

cimento İŞVEREN



CİLT:36 ● SAYI:6
KASIM 2022

Çimento Sektörü
**Adımlarını,
Kadınların
Güçlendirilmesi için
Atıyor!**



Android
cihazlar için;



IOS
cihazlar için;



#BenimleGelecek
#GönüllüAdımlar #helpsteps #KEDV

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır

ÇEİS'E ÜÇ BÜYÜK ÖDÜL DAHA



GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

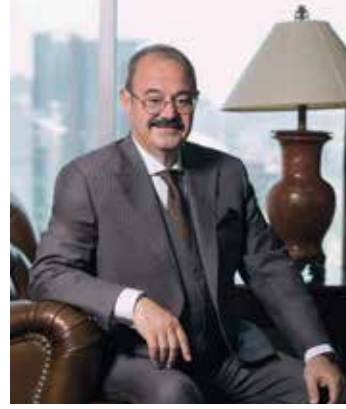
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

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

BAŞKANDAN

Amasra'da yaşanan maden faciasında yitirdiğimiz 41 madencimizle ülkece yasa boğulduk. Kayıplarımıza Allah'tan rahmet, kederli ailelerine başsağlığı ve sabırlar diliyorum. 2014 yılında Soma'da kaybettiğimiz 301 canımızdan sonra maalesef bir kez daha benzer bir acı yaşadık. Bu elim olayla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşımın önemini bir kez daha tecrübe ettik. Yitip giden canlar ve geride kalan aileler yanında kelimeler kifayetsiz kalıyor. Bu vahim olayla edinilen acı tecrübelerin son bulmasını tüm kalbimle diliyorum.



2022 yılının sonuna yaklaşıyoruz. Sene sonu itibariyle devlet, işçi ve işveren kesimlerinin, yani sosyal tarafların gündeminde iki önemli konu var. Asgari ücret ve Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) süreci... Aralık ayı itibariyle 2023 yılı için geçerli olacak asgari ücretin belirlenmesine yönelik görüşmeler başlayacak. Ekonomideki durum görüşmelerin içeriğini etkileyecek. Ancak yine de sosyal tarafların uzlaşması ve sağduyudan taviz vermemesi büyük önem arz etmektedir. Görüşmelerden tüm tarafları memnun edecek bir sonucun çıkmasını arzuluyoruz. EYT süreci ile ilgili olarak, hükümet tarafından konunun çözüme kavuşturulacağı ve kapsamlı bir çalışma içerisinde olduğu açıklamaları yapıldı. Burada konu ile ilgili olarak çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi önemlidir. Ancak, bir anda ortaya çıkacak kıdem tazminatı yükü ve yeni işgücü ihtiyacının da dikkatlerden kaçırılmaması gerekmektedir.

ÇEİS olarak tarihi bir misyon üstlenmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek'i hayata geçirmiştik. Ne mutlu ki çıkmış olduğumuz bu yolun doğru bir yol olduğunu gördük ve Projemiz kapsamında gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerimizden biri olan Araştırmamız ulusal iki ödüle layık görüldü. Ayrıca, **#BenimleGelecek** ile birlikte **ÇEİS Kampüs** ve **Yapı Tasarım Yarışmamız** da içerikleri itibariyle uluslararası 3 ödül daha kazandılar. Bu ödüller doğru yolda olduğumuzun göstergeleridir. Bu başarıda çok kıymetli desteği olan Yönetim Kurulu Üyelerimize ve emeği geçen ÇEİS profesyonellerine gönülden teşekkür ediyorum.

29 Ekim'de, Türk milletinin en kıymetli hazinesi Cumhuriyetimizin ilanının 99. yıl dönümünü kutladık ve 100. yılımıza girmiş bulunuyoruz. Ulu önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ün kurduğu Cumhuriyeti onun izinde daha da ileri götüreceğiz. Başaracaklarımızla, katkılarımızla ve savunduğumuz değerlerle, 2. yüzyılına girecek Cumhuriyetimizin tüm güzelliklere layık halkını daha da müreffeh seviyelere elbirliğiyle taşıyacağız.

28 Kasım'da ÇEİS'in 58. Kuruluş Yılı Dönümünü idrak edeceğiz. 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 84. yılında saygı ve özlemle anıyorum.

Saygılarımla,

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

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda iki adet araştırma yazısına yer verdik.

İlk yazımız, Sendikamızın çimento sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve davranış değişikliği sağlamak üzere hayata geçirdiği sosyal sorumluluk projesi #BenimleGelecek kapsamında, toplumsal cinsiyet kalıplarının beyin görüntüleme yöntemiyle ölçüldüğü bir araştırmanın sonuçlarına yer veriyor.

İkinci yazımız psikolojik taciz yani Mobbing hakkında. Yazar Mobbing'in tanımını yaparken, iş yaşamında Mobbing'i özellikle İnsan Kaynakları açısından da inceliyor, mevzuat ve Yargıtay kararları aracılığıyla okurları örnekler vererek bilgilendiriyor.

Mart sayımızla birlikte Sendikamız tarafından hayata geçirilen, Benchmarking Platformu bünyesinde Üyelerimiz tarafından paylaşılan iyi uygulama örneklerinin okurlarımızla buluşturduğumuz röportaj dizimiz devam ediyor. Bu sayımızda, Üyelerimizden Çimko Çimento ve Beton Sanayi Tic. A.Ş. yetkilisiyle gerçekleştirdiğimiz röportaja yer verdik.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, gerçekleştirilen yerinde incelemeler esnasında bazı teşebbüs çalışanlarının verileri silerek yerinde incelemeyi engellediği/zorlaştırdığı iddialarına ilişkin Rekabet Kurul'nun değerlendirmesi ve bununla ilgili karşı oy yazısı bulunuyor. Yazıda ayrıca, çimento sektöründeki birleşme ve devralma işlemlerine ilişkin gelişmeler ile Kurumun Türk Telekom Kararı de yer alıyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Insel Hombroich müze yerleşkesinin içinde konumlan, Tadao Ando'nun 2004'te kullanıma açılan ve Almanya'daki ikinci işi olan Langen Foundation incelendi. Yazı, 2004 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'nde mimarlık eğitimini tamamlayıp, İstanbul Teknik Üniversitesi Mimari Tasarım Programı'nda 2007 yılında yaptığı yüksek lisans çalışması ile Mimarlık Vakfı 2. Mimarlık Araştırmaları Ödüllü Seçkisi'nde yer alan Pınar Gökbayrak tarafından kaleme alındı.

Aramızdan ayrılışının 84. yılında Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyorum. Bir asıra bir kala Cumhuriyetimizin kuruluşunun 99. yıldönümü vesilesiyle ülkemizin Cumhuriyet Bayramı'nı, Başöğretmenimizin açtığı yolda yürüyen tüm öğretmenlerimizin "Öğretmenler Günü"nü kutluyorum. Sendikamızın kuruluşunun 58. Yıldönümünü tebrik ediyor, başarılarının ve büyüklüğünün artarak devam etmesini diliyorum.

Sevgi ve saygılarımla,



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 36 - Sayı: 6 - KASIM 2022

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır/Türkçe. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Adil Sani KONUKOĞLU

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMI - Emekli
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER - Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ
Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR - Marmara 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

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Gökçe Ofset Ltd. Şti.
1354 Cad. 1372 Sok. No:22 İvedik-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

07 KASIM 2022

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-19

ARAŞTIRMA YAZISI-I
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAİR NÖRO
YÖNTEMLE ALGI ARAŞTIRMASI
Doç. Dr. Yener Girişken

20-24

ARAŞTIRMA YAZISI-II
MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN ÖNLENMESİ
İÇİN NELER YAPILMALI?
Lerzan Erkan

25-51

2021 YILI ÇİMENTO SEKTÖRÜ
İSG PERFORMANS ÖDÜLLERİNE LAYIK
GÖRÜLEN FABRİKALARIN
İSG UYGULAMALARI

52-61

YARGITAY KARARLARI

62-67

REKABET HUKUKU
Erdem Aktekin (Counsel)
Nabi Can Acar (Kıdemli Danışman)
Helin Yüksel (Danışman)
Seda Eliri (Danışman)
Mehmet Mikail Demir (Danışman)

68-71

ÇEİS BENCHMARKING
RÖPORTAJ DİZİSİ/5

YAPI SEÇKİSİ **72-77**
DİZİSİ

ÇEİS'TEN **78-93**

ÜYELERİMİZDEN ve **94-100**
DİĞER HABERLER

ARAŞTIRMA ve **102-108**
İSTATİSTİK

KİTAP TANITIM **109-110**

Doç. Dr. Yener Girişken

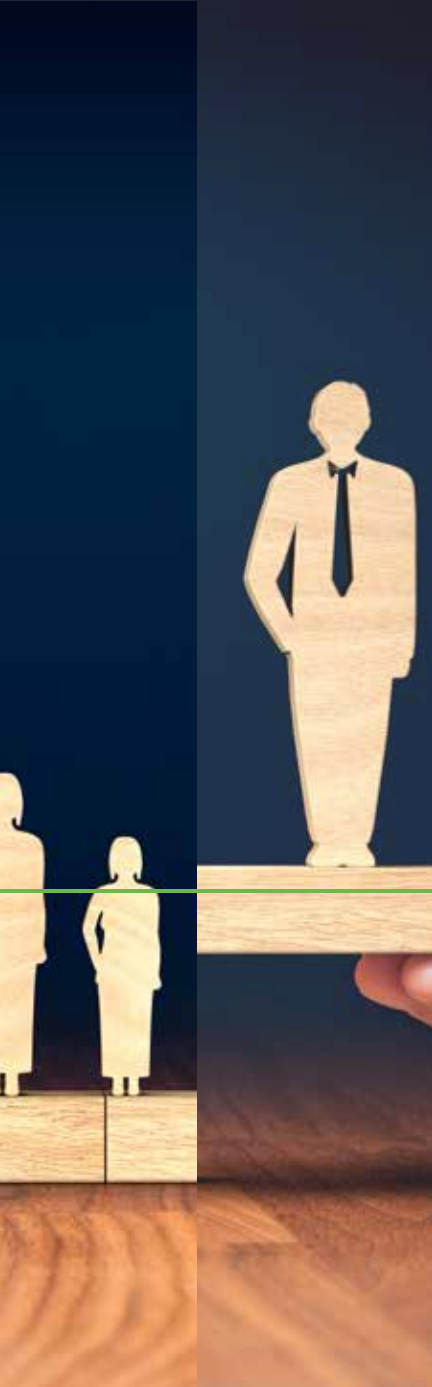
ThinkNeuro CEO'su

Bilgi Üniversitesi Öğretim Görevlisi

Türkiye Araştırmacılar Derneği Başkanı

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE
DAİR NÖRO YÖNTEMLE ALGI
ARAŞTIRMASI**

PERCEPTION RESEARCH ON GENDER EQUALITY
WITH NEURO METHOD



ÖZET

ÇEİS'in Çimento Sektörü'nde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve davranış değişikliği sağlamak üzere hayata geçirdiği sosyal sorumluluk projesi #BenimleGelecek kapsamında, toplumsal cinsiyet kalıplarının beyin görüntüleme yöntemiyle ölçüldüğü bir araştırma gerçekleştirildi. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenlerini, davranışın kaynağı olan bilinçdışını nöro yöntemlerle ölçümleyerek ortaya koyan araştırma, cinsiyet ayrımcılığı adına yapılmış bu kapsamdaki dünyanın ilk nöro araştırmasıydı. Ayrımcılığı ortadan kaldıracak davranış değişikliğini tetiklemede doğru iletişimin belirlenmesini sağlayan araştırma, basında geniş yer bulmasının yanı sıra, geniş eğitim dalgasıyla Türkiye geneline yayıldı.

ThinkNeuro laboratuvarlarında gerçekleştirilen araştırmada toplumsal cinsiyet kalıplarının bilinç dışındaki yerini ve davranış değiştirmeyi hedefleyen ifadeler genel kitleyi ifade eden hedef kitleyle nöro yöntemlerle ölçümlendi.

Anahtar Kelimeler: cinsiyet eşitliği, nöro araştırma, davranış bilimi

ABSTRACT

Within the scope of the social responsibility project #BenimleGelecek (FutureWithMe) implemented by ÇEİS to raise awareness on gender equality and change behavior in the Cement Industry, a research with brain imaging system was conducted to measure gender stereotypes across Turkey. The Research revealed the causes of gender inequality by measuring the unconscious with neuro methods, which is the main source for triggering behavior. The research was the world's first neuro research in this context, conducted on behalf of gender discrimination. Reserach aimed at determining the correct communication in triggering behavior change that will eliminate discrimination. Results received wide coverage in the press and spread throughout Turkey with a wide education wave.

The research was conducted in ThinkNeuro labs. Expressions aiming to change the gender stereotypes in the unconscious and behavior were measured using neuro methods with the target group representing the general audience

Keywords: gender equality, neuro reserach, behavioral science

GİRİŞ

ÇEİS, %95'inin erkek olduğu 17,500 çalışanıyla, Türkiye'nin yedi bölgesinde fabrikaları bulunan; Türkiye'nin en gelişmiş ve yaygın sektörlerinden birini temsil eden bir sendikadır. Ne kadar sektör çalışanları erkek yoğunluklu olsa da, hepsinin arındaki aileyi gören ve "eşitlik olmazsa ilerleme olmaz" diyen sendika, kurumsal sosyal sorumluluk projesi kapsamında; Türkiye çapında toplumsal cinsiyet kalıplarına bakışı doğru analiz etmek ve ilgili aksiyonları alarak, cinsiyet eşitliğini toplumun temeline yaymak amacıyla yola çıktı. Bu noktada cinsiyet eşitliği konusunda toplumun yaklaşımını ortaya koymak elzemdi. ÇEİS, cinsel ayrımcılığın ve bu yöndeki davranışların kaynağının rasyonel değil, duygusal temellere dayandığını bildiğinden (Kahneman, D., 2011. Thinking, Fast and Slow. Macmillan.), bahsedilen duygu setini en etkin biçimde nöro araştırma yöntemleriyle açığa çıkarabileceğinin farkındaydı. Özellikle cinsiyet eşitliği gibi sosyal kabullerden etkilenen bir konuda, beyana dayalı araştırma gerçekleştirmek kararın ve davranışın asıl kaynağı olan duyguların es geçilmesi demek olacaktı. Bu sebeple, bilinçdışına ulaşan nöro yöntemlerin kullanıldığı bir araştırma ile gerçek davranışın modellenmesi elzemdi.

1. LİTERATÜR ANALİZİ

Karar süreçleri farklı duyuşsal ve çağrışımsal faktörlerin yanı sıra bilişsel yön ve dış etkilere etkilenirler (Erasmus, A. C., Boshoff, E., & Rousseau, G. G. (2001), Consumer decision-making models within the discipline of consumer science: a critical approach. Journal of Consumer Sciences, 29). Karar verme sürecinin bu çok yönlü doğası, sözlü olarak bildirilen niyetler ve gerçek davranış arasında farka sebep olabilmektedir (Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.). Karar verme süreçlerini anlaşılmasında nörobilime dayalı bir çok çalışma mevcuttur. Nörobilim çalışmalarının kullanılması, iletişim mesajlarının başarısının artmasında bir potansiyele sahiptir (Cakir, M. P., Çakar, T., Giriskan, Y., & Yurdakul, D. (2018). An investigation of the neural correlates of purchase behavior through fNIRS. European Journal of Marketing, 52(1/2), 224-243.). Gerçek hayattaki karar mekanizmaları, belirsizlik barındırarak seçeneklere atfedilen değerleri de değiştirir (Sanfey, A. G., Loewenstein, G., McClure, S. M., & Cohen, J.

D. (2006). Neuroeconomics: cross-currents in research on decision-making. Trends in cognitive sciences, 10(3), 108-116.). Belirsizlik ve risk faktörünü barındıran beyin görüntüleme çalışmaları dorsolateral ve lateral prefrontal korteks; ventromedial prefrontal korteks (vmPFC), orbitofrontal korteks (OFC), ön singulat korteks (ACC) ile amigdala, ventral tegmental bölge (VTA) ve ventral striatum gibi alanlarda aktivasyonlara neden olabilmektedir. (Smith, D.V. and Huettel, S.A. (2010), "Decision neuroscience: Neuroeconomics", Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science, Vol. 1 No. 6, pp. 854-871.; Holper, L., Wolf, M., & Tobler, P. N. (2014). Comparison of functional near-infrared spectroscopy and electrodermal activity in assessing objective versus subjective risk during risky financial decisions. Neuroimage, 84, 833-842.).

Mevcut karar ve özdeşleşme çalışmalarında ağırlıklı olarak fMRI yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntem, yüzeysel çözünürlüğe sahip olmasına rağmen, özellikle bu çalışmanın amacı düşünüldüğünde, pahalı ve pratik olmayan bir beyin görüntüleme teknolojisidir (Cakir, M. P., Çakar, T., Giriskan, Y., & Yurdakul, D. (2018). An investigation of the neural correlates of purchase behavior through fNIRS. European Journal of Marketing, 52(1/2), 224-243.). Bu çalışmada, sorgulanacak ifadelerle katılımcıların beyinlerindeki özdeşleşmeyi anlamak için fNIRS yöntemi kullanılmıştır. İnvaziv olmayan ve taşınabilir bir optik beyin görüntüleme yöntemi sunan cihaz bu çalışma için uygun bulunmuştur.

2. TASARIM VE YÖNTEM

Nöro özdeşleşme çalışmasında ölçümlenecek ifade setine karar vermek üzere, ÇEİS'in yanı sıra; #BenimleGelecek projesinde yer alan sosyolog, bilişsel bilimler uzmanı, iletişim danışmanı, gazeteci ve sivil toplum çalışmaları uzmanlarıyla araştırma şirketi olan ThinkNeuro bir araya geldi. Öncelikle literatür taramasıyla (Pulerwitz, J., & Barker, G. (2008). Measuring attitudes toward gender norms among young men in Brazil: development and psychometric evaluation of the GEM scale. Men and masculinities, 10(3), 322-338.) ve uzman görüşüyle ölçeğe karar verildi. Ölçek oluşturulurken, araştırmanın hipotezi gereği, ifadeler hem kadın/erkek söylemiyle hem de kızım/oğlum söylemiyle belirtildi.

Araştırmanın ölçeği aşağıdaki gibi belirlendi:

Kadın- Erkek Söylemiyle Belirlenen İfadeler

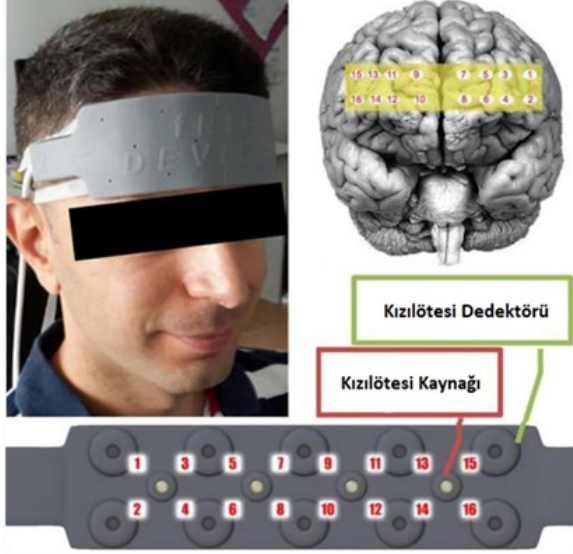
1. Kadının en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir.
2. Erkeğin eşiyle ilişkisi iyi olsa bile başka kadınlara ihtiyacı vardır.
3. Kadınlar bazen şiddet görmeyi hak eder.
4. Bebek bezi değiştirmek ve çocukları beslemek kadının sorumluluğudur.
5. Evlendiğinde, evinde son sözü söyleyen erkek olmalıdır.
6. Kadın şiddet görse bile, ailesini bir arada tutmak için sessiz kalmalıdır.
7. Kadın erkeği aldatırsa, erkek onu dövebilir.
8. Erkekler aynı pozisyonda çalışan kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır.
9. Kadınlar iş yaşamında, erkekler kadar başarılı olamaz.
10. Kadın ve erkek, çocuk sahibi olmak isteyip istemediklerine birlikte karar vermelidir.
11. Bir erkek, bir kadını hamile bırakırsa, çocuk her ikisinin de sorumluluğundadır.
12. Babalar da anneler gibi çocuklarının bakımını üstlenebilir.
13. Kadınlar, eğitim ve iş hayatında erkeklerle eşit haklara sahiptir.
14. Bir erkek başka bir erkeğin kadına vurduğunu görürse buna engel olmalıdır.
15. Bir erkek eşini hem dövebilir hem sevebilir.
16. Bir erkek eşine namus meselesinden ötürü dayak atabilir.
17. Bir kadın giyimine dikkat etmezse tacize davetiye çıkarabilir.

Kızım -Oğlum Söylemiyle Belirlenen İfadeler

18. Kızımın en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir.
19. Oğlumun eşiyle ilişkisi iyi olsa bile başka kadınlara ihtiyacı vardır.
20. Benim kızım bile olsa kadınlar bazen şiddet görmeyi hak eder.
21. Bebek bezi değiştirmek, çocuklarını beslemek kızımın sorumluluğudur.
22. Evlendiğinde, evinde son sözü söyleyen oğlum olmalıdır.

23. Kızım şiddet görse bile, ailesini bir arada tutmak için sessiz kalmalıdır.
24. Gelinim oğlumu aldatırsa, oğlum onu dövebilir.
25. Oğlum aynı pozisyonda çalıştığı kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır.
26. Kızım iş yaşamında, erkekler kadar başarılı olamaz.
27. Kızım ve eşi, çocuk sahibi olmak isteyip istemediklerine birlikte karar vermelidir.
28. Oğlum, bir kadını hamile bırakırsa, çocuk her ikisinin de sorumluluğundadır.
29. Oğlum da kadınlar gibi çocuklarının bakımını üstlenebilir.
30. Kızım, eğitim ve iş hayatında erkeklerle eşit haklara sahiptir.
31. Oğlum bir erkeğin kadına vurduğunu görürse buna engel olmalıdır.
32. Oğlum eşini hem dövebilir hem sevebilir.
33. Eşi, kızıma namus meselesinden ötürü dayak atabilir.
34. Kızım, giyimine dikkat etmezse tacize davetiye çıkarabilir.

Yukarıda belirtilen ölçek, 30 Haziran-03 Temmuz 2020 tarihlerinde Görsel 1'de görülebilecek fNIRS (fonksiyonel yakın kızılötesi spektroskopisi) cihazıyla hedef kitleye uygun temin edilmiş 64 katılımcıyla (Türkiye temsili SES grubunda, 18-55 yaş, %50 kadın, %50 evli ve hem oğlan hem kız çocuk sahibi, %50 bekar/çocuksuz) ölçümlendi. Katılımcılar rastgele örneklem yöntemiyle, ThinkNeuro katılımcı veri tabanından seçildi. Katılımcılara katılım hediyesi (150 TL değerinde yemek çeki) verildi. Katılımcılar ilgili gönüllülük esasları dikkate alınarak ve gönüllülük formunu imzalayarak çalışmaya dahil oldular. Katılımcıların verileri KVKK ve ESOMAR kanun ve yönetmelikleri esas alınarak elde edildi ve saklandı. Skorlar evli/ bekar ve kadın/erkek kırılımında analiz edildi. Sonuçlar %95 güven aralığında %5 örnek toleransıyla bulgulandı (Sands, S. F. (2009). Sample size analysis for brainwave collection (EEG) methodologies. Sandsresearch. com).



Görsel 1: fNIRS: fonksiyonel yakın kızılötesi spektroskopisi cihazı

Bu yöntemde kişilerin, önermelerle kendilerini ne kadar özdeşleştirdiklerini soru sormadan, direkt olarak beyinlerindeki oksijen aktivasyonu ile ölçümleyen ThinkNeuro, ifadelerin yarattığı özdeşleşmelere ulaşabildi. Ayrıca, farklı kalıp ve yapılar da ifadeler ölçümlenerek (kızım/oğlum ya da bir kadın/bir erkek özneleri..gibi) davranış değişikliği yaratmaya en uygun iletişim dili belirlenebildi.

Nöro ölçümlerin sonunda, nöro sonuçları baz alan ve nedenlerini sorgulayan nöroskor bazlı derinlemesine görüşmeler 5-9 Temmuz 2020'de gerçekleştirildi. Beyin ölçümü analiziyle hangi ifadelerin hangi gruplarla özdeşleştiğini bilen moderatör, bu bilgiye ulaşmak için değil, bilginin derinlerdeki nedenlerine inmek için görüşmeler gerçekleştirdi.

Geleneksel ve nöro araştırma yöntemleri birleştiren çalışmanın bulguları, beyanla sınırlı olmayan kaynaktan elde edildiği için; duygu, motivasyon, psikolojik bariyer ve yargıları su yüzüne çıkardı.

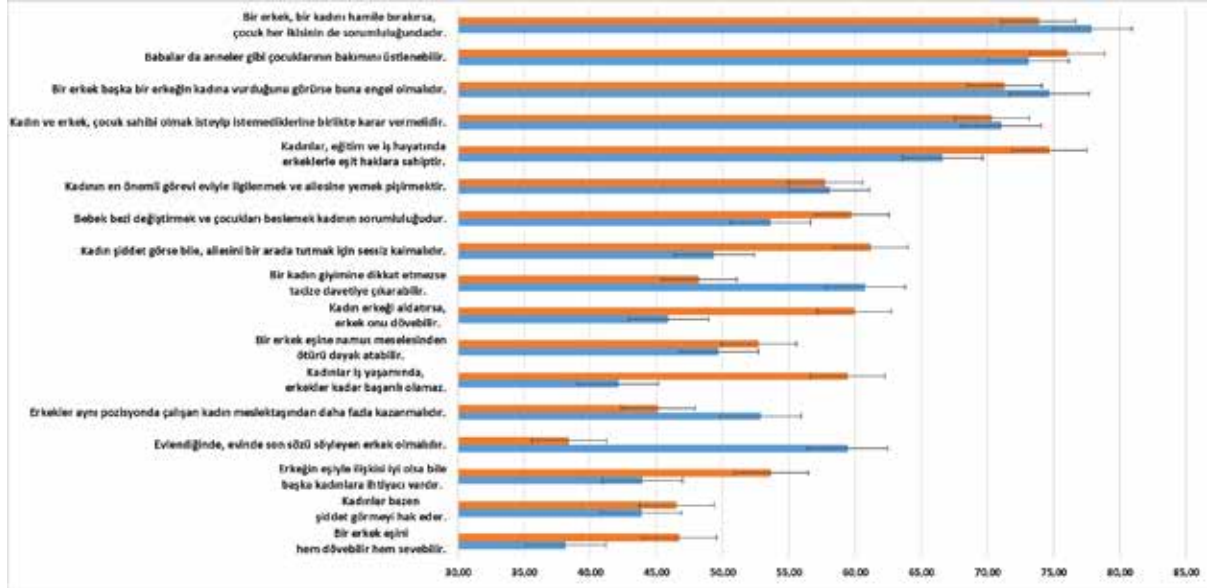
ÇEİS, öncelikle kendi sektöründe, sadece eşitlikçi bakış açısını değil, eşitlikçi davranış modelini yaygınlaştırma misyonunda araştırma bulgularını temele oturttu. Araştırma sayesinde elindeki iletişim gücüyle geniş kitlelere doğru iletişim kalıplarıyla ulaşan ÇEİS, anlamlı sonuçlar elde etti. Araştırma, cinsiyet eşitliği bağlamında, bu kapsamda gerçekleştirilen dünyanın ilk nöro araştırması oldu.

3. BULGULAR

Ölçüm kriteri olarak belirlenen 34 ifadenin 17'si "kadın-erkek" özneleriyle ("Bir erkek eşini hem dövebilir hem sevebilir.") kalan 17'si aynı cümlelerin "kızım-oğlum" özneleriyle ("Oğlum eşini hem dövebilir hem sevebilir.") ifade edilmesiyle oluşturulmuştu. İfadeler şiddet, çok eşlilik, taciz, aile yaşamı/çocuk bakımı, iş/eğitim hayatı gibi başlıklarda toplanan cümlelerden oluşuyordu. Ölçüm sonuçları ve Nöro Skor Bazlı Derinlemesine Görüşmeler kadın/erkek evli, çocuklu/bekar kırımlarında incelendi. Bulgulardan bazıları şöyledir:

- Konu Şiddet Olduğunda, Kızım/Oğlum Söylemi Fark Yaratmaktadır: Konu "şiddet" olduğunda; tüm gruplarda "kadın-erkek" söyleminden ziyade "kızım- oğlum" söyleminin daha etkili olduğu bulguları. Mesaj, "Kadın-erkek" genel söyleminden ziyade, "kızım-oğlum" gibi, kişilerin kendi hayatlarıyla ya da sevdikleriyle bağlantı kurabilecekleri bir söylemle verildiğinde, mesajın kişilere hitap etme özelliğinin arttığı, kendi hayatlarından öğeler buldukları için onları harekete geçirmekte daha etkin olduğu bulguları (Bkz. Grafik 1, Grafik 2).

Evli Çocuklu/Bekar Çocukluların Kadın/Erkek İfadeleri Nezdinde Skorları

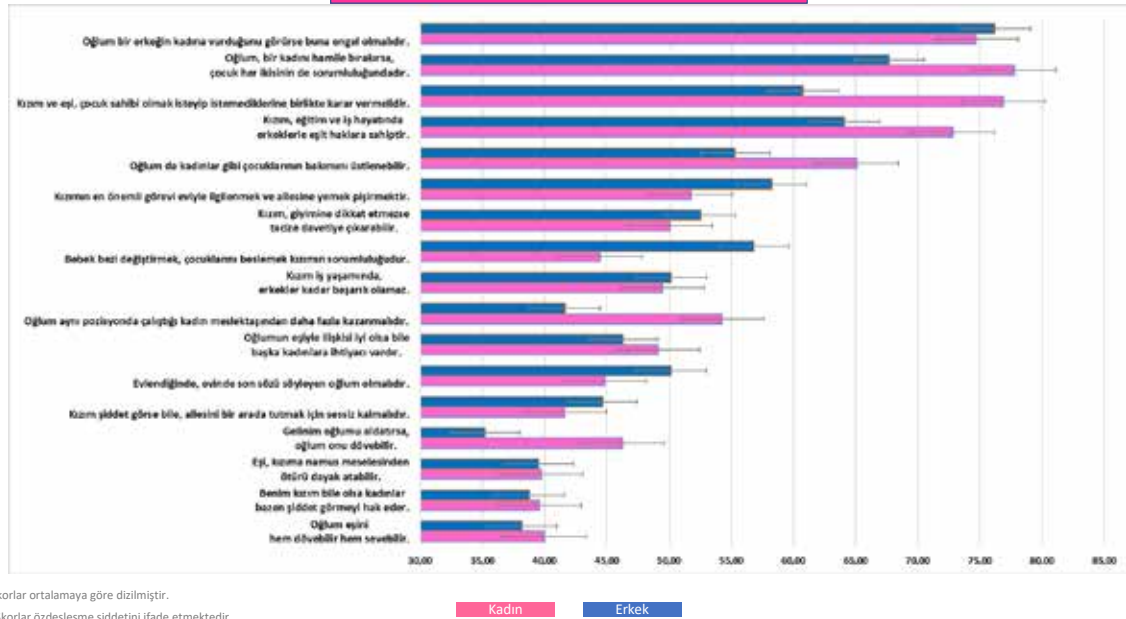


*Skorlar ortalamaya göre dizilmiştir.

**Skorlar özdeşleşme şiddetini ifade etmektedir.

Grafik 1: “Kadın-Erkek” söylemindeki ifadelere kadın ve erkeklerin nöro skorları

Kadın ve Erkeklerin Kadın/Erkek İfadeleri Nezdinde Skorları



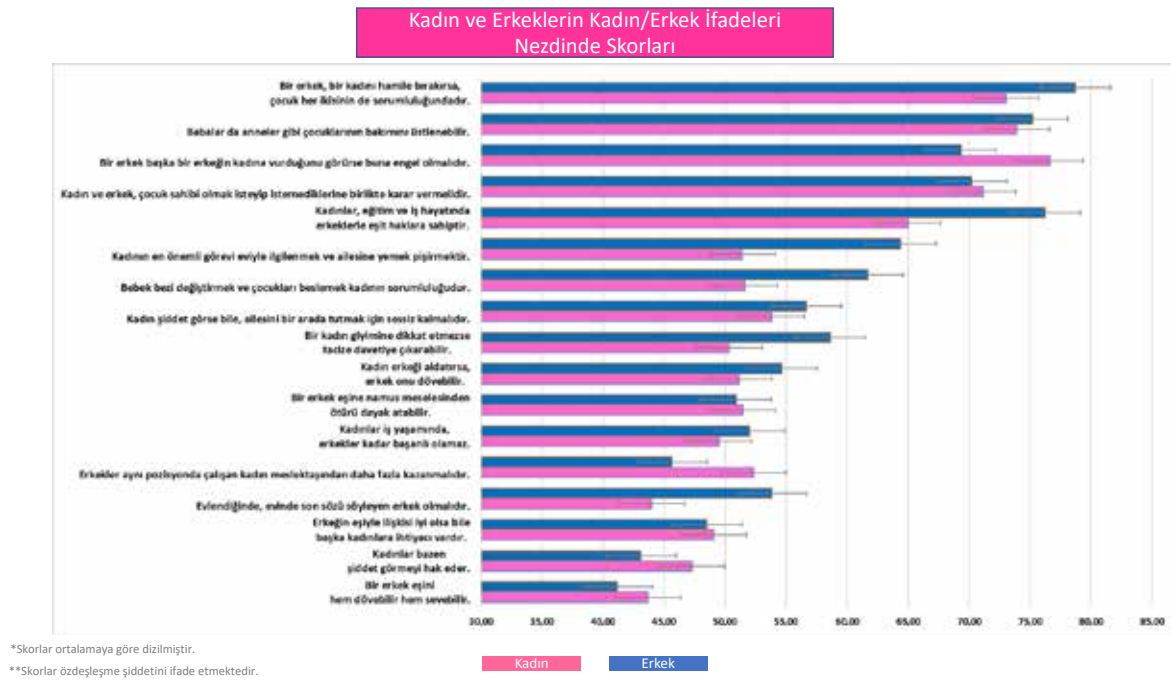
*Skorlar ortalamaya göre dizilmiştir.

**Skorlar özdeşleşme şiddetini ifade etmektedir.

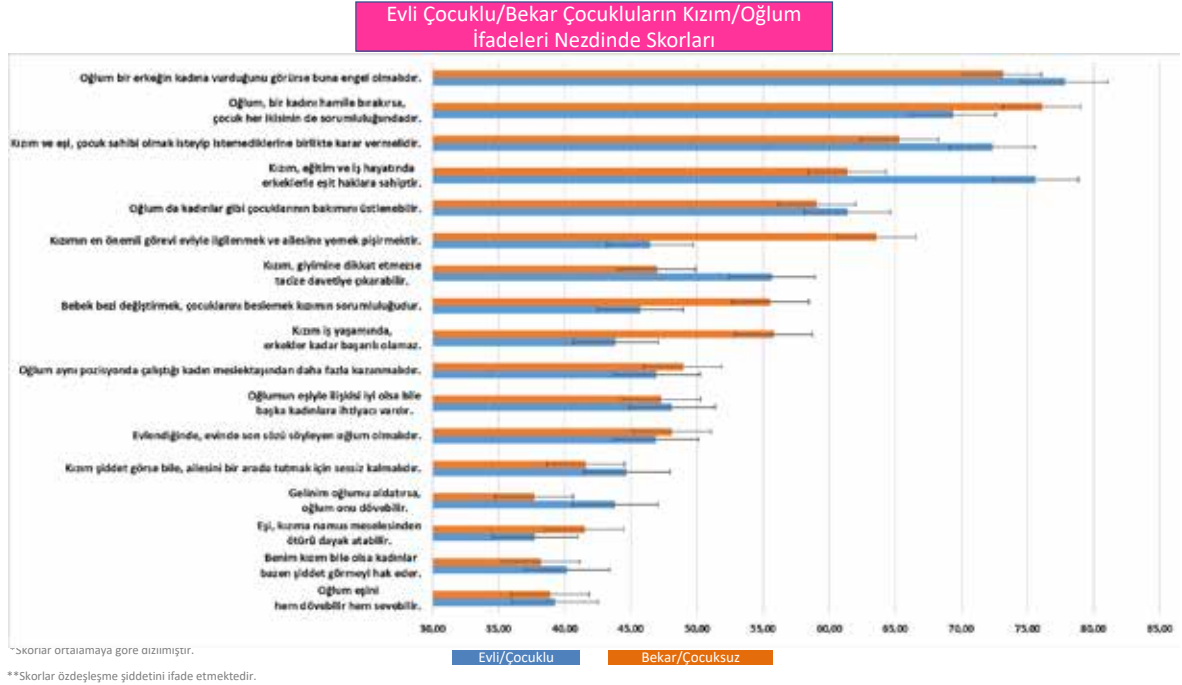
Grafik 2: “Kızım-Oğlum” söylemindeki ifadelere kadın ve erkeklerin nöro skorları

- Bekarlar müstakbel oğullarını kayırma eğilimindedir. Şiddet dışında kalan konulardan ev yaşamı ve çocuk bakımına dair önermeler analiz edildiğinde; bekar/çocuksuz grubun müstakbel çocukları konusunda cinsiyet ayrımcılığına varabilecek görüşlere sahip oldukları bulgulandı. Bu grupta ifadelerin “kadın-erkek” söyleminde sunulduğu durum “kızım” söyleminde sunulduğu durumdan daha yüksek skor aldı (kız çocuklara karşı negatif ayrımcılık). Ancak, ifadelerin “oğlum” söyleminde sunulduğu durum, “kadın-erkek” söyleminde sunulduğu durumdan daha yüksek skor aldı (erkek çocuklara karşı pozitif ayrımcılık) (Bkz. Grafik 3, Grafik 4).

Özetle henüz çocuğu olmamış grup, toplumun dayattığı cinsiyet rolleri konusunda, kendilerinden çok, olası çocukları üzerinden tutucu ve cinsiyetçi davranmakta; özellikle erkek çocukları konusunda daha uç bir tavır bir tavır sergilemektedir. Araştırmada danışma kurulu görevi gören; sosyolog, psikolog ve sivil toplum çalışmaları uzmanlarından oluşan ekip, bu dinamiğin şöyle yorumlamaktadırlar: “Türk toplumunun önemli kesiminde kız çocuklarının çocuktan sayılmaması, özellikle eğitim seviyesi daha düşük kesimlerde, kız bebeklerin dışlanması gibi dinamikler mevcuttur. Dolayısıyla gerek erkek gerekse kadınlar, oğlan çocuklarını kız çocuklarına oranla kayırma eğiliminde olabilmektedirler.”



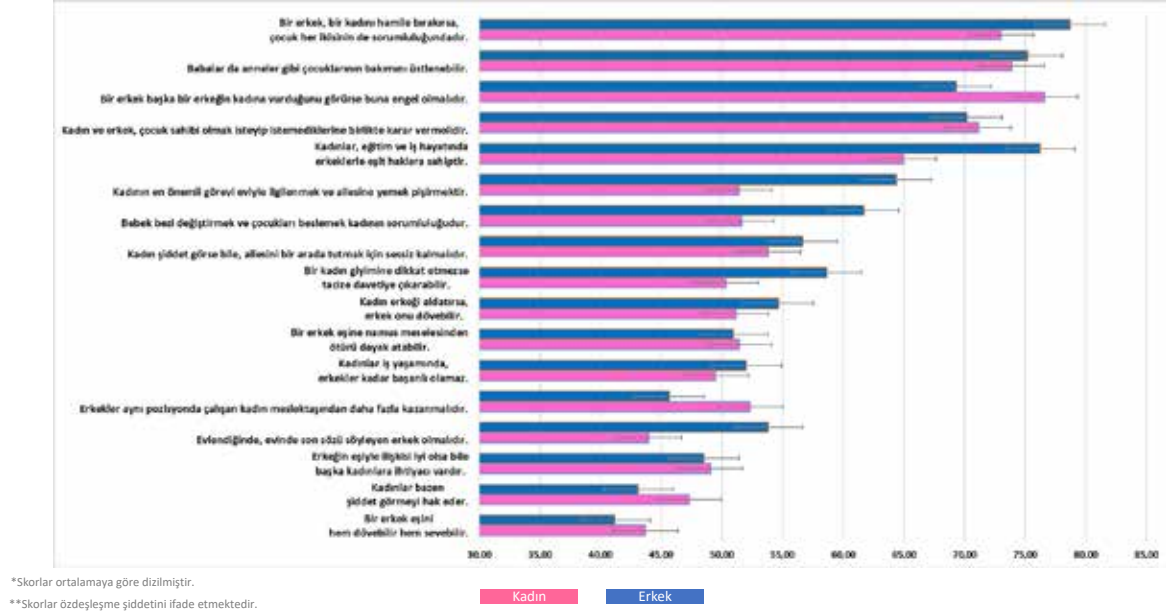
Grafik 3: “Kadın-Erkek” söylemindeki ifadelere evli/çocuklu ve bekar/çocuksuzların nöro skorları



Grafik 4: “Kızım-Oğlum” söylemindeki ifadelere evli/çocuklu ve bekar/çocuksuzların nöro skorları

- Ebeveyn Olmak Görüşleri Değiştiriyor: Evli gruptaki hem erkek hem kız çocukları olan katılımcıların iki cinsiyetteki çocuklarını da kayırmaya meyilli oldukları bulguları. Ancak bu durum kadın/erkek eşitliğini gözettileri anlamına gelmiyordu. Bu grupta “kızım-oğlum” söylemleri “kadın-erkek” söylemlerinden daha yüksek skor aldı. Dolayısıyla, sosyal kabullerini evlatları için esnetebilecekleri, onlar için çifte standart uygulayabilecekleri ve hatta evlatlarının işine gelecek şekilde cinsiyet ayrımcılığını destekleyebilecekleri görüldü.

Kadın ve Erkeklerin Kadın/Erkek İfadeleri
Nezinde Skorları

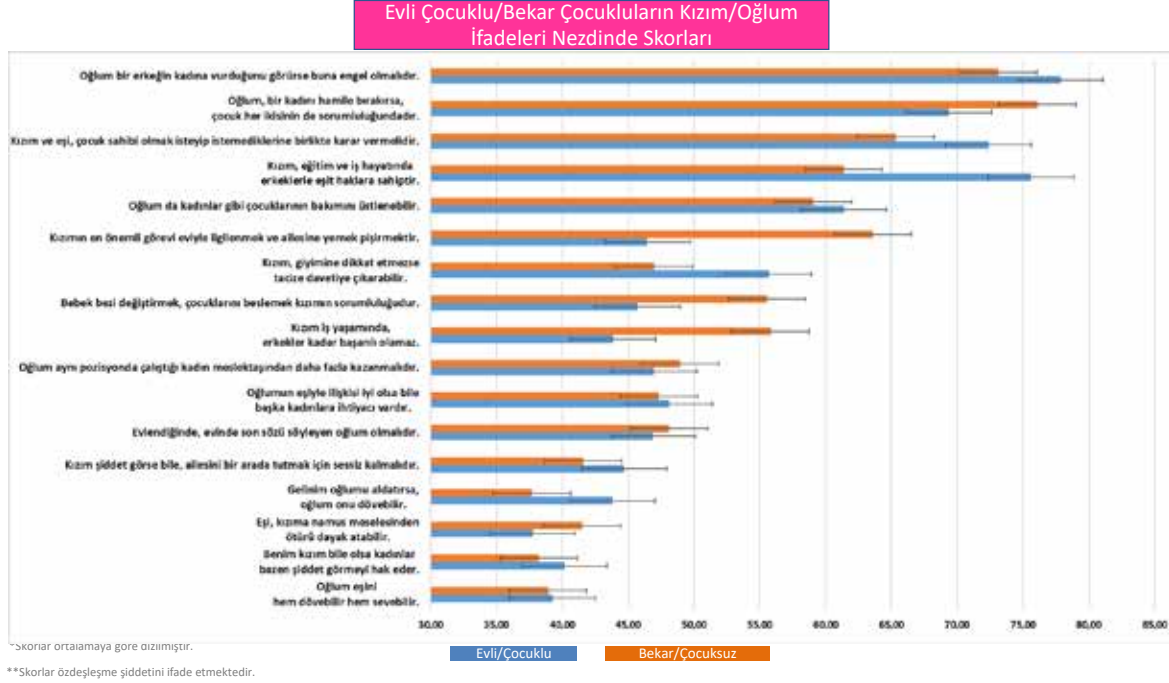


Grafik 3: “Kızım-Oğlum” söylemindeki ifadelerle kadın ve erkeklerin skorları

- Kadınlar “Öğrenilmiş Çaresizlik” İçinde: “Kadın-erkek” öznesindeki ifadelerin kadın grubundaki analizleri, kadınların cinsiyet ayrımcılığını adeta içselleştirmiş olduklarını gösterdi. İfadeler “kızları” üzerinden verildiğinde skorlar nötrden katılmamaya doğru kaysa da, aşağıda sıralanan ifadelerin kadınlar için hali hazırda nötr olması, ayrımcılığı kabullenmiş bakış açısında olduklarına işaret etti:

- “Kadının en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir.”
- “Erkekler aynı pozisyonda çalışan kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır.”
- “Kadın erkeği aldatırsa, erkek onu dövebilir.”
- “Kadın şiddet görse bile, ailesini bir arada tutmak için sessiz kalmalıdır.”
- “Bebek bezi değiştirmek ve çocukları beslemek kadının sorumluluğudur.”
- “Bir erkek eşine namus meselesinden ötürü dayak atabilir.”

Şiddet içeren ifadelerin bazıları da dahil olmak üzere, kadınların negatif değil nötr bir yaklaşım göstermesi, yukarıda sıralanan durumlar hayatlarında cereyan ettiğinde sessiz kalacaklarına/kaldıklarına işaret etti. Bu durum Nöro Skor Bazlı Derinlemesine Görüşmelerde tespit edildi. Öte yandan, şiddet olayları sonrasında sosyal medyada verilen tepkileri gören kadınların şiddetin tepki görece bir durum olduğunun ayırında varabildikleri ve bu sebeple “sessiz kabulleniş”i yıkmak konusunda daha cesur olabilecekleri bulguları.



Grafik 4: "Kızım-Oğlum" söylemindeki ifadelere evli/çocuklu ve bekar/çocuksuzların skorları

4. ARAŞTIRMANIN YANSIMALARI

Araştırma bulguları, Türkiye'deki cinsiyet eşitsizliği hakkında beyanın ötesine geçerek inanç ve duyguları ortaya koydu. Medyadaki cinayet, şiddet...vb. gerçeklerin dışında kadının iş ve aile yaşamında da ayrımcılığa uğradığını gösterdi. Toplumsal rol ve inanışların dışında, kadınların bu ayrımcılığı kabullenmiş, hatta içselleştirmiş olmaları ayrımcı davranışların devamındaki etmenlerden biridir. Şiddet olayları karşısında sosyal medyada verilen tepkilerin bu içselleştirme sürecine ket vurduğu bilgisiyle, proje kapsamında gerçekleştirilen eğitimler ve yayınlarda tepkilerin devam etmesinin öneminin altı çizildi.

ÇEİS araştırma çıktıları göz önüne alarak, öncelikle kendi sektöründe değişimi başlattı. Yönetim kuruluna, tarihinde ilk defa 2 kadın üye dahil edildi.

- Asıl değişimin toplumun eğitilmesiyle gerçekleşeceğini bilen ÇEİS profesyonelleri, bir dizi eğitim hareketi başlattı. Eğitimlerde, bu nöro araştırmanın çıktılarından yararlanıldı.
- Araştırma dijital kitap haline getirilerek sendikanın web sitesinde paylaşıldı.
- Sonuçlar, online ortamda gerçekleştirilen basın toplantısıyla kamuoyuna duyuruldu.
- İletişim çalışmaları kapsamında yazılı basında 108 haber, dijital basında 1,167 yansıma yer aldı.
 - Haberler, 9.259.254 kişiye ulaştı.
 - Haberler, Dünya, Milliyet, Sözcü, Cumhuriyet, Hürriyet, Posta, Oksijen, Ekonomist gibi mecralarda, online'da mynet.com, t24.com.tr, ekonomist.com.tr, marketinturkiye.com.tr, armanayse.com gibi web sitelerinde yer aldı.

- Deneyimli gazeteci Ayşe Arman'la iş birliğine gidildi. www.armanayse.com'un yanı sıra, Instagram hesabından da yayımlanan röportajlar ~1milyon 850bin kişiye ulaştı.
- Eğitimler bir yıl boyunca sendika üyesi kurumların ofis çalışanlarına açıldı. Yaklaşık 4,200 ofis çalışanının 1300'ü eğitimi tamamladı. Gelecek dönemlerde tamamının bu eğitimi alması hedeflendi.
- Her fabrikadan projenin koordinatörlüğünü yapacak "Değişim Liderleri" seçildi.
 - Değişim Liderleri'nin, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili kavramları ve değişimi günlük hayata yansıtmak için neler yapılabileceğini tartıştıkları çalıştaylar gerçekleştirildi.
 - Eğitimden yaklaşık 2 ay sonra gerçekleştirilecek buluşmalarla Değişim Liderleri kurumlarına özgü hedefler ve faaliyetler belirleyecek. Böylelikle, projenin saha çalışanlarına yönelik tasarlanacak ikinci fazının, her kurumun ihtiyaç ve beklentilerine kurgulanabilmesi sağlandı.
- İş birliklerini büyütebilmek için iş dünyasının lider kuruluşlarıyla toplantılar yapıldı. Projenin yapıldığı sektörden taşıp, diğer sanayi kuruluşlarına ulaşması için adımlar atıldı.

Araştırma sonuçları, öneriler ve bu kritik konu hakkında gerçek hayattaki yankıları adına ÇEİS tarafından "Süregelen ayrımcılığın ardındaki dinamikleri ortaya koyma ve davranış değişikliğini tetikleyebilecek iletişim dilini bulgulama adına tüm toplumu derinden etkileyecek bir araştırma" olarak ifade edildi. Araştırma, cinsiyet ayrımcılığı adına yapılmış bu kapsamdaki dünyanın ilk nöro araştırması oldu.

KAYNAKÇA

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211

Cakir, M. P., Çakar, T., Giriskan, Y., & Yurdakul, D. (2018). An investigation of the neural correlates of purchase behavior through fNIRS. *European Journal of Marketing*, 52(1/2), 224-243.

Erasmus, A. C., Boshoff, E., & Rousseau, G. G. (2001). Consumer decision-making models within the discipline of consumer science: a critical approach. *Journal of Consumer Sciences*, 29.

Holper, L., Wolf, M., & Tobler, P. N. (2014). Comparison of functional near-infrared spectroscopy and electrodermal activity in assessing objective versus subjective risk during risky financial decisions. *Neuroimage*, 84, 833-842.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan

Pulerwitz, J., & Barker, G. (2008). Measuring attitudes toward gender norms among young men in Brazil: development and psychometric evaluation of the GEM scale. *Men and masculinities*, 10(3), 322-338.

Sands, S. F. (2009). Sample size analysis for brainwave collection (EEG) methodologies. Sandsresearch.com

Sanfey, A. G., Loewenstein, G., McClure, S. M., & Cohen, J. D. (2006). Neuroeconomics: cross-currents in research on decision-making. Trends in cognitive sciences, 10(3), 108-116.

Smith, D.V. and Huettel, S.A. (2010), "Decision neuroscience: Neuroeconomics", Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science, Vol. 1 No. 6, pp. 854-871.





Lerzan Erkan

İK ve İSG Yönetim Sistemleri Profesyoneli

MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN ÖNLENMESİ İÇİN NELER YAPILMALI?

GİRİŞ

Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlar-
da çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi
etkiler bırakan bir sorun olmaya devam ediyor. Mobbing, her
ülkede hemen her tür kurumda/şirkette vardır. Ancak bunu ön-
lemenin yolunu bulmak için kaynağının ve unsurlarının detaylı
olarak incelenmesi gereklidir.

Mobbing (Psikolojik Taciz) Nedir?

Mobbing (psikolojik taciz) konusu son yıllarda ülkemizde de
gündem olmaya ve çalışanlar arasında sıklıkla konuşulmaya
başlanan bir konu. Mobbing nedir? sorusu için literatür araş-
tırması yaptığımızda birçok kaynaktan belirtilen ilk isim Heinz
Leymann'dır. Mobbing'in Türkçe karşılığı Türk Dil Kurumu ta-
rafından "bezdiri" tanımı ile adlandırılmıştır. Literatürde ise
mobbing'in Türkçe karşılığı olarak "psikolojik taciz" tanımla-
masının sıklıkla kullanıldığını görmekteyiz.

Mobbing (psikolojik taciz-bezdiri), çalışma yaşamında ilk kez
1984'te İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından
tanımlanmış ve üstünde konuşulmaya başlanmış bir olgudur.
Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düş-
manca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar
sonucunda bu kavramı kullandığı biliniyor. Leymann'a göre mobbing;
"bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir ilet-
işim yöneltilmesi" şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik
terör olarak ifade edilmiştir.(1) Bu tanımda Leymann'a göre
psikolojik tacizin 5 unsuru bulunmaktadır:

- Sistematik olarak tekrarlanması
- İşyerinde gerçekleşmesi
- Uzun bir süredir devam ediyor olması
- Kasıtlı olarak yapılması
- Çalışanı bulunduğu iş yerinden uzaklaştırma niyeti olma-
sı

Bu unsurun iki dikkat çekici noktası olduğunu belirtebiliriz.
Birincisi sistematik olarak tekrar etmesi, ikincisi de uzun bir
süredir devam ediyor olması. Sistematik olması ile, düzenli
ve bir kurgu içinde bu davranışların gelişmesi, kurgusunun ve

planının önceden düşünülerek hareket edilmesi kastedilmek-
tedir. Örneğin; anlık olarak, birlikte çalıştığınız ekip yönetici-
nizin yaptığınız bir hatadan dolayı sesini yükseltmesi ve sizi
"azarlaması", mobbing (psikolojik taciz) değil, kaba davranış
olarak nitelendirilmelidir. Bu tek sefere mahsus bir davranış
olarak kaldıysa "kaba" bir yöneticiniz olduğunu söylemek
mümkündür. İkinci dikkat çekici husus ise, uzun süredir devam
ediyor olmasıdır. Uzun süreden kastedilen süregelen ve zama-
na yayılmış davranışlar bütünü olarak düşünülmesidir.

Dr. Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve
bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. (2)

1. Kendini İfade Etmeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek İçin Yapılanlar:

- Üstünüz kendinizi ve yaptığınız çalışmayı ifade etme olanaklarınızı kısıtlar.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi ifade etme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız edilirsiniz.
- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.
- İmlar yolu ile ilişki reddedilir.

2. Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir çalışma alanı verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değildiniz gibi davranılır.

3. Bireyin İtibarına Saldırıları

- Hakkınızda asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Gülmüş durumlara düşürülürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.

- Varsa engelinizle alay edilir.
- Sizi komik duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.
- Dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.
- Milliyetinizle alay edilir.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Cinsel imalar yapılır.

4. Bireyin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- İşiniz sürekli değiştirilir.
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

5. Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar verilir.
- Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

Her mobbing durumunda bu davranışsal belirtilerin hepsinin bulunması şart değildir. Ancak bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu listede bulunan davranışlardan herhangi biri, bir birey için sorun oluştururken, bir başka birey için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Eğer bir kişi bu davranışlardan rahatsız oldu-

ğunu ve zarar gördüğünü düşünürse davranış, problem niteliğini alır ve "mobbing-psikolojik taciz" davranışı haline gelir. Tek bir olaya bağlı olarak yapıldığında bu davranışlar; çatışma - şiddet - kaba davranış - cinsel taciz olarak adlandırılmalıdır.

Neden mobbing (psikolojik taciz) yapılır?

Bunun iki yönlü açıklanması gerekir.

a. İnsanlar arası ilişkilerin dinamikleri nedeniyle çalışanlar mobbinge maruz kalabilir:

- bireye bir grup kuralını kabul ettirmek için
- düşmanlık hissini açığa vurmak için
- önyargıların sonucu olarak

b. Örgüt ölçeğindeki dinamikler nedeniyle çalışanlar mobbinge maruz kalabilir:

- işyerinde istenmeyen bir kişiden kurtulmak istendiğinde,
- işyerinde istenen değişime ayak uyduramayanlar olduğunda,
- çalışanların güncel bilgi ve teknolojiye değişikliğe ayak uyduramaması durumunda,
- küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması istendiğinde,
- işgücünün genç çalışanlardan oluşturulması istendiğinde,
- çalışanların kuruluşun yeni amaçlarını benimsemeleri durumunda,
- işyerinin yönetim kademelerinde radikal değişiklikler olduğunda,
- yönetimin işyeri içindeki alt gruplar arasında yaşanan güç çekişmelerinde, gruplardan birinin yanında tavır aldığına,
- işletmenin maliyet bazlı düşünerek daha maliyetli olan eski çalışanı yerine daha az maliyetli yeni çalışanla değiştirmek istemesi durumunda,

Şirketlerin bütününde moral, motivasyon, verimlilik, iş tatmini, çalışan performansını ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen mobbing, her geçen gün, daha ciddi ve zararlı etkilere yol açmaktadır.

Mobbing'i önlemek için ne yapılmalı?

a. Örgütler ne yapmalı?

- İşyerinde mobbing unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında karar verici düzeyde yetkililer net bilgiye sahip olmalı ve kurumsal yapıyı bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır. Bu sayede hem kurum, hem de marka değeri ve itibarı zarara uğramamış olur.
- İşyerlerinde mobbing'i önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında "gizliliğin korunmasına" özel hassasiyet gösterilmelidir. Mobbing'e uğrayan çalışanın bilgileri ve konunun hassasiyeti nedeniyle iletişiminin doğru ve gizlilik esaslı yürütülmesi gereklidir.
- İşyerinde psikososyal risk etmenlerinden biri olan mobbing'in önlenmesi konusunda işyeri hekimleri ve endüstri psikologlarının işbirliği yaparak sunacakları çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi için kurumsal bazda çalışmalar yapılmalıdır. Bu konudaki en olumlu kararın her bir işletmede işyeri hekimi çalıştırılması zorunluluğu benzeri bir endüstri psikologunun da görevlendirilmesinin zorunlu olması yasa koyucu tarafından sağlanmalıdır.
- Etik Kurul oluşturarak, işyerinde psikolojik taciz durumunda uygulanacak politikalar geliştirmeli ve sistemin sürdürülebilirliği her durumda sağlanmalıdır.
- Mobbing konusunda farkındalık arttırmak için çalışanlara yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları her bir çalışan bazında yapılmalıdır. Özellikle üst yöneticilerin mobbing yapan çalışan/çalışanlara karşı tutum ve davranışları, bu tür eğitimlerin etkisini arttıracaktır.
- Mobbing şikâyetleri dikkate alınmalı, adil ve şeffaf çözüm yolları geliştirilmelidir.

b. Çalışanlar ne yapmalı?

- Mobbing'e uğrayan çalışan, öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir. "Hangi davranış mobbing tanımına girmektedir?" sorusunun cevabını objektif olarak vermelidir.
- Çalışan, öncelikle çatışmadan kaçınmalı, sakin ve soğukkanlı olmaya gayret göstermelidir.

- Mobbing üst yönetim tarafından yapılmıyorsa, konuyu üst yönetime uygun bir dille/araçla iletmelidir.
- Mobbing'e uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta vb. belgeleri saklamalıdır.
- İhtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- Çalıştığı kurumun varsa Etik Kurul ve buna ilişkin etik kodları, gerekli başvuruyu yapmalı ve konunun çözülmesi için çözüm mekanizmalarını kullanmalıdır.
- Çalışma Bakanlığı - ALO 170 hattını arayarak uğradığı davranışlar/tutumlar konusunda şikayette bulunmak da seçenekler arasındadır.
- İşyerinde mobbing'e maruz kalan çalışan, sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımaktadır.

Çalışanların Mobbing'i yargıya taşıması konusunda ülkemizdeki durum nedir?

Burada iki önemli nokta var.

Birincisi "hukukumuzda mobbing nerede ve nasıl tanımlıdır?" sorusunu cevaplamayı gerekli kılıyor.

Hukukçu okurlarımızın bu cevaba hemen Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi cevabını vereceğini biliyoruz. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. maddesi (3):

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."

Bu maddeden de anlaşılacağı üzere, işverenin en önemli yükümlülüğü çalışanların kişiliğinin korunması için her türlü önlemi almasıdır. Peki hukukun en önemli yükümlülük olarak altını çizdiği kişiliğin korunmasında neden işverenler yukarıda da saydığım temel konularda yol katedemiyor ve mobbing nedeniyle mağduriyetler neden son derece fazla? Bunun cevabı ise hukuksal yapıda yer almaktadır. Mobbing'in ispatının zor olması ve gerekli alt yapıyı oluşturan mekanizmaların azlığı, konunun hukuki boyutunu oluşturmaktadır.

Mobbing'i ispat etmek konusunda hukukumuzda son dönemde alınan bir yargı kararı bu konudaki bariz zorluğu yumuşatmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.12.2020 tarih ve E. 2016/36185, K. 2020/18583 sayılı Karar'ında (4);

"...hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbing'e dayanan iddialarda yüzde yüz bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, iş ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olarak ispat açısından dezavantajlı konumda olan işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır. 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 ilgiliye iadesine, 15.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi."

Bu karar, vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu ve işçi lehine yorum ilkesinin altını çizmiştir. Bu kararın çalışanların başvuracağı yargı süreçleri yolunda önemli bir adım olduğunu düşünüyorum.

İkinci önemli nokta ise mobbing konulu davaların uzun sürede sonuçlanmasıdır. Dava sürecinin uzunluğu yüzünden çoğu mobbing mağduru ya baştan hiç hukuki süreç başlatmadan

istifa ederek çalıştığı işyerinden ayrılmakta ya da dava açsa bile bir süre sonra uğraşmaktan vazgeçmekte, davasını takip etmemekte, sonuçlanması için çaba göstermemektedir.

SONUÇ

Yukarıda belirttiğimiz tüm hususları değerlendirdiğimizde; iş yaşamında mobbing'in önlenmesi konusunda ülkemizdeki hukuki açıdan genel hükümler bu mağduriyetlerin giderilmesinde veya önlenmesinde yetersiz kalmaktadır. Caydırıcılık ve zararların tazmini açısından, İş Kanunu'na bu duruma özel tazminat ve hakların yer aldığı aynı zamanda ispat şeklini de belirtir bir madde eklenmesi ve yine Ceza Kanunu'nda da mobbing'e özel bir suç türü düzenlemesi yapılması son derece yerinde olacaktır.

Dipnotlar:

- (1) Pınar Tınaz (2006); İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul, s. 8.
- (2) Heinz Leymann, "Identification of Mobbing Activities", The Mobbing Encyclopedia, [http://www.leymann.se/English/12210E.HTM\(01.06.2005\)](http://www.leymann.se/English/12210E.HTM(01.06.2005))
- (3) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
- (4) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-36185-k-2020-18583-t-15-12-2020>

■ 2021 YILI ÇİMENTO SEKTÖRÜ
İSG PERFORMANS ÖDÜLLERİNE
LAYIK GÖRÜLEN FABRİKALARIN
İSG UYGULAMALARI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Mehmet Nihat ZORER **İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü** **Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.**

Müşterilerine, çalışanlarına, çevreye ve topluma karşı olan sorumluluk bilinciyle tüm süreçlerinde kalite, paydaşların memnuniyeti ve sürdürülebilirlik odaklı hareket etmekte olan Çimko bugünün ötesinde yarının ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmaktadır.

İSG Uygulamaları;

Çimkoda insan odaklı çalışma stratejisi ile tüm tesislerde ortak İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları benimsenmekte ve uygulanmaktadır.

1. İş sağlığı ve güvenliği 7 ana başlıkta takip edilmektedir.
Eğitimler; Yasal eğitimler, farkındalık eğitimleri (işe özel), toolbox (işbaşı) eğitimleri ve hizmet içi eğitimler olmak üzere 4 alt başlıkta eğitimler düzenlenmektedir.

1.1. Yasal Eğitimler; Mavi yaka personel için yıllık 16 saatlik eğitimler 4'er saatlik periyotlarda örgün olarak düzenlenmekte, eğitimin öncesi ve sonrasında sınav yapılarak eğitim etkinliği değerlendirilmektedir. Eğitim sonu sınavdan 70 puanın altında alan personeller tekrar eğitimine tabi tutulmaktadır. Beyaz yaka personel için Sanko Akademi, ÇEİS Online Eğitim Sistemi ve TİSK akademi eğitimleri tamamlattırılmaktadır.

1.2. Farkındalık eğitimleri; Yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma, siklon şişleme, forklift ile yük taşıma vb. riskli işler için uygulamalı olarak düzenlenen eğitimlerdir. İş güvenliği uzmanı ve tecrübeli birim amiri tarafından düzenli periyotlarla tekrar edilmektedir.

1.3. Toolbox (İşbaşı eğitimleri); İSG ve çevre alan sorumluları, İş güvenliği uzmanı ve ilk amirler tarafından (Mühen-

dis, teknisyen, ustabaşı vb.) her gün her vardiyada başında verilen eğitimlerdir.

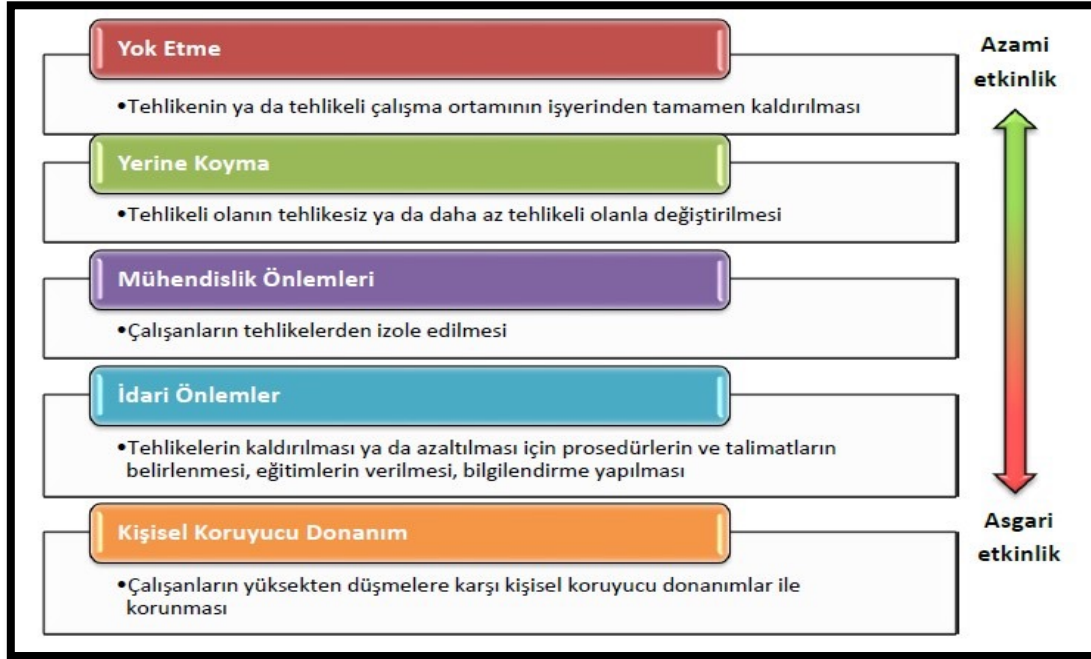


1.4. Hizmet içi Eğitimler; Revir personellerinin bilgilerini taze tutmak için İşyeri hekimi tarafından verilen ilk müdahale, damar yolu açımı vb. eğitimlerdir. Düzenli periyotlarda tekrarlanmaktadır.



2. Risk Yönetimi; Tesislerimizde düzenli aralıklarla gözden geçirdiğimiz risk analizlerimizde "Risk Kontrol Hiyerarşisi" esasıyla belirlenen riskler kontrol altına alınmaktadır.

Referans risk envanteri cep kitapçıklarıyla her çalışanımızın yaptığı işle ilgili risklerinin yazılı olduğu ve yaptığı her işten önce riskini değerlendirdiği "İş Öncesi Risk Değerlendirmesi" uygulamamız bulunmaktadır. Tesislerimizde her çalışan yaptığı her işten önce riskini değerlendirmektedir.



3. Acil Durum ve Trafik Yönetimi; Tesislerimizde acil durum ekipleri düzenli aralıklarla eğitime tabi tutulur ve yapılan tatbikatlarla bu eğitimlerin etkinliği değerlendirilir. Tesislerimizde AFAD, İtfaiye, Jandarma gibi kurumlardan destek alınarak çeşitli senaryolar ile farklı farklı tatbikatlar düzenlenir. Tatbikatlarımızda gece, yağışlı hava, karanlık ortam gibi farklı çevre ve ortam şartlarında acil durumlara hazırlığımızı test ederiz. Tesislerimizde yatırım kapsamında alınan Acil durum konteynırlarımız bulunmaktadır.



Tesislerimizde trafiği doğru yönetebilmek adına "Trafik planlarımız" bulunmaktadır. Hangi aracın hangi güzergahı hangi hızda takip etmesi gerektiği krokilerle belirlenmiş ve erişime açık halde yayınlanmıştır.

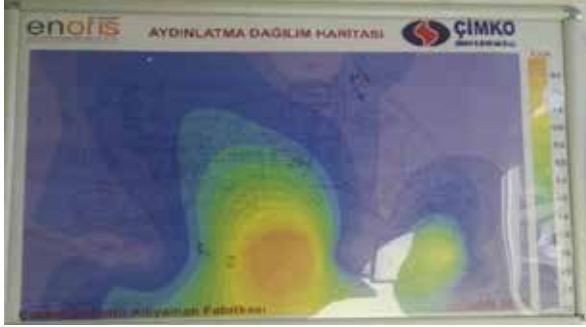


4. Alt İşveren ve Yüklenici Yönetimi; Tesislerimizde ÇEİS tarafından hazırlanan ve tesislerimize uyarlanan "Alt İşveren ve Yüklenici Yönetiminde İSG Kuralları Kılavuzu" uygulanmaktadır. Buna göre alt yüklenici personelleri tesislerimize giriş yapmadan evrakları kontrol edilir, eğitimden geçirilir, proje sorumlusu belirlenir, işin başında İş güvenliği bulundurulur ve çalışma yapılacak yer ile ilgili alt yüklenici tarafından hazırlanan risk analizi kontrol edildikten sonra yer teslim tutanağı ile ilgili alanda çalışmaya başlanılmasına izin verilir. Çalışma başladıktan sonra düzenli aralıklarla saha denetimi yapılır. Eğitim verilen yüklenici çalışanına güvenli çalışma kartı tanzim edilerek personelin bu kartı üzerinde bulundurması istenilir ve saha gezilerinde sorulur.



Çalışılacak Alan: <i>Saha</i>	
Çalışılacak Alan No:	
İşin Tanımı: <i>Malzeme indirme-kaldırma</i>	
İSG eğitimi almıştır	✓
Çalışma iznini almıştır	✓
Yer teslim tutanağı vardır	✓
Mesleki eğitim ve yeterlilik belgeleri vardır	✓
SGK evrakları vardır	✓
Sağlık raporu vardır	✓
İş öncesi risk analizi yapılmıştır	✓
İş makinesi periyodik kontrolü vardır	✓
İş makinesi operatör ehliyeti vardır	✓

5. Periyodik İzleme ve Ölçme; Tesislerimizde bulunan tüm ekipmanlar SAP sistemine kayıtlıdır. Tüm ölçümlerimiz periyodik olarak takip edilmektedir. Yılda bir İSG ölçümleri yapılır (gürültü, aydınlatma, titreşim vb.). İlgili ölçüm haritaları ortak kullanım alanında asılır. 3 aylık periyotlarda kişisel toz, kişisel gürültü, tozda CaSO₄, kristal silika ve tozda SiO₂ ölçümleri yapılır. Yine 3 aylık periyotlarda kaldırma iletme ekipmanlarının akredite firma tarafından kontrolleri yapılır ve kontrol stickerları ekipmanların üzerine yapıştırılır ve raporları SAP sistemine kaydedilir.



6. Sağlık yönetimi ve Kaza Takip Sistematiği; Tesislerimizde 7/24 hizmet veren revirlerimiz, hasta nakil ambulanslarımız (mavi şeritli) ve itfaiye araçlarımız bulunmaktadır. İşyeri hekimlerimiz rutin poliklinik hizmetinin yanında koruyucu sağlık hizmeti de vermektedir. Haftanın belirli günlerinde Obezite ile mücadele, Kanser ile mücadele, sağlıklı yaşam poliklinikleri düzenlenmekte ve kişisel veriler hekimlerimiz ile revir personellerimiz tarafından da takip edilmektedir. Bununla beraber sabah sporları yapılmaktadır.

Meydana gelen iş kazası ve/veya kritik ramak kala sonrası kaza inceleme ekipleri oluşturularak kök neden analiz raporları oluşturulmaktadır. Tekrarını önlemek için kalıcı aksiyonlar alınmakta ve uygulamaya geçilmektedir.



7. Diğer Uygulamalar; Tesislerimizde mavi yaka karnesi değerlendirmesi neticesinde ayın personeli seçilmekte ve ödüllendirilmektedir. Bu rutin uygulama haricinde en iyi ramak kala-tehlike-risk bildiriminde bulunan çalışan, eğitimlere en çok katılan çalışan gibi harici ödüllendirmelerimizde bulunmaktadır.

Tesislerimizde İSG Kurullarına gündem oluşturması ve paydaş katılımının tam olarak gerçekleşmesi için İSG alt kurullarımız bulunmaktadır. Alt kurul katılımcıları İSG kurul öncesinde toplanarak görüşlerini bir rapor halinde İSG kuruluna sunarlar.

Tesislerimizde eğitim çeşitliliğinin artırılması maksadıyla "Mavi Oda" eğitim salonlarımız bulunmaktadır. Bu odalarda personellerimiz gündemde olan konularla ilgili tv'ye yansıtılan eğitimleri izler ve bilgi sahibi olurlar.

Tesislerimizde düzenli periyotlarda Kızılay'a kan bağıışı yapılır. Toplu aşılamalar yapılır.

Ayrıca üst yönetim tarafından tüm beyaz yaka çalışanlarına verilen İş sağlığı ve güvenliği konusundaki harcama yetkisi de uygunsuzlukların kapatılması konusunda çok fayda sağlamıştır.



OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş. ÜNYE ÇİMENTO ve MARDİN ÇİMENTO ŞUBELERİ İSG UYGULAMALARI

Volkan PILGIR / İSG ve Çevre Yöneticisi

Tolga YILMAZ / İSG ve Çevre Yöneticisi - Ünye Çimento Şubesi

Mehmet Erhan ALKANOĞLU / İSG ve Çevre Yöneticisi - Mardin Çimento Şubesi

Ünye Çimento Şubesi

1969 yılında klinker ve çimento üretmek üzere Ünye’de kurulan fabrikamız ilk çimento üretimini 1974 yılında gerçekleştirmiştir.

Mardin Çimento Şubesi

1969’da Güneydoğu Anadolu bölgesinin imarı ve kalkınmasına öncülük etmek, bölgenin ve Ortadoğu’daki komşu ülkelerin çimento talebini karşılamak amacıyla Mardin’de kurulmuştur.

OYAK Çimento olarak İş sağlığı ve güvenliğinin her çalışanımız için vazgeçilmez bir hak ve aynı zamanda bir insani sorumluluk olduğuna inancıyla hareket ettiğimizi her daim dile getiriyor ve bu doğrultuda çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik olarak tüm paydaşlarımızla beraber büyük bir özveri ve katkıyla mücadeleye devam ediyoruz. Bu kapsamda, İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile idari düzenlemelere uymak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, her türlü iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğuna inanarak çalışanlarımızın ve ilgili tüm tarafların sağlık bütünlüğünü bozabilecek tüm riskleri çalışanların da katılımı sağlanarak sistematik ve önleyici bir yaklaşımla önceden tespit ederek gerekli tedbirleri almak ve bunları sürdürülebilir kılmak amacıyla her yıl yol haritalarımızı oluşturuyoruz.

Bu doğrultuda OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Ünye ve Mardin Şubelerimizde, İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarını tüm paydaşlarımızı kapsayacak şekilde uygulamak, oluşturulan İSG kültürünü sürdürülebilir kılmak ve daha ileriye taşımak için yaptığımız çalışmalar özetle şunlardır:

İSG Yönetimi:

Ünye Çimento ve Mardin Çimento Fabrikalarımızda her birim için İSG hedefleri ve her çalışan için öncelikli İSG Performans Hedefleri belirlenmekte ve bu hedefler düzenli olarak takip edilmektedir.

Sağlık ve güvenlik riskleri ortadan kaldırmaya ve/veya en aza indirmeye yönelik dizayn değişiklikleri öncelikle tasarım sürecinde değerlendirilmektedir.

Fabrikalarımızda kurulu bulunan İSG Kurulları dışında birimler bazında oluşturulmuş olan İSG Alt Kurulları ile İSG süreçlerinin etkin yönetiminin sağlanması amaçlanmaktadır. İSG Alt Kurulları, ilgili birim temsilcileri, altışveren ve müteahhit temsilcilerinin katılımıyla geniş bir platformda yapılmakta ve çıktıları, İSG Kurul toplantısında sunulmaktadır. İSG Alt Kurulu, ünite faaliyetlerinden kaynaklı kazaların önlenmesi ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacı ile İSG Kurulundan önce toplanmak şartıyla her ay en az bir kez önceden belirlenmiş bir gündem ile toplanmaktadır.

Bu kapsamda fabrikalarımızda oluşturulan kurullar şu şekildedir:

- İSG Kurulu
- İSG Alt Kurulu
 - Üretim Müdürlüğü İSG Alt Kurulu
 - Bakım ve Mühendislik Müdürlüğü İSG Alt Kurulu
 - Kalite Kontrol ve EYS Yöneticiliği İSG Alt Kurulu
 - İnsan Kaynakları Yöneticiliği İSG Alt Kurulu
 - İş Sağlığı, Revir İSG Alt Kurulu

Çalışan İSG Yönetimi:

Tüm çalışmalarımız, her vardiya öncesi yapılan İSG işbaşı (toolbox) konuşmaları ile başlamaktadır.

Sahada gerçekleştirilen iş izni gerektiren tüm çalışmalar öncesinde JSA (İşe Özel Risk Analizi) yapılmaktadır.

Kullanılan tüm iş ekipmanları görsel kontrol formları kullanılarak kontrol edilmektedir.

Şirket ve diğer tüm alt işveren firma çalışanların, yüklenici çalışanları, stajyerler, müşteriler ve ziyaretçilerin

- Çevre ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından bilgilendirilmesi,
- Çevre ve İSG uygulamalarına etkin bir şekilde katılımlarının teşvik edilmesi,
- Bu alandaki davranışlarının iyi yönde iyileştirilmesi,
- Moral ve motivasyonlarının artırılması

amacı ile çalışanlara uygulanacak olan teşviklerin belirlenmesi amacıyla Ödül Programlarımızı yayınlıyor ve her bir fabrikamızda Aynın İSG Elemanları ve Yılın İSG Kahramanlarını belirliyoruz.



**2021 YILI
İSG KAHRAMANLARIMIZ**

 Ali ÇAMURDAŞ Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021	 İsmail KALAN Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021	 Murat ÜMÜŞ Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021	 Mustafa ÇELEBİ Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021
 Selçuk TARIHAN Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021	 Sercan İÇÖZ Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021	 Süleyman BUDHAN Maden İşçisi (Çevre ve Güvenlik) 2021	

Sağduyucu birer birey olarak "İSG Kahramanı" seçilen çalışanlarımızın çalışmaları katkılarını, güvenli davranış geliştirme kültürünü benimsenmesi grup-gereklere yaygınlaştırma ve aynı şekilde, hedeflerini doğru bir şekilde gerçekleştirebilmesi için.

OYAK **CİMENTO BETON KARIŞIM** cimentobetonsan.com

Tüm çalışanlarımız için oluşturduğumuz İSG Ödül ve Yaptırım Prosedürleri ile çalışan motivasyonu en üst seviyeye çekilmeye çalışılmakta olup, aynı zamanda çeşitli İSG etkinlikleri ile farkındalıklarını artırmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir.



Sahada önemli uygulamalardan birisi de çalışma alanlarının devir teslimi uygulamasıdır. Bu uygulama ile beraber, Alan ve Faaliyet sorumlusu ile çalışanları arasında düzenlenen protokol ile çalışılacak alanın güvenli bir şekilde devir edildiği ve iş bitiminde güvenli bir şekilde teslim edildiği garanti altına alınır.

Sahamızda yapılacak planlı bakımlardan önce çalışma alanı, yapılacak çalışma ve risklerini ve alınması gereken önlemlerin



konuşulduğu planlı bakım toplantıları, İş Güvenliği Uzmanı, Alan ve Faaliyet sorumlusunun katılımı ile gerçekleştirilmektedir.



Davranış Odaklı İSG Saha Ziyaretlerinin dışında "sağlık oditleri" saha denetimlerimizin bir parçasıdır. Bu kapsamda, Ünye fabrikamızda toplam 40 farklı alanda (açık ve kapalı alanlar) kapsam içi, kapsam dışı, alt işveren ve müteahhit çalışanların oluşturduğu ekipler tarafından her ay düzenli olarak denetimler yapılmaktadır.

İSG İş Hijyen denetimleri işyeri hekimi ve vardiyalarında DSP'ler olmak üzere her gün yapılmaktadır. Bu kapsamda belirlenmiş alanlarda iş hijyeni ve diğer İSG riskleri açısından iş sağlığı ekibi tarafından denetlenmektedir.

Hammadde Saha Denetimleri. Yıllık İSG Denetim Planları dahilinde, hammadde sahaları, ocaklar, stok alanları ve kullanılan araç/ekipmanların planlı denetimleri aylık olarak gerçekleştirilmektedir. Denetimlere asgari olarak İş Güvenliği Uzmanı ile beraber Hammadde Şefi ve Teknisyeni, İşletmeci veya

Röдовансçı Firma İş Güvenliği Uzmanı, Şantiye Sorumlusu ve Daimi Nezaretçiler katılmaktadır.

Ünye fabrikamızda İş Güvenliği Uzmanı, fabrika sahasında bulunan diğer firma İş Güvenliği Uzmanları ve Alan ve Faaliyet sorumlusu ile birlikte "İSG Uzmanları Güvenlik Yürüyüşü" yapılmaktadır. Aynı zamanda Fabrika Genel Müdürünün başkanlığında, beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlar ile birlikte "Ünite İSG Toplantıları" düzenlenerek çalışanların İSG kültürüne olan katkısı yükseltilmektedir.

2018 Yılından bu yana geleneksel olarak Ünye fabrikamızda uygulanmakta olan, "AİLE İSG GÜNÜ ETKİNLİĞİ" ile İSG kültürünün ve bilincinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışanlarımızın aileleri fabrikamızda misafir edilmeye devam edilmektedir.



Alt İşveren / Müteahhit Yönetimi:

Fabrikalarımızda, Yüklenici ve alt işveren firma ve çalışanları için önce iş sağlığı ve güvenliği açısından Ön değerlendirme süreci yürütülür ve bu süreçte gerekli belgeler kontrol edilir. Belgelerinizin tam ve eksiksiz olması durumunda İSG Bilgilendirmesi yapılır ve eğitim katılım formu doldurularak kayıt tutulur.

Firmaların çalışmalarında çevre ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yürürlükteki mevzuata ve kendilerine tebliğ edilen İSG ve Çevre kural ve talimatlarına uyulup uyulmadığı ve işlerin güvenli bir şekilde yapılma durumu sürekli olarak gözlemlenir. İşin, işyerinin ve sahadaki tüm çalışanların tehlikeye düşmesini önlemek için tespit edilen uygunsuzlukların kapatılması beklenir.

Fabrikalarımızda çalışma yapacak alt işverenler ve diğer tüm müteahhitler çalışma yapacakları süre boyunca, vardiyalı çalışacaksa ilgili vardiyada tehlike sınıfına uygun en az bir İş Güvenliği Uzmanı görevlendirme yapması şart koşulmaktadır. Fabrika sahasında sağlık ve güvenlik yönetimine dair uygulamaya alınan tüm süreçler, alt işveren ve müteahhit firmaları ile çalışanları için de geçerli olup bu kapsamda denetim ve gözetim yapılmaktadır.



Alt işveren firmalar ile İSG ortak amacının ve motivasyonunun artırılması için düzenli olarak iletişim halinde olunmaktadır. Bu değerli amaca olan katkılarından dolayı ilgili firma yetkililerine teşekkür plaketleri verilmektedir.



Çalışma İzni Süreçleri:

Fabrikalarımızda, yüklenici ve alt işveren firma ve çalışanlarının işe başlamadan önce çalışma yapacağı alan, Yer Teslimi Formu ile ilgili İşyeri Alan/Faaliyet Sorumlusu ile birlikte kontrol edilir ve çalışma alanının güvenli bir şekilde teslim alındığı kayıt altına alınır.

Çalışma izni süreci tanımlanmış olan aşağıdaki iş uygulamalarında gerekli "Çalışma İzni" alındıktan sonra işe başlanabilir.

- Yüksekte çalışma,
- Kapalı alanlarda çalışma,
- Sıcak ve ateşli işlerde çalışma,
- Kazı ve inşaat işleri,
- Yüksek riskli özel işler,
- Radyasyonlu alanlarda yapılacak olan işler

KKD Kullanımı:

Fabrika sahasında bulunulacak süre içerisinde en az düzeyde Kişisel Koruyucu Donanımların (Baret, İş Gözlüğü, İş Ayakkabısı ve Reflektif İş Kıyafeti) kullanımı zorunludur. Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ile ilgili olarak, tip model ve ergonomisi ile ilgili performans çalışması yapılarak çalışanlar ve bölümler genelinde kullanılması gereken KKD'ler belirlenmektedir. Çalışanların İSG Kültürüne olan katkısını arttırmak ve daha verimli malzeme seçimi yapabilmek için Anket çalışmaları yapılmaktadır.

Risk Yönetimi:

Riskli durumların ve Ramak kala olayların bildirimi, yapılan çalışmaların sonucu ve bildirim araçlarının geliştirilmesi ile beraber düzenli olarak her yıl artmaktadır. Bu kapsamda tehlikeli durum ve davranışların bildirimleri aynı zamanda mobil uygulama üzerinden de yapılabilmektedir. İSG Aksiyon Listesi ve ODAK İSG Yazılımından takip edilen bildirimlere ilgili sorumlular tarafından hızlı bir şekilde aksiyon alınabilmekte ve bildirim sahiplerine geri dönüş sağlanabilmektedir.



Sektör içinde, sektör dışında ve grubumuz içinde meydana gelen tüm iş kazaları, iletişim kanalları ile Ön Bilgilendirme Duyurusu ve Safety Alert (Güvenlik Duyuruları) grubumuzdaki tüm ilgililerle paylaşılmaktadır. Fabrikalarımızda İSG Kurul Toplantılarında, paylaşımı yapılan tüm iş kazaları ve yüksek potansiyelli olaylar değerlendirilmekte ve belirlenen ivedi aksiyonlar alınmaktadır.

Çalışma alanı veya bölümü ayırmaksızın her türlü faaliyet sırasında oluşabilecek iş kazası riskini değerlendirerek, iş kazası ve ramak kala olması kuvvetle muhtemel tehlikeli durumlarda, tüm çalışanlarımızın, inisiyatif alarak hiçbir kişiye sormadan gerektiğinde yapılan işi, üniteyi, sistemi durdurma yetkisi bulunmaktadır. Her çalışanın görev tanımında da yer alan İş Durdurma yetkisi, eğitimler, toplantılar ile de ilgili tüm çalışanlara sürekli anlatılmaktadır.

Eğitim-Bilinçlendirme-İletişim:

"Dijital İK" uygulaması üzerinden tüm çalışanlara online İSG eğitimleri verilmektedir. Fabrikalarımızda, yıllık eğitim planı çerçevesinde çalışanlarımıza iş sağlığı ve güvenliğine yönelik, bilinçlendirme, farkındalık yaratma ve teknik eğitimler verilmektedir.

Günlük olarak oluşturulan İşbaşı eğitim notları, tüm çalışanlarımıza "Mısınız" mobil platformu üzerinden iletilmekte olup ayrıca İSG SMS uygulaması geliştirilerek tüm çalışanlara haftalık olarak İSG Bilgilendirme kısa mesajları gönderilmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığını ve bilincini



artırmak için, iş güvenliği filmleri, bilgilendirici slaytlar yemekhanelerde ve otomasyon binasında bulunan LCD ekranlarında gösterilmektedir.

Sıfır Tolerans-Güvenliğin 10 Altın Kuralı:

Sıfır "0" iş kazası hedefimizi gerçekleştirmek amacıyla sektörde yaşanan iş kazalarının sebepleri ile en sık ortaya çıkan risklerle ilgili değerlendirmeler sonucunda İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik '10 Altın Kural' oluşturulmuştur. Grubumuzun İş sağlığı ve güvenliği alanında belirlediği ana kuralların uygulanması mutlak bir gereklilik olup tüm seviyelerde her çalışan bu kuralların uygulanmasından sorumludur



**GÜVENLİĞİN
10 ALTIN
KURALI!**

Güvenliğin
Altın Çağını
Birlikte
Oluşturalım

1	 Yapılacak işe uygun kişisel koruyucu donanımları (KKD) kullanmak zorunludur.	6	 Özel mevcut ve potansiyel risk değerlendirmesi yapmadan işe başlamak yasaktır.
2	 Üzerinde çalışma (bakım/onarım/revizyon/temizlik vb.) yapılmadan önce tüm makine ve ekipman kilitlenmeli, enerjisi kesilmelidir.	7	 Yüksekte çalışma yapılırken tam vücut kemer sistemleri (paraşüt tipi emniyet kemeri) kullanılmalıdır.
3	 Çalışma izni gerektiren herhangi bir faaliyet öncesinde çalışma izni onayı almadan işe başlamak yasaktır.	8	 Gerekli yetki ve yetkinliğe sahip olmayan iş dışında herhangi bir işi yapmak, herhangi bir aracı veya mobil ekipmanı çalıştırmak veya kullanmak yasaktır.
4	 Makine veya ekipman koruyucu sistemleri devre dışı bırakmak veya kaldırmak yasaktır.	9	 Asılı yük altında çalışmak ve altından geçmek yasaktır.
5	 Alkol, uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin etkisi altında iş yerinde bulunmak ve belirli alanlar dışında sigara içmek yasaktır.	10	 Yaşanan her iş kazasını veya ramak kala olayını yetkililere zamanında bildirmek zorunludur.



**ÇİMENTO BETON
KAGIT**

Acil Durumlar:

Fabrikada her vardiyada bulunan Acil Durum Ekiplerine; e-platform üzerinden de online olarak ulaşılabilir.

Acil durum tatbikatları, alt işveren firma çalışanlarını da kapsayacak şekilde haberli/habersiz olarak yapılmaktadır.



Çapraz Denetimler:

Grubumuz içerisinde belirlenen ekipler tarafından yıllık bir plan dahilinde "Çapraz Denetim Modeli" ile İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri düzenlenmektedir. Denetim ekibi, önemli hususlara/risklere/hedeflere odaklanacak şekilde proses bazlı denetim yapmaktadır.

Çapraz denetimlerle beraber aşağıdaki hususların sağlanması amaçlanmaktadır:

- Faaliyetlerimizin şirket İSG kuralları ile yasal mevzuata tam uyumun gözden geçirilmesi,
- Fabrika/tesislerdeki tehlikeli davranışları ve ortamları belirleyerek doğru kontrol önlemleri ile bunları bertaraf etmeye katkı sağlanması,
- Fabrika/tesislerde İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve korunmasını sağlayan farklı İSG kontrol önlemlerinin belirlenmesi,
- Çapraz denetim modeli ile fabrika/tesisler arası sinerji yaratılması, fabrika/tesislerin İSG performanslarının yükseltilmesi,

- Mevzuatın ötesinde kaynak verimliliği, süreç iyileştirme ve yenilikçi çözümlere yönelik sinerji yaratılması,
- Sürdürülebilirlik risklerinin ortaya konması ve fırsatların tespit edilmesi,
- Sürekli iyileştirmenin desteklenmesi ve cesaretlendirilmesi,
- Fabrika/tesislerde İSG yönetiminde zayıf ve güçlü noktalarının tanımlanması,
- İSG performansını sürekli iyileştirip geliştirecek olan iyi uygulamaların genel bir değerlendirmesini fabrika yönetimi ile yaparak ve grup içerisinde paylaşımını sağlayarak, iyi uygulama örneklerinin grup içerisinde yaygınlaştırılması aracılığıyla fırsatların öngörülmesi,
- İşletme körlüğü ile alışlagelmiş süreçlerin, aksaklıkların ve düzensizliklerin engellenmesi.

İSG Komitesi Çalışmaları:

OYAK Çimento Beton Kağıt bünyesinde İSG Komitesi oluşturulmuş olup şirketlerimizde gerçekleştirilen İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili aşağıda belirtilen amaçlar doğrultusunda çalışmalarında bulunmaktadır.

- OYAK İSG ve Sürdürülebilirlik Stratejisi ve Politikasının uygulanmasını sağlamak,
- OYAK Çimento Beton Kağıt Entegre Yönetim Sistemleri Politikasının uygulanmasını sağlamak,
- İşyerlerinde belirlenen İSG hedeflerine yönelik çalışmaları yürütmek,
- İşyerlerinde yürütülen faaliyetlerin, belirlenen İSG kuralları ile yasal mevzuata tam uyumunu gözden geçirmek,
- İşyerlerinde İSG yönetiminde zayıf ve güçlü noktaları tanımlamak, sürdürülebilirlik risklerini ortaya koymak ve fırsatları tespit etmek,
- İşyerlerinin İSG yönetim hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve korunmasını sağlayan farklı kontrol önlemlerinin belirlemek ve izlemek,
- Sektördeki ulusal ve küresel gelişmelerin takibini yapmak,
- Grup içerisinde kaynak verimliliği, süreç iyileştirme ve yenilikçi çözümlere yönelik çalışmalar yürütmek,
- Grup içerisinde İSG alanlarında sürekli iyileştirmenin desteklenmesi ve cesaretlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütmek,
- İşyerlerindeki İSG performansını sürekli iyileştirecek ve geliştirecek olan iyi uygulamaların genel bir değerlendirmesini yaparak paylaşımını sağlamak.

Kişisel ve Ortam İSG İş Hijyen Ölçümleri:

Çalışanlarımızın sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek, çalışma ortamındaki kişisel maruziyetler ile çalışma ortamına yönelik fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerin tespit ve tayinin yapılması amacı, çok geniş parametrelere sahip ölçümler düzenli olarak yapılmaktadır.

Çalışan Sağlığı:

Sahada iş ile ilişkili hastalık, riskli grup takibi, özel politika gerektiren çalışanlar ve meslek hastalıkları ile ilgili takipler Çalışan Sağlığı İzleme Prosedürüne göre, çalışanın çalışma alanı ve risklere göre takip etmektedir.

Tüm çalışanlara çalışma ortamı risklerine göre toksikolojik analizler yapılmaktadır.

	İş Koşulları ve Çalışma Ortamı	İşe Giriş Muayenesine Esas Tetkikler ⁽¹⁾
Ofis Çalışanları	• Merkez ofis çalışanları • Üretim dışı destek ve hizmet gerektiren işlerde çalışan OYAK ve Altışveren Çalışanları (A Tipi Firma) ◦ İdari işler ◦ Yemekhane, Gıda İşleri ◦ Lokal İşleri ◦ Servis İşleri ◦ Güvenlik İşleri ◦ OSGB İşleri vb. • D tipi Mütahhith Firma (En Az 1 Yıllık Sözleşmeli Çalışma) Çalışanları ◦ Klima, İklimlendirme ◦ Asansör, Taşıyıcı Sistemler ◦ Kalibrasyon, EYS Sistem Denetim ◦ Araç, Vinç Bakımı vb.	PA-Akciğer Filmi ⁽²⁾ Solunum Fonk.Testi ⁽³⁾ İğitme Testi ⁽⁴⁾ Hemogram Göz Muayenesi ⁽⁵⁾ TIT Kan Grubu Testi (Kartı) Biyokimya (Açlık Glukoz, HbA1c, Ast, Alt, Bun, Kreatinin) Burun Boğaz Gaita Kültürü (Gıda ile uğraşan var ise)
Saha Çalışanları	• Üretim, teknik ve riskli işlerde çalışan OYAK ve Altışveren Çalışanları (A Tipi Firma) ◦ Üretim ◦ Hammadde ◦ Paketleme ◦ Endüstriyel Hijyen ◦ İnşaat ◦ Yüksekte Çalışma, Kapalı Alanda Çalışma vb ◦ İş Ekipmanı Operatörlüğü ◦ Bakım, Onarım vb. • ATY, AHM ve Atık Sahasında Çalışacaklar • B tipi Mütahhith Firma (Eser Sözleşme ile Anahtar Teslimi Çalışma) Çalışanları ◦ Yatırım İşleri ◦ Proje İşleri ◦ Betonarme İşleri ◦ İnşaat İşleri vb.	PA-Akciğer Filmi Solunum Fonk.Testi İğitme Testi Hemogram Göz Muayenesi TIT Kan Grubu Testi (Kartı) Biyokimya (Açlık Glukoz, HbA1c, Ast, Alt, Bun, Kreatinin) EKG Seroloji (HbsAg, Anti-HBs, Anti- HCV, Anti-HIV) Tetanoz Aşılması ATY, AHM ve Atık Sahasında çalışacak olan kişilere ilave olarak, Seroloji uygunluğuna göre Hepatit A-B aşısı
Diğer	• C tipi Mütahhith Firma (Sipariş ile Saatlik-Günlük Çalışma) Çalışanları ◦ Cam Montajı ◦ Su Tesisatı Arızası ◦ Elektrik, Oto Elektrik Arızası ◦ Araç, Lastik Arızası vb.	EK - 2 İşe Giriş / Periyodik Muayene Formu

İŞ KOŞULLARI VE ÇALIŞMA ORTAMI	OFİS ÇALIŞANLARI	SAHA ÇALIŞANLARI
MERKEZ OFİS Periyodik Muayene ve Tetkikler -	• Üretim dışı destek ve hizmet gerektiren işlerde çalışan OYAK ve Altışveren Çalışanları (A Tipi Firma)	• Üretim, teknik ve riskli işlerde çalışan OYAK ve Altışveren Çalışanları (A Tipi Firma) • ATY, AHM ve Atık Sahasında Çalışacaklar
ÇİMENTO FABRİKASI Periyodik Muayene ve Tetkikler +	Periyodik Muayene (3) PA-Akciğer Filmi* (3) Solunum Fonk. Testi** (3) İşıltme Testi*** (3) Hemogram (3) Göz Muayenesi**** (3) TIT (3) Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Kreatinin) (3) Burun Boğaz ve Gaita Kültürü (Gıda ile uğraşanlarda) (1)	NA
AGREGA OCAĞI / TESİSİ Periyodik Muayene ve Tetkikler +	Periyodik Muayene (1) PA-Akciğer Filmi* (1) Solunum Fonk. Testi** (1) İşıltme Testi*** (1) Hemogram (1) Göz Muayenesi**** (1) TIT (1) Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Kreatinin) (1) Burun Boğaz ve Gaita Kültürü (Gıda ile uğraşanlarda) (1)	Periyodik Muayene (Yılda 1) PA-Akciğer Filmi (Yılda 1) Solunum Fonk. Testi (Yılda 1) İşıltme Testi (1) Göz Muayenesi (1) Hemogram (1) TIT (1) HgbA1c (1) EKG (1) Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Ca, Kreatinin) (1) Tetanoz Aşısı Kurşun (1)***** ATY, AHM VE ATIK SAHASINDA ÇALIŞACAKLAR için, Saha Çalışanlarına ilave olarak ayrıca, Kanda Civa (1) İdrarda Fenol (1) İdrarda TCA (1) Seroloji (HbsAg, Anti-HBs, Anti-HCV, Anti-HIV, Anti-HAV IgG) (1) EK TETKİKLER*****
	Periyodik Muayene (2) PA-Akciğer Filmi* (2) Solunum Fonk. Testi** (2) İşıltme Testi*** (2) Hemogram (2) Göz Muayenesi**** (2) TIT (2) Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Kreatinin) (2) Burun Boğaz ve Gaita Kültürü (Gıda ile uğraşanlarda) (1)	Periyodik Muayene (1) PA-Akciğer Filmi (1) Solunum Fonk. Testi (1) İşıltme Testi (1) Göz Muayenesi (1) Hemogram (1) TIT (1) HgbA1c (1) EKG (1) Tetanoz Aşısı Biyokimya (Açlık Glukoz, Ast, Alt, Bun, Ca, Kreatinin) (1)

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

Fabrikalarımızda Pandemi tedbirlerine, salgının genel seyri ve güncel prosedürler doğrultusunda devam edilmekte olup, COVID-19 ile yüksek riskli temaslı durumdaki kişiler ile COVID semptomları gösteren kişiler için negatif PCR / Hızlı Antijen testlerle çalışanlarımız için proaktif ve reaktif önlemler alınmaktadır.

Fabrikalarımızda COVID-19 ile ilgili güncel Sağlık Bakanlığının Aşı programına uygun olarak İl Sağlık Müdürlüğü ile koordineli olarak aşılama programları düzenlenmektedir.

Sahada özellikli konular ile ilgili (meslek hastalıkları, iş kazası ve potansiyel sağlık riskleri, COVID-19 ve bulaşıcı hastalıklar) İşyeri hekimi ve DSP ile eğitimler (işbaşı eğitimleri) düzenlenmektedir.

Türk Kızılayı ile düzenli aralıklarda programlar yapılarak kan verme destek çalışmaları yapılmaktadır.

Yönetim Sistemleri Belgelendirme:

Fabrikalarımız yönetim sistemleri kapsamında aşağıdaki belgelere 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,

CPC Belgelendirme firması tarafından 2022 yılı içerisinde yapılan son tetkikler sonucunda, CPC kurallarına uygun olarak şirketimiz GOLD ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ Belgesini almaya hak kazanmıştır.

ÇEİS Mekanik Tehlikeler ve İSG Kültürünün Geliştirilmesi Kampanyası:

ÇEİS tarafından yürütülen İSG Projesi kapsamında;

- İş güvenliği profesyonelleri ve mühendis seviyesindeki teknik çalışanlara yönelik olarak ÇEİS' in düzenlediği "Çimento Sektöründe Mekanik Tehlikeler" eğitimine katılım sağlanmıştır.
- Projeyle şirket çalışanlarında (alt işveren çalışanları dahil), İSG Kültürü gelişimi hedeflenmiştir.
- Tüm kadrolu ve müteahhit çalışanlara yönelik olarak "Çimento Sektöründe Mekanik Tehlikeler" konulu eğitimler verilmiştir.
- Ayrıca, çimento sektöründe mekanik tehlikeler ile el aletlerinin risklerinin yönetimine ilişkin olarak hazırlanan anket raporu, eğitimlerde bilgilendirme olarak paylaşılmış ve bu kapsamda tüm çalışanlarımıza eğitimler düzenlenmiştir.

Mardin Çimento Şubemizde bu projeye entegre şekilde Mekanik Tehlikeler Konulu Grafiti çalışması gerçekleştirilmiştir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Okan GÜVEN **Sürdürülebilirlik Direktörü** **Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.**

Votorantim Cimentos'un üyesi olduğu Votorantim Grup Brezilya sermayeli uluslararası bir şirkettir ve 20'den fazla ülkede çimento, metal, çelik, enerji, kağıt, konsantr portakal suyu gibi çeşitli sektörlerde faaliyet göstermektedir.

1933 yılından beri yapı malzemeleri (çimento, beton, agrega ve alçı) sektöründe yer alan Votorantim Cimentos, yıllık 52,8 milyon ton çimento üretim kapasitesi ve satış geliri ile sektörün en büyük şirketlerinden biridir.

Votorantim Cimentos en önemli ve en hızlı büyüyen pazarlarda stratejik konumlanması bulunan bir network ağında faaliyet göstermekte olup, 12 ülkede operasyonları bulunmaktadır. Türkiye bunlardan birisidir.

Votorantim Cimentos Türkiye'de Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. tüzel kişiliği olarak Hasanoğlu, Yozgat ve Sivas'ta 3 entegre çimento fabrikası; Nevşehir ve Samsun'da 2 çimento öğütme paketleme tesisi; Ankara, Kapadokya ve Karadeniz Bölgelerindeki 14 hazır beton tesisi ve Ankara-Lalahan ve Kayseri-Bünyan'da 2 agrega tesisinde 700'den fazla çalışanı ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

Votorantim Cimentos Sürdürülebilirlik stratejisini dört temel unsurla şu şekilde tanımlamaktadır:

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 SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Votorantim Çimento'da bir "değerdir". Bu değere sahip olmak ve yaşatmak bireysel olarak hepimizin sorumlu davranışları ve katkısıyla gerçekleşmektedir. Votorantim Çimento bırakılacak en büyük mirasın güvenlik kültürü olduğuna inanan bir kurumdur. Votorantim Çimento'da bizler her kazanın önlenabilir olduğuna inanıyoruz.

Votorantim Çimento'da 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.



Güvenlik Kültürünün temeli birlik duygusudur. Güvenlik Benimle Başlar, Kendine ve Sevdiklerine Dikkat Et, Güvenlik Bizim En Büyük Mirasımızdır, Gördüğünü Söyle Görmezden Gelme, Birlikte Daha Güvenliyiz çalışanların içselleştirdiği Votorantim Çimento özdeyişleridir.

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

SAĞLIK VE GÜVENLİK POLİTİKASI

Votorantim Çimento, sadece çalışanlarının değil, faaliyetlerinin yürütülmesi sürecine dahil olan tüm paydaşlarının sağlık ve güvenliklerini korumayı amaçlayan bir politikaya sahiptir.

Sürdürülebilirlik stratejisinin temellerinden olan sağlık ve güvenlik alanında sıfır kaza ve herkesin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışması önceliğine yönelik olarak, Votorantim Çimento Global İş Sağlığı ve Güvenliği Politikasını aşağıdaki süreçleri de entegre ederek 2019 yılında revize etmiştir:

- Güvenli çalışmalar gerçekleştirmemize kılavuzluk eden Kritik Risk Protokol Gereklilikleri’ne %100 uyum sağlama
- Kritik Risk Protokol Gerekliliklerinin ve Hayat Kurtaran Kuralların ihlalini “Disiplin Süreci”ne tabi tutma
- Güvenli davranışlarımızı pekiştirebilmek adına, “Gördüğünü Söyle, Görmezden Gelme!” prensibini tüm çalışanlarımızın ortak sorumluluğu haline getirme, davranışlara odaklanarak güvensiz davranışları gözlemleme ve bu davranışları sergileyen kişileri uyarma

Faaliyetlerimizi sürdürürken karşılaşılabileceğimiz her türlü sağlık ve güvenlik risklerini belirleme, bu riskleri değerlendirme ve ortadan kaldırma kararlılığına yönelik olarak, şirketimizin ve çalışanlarımızın konu ile ilgili taahhütleri Global İş Sağlığı ve Güvenliği Politikasında tanımlanmıştır.

Global İş Sağlığı & Güvenliği Politikası

Votorantim Cimentos, sadece çalışanlarının değil, faaliyetlerinin yürütülmesi sürecine dahil olan tüm paydaşlarının sağlık ve güvenliklerini korumayı amaçlayan bir politikaya sahiptir.

Faaliyetlerimizi sürdürürken karşılaşılabileceğimiz her türlü sağlık ve güvenlik risklerini belirlemeye, bu riskleri değerlendirmeye ve ortadan kaldırmaya kararlıyız.

Şirketimizin ve çalışanlarımızın konu ile ilgili taahhütleri Global İş Sağlığı ve Güvenliği Politikasında tanımlanmıştır:

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun ve mevzuata ilişkin gereklilikleri bilmek ve bunlara uymak.
- Meslek hastalıkları ve iş kazalarını önleme ile ilgili çalışmaları tüm iş süreçlerine entegre etmek, çalışanların ve alt yüklenicilerin bu konulara dahil olmasını sağlamak.
- Hayat Kurtaran Kurallara ve Kritik Risk Protokolleri gerekliliklerine tam olarak uymak (Bu husus iş sözleşmesinin fesihine varabilecek ileri derecede disiplin tedbirlerine tabidir).
- Çalışanlara profesyonel gelişimlerinin bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini sağlamak.
- Çalışma ortamındaki kontrol önlemlerinin ve önleyici eylemlerin etkinliklerini değerlendirmek için incelemek ve denetlemek.
- Sıfır kaza ve sıfır meslek hastalığı hedefi kapsamında sürekli gelişim sağlamak.
- Güvenli davranışa odaklı öncül göstergeleri uygulamak ve izlemek.


Marcelo Castelli
CEO, Votorantim Cimentos


Hatim Benmoussa
Türkiye CEO, Votorantim Cimentos

HAYAT KURTARAN KURALLAR

Global İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası çatısı altında taahhütlerimizi gerçekleştirebilmemiz adına bizlere Hayat Kurtaran Kurallarımız kılavuzluk etmektedir.

Hayat Kurtaran Kurallar

- bilinç kaybına sebep olabilecek maddelerin kullanımı-
nı yasaklamakta,
- risk değerlendirmeyi şart koşmakta,
- güvenli olmayan durumları reddetme, güvenli olmayan
durum ve davranışları durdurma ve raporlama sorum-
luluğu vermekte,
- kişisel koruyucu donanımların kullanılmasını emret-
mekte,
- kilitleme-etiketleme-denemenin her zaman uygulan-
masını istemekte,
- makina muhafazaları olmadan çalışılmayacağını,
- eğitim-yetki ve ehliyet olmadan araç ve ekipman kulla-
nımının yasak olduğunu, emniyet kemerinin her zaman
kullanılması gerektiğini belirtmektedir.

Votorantim Çimento'da Hayat Kurtaran Kurallara tam olarak uyulmaması sonucunda disiplin süreçleri uygulanmaktadır.

Hayat Kurtaran Kurallar



Alkol, uyuşturucu, vb. bilinç kaybına sebep olabilecek maddelerin etkisi altında çalışmayınız. Şirket sınırları içerisinde her türlü ateşli silah taşımak yasaktır.



Herhangi bir göreve başlamadan önce, görevinizle ilgili olası riskleri değerlendiriniz ve ilgili kontrol formunu (araç, ekipman, el aleti) tamamlayınız.



Güvenli olmayan koşullar altında ve güvenli olmayan davranış gerektiren durumlarda çalışmayı kabul etmeyiniz ve bunu raporlayınız.



Tüm çalışanlar faaliyetleri sırasında gerekli Kişisel Koruyucu Donanımları (KKD) kullanmalı ve kullanım öncesinde bu ekipmanların düzgün ve çalışır durumda olduğundan emin olmalıdır. (Örneğin; baret, iş ayakkabıları, koruyucu gözlük, kulak koruyucusu, emniyet kemeri, yüz koruyucusu, solunum koruyucu, vb).



Kilitleme ve Etiketleme Prosedürleri her zaman takip edilmelidir.



Ekipman, makine veya sistem üzerinde yer alan koruma mekanizmalarını hiçbir zaman için kullanım dışı bırakmayınız.



Eğitiminiz, yetkiniz ve/veya ehliyetiniz olmadan herhangi bir araç veya ekipmanı sürmeyiniz/kullanmayınız. Sürüş sırasında, yerel kanunlar izin verirse, cep telefonları sadece «eller serbest» durumunda kullanılabilir. Mesaj yazmak yasaktır. Her zaman emniyet kemeri takılmalıdır.

Hayat Kurtaran Kurallara tam olarak uyulmaması Disiplin sürecine tabidir.
Şubat 2019

KRİTİK RİSK PROTOKOLLERİ

Kritik Risk Protokolleri güvenlikle ilgili en kritik faaliyetlerin katı ve iyi yapılandırılmış prosedürler tarafından kapsanmasını garanti eden bir kurallar dizisidir. Bu nedenle, olumlu ve güvenliği teyit eden bir İş Sağlığı ve Güvenliği yönetimi için kilit bir unsurdur. Bu kuralların titiz bir şekilde yerine getirilmesi, çalışanımızın refahı için sağlam temelleri temsil etmektedir. Yönetim mükemmelliğimize yönelik sürekli iyileşme arayışımız sırasında, herkesin bu değerli bilgileri çoğaltmasını ve bu kuralları güvenli bir davranış kılavuzu olarak kullanmasını bekleriz. Önemli olan sadece kurallara uymak değil, aynı zamanda Votorantim Çimento'nun herkesin her gün eve güvenli bir şekilde dönmesini sağlama taahhütüdür.

Aşağıdaki konular Kritik Risk Protokolleri kapsamındadır:

- 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



Kritik Risk Protokolleri El Kitabı Votorantim Cimentos



YOL GÜVENLİĞİ VE TRAFİK POLİTİKASI

Karayolu taşımacılığında yaşanan kazalar etkin aksiyonların alınmasını gerektirmektedir.

Votorantim Çimento'da bu aksiyonlar Yol Güvenliği ve Trafik Politikası çerçevesinde yönetilmektedir.

Bu politika şemsiyesi altında, paydaşlarımızı da kapsayacak şekilde bütün nakliye güzergahlarında operasyon, sürücüler, araçlar ve yol koşullarını içeren detaylı çalışmalar yapılmaktadır.

Yol Güvenliği & Trafik Politikası

- Votorantim Cimentos; kararlı ve dinamik kurumsal yapısı ile üst yönetim liderliğinde yol trafik güvenliğinin sağlanması için ilgili yasal düzenlemelere uygun hareket etmeyi; sürdürülebilir bir Yol Trafik Güvenliği Yönetim Sistemi kurmayı, yürütmeyi; uygun insan, finans ve teknolojik kaynakların verimli kullanımı ile sistemi sürekli iyileştirmeyi taahhüt eder.
- Yol Trafik Güvenliği ile ilgili belirlenmiş hedeflere ulaşmak için tüm eğitim, gelişim ve teknolojik sistemleri kullanır; çalışanlar, ziyaretçiler ve tedarikçiler başta olmak üzere tüm taraflar için sürdürülebilir bir trafik güvenliği kültürü oluşmasına katkı sağlar; faaliyet alanı kapsamında oluşabilecek trafik kazalarından kaynaklı maddi kayıpları, ölüm ve yaralanmaları önleyici faaliyetleri gerçekleştirir.

Çalışmalarımız, denetleme, iletişim, sürücü seçimi, seyahat yönetimi, izleme, saha trafik yönetimi, araç ve sürücü seçimi ve eğitim süreçlerini kapsamaktadır.



ALTERNATİF YAKIT KULLANIMI VE GÜVENLİK

Atıklardan elde edilen yakıtların enerji kaynağı olarak kullanımı her geçen gün artmakta ve çimento fabrikaları birer kimya tesisine dönüşmektedir. Bu dönüşüm ile birlikte tesislere gelen yeni risklerin yönetimi gereği ortaya çıkmaktadır.

Votorantim Çimento karbon ayak izini azaltmanın kaldıraçlarından birisi olan alternatif yakıt kullanımının güvenli olması ve alternatif yakıtla birlikte sahaya giren yeni risklerin yönetimi için Alternatif Yakıtların Kullanımında Altın Kurallar isimli aracını kullanmaktadır. Votorantim Çimento fabrikalarında uygulanacak asgari kriterleri belirleyen bu araçta tanımlı kurallar ile yangın ve patlamadan korunmanın yanı sıra, atıkların ortaya koyduğu diğer sağlık ve güvenlik riskleri de yönetilmektedir.



ALT İŞVEREN VE MÜTEAHHİTLERLE ÇALIŞMA

Votorantim Çimento operasyonlarında alt işveren ve müteahhitlerle gerçekleştirilen çalışmaların etkin yönetimi için VLSITPRO isimli sistem kullanılmaktadır. Bu sistem ile proje ve faaliyetlerimizde çalışan personellerin sahaya gelmeden oryantasyonları sağlanmakta, yetkinlikleri gözden geçirilmekte, kullanacakları araç ve ekipmanların yeterlilikleri kontrol edilmektedir. Sistem içerisinde geçerlilik süresi takibi ile yasal boşluğa düşülmesinin de önüne geçilmektedir.



EĞİTİM

İnsanların bir bilgiyi öğrenirken ne kadar çok duyu organını devreye sokarsa ve konuyla ilgili ne kadar sıkı duygusal bağ kurarsa, bilgi o ölçüde kalıcı olmaktadır prensibinden hareketle, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde SafeStart programını uygulamaktayız. SafeStart, diğer güvenlik programlarını veya süreçlerini değiştirmeyi amaçlamayan, bunun yerine bu yaklaşımlarla birlikte olayları azaltmaya yönelik devam eden çabaları destekleyen, hikayelerin gücüne dayanan bir eğitim programı.

SafeStart programı, bir kişinin kendi eylemlerinin, üçüncü şahısların veya insan dışı müdahalelerin (örn. ekipman arızası vb.) eylemlerinden daha fazla yaralanmaya yol açması kavramının üzerine kurulu bir sistem. Bu sistem, olay anında bireyin içinde bulunduğu ruh veya beden durumunun doğrudan bir sonucu olarak meydana gelen kasıtsız insan hatasını ele alıyor. Program daha sonra, bireylerin risk kalıbının etkili olmasını önlemek için kullanmayı öğrendikleri, kasıtsız ve alışılmış risk altındaki davranışların ve hataların miktarını azaltan etkili bir dizi basit teknik sağlıyor.



Güvenliğin öğrenilebilen bir beceri olduğu prensibinden hareketle, yetkinlik kazandırmaya yönelik eğitim programları da yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Çalışanlar için İSG yükümlülüklerinin Hukuki Yönleri, Proses Güvenliği, ATEX ve Yangından Korunma bu programların arasında ön planda yer alan modüllerdir.

Becerinin sürekli kılınması davranış değişikliği gerektirir. Davranışçı öğrenme süreçlerinin izlenerek davranış değişikliği programlarının geliştirilmesine yönelik düzenli olarak Davranış Bazlı Güvenlik eğitimleri ve oturumları organize etmekteyiz. Bu program ile güvenli çalışma ortamının yaratılması, çalışanların birbirini koruyup kollaması ve riskli davranışların yerine güvenli davranış alışkanlıklarının kazandırılması amacındayız. Bu program sonucunda çalışanların birbirini gözlemlemesi, geri bildirim vermesi, riskli davranışların altında yatan sebeplerin tespit edilip ortadan kaldırılması gerek fiziki gerekse davranışçı aksiyonlarla tüm ilişki, iletişim, prosedür ve metotların gözden geçirilmesi sağlanmaktadır.



İLETİŞİM

Hikayelerin rakamlardan çok daha fazla hatırdta kalması kavramından hareketle güvenlik kavramının daha çok ve daha yoğun konuşulması gerekmektedir.

Bunun için Votorantim Çimento Grubunda her vardiyada Günlük Güvenlik Sohbeti gerçekleştirilir. Bu sohbetlerle amaç, tehlike farkındalığını ve güvenlik bilincini en yüksekte tutmak, güvenli çalışmalar üzerine önemli bilgilerin pekişmesini sağlamak ve birlik duygusunu paylaşmaktır.

Güvenlik konusunu günün bir parçası yapmak için geleneksel takvim kavramından yararlanılmıştır.

Bunun dışında güvenlik taahhütünü gösteren ve görünürlüğü arttıran güvenlik konuşmaları ile çalışanların hem güvenlik farkındalıklarını arttırmaya yönelik bire bir temas kurulmakta hem de tehlike bildirimleri alınması ve tehlikenin yönetim tarafından anlaşılması kolaylaşmaktadır.



SafeStart programı hikayelerin paylaşımını da sağlamaktadır. Acının evrensel olarak motive edici özelliğinden hareketle çalışanlar da kendi SafeStart hikayelerini anlatarak tecrübelerinin paylaşımını yapmaktadırlar.

SafeStart programının bu yaklaşımını sahada güvenlik duruşu uygulaması gerçekleştirmek, öğretilerin tam anlamıyla pay-



laşımını sağlamak, yetkinliği arttırmak için Güvenlik Bayrağı uygulaması yapmaktayız. Fabrikada herkesin görebileceği noktalarda kurulan bayrak direklerinde Votorantim Çimento fabrikalarında kazasız bir gün yaşandığını duyurmak için beyaz bayrak, hiçbirisini istemiyoruz ama kayıp zamansız bir kaza meydana geldiğinde sarı bayrak, önemli bir kazaya ramak kalma durumunda turuncu bayrak, kayıp zamanlı bir kaza için ise kırmızı bayrak gönderde oluyor. Bayrak direklerinin altında vakayı konuşabileceğimiz, vaka bilgilerinin yer aldığı bir pano bulunmakta. Bir vaka olduğunda güvenlik duruşu yapılmakta ve çalışanlar bu bayrak altında bir araya gelerek vakayı konuşarak içselleşmesini sağlamaktadır.



GELECEĞE BAKIŞ

Pandemi süreci bize bireysel sorumluluklarımızla beraber birbirimizi koruyup gözetmeyi, birlikte hareket etmeyi tekrar hatırlattı ve pekiştirdi. Bu süreç içerisinde karşılıklı maske taktık, birlikte aşılandık. Pandemi sürecinde yoğun bir şekilde yaşadığımız gibi, ileriye baktığımızda da birlikte riskleri değerlendirir, birlikte çaba gösterir ve sonuç üretebiliriz. Ancak birlikte daha güçlü ve birlikte daha güvenli oluruzun bilinciyle ve güvenliğin öğrenilebilen bir beceri olduğunun farkındalığıyla Votorantim Çimento'da sürekli öğrenmeye devam ediyoruz.





■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/4307

Karar No: 2022/05784

Karar Tarihi: 11.05.2022

- İŞE İADE TALEBİNE RAĞMEN İŞE İADE EDİLMEME NEDENİYLE TAZMİNAT VE ALACAK İSTEMİ
- BOŞTA GEÇEN SÜRE HESABI
- SERVİS YARDIMININ PARASAL KARŞILIĞININ ALACAĞA EKLENMESİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25

ÖZET

Dava, işe iade talebine rağmen işe iade edilmeme nedeniyle tazminat ve alacak istemine ilişkindir. Olayda, davacının iş sözleşmesi işverence feshedilmiş olup, davacı tarafından açılan işe iade davasının yargılaması neticesinde feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiği, kararın kesinleştiği, davalı işverene yasal süre içerisinde işe başlama müracaatı yapıldığı, yasal süre içerisinde davacının işe başlatılmadığı anlaşılmaktadır.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının hak kazandığı sendikal tazminat alacağı, geçersiz olduğu belirlenen fesih tarihindeki ücret kabul edilerek hesaplanması gerekirken davacının işverence işe başlatılmadığı tarihteki ücreti esas alınarak hesaplanması ve mahkemece hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir.

Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Olayda, işverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, Mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin

Derleme: AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN
AV. EYLÜL BAYRAK

fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır.

İşçi, fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, kararın bu sebeple de bozulması gerekmektedir.

DAVA

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; iş sözleşmesinin işverence haklı nedene dayanılmaksızın feshedildiğini, açtığı sendikal talepli işe iade davasının lehine sonuçlanarak kesinleşmesi üzerine işe iade talebinde bulunduğu hâlde işe iade edilmediğini ve alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek fark kıdem ve ihbar tazminatları, sendikal tazminat ile boşta geçen süre ücreti

alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davacı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının ... 1. İş Mahkemesinin 2017/290 Esas ve 2018/111 Karar sayılı işe iade kararının, ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 12.06.2018 tarihli ve 2018/2043 Esas, 2018/1601 Karar sayılı ilâmi ile onandığı, kesinleşen kararın davacı vekiline 11.07.2018 tarihinde tebliğ edildiği, davacı vekilinin süresi içinde işe başlamak isteği ile işe başlatılmaması durumunda yasal tazminatlarının ödenmesi talebinde bulunduğu, davacı işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusuna rağmen işe başlatılmadığı belirtilerek davacının fark kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, sendikal tazminat ile boşta geçen süre ücreti alacakları hüküm altına alınmıştır.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstinaf Sebepleri

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı ve yetersiz olduğunu, fazla hesaplamanın yapıldığını, davacının çalışmadığı dönemler için farazi olarak yol ve yemek ücretinin hesaplandığını, yol ve yemek yardımının ücrete eklenmesinin hatalı olduğunu ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "...Mahkemece davalı tarafça sunulan bir kısım emsal ücret bordrolarından, dosya kapsamına uygun bir emsal belirlenmek suretiyle doğru yöntemle hesaplamaya esas ücretlerin belirlendiği, kıdem ve ihbar tazminatına esas giydirilmiş brüt ücretin tespitinde esas alınan yol ve yemek yardımlarına ilişkin belirlemelerin dosya kapsamına uygun olduğu, gerekçe belirtilmeyen istinaf nedenlerinin dikkate alınamayacağı..." gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Temyiz Sebepleri

Davalı vekili istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebeplerle kararı temyiz etmiştir.

Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Sendikal tazminatın hesabı ve boşta geçen süre ücretinin hesabı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık vardır.

2. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Sendikal tazminat 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrafta hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

3. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 Sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

4. İşe iade davasında belirlenen işçinin 1 yıllık brüt ücreti tutarındaki sendikal tazminat, işverene başvuru ve işe başlatılma şartına tabi olmaksızın belirlendiğinden, ücret geçersiz olduğu belirlenen fesih tarihindeki ücret kabul edilmelidir.

5. Somut olayda, davacının iş sözleşmesi işverence feshedilmiş olup, davacı tarafından açılan işe iade davasının yargılaması neticesinde feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiği, kararın kesinleştiği, davalı işverene yasal süre içerisinde işe başlama müracaatı yapıldığı, yasal süre içerisinde davacının işe başlatılmadığı anlaşılmaktadır.

6. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının hak kazandığı sendikal tazminat alacağı, geçersiz olduğu

YARGITAY KARARLARI

belirlenen fesih tarihindeki (02.06.2017) ücret kabul edilerek hesaplanması gerekirken davacının işverence işe başlatılmadığı tarih olan 13.08.2018 tarihindeki ücreti esas alınarak hesaplanması ve mahkemece hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

7. Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

8. Somut olayda, işverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, Mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi, fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu

itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Açıklanan sebeplerle,

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 11.05.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/4714

Karar No: 2022/5583

Karar Tarihi: 28 Nisan 2022

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ TALEBİ
- TALEPLE BAĞLILIK İLKESİ
- ZAMANAŞIMI
- USULİ KAZANILMIŞ HAK İLKESİ
- ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ
- GEREKÇELİ KARARDA HATA

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 32, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 26, 31

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili talebine ilişkindir. Davacının dava dilekçesinde yol ve yemek ücretinin giydirilmiş ücrete dâhil edilmesine yönelik bir talebi bulunmamaktadır. Hâkim talep ile bağlı olup talepten fazlaya hükmedemez. Dava dilekçesinde söz edilmeyen yol ve yemek ücreti eklenerek giydirilmiş ücretin bulunması talep aşımı mahiyetinde olup hatalıdır.

Mahkemece zamanaşımı definin ileri sürülmesi sonucunda zamanaşımı dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır. Ayrıca hüküm kurulurken usuli kazanılmış hak ilkesi gözden kaçırılmamalıdır.

Hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asil çağrılarak ilgili bordrolar da gösterilmek suretiyle asgari geçim indirimi ile ilgili beyanının alınmasından sonra bu beyanın sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılmalı ve asgari geçim indirimine ilişkin bir karar verilmelidir.

Davacının hizmet süresinin 10 yıl olmasına rağmen gerekçeli kararda davacının hizmet süresinin 10 yıl 10 ay olarak belirtilmesi de hatalıdır.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin emeklilik nedeniyle sonlandığını, fazla çalışma yaptığını, yıllık izinlerini kullanmadığını, hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerde de çalıştığını, işverence alacaklarının ve asgari geçim indiriminin ödenmediğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı ... Bakanlığının vekili, zamanaşımı defi ve husumet itirazında bulunduğunu, davanın ... Kurumuna yöneltilmesi gerektiğini, taraflarına husumet yöneltilmeyeceğini, iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Diğer davalı davaya karşı beyanda bulunmamıştır.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda, davanın kısmen kabulüne dair verilen karar Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 25.04.2019 tarihli ve 2016/11756 Esas, 2019/9572 Karar sayılı ilamı ile bozulmuş, Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Karar, davalılardan ... Bakanlığının vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

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

2- Taraflar arasında kıdem tazminatına esas ücretin hesabı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 Sayılı Kanun) 26. maddesi "Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir." şeklindedir. Bu hüküm uyarınca taleple bağlılık kuralına aykırı olarak talepten fazlasına karar verilmesi usule aykırıdır.

Davacı dava dilekçesinde işverence yemek ve yol hizmeti sunulduğuna dair beyanda bulunmamış; Mahkemece, tanık anlatımı doğrultusunda yemek ve yol bedeli ücretinin tazminata esas ücrete dâhil edilerek hesaplama yapılmış olan bilirkişi raporuna itibar edilmiştir. Ne var ki; davacının dava dilekçesinde yol ve yemek ücretinin giydirilmiş ücrete dâhil edilmesine yönelik bir talebi bulunmamaktadır. Hâkim talep ile bağlı olup talepten fazlaya hükmedemez. Dava dilekçesinde söz edilmeyen yol ve yemek ücreti eklenerek giydirilmiş ücretin bulunması talep aşımı mahiyetinde olup hatalıdır.

3- Davalı ... Bakanlığının tarafından ileri sürülen zamanaşımı definin dikkate alınıp alınmadığı bir diğer uyuşmazlık konusudur.

Somut uyuşmazlıkta, davanın kısmi dava

niteliğinde olduğu, 26.09.2014 tarihli bilirkişi raporunun dosyaya kazandırılmasından sonra davacı vekilinin bu raporu esas alarak ıslah talebinde bulunduğu, ıslah talebine karşı davalı ... Bakanlığı tarafından zamanaşımı def'inin ileri sürüldüğü ve mahkemece zamanaşımı definin değerlendirilmesi için 02.11.2015 tarihli ek bilirkişi raporunun alındığı dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Ancak bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda hüküm altına alınan alacakların 26.09.2014 tarihli bilirkişi raporunda hesaplanmış miktarlar olduğu ve hüküm kurulurken de net - brüt şeklindeki ayrıma da dikkat edilmediği görülmektedir. Mahkemece yapılması gereken zamanaşımı definin ileri sürülmesi sonucunda zamanaşımı dikkate alınarak hüküm kurmaktır. Ayrıca hüküm kurulurken usuli kazanılmış hak ilkesi gözden kaçırılmamalıdır. Açıklandığı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.

4- Taraflar arasında davacının asgari geçim indirimi alacağı uyuşmazlık konusudur.

6100 Sayılı Kanun'un 31. maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacıya asgari geçim indiriminin hiç ödenmediği kabul edilerek yapılan hesaplama göre hüküm kurulmuş ise de dosya kapsamında bulunan bir kısım bordroda asgari geçim indirimi tahakkuklarının mevcut bulunduğu ancak bordroların imzasız olduğu görülmektedir. 6100 Sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asil çağrılarak ilgili bordrolar da gösterilmek suretiyle asgari geçim indirimi ile ilgili beyanının alınmasından sonra bu beyanın sonucuna ve tüm dosya kapsamına

göre değerlendirme yapılmalı ve asgari geçim indirimine ilişkin bir karar verilmelidir.

5- Son olarak, davacının hizmet süresinin 10 yıl olmasına rağmen gerekçeli kararda davacının hizmet süresinin 10 yıl 10 ay olarak belirtilmesi de hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, 28.04.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/4763

Karar No: 2022/5449

Karar Tarihi: 27 Nisan 2022

- ÜCRET ALACAĞININ TAHSİLİ İSTEMİ
- BAKİYE SÜREYE İLİŞKİN ÜCRET ALACAĞI
- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İlgili Mevzuat: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 438

ÖZET

Dava, ücret alacağı ile bakiye süreye ilişkin ücret alacağının tahsili istemine ilişkindir. Dava ve talep konusu edilen alacaklardan 2014 yılı Nisan, Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarına ilişkin ücret alacağının dava açılmadan önce ödendiği davacı işçinin de kabulündedir. Buna göre ücret alacak talebinin esastan reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

6098 Sayılı Kanun'un 438/2 maddesinde belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin tazminattan indirileceği hususu düzenlenmiştir. Bu kapsamda; işçinin, başka bir işten elde ettiği gelir, bilerek elde etmekten kaçındığı gelir araştırılmalı, işin yapılmaması ve işyerine gidip gelinmemesi sebebiyle işçi tarafından yapılmayan giderler de belirlenerek indirim yapılmalıdır.

Mahkemece yapılacak iş, Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi gereğince yine aynı maddenin 2. fıkrasında yer alan indirim hususu da göz önünde bulundurularak bakiye süre ücretinin hüküm altına alınmasıdır.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davalılardan ... Belediyesine

ait Ulaşım Planlama ve Raylı Sistem Dairesi Başkanlığı Trafik Şube Müdürlüğü 2014 yılı personel hizmet alım işinin diğer davalı ... San. Tic. Ltd. Şti. 'ne verildiğini, müvekkilinin de bu ihale doğrultusunda belediyede çalışmak üzere ... San. Tic. Ltd. Şti. ile 01.01.2014 başlangıç tarihli süresi bir yıl olmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın 06.07.2014 tarihinde feshedildiğini, davacıya Nisan, Mayıs, Haziran ve Temmuz ayı ücretlerinin ödenmediğini, sözleşmenin 31.12.2014 tarihinde sona erecekken 06.07.2014 tarihinde feshedildiğini, Borçlar Kanunu gereği bakiye ücret alacaklarının bulunduğunu ileri sürerek, ücret alacağı ile bakiye süreye ilişkin ücret alacağının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilini istemiştir.

Davalılar Cevabının Özeti

Davalı Belediye vekili, davalının belediye personeli olmadığını, yüklenici şirket personeli olduğunu, Belediye tarafından yapılan işlemin 4735 Sayılı Kanun gereği iş eksilişine ilişkin olduğunu, Belediye tarafından yasa ve sözleşme kapsamında yapılan iş eksilişinin hukuka uygun olduğunu, yapılan iş eksilişi doğrultusunda yüklenici tarafından çalıştırılan personele ilişkin yapılacak işlemlerde mevzuata uygun hareket etme yükümlülüğünün yüklenici firmanın yetki ve sorumluluğunda olduğunu, söz konusu davanın muhatabının belediye olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı ... San. Tic. Ltd. Şti. vekili, şirkette bütün çalışanların ücretinin banka aracılığıyla ödendiğini, bu durumun banka kayıtlarıyla sabit olduğunu, şirketin ihale yoluyla davalı Belediyeden işe alındığını, çalıştıracağı işçileri de ihale süresinin sınırlı olması hasebiyle belirli süreli olarak işe alındığını, şirketin işçiler üzerinde yönetim hakkının bulunmadığını, şirketin iş sözleşmesini feshetme hak ve yetkisinin bulunmadığını, yapılan

feshi nedeniyle şirketten bakiye ücret talebinin usul ve yasaya aykırı olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiş, davacı vekilinin temyizi üzerine karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesince, 27/01/2021 tarihli 2020/2390 Esas - 2021/2568 Karar sayılı ilamı ile " (...) Hal böyle olunca, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü gerekmektedir. Sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü halinde, çözümü gereken ikinci husus iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiğinin belirlenmesi olup, mahkemece bu uyuşmazlığın çözümü için gerekli araştırmanın yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla öncelikle belirli süreli iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği hususu açıklığa kavuşturulmalı, oluşacak sonuca göre davacının bakiye süre ücret alacağı talebi hakkında bir değerlendirme yapılmalıdır. Açıklanan sebepler ile, Mahkemece taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu kabul edilerek sonucuna göre değerlendirme yapılması yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkeme bozmaya uymuş, davacının belirli süreli iş sözleşmesinin davalılar tarafından sona erdirildiği kanaatiyle ücret alacağı talebi kabul edilmiş, bakiye süre ücret alacağına ilişkin talebi ise reddedilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı davacı ve davalı Belediye vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacı ve davalı Belediye vekilinin aşağıdaki bendin

kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dava ve talep konusu edilen alacaklardan 2014 yılı Nisan, Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarına ilişkin ücret alacağının dava açılmadan önce ödendiği davacı işçinin de kabulündedir. Buna göre ücret alacak talebinin esastan reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3- Uyulan bir önceki bozma ilamında da değinildiği üzere sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü halinde, iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmaksızın süresinden önce işveren tarafından sona erdirilmesinin hukuki sonuçları 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 438. maddesinde düzenlenmiştir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinin birinci fıkrasında; "İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir." şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirtilmiştir.

6098 Sayılı Kanun'un 438. maddesinin ikinci fıkrasında ise; belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin tazminattan indirileceği hususu düzenlenmiştir. Bu kapsamda; işçinin, başka bir işten elde ettiği gelir, bilerek elde etmekten kaçındığı gelir araştırılmalı, işin yapılmaması ve işyerine gidip gelinmemesi sebebiyle işçi tarafından yapılmayan giderler de belirlenerek (işçinin kendi arabası ile gidip gelmesi, toplu

taşıma ile gidip gelmesi gibi) indirim yapılmalıdır. Kural olarak; bu şartlar araştırılmadan belli bir oran üzerinden indirim yapılması mümkün değildir Dairemizin yerleşik hale gelen içtihatları bu doğrultudadır. (Bkz. 9HD. 24.09.2019 tarih 2016/34034 E, 2019/16615 K)

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında Mahkemece yapılacak iş, Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi gereğince yine aynı maddenin 2. fıkrasında yer alan indirim hususu da göz önünde bulundurularak bakiye süre ücretinin hüküm altına alınmasıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgililere iadesine, 27.04.2022 gününde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

REKABET HUKUKUNDA ÖNE ÇIKAN GÜNCEL GELİŞMELER

Rekabet hukuku alanında son zamanlarda yaşanan en dikkat çekici gelişmelerin başında, Rekabet Kurulu'nun, Yeni Mağazacılık A.Ş.'de gerçekleştirilen yerinde inceleme esnasında bazı teşebbüs çalışanlarının verileri silerek yerinde incelemeyi engellediği/zorlaştırdığı iddialarına ilişkin değerlendirmesi ve karardaki karşı oy yazısı yer almaktadır. Bu çerçevede ilgili karar ışığında, Kurul'un yerinde inceleme esnasında veri silme eylemlerine karşı yaklaşımı ele alınacaktır.

Yazının devamında ise, çimento sektörü ile ilişkili sektörlerde yakın zamanda gerçekleşen birleşme ve devralma işlemlerine değinilecektir.

Son olarak sözleşme yapmanın reddi teorisi çerçevesinde ele alınan Türk Telekomünikasyon A.Ş. kararına ilişkin değerlendirme dikkatinize sunulacaktır.

Danışman

Rekabet Kurumu ("Kurum") tarafından, Yeni Mağazacılık A.Ş.'de

("A101") yapılan yerinde inceleme esnasında yerinde incelemenin engellenip engellenmediği hususu Rekabet Kurulu ("Kurul") tarafından değerlendirilmiştir¹. Hem teşebbüs çalışanlarının ifadelerinden hem de Yerinde İnceleme Tutanağı'ndan anlaşıldığı üzere, şirket yetkililerinin yerinde inceleme esnasında WhatsApp uygulamasını sildiğine ilişkin şüphe doğmuştur.

Yerinde İnceleme Esnasında Yaşanan Olaylar

Soruşturma kapsamında A101'de gerçekleştirilen yerinde incelemeye ilişkin olarak, yerinde incelemenin engellenmesi/zorlaştırılması sonucunu doğuran eylemler ile karşı karşıya kalındığına yönelik "Yerinde İnceleme Tutanağı" tutulmuştur. Satın Alma Genel Müdürü, teşebbüsün malvarlığı olan cep telefonunda WhatsApp uygulamasını kullanmadığını beyan etmiş ve adli bilişim yazılımı kullanılarak yapılan incelemede de aksini

¹ Rekabet Kurulu'nun 23.06.2022 tarihli ve 22-28/464-187 sayılı kararı



Hazırlayanlar: Erdem Aktekin (Counsel)
Nabi Can Acar (Kıdemli Danışman)
Helin Yüksel (Danışman)
Seda Eliri (Danışman)
Mehmet Mikail Demir (Danışman)

gösteren bir bulguya ulaşılammıştır. Bunun üzerine, ilgili şirket çalışanının şahsi cep telefonu teşebbüse ait dijital veri içerip içermediğinin tespiti amacıyla incelenirken WhatsApp uygulamasının kurulumu sırasında kullanıcıya yöneltilen kişisel bilgilere ilişkin sorular yanıtlanarak uygulamaya giriş sağlanmış ve her ne kadar ilgili çalışan iş gruplarının ve özel grupların katılımcısı olarak görünse de söz konusu gruplarda herhangi bir yazışma bulunmadığı, tekil sohbetlerde ise tespit edilen en eski mesaj-

laşmanın 08.12.2021 (inceleme günü) tarihinde gerçekleştiği görülmüştür. Adli bilişim yazılımı aracılığıyla yapılan incelemede de WhatsApp uygulamasının kullanımına ya da silinip yeniden yüklenmesine ilişkin herhangi bir log kaydı tespit edilememiştir.

Diğer Satın Alma Müdürünün bilgisayarı incelenirken ise teşebbüse ait cep telefonunu açtığı fark edilmiş ve kendisine telefonunda WhatsApp uygulamasının bulunup bulunmadığı sorulmuştur. İlgili şirket çalışanı

uygulamanın bulunduğunu belirtmiş olsa da telefonda WhatsApp'ın yüklü versiyonu bulunamamış, App Store'da yapılan incelemede ise uygulamanın daha önce yüklendiği ancak o sırada telefonda bulunmadığı anlamına gelen bulut ikonunun çıktığı görülmüştür. Uygulama tekrar yüklendiğinde son yedeklemenin incelemeden önceki gün yapıldığı anlaşılmıştır. Adli bilişim yazılımı aracılığıyla yapılan incelemede de yine WhatsApp uygulamasının kullanımına yönelik herhangi bir log kaydı tespit edilememiştir.

Un ve Unlu Mamuller, Dondurma ve Dondurulmuş Ürünler Müdürünün ise, kişisel cep telefonun bozulduğunu ve evde bıraktığını beyan etmesi üzerine söz konusu cihaz incelemeye tabi tutulammıştır. Yanında bulunan ve teşebbüse ait olan cep telefonu incelenmek istendiğinde ise, kişisel ve özel bilgiler bulunduran konuşmalar içerdiği gerekçesiyle WhatsApp uygulamasını sildiğini sözlü olarak beyan etmiştir. Bunun üzerine WhatsApp uygulaması, mobil cihaza tekrar yüklenmiş, son yedeklemenin 08.12.2021 tarihinde (inceleme günü) yapıldığı görülmüştür.

Değerlendirme

Her ne kadar söz konusu şirket çalışanlarının mobil cihazlardan verilerin yok edilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmuş olduğu şüphesi doğmuş olsa da yukarıda belirtildiği üzere adli bilişim cihazlarıyla yapılan inceleme sonucunda teşebbüs çalışanlarının WhatsApp uygulamasını sildiklerine veya silip yeniden yüklediklerine yönelik log kaydı buluna-



mamıştır. Kurul'un yerleşik içtihadı uyarınca, yerinde incelemenin engellenmesine yönelik idari para cezası tesis edilmesi için (i) silme işleminin yerinde incelemede görevli meslek personelinin incelemeye başlamasından sonra gerçekleşmiş olmasının gerekmesi ve (ii) mobil cihazlarda adli bilişim cihazlarıyla yapılan incelemelerde WhatsApp uygulamasının silindiğini gösteren herhangi bir log kaydı bulunamaması sebebiyle silme işleminin yapılıp yapılmadığına ve silme işlemi yapılmışsa işlemin ne zaman yapıldığına -yerinde incelemenin başlamasından sonra gerçekleşip gerçekleşmediğine- ilişkin bir tespit yapılamadığından A101 hakkında yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle idari para cezası verilmesine yer olmadığına oyçokluğu ile karar verilmiştir.

Karşı Oy

Karar oyçokluğu ile alınmış olup iki Kurul üyesinin karşı oyu bulunmaktadır. Karşı oyda, Kurul'un yerinde incelemenin engellenmediği/zorlaştırılmadığı kararını verirken esasen; silmeye ilişkin log kayıtlarının tespit edilememiş olmasından hareketle, somut delilin bulunmadığı gerekçesine dayandığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, log kayıtlarının diğer işlemlerde olduğu gibi silme işlemlerinde de güvenilir ve kesin bilgi vermesine karşın özellikle cep telefonu incelemelerinde her olayın log kaydının tespit edilemediğine dikkat çekilmektedir. Dolayısıyla işleme ilişkin log kaydının bulunmasının yapılan işlemle ilgili tespit yapılmasına imkân tanırken, işleme dair log kaydının bulunmamasının silme işleminin

gerçekleştirilmediğinin kanıtı olarak ileri sürülemeyeceği, ayrıca dosya kapsamında silme işlemine ilişkin başka somut delillerin de bulunduğu belirtilmiştir. Bahse konu somut delillerin aşağıdakiler olduğu değerlendirilmektedir:

- Yerinde incelemenin veri silme için uzun bir süre sayılabilecek 15 dakika boyunca geciktirilerek heyetin bekletilmiş olması;
- WhatsApp uygulamasını sildiği iddia/tespit edilen kişilerin yerinde incelemenin doğrudan odağı ve hedefi olan üst düzey çalışanlar (satın alma genel müdürü/müdürü veya kategori müdürü) olması ve bu eylemi ayrı ayrı gerçekleştirmiş olmalarının tesadüfi ya da panikle refleks olarak değil, bilinçli ve planlı olarak yapıldığını göstermesi;
- Her üç kişinin de uygulamayı telefonundan kaldırmış olması ve yerinde inceleme esnasında ya uygulamanın hiç yüklü olmaması ya da yüklü olup kullanım için gerekli olan giriş prosedürünün yapılmamış olması;
- Uygulamanın tekrar yüklenebildiği cihazlarda tüm grupların boş olması, hiçbir yazışmanın bulunmaması (incelemeden önce silme/kaldırma işlemi yapıldığı savunmasının kabul edilebilmesi için, öncelikle telefonlarda kullanılabilir bir WhatsApp uygulamasının bulunması ve en azından incelemeye başlama saatinden sonrasına ait yazışmalar bulunmasının beklendi-

ği ve bu sebeple uygulamanın incelemeden önce kaldırıldığı, fakat tekrar yüklenmediği/aktif hale getirilmediği gibi bir senaryo/iddianın, somut delillerle ispatlanmadığı sürece hayatın olağan akışına uygun olmadığı belirtilmiştir.);

- İnceleme sırasında gözetim altında bulunan cep telefonunun üzerinde, uzmanlardan habersiz olarak işlem yapılmış olması;
- Teşebbüs tarafından sunulan beyan ve savunmalarda, lehlerine olabilecek ne bir log kaydına ne de soyut beyanlar dışında silme işleminin inceleme öncesinde gerçekleştirildiğine ilişkin somut bir delile yer verilmemiş olması.

Karşı oyda, bu somut deliller ışığında, "şüpheden sanık yararlanır" ilkesinin burada geçerli olmayacağı, zira yerinde incelemeyi engellemeye/zorlaştırmaya ilişkin şüphe değil çok sayıda somut delil bulunduğu, dolayısıyla WhatsApp uygulamasının silinmesi/kaldırılması suretiyle A101'in yerinde incelemeyi engellediği/zorlaştırdığı, bu nedenle teşebbüs hakkında idari para cezası uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Kurulun "Verilerin Silinmesine" İlişkin Önceki Kararları

Kurul'un yayımladığı 2022 yılının ilk altı ayına ilişkin karar istatistikleri, bu süreçte yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle toplamda 40.981.017,46 TL idari para cezası-

REKABET HUKUKU

na hükmedildiğini göstermektedir. Kurul'un yakın tarihli kararlarında, yerinde inceleme esnasında çalışanların e-posta mesajlarının ve rakip teşebbüs temsilcisi ile gerçekleştirilen yazışmanın silinmesi², e-posta mesajlarına ek olarak WhatsApp yazışmalarının sohbeti temizle seçeneği kullanarak silinmesi³, yerinde inceleme günü WhatsApp uygulamasının ve/veya uygulama içindeki yazışmaların silindiğinin tespit edilmesi⁴ hususlarını yerinde incelemenin engellenmesi/zorlaştırması olarak değerlendirdiği dikkate alındığında, yerinde inceleme esnasında herhangi bir belge ve/veya yazışmanın veya anlık mesajlaşma uygulamalarının silinmemesi gerektiği hususunun altı çizilmelidir.

Çimento Sektöründeki Birleşme ve Devralma İşlemlerine İlişkin Gelişmeler

Kurul yakın zamanda çimento sektörüne ilişkin olarak MBCC Group'un tek kontrolünün Sika International AG aracılığıyla Sika AG tarafından devralınması işlemine izin vermiştir. MBCC Group, beton onarım ve koruma sistemleri, performans groutları, su yalıtım sistemleri, derz dolguları, performans zemin kaplama sistemleri, ahşap ve yangın yalıtımı ürünleri ile kimyasal beton karışımların üretimi alanında faaliyet göstermektedir. Devralan Sika AG ise yapı kimya-

salları alanında faaliyet gösteren bir şirkettir. Kurul, işlem sonucunda etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmaması nedeniyle işleme izin verilmesine karar vermiştir⁵.

İlaveten Kurul, Dalsan Yatırım ve Enerji A.Ş.'nin kontrolündeki Dalsan Alçı Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile Saint-Gobain Weber Yapı Kimyasalları Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin kontrolündeki Saint-Gobain Rigips Alçı Sanayi ve Ticaret A.Ş. üzerinde Dalsan Yatırım ve Enerji A.Ş. ve Saint-Gobain Weber Yapı Kimyasalları Sanayi ve Ticaret A.Ş. tarafından ortak kontrol kurulması işlemini, rekabetin yapısına etkileri bakımından incelemenin derinleştirilmesi ihtiyacı duyulması nedeniyle nihai incelemeye aldığını duyurmuştur⁶.

Port Yok Altyapı Yok: Türk Telekom Kararı

Kurul, Vodafone Net İletişim Hizmetleri A.Ş. ("Vodafone Net") tarafından Türk Telekomünikasyon A.Ş. ("TT") aleyhine öne sürülen; Vodafone Net'in kendi abonelerine Veri Akış Erişimi (VAE) yöntemiyle sunacağı xDSL hizmeti için gerekli IP seviyesinde erişimi TT altyapısı üzerinden sağladığı, aboneye hizmet tesis edilmesine yönelik başvuruların TT tarafından makul olmayan veya haksız gerekçelerle -boş port olmadığı veya teknik altyapı yetersizliği gerekçe-

riyle- reddedildiği, abonenin TT tarafından kendi iştiraki TTNET A.Ş.'den ("TTNet") hizmet almaya yönlendirildiği, bu hususların Vodafone Net'i pazardan dışlayıcı nitelikte olduğu ve aynı zamanda TTNet lehine ayrımcılık teşkil ettiği, TT'nin "toptan genişbant internet erişim hizmetleri pazarı"ndaki hâkim durumunu, iştiraki TTNet vasıtası ile alt pazar olan "perakende genişbant internet erişim hizmetleri pazarı"nda kötüye kullandığı, Vodafone Net'in başvuruları temelsiz veya haksız gerekçelerle reddedilirken TTNet'in başvurularının kısa süre içerisinde kabul edildiği iddiaları üzerine soruşturma açılmasına karar vermiştir. Kurul, 30.09.2021 tarihli kararıyla yukarıda yer alan iddialara ilişkin yürüttüğü soruşturma kapsamında TT'nin toptan sabit genişbant internet erişim hizmetleri pazarında hâkim durumda olduğunu tespit etmiştir, ancak sözleşme yapmanın reddi teorisi çerçevesinde yapılan incelemede TT'nin soruşturma kapsamında incelenen davranışlarının; port/altyapı talebinde bulunan rakip teşebbüslerin faaliyetlerini zorlaştırdığına ve rekabet karşıtı piyasa kapamaya yol açtığına dair bir tespit bulunulmamış olup, incelenen dönemde TT'nin sözleşme yapmanın reddi yoluyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 6. maddesi kapsamında hâkim durumunu kötüye kullandığına dair bir bulgu tespit edilememiş ve para cezasına hükmedilmemiştir⁷. Bununla birlikte,

² Rekabet Kurulu'nun 03.03.2022 tarihli ve 22-11/161-65 sayılı kararı

³ Rekabet Kurulu'nun 23.09.2021 tarihli ve 21-44/645-322 sayılı kararı

⁴ Rekabet Kurulu'nun 09.09.2021 tarihli ve 21-42/618-305 sayılı kararı

⁵ Rekabet Kurulu'nun 10.03.2022 tarihli ve 22-12/180-75 sayılı kararı

⁶ Rekabet Kurulu'nun 08.09.2022 tarihli ve 22-41/576-M sayılı kararı

⁷ Rekabet Kurulu'nun 30.09.2021 tarihli ve 21-46/667-332 sayılı kararı

bir Kurul üyesi, çoğunluk görüşüne katılmamış olup karşı oy yazısında TT'nin davranışlarının ihlal niteliğinden olduğunu belirtmiştir.

Kararda, TT'nin toptan sabit genişbant internet erişim hizmetleri pazarında hâkim durumda bulunduğu tespit edilmiş, her ne kadar Türkiye'de diğer sağlayıcıların fiber ve kablo altyapı alanındaki varlıkları artsa da TT'nin alternatif işletmecilere nazaran halen altyapı uzunluğu ve ulaştığı hane sayısının fazlalığı ile hâkim durumunu koruduğu ifade edilmiştir.

TT'nin keyfi olarak Vodafone Net, Superonline gibi internet servis sağlayıcılarının port tahsis başvurularını reddettiği ve boş port yok/altyapı yok cevaplarıyla diğer sağlayıcılar aleyhine TNet'i kayırdığı iddiaları ise, soruşturma kapsamında yapılan yerinde incelemelerde elde edilen toplam 152 yazışma ile birlikte ele alınmıştır. Buna karşın, inceleme süresince teşebbüsün yapmış olduğu toplam tahsis sayısının büyüklüğü dikkate alındığında, söz konusu davranışların münferit ve istisnai nitelikte olduğu ve ilgili pazardaki rekabete olumsuz etki edecek boyutlarda olmadığı değerlendirilmiştir.

Kurul kararının en önemli noktasını TT'nin port tahsis etmemesi davranışının sözleşme yapmayı reddetme teorisi kapsamında incelenmesi oluşturmaktadır. Kısaca özetlenecek olursa, sözleşme yapmanın reddi rekabet hukukunda hâkim durumdaki teşebbüslerin rakiplerinin veya müşterilerinin bir mal, hizmet veya unsurla ilgili sözleşme yapma taleplerini reddetmesi veya makul olmayan

ertelemeler ve şartlar yoluyla dolaylı olarak reddetmesi anlamına gelmektedir. Bu nitelikte bir davranışın hâkim durumun kötüye kullanılması teşkil etmesi aşağıdaki koşulların birlikte sağlanmasına bağlıdır:

- Alt pazarda rekabet etmek için vazgeçilmez bir ürüne ya da hizmete ilişkin olmalı,
- Reddetmenin alt pazarda etkin rekabeti ortadan kaldırması muhtemel olmalı,
- Reddetmenin tüketici zararına yol açması muhtemel olmalıdır.

Alt pazar kavramı üretim/dağıtım zinciri açısından bir sonraki aşamada yer alan piyasayı ifade etmektedir. Karar bakımından değerlendirildiğinde Vodafone Net, Superonline ve TNet gibi sağlayıcıların bulunduğu perakende internet servis sağlayıcılığı pazarı, TT'nin hâkim durumda olduğu sabit genişbant internet erişim hizmetleri pazarına göre alt pazar niteliğindedir. Bunun sebebi, altyapı hizmetlerinin perakende olarak internet sağlamak için girdi niteliğinde olmasıdır.

Kurul, sözleşme yapmanın reddi teorisi çerçevesinde yaptığı değerlendirmede; vazgeçilmezlik unsuruna ilişkin olarak; TT'nin toptan sabit genişbant internet erişim hizmetleri pazarında xDSL altyapısına sahip doğal tekel konumunda olan bir teşebbüs olduğu, TT'nin bakır altyapısının alternatifinin bulunmadığı, her ne kadar fiber ve kablo altyapıların kapsamı son yıllarda artış gösterse de bakır altyapının perakende olarak

internet sağlayıcılığı pazarı için nesnel bir gereklilik olduğu, dolayısıyla zorunlu unsur niteliğinde olduğu ve rakip internet servis sağlayıcılarının öngörülebilir bir gelecekte sıfırdan kendi altyapılarını etkin bir şekilde oluşturmalarının mümkün olmadığı tespitlerini yapmıştır.

Bunun ardından Kurul, vazgeçilmez nitelikte olduğu kabul edilen unsurun, yani internet servis sağlayıcılarına port tahsis edilmesi taleplerinin TT tarafından reddedilmesinin alt pazarda etkin rekabeti ortadan kaldırmasının muhtemel olup olmadığını araştırmıştır. Kurul, TNet aracılığı ile TT'nin kendisinden portların tahsisini talep eden diğer internet servis sağlayıcıları ile alt pazarda rekabet halinde bulunduğunu, bu nedenle diğer internet servis sağlayıcılarının (Vodafone Net, Superonline vd.) pazardan elenmesi riskinin bulunduğunu ifade etmiştir. Bunun ardından internet servis sağlayıcılarının abone bazında pazar paylarının 2017, 2018 ve 2019 yıllarındaki değişimi incelenmiş ve diğer servis sağlayıcıların pazar paylarının (Superonline hariç) artış gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Kurul internet servis sağlayıcılarının pazar paylarında kısıtlı da olsa bir artışın söz konusu olduğunu, TT'nin dosya kapsamında incelenen davranışlarının diğer internet servis sağlayıcılarının pazar paylarında olumsuz bir etki yaratmadığını ve etkin rekabetin ortadan kalkmasının söz konusu olmadığını değerlendirmiştir.

Son olarak tüketici zararına ilişkin değerlendirmesinde Kurul, Türkiye'de sabit genişbant internet kullanım

oranının OECD ülkelerine göre düşük seyrettiğine ve nüfusun %80'inden fazlasının henüz sabit genişbant bağlantısı bulunmadığına vurgu yapmış, kullanıcıların ucuz ve güvenilir genişbant bağlantılarına erişebilmesi sağlandığı takdirde, bu kullanım oranının Türkiye'de de artacağını belirtmiştir. Kurul ayrıca TT'nin sahip olduğu altyapının yaygınlığı ve alternatif işletmecilerin TT'nin altyapısını kullanıyor olmalarının, altyapı/port başvurusunda bulunmalarını gerekli kıldığını tespit etmiştir. TT'nin davranışlarının etkisini görebilmek adına sağlayıcılara tahsis edilen portların oranları karşılaştırılmış ve TNet'in başvurularının tahsise dönme oranının diğer rakiplerinden önemli ölçüde fazla olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle rekabet karşıtı pazar kapamanın mevcut olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında Kurul, TT'nin toptan sabit genişbant internet erişim hizmetleri pazarında hâkim durumda olduğuna, ancak soruşturma kapsamında incelenen davranışlarının hâkim durumun kötüye kullanılması teşkil etmediğine ve idari para cezası uygulanmasına yer olmadığına oyçokluğu ile karar vermiştir.

Karara katılmayan bir Kurul üyesinin karşı oy yazısında ise, soruşturma kapsamında elde edilen yazışmaların TT'nin, kendi iştiraki olan TNet'i port tahsisi için yapılan başvurular bakımından kayırdığına işaret ettiği, TT'nin port/altyapı talebinde bulunan rakip teşebbüslerin faaliyetlerini zorlaştırdığı ve rekabet karşıtı piyasa kapamaya yol açtığı, dolayısıyla söz-

leşme yapmanın reddi yoluyla hâkim durumun kötüye kullanıldığı kanaatinde olduğu belirtilmiştir.



ÇEİS / BENCHMARKING

► ÇEİS BENCHMARKING
DİJİTAL PLATFORMUNDA
PAYLAŞILAN İYİ UYGULAMA
ÖRNEKLERİYLE İLGİLİ
RÖPORTAJ DİZİSİ/5



CELALETTİN TAŞKIN KARGINER

ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SAN. TİC. A.Ş.

Fabrika Müdürü

● **ÇEİS/ Öncelikle sizi tanıyalım. Bize biraz kendinizden bahseder misiniz?**

● **CELALETTİN TAŞKIN KARGINER/** Mersin/Tarsus doğumluyum. 48 yaşındayım. Evliyim. 1 kız ve 1 erkek iki çocuk babasıyım. Çimento sektöründeki kariyer yolculuğuma 1999 yılında Şanlıurfa Çimento Fabrikasında başlayarak 2007 yılı sonuna kadar Üretim Mühendisi ve Yarı Mamul Şefi pozisyonlarında görev yaptım. 2008-2015 yılları arasında ise Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş. Narlı Fabrikasında devreye alma aşamasında Yarı Mamul Şefi, ardından Yarı Mamul Müdürü ve Üretim Müdürü pozisyonlarında çalıştım. 2015-2017 yılları arasında aynı şirketin Adıyaman Fabrikasında Fabrika Müdürlüğü pozisyonunda çalıştım. 2018 yılı başından beri de Narlı Fabrikasında Fabrika Müdürü olarak görevime devam etmekteyim.

● **ÇEİS/ Çimento sektöründe iyi uygulama örneklerinin paylaşılmaya başlandığı ÇEİS Benchmarking Dijital Platformu'nu bildiğiniz gibi 2021 yılı Ekim ayı içerisinde hayata geçirdik. Bu proje de ÇEİS'in "ilk"lerinden biri. Platform hakkında düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz? Platformun sektörde önemli bir ihtiyacı karşıladığını düşünüyor musunuz?**

● **C.T.K/** Öncelikle ÇEİS Benchmarking Dijital Platform'unun hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Platform, birçok konuda iyi uygulamaları içermekle birlikte zamanla iyi uygulama havuzuna dönüşecektir. Sektör olarak birçok konuya farklı şirket çatıları altında çözüm arasak da ortak platformda deneyimlerimizin paylaşılması farkındalık yaratacaktır. Platformda paylaşılan iyi uygulamalar arttıkça hem sektöre yeni başlayan arkadaşlarımızın ufkunu açacak hem de sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmamızda büyük katkı sağlayacaktır.

● **ÇEİS/ Benchmarking platformunun çıkış noktası "Sendikamızın tüm üyelerinin yararlanacağı ve beslendikçe gelişen bir yapı" kurmaktır. Sektörümüzün çeşitlilik ve zenginliğini, büyük bir aile olmamız ve aile içi paylaşımın önemi noktalarında "hepimiz için fayda"ya dönüştürmeyi hedefledik. Platformun bu amaca hizmet etmek noktasında başarı sağladığını düşünüyor musunuz?**

● **C.T.K/** ÇEİS'in kurulması ile sektörümüzdeki aile kavramı daha da köklü hale gelmiştir. Bu bakış açısıyla İSG'den Kaliteye, Üretimden Bakıma sürekli gelişim felsefesiyle ÇEİS Benchmarking Dijital Platformu'nun başarı sağladığını düşünüyorum. Bununla birlikte iyi uygulama kapsa-

minin sürekli genişliyor olması sektörümüzdeki başarılarımızı daha da artıracaktır.

● **ÇEİS/ Benchmarking dijital platformuna ilişkin deneyimlerinizi paylaşabilir misiniz? İçeriklerden fayda sağlıyor musunuz? Kuruluşunuz uygulamadan fayda sağladı mı? Sağlanmış olan fayda ve elde ettiğiniz kazanımlardan bahsedebilir misiniz?**

● **C.T.K/** Platformdaki paylaşımlardan feyz alarak ekibimizin farkındalığını artırıp, şirketimiz için değer yaratıyoruz. İçeriklerin geniş bir yelpazede olması her alanda iyi uygulamaları görmemize imkan tanıyor. Dijital platformda paylaşılan iyi uygulamalar, atacağımız adımlarda referans ve yol gösterici olabiliyor.

● **ÇEİS/ Platformda yer alan, sizler gibi iyi uygulama örneklerini paylaşmış diğer üyelerimizin iyi uygulamalarını kendi kurumunuza uyarladınız mı? Uyarlamayı düşünüyor musunuz?**

● **C.T.K/** Sektörümüzün kıymetli üyelerinin paylaşmış olduğu deneyim ve gelişimleri bizler fırsat olarak görüyoruz. Gelişime açık alanlarımızın benzer olduğu iyi uygulama örneklerini kendi tesisimiz için de değerlendiriyoruz. Burada temel indikatör her tesisin dinamiğinin aynı olmamasıdır. Buna rağmen iyi uygulamaları detaylıca inceleyip, analiz ederek faydaya dönüştürmek istiyoruz.

● **ÇEİS/ Bahsettiğimiz gibi sizler de dijital platformumuzda iyi uygulama örneklerinizi paylaştınız. Öncelikle bu vesileyle sektöre sunmuş olduğunuz katkıdan ve platformumuz için desteklerinizden ötürü teşekkür ederiz. Bizlere, dijital platformumuzda yer verdiğiniz iyi uygulama örneğinizden bahsedebilir misiniz?**

● **C.T.K/** Paylaştığımız iyi uygulama örneklerinin başında tüm işlerimizde olduğu gibi İSG gelmektedir. Yapay zekâ tabanlı video analiz yazılımı ile İSG ihlallerinin tespiti ve raporlanmasına yönelik çalışmamız olmuştur. Bu uygulama ile işletme sahasındaki kameralardan anlık olarak

alınan görüntüler, görüntü işleme metodu ile değerlendirilip, raporlanmaktadır. Bununla birlikte enerji verimliliğinin son derece önemli olduğu günümüz koşullarında çimento sevk sistemi modifikasyonlar ile sevk enerjisi tüketiminde, farklı iki ayrı hat için sırayla 1,5 kWh/ton cem ve 1,8 kWh/ton cem tasarruf sağlanmıştır. Analog olarak kontrol edilen farin (3 adet) ve kömür (2 adet) değirmeni seperatör ünitesinin dijitalize edilmesi sonucunda, yaklaşık 1.000 h/yıl arıza duruşun önüne geçilmiştir.

● **ÇEİS/ Gelecekte kuruluşunuzun yeni ekleyeceği uygulamalar olacak mı? Yeni uygulamalarınız hangi alanlara yönelik olacak? Plan ve programlarınızdan kısaca bahsedebilir misiniz?**

● **C.T.K/** Çimko olarak sorumluluklarımızın sadece ana iş kolumuzdaki operasyonları tamamlamakla sınırlı olmadığını farkındayız ve bu doğrultuda sorumluluklarımızı daha geniş bir çerçevede tanımlayarak sürdürülebilirlik ilkele-ri doğrultusunda çalışıyoruz. Bununla birlikte hammadde ocaklarından ürün teslimatına kadar tüm süreçlerde enerji verimliliği, emisyonlar, ürün çeşitliliği ve israf kaynaklarını bertaraf etmek üzere iyi uygulamalarımız olacaktır.

● **ÇEİS/ Son olarak, ÇEİS Benchmarking Dijital Platformumuzu geliştirmek ve sektör içi kullanımını yaygınlaştırmak üzere önerilerinizi almak isteriz. Gelecek günlerde Benchmarking Platformu'nda neyi/neleri nasıl görmek istersiniz?**

● **C.T.K/** Sektörümüzde, şirketimizde, ekibimizde farkındalık yaratacak tüm iyi uygulamaları görmek isteriz. Değişim ve gelişim odaklı üretim anlayışımızla her geçen gün platformun yaygınlaştırılması, iyi uygulama paylaşımlarının artması, kaynakların sorumlu kullanılması konusunda ÇEİS Benchmarking Platformunu referans almak isteriz.

ÇEİS/BENCHMARKING
RÖPORTAJ DİZİSİ

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Kırsalda Bir Ando: İnşai Olanın Doğalla Bütünleşmesi", Arredamento Mimarlık, Kasım-Aralık 2022/355.

Kırsalda Bir Ando: İnşai Olanın Doğalla Bütünleşmesi

Langen Foundation, Insel Hombroich müze yerleşkesinin içinde konumlanır. Bu yerleşke, Karl-Heinrich Müller'in doğayı, mimarlığı ve sanatı biraraya getirecek bir kültürel peyzaj yaratma arzusundan yola çıkılarak varedilmiştir. Birbirine bir kilometre mesafede iki yerleşkeden oluşur ve doğal peyzajın içine serpiştirilmiş pavyon ölçeğindeki yapılara ve heykellere evsahipliği yapar. Bu inşai elemanların içinde yerleştikleri doğal peyzaja başrol veren bir anlayışla tasarlanmıştır. Tadao Ando'nun 2004'te kullanıma açılan ve Almanya'daki ikinci işi olan Langen Foundation, bu kültürel-sanatsal komplekste Alvaro Siza, Rudolf Finsterwalder, Erwin Heerich gibi mimar ve sanatçıların işleriyle birlikte yer alıyor.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ | İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

1-2 Langen Foundation, Neuss, Almanya (Fotoğraf: Thomas Riehle / ©Langen Foundation).

Pınar Gökbayrak ■ Düsseldorf'un hemen dışında, otoyoldan çıkar çıkmaz ufuk çizgisine kadar kesintisiz bir düzlük tanımlayan tarlaların arasından tek şeritli bir yoldan geçiyorsunuz. Sizi, şose yolun hemen yanında, kocaman bir boşluğun ortasında, yay biçimli beton bir duvar karşılıyor. Uçsuz bucaksız düz bir peyzajın içinde kendinizi bir anda bir eşikte buluveriyorsunuz. Eşiği geçmek içinse yay biçimli duvarda açılmış bir boşluktan süzülüyor ve ince ince hesaplandığı aşık bir kare ile karşı karşıya kalıyorsunuz, büyülenmişesine... Beton çerçevenin ardında, cam ile sarılmış beton bir prizma, suyun üzerinde hafifçe dururken,

hemen önünüzde uzanan, kenarında kiraz ağaçları dizili ince uzun yol, sizi yapıya doğru yönlendiriyor. Gözlerinizi yapıdan almadan, suyun kenarından, kiraz ağaçlarının altından usulca yapıya yaklaşıyorsunuz. Yapıyla buluşacak olmanızın heyecanı içinde tüm doğa sessizce size eşlik ediyor.

Langen Foundation, Insel Hombroich müze yerleşkesinin içinde Neuss bölgesinde yer alır. Bu yerleşke, Karl-Heinrich Müller'in bir hayali ile başlar: Doğayı, mimarlığı ve sanatı biraraya getirecek bir kültürel peyzaj yaratma arzusu. Insel Hombroich birbirine bir kilometre



49 | OPUS CEMENTICUM

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



mesafede iki yerleşkeden oluşur. Her iki yerleşke de, doğal peyzajın içine serpiştirilmiş pavyon ölçeğindeki yapılara ve heykellere evsahipliği yaparken başrol tüm bu “yapılı nesneleri” saran doğal peyzajdır. Tadao Ando’nun 2004’te kullanıma açılan Almanya’daki ikinci işi Langen Foundation da, bu yerleşkede, eski bir NATO füze üssünde, Alvaro Siza, Rudolf Finsterwalder, Erwin Heerich gibi mimar ve sanatçıların işleriyle birlikte yer alır.

Sanat eseri koleksiyoneri Marianne-Viktor Langen çiftinin topladıkları sanat işlerini kamusal erişime açma girişimleriyle Langen Foundation fikri doğar. Çift, 1950’lerden itibaren çağdaş ve modern

sanat eserleriyle geleneksel Japon sanatına ait eserler toplar. Ando da bu iki farklı karakterde koleksiyon için iki farklı karakterde sergi mekanını öngörür: Yer üstünde kalıcı sergilemeye yönelik bir Japon Odası, yeraltında ise çağdaş ve modern sanat işlerinin bulunacağı sergi salonları. Ando sergi salonlarını, biri Doğu sanatı için yumuşak bir ışıkla aydınlatılmış daha durağan bir mekan, diğeri modern sanat için ışık oyunları ile daha hareketli, daha dinamik bir mekan olarak kurgular. Yapı, yer altında ve yer üstünde, durağan ve dinamik, iki karşıt karakterde mekan üzerine kurulur.

Ando’nun yapı kurgusu net geometriler ve yalın ilişkiler üzerinedir. Ando mimarlığı

denilince akla gelen beton ve cam yine bu yapıda da başat rollerdedir; bu iki malzemeyi diğer yapılarında olduğu gibi birer yapısal öge gibi kullandığı su ve ışık tamamlar. Diğer yapılarında olduğu gibi burada da Ando’nun doğa ile kurduğu ilişki önplandadır; çevredeki doğal peyzaj da tasarımının bir parçasına dönüşür. Yapı ve açık alanı, eski füze üssünün artık üzeri çim kaplı siperleriyle çevrilidir. Siperlerin oluşturduğu tümsekler, doğal bir sınır görevi görür ve yapının açık alanını kontrollü bir iç bahçeye dönüştürür.

Yapı ile ilk karşılaşma ve yapıya yaklaşma, yapı deneyiminin başlıbaşına önemli bir parçasıdır. Bu yapıyı benim için üzerine yazmaya değer kılan tarafı da Ando’nun kendi özgün mimari dilini, yapının içinde bulunduğu kırsal bağlam ile biraraya getirmedeki ustalıklı tavrı oldu. Yapının çevresini saran mevcut siperlerle kurduğu ilişki, bu tümseklerin adeta yapı için tasarlanmış olduğunu hissettirir. Tamamen boş bir alanın ortasına yerleştirdiği yay biçimli duvar parçası da görünmez bir sınır oluşturur ve yapının bahçesini tanımlar hale gelir. Yapıyla eşikte ilk karşılaşma anı, zamanı donduran, yapıyı çevresindeki peyzaj ile birlikte çerçeve içine alan planlanmış bir sekans iken; eşğin ardından yapıya yönelim de yine Ando’nun öngördüğü bir iz üzerinden, kadracı onun oluşturduğu sinematografik bir izlek üzerinedir. Ziyaretçi yapıya daha ulaşmadan kurduğu dünyanın içine alan Ando, Langen Foundation’da özgün mimari dilini ustalıkla doğal peyzajla bütünleştirir; yapısını, doğanın içinde

YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

51
OPUS CAEMENTICUM

5

doğadışı presizyonu ile bir mücevher gibi konumlandırır.

Yapıya yönelen yolun giriş kütesiyile ilişkisi eksenel değildir. Ando yapıyla ilk ilişkiyi öyle ustaca kurgulamıştır ki, suyun güzergahı tanımladığı, kiraz ağaçlı yoldan yürürken, aslında giriş kütesine de açılı olarak yaklaşır ve karşınızda kalan yarı gömülü galerilerin beton duvarını yalayarak giriş kütesini bir tül gibi saran cam ve beton prizmaya kenarından ulaşırsınız. Doğal bir öge olan su, yapıya erişimi tanımlayan cisimleşmiş bir tasarım ögesine dönüşür. Bu yürüyüş boyunca yapıyı farklı açılardan izleyerek ve gözünüzü suyun üzerine hafifçe uzanan bu kütleden alamayarak, adım adım ve yavaş yavaş girişe yaklaşsınız. Giriş, kütlelin yan cephesinde kenarda kalmış ve yol sizi usulca giriş kapısına yönlendirmiştir. Dört tarafı camla çevrili bir koridorla kuşatılmış 76 m uzunluğunda ve 10 m genişliğindeki beton prizmatik kütle, yer üstündeki Japon Odası'nı barındırır. Kapalı galerinin etrafında yapıyı çepeçevre saran cam koridordan ilerleyerek, bir yanda mermer gibi pürüzsüz beton yüzey, diğer



6

yanda doğa ile çevrelenmiş biçimde, tek başınıza huşu içinde adeta kütleli tavaf edersiniz. Ve koridorun sonunda yine yapıya girdiğiniz yere ulaşarak sizi ana galerilere yönlendiren rampayla yavaşça aşağı inersiniz. Bu cam koridor, iç mekan ile dış mekanın birbiri içinde erimesine,

3 Insel Hombrich müze yerleşkesi içinde, Raketenstation Hombrich. Langen Foundation'ın çevresini saran siperlerin sınır etkisi, hava fotoğrafında okunaklı (Google Earth).
4 Langen Foundation yapım aşamasında (Fotoğraf: Udo Kowalski / ©Langen Foundation).
5 Yapıya yaklaşma, ilk karşılaşma (Fotoğraflar: Pınar Gökbayrak)
6 Beton prizmatik kütlelin arka cephesi (Fotoğraf: Thomas Riehle / ©Langen Foundation).

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ | İŞVERENLERİ | SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



7



8



9

7 Kütlenin arka cephesi lineer olarak peyzaja doğru uzanır (Fotoğraf: Udo Kowalski / ©Langen Foundation).
8 Prizmatik kütleli kuşatan koridor (Fotoğraf: Thomas Riehle / ©Langen Foundation).
9 Cam, beton, su ve ışık (Fotoğraf: Mitko Denev / Flickr - CC BY-NC 2.0).
10 Günter Uecker ve Inoue Yü-ichi'nin "Zeichen setzen" başlıklı sergisinden görünüm, Langen Foundation, 2005 (©Langen Foundation).
11 Olafur Eliasson'un "Werke aus der Sammlung Boros 1994-2015" başlıklı sergisinden, Langen Foundation, 2015 (©Langen Foundation).

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

cam ve su üzerindeki yansımalar ise kütlenin gittikçe hafiflemesine imkan verir. Ando'nun endüstriyel bir mükemmellik kullandığı beton ve cam adeta doğayla bütünleşir. Ando, doğal ve yapay malzeme ayrımını şiirsel bir tavırla bulanıklaştırır, peyzaj ve camı bir tül gibi kullanıp betonun keskin hatlarını yumuşatır. Ana mekan ile dış dünya arasında bir ara cidar oluşturur, karanlık iç mekan ile aydınlık ve canlı doğa arasındaki keskin geçişi muğlaklaştırır. Giriş kütlesine 45 derece açıyla eklenilen iki kanattan oluşan 8 m yüksekliğindeki ana sergi salonları ise 6 m toprağa gömülüdür ve kontrollü yırtıklar ve ışık oyunları ile dış dünya ile ilişki kurar. Ziyaretçi yapıyı, ancak derinliklerine doğru ilerledikçe, adım adım keşfeder. Yer altına indikten sonra ise artık sanat eserleriyle başbaşa, çevresinden yalıtılmış, içe dönük bir dünyanın içindedir.

Tadao Ando'nun mimarlığı ziyaretçi açısından, herhangi bir sürprize veya denemeye yer vermeyen, ne ile karşılaşacağınızı az çok tahmin ettiğiniz ama yine de her defasında sizi yetkinliği ile büyülemeyi başaran bir mimarlıktır. Temel malzeme repertuarını oluşturan brüt beton ve cam malzemeyi en yalın ve soyut halleriyle kullanarak, ana geometrik biçimlerin olabildiğince yalın bir biçimde bir araya gelmesi üzerine kurulu mekan dizgeleri sunar. İçe dönük bir dünya kurarken, doğayı da kontrollü bir şekilde tasarım girdisi olarak sürece katar. Işığın etkisi, yapıyı yaklaşım senaryosu, yapıyla ilk karşılaşma anının görsel çerçevesi, yapı içindeki dolaşım senaryosu, peyzajın karakteri hepsi önceden planlanmıştır. Yabanıl doğaya ya da tesadüfi bir ilişkiye tasarımında yer yoktur. Ando'nun

mimarlığı daima karşıtlıkların ilişkisi üzerine kuruludur: Beton-cam, ağır-hafif, ışık-gölge, karanlık-aydınlık, doğa-doğadışı. Mekan kurucu ana öğe olan ağır beton yüzeyler, daima şeffaflığı ve hafifliğini vurguladığı cam yüzeylerle buluşarak, dramatik bir karşıtlığın estetiğini taşır. Soyut prizmaları doğanın içinde yer alırken, doğal olanın doğadışı bir presizyonun içinde var olduğu bir dünya kurgular. Ando'nun işlerinde kendine has plastisite arayışı önplandadır ve artık onun imzasına dönüşmüştür. Ando mimarlığı, zamansız tavrı, en saf haliyle beton ve camı, soyut geometrik biçimleri ve ışığı kullanarak oluşturduğu tasarım grameri, performans değeri ve yetkinliği ile her defasında kullanıcıyı büyülemeye devam eder. Ancak Langen Foundation'ı üzerine konuşmaya değer kılan; Ando'nun mimarlığında artık kanıksadığımız doğadışı presizyonu değil, kendi özgün dilini bağlamıyla buluşturmadaki incelikli ustalığı; yapıyı içinde yer aldığı peyzajla birlikte örgütlemesi, ziyaretçinin deneyimi üzerine kurulu sinematografik kurgusudur. Bu nedenle de ziyaret edilmeyi fazlasıyla hak eder.

■ Pınar Gökbayrak, PAB Mimarlık.

53
OPUS CAEMENTICUM

10

11

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

KAMPÜS, YAPI TASARIM YARIŞMASI VE #BENİMLEGELECEK İLE ÖDÜLLENDİRİLDİK

Dünyanın önde gelen ödül programlarından biri olan Globee Awards ödül programında, ÇEİS olarak üyelerimizin desteğiyle hayata geçirdiğimiz ve fark yaratan ÇEİS Kampüs projemizle “Müşteri ve İş Ortağı Eğitimi Alanında Başarı” (Achievement in Customer and Partner Training) kategorisinde ve Yapı Tasarım Yarışması’yla “İnşaat, İmalat ve Malzemeler Alanında İnovasyon Ödülü” (Award for Innovation in Construction, Manufacturing or Materials) kategorisinde altın ödüle, #BenimleGelecek projelerimizle ise “Devlet, Kamu Sektörü veya Kar Amacı Gütmeyen Kuruluş Alanında Yılın Organizasyonu” (Organization of the Year–Government, Public Sector or Non-Profit)kategorisinde gümüş ödül olarak uluslararası platformda 3 ayrı ödülün sahibi olduk.



#BENİMLEGELECEK PROJEMİZE 2 ÖDÜL DAHA...

ÇEİS olarak hayata geçirdiğimiz gurur projemiz #BenimleGelecek kapsamında ThinkNeuro iş birliğiyle gerçekleştirdiğimiz “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması” ile Türkiye Araştırmacılar Derneği (TÜAD) tarafından düzenlenen 10. Baykuş Ödüller’inde “Eşitlikçi Baykuş” ve “Sosyal Baykuş” kategorilerinde 2 altın ödül almaya hak kazandık.



YÖNETİM KURULU ÜYEMİZ PROF. DR. YASEMİN AÇIK, #BENİMGELECEK PROJEMİZİ ANLATTI

önetim Kurulu Üyemiz Yasemin Açık, çimento sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için başlattığımız kurumsal sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek hakkında Dünya Gazetesi'ne, Robb Report ve CemenTürk dergilerine değerlendirmelerde bulundu.



#BENİMLEGELECEK DEĞİŞİM LİDERLERİ DEĞERLENDİRME TOPLANTISI YAPILDI

Toplumsal refah, huzur ve sağlıklı aile ilişkileri #BenimleGelecek" mottosuyla hayata geçirdiğimiz sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek dahilinde, AÇEV/Eşitliğe Değer iş birliği ile başlattığımız projemizin aşamalarından biri olarak Nisan ayında gerçekleştirilen "Eşitlik için Harekete Geçiyorum" eğitiminin ardından toplumsal cinsiyet eşitliği amacıyla daha eşit bir dünya için sektörümüzün Değişim Liderleri oluşturuldu.

Eğitimin ardından planlamaların değerlendirilmesi için AÇEV/ Eşitliğe Değer ekibi ve Proje Yürütücüleri ile 14 Eylül 2022'de online toplantıda bir araya gelinmiş olup, bahse konu toplantı sonrası 30 Eylül 2022'de Değişim Liderleri 1. Buluşma toplantısını yaptı.



"GÖNÜLLÜ ADIMLAR" PROJESİ DEVAM EDİYOR

ÇEİS olarak #BenimleGelecek Projemiz kapsamında Help Steps uygulaması iş birliğiyle Eylül ayında hayata geçirdiğimiz Gönüllü Adımlar kampanyası ile 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne kadar atacağımız her adımı bağışa dönüştürüyoruz.

İlgili dönemde cep telefonuna Help Steps uygulamasını indiren tüm çalışanlarımızın atacağı her adımı, Kadın Emekçini Değerlendirme Vakfı'na (KEDV) bağışlıyoruz.

Uygulamanın Android cihazlarda kullanılabilmesi için Help Steps uygulaması ile beraber Google Fit uygulamasının da indirilerek dönüştürülmesi gerekiyor.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI SEKTÖR BULUŞMALARI İLE DEVAM EDİYOR

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi işbirliği ile sektörümüze özgü olarak hazırlanan ve 26 Eylül 2022 tarihinde başlayan Çimento Sektörü MBA Programı yoğun bir şekilde devam ediyor.

MBA yetkinliklerini çimento sektörüne uymlayan programda, 27 Ekim 2022 itibarıyla sektörümüzden misafir konuşmacılar da derslere dahil olarak bilgi birikimlerini ve tecrübelerini katılımcılar ile paylaşmaya başladılar. İlk misafir konuşmacı olarak Stratejik Yönetim dersi için Oyak Çimento Beton ve Kağıt Uyum Direktörü Özge Aşçıoğlu davet edildi. Katılımcılara yönelik olarak "Globalleşme Yolculuğundaki Şirketlerde Etik ve Uyum Programı Neden Gereklidir?" başlıklı sunum ile gerek teorik, gerekse uygulamaya yönelik kapsamlı bir bilgilendirme gerçekleştirildi.



ÇEİS-YETGEN İŞBİRLİĞİ ARTARAK DEVAM EDİYOR

MZV-MEF YetGen 21.Yüzyıl Yetkinlikleri Eğitim Programına sponsor olan ve böylece 2.000 öğrencinin kendini geliştirmesine ve kariyerini planlamasına destek olan Sendikamız sponsorluğunun yanı sıra gençlerin gelişimine daha fazla katkı sunabilmek için sektörümüze özgü olarak kurulan ve 4.000'den fazla eğitimin bulunduğu online eğitim platformu ÇEİS Kampüs Asenkron'u YetGen'li öğrencilerin kullanımına açtı. 31 Ekim itibarıyla 412 öğrenci ÇEİS Kampüs Asenkron'dan eğitim almaya başladı. ÇEİS – YetGen işbirliği kapsamında önümüzdeki dönemde, fabrika ziyaretleri ile sektörümüzden insan kaynakları yöneticilerinin katılacağı "YetGenliler İçin #ÇimentoSektörü101" serisine başlanacaktır.



ÇEİS KAMPÜS ASENKRON

Sendikamıza üye fabrikalarımızın tüm çalışanlarının kişisel ve profesyonel gelişimine katkı sunmak amacıyla kurulan ve 4.000'den fazla eğitim içeriğine sahip olan ÇEİS Kampüs Asenkron 19 Ocak 2022 tarihiyle kullanıma açılmıştır. İnternet olan her yerden her zaman kullanılabilen platformumuza 31 Ekim 2022 tarihi itibarıyla üye fabrikalarımızdan 2.234 çalışan kayıt olmuş ve eğitimlerine başlamıştır.



ÇEİS Kampüs Asenkron yeni eğitimler ile sürekli güncellenmektedir. Ekim ayında sisteme eklenen yeni eğitimler aşağıdaki gibidir:

- Planlama ve Organize Etme
- Dijital Ayak İzi
- Bireysel Birikim Yönetimi
- Dijital Çağda Ebeveynlik
- Geçen Yüzyıldan Yarına Bakış
- İş Hayatında Sağlıklı Beslenme İpuçları
- Özgeçmiş ve Niyet Mektubu Hazırlama



ÇEİS KAMPÜS

EĞİTİM

FAALİYETLERİ / EYLÜL-EKİM

EĞİTİM BAŞLIKLARI

KİŞİSEL VE PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI

Analitik Düşünme Eğitimi

Diksiyon ve İletişim Psikolojisi

Etkin Geri Bildirim

İkna Mühendisliği

İletişim Kaldırıcı EQ

İş ve Özel Yaşam Dengesi

Toplantı Yönetimi

HUKUK SINIFI

Bireysel İş Hukuku Programı I Arabuluculuk

Bireysel İş Hukuku Programı I İş Sözleşmesinin Sona Ermesi – İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (I)

Bireysel İş Hukuku Programı I İş Sözleşmesinin Sona Ermesi – İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (II)

Bireysel İş Hukuku Programı I İşçi ve İşverenin Yükümlülükleri

Bireysel İş Hukuku Programı I İşin Düzenlenmesi

Bireysel İş Hukuku Programı I Üçlü İş İlişkileri

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyum

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI

Blockchain ve Kripto Para Temelleri

Liderler İçin Politik ve Ekonomik Trendler

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI

Çalışan Deneyimi, Bağlılık ve İş İletişim için 3 Yapı Taşı

İK Süreçleri için Etkin LinkedIn Kullanımı

İş Yaşamında Nesiller ve Yeni Nesli Çimento Sektörüne Çekme

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Lead Fit

Yönetim Kurulu'nun Etkin Çalışmasında Komitelerin Rolü

DİJİTALLEŞME VE TEKNOLOJİ SINIFI

Endüstri 4.0 & Uçtan Uca Tedarik Zinciri Planlama ve Optimizasyon

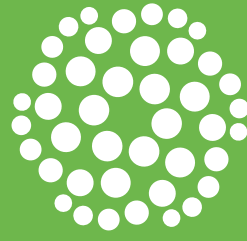
SATIŞ VE PAZARLAMA SINIFI

Marka Satışçı Olmak

OPERASYONEL GELİŞİM SINIFI

PMP Eğitimi

Stratejik Satın Alma ve Tedarik Zinciri Yönetimi



ÇEİS
KAMPÜS



523

Katılımcı Sayısı



% 91,65

Memnuniyet
Oranı



4.145

İnsan/Saat
Eğitim

EĞİTİMLERDEN



ÇEİS İSG KURULU YÜZ YÜZE TOPLANTISI

ÇEİS İSG Kurulu'nun Yüz Yüze Toplantısı 23 Eylül 2022 tarihinde Sendikamız Merkezi'nde gerçekleştirildi.

Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen faaliyetler, önümüzdeki dönem iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ile ÇEİS İSG Performans Sistemi güncellemesi hakkında değerlendirmeler yapıldı.



ÇEİS EĞİTİM ORMANI METAVERSE PROJESİ BAŞLIYOR!

Sendikamız organizasyonunda ÇEİS Kampüs, ÇEİS Kampüs Asenkron ve ÇİSİEM üzerinden örgün ve online ortamda birçok eğitim verilmektedir. Söz konusu eğitimler ile katılımcıların yetkinliklerinin geliştirilmesine odaklanılmaktadır. Bu odağın daha da geliştirilerek, eğitimlerin çevresel bir faydaya dönüşebilmesi amacıyla "ÇEİS Sanal Eğitim Ormanı METAVERSE Projesi" geliştirilmiştir. 29 Ekim 2022'de başlanan Proje ile Cumhuriyetimizin 100. kuruluş yılında, sektörümüzdeki çalışanların aldıkları eğitimlerin karşılığı olarak bir eğitim ormanı oluşturulacak. Ege Orman Vakfı ile yapılan işbirliği kapsamında yapılacak ağaçlandırma çalışması ile sektörümüzün karbon ayak izinin azaltılmasına da destek olunması amaçlandı.



Projeyi, diğer ağaçlandırma çalışmalarından ayırtıran ve Türkiye'de ilk olma özelliğini kazandıran ise gerçek ormanın yanı sıra METAVERSE evreninde de paralelde bir ormanın hayata geçirilmesidir. Katılımcılar sanal orman platformunda fabrikası adına tanımlanmış alana ağaç dikerek bakımını gerçekleştirebilecek. Sisteme sanal olarak dikilen her fidan katılımcı eğitim aldıkça ağaca dönüşecek, ağaç ise büyüyerek bir tohum verecek. İşte bu tohum, belirlenen dikim alanlarında gerçek bir fidana dönüşecek.

ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI YILLIĞI

Sendikamız tarafından yönetilen Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden İSG kültürünün yaygınlaştırılması ve benimsenmesi adına çeşitli eğitimler gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen eğitim programlarından biri olan ÇEİS İSG Liderlik Programı ile sektörümüzden 115 çalışana 12 günlük eğitim düzenlenmiş, programın sonunda katılımcılardan, fabrikalarındaki İSG ile ilgili bir konuya çözüm aradıkları bir bitirme projesi hazırlamaları istendi. 12 günlük eğitimi tamamlayarak projesini de hayata geçiren katılımcılar ÇEİS İSG Liderlik Programı Diploması almaya hak kazandılar.

Söz konusu projeler, acil durumlar, iş izin sistemi, KKD kullanımı, ergonomi gibi çeşitli konulardan oluşuyor. Her bir proje aslında katılımcının işyerine özel hazırlanmış olsa da çimento sektörünün homojen yapısı nedeniyle sektördeki diğer çimento fabrikalarına da kolayca yaygınlaştırılabilecek nitelikte projelerdir.

Buradan yola çıkılarak, hazırlanan projelerin bir yayında toplanmasının hem çimento sektöründeki hem de farklı sektörlerdeki işyerlerine yararlı olacağı değerlendirildi. Bu yayının formatının ise lisedeki, üniversitedeki yıllıklarımıza benzer bir formatta olmasının daha samimi, akılda kalıcı ve farklı olacağı düşünüldü. Bu kapsamda, ÇEİS İSG Liderlik Programı katılımcıları tarafından hazırlanan projeler Sendikamızca derlenmiş ve ÇEİS İSG Liderlik Programı Yıllığı oluşturuldu.

İSG'nin tüm çalışanlarca benimsenmesine katkı sağlaması hedeflenen, katılımcıları ağırlıklı olarak İSG dışındaki birimlerden olan, 60 projenin bulunduğu İSG Liderlik Programı projelerinin derlendiği yıllığa <https://ceis.org.tr/isg/yayinlar/> linki üzerinden erişilebilir.



İSG GLOBAL EĞİTİM SERİSİ

Avrupa'nın en büyük çimento ihracatçısı Türk Çimento Sektörü olarak, şimdi de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini dünyaya ihraç ediyoruz. Hedef kitlesi beyaz yakalı çalışanlar ile özellikle işe yeni başlayan mühendisler olan eğitim serisi; Türkçe, İngilizce, Fransızca dilinde ve İşaret Dili eklentili olarak dünyaya açıldı.

Eğitim serisine şuana kadar internet sitemiz üzerinden 24 farklı ülkeden 1.631 kişi ulaştı.



İSG ONLINE EĞİTİM SİSTEMİ

2021 yılında hayata geçirdiğimiz İSG Online Eğitim Sistemi, 2022 yılında da yenilenen içeriğiyle, aynı platform üzerinden kullanıma açıldı. Sektörümüzden yaklaşık 10.000 çalışanın yararlandığı sistemde 16 Saatlik zorunlu İSG eğitimleri verilmeye devam ediliyor. 2022 yılının Kasım ayı itibarı ile 4.965 sektör çalışanı eğitimlerini tamamladı.



KAS-İSKELET SİSTEMİ HASTALIKLARI WEBİNARI

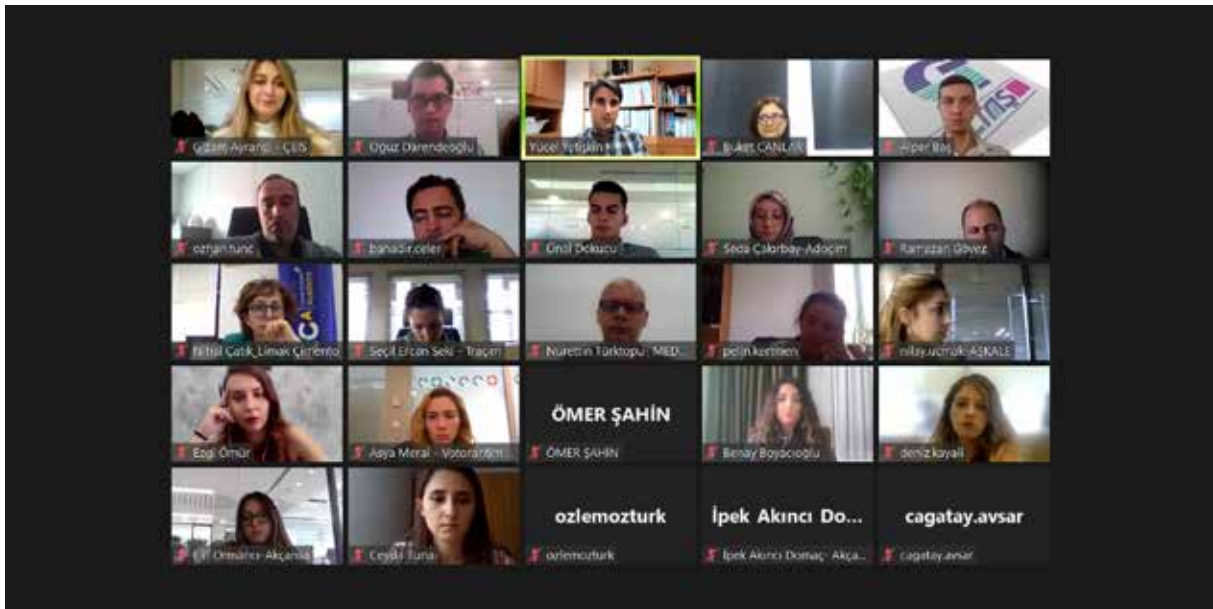
AB İSG Ajansı (EU-OSHA) tarafından 2020 – 2022 yıllarını kapsayan bir kampanya ile kas-iskelet sistemi hastalıklarına odaklanıyor. Söz konusu kampanyanın destekçileri arasında yer alan Avrupa Çimento Birliği (Cembureau) tarafından 24 Ekim 2022 tarihinde bir webinar düzenlendi.

Söz konusu webinar, Dünyadaki kas – iskelet sistemi hastalıklarına ilişkin iyi uygulamalar paylaşıldı. Bu kapsamda, Sendikamız tarafından hazırlanan Çimento Sektöründe İşe Bağlı Kas İskelet Hastalıkları Rehberi, Çalışanlar İçin İşe Bağlı Kas İskelet Sistemi Hastalıklarından Korunma Kitapçığı ile 2019 yılında Sendikamızca organize edilen Çimento Sektörü Dünya İSG Günü etkinliklerinin Sağlıklı Bir Yaşam için Harekete Geç temalı faaliyeti örnek uygulama olarak sunuldu.



GERİ BİLDİRİMLERİNİZİ ÖNEMSIYORUZ!

ÇEİS Kampüs ve ÇİSİEM üzerinden üye fabrikalarımızdaki çalışanların yetkinliklerinin gelişimi için düzenlediğimiz eğitimlere ilişkin bir anket ile üyelerimizin geribildirimlerini aldık. 14 Ekim 2022 tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz ÇEİS İSG Komitesi ve ÇEİS Eğitim Komitesi ortak toplantısı ile anket verileri üzerinden 2022 yılında düzenlediğimiz eğitimleri değerlendirerek, 2023 yılı eğitim planlarımıza ilişkin görüş alışverişinde bulunduk.



ÇEİS
KAMPÜS





249

Katılımcı Sayısı



% 91

Memnuniyet
Oranı



1.580

İnsan/Saat
Eğitim

EĞİTİM BAŞLIKLARI

YÖNETSEL

ISO45001:2018 Uygulama Eğitimi

Çalışanların İSG Süreçlerine Katılımı

Sağlık ve Güvenlikte "Kurumsal Wellbeing" Uygulamaları Eğitimi

SAĞLIK

Odyometri Okuma Kursu

SÜRÜŞ

Güvenli Sürüş Farkındalık Eğitimi -Online- (Ağır Vasıta)

TEKNİK

Risk Değerlendirme ve Risk Yönetimi Eğitimi

Yangın ve Patlama Risklerinin Yönetimi

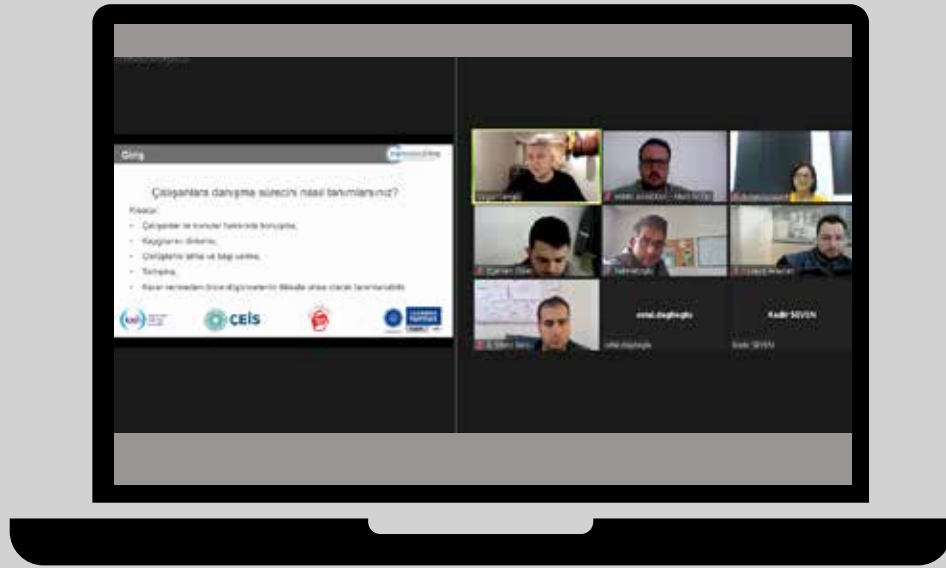
Statik Elektrik Risklerinin Yönetimi

Hazop'a Giriş

Proses Güvenliği Eğitimi

Online Simülasyon ve Kriz Yönetimi Uygulaması

EĞİTİMLERDEN



ÇİMENTO TERİMLER SÖZLÜĞÜ DİJİTAL OLARAK YAYINLANDI

Sektörümüzde çalışan işçi, tekniker ve teknisyen ile mühendislerin mesleki eğitimlerine ve yetkinliklerinin gelişimine katkıda bulunmak amacıyla, üretim, bakım ve kalite süreçlerinde kullanılan kelime, ifade ve terimlerin yer aldığı Çimento Terimler Sözlüğü'nü yayınladık.

Özellikle sektörde yeni çalışmaya başlayan mühendislerimizi, teknisyenlerimizi ve işçilerimizi odağımıza aldığımız Sözlük, çimento üretim süreciyle birlikte üretimin gerçekleştirilebilmesi için büyük öneme sahip olan bakım ve kalite süreçlerini de içermektedir. Dikkat edilmesi ve bilinmesi gerekli olduğunu düşündüğümüz kelimeleri, ifadeleri ve terimleri görsellerle daha açıklayıcı hale getirmeyi amaçladığımız Sözlüğümüze <https://lnkd.in/dJBTV2XM> link üzerinden ulaşabilirsiniz.



ÇİMENTO ÜRETİM ELEMANI MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI DEVAM EDİYOR

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

- 27 - 29 Eylül 2022 tarihleri arasında Çimko Adıyaman Çimento Fabrikası'nda 27 üretim çalışanı,
- Telafi sınavı kapsamında 03 Ekim 2022 tarihinde Vicat Konya Çimento Fabrikası'nda 8 üretim çalışanı (3'ü Oyak Ankara'dan),
- 11 - 13 Ekim 2022 tarihinde Aşkale Van Çimento Fabrikasında 25 üretim çalışanı

Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi sınavlarına katıldı.

Bugüne kadar üretim sahalarında gerçekleşen 716 adet sınav programına 489 üretim birimi çalışanı katılmış oldu.



KIRMA ELEME TESİS OPERATÖRÜ MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRME SINAVLARI DEVAM EDİYOR

Eskişehir Ticaret Odası Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ETO-METSEM) ile Sendikamız arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında Kırma Eleme Tesis Operatörü (Seviye 3) mesleğine yönelik MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları devam ediyor.

Üye işletmelerimizin kırıcı sahalarında çalışan operatörler için düzenlenen sınavlar ETO-METSEM tarafından Sendikamız koordinasyonunda yürütülürken, söz konusu sınavlara 328 çalışan katıldı.



ÇEİS-ANKARA ÜNİVERSİTESİ İŞ BİRLİĞİ YÜRÜTME KURULU 2. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS-Ankara Üniversitesi İş Birliği Yürütme Kurulu 2. Toplantısı Protokol kapsamında yer alan Elmadağ Meslek Yüksekokulu (Elmadağ MYO) evsahipliğinde 07 Ekim 2022 tarihinde gerçekleştirildi.

Kurul toplantısı öncesinde akademisyen ve öğrencilerden oluşan katılımcılara çimento sektörü, Sendikamız faaliyetleri ve Sendikamızla Ankara Üniversitesi arasında yürütülen iş birliği protokolü kapsamında gerçekleştirilecek çalışmalar hakkında bir sunum gerçekleştirildi. Sunum ardından iş birliği protokolü kapsamında Sendikamız tarafından Elmadağ MYO bünyesinde kurulan bilgisayar laboratuvarının açılışı Elmadağ Kaymakamı ve Belediye Başkanı'nın katılımlarıyla gerçekleştirildi.

Açılış töreninin ardından tertip edilen Kurul Toplantısında 2022-2023 öğretim yılı öncesinde protokol kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler hakkında kurul üyeleri bilgilendirilirken ve gerçekleştirilmesi gereken çalışmalara ilişkin kararlar alındı.



AKÇANSA'NIN İHRACATTA ÖNE ÇIKAN ÇİMENTO ÜRÜNÜ ASTM C150 TYPE I/II'YE EPD BELGESİ



Sektöründe sürdürülebilirlik raporunu ilk yayınlayan şirket olan ve 2030 sürdürülebilirlik yolculuğunu 'Gelecek için sorumlu çalışma' prensibiyle açıklayan Akçansa çalışmalarını yaşam döngüsü bakış açısıyla sürdürüyor.

Şirketin Çanakkale limanından uzun yıllardır yurt dışına ihraç ettiği ASTM C150 Type I/II Portland çimentosu artık The International EPD System tarafından verilen Çevresel Ürün Beyanı (EPD) Belgesi'ne sahip.

Konuya ilişkin görüşlerini paylaşan Akçansa Genel Müdürü M. Zeki Kanadıkırık şunları söyledi: "Türkiye'nin lider yapı malzemeleri şirketi olarak sürdürülebilirlik hedeflerimiz kapsamında bulunduğumuz bölgelerde ve Türkiye ekonomisi için değer üretirken, hayata geçirdiğimiz yenilikçi çalışmalar ile tüm paydaşlarımız için olumlu etki yaratmaya odaklanıyoruz. Gelecek yolculuğumuzu buradan tasarlamak en büyük önceliklerimizden biri. Bu kapsamda uzun yıllardır yurt dışına ihraç ettiğimiz ASTM C150 Type I/II çimento ürünümüzün tüm yaşam döngüsü boyunca çevresel etkilerini EPD belgesi ile şeffaf ve karşılaştırılabilir olarak paylaşıyoruz. Artı Yaşam sloganıyla; değer yaratan çalışmalara imza atmayı sürdüreceğiz".

AŞKALE'NİN MÜŞTERİLERİYLE GERÇEKLEŞTİRDİĞİ BULUŞMALAR SAMSUN'DA BAŞLADI; ERZURUM'DA BİTTİ

Tüm işletmelerinde benimsediği; çağdaş, güvenilir, rekabetçi ve dinamik yönetim anlayışıyla elde ettiği kaynakları Türkiye'nin enerjisine aktarmayı amaçlayan Aşkale Çimento Grubu, paydaşlarıyla bir araya geldiği programlarını sürdürüyor.

Müşteri buluşmaları Samsun'da başladı

Aşkale Çimento Grubu İcra Kurulu Başkan Fatih Yücelik'in ev sahipliğinde Samsun'dan başlayan Trabzon ve Gümüşhane'de devam eden müşteri buluşmalarının sonuncusu Erzurum'da gerçekleştirildi. Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, Yönetim Kurulu Üyesi Yavuz Saatçioğlu, İcra Kurulu Başkanı Fatih Yücelik, Strateji, İnsan Kaynakları ve Kurumsal İlişkiler Genel Müdür Yardımcısı Burak Kürkcü, Pazarlama, Satış ve Hazır Betonlar Genel Müdür Yardımcısı Çağan Alpas, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Efkân Eroğlu ve diğer yöneticilerin katılımı ile son olarak Erzurum'da gerçekleştirilen toplantıya Aşkale ve Erzincan Çimento Fabrikaları'nın bayileri katıldı.

Tüm negatif gelişmelere rağmen...

Aşkale Çimento Grubu İcra Kurulu Başkanı Fatih Yücelik, Samsun, Trabzon ve Erzurum'da yapılan programlarda yaptığı değerlendirmede, tüm dünyayı uzun bir süredir olumsuz şekilde etkileyen pandemi ve sonrasında küresel yaşamın her alanından ortaya çıkan tablolar, savaşlar, küresel tehditler ve kırılgan şartlarla birlikte; Türkiye'nin de içinde bulunduğu coğrafik, sosyal ve ekonomik gelişmeleri en doğru şekilde takip ederek faaliyetlerini sürdürmeye devam ettirdiklerini söyledi.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER**“Zorlukları birlikte aşacağız”**

Fatih Yücelik yaptığı konuşmada, son yıllarda yaşamın odağına yerleşen pandemi ve özellikle bir çok nedene bağlı olarak etkisi hızla artarak devam eden, sarsıcı küresel sorunlara dikkat çekerken, “Çimento sektöründe; başta girdilerdeki ciddi artış ile birlikte satış rakamlarındaki düşüşler ve dünya genelinde baş gösteren enerji krizine karşı sürekli olarak stratejiler geliştirmekteyiz. Belirsizliklere karşı temkinli ve öngörülü adımlar atmamız gerektiğini elbette biliyoruz. Her şeye rağmen daha güzel bir geleceğe olan inancımızı asla yitirmiyoruz. Kalitemiz, tecrübemiz ve vizyonumuz ile üretmeye devam edeceğiz. Yaptığımız bütün faaliyetlerde ve çalışmalarda emeği olan tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum. Bizler bir aileyiz ve zorlukları bu bilinçle aşacağız” dedi.

**ÇİMENTAŞ'TAN KADIN
SPORCULARA DESTEK**

Çimentoaş, hayatın her alanında kadınların katılımının önemine dikkat çekmek ve kadınların spor alanında kapasitelerinin geliştirilmesini desteklemek için İzmir Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübü Hentbol Kadın Takımı'na sponsor oldu. Celal Atik Spor Salonu'nda Kulüp Başkanı Ersan Odaman, Çimentoaş Yönetim Kurulu Başkanı Taha Aksoy, Çimentoaş CEO'su Cenker Mirzaoğlu, İnsan Kaynakları Direktörü Melek Özen, Strateji ve İş Geliştirme Direktörü Ali Tarlakazan ve Pazarlama Uzmanı Fıratcan Filiz'in katılımıyla gerçekleşen imza töreni ile Çimentoaş markası, Süper Lig'deki kadın hentbolcuların formalarına yerleşti.

Kulüp Başkanı Odaman, “İzmir'in en köklü ve güçlü kurumlarından biri olan Çimentoaş ile yaptığımız iş birliği için mutluyuz. Bu birliktelik, henüz bir başlangıç ve önümüzdeki dönemde daha da büyüyecek. Aralık ayında oynayacağımız Avrupa Kupası maçlarımızda tüm Çimentoaş Ailesi'ni aramızda görmek istiyoruz” dedi. Çimentoaş Yönetim Kurulu Başkanı Taha Aksoy ise “Spor ile kadının buluşmasına destek olma ilkemiz var. Bu iş birliği ile İzmir'in en önemli marka değerlerini birleştirdik. Bu iş birliği iki taraf içinde hayırlı uğurlu olsun” yorumunu yaptı.

FERPA ÇİMENTO ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDI

Temmuz ayında üyemiz Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. bünyesinden Ferpa İnşaat Sanayi Petrol Ürünleri Tic. ve Paz. Ltd. Şti. bünyesine katılan Kayseri ve Niğde Çimento Fabrikaları ile Ankara Öğütme Tesisi olarak Ferpa Çimento A.Ş. 20 Eylül 2022 tarihi itibarıyla Sendikamız üyeleri arasına katılmıştır.



NUH ÇİMENTO KAPASİTE ARTIŞI GERÇEKLEŞTİRECEK

Nuh Çimento "Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Santrali Kapasite Artışı" projesi için hazırlık çalışmalarına başladı. Edinilen bilgiye göre; 80 milyon TL'ye mal olması beklenen proje için Çevresel Etki Değerlendirmesi Başvuru Dosyası Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na sunuldu. Dosyayı formata uygun bulan Bakanlık ÇED sürecini başlattı.

Kapasite artışı tesis sahasına eklenecek ilave Türbin Generatör sistemi ile sağlanacak. Mevcut tesiste atık ısıdan elektrik üretimi için 18 MWm (17,73 MWe) kurulu güce sahip enerji santrali bulunuyor. Söz konusu proje kapsamında, ilave 12 MWm/11,82 MWe buhartürbini ilavesi ile ısı gücünün 30 MWm/29,55 MWe olması planlanıyor.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLEROYAK'TAN YENİLENEBİLİR
ENERJİ HAMLESİ

OYAK, grup şirketlerinin enerji ihtiyacını karşılamak amacıyla lisanssız yenilenebilir enerji santralleri kuracağını açıkladı. Şirket tarafından yapılan açıklamada, OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş.'ye ait tesisin, arazi üzerine kurulu Türkiye'nin en büyük lisanssız güneş enerjisi santrali (GES) olacağı belirtildi.

OYAK Genel Müdürü Süleyman Savaş Erdem, enerji gündeminin küresel ekonomiye yön verdiği bir dönemde yenilenebilir kaynaklara yatırımın önemine dikkat çekti. Erdem, dünya bir enerji geçişi yaşarken şirketlerin de sorumluluk alarak sürdürülebilir bir yaşam için değer yaratacak inisiyatifler belirlemesi gerektiğini vurguladı. Erdem, sözlerini şöyle sürdürdü:



1.500 dönüme kurulacak

"Çevre dostu teknolojilere yatırım yaparak ve temiz enerji kaynaklarını kullanarak bizden somaki nesillere daha iyi bir gelecek bırakmak için somut adımlar atıyoruz. İş modelimizi sürdürülebilirlik perspektifinde güçlendirmek için son 6 yıldır çalışmalarımıza hız kazandırdık. Arazi üzerine kurulacak Türkiye'nin en büyük lisanssız güneş enerjisi santrali için çalışmalara başladık. Avrupa Yeşil Mutabakatı'na uyumla geliştirdiğimiz bu projeyle; üretim için ihtiyacımız olan enerjiyi alternatif kaynaklarla desteklemeyi ve karbon yoğun sektörlerimizde karbon emisyonunu düşürmeyi hedefliyoruz. Toplam elektrik

tüketiminin %30,1'ini yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılamayı hedeflediğimiz OYAK Çimento Beton Kâğıt Sektörü Şirketlerimizden OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş.'nin iç tüketiminin bir kısmını karşılamak amacı ile yaklaşık 100 MW kurulu gücünde lisanssız güneş enerjisi santrali kuruyoruz. Santral, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'nun (EPDK) konuya ilişkin yönetmeliğine uygun şekilde Ankara'da başlangıç olarak yaklaşık 1.500 dönümlük bir alana inşa edilecek."

OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI
A.Ş.'DEN KARBONDİOKSİT
EMİSYONU DÜŞÜK GRİ
ÇİMENTO

OYAK Grubu Şirketleri arasında yer alan, Türkiye'nin Net-Zero taahhüdü veren ilk çimento şirketi OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş., ürün gamına sürdürülebilirliği ön plana alan ürünler eklemeye devam ediyor.

OYAK Çimento'dan yapılan açıklamaya göre, Türkiye çimento endüstrisinin kapasite ve pazar lideri konumundaki OYAK Çimento'nun gri çimento ailesine kattığı CEM VI (S-LL) 32,5 R tip ürünü, ton başına 400 kg'm altında karbondioksit emisyonu ile üretiliyor. Yeni gri çimento aynı zamanda Türkiye çimento sektöründe G uygunluk belgesi alan ilk "CEM VI" sınıfı ürün oldu.

Alfacem markasıyla sunulan CEM VI (S-LL) 32,5 R, içeriğindeki öğütülmüş yüksek fırın cürufu ve kalker katkısı ile çevresel etkilere karşı maksimum direnç gösterirken hem çevreye hem de döngüsel ekonomiye büyük fayda sağlıyor. Ürün, düşük hidrasyon ısısı sayesinde kütle betonlarında termal çatlak oluşumunu da önüyor.

Portland çimentoya göre %50 daha az karbon emisyon değeri bulunan Alfacem, bu özelliği ile OYAK Çimento'nun "Net-Zero" vizyonuna da önemli katkı sağlıyor.

ABD, Rusya, İsrail, Romanya ve Fas'ın da aralarında olduğu 85 ülkeye ihracat gerçekleştiren OYAK Çimento hem üretim süreçlerinde hem de nihai ürünlerinde karbondioksit emisyonunu azaltmak amacıyla yürüttüğü özgün projeleriyle çimento sektörüne öncülük ediyor.

OYAK Çimento bugüne kadar karbondioksit emisyonunun ana kaynağı olan klinker üretim süreçlerinde alternatif yakıt kullanımını da yüzde 25 seviyelerine çıkardı.

OYAK Çimento, alternatif hammadde kaynakları ve endüstriyel simbiyoz ile doğal kaynak tüketimlerini azaltarak doğaya zararlı atıkları bertaraf ederken, döngüsel ekonomiye de katkıda bulunuyor. OYAK Çimento aynı zamanda, atık ısıdan enerji üretimi ve güneş enerjisi projeleriyle dolaylı karbon emisyonu etkilerini de azaltıyor.

Kalsine kil teknolojisinde dünyaya örnek

OYAK Çimento, düşük karbon ayak izine sahip kalsine kil teknolojisi ile dünya çimento sektörüne öncülük ediyor. Dünyanın ilk kalsine kil entegrasyonuna sahip çimento fabrikalarını kuran OYAK Çimento'nun ürettiği kalsine kil, Portland klinkerine oranla %90'lara ulaşabilen oranda daha düşük karbon ayak izine sahip bir bağlayıcı olarak biliniyor.



SEZA ÇİMENTO "EKONOMİYE DEĞER KATANLAR" ÖDÜLÜNE LAYIK GÖRÜLDÜ

Elazığ Ticaret ve Sanayi Odası ile Elazığ Ticaret Borsası tarafından organize edilen "Ekonomiye Değer Katanlar Ödül Töreni"nde Elazığ ilinde faaliyetlerini gerçekleştiren Seza Çimento ödüle layık görüldü.

Türkiye'nin en çevreci fabrikası

Cumhuriyet tarihinin bölgedeki en büyük özel sektör yatırımı olan ve Türkiye'nin en çevreci Çimento Fabrikası olma özelliğini taşıyan Seza Çimento Fabrikası, Ekonomiye Değer Katanlar ödülüne layık görüldü.

Seza Çimento Fabrikası Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık adına ödülü Fabrika Müdürü Ahmet Tursun aldı. Ödülü Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, Elazığ TSO Başkanı Asilhan Arslan ve Ticaret Borsası Başkanı Mehmet Ali Dumandağ takdim etti.



INTERCEM 110'UNCU KONFERANSINI 19-21 EYLÜL'DE İSTANBUL'DA GERÇEKLEŞTİRDİ



Dünya çimento sektörünü bir araya getiren INTERCEM'in 110'uncu buluşması, Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği'nin (ÇCSİB) iş birliğiyle 19-21 Eylül tarihleri arasında İstanbul'da düzenlendi.

Yücelik: "İklim değişikliği konusunda sektör olarak üzerimize düşen düşük karbonlu üretim yapmak"

19-21 Eylül tarihlerinde İstanbul'da dünya çimentocularını buluşturan Intercem'in açılışında konuşan TÜRKÇİMENTO Yönetim Kurulu Başkanı Fatih Yücelik, "İklim değişikliğiyle mücadele konusunda üzerimize düşen görev düşük karbonlu üretim yapmaktır. Çimento sektöründe enerji verimliliği yatırımları, biyokütle kullanımı, atık ısıdan elektrik üretimi, katkılı çimento üretimi konularında, büyük yatırımlar yapılıyor" dedi.

Dünya çimento sektörünü bir araya getiren INTERCEM'in 110'uncu buluşması, Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği'nin (ÇCSİB) iş birliğiyle 19-21 Eylül tarihleri arasında İstanbul'da düzenlendi. Intercem İstanbul'un açılış konuşmasını yapan TÜRKÇİMENTO Yönetim Kurulu Başkanı Fatih Yücelik, dünyanın dört bir

yanından Asya ve Avrupa'nın buluşma noktası İstanbul'a gelen dünya çimentocularına Türkiye çimento sektörünün bugünü ve geleceğe dönük çalışmalarını anlattı.

Türkiye çimento sektörünün kurulu üretim kapasitesi ile dünyada beşinci, Avrupa'da ise lider üretici konumunda olduğunu belirten Yücelik, konuşmasında sektöre ait şu bilgileri paylaştı:

"Türkiye'de faaliyet gösteren 76 çimento fabrikasının yıllık çimento üretim kapasitesi yaklaşık 118 milyon ton. Fabrikalarımız, %69 kapasite kullanım oranıyla faaliyetlerini sürdürüyor. 2021 yılında çimento üretiminde, bir önceki yıla göre %7,2 artış yaşandı. Böylece 82 milyon ton çimento üretimi gerçekleşti. İç satışlar, bir önceki yıla göre %5,9 oranında artışla 62,7 milyon tona ulaştı. 2021'de çimento sektörünün toplam ihracatı değer bazında %14 artarak 1 milyar 266 milyon dolara çıktı. Toplam ihracat miktarı ise %1,7 düşüşle 30,8 milyon tona indi. Bu yılın ilk yarısında ise TÜRKÇİMENTO üyelerinin çimento üretimi, geçen yıla göre %10 geriledi. Bu dönemde önceki yılın aynı dönemine göre iç satışlar %14,5 düşerken, çimento ihracatı da %6,5 arttı."

Konuşmasında sürdürülebilirlik konusuna da değinen Fatih Yücelik, şunları söyledi:

"Sürdürülebilirlik konusu, birçok sektör için artık isteğe bağlı bir tercih ya da bir lüks olmaktan çıktı. Bu uygulamaları iş süreçlerine dahil etmekte geciken şirketleri zor günlerin beklediğini söylemek yanlış olmayacaktır. İklim değişikliğiyle mücadele konusunda üzerimize düşen görev düşük karbonlu üretim yapmaktır. Çimento sektöründe enerji verimliliği yatırımları, biyokütle kullanımı, atık ısıdan elektrik üretimi,

16. TÜRKÇİMENTO ULUSLARARASI TEKNİK SEMİNER VE SERGİSİ ANTALYA'DA YAPILDI

Çimento sektörüne teknoloji ve ekipman sağlayan ulusal ve uluslararası tedarikçi firmalarla sektörü bir araya getiren 16. TÜRKÇİMENTO Uluslararası Teknik Seminer ve Sergisi, "Yeşil Dönüşümde Çimentonun Geleceği" temasıyla Kaya Palazzo Golf Resort Belek Hotel'de gerçekleşti.

Seminerin açılışını TÜRKÇİMENTO Yönetim Kurulu Başkanı Fatih Yücelik gerçekleştirirken, konuşmasında özellikle sürdürülebilirlik kapsamında enerji maliyetleri ve alternatif yakıt konularının altını çizdi. Fatih Yücelik'in konuşmasının ardından Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU) CEO'su Koen Coppenholle küresel çimento sektöründeki son gelişmeleri katılımcılarla paylaştı. Açılışa katılan Çimento ve Beton Birliği CEO'su Thomas Guillot ise düşük karbonlu beton ve çimento üretimi konusunda bilgi aktardı.



Pandemi nedeniyle bu yıl gerçekleşen seminer ve sergi; Türkiye'deki çimento endüstrisini ulusal ve uluslararası tedarikçilerle buluşturdu. Üreticilerin son gelişmeleri takip etmesi açısından önemli olan etkinlik, katılımcılara iş alanlarını kıyaslama şansı verirken yeni yatırımları değerlendirme fırsatı da yaratıyor.

Bu yıl bir yenilik olarak etkinliğin ilk günü "2023'e Küresel Bakış" temalı CEMINT programı ile başladı. CEMINT 2022'de 2023 yılı çimento sektörü dış ticaret öngörülerini ve ihracat yol haritasının belirlenebilmesi ve pazarların çeşitlendirilmesi konularında sunumlar yapıldı.





ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI YILLIĞI 2019 - 2021



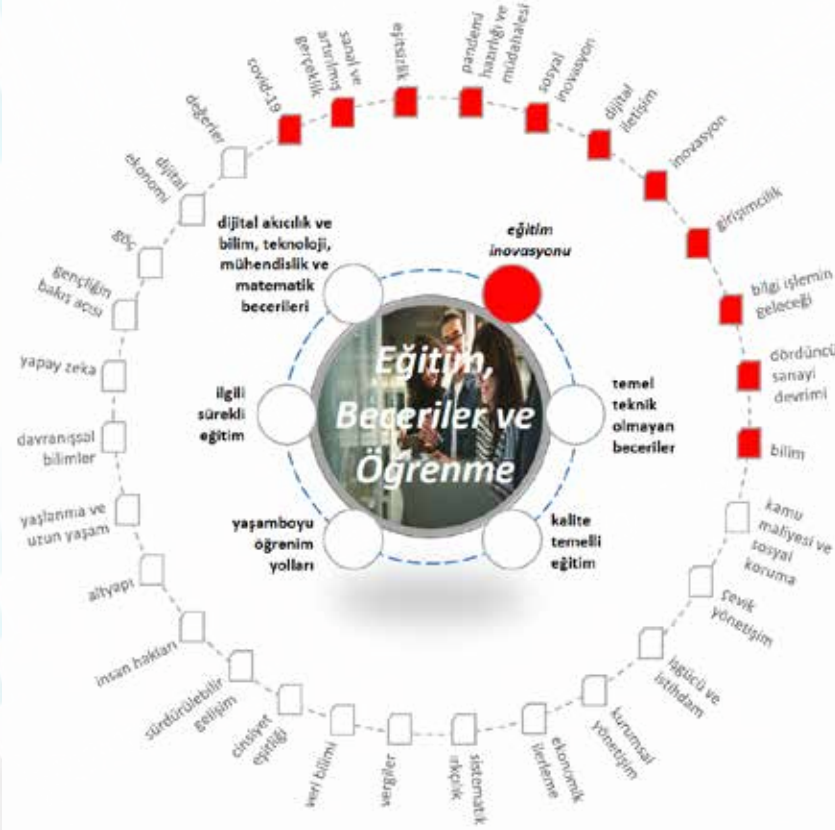
ÇEİS İSG Liderlik Programı Yıllığına yukarıdaki Qr kodu kullanarak ya da <https://ceis.org.tr/isg/yayinlar/> adresinden ulaşabilirsiniz.

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

Pandemiden önce bile teknolojik yenilik, eğitim materyallerinin üretilme, eğitim içeriğinin dağıtılma, materyallerin öğrencilerle etkileşime geçme ve eğitim sonuçlarının değerlendirilme biçimlerini değiştiriyordu. Teknoloji şirketleri ders kitaplarını dijitalleştiriyor ve oyunlaştırılmış öğrenmeye dayalı içerik oluşturuyor veya kitlesel açık çevrimiçi kurslar aracılığıyla eğitim sunumunda devrim yaratmaya çalışıyor. Bununla birlikte, özellikle ilk ve orta düzeyde bazı eğitim sistemleri, en temel, yaygın olarak bulunan öğrenme teknolojilerini bile dahil etmekte nispeten yavaş olmuştur ve teknolojiye eşit olmayan erişim, COVID-19 sırasında çevrimiçi eğitim çabalarını engellemiştir. Teknoloji, uzun süredir, özellikle kırsal kesimde veya ulaşılması zor topluluklarda ve geleneksel olarak ötekileştirilmiş gruplar arasında, eğitime eşit olmayan erişimle ilgili sorunları ele almanın potansiyel bir yolu olarak görülse de, pandemi, daha ilgili altyapıya duyulan ihtiyacı vurguladı. UNICEF'e göre, DSÖ'nün COVID-19'u pandemi ilan etmesinden birkaç ay sonra, **2020'nin ortalarından itibaren, 71 ülkedeki nüfusun yarısından azının uzaktan eğitim amacıyla internete erişimi vardı.**

Eğitimin verilmesine ek olarak, okul müfredatı açısından da daha fazla yenilik gerekmektedir. UNICEF okuma, yazma ve matematik gibi zor becerilerle problem çözme ve yaratıcılık gibi temel teknik olmayan beceriler arasında denge kurulmasını savunmuştur. Ek olarak, son araştırmalara göre, öğretim artık sınıf önünde öğretim yoluyla yapılmamalıdır. Pedagoji, özellikle kişiselleştirilmiş öğrenme söz konusu olduğunda, inovasyon için olgunlaşmış bir alandır. Bununla birlikte, araştırmalar, yeni öğrenme araçlarının her zaman ulaşılması zor gruplarla etkileşimi sağlamadığını da vurguladı - ve ilgili inovasyonun etkinliğinin izlenmesiyle eşleşmesi kritik önem taşıyor. Finansman, denemelere stratejik olarak tahsis edilmelidir ve gelecekte herhangi bir başarı halinde büyütülebilir. Bu fırsatı genişletmeyi amaçlayan daha büyük kamu-özel işbirliği de faydalı olabilir. Hükümetler her sınıfı doğrudan etkileyemeyeceğinden, bunun yerine geleceğe yönelik müfredat ve daha yenilikçi formatlar için doğru koşulları oluşturmaya odaklanmalıdır. Eğitim sektörü hem değişime karşı oldukça hassas hem de ekonominin temel direklerinden biri olduğundan, daha iyi veri toplama etkinliğinin sağlanmasına yardımcı olabilir.

Tablo-2. Eğitim inovasyonunun unsurları

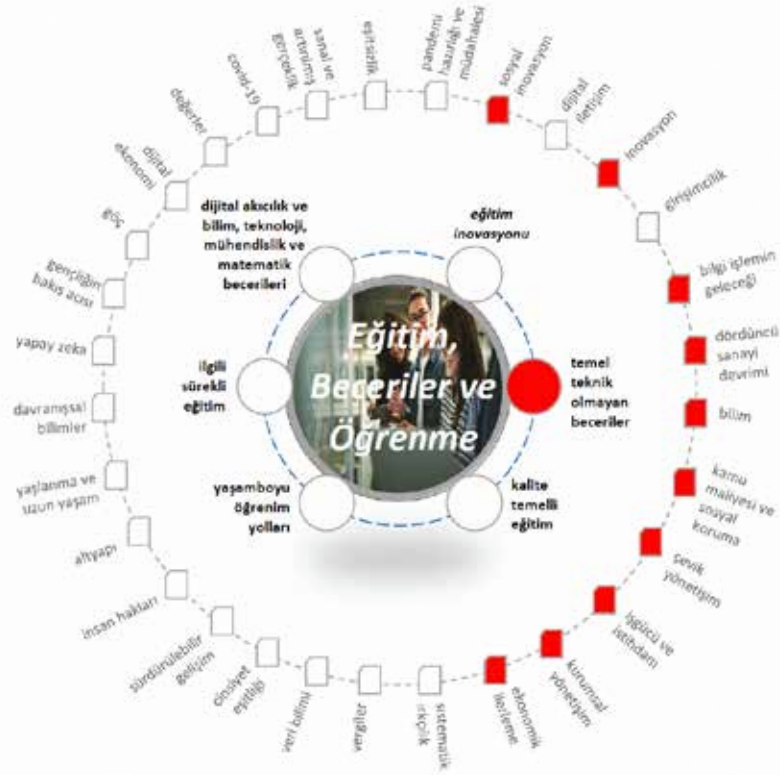


UYARLANABİLİRLİĞİ ARTIRMAK İÇİN TEKNİK OLMAYAN BECERİLER ÖĞRETİMDE DAHA BELİRGİN BİR YERE SAHİP OLMALIDIR

2020’de yayınlanan bir Dünya Ekonomik Forumu raporuna göre, **2025 yılına kadar**, insanlar, makineler ve algoritmalar arasında ortaya çıkan işbölümü nedeniyle yaklaşık **85 milyon iş kaybedilebilir**. Ancak yeni dinamiklere daha iyi adapte olan **97 milyon daha fazla iş ortaya çıkabilir**. Rapora göre, **2025 yılına kadar** öne çıkan ilk 10 beceri arasında **yaratıcılık, liderlik ve esneklik** gibi yumuşak beceriler yer alıyor. Eğitim genellikle gelecekte yeniden beceri kazanma, kendini gerçekleştirme ve bir sivil kimlik oluşturma için bir temel sağlayabilirken, standart kariyer yolları gelişmeye devam ettikçe ve her zamankinden daha az doğrusal hale geldikçe, belirli eğitim müfredatı sabit kalmaz. Tek bir beceri setinin veya uzmanlık alanının gelecekte uzun vadeli bir kariyeri sürdüremeyeceği konusunda geniş kapsamlı bir fikir birliği olsa da, 21. yüzyılın temel yumuşak becerileri - sadece yaratıcılık ve esneklik değil, aynı zamanda karmaşık problem çözme, eleştirel düşünme ve işbirliği - insanların iş piyasasının değişen ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlamalarını sağlamak için çok önemli olacaktır.

Bu teknik olmayan beceriler, temel eğitimde erken yaşta geliştirilmeli ve daha sonra kolejlerde ve üniversitelerde ve ideal olarak bir yetişkin olarak yaşam boyu öğrenme sırasında geliştirilmelidir. Bir eğitim sistemi, güçlü bir sosyal beceriler temeli sağlayarak, yalnızca gelecekteki işlere daha fazla uyum sağlamak için değil, aynı zamanda genel olarak iyileştirilmiş bir yaşam kalitesi için bir katalizör görevi görebilir. Bununla birlikte, endüstriler arasında beceri talebinin değişmesi, müfredatın düzenli olarak güncellenmesini ve uyarlanmasını gerektirecektir. Çünkü işgücü piyasalarının evrimi tarafından doğal olarak bilgilendirilmektedirler. Müfredat yükseltmeleri, büyük, seyrek revizyonlarla ilişkili aşırı kesinti ve uygulama gecikmesinden kaçınmak için kademeli olarak sistemlere yerleştirilmelidir. Tek bir kuruluş bu yumuşak becerileri tek başına sağlayamaz ve kesinlikle bir kişinin yaşamı boyunca sağlayamaz. Bu nedenle yeterli öğrenme sistemlerinin oluşturulması hem kamu hem de özel kurumlardan en azından belirli miktarda girdi gerektirir. Genel olarak, müfredat tasarlanırken hükümetten, işletmelerden ve sivil toplum kuruluşlarından gelen görüşlerin bir araya getirilmesine daha fazla önem verilmelidir.

Tablo-3. Temel teknik olmayan becerilerin unsurları

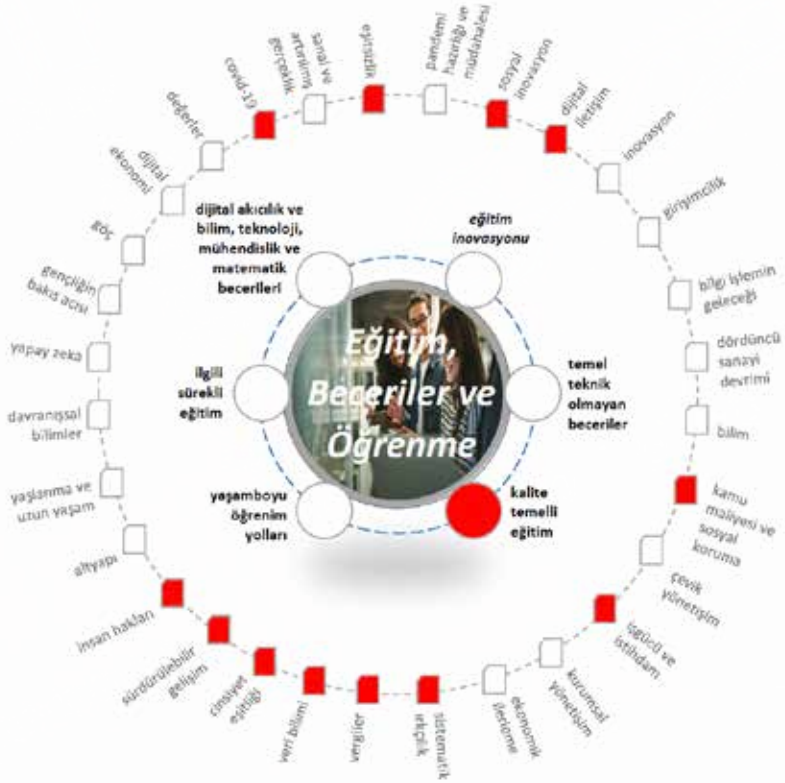


HAYATTA EŞİT FIRSATLAR TEMEL EĞİTİME EŞİT ERİŞİMİ GEREKTİRİR

2020’de yayınlanan bir UNESCO raporuna göre, **ülkelerin %10’undan daha azında eğitim sistemlerine tam katılımı sağlamaya yardımcı olan yasalar var ve en yoksul ülkelerin %40’ı COVID-19 sırasında “risk altındaki öğrencileri” desteklemedi.** Pek çok ülke yeterli ilköğretimi sağlayabilmekle birlikte, pek çoğu kalite ve erişilebilirlik ile mücadele etmektedir; Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel İnsan Sermayesi Raporu’na göre, bu durum özellikle Sahra altı Afrika, Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Güneydoğu Asya’nın bazı bölgeleriyle ilgili. UNICEF’e göre, dünya çapında **175 milyondan fazla çocuk okul öncesi eğitim almıyor ve erişim açısından eşitsizlik özellikle yoksullar ve dezavantajlı kesimler arasında yüksek olmaya devam ediyor.** Tüm ülkelerin yaklaşık üçte ikisi ilköğretimde cinsiyet eşitliğine ulaşmış olsa da, kızların ortaöğretime başlama olasılığı hala erkeklerden daha düşüktür; engellilik ve etnik bir azınlığa üyelik daha fazla engel oluşturabilir. Çocukların temel eğitime kaydının artırılmasına ek olarak, öğrenme altyapısına - öğretmen yetiştirmeye ve sadece okul saatlerinde değil evde de sağlıklı ve güvenli öğrenme ortamları oluşturmaya daha fazla odaklanılmalıdır.

Temel eğitime daha fazla erişim sağlamak, Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (SKH) ilerletmek için esastır. Erişimi artırma çabalarının yanı sıra, kaliteyi iyileştirmek için daha uyumlu çabalara ihtiyaç vardır. Bu, en azından kısmen, öğrenme sonuçlarını kıyaslamak ve daha az silolu eğitim ve daha bireyselleştirilmiş öğrenme yolları sağlamak için daha net, daha yaygın olarak tanınan küresel standartlar getirerek yardımcı olabilir. Geniş çapta erişilebilir, yeterli bir temel eğitim sağlamanın yaygın olarak paylaşılan, kalıcı bir engeli maliyettir. UNESCO’nun BM’inin Binyıl Kalkınma Hedefleri (2015 için hedeflenen SKH’lerin öncülleri) hakkındaki incelemesine göre, **2030 için temel eğitim hedeflerine ulaşmak için her yıl ek 22 milyar dolara ihtiyaç duyulacak.** Ve 2020’de yayınlanan bir UNESCO raporuna göre, **Ülkelerin %41’i, engellilik gibi bireysel eğitim özellikleri hakkında anlamlı anketler yapmıyor veya ilgili verileri kullanıma sunmuyordu.** Bu, özellikle gelişmekte olan ülkelerde yeni finansman ve veri toplama modellerine yönelik acil ihtiyacın altını çiziyor. Teknolojik yenilik, özellikle kırsal kesimdeki çocuklar ve ebeveynleri ile birlikte düzenli olarak göç eden çocuklar söz konusu olduğunda, sorunu çözmeye yardımcı olacak araçlardan biri olabilir.

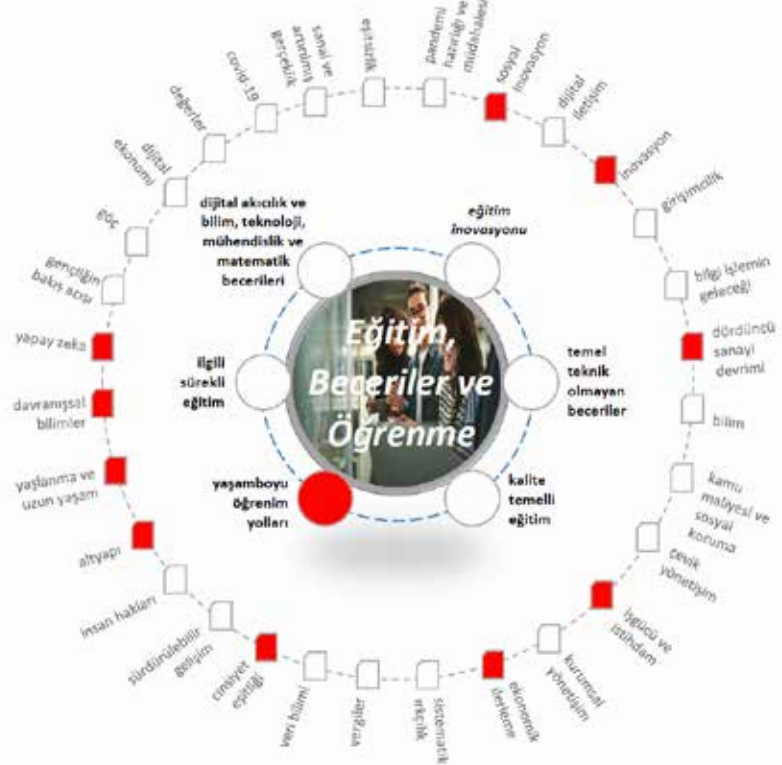
Tablo-4. Kalite temelli eğitimin unsurları



EĞİTİM GEREK İŞÇİ GEREKSE İŞVEREN AÇISINDAN TİPİK OLARAK YAŞAMIN ERKEN BİR AŞAMASINDA KAYIP OLARAK SONA ERİYOR.

McKinsey&Company'ye göre, Avrupa ve ABD'de tekrarlanabilir görevlerde **fiziksel ve el becerilerine olan talebin önümüzdeki 10 yılda %30 oranında düşmesi beklenirken, kodlama gibi teknolojik becerilere olan talebin %50'den fazla artması bekleniyor**. Kariyer yolları, temel işgücü piyasası aksaklıkları tarafından giderek daha fazla değiştiğinden, örgün eğitimin tamamlanmasından sonra da dahil olmak üzere, geleneksel okulların içinde ve dışında, her yaşta yaşam boyu öğrenmeye artan bir ihtiyaç vardır. Yetişkin eğitimi hayati önem taşır; çalışanların yeni beceriler kazanmalarına yardımcı olmak, işsizliği azaltmanın, kaynaklara eşit olmayan erişimi ele almanın ve yaşlıları işgücüne dahil etmenin önemli bir yolu olacaktır. Dünya Ekonomik Forumu'nun **Küresel İnsan Sermayesi Raporu'na göre, 25 yaşın altındaki dünyadaki yeteneklerin yaklaşık %84'ü eğitim yoluyla "optimize edilirken" bu rakam 25 yaşın üzerindeki için %45'e düşüyor**. 25 yaşın üzerindeki insanları yeni beceriler kazanmaya daha iyi dahil etmek için, UNESCO Hayat Boyu Öğrenme Enstitüsü, ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesini ve toplum merkezleri aracılığıyla yaşam boyu öğrenmenin sağlanmasını tavsiye etmiştir.

Okuryazarlık ve temel beceri programlarının ulusal eğitim gündemlerine daha iyi entegre edilmesi, yaşam kalitesinin artmasına yol açabilir. Gelişmekte olan pek çok ülke, gençler için eğitime yapılan yatırımı artırma konusunda önemli ilerleme kaydetmiştir, ancak dünya çapındaki eğitim sistemleri, öğrenmenin yaşamın erken bir aşamasında ön yüklemeyi vurgulamaya devam etse de, yaşlı nesilleri eğitimsel kazanımla ancak giderek artan bir şekilde eğitimsel kazanımlarla baş başa bırakmaktadır. zayıf hafıza. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün Yetişkin Becerileri Anketinde belirtildiği gibi, beceriler kullanılmadıklarında azalmaktadır; Tipik becerilerin yaşam döngüsünü doğru bir şekilde haritalamak, insanların yetkinliklerini yenileme ihtiyacı duyacakları noktaları tahmin etmek için anahtardır - ister sadece kariyer değiştirmek, ister bir aile üyesine baktıktan sonra işgücüne yeniden girmek, isterse uzun bir süre sonra iş gücüne girmek olsun. hastalık. İdeal olarak, eğitim sistemleri temelde güçlü bir kamu sektörü sayesinde gelişebilir. Ancak, hükümetler ve eğitimciler özel sektörle birlikte çalışarak, kariyerlerinin her aşamasında çalışanlara öğrenme ve eğitim fırsatları sağlamak için potansiyel olarak daha gerekli altyapıyı geliştirebilirler.



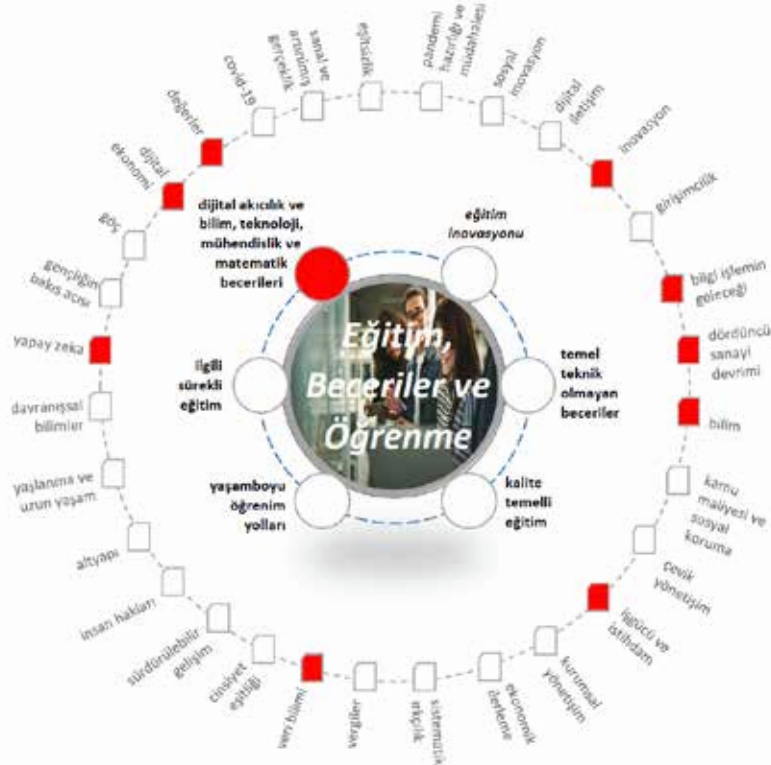
Tablo-5. Yaşamboyu öğrenim yollarının unsurları

DİJİTAL BECERİLER ÖNEMLİDİR, ANCAK GERÇEK DİJİTAL AKICILIK, ETİK KONULARI TEKNİK BAŞARIYA UYGULAMAK ANLAMINA GELİR.

Teknoloji, yakın geleceğin ne kadar dijitalleşeceğini daha net hale getirecek şekilde insanları sevdiğine ve işlerine bağlayarak COVID-19 sırasında çok önemli bir yaşam çizgisi sağladı. Yeni bir normale doğru ilerlerken ortaya çıkan melez işbirliği biçimleri kendi zorluklarını da beraberinde getiriyor ve mevcut eşitsizlikleri ağırlaştırabilir. Çağdaş bir işyerinde başarılı olmak için gençlerin dijital akıcılık ve bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) becerilerini erken yaşlardan itibaren geliştirmeleri gerekir. Gerçek akıcılık, temel dijital okuryazarlıkla başlar - ve teknolojiyi kullanmak ve geliştirmek veya verilerle uğraşmak için eleştirel düşünce ve etik düşünceleri uygulama becerisi ekler. Öğrencilerin, etik hususları dikkate alan yollarla yeniliği uygulama becerisi kazanmak için yardıma ihtiyacı olsa da, eğitim sistemlerinin teknoloji müfredatının ilgili konularda güncel olmasını sağlaması gerekir - ve öğretmenlerin kendi becerilerini ve bilgilerini yenilemek için fırsatlara ihtiyacı vardır. gerçek dünyadaki gelişmelere ayak uydurun. Teknolojinin etik kullanımı, her yaştan insanı en zorlu ilgili sorunlarla başa çıkmaya hazırlamak için bir eğitim ve yaşam boyu öğrenme boyunca yerleştirilmelidir.

STEM becerilerini sağlam bir etik temel ile uygun şekilde eşleştirmek yatırım gerektirir, ancak artan dijital akıcılık açısından faydalar ilgili maliyetleri açıkça aşabilir. Bu kesinlikle, yapay zeka ve dava veya skandalla sonuçlanan diğer sistemleri kurma olasılığı daha düşük olan akıcılık ile donatılmış gençleri işe alan işletmeler için geçerlidir. En çok arzu edilen işlerin çoğu, sağlıklı bir matematik ve bilim anlayışı gerektirir; **ABD Çalışma Bakanlığı** tarafından yapılan projeksiyonlara göre, **2016**

ile 2026 arasındaki dönemde en hızlı büyüyen 20 mesleğin çoğu, ilgili geçmişlere ve becerilere ihtiyaç duyacaktır. Ayrıca, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop), Avrupa Birliği içinde bilim, mühendislik ve bilgi ve iletişim teknolojisi ile bağlantılı meslekler için 2020 ve 2030 yılları arasında %11 istihdam artışı olacağını tahmin etmektedir. Geleceğin işyerlerinde katma değeri yüksek STEM, tüm sosyo-ekonomik gruplardan insanlar için ilgili eğitime erişimin sağlanması zorunludur. Kız çocukları ve kadınlar, özellikle STEM disiplinlerinde yeterince temsil edilmemektedir ve orta ve yüksek öğrenim sırasında katılımlarını proaktif olarak artırmanın yollarını bulmak çok önemlidir.



Tablo-7. Dijital akıcılık ve bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik becerilerinin unsurları

Kaynak:<https://intelligence.weforum.org/topics/>

a1Gb0000000LPfEAO?utm_source=Weforum&utm_medium=Topic+page+TheBigPicture&utm_campaign=Weforum_Topicpage_UTMs

KİTAP TANITIMI



BİREYSEL İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku öğretim üyesi Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku" isimli eserin 12. Basımı yayımlanmıştır.

Kitap, "İş Hukukunun Özellikleri ve Kaynakları", "İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kapsamı", "İş Sözleşmesi", "İşçi ve İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları", "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sona Erme Sebepleri", "İşin Düzenlenmesi", "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmak üzere yedi bölümden oluşmaktadır.

İş Hukuku'nun dinamik yapısı ve dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını sebebiyle ortaya çıkan gelişmelerin yer aldığı kitap, gerek öğrenciler gerekse uygulayıcılar bakımından güncel bir kaynaktır.



İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. Nuri ÇELİK
Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Prof. Dr. Talat CANBOLAT
Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU, Prof. Dr. Talat CANBOLAT ve Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA tarafından hazırlanan “İş Hukuku Dersleri” kitabının yenilenmiş 35. basısı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, bireysel ve toplu iş hukuku alanında özellikle son dönemdeki mevzuat değişiklikleri ile birlikte doktrin görüşleri ve güncel yargı kararlarına yer verilmiştir. Ayrıca, iş hukuku ile ilgili uygulama sorunları ele alınarak değerlendirilmiştir.

“Genel Bilgiler”, “Bireysel İş Hukuku”, “Toplu İş Hukuku” kısımlarından oluşan Kitap, güncel mevzuat değişiklikleri ile bireysel ve toplu iş hukukunun işlendiği, öğretiyi ve uygulamaya yönelik kapsamlı bir kaynak oluşturmaktadır.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme-ye 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 verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeli 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 internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stiline kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

- **APA 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).

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

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**
16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**
18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmez.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**#BenimleGelecek projemiz ile
iki altın ödöl birden kazandık!**



BAYKUŞ
ÖDÜLLERİ

**#Benimle
Gelecek**



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

Ankara Ofisi

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

E-posta: bilgi@ceis.org.tr



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

