuryol Çimento'da Genel Müdürlük görevini yürüttü.

Arif Alp DÜNDAR ODTÜ İşletme Bölümü'nden mezun olduktan sonra çalışma hayatına 1989 yılında Arthur Andersen'de Denetçi olarak başladı. 1994-2003 yılları arasında Lafarge Türkiye'de, 2006-2012 yılları arasında Beyaz Filo'da, 2012 yılı içerisinde Genpower'da 2012-2013 yılları arasında Mobiliz'de, 2013-2019 yılları arasında Mapei Yapı Kimyasalları'nda ve 2020-2021 yılları arasında ise Çelikler Holding Enerji Grubu'nda CFO olarak görev yaptı.

ÜYELERİMİZDEN

SABANCI, BUNOL FABRİKASINI SATIN ALDI

Sabancı Holding ve Çimsa iştiraki Çimsa Sabancı Cement BV, İspanya'daki beyaz çimento fabrikası Bunol'u 155,2 milyon doları bedel karşılığında devralma sürecini tamamladı.

Sabancı Holding Yapı Malzemeleri Grup Başkanı Burak ORHUN, söz konusu yatırımın Sabancı Topluluğu'nun son yıllarda yaptığı en büyük uluslararası satın almalardan biri olduğunu belirterek şunları söyledi:

"Çimsa markası ile attığımız bu adımla uluslararası yatırım ağıımızı Bunol ile taçlandırmış ve Türkiye'deki liderlik konumumuzu global arenaya taşımış oluyoruz. Avrupa'nın teknolojik olarak en gelişmiş beyaz çimento fabrikasının devralma sürecini büyük bir kararlılıkla yürüttük ve tamamladık. Bu büyüme taahhütlerimizden biriydi. Yerine getirdik. Böylece dünya liginde 3'üncü sıradan 2'nciliğe yükselerek öncü oyuncuların biri olma pozisyonumuzu daha da güçlendirmiş olduk."

Çimsa Genel Müdürü Umut ZENAR da, "Bunol Fabrikası'nın üretim ve dağıtım ağına eklenmesiyle Çimsa markası, Avrupa, Kuzey Afrika ve Güney Amerika'da ihracat ağını güçlendirecek ve etki alanını artıracak" dedi.



“MEDCEM VE ULUSAL EGEMENLİK” KONULU RESİM YARIŞMASI SONUÇLANDI

Medcem Çimento, çalışanlarının olduğu kadar ailelerinin ve çocuklarının motivasyonunu en üst seviyede tutabilmek için yıl içinde çalışanların, ailelerinin veya çocuklarının katılabildiği çeşitli etkinlikler, yarışmalar, buluşmalar düzenliyor.

Yakın zamanda düzenlenen “Medcem ve Ulusal Egemenlik” temalı ödüllü resim yarışması da bu etkinliklerden biri. Şirket çalışanlarının çocuklarının katılımına açık olan yarışma oldukça rağbet gördü. Çocuklara yönelik bu tip yarışmaları ve etkinlikleri bölgesel düzeye yayarak gelecek periyotlarda da sürdürmek hedefleniyor.

Şirket çalışanlarının 6-14 yaş arası çocuklarının katılımıyla gerçekleşen yarışma sonucunda dereceye giren çocuklara, bisikletin yanı sıra TÜBİTAK’ın popüler bilim dergileri olan Bilim Çocuk ve Bilim Teknik dergilerinin bir yıllık aboneliğini ödül olarak sunuldu.



OYAK ÇİMENTO'YA “ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMİ” GOLD SERTİFİKASI VERİLDİ

Türkiye çimento endüstrisinin kapasite ve pazar lideri OYAK Çimento, CPC Belgelendirme Muayene Dene Hizmetleri (CPC) tarafından, 2021 yılına dair 7 entegre fabrika, 4 öğütme/paketleme tesisi ve merkez ofis için yürütülen tetkik ve belgelendirme çalışmaları sonucunda sistem ve ürün kapsamında “Entegre Yönetim Sistemi” Gold Sertifikası’na layık görülen Türkiye’deki ilk çimento markası oldu.

Türkiye’nin en büyük çimento markası OYAK Çimento, verimlilik, yaratıcılık ve kâr odaklılık ilkeleriyle çimento kullanım alanlarını geliştirip sektöre yön verirken, uyguladığı entegre yönetim sistemi ile de sektörde fark yaratıyor. Türkiye’nin yedi coğrafi bölgesinde bulunan 1 merkez ofis, 7 entegre fabrika ve 4 tesisiyle faaliyetlerini sürdüren OYAK Çimento, CPC tarafından gerçekleştirilen ‘Çoklu İşletme’ tetkik süreci ile TS EN 9001 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN 14001 Çevre Yönetim Sistemi, TS ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi, TS EN 50001 Enerji Yönetim Sistemi standartlarını kapsayan Entegre Yönetim Sistemi ve üretilen ürünlerin belgelendirme süreçlerini başarıyla tamamladı.

Sektörel anlamda sistem ve ürün kapsamında CPC standartlarını entegre olarak yerine getiren OYAK Çimento, böylelikle CPC “Entegre Yönetim Sistemi” Gold Sertifikası’nı Türkiye’de kazanan ilk çimento markası oldu.

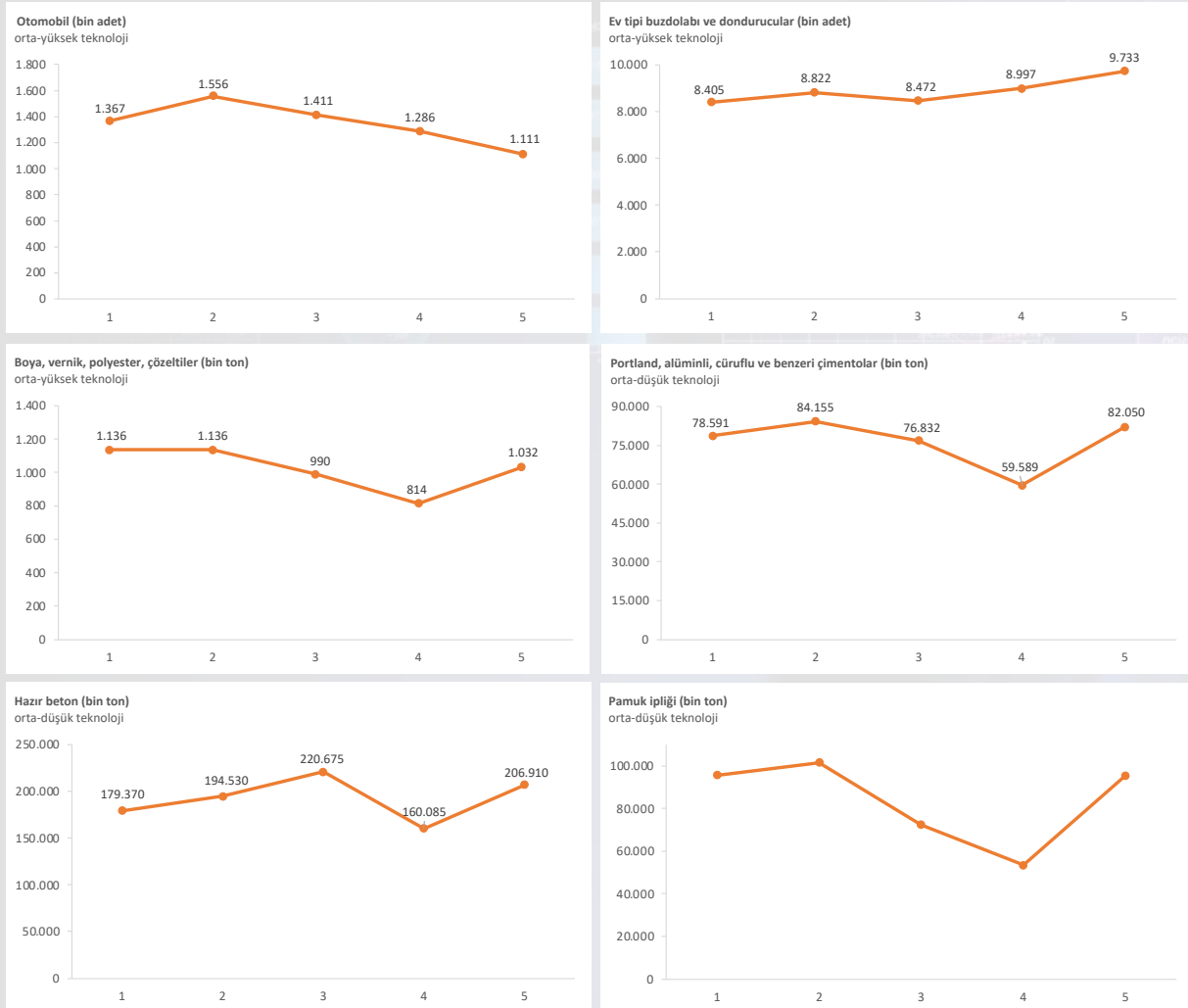


YILLIK SANAYİ ÜRÜN (PRODCOM) İSTATİSTİKLERİ, 2020

Yıllık Sanayi Ürün (Prodcom) İstatistikleri; sanayi kesimince (imalat sanayi ve madencilik & taşocakçılığı) üretilen ürünlerin ve az sayıda birtakım sınaî hizmetin, yıllık periyotta ve Türkiye düzeyinde miktar ve değer olarak üretimini ortaya koymaktadır. Ürünlerin sınıflandırılmasında, Avrupa Komisyonu'nun bünyesinde yer alan Eurostat'ın PRODCOM sınıflamasından geliştirilen 10 haneli PRODTR 2017-2018 Listesi kullanılmıştır. TÜİK tarafından toplanan istatistikler, Sendikamız Araştırma ve İstatistik Birimince sektörümüz açısından da incelenerek yorumlanmıştır.

Seçilmiş sanayi ürünlerinin üretimi, 2016-2020

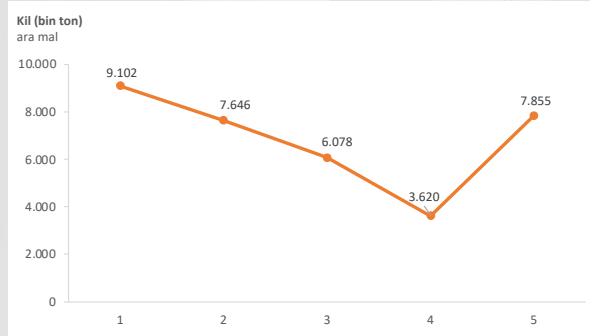
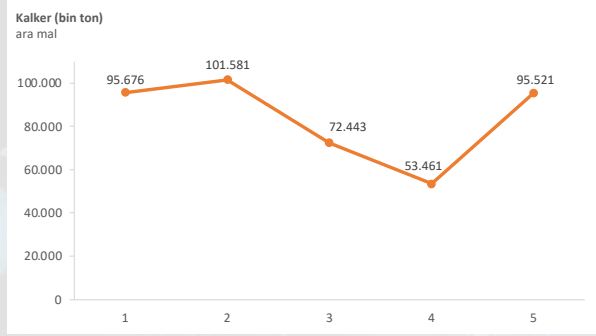
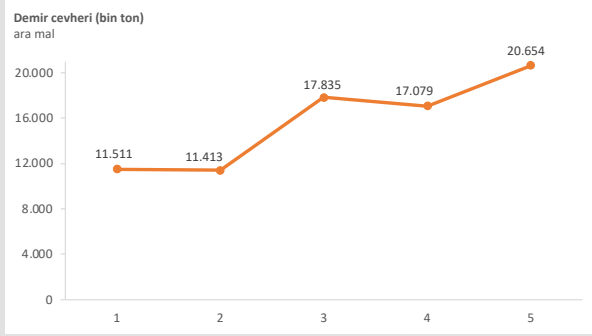
Ülkemizde 2020 yılında 1 milyon 110 bin 711 adet otomobil, 9 milyon 733 bin 466 adet ev tipi buzdolabı ve dondurucu, 1 milyon 32 bin 327 ton boya, vernik, polyester, çözeltiler, 82 milyon 49 bin 790 ton portland, alüminli, cüruf ve benzeri çimento, 206 milyon 909 bin 671 ton hazır beton ve 1 milyon 564 bin 443 ton pamuk ipliği üretilmiştir.



Kaynak: TÜİK

Demir, kalker ve kil üretimi, 2016-2020

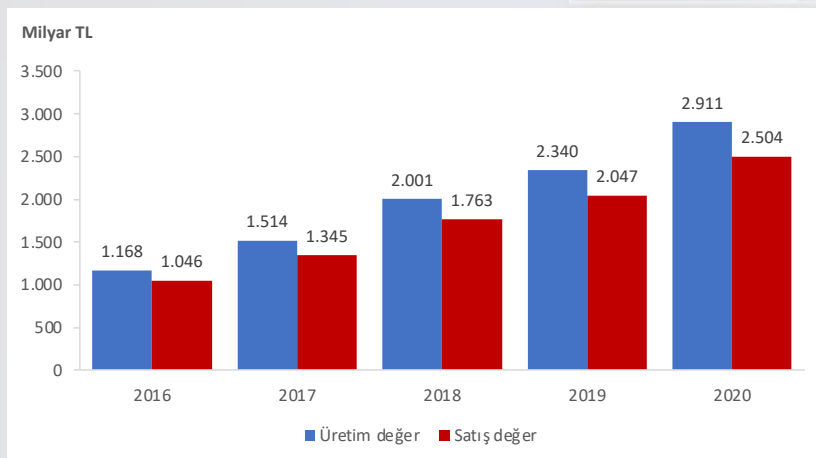
Çimento üretiminde hammadde olarak kullanılmakta olan ve PRODCOM istatistiklerinde ara mallar olarak sınıflanan demir cevheri 2020 yılı itibariyle 20 milyon 654 bin 339 ton üretilirken, kalker 95 milyon 521 bin 275 ton ve kil ise 7 milyon 855 bin 411 ton üretilmiştir.



Kaynak: TÜİK

Sanayi ürünlerinin toplam üretim ve satış değerleri, 2016-2020

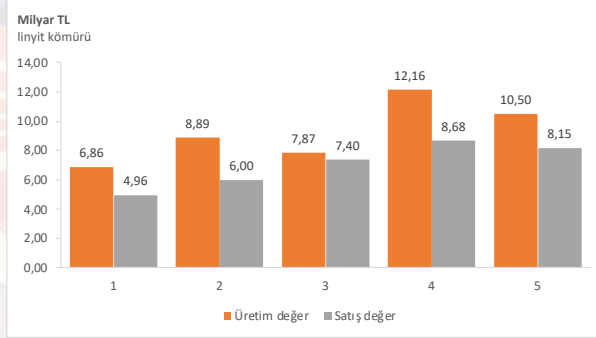
Girişimlerin ürettikleri ürünlerden yaptıkları satış 2020 yılında 2 trilyon 503 milyar 774 milyon TL oldu. Bu değer 2019 yılında 2 trilyon 47 milyar 5 milyon TL iken 2018 yılında 1 trilyon 763 milyar 373 milyon TL olarak gerçekleşti.



Kaynak: TÜİK

Linyit ve petrokokun üretim ve satış değerleri, 2016-2020

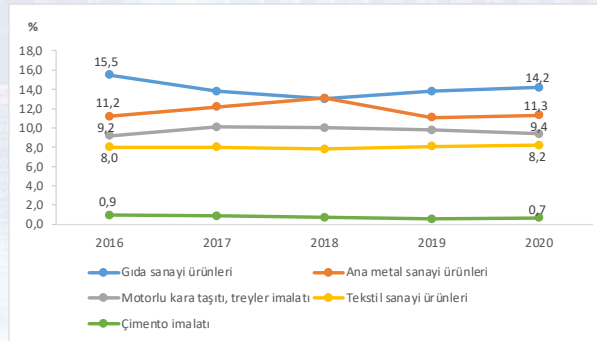
Çimento üretiminde kullanılan ana yakıtlardan biri olan linyit kömürünün satışından 2020 yılında 8 milyar 151 milyon 485 bin 916 TL elde edilmiştir.



Kaynak: TÜİK

Satış değerine göre en yüksek paya sahip ilk dört sanayi bölümü ve çimento sanayi, 2016-2020

Girişimlerin 2020 yılında ürettikleri ürünlerden yapılan satış tutarının %14,2'sini gıda sanayi ürünleri oluşturdu. Bunu %11,3 ile ana metal sanayi ürünleri, %9,4 ile motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı ve %8,2 ile tekstil sanayi ürünleri takip etti. Çimento sanayisinin üretilen ürünlerden yapılan satış tutarının payı 2020 yılında %0,7 oldu.



Kaynak: TÜİK

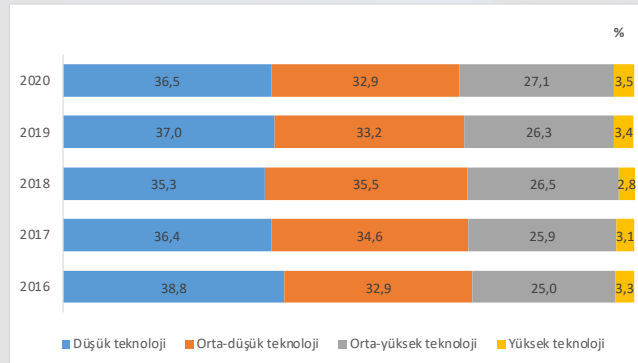
Satış değerine göre en yüksek paya sahip ilk on sanayi bölümü (Nace Rev.2), 2016-2020 (%)

Tanım	Yıl				
	2016	2017	2018	2019	2020
Gıda sanayi ürünleri	15,5	13,8	13,0	13,8	14,2
Ana metal sanayi ürünleri	11,2	12,2	13,1	11,1	11,3
Motorlu kara taşıtı, treyler imalatı	9,2	10,1	10,0	9,8	9,4
Tekstil sanayi ürünleri	8,0	8,0	7,8	8,1	8,2
Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	5,2	5,1	5,6	5,8	6,3
Fabrikasyon metal ürünleri imalatı	5,2	5,4	5,3	5,5	6,2
Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	5,4	5,4	5,3	5,2	5,4
Elektrikli teçhizat imalatı	5,0	4,9	4,9	4,6	5,1
Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	4,3	4,4	4,4	4,3	4,7
Giyim eşyalarının imalatı	5,1	4,8	4,6	4,9	4,4
Çimento imalatı	0,9	0,9	0,7	0,6	0,7

Kaynak: TÜİK

Teknoloji düzeyine göre ürünlerin oransal dağılımı, 2016-2020

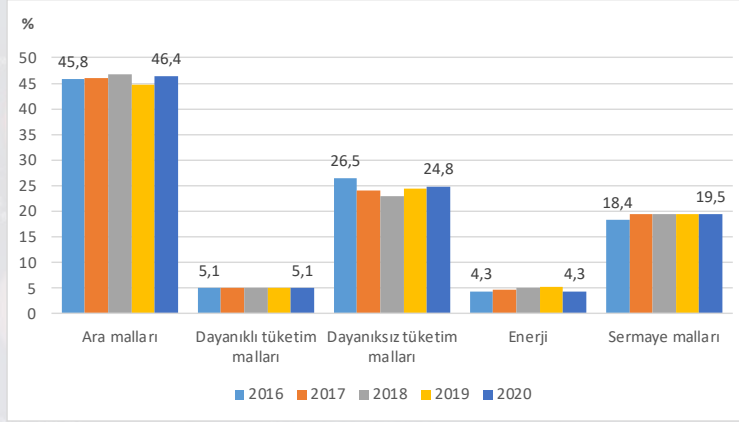
İmalat sanayinde 2020 yılında üretilen ürünler teknoloji düzeylerine göre sınıflandırıldığında, yüksek teknoloji sınıfındaki ürünlerin toplam satış değerinin %3,5'ini oluşturduğu görüldü. Düşük ve orta-düşük teknoloji gruplarının toplamı %69,4 olurken orta-yüksek teknoloji grubunun payı %27,1'de kaldı. Çimento imalatı orta-düşük teknoloji sınıfında yer almaktadır.



Kaynak: TÜİK

Ana sanayi gruplarının satış değerine göre oransal dağılımı, 2016-2020

İmalat sanayinde 2020 yılında üretilen ürünler ana sanayi gruplarına göre sınıflandırıldığında; toplam satış değerinin %46,4'ünü ara malların, %24,8 ini dayanıksız tüketim mallarının oluşturduğu görüldü. Enerjinin payı ise %4,3'te kaldı.



Pandemi sürecinde öne çıkan ürünlerde üretimden yapılan satış miktarları, 2018-2020

Ülkemizde 2020 yılında üretimden yapılan satış miktarı maske için 8 milyar 144 milyon 867 bin 472 adet, kolonya için 103 milyon 905 bin 993 litre, sabun ve organik yüzey aktif ürünler ile sabun olarak kullanılan müstahzarlar; katı sabun, sıvı sabun, ıslak mendil vb. maddeler için 445 milyon 818 bin 747 kilogram, dezenfektan için 119 milyon 157 bin 200 kilogram (aktif edilen maddelerin kilogramı) ve maske üretiminde de kullanılan dokusuz kumaş için 783 milyon 153 bin 965 kilogram oldu.

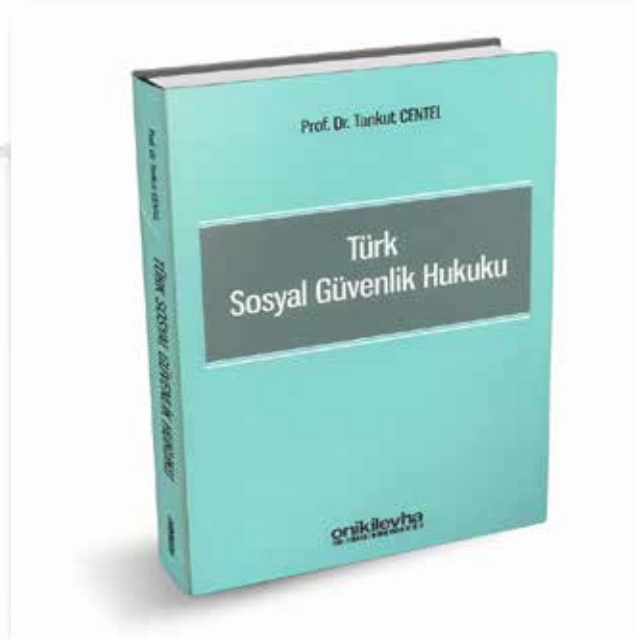
Tanım	Ölçü birimi	Yıl		
		2018	2019	2020
N95 maskeler ve diğer koruyucu maskeler	Adet sayısı	67.625.033	56.050.527	8.144.867.472
Kolonya	Litre	47.944.608	36.883.490	103.905.993
Sabun ve organik yüzey aktif ürünler ile sabun olarak kullanılan müstahzarlar; sıvı sabun, ıslak mendil vb.	Kilogram	250.580.981	302.349.725	445.818.747
Dezenfektan	Aktif edilen maddelerin kilogramı	32.304.023	31.891.880	119.157.200
Dokusuz kumaş	Kilogram	461.813.770	500.917.437	783.153.965

Kaynak: TÜİK

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Türk Sosyal Güvenlik Hukuku alanında 2006 yılından itibaren yapılan değişiklikler ile bu alandaki mevzuat çeşitliliğine rağmen yeterli sayıda akademik kaynak bulunamamaktadır. Söz konusu ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak Prof. Dr. Tankut CENTEL tarafından, kendisinin yıllara sari akademik birikimi neticesinde hazırlanan "Türk Sosyal Güvenlik Hukuku" başlıklı eser, konunun bilimsel esaslarını toplayan kapsamlı bir çalışma olarak değerlendirilmektedir. Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nu her boyutu ile ele alan kitap, hem öğretici hem de uygulayıcılar bakımından temel bir kaynak niteliğindedir.



YARGI KARARLARI IŞIĞINDA SENDİKAL NEDENLE FESHİN İSPATI VE SENDİKAL FESİH KARİNELERİ

Doç. Dr. Saim OCAK
Doç. Dr. Barış DUMAN
Dursun YILMAZ

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Saim OCAK, İzmir Cumhuriyet Başsavcısı Vekili Doç. Dr. Barış DUMAN ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Daire Başkanı Dursun YILMAZ'ın birlikte hazırladıkları "Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sendikal Feshi Karineleri" başlıklı eserde; uygulamaya yön veren yargı kararları ve akademik kaynakların ışığında, sendikal nedenle yapılan fesih ve fesih karineleri ele alınmaktadır.

İşverence yapılan sendikal feshi her aşamasıyla ele alan eser, "genel esaslar", "sendikal fesih karineleri" ve "sendikal nedenle fesihte ispat araçları" başlıklı üç bölümden oluşmaktadır.



MESLEKİ SOLUNUM HASTALIKLARI

Prof. Dr. İbrahim AKKURT

İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanı Prof. Dr. İbrahim AKKURT tarafından “Mesleki Solunum Hastalıkları” isimli bir kitap hazırlandı.

Evrensel tıbbi bilgi birikiminin süzgecinden geçip bilgi, bulgu ve uygulamaya yönelik olarak hazırlanan “bilimsel bir kaynak” niteliği taşıyan bu kitap; “Genel Bilgiler”, “Tanısal Genel Yaklaşım”, “Sık Görülen Mesleki Hava Yolu Hastalıkları”, “İnorganik Tozlara Bağlı Mesleki Akciğer Hastalıkları”, “İnsan Yapımı Sentetik Lifler”, “Organik Tozlara Bağlı Mesleki Akciğer Hastalıkları”, “Akut İnhalasyon Hastalıkları”, “Solunum Sistemi Açısından Çalışanın Değerlendirilmesi”, “Sigara ve Meslek Hastalıkları”, “Meslek Hastalıklarında Yüksel Rezolüsyonlu Bilgisayarlı Tomografi”, “Çalışma Yaşamında Solunum Hijyeni”, “Mesleki Solunum Hastalıklarında Maluliyet Değerlendirmesi” ve “Ekler” olmak üzere on üç ana bölümden oluşmaktadır.

Uygulayıcıların sıkça başvuracağı nitelikte ve hedef kitesine faydalı olmak için standardize olmuş bir şekilde hazırlanan eser, İşyeri Hekimleri, Göğüs Hastalıkları Uzmanı ve Yardımcılarına bilimsel bilgiler vererek yol gösterme niteliği taşımaktadır.



Salgını Durdurmak İçin

KOLLARI SIVAYALIM



Hayatımızı ve sevdiklerimizi
KORUYALIM



 ÇEİS



AŞI OLDUM ÇÜNKÜ;

yaşamayı seviyorum.

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



ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayımlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme 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 **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayımlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince 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 (6th edition), 2010" isimli kaynaktan belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

- **Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

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

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

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

17. Dergide yayımlanması kabul edilen ve yayımlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayım hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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



AŞI OLDUM ÇÜNKÜ;

salgını durdurmak için
seferberliğe katılıyorum.

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



*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

<https://ceis.org.tr/diger/cimento-isveren-dergisi/dergi-yayinlari/>



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

