

cimento İŞVEREN



CİLT:37 ● SAYI:3
MAYIS 2023



**Hep Birlikteyiz,
DAHA GÜÇLÜYÜZ**

#HepBirlikteyizDahaGüçlüyüz
#BirlikteAşacağız

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır





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.

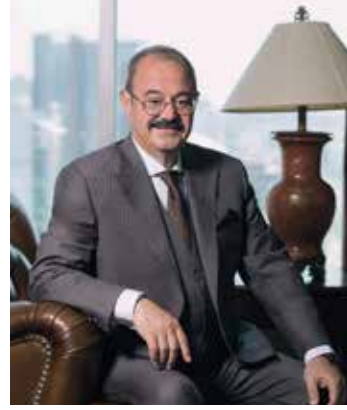
tarafından o tarihteki İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

BAŞKANDAN

6 Şubat tarihinde hepimizi derinden etkileyen ve Türkiye tarihinin en yıkıcı felaketlerinden biri olarak kayıtlara geçen depremlerin ardından hem ülke olarak hem de Çimento Ailesi olarak birlik ve dayanışma içerisinde yaraları sarmaya devam ediyoruz.

Deprem piyasa ve ekonomi üzerinde büyük etkileri olacağına dair araştırma yapan ILO, depremden etkilenen bölgelerde (11 ilde) ağır hasar gören işyerlerinin tekrar faaliyete geçmemesi halinde işgücü gelirlerinde ciddi kayıplar beklemektedir. Deprem bölgesinde ekonomik faaliyetlerin tekrar eski haline dönebilmesi için Çimento Sektörü olarak var gücümüzle çalışmaya devam ediyoruz.

Diğer taraftan, her yıl 28 Nisan'da ILO'nun öncülüğünde uluslararası düzeyde, sağlıklı, güvenli ve insana yaraşır iş için Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü kutlanmaktadır. ÇEİS olarak biz de 2014 yılından bu yana 28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü'nü çimento sektöründe çeşitli etkinliklerle kutlamaktayız. Her yıl farklı bir tema ile kutlanan İSG Günü'nün bu yılki temasını, içinde bulunduğumuz süreci dikkate alarak, "Afet ve Psikolojik Sağlık" olarak belirledik.



Ülkemizin yedi bölgesinde de hizmet veren üyelerimizin çalışanları ve aileleri için bu yıl "Hep Birlikteyiz, Daha Güçlüyüz" sloganıyla gerçekleştirdiğimiz etkinlikler kapsamında Nisan ayı boyunca belirlenen tema çerçevesinde her hafta farklı konuşmacılar ve konu başlıkları ile webinar serisi düzenledik. Bunun yanı sıra Akut Vakfı ile yapmış olduğumuz iş birliği kapsamında "Afet Bilinci ve Önlemler Kitapçığı"nı hazırlayarak üye işyerlerimizdeki çalışanlara ve ailelerine ulaştırdık. Gerçekleştirdiğimiz bu kampanya ile afetlere hazırlık ve psikolojik sağlık konusunda üye işyerlerimizde çalışan arkadaşlarımıza bir nebze de olsa katkı sağlamaya çalıştık.

İş sağlığı ve güvenliğine yıllardır ÇEİS'in öncelikli gündem maddeleri arasında yer verdik. Bu sayede hissedilir bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü değişimi yarattık. Bu doğrultuda, sektörümüzde "İş Sağlığı ve Güvenliği" kültürünün geliştirilmesine katkı sağlayacağına inandığımız bu yılki etkinliklere verdiği destekler için tüm üyelerimize teşekkür ederim.

Başta kıymetli emekleriyle sektörümüzün gelişmesine değerli katkılar sunan Çimento Ailesi'nin çalışanları olmak üzere tüm çalışanların 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü ve bizleri bugünlere getiren annelerimizin Anneler Günü'nü kutluyorum.

Mustafa Kemal ATATÜRK tarafından Türk Gençliğine armağan edilen 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nı kutluyor, başta Ulu Önderimiz olmak üzere tüm şehit ve gazilerimizi şükran ve minnetle anıyorum.

Saygılarımla,

Adil Sani KONUKOĞLU
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 AFYON ÇİMENTO SAN. T.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.
 DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
 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.
 RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.
 VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
 SAFİ ÇİMENTO ÜRETİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 YIBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
 YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda 2023 yılı itibariyle kamuoyunu yoğun bir şekilde meşgul eden Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) süreciyle ilgili bir adet makaleye yer verdik. Makalede, emeklilikte yaşa takılma olgusu sosyal bir sorun olarak ele alınıyor ve sorunun ortaya çıkardığı durumlar sosyal güvenlik sisteminin temel amaç ve ilkeleri perspektifinden, tüm boyutlarıyla değerlendirilerek inceleniyor. Sorunun çözümüne yönelik yaklaşımın bu durumlar üzerindeki etkileri ile çözüm yönteminin ortaya çıkardığı yeni durum ve riskler ortaya konuluyor.

Bu sayımızda ayrıca bir de röportaj yer verdik. 2000'li yılların başından bugüne kuşak araştırmalarıyla tanıdığımız, ÇEİS Kuşaktan Kuşağa Tersine Mentorluk Programı kapsamında beraber çalıştığımız Evrim Kuran'a kuşaklar, gençler ve Tersine Mentorluk Programımız ile ilgili bir dizi soru sorduk.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurulu tarafından verilen araç kiralama sektörüne ilişkin karara ve Rekabet Kurumu'nun sektör incelemelerine ilişkin gelişmelere yer veriliyor. Ayrıca, Anayasa Mahkemesi'nin 2020 yılında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da (Rekabet Kanunu) gerçekleştirilen değişikliklere karşı yapılan iptal başvurusuna dair kararına da yer veriliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, 2. Dünya Savaşı'nın ardından düzenlenen en önemli ve büyük etkinliklerden biri olan 1958 Brüksel Dünya Fuarı'ndaki (Expo'58) "Sanata, Mimarlığa ve Teknolojiye İnancın 'Kristalleşmiş' Hali: Philips Pavyonu" projesi inceleniyor. Yazı, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Mimarlık Bölümü öğretim üyesi Dr. Aktan Acar tarafından kaleme alındı.

Mayıs ayı vesilesiyle, tüm çalışanlarımızın "1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü"nü, tüm annelerimizin "Anneler Günü"nü ve tüm gençlerimizin "19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı"nı kutluyor, çocuklarımıza ve gençlerimize bağımsız Türkiye'yi kazandırarak bir gelecek sunan Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü saygı ve özlemle anıyorum.

Yitirdiğimiz canlar ve yıkılan yuvalar nedeniyle içimiz buruk olsa da acılarımızı, zorluklarımızı ve tüm sorunlarımızı birlikte dayanışmayla aşacağımıza olan inancımla geçmiş Ramazan Bayramınızı kutluyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 37 / Sayı: 3 / MAYIS 2023

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 Akın / Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Gülsevil Alpagut / İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr.Yusuf Alper / Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Tankut Centel / Koç Üniversitesi

Prof. Dr. Toker Dereli / Işık Üniversitesi

Prof. Dr. Münir Ekonomi / Emekli

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi / İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Alpay Hekimler / Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Prof. Dr. Cem Kılıç / TOBB ETÜ

Prof. Dr. Erdem Özdemir / Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Nahit Töre / Emekli

Prof. Dr. A. Can Tuncay / Bahçeşehir Üniversitesi

Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey / 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 g. 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

09 Mayıs 2023



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-25 MAKALE/ Dr. Öğr. Üyesi Okan Güray Bülbül

Çözümün Getirdiği Yeni Sorun ve Riskler Bağlamında Emeklilikte Yaşa Takılma

26-27 RÖPORTAJ/ Evrim Kuran

Evrin Kuran ile Kuşaklar Üzerine...

02

28-35 YARGITAY KARARLARI

Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan

Av. Eylül Bayrak

03

36-41 REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler

Hazırlayanlar/ Mustafa Ayna (Counsel),

Özlem Başıbüyük (Kıdemli Danışman),

Arda Deniz Diler (Danışman)

04

42-47 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium:

"Sanata, Mimarlığa ve Teknolojiye İnancın "Kristalleşmiş" Hali: Philips Pavyonu",

Arredamento Mimarlık, Mayıs-Haziran 2023/358.

05

48-63 ÇEİS'TEN

06

64-67 ÜYELERİMİZ VE DİĞER HABERLER

07

68-78 ARAŞTIRMA VE İSTATİSTİK

Derleme/ Özgür Acar

OECD Ekonomik Görünüm, Mart 2023 Ara Raporu: Kırılgan Bir İyileşme

Dr. Öğr. Üyesi Okan Güray Bülbül

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Makale gönderim tarihi: 11.04.2023

Makale kabul tarihi: 19.04.2023

01

ÇÖZÜMÜN GETİRDİĞİ YENİ SORUN ve RİSKLER BAĞLAMINDA EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILMA

The New Problem Brought By The Solution And Age Of
Retirement In Context Of Risks

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kamuoyunda emeklilikte yaşa takılma olarak adlandırılan sorunu sosyal sorun kavramı çerçevesinde ele alarak soruna yönelik yaklaşım ve çözüm konusunda geliştirilen yöntemin ortaya çıkardığı yeni durum ve riskleri ortaya koymaktır. Bu çerçevede; emeklilikte yaşa takılma sorunu sosyal bir sorun olarak ele alınmış ve sorunun ortaya çıkardığı durumlar sosyal güvenlik sisteminin temel amaç ve ilkeleri perspektifinden ve tüm boyutlarıyla değerlendirilerek incelenmiş, sorunun çözümüne yönelik yaklaşımın bu durumlar üzerindeki etkileri ile çözüm yönteminin ortaya çıkardığı yeni durum ve riskler ortaya konulmuştur. Emeklilikte yaşa takılma sorunu, yalnızca sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ve dengeleri açısından ele alınamayacak kadar kapsamlı ve yine yalnızca emeklilikte yaşa takılanları değil bütün toplum kesimlerini ilgilendiren çok boyutlu bir sorundur. Ancak çözümün bu çok boyutlu sorunun arka planında yatan unsurları tam anlamıyla ortadan kaldırmadığı, sorun çözücü değil yeni sorunlar toplayıcı nitelikte olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilikte yaşa takılma, sosyal sorun, sosyal güvenlik.

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the new situations and risks posed by the method developed for solving the problem called "getting stuck to age condition in retirement" in the public opinion within the framework of the concept of social problem. Within this framework, the problem of "getting stuck to age condition in retirement" has been considered as a social problem, and the situations caused by the problem have been evaluated from the perspective of the basic goals and principles of the social security system and examined in all its dimensions, the effects of the approach to solving the problem on these situations and the new situations and risks posed by the solution method have been revealed. The problem of "getting stuck to age condition at retirement" is too comprehensive to be addressed only in terms of the functioning and balances of the social security system, and again it is a multi-dimensional problem that concerns not only those who are getting stuck in retirement, but also all segments of society. However, it seems that the solution does not completely eliminate the elements that lie behind this multidimensional problem, it is not a problem solver, but a collector of new problems.

Keywords: Getting stuck to age condition at retirement, social problem, social security.

GİRİŞ

Emeklilikte yaşa takılmak, 1999 yılında sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığına erişim koşullarının değiştirilmesi ile birlikte ortaya çıkmış bir olgudur. Sosyal güvenlik sisteminin son on yılına damga vuran emeklilikte yaşa takılma fenomeni ve emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) 2022 yılının son altı ayı ve 2023 yılının başında Türkiye gündeminin de ana maddesi haline dönüşmüştür. Bu süreçte ulusal gazetelerin her gün EYT ile ilgili bir haberi okuyucularıyla buluşturduğu, ulusal kanalların haber bültenlerinin her gün EYT ile ilgili en az bir haber yapmaları için muhabirlerini görevlendirdiği, akşam siyasi gündemin tartışıldığı haber programlarına sosyal güvenlik uzmanlarının çağırıldığı bir dönem yaşanmıştır.

1999 yılında yaşlılık aylığına erişim koşullarının ağırlaştırılması sonucu ortaya çıkan emeklilikte yaşa takılma sorunu, Türkiye işgücü piyasasının genel dinamikleri ve işleyişinde yaşanan sorunlar ve sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirilen değişiklikler ile çok boyutlu bir sorun haline dönüşmüştür. Yaşlılık aylığına erişim için yaş şartının sağlanmasını mutlak hale getiren düzenleme sonrası ilk etapta yaşlılık aylığına erişim sorunu ortaya çıkmış ve kamuoyunda emeklilikte yaşa takılma sorununa yaşlılık aylığına erişim odaklı yaklaşılmıştır. Diğer yandan sorunun ortaya çıkardığı en önemli husus yaşlılık aylığına erişimin ertelenmesi iken emeklilikte yaşa takılanlar için prim ödeme gün sayısının artmasına rağmen yaşlılık aylığı miktarının azalması, prim gün sayısı ve sigortalılık süresi şartının tamamlanması sonrası işsizlik halinde sağlık hakkına erişim sorunu, yaş dışındaki diğer şartların sağlanması koşuluyla işyerinden ayrılıp kıdem tazminatına erişim halinde tekrar işgücü piyasasına dönüşte yaşanan güçlükler, beceri erozyonu ve çalışmak için yaşlı, yaşlılık aylığı bağlatmak için genç bulunmak gibi farklı boyutlar da sorunun yaşlılık aylığına erişim dışındaki yönlerini oluşturmaktadır. Buna ilave olarak Türkiye ekonomisinde 2021 yılı ile birlikte yaşanan olumsuz süreç sonucunda ücretlilerin gayri safi yurt içi hasıladan aldığı payın azalması, ücret gelirlerinde yaşanan kayıplar ve satın alma gücündeki erime nedeniyle emeklilikte yaşa takılma yalnızca sosyal güvenlik sistemi içerisinde değerlendirilebilecek bir sorun olmaktan da çıkmıştır.

1999 yılında hayata geçirilen düzenleme ile yaşlılık aylığı koşulları ağırlaştırılmış ve düzenlemenin yürürlük tarihinden önce ilk kez sigortalı olmuş kişilerin yaşlılık aylığına erişim konusunda beklenen haklarında değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik kişilerin yaşlılık aylığı bağlanma tarihinin ötelenmesine ve emeklilik ile ilgili hayallerinin ertelenmesine neden olmuştur. Ancak bu tarihte soruna yönelik farkındalık üst düzeyde değilken, 2008 ve sonrasında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun

(5510 sayılı Kanun) yürürlüğe girmesi, sosyal güvenlik sisteminde reform yapılması ve 08.09.1999 ve öncesinde ilk kez sigortalı olmuş kişilerin düzenleme öncesi yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi şartlarını sağlamaya başlamaları sonrası soruna ilişkin farkındalık artmış, emeklilikte yaşa takılma sorunu yaşayan kişiler sorunu gündeme getirmeye ve bu amaçla örgütlenmeye başlamışlardır. 2015 yılında Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği kurulmuş ve bu süreçte emeklilikte yaşa takılanlar çeşitli eylemler ve faaliyetlerle sorunu kamuoyunun gündemine taşımışlardır. Bu anlamda emeklilikte yaşa takılma sorununun gündeme taşınması ve çözümünde sivil toplum örgütlenmesinin büyük bir rolü olduğu görülmektedir. EYT'nin örgütlenmelerinin de etkisiyle kamuoyunun ve siyasi otoritenin gündemine gelen soruna dair siyasi otoritenin süreç içerisinde pek çok kez yaklaşımını değiştirdiği görülmüştür. Özellikle 2015 yılı ve sonrasında EYT tarafından ciddi bir kamuoyu baskısı oluşturulmuş, siyasi otoritenin konuya ilişkin çalışmalar başlatması söz konusu olmuş ve nihayetinde 2023 yılının Mart ayında sorunun çözümüne ilişkin düzenleme hayata geçirilmiştir. Çok kapsamlı ve boyutlu bir sorun olarak yirmi dört yıl varlığını sürdüren emeklilikte yaşa takılma sorununa yönelik geliştirilen çözümü içeren 7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (7438 sayılı Kanun), 3 Mart 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemenin hayata geçmesi ile ilk kez 08.09.1999 ve öncesinde sigortalı olmuş kişiler için yaşlılık aylığına erişim koşullarından bir tanesi olan yaş şartının, aylığa erişim için mutlak şart olmaktan çıkarılması söz konusu olmuştur. Emeklilikte yaşa takılma sorunun ortaya çıktığı 1999 yılından bu yana sorunun arka planında yatan nedenlerin ortaya konulması sorunun kaynağının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Soruna ilişkin yaklaşım ve bu yaklaşımın çözüme etkileri ile çözümün getirdiği yeni sorunlar ve risklerin ortaya konulması ise sosyal güvenlik sisteminin geleceği açısından düzenlemenin etkilerinin değerlendirilmesi açısından önemlidir.

1. EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILMA SORUNUNUN ARKA PLANI

Yaşlılık, kişinin gelir elde etmesini etkileyen sosyal bir risktir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu; 2020). Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşlılık riskine karşılık yaşlılık aylığı temelli bir koruma öngörülmektedir. Sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanarak kişinin yaşlılık nedeniyle çalışamaması ve gelir elde edememesi riskinin telafi edilmesi hedeflenmektedir (Alper ve Kılış; 2015). Sigortalının yaşlanması ve çalışamaması nedeniyle oluşan gelir kaybının telafi edilmesi, yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasının temel gerekçe-

sini oluşturmaktadır. Diğer yandan yaşlılık sigorta kolundan sağlanan yaşlılık aylığı dışında, yaşlılık aylığı bağlatmaya hak kazanan kişilerin sağlık hizmetlerine erişimleri de sağlanmaktadır. Bu çerçevede yaşlılık sigorta kolundan aylık bağlatmaya hak kazanan kişilerin hem çalışmamak ve bu çerçevede işgücü piyasası üzerinden gelir elde edememek nedeniyle oluşan gelir kaybı, hem de sağlık harcamalarının oluşturacağı gider artışına yönelik koruma sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinde genellikle sosyal sigorta tekniği tercih edilmektedir. Sosyal sigorta tekniğinin temel işleyiş mantığı ise sigortalıların prim ödemesi ve gerekli şartları sağlaması halinde edimlerden faydalanmasıdır. Sosyal sigorta tekniğinde kişinin zorunlu olarak dahil olduğu sistemden, gerekli koşulları sağlaması halinde edimlerden yararlanması söz konusudur. Yaşlılık aylığı; talebe bağlı, parasal ve temel bir edimdir (Tuncay ve Ekmekçi; 2019). Bu çerçevede yaşlılık sigortasından sağlanan yaşlılık aylığına erişim için kişinin gerekli şartları sağlaması ve aylık bağlanması talebinde bulunması gerekmektedir. Diğer yandan sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişinde tercih edilen sosyal sigorta tekniğinin yaşlılık sigortasının finansmanı açısından ortaya çıkardığı gereklilik ise sosyal güvenlik sisteminin finansal dengesinin korunmasıdır. Dolayısıyla sistemden yaşlılık aylığı bağlatmaya hak kazanan kişilerin yaşlılık aylığına erişebilmesi için sosyal güvenlik sisteminin finansal ve aktüeryal dengesinin kurulmuş olması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminden sağlanacak edimlerin yerine getirilebilmesi için sosyal sigorta tekniğinde edimlere erişebilmek için belirli bir süre prim ödenmesi ve bu çerçevede ödenen primler ile sağlanan edimler arasında bir dengenin sağlanması gerekmektedir (Arıcı; 2015). Sosyal güvenlik sisteminin finansal dengesinin sağlanması ve korunması için ise nesiller arası dayanışma şeklinde işleyen sistemlerde aktüeryal dengenin sağlanması gerekmektedir (Alper; 2011). Sosyal güvenlik sistemine aktif olarak prim ödeyen kişilerle sistemden aylık ve/veya gelir alan pasif kişilerin sayısında denge olarak ifade edilebilecek aktüeryal denge sağlanmazsa, sosyal güvenlik sisteminin finansal dengesi korunamayacak ve sistem sürdürülebilir olmaktan çıkacaktır. Bu çerçevede ancak sosyal güvenlik sistemine yapılan katkıların sistemden sağlanan faydaları karşılayabilmesi sağlarsa sosyal güvenlik sistemi kendi dengesini devam ettirebilecektir (Tuna; 2009).

Yaşlılık, sosyal güvenlik sistemi açısından koruma altına alınması gereken sosyal bir risk iken yaşlılık nedeniyle işgücü piyasasından ayrılmanın yani emekliliğin bireyler açısından psikolojik ve toplumsal boyutta rol değişiklikleri, bir şeylerden ayrılma ve sürekli bir geri çekilme gibi sonuçları da söz konusu olmaktadır (Riley ve Riley; 1982, Akçay; 2015).

Bu sonuçlar yaşlılık nedeniyle çalışma hayatından ayrılmanın ortaya çıkardığı durumlardır ve yaşlılık riskinin yalnızca yaşlılık aylığı ve gelir kaybının telafi edilmesi çerçevesinde ele alınamayacak çok boyutlu bir risk olduğunu göstermektedir. Bu anlamda yaşlılık ve emeklilik birlikte değerlendirilen iki kavramdır ve çalışma hayatından ayrılma ortak noktasında birleşmektedirler. Bu çerçevede yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının yalnızca sosyal güvenlik sistemi açısından değil demografik yapı ve yaşlılara yönelik sağlanan sosyal hizmetler de düşünülerek belirlenmesi gerekliliği söz konusudur.

Yaşlılık sigorta kolundan sağlanan en temel yardım olan yaşlılık aylığına hak kazanmak için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Bu şartlar ise genel olarak; sigortalı olarak belirli bir süre prim ödemek ve belirli bir yaşa gelmektir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu; 2020). Bu çerçevede yaşlılık sigorta kolu, sosyal güvenlik sistemine belirli bir süre prim ödeyerek katılmış ve belirli bir yaşa gelmiş sigortalıların yaşlılık nedeniyle çalışamamaları riskine karşı koruma öngörmektedir. Diğer yandan Türk sosyal güvenlik sisteminin en fazla değişiklik yapılan sigorta kolu ise başta emeklilik yaşı olmak üzere yaşlılık sigorta koludur (Alper ve Kılış, 2015). Yaşlılık sigortasından sağlanan en temel yardım olan yaşlılık aylığına erişim koşullarının değiştirilmesi, sigortalıların çalışma hayatları ve emekliliğe ilişkin planlarını da değiştirmektedir. Bu bağlamda yalnızca Türkiye’de değil bütün ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin en çok tartışılan konularından bir tanesi emeklilik yaşıdır.

Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşlılık aylığı bağlatma koşullarından olan yaş şartının temel olarak ortalama yaşam süresi ve çalışma koşulları çerçevesinde belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bütün ülkeler için geçerli tek bir emeklilik yaşı belirlenmesi mümkün değildir. Diğer yandan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından emeklilik yaşı ile ilgili olarak, insanların etkin çalışma güçlerini kaybettikleri, devamlı işsiz durumuna geldikleri yaştan, emeklilik için ideal olduğu belirtilmektedir (ILO; 1955).

Yaşlılık sigortasından sağlanan en önemli edim olan yaşlılık aylığına hak kazanılması için gerekli şartlardan olan yaş şartı, yani emeklilik yaşının kaç olması gerektiği belirlenirken iki noktadan hareket edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Emeklilik yaşının kaç olması gerektiği; o ülkedeki ortalama yaşam süresi ve çalışma koşulları çerçevesinde ele alınmalıdır. Dolayısıyla bir ülkede emeklilik yaşı belirlenirken; ekonomik, biyolojik, psikolojik ve sosyolojik faktörlerin bütünü dikkate alınmalıdır (Durmaz; 2022). Diğer yandan bu kapsamda belirlenecek emeklilik yaşının, sosyal güvenlik sisteminden bağlanacak emekli aylıklarının finansmanı için gerekli olan aktüeryal ve finansal dengenin sağlanmasını

da mümkün kılması gerekmektedir. Bu hassas dengenin sağlanması için uzun dönemli politikalar ve planlı bir iş-leyişe ihtiyaç bulunmaktadır. Diğer yandan emeklilik yaşı belirlenirken izlenecek yaklaşım, hangi açıdan konuya yaklaşıldığının da somut bir göstergesidir. Konuya kurumsal açıdan yaklaşıldığında sosyal güvenlik sisteminin dengesinin merkeze alınması söz konusu olmaktadır. Bu durumda yaşlılık aylığının ne kadar süre ödeneceği emeklilik yaşının belirlenmesindeki temel unsur olacaktır (OECD; 2011). Sabit olarak belirlenen ve ortalama yaşam beklentisinin belirleyici olduğu emeklilik yaşı, ortalama yaşam beklentisindeki artışla aynı oranda artırılırsa genç nesiller için adil olmayan bir yapı ortaya çıkacaktır (Sanderson ve Scherbov; 2007). Bu nedenle emeklilik yaşı belirlenirken ortalama yaşam beklentisindeki artışın aynı oranda emeklilik yaşına etki etmediği yöntemler, genç nesilleri emeklilik yaşı kararının merkezine oturtmaktadır (Şirin ve Janssen; 2013). Bu çerçevede emeklilik yaşı belirlenirken bilimsel göstergelerden hareket edilerek ve nesiller arası adalet gözetilerek karar verilmesi gerekliliği söz konusudur.

Emeklilik yaşının belirlenmesi konusunun bağlı olduğu pek çok faktör bulunmaktayken bütün ülkelerde geniş emek kesiminin oy potansiyeli nedeniyle emeklilik yaşı siyasetçilerin gündeminin üst sıralarında yer almaktadır. Bu kapsamda sendikalar ve emeğin temsilcilerinin düşük emeklilik yaşı taleplerine siyasetçilerin de katılması söz konusu olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde bu nedenle olması gerekenden düşük emeklilik yaşlarının belirlenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu şekilde belirlenen emeklilik yaşı, politik emekli olma yaşı olarak tanımlanmaktadır. Bilimsel göstergeler ve nesiller arası adalet gözetilmeden, siyasi emellerle belirlenen emeklilik yaşlarının da sıklıkla değiştirilmesi söz konusudur (Alper; 1997). Bu çerçevede Türkiye’de yaşlılık sigortasından aylık bağlatmak için gerekli yaş şartının, yani emeklilik yaşının siyasi kaygılarla pek çok kez değiştirildiği görülmektedir (Erol; 2011). Bu müdahalelerin sonucu olarak Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi 1970’li yıllardan itibaren açık vermeye başlamıştır (Alper; 2011).

Türkiye’de bağımlı çalışanlar için yaşlılık aylığı bağlanmasında mutlak bir şart olarak yaş, 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu’yla (5417 sayılı Kanun) hayata geçirilmiştir. Ancak 1969 ve 1979 yıllarında ilgili düzenlemelerde değişiklik yapılmış ve yaş şartı aranmaksızın, yalnızca sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartının sağlanmasıyla yaşlılık aylığı bağlatmak mümkün hale gelmiştir. Siyasi iktidarların müdahaleleri ile Türkiye’de 1969 yılında yaşlılık aylığına hak kazanmak için yaş, mutlak bir şart olmaktan çıkarılmıştır. Bu süreç 1986 yılında 3246 sayılı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun’la sekteye uğramış ve kademeli

olarak kadınlarda 55, erkeklerde 60 yaş emeklilik yaşı olarak belirlenmişse de siyasetin sosyal güvenlik sistemine yönelik müdahaleleri neticesinde 1992 yılında emeklilik için yaş şartı yeniden kaldırılmıştır (Alper; 1997). Yaşlılık aylığı bağlatmak için mutlak bir şart olan yaş şartını kaldırmayı hedefleyen 3769 sayılı 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Cumhurbaşkanı tarafından “sosyal güvenlik kurumlarının bu yükün altından kalkamayacağı, devletin bu kurumlara destek vermek zorunda kalacağı; bunun ise enflasyonist baskı yaratacağı” ifadelerinin de yer aldığı bir gerekçe ile veto edilmiştir. Veto sonrasında 3774 sayılı 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (3774 sayılı Kanun) olarak yeniden Cumhurbaşkanına gönderilen kanun yasalaşmış ve yaşlılık aylığı bağlatmak için yaş şartı, yeniden mutlak şart olmaktan çıkarılmıştır. Bu düzenleme o dönemde palyatif ve zaman kaybettirici bir düzenleme olarak değerlendirilmiş, beklenenin aksine işsizlik konusunda da çözüm olamayacağı belirtilmiştir (Arıcı; 1999).

1990’lı yıllarda politik kaygılarla atılan bu adımların sonucunda sosyal güvenlik sistemi aktüeryal ve finansal dengesini kaybetmiştir (Erol; 2011, Nalbant ve Demiral; 2019, Alper; 1997). 1992 yılında hayata geçirilen 3774 sayılı Kanun’la bağımlı çalışan kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5.000 prim ödeme günü yaşlılık aylığı bağlatmak için yeter koşul haline getirilmiştir. Bu durumun ortaya çıkaracağı sonuçlar o dönemde; genç emekliler ülkesine dönüşme, insan kaynağının üretimden kopması, işsizlik riskinin artması, daha hızlı yaşlanma, çalışma değil çalışmamanın esas olması, yaşlanmadan yaşlılık aylığı alan insanlar ülkesine dönüşme ve sosyal güvenlik sisteminde büyük dengesizlikler olarak ifade edilmiştir (Alper; 1997, Arıcı; 1999, DPT; 2001).

Tablo 1. Türkiye'de Bağımlı Çalışanların (SSK'lı - 4/a'lıların) Emeklilik Yaşı ile İlgili Düzenlemelerin Öngördüğü Emeklilik Koşulları

Kanun No	Yürürlük Tarihi	Emeklilik Yaşı		Sigortalılık Süresi		Prim Ödeme Gün Sayısı
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
5417	01.04.1950	60	60	25	25	Yılda ortalama en az 200 gün
6391	01.04.1954	60	60	25	25	5.000
6900	01.06.1957	60	60	25	25	5.000
506	01.03.1965	55	60	25	25	5.000
1186	01.03.1969	-	-	25	25	5.000
1992	26.05.1976	-	-	20	25	5.000
3246	10.01.1986	55	60	-	-	5.000
3774	20.02.1992	-	-	20	25	5.000
4447*	08.09.1999	58	60	-	-	7.000

Kaynak: Erol, 2011; DPT, 2001 kaynaklarından derlenerek hazırlanmıştır.

* Kademeli geçiş göz ardı edilerek ilk kez bu kanunlara göre sigortalı olan kişiler için belirlenen emeklilik yaşı ve prim ödeme gün sayısı ifade edilmiştir.

Tablo 1'de 1950 yılından bu yana ilgili mevzuatın bağımlı çalışanlar için yaşlılık aylığı bağlanması için öngördüğü koşullara yer verilmiştir. Bu koşullara bakıldığında görülmektedir ki, emeklilik için gerekli yaş koşulu 1950 yılında sosyal güvenlik sisteminin dengesi merkeze alınarak belirlenmiştir. 1950 yılında Türkiye'de doğumda yaşam beklentisinin 39,41 olduğu düşünüldüğünde (Tek Gıda İş; 2021) emeklilik için belirlenen 60 yaş şartının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ancak süreç içerisinde emeklilik için gerekli yaş şartının sıkça esnetilmesi söz konusu olmuş ve sosyal güvenlik sisteminin dengesini merkeze alan yaklaşımda istikrar sağlanamamıştır. Yaşlılık aylığına hak kazanma konusunda 1950 yılında benimsenen yaklaşım, siyasi otoritelerin özellikle seçim süreçleri öncesinde popülist müdahaleleriyle terk edilmiştir (Erol; 2011). Emeklilik yaşı konusu, sosyal güvenlik sisteminin gereklilikleri ya da ortalama yaşam süresi gibi bilimsel kriterlerin çok uzağında bir bakış açısıyla şekillenmiştir (Tek Gıda İş; 2021). Bu süreçte 5417 sayılı Kanun'un hayata geçmesinden ancak kırk dokuz yıllık sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun (4447 sayılı Kanun) yürürlüğe girmesiyle emeklilik için yaş şartının yeniden mutlak şart haline gelebilmesi mümkün olmuştur.

Türkiye'de bağımlı çalışanlar için ilk kez 1969 yılında emeklilik için yaş şartı mutlak bir şart olmaktan çıkarılmış ve 1986-1992 arası dönem hariç 1999 yılına kadar yaş şartı olmadan yaşlılık aylığı bağlatmanın mümkün olduğu bir süreç yaşanmıştır. 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile hem Kanunun yürürlük tarihi olan 09.09.1999 ve sonrasında ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar hem de bu ta-

rihten önce ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için yaşlılık aylığı bağlatma şartlarına mutlak bir koşul olarak yaş şartı eklenmiştir. 4447 sayılı Kanun'la yaşlılık aylığı bağlatmak için yaş şartı mutlak şart haline gelmişse de, 2023 yılında 4447 sayılı Kanun öncesi ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için yaş şartı yeniden kaldırılmıştır. Bu anlamda kırk dokuz yıl sonunda ancak 09.09.1999 ve sonrasında ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan kişiler için yaşlılık aylığı bağlatabilmek için yaş şartı mutlak şart haline gelebilmiştir. 4447 sayılı Kanun'un yaşlılık aylığı bağlatılması için öngördüğü yaş şartı; kadınlarda 58, erkeklerde 60'tır. Bu şartın kırk yıl önce uygulamaya konulan 5417 sayılı Kanun'da öngörülen yaş şartından düşük olması ise bu sürecin planlanmasında bürokrasinin, yürütülmesinde ise siyasi otoritelerin hatalarının bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Emeklilikte yaşa takılma sorunu, 1969 yılından 1999 yılına kadar mutlak bir yaş şartı olmadan yaşlılık aylığına erişebilmesinin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak adına hayata geçirilen 4447 sayılı Kanunla yaş şartının mutlak şart olarak düzenlenmesi sonrası ortaya çıkmış bir sorundur. 4447 sayılı Kanun'un yaş şartını mutlak bir şart haline getirmesinin gerekçesi Kanun tasarısının genel gerekçe bölümünde; "Ülkemizde de özellikle Sosyal Sigortalar Kurumu'nda prim ödeme süresi ve emeklilik yaşı çok düşüktür. Bu düşüklük sadece dünya standartlarının altında kalmamakta, ülkemiz gerçekleri ile de çelişmektedir" şeklinde ifade edilmiştir (TBMM; 2023). Aktüeryal ve mali dengenin bozulmasının bir

sonucu olarak hayata geçirilen 4447 sayılı Kanun, yalnızca emeklilik yaşı konusunda değişiklikler öngörmemekte o tarihte sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu finansal darboğaz nedeniyle; protez, araç ve gereçlerin %20'sinin sigortalılar tarafından karşılanması, malullük, yaşlılık ve ölüm aylıklarının hesaplamasının değiştirilmesi, sosyal güvenlik destek priminin yüzdesinin artırılması gibi pek çok düzenlemeyi hayata geçirmiştir. Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesinin sağlanabilmesi ve 3774 sayılı Kanun'un emeklilik için yaşı mutlak bir şart olmaktan çıkarması nedeniyle doğan sorunların çözümü adına hayata geçirilen 4447 sayılı Kanun uzun vadede sosyal güvenlik sisteminin dengelerini koruma amacını taşıyan bir Kanun niteliğindedir.

Tablo 2. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda (506 sayılı Kanun) Düzenlenmiş Emeklilik Koşulları

	Birinci Koşul	İkinci Koşul	Üçüncü Koşul
Kadınlar İçin Emeklilik Koşulları	20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısı	15 yıl sigortalılık süresi, 3600 gün ve 50 yaş	50 yaş ve 5000 prim ödeme gün sayısı
Erkekler İçin Emeklilik Koşulları	25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim ödeme gün sayısı	15 yıl sigortalılık süresi, 3600 gün ve 55 yaş	55 yaş ve 5000 prim ödeme gün sayısı

Kaynak: Albayrak; 2023.

Sonuç olarak 4447 sayılı Kanun sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesinin korunması adına daha önce mutlak olmayan yaş şartını; yürürlük tarihinden sonra ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için doğrudan, yürürlük tarihinden önce ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için ise kademelendirerek mutlak şart haline getirmiştir. Ancak 4447 sayılı Kanun'un kademelendirmeye dair hükümlerinin adil, makul ve ölçülü bir geçiş dönemi öngörmediği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuş ve Anayasa Mahkemesi de kademeli geçişe dair hükümleri iptal etmiştir. İptal kararı sonrası daha az basamaklı bir geçiş süreci öngörülmüş ve Anayasa Mahkemesi de bu yeni düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır (Erol; 2011). Bu şekilde 4447 sayılı Kanunun 09.09.1999 ve öncesinde ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için yaş şartını kademeli bir geçişle mutlak hale getirmesi söz konusu olmuştur. 4447 sayılı Kanun öncesi yaş şartı dışında sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarının sağlanmasıyla da yaşlılık aylığı bağlatılabildiği mümkünken 4447 sayılı Kanunla bu durum ortadan kaldırılmış ve yaşlılık aylığı bağlatılabilmek için yaş, mutlak şart haline getirilmiştir. Bu değişiklik nedeniyle ilk kez 4447 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 09.09.1999 öncesinde sigortalı olan bir bağımlı çalışan, sigortalı olduğu tarihte erkekse 25, kadınsa 20 yıl sigortalılık süresi ve 5.000 prim gün sayısı ile yaş şartına tabi olmadan emekli olabiliyorken Kanunun yürürlüğe girmesi sonrası hem 5.000 olan prim gün sayısı şartı kademeli olarak artırılmış hem de yine kademeli olarak yaş şartı hayata geçirilmiştir. Yaş haddinden emeklilik koşullarında da değişikliğe gidilmiş ve 15 yıl ve 3.600 prim gününün tamamlandığı tarihe göre değişmekle birlikte kadınlarda 50 olan yaş şartı 58'e, erkeklerde 55 olan yaş şartı 60'a çıkarılmıştır. Sigortalılık süresinde bir

değişiklik olmadan prim gün sayısı şartının artırılması ve aylık bağlatmak için yaş şartının mutlak şart olarak hayata geçirilmesi, sigortalıların emeklilik için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartının sağlanmasına rağmen yaş şartının sağlanamadığı durumları ortaya çıkarmıştır. Bu durum da kamuoyunda emeklilikte yaşa takılma olarak ifade edilirken bu durumdaki kişiler emeklilikte yaşa takılanlar olarak adlandırılmışlardır.

2. SOSYAL BİR SORUN OLARAK EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILMA VE SORUNUN BOYUTLARI

Sosyal politikanın belirgin ampirik odağını oluşturan vatandaşların refah ve esenliği, çeşitli risklerle tehdit altına girebilmektedir. Refah ve esenliği tehdit eden, içinde yaşanılan dinamik ve değişen dünyadan dolayı yaşanılan olasılık ağırlıklı belirsizlik, sosyal risk olarak ifade edilmektedir (Alcock, May ve Rowlingson; 2011). Bu iki kavramı birlikte değerlendirdiğimizde bireylerin refaha erişimini engelleyen, kendilerini iyi hissetme hallerine zarar veren değişimler olan sosyal riskler, bireylerin refah ve esenlikleri üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Yaşlılık aylığına erişim için yaş şartının mutlak şart haline getirilmesi ve bireylerin yaşlılık aylığına erişememesi nedeniyle yaşadıkları refah kaybı ve kendilerini iyi hissedememeleri bu bağlamda sosyal politikanın ilgi alanına giren bir sorun haline dönüşmektedir. Emeklilikte yaşa takılma sorunu, medeniyetimizin ürünü olan insan kaynaklı riskler (Baldock, Manning ve Vickerstaff; 2003) içerisinde ele alınabilecek bir sosyal riske dönüşmüş ve sosyal politikalar ile bu soruna yönelik çözüm üretilmesi gerekliliği doğmuştur.

Emeklilikte yaşa takılma sorununun sosyal politikanın çözüm üretmesi gereken bir sorun haline dönüşmesindeki bir diğer etken, sorunun sosyal sorun niteliğinde olmasıdır. Toplumun hali hazırdaki durumu ile fert ve toplum arasındaki ilişkilerin toplum vicdanında bir memnuniyetsizlik duygusu uyandırması sosyal sorun olarak ifade edilmektedir (Turan; 1994). Emeklilikte yaşa takılanlar; ilk kez sigortalı oldukları tarihten sonra yaş şartının yaşlılık aylığı bağlatmak için mutlak şart haline gelmesi ile birlikte emekli aylığı bağlatmak için genç, yaşlılık aylığına hak kazanmak için prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini doldurmuş olmaları ve içinde bulundukları aylığa erişememe psikolojisi çerçevesinde istihdam edilmek için yaşlı ve riskli olarak algılanabilmektedirler. Bu nedenlerle emeklilikte yaşa takılanlar için işgücü piyasasından uzaklaşma ve toplumsal hayattan tamamen çekilme riski doğmakta buna ilave olarak bireylerde psikolojik yetersizlik duygusunun uyanması, sağlık hakkına erişimde yaşanan güçlükler nedeniyle ise sağlıklarının bozulması söz konusu olabilmektedir. Bu sonuçların bütünü nedeniyle emeklilikte yaşa takılma sorunu, toplum vicdanında bir memnuniyetsizlik duygusu uyandırmaktadır. Dolayısıyla emeklilikte yaşa takılma sorunu yalnızca yaşlılık aylığına erişememe ya da erişimde gecikme olarak teknik boyutta ele alınabilecek bir sorun olmaktan çıkmaktadır. Yaşlılık aylığına erişim koşullarındaki değişiklik ile birlikte sosyal güvenlik sistemi ve çalışma hayatında gerçekleştirilen diğer düzenlemelerin sorunun farklı boyutlar kazanmasına neden olmuştur.

Diagram 1. Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununun Boyutları



Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Emeklilikte yaşa takılma sorununun emeklilikte yaşa takılanlar üzerindeki en önemli etkisi, yaşlılık aylığına erişimin gecikmesi ve güçleşmesidir. 4447 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce ilk kez uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş bir bağımlı çalışan; o tarihte yürürlükte olan 506 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri gereğince erkekse 25, kadınsa 20 yıllık sigortalılık süresini ve bu süre içerisinde 5.000 prim gününü tamamladığında yaşlılık aylığı bağlatma hakkına kavuşabilmekteydi. Ancak 09.09.1999 tarihinde 4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrası bu kişinin yaşlılık aylığı bağlatması için gerekli prim ödeme gün sayısı şartı kade-

meli olarak artırılmış ve yine kademeli olmakla birlikte yaş şartı yaşlılık aylığı bağlatmak için mutlak şart haline getirilmiştir. Dolayısıyla bu kişinin emeklilik hayallerinde gecikme yaşanmış ve yaşlılık aylığına erişimi güçleşmiştir. Diğer yandan ilk kez 08.09.1999 ve öncesinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için 4447 sayılı Kanun'a hayata geçirilen mutlak yaş şartı sonrası sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının yaş şartının sağlanmasından çok daha önce tamamlanması durumunun ortaya çıkacağı öngörülerek 4447 sayılı Kanun hayata geçirilirken 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesine "506

Sayıli Kanunun 60'inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörölen yaşlar dışında kalan diğler şartları veya aynı Kanunun Geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörölen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle" şeklinde bir ekleme yapılmıştır. Kanun tasarısının ilk halinde bulunmayan bu madde, tasarıya Plan ve Bütçe Komisyon görüşmelerinde eklenmiştir. Bu maddenin tasarıya eklenme gerekçesi ise; "4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle yaşlılık aylığına hak kazanması güçleşen ve ertelenen SSK'lı işçilere yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi şartını sağlamaları halinde istifa yoluyla iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatı talep etme hakkı tanınması" olarak ifade edilmiştir (TBMM, 2023). 4447 sayılı Kanun'la yaşlılık aylığına erişimi güçleşen ve ertelenen işçiler için, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarının sağlanması halinde kıdem tazminatına erişim hakkı getirilmiştir. Bu anlamda emeklilik için yaş şartını sağlayamayan işçilerin yaşlılık aylığına erişememek nedeniyle yaşayacakları ekonomik kaybın telafisi anlamında sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarının sağlanması halinde kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır. Bu çerçevede işçilerin ağırlaştırılan emeklilik koşulları karşısında kıdem tazminatına emeklilik nedeniyle hak kazanma koşulları yumuşatılmıştır (Süzek; 2019).

Diğler yandan kıdem tazminatı hakkının iş sözleşmesinin feshini gerektirmesi nedeniyle emeklilikte yaşa takılanlar kıdem tazminatına erişmek için işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalmışlardır. Bu düzenleme emeklilikte yaşa takılanların bu hakkını hukuka uygun şekilde kullanması gerekliliğini de ortaya çıkarmış, Yargıtaya emeklilikte yaşa takılanların bu hakkını kullanıp kıdem tazminatını aldıktan sonra yeniden çalışmaya başlaması hakkında pek çok dosya intikal etmiştir. Bu dosyalarda verilen kararların genel çerçevesi; "bu yöndeki düzenleme ile kanun koyucunun amacının işçinin çalışma hayatını aktif şekilde sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Kanunda sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına ilişkin şartları taşıyan işçi, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde öngörölen dürüstlük kuralına aykırılık olarak kabul edilemez. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlölükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaş beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini sonlandırabilmesine imkân tanımadır. Davacı, Kanunun kendisine verdiği yasal hakkını kullanarak iş akdine son verdiğinden, başka



bir iş için görüşme yapması ve işyerinden ayrıldıktan sonra çalışmaya başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Nitekim Anayasa'nın 48. maddesi gereği, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" şeklinde ifade edilebilmektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; 881/547). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararı; emeklilikte yaşa takılanların kıdem tazminatı alarak işten ayrıldıktan sonra yeniden çalışmaya başlamalarının bu hakkın kullanımı önünde bir engel oluşturmadığını, hakkın kötüye kullanımı söz konusu olmadığı sürece kıdem tazminatının iadesi sonucunun doğmayacağını ifade etmektedir. Bu çerçevede emeklilikte yaşa takılanların yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli şartların ağırlaştırılması karşılığında yaş dışındaki diğer şartları tamamlayıp istifa etme halinde kıdem tazminatına erişim hakkı sağlandığı ancak bu hakkın kullanımının da emeklilikte yaşa takılanları işgücü piyasasının dışına itme riskini doğurduğu görülmektedir.

Emeklilikte yaşa takılmanın doğurduğu yaşlılık aylığına erişememe sorununu hafifletici bir unsur olarak işçilere yaş dışındaki diğer şartların sağlanması halinde kıdem tazminatı hakkı tanınmış ancak bu hakkı kullanan işçinin de işgücü piyasasından ayrılma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu durum, emeklilikte yaşa takılan işçilerin işgücü piyasasından uzaklaşması riskini doğurmuştur. Emeklilik için yaş dışındaki diğer şartları sağlayan ve 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca kendisine tanınan hakkı kullanarak işten ayrılan bir işçinin psikolojik olarak kendini aylık bağlatma hakkından mahrum ve bu hakkın gerektirdiği şartları sağlamış olması nedeniyle yaşlı hissetmesi riski ortaya çıkmıştır. Bunun yanında işverenlerin de bu durumdaki işçilerin yeniden istifa ederek bu hakkı kullanabileceği ve kıdem tazminatına erişebileceği endişesiyle istihdam etmek konusunda çekinmeleri oluşmuştur. İşverenlerin bu konudaki endişeleri çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da bu hakkı kullanmak isteyen kişilere "yaş dışındaki diğer şartların sağlandığına" dair yazının iki kez verilmesi yoluna gitmesi söz konusu olmuştur. Bu yönde bir kısıtlama hayata geçirilmekle birlikte uygulamada sigortalıların yazıyı farklı ünite ve hizmet merkezlerinden alabilmesi ve Yargıtay'ın ilke kararı sonrası sigortalıların bu hakkı uygulamada birden çok kez kullanabilmesi mümkün olmuştur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında başkan ve üyelerinin Yargıtay g. Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki daire kararlarında uyumsuzluk konusu hususlar görüşülmüş ve bu konuda "İşçinin yeniden çalışması halinde yaş dahil emeklilik sebebiyle ayrılması halinde bir yıl çalışma şartı mevcutsa, son işverenin de kıdem tazminatı ödemesi gerekir." (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; 2020) ilke kararı alınmıştır. Bu karar, emeklilikte yaşa takılanların bu hakkını aynı işveren nezdinde iki kez kullanamayacağını, ancak farklı işverenler nezdinde bu hakkın kullanılabileceğine işaret etmektedir.

Bu hakkı kullanan ya da kullanma hakkı bulunan işçilerin işverenler tarafından istihdam edilmesindeki çekince ise emeklilikte yaşa takılanların işsizlik riskini artıran bir unsur haline dönüşmüştür.

İşgücü piyasasında bireylerin itibarsızlaşması ve olumsuz olarak algılanarak istihdam edilmek noktasında ayrımcılığa maruz kalması olarak ifade edilebilecek damgalanma (Krug ve Jungbauer-Gans; 2019), genellikle işsizler, sosyal yardım alanlar ya da istihdam teşviklerine konu olan kişiler özelinde kullanılan bir kavramdır. Diğer taraftan emeklilikte yaşa takılanların işgücü piyasasından yaş dışındaki diğer şartları sağlayarak ayrılmaları halinde de damgalanma riski doğmaktadır. Bu hakkını kullanan bir işçinin yeniden bu hakkı kullanabileceği ve istediği zaman işinden istifa edip kıdem tazminatı hakkına kavuşabilmesi, işverenlerin bu durumdaki kişileri istihdam etmek konusunda çekince göstermelerine neden olabilmektedir. Bu durum, hem emeklilikte yaşa takılanların bu haklarını kullanmak konusunda tereddüt etmelerine hem de bu hakkı kullandıktan sonra işgücü piyasasından uzaklaşma riskini ortaya çıkarmaktadır.

Emeklilikte yaşa takılanların kıdem tazminatı haklarını kullanıp işgücü piyasasından ayrılmaları ve yeniden iş bulmalarındaki gecikme nedeniyle işsizlik süresinin uzaması halinde ise sağlık hakkına erişim ve beceri kaybı riskleri ortaya çıkmaktadır. Sağlık hizmetlerine erişim hakkı, Anayasa tarafından güvence altına alınmış, sağlıklı kalmayı ve sağlığın bozulması halinde tedavi edilmeyi sağlayan temel bir haktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu; 2020). Sağlık ve sosyal güvenlik hakkı birbirini tamamlayıcı haklardır. Bu çerçevede hem hastalık riskine karşılık güvence sağlanması hem de sağlığın korunması ve bozulması halinde tedavi hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için genel sağlık sigortasının hayata geçirilmesi gerekliliği söz konusudur (Arıcı; 2015).

Türkiye'de 2012 yılında hayata geçirilen genel sağlık sigortası çerçevesinde sağlanan yardımlardan faydalanabilmek için son bir yıl içinde toplam otuz gün genel sağlık sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir (Tuncay ve Ekmekçi; 2019). Diğer yandan işten ayrılan ve son bir yıl içerisinde doksan gün genel sağlık sigortası primi ödenmiş sigortalılar, işten ayrılış tarihinden itibaren yüz gün süreyle genel sağlık sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmektedir. Ancak bu sürenin sonunda kişinin genel sağlık sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanma hakkı sona ermektedir. Bu çerçevede emeklilikte yaşa takılan ve işgücü piyasasından ayrılan bir kişinin belirtilen süre içerisinde yeniden istihdam edilememesi halinde, yaşlılık aylığına erişememe sorununa bir de sağlık hakkına erişememe sorunu eklenmektedir. Bu durumun istisnası kişinin eşinin sigortalı olması ve genel sağlık sigortasından yararlanma şartlarını

sağlamış olmasıdır. Bu durumda işgücü piyasasından ayrılan emeklilikte yaşa takılmış bir kişinin eşi üzerinden sağlık hizmetlerine erişebilmesi mümkündür.

Emeklilikte yaşa takılanların işgücü piyasasından ayrılma- ları sonrası işsizlik ödeneğinden yararlanamıyor olmaları nedeniyle işsiz kaldıkları fakat yaşlılık aylığına erişeme- dikleri dönemde yalnızca kıdem tazminatı ile gelirlerini korumaları söz konusudur. Kıdem tazminatı, işsizlik sonrası emeklilikte yaşa takılan kişiye belirli bir süre iş aramak için konfor alanı sağlamaktaysa da bu süreçte kişinin işgücü piyasasından uzaklaşması söz konusu olmaktadır. Yeniden işgücü piyasasına dönüş süresinin uzaması halinde ise be- ceri kaybı riski ortaya çıkmaktadır. İşsizler, işsizlik süresinin uzunluğuna bağlı olarak önemli ve kalıcı beceri kayıpları ile karşılaşabilmekte ve işgücü piyasasından kalıcı olarak uzaklaşabilmektedirler (Esteban-Pretel; 2005). İşsiz kalı- nan sürenin ekonomik bir kriz ya da işgücü piyasasında ger- çekleşen konjonktürel bir dalgalanmaya rastlaması halinde ise beceri kaybı ve işgücü piyasasından uzaklaşmanın kalıcı hale gelme riski de artmaktadır (Pissadires; 1992).

Emeklilikte yaşa takılanların sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlamaları sonrası karşı karşıya kaldıkları bir diğer risk, sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığı hesabında gerçekleştirilen değişiklikler nedeniyle ay- lık miktarının prim gün sayısı arttıkça azalmasıdır. Sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığı hesabında gerçekleştirilen değişiklikler sonrası aylıkların üç farklı dönem farklı yöntemlerle hesaplanması söz konusudur. 31.12.1999 ve ön- cesinde gösterge ve katsayı tablosuna göre, 01.01.2000 ila 30.09.2008 arası Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH) çerçevesinde güncellenen prime esas kazançlar ile, 01.10.2008 sonrası ise TÜFE ve GSYİH'nin %30'u çerçevesinde güncellenen prime esas kazançlar, her dönem için farklı belirlenen aylık bağlama oranları ile he- saplanmaktadır (Gençtürk ve Hamurkaroğlu; 2017). Karma aylık hesaplama sisteminde yaşlılık aylığı hesaplanması açısından en avantajlı dönem 2000 yılı öncesiye en de- zavantajlı dönem 2008 yılı sonrasıdır. Diğer yandan karma sisteme göre aylığı hesaplanan kişilerin 2008 yılı sonrası prim ödeme gün sayıları arttıkça ve bu sürelerle ilişkin pri- me esas kazançlar da düşükse aylık miktarları düşmektedir (Şimşek; 2022). Sosyal sigortalarda prim ödeme gün sayısı arttıkça prim-edim ilişkisi çerçevesinde sağlanacak yardımların miktarının artması esastır. Ancak aylık hesaplama sis- teminde yapılan değişiklikler nedeniyle böyle bir garabetin ortaya çıkması söz konusu olmuştur. Dolayısıyla emekli- likte yaşa takılanlar, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamladıktan sonra düşük ücret seviyelerinde istihdam edilirlse sosyal güvenlik sisteminde yapılan dü- zenlemeler nedeniyle çalışmaya devam ettikleri halde aylık

miktarının düşme riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu kapsamda emeklilikte yaşa takılanlar işgücü piyasasında yüksek ücret seviyelerinde istihdam edilme imkanına ka- vuşamazlarsa aylık miktarında düşüşe neden olması ne- deniyle işgücü piyasasının dışında kalmayı ya da kayıtdışı istihdam edilmeyi tercih edebilmektedirler.

Bu bağlamda emeklilikte yaşa takılanların yaşlılık aylığına erişememelerine karşılık olarak kendilerine tanınan sigor- talılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını sağlamaları halinde kıdem tazminatına erişim hakkının işgücü piyasa- sından çıkış, beceri kaybı ve işgücü piyasasından kalıcı ola- rak uzaklaşma risklerini doğurması söz konusu olmaktadır. Yaşlılık aylığı bağlatmak için yaş şartının mutlak hale geti- rilmesinin doğurduğu tek risk yaşlılık aylığına erişememek değil, beceri kaybı, işgücü piyasasından uzaklaşmak, sağlık hakkına erişememek ve bütün bu risklerin ortaya çıkaraca- ğı refah ve esenlik kaybı olarak ele alınması gerekliliği söz konusudur.

3. EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILMA SORUNUNA YÖNELİK YAKLAŞIM VE ÇÖZÜM

Politika döngüsü yaklaşımı, birçok faktörün etkili olarak ortaya çıkardığı bir sorunun belirli kriterler gözetilerek bir hedef doğrultusunda çözülmesi olarak tanımlanmaktadır (Kristin ve Raymond; 2006). Politika döngüsü yaklaşımı ile herhangi bir soruna dair politika önerileri üretilirken, çö- züme kavuşturulacak sorun ve sorunun nedenleri merkeze koyularak sorunun bütün boyutlarını analiz edilmekte ve çözüm için kapsamlı bir bakış açısıyla hareket edilmekte- dir. Üretilen politika önerisi sonrası döngü işlemeye devam etmekte ve politika önerisinin ortaya çıkardığı yeni sorun ve riskler politika üretme sürecinin yeni gündemini oluş- turmaktadır. Bu kapsamda üretilen politika ve uygulama- nın sonuçlarının takip edilmesi sağlanabilmektedir (Dunn, 2015).

Bu yaklaşımla ele alındığında; 4447 sayılı Kanun'la yaşlılık aylığı bağlatmak için yaş şartının mutlak şart haline gel- mesinin neden olduğu emeklilikte yaşa takılma sorununun, iş ve sosyal güvenlik hukukuna dair hayata geçirilen farklı düzenlemeler ve bu düzenlemelerin yaşlılık aylığı bağlata- mayan kişiler üzerindeki etkileri nedeniyle çok boyutlu bir sorun haline dönüştüğü görülmektedir. Bu çok boyutlu ve kapsamlı sorunun çözümünde izlenecek yöntemin belirlen- mesindeki en büyük değişken ise sorunun nasıl algılandı- ğı ve soruna yönelik yaklaşımın nasıl şekillendiğidir. Bu algı, sorunun çözümüne dair politika önerisinin ve bu bağlamda hazırlanan kanun tasarısının temelini oluşturmaktadır.

Emeklilikte yaşa takılma sorunu, yalnızca yaşlılık aylığına erişimle sınırlı olmayan çok boyutlu bir sosyal sorundur. Bu nedenle de soruna yönelik algı ve yaklaşımın, sorunun bütün boyutlarını göz önüne alması gerekmektedir. Aksi taktirde soruna yönelik algı ve yaklaşımın dar kapsamlı olması nedeniyle çözümün de sınırlı bir etki doğurma riski söz konusu olacaktır. Diğer yandan emeklilikte yaşa takılma sorunu yalnızca emeklilikte yaşa takılanları değil, çözüm konusunda belirlenecek yaklaşım çerçevesinde sosyal güvenlik sisteminin geleceğine yönelik ortaya çıkacak etkiler nedeniyle toplumun tamamını etkileyecek bir sosyal sorundur. Bu kapsamda emeklilikte yaşa takılma sorununa dair çözümün, bütün sosyal taraflarının üzerinde mutabık kalacağı bir yaklaşımla ele alınması gerekliliği söz konusudur. Emeklilikte yaşa takılma sorunu, sosyal güvenlik sisteminin son yirmi beş yılının belki de en önemli fenomenidir. 4447 sayılı Kanun'un hayata geçmesi ile başlayan süreç özellikle 2015 yılı ve sonrasında emeklilikte yaşa takılanların örgütlü bir mücadeleye girişmeleri sonrası emeklilikte yaşa takılma, kamuoyunun gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Toplumsal örgütlenmenin emeklilikte yaşa takılma sorununun gündeme gelmesi ve çözüme doğru ilerleyen süreçte büyük katkısı ve önemli etkisi olmuştur. Siyasi otoritenin emeklilikte yaşa takılanların dernekler kurarak örgütlenmesi sonrası, soruna dair yaklaşımın da farklılaşmalar söz konusu olmuştur.

Emeklilikte yaşa takılanlar, örgütlenerek sorunun gündeme gelmesi ve çözüm için siyasi otoritede irade oluşturulması konusunda büyük rol oynamışlardır. Diğer yandan dernek ve oluşumların çözüm konusundaki taleplerinin, sorunun bütün boyutlarını kapsayan nitelikte olmadığı görülmüştür. Emeklilikte yaşa takılanların taleplerinin yaşlılık aylığına erişim noktasında yoğunlaştığı ve 4447 sayılı Kanun öncesi dönemdeki yaşlılık aylığı bağlatma şartlarına dönülmesi şeklinde somutlaştığı görülmektedir. Diğer yandan, siyasi otoritenin bu yöndeki bazı değerlendirmelerinin de etkisiyle, sorunun kamuoyunda erken emeklilik şeklinde algılanması söz konusu olmuştur. Bu nedenle emeklilikte yaşa takılanlar ve derneklerin talebin yasal değişikliğin doğurduğu aylığa erişim şartlarının güçleşmesinin yarattığı mağduriyet olduğunu anlatması gerekliliği oluşmuştur. Bu kapsamda dernekler, emeklilikte yaşa takılma sorununun çözümü için talep edilenin erken emeklilik olmadığını, kanuni değişiklik sonrası oluşan durumun yarattığı sorunların çözümü olduğuna dair çalışmalar yürütmüştür. Bu sürecin sonrasında ise bu kez siyasi otoritenin sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesi çerçevesinde konuya yaklaşarak çözüm için talep edilen düzenlemelerin bu dengeyi bozacağına dair ifadeleri gündeme gelmiştir. Bu gelişmeler, emeklilikte yaşa takılma sorununa dair algı ve tutumun süreç içerisinde değiştiğini göstermektedir. Bu değişimin arka

planında seçim süreci ve örgütlü bir kesimin taleplerinin siyasi anlamda da bir karşılığının bulunması yatmaktadır. Siyasi otoritenin soruna yönelik algı ve tutum değişikliğinde bu noktanın önemi yadsınamaz.

Emeklilikte yaşa takılma sorununun çözümü konusunda EYT'ın ve derneklerin talepleri, yalnızca yaşlılık aylığına erişim odaklı bir yapıda oluşmuştur. Sorunun çözümü için yaşlılık aylığı bağlatma koşullarında 4447 sayılı Kanun öncesi döneme dönülmesi tek alternatif olarak zikredilmiştir. Bu bağlamda soruna yönelik algının, sorunun doğurduğu diğer riskleri kapsayıcı olmaktan uzak bir yapıda şekillenmesi söz konusu olmuştur. Soruna yönelik çözüm hazırlanırken ortaya atılan yaşlılık aylığına erişim koşullarının farklılaştırılmadan yaşlılık aylığından uzak kalınan süreye bağlı olarak aylığın bir miktar azaltılarak ödenmesi gibi alternatifler, kamuoyunda bu alternatiflere yönelik olumsuz görüşler çerçevesinde gündemden düşmüştür. Çözüm için yaşlılık aylığına erişimi içeren yöntemler üzerinde çalışılması söz konusu olmuştur.

1999 yılında başlayan, 2015 yılı ile birlikte emeklilikte yaşa takılanların örgütlülüğün de etkisiyle seslerinin daha gür çıktığı ve taleplerini daha açık dillendirebildiği bir aşamaya gelen süreç, 2022 yılının son altı ayı ile birlikte "herkesin biraz sosyal güvenlik uzmanı olmaya başladığı" bir boyuta taşınmıştır. Sorunun çözümüne dair siyasi otoritenin irade göstermesi sonrası sorunun çözümüne dair bir kanun taslağının hazırlanması söz konusu olmuştur.

Sorunun çözümü için hazırlanan kanun tasarısının genel yapısı; yaşlılık aylığı bağlatmak için 4447 sayılı Kanun'un mutlak şart olarak öngördüğü yaş şartının kaldırılması üzerine kurulmuştur. Diğer yandan 4447 sayılı Kanun'un SSK'lılar için kademelendirdiği prim gün sayısı şartında herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Tasarı bu çerçevede emeklilikte yaşa takılma sorununun çözümünü yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli yaş şartının kaldırılması olarak çözüme amacındadır. Kanunun gerekçesinde bu amaç; "Yapılan düzenleme ile; 08.09.1999 (dahil) tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kapsamında çalışmaya başlayanların ve, 09.09.1999 (dahil) tarihinden sonra malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kapsamında çalışmaya başlamalarına rağmen sigortalılık başlangıç tarihini geriye götürmeye imkân tanıyan ilgili mevzuat hükümlerine göre yapmış oldukları borçlanmalar ile sigortalılık başlangıç tarihi 08.09.1999 (dahil) öncesi olacak şekilde geriye götürülenlerin, mevcut mevzuattaki emekliliğe hak kazanma koşullarından yaş şartının kaldırılması" olarak ifade edilmiştir (TBMM, 2023a). Kanunla yapılan ikinci bir düzenleme, yaş şartının kaldırılması sonrası emekli olup aynı işyerinde çalışmaya devam edecek kişilere yönelik sigorta prim teşviki getirilmesi ol-

muştur. Bu düzenlemenin gerekçesi ise; “Çalışma hayatının desteklenmesi için yaşlılık veya emekli aylığı alan kişilerin çalışma hayatına devam etmek istemeleri durumunda bu kişilerin kayıtlı istihdamlarının teşvik edilmesinin sağlanması amacıyla sigorta prim teşviki verilmesi” olarak ifade edilmiştir (TBMM, 2023a). Bu düzenleme ile emeklilikte yaşa takılanların emeklilik sonrası istihdam edilmesi halinde işverenlerin karşılaştacağı maliyet artışının telafi edilmesi suretiyle istihdam edilmeye devam edilmeleri amaçlanmaktadır. Kanunun hayata geçirdiği bir diğer düzenleme ise kamuda kadroya geçirilen alt işveren işçilerinin emekli olmak için gerekli şartları sağlaması halinde iş sözleşmelerinin feshedilmesine dair düzenlemenin yürürlükten kaldırılması olmuştur. Bu düzenleme ile emeklilikte yaş şartının kaldırılmasının bu durumdaki işçiler için iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmasının engellenmesidir.

Yaşlılık aylığı bağlatmanın tek çare olarak algılanması ve farklı bir talebin de ortaya konulmaması nedeniyle çözüm de bu ekseninde şekillenmiştir. Diğer yandan bu yönde bir düzenlemenin hayata geçirilmesi sonrası ortaya çıkabilecek durumlar ve bu durumlara yönelik geliştirilebilecek kapsamlı bir yaklaşım sergilenmeyince siyasi otorite de çözümü bu çerçevede kurgulamıştır. Bu bağlamda emeklilikte yaşa takılma sorununa dair çözüm, tek çare olarak yaşlılık aylığına erişim koşullarının değiştirilmesi şeklinde kurgulanmıştır. Bu noktada yol bağımlılığı teorisinin; bir ülkenin tarihi ve kurumsal mirası, gelecekte benimseyeceği politikaları güçlü bir şekilde etkilemektedir (Pierson; 2000) yaklaşımın da geçerli olduğu görülmüştür. Geçmişte herhangi bir sosyal sorunla karşılaşıldığında izlenmiş yol, yöntem ve politikaların, benzer bir sosyal sorun ya da krizle karşılaşılması halinde izlenecek politikaların belirlenmesine etkisini ifade eden yol bağımlılığı (Bülbül; 2022), sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli koşulların esnetilmesi şeklinde ilerleyen politika üretim sürecindeki etkisini bu kez de göstermiştir.

7438 sayılı Kanun yürürlüğe girmesi ile sonuçlanan süreçte; ilk kez 08.09.1999 ve öncesinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler yaş şartına tabi olmadan yaşlılık aylığı bağlatma hakkına kavuşmuşlardır. Bu düzenleme ile sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığı bağlatmak için mutlak yaş şartının yalnızca ilk kez 09.09.1999 ve sonrasında uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmuş kişiler için uygulanmaya devam edilmesi söz konusu olmuştur. Bu çözümün; soruna yalnızca yaşlılık aylığına erişim şeklinde yaklaşılması ve sorunun diğer boyutlarının hem emeklilikte yaşa takılanların taleplerinin hem de siyasi otoritenin soruna dair yaklaşımının çok boyutlu olmaması nedeniyle ortaya çıkması söz konusu olmuştur. 7438 sayılı Kanun’la yürürlüğe giren düzenlemelerin de sorun çözücü niteliğinin yanında sorun

toplayıcı nitelikte olduğu ve ilerleyen dönemde bu düzenlemenin ortaya çıkaracağı yeni risklerin doğurabileceği pek çok sorunun gündeme geleceği görülmektedir.

4. ÇÖZÜMÜN GETİRDİĞİ YENİ SORUN VE RİSKLER

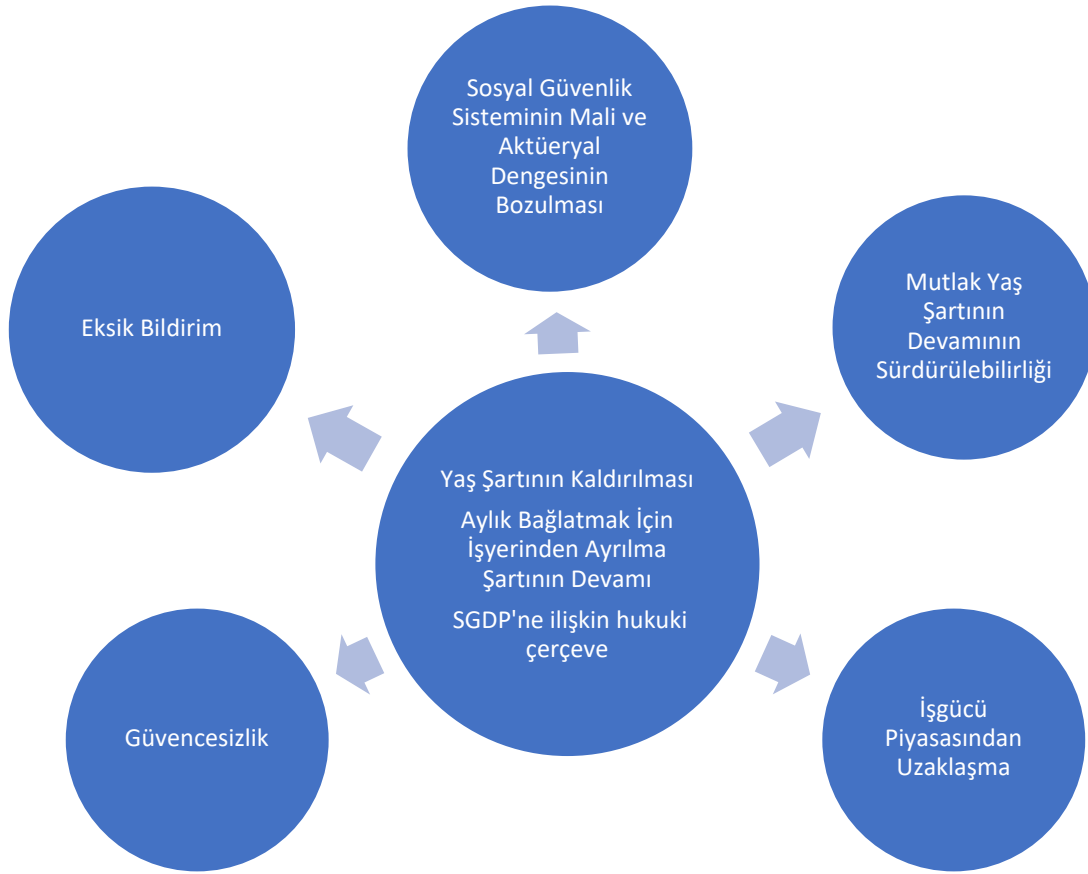
Emeklilikte yaşa takılma sorununa dair dillendirilen talepler ve siyasi otoritenin soruna yönelik genel yaklaşımı çerçevesinde ilk kez 09.09.1999 tarihi öncesinde sigortalı olmuş kişiler için yalnızca yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli yaş şartının kaldırılması olarak hayata geçirilen çözüm, ortaya bazı yeni sorun ve riskler çıkarmıştır. Bu risklerden en önemlisinin sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesinin sürdürülebilirliği olduğu görülmektedir. Diğer yandan 09.09.1999 ve sonrasında ilk kez sigortalı olmuş kişiler için yaşlılık aylığı bağlatma şartlarındaki yaş şartının devam ettirilmesi de risk altına girmiştir.

Hayata geçirilen düzenleme sonrası yaşlılık aylığı bağlatmak için Nisan 2023 itibarıyla 1,6 milyon kişinin başvuruda bulunduğu ifade edilmektedir (TRT Haber; 2023). 2023 yılı Ocak ayı itibarıyla SGK’dan aylık alan kişi sayısı 13.944.435 kişidir. Düzenlemenin hayata geçmesi sonrası, yalnızca bir aylık süre içerisinde hali hazırda aylık alan kişi sayısının %11,5’i kadar kişinin bu rakama eklenmesi, sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesi üzerinde büyük bir baskı yaratacaktır. Ocak 2023 itibarıyla aktif sigortalı sayısının da 25.412.624 olduğu göz önüne alındığında, aktüeryal dengenin önemli ölçüde bozulma riski söz konusudur (SGK, 2023). Bu iki verinin açıkça ortaya koyduğu durum; sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesinin önümüzdeki süreçte bozulacağıdır. Bu dengenin bozulması sonrası kamu bütçesinden sisteme kaynak aktarımı gerekliliği doğacak ve bu da ülke ekonomisine olumsuz yansımaları kaçınılmaz olarak beraberinde getirecektir.

Sosyal güvenlik sisteminde 4447 sayılı Kanun’un hayata geçmesi sonrası yaşlılık aylığı bağlatma koşulları bakımından yaş şartının mutlak şart haline gelmesi sağlanmışken 2023 yılı Mart ayı itibarıyla bu durum yalnızca 09.09.1999 ve sonrasında ilk kez sigortalı olan kişiler için uygulanmaya devam edecektir. Bu durum ve yaşanan süreç; ilerleyen dönemde bu tarih ve sonrasında ilk kez sigortalı olmuş kişiler için de yaşlılık aylığı bağlatmak için gerekli yaş şartının kaldırılması ya da esnetilmesi yönünde büyük bir beklenti doğurmaktadır. Emeklilikte yaşa takılanların yürüttüğü ve sonucunda yaşlılık aylığına mutlak yaş şartı olmadan erişebildikleri bu süreç, toplumun bazı kesimlerinde de beklenti doğurmuştur. Nitekim emeklilikte yaşa takılanlar ile ilgili düzenlemenin hayata geçmesinin ardından; Bağ-Kur’lular için tescil affı, Bağ-Kur’luların yaşlılık aylığı bağlatma ko-

şulları içerisinde yer alan prim ödeme gün sayısı şartının azaltılması, staj sigorta girişine sahip kişilerin girişlerinin uzun vadeli sigorta kolları bakımından geçerli kabul edilmesi, 09.09.1999 ve sonrasında ilk kez sigortalı olan kişiler için de yaşlılık aylığı bağlatma koşullarında değişiklik talepleri gündeme gelmiştir. Bu taleplerin tamamı sosyal güvenlik sisteminin mali dengesini sarsacak sonuçlara neden olabilecek taleplerdir. Diğer yandan emeklilikte yaşa takılanlar ile ilgili hayata geçirilen çözüm, bu yöndeki beklentilerde haklılık payı doğurmuştur. İlk kez 08.09.1999 ve öncesinde sigortalı olmuş bir SSK'lı en fazla 5.975 prim günü ve 25 yıl sigortalılık süresiyle emekli olabiliyorken, 09.09.1999 tarihinde ilk kez sigortalı olmuş bir SSK'lının 7.000 prim günü ve 60 yaşında emekli olabilecek olması, ilerleyen dönemde bu yöndeki taleplerin daha kuvvetli bir şekilde dillendirilmesi için gerekçe oluşturacaktır. Sosyal güvenlik sisteminin işleyiş prensiplerini zedeleyici bu yöndeki taleplerin siyasi otoritenin popülist yaklaşımlarıyla hayata geçirilebildiğinin görülmesi de bu talepler için gerekli altyapının oluşması riskini güçlendirmektedir.

Diagram 2. Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununa İlişkin Çözümün Doğurduğu Riskler



Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çözümün ortaya çıkardığı bir diğer risk, yaşlılık aylığı bağlatmak için işyerinden ayrılma şartının Anayasa Mahkemesi kararına rağmen devam ettirilmesi nedeniyle emeklilikte yaşa takılanların işgücü piyasasından ayrılması ve bu durumun getireceği bağımsız çalışmaya yönelme ve güvencesizliktir. Anayasa Mahkemesinin E.2019/104 sayılı Kararıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 62. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "...çalıştığı işten ayrıldıktan sonra..." ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline

karar verilmişti (Anayasa Mahkemesi; 2023). Ancak bu karar sonrasında SGK, Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği maddenin 506 sayılı Kanun'un yani hali hazırda uygulanmayan bir Kanunun maddesi olduğunu gerekçe göstererek uygulamada bir değişikliğe gitmemiştir. Dolayısıyla emeklilikte yaşa takılanlar da diğer tüm emekli olacak kişiler gibi aylık bağlatmak için işyerinden ayrılmaları şarttı. Bu durumun doğuracağı en önemli risk, işverenlerin yaşlılık aylığı bağlatmak için iş sözleşmesini fesheden işçileri istihdam etmeye devam etmemesi olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan emeklilikte yaşa takılanların önemli bir bölümü,

yaşlılık nedeniyle çalışamama riskinden uzak oldukları için aylık bağlattıktan sonra çalışmaya devam etme eğilimindedirler. Ayrıca Türkiye ekonomisinin içinde bulunduğu çalkantılı süreç ve sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığının hesaplanması konusunda yapılan değişiklikler nedeniyle, emekli aylıklarının insan onuruna yakışır bir yaşam için yeterli olmaması, bu eğilimi bir zorunluluk haline dönüştürmektedir. Yaşlılık aylığı bağlatmak nedeniyle işyerinden ayrılma şartı, emeklilikte yaşa takılanların yaşlılık aylığına erişmek nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşması riskini doğurmaktadır. Emeklilikte yaşa takılanların işgücü piyasasından uzaklaşması riskine karşılık hayata geçirilen 7438 sayılı Kanun'da yer alan sigorta prim teşviki düzenlemesinin gerekçesi; "çalışma hayatının desteklenmesi için yaşlılık veya emekli aylığı alan kişilerin çalışma hayatına devam etmek istemeleri durumunda bu kişilerin kayıtlı istihdamlarının teşvik edilmesinin sağlanması amacıyla sigorta prim teşviki verilmesi" olarak ifade edilmiştir (TBMM, 2023). Bu amaçla hayata geçirilen düzenleme incelendiğinde ise düzenlemenin iki sorunu barındırdığı görülmektedir. İlk olarak hayata geçirilen teşvik düzenlemesi, tüm sigorta kollarına tabi bir işçi ile sosyal güvenlik destek primine tabi işçi arasındaki işveren sigorta prim maliyeti farkını tam olarak ortadan kaldırmamaktadır. Tüm sigorta kollarına tabi bir işçi için işveren sigorta prim oranı işsizlik sigortası primi ile birlikte %22,5 iken sigorta primlerini düzenli ödeyen işverenlere sağlanan 5 puanlık destek ile bu oran %17,5'e gerilemektedir. Diğer yandan sosyal güvenlik destek primine tabi bir işçi için işveren sigorta prim oranı %24,5'tir. Sağlanan 5 puanlık teşvik ile bu oran %19,5'e gerileyecektir. Teşvik sonrası %2'lik sigorta prim oranı farklılığı devam edecektir. Bu da emeklilikte yaşa takılanların işgücü piyasasından uzaklaşması riskinin hayata geçirilen bu düzenlemeye rağmen sürmesi anlamına gelecektir.

Diğer yandan sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığı bağlatmış kişilerden 4/b'li (Bağ-Kur'lu) sigortalı olmalarını gerektirecek biçimde çalışanların, 29.01.2016 tarihinden itibaren sigortalı sayılmayanlar kapsamına alınması, emeklilikte yaşa takılanlar için işgücü piyasasından uzaklaşma ile birlikte güvencesizlik riskini de beraberinde getirmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin birinci fıkrasının (n) bendi; "yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar"ın sigortalı sayılmaması gerektiğini ifade etmektedir. Emeklilikte yaşa takılanların yaşlılık aylığı bağlatmak için işyerinden ayrılması gerekliliği, yaşlılık aylığı almakta olan bir kişinin istihdam edilmesi halinde işverenin ödemesi gereken sigorta priminin tüm sigorta kollarına tabi bir işçiye oranla daha yüksek olması ve yaşlılık aylığı bağlatmış kişilerin 4/b'li (Bağ-Kur'lu) olması halinde sigortalı sayılmaması düzenlemeleri birlikte değerlendirildiğinde,

önümüzdeki süreçte sahte kendi nam ve hesabına çalışma ya da hileli esnaflık (bogus self-employment) olarak ifade edilebilecek riskin, Türkiye işgücü piyasasının önemli bir gündem maddesi olacağı görülmektedir.

Çalışma koşulları bağımlı çalışanlarınkine benzeyen, kendi çalışanı olmayan ve yalnızca vergisel ve sosyal güvenlik sisteminin maddi yükleri ve işveren yükümlülüklerinden kaçınmak için kendilerini kendi nam ve hesabına istihdam edilen olarak resmi kurumlara bildiren kişiler, sahte kendi nam ve hesabına çalışan ya da hileli esnaf olarak ifade edilmektedir (Heyes ve Hastlings; 2017). Bu durum işverenlerin talebi, yönlendirmesi ve zorlaması ile gerçekleşmektedir ve pek çok çalışan bu koşulları kabul ederek güvencesiz bir biçimde de olsa işgücü piyasasından gelir elde etmeyi sürdürmek durumunda kalmaktadır. İş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamının ve sosyal koruma mekanizmalarının dışına itilmek ve güvenceden yoksun kalma sorunlarını doğuracak bu risk (Kıdak; 2021), emeklilikte yaşa takılanlar için yaşlılık riski nedeniyle çalışamama durumu yaş şartı kaldırıldığı ve erken sayılabilecek bir yaşta yaşlılık aylığı bağlatılabildiğinden oluşmadığı için, diğer emeklilerden daha şiddetli bir risk olarak gözükmektedir.

Emeklilikte yaşa takılanların sosyal güvenlik destek primine (SGDP) tabi olarak istihdam edilmeye devam edilmelerinin doğurabileceği bir diğer risk, sosyal güvenlik destek primi konusundaki hukuki çerçeve nedeniyle eksik bildirimdir. 5510 sayılı Kanun uyarınca sosyal güvenlik destek primine tabi kişiler için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Bu bağlamda SGDP'ye tabi olarak istihdam edilen bir kişi; hastalık ve işsizlik sigortası kolundan sağlanan yardımlardan faydalanamamaktadır. Bunun bir sonucu olarak SGDP'ye tabi bir işçinin istirahat raporlu olduğu süreler için geçici iş göremezlik ödeneği alması ya da işsizlik ödeneğinden yararlanması mümkün değildir. Sosyal güvenlik sisteminde prime esas kazancın yüksek olmasının temel amacı, sigorta kollarından sağlanacak yardım miktarının yüksek olmasıdır (Arıcı; 2015). Ancak SGDP'ye tabi bir sigortalının zaten faydalanamayacağı yardımların yüksek olması için sigorta priminin yüksek tutulması gerekliliği ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle emeklilikte yaşa takılanlar konusunda hayata geçirilen çözümün, SGDP'ye tabi sigortalılar açısından eksik bildirim riskini güçlendirmesi söz konusudur. Hali hazırda SGDP'ye tabi olarak çalışan tüm sigortalılar için söz konusu olan bu risk, emeklilikte yaşa takılanlar ile ilgili düzenleme sonrası SGDP'ye tabi olarak çalışacak kişi sayısının artacak olması nedeniyle daha kapsamlı bir risk haline dönüşebilecektir.

SONUÇ

Kişinin gelir elde etmesi için istihdam edilmesini güçleştiren bir risk olan yaşlılık, sosyal güvenlik sistemlerinde temelinde yaşlılık aylığı bulunan bir yaklaşımla koruma altına alınmaktadır. Diğer yandan bu riske karşılık sağlanan edimlerden faydalanmak için; belirli bir süre sigortalı olmak, prim ödemek ve belirlenen yaşa gelmiş olmak gerekmektedir. Bu şartların varlık nedeni, primlerle finanse edilen sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesinin korunmasıdır. Kişinin sisteme belirli bir süre prim ödeyerek katkı yapması, kendisine sağlanacak edimlerin finansmanının sağlanması, belirli bir yaşa gelmesi ise sistemin aktif-pasif dengesinin korunması açısından bir gerekliliktir. Yaş şartı olmadan kişiye yaşlılık aylığı bağlanması, ortalama yaşam süresinin de uzaması ile birlikte sosyal güvenlik sisteminin mali ve aktüeryal dengesini bozulması riskini doğurmaktadır.

Türkiye'de yaşlılık sigortası kolundan aylık bağlanması için gerekli koşullar, sosyal güvenlik sisteminin en çok müdahale edilen alanı olmuştur. Siyasi otoritelerin emek kesimine yönelik popülist yaklaşımlarıyla emeklilik için gerekli koşulları esnetmek yönünde eğilimi, bu durumun nedenini oluşturmaktadır. Bu müdahaleler sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesini bozucu etkiler doğurduğu gibi ilerleyen dönemde bu müdahalelerin olumsuz sonuçları nedeniyle sosyal güvenlik sisteminde en çok emek kesimini olumsuz etkileyecek sert tedbirlerin alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu durum, nesiller arası dayanışma prensibiyle işleyen sosyal güvenlik sisteminde gelecek nesillere olumsuz bir miras bırakılması anlamına gelmektedir. Diğer yandan emeklilik yaşı konusunda yapılan değişiklikler ve politik emeklilik yaşı belirlenmesi nedeniyle, sigortalıların çalışma güçlerini devamlı olarak kaybetmeden, sürekli işsiz konumuna gelmeden, yani yaşlılık riski nedeniyle istihdam edilememe riski oluşmadan yaşlılık aylığına erişim hakkı tanınması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durum emeklilik için gerekli yaş şartının kaldırılması ya da koşulların esnetilmesi yönündeki düzenlemelerinin işgücü piyasasında işgücü arzının azalması sonucunu doğurmamasına neden olmaktadır. Böyle olunca da yaşlılık aylığının sosyal güvenlik sistemindeki işlevi dışında, ek bir gelir ya da sosyal yardım rolü üstlenmesi söz konusu olmaktadır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin işleyiş prensiplerinin sarsılmasına, yaşlılık aylığının koruma fonksiyonunu yitirmesine neden olmaktadır.

4447 sayılı Kanun'un temel gerekçesi, sosyal güvenlik sisteminin bozulan mali ve aktüeryal dengesinin uzun vadede düzeltilmesi olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda Kanunla birlikte yaş şartı, yaşlılık aylığı bağlatmak için mutlak şart haline getirilmiş, prim ödeme gün sayılarında artış öngö-

rülmüş ve emekli aylıklarının hesaplanmasında değişikliğe gidilmiştir. Bu düzenlemeler; emek kesiminin aylığa erişim koşullarını güçleştirip refah kaybına neden olacak olmakla birlikte, sosyal güvenlik sisteminin dengesinin sağlanması ve geçmişin yanlış uygulamaların sonuçlarının gelecek nesiller için telafi edilmesi amacıyla hayata geçirilmiş düzenlemelerdir. Ancak bu düzenlemelerin sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerinin sınırlı olması nedeniyle 2008 yılında bu kez 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi gerekmiş ve sosyal güvenlik sisteminin dengesinin sağlanması adına daha radikal adımlar atılmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin mali ve aktüeryal dengesinin sağlanması ve korunması adına 1999 ve 2008 yıllarında atılan adımlar sonucunda belirli bir noktaya gelinmişken 4447 sayılı Kanun sonrası yaş şartının mutlak hale getirilmesinin etkilediği kesimin, yaşlılık aylığına erişememe sorunu ülke gündemine gelmiştir. Sorunun gündeme gelmesinde EYT'nin örgütlülüğü ve seçim sürecine girilmiş olması nedeniyle siyasi otoritenin bu soruna yönelik algı ve tutumundaki farklılaşmanın önemli etkisi söz konusudur. Ülke gündemine gelen sorun; sosyal bir sorun olarak ve bütün boyutlarıyla ele alınamamış, hukuki çerçevede yapılacak bir düzenlemeyle bütün sonuçları ortadan kaldırılabilecek bir sorun olarak algılanmıştır. Diğer yandan EYT ve kurdukları dernekler de çözüm için yaşlılık aylığına erişim koşullarında 4447 sayılı Kanun öncesine dönüşü tek çare olarak zikretmişlerdir. Bu duruma ilave olarak, yol bağımlılığı teorisinin varsayımlarına uygun olarak, geçmişte Türkiye'de yaşlılık aylığı şartlarının değiştirilmesi yönündeki düzenlemelerin bıraktığı kurumsal mirasın da etkisiyle çözümün yalnızca yaşlılık aylığına erişim koşullarından yaş şartının kaldırılması yönünde bir düzenleme şeklinde hayata geçirilmesi söz konusu olmuştur.

Yaş şartı olmadan yaşlılık aylığına erişim 09.09.1999 ve sonrasındaki sigortalılar için söz konusu değilken, 08.09.1999 ve öncesinde ilk kez sigortalı olmuş kişiler için tanınan bu hak, olması gereken emeklilik yaşı konusunu da kısa bir süre sonra kamuoyunun gündemine getirecektir. 09.09.1999 ve sonrasında ilk kez sigortalı olmuş kişiler için kadınlarda 58, erkeklerde 60 olan ve kademeli olarak 65'e kadar artacak yaş şartı, sigortalılar arasında bu düzenleme nedeniyle doğan yaşlılık aylığına erişim koşullarındaki farklılık nedeniyle sürdürülebilir olmayacaktır. Kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak belirlenen ve kademeli olarak 65'e kadar uzanan yaş şartı, sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal ve mali dengesi gözetilerek belirlenmiş bir şartken bu düzenleme sonrası sürdürülebilirliği risk altına girmiştir.

Emeklilikte yaşa takılma sorununun doğurduğu tek riskin yaşlılık aylığına erişememek olarak algılanarak soruna çö-

züm aranması ne yazık ki sorunun bütün boyutlarının ele alınamamasına neden olmuştur. Soruna yalnızca yaşlılık aylığı bağlatamayan kişilerin aylığa erişiminin sağlanması şeklinde yaklaşılması, yaşlılık aylığının yaşlılık nedeniyle istihdam edilemeyenler için gelir güvencesi sağlama fonksiyonunu ortadan kaldırma ve yaşlılık aylığını sosyal yardıma dönüştürme risklerini doğurmaktadır. Bu anlamda emeklilikte yaşa takılanlar için kısa vadede aylığa erişim olarak gerçekleşen olumlu sonuçlar, uzun vadede sosyal güvenlik sisteminin fonksiyon kaybı riskini doğuracaktır.

Gündeme gelen sorunun çözümü için hayata geçirilen düzenleme, sorunun bütün boyutlarını gözetken bir yaklaşımla hazırlanmamış, yalnızca yaşlılık aylığına erişim koşulları için gerekli yaş şartının kaldırılması şeklinde düzenlenmiştir. Bu durum da ortaya yeni sorun ve riskler çıkarmıştır. Konunun; sosyal güvenlik sisteminde nesiller arası yaşlılık aylığı koşullarındaki dengeyi gözetken, aylık bağlama oranlarında iyileşme sağlanarak emeklilerin refahının korunabileceği bir sistemi destekleyen, "çalışmak için yaşlı, emekli olmak için genç" bulunan bir kitlenin çalışma hayatında nasıl tutulabileceğini ve bu kişilerin emeklerini üretime sunmayı sağlayıp insan onuruna yakışır bir biçimde hayatlarını sürdürmelerini sağlayacak, beceri dönüşümleri ile kendilerini üretken tutabilecekleri bir yapının nasıl kurulabileceğini sorgulayan geniş kapsamlı bir biçimde çözüme kavuşturulması daha doğru ve kalıcı bir çözüm ortaya çıkartabilirdi. Ancak soruna yalnızca yaşlılık aylığına erişim olarak yaklaşılmış ve yalnızca yaşlılık aylığı bağlatma koşullarından yaş şartının kaldırılması şeklinde bir düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemenin de sorun çözücü niteliğinin yanında sorun toplayıcı yönleri bulunmaktadır. Emeklilikte yaşa takılanların yaşlılık aylığına erişmesini sağlayarak refah ve esenliğini hedefleyen düzenleme; sorunu bütünüyle ele alarak emeklilikte yaşa takılanların düzenleme sonrası karşılaşılabilecekleri riskleri de gözetken ve EYT'ların refah ve esenliğini kalıcı ve kapsamlı bir biçimde güvenceye alarak sosyal güvenlik sisteminin dengesini de gelecek nesiller adına güvence altına alan bir biçimde planlayan bir yapıda hazırlanabilirdi ve daha etkili sonuçlar ortaya çıkartabilirdi. Ancak çözüme dair düzenleme ne yazık ki, konunun bütün boyutları düşünülerek hazırlanmamıştır. Bu süreç sonunda, sosyal güvenlik sisteminin son yirmi beş yılına damga vurmuş emeklilikte yaşa takılma fenomeninin, sosyal güvenlik sistemine yeni sorunlar ve meydan okumalar oluşturma riski doğuran bir çözüm sonrası kamuoyunun gündeminden düşmesi söz konusu olacaktır. Diğer yandan sosyal güvenlik sisteminin karşı karşıya kalacağı yeni sorun ve meydan okumalara yönelik akılcı, rasyonel ve popülizmden uzak yaklaşımlarla çözüm üretilmesi gerekecektir. Aksi taktirde sosyal güvenlik sisteminin sosyal koruma fonksiyonunu yerine getirememesi riski gitgide güçlenecektir.

Kısaltmalar

Tüketici Fiyat Endeksi: TÜFE

Gayri Safi Yurtiçi Hasıla: GSYİH

Uluslararası Çalışma Örgütü: ILO

Emeklilikte Yaşa Takılanlar: EYT

Sosyal Güvenlik Kurumu: SGK

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu: 4447 sayılı Kanun

5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu: 5417 sayılı Kanun

3774 sayılı 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun: 3774 sayılı Kanun

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: 5510 sayılı Kanun

7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun: 7438 sayılı Kanun

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu: 506 sayılı Kanun

KAYNAKÇA

Akçay, C. (2015). Yaşlılık ve Emeklilik. Ankara: PEGEM Akademi.

Albayrak, M. (2022). Emeklilikte Yaşa Takılanlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı, (12), 17-39.

Alcock, P., May, M. ve Rowlingson, K. (2011). Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, Ankara: Siyasal Kitapevi.

Alper, Y. (1997). Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. Çimento İşverenleri Dergisi, 12 (1), 3-14.

Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 1 (1), 7-47.

Alper, Y. ve Kılış, İ. (2015). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa: Dora.

Anayasa Mahkemesi. (2023). <https://www.anayasa.gov.tr/tr/haberler/norm-denetimi-basin-duyurulari/calisan-sigortalinin-yaslilik-ayligi-talebi-icin-isten-ayrilmasini-gerektiren-kuralin-iptali/>, Erişim Tarihi: 07.04.2023.

Arıcı, K. (1999). Bataktan Gün Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Ankara: TÜRKAR.

Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara: Gazi Kitabevi.

Baldock, J., Manning, M. ve Vickerstaff, S. (2003). Social Policy, Oxford University Press.

Bülbül, O. G. (2022). Yol Bağımlılığı ve Reaktif Politikalar Kavramları Çerçevesinde Türkiye’de Uygulanan Salgın Dönemi Sosyal Politikalar, Toplumun Pandemi Halleri içerisinde, Ankara: Gazi Kitabevi.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Sekizinci-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani-Sosyal-Guvenlik-OIK-Raporu.pdf>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

Dunn, W. N. (2015). Public policy analysis. Routledge.

Durmaz, S. H. (2022). Emeklilik Yaşının Belirlenmesi, AHBVÜ Edebiyat Fakültesi Dergisi, (7), 77-93.

Erol, S. (2011), Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 40-65.

Esteban-Pretel, J. (2005). The Effects of the Loss of Skill on Unemployment Fluctuations. CIRJE Working Paper F-371.

Gençtürk, Y. ve Hamurkaroğlu, C. (2017). Bir Vakıf Emeklisinin Yaşlılık Aylığının SSK Yaşlılık Aylığı ile Muadil Karşılaştırmasının Yapılamadığı Durumda Hesabı. Bankacılık ve Sigortacılık Araştırmaları Dergisi, 2 (10), 8-17.

Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta.

Heyes, J. ve Hastings, T. (2017). The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment. Report, The University of Sheffield, Sheffield.

ILO. (1955). The Age of Retirement, European Regional Conference, Geneva.

Kıdak, E. (2021). Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli. Tümtis Yayınları, İstanbul.

Kristin, M. ve Raymond, S. (2006). Policy Analysis for Effective Development Strengthening Transition Economies. New Delhi, India.

Krug, G., Drasch, K. ve Jungbauer-Gans, M. (2019). The Social Stigma of Unemployment: Consequences of Stigma Consciousness on Job Search Attitudes, Behaviour and Success. Journal of Labour Market Research, 53 (11). <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0261-4>

Nalbant, F. ve Demiral, A. (2019). Çalışma Hayatında Bulunan “Emeklilikte Yaşa Takılanlar”ın Kendini İşe Verme Düzeyleri Üzerine Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34), 181-213.

OECD. (2011), Pensions at a Glance: Retirement-Income Systems in OECD and G-20 Countries, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en.

Pierson, P. (2000), Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. American Political Science Review, 94(2), 251-67.

Pissarides, C. A. (1992). Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks. The quarterly journal of economics, 107(4), 1371-1391.

Riley, M. W. ve Riley, J. W. (1994). Age Integration and the Lives of Older People, The Gerontologist, 34(1), 110-115. doi:10.1093/geront/34.1.110.

Sanderson, W. C. ve S. Scherbov (2008), Rethinking Age and Aging, Population Bulletin, 63 (4). 1-16.

SGK, (2023). <https://veri.sgk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 07.04.2023.

Süzek, S. (2019). İş Hukuku, Ankara: Beta Yayınevi.

Şimşek, N. (2023). Emekli Aylıkları Nasıl Hesaplanıyor?, <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/nergis-simsek/eyt-maaslari-hesaplama-rehberi-3-her-degisiklik-yeni-bir-emekli-grubu-2021645>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

Şirin, İ. ve Janssen, F. (2013). İdeal Emeklilik Yaşının Belirlenmesi ve Yaşlanmadaki Gelişmeler: Türkiye Üzerine Bir İnceleme, Sosyal Güvenlik Dergisi, 3 (1). 79-100.

TBMM. (2023). Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_erisim.tutanak_hazirla?v_meclis=&v_donem=&v_yasama_yili=&v_cilt=&v_birlesim=&v_sayfa=&v_anabaslik=KANUNLAR&v_altbaslik=4447&v_mv=&v_sb=&v_ozet=&v_kelime=&v_bastarih=&v_bittarih=, Erişim Tarihi: 28.03.2023.

TBMM. (2023a). Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss427m.htm>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

Tek Gıda – İş, (2021). Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Yaşı ve Hayat Tabloları, <https://www.tekgida.org.tr/yaslilik-ayligina-hak-kazanma-yasi-ve-hayat-tablolari-omur-beklentisi-56272/>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

TRT Haber, (2023). <https://www.trthaber.com/haber/ekonomi/eytde-basvuru-sayisi-15-milyonu-asti-756996.html>, Erişim Tarihi: 07.04.2023.

Tuna, G. (2009). Genel Sağlık Sigortası Primi Basamaklandırmanın Aktüeryal Denge Üzerine Etkisi. (Sosyal güvenlik kurumu uzmanlık tezi). Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2019). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta.

Turan, K. (1994). Kooperatifçiliğin Sosyal Politik Yapısı, Ankara: AİTİA Yayınları.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. (881/547). 2017/81 E., 2021/547 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. (2020). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi, <https://www.kapagan-kocabey.com/makaleler/200/yargitay-g-hukuk-dairesi-ictihat-farkliliklarinin-gorusulmesi>, Erişim Tarihi: 09.04.2023.



Röportaj:

EVİRİM KURAN

Evrım Kuran Danışmalık, Kurucu
Universum, Türkiye Lideri

EVİRİM KURAN İLE KUŞAKLAR ÜZERİNE...

2000 yılından bu yana kuşak araştırmalarıyla ilgileniyorsunuz. Sizi kuşakları araştırmaya yönelten ne oldu?

2000 yılında o dönem henüz öğrenci olan Y kuşağı ile haşır neşir olduğum bir dönemde, bu davranış değişikliğinin nedenlerini anlamak istedim. Sonrasında kuşak teorisi ile tanıştım. 21.Yüzyılın ilk günlerinde o sıralar henüz yeni yeni çalışma hayatında yerini alacak bu kuşağa olan merakım, ilerleyen yıllarda müthiş bir mozaik olduğunu kavradığım kuşakların bütününe yayıldı. Çünkü bir kuşağı anlamak için öncül kuşakların yaşadıkları zamanın ruhunu da okumak gerekiyordu. Fark ettim ki kuşakları anlamak, geçmişini onurlandırmak, geleceği mümkün kılmak için fevkalade bir araç. İlk kitabım Telgraftan Tablete'de de paylaştığım gibi jenerasyon çalışmanın insanı getirdiği en şahane düzlem nedir diye soracak olursanız tereddütsüz şöyle söylerim: Bir kuşağı anlamak, bir dönemi anlamaktır. Bir dönemi anladığınızda ise paradigmanın kıskacına sıkışmaktan kurtulursunuz ve sizin gibi olmayanları kendinize ait yargılarla değil, onlara ait gerçeklerle görmeniz mümkün olur. Bu mümkün olduğunda ise dönüşürsünüz. Birey olarak, kurum olarak, toplum olarak...

Bugün Türkiye'de kaç kuşak birlikte yaşıyor?

Türkiye'de şu anda 6 farklı kuşak bir arada yaşıyor. 1927-45 yılları arasında doğan ve 2. Dünya Savaşı ile Ekonomik Buhran'ın canlı tanıkları olan Sessiz Kuşak, 1946-64 yılları arasında doğan ve radyo ile tanışan, Türkiye'de çok partili döneme girişte genç olan Bebek Bombardımanı Kuşağı, 1965-79 yılları arasında doğan ve gençliğini sol-sağ çatışmalarının ortasında besleyen X Kuşağı, 1980-99 yılları arasında doğan, 11 Eylül'ün, internetin tanıkları Y kuşağı, 2000 yılından sonra, yani küresel terörün ve nihayetinde bulut teknolojilerinin göbeğinde doğan Z kuşağı ve 2019'dan sonra, pandemi ile doğan Alfa kuşağı bir arada yaşıyor. Bugün 85 milyonu bulan Türkiye'de en çok Y ve Z kuşağını barındırıyoruz.

Birbirinden çok farklı konjonktürlerde doğan bu kuşaklar, şüphesiz insanın olduğu her alanda, işe, çalışmaya, ürüne, tüketime, üretime, kısacası yaşamın kendisine farklı mesajlar, kaygılar ve bakış açılarıyla bir çeşitlilik sunuyor.

Birbirinden farklı kuşakların bir arada çalıştığı kurumlarda tersine mentorluk programlarının etkisini nasıl görüyorsunuz? ÇEİS Kuşaktan Kuşağa Tersine Mentorluk Programı'nın gençler nezdinde en büyük katma değeri ne oldu?

Farklı beklentileri olan, farklı tanımlar getiren kuşakların birbirini daha iyi anlayabilmesi için tersine mentorluk programlarını son derece etkili buluyorum. Bu çalışmalarımızda gençler mentor oluyor, mentee olanlar ise yöneticiler.

ÇEİS Kuşaktan Kuşağa Tersine Mentorluk Programı'nda, gençler üçlü takımlar halinde, ÇEİS üye şirketlerinin üst yöneticilerine mentorluk yapıyor. Gruplar iki çalışan ve bir öğrenciden oluşuyor; çalışanlardan birisi mentee olan liderin şirketinden, bir diğeri endüstrideki farklı bir şirketten ve diğer mentorumuz ise endüstrinin dinamiklerini, perspektifini, trendlere bakışını merak eden bir öğrenciden oluşuyor. Programımızın 6 aylık gündemi belli ve takımlarımız her ay bu gündem maddeleri özelinde konuşmak için bir araya geliyor. İlk turuna Temmuz 2022'de başladığımız programda 20 farklı şirketten mentee ve mentorlar katıldı; program aynı zamanda birbirinden farklı üniversitelerden mentorlara da ev sahipliği yaptı.

Seanslarda yöneticilerin gelişmelere ayak uydurarak güncel kalmalarını sağlıyor, genç neslin ise hedeflenen gelecek için onlara ilham vermesini kolaylaştırıyoruz. Bu programlar, sadece farklı kuşakları bir araya getirerek bir sinerji ortamı yaratmıyor, aynı zamanda genç neslin sahip olduğu yenilikçi bakış açısı ile kurumlardaki ve elbette endüstrideki çeşitliliği artırmamızda da fayda sağlıyor.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2022/2662

Karar No 2022/3734

Karar Tarihi 21.03.2022

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

\\ İşçilik alacaklarının tahsili istemi

\\ Tanık beyanı

\\ İşçinin haklı neden olmadan istifa etmesi

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 21, 47 ve 53

ÖZET/ Dava, işçilik alacaklarının tahsili talebine ilişkindir. Davacı, dava dilekçesinde iş akdinin nasıl sona erdiğine ilişkin bir açıklama yapmamış, davalı ise davacının başka yerde iş bulduğu için işi kendi isteğiyle bıraktığını savunmuştur. Feshe ilişkin dinlenen tanık beyanlarına göre davacı tanıklarından birinin davacı ile aynı işyerinde çalışmasının bulunmadığı, diğer davacı tanığının ise davacının iş akdinin sona ermesinden önce davalı işyerindeki çalışmasının sona erdiği, davalı tanıklarının ise davalının savunmasını doğrular şekilde beyanda bulundukları, dosya arasında bulunan hizmet döküm cetveli incelendiğinde davalı işyerinde iş akdi 10/12/2013 tarihinde sona eren davacının 11/12/2013 tarihinde dava dışı başka bir işyerinde işe girişinin yapıldığının görüldüğü, ayrıca yine dosya içinde bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılış bildirgesinde davacının işten çıkış nedeninin Kod 3 (işçinin iş akdini haklı neden olmadan feshi - istifa) olarak gösterildiği anlaşılmakla davacının işi kendi isteğiyle bıraktığının kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

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

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin 03/01/2009-10/02/2013 tarihleri arasında davalı nezdinde çalıştığını, çalışması boyunca fazla mesai yaptığını, yıllık izinlerini kullanmadığını, ulusal bayram genel tatil günlerinde dahi çalışmaya devam ettiğini ancak hak ettiği ücretlerin ödenmediğini, iş akdinin ise haksız bir şekilde sonlandırıldığını iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının müvekkili işveren nezdinde asgari ücretle çalıştığını, başka bir işyerinde iş bulması nedeniyle istifa ederek kendi isteği ile işten ayrıldığını, iddia ettiği gibi fazla mesai yapmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haksız nedenle feshedildiği kabul edilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı taleplerinin kabulüne, davacı tarafından ispatlanamayan fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücreti taleplerinin reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe

1- Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacı, dava dilekçesinde iş akdinin nasıl sona erdiğine ilişkin bir açıklama yapmamış, davalı ise davacının başka yerde iş bulduğu için işi kendi isteğiyle bıraktığını savunmuştur. Feshe ilişkin dinlenen tanık beyanlarına göre davacı tanıklarından birinin davacı ile aynı işyerinde çalışmasının bulunmadığı, diğer davacı tanığının ise davacının iş akdinin sona ermesinden önce davalı işyerindeki çalışmasının sona erdiği, davalı tanıklarının ise davalının savunmasını doğrular şekilde beyanda bulundukları, dosya arasında bulunan hizmet döküm cetveli incelendiğinde davalı işyerinde iş akdi 10/12/2013 tarihinde sona eren davacının 11/12/2013 tarihinde dava dışı başka bir işyerinde işe girişinin yapıldığının görüldüğü, ayrıca yine dosya içinde bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılış bildirgesinde davacının işten çıkış nedeninin Kod 3 (işçinin iş akdini haklı neden olmadan feshi - istifa) olarak gösterildiği anlaşılmakla davacının işi kendi isteğiyle bıraktığının kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ/ Temyiz olunan Mahkeme kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 21.03.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2022/14896

Karar No 2022/16046

Karar Tarihi 06.12.2022

\\ İşçilik alacaklarının tahsili istemi

\\ Fesih iradesi

\\ İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması

\\ Para karşılığı istifa etme

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 17, 25, 41, 46 ve Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m.14

ÖZET/ Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. İlk Derece Mahkemesi'nin ilk kararına karşı davacı tarafından istinaf yoluna başvurulmadığına göre fazla çalışma süresi ve hafta tatili çalışma günleri bakımından kabul edilen sürelerin de davalı yararına usuli kazanılmış hak oluşturduğunun kabulü gerekir. Bu alacaklar bakımından davalı lehine usuli kazanılmış hak olduğu dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasındaki diğer uyuşmazlık fesih konusundadır. İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi durumunda, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal

ödeneyeceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

Olayda, dinlenen davacı tanığının “davacı da ben de sebep söylenilmeksizin işten çıkarıldık, ben istifa dilekçesi imzaladım, bir miktar para aldım, bu parayı alabilmek için istifa dilekçesini imzalamamı söylediler, bu nedenle imzaladım, davacının istifa dilekçesini imzalayıp imzalamadığını bilmiyorum” şeklindeki beyanı, davacının gerekçesiz istifa beyanı ve dosya kapsamına göre istifa dilekçesinin davalı işveren tarafından ödeme yapılacağı belirtilerek alındığı ve iradesi sakatlanan davacının gerçek bir istifa iradesinin bulunduğu söz edilemeyeceği anlaşıldığından, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğinin kabulüyle dava konusu ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA/ Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nin 12.12.2019 tarihli kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesince, Bölge Adliye Mahkemesi'nin kaldırma kararı doğrultusunda yapılan yargılama sonucunda yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir. Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde satış müdürü olarak 01.07.2003 tarihinde işe başladığını, iş sözleşmesinin haksız ve sebepsiz olarak feshedildiği 31.12.2016 tarihine kadar çalıştığını, haftanın yedi günü çalıştığını, dini ve milli bayramlarda çalışmasına devam ettiğini, yaz sezonlarında (01 Nisan-01 Kasım) sabah 09.00'dan akşam 23.00'e kadar günlük 14 saat, kış sezonlarında (01 Kasım-01 Nisan) sabah 09.00'dan akşam 21.00'e kadar günlük 12 saat aralıksız olarak çalıştığını, işten çıkartıldığı tarih itibarıyla aylık 10.500,00 TL (3.000,00 USD) ücret aldığını, müvekkilinin kesintisiz olarak aynı işyerinde çalıştığını, davalı işverenin devralan şirket olarak müvekkilinin tüm hizmet süresine ilişkin alacaklarından sorumlu olduğunu, hak ettiği yıllık izinlerin kullandırılmadığını, asgari geçim indirimlerinin ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti, yıllık izin ile asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının talep ettiği alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının 31.12.2016 tarihinde istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini sonlandırdığını, davacının müvekkili şirket bünyesinde satış elemanı olarak 08.05.2015 tarihinden istifa ettiği 31.12.2016 tarihine kadar çalıştığını, aylık brüt 1.647,00 TL ücret aldığını,

çalışma saatlerine ilişkin iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının sezon tabir edilen Nisan-Ekim ayları arasında 09.00-18.00 saatleri arasında çalıştığını, yaptığı fazla çalışma alacaklarının ödendiğini, düzenli olarak hafta tatillerini kullandığını ve genel tatil çalışmalarının ücretlerinin ödendiğini, yıllık izinlerini kullandığını, asgari geçim indirimi ödemelerinin yapıldığını, şirketler arasında hukuksal ve ekonomik olarak devir olgusundan bahsedilemeyeceğini, işyeri devrinin bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Tüm dosya kapsamı incelendiğinde davacının dava dilekçesinde bir kısım haklarını alamadığını iddia ettiği, dosya kapsamına uygun ve denetime elverişli hesaplama yapılan 13/10/2021 havale tarihli bilirkişi raporundaki hesaplamalar doğrultusunda davacının ücret cinsinden bir kısım alacakların tam ve zamanında ödenmediği anlaşıldığından ve bu durumun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendine göre işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi olduğu anlaşılmakla anılan rapordaki hesaplamalar doğrultusunda davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne, karar verilmiştir.

Davacının istifa dilekçesi vermesinde davacının iradesinin fesada uğratılması iddiasıyla ilgili olarak davacının soyut iddiası dışında somut bilgi ve görgüye dayalı bir ispat yapılamadığı kanaatine varıldığından davacının kendi isteğiyle ayrıldığı kanaatine varılmış bu nedenle de davacının 4857 sayılı İş Kanunu 17. maddesine göre davacının ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir.

Davacı tanık deliline başvurmuş olup, dosyada dinlenen husumetsiz davacı tanıkları davacının iddiasını doğrular nitelikte beyan verdikleri tespit edilmekle, zaman aşımı da göz önüne alınarak yaz kış ayrımı yapılmaksızın haftada 7 gün çalıştığı, yaz sezonunda 09.00-23.00 saatleri arası günlük çalışma saatinin 14 saat olduğu, 2 saat yemek ve dinlenme molası düşüldüğünde günlük çalışma saatinin 12 saat olduğu ve haftada 31,5 saat fazla mesai yaptığı, kış sezonlarında, 09.00-21.00 saatleri arası günlük çalışma saatinin 12 saat olduğu, 1,5 saat yemek ve dinlenme molası düşüldüğünde günlük çalışma saatinin 10,5 saat olduğu ve haftada 21 saat fazla mesai yaptığı tespit edilmiştir.

Tanık anlatımları doğrultusunda davacının hafta tatili günlerinde çalıştığı anlaşılmış ve davacının bu taleplerinin dosya kapsamına uygun ve denetime elverişli 13/10/2021 havale tarihli bilirkişi raporundaki hesaplamalar doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

Gerekçe ve Sonuç

6100 sayılı HMK'nun 355. maddesi kapsamında dosya incelendiğinde: 08.03.2019 tarihli hükme karşı istinaf kanun yoluna başvuru yapmadığı anlaşılan davacının hizmet süresi ve ara dinlenme sürelerine yönelik istinaf sebepleri (davalı yararına oluşan usulü kazanılmış hak nedeniyle) yerinde bulunmamıştır.

Davacının davaya konu dönem içerisindeki çalışma yerleri, celp edilen (davacıya ilişkin) hizmet döküm cetveli ve bu belgede görünen işverenlere ilişkin ticaret sicil kayıtları itibarıyla, davalının hükme esas alınan hizmet süresi ve kendilerine husumet yöneltilemeyeceğine ilişkin istinaf sebepleri yerinde bulunmamıştır.

Tanık beyanları ve yapılan emsal araştırmalar itibarıyla, hükme esas alınan ücret yerinde bulunmuştur.

Tarafların iş yerindeki çalışma şekli ile ilgili yazılı kanıt sunmadıkları görülmekle mahkemenin davacıya ilişkin maddi vakıa niteliğinde olan hafta tatili, genel tatil ve fazla çalışmaları tanık beyanları ile doğru bir şekilde tespit ettiği, bordrolarda tahakkuk bulunan dönemlerin hesaplamada dışlandığı anlaşılmıştır.

Tespit edilen alacakları ve 4857 sayılı Kanun'un 24/II-e maddesinde bulunan düzenleme uyarınca iş akdini fesihte bulunan davacının tazminat haklarına zarar verecek işlem tesisi etmesi hayatın olağan akışına aykırı bulunmakla sunulu istifa dilekçesinin davacının iradesini yansıtmadığı değerlendirilmiş ve eldeki dosya itibarıyla davanın açılma tarihi dikkate alınarak iş akdinin tazminatı gerektirir şekilde sonlandığı sonucuna varılmıştır gerekçesiyle davacı ve davalı vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

Gerekçe

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 taraf vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Taraflar arasında fazla çalışma ve hafta tatili bakımından usuli kazanılmış hak ilkesinin dikkate alınıp alınmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki 6100 sayılı Kanun'un 341 ve devamı maddelerine göre İlk Derece Mahkemesi'nin kesin olmayan kararına karşı öncelikle istinaf yoluna başvurulmalıdır. İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı istinaf başvurusunda bulunulmaması hâlinde karar, istinaf yoluna başvurmayan taraf yönünden kesinleşir.

3- Somut uyuşmazlıkta davacı tarafça, İlk Derece Mahkemesi'nin davanın kısmen kabulüne yönelik ilk kararına yönelik istinaf yoluna başvurulmamıştır. Bölge Adliye Mahkemesince, davalı vekilinin istinaf başvurusu üzerine dosya içerisinde bulunan ve davacıya ilişkin oldukları iddia edilen ücretsiz yıllık izin talebini içeren dilekçeler değerlendirilmeden verilen kararın denetime elverişli olmaması gerekçesi ile İlk Derece Mahkemesi kararının esası incelenmeden kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

4- İlk Derece Mahkemesi gönderme kararı sonrasında yapılan yargılama sonucu davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Bu kararın davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davacının İlk Derece Mahkemesi'nin ilk kararını istinaf etmediği, bu nedenle hizmet süresi ve ara dinlenme sürelerine yönelik istinaf sebeplerinin davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak nedeniyle yerinde bulunmadığı belirtilmiştir. Bu tespit yerinde olmakla birlikte aynı durumun fazla çalışma ve hafta tatili alacakları bakımından da söz konusu olduğunun gözetilmemesi hatalı olmuştur. Şöyle ki İlk Derece Mahkemesi ilk kararında; davacının yaz aylarında haftanın yedi günü çalıştığını, buna göre 31,5 saat fazla çalışma yaptığını, kış aylarında haftanın altı günü çalışarak haftalık 18 saat fazla çalışma yaptığını, yaz aylarında hafta tatilinde çalıştığını kabul ederek fazla çalışma ve hafta tatili taleplerini hüküm altına almıştır. Bölge Adliye Mahkemesi gönderme kararı sonrasında ise bu kez, davacının yaz kış ayrımı yapılmaksızın haftanın yedi günü çalıştığını, buna göre yaz aylarında haftalık 31,5 saat, kış aylarında ise haftalık 21 saat fazla çalışma yaptığını, çalışma süresi boyunca haftanın yedi günü çalıştığını kabul etmiştir. İlk Derece Mahkemesi'nin ilk kararına karşı davacı tarafından istinaf yoluna başvurulmadığına göre fazla çalışma süresi ve hafta tatili çalışma günleri bakımından kabul edilen sürelerin de

davalı yararına usuli kazanılmış hak oluşturduğunun kabulü gerekir. Hâl böyle olunca bu alacaklar bakımından davalı lehine usuli kazanılmış hak olduğu dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

5- Taraflar arasındaki diğer uyuşmazlık fesih konusundadır. Dairemiz uygulamasına göre işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi hâlinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi durumunda, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

6- İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vererek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması hâlinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu hâlde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

7- Somut uyuşmazlıkta davacı, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini ve işçilik alacaklarını alabilmek amacıyla istifa dilekçesi verdiğini ileri sürmüştür. Davalı işveren ise davacının istifa ettiğini savunmuştur. Öncelikle davacı taraf iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini beyan etmesine rağmen İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü yerinde olmamıştır. Davacı asıl, duruşmada; “merkeze gittiğimizde önümüze birer tane fotokopi halde istifa dilekçesi örneği koydular ve aynı şekilde el yazısı ile yazmamızı istediler, bizde yazdık, imzaladık, bize tüm haklarımızı vereceklerini söyleyerek bu dilekçeyi yazdırıp imzalatıldılar, bizde yıllardır çalıştığımız firma olduğu için güvindik ve söyledikleri şekilde yazdık, ancak herhangi bir ödeme yapılmadı” şeklinde beyanda bulunmuştur. İlk Derece Mahkemesince davacının ücret cinsinden bir kısım alacaklarının tam ve zamanında ödenmediği ve davacının istifa iradesinin fesada uğratıldığının ispatlanmadığı gerekçesi ile dava konusu kıdem tazminatı hüküm altına alınmış ve ihbar tazminatı talebinin reddine hükmedilmiş ise de dinlenen davacı tanığının “davacı da ben de sebep söylenilmeksizin işten çıkarıldık, bu şekilde 10-15 kişi işten çıkartıldı, davacıya ödeme yapıp yapılmadığını bilmiyorum, ben istifa dilekçesi imzaladım, bir miktar para aldım, bu parayı alabilmek için istifa dilekçesini imzalamamı söylediler, bu nedenle imzaladım, davacının istifa dilekçesini imzalayıp imzalamadığını bilmiyorum” şeklindeki beyanı,

davacının gerekçesiz istifa beyanı ve dosya kapsamına göre 31.12.2016 tarihli istifa dilekçesinin davalı işveren tarafından ödeme yapılacağı belirtilerek alındığı ve iradesi sakatlanan davacının gerçek bir istifa iradesinin bulunduğundan söz edilemeyeceği anlaşıldığından, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğinin kabulüyle dava konusu ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeple; temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgisine iadesine, davalı yararına takdir edilen 8.400,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 06.12.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2023/576

Karar No 2023/1265

Karar Tarihi 24.01.2023

\\ İşçilik alacakları davası

\\ İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi

\\ İhbar tazminatı

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 24, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 363

ÖZET/ İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24. ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanun'un 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Dosya içeriğine göre İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edildiği halde, ihbar tazminatının iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu gözetilmeksizin davacı işçi lehine ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olmuştur.

DAVA/ Taraflar arasında, İlk Derece Mahkemesi'nde görülen alacak davasında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet

Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işveren nezdinde müşteri temsilcisi olarak 04...2018-09.07.2019 tarihleri arasında asgari ücretle çalıştığını, işverenin işlerinin kötüye gittiğini, bu sebeple çalışan işçi sayısının azaltılması ve işçilerin tazminatsız olarak işten çıkışlarının sağlanması amacıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing) uygulandığını, müvekkiline istifa dilekçesi imzalatılmak istendiğini, istifa dilekçesini imzalamaması üzerine iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini ileri sürerek dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının dava dışı şirkette iş bulması üzerine müvekkili şirketle olan iş sözleşmesini eylemli şekilde feshettiğini, davacı işçinin ihbar öneli vermeksizin iş sözleşmesini haksız olarak feshi nedeniyle müvekkili işverene ihbar tazminatı ödemesi gerektiğini, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilse dahi ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla davacının 04...2018-09.07.2019 tarihleri arasında davalı işveren yanında kesintisiz çalıştığı hususunda taraflar arasında ihtilaf olmadığı, davacı vekili tarafından müvekkili işçiye zorla istifa dilekçesi imzalatıldığı ve iş sözleşmesinin işverence tek taraflı feshedildiğinin iddia edildiği, davalı vekilince ise davacının farklı bir işyerinde çalışmak için istifa ettiği hususunun savunulduğu, taraflar arasında feshin hangi tarafça gerçekleştirildiği ve haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunduğu, davacı tanıklarının beyanlarına itibarla iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği belirtilerek dava konusu kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma alacaklarının kabulüne, asgari geçim indirimi alacağının reddine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiştir.

Temyiz Sebepleri

Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz dilekçesinde; İlk Derece Mahkemesince, iş sözleşmesinin davacı yanca haklı nedenle feshedildiğine kanaat edilmesine rağmen sözleşmeyi fesheden tarafın ihbar tazminatı talep edemeyeceği gözetilmeksizin davacı lehine ihbar tazminatına karar verilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğunu belirterek kararın kanun yararına temyizden incelenerek bozulmasını talep etmiştir.

Gerekçe

1- İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un

24. ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanun'un 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin Kanun'un 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

2- İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine işçinin mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

3- Dosya içeriğine göre İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edildiği halde, ihbar tazminatının iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu gözetilmeksizin davacı işçi lehine ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olmuştur.

SONUÇ/ Açıklanan sebeplerle; Adalet Bakanlığı'nın 6100 sayılı Kanun'un 363. maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere KANUN YARARINA BOZULMASINA, Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine, 24.01.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler

03

Türkiye'de rekabet hukuku alanındaki gelişmeler, son dönemde hız kesmeden devam ediyor. Rekabet Kurumu'nun araç kiralama sektörüne ilişkin aldığı yakın tarihli karar, sektördeki bilgi değişimi risklerinin rekabet hukuku açısından ne denli önemli olduğunu bir kez daha ortaya koyuyor. Bunun yanı sıra Rekabet Kurumu'nun, yürüttüğü sektör incelemeleri bakımından da son derece aktif bir dönem geçirdiğini söylemek mümkün. Geçtiğimiz günlerde Kurum, 11 ilimizi etkileyen depremler sonrası oluşabilecek rekabet sorunlarının incelenmesi amacıyla da Kurum tarafından yeni bir sektör incelemesi başlattığını duyurdu. Ayrıca Rekabet Kurumu "Türkiye Hızlı Tüketim Malları Perakendeciliği Sektör İncelemesi" kapsamında nihai raporunu da kendi internet sitesinde yayınladı.

Rekabet hukukunda son dönemde yaşanan gelişmeler Rekabet Kurumu'nun faaliyetleri ile de sınırlı kalmadı. Anayasa Mahkemesi, 2020 yılında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da ("Rekabet Kanunu") gerçekleştirilen değişikliklere karşı yapılan iptal başvurusuna dair kararını açıkladı. Anayasa Mahkemesi, Rekabet Kurumu'nun uygulayacağı tedbirler ve gerçekleştirdiği yerinde incelemeler bakımından kimi yetkilerinin Anayasa'ya uygun olup olmadığını inceledi ve söz konusu inceleme sonucunda bu yetkilerin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar verdi. Karar, son derece çarpıcı değerlendirmeler ve karşı oy yazıları içermekte.

Bu kapsamda, bu sayımızda hem Rekabet Kurulu tarafından verilen araç kiralama sektörüne ilişkin karara, hem Rekabet Kurumu'nun sektör incelemelerine ilişkin gelişmelere, hem de Anayasa Mahkemesi'nin kararına değineceğiz.

Rekabet Hukukunda Bilgi Değişimi: Rekabet Kurumu'nun Araç Kiralama Sektörüne Yönelik Kararı

Rekabet Kurumu, araç kiralama sektöründeki şirketlerin rakipler arası bilgi değişimi yoluyla Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediklerini belirlemek amacıyla yürüttüğü önaraştırmayı sonuçlandırdı. Söz konusu karar incelendiğinde önaraştırma sürecinde, 12 farklı şirkette yerinde inceleme yapıldığı ve yüzden fazla bulgu elde edildiği anlaşılmakta. Ayrıca, bu süre zarfında şirketlerden birçok bilgi/belge de talep edildiği görülmekte.

Öte yandan Kurul, gerçekleştirdiği değerlendirmeler neticesinde, araç kiralama sektöründeki şirketlerin rekabeti kısıtlayıcı bir bilgi değişimine taraf olmadıkları sonucuna ulaşmış ve herhangi bir ihlal tespitinde bulunmamıştır. Bu nedenle, söz konusu şirketlere yönelik soruşturma açılmasına gerek görülmemiştir.

Kurul, kararda ilk olarak araç kiralama sektörünün özellikleri üzerinde durmuş ve bu sektörde yasal bir düzenlemenin veya giriş engelini olmadığını belirterek, faaliyet gösteren şirket sayısının yüksek olduğunu ve Tüm Oto Kiralama Ku-

¹ Rekabet Kurulu'nun 21.07.2022 tarihli ve 22-33/526-212 sayılı Kararı.



Hazırlayanlar/ Mustafa Ayna (Counsel), Özlem Başıbüyük (Kıdemli Danışman), Arda Deniz Diler (Danışman)

ruluşları Derneği'nin ("TOKKDER") tüm sektörün %80'ini temsil ettiği tespitinde bulunmuştur. Kurul ayrıca, müşteri ihtiyaç ve taleplerine göre özelleşebilen hizmetlerin sunulduğunu ve sektördeki faaliyetlerin "uzun dönem araç kiralama" ve "kısa dönem araç kiralama" olarak ikiye ayrılabilceğini belirtmiştir. Kısa dönem araç kiralama şirketlerinin uzun dönem kiralama şirketlerinden araç tedarik edebildiği ve dolayısıyla bu şirketler arasında bir sağlayıcı-müşteri ilişkisi de bulunabileceği ifade edilmiştir.

Sektör özelinde açıklamaları sonrasında Kurul, şirketlerin fiyat teklifi ve pazar payı bilgileri bakımından bir bilgi değişiminde bulunup bulunmadıkları hususuna odaklanmıştır. Kararda, rakip şirketlere ait araç kiralama fiyat tekliflerinin şirketler tarafından sıklıkla edinildiği tespit edilmiştir. Ancak, bu durumun rekabet hukukuna aykırı bir durum yaratıp yaratmaması noktasında bilginin elde edilme şeklinin önemli olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda, fiyat teklifi bilgisi bakımından Rekabet Kurulu; (i) müşteri ziyaretleri sırasında müşterilerin pazarlık amacıyla şirketlere rakip fiyat tekliflerini gösterebildiğini, (ii) şirketlerin saha araştırmaları sonucunda rakip fiyat bilgilerine ulaşılabilceğini ve (iii) müşterilerin rakip şirketlerden aldığı fiyat tekliflerini yazılı veya ekran görüntüsü şeklinde şirketlere gönderebildiğini tespit etmiştir.

Kararda, rakiplerinin fiyat bilgilerini elde eden şirketlerin bu bilgileri rekabetçi bir ticari politika oluşturmak amacıyla kullandığı ve bu şekilde kendi fiyatlarını düşürdüğü belirtilmiştir. Bu noktada, Rekabet Kurulu doğrudan veya dolaylı bir bilgi değişimi sonucunda bilgi edinen şirketin fiyatlarında yükselmeye veya rakipleriyle paralel fiyatlamaya yol açması halinde rekabete aykırı bir durum meydana geleceği hususunun altını çizmiştir. Ancak inceleme sonucunda Kurul, şirketlerin müşterileri vasıtasıyla rakiplerinin fiyat tekliflerini öğrendiklerini ve bu bilgileri de daha düşük teklif sunmak, yeni müşteriler kazanmak, mevcut müşterilerini kaybetmemek, bir başka deyişle faaliyetlerini rekabetçi bir şekilde sürdürmek amacıyla kullandıklarını belirtmiştir. Kararda, bu durumun rekabet hukukuna aykırı bir durum oluşturmadığı değerlendirilmiştir.

Rekabet Kurulu, ikinci olarak ise araç kiralama sektöründeki şirketlerin rakiplerinin pazar payları hakkında bilgi edindiklerini tespit etmiştir. Bununla birlikte Kurul, şirketlerin, rakiplerinin pazar paylarına ilişkin bilgileri TOKKDER tarafından yayınlanan raporlardan edindiğini, söz konusu raporların şirketlerin geçmiş tarihli verilerinden oluşturulduğunu ve kamuya açık olarak paylaşıldığını belirtmiştir. Bu kapsamda, şirketlerin söz konusu raporlardan yola çıkarak rekabeti kısıtlayıcı olmayan tahmini nitelikte çalışmalar gerçekleştirebildikleri sonucuna ulaşmıştır.

Kararda ayrıca uzun dönem araç kiralama sektörünün rekabete hassas bilgi değişimlerine elverişli bir yapıya sahip olup olmadığı da incelenmiştir. Kurul, sektörde faaliyet gösteren şirket sayısının yüksek olduğunu ve sektörün yoğun bir yapıya sahip olmadığını ifade etmiştir. Bu durumun şirketlerin koordinasyon koşullarında uzlaşma ve fiyatlar üzerinde

işbirlikçi sonuçlar doğurma olasılığını azalttığı vurgulanmıştır. Rekabet Kurulu ayrıca, araç satın alma maliyeti, ikinci el satış fiyatı ve operasyonel maliyetlerin sektördeki fiyatları belirleyen en önemli kalemler olduğunu belirtmiştir. Ancak, otomotiv sektöründeki çip krizi, tedarik sorunları, hammadde fiyatları ve döviz kuru dalgalanmalarının bu maliyet kalemlerini değişken hale getirdiği ifade edilmiştir. Bu nedenle, Rekabet Kurulu, rakip şirketlerin birbirlerinin satış fiyatlarını kolaylıkla takip edemeyeceklerine dikkat çekmiştir.

Sonuç olarak Kurul, herhangi bir rekabet hukukuna aykırılık tespit etmemiş ve soruşturma açılmamasına karar vermiştir. Bununla birlikte Karar, hem araç kiralama sektörünün yapısına hem de sektörde yaşanabilecek bilgi değişimlerine ilişkin değerlendirmeler içermesi bakımından son derece aydınlatıcıdır.

Anayasa Mahkemesi, Rekabet Kanunu'nda Yapılan Değişikliklere İlişkin Kararını Açıkladı

Anayasa Mahkemesi ("AYM"), Rekabet Kanunu'nun çeşitli maddelerinde 2020 yılında yapılan değişikliklere karşı yapılan iptal başvurusun 9 Kasım 2022 tarihinde karara bağladı. Bu kapsamda kararda Rekabet Kanunu'nda yer alan üç düzenlemenin Anayasa'ya uygun olup olmadığı incelendi.

Söz konusu düzenlemelerden ilki, Rekabet Kurulu'nun rekabet hukukunu ihlal eden teşebbüslere karşı teşebbüslerin belirli faaliyetlerini yahut ortaklık paylarını ya da malvarlıklarını devretmeleri şeklindeki yapısal tedbirler uygulamaya karar verebilme yetkisidir. AYM'ye yapılan iptal başvurusunda;

- Kurul'un yapısal tedbirlere hükmetmesinin yargı kararı olmaksızın teşebbüs varlıklarının devrine yol açtığı,
- Kurul kararı doğrultusunda böyle bir elden çıkarma yapılırsa ve Kurul'un kararı idari mahkemeleri tarafından iptal edilirse telafisi mümkün olmayan zararların ortaya çıkacağı ve
- Rekabet Kanunu'nun imkan sağladığı diğer yaptırımların teşebbüs davranışlarını düzenlemek için yeterli olması sebebiyle yapısal tedbir yetkisinin orantılı olmadığı

hususları ileri sürülmüştür. AYM öncelikle hukuk devleti ilkesi bakımından bir inceleme gerçekleştirmiştir. Bu inceleme kapsamında, hangi tedbirlerin hangi aşamada alınabileceğinin ilgili maddede açık ve net bir şekilde düzenlendiğini vurgulamıştır. Yapısal tedbirlerin sadece davranışsal tedbirlerin yetersiz kaldığı durumlarda uygulandığının da altını çizen AYM, ilgili düzenlemenin hukuk devleti ilkesine uygun olduğunu belirtmiştir.

AYM ayrıca ilgili düzenlemenin orantılı olup olmadığını da incelemiştir. Bu kapsamda, (i) yapısal tedbirlerin rekabetçi sürecin sağlanmasına uygun olduğu, (ii) bazı durumlarda davranışsal tedbirlerin yapısal tedbirlere kıyasla daha etkin olduğu, (iii) yapısal tedbirlere uymamanın yalnızca para cezasına sebep olduğu ve (iv) yapısal tedbirlere karşı mahkemelerde iptal davası açılabilmesi hususlarını ifade ederek düzenlemeyi orantılı bulmuştur. Bu doğrultuda, AYM ilgili düzenlemenin Anayasa'ya uygun olduğuna karar vermiştir.

Kararda incelenen ikinci düzenleme, Rekabet Kurumu'nun gerçekleştirdiği yerinde incelemelerde incelediği belgelerin kopyalarını veya fiziki örneklerini alabilme yetkisine ilişkindir. İptal başvurusunda söz konusu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğuna gerekçe olarak;

- Belgelerin elde edilmesi için teşebbüsün bir temsilcisinin hazır bulunması gibi yasal bir güvencenin bulunmamasının hukuki belirlilik ilkesiyle çeliştiği, ve
- Rekabet Kurumu'nun belge ve veri elde etme yetkisine herhangi bir sınırlama getirilmemesi nedeniyle kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasal güvencelerin bulunmadığı

hususları ileri sürülmüştür. Bu noktada yapılan inceleme dahilinde Rekabet Kurumu'nun yerinde inceleme yapabilme yetkisinin incelenmediği ifade edilmelidir. Bu noktada yukarıda belirtilen hususlara ilişkin yaptığı incelemede AYM ilk olarak Anayasa'da tanınan özel hayatın gizliliği hakkının herkes için geçerli olduğunu ve tüzel kişilerin de bu haktan faydalandığını ifade etmiştir. AYM ayrıca 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("KVKK") kapsamında yap-

tığı değerlendirilmedi, teşebbüslerin gerçek kişi de olabilmeleri ve yerinde incelemelere tabi olabilmeleri nedeniyle, KVKK'nın sağladığı yasal güvencelerin, Kurum'un belgelerin kopyalarını alma yetkisi bakımından da geçerli olacağını açıklığa kavuşturmuştur.

Akabinde, iptali istenen düzenleme Anayasa'ya uygunluk bakımından incelenmiş ve söz konusu düzenlemenin orantılı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda AYM, belgelerin elde edilmesinin rekabete aykırı uygulamaların tespit edilmesine yardımcı olacağını belirtmiştir. Ayrıca, olası rekabet ihlallerini ortaya çıkarmak için bu tür belgelerin Kurum uzmanları aracılığıyla elde edilmesinin gerekli olduğu da ifade edilmiştir. AYM bu noktada Kuruma böyle bir yetki verilmemesi halinde uygun ve iyi korunmuş kanıt elde etme şansının olmayacağını da eklemiştir. AYM ayrıca, Kurumun yerinde incelemelerinde güç kullanma yetkisi olmadığını, elde edilen her delil için savunma hakkı tanındığını ve Rekabet Kurumu uzmanlarının alınan deliller hakkında açıklama yapmamakla yükümlü olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, kişisel verilerin korunması hakkına getirilen kısıtlamanın orantılı olduğuna kanaat getirilmiştir ve Anayasa'ya aykırılık iddiası reddedilmiştir.

Bununla birlikte, kararın oybirliği ile alınmadığını da belirtmek gerekir. Karara katılmayan üyeler, katılmama gerekçelerini karşı oy yazılarında dile getirmişlerdir. Karşı oy gerekçeleri, Kurum'un yerinde inceleme yapma yetkisine odaklanmakta ve bu yetkinin Anayasa'da korunan temel haklar olan kişisel verilerin ve konut dokunulmazlığının korunması haklarını kısıtladığını savunmaktadır. Karara katılmayan üyeler, Kurum'un teşebbüse ait her türlü veriyi elde etme ve işleme yetkisinin gerçek kişilere ait kişisel verileri de kapsayabileceğini, hatta KVKK kapsamında daha ileri güvencelerle korunan "özel nitelikli" kişisel verileri de içerebileceğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, ilgili düzenleme kanunun anlaşılır, açık ve net olmasını ve hukuki sonuçlarının öngörülebilir olmasını gerektiren hukukun üstünlüğü ilkesine aykırıdır.

Karşı oyda ayrıca yerinde incelemelerin konut dokunulmazlığını kısıtladığına işaret etmektedir. Bu kapsamda, konut dokunulmazlığının iş yerlerini de kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda karara katılmayan üyeler, Anayasa'ya göre hakim kararı olmadıkça kimsenin konutuna girilemeyeceğine, arama yapılamayacağına ve buradaki eşyaya el konulamayacağına işaret ederek Rekabet Kurumu'nun yerinde inceleme yapma yetkisinin Anayasa'ya aykırı olduğunu savunmaktadır.

Karar dahilinde incelenen üçüncü düzenleme ise esasen Rekabet Kurumu'nun iç organizasyonuna ilişkindir. Söz konusu düzenlemeye göre Kurum personelinin statüsünü değiştirme yetkisi Kurum'a verilmiştir. Devlet memurlarının statüsü ancak kanunla düzenlenebileceğinden, AYM böyle bir düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olacağına kanaat getirmiştir. Bu doğrultuda söz konusu düzenlemenin iptaline karar verilmiştir.

Rekabet Kurumu Depremlerden Etkilenen İller Bakımından Ortaya Çıkabilecek Rekabet Sorunlarını İnceliyor

Rekabet Kurumu, geçtiğimiz günlerde resmi internet sitesinde yayınladığı duyuru ile 06 Şubat 2023'te meydana gelen ve hepimizi derinden sarsan depremlerden etkilenen 11 il için piyasalarda oluşabilecek rekabet sorunlarını tespit etmek amacıyla bir sektör incelemesi başlattığını kamuoyuyla paylaştı.

Bu inceleme kapsamında, öncelikle afet bölgesinde yer alan kamu kurumu niteliğindeki kuruluşlar ve diğer paydaşlarla kalıcı ve hızlı bir iletişim kanalının oluşturulması planlanıyor. Bu sayede, bölgedeki sosyal ve ekonomik toparlanma sürecini aksatabilecek olası rekabet sorunlarının hızla tespit edilmesi ve diğer kamu kurumlarıyla da koordineli şekilde etkin adımların atılması hedefleniyor.

Rekabet Kurumu bu sayede, (i) deprem sonrasında özellikle belirli sektörlerle yönelik ortaya çıkan ani ve yüksek talep karşısında şirketlerin rekabet karşıtı faaliyetlerde bulunmalarının önüne geçmeyi ve (ii) bölgenin yeniden imarı ve inşası sürecinde şirketler arasındaki potansiyel iş birliklerinin rekabetçi şekilde tasarlanması için gerekli rehberliğin sağlanmasını amaçlıyor. Bu doğrultuda ilgili araştırma kapsamında birçok şirketten Rekabet Kurumu tarafından bilgi talep edilebileceğini ve elde edilen bilgiler çerçevesinde değerlendirmeler yapılabileceğini belirtmek gerekir.

Rekabet Kurumu, HTM Perakendeciliği Sektör İncelemesine Dair Nihai Raporunu Yayınladı

Hızlı Tüketim Malları ("HTM") perakende sektörü, yapısı ve ekonomideki kilit rolü sebebiyle Rekabet Kurumu'nun merceğindeki önemli alanlardan bir tanesini oluşturmaktadır. İlgili sektör, Rekabet Kurumu tarafından düzenli olarak hassasiyetle takip edilmekte ve sektördeki gelişmeler yakından izlenmektedir. Bu kapsamda daha önce 05 Şubat 2021 tarihinde Türkiye HTM Perakendeciliği Sektör İncelemesi Ön Raporu ("Ön İnceleme Raporu") yayınlanmış, akabinde 30 Mart 2023 tarihinde ise Türkiye HTM Perakendeciliği Sektör İncelemesi Nihai Raporu ("Rapor") yayımlanmıştır.

Rapor kapsamında (i) sektörün yapısı ve gelişimi, (ii) dijitalleşme sürecinin Covid 19 salgını da dikkate alınarak HTM perakendeciliğine olan etkileri, (iii) HTM perakendeciliğine yönelik Kurum tarafından rekabet ihlallerine ve birleşme devralma işlemlerine yönelik incelemelerde önem arz eden ilgili ürün pazarı ve ilgili coğrafi pazar tanımlamaları, (iv) birleşme ve devralma işlemlerinde bildirim eşikleri, (v) organize perakendecilerinin tedarikçiler karşısında sahip olduğu alıcı gücü, (vi) alıcı gücü kapsamında haksız ticari uygulamalara yönelik olarak ülkemizdeki ve diğer ülkelerdeki düzenlemeler, (vii) alıcı gücü kapsamında rekabet hukuku mevzuatı ve (viii) ayrıca inceleme kapsamında gündeme gelen özel gramajlı ürünler konuları ele alınmaktadır.

Rapor'da yer alan dikkat çekici değerlendirmeler şu şekildedir:

- Özellikle pandemi süreciyle birlikte, sektördeki dijital dönüşüm hızlanmıştır. Her ne kadar sektörün dijital boyutu organize perakendeye göre henüz önemli büyüklükte olmasa da, sektörde önemli değişikliklere sebep olan dijital dönüşüm giderek etkin bir duruma gelmektedir.
- Yine pandemi sürecinin de etkisiyle, e-ticaret ve genel olarak sanal kanalların sektördeki önemi artmıştır. 2021 yılında sanal satış kanallarından elde edilen ticari sayısal hacim, tüm zamanların en yüksek seviyesini görerek yaklaşık 7 milyar TL'ye ulaşmıştır. Raporda ayrıca, tüketicilerin davranış kalıplarındaki değişimlerin kalıcı olması durumunda, sanal satış kanallarının sahip olduğu önemi koruyacağı ve perakendecilerin bu kanallardaki satışlarını gelecekte daha da arttıracığı öngörüsüne yer verilmiştir.
- HTM perakendeciliği alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin gerek pazar payları gerekse alıcı güçlerinin önemli ölçüde arttığının tespit edilmiştir. Bu kapsamda raporda perakendecilerin sahip olduğu alıcı gücünü kullanarak, tedarikçiler aleyhine ek bedeller, tahsilat süreleri ve vadeli ödeme gibi hususlarda haksız ticari uygulamalarda bulunmaları endişesi dile getirilmiştir. Bu endişeye karşı ise haksız ticari uygulamaların engellenmesini amaçlayan çeşitli düzenleme önerileri ortaya konulmuştur.

Rapor; düzenleme önerilerinin yanı sıra sektörün yapısı ve gelişimine ilişkin önemli tespitler ortaya koymuş, hem sektör oyuncularının hem de tüketicilerin faydalanabileceği önemli çıktılar ortaya koymuştur. Raporda yer alan düzenleme önerileri de ileride mevzuata yansıma ihtimalleri de düşünüldüğünde son derece değerlidir.



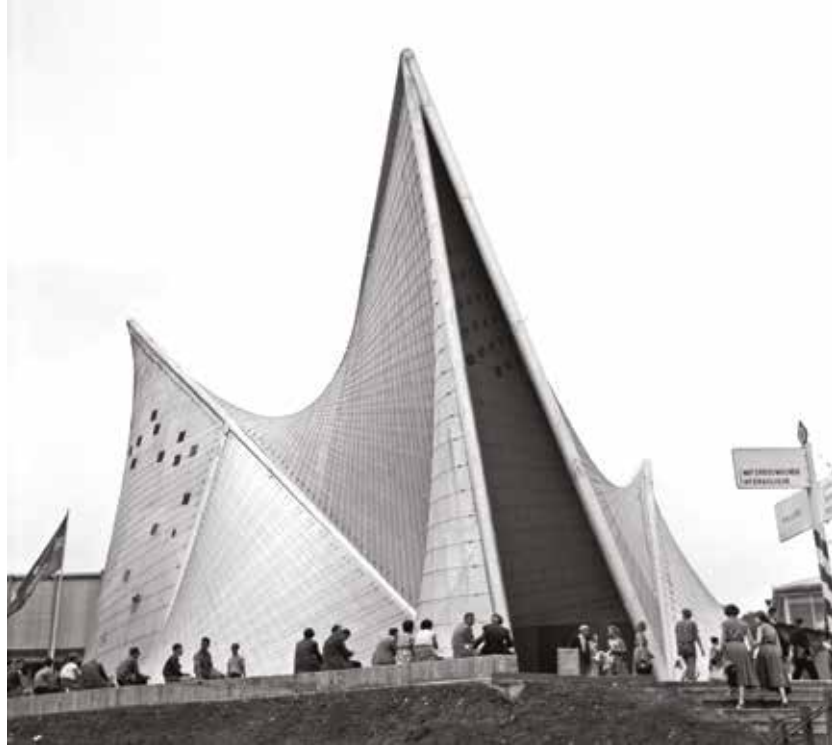
04

YAPI SEÇKİSİ

34
OPUS CAEMENTICUM

Sanata, Mimarlığa ve Teknolojiye İnancın “Kristalleşmiş”^{*} Hali: **Philips Pavyonu**

1958 Brüksel Dünya Fuarı’ndaki Philips Pavyonu, Le Corbusier ile Iannis Xenakis’in ortak tasarımı. Bir mimar ile mimar-bestecinin işi olan yapı, mimari tasarım bağlamında bir çağ açacak kadar önemli bir iş. Hiperbolik paraboloidleri kullanan strüktürüyle ilklerden biri. Mimarlıkla müzik ve sinemayı bütünleştirışı açısından devrimsel bir önemi var. Aktan Acar, fuarın ardından yıktırılsa da üzerinde düşünmeye hala davetiye çıkaran bu başyapıtı inceliyor.



1

1-2 Philips Pavyonu,
Expo’58, Brüksel, 1958
(Fotoğraflar: Hans de
Boer. Philips Pavyonu.
Kaynak: Philips Technical
Review, 1958/1959).
3 Philips Pavyonu,
Expo’58, Brüksel, 1958
(Fotoğraf: Wouter Hagens
/ CC BY-SA 3.0).

Aktan Acar ■ Brüksel Dünya Fuarı için inşa edilen ve fuar sonunda yıkılan Philips Pavyonu, mimarlık tartışmalarında, kuramlarında, tarih kitaplarında hakettiği yeri bulamayan önemli yapılardan biri. Le Corbusier ile Iannis Xenakis arasındaki müelliflik tartışmaları, sadece 8 ay ayakta kalması, mimarlığı biçimin görünür sıradışılığının ötesine taşıyan Platoncu duruşu bu “gözardı etme”nin sebepleri

olarak ileri sürülebilir. Oysa Philips Pavyonu, ilk fikrin ortaya çıkışından yıkımına kadar geçen 2 yıl, ayakta kaldığı 8 ay içinde biriktirdikleriyle, neredeyse tek başına bir “mimarlık dersi” olarak anılmayı hak ediyor.

Yeni bir umut...

Brüksel Dünya Fuarı, kısaca Expo’58, 2. Dünya Savaşı’nın ardından düzenlenen

en önemli ve büyük etkinliklerden biri; savaş sonrası dönemin ilk dünya fuarı. 43 ülkeye evsahipliği yapan Expo' 58'in açık kaldığı süre boyunca 40 milyondan fazla ziyaretçi ağırladığı biliniyor. Korkunç bir yıkımdan, 13 yıl gibi kısa bir süre sonra düzenlenen fuar, savaş sonrasında kültürel, ekonomik, sosyal ve politik olarak istikrarsız dünyasına bir yanıt olarak yorumlanabilir¹. "İnsanlık için, daha iyi bir yaşam için dünya" sloganıyla düzenlenen fuarın yapıları, sergileri, içerikleri geleceğe ve teknolojiye karşı duyulan büyük heyecanın, inancın, belki de en önemlisi arzusunun vücut bulması olarak da görülebilir. İnsanlığın refahı için geleceğe yeni bir pencere açma iddiasındaki fuarda umudun savaş sırasında geliştirilen teknolojilere ve savaşı "sonlandıran" atom enerjisine bağlanmış olmasının yanında bir köşesine inşa edilen ve Belçika Kongo'sunun geleneksel yaşamını ve Kongo kültürüne Belçika'nın "medeni katkılarını" tüm dünyaya göstermeyi amaçlayan sergi de bu yeni bakışın kapsamı ve ufuk çizgisi hakkında fikir veriyor.

Fuar, vizyoner, cesur öncülerin fikirlerini hatırı sayılır bütçeler aracılığıyla ve savaş sonrası dünyayı inşa edecek nesillerle buluşturmaları için çok önemli bir fırsat olarak görülmüş olmalı. IBM pavyonunda sergilenen ve dünya tarihi hakkında sorulara 10 dilde yanıt verebilen IBM 305 RAMAC (Random Access Memory Accounting System), Çekoslovakya Pavyonu'nda kullanılan 8 projektörlü çoklu ekran Polyekran, 80 m'lik betonarme konsol anıt "Civil Engineering Arrow" (İnşaat Mühendisliği Oku) gibi örnekler Expo'58'in sahne olduğu teknoloji ve atılım yarışı hakkında fikir verebilir².

Philips'in sanat direktörü Louis Kalf, 1956 yılında Le Corbusier'ye Philips Pavyonu'nun tasarımını yapma teklifini götürdüğünde, başlangıç çizgisinde kimlerin nasıl yer alacağını bilmese de fuarın böylesine yüksek tempolu ve meydan okumalı bir yarışa sahne olacağını tahmin etmiş olmalı. Le Corbusier'nin bu teklifi, dünyayı değiştirmek, ideallerine vücut vermek, yeni fikirlerini denemek için fırsat olarak görüp kabul ettiğini söylemek de yanlış olmayacaktır.

Firmanın modern teknolojideki kapasitesini öne çıkaracak, sergileyebilecek bir pavyon tasarımı fikrinin sanat direktörü Kalf'a ait olduğu söylenebilir. Kalf, bir sanatçı, bir mimar



2

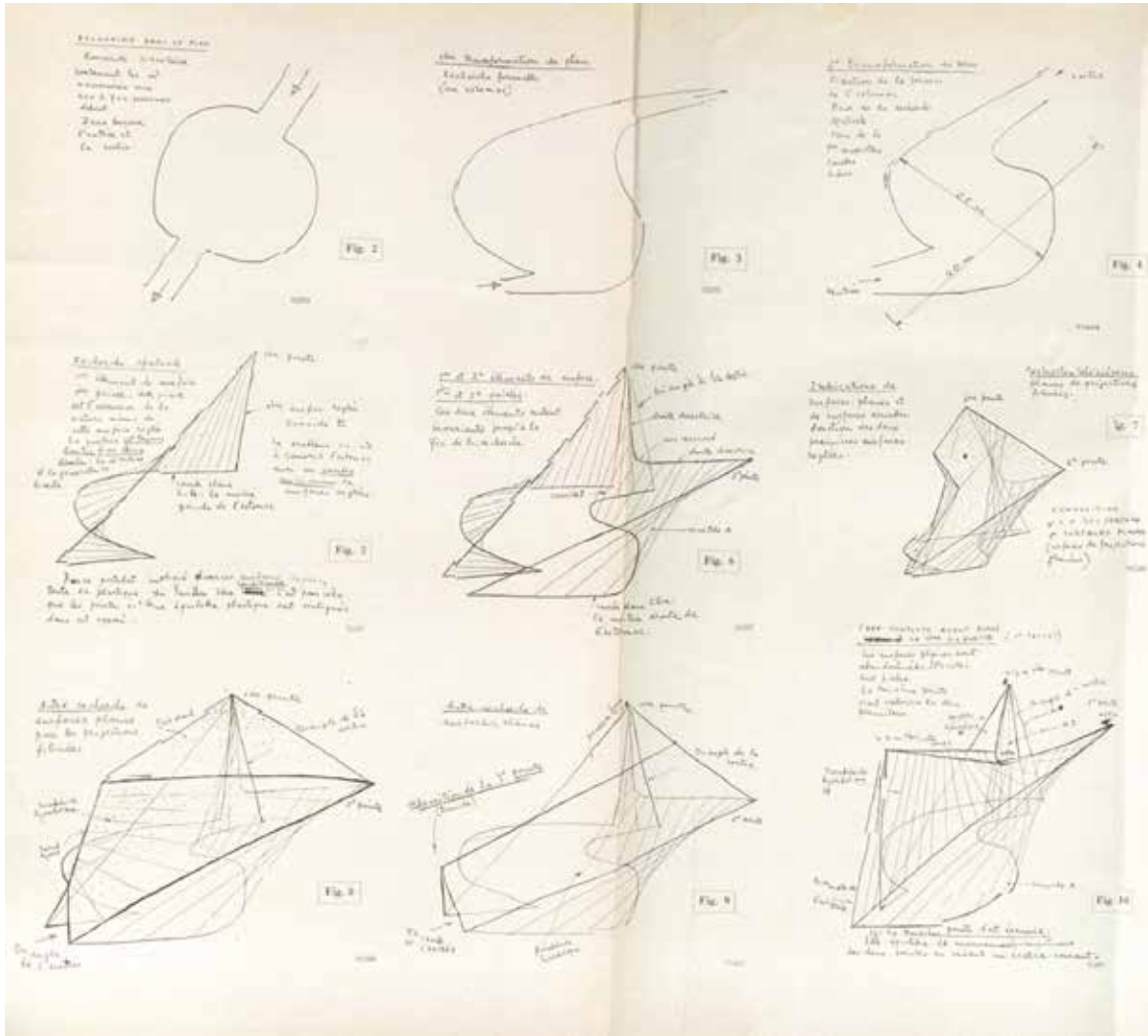


3

ve besteciden oluşan uluslararası bir ekibin tasarlayacağı pavyonda, ticari ürünleri sergilemek yerine Philips'in amiral gemisi olan elektronik teknolojisiyle hayat bulan sanatsal bir etkinlik öngörüyor³. Le Corbusier, aslında firmanın çalışma grubunun ilk tercihi değil ama Kalf'ın aklındaki "deneyimi"

anlayabilecek ve gerçekleştirebilecek mimar olarak seçiliyor ve davet ediliyor.

Le Corbusier'nin bu deneyim talebini "Size bir cephe değil elektronik şiir vereceğim; her şey içeride olacak, ses, ışık, renk, ritim. Pavyonun dış yüzeyi, belki sadece bir kalıptan ibaret olacak" diyerek



karşılıyor⁴. Matematiksel kesinlikle vücut bulan sezgisel rastlantısallığın plastisitesi içinde sentezlenen ve sindirilen, yahut ziyaretçileri sindiren, elektronik bir şiir...

Philips Pavyonu cesur ve yaratıcı bir işbirliğinin, neredeyse kozmik bir dizilimin sonucunda ortaya çıkan, nadir görülen her doğa olayı gibi kısa süren olağanüstü bir serüven. Bu serüven içindeki bazı dönüm noktaları, aktörlerin yollarının kesişmesindeki gizemi açıklayabilir. Bunlardan biri Nicolas Schöffer'in "CYSP-1" (*cybernetic-spatiodynamic* / sibernetik-mekansal dinamik) adını verdiği sibernetik heykeli. Philips mühendisleriyle birlikte ürettiği "CYSP-1" insan boyutlarında bir çalışma. Ortamdaki ses, ışık ve renk değişimlerine tepki verebilen elektronik "beyin" içeren sibernetik heykelin, 1956 yılında Le Corbusier'nin ikonik

yapısı Marsilya Blokları'nın (Unité d'habitation) çatısında ilk avangart sanat festivallerinden biri kapsamında önemli bir dans performansına eşlik ettiği biliniyor⁵. Dolayısıyla Le Corbusier'nin, firmanın insan kaynağı, teknolojik kapasitesi ve sanat-teknoloji etkileşimine bakışı hakkında fikir sahibi olduğunu görüyoruz.

Philips Pavyonu'nun hem yapı hem de deneyim olarak gerçekleşmesindeki diğer başrol oyuncusu, mühendis, müzisyen, sanatçı Iannis Xenakis. Onun 1953 yılında bestelediği "Metastasis" adlı eserindeki kaydırmaların (parmakları tellerden kaldırmadan nota geçişi yapma anlamına gelen glisando bölümlerinde) grafik notasyonu Philips Pavyonu'nun formunu haber veriyor gibidir. Parabolik notasyonlar, Xenakis'in müziğe form kazandıran, daha sonra Philips

Pavyonu'nun mekansal, akustik ve inşai karakterinin oluşmasında büyük rol oynayan unsurlardır⁶.

Edgar Varese elektronik müziğin öncü ismi ve elektronik şiiri ilk elektro-akustik performansa dönüştüren besteci. 75 yaşındaki Varese, Le Corbusier'nin daveti, ısrarı ve Philips yetkililerine karşı savunması ile Philips'in sahip olduğu tüm elektronik ve ses mühendisliği bilgisi ve teknolojisini kullanarak "Poème Électronique"i besteliyor. 480 saniyelik bu sıradışı beste eşliğinde Le Corbusier'nin seçtiği fotoğraflar, filmler, renk kompozisyonları ile hazırladığı elektronik sentez, Philips'in 15 kanallı manyetik teyplerinden otomatik olarak yürütülüyor⁷.

Müteahhitlik hizmetlerini üstlenen STRABED firmasının yöneticisi ve yenilikçi bir mühendis olan Duyster ve

4 Xenakis'in pavyon geometrisinin gelişimini gösteren tasarım diagramları (Kaynak: Philips Technical Review, 1958/1959).
5 Yük hesapları için kullanılan maketler ve ölçüm aletleri (Kaynak: Philips Technical Review, 1958/1959).

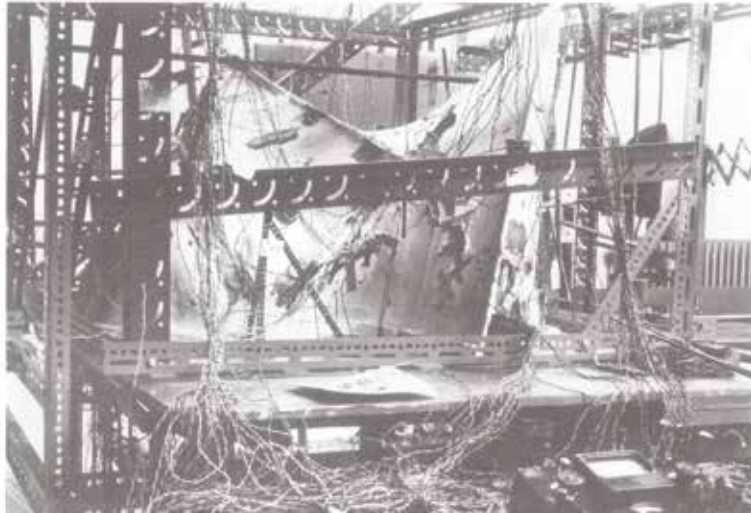
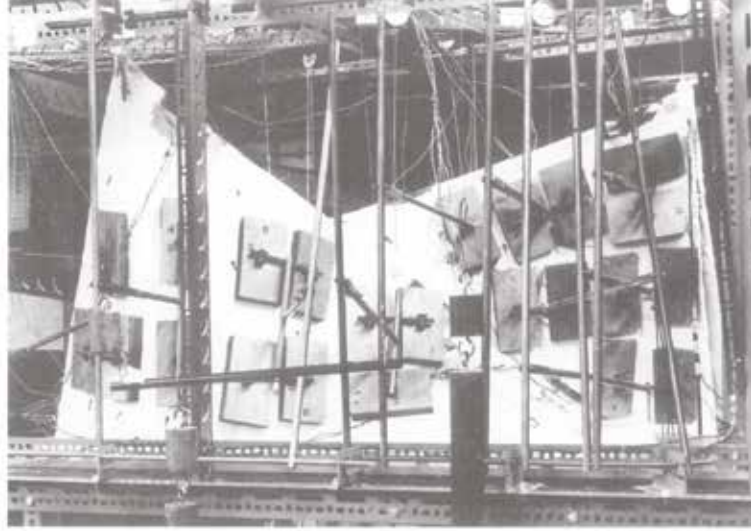
onun olağanüstü yaratıcı çözümleri ise dizilimin çarpıcı etkisinin açığa çıkmasını sağlamış gibi görünüyor. Betonarme konusunda uzman bir uygulayıcı ekibi yöneten Duyster'in yerinde müdahaleleri Pavyon'un daha ucuza, daha az iş gücüyle daha sağlam inşa edilmesini sağlıyor.

Betonla yazılmış bir şiir...

Le Corbusier'nin performansı sindirecek, sentezleyecek bir mekan için çizdiği "mide" eskizi ile başlayan tasarım sürecinde ikinci önemli adım, Xenakis'in bu plana hacim kazandırmak için önerdiği eğrisel yüzeyler oluyor. Le Corbusier bu formu kalıplara asılmış ızgara çerçeve içine beton dökerek elde etmeyi öneriyor ve Xenakis'ten sezgisel biçimleri matematiğe dönüştürmesini istiyor. Kendi müziğinin grafik notasyonundan müzik-ses ile biçim arasındaki ilişkiyi araştırma deneyimi olan Xenakis eğrisel yüzeyleri kontrol altına almaya çalışırken Philips'in mühendisleri pavyonun akustiği ve yüzeylere film ve görsel yansıtmanın teknik zorlukları üzerine çalışmaya devam ediyor. Le Corbusier, yüzeylerin tek biçimli olmamasında, yüzeylerdeki yansımaların pavyonun her yerinden görülmesinde ısrar ediyor⁸.

Ekip, yansıma ve çınlamaları kontrol etmelerine yardımcı olacak, bir yandan da küresel yüzeylerin yaratabileceği yerel/lokal ekolardan kaçınmayı sağlayabilecek; hedeflenen fantastik etkiyi oluşturacak ışık geçişleri, gölgeler, ton farkları için ışığı farklı açılardan alacak değişken yarıçaplı eğrilerden oluşan yüzeylerin aynı anda birçok sorunu çözebileceğini görüyor. Bu düşüncelerden hareketle Xenakis "semer-yüzey"lere özellikle de "regle yüzey" sınıfındaki hiperbolik paraboloid (*hypar*) ve konoidlere yönelmiş. Bir doğrunun bir eğriye dayanarak hareket ettirilmesiyle elde edilen regle yüzey (*ruled surface*), doğrusal bir şekle sahip. Sonsuz sayıda düz çizgiden (ışından) oluşmasından dolayı çizgiler yüzeyi olarak tanımlanıyor⁹.

Hypar biçimli betonarme kabukların 1950'lerde hayli popüler olduğunu biliyoruz¹⁰. Felix Candela ve çağdaşları tarafından yapılan, betonarmenin olanaklarını fiziğin ve matematiğin sınırlarına götüren denemelerin, *hypar* yüzey uygulamasının küresel-silindirik



5

kabuklara göre daha maliyetli ve zorlu olacağı önyargısının aşılmasında önemli rol oynadığını görüyoruz. Pavyonun, sahada dökülecek betondan yekpare *hypar* kabuklardan oluşması fikri bütçe, nitelikli işgücü, ve Belçika'da geçerli yönetmeliklerin yanısıra arzulanan akustik deneyim için 5 cm kalınlığında duvar öngörüsüne ve kabuklara binecek yük (kendi yükü ve rüzgar yükünün 2 katı) hesabına takılıyor. 1957'de gerekli mühendislik hesaplamalarını ihtiyaç duydukları kesinlikte yapmanın zorluğu ve oldukça sıkışık takvim deneyisel yöntemleri kaçınılmaz hale getiriyor¹¹.

Duyster betonarme kabuk yerine 5 cm kalınlığında prekast panellerle ardgerme yöntemini öneriyor. Buna göre yapının içinden geçirilecek germe halatlarla,

kabukların iskeletini oluşturan 40 cm çaplı ayrıtlar arasına yerleştirilmiş prekast panellere ardgerme uygulanması planlanıyor. 1/25 ve 1/10 maketler üzerinde yapılan elektronik ölçümler sayesinde gerçek koşullarda gerekli dayanımı gösterecek bir yapı için kestirimler yapıyorlar. Kendi yükü, rüzgar yükü (iki yönlü vakum etkisini de dikkate alarak), kar yükü, ayrıtların yüzeyinde dönme ve burkulma kuvvetlerini, yatayda ve düşeydeki yer değiştirmeleri, oynamaları, eksen kaymalarını (yüzeylerin birbirine paralelligi, eksenlerin aynı doğrultuda olup olmadığını) tespit edebilmek için ayrıtlar üzerine 40 adet 0,01 mm hassasiyetli komparatör (ölçü saati) yerleştirilmiş. Gerinimi ölçmek için de ölçüm araçları kullanılmış. Duvar kalınlıklarındaki ve ayrıt çaplarındaki



6

7



6 5 cm kalınlığındaki beton birimlerin dökümünde kullanılan kum kalıp (Kaynak: Philips Technical Review, 1958/1959).

7 Birimlerin montajı (Kaynak: Philips Technical Review, 1958/1959).

8 Philips Pavyonu inşası, Brüksel, 1957 (Fotoğraf: Herbert Behrens / Anefo. Kaynak: Wikimedia Commons).

9 Xenakis'in Metastasis kompozisyonundaki Glissando bölümü için yaptığı şema (Kaynak: Iannis Xenakis, *Formalized Music*, 1992).

farklılaşmalar nedeniyle gerçek stresi, kuvvet dağılımını, momenti hesaplamaların zorluğu; maksimum kuvvetin veya momentin nerede, hangi yönde ortaya çıkabileceğini kestirmenin güçlüğü nedeniyle tüm ölçümler tesadüfi noktalardan alınmış. Philips tarafından

hazırlanan teknik dokümanda, yapılan uygulamanın, o günün koşullarında sahip oldukları bilgi dahilinde, burulma etkisine yönelik bilinen ilk ardgerme tasarımı olduğu ifade ediliyor¹².

En yaratıcı çözümlerden biri de, prekast panellerin üretilmesi sürecinde geliştiriliyor. Araziye yakın bir alanda tahsis edilen bir hangarda kum kalıplar hazırlanıyor. *Hypar* kabuklar dilimlere ayrılıyor. Bu noktada, *hypar* yüzeylerin aslında düz çizgilerden oluşmasından faydalaniyorlar. Her bir yüzey, yüzeyi iki yönde geçen çizgilerin arasında kalan baklava dilimlerine bölünüyor. Bu bölünmede her bir dilimin 1 m² olması esas alınıyor. Bu şekilde toplamda 2000 dilimden oluşan *hypar* parçaları hangardaki kum tepelikleri üzerinde kenar eğrileri ahşap kalaslar kullanılmak suretiyle tek tek yerleştiriliyor. Baklava dilimlerini oluşturacak şekilde ahşap kalıplar hazırlandıktan sonra çimento şerbeti ile düz ve sağlam yüzeyler elde ediliyor. Hazırlanan beton bu baklava dilimi boşluklara dökülüyor. Bir yandan da sahada 40 cm çapındaki ayırıklar yerinde dökülüyor. Ayırıklar öngerme yöntemiyle imal ediliyor. Tek tek numaralanmış olan dilimler kalıplardan çıkarılıyor ve ayırıklar arasında kurulan iskele vasıtasıyla yerlerine konuyor. Hepsini yerleştikten sonra ardgerme halatları çekiliyor. Sadece içeriden yapılmasının yeterli olmayacağı görülerek dışarıdan da uygulanmasına karar veriliyor. Dilimlerin arasındaki derzleri takip eden aynı renkte halatlara Le Corbusier'nin de itirazı olmuyor¹³.

Pavyonun iç yüzeylerinde, akustik kontrolü sağlamak için önce tekstil kaplama öneriliyor. Daha sonra daha etkili bir çözüm olarak iç yüzeyler asbestli çimento püskürtülerek kaplanıyor. Servo motorlarla kontrol edilen 4 adet projektör, bu duvarlara siyah-beyaz ve hareketli görüntüleri yansıtmak için kullanılıyor. Senaryonun gerektirdiği ışık ve renk etkisini yaratmak için 6 adet spot lambası, 4 reflektör, 50 akkor ampül ile 5'li gruplar halinde 200 florasan yüzeylere yerleştiriliyor. 350 adet hoparlör, *hypar* yüzeylerin matematiksel kesinliğini 480 saniyelik elektro-akustik deneyime dönüştürüyor.

Dönüştürüyordu...

Philips Pavyonu, ilerlemeye, gelişmeye, teknolojiye, bizi yeryüzünde yerleşik kılacak, varlığımızı onayacak, sağlamlaştıracak her şeye duyulan büyük

arzunun sonucuydu. Kağıda, 15 kanallı manyetik bantlara, kum kalıplara, betona döküp ardgerme halatları ile akort ettiğimiz, bizi insan yapan işte bu arzu ve heyecandı belki de. Yapı, bir şirketin sahip olduklarına, yapabileceklerine; fizikçilerin, mühendislerin bilgisine ve vizyonuna; bir müzisyenin yaratıcı zihninin sınırlarına; mimarların hayalgücüne; işçilerin el emeklerine vücut verdi. Öte yandan tüm bu yaratıcı zihinler, bu beton bedenin hayal ettikleri atmosferin, belki de ilk sanal gerçeklik deneyiminin içinde çözünmesine, maddenin tefekküre dönüşmesine aracılık ettiler. Mimarlığın, görünen biçimler üretmenin ötesinde olduğunu kanıtlayan bu yapıyla, Platocu bir evrenin bir anlık görüntüsünü oluşturan kozmik bir dizilim gerçekleştirdiler.

30 Ocak 1959 günü saat 14:00'te evren hareketine devam etti, dizilim bozuldu, Philips Pavyonu yıkıldı, bir tür kozmik moloza dönüştü. Ama ışımaya devam ediyor.

■ Aktan Acar, Dr. Öğretim Üyesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Mimarlık Bölümü.

* "Yaklaşan yeni bir inancın kristalleşen simgesi olan, her şeyin -mimari, plastik ve resmin- biçiminin içinde bütünleşeceği, milyonlarca zanaatçının ellerinden bir gün göğe yükselecek olan geleceğin yeni yapısını hep beraber arzulayalım, tasavvur edelim, yaratalım" diyordu Walter Gropius. Bkz.: Walter Gropius, "Bauhaus Kuruluş Manifestosu", çev.: Kemal Lichternest, skopbülten, 6.10.2018: [https://www.e-skop.com/skopbulten/bauhaus-kurulus%CC%A7-manifestosu/3946].

Notlar:

1 Brüksel Dünya Fuarı, Modern Mimarlık ve Türkiye mimarlığı hakkında ayrıntılı bir değerlendirme için bkz.: Selda Bancı, "Turkish Pavilion in the Brussels Expo '58: A Study on Architectural Modernization in Turkey During the 1950s", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 2009.

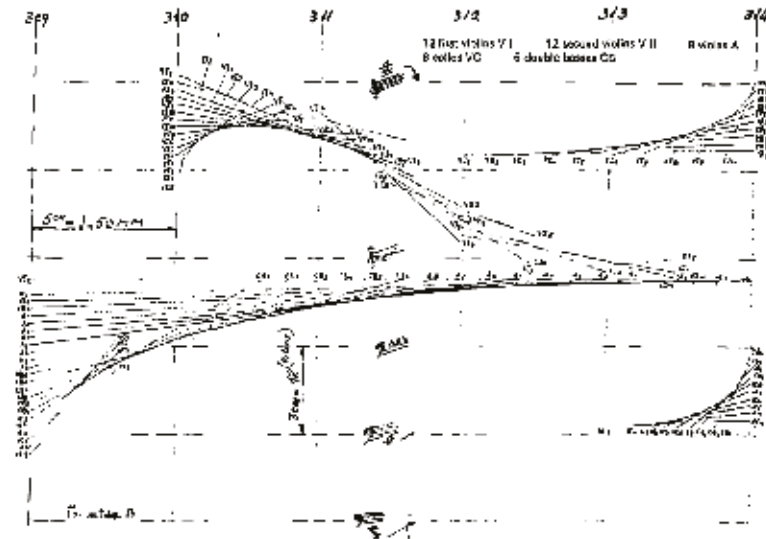
2 Betonarmenin sınırlarını zorlayan bir çalışma olan "Ok" için bkz.: André Paduart, J. Van Doosselaere, "Design and Construction of the Civil Engineering Arrow at the Brussels International Exhibition", *Journal of the American Concrete Institute* (ACI Journal Proceedings), Temmuz 1960, 57(2), s. 51-72.

Çoklu ekran için bkz.: [http://www.svoboda-scenograph.cz/en/polyekran-polyvision/].

IBM şirketinin sergisinde yer alan ürün için bkz.: [https://www.ibm.com/ibm/history/exhibits/storage/storage_PH0305.html].

3 Marc Treib'in kitabı Philips Pavyonu hakkında yapılmış en kapsamlı çalışma. Detaylı bir arşiv taramasının sonunda resmi yazışmalar, kişisel notlar, çizimler ve fotoğraflarla bütüncül bir Philips Pavyonu biyografisi sunuyor yazar. Marc Treib, *Space Calculated in Seconds*, Princeton University Press, Princeton, 1996. Yine önemli bir belge olarak Research Laboratories of N.V. Philips, *Philips Technical Review*, ed.: S. Gradstein, sayı 20, 1958/1959.

Süreci belgeleyen bir film için bkz.: [https://www.youtube.com/watch?v=yuipCP6Qkbw].



4 Treib, a.g.e., 1996.

5 Edward A. Shanken, "Sibermetik ve Sanat: 1960'larda Kültürel Kesişimler", çev.: Akın Terzi, *skopdergi*, sayı 15, 2.12.2019: [https://www.e-skop.com/skopdergi/sibermetik-ve-sanat-1960larda-kulturel-kesisimler/5561].

Ayrıca Nicolas Schöffer hakkında bkz.: [https://monoskop.org/Nicolas_Sch%C3%B6ffer].

6 Iannis Xenakis, *Formalized Music: Thought and Mathematics in Composition*, Pendragon Press, New York, 1992.

Alperen Yalçın, "Disiplinlerarası Bağlamda Iannis Xenakis ve Philips Pavyonu Tasarımı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, 2019.

7 Research Laboratories of N.V. Philips, a.g.e., 1958/1959.

8 Treib, a.g.e., 1996.

9 Tuğrul Yazar, "Mimarlıkta Yüzey Panelleme Yaklaşımlarının Gauss Eğriliği ile İlişkisi", *Megaron*, 14(1), 2019, s. 18-30.

İTÜ Transport Tekniği Grubu MKS 537E Introduction

to Computer Aided Engineering ders notları, "Surface Modelling: Lecture #7": [https://transport.itu.edu.tr/docs/librariesprovider99/dersnotlari/dersnotlarimak537e/notlar/lecture-7---surface-modeling.pdf?sfvrsn=2].

10 Bernard Espion, "Pioneering hypar thin shell concrete roofs in the 1930s", *Beton- Und Stahlbetonbau*, 111(3), 2016, s. 159-165.

11 Research Laboratories of N.V. Philips, a.g.e., 1958/1959.

12 A.e., 1958/1959.

13 Treib, a.g.e., 1996.

05

ÇEİS'ten

#BENİMGELECEK DEĞİŞİM LİDERLERİ SON TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



#BenimleGelecek Projesi kapsamında 29 Mart 2023 tarihinde üye şirketlerimizin Değişim Liderleri ve AÇEV ortaklığıyla devam eden "Değişim Liderleri Buluşması"nın son toplantısı gerçekleştirildi.

"KADINLARIN GÖZÜNDEN ÇİMENTO SEKTÖRÜ" VIDEO SERİMİZ BAŞLADI



ÇEİS olarak Eşit Günler #BenimleGelecek diyerek Çimento sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yaygınlaşması yönünde yaptığımız farkındalık çalışmaları kapsamında bu kez Sektörde çalışan kadınlara sözü veriyoruz.

Serimizin ilk videosunda Çimento Grup İnsan Kaynakları Direktörü Melek Özen, sorularımızı yanıtladı.

Sosyal medya hesaplarımızdan duyurusunu yaptığımız videonun tamamını Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Youtube kanalından izleyebilirsiniz.

ÇEİS #BENİMLEGELECEK PROJESİ SOSYAL MEDYA ÖZEL PAYLAŞIM SERİSİ

ÇEİS olarak “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” ile ilgili yaptığımız çalışmalara vurgu yapmak, konuyu sahiplendiğimiz altını çizmek adına “eşitlik” konusunda söylenmiş sözlerin yanı sıra tarihe geçen önemli kadınlar ve kadınların “eşitlik mücadelesinde” önemli yer tutan tarihsel olayların da yer aldığı çeşitli başlıklarda sosyal medya paylaşım serisine başladık.



İnsanı ve insani gelişimi, faaliyetlerinin kalbine koyan bir sektör olarak; aile yaşamını temelinden etkileyen toplumsal cinsiyet eşitliğinde değişimin öncüsü olmak için emin adımlarla ilerliyoruz.



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası



#Benimle
Gelecek

Kendi Ekolünü Yaratmış Bir Virtüöz: Vecihe Daryal



1914 yılı doğumlu, ülkemizin ilk profesyonel kadın kanun virtüözü, 20. yüzyıl Klâsik Türk musikisi kanun icrasında ekol olarak kabul edilen Vecihe Daryal, kanun eğitimine özel ders alarak başlamış ardından göze çarpan yeteneği nedeniyle 9 yaşındayken, 1917-1927 yılları arasında müzik öğretmenini yetiştirmek için, kadınlara ve erkeklere ayrı binalarda eğitim vermiş olan Osmanlı'nın ilk resmi müzik okulu olan Darüelhan'a kabul edilmiştir.

1926'da Dârülelhân'ın kapatılması üzerine, Çapa Kız Öğretmen Okulu'ndan iyi derecede diplomasını almıştır. 1928 yılında İstanbul Radyosu'nda kadrolu sanatçı olarak çalıştıktan sonra, Ankara Devlet Radyosu'na çağırılmış 1953 yılına kadar da Ankara'da görev yapmıştır. 1953'de İstanbul Belediye Konservatuarı'na girmiş, buraya devam ederken İstanbul Radyosu'nda öğretmen olarak görev yapmıştır. 1966 yılında tekrar Ankara Radyosu'na dönen Daryal'ın radyolardaki hizmeti toplamda 40 yılı bulmuştur. Kanun'u kendine özgü üstün bir teknikle ve büyüleyici bir müzikaliteyle çalan Vecihe Daryal, kanun sanatçılığının yanı sıra Madam Heze ile Edgar Manas'tan piyano, Muhiddin Sadak'tan solfej, Ekrem Besim Tektaş'tan Batı Musikisi tarihi, Cemal Reşid Rey'den armoni öğrenmiştir.

Tekniği, repertuar, makam bilgisi ve entelektüelitesiyle kendisinden sonra gelen icrâcılara yol gösteren sanatçımızın saz ve söz eserleri koleksiyonu TRT arşivinde bulunmaktadır.

Gazeteciliğe Adanmış Bir Ömür: Vasfiye Özkoçak



Türkiye'nin ilk kadın adliye muhabiri, Cumhuriyet gazetesinin ilk kadın çalışanı, döneminde adliye koridorlarının "Vasfiye ablası" olarak anılan Vasfiye Özkoçak, 1950 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'ne bağlı olarak kurulan Gazetecilik Enstitüsü'nün ilk mezunlarından. Bununla birlikte Türkiye Gazeteciler Sendikası İstanbul Şubesi'nin ilk kadın başkanı ve Türkiye Gazeteciler Cemiyeti'nin ilk kadın başkan yardımcısıdır.

Cinsiyetlendirilerek "erkek mesleği" denilen gazeteciliğe ilk adımını attığı gün sektördeki erkek egemenliğinin zorlayıcı yüzüyle karşılaşmış ancak kendisine yönelik önyargılara göğüs gererek ilkeli duruşuyla, nitelikli gazeteciliği kendine şiar edinmiştir. Bu sebeple Basın Şeref Kartı sahibi, gazeteciliğin duayenlerinden kabul edilen Vasfiye Özkoçak, mesleğini uzun yıllar başarıyla icra ederken, 2014 yılında aramızdan ayrılmadan önce verdiği bir röportajda; ilk yıllarında erkek çalışanların yıldırma politikalarına rağmen uzun yıllar devam ettirdiği mesleğine olan tutkusunu anlatmıştır. Özkoçak, "Ben gazeteciye dim, işimi yaptım. Babam suç işlese, affetmez, yine yazardım" ifadesinde adaletli, ilkeli ve tarafsız olmanın gazeteciliğin temel düsturları olduğuna dair inancını ifade eden Vasfiye Özkoçak Türkiye'de gazetecilik mesleğinin çehresini değiştirmiştir.

EYT'NİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ TOPLANTISI



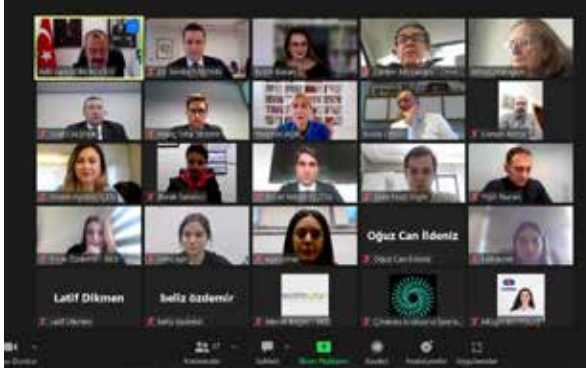
Sendikamız tarafından, 07 Mart 2023 tarihinde "EYT'nin Çalışma Hayatına Etkileri" konulu toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent Akın ile TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cem Kılıç tarafından konuyla ilgili yasal düzenleme ve olası etkileri değerlendirilirken, üye fabrikalarımızın soruları yanıtlandı.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 20 Mart 2023 Pazartesi günü gerçekleştirildi. Toplantıda, çalışma hayatına ilişkin mevzuatta son dönemde yapılan düzenlemeler ve emeklilikte yaşa takılan çalışanlarla ilgili uygulamalar değerlendirildi.

KUŞAKTAN KUŞAĞA ÇEİS TERSİNE MENTORLUK PROGRAMI İLK DÖNEMİNİ TAMAMLADI



21 Haziran 2023 tarihinde gerçekleştirilen Açılış Toplantısı ile başlayan “Kuşaktan Kuşağa ÇEİS” Tersine Mentorluk Programı ilk dönemini tamamladı. Program boyunca ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri sektör içinden ve dışından 3 kişilik mentor ekipleri ile 6 ay boyunca belli gündemlerle seanslar gerçekleştirdiler. Katılımcılar programın en beğendikleri yanlarını şöyle sıraladılar:

- Değişime ve gelişime olanak sağlaması,
- İnteraktif ve doğal bir yapıda ilerlemesi,
- Kuşaklararası etkileşimi sağlaması,
- Seans gündemlerinin güzel olması,
- Özgür ve şeffaf bir ortamda olumlu/olumsuz eleştirilerde bulunabilmek,
- Düşüncelerine önem verildiğini görmek.

Programa dair görüşlerini paylaşan genç mentorlar:

- En çok katkı sağlayan seans gündemleri “Yeni Nesil Liderlik” ve “Yapıcı Uyumsuzluk”
- Program öncesi önceki neslin en güçlü yanı, “sabır” olarak belirtilirken, program sonrası “aidiyet duygusu” öne çıkmıştır.

- Program öncesi ve sonrası önceki neslin geliştirmesi gereken yanı “yeniliğe ve değişime açıklık” olarak belirtmiştir.

Programa dair görüşlerini paylaşan deneyimli menteeler ise:

- En çok katkı sağlayan seans gündemi “Yeni Nesil Liderlik”.
- Program öncesi genç neslin en güçlü yanı “dinamizm ve hızlı öğrenme” olarak belirtilirken, program sonrası “farkındalık” öne çıkmıştır
- Program sonunda genç neslin kendini geliştirmesi gereken alanlar: siyaset, teknoloji, girişimcilik, başarı odaklılık, konulara geniş açıdan bakabilmek olarak değerlendirildi.

Kuşaktan Kuşağa ÇEİS programı farklı seviyelerden yöneticilerin katılımıyla 2. Dönemi ile devam edecek.



ÇEİS EĞİTİM ORMANI YEŞERMeye BAŞLIYOR!



Sendikamız organizasyonunda ÇEİS Kampüs, ÇEİS Kampüs Asenkron ve Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (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 Eğitim Ormanı Projesi” geliştirilmiştir. Proje ile sektörümüzdeki çalışanların aldıkları eğitimlerin karşılığı olarak hem sanal hem de gerçek alanlarda bir eğitim ormanı oluşturulacaktır.

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 şirketi adına tanımlanmış alana ağaç dikerek bakımını gerçekleştirebilecektir. Sisteme sanal olarak dikilen her fidan katılımcı eğitim aldıkça ağaca dönüşecek, ağaç ise büyüyerek bir tohum verecektir.

İşte bu tohum, Sendikamızın Ege Orman Vakfı ile yaptığı iş birliği kapsamında Adana, Denizli, Edirne, Elazığ, Sivas ve Eskişehir’de belirlenen dikim alanlarında gerçek bir fidana dönüşecektir. Bu ağaçlandırma çalışması ile sektörümüzün karbon ayak izinin azaltılmasına da destek olunması amaçlanmaktadır.

ÇEİS Eğitim Ormanı, daha ilk günlerinde üyelerimizden büyük bir ilgiyle karşılanmış ve ağaçlar dikilmeye başlanmıştır. ÇEİS Eğitim Ormanı Lansmanı üyelerimizi katılımıyla 30 Mart 2023’de çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Mayıs ayı itibarıyla, 324 fidan Metaversede dikilmiş ve doğaya kazandırılmaya hazır hale gelmiştir. Eğitim Ormanı’nın son durumu hakkında bilgiye <https://ceis.org.tr/egitimormani/> adresinden ulaşılabilir.

ÇEİS – YETGEN İŞ BİRLİĞİNDE YENİ DÖNEM BAŞLADI

MEF Üniversitesi Rektör Yardımcısı ve YetGen Kurucusu Prof. Dr. Erhan Erkut’un liderliğinde yürütülen MZV-MEF YetGen 21.Yüzyıl Yetkinlikleri Farkındalık Programı’nda, 2023 yılında da sponsorlar arasında yer alıyoruz. Türkiye’de ilk defa lise ve üniversite öğrencilerine yönelik olarak hazırlanan, 2015’ten bu yana 21. Yüzyıl yetkinliklerinin ve farkındalığının kazandırılmasını amaçlayan, ‘yetkin’ bireyler yetiştirilmesini hedefleyen MZV-MEF YetGen 21.Yüzyıl Yetkinlikleri Eğitim Programı’nın ikinci dönemine 16.000 başvuru yapılırken, 1.300 öğrenci kabul edildi. 6 yıldır tamamıyla ücretsiz olarak yapılan MZV-MEF YetGen 21.Yüzyıl Yetkinlikleri Eğitim Programında, eğitimlerini tamamlayarak projelerini hayata geçiren öğrencilere sertifika veriliyor. Ayrıca eğitimler, “Yetkin Gençler YouTube kanalı” üzerinden de canlı yayında izlenebiliyor. Bu destek ile Sendikamız, binlerce öğrencinin eğitimine destek verirken aynı zamanda çimento sektörünün tanıtılmasını ve yetkin insan kaynağının sektörümüze katılmasına destek olmayı da hedefliyor.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI

Çimento Sektörü MBA Programı

Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız

30 Mart 2023

Neslihan ERGÜVEN
ÇİMSA Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Sürdürülebilirlik, İSG ve Çevre Grup Müdürü

Çimento Sektöründe Sürdürülebilirlik Uygulamaları

ÇEİS MEF YÜCEKİTİM

Çimento Sektörü MBA Programı

İşletme, Ticaret ve Çevre Hukuku Dersi
Misafir Konuşmacımız

10 Nisan 2023

Bahadır BALKI
ACTECON
Yönetici Ortağı

Rekabet Kuralları vs. İşlerimiz

ÇEİS MEF YÜCEKİTİM

MEF Üniversitesi, TÜRK ÇİMENTO ve Sendikamız iş birliği ile hayata geçirilen Çimento Sektörü MBA Programının 2. Dönemi devam ediyor. 2. dönemde de misafir konuşmacılara yer vermeye devam ediyoruz.

Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi dersi ile İşletme, Ticaret ve Çevre Hukuku derslerinde, ÇİMSA Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Sürdürülebilirlik, İSG ve Çevre Grup Müdürü Neslihan Ergüven, OYAK Çimento Beton Kağıt Alternatif Kaynaklar ve Çevre Direktörü Galip Tekiner ve ACTECON Yönetici Ortağı Bahadır Balkı misafir konuşmacılarımız oldu.

Çimento Sektörü MBA Programı

Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız

06 Nisan 2023

M. Galip Tekiner
OYAK Çimento Beton Kağıt
Alternatif Kaynaklar ve Çevre Direktörü

Atık Yönetimi ve Çimento Sektörü Uygulamaları

ÇEİS MEF YÜCEKİTİM

ÇEİS KAMPÜS ASENKRON

ÇEİS Kampüs Asenkron'un yeni tasarımı ile ihtiyaç duyduğunuz alanda kendinizi geliştirmenize imkan sunan ÇEİS Kampüs Asenkron'da eğitimlere ulaşmak, zengin kütüphane içinde gezinmek artık çok daha kolay! "Popüler 10", "En Yeniler", "İki Arada Bi' Şey Öğren", "Yazılım Dünyası", "Kahvenize Eşlik Eden Eğitimler", "Uzmanından Öğren" ve "Dijital Beceriler" gibi keşfedilmeyi bekleyen yepyeni içerikler ÇEİS Kampüs Asenkron'da üyelerimizin istifadesine sunuluyor.

Mayıs ayı itibarıyla 2.863 katılımcının kayıtlı olduğu sisteme, güncel ihtiyaçlar da dikkate alınarak, psikolojik bağımsızlığı güçlendirme, sistem düşüncesi, hızlı esnek entegre yaratıcı organizasyonlar, dijital iş çevikliği, bilgi güvenliği ve veri koruma sanatı, afetlerin yol açtığı zor zamanlarda yaşamak, afet sonrası zihinsel sağlık ve yöneticiler için mülakat teknikleri başlıklarında eğitimler de eklenmiştir.

05

ÇEİS KAMPÜS EĞİTİM FAALİYETLERİ



454

Katılımcı Sayısı



%89,29

Memnuniyet
Oranı



3.302

İnsan/Saat
Eğitim



EĞİTİM BAŞLIKLARI

DİJİTALLEŞME VE TEKNOLOJİ SINIFI

*Dijital Dönüşüm Stratejileri &
Dijital Dönüşüm Liderlik*

Çoklu Deneyim (MX) ve Karar Zekası (DI)

Dijital Dönüşümde Sürdürülebilirlik

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI

Ekofinans

Ekonomik Kriz Ortamında Finansal Yönetim

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI

Bireysel Öneri Sistemi

İşe Alım Süreci Tasarımı

KİŞİSEL VE PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI

Seçilmiş Öncelikler Semineri

Problem Çözme ve Karar Alma

Diksiyon ve İletişim Psikolojisi

Nedeni Keşfet: Başarılı İnovasyonun Anahtarı

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Leadership In Darkness (Karanlıkta Liderlik)

Dahil Eden Liderlik

Liderlikte Kadının Gücünü Artırmak

Etkili Bir Takım Olmanın İncelikleri

Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı

SATIŞ VE PAZARLAMA SINIFI

Satış Psikolojisi ve İkna Becerileri

Süreç Yönetimi Eğitimi

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK SINIFI

Sürdürülebilirliğe Giriş

*Döngüsel Ekonomi ve Kaynak Verimliliği /
Türkiye'nin Sıfır Atık Yolculuğu*

'Yeşil' Ekonomi, İklim Değişikliği ve Çevre Adaleti

TEKNİSYEN GELİŞİM SINIFI

Takım Çalışması

Profesyonel Yönetim Becerileri

Geribildirim Vermenin Sırları

Temel Koçluk Becerileri

Kitap Atölyesi

İletişimin 5 Anahtarı

05

ÇİSİEM

İSG EĞİTİM
FAALİYETLERİ



140

Katılımcı Sayısı



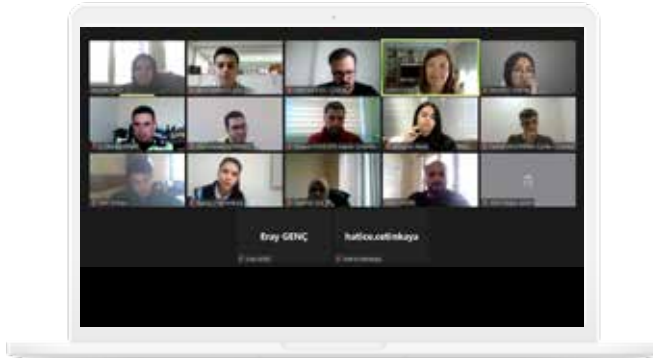
% 90

Memnuniyet
Oranı



1.060

İnsan/Saat
Eğitim





EĞİTİM BAŞLIKLARI

OPERASYONEL MÜKEMMELLİK

ISO 9001, ISO 14001 ve ISO 45001 Entegre Yönetim Sistemleri Bilgilendirme Eğitimi

İSG ve 5S

ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

DAVRANIŞSAL İSG

Çalışanların İSG Süreçlerine Katılımı

YÖNETSEL

Uykusuzlukla Mücadelede Vardiya Yönetimi

Alt İşveren ve Yüklenicilerde İSG Yönetimi

TRAFİK

Trafik Çalışma Yaşamı ve Psikososyal Riskler

TEKNİK

Makine Emniyeti Eğitimi

Risk Kontrol Hiyerarşisinin Etkin Kullanımı

Proses Güvenliği ve Endüstriyel Kazalar

İLETİŞİM

Söylemek Yapmaktır

MESLEKİ SAĞLIK

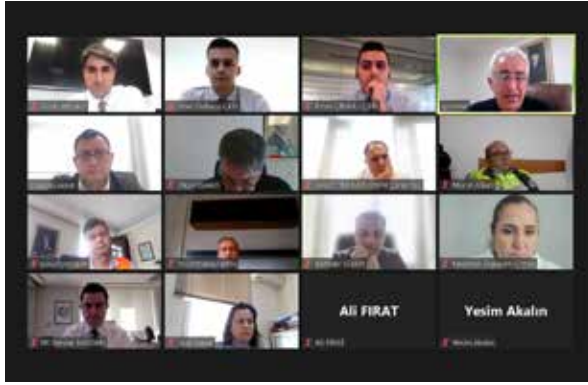
Akciğer Filmi Okuma Kursu

ÇEİS İSG KOMİTESİ TOPLANTISI

ÇEİS İSG Komitesi yeni yılın ilk toplantısını 09 Mart 2023 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleştirdi.

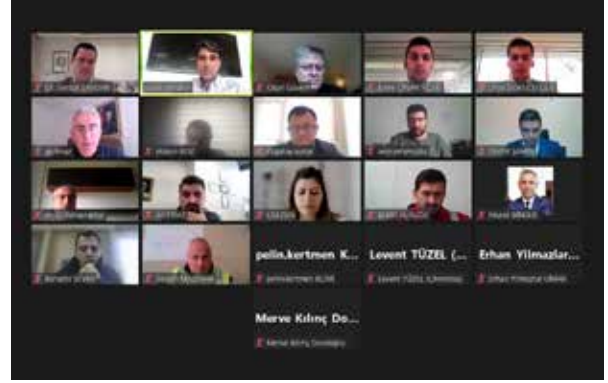
Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri, acil durum yönetimi konusunda gerçekleştirilebilecek projeler ve 2023 yılı Çimento Sektörü Dünya İSG günü etkinlikleri teması hakkında değerlendirmeler yapıldı.

ÇEİS İSG KURULU TOPLANTISI



ÇEİS İSG Kurulu, 2023 yılının 2. toplantısını 14 Mart 2023 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleştirdi. Toplantıda acil durum yönetimi konusunda gerçekleştirilebilecek projeler ve 2023 yılı Çimento Sektörü Dünya İSG günü etkinlikleri teması hakkında değerlendirmeler yapıldı.

ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI



ÇEİS İSG Kurulu ve İSG Komitesi 31 Mart 2023 tarihinde çevrim içi olarak bir araya gelmiştir. Toplantıda Nisan ayı içerisinde gerçekleştirilecek Dünya İSG Günü Etkinliklerinin detaylı programı üzerinde görüş alışverişinde bulunulmuştur. Bu kapsamda, Afet ve Psikolojik Sağlık teması ile gerçekleştirilecek kampanyada, 4 farklı konuşmacı ile Nisan ayı içerisinde her hafta bir webinar gerçekleştirileceği, afet ve afetlerden korunma konusunda bir kitapçık hazırlanarak elektronik ve basılı olarak dağıtımının yapılacağı paylaşılmıştır.

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 açılmıştır.

Eğitim serisine şu ana kadar internet sitemiz üzerinden 24 farklı ülkeden 2.072 kişi ulaşmıştır.

DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihi "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak belirlenmiştir. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü, sağlıklı, güvenli ve insana yaraşır iş için uluslararası düzeyde ILO'nun öncülüğünde gerçekleştirilen bir kampanyadır. Bu kampanyanın temel amacı iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda bilinç arttırmak ve konunun taraflarının bu amaca yönelik birtakım faaliyetler yürütmelerini teşvik etmektir.

Geçtiğimiz yıllarda, "EKED Sistemi", "Acil Durum Yönetimi", "Davranış Odaklı İSG Oditi", "Çalışma Alanı Düzeni", "İSG Bilgi Yarışması", "Sağlıklı Yaşam", "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar", "Mekanik Tehlikeler" ve "Trafik Güvenliği" temalarıyla gerçekleştirilen etkinliklerin 2023 yılı teması "Afet ve Psikolojik Sağlık" olarak belirlendi.



Nisan ayı içerisinde, üyemiz çimento fabrikalarında afet, acil durumlar ve bu zor zamanlardan psikolojik dayanıklılığı odağa alan bir kampanya düzenlendi. "Hep Birlikteyiz, Daha Güçlüyüz" sloganıyla düzenlenen söz konusu etkinlikte üye fabrikalarımızdaki çalışanlar ile ailelerinin farkındalığı artırıldı.

Etkinlikler kapsamında aşağıdaki webinarlar gerçekleştirilmiştir;

- 07 Nisan 2023 tarihinde Prof. Dr. Acar Baltaş'ın konuşmacı olduğu "Zor Zamanlarda Yaşamak" başlıklı webinar,

**Çimento Sektörü
Dünya İSG Günü - 2023**
etkinliklerimiz kapsamında
webinar serimiz başlıyor

Konuşmacı
Prof. Dr. Acar BALTAŞ

Tarih
07 Nisan 2023

Konu
Zor Zamanlarda Yaşamak

Moderatör
Dr. H. Serdar ŞARDAN

ÇEİS

- 11 Nisan 2023 tarihinde Doç. Dr. İdil Işık'ın konuşmacı olduğu Sosyal Bağlar ve Psikolojik Dayanıklılık: "Birlikte Güçlenmek" başlıklı webinar,

**Çimento Sektörü
Dünya İSG Günü - 2023**
etkinliklerimiz kapsamında
webinar serimiz devam ediyor

Konuşmacı
Doç. Dr. İdil IŞIK

Tarih
11 Nisan 2023

Konu
Sosyal Bağlar ve Psikolojik
Dayanıklılık: Birlikte Güçlenmek

Moderatör
Yücel YETİŞKİN
ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi

ÇEİS

- 18 Nisan 2023 tarihinde Ayşe Yazıcı ve İrkin Çubuk'un "Evde Tehlike Avı ile Afetlere Hazırlık ve İlk Yardım" başlıklı webinar,

Çimento Sektörü Dünya İSG Günü - 2023 etkinliklerimiz kapsamında webinar serimiz sürüyor

Konuşmacılar
Ayşe YAZICI ve İrkin ÇUBUK

Tarih
18 Nisan 2023

Konu
Evde Tehlike Avı ile
Afetlere Hazırlık ve
İlk Yardım



- 28 Nisan 2023 tarihinde Uzm. Dr. Kerem Dünder'in konuşmacı olduğu "Krizleri Beynimizle Yönetmek" başlıklı webinar,

Çimento Sektörü Dünya İSG Günü - 2023 etkinliklerimiz kapsamında webinar serimizde son oturum

Konuşmacı
Uzm. Dr. Kerem DÜNDAR

Tarih
28 Nisan 2023

Konu
Krizleri Beynimizle Yönetmek



Moderatör
Yücel YETİŞKİN
ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi

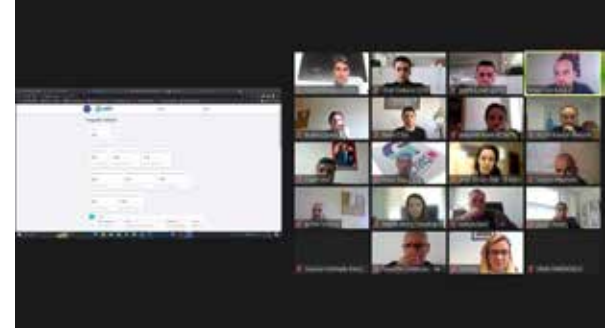


Webinar serisi ile yaklaşık 1.500 kişiye ulaşılarak üye işyerlerimizdeki çalışanlara ve ailelerine yönelik afet ve acil durumlar sonrasında psikolojik sağlığın önemine ilişkin farkındalık sağlandı.

Etkinlik kapsamında Akut Vakfı ile yapmış olduğumuz iş birliği neticesinde üye işyerleri çalışanları ve ailelerine yönelik hazırlanan "Afet Bilinci ve Önlemler Kitapçığı"nın baskısı tamamlanarak çalışanlara dağıtımı sağlandı. Söz konusu kitapçık, elektronik olarak da paylaşılarak <https://bit.ly/3MdlliS> bağlantısından daha geniş kitlelere ulaştırıldı. QR kodu okutarak ilgili kitapçığa ulaşılabilir.



İSG ONLINE EĞİTİM SİSTEMİ AÇILDI



2021 yılında hayata geçirmiş olduğumuz, 2022 yılında 7.305 sektör çalışanının sistem üzerinden eğitimlerini tamamlayarak sertifikalarını aldığı İSG Online Eğitim sistemimiz yenilenen içeriği ile 08 Mart 2023'de erişime açıldı.

16 saatlik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerini teknoloji ile buluşturduğumuz ÇEİS İSG Online Eğitim sistemimiz mevzuatın belirttiği eğitimleri kapsayacak şekilde toplam 23 farklı eğitim başlığında üye fabrika çalışanlarımızın hizmetine sunuldu. Yaklaşık 8.000 çalışanın yararlanacağı sistemde, genel konular, sağlık konuları, teknik konular ve diğer konulara ilişkin interaktif, animasyonlu eğitim içerikleri yer almaktadır.

Sistemin kullanımına yönelik olarak yetkilendirilen yöneticilerin katılımıyla 10 Mart 2023'te bir toplantı gerçekleştirilerek, kullanıcıların eklenmesi, sistemden rapor alınması, sertifikaların indirilmesi gibi konular aktarılmıştır.



05

ÇESBEM

SINAV VE BELGELENDİRME
FAALİYETLERİ


20

Sınav Oturumu Açılan
Fabrikası Sayısı


611

Sınava Alınan
Toplam Aday


924

Gerçekleştirilen Sınav
Öturuđu Sayısı


426

Başarılı Aday



% 92

Aday Memnuniyet
Oranı



8.282 km

Toplam Katedilen
Yol


18

Görev Alan Sınav Yapıcı
Sayısı

SINAVLAR

ÇİMENTO ÜRETİM ELEMANI MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerden olan Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) mesleği için Sendikamız çatısı altında kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), sınav ve belgelendirme faaliyetlerine 2023 yılında da devam ediyor.

- 20-24 Mart 2023 tarihlerinde Nuh çimento fabrikasının üretim biriminde görevli 29 çalışanın,
- 10-12 Nisan 2023 tarihlerin Göltaş çimento fabrikasının üretim biriminde görevli 17 çalışanın

katılımıyla Çimento Üretim Elemanı MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonları düzenlendi. Çimento, farin ve fırın sahalarında toplamda 5 teorik ve 60 performans sınav oturumu gerçekleştirildi.



ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER

AKÇANSA, İLK ENTEGRE FAALİYET RAPORUNU YAYINLADI



Akçansa ilk Entegre Faaliyet Raporu'nu yayınladı. 'Yansımalar' temasıyla yayınlanan rapor, Akçansa'nın sürdürülebilirlik vizyonu; çevre, toplumsal kalkınma, gelecek stratejileri ile finansal ve finansal olmayan performansını geniş bir yelpazede ortaya koyuyor.

2010 yılından bu yana sürdürülebilirlik performansını tüm paydaşlarıyla uluslararası standartlarda paylaşan Akçansa, ilk entegre faaliyet raporunu yayınladı.

Şirket, 2022 yılı finansal ve finansal olmayan performansının çok boyutlu bir değerlendirmesi niteliğindeki ilk entegre faaliyet raporunda faaliyetlerini ve gelecek stratejilerini bütünsel bir bakış açısıyla ele alıyor. Rapor kapsamında paylaşılan çalışmalarla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler

Sözleşmesi (United Nations Global Compact- UNGC) ve Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri de (Women Empowerment Principles – WEPs) destekleniyor. Şirket altı sermaye ögesi kapsamında yarattığı değeri ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na olan katkılarını 'İş Sağlığı ve Güvenliği', 'Çevresel Ayak İzinin Azaltılması', 'İnovasyon ve Dijitalleşme', 'Döngüsel Ekonomi', 'İyi Bir Komşu Olma' ve 'İnsan, Uyum ve Şeffaflık' başlıkları altında detaylı olarak paylaşıyor. Raporda tüm paydaş gruplarının katılımıyla belirlenen öncelikli konu başlıklarına ait performans sonuçlarına yer veriliyor. Öncelikli konularını daha konsolide bir yapıya taşıyarak 18 başlık altında toplayan Akçansa, bu süreçte Avrupa Finansal Raporlama Danışma Grubu'nun (EFRAG), şirketlerin çifte önemlilik matrisi oluşturmalarına yönelik hazırladığı dokümanından faydalandı. Yedi ayrı paydaş grubu ile yürütülen çalışmada operasyonları kapsamında çevreye ve topluma olan etkilerinin büyüklüğünü belirleyen şirket, üst yönetim kadrosu ile gerçekleştirdiği odak grup çalışmaları ile de öncelikli konularının iş süreçlerine etkisini inceledi.

Konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunan Akçansa Genel Müdürü Vecih Yılmaz şunları söyledi; "Bu yıl ilk kez yayınladığımız entegre faaliyet raporumuz ile finansal sonuçlarımızın yanında çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarında gösterdiğimiz performansımızı yarattığımız değer ölçeğinde kamuoyu ile paylaşıyoruz. Etkilerini her geçen gün daha fazla hissettiğimiz küresel iklim krizi ile mücadelede attığımız adımları ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen örnek uygulamalarımızı yaygınlaştırmayı amaçlıyoruz. Sürdürülebilirliği iş stratejimizin merkezinde tutuyor, gelecek planlarımızı

bu yönde kurguluyoruz. Sürdürülebilirlik gibi çok boyutlu bir konuyu kapsayıcı bir yaklaşımla ele alıyor; geniş yelpazede insan ve toplum hayatına sürdürülebilir katkı sağlama prensibiyle çalışmaya gayret gösteriyoruz. İlk entegre faaliyet raporumuz 2022 yılındaki çalışmalarımızın, gelecek rotamızın ve paydaşlarımızla birlikte yarattığımız değerın yansıması yönüyle öne çıkıyor”.

BURSA ÇİMENTO “ÇÖZÜM ORTAKLARI” İLE BULUŞMA GERÇEKLEŞTİRDİ



Bayileriyle bir araya gelen Bursa Çimento, 2022 yılını değerlendirirken, 2023 yılı hedefleriyle birlikte gelecek planlamalarını masaya yatırdı. Bursa Çimento, 'en önemli çözüm ortağı' olarak gördüğü bayileri ile bir araya geldi.

Gerçekleştirilen bayi toplantısında konuşan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman Nemli, katılımcıları ağırlamaktan duyduğu memnuniyeti dile getirdi. Bayilere Bursa Çimento'nun 2022 yılı değerlendirmesi yapılırken, gelecek hedefleri ve yeni yatırım hakkında bilgiler verildi. Nemli, Bursa Çimento'nun büyüme ve gelişim sürecinde, geniş bayi ağlarının büyük katkısı olduğunu ifade ederek, tüm paydaşlarıyla el ele vererek, geleceğe doğru emin adımlarla ilerlemeyi sürdüreceklerini belirten Nemli, daha çok ve daha verimli çalışarak hedeflerine doğru yol alacaklarını kaydetti.

BURSA ÇİMENTO'DAN SPORA VE SPORCUYA DESTEK



Bursa Çimento, sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında spora ve sporcuya destek.

Bursa Çimento, sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında spora ve sporcuya destek olmaya devam ediyor. Geleceğimiz olan gençlerin her zaman yanında olan firma, Kestel Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü'ne kıyafet desteğinde bulundu.

Sporun ve sporcunun her zaman yanında yer alan Bursa Çimento, Kestel Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü'ne kıyafet desteğinde bulundu. Masa tenisi ve atletizm branşındaki sporculara eşofman desteği sağlayan firma örnek bir dayanışmaya imza attı.

Kestel Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü İlçe Spor Salonu'nu ziyarette bulunan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman Nemli, burada sporcularla bir araya geldi. Ziyarette konuşan Nemli, içerisinde bulundukları topluma karşı sorumluluklarının bilincinde olan bir firma olduklarını söyledi. Bu doğrultuda gençlere daha iyi bir gelecek sunmak adına ellerinden gelen her türlü gayreti gösterdiklerini ifade eden Nemli, “Gençlerin spor gibi sağlıklı bir faaliyeti alışkanlık haline getirmesini önemsiyoruz. Bu çerçevede Kestel Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü'ne de bir katkımız olsun istedik ve sporcularımıza kıyafet desteğinde bulunduk. Gençlerimizin hayatlarına dokunup, onların sporla büyümesine ve gelişmesine destek olmanın bizim için özel bir anlamı ve yeri var. Sporcularımıza destek olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz” dedi.

“Hiçbir zaman spordan vazgeçmeyin”

Bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da spora ve sporcuya destek olmaya devam edeceklerinin altını çizen Nemli, sporculara şu tavsiyelerde bulundu: “Herkes bir yabancı dil konuşmalı, bir enstrüman çalmayı öğrenmeli ve bir spor dalı ile uğraşmalı. Bu 3 şey hayatınızı değiştirecektir ve bunların mutlaka size olumlu katkıları olacaktır. Spor çok güzel bir etkinlik. Mesleğiniz ne olursa olsun spora devam edebilirsiniz. Bu nedenle hiçbir zaman spordan vazgeçmeyin.”

Kestel Gençlik ve Spor İlçe Müdürü Turan Yavuz da, desteklerinden dolayı Bursa Çimento Genel Müdürü Osman Nemli'ye teşekkürlerini iletti.

MEDCEM ÇİMENTO, KADINLAR GÜNÜ'NDE DEPREMZEDE KADINLARLA BULUŞTU



Kahramanmaraş ve Hatay'da arka arkaya meydana gelen, yüzyılın en büyük felaketlerinden biri olarak tarihe geçen depremler tüm ülkemizi derinden sarstı. Medcem Çimento, onlarca ilimizi sarsan ve yüzbinlerce insanımızı etkileyen depremler için ilk andan bu yana var gücüyle sahada çalışmaya ve depremzedelere yardım ulaştırmaya devam ediyor. Kurtarma çalışmalarını destekleyecek iş makineleri ve afetzedelere yardımcı olarak gıda, barınma, ilaç gibi temel malzemeleri bölgeye sevk ediliyor. Yardım tırlarını sürekli olarak ihtiyaç olan alanlara gönderen Medcem Çimento, tek yürek ve ses olarak yaraları sarmaya devam ediyor.

Medcem Çimento'nun 105 kadın çalışanı depremzede kadınlara destek oldu

Topluma duyarlı projeleri ve farklı alanlarda yaptığı sosyal sorumluluk çalışmaları ile öne çıkan Medcem Çimento, deprem destekleri kapsamında son olarak 08 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde bir etkinlik daha gerçekleştirdi. Depremden etkilenen ve zarar gören kadınları yalnız bırakmayan Medcem Çimento'nun kadın çalışanları, Mersin, Silifke bölgesinde bulunan depremzedeleri ziyaret etti. Gerekli ihtiyaç malzemelerinin teminini gerçekleştiren kadınlar, farklı lokasyonlara giderek kadınlara psikolojik destek verdiler.

TRAÇİM DEPREMZEDELERLE İFTARDA BULUŞTU



Kahramanmaraş merkezli 6 Şubat'taki deprem sonrasında Kırklareli'nin Vize ilçesine gelen depremzedeler için Traçım Çimento Fabrikası iftar programı düzenledi. Gerçekleştirilen programda Kırklareli Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürü Ömer Faruk Uysal'da yer aldı.

Asrın felaketi olarak adlandırılan bu deprem çevre illere de oldukça zarar verdi. Deprem sonrasında Kırklareli'ne gelen bazı afetzedeler, Vize ilçesine yerleşti.

Traçım Çimento fabrikası tarafından depremzedelerin yanında olduklarını gösterdikleri bir iftar programı düzenlendi. Programa yoğun ilgi gösterilirken, Kırklareli Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürü Ömer Faruk Uysal da katılım sağladı.

Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği CEO'su
Volkan Bozay'ın annesi

Yüksel Bozay

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 07 Nisan 2023
Cuma günü öğle namazına müteakip
Ankara Karşıyaka Camii'nde kılınan
cenaze namazının ardından Karşıyaka
Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet;
kederli ailesine ve sevenlerine
başsağlığı ve sabır dileriz.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
(TİSK) Genel Sekreteri
Akansel Koç'un annesi

Zeynep Koç

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 27 Nisan 2023
Perşembe günü kılınan cenaze namazına
müteakip İstanbul Valide Sultan
Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet;
kederli ailesine ve sevenlerine
başsağlığı ve sabır dileriz.

07

ARAŞTIRMA/ İSTATİSTİK

OECD EKONOMİK GÖRÜNÜM, MART 2023 ARA RAPORU: KIRILGAN BİR İYİLEŞME

OECD Ekonomik Görünümü (EG), OECD'nin önümüzdeki iki yıl için önemli küresel ekonomik eğilimler ve beklentilere ilişkin yılda iki kez yaptığı analizdir. OECD Ekonomi Departmanı tarafından hazırlanan Rapor, her bir üye ülkenin ve söz konusu bu ülkelerin uluslararası gelişmeler üzerindeki etkilerinin incelemesine dayalı olarak çıktı, istihdam, hükümet harcamaları, fiyatlar ve cari dengeler için tutarlı bir dizi tahmin ortaya koymaktadır.

OECD Raporunda, tüm OECD üyesi ülkeler ve üye olmayan seçilmiş ülkeler için kapsam sağlanmaktadır. Her sayı, genel bir değerlendirme ve her bir ülke için gelişmeleri özetleyen ve tahminler sağlayan bir bölüm içerir. Bu çalışma, Raporun yönetici özeti olarak hazırlanmış çıktısından faydalanılarak hazırlanmıştır.

Ukrayna'daki savaşın, yaşam maliyeti krizinin ve Çin'deki yavaşlamanın etkisiyle küresel büyüme 2022'de yılın başındaki beklentilerin oldukça altında %3,2'ye geriledi.

1. İş dünyası ve tüketici duyarlılığının iyileşmeye başlaması, gıda ve enerji fiyatlarının düşmesi ve Çin'in tamamen yeniden açılmasıyla artık daha olumlu işaretler ortaya çıkmaya başladı.
2. Küresel büyümenin 2023 ve 2024'te sırasıyla %2,6 ve %2,9 ile trend oranlarının altında kalması ve politika sıkılaştırmasının etkisini sürdürmesi öngörülüyor. Bununla birlikte, yüksek enflasyonun gelirler üzerindeki etkisi azaldığı için 2024'e kadar kademeli bir iyileşme gerçekleşeceği tahmin ediliyor.

3. ABD'deki yıllık GSYİH büyümesinin, para politikası talep baskılarını hafiflettiği için 2023'te %1,5'e ve 2024'te %0,9'a yavaşlayacağı tahmin ediliyor. Avrupa'da, büyümenin 2023'te %0,8 olacağı, ancak yüksek enerji fiyatlarının etkilerinin azalmasıyla 2024'te %1,5'e çıkacağı tahmin ediliyor. Çin'deki büyümenin bu yıl %5,3'e ve 2024'te %4,9'a sığması bekleniyor.
4. Enflasyonun 2023 ve 2024'te kademeli olarak ılımlı olacağı, ancak çoğu ülkede 2024'ün ikinci yarısına kadar merkez bankası hedeflerinin üzerinde kalacağı tahmin ediliyor. Gzo ekonomilerindeki manşet enflasyonun 2022'deki %8,1'den 2024'te %4,5'e düşmesi bekleniyor.
5. Görünümdeki iyileşme hala kırılgandır. Riskler biraz daha dengeli hale geldi, ancak aşağı yönlü olmaya devam ediyor. Ukrayna'daki savaşın gidişatı ve daha geniş sonuçları hakkındaki belirsizlik önemli bir endişe kaynağı. Para politikası değişikliklerinin etkisinin gücünü ölçmek zordur ve yüksek borç ve uzayan varlık değerlemelerinden ve ayrıca belirli mali piyasa segmentlerinden kaynaklanan mali kırılganlıkları ortaya çıkarmaya devam edebilir. Küresel enerji piyasalarındaki baskılar da yeniden ortaya çıkarak fiyat artışlarının yenilenmesine ve daha yüksek enflasyona yol açabilir.
6. Para politikası, enflasyonist baskıların kalıcı bir şekilde düşürüldüğüne dair açık işaretler bulunana kadar kısıtlayıcı kalmalıdır. ABD ve avro bölgesi de dahil olmak üzere birçok ekonomide daha fazla faiz artışına ihtiyaç var. Çekirdek enflasyon yavaş yavaş gerilerken, politika faizlerinin 2024'e kadar yüksek kalması muhtemel.
7. Yüksek gıda ve enerji fiyatlarının etkisini hafifletmeye yönelik mali desteğin en çok ihtiyaç duyanlara daha fazla odaklanması gerekiyor. Daha iyi hedefleme ve genel desteğin zamanında azaltılması, mali sürdürülebilirliğin sağlanmasına, enerji kullanımını düşürmeye yönelik teşviklerin korunmasına ve yüksek enflasyon döneminde ek talep teşvikinin sınırlandırılmasına yardımcı olacaktır.
8. Verimlilik artışını canlandırmak ve arz kısıtlamalarını hafifletmek için yapısal reform çabalarını yeniden canlandırmak şarttır. İş dinamizmini artırmak, sınır ötesi ticaret ve ekonomik göçün önündeki engelleri azaltmak ve esnek ve kapsayıcı işgücü piyasalarını teşvik etmek, rekabeti artırmak, arz eksikliklerini azaltmak ve dijitalleşmeden elde edilen kazanımları güçlendirmek için gereken temel adımlardır.
9. Gıda ve enerji güvensizliğinin üstesinden gelmek, düşük gelirli ülkelerin borçlarını ödemelerine yardımcı olmak ve karbon azaltma çabalarına daha iyi koordine edilmiş bir yaklaşım elde etmek için gelişmiş uluslararası işbirliğine ihtiyaç var.

Tablo.1 OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm tahminleri Mart 2023 (reel GSYİH büyümesi, yıllık bazda, yüzde)

	2022	2023 Ara Dönem EG projeksiyonu	2024 Ara Dönem EG projeksiyonu
Dünya	3,2	2,6	2,9
G20 ¹	3,1	2,6	2,9
Avustralya	3,6	1,8	1,5
Kanada	3,4	1,1	1,4
Almanya	1,9	1,9	0,6
Fransa	2,6	0,7	1,3
İtalya	3,8	0,6	1,0
İspanya ²	5,5	1,7	1,7
Japonya	1,0	1,4	1,1
Güney Kore	2,6	1,6	2,3
Meksika	3,0	1,8	2,1
Türkiye	5,6	2,8	3,8
Birleşik Krallık	4,0	-0,2	0,9
ABD	2,1	1,5	0,9
Arjantin	5,6	0,1	1,8
Brezilya	3,0	1,0	1,1
Çin	3,0	5,3	4,9
Hindistan ³	6,9	5,9	7,1
Endonezya	5,3	4,7	5,1
Rusya	-2,1	-2,5	-0,5
Suudi Arabistan	8,7	2,6	3,7
Güney Afrika	2,0	0,6	0,9

Kaynak: OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm 113 veritabanı ve Ekonomik Görünüm 112 veritabanı.

1. Avrupa Birliği, G20'nin tam üyesidir, ancak G20 toplamı yalnızca kendi haklarıyla üye olan ülkeleri içerir.
2. İspanya, G20'ye daimi davetlidir.
3. Nisan ayında başlayan mali yıllar.

Tablo.2 OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm tahminleri Mart 2023 (enflasyon, yüzde)

	2022	2023 Ara Dönem EG projeksiyonu	2024 Ara Dönem EG projeksiyonu
G20 ¹	8,1	5,9	4,5
Avustralya	7,8	5,0	2,8
Kanada	5,9	3,6	2,3
Almanya	7,9	6,7	3,1
Fransa	6,0	5,5	2,5
İtalya	10,0	6,7	2,5
İspanya ²	5,8	4,2	4,0
Japonya	4,3	2,5	1,8
Güney Kore	5,2	3,6	2,4
Meksika	7,9	5,9	3,4
Türkiye	64,3	44,6	41,4
Birleşik Krallık	10,1	6,7	2,8
ABD	6,4	3,7	2,5
Arjantin	98,8	85,0	75,0
Brezilya	5,8	5,4	5,3
Çin	2,1	2,2	2,0
Hindistan ³	6,5	5,8	4,2
Endonezya	5,3	4,1	3,5
Rusya	11,8	6,4	5,3
Suudi Arabistan	3,4	2,3	2,3
Güney Afrika	6,9	5,8	4,8

Kaynak: OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm 113 veritabanı ve Ekonomik Görünüm 112 veritabanı.

1. Avrupa Birliği, G20'nin tam üyesidir, ancak G20 toplamı yalnızca kendi haklarıyla üye olan ülkeleri içerir.

2. İspanya, G20'ye daimi davetlidir.

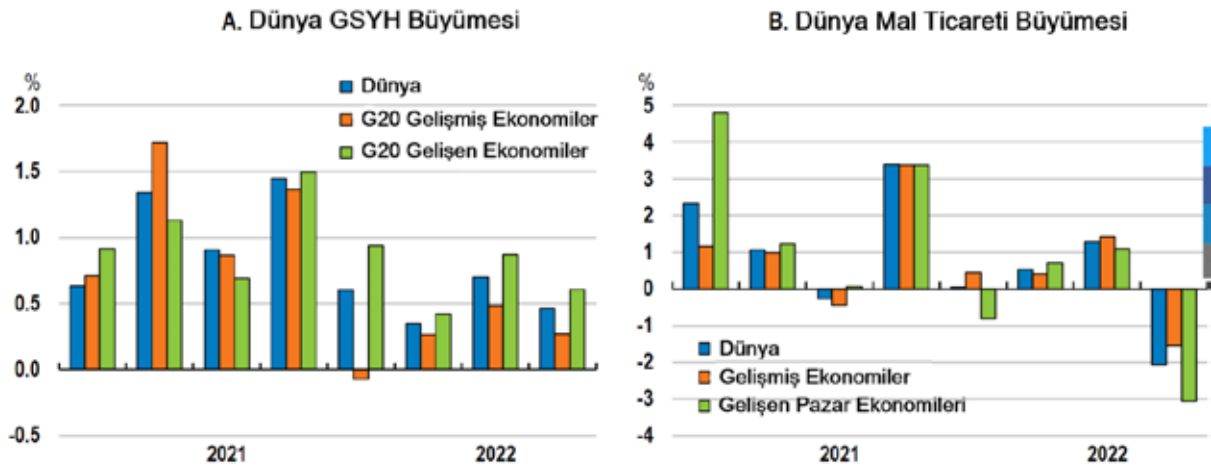
3. Nisan ayında başlayan mali yıllar.

4. 2022 verileri Trading Economics kaynaklıdır. <https://tr.tradingeconomics.com/>

2022'nin sonlarındaki zayıflığın ardından küresel büyümede bir miktar toparlanma işaretleri var

2022'de küresel büyüme %3,2 oldu ve Aralık 2021 OECD Ekonomik Görünümü'nde beklenenden yaklaşık 1,3 puan daha azdı. Bu, Rusya'nın Ukrayna saldırısının, yüksek enflasyonun hanehalkı gelirlerinde yarattığı baskının, artan faiz oranlarının ve Çin ekonomisinde devam eden kesintilerin etkilerini yansıtıyor. Geçen yılın dördüncü çeyreğinde G20 ekonomilerinin çoğunda büyüme yavaşladı (Şekil 1/A). Mal ticareti hacimlerindeki düşüşle dengelenen uluslararası turizmde devam eden toparlanma ile küresel ticaret geriledi (Şekil 1/B). 2022'nin son birkaç ayında Asya-Pasifik bölgesinde sonuçlar özellikle zayıftı; Japonya'da üretim durgunlaşıyor, Çin'de devam eden karantinalar ve bir enfeksiyon dalgası nedeniyle geriliyor ve teknoloji sektöründeki gerileme üretim ve ihracatı vuruyor. Kore. Aşırı yüksek enerji fiyatlarının güçlü olumsuz etkilerinin ortasında, birçok Orta ve Doğu Avrupa ekonomisinde ve enerji yoğun endüstrilerde üretim düşüşleri ile büyüme Avrupa'da da zayıftı. 2022'nin sonlarında ana olumlu sürpriz, yüksek faiz oranlarının özel yatırım üzerindeki etkisine ağır basan işgücü piyasası direncinin devam etmesiyle ABD'den geldi.

Grafik 1. Küresel büyüme 2022'de yavaşladı (yüzde)



Kaynak: OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm 113 veritabanı; CPB Hollanda Ekonomik Politika Analizi Bürosu; ve OECD hesaplamaları.

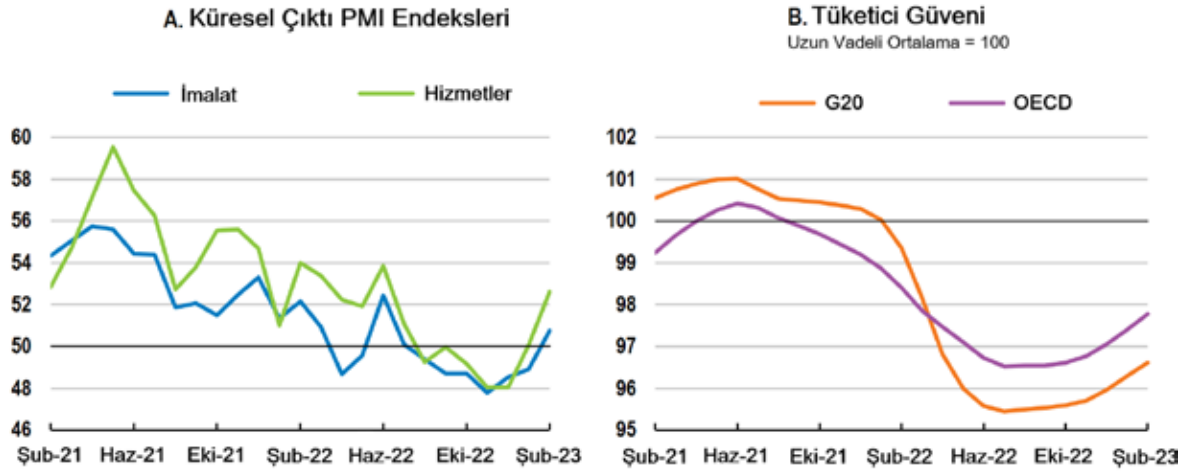
G20'nin ötesinde, COVID-19 salgını ve Ukrayna'da savaşın başlamasının ardından birçok emtia fiyatındaki ani yükselişin ardından halihazırda ekonomik ters rüzgarlarla karşı karşıya olan bazı gelişmekte olan ve gelişmekte olan ekonomiler de faiz artışının olumsuz etkilerini hissediyor. Gelişmiş ekonomilerde geçen yılki oranlar. Afrika, Asya ve Amerika'daki bir dizi gelişmekte olan ekonomi, keskin ekonomik gerilemeler ve şiddetli ödemeler dengesi baskıları yaşadı.

Son göstergeler, 2023'ün başlarında daha güçlü bir faaliyete işaret ediyor

2023'ün başlarındaki aylık veriler, en büyük ekonomilerdeki büyüme beklentilerinde kısa vadeli bir iyileşmeye işaret ediyor. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki faaliyet verileri Ocak ayında yukarı yönde sürpriz yaptı ve işgücü piyasaları, Avrupa da dahil olmak üzere neredeyse tüm G20 ekonomilerinde özel tüketimi desteklemektedir. Anket göstergeleri de 2022'nin sonlarında görülen dip noktalarından güçlendi. Tüketici güveni iyileşmeye başladı ve işletme anket göstergeleri tüm önemli bölgelerde istikrar kazandı veya toparlandı (Şekil 2). Şubat ayında, Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa, Çin ve Birleşik Krallık'ta önemli sıçramalarla birlikte, tüm büyük ekonomilerde üretimlerin artış kaydettiği bildirildi.

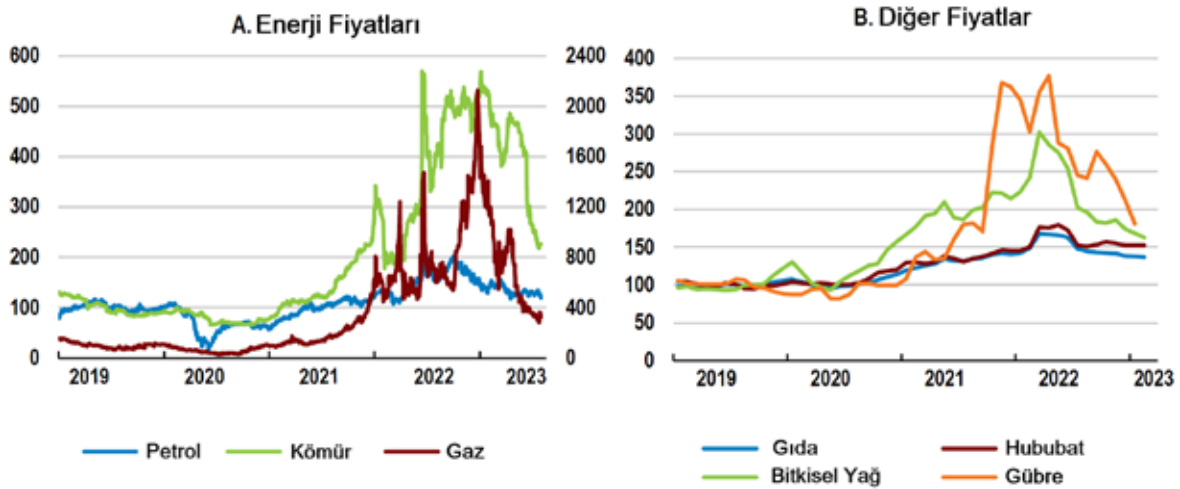
2023 yılının başlarında, başlıca G20 ülkelerinin ekonomik faaliyetlerindeki gelişme, harcama gücündeki artış ve enflasyondaki gerileme ve Çin'in açılmasıyla oluşan pozitif etkiyle küresel enerji ve gıda fiyatlarındaki düşüşten kaynaklanıyor (Şekil 3). Enerji fiyatlarındaki düşüş kısmen Avrupa'daki ılıman kış sıcaklıklarının etkisini yansıtarak gaz depolama seviyelerinin korunmasına ve birçok ülkede daha düşük enerji tüketimine yardımcı oluyor. Rusya'nın enerji ihracatına karşı alınan önlemlerin etkisi de ilk başta beklenenden daha sınırlı oldu. Rusya, büyük ölçüde indirimli fiyatlarla da olsa diğer pazarlardaki satışlarını artırarak ihracat seviyelerini büyük ölçüde koruyor. Gıda ve gübre fiyatları da geçen yılki zirvesinden aşağı indi. Bununla birlikte, enerji ve gıda fiyatları, salgın öncesinde görülen seviyelerin oldukça üzerinde kalmaya devam ederek, birçok düşük gelirli haneyi hâlâ bütçe baskılarıyla karşı karşıya bırakıyor. Gıda ve enerji güvenliği de, özellikle gelişmekte olan ve düşük gelirli ekonomilerde ve hane halklarında kırılgan olmaya devam ediyor.

Grafik 2. Anket göstergeleri, 2023'ün başlarında bir iyileşmeye işaret ediyor



Kaynak: S&P Küresel; ve OECD Ana Ekonomik Göstergeler veritabanı.

Grafik 3. Enerji ve gıda fiyatları son aylarda düştü



Kaynak: Yenileme; Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü; Dünya Bankası; ve OECD hesaplamaları.

Not: ABD Doları bazında Brent petrol fiyatları baz alındığında; Avrupa için TTF doğal gaz fiyatları; USD bazında Newcastle kömür fiyatı; Gıda, tahıl ve bitkisel yağ için FAO küresel fiyat endeksleri; ve USD cinsinden üre gübresi fiyatı.

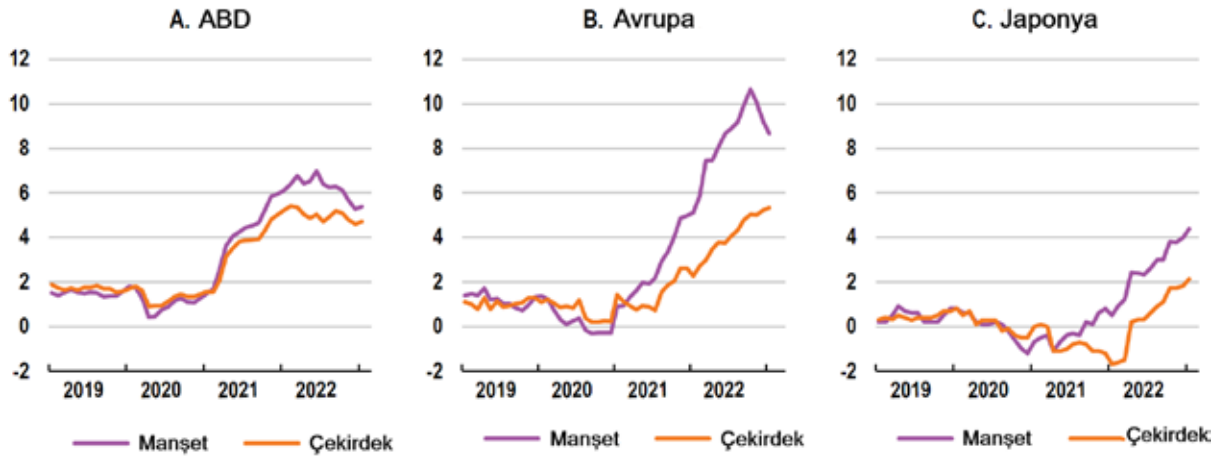
Manşet tüketici fiyat enflasyonu ve çekirdek enflasyon (gıda ve enerji hariç) genellikle merkez bankası hedeflerinin oldukça üzerinde kalıyor, ancak manşet enflasyon çoğu ekonomide düşmeye başladı. Bu, öncelikle enerji ve gıda fiyatlarındaki gevşemeyi yansıtıyor (Şekil 3). Ülkeler arasında enflasyon oranlarında belirgin bir farklılık olmaya devam ediyor; enflasyon, Çin ve Japonya da dahil olmak üzere bazı Asya ekonomilerinde hala nispeten düşük seviyelerde, ancak Türkiye ve Arjantin'de çok yüksek. Manşet enflasyondaki son düşüş, önde gelen gelişmiş ekonomilerdeki hanehalkı ve piyasa bazlı enflasyon beklentilerine de yansıdı.

Manşet enflasyon düşüyor, ancak çekirdek enflasyon yapışkan görünüyor

Güçlü maliyet baskıları ve bazı sektörlerde yüksek birim kârlar fiyatları yükseltmeye devam ettiğinden, ana enflasyondaki düşüş henüz düşen çekirdek enflasyonla dengelenemedi (Şekil 4). Mal fiyatları enflasyonu çoğu ülkede düşmeye başladı (Şekil 5), geçen yıl sektördeki daha geniş gerilemenin yanı sıra mallardan hizmetlere olan talep kompozisyonunun kademeli olarak normalleşmesi ve küresel tedarik zinciri darboğazlarının hafiflemesi. Buna karşılık, artan enerji ve nakliye maliyetlerinin perakende fiyatlarına yansımaları, hizmetlere yönelik talebin güçlenmesi ve sıkı işgücü piyasaları arasında birim işgücü maliyeti baskılarının yüksek kalmasıyla birlikte hizmet fiyatları enflasyonu yükselmeye devam etti.

Büyük ekonomilerin çoğunda düşük işsizlik ve yüksek boşluk oranları (Şekil 6), uzun süreli yüksek enflasyon dönemiyle birlikte, nominal ücret artışı üzerinde yukarı yönlü baskı oluşturdu. Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri dahil bazı ülkelerde, ücret artışlarının hızı artık aynı düzeye gelmeye ve hatta düşmeye başladı. Bununla birlikte, çoğu ülkede ücret artışı, bir süre sürdürülürse, kurumsal kar marjları daralmadıkça, temeldeki zayıf üretkenlik artışı göz önüne alındığında, enflasyonun hedefe dönmesiyle tutarsız olacak oranlarda kalır.

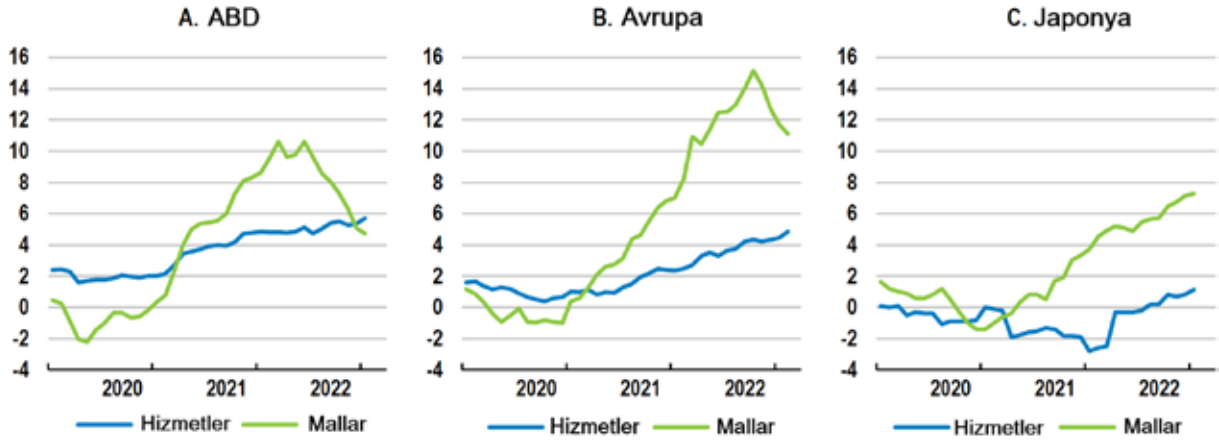
Grafik 4. Çekirdek enflasyon kalıcılığını kanıtlıyor



Kaynak: OECD Tüketici Fiyatları veri tabanı; Eurostat; ve OECD hesaplamaları.

Not: Amerika Birleşik Devletleri için tüketici harcama deflatörüne, avro bölgesi için uyumlaştırılmış tüketici fiyatları endeksine ve Japonya için tüketici fiyatları endeksine dayanmaktadır.

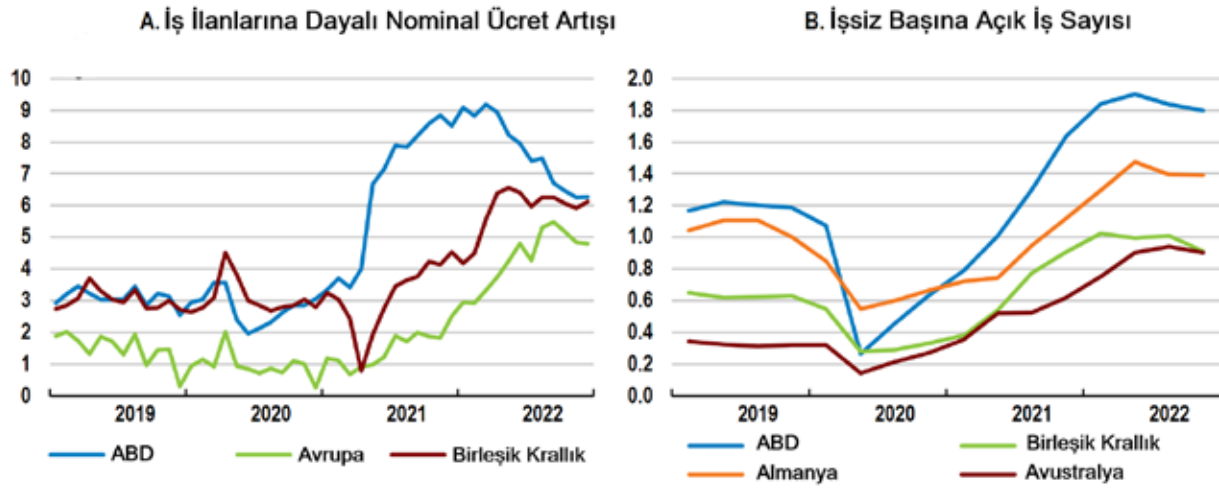
Grafik 5. Hizmet fiyatları enflasyonu yükselmeye devam ediyor (yıllara göre yüzde)



Kaynak: Ekonomik Analiz Bürosu; Avrupa Merkez Bankası; OECD Tüketici Fiyatları veri tabanı; ve OECD hesaplamaları.

Not: Amerika Birleşik Devletleri için tüketici harcama deflatörüne, avro bölgesi için uyumlaştırılmış tüketici fiyatları endeksine ve Japonya için tüketici fiyatları endeksine dayanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa verileri mevsimsellikten arındırılmıştır.

Grafik 6. İşgücü piyasaları sıkılığı koruyor



Kaynak: Gerçekten Ücret Takibi; OECD Kısa Vadeli İşgücü Piyasası İstatistikleri veri tabanı; Eurostat; ve OECD hesaplamaları.

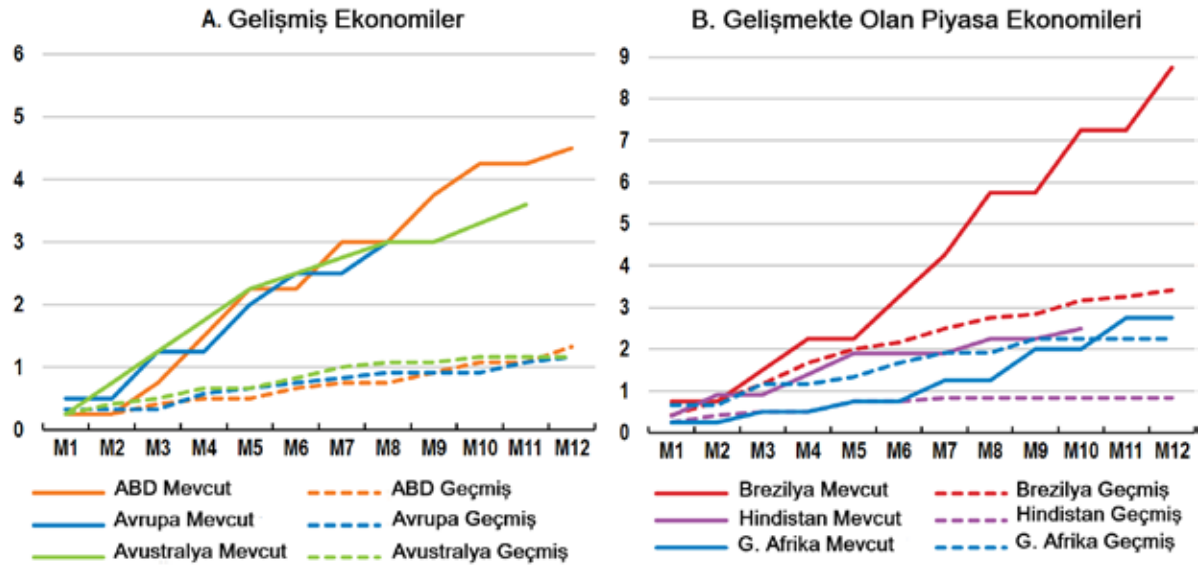
Not: A: İş unvanlarını kontrol ederek, Indeed'deki iş ilanlarında reklamı yapılan ücret ve maaşlardaki ortalama yıllık %değişim. B: İşsiz başına açık iş sayısı, doldurulmayan açık pozisyon sayısının 15 yaş ve üstü işsiz nüfusa oranıdır. Almanya'nın işsiz nüfusu, 15-74 yaş arası işsiz nüfusun 3 aylık ortalamasıdır.

Büyümenin ılımlı kalması ve enflasyonun kademeli olarak düşmesi bekleniyor

Küresel büyümenin 2023-24'te trendin altında kalacağı tahmin ediliyor ve geçen yıl hızlı ve senkronize para politikası sıkılaştırması tam olarak etkisini gösterdiği için enflasyon kademeli olarak düşüyor (Şekil 7, Şekil 12). Düşük emtia fiyatları ve Çin'in tam olarak yeniden açılması, Kasım 2022'deki OECD Ekonomik Görünüm'den 2023'teki büyüme tahminlerinde mütevazı bir yukarı yönlü revizyonun temelini oluşturuyor, ancak bu değişikliklerin büyüme faydaları kısa vadeli ile sınırlı olmalıdır. Hanelerin pandemi sırasında biriken ek tasarruflarını henüz tam olarak kullanmaması nedeniyle, pek çok ülkede hanehalkı tasarruf oranlarının daha da düşürülmesiyle talebin yumuşaması muhtemeldir. Aksi takdirde, daha sıkı finansal koşulların etkisinin ekonomi genelinde, özellikle özel yatırımlarda, zaman içinde hissedilmesi muhtemeldir. Ukrayna'daki savaşın kesintiye uğraması, belirsizlik üzerindeki etkisi, gıda ve enerji güvenliğine yönelik devam eden riskler ve fiyat tavanları ve Batı ambargoları gibi emtia piyasalarında meydana gelen önemli değişiklikler yoluyla hem doğrudan hem de dolaylı olarak küresel üretim üzerinde baskı oluşturmaya devam edecek gibi görünüyor. Rusya'nın enerji çıktıları üzerinde tam olarak etkili olacak.

2023'te küresel GSYİH'nın ortalama yıllık büyümesinin %2,6 olacağı ve 2024'te %2,9'a yükseleceği tahmin ediliyor; bu oran, salgın öncesi eğilime yakın, ancak önceki on yıllara kıyasla ortalamanın altında (Tablo 1, Şekil 8). 2023-24 için öngörülen küresel büyüme, pandeminin başlangıcındaki düşüş hariç, Küresel Mali Krizden bu yana geçen herhangi iki yıllık dönemden daha zayıf olacaktır. İkisi hariç tüm G20 ekonomilerinin 2023'te 2022'ye göre daha yavaş büyüyeceği tahmin ediliyor ve Çin, anti-COVID kısıtlamalarının gevşetilmesi nedeniyle dikkate değer bir istisna oluşturuyor.

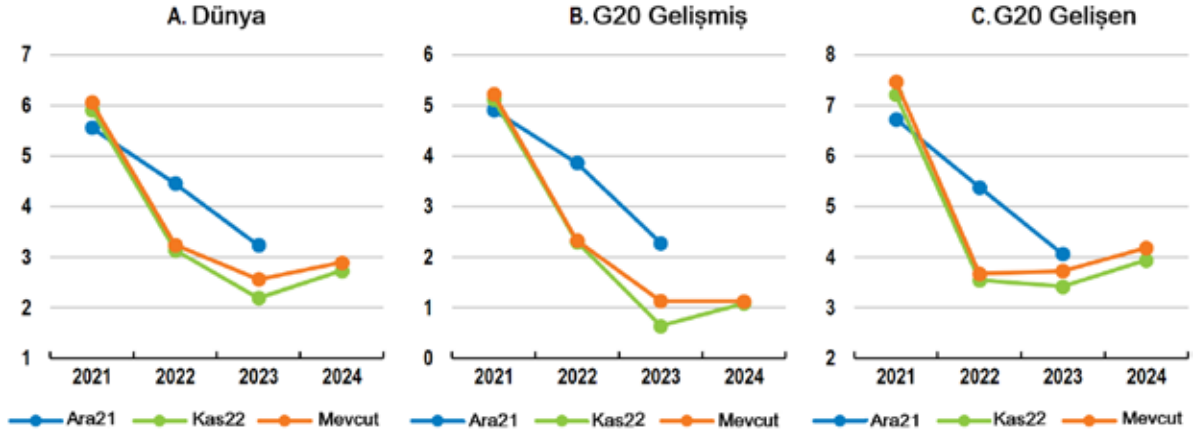
Grafik 7. Politika faiz oranları diğer yakın dönemlere göre daha hızlı arttı (Sıkılaştırma döngüsünün başlangıcından bu yana politika faiz oranlarındaki kümülatif aylık artış, yüzde)



Kaynak: OECD Ekonomik Görünüm veri tabanı; Uluslararası Ödemeler Bankası; ve OECD hesaplamaları.

Not: "Mevcut", mevcut politika sıkılaştırma döngüsünü, "Geçmiş", önceki üç para politikası sıkılaştırma döngüsünün ortalamasını gösterir. M1-M12 ayları ifade eder ve ilk politika faizi artışı 1. ayda (M1) gerçekleşir.

Grafik 8. Ukrayna'daki savaş öncesinde küresel büyüme beklendenen daha zayıf (yıllara göre yüzde)



Kaynak: OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm 113 veri tabanı; OECD Ekonomik Görünüm 110 veri tabanı; OECD Ekonomik Görünüm 112 veri tabanı; ve OECD hesaplamaları.

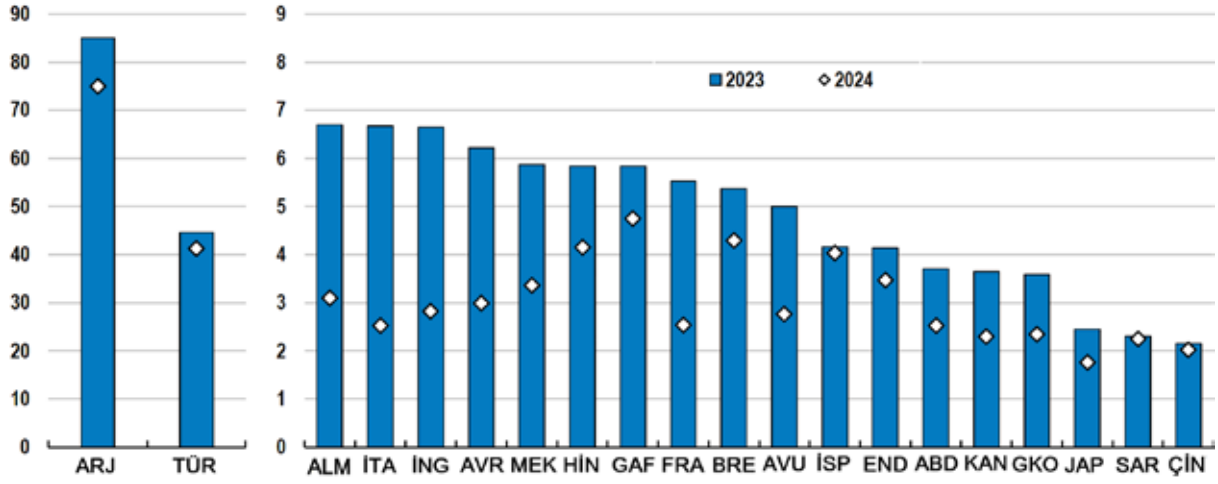
Not: Mevcut Ara Ekonomik Görünüm ve Aralık 2021 ve Kasım 2022 OECD Ekonomik Görünümlerinden elde edilen projeksiyonlar.

ABD için, para politikası talep baskılarını yumuşattığı için büyümenin hem 2023 hem de 2024'te potansiyelin altında olması bekleniyor. Ortalama yıllık büyümenin hem bu yıl hem de gelecek yıl düşeceği tahmin edilirken, çeyrek bazda büyüme oranlarının 2023'ün ikinci yarısında dibe vurması ve ardından iyileşmesi bekleniyor. Avrupa'daki büyüme de 2023'te yavaş olacak, ancak düşük enerji fiyatlarının ve düşen enflasyonun faydaları, büyüme ivmesinin kademeli olarak iyileşmesine yardımcı olacak ve 2024'teki ortalama yıllık büyümeyi, 2023'te öngörülen %0,8'in neredeyse iki katına bırakacak. 2023'teki yıllık düşüşün ardından üretimin %0,9 artmasıyla 2024'te ılımlı bir toparlanma olması bekleniyor. 2023 ve 2024'te yılda %1½. Kore ve Avustralya, sıkılaştıran finansal koşulların etkisini dengeleyerek Çin'de beklenen büyüme toparlanmasından faydalanacak.

Asya'daki yükselen piyasa ekonomileri, Çin'deki toparlanma ve daha ılımlı enflasyon baskılarının da yardımıyla küresel yavaşlamadan muhtemelen daha az etkilenecek. Çin'deki büyümenin, 2024'te %4,9'a gerilemeden önce bu yıl %5,3'e yükseleceği tahmin ediliyor. Hindistan'ın büyümesinin, yaklaşık %7'ye toparlanmadan önce, daha sıkı mali koşulların ortasında, 2023-24 mali yılında %6 civarında ılımlı olacağı tahmin ediliyor. 2024-25 mali yılında, Endonezya ekonomisi ise 2023-24'e göre yılda %4,7-5 arasında büyümeye devam edecek. Brezilya ve Güney Afrika da dahil olmak üzere diğer birçok gelişmekte olan piyasa ekonomisindeki büyümenin önümüzdeki iki yıl boyunca yavaş olacağı ve yılda ortalama %1 civarında olacağı tahmin ediliyor. Türkiye'deki faaliyetlerin, son depremlerden kaynaklanan büyük kayıplar nedeniyle 2023'ün başlarında önemli ölçüde geri çekilmesi muhtemeldir, ancak 2023'te %2,8 ve 2024'te %3,8'lik tam yıl büyümesiyle yeniden yapılanma harcamaları arttıkça toparlanacaktır. Ekonomik ve mali yaptırımların yarattığı baskı artmaya başladıkça, Rusya'nın bu yıl ve önümüzdeki yıl gerilemesi bekleniyor.

Küresel ekonomik büyümenin yavaşlaması, enerji ve gıda fiyatları enflasyonunun düşmesi ve önde gelen merkez bankalarının çoğunun parasal sıkılaştırmasının giderek daha fazla devreye girmesiyle, tüketici fiyat enflasyonunun ılımlı hale gelmesi bekleniyor. Manşet enflasyonun neredeyse tüm G20 ekonomilerinde 2023 ve 2024'te düşmesi bekleniyor (Tablo 2). Buna rağmen, yıllık enflasyon 2024'ün büyük bölümünde neredeyse her yerde hedefin oldukça üzerinde kalacak (Şekil 9).

Grifik g. Enflasyonun kademeli olarak düşmesi bekleniyor (yıllık tüketici fiyatları enflasyonu, yüzde)



Kaynak: OECD Ara Dönem Ekonomik Görünüm 113 veri tabanı.

Not: Hindistan için tahminler, Nisan ayında başlayan mali yılları ifade ediyor.

Enflasyonun 2022'nin ortalarında zirve yaptığı ve para politikası sıkılaştırmasının diğer birçok büyük gelişmiş ekonomiden daha erken başladığı ABD ve Kanada'da, enflasyonu hedefe geri getirmede avro bölgesi veya Birleşik Krallık'tan daha hızlı ilerleme bekleniyor. ABD çekirdek enflasyonunun (özel tüketim deflatörüne dayalı olarak) 2023'te ortalama %4 ve 2024'te %2,5 civarında olacağı tahmin ediliyor. 2024'ün sonunda, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da hem manşet hem de çekirdek enflasyon %2'nin biraz üzerinde olacak. Japonya'da yüksek gıda ve enerji fiyatlarının baskısı hafifledikçe, manşet enflasyonun 2023'ün sonunda %2'nin altına ve 2024'te ortalama %1,8'e gerileyeceği tahmin ediliyor. ekonomide yol alırken, hem manşet hem de çekirdek enflasyon avro bölgesinde daha uzun süre hedefin üzerinde kalacak. Avro bölgesindeki yıllık manşet enflasyonun 2022'de %8,4'ten 2023'te %6,2'ye ve 2024'te %3'e düşeceği tahmin ediliyor. Avro bölgesinde 2022'de yükselen çekirdek enflasyonun 2023'te ortalama %5'in üzerine çıkması öngörülürken, 2024'te ise %3'e düşmesi tahmin ediliyor.

G20'deki gelişmekte olan piyasa ekonomilerinin çoğunun da, seviyeler ve profiller oldukça büyük farklılıklar gösterse de, önümüzdeki iki yıl içinde enflasyonda kademeli düşüşler görmesi bekleniyor. Gelişmekte olan başlıca Asya ekonomilerinin 2023-24'te düşük (Çin) ila orta (Hindistan ve Endonezya) enflasyon oranlarına sahip olması bekleniyor. Enflasyonun Brezilya ve Meksika'da 2023'te hedefin üzerinde kalacağı, ancak para politikasını sıkılaştırmak için alınan erken önlemlerin de yardımıyla 2024'ün sonuna kadar enflasyon hedefi bandının üst yarısı içinde düşeceği tahmin ediliyor. Enflasyonun Güney Afrika'da da ılımlı olması ve 2024 yılına kadar %5'in altına düşmesi bekleniyor.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme-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 verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istemesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilmektedir.
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 taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve 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 örneklerle 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; Kırancı, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

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

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

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım 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 verilmaz.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



*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

