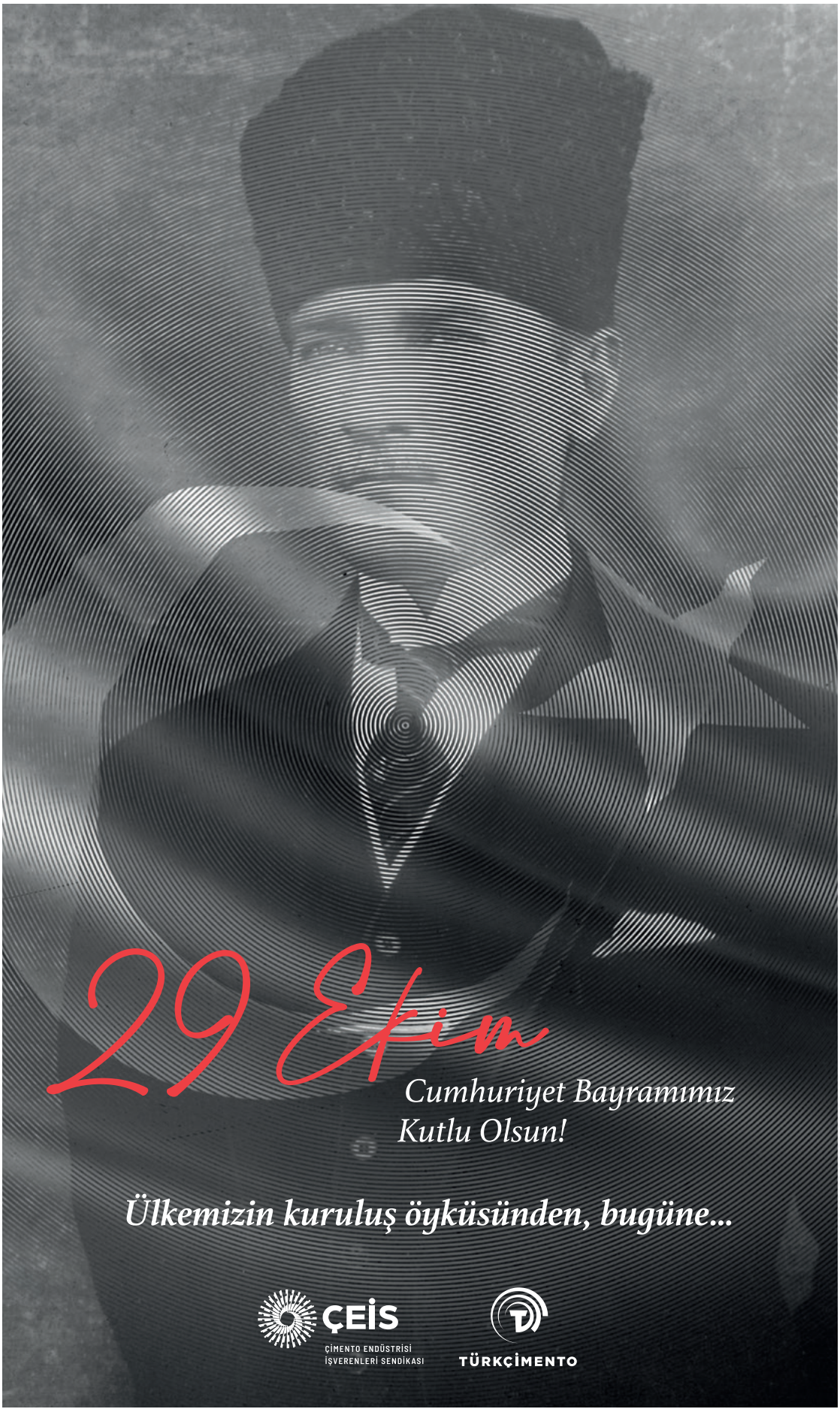
çimento İŞVEREN

CİLT:35 ● SAYI:6
KASIM 2021

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır


29 Ekim
Cumhuriyet Bayramımız
Kutlu Olsun!
Ülkemizin kuruluş öyküsünden, bugüne...
ÇEİS
ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
TÜRKÇİMENTO

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskihisar 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

Uzun yıllardır üzerinde epeyce düşündüğüm bir soru var: "Ülkemizde kadın erkek eşitliğini neden sağlayamıyoruz?". İçinde yaşadığım bu toplumun kadını geri planda bırakmasını kabullenemiyor, yaşadığı çağdan sorumlu her bireyin bu eşitsizliğe "dur" demek için elini taşın altına koyması gerektiğine inanıyorum. Eşit bir gelecek için mücadele etmek elbette ki yalnızca benim düşüm değil. Aynı düşü paylaşan koskocaman bir sektör biliyorum!

Bu sene 29 Ekim'de, Türk milletinin en kıymetli hazinesi Cumhuriyetimizin ilanının 98. yıl dönümünü kutladık. Bir asra yaklaşan Cumhuriyetimizi, ulu önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ün izinde ileri götürecek her gayrete büyük kıymet veriyoruz. Biliyoruz ki Cumhuriyet, bu toprakların çimentosudur ve bizleri bir arada tutan en sağlam güçtür. Ülkemizin kuruluş öyküsünden itibaren ruhumuza sinen Cumhuriyet değerleri, bizzat Atamızdan aldığımız eşitlik ilhamı ve memleketimizin toplumsal yaşamında kalıcı vizyon oluşturmaya olan inancımızla yeni bir projeye imza attık: #BenimleGelecek

ÇEİS olarak tarihi bir misyon üstlendik ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek'i -uzun ve titiz bir hazırlık safhası ardından- hayata geçirdik. Değişimi kendimizden başlatacağımız bu proje dahilinde, hem bilimin ışığında hem de eğitimin kanatları altında kendimize bir yol haritası çizdik. ThinkNeuro iş birliğinde gerçekleştirdiğimiz "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması" ile bilimsel bir zemine oturtarak başlattığımız projemiz, sektörümüz çalışanlarına AÇEV/Eşitliğe Değer iş birliği ile uygulayacağımız "Eşitliğin Farkındayım" eğitimleri ile devam edecek.

Şüphesiz ki, toplumsal cinsiyet eşitliğine varmak üzere çıktığımız bu yol uzun ve meşakkatli. Ancak biz, Türkiye'nin yedi bölgesine ve her iklimine yayılmış binlerce kişiyiz. Biz, Büyük Çimento Ailesiyiz! Hep birlikte haykıracağımız eşitlik türküsünün, güzel yurdumuzun dört bir yanından duyulacağı günleri hasretle bekliyorum.

2015'te Paris'te imzalanan İklim Anlaşması'nın onaylanmasını öngören kanun teklifi Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edildi. Bu kanunla ülke olarak öncelikle sera gazı azaltım hedefimizi belirlemiş olduk. Sürecin dışında kalmak gibi bir seçeneğimiz yok. Bu kapsamda çimento sektörüne düşen görevin bilincindeyiz. Yeşil dönüşüm kapsamında karbon salımımızı düşürmek adına dijital dönüşümün yanı sıra, alternatif hammadde ve enerji kaynaklarının kullanımının artırılması ile sektörde istihdam edilen çalışanlarımızın yetkinliklerinin bu yönde geliştirilmesi gerektiğinin farkındayız. Tüm çalışmalarımızı buna göre planlıyoruz.

Aralık ayı itibariyle 2022 yılı için uygulanacak asgari ücretin belirlenmesine yönelik görüşmeler başlayacak. Ekonomideki olumsuz tablo görüşmelerin içeriğini etkileyecek, ancak yine de sosyal tarafların uzlaşı ve sağduyudan taviz vermemesi büyük önem arz etmektedir. Mevcut istihdamın korunması ve geliştirilmesi için asgari ücretin, ülkenin ve işletmelerin ekonomik gerçekleri ışığında belirlenmesi gerekmektedir. Görüşmelerden tüm tarafları memnun edecek bir sonucun çıkmasını arzuluyoruz.

28 Kasım'da ÇEİS'in 57. Kuruluş Yıl Dönümünü kutlayacağız. ÇEİS, kurulduğu günden bu yana olduğu gibi, üyelerinden aldığı güçle faaliyetlerini sürdürmeye ve hem sektörümüze hem de ülkemize katma değer üretmeye devam edecektir.

Sözlerime son verirken, milletimizin geleceğini aydınlatan Cumhuriyetimizin kuruluş yıldönümünü tekrar kutluyor, eğitime gönül vermiş olan tüm öğretmenlerimizin 24 Kasım Öğretmenler Gününü tebrik ediyor, Başöğretmenimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ü aramızdan ayrılışının 83. yılında saygı ve özlemle anıyorum.

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 SANAYİİ TİCARET A.Ş.
ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ 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 SANAYİİ 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.
YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

2022 - 2024 yılları arasını kapsayan Orta Vadeli Program T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlandı. Programda, Gayri Safi Yurt İçi Hasıla büyümesinin 2021 yılı için %9 olacağı tahmini ve 2022 yılı içinse büyümenin %5 olması hedefi belirtiliyor. Kişi başı milli gelirin 2021 yılında 9.489 dolar olması tahmin edilirken, bu rakamın 2022 yılında 9.947 dolara yükselmesi amaçlanmış. Enflasyon oranının ise 2021 yılı sonunda %16,2 olarak gerçekleşeceği düşünülürken, 2022 yılı için bu oranın %9,8'e gerilemesi hedeflenmiş. Öte yandan, işsizlik oranının 2021 yılı için %12,6, 2022 yılı için ise %12 olması öngörülürken; buna bağlı olarak istihdamın 2021 yılı için bir önceki yıla göre %6,82, 2022 yılı içinse %4,46 artış tahmini yapılmış. Ayrıca yine Programa göre; 2023 yılı itibariyle Akkuyu'daki nükleer enerji santralinin elektrik üretimine başlaması, Afrika ülkeleriyle diplomatik, ekonomik, ticari ve kültürel ilişkilerin güçlendirilmesi, "yastık altındaki" tasarrufları çekebilmek için "konut hesabı" sisteminin cazip hale getirilmesi gibi başlıklar öne çıkan hedefler arasında yer alıyor.

Çalışma hayatı kapsamında önemli kararların alınacağı ve gelişmelerin olacağı bir döneme giriyoruz. Aralık ayı itibariyle 2022 yılı için geçerli olacak asgari ücret belirlenecek. Ayrıca 2022 yılı itibariyle ÇEİS üyesi çimento fabrikaları için yeni dönem toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girecek. Belirlenecek yeni asgari ücretle birlikte 2021 yılı enflasyon oranı yeni dönem toplu iş sözleşmesinde yer alan parasal maddeleri etkileyecek unsurlar olacak. Gerek ülke gerekse çimento sektörü kapsamında sosyal tarafların ülkenin ekonomik durumunu da göz önüne alarak ortak bir noktada buluşması en büyük temennimizdir.

Bu sayımızda bir adet araştırma yazısına yer verdik. Yazımız dünyanın yaşadığı dijital dönüşüm yolculuğunda çalışanların yetkinliklerinin gelişimi hakkında. Çalışma kapsamında küresel yönetim danışmanlık firmalarından McKinsey'in 2020 yılı Ocak ayında yayımladığı "İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü" başlıklı raporu incelenirken; teknolojinin iş ve işgücü üzerindeki değişim etkileri hakkında dünya ve Türkiye özelinde önemli olduğu düşünülen bilgiler paylaşılıyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurulu'nun buğday unu pazarına yönelik incelemesi ile İspanya Temyiz Mahkemesi'nin çimento şirketlerine uygulanan para cezasına yönelik iptal kararı ele alındı.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde ise, İsviçre'nin Dübendorf kentinde 2019 yılında inşa edilen DFAB House yapısı incelendi. DFAB House projesi, İsviçre'de Zürih Teknik Üniversitesi'nin (ETH Zurich) öncülüğünde bir girişim ve uluslararası bir araştırma inisiyatifi olan NCCR Digital Fabrication tarafından gerçekleştirilmiş. Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık Bölümü'nden Prof. Dr. Canan GİRGİN'in kaleme aldığı yazıda, dijital inşaat teknolojilerinin günümüzde geldiği noktayı ortaya koyan öncü nitelikteki proje analiz ediliyor.

Aramızdan ayrılışının 83. yılında Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyorum. Cumhuriyetimizin kuruluşunun 98. yıldönümü vesilesiyle ülkemizin Cumhuriyet Bayramı'nı, Başöğretmenimizin açtığı yolda yürüyen tüm öğretmenlerimizin "Öğretmenler Günü"nü kutluyorum. Sendikamızın kuruluşunun 57. Yıldönümünü tebrik ediyor, başarılarının ve büyüklüğünün artarak devam etmesini diliyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı
Cilt: 35 - **Sayı:** 6 - KASIM 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 Üniverstesi
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 Üniverstesi
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ
Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR - Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım 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

ÜCRETSİZDİR.

Basım Tarihi
16 Kasım 2021

İÇİNDEKİLER

8-22 ARAŞTIRMA YAZISI
Özgür ACAR

23-51 İSG UYGULAMALARI

52-67 YARGITAY KARARLARI

68-73 REKABET HUKUKU
Caner K. ÇEŞİT
Umay RONA

74-79 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

80-85 KURUMSAL İLETİŞİM FAALİYETLERİ

86 ÇEİS'TEN

HUKUK VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ FAALİYETLERİ **86**

EĞİTİM VE İSG FAALİYETLERİ **87-96**

ULUSAL YETERLİLİK FAALİYETLERİ **97-99**

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER **100-111**

ARAŞTIRMA ve İSTATİSTİK **112-119**

KİTAP TANITIM **120**

ARAŞTIRMA YAZISI

Özgür ACAR
ÇEİS Araştırma ve
İstatistik Birim Sorumlusu

MCKINSEY TÜRKİYE'NİN **"İŞİMİZİN GELECEĞİ – DİJİTAL ÇAĞDA TÜRKİYE'NİN YETENEK DÖNÜŞÜMÜ"** BAŞLIKLI RAPORU HAKKINDA BİR ARAŞTIRMA YAZISI

ARAŞTIRMA YAZISI

GİRİŞ

Küresel yönetim danışmanlık firmalarından McKinsey bugün Türkiye dahil 44 farklı ülkede faaliyet göstermektedir. 10 binin üzerinde çalışana ve 3 milyar dolarlık bir ciroya sahip bu danışmanlık firması kamu ve özel sektörün ekonomi politikalarını ve kararlarını analiz ederek bu yönde raporlar hazırlamakta ve yönetim danışmanlık hizmeti sunmaktadır. 25 yıldan fazla bir tecrübeye sahip McKinsey Türkiye ise bugüne kadar 150'nin üzerinde kamu ve özel sektör kuruluşuna danışmanlık vermesi yanında; yine Türkiye özelinde teknolojiden medyaya, risk yönetiminden finansal hizmetlere ve farklı sektörlere yönelik raporlar yayımlamaktadır.

Bu çalışmada Firmanın 2020 yılı Ocak ayında yayımladığı "İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü" başlıklı raporu incelenerek, teknolojinin iş ve işgücü üzerindeki değişim etkileri hakkında dünya ve Türkiye özelinde önemli olduğu düşünülen bilgiler paylaşılmaktadır.

Günümüzde pek çok şirket dijital dönüşüm yarışında öne geçebilmek için bu alanda uzmanlaşan elemanlar istihdam etmeye yönelmektedir. Geleceğin belirsizliği de dikkate alındığında, yarının işgücü piyasası için nasıl hazırlanılması ve gelecekte istihdamda olabilmek için hangi becerilere yatırım yapılması gerektiği gibi sorulara bugünden yanıt aranmaktadır.[1]

Sürekli gelişen dijital teknolojilerle birlikte, yapılan işlerin içerikleri, çalışma şekilleri ve işin yapılması için gerekli olan yetkinlikler sürekli değişmektedir. Özellikle pandemiyle teknolojinin varlığı ve önemi gerek sosyal gerekse çalışma hayatında son derece önemli bir konuma evrilmiştir. Uzaktan çalışma modellerine sektörler tarafından gönüllü ya da mecburi daha ılımlı bakma mecburiyeti doğmuştur. İnsanların varolan işlerinde devam edebilmek için geliştirmesi gereken yetkinlikleri, işgücü piyasasının geçireceği evrim, sektörlerin büyümelerini sürekli kılmak için çizmeleri gereken yol haritaları ve teknolojinin bundaki rolü ve tüm bunların küresel ekonomiye etkileri merak edilen ve araştırılan konulardır.

1 Dijitalleşmenin İşgücü Piyasasına Etkileri, Prof. Dr. Cem Kılıç, Kamu-İş Dergisi, Cilt 14, Sayı: 4/2019, s. 15.

1. McKinsey Global Enstitüsü İşgücü Yetkinlikleri Modeli

McKinsey 2020 yılının Ocak ayında, tüm bu konuları dikkate aldığı bir rapor yayımlamıştır. Rapor kapsamında 800 meslek ve 2 bin aktivite, 18 yetkinlik kapsamında incelenmiş ve teknolojiden ne derece etkileneceklerini 3 farklı senaryo üzerinden sonuca bağlamıştır. Öte yandan Türkiye'yi ve dünyayı etkileyen 20'nin üzerinde trendin varolan işler üzerindeki etkileri 46 farklı ülke üzerinde kıyaslama yapılarak çalışılmıştır. Çıkan sonuçlar yaklaşık 50 iş lideri, akademisyen ve sivil toplum temsilcisi ile birlikte değerlendirilerek, Türkiye'nin en büyük 15 sektörü için 2030 yılı projeksiyonu hesaplanmıştır.

Tablo 1 - Yetkinliklerin teknolojiden etkilenme durumu

teknolojiden etkilenmez | teknolojiden kısmi etkilenir | teknolojiyle tümüyle otomatize edilir

meslekler	**aktiviteler**		
800 meslek	2.000 aktivite	**yetkinlik gereksinimi**	**teknoloji ile yapılabilirliği**
		duyusal algı	duyusal algı
		bilinen kalıpları/kategorileri tanıma	bilinen kalıpları/kategorileri tanıma
			yeni kalıplar/kategoriler üretme
			mantıksal çıkarım/problem çözme
			optimize etme ve planlama
			yaratıcılık
			bilgi çıkarma
			birden fazla kişiyle koordinasyon
			çıktı yorumlama ve sunma
		doğal dil işleme	doğal dil üretme
		sosyal yetkinlikler	doğal dili anlama
			sosyal ve duygusal algılama
			sosyal ve duygusal mantık yürütme
			sosyal ve duygusal çıktı
		fiziksel yetkinlikler	küçük motor beceriler/el becerisi-ustalık
			büyük motor becerileri
			yön güdüm
			hareketlilik

Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Yapılan çalışma, duyusal algıya yönelik yetkinliklerin teknolojiden kısmi etkileneceği, bilinen kalıp ve kategorilerin teknolojiden etkilenmeyeceği ancak optimizasyon, planlama, bilgi çıkarımı gibi yetkinliklerin teknolojinin gereklerine göre evrim geçireceğini, sosyal yetkinliklerin değişime uğramayacağını ancak, fiziksel yetkinliklerin kısmen ya da tamamen teknolojiden etkileneceğini öngörmektedir. Buradan çıkan sonuç, otomasyon, yapay zeka ve dijital teknolojilerin ülkemizde mesleklerin yapılış şeklini önemli ölçüde değiştireceğidir. Mesleklerin %60'a yakınında yapılan işin üçte birinden fazlasının otomatize edilebileceği, sadece %2'sinin ise gelişen teknolojiyle tamamen yok olacağı düşünülmektedir.

Dolayısıyla halihazırda icra edilmekte olan mesleklerin bir çoğu gelecekte de devam edecekken, bu mesleklerin layıkıyla yapılması için gerekli olan yetkinliklerde gelişen teknoloji ve dijitalleşmeyle paralel olarak değişimler yaşanacaktır. Örnek vermek gerekirse, müşteri hizmetlerinde çalışan kişiler gelişen teknolojiyle birlikte geliştirdikleri yetkinlikleri sayesinde müşterilerine daha fazla ve verimli zaman ayırabilecekler, üretimde çalışan kişiler dijital teknoloji sayesinde zamanlarının büyük bir bölümünü üretim verimliliğini ve kalitesini artırmak için kullanabileceklerdir (Tablo 1).

2. Yeni İşlerin Oluşmasını ve Var Olan İşlerin Gelişimini Etkileyen Faktörler

Küresel ölçekte mevcut otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin benimsenmesinin dünya ekonomisinin %50'sini etkileyebileceğini göstermektedir. Bu oran 1,2 milyar çalışana ve 14,6 trilyon ABD Doları maaş ödemesine denk gelmektedir.[2]

Buradan hareketle, ülkelerce benimsenecek yeni dijital hayatın verimliliği artıracağı ve böylelikle ekonomiyi büyüteceği düşünülmektedir. Ekonomiyi büyütecek verimli etkinlikler maddelendirmek gerekirse;

- Ülkeler gelişen dijital işler sayesinde yeni pazarlara açılabilecek ve böylelikle büyüme sağlanabilecektir,
- Gelişen teknolojinin yaratacağı sosyal/demografik değişimler ile tüketim ve hizmet talebi artacaktır,
- Yeni teknolojiler, kullanıcı uzmanlığına olan ihtiyacı ortaya çıkaracak ve böylelikle yetkinliklerin gelişmesini gerektirecektir,
- Yeni teknolojiler sonucunda altyapı gelişimi sağlanacak ve kentleşme artacaktır.

Otomasyon ve dijitalleşme ile mevcut işlerde önemli dönüşümlerin olacağı ve yeni işlerin yaratılacağı düşünülmektedir.

Tablo 2 - Gelişen teknolojiyle çıkacağı tahmin edilen yeni işler.

Teknoloji odaklı işler	Hizmet odaklı işler
Siber güvenlik lideri	Finansal koç
İnsansız hava aracı operatörü	Kişisel marka danışmanı
Yapay zeka iş geliştirme sorumlusu	Sanal mağaza danışmanı
Kuantum makine öğrenmesi analisti	Dijital terzi
Artırılmış gerçeklik yolculuğu geliştiricisi	Sanal küratör
Yapay zeka destekli sağlık teknisyeni	Deneyim tasarımcısı

Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Yeni işlerin toplam istihdamdaki %0,5'lik oranı ile tutarlı bir şekilde, yaklaşık tamamı yeni olan 1,8 milyon işin yaratılabileceği görülmektedir. İşlerin tam olarak detayını tahmin etmesi güç olsa da, bu yeni işlerin teknoloji ile alakalı sektörlerden gelebileceği öngörülmektedir. Ayrıca, bakım hizmeti verenler ve profesyoneller gibi meslek gruplarına gelecekte talebin daha fazla olabileceği öngörüsüyle, bu yönde ilgilenen işgücü sayısını artırmaya yönelik çalışmalardan da yeni işlerin

2 Teknoloji, Meslekler ve İşin Geleceği, McKinsey & Company, Mayıs 2017.

doğabileceği düşünülmektedir. Her ne kadar tahminden öteye gitmese de, yapay zekâ iş geliştirme sorumlusu, sanal mağaza danışmanı veya deneyim tasarımcısı gibi mesleklerin ortaya çıkabileceği de tahmin edilmektedir (Tablo 2).

Önümüzdeki 10 yılda çok daha fazla sosyal ve teknoloji yetkinliklerine sahip olan çalışanların tercih edileceği beklenmektedir.

Tablo 3 - 5 temel yetkinlik grubunun işgücüne etkisi – 2030 yılı projeksiyonu.[3]

	Temel yetkinlikler Temel sözel, sayısal ve iletişim	**Fiziksel yetkinlikler** Motor ve kuvvet yetkinlikleri Genel ekipman tamiri ve mekanik yetkinlikler	**İleri seviye bilişsel yetkinlikler** Yaratıcılık Karmaşık bilgi yorumlama Proje yönetimi Eleştirel düşünme/ karar alma	**Sosyal yetkinlikler** Girişimcilik Çevreyle uyum becerileri/empati İleri seviye iletişim Adapte olabilme/ sürekli öğrenme	**Teknoloji yetkinlikleri** Temel dijital yetkinlikler Bilimsel araştırma Teknoloji tasarımı, mühendislik İleri düzey veri analizi
2030 referans işgücü Milyon	**5,2**	**15,5**	**5,8**	**4,5**	**2,4**
2030 işgücü projeksiyonu Milyon	**4,7**	**14,3**	**6,2**	**5,5**	**3,9**
Değişim Yüzde	**-%10**	**-%8**	**%7**	**%22**	**%63**

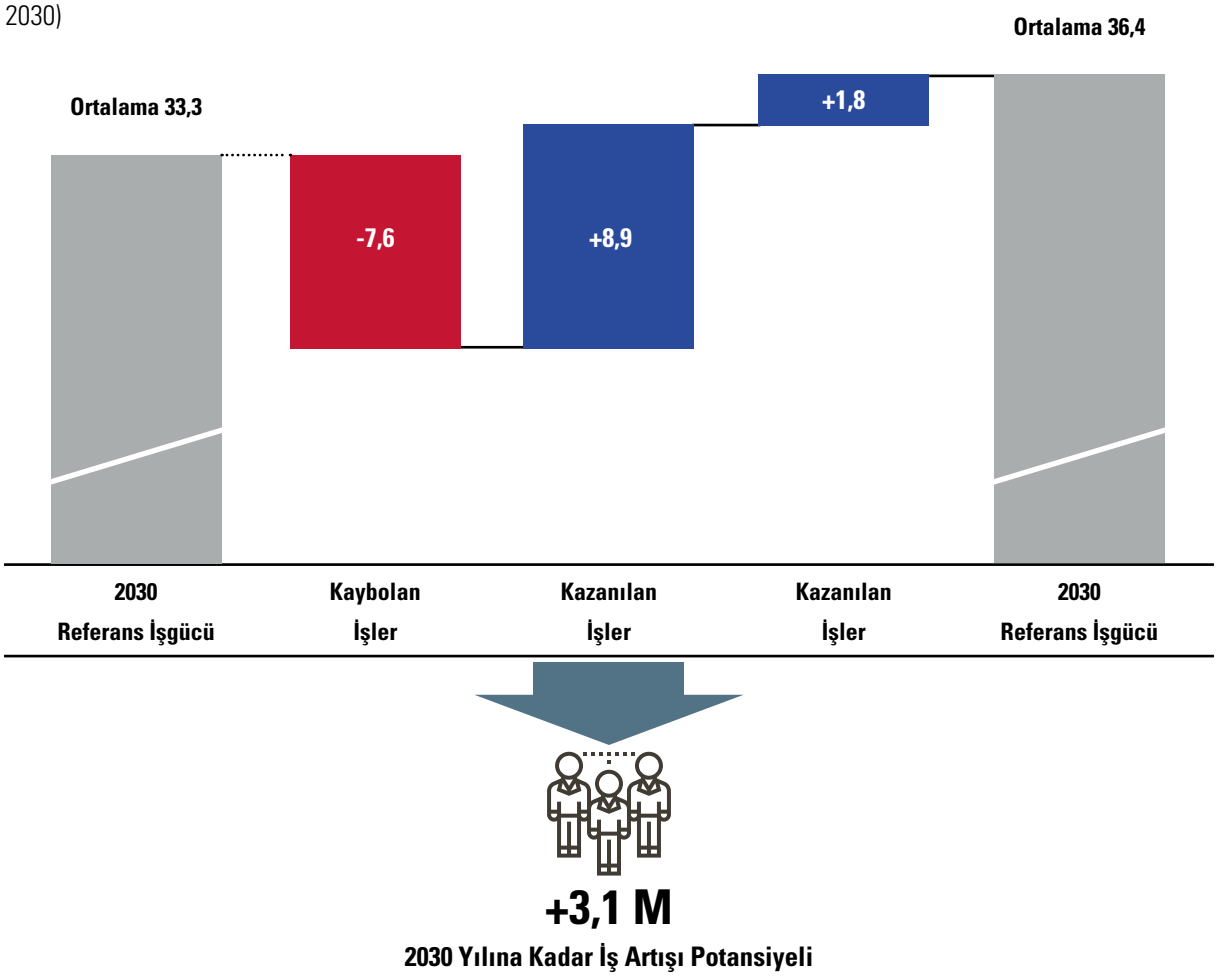
Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Otomasyon ve dijitalleşme ile birlikte 5 temel yetkinlik grubunun (temel yetkinlikler, fiziksel yetkinlikler, ileri seviye bilişsel yetkinlikler, sosyal yetkinlikler ve teknoloji yetkinlikleri) her birisinin, farklı şekilde etkilenmesi beklenmektedir. Toplam işgücü payının en çok olduğu fiziksel yetkinliklerde %8'lik bir azalış olurken, temel yetkinliklerde de benzer şekilde %10'luk bir düşüş görülmektedir (Gösterim 26). İleri düzey bilişsel yetkinliklerin ise %7 artması beklenmektedir.

En büyük artış, 2030 yılına kadar çalışılan saat bakımından neredeyse ikiye katlaması beklenen teknoloji yetkinliklerinde %63 oranında artış ile görülmektedir. Sosyal yetkinliklerde ise %22 oranında artış beklenmektedir (Tablo 3).

3 Ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon yapılmış, tamamen yeni olan 1,8 milyon iş dahil edilmemiştir.

Grafik 1 - Türkiye'deki işgücü ihtiyacındaki değişim (ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon – milyon 2018-2030)



Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Gelişen teknolojiyle birlikte otomasyonun ve yapay zekanın birçok sektörde işleri dönüştürerek yeni işlere evrilmelerini sağlayacakları düşünülmekle birlikte bunun ötesinde yeni işler yaratacağı da beklenmektedir. Türkiye'de 2030 yılında yaklaşık 33,3 milyonluk bir işgücü ihtiyacı olması öngörülmektedir. Otomasyon ve dijitalleşmenin etkisiyle 2030 yılına kadar 7,6 milyon işin kaybolması potansiyeli bulunmaktadır. Dijitalleşmenin yaratacağı verimlilik ve ekonomik büyüme üzerindeki etkiler ve sosyal değişimler ile birlikte 2030 yılına kadar 8,9 milyon yeni işin oluşabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, başta teknolojiyle ilgili alanlar olmak üzere şu anda mevcut olmayan mesleklerde tamamı yeni 1,8 milyon iş yaratılabileceği görülmektedir. Örneğin, dijital hizmet tasarımcıları, sürdürülebilir enerji uzmanları, siber güvenlik uzmanları ve yapay zekâ destekli sağlık bakım teknisyenleri gibi yeni rollerin oluşması beklenmektedir. Son durumda, 2030 yılına kadar 3,1 milyon net iş artışı potansiyelinin bulunduğu düşünülmekte, bunun sonucu olarak da mevcut ve toplam 36,4 milyonluk bir işgücü ihtiyacının oluşacağı öngörülmektedir (Grafik 1).

3. Meslekler ve İşgücünün Gelişen Teknolojiye Uyum Durumunun Türkiye'deki Sektörler Açısından Değerlendirilmesi

Sektörler bazında işgücünün durumu yine 2030 yılı projeksyonu üzerinden değerlendirildiğinde aşağıdaki tablo önümüze çıkmaktadır.

Tablo 4 - Sektörler bazında 2030 yılına kadar işgücünde yaşanacak değişiklikler

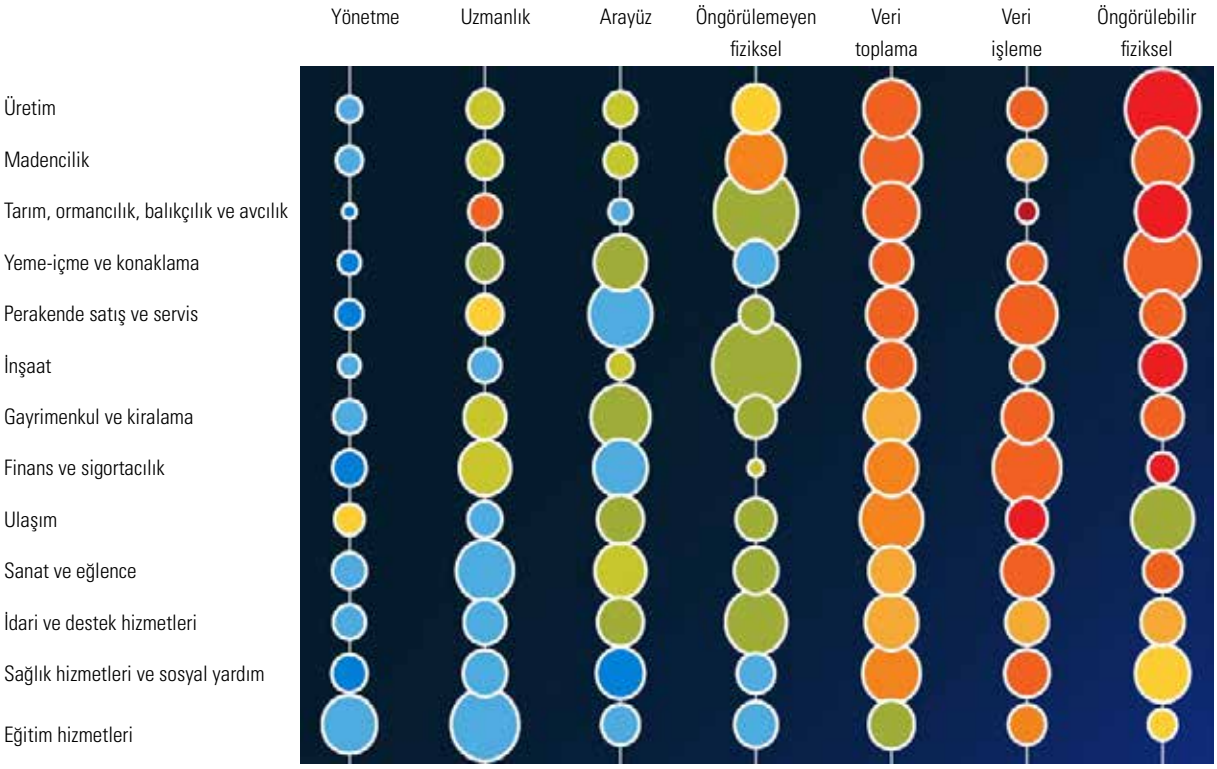
	2030'a kadar net değişim[4]	
	Tam zamanlı çalışan, bin	Yüzdesel değişim, %
Tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık	-600	-11
Üretim	120	2
Perakende satış ve servis	1.250	31
İnşaat	120	5
Eğitim	90	7
Yeme-içme ve konaklama	300	19
Sağlık bakım ve sosyal yardım	550	39
Ulaşım	-80	-7
İdari işler ve destek hizmetleri	-500	-45
Finans, sigortacılık ve ekosistemler	60	20
Gayrimenkul ve kiralama	10	3
Sanat ve eğlence	60	30
Madencilik	-20	-10

Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

2030'a kadar sektörel olarak net değişimlere baktığımızda işgücü ihtiyacının hizmet sektörlerine doğru yöneldiğini görülmektedir. Perakende satış ve servis, yeme-içme ve konaklama, sağlık bakım ve sosyal yardım gibi sektörlerde işgücü ihtiyacı artarken tarım, idari işler ve destek hizmetleri, madencilik gibi alanlarda işgücü ihtiyacında azalma öngörülmektedir. İşgücü ihtiyacının daha fazla artması beklenen hizmet sektörlerinden perakende satış ve servis sektöründe %30'luk bir artış beklenmektedir. Sağlık/bakım hizmetlerinin %40, yeme-içme ve konaklama sektörünün ise yaklaşık %20 büyümesi tahmin edilmiştir (Tablo 4).

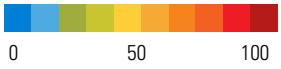
4 Ortalama %20 25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon.

Grafik 2 - Aktivite türüne göre sektörler[5]



1- Yuvarlakların büyüklüğü, Türkiye'deki mesleklerde harcanan sürenin yüzdesini göstermektedir.

2- Otomasyon kabiliyeti (%)

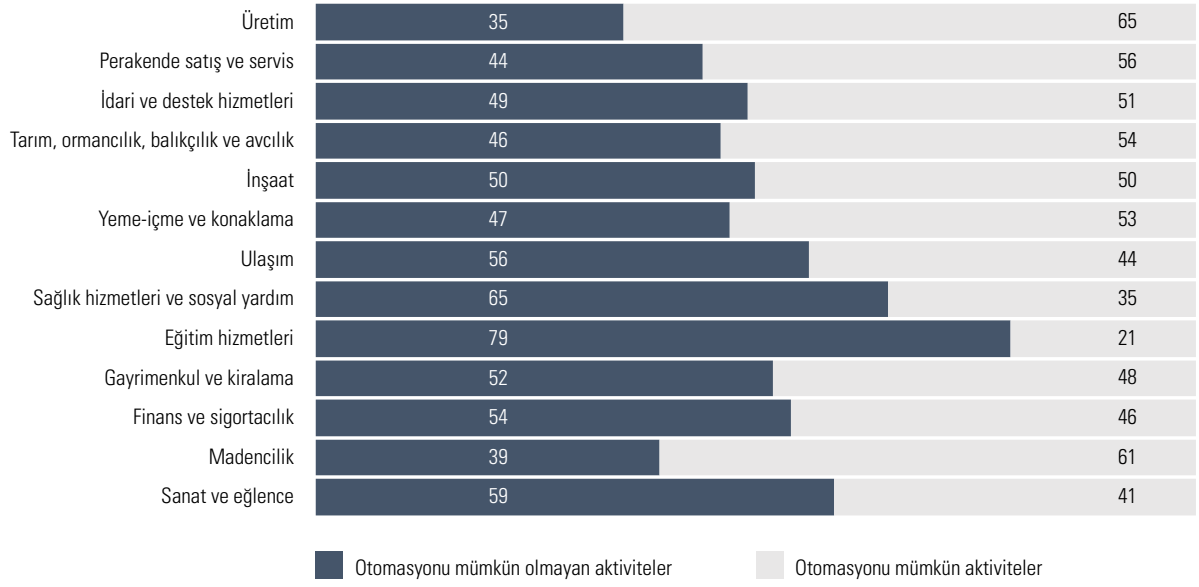


Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

En yüksek otomasyon potansiyeli sırasıyla %65, %61 ve %56 olmak üzere üretim, madencilik ve tarım sektörlerinde olduğu görülmüştür. Bu sektörlerde fiziksel faaliyetler yoğunlukta olduğu için söz konusu sonucun çıkması normaldir. İnşaat sektöründe de çok fazla fiziksel faaliyet olduğu düşünülebilir, fakat bu faaliyetler daha çok öngörülemeyen faaliyetler olduğu için buradaki otomasyon potansiyeli diğer üç sektöre kıyasla daha düşük çıkmıştır. Çok fazla insan etkileşimi ve alan uzmanlığı gerektirdiği için eğitim hizmetleri, sağlık hizmetleri ve sosyal yardım gibi sektörlerde otomasyon potansiyeli daha düşüktür (Grafik 2).

5 ONET, Dünya Bankası, BLS, MGI Otomasyon Modeli, Mayıs 2019, McKinsey Küresel Enstitüsü Analizi.

Grafik 3 – Sektörlere göre otomasyonun etkisi (%) [6]



Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Otomasyonu mümkün aktiviteler ve tam zamanlı çalışan otomasyon potansiyeli açısından üretim sektörü listenin en başında yer almaktadır. Onu madencilik ile tarım, orman, balıkçılık ve avcılık sektörleri takip etmektedir. Otomasyonu mümkün olmayan aktivitelere en çok sahip olan ve geleneksel icrası devam etmeye müsait olacağı düşünülen sektörler eğitim, sağlık hizmetleri ve sosyal yardım ile sanat ve eğlence olarak sıralanmaktadır.

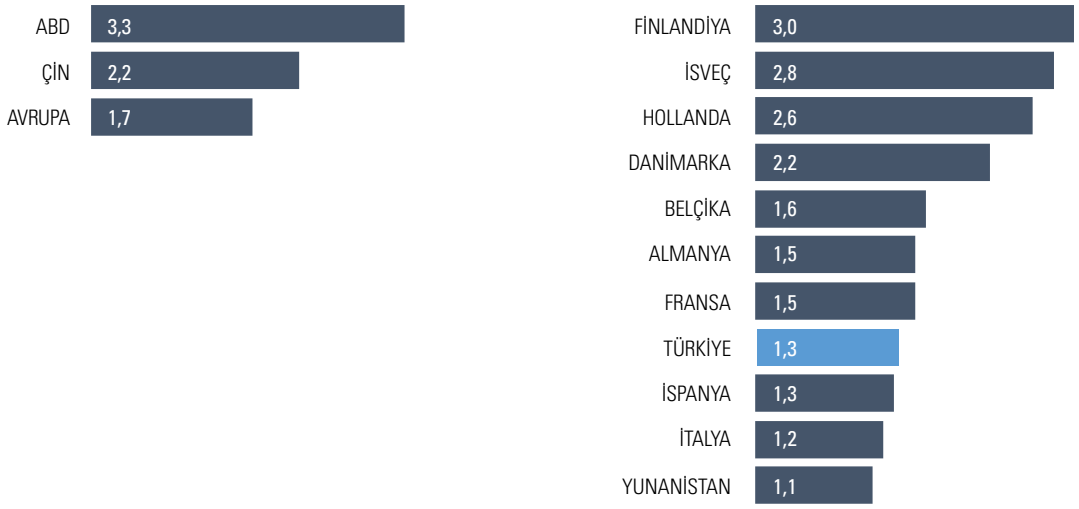
Üretim ve tarım, tam zamanlı çalışan açısından otomasyon potansiyeli listesinin en üst sırasında yer almaktadır. Bunları da perakende satış ve servis takip etmektedir. Öngörülebilir fiziksel faaliyetler ve veri toplama, üretim ve tarım alanlarındaki otomasyon potansiyelinin ana nedeni olarak belirtilmiştir. Perakende satış ve servis sektöründe ise, hem öngörülebilir faaliyetler (örneğin depolama) hem de etkileşim şekli sebebiyle otomasyona yatkın olduğu görülmektedir. Madencilikte de yüksek otomasyon potansiyeli olan faaliyetler olsa da, tam zamanlı çalışanların otomasyon potansiyeli bu sektörde çok fazla çalışan olmadığı için daha düşüktür. Yine, sanat ve eğlence gibi etkileşim ve alan uzmanlığının gerekli olduğu sektörler listenin alt sıralarında yer almaktadır (Grafik 3).

6 MGI Otomasyon Modeli, Mayıs 2019, McKinsey Küresel Enstitüsü Analizi.

4. Dünyadaki Durum ve Türkiye'nin Konumu

Avrupa, dijital bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda ABD ve Çin'in gerisindedir.

Grafik 4 - Dijital Bilgi ve İletişim Teknolojileri 2017, GSYH'nın yüzdesi, tahmin[7]



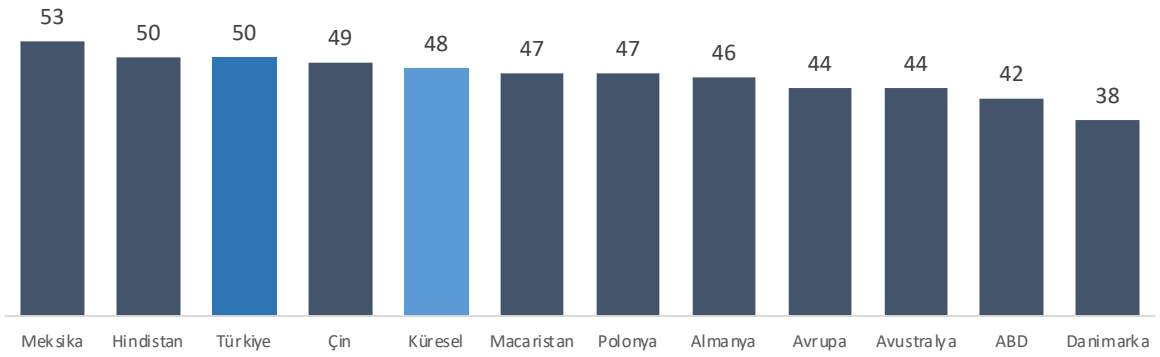
Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Teknolojik gelişmeler her yerde yaşansa da, dünyanın farklı bölgeleri, dijitalleşme ve otomasyon yolculuğunun farklı aşamalarındadır. Dijital teknolojinin ve otomasyon çalışmalarının ekonomideki payı açısından Çin ve ABD'nin lider konumda bulunduğu görülmektedir.[8] McKinsey Küresel Enstitüsü tahminlerine göre ABD, dijital potansiyelinin %18'ine ulaşmışken, Avrupa ortalaması %12 düzeyinde kalmaktadır. Bu oran, Almanya'da %10 ve İngiltere'de %17 olacak şekilde diğer Avrupa ülkeleri arasında da farklılık göstermektedir . Ayrıca, Avrupa ekonomisi ABD'ninki ile aynı büyüklükte ve Çin ekonomisinden de daha büyük olmasına rağmen, bilişim ve iletişim teknolojisi sektörünün dijital ve yapay zekâya dayalı kısmı, Avrupa'nın Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) değerinin sadece %1,7'sini oluşturmaktadır. Bu rakam, Çin'deki %2,2'lik orandan daha düşükken, ABD'deki %3,3'lük oranının ise yarısına denk gelmektedir[9]. Türkiye'de bu oran %1,3 oranındadır (Grafik 4).

7 Bilgi ve İletişim Teknolojileri katma değerinin dijital payı, dijital kanallar üzerinden elde edilen gelirin payı ve dijital olarak gerçekleştirilen tüm fonksiyonların maliyet payı alınarak hesaplanmaktadır.
8 Directorate-General for Research and Innovation, European Commission, 2018; McKinsey Dijital Anketi, 2018; McKinsey Küresel Enstitüsü analizi.
9 Dünya Kalkınma Göstergeleri; Dünya Bankası ICT 2017 Market Data; Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD), 2018.

Öngörülebilir iş aktivitelerinin yüksek olduğu üretim, tarım ve ticaret sektörlerinin yoğun olduğu ülkelerde yüksek otomasyon olasılığı bulunmaktadır. Türkiye de bu tip ülkelerden biridir.

Grafik 5 - Ülkelerin mevcut teknolojiye göre otomasyon potansiyeli, yüzde[10]

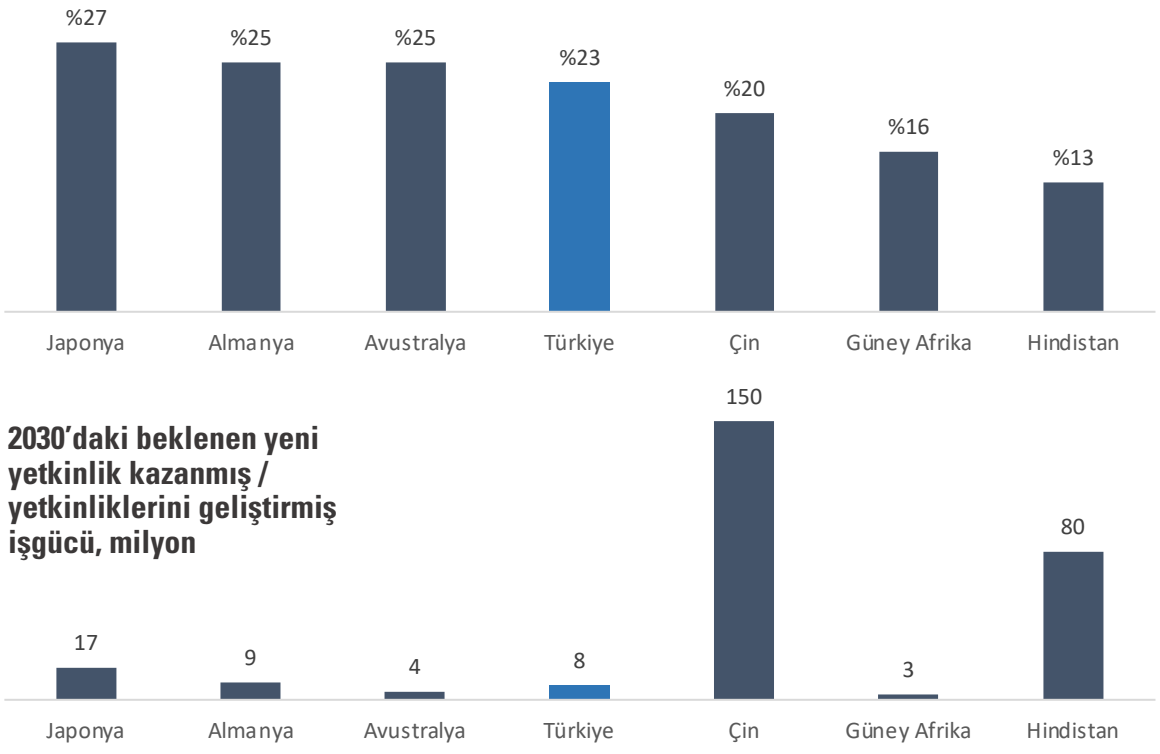


Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Çin ve Hindistan'a benzer şekilde, Türkiye'nin otomasyon potansiyeli küresel ortalamadan ve gelişmiş ülkelerden daha yüksektir. Bu durum daha ziyade ekonomilerin sektörel bileşenleri ile ilişkilidir. Türkiye'de de olduğu gibi, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda işgücünün üretim ve tarım gibi yüksek seviyede otomasyonu mümkün olan sektörlerdeki payı daha yüksektir. Öte yandan gelişmiş ülkelerde hizmet, sağlık ve kamu sektörlerindeki işgücü payı daha büyüktür. Bu sektörlerin otomasyona yatkınlığı daha düşük olduğu için, gelişmiş ülkelerdeki toplam otomasyon potansiyeli de daha düşüktür. Küresel ortalamanın gelişmiş ülkelerden ve gelişmekte olan ülkelerin bazılarından daha yüksek olmasının nedeni ise Çin, Hindistan ve Endonezya gibi ülkelerdeki ekonomilerin yapısından kaynaklanmaktadır. Bu ülkelerin ortalamayı yukarı çeken daha yüksek düzeyde otomasyon potansiyelleri ve büyük işgüçleri vardır (Grafik 5).

10 Otomasyon potansiyeli, mevcut teknolojileri adapte ederek otomasyonu sağlanabilecek iş aktivitelerine göre tanımlanmaktadır.
Avrupa: Avusturya, Belçika, İsviçre, Çekya, Almanya, Danimarka, Estonya, İspanya, Finlandiya, Fransa, İngiltere, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Norveç, Polonya, Portekiz, İsveç
ONET, MGI Automation Model, Mayıs 2019, McKinsey Küresel Enstitüsü analizi

Grafik 6 - Mevcut mesleğinde farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştiren ve yeni meslek edinmesi gereken çalışan oranı, 2018-2030[11]



Kaynak McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Ülkelere bakıldığında, %27'lik bir oranla Japonya'da yeni yetkinlik edinme oranı çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu ülkenin otomasyonu benimseme oranının ve net iş kaybının daha yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Öte yandan Çin ve Hindistan için yeni yetkinlik kazanma ve yetkinliklerini geliştirme oranları çok daha düşük beklenmektedir. Bu ülkelerde otomasyonu benimseme oranlarının daha düşük ve net iş artışının daha yüksek olması öngörülmekte, insanların büyük çaplı yeni yetkinlik edinme çalışmaları olmaksızın da iş bulabileceği düşünülmektedir. Türkiye gelişmiş ülkelere paralel olarak 2030'a kadar işgücünün %23'ünde önemli yetkinlik gelişimi sağlamalıdır. 2030 yılı projeksiyonu itibariyle Türkiye'de yeni yetkinlik kazanmış ya da yetkiliklerini geliştirmiş işgücü sayısı 8 milyon olarak tahmin edilmiştir (Grafik 6).

11 Tamamen yeni meslekler dahil değildir.
MGI Automation Model, Mart 2019, Jobs Lost Jobs Gained, Aralık 2017; McKinsey Küresel Enstitüsü analizi

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tüm çalışanların yeni teknoloji kaynaklı dönüşümün parçası olacağına, yeni yetkinlikler geliştirmesi gerekenler için büyük bir değişimin yaşanacağına inanılmaktadır.

Tablo 5 – Yetkinlikler için 2030 projeksiyonu

		2030'a kadar işgücü
Mevcut mesleğinde yeni yetkinlikler	Mevcut mesleğinde devam ederken teknolojiden yararlanma ve yeni yetkinlikler geliştirme	**21,1M**
Mevcut mesleğinde farklı roller	Mevcut mesleğinde farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştirme	**5,6M**
Yeni meslek edinme	Farklı mesleklerde/sektörlerde çalışmak için yetkinliklerini büyük ölçüde geliştirme	**2,0M**
İşgücüne donanımlı katılım	İşgücüne katıldığında gerekli güncel yetkinlikler ile donanımlı olma	**7,7M**

Kaynak: McKinsey, İşimizin Geleceği – Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü Raporu, Ocak 2020

Yapılan analizler sonucunda, işgücünde bulunan 21,1 milyon kişinin mevcut mesleğine devam ederken teknolojiden yararlanarak yetkinlikleri geliştirmesi gerekeceği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu kişilere ek olarak, yeni yetkinlikler kazanma ve meslek değişimi nedeniyle 7,6 milyon çalışan üzerinde otomasyon ve dijitalleşmenin etkisinin daha fazla olması beklenmektedir. Bu grup içerisinde 5,6 milyon kişinin farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştirmesi ve 2 milyon kişinin ise farklı sektörlerde ya da mesleklerde çalışmak için yeni yetkinlikler kazanması gerekeceği de düşünülmektedir. İşgücüne katılacak 7,7 milyon çalışanın gerekli yetkinliklerle donatılması önem taşıyacaktır (Tablo 5).

Yetenek dönüşümünü hayata geçirmek için işçi, işveren, kamu ve eğitim kurumları gibi tüm paydaşların ortak çalışması önem taşımaktadır.

İstihdam ve iş ortamının önemli ayaklarından biri olan şirketler otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojileri benimsemelidir. Tüm değişimlerin getireceği avantajlardan faydalanabilmek için, şirketlerin geniş çaplı bir dönüşüm gerçekleştirmesi gerekmektedir. Lider şirketler stratejik işgücü planlaması için çalışmalar yapmalı ve yetenek dönüşümü ile ilgili yol haritasını hazırlamalıdır. Şirketler, çalışanlarının mevcut yetkinliklerini geliştirme ve yeni yetkinlikler kazandırma girişimlerine odaklı özel yatırımlar yapmalıdır. İhtiyaç duyulan yetkinlikler farklı yetenek programları ile kazanılabilir. Özellikle yeni olan yetkinlikleri geliştirmek için bu alanlarda yeni roller yaratma ve bu rollerdeki kişilere odaklı eğitim programları başlatılabilir. Geleneksel kademeli iş yapış yaklaşımından daha esnek ve etkin çalışma modellerine geçiş yapılabilir. Örneğin, benimsenecek çevik çalışma modelleriyle şirketlerin dijital dönüşüm süreci kolaylaşabilir. Bu yaklaşım şirketlerin stratejilerini, ürünlerini ve süreçlerini hızlı bir şekilde şekillendirebilmelerine yardımcı olacaktır.

Şirketlerin dijital dönüşüm için izleyebilecekleri yol haritası olarak öne çıkan başlıklar;

- Şirketler için stratejik işgücü planlamasının hazırlanması,
- Kapsamlı yetenek dönüşüm programlarının oluşturulması,
- Yeni nesil çalışma modellerine ve kültürüne geçişin sağlanması,
- İnsan kaynakları fonksiyonlarının güçlendirilmesi,
- Farklı şirketlerin yetenek dönüşümü için ortak platformların oluşturulması

olarak sıralanmıştır.

Otomasyon ve dijitalleşmenin benimsenmesi ve işgücü geçişlerinin yönetilmesine dair süreçler işverenleri aşan genişlikte bir sorumluluk ve yetki alanına yayılmaktadır. Kamu kuruluşları da verimlilik seviyelerini artırmayı hedefleyen, sürdürülebilir, katılımcı ekonomik büyümeyi sağlamaya yönelik akıllı politikalarla bu sürece aktif olarak katılmalıdır. Kamu kurumlarının, temel ve uygulamalı araştırmalara yatırım yaparak ve dijital altyapıyı hazırlayarak otomasyon ve yapay zekâ teknolojilerinin gelişim ve kullanımına destek olabilir. Bu kapsamda yeni teknolojilere entegrasyon için kamu tarafına düşeceği düşünülen adımlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Ülke seviyesinde sektörel ve coğrafi bazda stratejik işgücü planlamalarının yapılması,
- Dijitalleşmeyi ve yetenek dönüşümünü hızlandıracak koordinasyon mekanizmalarının etkinleştirilmesi,
- Yeni çalışma modellerine uygun sosyal güvenlik politikalarının oluşturulması,
- Yetenek dönüşümü için gelişim ve teknoloji merkezlerinin hayata geçirilmesi,
- Yetenek geliştirme programları için çeşitli teşviklerin uygulamaya konması.
- Gelecek neslin yeni yetkinliklerle donatılması ve deneyim iyileştirilmesi, eğitim modellerinin güncellenmesi ve yaşam boyu yetkinlik geliştirme fırsatlarının artırılmasında eğitim kurumlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Eğitim kurumlarının üstlenebilecekleri bu önemli rol kapsamındaki başlatabilecekleri hareketleri sıralamak gerekirse;
- Eğitim modellerinin istihdam ve yetkinlik ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde geliştirilmesi,
- Çocukluk döneminde geliştirilecek farklı yetkinliklerle eğitim kalitesinin artırılması,
- Öğrencilere kendi kendine öğrenme yetkinliğinin kazandırılması,
- Öğrenme deneyiminin farklılaştırılması yoluyla zenginleştirilmesi,
- Yaşam boyu öğrenme fırsatını veren yapıların ve programların oluşturulması.

Otomasyon, yapay zeka ve dijital teknolojilerin mesleklerde gelecekte daha yoğun kullanılacağından hareketle söz konusu mesleklerin layığıyla icra edilebilmesi için yetkinliklerin de doğru orantıda geliştirilmesi gerekecektir. Buradan hareketle, işgücünü oluşturan bireylerin de dijital dönüşümde üzerlerine bir pay düşecektir. Bir başka deyişle; şirketler, kamu kurumları ve eğitim kuruluşları otomasyon ve dijitalleşmeyi benimseme ve işgücü geçişini etkin şekilde sağlamanın önemli parçalarıdır, fakat bireylerin de aynı şekilde bu süreçteki görevi önemlidir. Geleneksel 'sabah dokuz akşam beş' şeklindeki işler ve tam zamanlı istihdam artık yerini bağımsız ve çevik çalışma şekillerine bırakmaktadır. Dahası, yaratıcılık ve eleştirel düşünme gibi gelecekte talep görecek yetkinlikler her nasılsa birçok çalışanın ve eğitim sisteminin bugün masaya getirdiği yetkinliklerden farklıdır. Çoğu durumda kişisel refah, işyeri taleplerinin değiştiğini ve yeni yetkinlikler öğrenme gerekliliğinin kabul edilmesini gerektirecektir. Çalışanların nerede çalıştıkları, nasıl çalıştıkları ve işe hangi yetenekleri ve yetkinlikleri sundukları ile ilgili geleneksel fikir ve düşüncelerini tekrar değerlendirmeleri gerecektir. Bu itibarla bireyler;

- İçinde bulundukları organizasyon için yetkinlik geliştirme ihtiyaçlarını anlamak ve değişimin öncüsü olmak,
- Yaşam boyu öğrenme modeline hazır olmak,
- Sosyal ve teknolojik yetkinlikleri geliştirme fırsatlarını takip etmek,
- Ortak yetenek dönüşüm platformlarına katkı sağlamak,
- Kendilerini yaşam boyu farklılaşabilen esnek kariyer yollarına hazırlamakla

yükümlüdür.

2020 YILI ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG PERFORMANS ÖDÜLLERİNE LAYIK GÖRÜLEN FABRİKALARIN İSG UYGULAMALARI

AFYON ÇİMENTO SANAYİİ TÜRK A.Ş.

Çağdaş GÜLTEKİN
İSG VE ÇEVRE MÜDÜRÜ
ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

Çimsa'nın Afyon Fabrikası'na Ödül

Sabancı Holding iştiraki Çimsa'nın Afyon Fabrikası, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) tarafından düzenlenen "2020'nin En İyi İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Performansı Gösteren Fabrikaları" arasında yer aldı.

Türkiye'nin en teknolojik çimento fabrikası olan Çimsa Afyon Fabrikası, 2020 yılının Ocak ayında, "güvenli, kazasız ve birbirine özen gösteren bir organizasyon" hedefiyle başlattığı Çimsa Cares Programı'nın pilot bölgesi olarak seçilmişti. Geçtiğimiz yılın başından bu yana Çimsa Cares kapsamında çalışmalarını sürdüren Afyon Fabrikasında, hayata geçirilen sistematik çalışmalar sayesinde, kaza sıklık ve kaza ağırlık oranı 2020 yılında 0'a düşürüldü.

Çimsa Cares Hayat Kurtaran 10 Altın Kural Hakkında

Amacı, Çimsa'nın dokunduğu her paydaşı korumak olan Çimsa Cares programı çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında belirlenen "10 Altın Kural" sayesinde odağa insan alınarak, risk farkındalığının artırılması ve risk toleransının en aza indirgenmesi amaçlanıyor. Her Çimsalının bu Altın Kurallara ilişkin eğitim alarak, risk farkındalığının artırılmasını hedefleyen programda eğitimler, başlangıçta herkese verilirken; ihtiyaçlar doğrultusunda belli periyodlarla güncelleniyor. Çimsa Cares için pilot bölge seçilen Çimsa Afyon Tesisi'nde, programın hayata geçirilmesi öncesinde, tüm çalışanların katılımıyla bir analiz çalışması yapılarak, iyileştirilebilir yönler de mercek altına alındı ve program, "daha iyi"ye ulaşabilmek adına bu analiz doğrultusunda şekillendirildi.

Çimsa Cares Hakkında

2019 yılında Çimsa genelinde tüm çalışanların katılımıyla analiz çalışması yapıldı ve iyileştirilebilir yönlerimizi keşfettik. Bu doğrultuda 2020 yılının Ocak ayında daha iyiye ulaşabilmek için klasik yöntemlerden daha farklı, içselleştirilebilecek bir insiyatif başlattık "Çimsa Cares".

Çimsa Cares özetle her konuda attığımız her adımı, aldığımız her kararı daha özenli nasıl yapabilirizi destekleyen bir özen kültürü programı. Başlangıçta bu program İş Sağlığı ve Güvenliğini kapsarken şimdi bununla beraber İnsan, Çevre, Doğa, Toplumu da kapsıyor. Evde, iş yerinde ve adımlarımızın değdiği her yerde insan sağlığını ve güvenliğini, doğaya özeni değerlerimizin vazgeçilmez bir parçası olarak görüyor, birbirimizden güç alıyoruz.

Her yerde herkese ve her şeye özen göstermek için; her ne koşulda ve her nerede olursa olsun, Çimsa Ailesini güçlendiren dayanışma kültürümüzle tüm çalışanlarımızı, alt işverenlerimizi ve bizimle etkileşim halinde bulunan tüm iş ortaklarımızı önemsiyor, geleceğimize özen gösteriyoruz.

Uzun süre boyunca kendimiz için efor sarf ederek; birbirine bağlı ve proaktif bir iş ortamında, birbirimize değer vererek çalışıyoruz. Bu program ile sadece kendimizi değil, iş arkadaşlarımızı, Çimsalı aileleri ve geleceğimizi düşünerek hareket ediyoruz.

Bu özen kültürü programını sürdürülebilir kılmak ve iş yapış şeklimize yansıtabilmek için başta üst yönetim olmak üzere tüm Çimsalılara eğitimler verdik, çeşitli iletişim kanallarını kullanarak Çimsa dünyasına adapte ettik, şirket dilimize yansıttık, program çıktılarıyla ilgili etkinlikler düzenledik, kutlamalar yaptık, ödüllendirmelerde bulunduk.

Program devam ederken çalışanlarımızın görüşlerini almayı, beklentilerini dinlemeyi unutmadık.

Çimsa Cares Özen Kültürü Programı ile sürekli gelişimi sürdürülebilir biçimde sağladık ve iş yapış şeklimizi Çimsa kültürüne yansıttık.

2 yılı aşkın süre boyunca fabrikamızda gün kayıplı kazasızlığı sağlayarak sürdülebilir bir programa imza attığımızı kanıtlamış olduk ve son olarak Afyon Fabrikamızda 800+'ı hep birlikte kutladık.

Özetle; Kendini koru, bizi koru. İşte biz buna Çimsa Cares diyoruz!

Çimsa Hakkında

Sabancı Holding iştiraki olan Çimsa, 1972 yılında Mersin'de kurulmuştur. Çimsa bugün Mersin, Eskişehir, Afyonkarahisar'da bulunan 3 entegre fabrikası ile üretim faaliyetlerini yürütmektedir.

Beyaz çimento alanında dünyanın lider markalarından biri olan Çimsa; operasyonel kabiliyetini ana hissedarı Sabancı Holding'in finansal gücü ile birleştirerek oluşturduğu Cimsa Sabanci Cement BV aracılığıyla uluslararası alandaki operasyonlarını sürdürmektedir.

Çimsa, pazar odaklı yaklaşımı ve geniş dağıtım ağıyla müşterilerinin ürün ve hizmet ihtiyaçlarını eksiksiz ve zamanında karşılamaktadır. Paydaşlarının güvenilir bir iş ortağı olarak, gelecek nesillere uzanacak yaşam alanları ve altyapıları için gerekli malzemeleri sağlamaktadır.

Çimsa, gri çimentonun yanı sıra ürettiği beyaz çimento ve kalsiyum aluminat çimentosu gibi özel ürünlerle de inovasyon konusunda Türkiye çimento ve yapı malzemeleri sektörüne öncülük etmektedir.

Tüm paydaşlarına değer yaratan ve karlı büyümeye odaklanan Çimsa, bunu gelecekte de sürdürmeyi hedeflemektedir.

Çimsa Sabancı Cement BV Hakkında

Sabancı Holding ve Çimsa'nın operasyonel ve finansal güçlerini birleştirerek global beyaz çimento pazarında lider bir oyuncu olma ve buna ilişkin daha verimli ve güçlü bir platform yaratma hedefi doğrultusunda; Sabancı Holding'in %60, Çimsa'nın %40 oranında sermayesine katıldığı Hollanda'da yerleşik Cimsa Sabanci Cement BV unvanlı şirket Kasım 2020'de kurulmuştur.

Cimsa Sabanci Cement BV, bünyesine yeni kattığı Valensiya (İspanya)'daki beyaz çimento fabrikası, Houston (ABD)'de bulunan öğütme tesisi ve Hamburg (Almanya), Trieste (İtalya) ve Sevilla (İspanya)'da bulunan terminalleri ile uluslararası bir beyaz çimento oyuncusu haline gelmiştir.

OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş. ÜNYE ÇİMENTO ŞUBESİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İYİ UYGULAMALARI

Ş. Murat ALKAN
İSG VE ÇEVRE YÖNETİCİSİ

Fabrikamız olarak İSG Kültürünü yaymak ve yaşatmak adına yaptığımızı çalışmalar aşağıdaki gibidir

İSG Yönetimi:

Fabrikamızda her birim için İSG proses hedefleri ve her çalışan için öncelikli İSG KPI ları belirlenmektedir.

İSG ve çevresel riskleri ortadan kaldırmaya ve/veya en aza indirmeye yönelik proses dizayn değişiklikleri yatırım kapsamında yapılmaktadır.

İSG kurulları birim temsilcileri, alt işveren ve müteahhit temsilcilerinin katılımıyla geniş bir platformda yapılmaktadır.

Çalışan İSG Yönetimi:

Çalışmalarımız her vardiyada günlük olarak yapılan İSG işbaşı eğitimi ile başlamaktadır. Ayda ortalama 2 adam/saat eğitim verilir.

Sahada yapılan iş izni gerektiren tüm çalışmalarda JSA (İşe Özel Risk Analizi) yapılmaktadır.

Çalışanlarımız için oluşturduğumuz İSG Ödül ve Yaptırım Prosedürleri ile çalışan motivasyonu en üst seviyeye çekilmeye çalışılmaktadır.

Sahada önemli uygulamalardan birisi de çalışma alanlarının devir teslimi uygulamasıdır. Alan sorumlusu ile faaliyet sorumlusu ve çalışanları arasında düzenlenen protokolde çalışılacak alanın güvenli bir şekilde devir edildiği ve iş bitiminde güvenli bir şekilde teslim edildiği garanti altına alınır.

Sahamızda yapılacak planlı bakımlardan 1 gün önce çalışma alanı, yapılacak çalışma ve risklerini içeren saha uygulamalı İSG uzmanı ile alan ve faaliyet sorumlularının katılı ile planlı bakım toplantısı gerçekleştirilmektedir.

Davranış odaklı İSG saha ziyaretlerinin dışında sağlık oditleri saha denetimlerimizin bir parçasıdır. Toplam 35 farklı sahada kapsam içi, kapsam dışı, alt işveren ve müteahhit çalışanların oluşturduğu ekipler tarafından her ay düzenli olarak denetimler yapılmaktadır.

Fabrika Genel Müdürünün başkanlığında, beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlar ile birlikte İSG panelleri düzenlenerek çalışanların İSG kültürüne olan katkısı yükseltilmektedir.

İSG kültürünün ve bilincinin artırılması amacı ile çalışanlarımızın aileleri ''AİLE İSG GÜNÜ'' etkinliği ile fabrikamızda misafir edilmektedir.

Alt İşveren / Müteahhit Yönetimi:

Fabrikamızda çalışma yapacak alt işverenler ve müteahhitler çalışma yapacakları süre boyunca, vardiyalı çalışacaksa ilgili vardiyada tehlike sınıfına uygun en az bir İSG uzmanı çalıştırmaktadır.

Bir firma sahaya girmeden en az bir hafta önce, sağlık güvenlik planını, yapacağı iş ile ilgili metodolojiyi, iş planlarını, risk analizini, acil durum eylem planını içeren dokümanları tamamlayarak fabrikaya sunmaktadır.

KKD Kullanımı:

KKD kullanım, tip model ve ergonomisi ile ilgili olarak fabrikamızda performans çalışması yapılarak çalışanlar ve bölümler genelinde KKD'ler belirlenmiştir. Çalışanların İSG Kültürüne olan katkısını artırmak ve daha verimli malzeme seçimi yapabilmek için anket çalışmaları yapılmaktadır.

Risk Algısı:

Riskli Durum ve Ramak kala Olayı bildirimi, son 5 yılda 5756 adede ulaşmıştır. Tehlikeli durum bildirimleri mobil uygulama üzerinden yapılmaktadır.

Sahada iş izni uygulamalarının dışında İSG Kurullarının altında Alt Kurul çalışmaları ile tüm çalışanların İSG katılımı sağlanarak birim içindeki risk yönetimi sağlanmaktadır.

Üretim ünitelerinde sabit ünite bakımcısı görevlendirilmeye başlanmıştır. Bakımcının görevi; İSG Aksiyon Listesine alınmış olan risk puanı yüksek tehlike bildirimlerine hızlı bir şekilde aksiyon almak ve böylece yaşanabilecek olası iş kazalarının önüne geçebilmektir. Çalışmalar vardiya amirlerinin nezaretinde ve yönlendirmesinde yapılmaktadır. Bu sayede yüksek tamamlama oranlarına (%98) ulaşılmıştır.

Fabrikamızda gerçekleşen tüm ramakkalalar kök neden analizine tabii tutularak değerlendirilir.

Sektör içinde ve sektör dışında ve grubumuz içinde meydana gelen tüm iş kazaları değerlendirilerek fabrikamız için İSG uygunluk analizi yapılmaktadır.

Tüm çalışanlarımızın, müteahhitlerimizin, alt işverenlerimizin, müşteri ve ziyaretçilerimizin iş durdurma yetkisi vardır. Fabrikamızda ortalamam yılda 250 iş durdurma yapılmaktadır.

Tüm sahalarda çalışma talimatları poster haline getirilerek çalışma alanlarına konulmaktadır.

Bilinçlendirme - İletişim:

İSG SMS uygulaması geliştirilerek tüm çalışanlara haftalık olarak İSG bilgilendirme kısa mesajları gönderilmektedir.

Günlük olarak işbaşı eğitim notları çalışanlarımıza ''Mısınız'' mobil uygulaması üzerinden iletilmekte olup.

''10 Altın Kural'' çalışması ile bilinç seviyesi artırılmaktadır.

''Dijital İK'' uygulaması üzerinden tüm çalışanlara online İSG eğitimleri verilmektedir.

Acil Durumlar:

Fabrikada her vardiyada bulunan Acil Durum Ekiplerine; Eba Uygulaması üzerinden online olarak ulaşılabilmektedir.

Acil durum tatbikatları alt işverenleri de kapsayacak şekilde, özellikle hafta sonu ve gece vardiyalarında habersiz olarak yapılmaktadır.

İş Sağlığı:

Çalışanların, çalışan sağlığı gözetim rehberine göre bölümlerine ve risklerine göre tahlil ve tetkik uygulamaları ve takibi yapılmaktadır.

Tüm çalışanlara çalışma ortamı risklerine göre toksikolojik analizleri yapılmaktadır.

İŞ KOŞULLARI VE ÇALIŞMA ORTAMI	OFİS ÇALIŞANLARI	SAHA ÇALIŞANLARI	ATY ÇALIŞANLARI
ÇİMENTO FABRİKASI Periyodik Muayene ve Tetkikler ÷	Periyodik Muayene (1) PA-Akciğer Filmi* (1) Solunum Fonk. Testi**(1) İşitme Testi***(1) Hemogram (1) Göz Muayenesi**** (1) TİT (1) Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Kreatinin) (1)	Periyodik Muayene (Yılda 1) PA-Akciğer Filmi (Yılda 1) Solunum Fonk.Testi (Yılda 1) İşitme Testi (1) Göz Muayenesi (1) Hemogram (1) TİT (1) HgbA1c (1) EKG (1) Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Ca, Kreatinin) (1) Tetanoz Aşısı Kurşun (1)***** EK TETKİKLER******	Periyodik Muayene (Yılda 1) PA-Akciğer Filmi (Yılda 1) Solunum Fonk.Testi (Yılda 1) İşitme Testi (1) Göz Muayenesi (1) Hemogram (1) TİT (1) HgbA1c (1) EKG (1) Tetanoz Aşısı Saha Çalışanlarına ek olarak: Kanda Kurşun (1) Kanda Civa (1) İdrarda Fenol (1) İdrarda TCA (1) Seroloji (HbsAg, Anti-HBs, Anti-HCV, Anti-HIV) (1) EK TETKİKLER******

Otomatik Eksternal Defibrilatör (OED), hasta başı monitorizasyon, yanık hidrojellerinin tüm formları ve ilkyardım kurtarma ekipmanları bulunmakta olup yasal kullanım eğitimleri tüm ilk yardımcılara verilmiştir.

Covid pandemisi başladığından beri Covid ile ilgili önlemler alınmış olup, bu konuda fabrikamızda çalışan arkadaşlarımızın en az etkilenmesi hedeflenmiştir. Şimdiye kadar kendi çalışanlarımıza 4251 adet hızlı antijen taraması yapılmıştır. Bu sayede pandeminin en yoğun olduğu zamanda erken tanı koyarak 37 Kişiye bu testlerle Covid tanısı konmuş ve izolasyona alınmıştır. Covid pandemisi kapsamında aşılama oranımız %100 olarak gerçekleşmiştir. Periyodik antijen taramaları fabrikamızda yapılmaktadır. Dışarıdan gelen ziyaretçi, alt taşeron, müteahhit ve müşterilerden HES kodu, PCR (negatif) ve aşı kartı sorgulamaları yapılmaktadır.

Fabrikada sağlık özel günleri için eğitimler düzenlenmektedir. Sağlıklı ve doğru beslenme için diyetisyen, meme kanseri farkındalık eğitimleri düzenlenmektedir.

Türk Kızılay'ı ile düzenli aralıklarda programlar yapılarak kan verme destek çalışmaları yapılmaktadır.

Fabrikamızda "SİGARAYI BIRAKABİLİRSİN… SENDE BAŞARABİLİRSİN" sloganı ile sigarayı bırakma etkinliği yapılmıştır. Bir hafta boyunca eğitimler verilmiş ve çeşitli tıbbi ölçümlerle çalışanların bilinç seviyesi arttırılmaya çalışılmıştır. (3 çalışan sigarayı bırakmış, 35 çalışan tıbbi destek ile bırakma kararı almıştır.)

LİMAK KURTALAN ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş. KURTALAN ŞUBESİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Faruk Veysel ALTUNKUM
ÇEVRE, İŞ GÜVENLİĞİ VE ATIK ŞEFİ

Çimento Üretimi, içerdiği risk faktörleri ve risklerin çeşitliliği bakımından sanayi sektöründe en zorlu sayılabilecek iş faaliyetlerinin başında gelmektedir. Ancak günümüz teknoloji şartları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliği, bu risklerin minimize edilmesini mümkün kılmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların iş güvenliğine katkıları ve özverili iş güvenliği bilincinin oluşturulması ile iş kazalarının önüne geçilebilmektedir.

Güvenli bir işyeri ortamı yaratmak uzun ve meşakkatli bir süreçtir. Bu sürecin unsurları;

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, yöneticiler ve çalışanlardan oluşmaktadır. Etkin bir iş güvenliği sisteminin sağlanması bu dört unsurun ortak ve uyumlu çalışabilmesi ile mümkün olabilmektedir.

Limak Kurtalan Çimento Fabrikası olarak tüm süreçlerimizde birlik ruhu ile hareket ederek tüm çalışanlarımız ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği ilkesine katkı sağlamaktayız.

Limak Kurtalan Çimento Fabrikasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar;

LİMBES Programının Kullanımı

Limak Çimento grubu çalışanları tarafından tasarlanarak uygulamaya konulan LİMBES (Limak Çimento Belge Yönetim Sistemi) programı ile İş Güvenliği uygulamaları dijital ortamda kullanılmaktadır.

Limbes Programı ile;

- Risk ve Ramak Kala Bildirimleri,
- Covid-19 Sağlık Beyan Formu,
- İş Öncesi Risk Değerlendirmeleri,
- Davranış Onaklı ODİT' ler,
- Riskli Davranış Bildirimleri,
- İş izin sistemleri yapılabilmektedir.

Aylık İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Toplantılarının Gerçekleştirilmesi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde her ay fabrika yönetimi, birim amirleri, sendika çalışan temsilcileri, ayın gözlemcileri, müteahhit firma temsilcileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği personelleriyle toplantı yapılmaktadır. Toplantılarda, ilgili ayda yapılan çalışmalar, gözlemci raporları, risk-ramak kala bildirilmeleri, hijyen raporları, revir istatistikleri ve sektörde yaşanan iş kazaları görüşülmektedir. Alınan kararlar doğrultusunda saha uygulamaları geliştirilmektedir.

Çalışanlar Tarafından Riskli Durum/Ramak Kala Olayların Bildirimi

Çalışanlarımız tarafından sahada tespit edilen İş Sağlığı ve Güvenliği uygunsuzlukları LİMBES programına yazılarak iletilmektedir. Günlük toplantılarda bu konular gündeme gelmekte ve alınacak aksiyonlara karar verilmektedir.

Ayın Risk Bildirimi ve Ramak Kala Bildirimi Çalışmaları

Her ay kurul toplantısında yapılan seçimle ayın risk bildirimi ve ramak kala bildirimini yapan personel belirlenmekte ve panolarda bildirimleriyle birlikte ilan edilmektedir. Böylece tüm çalışanların motive edilerek sisteme katılması sağlanmaktadır.

Yılın Risk Bildirimi ve Yılın Ramak Kala Bildirimi Çalışmaları

Her yıl yapılan seçimle yılın risk bildirimi ve ramak kala bildirimini yapan personel belirlenmekte ve panolarda yıl bildirimleriyle birlikte ilan edilmektedir.

İSG Alanında Başarı Olan Personellerin Ödüllendirilmesi

Yılın Risk/Ramak Kala Bildirimini ve en fazla bildirimi yapan personele çeşitli hediyeler verilerek çalışan ödüllendirilmektedir.

Proaktif Yaklaşımla Kaza Olmadan Önleme Çalışmaları

ODİT faaliyetleriyle kapsamında sahada gerçekleştirilen tespitler doğrultusunda kaza gerçekleşmeden önlemler hızla alınmaktadır.

Sektörde Yaşanan İş Kazalarını İnceleyerek Önlemler Alma

ÇEİS-İSG portalı ve basın-yayın organları aracılığıyla bilgisi edinilen, sektörümüzü ilgilendiren tüm iş kazaları değerlendirilmekte olup çalışanlarımızla paylaşılmaktadır. Benzer kazaların fabrikamızda yaşanmaması için mevcut durumlar değerlendirilmekte böylece olası kazaların önüne geçilmektedir.

Alan Sorumluları Uygulaması

Belirlenmiş olan alanlarda görev yapan yöneticiler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından sorumlu olup ilgili tabelalarda sorumlunun isim ve iletişim bilgileri yer almaktadır. Ayrıca 3 farklı renk uygulaması olup 0-6 ay arasında iş kazası gerçekleşmişse "Kırmızı", 6-12 ay arasında iş kazası gerçekleşmişse "Sarı", 12 ay ve üzeri iş kazası gerçekleşmemiş ise "Mavi" renkli bayrak asılmaktadır. Halihazırda fabrikamızın tüm alanlarında bayraklar "mavi" renktedir.

EKED

Her çalışanın kendi güvenliği alması temeline dayanan EKED sistemi, ekipmanların ve sistemlerin kilitlenerek oluşabilecek hata ihtimalini 0'a indirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında her yıl düzenli olarak eğitimler gerçekleştirilmektedir. 2020 ve 2021 yıllarında bu eğitimler pandemi nedeniyle online olarak gerçekleştirilmiştir.

Saha Eğitimleri

Çalışanlarımıza, dönemsel olarak değişen konularda dikkatlerini çekmek amacıyla spot eğitimler gerçekleştirilmektedir.

İşe Giriş ve Periyodik Sağlık Raporlarının Hazırlanması

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde her yıl periyodik sağlık muayeneleri gerçekleştirilmekte; gerekli fizyolojik, biyolojik ve radyolojik analizler yapılmaktadır.

Planlı Tatbikatlar

Olası acil duruma hazırlıklı olmak amacıyla planlı tatbikatlar gerçekleştirilmektedir. Bu tatbikatlar önceden planlanıp senaryoları hazırlanmakta ve akabinde haberli tatbikat gerçekleştirilerek ilgili personellerin müdahale kabiliyetleri geliştirilmektedir.

Ayın Gözlemcileri İle Çalışanın Gözünden İş Güvenliği Tespitleri

Her ay farklı birimlerden iki çalışan, gözlemci olarak fabrika sahasında tespitlerde bulunmakta ve İş Güvenliği Kurul Toplantısında değerlendirilerek gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

Habersiz Tatbikatlar

Tüm Acil Durumlar ani olarak gelişmektedir. Bu sebeple Acil Durumlara müdahale edecek personellerin hızlı ve yetkin olması ilk önceliktir. Acil Durum müdahale ekiplerinin yetkinliğini belirlemek amacıyla habersiz tatbikatlar yapılarak ilgili ekiplerin reaksiyonları izlenmektedir.

İSG Tiyatro etkinliği

ÇEİS tarafından organize edilen etkinlikle "Bize Bi'şey Oldu Abi!" isimli tiyatro oyunu sergilenmiştir. Çalışanları eğlendiren, öğreten ve düşündüren bir organizasyon olmuştur.

Sağlıklı Yaşam Etkinliği

ÇEİS işbirliği ile gerçekleştirilen etkinlik ile işyerinde sağlıklı yaşama ilişkin bilinçlendirme çalışmaları yapılmış, çalışanlara bu kapsamda ödül verilmiştir. İş öncesi spor etkinliği tüm fabrika personellerin katılımı sağlanmıştır.

Koronavirise Karşı Alınan Tedbirler

Koronavirüsün ortaya çıkmasıyla birlikte fabrikamızda koronavirüse karşı tedbirler alınmaya başlanmıştır. Kriz masası kurularak sürecin yönetimi sağlanmış, çalışanlara bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

Motivasyon Etkinlikleri (Kazasız 1.000 Gün Kutlaması)

İş Kazası geçirilmeden çalışılan 1.000 gün Fabrika Direktörü ve çalışanların katılımıyla pasta keserek kutlanmıştır.

Motivasyon Etkinlikleri (Ödül Töreni)

İş Güvenliği alanında başarılı görülen personellere ödüller verilmektedir.

Limak Kurtalan Çimento Fabrikası "0" iş kazası hedeflemekte, bu hedefe ulaşmak için çalışmalarını sürdürmektedir. Tüm çalışmalarda amacımız "Önce İş Güvenliği" bilinci ile hareket ederek bu bilincin herkes tarafından benimsenmesi sağlamakta ve Pozitif Güvenlik Kültürü oluşturularak iş güvenliğinde uygulamaların sürdürülebilirliği sağlanmaktadır.

Bu çalışmalar sonucu fabrikamızın 2020 yılında Gün Kayıplı Kaza Yaşanmadan Geçen Süre "1.349 İş Günü" olarak kayıtlara geçmiştir.

OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş. MARDİN ŞUBESİ

Mehmet Erhan ALKANOĞLU
İSG VE ÇEVRE YÖNETİCİSİ

1969 yılında, Güneydoğu Anadolu bölgesinin imarı ve kalkınmasına öncülük etmek, bir yandan bölgenin, diğer yandan Ortadoğu'daki komşu ülkelerin çimento talebini karşılamak amacıyla Mardin ilinde çimento fabrikası kurulması kararlaştırılmıştır.

Satışlarının yarıya yakın kısmı ihraç kayıtlı olan Mardin Çimento, bu pazarlarda edindiği güçlü ve güvenilir imajıyla bölgede tercih sebebi olmaktadır.

Klinker üretim kapasitesi 2 milyon ton/yıl, çimento üretim kapasitesi ise 3 milyon ton/yıl'dır.

Kuruluşundan bu yana en modern teknolojiyle üretim yapan Mardin Çimento'nun OYAK Çimento iştiraki olması, kurumsallaşmış yapısı, güçlü sermayesi, eğitimli, tecrübeli ve pro- fesyonel işgücü, başlıca rekabet avantajlarını oluşturmaktadır.

1- İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İSG Ana Hedefimiz Sıfır İş Kazası
İSG Faaliyetlerinden Hepimiz Sorumluyuz
Mardin Çimento, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile idari düzenlemelere uyumlu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı, iş kazalarıyla meslek hastalıklarını önlemeyi ve bu alanda dünya standartlarının en üst düzeyine ulaşarak bunu sürdürülebilir kılmayı he- deflemektedir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda kabul edilebilir tek hedefimiz "sıfır iş kazası"dır.

Mardin Çimento, bu hedefe ulaşabilmek için öncelikle "tüm iş kazalarının önlenebilir" olduğuna inanır.

- Tüm çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliğini "vazgeçilmez öncelik" olarak kabul eder.
- Fabrika sahasında, yöneticiler dahil herkesin, "iş sağlığı ve güvenliğine duyarlı davranması",
- İş güvenliği riski taşıyan çalışma ortamı, durum, faaliyet davranışları "gecikme olmaksızın durdurması" anlayışıyla hareket eder.

Mardin Çimento İSG uygulamalarını destekleyen İSG İlkeleri ile çalışanlarına, müteahhit firma çalışanlarına ve faaliyet alanlarından etkilenen üçüncü şahıslara İSG konusunda yol haritasını tarif ederek, davranış değişimi odaklı bir sistem yaklaşımını benimser.

OYAK Çimento İSG İlkeleri:

Güvenliğin 10 Altın Kuralı
OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Mardin Şube aşağıdaki Yönetim Sistemi Belgelerine sahiptir.

- TS ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
- TS EN ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi,
- TS EN ISO 9001: 2015 Kalite Yönetim Sistemi,
- TS ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi,
- TS EN 197–1:2011 Çimento Uygunluk Değerlendirmesi Sistemi
- 15167-1:2006
- ASTM C150
- ETA

Yukarıda da belirtilmiş standartları entegre alarak, CPC tarafından 2021 yılında yapılan tetkik sonucunda, CPC kurallarına uygun olarak GOLD ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ Belgesini almaya hak kazanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İSG Kurulu toplantıları, şirketimiz Genel Müdürü başkanlığında her ay düzenli olarak yapılmaktadır. İSG Kurulunda alınan kararlar tüm çalışanlara duyurulmakta, aksiyonlar planlanıp, gerekli çalışmalar yapılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi; İSG ve Çevre Yöneticisi (A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Belgesine Sahip) ve İSG ve Çevre Uzmanından oluşmaktadır.

İSG Saha Sorumluları

İSG saha sorumluluğu uygulaması sistemi kurulmuş, fabrika sahası 12 bölgeye ayrılarak, İSG saha sorumluları belirlenmiştir. İSG saha sorumluları, sahalarındaki faaliyetler için İSG uygulamaların sağlanmasında aktif olarak görev almaktadır.

Sağlık

Şirketimizin revir ünitesi mevcut olup, İşyeri Hekimi ile Diğer sağlık personeli görev yapmaktadır. Çalışanların sağlık periyodik kontrolleri yıllık çalışma planları doğrultusunda düzenli olarak yapılmaktadır.

İSG Harcamaları

Şirketimiz İSG harcamaları için bütçede her yıl ciddi bir kaynak ayrılmaktadır. Son 5 yılda İSG ye ait eğitim, faaliyet ve fabrika ihtiyaçları için 3.700.000 TL harcanmıştır.

İSG Saha Ziyaretleri

Fabrika sahası 12 bölgeye ayrılmış, 24 saha ziyareti grubu oluşturulmuştur. Her ay bir sahayı 2 grup ziyaret etmektedir. İSG saha ziyaretleri, Quality Document Management System (QDMS) üzerinden takip edilmesi için sistem oluşturulmuştur. Sahada tespit edilen uygunsuzluklar için sistem üzerinden Düzeltici Önleyici Faaliyet (DÖF) açılmaktadır.

2- İSG Eğitim Çalışmaları

Personelin iş güvenliği duyarlılığını ve bilincini artırmak için, iş güvenliği filmleri yemekhanede ve otomasyon binasında bulunan LCD ekranlarda gösterilmektedir.

2020 Yılında şirket çalışanları 4.559 saat (kişi başı 25,32 saat), alt işveren çalışanları 3.480 saat (Kişi başı 21,45 saat) İSG eğitimi verilmiştir.

Şirketimiz çalışanlarının 2020 Yılı İSG Eğitim Konuları Şöyledir;

- İSG İş Başı Eğitimleri
- Temel İlkyardım Eğitimi
- İşe Giriş İSG Oryantasyon Eğitimi
- İSG Liderlik Eğitimi
- İSG Gelişim Programı Eğitimi
- Tehlikeli İşlerde İSG Eğitimi
- Bakım İşlerinde İSG Eğitimi
- İSG Yetkinlik Geliştirme Eğitimi
- Laboratuvar Çalışmalarında İSG Eğitimi
- İskele Kurma ve Sökme Kontrolör Eğitimi
- İSG'de Organizasyonel Yapı Eğitimi
- Etiketle- Kitle-Emniyete al-Dene (EKED) Eğitimi
- Yasal İSG Eğitimleri 2020
- Yüksekte Çalışma Eğitimi
- Kaza Araştırma ve Kök Neden Analizi Eğitimidir.

Aşağıdaki konularda kampanyalar düzenlenmiştir.

Çimento Sektöründe Mekanik Tehlikeler ve İSG Kültürünün Geliştirilmesi Kampanyası

Mekanik Atölye Proje Öncesi

Mekanik Atölye Proje Sonrası

İSG Proje Kapsamında;

- 09 Nisan 2021 tarihinde iş güvenliği profesyonelleri ve mühendis seviyesindeki teknik çalışanlara yönelik olarak ÇEİS' in düzenlediği "Çimento Sektöründe Mekanik Tehlikeler" eğitimine katılım sağlanmıştır.
- Projeyle şirket çalışanlarında (taşeronlar dahil), İSG Kültürü gelişimi hedeflenmiştir.
- 09-18 Nisan 2021 tarihleri arasında tüm kadrolu ve müteahhit çalışanlara yönelik olarak "Çimento Sektöründe Mekanik Tehlikeler" konulu eğitimler verilmiştir.
- Ayrıca, 02-05 Nisan 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen ve çimento sektöründe mekanik tehlikeler ile el aletlerinin risklerinin yönetimine ilişkin olarak veri toplanan anket raporu eğitimlerde bilgilendirme olarak paylaşılmıştır. Bu kapsamda kadrolu çalışanlara 48 saat, müteahhit çalışanlar 46 saat olmak üzere toplam 94 saat eğitim düzenlenmiştir.

Mekanik Tehlikeler Konulu Grafiti çalışması

Ambar Duvarı Proje Öncesi

Ambar Duvarı Proje Sonrası

09-18 Nisan 2021 tarihleri arasında tüm kadrolu ve müteahhit çalışanlara yönelik olarak "Çimento Sektöründe Mekanik Tehlikeler" konulu eğitimler verilmiştir.

31.12.2020 tarihi itibariyle iş kazasız (gün kayıpsız) geçen gün sayısı, 1.082 gün olarak gerçekleşmiştir.

08 Haziran 2021 tarihi itibariyle, iş kazasız (gün kayıpsız) geçen gün sayımız, şirket tüm zamanların rekoru olan 1.240 gün geçilmiştir.

3- İSG Faaliyetleri

- İSG ile ilgili çalışan taahhüttü tüm çalışanlar tarafından hep bir ağızdan sesli olarak okunmuş, imzalanarak işçi yemekhanesine asılmıştır.
- Alt işveren sözleşmelerine uyulması gereken İSG kuralları şartnamelerine konularak, uygulamaların takibi yapılmaktadır.
- Acil Durum Planlarına göre tatbikatlar yapılmaktadır. 2020 yılında; Acil durum toplanma, yangın, kurtarma, ilkyardım konulu toplam 8 adet tatbikat yapılmıştır.
- İzin formları doldurularak çalışmalar yapılmaktadır. Sıcak (Ateşli) İşlerde Çalışma İzin Formu, Kapalı Alanlara Giriş Formu, Kazı ve İnşaat İşleri Çalışma İzin Formu, Yüksekte çalışma İzin Formu, Müteahhit Çalışma İzin Formu (Yer teslim) düzenlenmektedir. Enerji kesme verme işlerinde, Etiketle - Kitle - Emniyete al - Dene (EKED) sistemi uygulanmaktadır.
- İSG eğitimleri, muayene raporları, denetimler, tatbikatlar, aksiyonlar vb. sistem üzerinden takip edilmektedir.
- Şirketimizin risk analizleri çalışmaları yapılmış olup, ramak kala - risk bildirimi sistemi uygulanmaktadır.
- ÇEİS Üyesi fabrikaların beş yıldızlı İş Sağlığı ve Güvenliği denetimi projesi kapsamında British Safety Council (BSC) denetimi, şirketimizde gerçekleştirilmiş olup, başarıyla tamamlanmıştır.

4- İSG Performansı

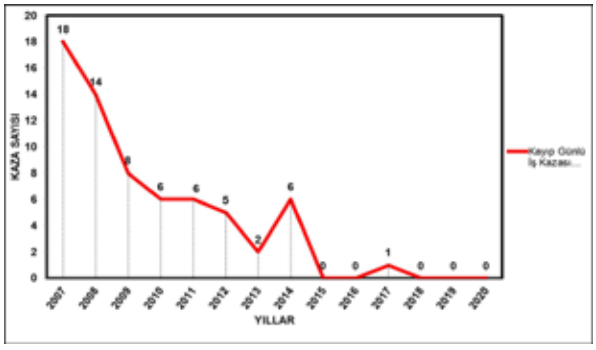
ÇEİS İSG Performans Ödülü

Mardin Çimento 2010, 2015, 2016, 2018 ve 2019 Yıllarında en iyi İSG performansı 2020 Yılında gün kayıplı kaza meydana gelmeden en uzun süre çalışan üç çimento şirketinden biri olarak ÇEİS İSG Performans Ödülü almaya hak kazanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Seferberliği

Ayın İSG Elemanı olarak seçilen Makine Bakım Ustası Bedrettin TUNÇ'un 3 çocuğunun bulunduğu sınıflara giderek öğrencilere İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda bilgi verildi. Çocuklara yaşlarına uygun bir anlatımla hazırlanmış İSG kitabı hediye edildi, tüm çocukların birer İSG TEHLİKE AVCISI olarak yakınlarına İSG konularında bilgi vermesini ve sağlıklarına dikkat etmeleri konusunda uyarmaları istenildi. Pasta kesilerek kutlanan organizasyon çocukların tümü tarafından ilgiyle takip edildi. Organizasyona destek veren İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürleri ile okul müdür ve öğretmenlerine de ayrıca teşekkür edildi. Çocuk yaşta İSG bilincinin aşılanmasının ileride yaşanması muhtemel birçok olumsuzluğun önüne geçeceğine vurgu yapıldı

2007-2020 YILLARI ARASI KAYIP GÜNLÜ İŞ KAZASI SAYISI



İSG KÜLTÜRÜNÜN GELİŞİMİ VE SIFIR İŞ KAZASI

VOTORANTIM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş. SİVAS ŞUBESİ İSG UYGULAMALARI

Murat TOKDEMİR
İSG ŞEFİ

Sivas Votorantim Çimento fabrikası Temmuz 2017 devreye girmiştir. Tesisin teknik özellikleri;

- 1,6 ton çimento üretim kapasitesi,
- 1000 tph kalker darbeli kırıcı,
- 420 tph farin değirmeni,
- 140 tph bilyalı çimento değirmeni,
- 30 tph bilyalı kömür değirmeni,
- 5 kademeli düşük NOX ILC kalsinatör,
- 100000 ton klinker silosu,
- 20000 ton çimento silosu
- Döner fırın 4500 tpd üretim kapasitesine sahiptir.
- Tesiste 25 beyaz yaka ve 82 mavi yaka olmak üzere toplam 107 çalışan istihdam edilmektedir. Sürekli alt işveren personel sayısı ise 108'dir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Votorantim Çimento'da yıllar boyu sürdürülmesini hedeflediğimiz bir "değerdir". Bu değeri sahip olmak ve yaşatmak bireysel olarak hepimizin sorumlu davranışları ve katkısıyla gerçekleşmektir. Votorantim Çimento, çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini koruyan ve aynı zamanda iş ortaklığı içerisinde bulunduğu paydaşların da sağlık ve güvenliklerini düşünen bir politikaya sahiptir.

Güvenli olmayan durum ve davranışları tespit edip ve bunları düzeltebilmek için eylemler almaktayız. Hiçbir iş, çalışanlarımızın güvenliğinden ve sağlığından daha değerli olmadığından, iş ile ilgili her türlü sağlık ve güvenlik riskini belirlemeye, bu risklerle ilgilenmeye ve bunları ortadan kaldırmaya kararlıyız.

İşimizi planlamak ve koşulları düşünmek için kendimize zaman tanıyarak göreve başlamadan önce çalışma ortamını değerlendirip, tehlikeleri belirlemek, önleyici ve düzeltici eylemler almak her bir görevimizin parçasıdır. Votorantim Çimento bırakılacak en büyük mirasın güvenlik kültürü olduğuna inanan bir kurumdur. Bu kapsamda temel İş Sağlığı ve Güvenliği sloganı olarak Güvenlik Benimle Başlar'ı benimsemiştir.
Votorantim Sivas çimento fabrikasında bizler her kazanın önlenebilir olduğuna inanıyoruz.
Votorantim'de herkes kendi iş güvenliğinden ve çalışma arkadaşlarının iş güvenliğinden sorumludur. Bu hususta, saha yöneticileri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda uygulama, iletişim, kontrol, iş birliği, koçluk ve uyumdan sorumludur.

Şirket için çalışan herkesten iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyum, eğitim programı ve organizasyonlarına katılım beklenmektedir. İş güvenliğini tehlikeye sokan bir durum veya davranış fark edildiğinde, herkes işi durdurmaya yetkilidir ve ilgili birim yöneticisini haberdar etmekle yükümlüdür.

Şirket çalışanlarından ve şirket için çalışan herkesten bu politikaya uymaları beklenmektedir. Votorantim'de iş sağlığı ve güvenliği bir istihdam kriteridir ve kural ihlallerine hoşgörü gösterilemez.

Sürdürebilirlik stratejimizin dört temel dayanağı bulunmaktadır.

Sağlık ve Güvenlik: Önce iş güvenliği! Temel amacımız Sıfır Kaza hedefine ulaşmaktır. Operasyonlarımızda yer alan herkesin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışması birincil önceliğimizdir.

Etik ve Uyum: Eylemlerimiz, yasa ve yönetmeliklerle uyumludur ve bu bizi güvenilir ve etik yapar.

Eko-verimlilik ve Yenilik: Faaliyet alanlarımızda, doğal kaynak kullanımını sürekli geliştiren, emisyonu ve atık üretimini azaltan temiz teknolojilerin kullanılması gerektiğine inanıyoruz.

Toplumsal Destekler: Votorantim Cimentos olarak bir iz bırakmak için faaliyette bulunduğumuz toplumlarda destek sağlıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

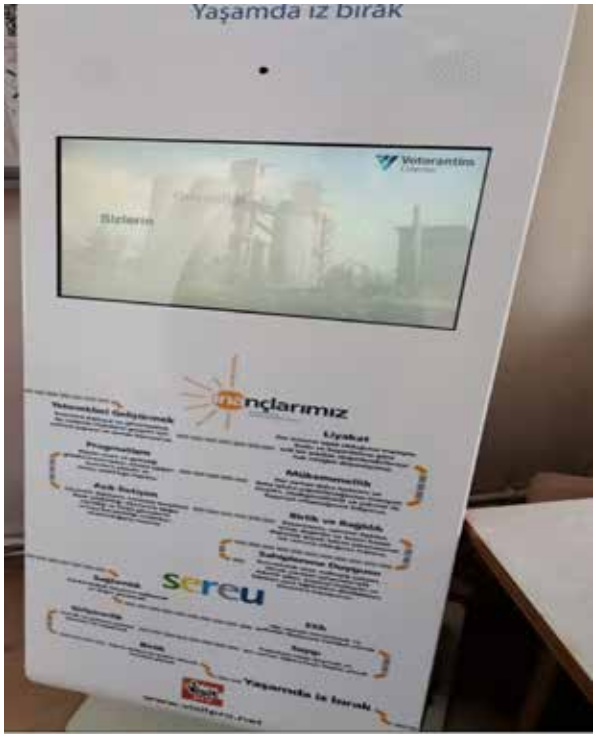
Hayat Kurtaran Kurallar

Güvenlik stratejisinin temeli olarak 'Hayat Kurtaran Kuralları yaşam biçimi haline getirerek, hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline getirmeyi amaçlıyoruz. Hayat Kurtarıcı Kurallara tam olarak uymak (bu konu disiplin kuralları kapsamındadır ve işten çıkarma nedenidir)

Visit pro sistemi

Visitpro ve Müt-pro sistemi ile Votorantim çimentonun proje ve faaliyetlerimizde çalışan personel ve firmaların araç, ekipman, güncel ve yasal evraklarını takip etme hem yasal sorumlulukların yerine getirilmesi hem de güvenli çalışmaya katkı sağlamaktadır.

Tüm daimî ve proje işleri üstlenen müteahhitlerin yasal uyum açısından hangi durumda oldukları, süresi geçmiş olan evrakları yine bu sistem vasıtası ile görebilmekte takip edilmektedir. Evrakların tam olması durumunda şirketimizin Onaylı tedarikçi/müteahhit Listesi'ne girerek işin yapılması için endüstriyel sahaya giriş kartı nizamiyeden verilerek girişleri sağlanmaktadır. Ayrıca ziyaretçiler ve firma personellerinin kioks üzerinden ve diğer eğitim yerlerinden fabrika kuralları, riskleri ve acil toplanma noktalarımızın bilgileri giriş yaparken sağlanmaktadır.


Yaşamda iz bırak
Değerlerimiz
sereu

IOVASOFT Yazılım Sistemi

Votorantim çimento risk bildirimlerini ve eylem takiplerini iş sağlığı ve güvenliğinde dijitalleştirmiş olarak takip edilmektedir.

İSG kapsamında yürütülen faaliyetlerin kayıt altına alınması, takibi ve raporlanması konusunda bir yazılım sisteminin uygulamaya alınması ile daha aktif çalışılmaktadır.

Kritik Protokoller

Kritik protokoller organizasyon tarafından oluşturulan ve çalışan ve üstlenicilerin işimiz ile ilgili risklere maruz kalma durumlarını kontrol etmeye yarayan bir dizi kuraldır. Bu nedenden dolayı kritik protokol gereklilikleri, bütün faaliyet alanlarında ciddi kazaların önlenmesi ve yüksek risk içeren faaliyetlerin kontrol edilmesi için temel unsurları arasındadır. Bu kuralların gerçekleştirilmesinde gösterilen titizlik, çalışanlarımızın sağlığına dair sağlam temeller ortaya çıkarır.

Aşağıdaki konular Kritik protokoller kapsamına alınmıştır:

- Kapalı Alanlar
- Yüksekte Çalışma
- Enerji Kilitleme ve İzolasyon (EKED)
- Hafif Araçlar ve Hareketli Ekipmanlar
- Güvenli Sürüş
- Kaldırma İşlemleri
- Yüklenicilerin Yönetimi
- Makina Korumaları
- El Aletleri
- Sıcak Çalışma
- Madencilik
- Güvenli Davranış

Trafik Yönetim Planı

Operasyon sahalarımızda trafik kaynaklı tehlikelerin kontrol edilmesi için Trafik Yönetim Planı oluşturulmuş ve uygulanması etkin şekilde takip edilmektedir. Güvenli sürüş, ocak yolları ve fabrika saha içerisinde trafik eylem planı konusunda HED Akademi firması ile çalışma yapılarak eylem planı dahilinde çalışmaların sürdürülmesi sağlanmıştır.

Böylece tüm Votorantim Fabrikalarında, tesislerinde ve operasyon sahalarında (ocaklar, madenler) araç ve yaya trafiğinin düzenlenerek kontrol altına alınması ve potansiyel tehlikelerin sonuçları minimize edilmiştir.

Güvenli Davranış Gözlemleri

Güvenli bir çalışma ortamı oluşturmanın yolu çalışanların güvenli davranışlarının gözlemleri ile sağlanmaktadır. Çalışanlarımız günlük faaliyetlerini yürütürken, bir üst yöneticileri tarafından gözlemlenir ve güvenli davranışları kurallara uygun çalışmaları takip edilir ve tespit edilen güvenli olmayan davranışların nedenleri araştırılarak iyileştirme planı oluşturulur. Covid-19 sebebiyle sahada çalışanların korona konusunda yaklaşım tutumları incelenerek gözlemlerde yapılmaktadır.

4 Adım / Slam

İş Öncesi Kişisel Risk Değerlendirmesi

Faaliyete başlamadan önce, ilgili tehlikeler ve kontrol önlemleri belirlenir. Faaliyet öncesinde, faaliyet süresince ve faaliyet tamamlandıktan sonra belirlenen risk ve var ise ramak kalma olayı formun arka yüzeyinde kayıt altına alınır.

Değerlendirmeyi yapan kişi olayın/riske maruziyetin tekrarını önlemeye yönelik düzeltici eylem önerisinde bulunur.

Ayrıca faaliyetinde kullanacağı ekipmanın kullanım öncesi kontrol formlarını doldurarak ekipman güvenli ise işe başlamaktadır.

Votorantim

4 ADIM - (DUR, BAK, DEĞERLENDİR, YÖNET)

Ekip Başı _____ İşi Yapan Alan Sorumlusu _____
İş _____ İş Emri No _____
Alan _____ Tarih _____

			Evet	Hayır
1.	DUR:	İşin nasıl yapılacağını düşün		
Geçmiş tecrübelerini düşünerek eksiklerin varsa işe başlama.	1.	Bu işi daha önce yaparken sıkıntı yaşadın mı?		
2.	BAK:	İşe başlmadan evvel kontroller yap	Evet	Hayır
Risklerin ve çözümleri için işine, malzemelerine ve çalışma alanına bak	2.	Çalışacak alanın tertip düzeni uygun mu?		
	3.	Kayma, takılma riski var mı?		
	4.	Aydınlatma yeterli mi?		
	5.	Kapalı Alan Çalışması var mı?		
	6.	Yüksek sıcaklığa maruz kalacaksınız?		
	7.	Yüksekte çalışacak mısın?		
	8.	Ateş yada patlayıcı maddelerle çalışacak mısın?		
	9.	Belirlediğiniz başka risk var mı? _____		
3.	DEĞERLE:	İşi Yapmak için hangi güvenlik önlemlerine ihtiyaç var.	Evet	Hayır
Kullanılması gereken malzeme, ekipman, iş izni yardım ve bilgiyi belirle.	10.	Her zaman kullandığımızdan daha farklı kişisel koruyucu donanıma ihtiyacımız varmı?		
	11.	El aletleri ve/veya elektrikli el aletlerini kullanırken sıkıntı yaşayacak mısın?		
	12.	Ağır yükleri taşımak için yardıma ihtiyaç var mı?		
	13.	Bu iş diğer alanları da etkileyecek mi?		
	14.	Acil durum ekipmanlarını var ve yeterli mi?		
	15.	İş izni gerekiyor mu? (Yüksekte çalışma, kapalı alan, sıcak işler vb.)		
	16.	Enerji kaynaklarını kilitlenerek ve etiketlenerek gerekiyor mu? (EKED)		
	17.	Başka önlem veya çalışma gerekli mi?		
4.	YÖNET:	Yukarıda belirlenen riskleri azaltmak için gerekli olan aksiyonları uygula	Uygulandı	Uygulanmadı
3 madede belirlediğin eksiklerini tamamla. Kartı doldururken belirlediğin istakları risk bildirim kartı ile bildir.	18.	İş İzni al		
	19.	EKED uygula		
	20.	Belirdeğin riskerin giderilmesi için amirinler iletişime geç ve risk kartı düzenle		
	21.	Kullanacağın ekipman ve mobil araçları kontrol et.		
	22.	Özel kişisel koruyucu donanım kullan		
	23.	Diğer yapılması gerekenler _____		
	24.	İş bitiminde alan temiz mi? Koruyucular takılmış mı?		

4. BÖLÜMDE YAPTIĞIN DEĞİŞİKLER İŞİ DEĞİŞTİRDİYSE YENİ BİR KART DOLDUR!!

Gözlenen Risk yada Kazaya Ramak Kala

.....

.....

.....

.....

.....

Risk yada KRK'nın giderilmesi için eylem önerisi
(Bildirimi yapan tarafından doldurulacak)

.....

.....

.....

.....

.....

Risk kapanana kadar alınan geçici önlemler
(Alan sorumlusu tarafından doldurulacak) :

.....

.....

.....

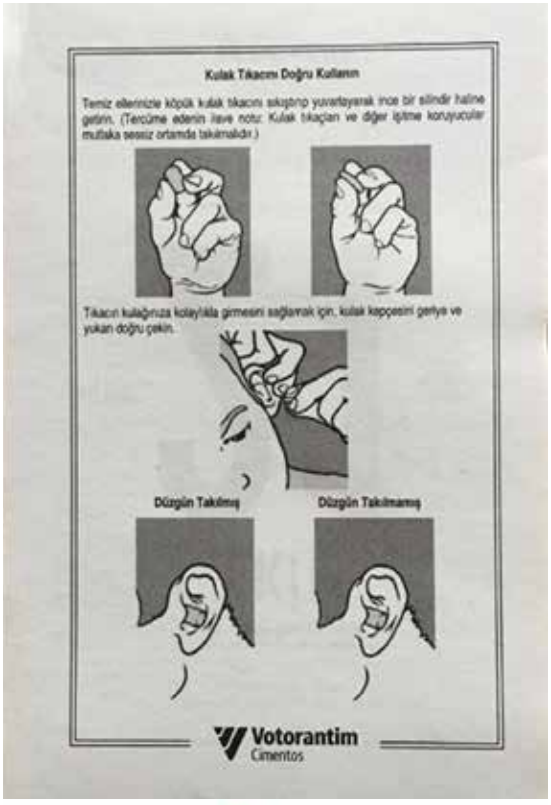
.....

.....

Risk Bildirilen İMZA	İSG Yönetim Temsilcisi İMZA	Alan Sorumlusu İMZA

Günlük Güvenlik Sohbetleri (GGS) ve Takım Çantası Konuları

Günlük güvenlik sohbetleri ve takım çantası konuları ile çalışanların güvenli çalışmalar üzerindeki eksik bilgilerin giderilmesi ve güvenli davranışların çalışmalarda içselleştirilmesi sağlanmaktadır.



Votorantim
Cimentos

Takım Çantası Sohbetleri
Sayı: 11
Yıl: Kasım 2020
Konu: Karbon Monoksit Zehirlenmesi

Karbon Monoksit (CO) Nedir?

Renksiz, kokusuz, tatsız, irritan (rahatsız edici) olmayan bir gazdır, bu nedenle varlığını hissetmek mümkün değildir.

Odun, kömür, gazyağı ve doğal gaz gibi organik yakıtların tam olarak yanmaması sonucu oluşur. Havadan hafif ve çok düşük konsantrasyonlarda bile zehirleyicidir. Özellikle odaların tavan kısımlarında toplanır. Yanıcı olduğundan havadaki karışımı % 12-75 arasında olduğunda patlayabilir.

Karbon Monoksit (CO) Kaynakları Nelerdir?

- Isınma, ısıtma araçları (soba, mangal, LPG tüplü ısıtıcılar, gazlı sobalar, şofben, kombiler, kalorifer kazanları)
- Pişirme araçları (ocak, tandır)
- Trafik araçları (egzoz dumanı)
- Yangınlar
- Jeneratörler
- Sigara
- Maden ocakları

İş izin sistemi

Sivas Votorantim çimento fabrikasında yürütülen; rutin olan ve olmayan faaliyetler ve yüksek riskli faaliyetler İş izin formları doldurularak yapılmaktadır. Bunlar;

- Kapalı Alanlara Giriş ve Bu Alanlarda Yapılan Faaliyetler - Kapalı Alan Çalışma İzni
- Sıcak Çalışma - Sıcak Çalışma İzni
- İnşaat ve Kazı İşleri - Kazı Delme Çalışma İzni
- Kaldırma İşleri - Kaldırma Faaliyetleri İş İzni ve Kaldırma Planı
- Elektrikli Ekipman ve Sistemler Üzerinde (Veya Yakınında) Çalışma - Elektrikli İşler Çalışma İzni
- Yüksekte Çalışma / Çatıda Çalışma, Yapı İskelesi Kurulumu - Elektrikli İşler Çalışma İzni- Yüksekte Çalışma İzni

Bu faaliyeti yürütecek çalışanlarımıza 'Çalışma İzni Yetkilendirme Eğitimi' sağlanarak yapılan çalışmada tehlikelerin belirlenmesi, alınan önlemler koşullar ve çalışma alanının denetimi ile işin güvenli başlaması, sürdürülmesi ve sonlandırılması sağlanmaktadır.

Votorantim Çimento Sivas fabrikasında her birimde 16 adet İSG saha istasyonu bulunmaktadır. Personel yapacağı çalımalarda bulunan EKED matris dokümanlarınıda rehber alarak gerekli EKED uygulamaları yapılarak güvenli çalışma ortamları yaratılmaktadır.

Sıcak Çalışma İzni

Kapalı Alan Çalışma İzni

Kazaların Tekrarının Önlenmesi

Kazaların ve ramakkalaların kök analizlerini yapmak, gelecekte oluşabilecek kazaları önlemek, tehlikeleri tanımlamak ve elimine etmek içinde çalışmalar yapılmaktadır. Tabi buradaki reaktif yaklaşımdan daha önce proaktif yaklaşımlar yapıp kaza ve ramakkalalar yaşanmadan önleyici tedbirlerin alınması birinci önceliğimiz olmaktadır. Kök analizlerinde genel amaç ise insan hatalarından çok sistemsel hataları ortaya çıkararak güvenli çalışma ortamları yaratmak ve olaya sebep olan temel nedenleri tespit edip olayların tekrarını önlemeye yönelik eylemler belirlenmektedir.

AF (Alternatif Yakıt) Atık Yakma Sistemi

AF Atık yakma sisteminde güvenli çalışmayı sağlamak amacıyla 98 altın kurallarımız bulunmaktadır.

Sivas Votorantim çimento fabrikasında, genel sahada malzeme boşaltma, depolama, kapalı konveyör sistemlerinde, besleme sistemlerinde, Ara depolamalı dozaj sisteminde ve besleme sistemlerinde gereklilikler kapsamında hem yasal hem de emniyetli durumların sağlanması adına belirlenmiş olan güvenlik tedbirlerinin yerine getirilmesi sağlanmaktadır.

VC- Turkey İSG Komite

VC-Turkey İSG Komiteleri ile birlikte periyodik performans değerlendirilmeleri yapılarak üzerine gidilmesi gereken noktalar belirlenmektedir.

Kaza Senaryolu Tatbikatlar

Çalışanlarımızın acil durumlara hazırlıklı olması amacıyla, itfaiye, AFAD, 112 Acil vb. kamu ve özel kuruluşlardan da destek alınarak, yüksekte çalışma, kapalı alan, kimyasal döküntü, deprem gibi konuları içeren tatbikatlar düzenlenerek çalışanlarımızın ve acil durum ekiplerimizin farkındalıklarını artırarak becerilerinin gelişmesine katkı sağlamaktayız.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/6703

Karar No: 2021/11352

Karar Tarihi: 01 Temmuz 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- ASIL-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- EŞİT DAVRANMA BORCU

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 6

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Mahkemece bozmaya uyularak davalılar arasında muvazaalı bir hizmet alım sözleşmesinin bulunmadığının ve davacının davalı şirket çalışanı olduğunun tespitine karar verilmişse de, davacının davalı kurumun çalışanı olduğunun kabulüyle yapılan hesaplamaya göre belirlenen alacakların bozma öncesi olduğu gibi hüküm altına alınması isabetsiz olmuştur. Davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulduğu ve muvazaaya dayalı olmadığının kabul edilmesi karşısında, muvazaaya dayalı bir hizmet alımı ilişkisi varmış gibi davacının, davalı kurumun taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanabileceği yönünde hüküm tesisi usul ve kanuna aykırıdır.

Alt işveren şirketin, eşit davranma borcu kendi işçileri arasında geçerlidir. Hukuka uygun olarak kurulan hizmet alım sözleşmesi çerçevesinde çalışan alt işveren şirketin işçileri ile asıl işveren konumundaki davalı kurumun işçileri ile arasında eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilemeyeceğinden bu konudaki alacak talebinin kabulü de hatalı olmuştur.

DAVA

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

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı ... Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğüne ait işyerinde değişen alt işveren şirketler nezdinde 15.04.2014 tarihine kadar kesintisiz olarak çalıştığını, işyerindeki görevinin su bakım- onarım ustalığı olduğunu, müvekkilinin ... Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'ne bağlı diğer işçiler ile aynı işi yaptıklarını, davalılar arasında geçerli ve hukuka uygun bir şekilde kurulmuş asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmayıp açık bir muvazaa söz konusu olduğunu ve bu nedenle müvekkilinin ... Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü çalışanı sayılması gerektiğini, müvekkilinin yaptığı işin İSU'nun asıl işi olduğunu, davalı ... Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü'nün muvazaa olgusu nedeniyle müvekkilinin işçilik hak ve alacaklarını kısıtlama yoluna gittiğini, bu nedenle mahrum kalınan haklarının işe girdiği tarihten itibaren hesaplanıp müvekkiline ödenmesi gerektiğini ileri sürerek, fark kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili alacağı, genel tatil ücret, eşit davranma borcuna aykırılıktan doğan tazminat ile mahrum kalınan haklar kapsamında yıllık izin harçlığı alacağı, ikramiye alacağı, birleştirilmiş sosyal yardım alacağı, fazla süreli çalışma alacağı, kıdem primi alacağı, öğrenim yardımı alacağı, aile ve çocuk yardımı alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü vekili, davacının iş akdinin emeklilik sebebiyle 15.04.2014 tarihinde sona erdiğini, müvekkili idare ile davalı şirket ve dava dışı alt işveren şirketler arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin hukuka uygun olarak akdolunduğunu ve muvazaa söz konusu olmadığını, müvekkilinin alt işveren işçilerinin işe alımında ve işten çıkartılmalarında söz sahibi olmadığını, tüm özlük işlemlerinin şirketler tarafından yerine getirildiği gibi işçilik alacaklarından da alt işveren şirketlerin sorumlu olduklarını belirterek, usul ve esas yönünden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı ...Tarımsal Yapı Müh. Müt. Tem. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. vekili, dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, İş Kanunu'nun 112. maddesi uyarınca kıdem tazminatından sorumlu olmadıklarını, davacının yıllık izinlerinin kullandırıldığını, fazla çalışma hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının ödendiğini, işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

C- Mahkeme Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nin davanın kabulü hakkındaki ilk kararına karşı, taraflar vekillerince istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş olup karar, davalı ...Tarımsal Yapı Müh. Müt. Tem. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. vekilinin temyiz başvurusu üzerine Dairemizin 26.01.2021 gün 2019/1481 esas 2021/2333 karar sayılı ilamı ile yazılı gerekçelerle bozulmuş, mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz Başvurusu:

Karar, taraflar vekillerince yasal süresi içerisinde temyiz edilmiştir

E- Gerekçe:

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

2- Mahkemece davalı asıl işveren idare ile alt işveren şirketler arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğu yönündeki ilk karar, Dairemizin 2019/1481 esas 2021/2333 karar sayılı ilamı ile "Dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler ile hizmet alım sözleşmeleri ve şartnameleri nazara alınarak yapılan değerlendirme neticesinde, davacının hizmet alım sözleşmelerine uygun şekilde çalıştırıldığı, davalı ... Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü ile diğer davalı şirket arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun olarak kurulduğu ve bu itibarla muvazaaya dayanmadığı" gerekçesiyle bozulmuş, mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verilerek davalılar arasında muvazaalı bir hizmet alım sözleşmesinin bulunmadığının ve davacının davalı şirket çalışanı olduğunun tespitine karar verilmiştir. Ancak, bozmaya uyulduğu halde davacının davalı kurumun çalışanı olduğunun kabulüyle yapılan hesaplamaya göre belirlenen alacakların bozma öncesi olduğu gibi hüküm altına alınması isabetsiz olmuştur. Davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulduğu ve muvazaaya dayalı olmadığının kabul edilmesi karşısında, muvazaaya dayalı bir hizmet alımı ilişkisi varmış gibi davacının, davalı kurumun taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanabileceği yönünde hüküm tesisi usul ve kanuna aykırıdır.

Diğer yandan alt işveren şirketin, eşit davranma borcu kendi işçileri arasında geçerlidir. Hukuka uygun olarak kurulan hizmet alım sözleşmesi çerçevesinde çalışan alt işveren şirketin işçileri ile asıl işveren konumundaki davalı kurumun işçileri ile arasında eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilemeyeceğinden bu konudaki alacak talebinin kabulü de hatalı olmuştur.

Şu halde mahkemece yapılması gereken iş; tüm dosya kapsamının, delil durumu ve bozma ilamı ile birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak, davacının tazminata esas ücretinin işvereni olan davalı şirket nezdinde aldığı ücrete göre belirlenmesi ve işverenin tarafı olmadığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayacağı da gözetilerek oluşacak sonuca göre bir karar verilmesidir.

Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 01.07.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/4006

Karar No: 2021/9798

Karar Tarihi: 02 Haziran 2021

- FAZLA MESAİ ALACAĞI İSTEMİ
- ÜCRETİN YANI SIRA PRİM ÖDEMESİ YAPILMASI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

ÖZET

Dava; fazla mesai alacağı istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta davacı son olarak davalı Bankanın şubesinde çalışmış ve davacıya ücretin yanı sıra prim ödemesi de yapılmıştır. Davacıya ödenen primlerin dayanağı olan ve davacının fazla mesai alacağının hesaplandığı dönem için geçerli banka içi yönetmelik, yönerge gibi düzenlemelerin dosyaya celbi, ardından taraflarca belirtildiği ve Dairemizce de yapılan inceleme neticesi Bölge Adliye Mahkemesince fazla mesai alacağı hesabının nasıl yapıldığı dosyadan anlaşılamadığından, fazla mesai alacağı hesabı konusunda denetime elverişli bir karar oluşturulmak suretiyle sonuca gidilmesi gereklidir.

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

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 02.01.1998 - 20.10.2014 tarihleri arasında davalı bankada kesintisiz olarak çalıştığını, son olarak ... Şubesi'nde görev yapmakta iken sigortalılık süresini ve prim gün sayısını doldurarak 1475 Sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlüğü süren 14. maddesinin 5. fıkrası uyarınca kıdem tazminatına hak kazandığını, iş akdini bu nedenle feshettiğini belirterek, kıdem

tazminatını talep ettiği dilekçesini davalı bankanın insan kaynakları birimine ilettiğini, ayrıca ... . Noterliği'nin …2014 tarih ve ... yevmiye numaralı ihtarnamesini ve ekinde Sosyal Güvenlik Kurumu ... Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nün ... sayılı 16.10.2014 tarihli yazısını Noter kanalıyla davalı şirkete gönderdiğini, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve fazla çalışma ücretlerini talep ettiğini, davalı banka tarafından ödeme yapılmayacağının beyan edildiğini, davacının çalışma süresi boyunca Cumartesi günleri de dahil 07.45 - 23.30 saatleri arasında çalıştığını, iddia ederek; kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, fazla çalışma ücreti talepleri yönünden zamanaşımı definde bulunduklarını, davacının başka bir bankada çalışmak için işten ayrıldığını, kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, çalışma saatlerinin hafta içi Pazartesi - Cuma günlerinde, 09.00 - 18.00 saatleri arasında olduğunu, 1 saat öğlen molası kullanıldığını, davacıya fazla çalışma yapması yönünde talimat verilmediğini, ücret ve prim sistemine göre çalışan davacıya son altı ayda verilen primlere ve maaşlara ilişkin bordroların dosyaya sunulduğunu, prim alacaklarının fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığının denetlenmesi gerektiğini, dava dilekçesinde mesai çıkış saati olarak belirtilen 11:30 saatinin gece 23:30'u kastetmesi halinde, böyle bir çalışmanın olanaksız olduğunu, Cumartesi günü çalışması bulunmadığını, davacının 16 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmamasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, hangi yıldan ne kadar yıllık izin istediğini beyan etmesi gerektiğini, sözleşmede belirlenen yıllık izinlerin davacıya kullandırıldığını ve ekim 2014 bordrosunda yıllık ücretli izin bedelinin ödendiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- İstinaf Başvurusu:

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

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalının istinaf başvurusu kısmen kabul edilerek İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılmış, davacının fazla mesai talebinin davacı tanıklarının davacı ile birlikte çalıştığı dönemle sınırlı olacak şekilde ve prim ödemeleri hesaplanan fazla mesaiden düşülmeksizin hesaplanarak kabulüne karar verilmiştir.

F- Temyiz Başvurusu:

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

G- Gerekçe:

1- Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2- Taraflar arasında davacının fazla mesai alacağı bulunup bulunmadığı noktasında uyuşmazlık vardır.

Fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıyla ödenir (İş K. m.41/2).

İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, bu halde sadece kalan yüzde elli zamlı kısmı ödenir.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici bir nitelik taşır. Tarafların bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, sözleşmelerle daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır.

Belirtmek gerekir ki, fazla çalışma ile prim uygulaması arasında çalışma süreleri ile doğru orantılı olması sebebiyle bir bağ olsa da, esasen fazla çalışma ile prim ödemesi birbirinden bağımsızdır. Haftalık 45 saati aşmayan dönem içindeki çalışmalar için de prim elde edilebilmesi mümkün olup, sözü edilen primlerin fazla çalışma ücretinden mahsubu doğru olmaz. Kaldı ki prim, ücretin eki hatta bazen kendisi olabildiği halde, fazla çalışma ücreti genel anlamda ücretten farklıdır. Bu iki ödemenin farklı nitelikte olduğu göz önüne alınmadan, işçiye ödenen prim miktarının fazla çalışma ücreti ile karşılaştırılması suretiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir. Diğer taraftan işçiye yapılan prim ödemesinin niteliği, fazla çalışma ücretinin hesabında önem taşımaktadır

İşçiye, garanti ücrete ilaveten, bahşiş, parça başına, satışa, sefer başına ya da kilometreye bağlı olarak prim ödemesi usulünün öngörüldüğü çalışma biçimlerinde, fazla çalışma ücretinin hesaplamasında, temel ücretin, garanti ücret kısmı ile prim kısmı birbirinden ayrılarak; prim üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta davacı son olarak davalı Bankanın ... Şubesinde çalışmış ve davacıya ücretin yanı sıra prim ödemesi de yapılmıştır. Davacıya ödenen primlerin dayanağı olan ve davacının fazla mesai alacağının hesaplandığı dönem için geçerli banka içi yönetmelik, yönerge gibi düzenlemelerin dosyaya celbi, ardından yukarıdaki ilke kararı göz önüne alınarak, taraflarca belirtildiği ve Dairemizce de yapılan inceleme neticesi Bölge Adliye Mahkemesince fazla mesai alacağı hesabının nasıl yapıldığı dosyadan anlaşılamadığından, fazla mesai alacağı hesabı konusunda denetime elverişli bir karar oluşturulmak suretiyle sonuca gidilmesi gereklidir.

SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 02.06.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/6690

Karar No: 2021/11313

Karar Tarihi: 01 Temmuz 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRET
- İŞE BAŞLATMAMA

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 8, 32, 37

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Olayda mahkemece yeterli araştırma yapılmadığı gibi, geçersiz fesih tarihindeki ücretin o dönemde geçerli asgari ücrete oranının alındığı, bu oranın başlatmama suretiyle fesih tarihinde geçerli asgari ücret ile çarpılması suretiyle son ücretin hesaplandığı anlaşılmaktadır.

İşverenin, her hâlükârda işçinin geçersiz fesih tarihindeki ücretine zam yapma zorunluluğu olduğu şeklindeki bir kabul ile sonuca gidilmesi yerinde değildir. Mahkemece başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin bu yöntemle belirlenmesi hatalı olup, öncelikle açıklanan ilke ve esaslara göre bir değerlendirme yapılarak usuli kazanılmış haklar da gözetilerek davacının başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesi yoluna gidilmelidir.

Aynı hatalı hesaplama yöntemi başlatmama suretiyle fesih tarihindeki geniş anlamda ücretin belirlenmesinde de söz konusu olup, başlatmama suretiyle fesih tarihindeki yol, yemek ve barınma yardımının belirlenmesinde asgari ücret ile orantı kurularak sonuca gidilmesi isabetsizdir.

Davacının başlatmama suretiyle fesih tarihinde bu yardımlardan yararlanabileceği sonucuna varıldığı takdirde, o tarihteki yol, yemek ve barınma gibi yardımların parasal karşılığı ilgili kurum ve kuruluşlardan araştırılmalı, yapılacak araştırmanın sonucuna göre davacının geniş anlamda ücreti belirlenmelidir.

Açıklanan nedenlerle, İlk Derece Mahkemesinde açıklanan ilke ve esaslar nazara alınmadan hüküm kurulması isabetsiz olup, kararın bu sebeple bozulması gerekir.

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

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

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işveren bünyesinde değişen işverenler nezdinde sigortalı olarak gösterildiğini, davalı ile diğer işverenler arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayalı olduğunun mahkeme kararı ile tespit edildiğini, iş sözleşmesinin haksız feshi üzerine davacının davalı şirketteki işe iadesine karar verildiğini, davacının süresinde işe başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmadığını, davacının ücretinin kayıtlarda asgari ücret olarak gösterilmesine rağmen, saha primi, yolluk, harcırah gibi çeşitli adlar altında ödenen miktarların ücretin bir parçası olduğunu, işyerinde çalışmanın 7 gün 24 saat esasına dayalı olduğunu, davacının 30 günün 20 gününü ikili vardiya sistemine göre çalışarak geçirdiğini, 10 gün ise dinlendiğini, serviste geçen sürelerin de çalışma süresine dahil edilmesi gerektiğini ileri sürerek asıl davada fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti alacağının, birleşen davada ise eksik ödenen işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, ücret alacağı ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davalı şirketin ihale makamı konumunda olduğunu, davacının davalı şirketin çalışanı olmadığını, bu sebeple şirkete husumet yöneltilemeyeceğini, davacının belirsiz alacak davası açmakta hukuki yararı bulunmadığını, davacıya fazladan bir çalışma yaptırılmayıp sunulan sözleşmeler ve eki niteliğindeki şartnamelerde belirlenen çalışma şartlarına uyulduğunu, bordrolarda belirtilen ücret miktarının gerçek ücret olduğunu, davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağının ödendiğini belirterek davanın ve birleşen davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne, birleşen davanın ise kabulüne dair hüküm kurulmuştur.

D- İstinaf Başvurusu:

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

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, istinaf dilekçesinde bildirilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda, davanın kısmen kabulüne, birleşen davanın kabulüne dair İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

F- Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

G- Gerekçe:

Taraflar arasında davacının geçersiz fesih tarihindeki ücretinin, işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin ve geniş anlamda

ücretinin belirlenmesi noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

İş sözleşmesinin tarafları, asgarî ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde de, işverenin işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunluluğu; 37. maddesinde, ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı Kanun'un 8. ve 37. maddelerinin, bu konuda işveren açısından bazı yükümlülükler getirdiği de göz ardı edilmemelidir. Ücretin ispatı noktasında delillerin değerlendirilmesi sırasında, işverence bu konuda belge düzenlenmiş olup olmamasının da araştırılması gerekir.

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret ise, işçinin son ücretidir. Bu ücret iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İş güvencesi kapsamındaki işçinin kesinleşen işe iade kararı üzerine yasal süre içinde işverene başvurması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi feshe bağlı alacakları ile işe başlatmama tazminatının hesabında dikkate alınması gereken ücret, bu fesih tarihindeki ücrettir.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir.

Ücretin sabit olmadığı hallerde (parça başı, akort, götürü, yüzde usulü gibi) son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin, o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ücret kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmalıdır (Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/9).

Bu açıklamalara göre somut olay değerlendirilecek olursa, davalıya ait işyerinde sondaj işçisi olarak çalışan davacı, ücretinin kayıtlarda asgari ücret olarak gösterildiğini, ancak asıl ücretinin asgari ücretten ibaret olmadığını, asgari ücrete ilaveten harcırah, saha primi, yolluk adı altındaki ödemelerin de asıl ücretin bir kısmı olduğunu ileri sürerek buna göre gerçek ücretinin belirlenmesini talep etmiş, mahkemece, davacının beyanı doğrultusunda sonuca gidilmiştir. Dairemizin aynı yöndeki emsal kararları (2021/5177 E, 2020/6297-6309 E., 2020/5012-5015 E.) da dikkate alındığında, İlk Derece Mahkemesince davacıya asgari ücrete ilaveten harcırah olarak ödenen miktarların davacının asıl ücretinin bir parçası olarak kabulü yerinde ise de, hükme esas alınan

bilirkişi raporunda bir günlük harcırah miktarının 30 ile çarpıldıktan sonra asgari ücrete ilave edildiği ve buna göre aylık ücretin belirlendiği tespit edilmektedir. Dosya kapsamındaki bir kısım bordrolarda ise 'harcırah' adı altındaki ödemeler çalışılan gün sayısına göre tahakkuk ettirilerek ödenmiştir. Davacının ayda 20 gün çalıştığı ve çalışılan günler için işverence harcırah adı altında ödemeler yapıldığı dosya kapsamı ile sabittir. Hal böyle olunca, davacının gerçek ücretinin belirlenmesinde, davacıya fiilen ödenen harcırah miktarları dikkate alınarak sonuca gidilmesi yerinde olacaktır. Fiilen ödenen harcırah tutarının belirlenememesi halinde ise, bir günlük harcırah tutarı, fiilen çalışılan gün sayısı (20 gün) ile çarpıldıktan sonra asgari ücrete ilave edilmeli, bu ikisinin toplamının davacının gerçek ücretini yansıttığı kabul edilmelidir.

Taraflar arasındaki ikinci uyuşmazlık başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücret ile bu tarihteki geniş anlamda ücretin belirlenmesi noktasındadır. Ücret miktarının ispat yükü davacıda olduğuna göre, başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ispat yükü de davacıya aittir. İşçinin başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde, davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olan "emsal işçi" ücreti dikkate alınır. İspat yükünün dağılımına göre, davacının kendisine emsal olabilecek işçiyi veya işçileri bildirmesi gerekir. Emsal işçinin belirlenmesinde ilk şart, bu işçinin hem geçersiz sayılan (ilk) fesih tarihinde hem de başlatmama suretiyle fesih tarihinde aynı işyerinde çalışmakta olmasıdır. Bu özelliği taşıyan işçinin varlığı halinde ise, emsal işçinin davacı ile eşdeğer görevde çalışıp çalışmadığı, kıdeminin davacının kıdemi ile aynı veya yakın olup olmadığı gibi kriterler yönünden araştırma yapılmalı, bu araştırmanın sonucuna göre o işçinin "emsal işçi" olarak kabul edilip edilemeyeceği belirlenmelidir. Emsal işçi ücretinin belirlenememesi yahut emsal işçinin bulunmaması, bir diğer ifade ile işçinin ispat yükünü yerine getirmemesi durumunda ise, işçinin başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin, geçersiz fesih tarihindeki ücretten daha fazla olduğu yönündeki iddiasını ispat edemediği kabul edilmelidir. Somut olayda mahkemece bu tür bir araştırma yapılmadığı gibi, geçersiz fesih tarihindeki ücretin o dönemde geçerli asgari ücrete oranının alındığı, bu oranın başlatmama suretiyle fesih tarihinde geçerli asgari ücret ile çarpılması suretiyle son ücretin hesaplandığı anlaşılmaktadır. İşverenin, her hâlükârda işçinin geçersiz fesih tarihindeki ücretine (asgari ücret oranında) zam yapma zorunluluğu olduğu şeklindeki bir kabul ile sonuca gidilmesi yerinde değildir. Mahkemece başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin bu yöntemle belirlenmesi hatalı olup, öncelikle açıklanan ilke ve esaslara göre bir değerlendirme yapılmalı, oluşacak sonuca göre usuli kazanılmış haklar da gözetilerek davacının başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesi yoluna gidilmelidir (Dairemizin 2020/1028 E., 2020/4163 E. sayılı kararları da bu doğrultudadır).

Aynı hatalı hesaplama yöntemi başlatmama suretiyle fesih tarihindeki geniş anlamda ücretin belirlenmesinde de söz konusu olup, başlatmama suretiyle fesih tarihindeki yol, yemek ve barınma yardımının belirlenmesinde asgari ücret ile orantı kurularak sonuca gidilmesi isabetsizdir. Davacının başlatmama suretiyle fesih tarihinde bu yardımlardan yararlanabileceği sonucuna varıldığı takdirde, o tarihteki yol, yemek ve barınma gibi yardımların parasal karşılığı ilgili kurum ve kuruluşlardan araştırılmalı, yapılacak araştırmanın sonucuna göre davacının geniş anlamda ücreti belirlenmelidir.

İlk Derece Mahkemesinde açıklanan ilke ve esaslar nazara alınmadan hüküm kurulması, Bölge Adliye Mahkemesince de davalı tarafın bu yöndeki istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi isabetsiz olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/5382

Karar No: 2021/9615

Karar Tarihi: 27 Mayıs 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARI
- FAZLA ÇALIŞMA, HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL ÜCRETİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanun m. 41

ÖZET

Taraflar arasında, ibranamenin fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı bakımından geçerli olup olmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Mahkemece yapılacak iş, ödenen 49.444,47 USD'nin ibranamedeki alacak kalemi miktarları gözetilerek oranlanmak suretiyle her bir alacak kaleminde kaç USD'ye tekabül ettiğini tespit etmek, bu şekilde belirlenecek ödenen fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti miktarlarını 26.04.2012 tarihinden önceki döneme ilişkin hesaplamadan mahsup edip bundan sonra 26.4.2012 tarihinden önceki döneme ilişkin varsa ödenmeyen bakiye fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı ile 21/05/2012-18/07/2014 tarihleri arasındaki son dönem çalışma bakımından hesaplanan fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını hüküm altına almaktır.

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

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalıya ait Moskova'daki şantiyede 16/05/2004- 19/07/2014 tarihleri arasında kalıpçı ustası olarak en son 5,00 USD saat ücreti ile üç öğün yemek ve barınma ihtiyacı karşılanarak 08:00-19:00 saatleri arasında çalıştığını, iki haftada bir gün hafta tatili kullandığını, dini bayramların ilk günü dışında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını,

iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından iş bitimi nedeni ile sona erdirildiğini ve davacıya tüm haklarını aldığına dair zorla imza attırıldığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalıya ait Moskova'daki şantiyede 16/05/2004- 19/07/2014 tarihleri arasında kalıpçı ustası olarak en son 5,00 USD saat ücreti ile üç öğün yemek ve barınma ihtiyacı karşılanarak 08:00-19:00 saatleri arasında çalıştığını, iki haftada bir gün hafta tatili kullandığını, dini bayramların ilk günü dışında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından iş bitimi nedeni ile sona erdirildiğini ve davacıya tüm haklarını aldığına dair zorla imza attırıldığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda, davacının davalıya ait işyerinde üç dönem halinde 29/09/2006-01/08/2007 tarihleri arasında 10 ay 3 gün, 02/08/2008-26/04/2012 tarihleri arasında 3 yıl 8 ay 24 gün ve 21/05/2012-18/07/2014 tarihleri arasında ise 2 yıl 1 ay 27 gün süre ile en son aylık 1.125,00 $ net, 1.571,45 $ brüt ücret ile çalıştığı, ayrıca kendisine aylık 200,00 $ tutarında yemek ve yatacak yardımı verildiği, davalı tarafça dosyaya bir adet ibraname ibraz edildiği, bu ibranamede her ne kadar miktar bilgisi yer alsa da bu miktarların banka yoluyla ödendiğinin ispatlanamadığı, ibranamenin fesihten en az bir ay sonra düzenlenmediği, açıklanan sebeplerle ibranamenin şekil şartlarını taşımadığı ve geçersiz olduğu, davacının son çalışma dönemine ilişkin istifa dilekçesinde fesih gerekçesinin belirtilmediği, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili alacaklarının düzenli ödenmediği bu durumda davacının son çalışma dönemine ilişkin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği, davalı tarafın önceki dönemlere ait iş sözleşmelerinin feshine ilişkin herhangi bir delil sunmadığı, davacının her üç çalışma dönemi için kıdem tazminatına ve önceki iki dönem çalışmalarına ilişkin ihbar tazminatına hak kazandığı, haftalık yasal 45 saatlik çalışma süresini aşan ayın iki haftasında 15 saat, kalan iki haftasında ise 17,5 saat fazla çalışma yaptığı, dini bayramların birinci günü dışındaki tüm dini bayramlarda ve resmi tatillerde çalıştığı, ayda iki hafta tatili çalışması yaptığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- İstinaf Başvurusu:

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

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

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

F- Temyiz:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

G- Gerekçe:

1- Gerek İlk Derece gerekse Bölge Adliye Mahkemelerince; kalıp ustası olan davacının, 29/09/2006-01/08/2007 tarihleri arasında 10 ay 3 gün, 02/08/2008-26/04/2012 tarihleri arasında 3 yıl 8 ay 24 gün ve 21/05/2012-18/07/2014 tarihleri arasında ise 2 yıl 1 ay 27 gün süre ile olmak üzere aralıklı şekilde toplam 6 yıl 8 ay 24 gün çalıştığı, tüm çalışma dönemleri için kıdem tazminatına ve ilk iki dönem çalışmalarına ilişkin ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmiştir.

İlk dönem çalışmanın işverence haklı sebeple sonlandığı ispatlanamadığından bu dönem için ihbar tazminatına hak kazanıldığı kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır.

Dosya içerisinde; ikinci döneme ilişkin davacının iş sözleşmesinin istifa ile son bulduğunun açıklandığı 26/04/2012 tarihli ibraname, son döneme ilişkin ise 18/07/2014 tarihli ibraname ve aynı tarihli istifa dilekçesi bulunmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01/07/2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmelerinin geçerliliği, anılan Kanun'un 420. maddesinde yer alan kanuni koşulların varlığına bağlıdır. Açıklanan sebeple; Mahkemelerce, 18.07.2014 tarihli ibranamenin belirtilen maddenin aradığı koşulları taşımaması sebebiyle geçersiz olduğunun kabulü yerindedir.

Ancak; ikinci döneme ilişkin düzenlenen 26/04/2012 tarihli ibraname 6098 Sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı dönemde imzalandığından bu ibranamenin geçerliliği sorunu, Yargıtay'ın konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde çözülmelidir. Ne var ki; hükme esas alınan bilirkişi raporunda sözü edilen ibranamenin de 6098 Sayılı Kanun döneminde düzenlendiği kabulüyle sonuca gidildiği, İlk Derece Mahkemesi tarafından ise sanki tek bir ibraname varmış gibi gerekçe oluşturulduğu, Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf isteminin yerinde bulunmadığı görülmektedir.

İbranamedeki 02/08/2008-26/04/2012 tarihleri arasındaki çalışmanın istifa ile son bulduğu açıklaması değerlendirildiğinde; bu açıklama, davalı tarafın 09/10/2017 tarihli "davalıya ait işyerinde 30/09/2006- 01/08/2007, 02/08/2008-31/03/2009, 01/04/2009- 30/11/2009, 04/12/2009- 31/05/2010, 01/06/2010- 31/01/2014, 01/02/2014-18/07/2014 tarihleri arasında çalışan davacının sadece birinci, üçüncü ve altıncı dönem çalışmalarının istifa ile son bulduğu" şeklindeki açıklaması ile çeliştiğinden ibranamedeki istifa açıklamasına değer verilmesine imkan yoktur. Şu halde işveren haklı sebeple iş sözleşmesini sonlandırdığını da ispatlayamadığından 02/08/2008-26/04/2012 tarihleri arasındaki dönem için kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıldığının kabulü sonucu itibariyle doğru olmuştur.

Son dönem çalışma bakımından ise; her ne kadar iş sözleşmesine işçi tarafından haklı sebeple son verildiği kabul edilmiş ise de; bizzat davalı tanıklarının beyanları ile ifade edildiği üzere iş sözleşmesine iş bitimi nedeniyle son verildiği anlaşıldığından bu dönem için dosyaya sunulan istifa dilekçesine değer verilemez. Dolayısıyla, temyiz edenin sıfatı gözetilerek kıdem tazminatı hesaplanmasında ve son dönem bakımından ihbar tazminatına hak kazanılmadığı kabul edilmesine karşın son ücret üzerinden ihbar tazminatı hesaplanmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.

Açıklanan sebeplerle; dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına, temyiz sebeplerine ve temyiz edenin sıfatına göre Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2- Taraflar arasında, 26/04/2012 tarihli ibranamenin fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı bakımından

geçerli olup olmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

6098 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamelerin geçerliliği sorunu, Yargıtay'ın konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde çözüleceğinden miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işyerindeki çalışmasının fasılalı olduğu ve 02/08/2008-26/04/2012 tarihleri arası çalışma döneminin sona ermesinden sonra söz konusu ibranamenin düzenlendiği, davacı tarafça iradenin fesada uğratıldığı ileri sürülmüş ise de; bu iddianın yöntemince ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. Miktar içeren bu ibraname makbuz niteliğinde olup ibranamenin düzenlendiği tarih itibariyle banka kanalıyla ödeme yapılması gerekmemektedir. 26.04.2012 tarihli ibranamede, 33.625,00 USD ücret, 1.050,00 USD yıllık ücretli izin, 4.900,00 USD resmi tatil, 2.350.00 USD fazla çalışma alacağı olduğu, toplam alacağın 49.444,97 USD'sinin ödendiği ve 3.833,78 USD ödenmeyen alacak bulunduğu belirtilmiştir. Ödenen toplam miktarın hangi alacak kaleminde kaç USD olduğu, ibranamede ve sonrasında yargılama aşamasında açıklanmamış, bu konuda herhangi bir belge sunulmamıştır.

Mahkemece yapılacak iş, ödenen 49.444,47 USD'nin ibranamedeki alacak kalemi miktarları gözetilerek oranlanmak suretiyle her bir alacak kaleminde kaç USD'ye tekabül ettiğini tespit etmek, bu şekilde belirlenecek ödenen fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti miktarlarını 26.04.2012 tarihinden önceki döneme ilişkin hesaplamadan mahsup edip bundan sonra 26.4.2012 tarihinden önceki döneme ilişkin varsa ödenmeyen bakiye fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı ile 21/05/2012-18/07/2014 tarihleri arasındaki son dönem çalışma bakımından hesaplanan fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını hüküm altına almaktır.

3- Toplam hizmet süresi 6 yıl 8 ay 24 gün kabul edilmesine karşın kıdem tazminatının 6 yıl 9 ay 3 gün üzerinden hesaplanması hatalıdır.

4- Davacının aralıklı çalıştığı ve 26/04/2012 – 21/05/2012 tarihleri arasında çalışma olmadığı kabul edilmesine karşın belirtilen zaman aralığı için de fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı hesaplanması doğru olmamıştır.

SONUÇ

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.05.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

REKABET HUKUKU

REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

Rekabet Kurulu'nun Buğday Unu Pazarına Yönelik İncelemesi Sonucunda Ceza Çıkarken, İspanya'da Çimento Şirketlerine Uygulanan Cezanın İptali Kesinleşti

Rekabet Kurulu'nun, aralarında bilgi alışverişi yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ("Rekabet Kanunu") ihlal etmeleri sebebiyle buğday unu pazarında faaliyet gösteren 34 teşebbüse idari para cezası uygulanmasına karar verdiği kararın gerekçeli hali, 11 Ekim 2021 tarihinde Rekabet Kurumu'nun resmi internet sitesinde yayımlanmıştır[1].

Kurul tarafından, buğday unu sektöründe meydana gelen yüksek fiyat artışlarının incelenmesine ilişkin olarak re'sen yürütülen önaraştırma neticesinde 13 Haziran 2019 tarihinde Rekabet Kanunu'nun ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak 46 teşebbüs ve teşebbüs birliğine karşı soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda taraflar arasında doğrudan veya dolaylı temasa işaret eden birtakım toplantı ve belgelere yönelik incelemeler gerçekleştirilmiştir.

İlgili Pazara İlişkin Değerlendirmeler

Kurul, ilgili pazara yönelik değerlendirmesinde ilk olarak buğday ve buğday ununa ilişkin birtakım genel bilgilere yer vermiş, akabinde de pazara ilişkin kapasite, ithalat ve ihracat bilgilerine değinmiştir. Bu kapsamda, Kurul, buğday unları arasında talep ikamesinin sınırlı olduğunu; ancak arz yönünden ikamenin mümkün olabileceğine dair değerlendirmede bulunmuştur. Kurul tarafından buğday türlerinin her birinin ayrı birer pazar teşkil edebileceği belirtilmesine rağmen, dosyanın mahiyeti dikkate alınarak kesin bir ilgili ürün pazarı tanımlanmasına gerek olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

1 Rekabet Kurulu'nun 07.01.2021 tarihli ve 21-01/18-8 sayılı Buğday Unu Kararı.

Caner K. ÇEŞİT (Kıdemli Danışman)
Umay RONA (Danışman)

Ekonomik Analiz Çalışması

Dosya kapsamında Rekabet Kurumu Ekonomik Analiz ve Araştırma Dairesi ("EAAD") tarafından ekonomik analiz gerçekleştirilmesi dikkat çekmektedir. Ekonomik analizde, esas olarak ekmeklik buğday unu ve özel amaçlı buğday unu için gerçekleştirilen analiz sonucunda yapısal kırılma bulgusunun ortaya koyulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, olası ihlale dair ilk belge tarihi olduğu anlaşılan 2013 yılı Temmuz ayından önceki ve sonraki 42'şer aylık döneme dair teşebbüslerin bireysel ve ağırlıklı ortalama reel fiyatları üzerinde yapılan moment analizi neticesinde, genel itibarıyla olası ihlal dönemi olarak varsayılan dönemdeki reel fiyatların, ihlal dışı olduğu varsayılan dönemdeki reel fiyatlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek seyrettiği, bunun yanında aynı dönemde fiyatların varyasyonunun ise düştüğü gözlemlenmiş ve bu açıdan söz konusu gözlemin, teori ve literatürde genel olarak anlaşma dönemleri için gözlenmesi beklenen fiyat hareketleri ile uyumlu bir görünüm arz ettiği belirtilmiştir.

Nihai olarak, EAAD tarafından yalnızca iktisadi analize dayanılarak nihai bir sonuca varılmasının mümkün olmadığı belirtilerek, ekonomik analiz sonucu ulaşılan bulguların dosya genelinde elde edilen tüm bilgi ve belgelerle beraber değerlendirilmesinin gerekeceği vurgulanmıştır.

Rekabet Kanunu'nun 4. Maddesi Bakımından Değerlendirmeler

Soruşturma kapsamında ilgili teşebbüslerin anlaşarak fiyat belirlemesi veya fiyatları aralarında gerçekleşen doğrudan ya da dolaylı temaslar aracılığıyla yükseltmeyi hedeflemesi yönünde bir inceleme gerçekleştirildiğinden, teşebbüslerin davranışlarının Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinin (a) bendine aykırılık teşkil edip etmediği değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, özellikle bu teşebbüsler arasında gerçekleşen toplantılar ve e-posta yazışmaları incelenmiştir.

Yapılan değerlendirmede, elde edilen bulgu ve veriler de incelenerek, soruşturma taraflarından biri olan Karadeniz Un Sanayicileri Derneği'ne ("**KUSAD**") üye teşebbüslerin büyük bir kısmının, ekmeklik buğday unu fiyatlarını belirlemeye yönelik temaslarının 2013 yılı Haziran ayında başladığı ve bu temasların zaman içerisinde dönemsel olarak azalmakla birlikte, 2019 yılı başına kadar devam ettiği yönünde bir ön tespit yapılmıştır.

Maliyet ve fiyatlar hakkında görüşmelerin yapıldığı toplantıların yanı sıra, yönetim seviyesinde doğrudan iletişimle piyasanın şeffaflaştırılarak rekabetçi parametreleri ortadan kaldırma iradesinin sergilendiği değerlendirmesi yapılmıştır. Böylelikle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinde belirtilen rekabeti kısıtlama amacının, ortak iradenin varlığı ve bu yönde gerçekleştirilen iletişim ve işbirliği bakımından açıkça ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

İhlalin varlığı yönünde bir karara varabilmek adına Rekabet Kurulu tarafından, amaç unsurunun tespitinin yanı sıra soruşturma konusu bilgi değişiminin piyasadaki etkisi yönünden de bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Bu noktada Rekabet Kurulu; (i) teşebbüsler tarafından aynı tarihlerde fiyat artırdıkları listelerin yayımlandığını, (ii) bu durumun bilgi değişiminin piyasada etki gösterdiğini ortaya koymak için yeterli olduğunu ve (iii) böylelikle soruşturma konusu bilgi değişiminin amaç ve etki yönüyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında olduğunu değerlendirmiştir.

Rekabet Kurulu tarafından ayrıca; KUSAD'a üye teşebbüslerin bir araya gelerek un satış fiyatlarının görüşüldüğü toplantılar düzenlediği, KUSAD tarafından söz konusu toplantıların ardından üyelerinin buğday unu satış fiyatlarını içeren fiyat listelerinin düzenli olarak toplandığı, toplanan fiyat listelerinin üyelere yeniden gönderildiği, söz konusu faaliyetin teşebbüsler arası fiyatların kontrolünü sağlamaya yönelik olduğu tespitlerinde bulunulmuştur.

Diğer taraftan, Rekabet Kurulu kararında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi bakımından gerçekleştirilen incelemede, KUSAD ve üyelerinden farklı olarak, rakipler arası temas olduğunu gösteren bir bilgi ya da belge elde edilemediği ifade edilmiştir. Ayrıca, yine KUSAD'dan farklı olarak, teşebbüs birliği olan Güneydoğu Un Sanayicileri Derneği'nin ("GUSAD"), bölgede yer alan un üreticilerinin fiyat listelerini toplamak ya da fiyatlama politikalarını takip etmek şeklinde bir işlevinin varlığına ilişkin herhangi bir bilgi ya da belgeye de rastlanmamıştır. Buna ek olarak, üye teşebbüslerin fiyat hareketleri bağlamında gerçekleştirilen incelemede KUSAD üyelerinin aksine GUSAD üyelerinin fiyatlarında benzerlik tespit edilmemiştir. Dolayısıyla GUSAD'ın Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında ele alınabilecek bir eylemde bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Rekabet Kurulu tarafından KUSAD ve KUSAD'a üye teşebbüslerin davranışlarının Rekabet Kanunu'nun 4. Maddesinin uygulanmasından muaf tutulup tutulamayacağına dair analiz gerçekleştirilmiştir. Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında kalan bir anlaşmanın, bu maddenin uygulanmasından muaf olabilmesi için aynı Kanun'un 5. maddesinde sayılan bireysel muafiyet koşullarının tamamını sağlaması gerekmektedir. Söz konusu koşullar aşağıdaki gibidir:

a) Malların üretim veya dağıtımı ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması,

b) Tüketicinin bundan yarar sağlaması,

c) İlgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması,

d) Rekabetin (a) ve (b) bentlerindeki amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlanmaması.

Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede, ilgili teşebbüslerin bazılarının buğday unu fiyatlarına ilişkin olarak dönemsel görüşmeler yürüttüğüne ve fiyat tespit ettiklerine işaret eden belgeler saptanmıştır.

Yürütülen soruşturma bilgi değişimi ve fiyat tespiti kavramları ışığında incelendiğinde, yukarıda belirtildiği üzere ilgili teşebbüslerin 2013 yılından başlamak üzere un satış fiyatları hakkında birtakım toplantı ve/veya doğrudan iletişim yoluyla görüşmeler yaptıkları ve ardından fiyat listelerinde güncelleme yaparak fiyatları yükselttikleri ve hatta fiili olarak uygulanan fiyatların bölgesel, dönemsel ve ödeme şekline göre değişebildiği yönünde yapılan tespitler de göz önünde bulundurulduğunda, ilgili teşebbüslerin fiyat duyurularında gerçekleştirdikleri eş anlı hareketlerin koordinasyona ilişkin etkinin altını çizdiğini belirtilmiştir.

Bu kapsamda, Rekabet Kurulu, Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz uyarınca getirilen hükümlere değinmiş ve bilgi değişiminin yalnızca rakipler arasında doğrudan bilgi paylaşımı ile değil, teşebbüs birlikleri gibi ortak bir kurum, pazar araştırma firmaları gibi

üçüncü taraflar ya da sağlayıcılar veya bayiler aracılığıyla olmak üzere dolaylı şekilde de gerçekleşebileceğini vurgulamıştır. Rekabet Kurulu tarafından, yürütülen soruşturmada ilgili teşebbüslerin güncel fiyat verilerini KUSAD aracılığıyla veya birbirleri ile doğrudan paylaşmasının bu kapsamda değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Buna ek olarak, rekabetçi bir pazarda stratejik belirsizliğin olmazsa olmaz bir öneme sahip olduğu ve söz konusu bilgi paylaşımının ilgili teşebbüslerin gelecekte izlemesi muhtemel olan davranışların tahmini yönünden bir kolaylık sağlayarak stratejik belirsizliği ortadan kaldırdığı vurgulanmıştır.

Yukarıda açıklamaları yapılan bilgi değişiminin, Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi bağlamında açık ihlal oluşturduğu değerlendirilmiştir. Buğday unu üreticileri tarafından KUSAD aracılığıyla satış fiyatlarının yükseltilmesi ve/veya satış fiyatlarının belirlenmesi sonucunda, herhangi bir gelişme veya iyileşmenin söz konusu olmayacağı ve tüketicilerin bundan faydalanmayacağı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla söz konusu bilgi değişiminin rekabeti kısıtlayıcı nitelikte olduğu ve Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinin uygulanmasından muaf tutulamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

Sonuç

Soruşturma sonucunda Rekabet Kurulu tarafından, ilgili teşebbüslerden otuz dört tanesinin aralarında bilgi alışverişi yaparak Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiklerine karar verilerek toplamda yaklaşık 25 milyon TL tutarında idari para cezası verilmesine hükmedilmiştir. Teşebbüslerin yurt içi net satışları dikkate alınarak hesaplanan idari para cezasında bir teşebbüse uygulanan en yüksek ceza 8.2 milyon TL tutarına varmışken; en düşük ceza ise yaklaşık 1.200 TL tutarında kalmıştır. Kalan on iki teşebbüsün ise Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal etmediği ve bu sebeple söz konusu teşebbüslere idari para cezası verilmesine yer olmadığı kanaatine ulaşılmıştır.

Rekabet Kurulu'nun bu kararı, re'sen başlatılan incelemelerin önemini ortaya koyar niteliktedir. Zira somut olayda re'sen yapılan inceleme sonucunda teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği ortaya çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra, dosya kapsamında "kartel" tespiti yapılmaması, bir yandan Rekabet Kurulu'nun kartellere yönelik ispat standardını yüksek seviyelerde tuttuğunu göstermekteyken; diğer yandan da teşebbüslerin daha düşük idari para cezalarına tabi tutulmalarını sağlayarak teşebbüsler açısından sevindirici bir sonuç olmuştur.

İspanya Temyiz Mahkemesi'nin çimento şirketlerine uygulanan para cezasına yönelik iptal kararı üç teşebbüs açısından kesinleşti

İspanya Yüksek Mahkemesi, İspanya Rekabet Otoritesi'nin (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia – "**CNMC**") üç çimento şirketine (Betón Catalán, Betonalia ve Cementos Portland Valderribas) yönelik kartel cezasının İspanya Temyiz Mahkemesi tarafından iptal edilmesine karşılık CNCM tarafından yapılan başvuruyu incelemeyi reddetmiş ve iptal kararı bu teşebbüsler açısından kesinleşmiştir.

Yüksek Mahkeme, CNMC'nin başvurusunun yalnızca Temyiz Mahkemesi'nin delilleri değerlendirmesine ilişkin olması ve Yüksek Mahkeme'nin dosyadaki delilleri incelemesinin mümkün olmaması sebebiyle bu kanaate ulaşmıştır.

Hatırlanacağı üzere, CNMC, 23 çimento ve beton üreticisine 1999 ila 2014 yılları arasında devam ettirdikleri dört ayrı kartel faaliyetleri sebebiyle 29,1 milyon Avro tutarında ceza uygulamıştı. CNMC bu incelemesi kapsamında dört ayrı kartel tespitini iki ayrı kategoride ele alarak; (i) dört çimento şirketinin 2013 ve 2014 yıllarında bilgi değişimi ve pazar paylaşımı gerçekleştirdiği ve (ii) aynı veya farklı şirketlerin İspanya'nın üç farklı bölgesinde ve farklı yıllarda etkili olacak şekilde rekabete hassas bilgi değişimi, pazar paylaşımı ve fiyat tespiti gerçekleştir-

diği yönünde ihlal tespitinde bulunmuştur.

İlgili şirketler, CNMC'nin bu kararına karşı İspanya Temyiz Mahkemesi'ne başvuruda bulunmuştur. Temyiz Mahkemesi yayımlanan 19 karar ile uygulanan idari para cezalarının bir kısmı iptal edilmiştir. Temyiz Mahkemesi, CNMC'nin şirketler arasında ortak ve önceden oluşturulmuş bir planın mevcut olduğunu tespit etmede başarısız olduğunu belirtmiştir. CNMC tarafından temel olarak ihlale dayanak yapılan belgelerin; Excel tabloları, iç yazışmalar, WhatsApp kontakları olduğu belirtilmiştir.

Temyiz Mahkemesi tarafından yapılan incelemede, ilk olarak Avrupa Birliği hukukunda tek bir anlaşma ile gerçekleştirilen işbirliğinin devam eden tek bir ihlal olarak tespit edilebilmesi için ortak bir amacın arandığı vurgulanmıştır. Avrupa Birliği içtihadına yapılan bu vurgunun ışığında; (i) şirketler arası toplantıların gerçekleştiğine yahut sözleşme imzalandığına dair bir bulgu bulunmadığı ve (ii) CNMC tarafından elde edilen Excel tablolarının kim tarafından hazırlandığı yahut bunlarda yer alan verilerin kaynağının belli olmadığı tespit edilmiştir. İlaveten, pazar paylaşımına kimlerin katıldığının ve bunun mekanizmasının ne şekilde oluşturulduğunun kararda yeterince açıklanamadığı belirtilmiştir.

Bu kapsamda, belli şirketlerin şirket içi yazışmalarında ve raporlamalarında diğer şirketlerle yapılan toplantılara atıf yapılmasının, önceden gerçekleştirilmiş bir plana dayanması gereken devam eden tek bir ihlal tespiti açısından yeterli delil olmayacağı tespit edilmiştir. Temyiz Mahkemesi tarafından, üçüncü taraflarca söylenen bazı hususların soruşturma gerçekleştirilmesi için yeterli olacağı değerlendirilmekle beraber, CNMC'nin yazışmaların içeriğinin doğru olduğuna dair herhangi bir delil ileri sürmediği ve ortak planı ispatlayacak destekleyici delil ortaya koymadığı ifade edilmiştir. Kararların bazılarında Temyiz Mahkemesi, yazışmaların bir kısmının rekabet karşıtı olarak değerlendirilebileceğine; ancak CNMC'nin bu yönde bir tespite iletişimin içeriğine yönelik yazışma tarafları ile gerçekleştirilecek ilave görüşmeler akabinde ulaşılmasının mümkün olduğuna dikkat çekmiştir.

Bu çerçevede, Temyiz Mahkemesi, CNMC'nin ortak ve önceden kararlaştırılan bir plan olduğuna dair yeterli bir dayanak ortaya koyamadığına kanaat getirmiştir.

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium:
"DFAB HOUSE - Geçmişin Dijital Yorumu ile Geleceğe Bakış", Arredamento Mimarlık, Kasim-Aralık 2021/349, s. 32-37.

DFAB HOUSE

Geçmişin Dijital Yorumu ile Geleceğe Bakış

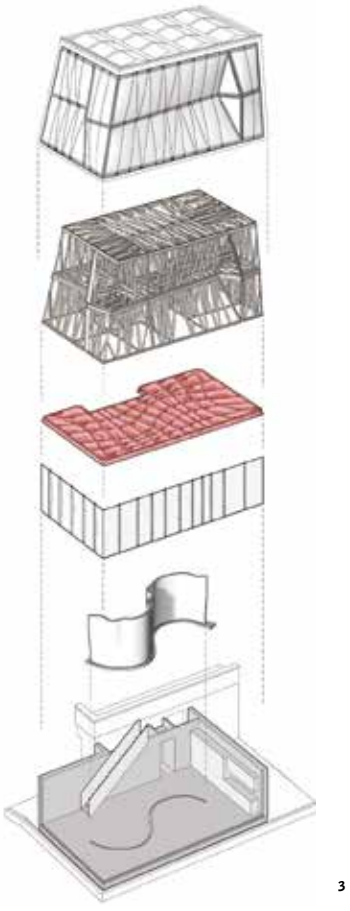
Zürih Dübendorf'da, araştırma kurumları Empa ve Eawag'ın yenilikçi araştırma ve uygulamalarını barındırmak üzere planlanan laboratuvar binası 2016'da tamamlandı. Bu yapının en üst kotunda yer alan üç katlı DFAB HOUSE bu amaçla inşa edilmiş birimlerden biriydi. Konsept projesi Matthias Kohler ve Konrad Graser tarafından geliştirildi; ETH Zürich'den araştırmacılar ve 40'dan fazla endüstriyel paydaşın yarattığı sinerji ile üç yıllık hazırlık aşamasının ardından hayata geçirildi. Yapı, dijital prefabrikasyonun sınırlarını görmek ve geleceği tasarlamak, ayrıca misafir araştırmacılara geçici yaşam birimi sağlamak için kullanılıyor.

1

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

Z. Canan Girgin ■ Zürih Dübendorf'da, araştırma kurumları Empa ve Eawag'ın[1] yenilikçi araştırma ve uygulamalarını gerçekleştirmek üzere; modüler birimlerin yer alacağı, omurga etrafında şekillenmiş, brüt betondan geniş konsollu NEST[2] laboratuvar binası 2016'da tamamlandı. 2.500 m² alanda, konsollar üzerine 12-16 adet Ar-Ge birimi planlanmıştı, tepe kotunda yer alacak toplam 220 m²'lik üç katlı DFAB HOUSE[3] da bu birimlerden biriydi ve 2019'un ilk aylarında tamamlanarak kullanıma açıldı. Mimari konsept projesi Matthias Kohler ve Konrad Graser tarafından geliştirilmiş, ETH Zürich'den araştırmacılar ve 40'dan fazla endüstriyel paydaşın yarattığı sinerji ile üç senelik hazırlık aşamasını takiben hayata geçirilmiştir.

Yapım amacı, dijital prefabrikasyonun sınırlarını görmek ve geleceği tasarlamak,



1 NEST binası üzerinde inşa edilen DFAB HOUSE, Zürih, İsviçre, 2019 (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).
2 DFAB HOUSE, Zürih, İsviçre, 2019 (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).
3 İki katlı üçboyutlu ahşap çerçeve, dalga formlu duvar ve parametrik döşeme sistemini gösteren aksonometrik çizim (©Konrad Graser, NCCR Digital Fabrication, ETH Zürich, 2018).
4 Ahşap çerçevenin imalat aşamasından görünüm; iki robot yardımıyla vidalı birleşim yapılması, robot ve insanın uyumlu çalışması (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).

ayrıca misafir araştırmacılara da geçici yaşam birimi sağlamaktı. Beton ve çeliğin parametrik tasarım ile bütünleştiği giriş kat mekanları sirkülasyon, oturma ve mutfak birimlerine ayrılırken, üstteki iki katın ise ahşabın sıcaklığı içinde barınma ortamı sunması hedeflenmiştir. Tasarım ve yapım aşamalarında mimari tasarım, strüktür, yangın, akustik ve sürdürülebilirlik konularındaki gereksinimler dikkate alınmış ve robotik teknolojinin yetenekleri 1:1 ölçekte test edilmiştir. Karbon ayak izinin azaltılması ve kaynakların etkin kullanımı bağlamında, yapım teknolojileri ve enerji yönetimi alanlarındaki yenilikleri ile dikkat çeken DFAB HOUSE, burada yapım teknolojileri odağında ele alınacaktır.

NEST'deki yapısal araştırmalara yönelik modüller için, Piere Luigi Nervi (1891-1979) ve onunla özdeşleşen "formdan gelen güç" kavramı esin kaynaklarından ilkidir. Nervi'nin günümüz teknolojisi ile bile yaratıcı tasarımlarında ana fikir; formun uygun seçimi ve mimari-strüktür bütünleşik çözümü ile yapı ağırlığını azaltmak, malzeme, zaman, işçilik ve maliyetten tasarruf etmekti[4]. NEST'deki tasarımların diğer bir esin kaynağı ise, zamanda geriye giderek, Gotik dönem katedrallerinin sivri kemer, kaburgalı tonoz ve uçan payandalar ile simgeleşen yapım sistemine dayanır. Sık ve estetik biçimde kaburgalar ile bölünen tonoz, sivri kemer ve uçan payandaların basınca çalışan form gücü; narin ayaklar üzerinde yükselerek ışığı cömertçe içeri alan katedral yapımına imkan sağlamıştır. 2017 yılında NEST'de; kaburgalı tonoz, yelpaze tonoz ya da gül pencere gibi heykelimsi öğelerden ilham alarak dijital

5

6

7

8

9

10

5 İki katlı ahşap çerçeve sistemin tamamlanmış görünümü (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).
6 Üçboyutlu duvar ve parametrik döşeme sisteminin 1:10 ölçekli nihai modeli [©Xijie Ma, Digital Building Technologies (DBT), ETH Zürich, 2017].
7 Kalıp olarak da kullanılan hasır içine beton dökümü (©NCCR Digital Fabrication).
8 Cepheye bakan tarafta sirkülasyon mekanı (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).
9 Tipik bir öngermeli döşeme parçasının kalıp formu, üçboyutlu baskı kalıp parçalarının (bkz.: Resim 13) birleştirilmiş görünümü [Fotoğraf: Andrei Jipa; ©Digital Building Technologies (DBT), ETH Zürich, 2018].
10 Kalıp üzerine lifli püskürtme beton uygulaması [Fotoğraf: Andrei Jipa; ©Digital Building Technologies (DBT), ETH Zürich].

teknoloji ile laboratuvarda üretilen döşeme prototiplerini[5] görmekteyiz. Bu formlar iki yıl sonra DFAB HOUSE'da parametrik döşeme formuna evrilmiştir.

Yapım aşamasında üç temel imalat sözkonusuydu; giriş katındaki dalga formunda perde duvar, parametrik formda döşeme ve iki katlı üçboyutlu ahşap çerçeve (Resim 3). Geliştirilen kapsamlı yazılımlar ile otonom robotlar, S formundaki perde için yerinde çelik hasır imalatı ve ahşap elemanların üçboyutlu çerçeve formunda biraraya getirilmesi işlemlerini gerçekleştirmiştir.

Ahşap çerçevenin üçboyutlu formunun ortaya çıkabilmesi için; geometri, mimari, strüktür stabilitesi ve imalat sınırlamaları üst başlığı altında; montaj sıralaması ve her aşamasında stabilitenin korunması, robot kolunun erişim mesafesi gibi kısıt faktörleri dikkate alınarak Phyton dilinde geliştirilen yazılım ile atölye ortamında toplam 487 ahşap elemandan altı ahşap modül üretilmiştir; en büyüğü 3,6 m (genişlik) x 8,1 m (boy) x 2,8 m (yükseklik) boyutlarındadır. Süreç; robotun üç eksenli CNC'de ahşap keresteyi uygun boyda, istenen açı ile kesmesi ve çerçeveye yerleştirmesi aşamalarını içerir. İki adet altı eksenli robot kolunun, dar alanda ve gerektiğinde insan ile etkileşimli çalışması sağlanmıştır; nitekim vidalı birleşimler robot desteği alarak insan işgücü ile yapılmıştır (Resim 4). Üretilen modüller karayolu ile NEST'e taşınmış, şantiyede montajı yapılmıştır. Üçboyutlu ahşap çerçeve sistemin dış cephesi, profiller arasına, hava basıncı ile yerleşen aerojel[6] dolgulu iki katmanlı ETFE'den oluşur. Toplam 8-12 cm kalınlığındaki yarı saydam cephe, gündüz ortamın aydınlık olmasına izin verirken gece dışarı sıcak renklerde ışık verir (Resim 2,5).

DFAB HOUSE'da dijital yapım teknolojileri ile geleceğe yönelik arayışlar test ediliyor aslında. İki boyutta S formunda ve yalın görünümü ile biçimlenen betonarme perde, bölgesel gerilme yığılmaları oluşturmayacak şekilde, yer yer yüzey hareketleri ile üçüncü boyuta kalkıyor (Resim 6). Toplam 12 m uzunluk ve 3 m yüksekliğindeki perde duvar 86 t yük taşıyacak şekilde tasarlanmış, düşey sabit ve hareketli yükler ile cephe strüktüründen aktarılan yanal rüzgar yükü dikkate alınmış. Robotik teknoloji ile çift taraflı hasır imalatı, hasırın aynı zamanda kalıp olarak kullanımı (*mesh mould wall*) ile sağlanan zaman/maliyet tasarrufu ve üçüncü boyutta farklılık yaratma fikri yenilikçi yönleridir. Üretim aşamasında, düşey donatıların yerleştirilmesi ardından robot, donatıyı gerektiğinde hafifçe eğerek istenen pozisyona getirdikten sonra, yatay donatıları kaynakla birleştirmiştir[7]. Çift taraflı hasır tamamlandığında içine C25/30 betonu dökülürken[8] (Resim 7), harcın dışarı kaçması engellenmiş, dışta kalıp kullanmadan döküm işlemi

11

12

11 Öngermeli döşeme parçaları teker teker dalga formunda betonarme duvara mesnetleniyor, nervürlerin içinden geçen ardgerme kanalları da görünüyor [Fotoğraf: Tom Mundy; ©Digital Building Technologies (DBT), ETH Zürich].
12 2,5 tonluk son ve en büyük parça da yerine yerleştiriliyor. Nervürlere kısa ve uzun doğrultuda ardgerme uygulanacak [Fotoğraf: Andrei Jipa; ©Digital Building Technologies (DBT), ETH Zürich].
13 Döşeme için üçboyutlu yazıcı ile üretilecek kalıp parçaları [Andrei Jipa; ©Digital Building Technologies (DBT), ETH Zürich, 2018].
14 Beton dikmelerin üretimi (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).
15 İç tarafa bakan kısımda yaşam alanından görünüm (Fotoğraf: Roman Keller; ©NCCR Digital Fabrication).

bu şekilde devam etmiştir. Bu süreçte; betonun kıvamı, hasır gözü boyutu ve düşey pozisyonda döküm, üretimin başarısı için en önemli parametrelerdir. Robotik tekniğin kullanıldığı; üçboyutlu betonarme duvar imalatının tek boyutlu duvara kıyasla süre ve maliyet açısından çok yakın olduğu izlenmiştir, ayrıca klasik yöntem ile üretimin üçte biri maliyetle gerçekleştirilebileceği öngörülmektedir.

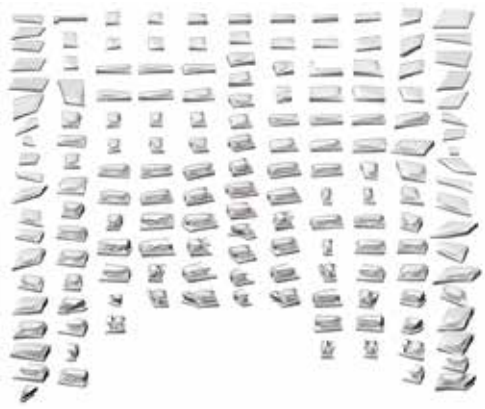
Topolojik optimizasyon programlarının parametrik döşeme tasarımına yansımaları son yıllarda etkileyici bir çalışma alanı; kaynakların etkin kullanımı, daha az çimento ile karbon ayak izinin azaltılması da ayrı öneme sahip. Giriş katında 7x11 m'lik alanda önüretimli öngermeli elemanlardan oluşan döşeme sisteminin (*smart slab*) cepheye bakan tarafı sirkülasyon mekanı (Resim 8), iç tarafa bakan kısmı ise yaşam alanı olarak düzenlenmiş (Resim 15).
3 m yüksekliğindeki döşeme, dalga formundaki betonarme duvardan destek alarak geriye 3 m devam ederken cepheye doğru da 4,5 m ilerleyerek cam cephenin sadece eksenel yük alabilen önüretimli brüt beton strüktürel elemanlarına[9] birleşiyor (Resim 14). Hacim-yükseklik ilişkisi, çevresindeki duvar ve cephenin yalın düzeni, ayrıca aydınlatma biçimi de döşemeyi öne çıkartıyor. 7,1 m boyunda 11 adet öngermeli parçanın ardgerme ile eklemlenmiş düzeni içinde tepe ve vadilerin ritmik dizilimi göze çarpıyor. Yüklerden oluşan gerilmelere[10] uygun biçimde yükselip alçalan form malzeme tasarrufu sağlarken, eğrisel form içinde doğallaşan nervürler (*kiriş, rib*) görselliği arttırıyor. Kah Ortaçağ katedralini çağrıştıran kah az sonra "Alien" çıkacakmış hissi veren parametrik form, hayranlık hissinin yanısıra hafifçe de ürpertiyor aslında. Kalıp üretiminin formun karmaşıklığından bağımsız olması önemli bir avantaj[11].Döşemenin nervürler hariç tüm alanı lifli püskürtme beton kaplanmış (Resim 9,10) ve sadece 2 cm kalınlığında, klasik betonarme döşemeye kıyasla yaklaşık %70 daha hafif. 30-60 cm derinliğindeki nervür boşlukları aynı zamanda elektrik tesisatı ve sprinklerin gizlenmesi için de elverişli alanlar yaratıyor. Toplam 78 m²'lik döşeme önüretimli elemanlardan oluştuğu için düşük vinç kapasiteleri yeterlidir, montajı dört günde tamamlanmıştır[12] (Resim 8,11,12).

Önümüzdeki yıllarda endüstriyel robotların fiilen yapıma daha çok katıldığını göreceğiz. Böylece geleneksel yapım teknolojilerindeki yaklaşık %25 düzeyinde atık da ortadan kalkıyor, bu bağlamda da malzeme tasarrufu sağlanıyor. Şantiyede insan gücü ile montaj, şimdilik dijital üretim teknolojisini kesintiye uğratsa da gelecekte dijital teknolojilerin yapı üretimine daha fazla entegre olması kaçınılmaz. Bu yapı da bize insan ve robot işgücünün uyum içinde üretim yapabileceğini gösteriyor.

DFAB HOUSE; farklı malzemeler, robotik teknoloji ve sanatın formda buluştuğu, aynı zamanda önemli oranda zaman ve malzeme tasarrufu sağlanmış bir konut yapısı. Bu bağlamda, sıkça görmeye başladığımız üçboyutlu yazıcı ile üretilmiş beton konut yapılarından çok farklı ve alanında bir ilk.

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

Notlar:
1 Empa: Swiss Federal Laboratories for Materials Science and Technology,
Eawag: The Swiss Federal Institute of Aquatic Science and Technology.
2 NEST: Next Evolution in Sustainable Building Technologies.
3 DFAB: Digital Fabrication.



13

14

4 İtalya'da 1930'lu yılların zor ekonomik koşullarında; Nervi, üstlendiği uçak hangarı projelerinde strüktür çözümünü, beton ve çeliği sıradışı formda şekillendirmekte buldu; klasik betonarme anlayışından farklı olarak, ayrılmaz ikiliyi jeodezik tonozda biraraya getirdi (Bu form günümüzde çelik ve ahşap malzemeler ile uygulanmaktadır). Jeodezik formun ızgara düzeni yapıyı hafifletirken, yüksek düzeyde hiperstatikliği gerilmeleri büyük ölçüde yayar ve yapı daha da hafifler. Diğer bir yenilik olarak da, önüretimli donatılı beton elemanların gövdesini boşaltmıştır (Virendeel kirişi), şantiyede biraraya getirilen elemanlarda karşılıklı donatılar kaynak ile birleştirilmiştir. Büyük ölçüde hafifletilmiş çözüm, tonozu taşıyacak payanda adedini önemli oranda azaltmıştır. Nervi, yaratıcı çözümlerine Palazzetto dello Sport (1958) gibi geniş açıklıklı yapılarda devam etmiştir. Formun gücünü örneğin Candela'nın betonarme ince hipar kabuklarında da görmekteyiz: Ekim 2021'de açılan NEST HiLo biriminde hipar kabuk, dijital teknolojiler ve betonun yenilikçi kullanımı ile yeniden hayat bulmuştur.

5 Nervürler (kaburga) ve sadece 2 cm kalınlığındaki döşeme kısmı çelik donatısız olarak sadece lif kullanılarak üretilebilmiştir, geniş açıklıklar için ise öngerme/ardgerme teknolojilerinden yararlanılması doğaldır.

6 Isıl iletkenliği çok düşüktür, 0.018 W/m.K (0.010 BTU/h.ft.°F).

7 6 mm çaplı düşey donatılar döşemeye ankre donatı yuvalarına yerleştirildikten sonra; robot, 3 m yükseklik boyunca, 4x4 cm boyutlu gözler oluşacak şekilde (tüm duvar için 22.300 noktada), iki boyuna donatıda bir, punta (nokta) kaynağı ile 4,5 mm çaplı standart enine donatılarını sözkonusu iki donatıya birleştirir, süreksiz donatı yerleşimi tüm duvar boyunca devam eder. 12 cm aralıklı iki çelik hasır ve arasından çapraz yönde çirozlar ile perde donatıları tamamlanmıştır. Düşey donatılar ve çirozların yerleşimi elle yapılmıştır (en uygun donatı yerleşimi eğilme deneyleri ile belirlenmiştir). Zürih'te sismik aktivitenin çok düşük olması nedeniyle yanal yük rüzgar ile sınırlı olup bu tip perde için uygundur, ancak aktivite yüksek ise enine donatıların sürekliliği ve standart başlık bölgesi bulunması gerekecektir; bu zorunluluk robotik teknolojinin geleceği açısından dikkate alınmalıdır. Diğer taraftan robotik uygulamanın süresi, imalatın toplam süresinin %66'sı düzeyindedir.

8 8 cm uzunluğunda polipropilen lifler, atık tuğlalardan üretilen maks. 4 cm'lik agregalar kullanılmıştır. Klasik kendiğinden yerleşen akışkan betondan farklı olarak, döküldüğünde hasırın gözlerini aşmaması için kıvamı daha plastik ve yayılması düşüktür. Beton dökümü sonrası, yangın dayanımı için de yüzeye ilave 2 cm püskürtme beton ve sonrasında perdah uygulanmıştır.

9 Geleneksel donatılı betondan toplam 15 eleman üretilmiştir. Düşey pozisyonda, robotik yöntem

15

kullanılarak, kayar kalıp tekniği ile her bir elemanın üretimi 4 saat sürmüştür.

10 Sonlu eleman programları kullanılarak, gerilme yoğunlukları oluşmayacak şekilde parametrik döşeme formu optimize edilmiştir.

11 Kalıbı üretmek için üçboyutlu kum yazıcı tekniği kullanılmıştır; formun karmaşıklığından bağımsız olması en önemli avantajıdır, kalıp üretim süreci ve maliyeti önemli ölçüde azalır. Ancak kalıbın parça parça üretilmesi, çok sayıda parçanın (181 adet) biraraya getirilmesi açısından (Resim 13), uygulamada sanayi tipi üçboyutlu kum yazıcıların kullanılmaya başlanması ve parça boyutlarının arttırılması bu işleme hız katacaktır.

12 Nervürlerin donatı yerleştirilen ana kısmı yerinde döküm, diğer tüm alan lifli püskürtme beton ve aderansın oluşması açısından eşzamanlı olarak uygulanmıştır. Döşemenin sahadaki montaj aşamasında, nervürlerin içerisindeki boşluklardan geçirilen boyuna ve enine yöndeki ardgerme kabloları ile öngermeli elemanlar biraraya getirilerek döşeme sistemi tamamlanmıştır. 7 m'lik enine doğrultu, derinliği 60 cm'den 30 cm'e doğru azalan ana nervürlerin içinde 11 ardgerme kablosu ile geçilir. 11,7 m'lik boyuna doğrultu ise, 30 cm derinliğindeki tali nervürlerin içinden altı ardgerme kablosu ile geçilmektedir (Resim 12).

Konum: **Dübendorf, Zürih, İsviçre**
Yapım Tarihi: **2019**
İşveren: **Empa**
Mimarlar: **NCCR Digital Fabrication**
Konsept Tasarım: **Matthias Kohler, Konrad Graser**
Mimari Proje Ekibi: **Konrad Graser (yürütücü), Marco Baur, Sarah Schneider (tasarım ve proje yönetimi); Arash Adel, Aleksandra Anna Apolinarska, Benjamin Dillenburger, Kathrin Dörfler, Rena Giesecke, Fabio Gramazio, Norman Hack, Matthias Helmreich, Andrei Jipa, Matthias Kohler, Ena Lloret-Fritschi, Mania Aghaei Meibodi, Fabio Scotto, Demetris Shammas, Andreas Thoma**
Strüktürel Tasarım Ekibi: **Joseph Schwartz (konsept tasarım), Marco Bahr (mühendislik), Jaime Mata Falcón, Walter Kaufmann, Daniel Rönz, Thomas Wehrle**
Genel Yüklenici: **ERNE AG Holzbau**
İnşaat Mühendisliği: **Dr. Schwartz Consulting AG**
Elektrik Mühendisliği: **Elektro Siegrist AG**
Aydınlatma Tasarımı: **Sommerlatte & Sommerlatte AG**
Proje İşbirliği: **BAKUS Bauphysik und Akustik GmbH (yapı fiziği), Schibli Gebäudetechnik (yapım teknolojileri), Häusler Ingenieure AG (iklimlendirme/ yangın güvenliği)**

BÜYÜK ÇİMENTO AİLEMİZ TEK SES: EŞİT GÜNLER #BENİMLEGELECEK!

Sendikamız, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir sosyal sorumluluk projesi başlattı. #BenimleGelecek adlı projemizin ilk adımı, nöropazarlama şirketi ThinkNeuro iş birliğinde hazırladığımız "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması" ile atıldı. Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine bakışını çarpıcı verilerle ortaya koyan araştırma, Türkiye ve dünyada ilk olma özelliği taşıyor. Projenin sonraki adımı, Türkiye'nin dört bir yanında binlerce çalışanı bulunan sektörümüzün tamamına, Anne Çocuk Eğitim Vakfı'nın (AÇEV) Eşitliğe Değer Girişimi tarafından verilecek eğitimlerle devam edecek. #BenimleGelecek projemizin, sektör çalışanlarının yanı sıra ailelerinin de yaşamlarına dokunmasını hedefliyoruz.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun çözümüne katkı sunmak amacıyla hayata geçirdiğimiz #BenimleGelecek projesini, 20 Ekim Çarşamba günü online bir basın toplantısında kamuoyu ile paylaştık. Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ve proje ortaklarımız AÇEV/Eşitliğe Değer Girişimi Yöneticisi Hilal BAYKARA ile ThinkNeuro CEO'su Dr. Yener GİRİŞKEN'in katılımıyla düzenlenen toplantıda, projenin kapsamı ve hedefleri hakkında bilgi paylaştık.

"Sesimizi yankıya dönüştüreceğiz"

Projeyi ve hedeflerini anlatan Sn. Suat ÇALBIYIK, sektörümüzün, toplumun huzurlu geleceği için önemli bir sorumluluk üstlendiğini ifade ederek şunları söyledi: "Aile yaşamını ve dolayısıyla toplumu temelinden etkileyen toplumsal cinsiyet eşitliğinde, değişimin öncüsü olmak için değişimi kendimizden başlatıyoruz. Türkiye'nin yedi bölgesinde faaliyet gösteren çimento sektörü olarak, geniş istihdam ağımız ile toplumun her sosyo-ekonomik grubuna temas edebilme gücüne sahibiz. Büyük çimento ailemizin, eşitliğin sağlanmasını destekleyecek bu değişimde aktif ve kritik bir rol oynamasına öncülük edeceğiz. Bu doğrultuda, gelecek kuşaklara daha eşit bir ülke, daha eşitlikçi bir dünya mirası bırakmak amacıyla #BenimleGelecek projemizi başlatıyoruz. 'Eşit günler benimle gelsin' diyen binlerce çalışanımızın sesini, ülke çapında büyük bir yankıya dönüştürmeyi hedefleyen projemizin, sektörümüze ve Ülkemize hayırlı olmasını diliyorum."

Bilinç dışı veriler "Kadın-Erkek" ve "Kızım-Oğlum" ayrımına göre değişiyor

#BenimleGelecek projemiz kapsamında, ThinkNeuro iş birliğinde gerçekleştirdiğimiz "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması" sonuçlarını da ilk kez toplantıda açıkladık ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ifadelerin katılımcılar üzerindeki etkilerini paylaştık. Temmuz-Ağustos 2021 döneminde gerçekleştirdiğimiz araştırmada, farklı demografik grupların ("kadın", "erkek", "evli/çocuklu" ve "bekar/çocuksuz") bilinç dışı verileri; "şiddet", "aile yaşamı ve çocuk bakımı", "çok eşlilik ve taciz", "iş ve eğitim hayatı" olmak üzere 4 başlıkta ele alındı. Belirli ifadeler, genel (kadın-erkek söylemi) ya da kişinin duygusal bağ kurabileceği şekilde (kızım-oğlum söylemi) olmak üzere iki farklı şekilde katılımcılara gösterildi ve beyin

dalgalarındaki değişim analiz edildi.

Araştırmaya göre, konu şiddet olduğunda; tüm gruplarda "kadın-erkek" söyleminden ziyade duygusal yakınlık içeren "kızım-oğlum" söylemi daha etkili oldu. Şiddetin öznesi duygusal yakınlık duyulan biri olduğunda, katılımcıların şiddete karşı daha güçlü bir duruş gösterdiği görüldü.

Aile yaşamı ve çocuk bakımı konusunda erkeklerin "Kadının en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir" düşüncesiyle özdeşleştiği, "Kızımın en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir" düşüncesine ise nötr kaldığı ortaya kondu. Aile yaşamına ilişkin "Oğlum da kadınlar gibi çocuklarının bakımını üstlenebilir" ifadesine erkekler ile bekar/çocuksuz grupların nötr kaldığı, ancak aynı grupların "Babalar da anneler gibi çocuklarının bakımını üstlenebilir" ifadesi ile güçlü bir özdeşleşme gösterdiği görüldü.

Çok eşlilik ve taciz konusunda "Kızım giyimine dikkat etmezse tacize davetiye çıkarabilir" ölçeğine tüm grupların nötr kaldığı; aynı ifade "Bir kadın giyimine dikkat etmezse tacize davetiye çıkarabilir" şeklinde sorulduğunda evli/çocuklu grubun özdeşleştiği ortaya kondu.

İş ve eğitim hayatı başlığında ise erkeklerin "Oğlum aynı pozisyonda çalıştığı kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır" ifadesiyle özdeşleşmediği, diğer tüm grupların nötr kaldığı; ifade "Erkekler aynı pozisyonda çalışan kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır" şeklinde yöneltildiğinde ise tüm grupların nötr kaldığı görüldü.

Binlerce kişiyi etkileyecek "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi" başlıyor

Sektörümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve çalışanları harekete geçirmek amacıyla hayata geçirdiğimiz #BenimleGelecek projesinin yeni aşamasında, çimento sektörü çalışanlarına AÇEV'den doğan bir sosyal girişim olan Eşitliğe Değer'in iş birliğinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilecek. İki faz halinde sektörümüzün tamamına ulaştırılacak eğitimlerin etkileri, bağımsız bir araştırma şirketi tarafından proje öncesi ve sonrasında ölçümlenecek.

İlk fazda ofis çalışanlarına, ikinci fazda ise saha çalışanlarına verilecek olan eğitimler tamamlandığında, sektörümüz çalışanlarının aileleriyle birlikte yaşamında değişim yaratılmış olacak.

Alanında uzman isimlerin profesyonel katkılarıyla yürüttüğümüz #BenimleGelecek projesinin Danışma Kurulu'nda, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK ve Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın yanı sıra; ThinkNeuro CEO'su Dr. Yener GİRİŞKEN, AÇEV/Eşitliğe Değer Girişimi Yöneticisi Hilal BAYKARA, Yeditepe Üniversitesi Sosyoloji Bölüm Başkanı Prof. Dr. Demet LÜKÜSLÜ, MEF Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Tuna ÇAKAR, Gazeteci Yazar Elif ERGU DEMİRAL ve Artı İletişim Yönetimi Yönetici Ortağı Esra ŞENGÜLEN ÜNSÜR yer alıyor.

'BENİMLE GELECEK PROGRAMI'NIN İLK ADIMI ATILDI

ÇEİS, toplumsal cinsiyet eşitliği için proje geliştirdi

Projenin tanıtım toplantısına (soldan sağa) ThinkNeuro CEO'su Dr. Yener Girişken, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan ve AÇEV/Eşitliğe Değer Girişimi Yöneticisi Hilal Baykara katıldı. Baykara, proje kapsamında AÇEV olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda eğitim vereceklerini kaydetti.

LEYLA İLHAN

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), toplumsal eşitliği odağına alan kurumsal sosyal sorumluluk projesi kapsamında "Benimle Gelecek Programı"nı geliştirdi. Çimento sektöründe AÇEV ve Nöropazarlama şirketi ThinkNeuro ortaklığıyla gerçekleştirilen program kapsamında, "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması 2021" sonuçları, basın toplantısıyla yayınlandı. Araştırma, "şiddet", "aile yaşamı ve çocuk bakımı", "çok eşlilik ve taciz", "iş ve eğitim hayatı" gibi alanlarda önemli veriler ortaya koydu. ThinkNeuro'nun Temmuz-Ağustos 2021 döneminde "kadın", "erkek", "evli/çocuklu" ve "bekar/çocuksuz" gibi farklı demografik grupların bilinç dışı verilerini ortaya koyduğu araştırmada kadın-erkek söylemi ya da kişinin duygusal bağ kurabileceği şekilde kızım-oğlum söylemi olmak üzere iki farklı şekilde katılımcılara gösterilerek ve beyin dalgalarındaki değişim analiz edildi.

Çalışma 2 ila 4 yıl sürecek

ThinkNeuro CEO'su Dr. Yener Girişken, konu şiddet olduğunda; tüm gruplarda "kadın-erkek" söyleminden ziyade duygusal yakınlık içeren "kızım-oğlum" söyleminin daha etkili olduğunu belirterek, "Deneklere "Kadınlar bazen şiddet görmeyi hak eder?" sorusu soruldu. Soruya deneklerin nötr bir duruş sergiledikleri gözlemlenirken, "Benim kızım olsa da kadınlar şiddet görmeyi hak eder" denildiğinde katılımcıların şiddete karşı daha güçlü bir duruş gösterdiği görüldü" dedi. ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat Çalbıyık, çimento sektörünün, toplumun huzurlu geleceği için önemli bir sorumluluk üstlendiğini ifade ederek, "Toplumu temelinden etkileyen toplumsal cinsiyet eşitliğinde, değişimin öncüsü olmak için değişimi kendimizden başlatıyoruz. Bu doğrultuda, gelecek kuşaklara daha eşit bir ülke, daha eşitlikçi bir dünya mirası bırakmak amacıyla #BenimleGelecek projemizi başlatıyoruz" dedi. Proje için kasım ayında AÇEV'le birlikte eğitimlere başlayacaklarını duyuran ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan da, "Çalışmanın 2 ila 4 yıl sürmesini bekliyoruz" diye konuştu.

Dünya, Sayfa 13, 21.10.2021

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'ndan YENİ SOSYAL SORUMLULUK PROJESİ

Çimento sektörü eşitlik için 'BenimleGelecek' diyor

Çimento sektörünün çatı kuruluşlarından Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), BenimleGelecek başlığı altında yeni bir sosyal sorumluluk projesi başlattı. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun çözümüne katkı sunmak amacıyla hayata geçirilen proje kapsamında, binlerce sektör çalışanına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilecek. Sektör çalışanlarıyla birlikte ailelerinin yaşamını da etkileyecek eğitimler, AÇEV'e bağlı Eşitliğe Değer işbirliğinde gerçekleştirilecek. Kasım ayında başlatılacak eğitimler ilk fazda ofis çalışanlarına, ikinci fazda ise saha çalışanlarına verilerek sektörün tamamına ulaştırılacak.

Cumhuriyet bu toprakların çimentosudur

Proje hakkında bir değerlendirmede bulunan ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat Çalbıyık, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda "Bugün, Türk milletinin en kıymetli hazinesi Cumhuriyetimizin ilanının 98. yıldönümü. Bir asra yaklaşan Cumhuriyetimizi, ulu önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ün izinde ileri götürecek her gayrete büyük kıymet veriyoruz. Biliyoruz ki Cumhuriyet, bu toprakların çimentosudur ve bizleri bir arada tutan en sağlam güçtür. Bugüne kadar ekonomik ve sosyal gelişimine nice katkılar koyduğumuz ülkemizin toplumsal yaşamında kalıcı vizyon oluşturacağına inandığımız #BenimleGelecek projemizin ilk adımlarını da işte bu vizyon ve Atamızdan aldığımız ilham doğrultusunda attık" açıklamasını yaptı.

Eşit yarınlar için

Proje ile çimento sektörünün toplumsal cinsiyet eşitliği alanında öncü bir rol üstlendiğini ifade eden Suat Çalbıyık, "Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) olarak, geniş istihdam ağımız ile toplumun her sosyo-ekonomik grubuna temas edebilme gücüne sahibiz. Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizin de en ciddi toplumsal meselelerinin başında gelen toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda anlamlı bir değişim yaratabilmek amacıyla "#BenimleGelecek" projemizi hayata geçirdik. Projemizin başında, Türkiye'nin ilk nöropazarlama şirketi ThinkNeuro işbirliğinde "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması"nı hazırladık. Bu araştırma ile oldukça kıymetli bir durum analizi yaptık ve bilinç dışında eşitliği nasıl algıladığımızı tespit ettik. Optik beyin görüntüleme sistemi olan INBRS kullanılarak gerçekleştirilen araştırmamız, hem Türkiye hem de dünyada bir ilk olma özelliğini taşıyor. Projemizin sıradaki adımında, sektörümüzün tüm çalışanlarına Anne Çocuk Eğitim Vakfı'ndan (AÇEV) doğan bir sosyal girişim olan Eşitliğe Değer işbirliğinde "Eşitliğin Farkındayım" eğitimleri vereceğiz. Değişimin öncüsü olmak adına, değişimi kendimizden başlatacağız. Büyük Çimento ailemizden aldığımız güçle, eşit yarınlar inşa edebilmek için aktif ve kritik bir rol üstlendik. "Eşit günler #BenimleGelecek" diyen binlerce sektörümüz çalışanının sesini, ülke çapında büyük bir yankıya dönüştürmeyi hedefleyen projemizin toplumumuza hayırlı olmasını diliyorum" dedi.

Cumhuriyet, Sayfa 15, 29.10.2021

'Bu eğitimi benim için yapmışlar'

Özgür Gözler

'Eşime, tozum onu hakaretle etiğimi söyledim'

'Kızımı bir adım geri bıraktığımı, ona şans vermediğimi anladım'

'Ön bilgilerle insana dokunulmaz'

Hurriyet Pazar, Sayfa 9, 31.10.2021

YENİ DÜNYA

VERDA ÖZER

KADINLAR BU TOPLUMUN ÇİMENTOSU

GELECEK NESİLE EŞİTLİKÇİ

AİLE İÇİ EĞİTİM

İŞ HAYATINA YAKLAŞIM

ÖRNEKLER UMUT VERİCİ

Posta Özel Haber, Sayfa 6, 26.10.2021

Eşitlik hedefi beyinde başlar

Toplumsal cinsiyet kalıpları optik beyin görüntüleme tekniği kullanılıp incelendi. İşte sonuç...

ÇALIŞMA YAŞAMI

Cem Kılıç

cem.kilic@milliyet.com.tr

ÇEİS

'Farkındalık' eğitimi olacak

'Kızım - oğlum söylemi' etkili

'Maço' tavır...

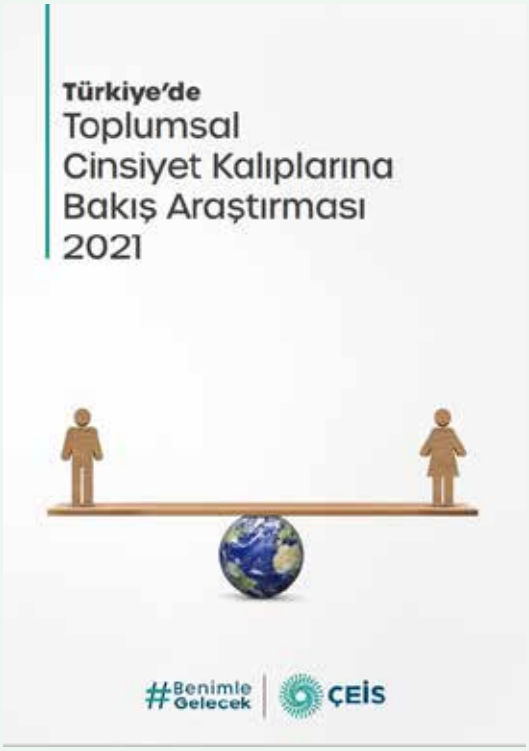
'Nötr' tavır ne anlama gelir?

Milliyet, Sayfa 9, 01.11.2021

Ece ile birlikte #MasalOlsun videomuzu izler misiniz?

Eşitsizlikler #MasalOlsun istiyorsanız, siz de #BenimleGelecek diyebilirsiniz.
Eşit bir dünya, eşitsizliği fark etmek ve reddetmekle gelecek!

#BenimleGelecek projemizi bilimsel bir zemine oturtmak amacıyla, nöropazarlama şirketi ThinkNeuro iş birliğinde hazırladığımız "**Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması**"nın Rapor Kitabı'na, internet sitemizin Kurumsal İletişim (**https://ceis.org.tr/kurumsal-iletisim/benimle-gelecek-projesi/**) sayfasından ulaşılabilir.



#BenimleGelecek Projemizi Ayşe ARMAN'a Anlattık

#BenimleGelecek projemizi, deneyimli gazeteci Ayşe ARMAN'a bir dizi röportaj eşliğinde anlattık. Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile başlayan röportaj serisi; AÇEV/Eşitliğe Değer Girişimi Yöneticisi Hilal BAYKARA, Yeditepe Üniversitesi Sosyoloji Bölüm Başkanı Prof. Dr. Demet LÜKÜSLÜ, OYAK Çimento Ankara Fabrikası Sendika Baştemsilcisi Hüseyin DURBAŞ ve Çimentaş Elazığ Çimento Fabrikası Teknik Ressamı Nesrin CANPOLAT ile devam etti.

Röportajlar, 22-23 Ekim 2021 tarihlerinde, Ayşe Arman'ın kişisel Instagram hesabı (**@armanayse**) ve internet sitesi (**https://www.armanayse.com/**) üzerinden yayınlandı.

DR. H. SERDAR ŞARDAN, BLOOMBERG HT TV "60 DAKİKA" PROGRAMINA KONUK OLDU

Sendikamız Genel Sekreteri **Dr. H. Serdar ŞARDAN**, 20 Eylül 2021 tarihinde, **Bloomberg HT TV "60 Dakika"** programına canlı yayın konuğu olarak katıldı.

Çimento fiyatlarına ilişkin medyada yer alan tartışmalar ve çimento endüstrisinde yaşanan maliyet artışlarına yönelik açıklamaların yapıldığı programın kaydına **https://www.youtube.com/watch?v=BFuw3elibNc** adresinden erişebilir.

"ENDÜSTRİYEL İŞVEREN MARKASI ÇEKİCİLİĞİ" WEBİNARI DÜZENLENDİ

Üniversite öğrencileri ve genç profesyonellerin çalışma hayatından beklentileri ile çalışma deneyimine ilişkin görüşlerini incelemek ve potansiyel adaylar nezdinde sektörümüzün çekiciliğini güçlendirmek amacıyla, bu yılın Nisan ayında başlattığımız "Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği" projemizin araştırma ve strateji fazlarını tamamladık.

22 Eylül 2021 tarihinde gerçekleştirdiğimiz "Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği" webinarında; projemizin yol haritasını, araştırmadaki kritik bulguları ve aktivasyon stratejimizi proje danışmanımız Evrim KURAN, üyelerimizin yöneticileri ile paylaştı.

ÇEİS'TEN

YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021 KİTABI

ÇEİS olarak, çimento ve betonun yenilikçi ve estetik kullanım örneklerini öne çıkarabilmek amacıyla, mimarlık öğrencileri ve sektör profesyonellerine yönelik gerçekleştirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nın ikincisini "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" temasıyla 2021 yılı Temmuz ayında tamamladık. Yarışmada ödül almaya hak kazanan toplam 14 projeyi "**Yapı Tasarım Yarışması 2021 Kitabı**"nda bir araya getirdik.

Söz konusu Kitap yarışmanın internet sitesinde yayımlanmış olup, kitaba **https://yapitasarimyarismasi.com/kitap21.pdf** bağlantısı üzerinden ya da aşağıdaki QR kullanılarak ulaşılabilmektedir. Dereceye giren projeleri tanıtımı ve hayata geçirilmesi amacıyla Kasım ayı içinde yerel yönetimler ve yarışmacıların bir araya getirileceği bir toplantı organize edilecektir.

HUKUK VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ FAALİYETLERİ

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

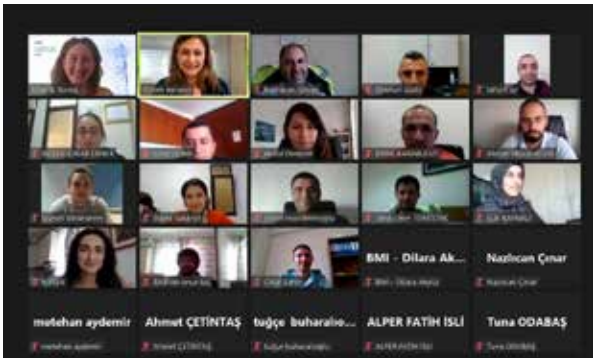
ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 01 Ekim 2021 ve 05 Kasım 2021 tarihlerinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantıda, mevzuatta son dönemde yapılan değişiklikler hakkında bilgi verilerek işyerlerinde uygulanan Covid-19 önlemleri konusunda bilgi paylaşıldı ve yeni dönem toplu iş sözleşmesi hazırlıkları kapsamında görüş alışverişinde bulunuldu.

ÇEİS KAMPÜS SONBAHARA HIZLI BAŞLADI

Yaz aylarının ve tatillerin sona ermesi ve Covid – 19 tedbirlerinin normalleşmeye dönmesi ile birlikte Kampüs eğitimleri de hız kazandı. Eylül-Ekim ayına hızlı bir giriş yapan ÇEİS Kampüs 2 ayda 20 ayrı başlıkta eğitim gerçekleştirdi. Eğitimlere toplam 264 kişi katılırken eğitimlerin memnuniyet ortalaması yüz üzerinden 93,8 olarak belirlendi.

Data Science (Veri Bilimi) Temel Farkındalık Eğitimi Gerçekleştirildi

ÇEİSDT21 I Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda yer alan Data Science (Veri Bilimi) eğitimi 3 Eylül 2021 tarihinde tamamlandı. Veri ve bilgi, veri yönetimi platformları, veri tabanı yönetim sistemleri, veriyi aktarma, endüstri 4.0, büyük veri yönetimi üzerine konuşulan eğitim %94 memnuniyet oranı ile sonlandı.

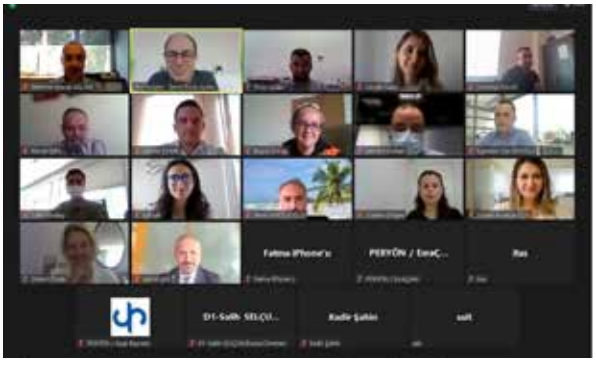


Liderler İçin Kişisel Marka, İtibar ve Algıla(n)ma Yönetimi Eğitimi Gerçekleştirildi

Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programı iş birliği ile gerçekleştirilen Liderler İçin Kişisel Marka, İtibar ve Algıla(n)ma Yönetimi eğitimi 8-9 Eylül 2021 tarihlerinde 2 yarım gün olarak tamamlandı. Eğitimde kişisel marka oluşturma süreci, liderlik ve kişisel marka birleşimi, imza oluşturma, algı çemberi, algı piramidi, liderler için kişisel marka aksiyon haritası üzerine konuşuldu.

Büyük Veri İş Zekası ve Veri Analitiği Eğitimi Tamamlandı

PERYÖN iş birliği ile gerçekleştirilen Büyük Veri İş Zekası ve Veri Analitiği eğitimi 13 – 20 Eylül tarihlerinde 2 oturum olarak tamamlandı. Eğitimde büyük veri kavramı, data-information yolculuğu, veri görselleştirme yöntemleri, iş zekası kavramları ve uygulamalı örnekleri, infografik kullanımı ve uygulamalar üzerine konuşuldu.

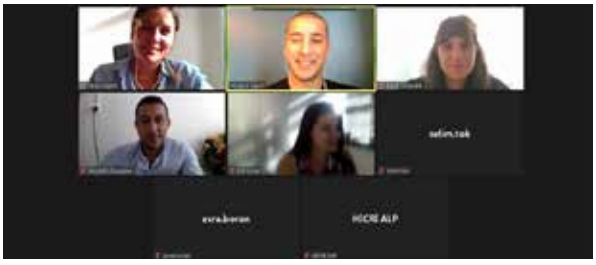


Değişim ve Zorluklarla Baş Edebilmek Eğitimi Gerçekleştirildi

ÇEİSKG21 I Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan Değişim ve Zorluklarla Baş Edebilmek eğitimi 14 -21 Eylül tarihlerinde gerçekleştirildi. Sabancı Üniversitesi, EDU iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde ben kimim, iş ilişkilerinde kimim, prezansım nedir, karizma nedir, nasıl gelişir sorularına yanıt aranırken daha verimli çalışmak ve tükenmemek için yapılması gerekenler üzerine konuşuldu.

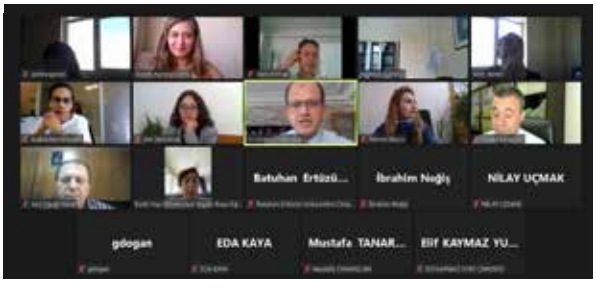
Dijital Pazarlama Stratejileri Eğitimi Tamamlandı

ÇEİSSP21 I Satış ve Pazarlama Sınıfı'nde bulunan Dijital Pazarlama Stratejileri eğitimi 15-16 Eylül tarihlerinde 2 grup olarak tamamlandı. MCT iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde dijital pazarlamaya giriş, dijital strateji planlama, dijital pazarlama araçları, remarketing üzerine konuşuldu.



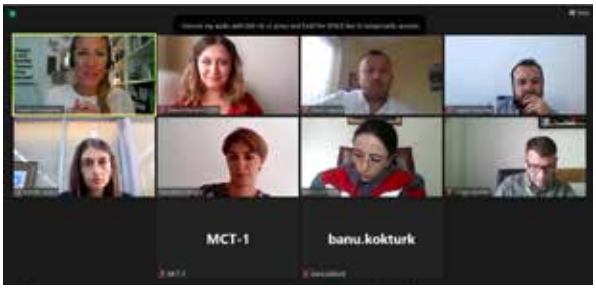
Bireysel İş Hukuku Programı Gerçekleştirildi

Kadir Has Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirilen Bireysel İş Hukuku Programı 5 gün süren 6 başlıkta eğitimlerin gerçekleştirilmesi ile tamamlandı. Üçlü iş ilişkileri, işin düzenlenmesi, işçi ve işverenin yükümlülükleri, iş sözleşmesinin sona ermesi ve işe iade davaları ve arabuluculuk başlıklarından oluşan programın memnuniyet ortalaması %94 olarak sonuçlandı.



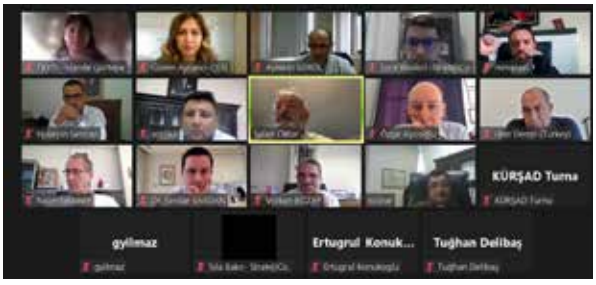
Insights ile Bireysel Farkındalık ve Potansiyelini Keşfetme Eğitimi Tamamlandı

MCT iş birliği ile gerçekleştirilen Insights ile Bireysel Farkındalık ve Potansiyelini Keşfetme eğitimi 28-30 Eylül tarihleri arasında 2 grup olarak tamamlandı. Algının gücü, Jung tercihleri, 4 temel davranış tercihi, güçlü ve gelişim alanları, kör noktaların farkında varıp üstesinden gelmek ve sürdürülebilir ilişkiler üzerine konuşulan eğitim %98 memnuniyet oranı ile sonlandı.



Yönetim Kurulu Üyeliği İhtisas Programı Gerçekleştirildi

ÇEİSLY21 | Liderlik ve Yönetim Sınıfı'nda bulunan Yönetim Kurulu Üyeliği İhtisas Programı 29-30 Eylül tarihleri arasında üye fabrikalarımızdan üst düzey yöneticilerin katılımlarıyla tamamlandı. Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği iş birliği ile gerçekleştirilen eğitim Yönetim Kurulu oluşturmanın püf noktaları, Yönetim Kurulu dinamiklerini davranış ve duygularla ele almak, etkin Yönetim Kurulu işleyişi için öneriler ve komiteler, Yönetim Kurulu'nun gelecek dönem stratejisi ve yönetim hedefleri, Yönetim Kurulu üyelerinin hukuki görev ve sorumlulukları başlıklarında 5 modül şeklinde gerçekleştirildi.



Diksiyon ve İletişim Psikolojisi Eğitimi Tamamlandı

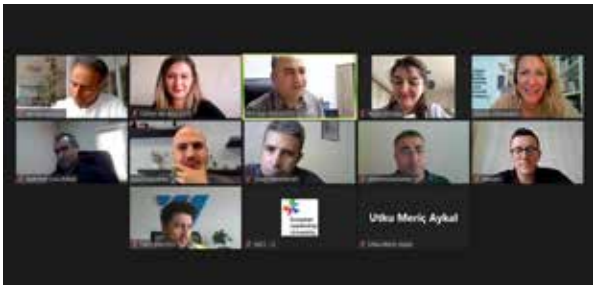
Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi iş birliği ile gerçekleştirilen Diksiyon ve İletişim Psikolojisi eğitimi 11-14 Ekim tarihleri arasında 4 tam gün olarak gerçekleştirildi. Kendini etkili şekilde ifade etmeyi, empatik dinlemeyi, iletişim stillerini, topluluk önünde akıcı ve anlaşılır konuşmalar yapma becerisini kazandıran eğitimde güven oluşturan iletişim ve iletişim psikolojisi, kurumsal yaşamda etkili iletişimin önemi, diksiyon, etkili konuşma konuları üzerinde duruldu.

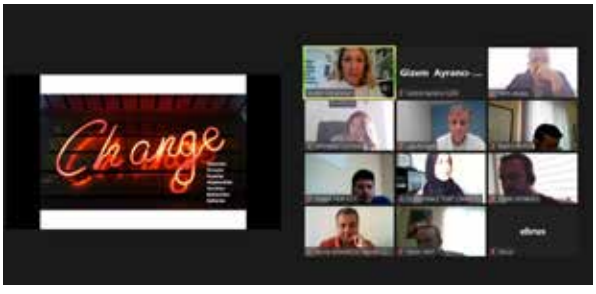
Toplantı Yönetimi Eğitimi Gerçekleştirildi

ÇEİSKG21 | Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nde bulunan Toplantı Yönetimi eğitimi 15 Ekim tarihinde tam gün olarak tamamlandı. Türkiye Kalite Derneği iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde toplantının tanımı, amacı, yararları, toplantının çeşitleri ve alternatifleri, toplantı yönetiminin teknik ve kültürel boyutu, sürecin gözden geçirilmesi ve yönetimi ile birlikte günümüzde çok yaygın hale gelen uzaktan toplantı yönetimi yöntemleri üzerine konuşuldu.

Lead Fit Eğitimi Tamamlandı

MCT işbirliği ile gerçekleştirilen Lead Fit eğitimi 18-20 Ekim tarihleri arasında 2 grup şeklinde tamamlandı. Keşif, kuvvet, hız ve aksiyon olarak 4 ana konu üzerine kurulan eğitimde Lead fit felsefesi, bireysel kuvvet alanları, çeviklik, geri bildirim, öğrenme ve gelişim zihniyeti, bireysel ve organizasyonel uygulama ve aksiyon planı hakkında konuşuldu.





Liderler İçin Etkili Geri ve İleri Bildirim Eğitimi Gerçekleştirildi

MCT işbirliği ile gerçekleştirilen Liderler İçin Etkili Geri ve İleti Bildirim eğitimi 21-22 Ekim tarihlerinde gerçekleştirildi. Envanter uygulamaları ile katılımcıların geri bildirim biçimlerini öğrenildiği eğitimde, dinleme, soru sorma, empati egzersizleri, geri ve ileri bildirim vaka çalışmaları yapıldı.

Değişim Yönetimi Eğitimi Tamamlandı

ÇEİSLY21 I Liderlik ve Yönetim Sınıfı'nda bulunan Değişim Yönetimi eğitimi 25-26 Ekim tarihlerinde gerçekleştirildi. MCT işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde değişim stresi, değişimin amacı, değişimde yön göstermek, paydaşları farkındalık seviyesinden bağlılık seviyesine getirmek, değişimde hızlı kazanımları yakalamak ve kutlamak gibi konular üzerinde duruldu.

Yapay Zeka I Temel Farkındalık Eğitimi Gerçekleştirildi

ÇEİSDT21 IDijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda bulunan Yapay Zeka I Temel Farkındalık eğitimi 27 Ekim tarihinde gerçekleştirildi. BMI iş birliği ile gerçekleştirilen eğitimde "Yapay zekâ nedir-ne değildir, nasıl bir geçmişe ve geleceği sahiptir, hangi alt bileşenleri bulunmaktadır ve bu alanlardaki küresel uygulama örnekleri nedir?", "Verinin yapay zekâ kavramındaki önemini nasıl açıklarız, veri ile beslenen derin öğrenme algoritmaları ne anlama gelir?", "Türkiye açısından yapay zekânın olası ilerleme ve kullanım alanları/örnekleri neler olabilir ve hangi endüstrilerde ne gibi gerçek uygulama alanları üretilebilir?", "Yapay zekâ alanında çalışabilmek için hangi yetkinlikler gereklidir?" ve "Endüstri 4.0 çağında yapay zekânın nasıl bir geleceği olacaktır?" sorularının cevapları bulundu.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU

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

Sendikamız Yönetim Kurulu'nca yapılan değerlendirmenin ardından 2020 yılı için İSG açısından göstermiş oldukları başarıdan dolayı ödül alamaya hak kazanan fabrikalar, Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ladik Fabrikası, Afyon Çimento Sanayi T.A.Ş ve OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Ünye Çimento Şubesi 2020 yılında İSG konusunda en iyi performansı gösteren fabrikalar olarak belirlenmiştir. Ayrıca, kadrolu ve alt işveren çalışanlarında gün kayıplı kaza meydana gelmeden en uzun süre çalışan Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Sivas Çimento Fabrikası da yapılan değerlendirme neticesinde ilk sırada yer almıştır.

ÇEİS İSG Kurulu üyeleri ile yapılan müzakereler neticesinde gün kayıplı kaza meydana gelmeden en uzun süre çalışan fabrika ödülünü 2020 yılı için 1.000 gün ve üzerinde gün kayıplı kaza meydana gelmeyen fabrikalara da verilmesi önerilmiştir. Bu kapsamda, Sendikamız Yönetim Kurulu'nunda tasvipleriyle Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kurtalan Fabrikası ile OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Mardin Çimento Şubesi de gün kayıplı kaza meydana gelmeden en uzun süre çalışan fabrika ödülü verilmiştir.

ÇEİS İSG KURULU TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu 08 Eylül 2021 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, 2020 yılı Çimento Sektörü İSG Performans Değerlendirmesi sonuçları ile ÇEİS İSG faaliyetleri hakkında bilgi verildi.

İŞ HİJYENİ FARKINDALIK TOPLANTISI DÜZENLENDİ

İş hijyeni, üretim aktivitelerinden kaynaklanan, çalışanların ve toplumun sağlığını olumsuz etkileyebilecek olan çevresel kimyasal, fiziksel, biyolojik faktörlerin tanınması, ölçülmesi ve kontrolünü amaç edinen bilimsel disiplin. İş hijyeni İSG alanının önemli konularından birisi olup, İSG mevzuatı kapsamında da çalışma ortamındaki kişisel maruziyet ve ortam ölçümlerinin yapılması sorumluluğu işverenlere ait.

Bu kapsamda, Sendikamız ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü işbirliğinde 27 Eylül 2021 tarihinde "İş Hijyeni Farkındalık Toplantısı" düzenlendi. Seminerde iş hijyeni konusu İSGÜM tarafından kapsamlı bir şekilde ele alındı. İSG Genel Müdürü Sayın Cafer UZUNKAYA'nın açılış konuşmasıyla başlayan Seminer üye fabrikalarımızda çalışan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının yoğun katılımıyla gerçekleştirildi.

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 itibariyle açıldı.

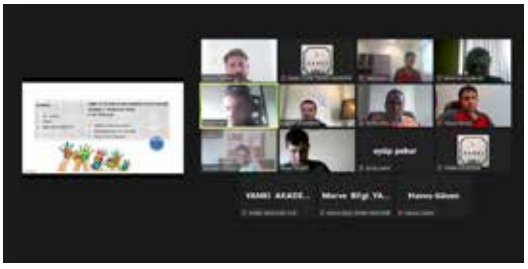
Söz konusu sistem ile interaktif videolarla tasarlanmış yeni nesil eğitim sistemi ile çalışanlarımız kesintisiz eğitim alabilecekler. Telefon, tablet ve bilgisayar üzerinden istenilen zamanda eğitimler alınabilir. Videolar içerisinde sorular, testler ve çeşitli bilgi ölçme araçlarıyla anlık olarak eğitimin içerisinde olma hissi yaratıldı.

Sistemden sektörümüzden yaklaşık 9.800 çalışan yararlanacaktır. Şuana kadar sistem üzerinden eğitimini tamamlayan çalışan sayısı 5.769 kişidir. Sistem yıl sonuna kadar açık kalacaktır.

İSG'DE İLETİŞİM KAZALARI EĞİTİMİ

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 21 – 28 Eylül 2021 tarihleri arasında "İSG'de İletişim Kazaları Eğitimi" online sınıfta gerçekleştirildi.

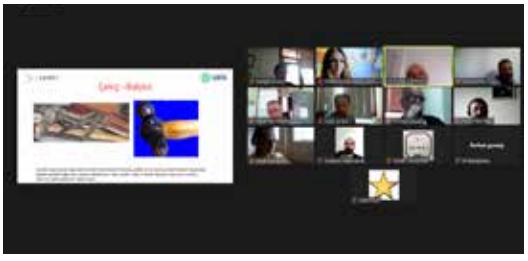
Eğitimde katılımcılara, iletişim kazalarının iş sağlığı ve güvenliğindeki yeri, güvenlik kültüründe empatinin yeri, iletişimsizliğin neden olduğu örgüt hastalıkları gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.



RİSK DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 23 - 24 / 29 - 30 Eylül 2021 tarihleri arasında "Risk Değerlendirme Eğitimi" online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitimde, risk yönetimi / liderlik döngüsü, risk değerlendirme adımları, izleme ve gözden geçirme gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.



EL ALETLERİ KULLANIMINDA İSG FARKINDALIĞI EĞİTİMİ

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 29 - 30 Eylül 2021 tarihleri arasında "El Aletleri Kullanımında İSG Farkındalığı Eğitimi" online sınıfta gerçekleştirildi.

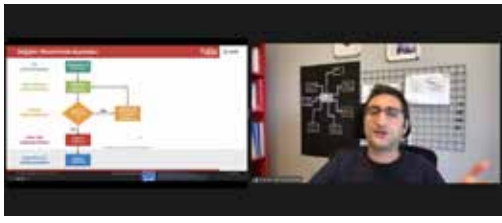
Söz konusu eğitimde, el aletlerinin tanımı, el aletlerinin çeşitleri, çimento sektöründe el aletleri ile ilgili yaşanan kaza örnekleri, el aletlerinin bakımı - tertip - düzen temizlik gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.

EKED YETKİLENDİRME VE DENETÇİLİĞİ EĞİTİMİ

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 12 - 13 Ekim 2021 tarihlerinde "EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi" online sınıfta gerçekleştirildi.

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

"ÇEİS OPERASYONEL GÜVENLİK YETKİNLİK PROGRAMI" DEVAM EDİYOR



Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden "Genel Katılıma Açık Eğitimler" ismiyle çeşitli konularda online eğitimler düzenleniyor. Söz konusu eğitimler kapsamında iş güvenliği profesyonelleri ile üretim, bakım bölümü çalışanlarına yönelik olarak "ÇEİS Operasyonel Güvenlik Yetkinlik Programı" geliştirildi.

Söz konusu program "Makine Güvenliği ve CE Süreçleri", "Elektriksel Güvenlik ve Periyodik Kontroller", "Proses Güvenliği" ve "Yangın Güvenliği" eğitimlerinden oluşuyor. Programın üçüncü grup eğitimleri çimento sektöründen farklı ünitelerdeki müdür, şef ve mühendislerin katılımıyla tamamlandı. Bu kapsamda;

- Makine Güvenliği ve CE Süreçleri Eğitimi – 01 Eylül 2021
- Elektriksel Güvenlik ve Periyodik Kontroller Eğitimi – 03 Eylül 2021
- Proses Güvenliği Eğitimi – 07 – 08 – 09 Eylül 2021
- Yangın Güvenliği Eğitimi – 13 – 14 – 15 Eylül 2021

tarihlerinde eğitimler gerçekleştirildi.

Katılımcıların yetkinliklerini artırmak amacı taşıyan programın kataloğuna **http://www.isgegitimmerkezi.org/ys/123601ceisoperasyonelyetkinlikprogramikatalogu30.03.2021.pdf** bağlantısından ulaşılabilir.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI ETKİNLİKLERİ TAMAMLANDI

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 ulaşılıyor. Etkinliklerde ayrıca, katılımcılara sürpriz hediyeler çekilişlerle dağıtıldı.

Webinarların sekizincisi "Okul Yolunda Çocuğumla Beraber Yürümek" konu başlığıyla 09 Eylül 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Uzm. Psk. Müjde PEKSAYGILI GEZER ile Uzm. Psk. Ezgi DENİZEL GÜVEN'in konuşmacılığında ve Gözde AY ŞAHİN'in moderatörlüğünde, okula uyum sürecini kolaylaştıran yaklaşımlar, çocukların teknoloji ile ilişkisini düzenleme, okula dönüşte ebeveynlerin çocuklarına yaklaşım şekilleri, okula dönmek veya ödev yapmak istemeyen öğrencilere yaklaşım şekilleri gibi konuların üzerinde duruldu.

MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerden olan Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) mesleği için Sendikamız çatısı altında kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) sınav ve belgelendirme faaliyetlerine hızla devam ediyor.

13-17 Eylül 2021 tarihleri arasında OYAK Çimento Ankara Fabrikası'nda MYK Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi Sınavları düzenlendi. Çimento Değirmeni, Farin Değirmeni ve Fırın Sahalarında gerçekleşen Çimento Üretim Elemanı mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavlarına 29 üretim birimi ustası katılırken, toplamda 58 sınav oturumu gerçekleştirildi.

05-06 Ekim 2021 tarihlerinde ise Konya Çimento Fabrikası'nda, Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi Sınavları düzenlendi. Çimento Değirmeni ve Fırın Sahalarında gerçekleşen sınavlara 16 üretim birimi ustası ve 2 üretim birimi işçisi katıldı.

Bugüne kadar gerçekleştirilen sınavlara ilişkin verilere aşağıdaki tabloda ulaşılabilir.

FABRİKA	SINAV TARİH(LERİ)	SINAV SAYISI	BELGELENDİRİLEN KİŞİ SAYISI*
Limak Anka Çimento	01 Mart 2019 07-11 Haziran 2021 23 Haziran 2021 14 Eylül 2021	27	25
Votorantim Hasanoğlan Çimento	26-28 Ağustos 2020 04 Aralık 2020 09-11 Ağustos 2021	15	12
Vicat Baştaş Çimento	21-29 Nisan 2021 27 Mayıs 2021 23 Haziran 2021	34	25
Oyak Ankara Çimento	13-17 Eylül 2021	58	13
Vicat Konya Çimento	05-06 Ekim 2021	18	11
TOPLAM		**152**	**86**

AKÇANSA İLE ÇİMENTO ÜRETİM ELEMANI (SEVİYE 2, 3 VE 4) MESLEKİ YETERLİLİK SINAV VE BELGELENDİRME ORGANİZASYONLARI İÇİN DEĞERLENDİRME SEMİNERİ DÜZENLENDİ.

Akçansa Grubu'nun İnsan Kaynakları Birim Yöneticileri ve Çimento Üretim Birimi sorumlularının katılımı ile 27 Ekim 2021 tarihinde online olarak, Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonları için Değerlendirme Semineri düzenlendi.

ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme süreçlerini anlatmak üzere; ÇESBEM İşletme Müdürü Özgür ACAR, ÇESBEM Karar Vericisi Vedat KANMAZ, ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme Birim Sorumlusu Merve ÖRS ve ÇESBEM Kalite Yönetim Temsilcisi Raşit Muhammet KÖSE söz konusu toplantıda hazır bulundu.

KOCAELİ MESLEK YÜKSEKOKULU MEZUNLARI ÇİMENTO SEKTÖRÜNE KAZANDIRILIYOR

Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi arasında yürütülen işbirliği kapsamında, Kocaeli Meslek Yüksekokulu'nda (KMYO) çimento sektörüne özel seçmeli derslerin verildiği program 2021 yılı Temmuz ayı itibariyle ilk mezunlarını verdi.

Bu kapsamda Kimya, Makine ve İnşaat Teknolojileri Bölümlerinden yeni mezun olan öğrenciler ile Limak Çimento Grup Koordinatörlüğü ev sahipliğinde öğle yemeği buluşması gerçekleştirildi. Limak Çimento CEO'su M. Erkan KOCAKERİM'in de katıldığı organizasyonda yeni mezunlara Grupta yeni başlatılan Teknisyen Yetiştirme Programı hakkında bilgi paylaşımında bulunuldu. Gençlerin çimento sektöründeki kariyer imkanı ile ilgili soruları cevaplanarak toplantı nihayetlendirildi.

Nuh Çimento'da ilk istihdam gerçekleşti

Öte yandan üyelerimizden Nuh Çimento bünyesinde de KMYO mezunlarının iş başvuruları değerlendiriliyor. Bu kapsamda, iş başvurusu yapan mezunlardan biri Fizik Laborantı pozisyonu için istihdam edildi. Nuh Çimento yetkilileri yeni iş başvurularının da değerlendirilmeye devam edeceğini bildirdi.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ VE ÜNİVERSİTE İŞBİRLİĞİ FAALİYETLERİ

ÇEİS & Kocaeli Üniversitesi arasında imzalanan Protokol ile hayata geçirilen, üniversite-sanayi işbirliği modelini, Ankara Üniversitesi ile yaygınlaştırmak üzere görüşmelere başlandı.

02 Ağustos, 13 Ağustos ve 07 Ekim 2021 tarihlerinde gerçekleştirilen toplantılar neticesinde;

2022-2023 Eğitim ve Öğretim Dönemi'nden itibaren Ankara Üniversitesi bünyesinde yer alan Meslek Yüksekokullarında, çimento sektörüne ilişkin seçmeli derslerin verilmesi konusu görüşüldü.

AKÇANSA'NIN İŞİNİN MERKEZİNDE 'GELECEK İÇİN SORUMLU ÇALIŞMA' BULUNUYOR

Akçansa, tüm iş süreçlerinde çevresel etkinin azaltılmasından toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanıyor. Şirket, örnek yaklaşım ve uygulamalarını ekosistemine de yayarak, sektörün dönüşümüne destek olmayı amaçlıyor.

Akçansa, son 10 yıldır, en az finansal performans kadar ekolojik ve sosyal hedefleri iş stratejisine entegre etmeye özen gösteriyor ve işinin kaynağında 'gelecek için sorumlu çalışma'yaklaşımına yer veriyor. Şirket, aynı zamanda, sürdürülebilirlik anlayışının, değer zincirinin tüm halkalarına yayılmasını teşvik ederek, çevresel etkinin azaltılmasından toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanıyor. Akçansa üretim aşamalarında aldığı enerji verimliği tedbirleri ve üretimde daha fazla oranda alternatif yakıt, biyokütle kullanımı gibi uygulamalarıyla karbon emisyonunu 2017'den bu yana yüzde 24 azalttı. Dijital odaklı enerji verimliliği projeleri ile de yüzde 64 enerji tasarrufu sağladı. 2014-2020 yılları arasında arıtma çamurundan toplam 300.000 tondan fazla CO_2 oluşmasını engellemeyi başardıklarının altını çizen Akçansa Genel Müdürü Zeki KANADIKIRIK; "*Fosil yakıt kullanımını azaltarak, potansiyel alternatif kaynakları olabildiğince ekonomiye geri kazandırmayı hedefliyoruz. Rüzgâr ve atık ısıdan elde ettiğimiz enerji ile üretimdeki toplam enerji ihtiyacımızın yüzde 14'ünü karşılıyoruz. Tüm fabrikalarımızda ortalama 500 bin ton/yıl üzerinde atığın geri kazanımını sağlıyoruz. Sektör ortalamasının çok üzerindeki alternatif yakıt kullanım oranımızla karbon emisyonunun iklim üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etmek için üzerimize düşen sorumluluğu yerine getiriyoruz. Sadece Büyükçekmece Fabrikamız ile son 5 yılda 1.000.000 ton atığı ekonomimize geri kazandırarak, İstanbul'un atık sorununa çözüm ortağı olduk. Yaptığımız kamu iş birlikleri sayesinde (İSTAÇ, İSKİ ve İBB) İstanbul'un hem denizden hem karadan çıkan atıklarını Büyükçekmece fabrikamızda enerjiye dönüştürüyoruz*" dedi.

'İyi bir komşu olmak' öncelikli hedefler arasında

Akçansa, çalışanlarından müşterilerine, bayilerinden yöre halkına kadar dokunduğu tüm kesimlerle şeffaf iletişim kurmaya büyük önem veriyor. Zeki KANADIKIRIK, "*Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerdeki halkın ihtiyaçlarını önemsiyor, 'iyi bir komşu olmak' hedefiyle yakın ilişki kurmaya özen gösteriyoruz. Bir parçası olduğumuz toplumun yaşam kalitesini yükseltmek, daha güvenli, refah dolu bir dünya oluşumuna katkı sağlamak amacıyla projeler geliştiriyoruz*" diye konuştu.

"Çevreye saygı en büyük önceliğimiz"

Büyükçekmece Fabrikası'nda çevresel etkiyi en az düzeyde tutmak için her türlü tedbiri hassasiyetle aldıklarını belirten KANADIKIRIK şunları söyledi; "*Gerek insan gerekse çevre sağlığı ve güvenliği için ihtiyaç duyulan tüm denetim ve kontrolleri, yasalara tam uyumun da ötesine taşıyarak sürekli ve düzenli olarak gerçekleştiriyoruz. Green Plant Projesi kapsamında*

tesisimizin görsel ve akustik etkilerinin azaltılması, tozsuzlaştırma performansının geliştirilmesi ve sosyal çevreyle entegrasyonunun geliştirilmesini hedefledik. Bu kapsamda yapıların kaplamalarını yeniledik, fabrika içi peyzaj çalışmaları ve ağaçlandırmayı yaptık. 42.000 m^2'lik hammadde stok sahasını kaldırarak, içinde yapay bir göletin de yer aldığı ağaçlandırma, çimlendirme projesini uyguladık". Büyükçekmece'de 1967 yılında kurulan fabrika ile şu anda 5.000 kişinin yaşamına dokunduklarının altını çizen KANADIKIRIK: *"Fabrikamız, çevre konusundaki hassasiyetini Türkiye'de bir ilk olan ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi ve İstanbul Sanayi Odası'ndan kazandığı Çevre Ödülü ile kanıtladı. Bugün içinde 80 dönüm peyzaj ve yeşillendirme çalışması yaptığımız, şu an itibariyle 1500 adet ağaca ulaştığımız yeşil alan, 500 m^2 su havzasına sahip ekolojik gölet var. Yarattığımız istihdam ile bölgeye olumlu katkılar sağlarken, fabrikamız çevresindeki paydaşlarımızın sosyal ve kültürel çalışmalarına da destek oluyoruz. Hem çevremize hem de bölgeye yatırım yapıyoruz, yapmaya devam edeceğiz*" diye konuştu.

AKÇANSA, STEVİE ÖDÜLLERİ'NDEN 7 ÖDÜLLE DÖNDÜ

Akçansa, 'Stevie Awards for Great Employers' programında 4'ü altın, 2'si gümüş ve 1'i bronz olmak üzere toplam 7 ödül kazandı. Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK; en iyi çalışan deneyimini nasıl yaratacaklarına odaklandıklarını ve çevik yapılarıyla bu yönde geliştirdikleri inovatif projelerle uluslararası saygın platformlar tarafından ödüllendirilmekten mutluluk duyduklarını kaydetti.

Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ ise" Türkiye'nin parlak geleceği için çalışan, sorumluluk alan ve üreten Akçansa olarak insan odaklı bir anlayışla çalışmalarımızı sürdürüyoruz" diye konuştu.

İnovatif projeler

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK en iyi çalışan deneyimini nasıl yaratacaklarına odaklandıklarını ve çevik yapıları sayesinde bu yönde geliştirdikleri inovatif projeler ile uluslararası saygın platformlar tarafından ödüllendirilmekten mutluluk duyduklarını dile getirdi. KANADIKIRIK, şöyle devam etti: "*Önce insan anlayışıyla hayata geçirdiğimiz ve yenilikçi insan kaynakları yaklaşımımızı yansıtan projeler ile gelecek yılların Akçansa'sına hazırlanıyoruz. Söz konusu projelerimizin yurtdışında prestijli platformlar tarafından ödüllendirilmesi Akçansa'lıları gururlandırırken, daha büyük hedeflere ulaşmak üzere hepimizi motive ediyor. Başarılı çalışmalarımız önümüzdeki dönemde artarak devam edecek.*"

Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ; şirket çatısı altında oluşturdukları sinerjiyle çalışanlarına sağladıkları faydanın sürdürülebilir olması amacıyla yoğun şekilde çalışmalarını sürdürdüklerini kaydetti. YILMAZ, bu yöndeki gayretlerinin uluslararası saygın platformlar tarafından ödüllendirilmesinden de mutluluk duyduklarını ifade etti. YILMAZ, şöyle konuştu: "*Türkiye'nin parlak geleceği için çalışan, sorumluluk alan ve üreten Akçansa olarak insan odaklı bir anlayışla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Yenilikçi bakış açısını hayata geçirdiği tüm çalışmalara başarıyla uygulayan şirketimizin toplamda 7 önemli ödülü ülkemize getirmesinden gururluyuz.* "

Akçansa'nın Stevie Ödülleri kapsamında kazandığı ödüller şu şekilde:

- Altın; 'Yılın İşvereni', 'Koçluk ve Mentorluk Uygulamalarında Başarı', 'En İyi Ekip Geliştirme Programı', 'En İyi Eğitim Platformu'
- Gümüş; 'Yılın İK Ekibi', 'En İyi Eğitim Yönetim Sistemi'
- Bronz; 'Çalışan İlişkilerinde Başarı'

ÇİMENTAŞ YETENEKLERİ KEŞFEDİYOR

Çimentaş'ın başlattığı 'Geleceğini İnşa Et' isimli Yetenek Geliştirme Programı'na yapılan yoğun başvuruların ardından değerlendirme süreci tamamlandı.

Çimentaş, sektörüne yetişmiş işgücü kazandırma hedefiyle tasarladığı Yetenek Geliştirme Projesi'nin seçim süreci tamamlandı. Yoğun başvurular arasından 3 kadın 3 erkek aday programa seçildi. Elektrik ve Kimya Teknolojisi Bölümlerinden yeni mezun olan 6 kişi sektörde öncü niteliğe sahip bu yetenek programı ile 2 yıl boyunca yapılandırılmış bir eğitim sürecinden geçecek ve çalışma imkanına sahip olacak.

Program kapsamındaki eğitimler; çimento sektörünün en değerli iş birimi alanlarından olan üretim, kalite ve bakım departmanlarını kapsayacak şekilde tasarlandı. Teorik ve pratik olmak üzere zengin bir içerikte eğitim alacak olan katılımcılar, ilk yılın ardından ilgili bölümlerine atanıp bir yıl daha gelişim sürecine devam edecek.

İK Direktörü Melek Özen konu hakkında: '*'Geleceğini İnşa Et' yetenek programını tasarlarken yetişmiş iş gücü ihtiyacımıza odaklandık ve Çimentaş İK stratejimizden beslendik. Farklıdan benzersize doğru gitmek hedefiyle sektörümüzde yapılmayanı yaparak, mavi yakalar için istihdam planını da içeren kapsamlı proje oluşturduk. İnsanın değeri ve kapsayıcılık-çeşitlilik alanlarındaki şirket değerlerimize bağlı kaldık, yeni mezunların mesleki bilgilerini zenginleştirme hedefiyle iş hayatına adım atmalarını kolaylaştırdık. Kadın, erkek ayrım gözetmeksizin seçimlerimizi tamamladık, hatta mutlulukla paylaşmak isterim ki elektrik bölümü mezunu bir kadın adayımızı asil listemizde yer aldı. Projenin sektörümüzemavi yaka ve kadın istihdamında fark yaratan bir örnek teşkil etmesini diliyorum.*' dedi.

ÇİMSA NONA, KENDİNİ DE HAVAYI DA TEMİZLİYOR

Sabancı Holding iştiraki Çimsa'nın beyaz çimento ürün gamında yer alan Nona, sahip olduğu nano teknoloji sayesinde hem kendini hem de havayı temizleyebiliyor. Çimsa Ar-Ge merkezi Formülhane tarafından geliştirilen Nona, bu özelliğiyle, dış cephe kaplama ve karo uygulamalarında çevre dostu bir çözüm sunuyor.

Çimsa'nın 'Süper Beyaz' çimento ailesinde yer alan Nona, içerisinde yer alan özel faz yapısındaki nano elementler sayesinde, kendini de çevreyi de temizleme özelliğine sahip. Çimsa ürün yelpazesinin en beyaz çimentosu olarak da bilinen ve şirketin Ar-Ge merkezi Formülhane tarafından geliştirilerek patenti alınan Nona, yüzeyini UV ışınları ve yağmur sayesinde temizleyebiliyor. Bu özelliğiyle dış cephe kaplamaları, havuzlar ve karo uygulamalarında yenilikçi bir çözüm olarak dikkat çeken Nona; NOx (Nitrit Oksit), SOx (Sülfür Oksit) gibi zararlı bileşikleri, kullanıldığı uygulamanın yapısında tuz haline getiriyor. Havadan gelen emisyonlara karşı beyazlığını da koruyabilen Nona, minimum yüzde 85 (Hunter Lab-Y Değeri) beyazlığı garanti ediyor. Kuru karışım ve prekast uygulamalarında ise, renk farklarını önlüyor.

Avrupa Birliği standardı olan 'çimentoda +6 değerlikli krom miktarının 2 ppm'in altında olması şartı'na da uyumlu bu inovatif ürün, özel yapısı sayesinde limit değerin altında krom içeriyor. Alkali-silika reaksiyonuna karşı dayanıklı çimento sınıfında olan ve eşdeğer alkali oranı limit değer olan %0.6'nın altında kalan Nona'da, su emerek çatlama riski de bulunmuyor.

ÇİMSA, ÇİMENTO VE BETON DÜNYASINI FORMÜLHANE BLOGU'YLA ANLATACAK

Sabancı Holding iştiraki Çimsa, sektöre öncülük ederek açtığı "Formülhane Blog" sayfasıyla, çimento ve beton uygulamalarında dikkat edilmesi gereken noktaları ve hangi ürünün hangi uygulamada kullanılabileceğine dair bilgileri paydaşlarıyla buluşturuyor.

Çimsa, sektöre öncülük ederek, çimento ve beton dünyasına ilişkin merak edilenleri paylaştığı bir blog sayfası açtı. İsmini, şirketin Ar-Ge merkezinden alan "Formülhane Blog" ile müşteri odaklı yaklaşımını sürdüren Çimsa bloğunda, çimento ve beton uygulamalarında dikkat edilmesi gereken noktaları ve hangi ürünün hangi uygulamada daha iyi sonuçlar verebileceğine dair bilgileri paylaşıyor.

Formülhane Blog'ta yapılacak düzenli paylaşımlarla, uygulayıcılardan ürünlere yönelik bilgi edinmek isteyenlere kadar geniş bir skalada kitleye hitap ediliyor. Blogda halihazırda, Kalsiyum Alüminat Çimento'dan Gri Çimento'ya, Özel Betonlar'dan Beyaz Çimento'ya kadar bilgiler yer alırken; çimentonun hidratasyonu; beton dayanıklılık sorun ve çözümleri; beton dayanımını etkileyen faktörler; karo, yapı kimyasalları ve prekast gibi segment bazlı uygulamalarda beyaz çimentonun sağladığı avantajlar; betonun yerleştirilmesi, sıkıştırılması işlemlerinde ve kür koşullarında dikkat wedilmesi gerekenler; çimentolu sistemlerde çatlakların nasıl oluştuğu gibi pek çok içerik bulunuyor.

K. GÖKHAN BOZKURT: "GELECEK İÇİN TEMİZ ÜRETİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KAYNAK YÖNETİMİNİ BENİMSİYORUZ"

Nuh Çimento CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, Nuh Çimento'nun çevre konusuna bakış açıları ile bu kapsamda izledikleri stratejiler ve gerçekleştirdikleri çalışmalar hakkında bilgi verirken, çimento sektörünün geleceği hakkındaki görüşlerini paylaştı.

Kamil Gökhan BOZKURT, Nuh Çimento olarak sürdürülebilir üretim için kısa ve uzun vadeli planlar yaparak uluslararası gelişmeleri takip ettiklerini ve geleceklerine yön verdiklerini belirtti. BOZKURT, "*Türkiye ortalamasının çok altında karbon emisyon değeri ile üretim yaparken diğer taraftan atıklarımızın %92'sini geri kazanıyor, su deşarjlarımızı sıfıra indirecek geri kazanım projeleri yürütüyoruz. Gelecek için temiz üretim ve sürdürülebilir kaynak yönetimini benimsiyor, entegre bir bakış açısı ile şirketimizin yönetim kararlarını alıyoruz*" dedi.

BOZKURT, çevre ve karbon salınımı konularında çimento sektörünün geleceği hakkındaki görüşlerini şöyle paylaştı: "*Çevreye olan hassasiyet sürdürülebilir bir üretimden geçiyor. Bundan 10 yıl sonra çimento ve karbon yükü yüksek olan sanayi kuruluşları, üretim kapasiteleri ile değil, karbon ayak izi başta olmak üzere su ayak izi ve sıfır atık projeleri ile gündeme gelecekler. Çimento sektörü büyümenin yanı sıra varlığını sürdürebilmek için karbon nötr teknolojileri uygulayarak kendi içerisinde bir fark oluşturacak ve ihracat potansiyelini devam ettirebilecektir. Aksi takdirde sadece ülke ihtiyaçlarına cevap verebilen kısıtlı üretim tonajları ile gelecekte küçülme kaçınılmaz olacaktır*".

SANKO'YA 6 ÖDÜL BİRDEN

Sanko Holding şirketleri, Gaziantep Sanayi Odası (GSO) tarafından düzenlenen "Gaziantep'in Yıldızları Ödül Töreni"nde, altı ödül aldı. Şehitkamil Kültür ve Kongre Merkezi'nde düzenlenen ödül törenine, Gaziantep Valisi Davut GÜL, Çevre ve Şehircilik Bakan Yardımcısı Haşan SUVER, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rifat HİSARCIKLIOĞLU, Gaziantep Milletvekilleri Derya BAKBAK ve Nejat KOÇER, Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma ŞAHİN, Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanı Dr. Memduh BÜYÜKKILIÇ, Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Alinur AKTAŞ, Sanko Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve GSO Meclis Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU ile GSO Yönetim Kurulu Başkanı Adnan ÜNVERDİ katıldı.

İstanbul Sanayi Odası tarafından açıklanan Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu ve ikinci 500 büyük sanayi kuruluşu arasına giren GSO üyesi firmaların yanı sıra, TÜBİTAK ve KOSGEB Ar-Ge desteklerinden yararlanarak ürün geliştiren, en fazla patent, marka, endüstriyel tasarım ve faydalı model tescili yapan, GSO endüstriyel gelişim üssünden en fazla yararlanan ve dijital dönüşüm alanında başarılı çalışmalar gerçekleştiren firmalara da ödül verildi. Ödüller, GSO Meclis Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU, Yönetim Kurulu Başkanı Adnan ÜNVERDİ ve konuklar tarafından firma temsilcilerine birlikte takdim edildi.

Sanko Holding şirketlerinin altı ödül aldığı törende, Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu arasına giren ÇİMKO Çimento ve Beton adına Genel Müdür Önder KIRCA, ödüllerini Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma ŞAHİN'den aldı. Türkiye'nin ikinci 500 büyük sanayi kuruluşu arasında olan Bartın Çimento'nun ödülü, Gaziantep Ticaret Borsası Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet AKINCI tarafından Bartın Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa GÜNBULUT'a verildi.

PROF. DR. AÇIK: TÜRKİYE'NİN EN ÇEVRECİ FABRİKASINI KURDUK

Seza Çimento ve Elazığ İş Kadınları Derneği (ELİKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Dış İşleri Başkanlığı'nın destekleri ile düzenlenen "Küresel Umut Festivali' programı kapsamındaki "Etki Yatırım - İşimizde Sosyal Faydayı Nasıl Ön Plana Çıkarırız?'' paneline konuşmacı olarak katıldı. Prof. Dr. Yasemin AÇIK panelde Türkiye'nin en çevreci fabrikasını kurduklarını söyledi.

"Yoğun bir emek harcayarak fabrikayı kurduk"

Sürdürülebilir Kalkınma Webinarı üzerinden gerçekleştirilen panelde yer alan Prof. Dr. AÇIK, "Hiçbir zaman bölgeden ya da ülkemden ayrılmak gibi bir hedefim olmadı. Kendimi geliştirmeyi de dünyayı tanımayı da hep bu bölgeye katkı sunmak için bir araç olarak gördüm açıkçası. Tüm bu kafamdaki üç soruna ilişkin olarak da yapacağım yatırımın mutlaka sanayi yatırımı olması gerektiği fikri doğdu bende. Bu konuda da 2011 yılında sanayiye ciddi bir yatırım fikri oluştuğunda birçok sektörde araştırma yaptım. Sonunda çimentoda karar kıldım. Hazırlık dönemi, fizibilite, uygun yerin seçimi, izinler, finans kaynağı bulma vb. gibi çalışmalar 2 yılımı aldı. 2014 ile 2016 yılları arasında arkadaşlarımla birlikte fabrikayı kurduk. Gerçekten de yoğun bir emek harcayarak fabrikayı kurduk. Seza Çimento Fabrikası Doğu Anadolu Bölgesi'nde bir halk sağlıkçı tarafından kuruluyor. Böyle olunca da halk sağlıkçı olmam nedeniyle her zaman çok önemli iki kriter kafamda vardı. Birincisi iş sağlığı ve güvenliği, diğeri ise çevre sağlığı ve atık yönetiminin çok iyi olması gerektiğini hep düşündüm" ifadelerini kullandı.

"Birçok alanda sosyal sorumluluk projeleri de yürütüyoruz"

Bölgeye en çevreci fabrikayı kurduklarını belirten Prof. Dr. AÇIK, "*Baca gazını geri dönüşümde kullanıyoruz yine. Bunun yanı sıra Endüstri 4.0'a çok uygun bir fabrika. Makinelerin birbiriyle etkileştiği ve haberleştiği bir dijital sistemimiz var. Bu nedenle de hem oto pilotla insansız uzaktan fabrikanın tüm üretimini yönetebiliyoruz hem de istersek kumanda odasından yönetebiliyoruz. Robot var. Bu nedenle de iş sağlığı güvenliği açısından bu çok önemli. Çünkü insanlar gidip sahadan numune almak yerine robot kanallarla her noktadan gelen ürünün analizini yapıp bizlere veriyor. Bizim fabrikanın olduğu bölgede Karakaya Baraj Gölü var. Oradaki köylülerin arazilerinin büyük bir kısmı o gölün altında kaldığı için çok az arazileri var. Geçimlerini de kayısıcılıkla sağlıyorlar. Ürünler de çok iyi olmayınca aslında gelir düzeyleri de düşük. Fabrikanın kurulmasıyla birlikte o yöredeki insanlar gelip fabrikada çalışıyorlar hem çiftçiliklerini yapıyorlar. Hem fabrikada çalışıp maaşlarını alıyorlar, sigortaları oluştu ve bizde çalışan gençlerin birçoğu ev aldı, araba aldı, evlendi. Böyle bir katkı da sağlanmış oldu aslında yöreye. Yine sosyal sorumluluk projelerinde özellikle ekime katkı, kadının çok yönlü güçlendirilmesi ve bunun yanı sıra bağımlılık yapıcı maddelerle mücadele gibi alanlarda da aslında birçok alanda sosyal sorumluluk projeleri de yürütüyoruz biz*" şeklinde konuştu.

"Sosyal faydayı ön planda tutan bir yaklaşım içerisinde olmamız gerekiyor"

Prof. Dr. Yasemin AÇIK, "*Çalışanlarımız, içinde bulunduğumuz sosyal çevreye, yerküreye ve paydaşlarımıza yönelik mutlaka sosyal fayda sağlayacak yaklaşımlarımız olmalı. Zaten bu yaklaşım içerisinde çalıştığımızda, emek verdiğimizde de şirketimizin karlılığı, marka değeri, sürdürülebilirliği hatta şirkete yönelik potansiyel tehlikelerden de kendimizi korumuş olacağız diye düşünüyorum. O nedenle de mutlaka sosyal faydayı ön planda tutan hem işe başlarken hem de işi sürdürürken sosyal faydayı on planda tutan bir yaklaşım içerisinde olmamız gerekiyor*" diye konuştu.

VOTORANTİM ALTERNATİF YAKIT VE HAMMADDE EĞİTİMLERİ VERİYOR

Votorantim Cimentos Avrupa, Afrika ve Asya'nın önderliğinde gerçekleşen "Alternatif Yakıt ve Hammadde Eğitimleri" hız kesmeden devam ediyor.

Yönetici kademesinden başlayıp sırasıyla tüm fabrikalardaki ilgili çalışanların yararlanması amacıyla oluşturulan program 124 saatten oluşurken, söz konusu eğitimlerle alternatif yakıt ve hammaddeye genel bakışın anlaşılması amaçlanıyor. Alternatif yakıt ve hammadde konularında pazar geliştirme, kalite, güvenlik ve çevre gibi başlıklara odaklanıldığı gibi alternatif yakıt ve hammadde hazırlama tesisleri de mercek altına alınıyor. Şirket tarafından belirtildiğine göre, eğitim serisi ile Votorantim'in tüm lokasyonlarında %100 ısıl yer değiştirmeye güvenli şekilde ulaşmak hedefleniyor.

TİSK MİKROCERRAHİ VAKFI, YARININ SAĞLIKÇILARI BURS PROGRAMI İLE GELECEĞİN SAĞLIK KAHRAMANLARINA DESTEK OLUYOR

TİSK Mikrocerrahi Vakfı (TİSK MCV), 1985 yılından beri iş kazalarını önlemeye yönelik faaliyetlerde bulunmayı, kazazede ve ailelerine destek olmayı, mikrocerrahi başta olmak üzere tıp alanında Türkiye'de gerçekleşecek bilimsel araştırmaları, uygulama ve eğitim çalışmalarını desteklemeyi ana amacı sayıyor. Yıllardır bu konularda pek çok çalışmaya imza atıyor.

Türk sağlık sistemine ve toplum sağlığına fayda sağlamak amacıyla hareket eden Vakıf, Türkiye'de muhtelif şehirlerdeki kamu üniversite hastaneleri ile devlet hastanelerine ileri teknoloji tıbbi cihaz ve donanım bağışları ile toplum sağlığını destekliyor. Ayrıca, meydana gelebilecek iş kazalarına müdahale edebilecek yetkinlikte hekim ve tıbbi personel yetiştirilmesi konusunda da çalışmalar yapıyor. Bugüne kadar yüzlerce hekimi bilgi ve tecrübelerinin artması için yurt içinde ve yurt dışında mikrocerrahi eğitim kurslarına gönderen Vakıf şimdi yeni bir programa başlıyor.

Tıp öğrencileri için aylık 1.500 Türk Lirası, sağlık bilimleri alanındaki öğrenciler için 1.250 Türk Lirası Burs ile Yarının Sağlıkçıları Burs Programı başlıyor! Vakıf bu yıldan itibaren var oluş amacına hizmet edecek şekilde, tıp öğrencilerine ve sağlık alanında eğitim gören başarılı üniversite öğrencilerine burs imkânı sağlayacak.

TİSK MCV "Yarının Sağlıkçıları Burs Programı" ismiyle hayata geçirilen ve sosyal fayda yaratmak amacıyla hareket edilen programda, başvuru koşullarını sağlayarak burs almaya hak kazanan öğrencilere karşılıksız (hibe) olarak verilecek burs desteği, öğrenciler belirlenen kriterleri karşıladığı sürece tüm üniversite öğrenimleri boyunca devam edecek.

DİĞER HABERLER

ORTAK PAYLAŞIM FORUMU 2021 GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Üyesi olduğumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından 3.'sü düzenlenen Ortak Paylaşım Forumu 14 - 15 Ekim 2021 tarihlerinde gerçekleştirildi. Ortak Paylaşım Forumu (OPF), kamu, işçi ve işveren temsilcilerinin bir araya geldiği ve çalışma hayatının tarafları arasında sosyal diyalogla çalışma hayatına dair kararlar aldığı bir platform olma özelliği taşıyor.

İlki 2019 yılında sosyal fayda odağıyla düzenlenen OPF, çevre, yaşlılar, engelliler, kadınlar ve çocuklar gibi beş ana gündem konusu belirledi. 2020'de pandemi koşullarında ikincisi düzenlenen OPF, Sanayi Odaklı İş Gücü Dönüşümü, İşimizin Yarınında Kadının Geleceği ve Yeni Nesil Sendikacılıkta Dijital Dönüşüm gibi konuları ele aldı. Bu seneki Forumda ise, İşimizin Yarını'nda Gençler, İşimizin Yarını'nda Kadınlar ve İşimizin Yarını'nda Kayıtlı İstihdama Bakış başlıklarına odaklanıldı.

Forum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Sayın Vedat BİLGİN, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak AKKOL, Türk-İş Başkanı Ergün ATALAY ve Hak-İş Başkanı Mahmut ARSLAN ile çalışma hayatının uluslararası küresel örgütlerinin de üst düzey katılımı ile gerçekleşti. #Birlikte mümkün anlayışıyla kamu, işçi ve işverenlerin bir araya geldiği Ortak Paylaşım Forumu 2021'in ikinci gününde gerçekleşen "Değişen Dünya, Dönüşen İşimiz" oturumunda, Eğitim ve İSG Birim Yöneticimiz Yücel Yetişkin de konuya ilişkin sektörümüzün yaklaşımını ve uygulamalarını paylaştı.

Oturumun kaydına linkten ya da QR kodu okutarak ulaşabilirsiniz: https://www.youtube.com/watch?v=PvCkhWp_v5M

TÜRKÇİMENTO 63. GENEL KURULU ANKARA'DA YAPILDI

TürkÇimento, 2020 Faaliyet Yılı 63. Genel Kurulu'nu Ankara'da gerçekleştirdi. Genel Kurul toplantısının açılışında konuşan TürkÇimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Fatih YÜCELİK, "Projelerimiz ile hem sektörümüzü destekleyecek hem de koyacağımız vizyonla üyelerimizin gelişimine öncülük edeceğiz. Ülkemizin kuruluşundan bu yana sürdürdüğümüz milli beraberlik anlayışıyla, ülke ekonomisine katma değer yaratmaya devam edeceğiz" mesajını verdi.

Her yıl şubat ayında gerçekleşen Genel Kurulunu bu yıl pandemi nedeniyle ertelemek zorunda kaldıklarını söyleyen TürkÇimento Başkanı YÜCELİK, 2020 yılının ülkemizde ve dünyada olumsuz anlamda ilklere sahne olduğunu belirterek, sektörle ilgili şu değerlendirmeyi yaptı: "Türk çimento sektörü olarak biz de 2020 yılında zorlu koşullar altında faaliyetlerimizi sürdürdük. Üst üste daralma yaşadığımız yılların ardından umutla başladığımız yılda, pandeminin etkisiyle yaşanan satış iptalleri, gelir kayıpları, çalışma kısıtlamaları gibi zorluklara, umutların yerini risklerle mücadeleye bıraktı. 2020 yılında Ocak itibariyle rakamlarda artışlar görmeye başlarken, devam eden 4 ayda iç pazarda tekrar daralma yaşadık. 2020 Haziranı'ndan itibaren normal hayata dönüş ve inşaat sektöründe yaşanan canlanma ile satışlarda gördüğümüz artış, yılsonuna kadar olumlu etkilerini gösterdi. İç satış ve üretim rakamlarında artışla 2020 yılını tamamladık."

Genel Kurul Toplantısı sırasında TürkÇimento Yönetim Kurulu Başkanı Fatih YÜCELİK, önceki Başkan Tamer SAKA'ya TürkÇimento'ya ve sektöre yaptığı katkılardan dolayı bir teşekkür plaketi verdi.

PROF. DR. Fevzi ŞAHLANAN HOCAMIZI KAYBETTİK

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalının duayen akademisyenlerinden, Çimento İşveren Dergimizde Yayın Kurulu Üyeliği, Karar İnceleme Köşesi Yazarlığı gibi çok kıymetli katkılarda bulunmuş olan Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN Hocamızı maalesef kaybettik.

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN 1946 yılında Nevşehir'de doğdu. 1966 yılında girdiği İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden, 1970 yılında birincilikle mezun oldu. 1971 yılında aynı fakültenin iş hukuku kürsüsüne o zamanki adıyla "asistan" olarak girdi. 1979 yılında "Hukuk Doktoru" unvanını kazandı.
1981 yılında; burslu olarak gittiği Fransa'da; özellikle Fransız Sendikalar Hukuku üzerinde çalışmalar yapan Prof. Dr. ŞAHLANAN, 1982 yılında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında yardımcı doçentliğe, 1985 yılında doçentlik unvanlarını aldı. 1992 yılında Profesör olan Fevzi ŞAHLANAN,
2013 yılında yaş haddinden emekli oluncaya kadar mezunu ve mensubu olmaktan hep gurur duyduğu İ.Ü. Hukuk Fakültesi'nde çalıştı. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İşletme Fakültesi, Orman Fakültesi'nde de İş Hukuku dersi verdi. Hukuk Fakültesi'nde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanlığı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü görevlerini yürüttü.2013 yılında Okan Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde yeni görevine başladı ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı görevini yürüttü.

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, İ.Ü. Hukuk Fakültesi'nde uzun yıllar lisans dersleri verdi ve günümüzde Yardımcı Doçent, Doçent, Profesör olarak İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında çalışan birçok meslektaşının da Yüksek Lisans ve Doktora derslerinin hocası ve danışmanı oldu. 1982 yılında rotasyonla gittiği Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş Hukuku dersi verdi. 1750 sayılı mülga Üniversiteler Kanunu'na dayanılarak 1975 yılında kurulan ve faaliyetleri ile doktrin ve uygulamaya çok büyük katkıları olan İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi'nin 2009 yılında aynı adla bir derneğe dönüştürülmesinde kurucu üye olarak yer aldı. İki dönem derneğin yönetim kurulunda görev yaptı ve Milli Komite ve Derneğin faaliyetlerinde sunduğu tebliğlerle ve görüşleriyle aktif bir katılımcı oldu.

Kendisi gibi hukukçu Av. Zerrin ŞAHLANAN ile evli olan Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, iki çocuk babası ve üç çocuk dedesiydi.

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında sektörümüze ve ülkemize sağlamış olduğu katkılardan dolayı minnet duyduğumuz Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Allah'tan rahmet diliyor, kederli ailesi ve hukuk camiasına baş sağlığı diliyoruz.

Sendikamız Yönetim Kurulu önceki üyelerinden Mehmet GÖÇMEN'in annesi

Yıldız GÖÇMEN

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 08 Ekim 2021 Cuma öğlen namazını müteakip;
Fatih Sultan Mehmet Camii'nde (Nilüfer – Bursa) defnedilmiştir.
Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

DÜNYA EKONOMİK FORUMU BAŞ EKONOMİSTLERİNİN 2021 YILI İKİNCİ ÇEYREK İTİBARİYLE EKONOMİK BAKIŞ AÇISI

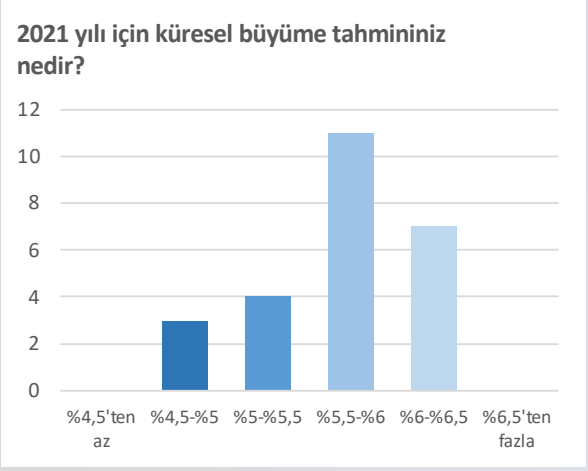
Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl çeyrek dönemler itibariyle hazırlanmakta olan "Baş Ekonomistlerin Bakış Açısı" başlıklı bülten, en son politika araştırmalarının yanı sıra baş ekonomistler ve özel sektörden liderlerle gerçekleştirilen istişareler ve söz konusu katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen sonuçlara yer vermektedir.

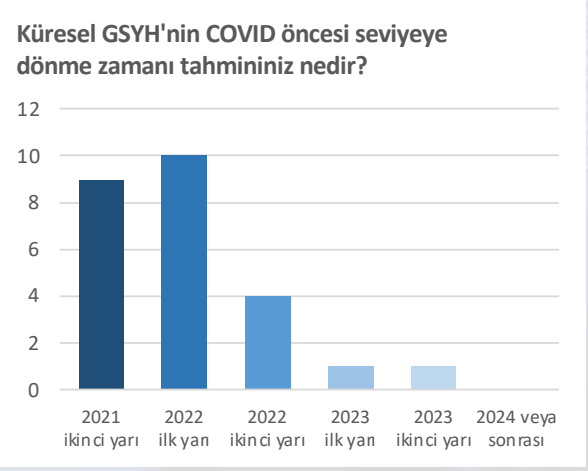
Bu çalışmada, Haziran 2021 dönemi itibariyle ikinci çeyreğe ilişkin mevcut küresel ekonominin ana hatları, çevresel etkiler ve Covid-19 Salgını'nın tetiklediği ekonomik kriz hakkında ortaya çıkan sonuçların özetlenmesi amaçlanmıştır.

1. Toparlanma hareketinin şekillendirilmesi

Haziran 2021 dönemi itibariyle ekonominin toparlanması hareketinin iyileşme sürecine girdiği; Covid-19 sonrası yeniden açılma, aşılara erişimin iyileşmesi ve hükümetlerin finansal kaynaklara ulaşımının kolaylaşması gibi değişik yolların ülkeler önünde açılmaya başladığı belirtilmiştir. Buna ek olarak yükselen borsalar ve emtia fiyatları ekonominin yukarı doğru hareketlendiğini göstermektedir. Ancak yine de söz konusu olumlu gelişmelere rağmen; bazı ülkeler halen virüsün yeni dalgalarını tecrübe etmekte olup, buna bağlı olarak milyonlarca işçi küresel işgücünden ayrılmak durumunda kalmış, gelişmiş ekonomilerde iş fırsatları doldurulamamış olarak kalmıştır.

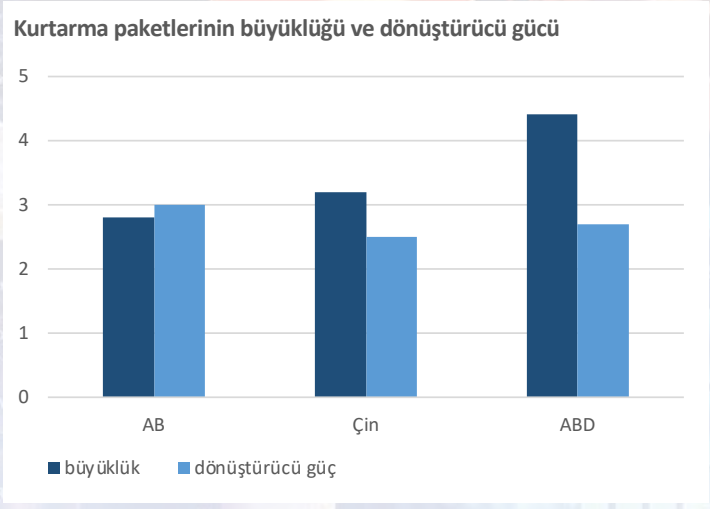
Bülten katılımcılarının fikir birliğine vardığı konular küresel büyüme tahmini ve küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYH) Covid-19 öncesi seviyelere ulaşma tarihi olmuştur. Beklenen ortalama küresel büyüme oranı olarak %5,5 - %6,0 aralığı ön plana çıkmış ve küresel GSYH'nin Covid-19 öncesi döneme dönmesinin 2022 yılının ilk yarısında olacağı tahmin edilmiştir.





Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

Yüksek gelirli ülkelerde bugüne kadarki toparlanma süreci cömert devlet destekleri sayesinde gerçekleşmiştir. En büyük mali paketlerden üçü ABD, AB ve Çin tarafından uygulamaya konulmuştur. ABD hükümeti tarafından COVID harcamalarına yönelik acil durum önlemleri ve mali paketler GSYHının neredeyse %25iini oluştururken, Çin için bu oran %4,7 olmuştur (bu yardım paketlerinin büyük çoğunluğu 2020 yılı içerisinde uygulanmıştır). 2020 sonu itibariyle AB çapında GSYH'nin %10'u kadar bir tutar COVID harcamalarında kullanılmıştır. ABD hükümetinin COVID harcamaları için uygulamaya koyduğu mali paketlerin boyutunun fazlasıyla büyük olduğu, öte yandan AB ve Çin tarafından yapılan harcamaların daha az olduğu, buna karşılık yapılan harcamalardan sağlanan faydaların ve toparlanma sürecine sağlanan katkıların ABD'ye nazaran AB ve Çin kanadında daha fazla olduğu görülmüştür.



Ortalama skor

- büyüklük için:

1=yetersiz, 5=orantısız derecede büyük

- dönüştürücü güç için:

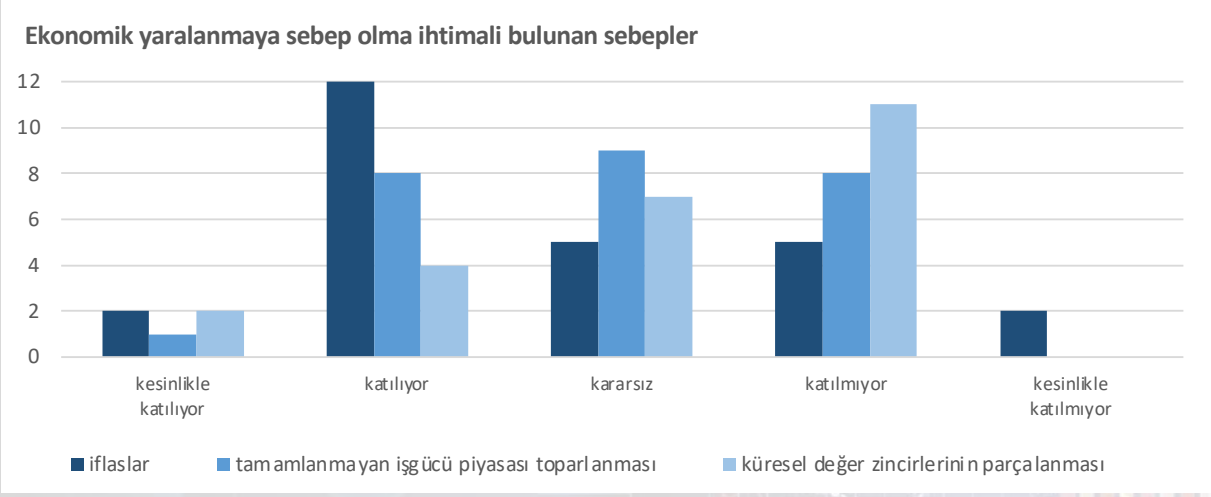
1=son derece güvensiz, 5=son derece güvenli

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

Düşük ve orta gelirli ülkeler, acil sağlık krizini ele almak için fon tahsis etmekte bile zorlanmışken, söz konusu ülkelerin ilerleyen süreçte uluslararası toplumdan sürekli mali desteğe ihtiyaç duyacakları da düşünülmektedir. Sosyal ve ekonomik konjonktürde farklı türde değerler yaratmak için gereken vizyonlar ile mevcut mali paketlere dahil edilmiş olan kalemler arasında halen büyük boşluklar bulunmaktadır. Hükümetler, kötü hedefleme ve acele uygulamalardan kaynaklanan atık yaratacak ölçüde gereksiz harcamalar yapmışken, gerçekten dönüştürmeye yetecek planlar yapmakta da zorluklarla karşılaşmaktadırlar.

2. Ekonomik yaralanmanın önlenmesi

Mali ve parasal müdahalelerin gecikmeli bir iflas dalgasından, işgücüne katılımda kalıcı düşüşlerden veya üretim ağlarında ve küresel değer zincirlerinde oluşacak kalıcı hasarlardan dolayı ekonomik ve sosyal dokuda oluşacak yara izlerinin ne ölçüde önlenebileceği akıllardaki sorulardır. Baş Ekonomistler şu anda, pandemi sebebiyle gerçekleşebilecek iflasların en büyük risk olduğunu, ardından ise işgücü piyasalarında kalıcı hasarlar olabileceğini tahmin etmişlerdir. En az riskin ise pandeminin küresel üretim ağlarına kalıcı hasar vermesi olduğunu öngörmüşlerdir.



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

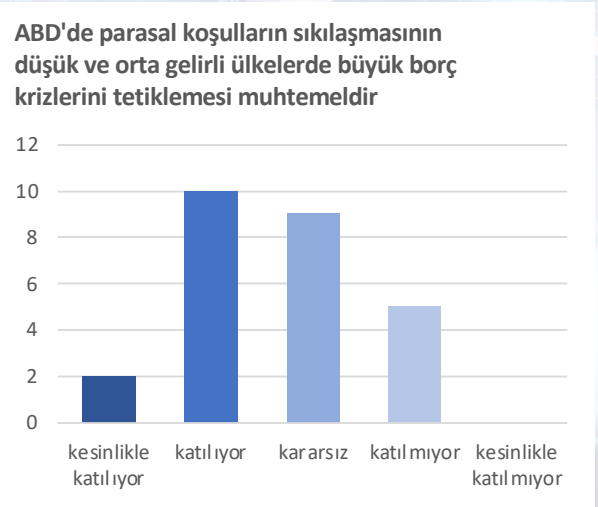
Gelecekte toparlanma adımlarının çoğunun, hükümetlerin politika seçimlerine bağlı olacağına inanılmaktadır. Para politikası şimdiye kadar alınan mali önlemlerle uyumlu bir şekilde uygulanmıştır. Ancak, özellikle gelişmiş ekonomilerde önemli ölçüde artan tasarruf oranlarıyla birleştiğinde, enflasyon yeniden artışa geçmiştir. Baş ekonomistler, enflasyonist baskıların gücünün hafife alınma riskinin bulunduğuna, hatta yapısal bir kaymanın geçici bir dalgalanma şeklinde karıştırabileceğine işaret edilmiştir. Merkez bankalarının böyle bir durumla karşı karşıya kaldıklarında harekete geçmekte gecikmesinin, daha yüksek enflasyon oranlarının yerleşik hale gelmesine yol açacağı belirtilmiştir.

Öte yandan, bazı merkez bankaları son zamanlarda çalışma alanlarına işsizlik hedeflerini eklemiş olup, yeşil geçişi aktif olarak desteklemenin yollarını araştırmaktadır. Ancak ankete katılanların çoğunluğu, sistemik olarak büyük merkez bankalarının yine de fiyat istikrarına öncelik vermeye devam edeceğine inanmaktadır.

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

Fiyat istikrarına bu derecede bir odaklanma, oranlardaki artışların gerçekten de yaşanacağı anlamına gelmektedir. Ankete katılanların bir kısmı, faiz artışlarının 2022nin ilk yarısı kadar erken bir dönemde beklenebileceğine inanırken; daralma, oran artışları ve bilanço küçülmeleri gibi kalemlerin sıralamasının büyük merkez bankaları arasında farklılık göstereceği de düşünülmektedir.

Bu tür oran artışlarının gerçekleşmesi durumunda, anket katılımcıları düşük ve orta gelirli ülkelerde önemli bir borç temerrüdü riski öngörmektedir. Ayrıca hisse senedi piyasaları ve diğer riskli varlık fiyatları için önemli bir düzeltme olasılığı da yüksektir. Ancak orta vadede varlık fiyatlarının orta vadede reel ekonomiden kopuk kalmaya devam edeceği varsayımı da bulunmaktadır.



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

3. İç kutuplaşmayı ve uluslararası ayrışmayı tersine çevirmek

Sokağa çıkma yasağı döneminde ödeme yapmayı göze alabilen hükümetler, hanelere ve işletmelere acil finansal destek konusunda cömert davranmıştır. Yine de ekonomik kriz, ülkeler içinde ırk, etnik köken, cinsiyet veya sosyoekonomik statüleri nedeniyle tarihsel olarak dezavantajlı durumda olan gruplar üzerinde orantısız bir şekilde olumsuz etki yapmıştır.

On yıldan biraz fazla bir süre içinde iki küresel kriz yaşamış olan genç nesil de belirli bir zorlukla karşı karşıyadır. Yakın tarihli bir küresel işgücü anketine göre, 18-24 yaş grubundaki Z Kuşağı'nın %78iinin profesyonel yaşamları krizden etkilenmiş ve %39ıu işini kaybetmiş, izne ayrılmış veya geçici olarak işten çıkarılmıştır. Z kuşağı çalışanları arasında iş hayatlarına ilişkin iyimserlik pandemi sırasında %10 düşmüş olup, bu oran tüm jenerasyonlar arasındaki en büyük düşüş olmuştur. Kriz, tüm jenerasyonlar kapsamında ülkelerdeki işgücü piyasası kutuplaşmasını derinleştiren otomasyonu hızlandırmış olup; şimdi bazı rutin işlerin geri geleceği, ancak artık insan emeği tarafından üstlenilmeyeceği bir toparlanmaya dönüşmektedir.

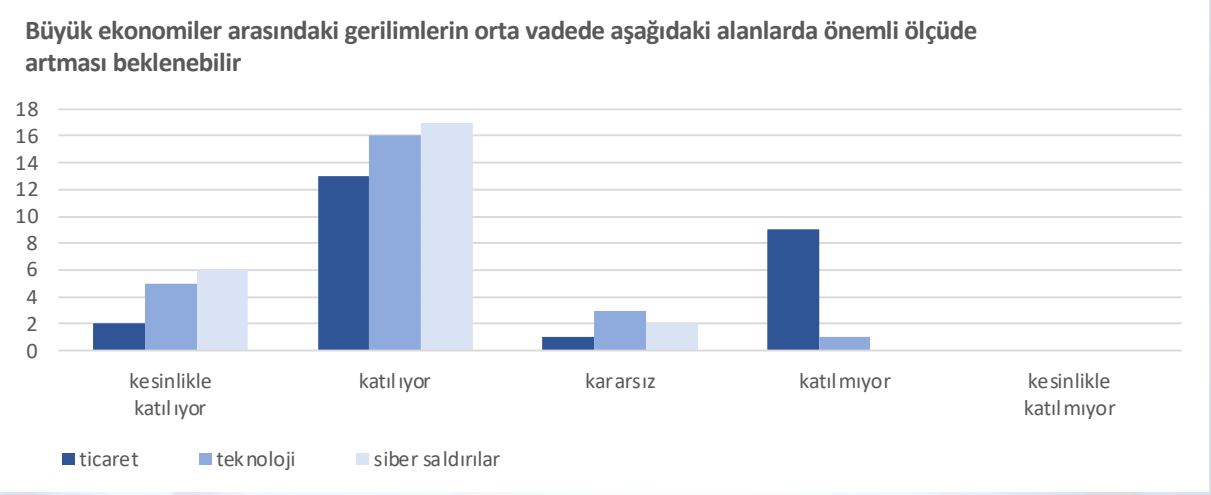
İklim geçişi, düzgün yönetilmediği takdirde ülkeler ve bölgelerdeki işgücü piyasası gerilimlerini daha da artıracak gibi görünen ek bir zorluktur. Karbon yoğun faaliyetlerden uzaklaşmaya en çok ihtiyaç duyan bölgeler, genellikle yaşam standartları en düşük olan bölgelerdir. Bu tür bölgeler aynı zamanda işgücü piyasalarında yapısal zayıflıklara sahip olma eğilimindedir ve bu nedenle, hükümetlerin çok hedefli müdahaleleri gerektiren dönüşüm için daha zor bir zaman geçireceklerdir. Yeşil becerilerin eksikliği, şu anda üretimlerini dönüştürmek isteyen firmalar için önemli bir darboğazdır.

Yenilikçi işgücü ve eğitim politikalarının ötesinde bunun, mevcut vergi sistemlerinin dönüşümünü ve firmaların işe alma, ödeme ve ilerlemede gerçek fırsat eşitliği yaratmaya yönelik daha büyük çabalarını içermesi gerekecektir. Beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırmanın, işgücü piyasası kutuplaşmasına karşı koymanın en önemli yolları olacağı düşünülmektedir. Bu, hükümetlerin, işletmelerin ve eğitim kurumlarının arasında yakın koordinasyon gerektirecektir. Bu hakkı elde etmenin önündeki fırsatlar büyüktür. Beceri geliştirme konusunda OECD metodolojilerinin uygulanmasından elde edilen potansiyel kazanımların, muhafazakar bir senaryoda bile GSYHıde küresel olarak 5 trilyon dolarlık bir değişimin yanı sıra iş kalitesinde ve çalışan memnuniyetinde iyileşmeler görebileceğini öne sürmektedir.

Öte yandan, fırsatlar ve sonuçlardaki derin ve büyüyen bölünmelere değinilmemesi, daha fazla toplumsal huzursuzluğu tetikleyerek pandemi öncesinde dünya çapında güç toplamakta olan dalgaya yeni bir ivme kazandırabilir. Ankete katılanlar, gerçekten de yakın gelecekte artan sosyal huzursuzluk riski olduğunu düşünmektedirler.

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

İyileşmeyi ve gelecekteki büyümeyi de rayından çıkarabilecek ek ve şu anda hafife alınan bir tehlike de devlet aktörleri tarafından gerçekleştirilenler de dahil olmak üzere büyük ölçekli siber saldırılardır. Gerçekten de ankete katılanlar, uluslararası düzeyde en büyük gerilimlerin veya çatışma potansiyelinin siber saldırılardan kaynaklandığını ve bunu teknoloji ve ticaret gerilimlerinin izlediğini öngörmüştür.



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

4. İklim geçişini hızlandırmak

Daha fazla kurtarma önlemi uygulanmaya başladıkça, iklim geçişini doğru yola sokmak için önümüzdeki dönem kritik olacaktır. Yeşil geçişte özel yatırım için en büyük darboğazın şu anda politika belirsizliği olmasından dolayı, zamanında rehberlik, kamu yatırımları ve güvenilir çerçeve koşullarına yönelik beklentiler yüksektir. İklim değişikliğine yönelik yeşil geçişteki ilerleme, mevcut toparlanma yörüngesindeki risklerin en yavaş, ancak açık ara en yıkıcı olanını dizginlemek için kritik olacaktır.

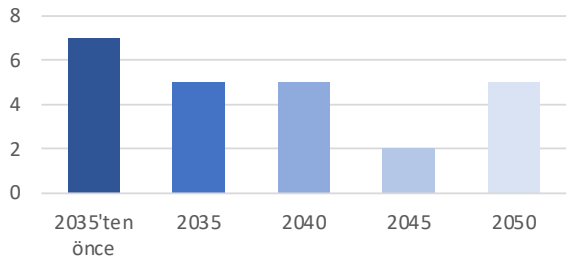
Yatırımlar pandemi tarafından sert bir şekilde vurulmuştur. Örneğin Avrupaıdaki yatırım açıkları, kurtarma paketlerinin telafi edebileceğinden çok daha büyüktür. Kamu tarafında, ankete katılan Avrupa belediyelerinin %70ii, son üç yılda iklim değişikliğinin azaltılması ve uyum konusunda yatırım boşlukları bildirmiştir. Özel sektör tarafında ise, pandemi sonrası adaptasyonun ve pandemi öncesi yatırım açıklarının kapatılmasının aciliyeti firmalar tarafından iyi anlaşılmıştır. Yine de iklim yatırımlarının önündeki önemli engeller olarak özellikle düzenleme, yatırım maliyetleri ve beceri eksiklikleri konusundaki belirsizlikler devam etmektedir.

Firmaların yeşil geçişin ve dijital dönüşümün kesiştiği noktada yeni değer yaratma konusunda önemli bir potansiyel bulunmaktadır ve bu da ikiz dönüşüm olasılığını doğurmaktadır. Hem yeşil geçiş hem de dijital dönüşüm için ilk %20ide yer alan firmalar, gelir ve kârlılıkta bir hızlanma görmekte olup, bunun sonucunda endüstri lideri olma olasılıkları 2,5 kat daha fazladır.

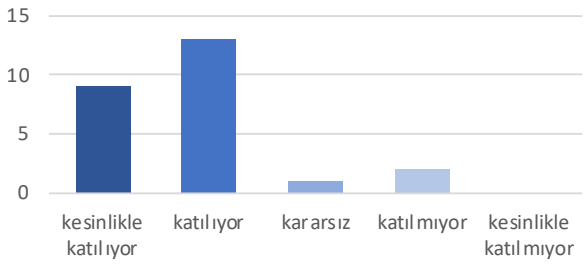
ABDinin bu yılın başlarında Paris Anlaşmasıına yeniden katılmasından ve artan sayıda ülkenin ve işletmenin karbon nötrlüğü taahhütlerinde bulunmasından bu yana iklim ve çevre koruma konusunda yeni ilerlemeler için umut beslenmektedir. Baş Ekonomistler Topluluğuının önemli sayıda üyesi, 2050inin net sıfır hedefleri için yeterince iddialı olmadığına inanmakta, bunun yerine bu tür hedeflerin daha öne çekilmesi, hatta 2035ıten önce yapılmasını önermektedir. Bu, işletmelerden çok siyasi irade ve daha büyük taahhütleri gerektirecektir. Ankete katılanlar ortalama olarak, 2050 hedeflerine ulaşma olasılığının hükümetler için %50 ve işletmeler için ise %62 olduğuna inanmaktadır. Hükümetler bir karbon vergisini kabul etmekte tereddüt etseler de, ankete katılanlar arasında bunun karbon nötrlüğü hedeflerine ulaşmak için en etkili araç olabileceği konusunda bir fikir birliği bulunmaktadır.

Mevcut planlarda belirlenen fiyatlar çok düşük kaldığından, maliyet-fayda analizleri ve diğer modeller, mevcut iklim hedeflerini karşılamak için gerekli olacak karbon gölge fiyatını kullanmayı hedeflemelidir. Bununla birlikte, tek tip bir karbon fiyatının, muhtemelen en etkili politika aracı olmasına rağmen, eğitimin yanı sıra sosyal ve düzenleyici tedbirlerle tamamlanması gerekecektir. Yeşil geçişe küresel bir yaklaşım getirmek ve düşük verimli firmalar ile dezavantajlı işçiler de dahil olmak üzere yeşil teknoloji ve becerilere yönelik yapılan yatırımları desteklemek, günümüzün K-şekilli toparlanmasını yönlendiren güçlere karşı koymanın en yapıcı yollarından biri gibi görünmektedir.

Hükümetler ve işletmeler tarafından net sıfır taahhütleri için en uygun son tarih ne zamandır?



Karbon vergisi, iklim değişikliğiyle mücadelede en etkili politika araçları arasında yer almaktadır



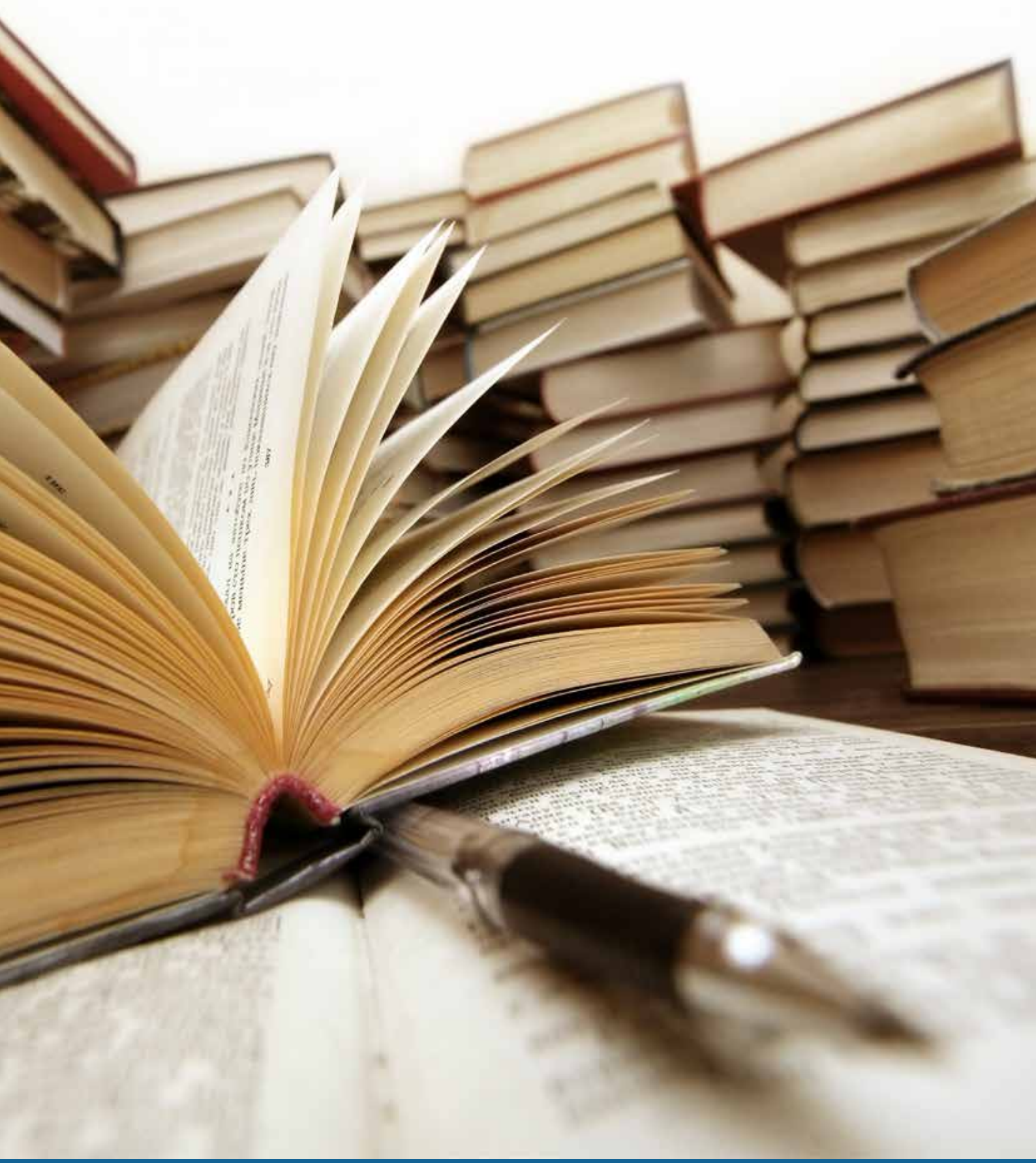
Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, WEF Chief Economists Outlook, Haziran_2021

KİTAP TANITIMI

İŞ HUKUKU - Yenilenmiş 21. Baskı

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

İş Hukuku alanının dinamik yapısı, sıklıkla yenilenmiş baskıların yapılmasını gerekli hale getirmektedir. Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper SÜZEK tarafından hazırlanan "İŞ HUKUKU" isimli eserin 21. Baskısında da iş mevzuatındaki yeni düzenlemeler ile yüksek mahkemenin güncel kararlarına yer verilmiş ve yorumlanmış, ayrıca iş hukuku öğretisinde ileri sürülen bilimsel görüşler de değerlendirilerek okura aktarılmıştır. İş Hukukunun genel esaslarını ve bireysel iş hukukunu tüm boyutları ile ele alan eser, hem öğrenciler hem de uygulayıcılar için temel bir kaynak niteliğindedir.



ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

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

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

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (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 journal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author**.

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

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

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

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

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 firstin-text citation is made according to the examples above.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Çimento Sektöründe Toza Bağlı Mesleki Sağlık Sorunlarının İzlemi Rehberi

ÇEİS

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
CEMENT INDUSTRY
EMPLOYERS' ASSOCIATION

AŞI OLDUM ÇÜNKÜ;

ailemi ve arkadaşlarımı
önemsiyorum.

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

ÇEİS

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

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

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

www.ceis.org.tr/dergi

Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası