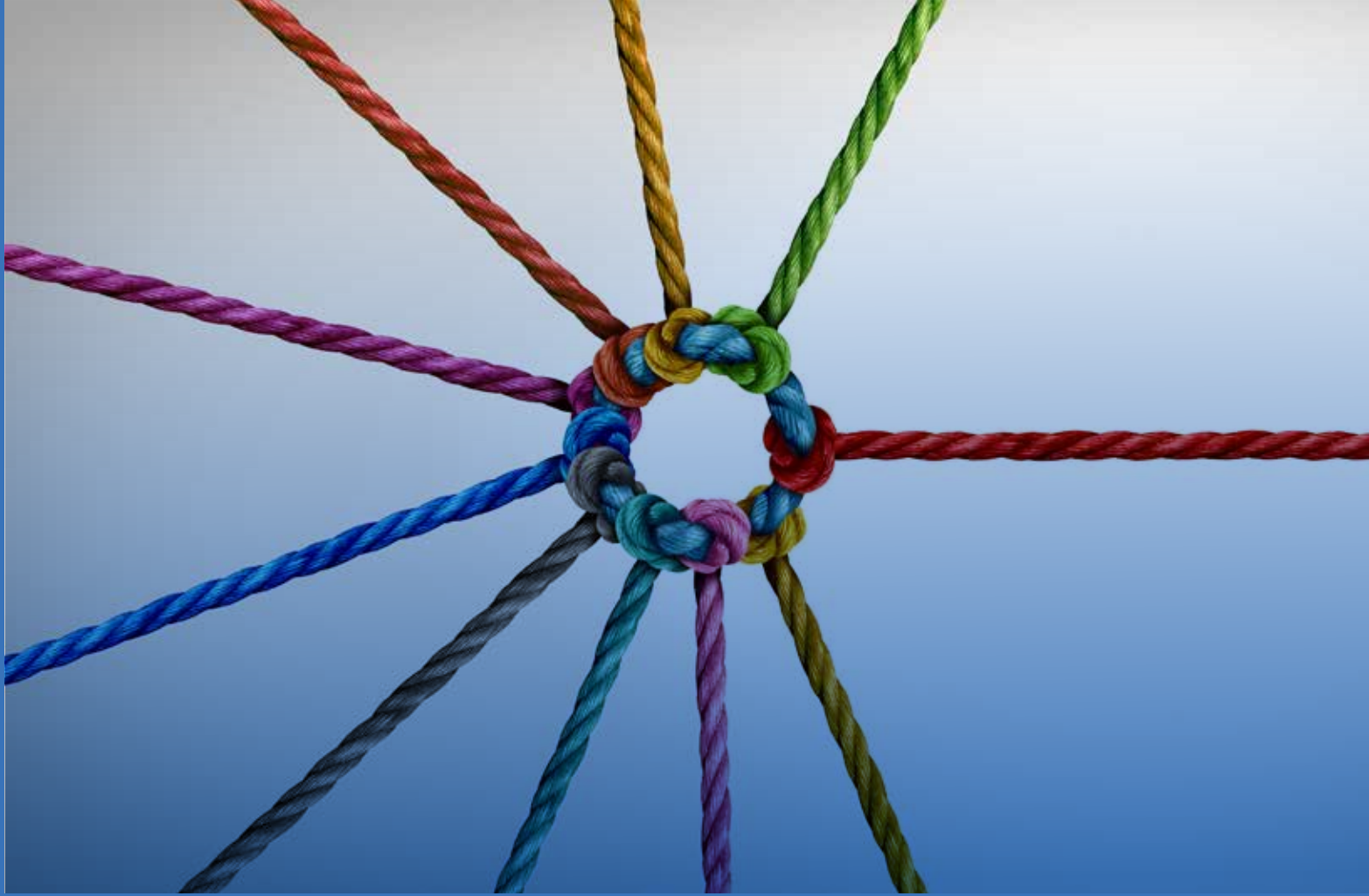


ciment İŞVEREN



CİLT:38 ● SAYI:1
OCAK 2024
ISSN 1300-3526



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

#GelişiminKapılarınıBirlikteAçıyoruz

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



ÇEİS
KAMPÜS

ÇİSİEM
— ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞİ EĞİTİM MERKEZİ —

2.084
Katılımcı

16.009
Saat Eğitim

%88,82
Memnuniyet Oranı

Eğitim ortaklarımıza ve
2023 yılında eğitimlerimize
katılım sağlayan tüm
çalışanlarımıza teşekkür
ederiz.



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla



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

2023 yılı, Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün Onuncu Yıl Nutkunda "Az zamanda çok büyük işler yaptık. Bu işlerin en büyüğü, temeli Türk kahramanlığı ve yüksek Türk kültürü olan, Türkiye Cumhuriyeti'dir." dediği Cumhuriyetimizin, kuruluşunun 100. yıl dönümü olması münasebetiyle büyük önem taşımaktaydı. Bu anlamlı ve özel yılı ülke olarak zorluklarla da mücadele ederek geride bıraktık.

Bizleri derinden etkileyen ve Türkiye tarihinin en yıkıcı felaketlerinden biri olarak kayıtlara geçen 6 Şubat depremleriyle beraber şahit olduğumuz dayanışmayla her zorluğu Ülkece birlikte aşacağımıza olan inancımız daha da pekişti. Yaşadığımız bu acıların tekrar etmemesini temenni ediyorum.

Ekonomimizde son 2 yıldır devam eden yüksek enflasyonun ekonomi yönetimimiz tarafından alınan tedbirler sayesinde kontrol altına alınacağına ve fiyat istikrarının sağlanacağına eminiz. 2024 yılının enflasyonla mücadelede alınacak ilave tedbirler dolayısıyla işverenler için çok da kolay bir yıl olmayacağını tahmin ediyoruz. Ekonomik açıdan zorlu bir yıla başlarken T. Çimse-İş Sendikası ile Üyemiz Çimento Fabrikalarını kapsayan grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerine başladık. Her dönem olduğu gibi bu dönem de karşılıklı iyi niyet ile oturduğumuz masada el sıkışarak çalışma barışını devam ettirme arzusundayız.

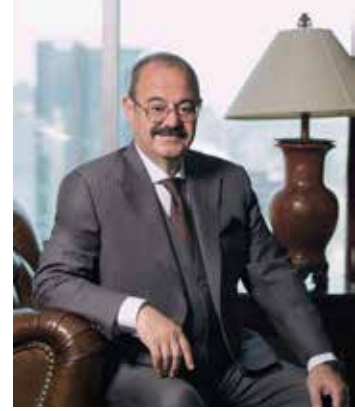
ÇEİS olarak bu yıl 60. yılımızı kutluyoruz. Bu özel yılda #GeleceğeSağlamAdımlarla diyerek sektörümüz için adımlarımızı daha sağlam atmayı hedefliyoruz. Bu doğrultuda tüm yıl boyunca 60. yılımıza özel çalışmalar yürüteceğiz. #BenimleGelecek ile "kadınların öncülüğünde" yürüttüğümüz projelere bir yenisini daha ekleyerek sektörümüzde kadın istihdamını arttırmak için birçok kuruluşla iş birliği çalışmalarını başlatıyoruz. ÇEİS Kampüs, ÇEİS Kampüs Asenkron, ÇİSİEM, Çimento Sektörü MBA Programı ve ÇEİS Dijital ile "bilim ve eğitimin ışığında sürekli gelişerek" yürüttüğümüz çalışmalara yenilerini ekleyerek devam edeceğiz. YetGen iş birliğiyle yürütülen 21. Yüzyıl Yetkinlikleri Farkındalık Eğitim Programıyla "gençlerin heyecanına" ortak olduğumuz projenin yanı sıra kariyer gelişimleri ve istihdamları için de desteklerimizi sürdüreceğiz. ÇESBEM ile "nitelikli işgücünü" sektöre kazandırmak için sınavlarımızı dijital ortama taşıyarak çalışmalarımıza devam ediyor ve bunun yanı sıra Yeşil Dönüşümün Çimento Sektörü Özelinde İşgücüne Etkileri Raporunu yayınlama çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Akut Vakfı ile yapmış olduğumuz iş birliğinin yanı sıra üye fabrikalarımızda yönetici olarak çalışanlara acil durumlarda doğru kararlar alabilmeleri ve fabrikalar arasında koordinasyon sağlanabilmesi adına Acil Durum Yönetim Eğitimlerini vermeye başladık. TİSK organizasyonunda AFAD ile gerçekleştirilen arama ve kurtarma eğitimlerine üye çalışanlarımızla katılarak doğal felaketlerde "zorlukları birlikte aşabilmek için" gerekli yetkinliğe ulaşmalarını sağladık. Bu yıl "Güvenlik Kültürü" temasını ön planda tutarak, sektörümüzde iş güvenliği kültürünü bir adım öteye taşıyacak bir dizi projeyi hayata geçireceğiz. 60. yaşımızda planlamış olduğumuz tüm faaliyetleri Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün açtığı yolda, gösterdiği hedef doğrultusunda yürüyerek kutlayacak, başarılı işlere imza atmaya devam edeceğiz.

Kurulduğu günden bu yana üyelerinden aldığı güçle ülkemizin önde gelen işveren sendikaları arasında yer almak için canla başla çalışmaya devam eden ÇEİS'in başarı öyküsü, Türk Çimento Sektörünün başarı öyküsüdür. #GeleceğeSağlamAdımlarla merhaba diyeceğimiz bu yılda tüm paydaşlarımıza bir kez daha teşekkür ediyorum.

2024 yılının başta Çimento Ailesi olmak üzere Ülkemize ve tüm dünyaya sağlık, huzur ve mutluluk getirmesini temenni ediyor, tüm çalışanlarımıza başarılı bir yıl diliyorum.

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.
 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.
 LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 LİMAK DOĞU ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET 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.
 VEZİRHAN ÇİMENTO MADENCİLİK SAN. VE TİC. A.Ş.
 VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
 YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

Değerli Okurlarımız,

2024 yılı Ocak sayımızla birlikte Dergimizin de çehresinde değişikliğe gittik. Bu sayımızdan itibaren makalelerimize derginin son kısmında ayrı bir bölüm olarak ulaşabileceksiniz.

Bu sayımızda bir adet makaleye yer verdik. Makalemiz, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1999 yılında gündeme taşıdığı "düzgün iş" konusunu ele alıyor. Çalışma kapsamında öncelikle literatür taraması gerçekleştirilirken, literatürde yer alan araştırmalardan ve veri tabanlarından elde edilen istatistikler üzerinden ekonomik gelişme düzeyi yüksek ülkeler ile Türkiye arasında karşılaştırma yapılarak Türkiye'nin düzgün iş bakımından mevcut durumunu ortaya koyuyor.

Dergimizde ayrıca Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Ekonomik Görünüm raporuna ilişkin bir bilgilendirme yazımız da bulunuyor. Yazı, OECD'nin önümüzdeki iki yıl için önemli küresel ekonomik eğilimler ve beklentilere ilişkin yılda iki kez yaptığı analiz hakkında bilgi vermekte olup, her bir üye ülkenin ve söz konusu bu ülkelerin uluslararası gelişmeler üzerindeki etkilerini ortaya koyuyor. Bunun yanında özellikle G20 ülkeleri ile Türkiye özelindeki bilgiler, tahminler ve tavsiyeler üzerinde de duruluyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Çimento sektörü özelinde ise Rekabet Kurumu'nun geçtiğimiz günlerde gerekçeli hali yayınlanan Kararı inceleniyor. Yazı dahilinde Karar detaylı bir şekilde inceleniyor ve öne çıkan hususlara yer veriliyor. Bu hususlara yer verilirken Rekabet Kurulu'nun benimsediği sistematik doğrultusunda bir inceleme de gerçekleştiriliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, 1956 yılında açılan yarışma sonucu seçilen ve 1962-1964 yılları arasında tamamlanan Sakarya Hükümet Konağı inceleniyor. Arredamendo dergisinin Opus Caementicium bölümünde yayımlanan yazı, İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yapı ve Deprem Mühendisliği Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Oğuz Cem Çelik tarafından kaleme alındı.

Tüm Çimento Ailemizin ve ülkemizin yeni yılını kutluyor, 2022 yılının sağlık ve huzur dolu geçmesini temenni ediyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 38 / Sayı: 1 / OCAK 2024

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 / Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi / İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Münir Ekonomi / Emekli

Prof. Dr. H. Burak Gemalmaz / İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Ender Gülver / 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. M. Fatih Uşan / Medipol 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

Evos Basım ve Yayın Ltd. Şti.

Basım Tarihi

24 Ocak 2024



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-15 BİLGİLENDİRME YAZISI/Özgür Acar

OECD Ekonomik Görünümü, Kasım 2023: Büyümenin Yeniden Sağlanması

02

16-23 YARGITAY KARARLARI

Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

24-27 REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Hazırlayanlar/ Mustafa Ayna (Counsel)
Özlem Başbüyük Coşkun (Kıdemli Danışman)
Arda Deniz Diler (Danışman)
Deniz Özmen (Danışman)
Berkay Ünlüsoy (Danışman)

04

28-32 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium:
"Bir Betonarme Yapının Ayakta Kal(ama)ma Öyküsü: Sakarya Hükümet Konağı",
Arredamento Mimarlık, Kasım-Aralık 2023/361.

05

34-49 ÇEİS'TEN

06

50-57 ÜYELERİMİZ

07

**58-61 KİTAP TANITIM VE
DİĞER HABERLER**

08

66-87 MAKALE/Arş. Gör. Dr. Sercan Dereli

Düzgün İş Hedefinde Türkiye'de Mevcut Durum

Özgür Acar

ÇEİS

Araştırma ve İstatistik Birim Yöneticisi

01

OECD EKONOMİK GÖRÜNÜMÜ, KASIM 2023: BÜYÜMENİN YENİDEN SAĞLANMASI

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 hazırlanmış olup; özellikle G20 ülkeleri ile Türkiye özelindeki bilgiler, tahminler ve tavsiyeler üzerinde durulmaktadır.

GİRİŞ

Küresel ekonomi enflasyon ve düşük büyüme beklentileriyle mücadele etmeye devam ediyor. GSYİH büyümesi 2023'te şu ana kadar beklenenden daha güçlü oldu, ancak daha sıkı mali koşullar, zayıf ticari büyüme ve düşük iş dünyası ve tüketici güveni nedeniyle artık yavaşlıyor. Yakın vadeli görünüme yönelik riskler aşağı yönlü olmaya devam ediyor ve örneğin Hamas'ın İsrail'e yönelik terörist saldırılarının ardından gelişen çatışma nedeniyle artan jeopolitik gerilimleri içeriyor. Buna bağlı olarak para politikası sıkılaştırmasının beklenenden daha büyük etkisi olacağı değerlendiriliyor. İşin iyi tarafı, eğer hane halkı salgın sırasında biriken tasarruf fazlasının daha fazlasını harcarsa büyüme daha güçlü olabilir.

%2,7

2024 için
öngörülen
küresel GSYİH
büyümesi

%3,0

2025 için
öngörülen
küresel GSYİH
büyümesi

%3,8

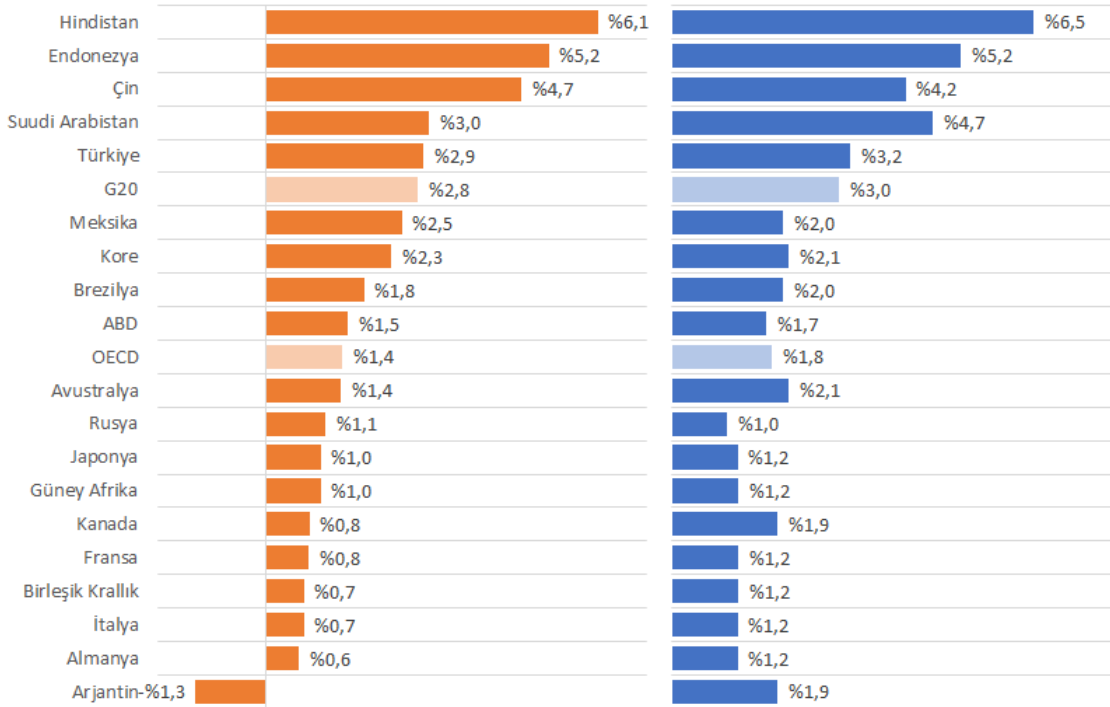
2025'te
öngörülen
OECD manşet
enflasyonu

I. GENEL DEĞERLENDİRME

I.1. Küresel büyüme orta seviyede kalacak

Küresel büyümenin 2023'te %2,9 olacağı, 2024'te ise %2,7'ye gerileyeceği öngörülmüyor. Enflasyonun daha da azalması ve reel gelirlerin güçlenmesiyle dünya ekonomisinin 2025'te %3 oranında büyüyeceği öngörülmüyor. Küresel büyüme büyük ölçüde, hızlı büyüyen Asya ekonomilerine bağımlı olmaya devam ediyor.

Tablo-1. 2024 ve 2025 için GSYİH büyüme tahminleri (yıllara göre, %, G20 ekonomileri)

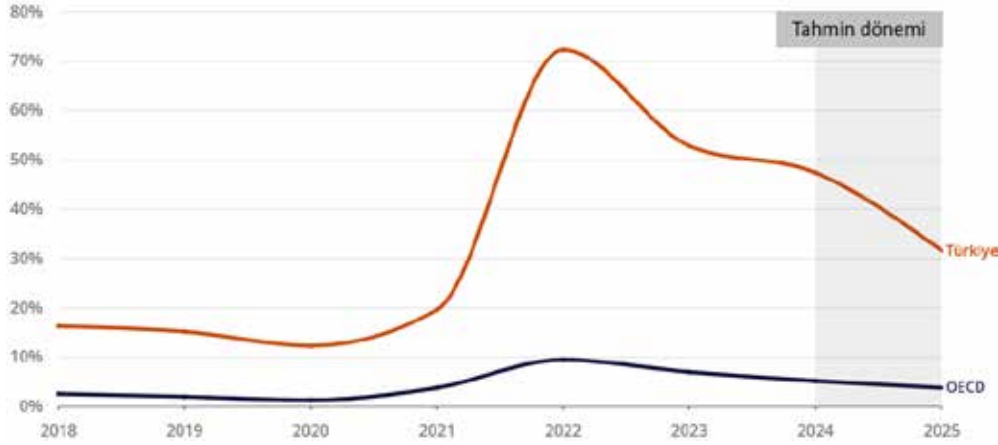


Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü, Kasım 2023

I.2. Enflasyonun düşmesi bekleniyor

Gıda ve enerji fiyatlarında daha büyük şokların olmaması durumunda, öngörülen manşet enflasyonun 2025 yılı sonuna kadar çoğu büyük ekonomide merkez bankası hedefleriyle tutarlı seviyelere dönmesi bekleniyor. Yıllık OECD manşet enflasyonunun 2023 yılındaki %7,0 seviyesinden, kademeli olarak 2024'te %5,2'ye, 2025'te %3,8'e düşmesi bekleniyor. Aynı durum Türkiye ekonomisi için de geçerli olup, düşüşün daha bariz bir şekilde olacağı tahmin ediliyor (2024 için %50'lerden, 2025 için %30'lara).

Tablo-2. Başlık enflasyon (yıllara göre)

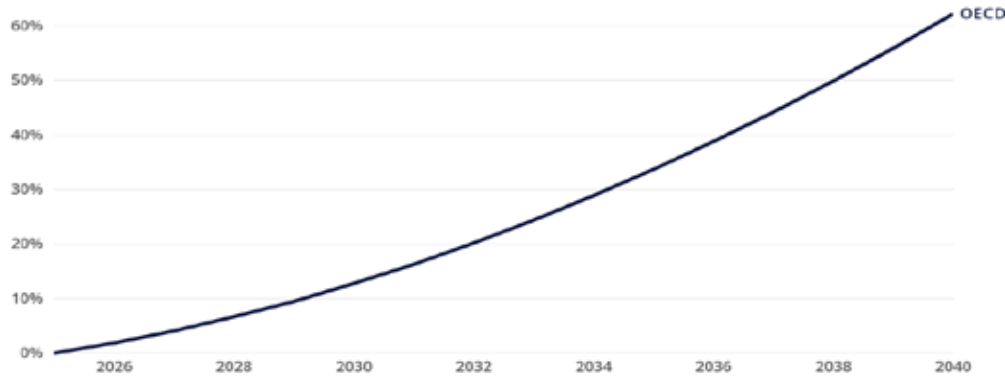


Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü, Kasım 2023

I.3. Maliye politikasının sürdürülemez borç artışlarını önlemesi gerekiyor

Günümüzde kamu borcunun GSYİH'ye oranı tarihsel açıdan yüksek seviyelerde bulunuyor ve hükümetler, yaşlanan toplumlar ve iklim değişikliğiyle mücadele ihtiyacı da dahil olmak üzere birçok kaynaktan kaynaklanan artan mali baskılarla karşı karşıya kalmış durumda. Yapılan projeksiyonlar, hükümetlerin harekete geçmemesi durumunda kamu borcunun GSYH'ye oranının yüksek seviyelere çıkmaya devam edeceğini gösteriyor.

Tablo-3. Düzeltici eylem olmadığı varsayılarak net devlet borcunda öngörülen değişiklik (GSYİH % değişimi)



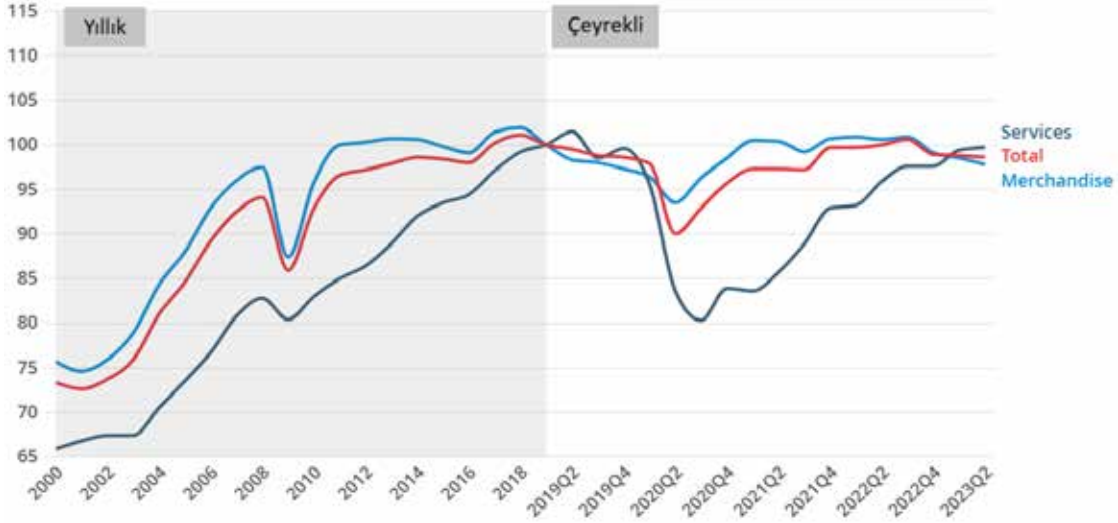
Yapılan tahmin, politika değişikliği olmayacağı senaryosuna dayalı mekanik bir simülasyondur. OECD hükümetlerinin mevcut gelirlerinin GSYİH yüzdesi olarak 2025 yılı değerinde sabit kalacağı varsayılırken, harcamaların nüfusun yaşlanmasının bir fonksiyonu olarak gelişeceği öngörülmüyor.

Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü, Kasım 2023

I.4. Ticaret büyümesi zayıf

Geçtiğimiz yıl küresel ticaret büyümesi şaşırtıcı derecede zayıftı. Verimlilik ve kalkınma açısından ticaretin önemi dikkate alındığında bu durum endişe vericidir. Ticari mal ticareti hacimleri yılın ilk yarısında %1,5 düşerken, Asya'da devam eden seyahat normalleşmesinin turizmi canlandırmaya yardımcı olması nedeniyle hizmet ticareti hacimlerinin %6,4 oranında arttığı tahmin ediliyor. Zayıf ticaret tamamen yeni bir gelişme değil. Pandeminin iyileşmesinden bu yana ticaret, özellikle de mal ticareti, GSYİH'ye göre düştü.

Tablo-4. Küresel ticaret (Endeks, 2019 ilk çeyreği = 100)



Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü, Kasım 2023

II. HÜKÜMETLER NE YAPMALI?

1. Para politikasının kısıtlayıcı kalması gerekiyor.

Enflasyon üzerindeki aşağı yönlü baskıyı sürdürme ihtiyacı, politika faizi indirimlerinin kapsamını 2024'e kadar sınırlandıracak. Temel enflasyonist baskının kalıcı olarak azaldığına dair açık işaretler oluşana kadar para politikasının kısıtlayıcı kalması gerekiyor.

2. Maliye politikasının gelecekteki harcama baskılarına hazırlıklı olması gerekiyor.

Sürdürülebilirliği sağlamak ve aynı zamanda gelecekteki şoklara yanıt verme esnekliğini sağlamak için net harcama ve vergi planlarına sahip güvenilir orta vadeli mali çerçevelere ihtiyaç vardır. Bu planların, uzun vadeli büyümeyi ve yeşil geçişi desteklemek için gereken yatırımı korurken gelecekteki mali baskıları da ele alması gerekiyor.

3. Piyasaları açık tutun ve büyümeyi yeniden sağlamak için yapısal reformları uygulayın.

Ekonomik büyümedeki uzun vadeli düşüşü tersine çevirmek ve yaşanan nüfus, iklim geçişi ve dijitalleşmeden kaynaklanan acil zorluklara çözüm bulmak için, büyümeyi yeniden canlandıracak ve kalitesini artıracak iddialı yapısal reformlara ihtiyaç var. Değer zincirlerinin dayanıklılığını artırmaya yönelik çabaların, açık pazarların sağladığı verimlilik faydalarının aşınmasını önlemesi gerekiyor.

III. ÜLKE EKONOMİK ANLIK GÖRÜNTÜLERİ – TÜRKİYE

Yılın ilk yarısının güçlü geçmesinin ardından ekonomik büyümenin 2023'te %4,5'e ulaşması, ardından 2024'te %2,9 ve 2025'te %3,2'ye yavaşlaması bekleniyor. Daha sıkı mali koşullar, bastırılmış ekonomik duyarlılık ve inatçı yüksek enflasyon hane halkı tüketimini yavaşlatacak. Ancak bu yılın başında yaşanan depremlerin ardından devam eden yeniden inşa faaliyetleri nedeniyle yatırım artışı yüksek kalacak. İhracat 2025'te ivme kazanacak ve bu da daha güçlü küresel büyümeyi yansıtacak. Enflasyonun projeksiyon döneminde düşeceği ancak oldukça yüksek kalacağı öngörülüyor.

%4,5

2023 için
öngörülen
GSYİH
büyümesi

%2,9

2024 için
öngörülen
GSYİH
büyümesi

%3,2

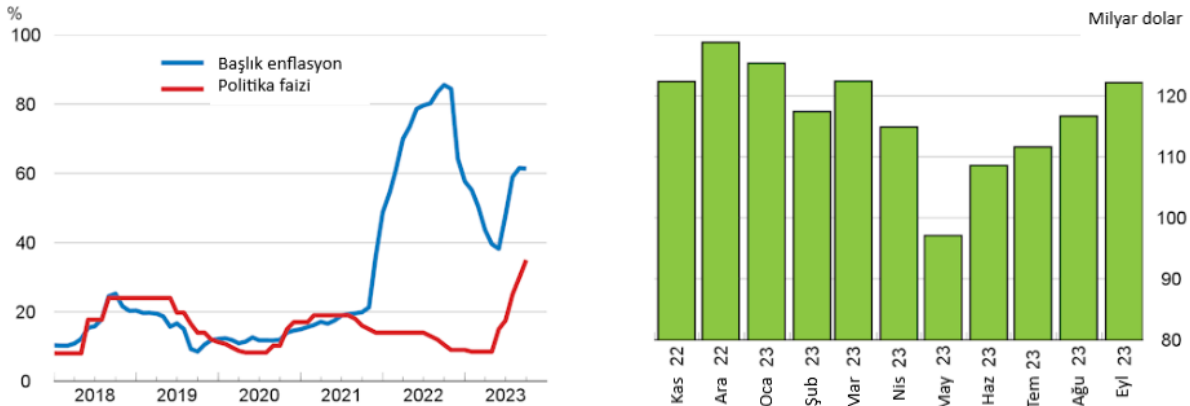
2025'te
öngörülen
GSYİH
büyümesi

Merkez bankasının enflasyon görünümünde önemli bir iyileşme sağlanana kadar para politikasını gerektiği kadar sıkılaştırmaya kararlı olması nedeniyle faiz oranlarının daha da artması bekleniyor. Bu arada hükümet, kamu maliyesini istikrara kavuşturmak için mali konsolidasyon önlemlerini sürdürüyor. İşgücü arzı reformlarının hızlandırılması, makroekonomik çerçeveyi istikrara kavuşturmaya yönelik mevcut çabaların desteklenmesine yardımcı olacaktır.

III.1. Güçlü büyüme yurt içi talebin desteğiyle gerçekleşti

Depremin neden olduğu etkilere rağmen ekonomik aktivite yılın ilk yarısında güçlü seyrini sürdürdü. Yüksek büyüme, aşırı uyumlu para ve maliye politikasının desteklediği güçlü iç talepten kaynaklandı. Gerçek hane halkı tüketimindeki artış son 40 yılın en yüksek oranlarından biriydi. İşsizlik oranı %10'un altına düştü. Ancak tüketici güveni ve kapasite kullanımı gibi ileriye dönük göstergeler yılın ikinci yarısında büyümenin ılımlı bir seyir izlediğini gösteriyor. Ayrıca, artan girdi maliyetleri, güçlü talep ve yılbaşıdan bu yana değerinin neredeyse üçte birini kaybeden liranın değer kaybı nedeniyle enflasyon ısrarla yüksek seyrediyor ve Ekim ayında neredeyse %60'a ulaştı.

Tablo-5. Türkiye: Parasal enflasyon göstergeleri



Kaynak: OECD Ana Ekonomik Göstergeler Veritabanı, TCMB, Merkez Bankası Politika Faiz Oranları

Tablo-6. Türkiye: Talep, çıktı ve fiyatlar

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
TÜRKİYE	Şimdiki fiyatlar Milyar TL	Yüzde değişiklikler, hacim (2009 fiyatları)				
Piyasa fiyatlarıyla GSYİH	5.048,6	11,4	5,5	4,5	2,9	3,2
Özel tüketim	2.866,0	16,0	18,5	14,9	1,5	2,7
Devlet tüketimi	757,0	3,2	4,3	6,6	3,5	1,6
Brüt sabit sermaye oluşumu	1.389,5	7,2	1,3	7,1	6,0	3,7
Nihai yurt içi talep	5.012,4	11,5	11,3	11,5	2,9	2,9
Stok oluşturma ¹	192,8	-6,3	-5,4	-0,8	-0,6	0,0
Toplam yurt içi talep	5.205,2	4,0	5,0	10,4	2,5	3,1
Mal ve hizmet ihracatı	1.470,2	25,1	9,9	-2,6	3,4	3,8
Mal ve hizmet ithalatı	1.626,8	1,7	8,6	13,3	2,0	3,3
Net ihracat ¹	-156,6	6,8	0,5	-6,7	0,4	0,1
Nazım hesaplar						
GSYİH deflatörü	-	29,0	96,0	63,0	48,8	30,8
Potansiyel GSYİH, hacim	-	4,4	4,4	4,3	4,3	4,2
Tüketici fiyat endeksi ²	-	19,6	72,3	52,8	47,4	31,6
Çekirdek enflasyon endeksi ³	-	18,3	57,3	57,4	47,7	31,6
İşsizlik oranı (işgücüne göre yüzdesi)	-	12,0	10,5	9,6	10,0	10,2
Cari hesap bakiyesi (GSYİH'deki yüzdesi)	-	-1,0	-5,4	-4,1	-3,0	-2,4

1. Reel GSYİH'deki değişikliklere katkılar, ilk sütundaki gerçek miktar.

2. Yıllık ortamlar temel alınmıştır.

3. Gıda, enerji, alkollü içecekler ve altın hariç tüketici fiyat endeksi.

Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü Veritabanı

Turizm gelirleri yüksek cari açığın azaltılmasına yardımcı oldu. Yabancı ziyaretçi sayısı yılın ilk 9 ayında geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 12,6 artarak 40 milyona yaklaştı. Tükenen döviz rezervleri de artmaya başladı. Ancak artan enerji fiyatları ve küresel ekonomideki yavaşlama cari denge üzerinde baskı yaratabilecek olsa da Sakarya sahasından doğal gaz üretimine başlanması bu riskleri bir miktar hafifletecektir.

III.2. Maliye ve para politikası sıkılaştı

Haziran ayından bu yana merkez bankası fiyat istikrarını sağlamak için para politikasını sıkılaştırıyor. Politika faiz oranı Haziran'daki %8,5'ten Kasım'da %40'a çıkarıldı ve enflasyon kontrol altına alınana kadar daha fazla artırılacağına dair güçlü sinyaller verildi. Tahminlerde politika faizinin 2024 yılında %45'e yükseltileceği varsayılıyor. Ayrıca ticari, taşıt ve ihtiyaç kredileri için büyüme limitinin düşürülmesi de dahil olmak üzere kredi ve niceliksel sıkılaştırma önlemleri uygulamaya konuldu. Bu adımlar memnuniyetle karşılanmaktadır. Aynı zamanda hükümet, mali sürdürülebilirliği yeniden sağlamak için maliye politikasını sıkılaştırmaya başladı. Bütçe açığının esas olarak vergiler yoluyla azaltılması bekleniyor. Benzin vergisi üç katına çıkarıldı, standart KDV oranı %18'den %20'ye çıkarıldı, temel gıda ve tekstil gibi temel ürünler için indirimli KDV oranı %2 oranında artırıldı ve bazı temizlik ürünlerindeki KDV %8'den %20'ye çıkarıldı. Bu önlemler olmasaydı bütçe açığı önemli ölçüde artardı. Türkiye'de son yirmi yıldır basiretli maliye politikasının önemli bir politika çapası olması nedeniyle mali disiplinin yeniden tesis edilmesi önemlidir.

III.3. Büyüme ılımlı olacak

Kısıtlayıcı para ve maliye politikası yüksek enflasyonla birleştğinde özel tüketime ılımlı hale gelmesine neden olacaktır. Büyüme yavaşladıkça işgücü piyasası biraz soğuyacak. Buna karşılık, 2024 yılında deprem sonrasında yeniden inşa çalışmaları devam ederken toplam yatırımlar güçlü kalmaya devam edecek. İhracat artışı küresel ekonomik ortama paralel olarak kademeli olarak iyileşecek. Enflasyonu kontrol altına almaya yönelik tedbirlerin etkisi olacaktır ancak yine de enflasyon kademeli olarak düşecek ve tahmin döneminin sonuna kadar %20'nin üzerinde kalacaktır. Para politikasının gevşetilmesi durumunda enflasyonun yüksek seviyelerde sabit kalması riski var. Bunun aksine, maliye, maliye ve para politikasında daha fazla güvenilir politika iyileştirmesi yatırımcıların duyarlılığını iyileştirebilir ve büyümeyi güçlendirebilir.

III.4. Daha güçlü büyümeyi güvence altına almak

Yapısal reformlar, makroekonomik çerçeveyi istikrara kavuşturmaya ve uzun vadeli büyümeyi potansiyelini artırmaya yönelik mevcut çabaları destekleyebilir. Özellikle, işgücü piyasası reformu, yüksek kalitede kayıtlı iş yaratımının arttırılmasına yardımcı olacaktır. Kalıcı sözleşmeleri daha esnek hale getirmek ve yasal asgari ücretlerin firmalar için karşılanabilir olmasını sağlamak, daha resmi işlerin yaratılmasına, refahın ve mali gelirlerin artmasına yardımcı olacaktır. Mevcut konsolidasyon çabalarına ek olarak hükümet, kamu-özel sektör ortaklıkları da dahil olmak üzere son yıllarda genişleyen koşullu yükümlülüklerden kaynaklanan riskleri sistematik olarak izlemelidir. Bu durum Türkiye'nin şoklara karşı kırılganlığını artırıyor. Kamu harcamalarının etkinliğini artırmak için harcama incelemeleri de yapılmalıdır.



YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2017/16279

Karar No 2020/10415

Karar Tarihi 05.10.2020

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

\\Haklı fesih

\\Haklı sebep

\\İşçilik alacakları isteminde aynı işi yapan erkek işçilere göre eksik ücret alan kadın işçinin iş akdini haklı nedenle feshettiği ve tazminatına hak kazandığı

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 4, 5, 24

ÖZET/ Davacı işçiye işyerinde çalışan diğer devereçilere kıyasla daha az ücret ödendiği konusunda tartışma yoktur. Dosya içeriği ve özellikle davalı işveren tanıklarının anlatımlarından, davacının işyerinde başarılı bir işçi olduğu, diğer devereçiler hangi işi yapıyorlarsa davacının da aynı işi yaptığı, yeteneğinde veya performansında hiçbir yetersizlik bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlayamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Buna göre davacının fark ücretleri de hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır. Davacının aynı kıdem ve aynı işte çalışan işçi ile aynı ücretle çalıştırılmaması suretiyle eşit işlem borcunun ihlal edilmesi işçiye haklı fesih yetkisi verir. Bu itibarla iş akdini bu nedenle haklı nedene dayalı olarak fesheden davacının kıdem tazminatı isteğinin de kabulü gerekmektedir.

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; davacının 16.02.2006 tarihinde işyerine girdiğini, 27.12.2011 tarihinde devereçisi olarak çalışmaya başladığını, davacı ile beraber aynı işi yapan ... isimli devereçilerin davacıdan daha fazla ücret aldıklarını, her iki devereçinin de aynı kıdemde olmamalarına rağmen aynı ücreti aldıklarını, davacının sırf kadın olduğu için diğer devereçiler ile aynı işi yapmasına rağmen daha az ücret aldığını, davalı işverenin işyerinde ücret konusunda cinsiyet ayrımı yaptığını, İş Kanununa göre işverenin eşit iş yapan işçiye eşit ücret ödemekle yükümlü olduğunu, bu borca aykırı davranan işverenin işçiye 4 aylık ücreti

tutarında tazminat ödemesi gerektiğini, ayrıca çalıştığı süre boyunca diğer işçilere ödenen ücret farkını da işçiye ödemek zorunda olduğunu, davalı işverenin eşit işlem borcuna aykırı davranışından dolayı davacının 25.03.2014 tarihinde iş akdini haklı sebeple feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret farkı ile eşit işlem borcuna aykırılık tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; davacının, kendisi ile aynı işi yaptığını zikrettiği ...'in 16.02.2006 tarihinde deverececi olarak iş başı yaptığını, ...'in kıdemi ve tecrübesinin davacıya oranla daha fazla olduğunu, diğer isim olan ...'in ise davacı gibi başka bir görevdeyken davacıdan önce 2010 yılında deveciliğe geçtiğini, davacıdan daha fazla iş tecrübesi kazandığını ve davacıya oranla daha fazla çalışma sergilemesi nedeniyle ücretinde Haziran 2012 yılında yapılan genel iyileştirmede daha fazla ücrete hak kazandığını, davacının diğer devecilere oranla daha az üretim kapasitesine sahip olduğunu, çalışmasında arkadaşlarının yardımını alarak işine devam ettiğini, ancak deverececi arkadaşlarının buldukları makinanın başında davacıya oranla daha fazla efor sergileyerek yardımsız işlerini gördüğünü, davacının şirket içindeki yararlılığı, işi kavrama yeteneği ve kıdemi de göz önüne alınarak daha az bir iyileştirme yapılarak ücret ödeme yolu seçildiğini, işverenin aynı işi yapan çalışanlar arasında üretime katkıları ve işteki kıdemlerini göz önüne alarak ücret belirleme hakkının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmediğini, zira davacı ile belirtilen isimler arasında üretim ve diğer hususlar bakımından bir eşitlik söz konusu olmadığını, davacının, kendisinden daha fazla mesleki tecrübesi bulunan ve kendisine oranla daha fazla üretim yapan çalışanlarla maaşını kıyaslayarak haksızlık yapıldığı gerekçesiyle iş akdini haksız ve kötüniyetle feshettiğini, bu sebeple kıdem tazminatı ile ücret alacağı farkına hak kazanmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davanın kısmen kabulü ile yıllık izin ücreti alacağının tahsiline, diğer taleplerin reddine hükmedilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe ve Sonuç

1- Dosyadaki yazılarla ve toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Uyuşmazlık işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun sonuçları noktasında toplanmaktadır.

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. "Eşitlik ilkesi" en temel anlamda T.C. Anayasası'nın 10. ve 55. maddelerinde ifade edilmiş, 10. maddede "Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" kuralına yer verilmiştir. 55. maddenin kenar başlığı ise "Ücrette Adalet Sağlanması" şeklindedir. Bundan başka eşit davranma ilkesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu sistematığında, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında "esaslı nedenler olmadıkça" ve "biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça" bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/ 27310 E, 2008/ 22095 K.). İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez (Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/ 32939 K.).

4857 sayılı Yasanın 5. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında, işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayırım yapamayacağından söz edilmektedir. Burada sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, pirim vb. ödemeleri de kapsadığı açıktır. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı aynı bölümde çalıştığı diğer personellerle aynı işi yaptığı halde kendisine daha az ücret

ödeyen işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı ve iş sözleşmesini bu nedenle haklı olarak feshettiği iddiasıyla tazminat ve fark ücret isteminde bulunmuştur. Mahkemece; "aynı bölümde çalışan işçilere farklı ücret zamları uygulandığı, ... ve ... davacıdan daha yüksek ücret aldığı anlaşılmıştır. İşe daha sonra bir tarihte giren ... ise, ... ile ...'tan daha yüksek ücret ile çalışmaktadır. Dolayısıyla erkek işçiler arasında da ücret konusunda farklılıklar olduğu, hatta davacıdan daha düşük ücret ile çalışan erkek işçilerin dahi olduğu görülmektedir. Dava dilekçesinde anılan ...ve...'in dahi ücretlerinin her dönem aynı olmadığı, farklı zam oranlarının uygulandığı görülmektedir. Davacı tarafca tabloda emsal işçi olarak yer alan ...ve ...'in her ne kadar carlık sıfatı ile çalıştığı beyan edilmiş ve bu beyanlar tanık ifadeleri ile sabit ise de yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda diğer emsal işçilerin ücret ve zam tabloları göz önüne alındığında neticeden davacıya bu konuda bir ayırım yapıldığında dair delil bulunmadığı anlaşılmıştır.

İşverenin (asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla) zam yapmasını öngören yasal bir zorunluluk mevcut değildir. Zam yapılmasının kararlaştırıldığı iş sözleşmesi de bulunmamaktadır. Özel bir nedene dayanmadan (cinsiyet ayrımcılığı vs.) performans, verimlilik ve bunun gibi kriterlere göre zam oranlarının belirlenmesi ise işverenin yönetim yetkisi kapsamında kalmakta olup, esasen daha fazla efor sarf eden, daha fazla verimli olan işçi açısından diğer işçilere göre yüksek zam verilmesi de eşitliğin gereğidir.

Davacı ile aynı bölümde çalışan işçilerin ücretlerinin dökümünün verildiği tablodan da anlaşılacağı üzere, davacıdan daha düşük ücret alan işçilerin olması, erkek işçiler arasında da zam oranlarının farklılık göstermesi karşısında, davacıya cinsiyet ayrımı nedeni ile ücretinden kesinti veya düşük zam yapılmadığı ...davalı işyerinde cinsiyet ayırımından dolayı eşit işlem borcuna aykırı davranılmadığı ve bu sebeple düşük ücret ödenmediği" bu bağlamda fesih haklı olmadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı, ücret farkı ve eşit işlem borcuna aykırılık tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir.

Dosya kapsamına göre davacı işçiye işyerinde çalışan diğer deverecele kıyasla daha az ücret ödendiği konusunda tartışma yoktur. Dosya içeriği ve özellikle davalı işveren tanıklarının anlatımlarından, davacının işyerinde başarılı bir işçi olduğu, diğer deverecele hangi işi yapıyorlarsa davacının da aynı işi yaptığı, yeteneğinde veya performansında hiçbir yetersizlik bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlayamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Mahkemece

davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Buna göre davacının fark ücretleri de hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır. Diğer yandan davacının aynı kıdem ve aynı işte çalışan işçi ile aynı ücretle çalıştırılmaması suretiyle eşit işlem borcunun ihlal edilmesi 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-e maddesi uyarınca işçiye haklı fesih yetkisi verir. Bu itibarla iş akdini bu nedenle haklı nedene dayalı olarak fesheden davacının kıdem tazminatı isteğinin de kabulü gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 05/10/2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2023/17361

Karar No 2023/16879

Karar Tarihi 08.11.2023

\\ İşçi, iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle sona erdirdiğinden kıdem tazminatına yürütülecek olan faiz başlangıç tarihi bakımından emekliliğe ilişkin belgenin işverene verilip verilmesi halinde iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren faize hükmedilecek olduğu

\\ Emeklilik belgesinin işverene verildiği ispatlanamadığından kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesinin gerektiği

\\ Genel bütçeye dahil idarenin harçtan muaf olmasına rağmen harçlardan sorumlu tutulmasının hatalı olduğu belirtilmiş ise de mahkemece bu husus gözetilmeden idareye harç yükletilmesinin hatalı olduğu

İlgili Mevzuat 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.31, 124, geçici madde 3, 4857 sayılı İş Kanunu m. 59, 120 ve Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

ÖZET/ Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesini 04.10.2009 tarihinde sona erdirdiği sabittir. Bozma ilâmında da belirtildiği üzere, davacı iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle sona erdirdiğinden kıdem tazminatına yürütülecek olan faiz başlangıç tarihi bakımından emekliliğe ilişkin belgenin işverene verilip verilmediği önemlidir. Dosya kapsamında emeklilik belgesinin işverene verildiği

ispatlanamadığından kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekir. Harçlar Kanunu'nun ilgili maddesinin (j) bendinde, genel bütçeye dâhil idarelerin bu Kanun'un (1) ve (3) sayılı tarifelerine giren bütün işlemlerinin harçtan muaf olacağı belirtilmiştir. Bozma ilâmında, davalı İdarenin harçtan muaf olmasına rağmen harçlardan sorumlu tutulmasının hatalı olduğu belirtilmiş ise de Mahkemece bu husus gözetilmeden İdareye harç yükletilmesi isabetsizdir.

DAVA/ Taraflar arasında görülen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Mahkeme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin ...'de 01.05.1997 tarihinde işe başlamış olup bu tarihten 30.12.2011 tarihine kadar aralıksız ve kesintisiz olarak çalışmasına devam ettiğini ve 30.12.2011 tarihinde emekliliğe hak kazandığını ileri sürerek bu tarih itibarıyla kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının talep ettiği alacakların zamanaşımına uğradığını, müvekkili Kuruma husumet yöneltilmeyeceğini, davacının ödenmeyen alacağının bulunmadığını, fesih koşullarının oluşmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemenin 20.01.2016 tarihli ve 2015/135 Esas, 2016/16 Karar sayılı kararı ile; yapılan yargılama sonucunda, toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci

Bozma Kararı

Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur. Yargıtay

(Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 27.02.2020 tarihli ve 2016/30384 Esas, 2020/3842 Karar sayılı ilâmı ile; davacının emeklilik tarihinin netleştirilmesi ve koşulların varlığı hâlinde bu tarihe kadar kıdem tazminatının hesaplanması gerektiği, kıdem tazminatına yürütülecek faizin başlangıç tarihinin fesih tarihi mi yoksa dava tarihi mi olduğu hususunun emeklilik tarihinin netleştirilmesine göre yeniden değerlendirilmesi gerektiği, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerektiği, iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle son bulunduğu tarih belirlenerek davacının yıllık ücretli izin alacağı yeniden hesaplanması ve kabule göre de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 31. maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asılın çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanının alınması gerektiği, davalı İdarenin harçtan muaf olduğunun gözetilmemesinin hatalı olduğu ve hüküm altına alınan alacakların net mi yoksa brüt tutarlar mı olduğunun hüküm yerinde açıkça belirtilmesi gerektiği gerekçeleriyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 01.05.1997 ve emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin sonlandırıldığı 04.10.2009 tarihleri arasındaki kıdem tazminatının kabulü gerektiği, davacı iş sözleşmesini kendisi feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanmadığı, yıllık izin alacağı konusunda davacı vekiline davacı asılın beyanı alınmak üzere bir sonraki celse hazır etmesi hususu ihtar edilmişse de davacı asıl hazır edilmediğinden beyanının alınmadığı ancak davalının da davacının yıllık izin kullandığını ispat edemediği, davacının ilk dönem çalışması yönünden yıllık izin alacağının zamanaşımına uğradığı gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Gerekçe ve Sonuç

1- Temyizen incelenen Mahkeme kararında ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı ve bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmalıdır; davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesini 04.10.2009 tarihinde sona erdirdiği sabittir. Bozma ilâmında da belirtildiği üzere, davacı iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle sona erdirdiğinden kıdem tazminatına yürütülecek olan faiz başlangıç tarihi bakımından emekliliğe ilişkin belgenin işverene verilip verilmediği önemlidir. Dosya kapsamında emeklilik belgesinin işverene verildiği ispatlanamadığından kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken fesih tarihinden işletilmesi hatalı olmuştur.

3- 492 sayılı Kanun'un 13. maddesinin (j) bendinde, genel bütçeye dâhil idarelerin bu Kanun'un (1) ve (3) sayılı tarifelerine giren bütün işlemlerinin harçtan muaf olacağı belirtilmiştir. Somut olayda bozma ilâmında, davalı İdarenin harçtan muaf olmasına rağmen harçlardan sorumlu tutulmasının hatalı olduğu belirtilmiş ise de Mahkemece bu husus gözetilmeden davalı İdareye harç yükletilmesi isabetsizdir. Ne var ki bu hataların giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, 6100 sayılı Kanun'un geçici 3. maddesinin ikinci fıkrası atfıyla uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Kanun'un 438 inci maddesinin yedinci fıkrası hükmü uyarınca Mahkeme kararının düzeltilerek onanması gerekir.

SONUÇ/ Davalı vekilinin diğer temyiz itirazlarının reddine, Davalı vekilinin Mahkeme kararına yönelik temyiz itirazının kabulü ile Mahkeme kararının, hüküm fıkrasının; (2) nci bendinde yer alan "04.10.2009" ibaresinin hükümden tamamen çıkartılarak yerine "dava tarihi olan 20.04.2015" ibaresinin yazılması, (5) inci bendinin hükümden tamamen çıkartılarak yerine "Davalı harçtan muaf olduğundan, harç alınmasına yer olmadığına (Mahkememizin 03.08.2016 tarih ve 2016/66 Nolu harç tahsil müzekkeresi ile tahsili istenen 1.391,00 TL'lik harç tahsil müzekkeresinin iptali ile tahsil edilmiş olması tutar varsa tamamının davalıya iadesinin istenmesine)" ibaresinin yazılması suretiyle **DÜZELTİLEREK ONANMASINA**, Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 08.11.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2023/8872

Karar No 2023/10857

Karar Tarihi 05.07.2023

\ İşçi alacaklarının tahsili istemi

\ Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi

\ Yıllık izin belgelerinin incelenmesi

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 17, 32, 37, 41, 44, 53, 59, 63 ve 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun m. 24 ve 27

ÖZET/ Dava, işçi alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. 4857 Sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Dosyada, davacının imzasının bulunduğu 15'ergünlük izin talep formları bulunmaktadır. Yargılama sırasında davacı asılın izin talep formuna karşı beyanı alınmış, davacı beyanında bu izinlerin biriken hafta tatilleri için verildiğini belirtmiştir. Davacının

ayrıca hafta tatili alacağını talep etmesi ve bu alacağının hüküm altına alınmış olması da dikkate alındığında imzasının bulunduğu bu yıllık izin belgelerinin dikkate alınarak yıllık izin alacağının yeniden hesaplanması gerekmektedir. Hatalı değerlendirmeyle hüküm kurulması bozma nedenidir.

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 Mahkemesince 30.09.2021 tarihli ve 2020/2977 Esas, 2021/1502 Karar sayılı kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (6). alt bendi uyarınca kaldırılmasına ve dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesince yeniden yapılan yargılama sonunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların ayrı ayrı kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait yurt dışı şantiyelerinde 22.11.2011-30.07.2014 tarihleri arasında loder operatörü olarak çalıştığını, iş bitimi nedeniyle yurda gönderilen müvekkiline bir kısım ödemeler yapıldığını ancak bakiye alacaklarının ödenmediğini, fazla çalışma yapmasına, ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatillerinde çalışmasına rağmen karşılığının ödenmediğini ve yıllık izin alacağının bulunduğunu ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile hafta tatili ücreti ve bakiye ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunarak, davacının alacaklarının eksiksiz ödendiğini, bu hususun banka kayıtları ve özlük dosyası içeriğindeki belgelerle sabit olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, davalı işyerinde 22.11.2011- 03.07.2014 tarihleri arasında 2 yıl, 7 ay, 12 gün çalışmasının bulunduğu, son ücretinin aylık net 3.416,32 TL, brüt 4.778,67 TL ve giydirilmiş brüt 5.205,71 TL olduğu, davacının iş sözleşmesinin iş bitimi nedeni ile sona erdirildiği, iş bitiminin işverene haklı sebeple fesih hakkını tanımayacağı, davalı işverenin davacının iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde son bulduğunu ve davacıya ihbar önellere kullandığını ispat edemediğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı, davacının ödenmeyen alacaklarının bulunduğu gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

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

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının bordrolardaki tahakkuk saatlerine göre hesaplanan fazla çalışma ücret alacağından tahakkukların mahsubu suretiyle yapılan hesaplamanın dosya kapsamına uygun olduğu, hesaplamalar bordrolar nazara alınarak yapıldığından tespit edilen alacak kaleminden hakkaniyet indirimi yapılmasının yerinde olmadığı, davacının Kasım 2013 bordrosunda 4.279,71 TL izin ücreti tahakkuku olduğu ve bordro karşılığı miktar davacının banka hesabına 05.12.2013 tarihinde yatırıldığından bu ödemenin hesaplanan izin alacağından mahsubu gerektiği gerekçeleriyle davacı ve davalının istinaf başvurularının ayrı ayrı kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf 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 ve özellikle ileri sürülen temyiz sebeplerine göre davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin

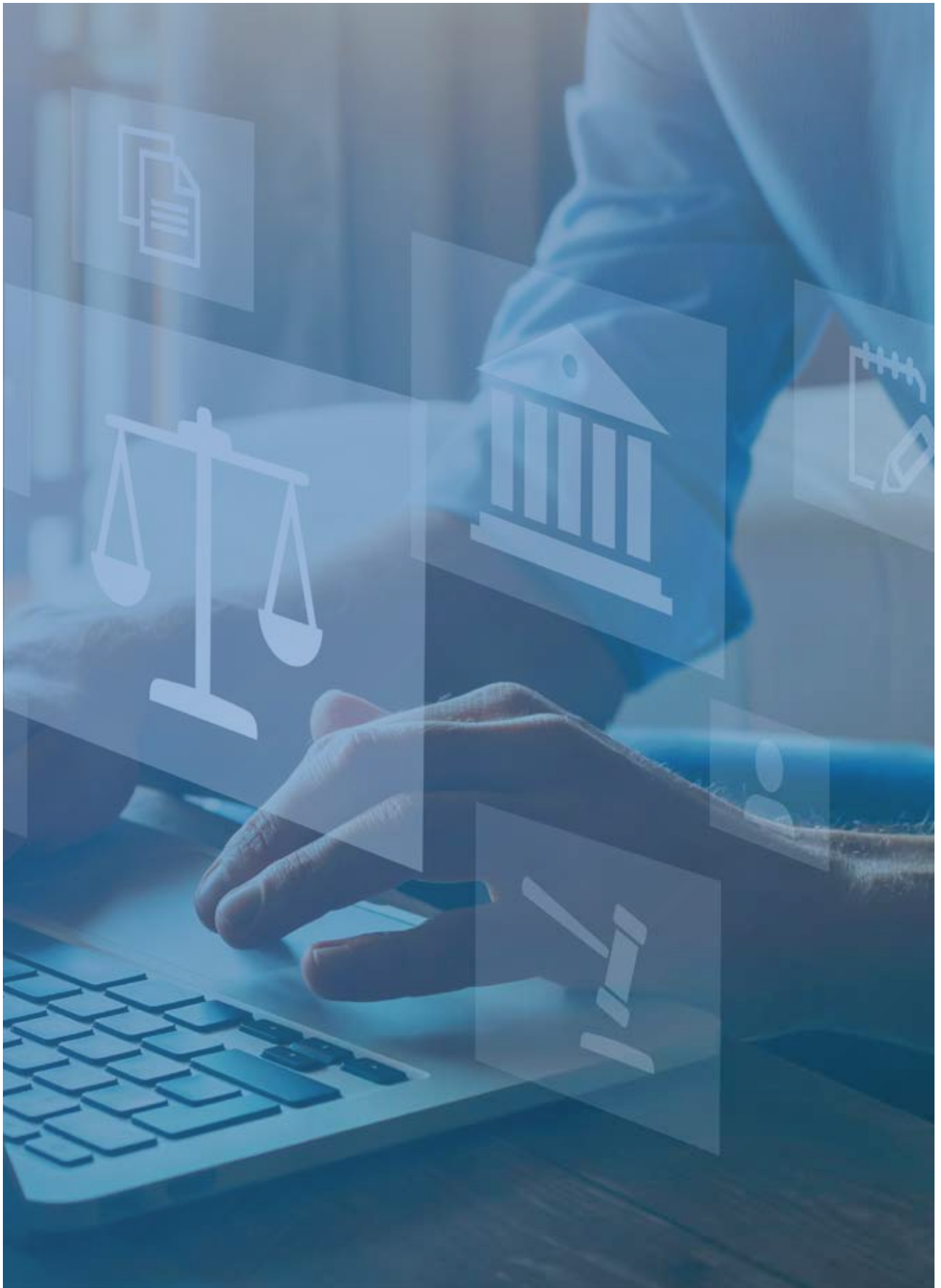
aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

3- Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

4- Dosyada, davacının imzasının bulunduğu 15'er günlük01.2014 tarihli ve 12.....2013 tarihli izin talep formları bulunmaktadır. Yargılama sırasında davacı asılın01.2014 tarihli izin talep formuna karşı beyanı alınmış, davacı beyanında bu izinlerin biriken hafta tatilleri için verildiğini belirtmiştir. Davacının ayrıca hafta tatili alacağını talep etmesi ve bu alacağının hüküm altına alınmış olması da dikkate alındığında imzasının bulunduğu bu yıllık izin belgelerinin dikkate alınarak yıllık izin alacağının yeniden hesaplanması gerekmektedir. Hatalı değerlendirmeyle hüküm kurulması bozma nedenidir.

SONUÇ/ Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine, Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 05.07.2023 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler

03

Rekabet Kurulu'nun Çimento Sektörüne Yönelik Son Yaklaşımını Gösteren Karar Yayınlandı

2023'ün son aylarında da Rekabet Kurumu ("Kurum") faaliyetlerine hızla devam etmekte. Hazır beton sektörü 2023 yılında Rekabet Kurumunun gündeminde oldukça yer teşkil ederken aynı zamanda kozmetik, ilaç, çevrim içi platformlar gibi birçok sektör de gündem kapsamında yer aldı. Yine bu yılın öne çıkan başlıklarından birisini de insan kaynakları uygulamaları oluşturdu.


Yoğun gündemin bir diğer sonucu ise artan yerinde incelemeler oldu. 2023 yılı içerisinde Rekabet Kurumu tarafından birçok yerinde inceleme gerçekleştirildi. Bu yerinde incelemeler dahilinde engelleyici/zorlaştırıcı eylemler tespit edilmesi durumunda Rekabet Kurulu ("Kurul") ilgili teşebbüslere yerinde incelemenin engellendiği/zorlaştırıldığı gerekçesiyle idari para cezası uygulamaktan da imtina etmedi.

Çimento sektörü özelinde ise Kurum'un geçtiğimiz günlerde gerekçeli hali yayınlanan 23 Aralık 2022 tarihli Kararı¹ ("Karar") sektör açısından kritik öneme sahip. İlgili soruşturma kapsamında Küpeliler Endüstri A.Ş. ("Küpeliler"), Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ("Çimsa"), Baştaş Başkent Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Baştaş"), Konya Çimento San. A.Ş. ("Konya Çimento"), Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Göltaş"), As Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("As Çimento"), Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.S. ("Limak"), OYAK Çimento A.Ş. ("OYAK Çimento") ve Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş. ("Votorantim") bulunmaktaydı. Soruşturma dahilinde bilgi değişimi ve fiyat tespiti iddiaları incelenirken bu inceleme neticesinde bir ihlal olmadığı sonucuna varıldı. Öte yandan Karar dahilinde yer alan karşı oyda ise bazı iletişimler bakımından ceza verilmesi yönünde kanaatin bulunması da dikkat çekici. Bu yazımız dahilinde sizler için Karar'ı detaylı bir şekilde inceledik ve öne çıkan hususlara yer verdik. Bu hususlara yer verirken Kurul'un benimsediği sistematik doğrultusunda bir inceleme gerçekleştirdik.

As Çimento-Göltaş Arasındaki İletişim

Karar'da incelenen hususlardan ilki As Çimento ve Göltaş arasında geçen iletişimler olmuştur. Bu kapsamda Kurul 3 ayrı yazışma bakımından inceleme gerçekleştirmiştir:

¹ Rekabet Kurulu'nun 23.11.2022 tarih ve 22-52/787-323 sayılı Kararı.



Hazırlayanlar: Mustafa Ayna (Counsel)
Özlem Başıbüyük Coşkun (Kıdemli Danışman)
Arda Deniz Dilek (Danışman)
Deniz Özmen (Danışman)
Berkay Ünlüsoy (Danışman)
ACTECON

- As Çimento ve Göltaş arasında gerçekleşen öğlen yemeği teklifi içeren ve akabinde buluşma için birbirlerine konum attıkları WhatsApp yazışması
- As Çimento ve Göltaş arasında gerçekleşen klinker ürününe ilişkin WhatsApp yazışmaları
- Göltaş'ın da aralarında bulunduğu bazı rakiplerin satış fiyatlarına ve üretim kapasitelerine ilişkin As Çimento'nun şirket içi WhatsApp yazışmaları

Tarafların savunmalarında klinker ürününe ilişkin iletişimlerin ilgili dönemde Göltaş'ın As Çimento'dan klinker tedarik etmesi isteği doğrultusunda gerçekleştirildiği ve As Çimento'nun bu talebi reddettiği vurgulanmıştır.

Ayrıca As Çimento tarafından iç yazışmalarda yer alan rakip bilgilerinin sahadan elde edildiği ifade edilmiş, ilgili dönemde saha araştırması yapan çalışanın memnuniyetsizliğini belirttiği bir yazışma da bu durumu gösterir delil olarak sunulmuştur.

Kurul; (i) As Çimento ve Göltaş arasındaki yazışmaların klinker ticaretine yönelik olduğu ve (ii) As Çimento iç yazışmalarının As Çimento'nun savunmaları, sunduğu deliller ve sektörün genel yapısı göz önünde bulundurulduğunda herhangi bir ihlalin varlığını ortaya koymakta yeterli delil teşkil etmediği gerekçeleriyle As Çimento ve Göltaş arasındaki iletişimlerin bir ihlal teşkil etmediğine karar vermiştir.

Baştaş-Küpeliler Arasındaki İletişim

Karar'da incelenen bir diğer ikili iletişim Baştaş ile Küpeliler arasındaki iletişimlerdir. Bu iddia bakımından;

- Küpeliler'in de aralarında yer aldığı Bangkok- Kamboçya gezi katılımcı listesinin bulunduğu Baştaş'ın şirket içi e-postası,
- Küpeliler tarafından Baştaş'a gönderilen ve kağıt torba adetleriyle birlikte çimento satış ve üretim miktarına dair tablo içeren e-posta ve
- Baştaş tarafından çimento fiyatında indirim olduğunun iletildiği ifade edilen Küpeliler iç yazışması

incelenmiştir. Taraflar Kurul'a sundukları savunmalarda (i) K peliilerin uzun süre Baştaş'ın müşterisi olduğu ve bu nedenle sağlayıcı-müşteri ilişkilerinin bulunduğunu, (ii) K peliilerin klinker üretiminin bulunmadığını ve (iii) taraflar arasındaki müşterilik ilişkisinin klinker ve kağıt torba temini gibi ürünlerde soruşturmanın yürütüldüğü dönemde devam ettiğini vurgulamıştır.

Kurul da değerlendirmesinde öncelikle yurt dışı seyahatinin rakipler arası bir buluşmaya vesile olmadığını, gezi tarihinde K peliilerin  imento üretim faaliyetinin bulunmadığını ve müşteri sıfatı ile seyahate katıldığını tespit etmiştir.

K peliiler ve Baştaş arasında  imento verilerini de içeren e-posta bakımından ise iletişimin tek seferlik olduğu ve ihlale işaret edebilecek başka bulgu ve belgelerle desteklenemediği belirtilmiştir. İki şirket arasındaki müşterilik ilişkisi de dikkate alındığında söz konusu e-postanın kağıt ticaretine ilişkin olduğu kanaatine varılmıştır.

K peliilerin i yazışmasında yer alan, Baştaş'ın  imento fiyatında indirim olduğuna yönelik bilginin de esasında sağlayıcı ve müşteri arasında gerçekleştirilen ticarete ilişkin olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla Kurul, bu iletişimler bakımından bir ihlal tespitinde bulunmamıştır.

İki Kurul  yesi tarafından ortaya konulan karşı görüşte ise (i) ilgili şirketler arasında gerçekleşen e-postada yer alan tabloda kağıt torba adetlerinin yanı sıra günlük-aylık-yıllık  imento üretim-satış-mevcut ve devreden  imento stok bilgilerinin yer aldığı, (ii) miktara ilişkin bilgilerin stratejik niteliği en yüksek bilgilerden olduğu, (iii) miktar verisinin  imento sektörünün oligopolistik yapısında arz miktarının ve fiyatların kontrolüne imkan sağlayacak önemde bir veri olduğu ve söz konusu verilerin paylaşılmasının meşru olmadığı ifade edilmiştir.

Ayrıca taraflar arasında sağlayıcı-müşteri ilişkisi olmasının şirketler arasında bilgi paylaşımını meşru kılmadığı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda ilgili bilgilerin paylaşılmasının rekabet kurallarını ihlal ettiği ileri sürülmüştür.

Konya  imento-Göltaş Arasındaki İletişim

Karar'da Konya  imento ve Göltaş arasında gerçekleşen bir WhatsApp yazışması da incelenmiştir. Söz konusu yazışmada Göltaş'ın, Isparta ilindeki bir bayinin  imento satış fiyatlarının düşük olmasından şikayetçi olduğu görülmektedir.

Konya  imento tarafından yapılan savunmalarda, ilk olarak, bayinin Isparta ilinde yaptığı satışa ilişkin Göltaş çalışanından gelen bir iletişim girişiminin Göltaş'ın müşteri kaybetme kaygısıyla tek taraflı olarak başlatılmış bir konuşmadan ibaret olduğu belirtilmiştir. Ayrıca incelenen yazışmada bir fotoğraf yer almaktadır ve Konya  imento, bu fotoğrafın Isparta ilinde satışı yapılan Konya  imento'nun torba  imento ürünlerini gösterdiğini ve Göltaş tarafından şikayette bulunulmasının sebebinin ilgili bayinin Konya  imento'dan doğrudan alım yaptığının düşünülmesi olduğunun tahmin edildiğini vurgulamıştır.

Göltaş tarafından yapılan savunmalarda ise, (i) Isparta'da Göltaş ve Konya  imento'nun rakip konumunda olmadığı, (ii) yalnızca piyasaya yansımış ve şirketlerin üzerinde hiçbir tasarruf yetkisi bulunmayan bayi fiyatlarına dair iletişim içerdiği ve (iii) ilgili belge metninde üretici fiyatlarına dair hiçbir ibare yer almadığı dikkate alındığında, bu belgenin üreticiler arasında bir uzlaşmayı ispata yeterli olmadığı ifade edilmiştir.

Kurul, Konya  imento ile Göltaş'ın Isparta'da rakip olmadıkları savunmasını reddetmiştir. Bununla birlikte, söz konusu yazışmanın taraflar arasındaki iletişimi göstermekle beraber, savunmalar ve destekleyici bulguların yokluğu da dikkate alındığında tüm unsurlarıyla bir ihlal çıkarımı yapmak için yeterli bir bulgu olmadığı kanaatine varmıştır.

Karşı görüşte ise Göltaş ile Konya  imento arasındaki WhatsApp konuşmaları kapsamında Göltaş çalışanının paylaştığı torbalı  imento fotoğraflarından sonra Konya  imento çalışanı tarafından "Tespit ne kadar" şeklinde bir soru sorulduğu ve Göltaş çalışanından fiyat bilgisi aldığı belirtilmiştir. Bu kapsamda il-ile bazında torba  imento fiyatı bilgisinin doğrudan iletişim yoluyla rakipler arasında paylaşılmasının Konya  imento ve Göltaş arasındaki koordinasyonu gösterdiği, yazışmanın daha önceden taraflar arasında koordinasyon sağlanan fiyatların Konya  imento bayileri tarafından bozulmasından duyulan rahatsızlığı yansıttığı ileri sürülmüştür. Sonuç olarak karşı görüşte, rakip

şirketler arasında gerçekleştirilen iletişimin Kurul tarafından da kabul edildiği, bu iletişim belgesine rağmen ihlal olmadığı kanaatine hangi savunmanın neden olduğunun açıklanmadığı ve koordinasyonu gösteren söz konusu yazışmanın ihlal olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Çimsa-Küpeliler Arasındaki İletişim

Karar'da Çimsa ile Küpeliler arasında da rekabete aykırı davranışlar gerçekleştirildiği iddiası da incelenmiştir. Bu iddianın ortaya atılmasına sebep olan yazışmalar aşağıdaki gibidir:

- Çimsa'nın çimento maliyet bilgilerinin "Çimsa'nın içeriden bilgisi" olarak tanımlandığı Küpeliler iç yazışması, ve
- Küpeliler'in Çimsa'dan Niğde, Eskişehir, Ankara ve Kayseri'ye ait üretim ve satış bilgilerini talep ettiğine dair WhatsApp yazışması.

Küpeliler tarafından yapılan savunmalarda klinker başta olmak üzere hammaddeye olan bağımlılığını bitirerek kendi entegre tesisini kurmanın Küpeliler'in öncelikli yatırım hedefi olduğu ve maliyet verisi içeren yazışmanın fizibilite çalışmasında kullanılmak üzere kamuya açık kaynaklardan toplanan verilerin doğrulanması için yalnızca bir kez yapıldığı belirtilmiştir. Ayrıca, WhatsApp'tan talep edilen belli bölgelerin üretim ve satış bilgilerinin Çimsa'ya ait olmadığı, hammadde tedarikçisine ait olduğu, bahse konu yazışmanın yine yatırım kararı için tek seferlik bir bilgi talebi olduğu vurgulanmıştır.

Çimsa tarafından yapılan savunmalarda ise (i) Küpeliler'in iç yazışmasının bir bilgi değişimini ortaya koymadığı, (ii) yazışmada geçen maliyetlerin gerçek maliyetlerle örtüşmediği, (iii) taraflar arasındaki yazışmada yalnızca bir bilgi talebi olduğu ve bilginin paylaşıldığını göstermediği ve (iv) taraflar arasında sınırlı bir rakiplik ilişkisinin olduğu vurgulanmıştır.

Kurul, şirketlerin savunmaları da dikkate alındığında bulgulardan tüm unsurlarıyla bir ihlal çıkarımı yapmanın destekleyici bulgu ve delillerin yokluğunda mümkün olmadığı kanaatine varmıştır.

Karşı görüş yazısında ise söz konusu yazışmanın doğrudan iletişim olduğu ve destekleyici bulgu ve delil aramaya gerek olmadığı belirtilmiştir. Bu kapsamda, çimento sektörünün oligopolistik yapısı ve çimentonun homojen bir ürün olması göz önünde bulundurulduğu rakip şirketlerin birbirlerinin maliyet verilerine doğrudan vakıf olmasının pazarın şeffaflığını daha da artıracığı, piyasadaki belirsizliği azaltacağı ve koordinasyon riskini artıracığı değerlendirilmiştir. Dolayısıyla söz konusu rekabete duyarlı bilgilerin rakipler arasında paylaşılmasının rekabet ihlali olarak değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Sonuç

Kurul soruşturmaya taraf olan Limak, Votorantim ve OYAK Çimento bakımından Soruşturma Raporu'nda bir ihlal iddiasında bulunulmaması sebebiyle bu şirketlere yönelik ayrıca detaylı bir değerlendirmede bulunmamıştır.

Sonuç olarak Karar'da hiçbir şirket hakkında ihlal tespitinde bulunulmamış ve dolayısıyla soruşturma idari para cezası uygulamaksızın sonlandırılmıştır. Bununla birlikte hem Kurul üyelerinin çoğunluğu tarafından rekabete duyarlı bilginin niteliğine ilişkin yapılan değerlendirmeler hem de karşı görüş yazısında yer alan çimento sektörünün homojen yapısı ve yazışmalar kapsamında paylaşılan bilgilerin piyasadaki belirsizliğe olan etkisi bakımından değerlendirme son derece önem taşımaktadır. Nitekim söz konusu Karar Kurul'un rakipler arası bilgi değişiminin hangi hallerde rekabet ihlali oluşacağına dair tutumuna ışık tutmaktadır.

04

YAPI SEÇKİSİ

Bir Betonarme Yapının Ayakta Kal(ama)ma Öyküsü: Sakarya Hükümet Konağı

Sakarya/Adapazarı Hükümet Konağı 1956'da açılan yarışma sonucu seçilen; Enis Kortan, Avyerinos Andonyadis, Nişan Yaubyan ve Harutyun Vapurciyan'dan oluşan ekibin tasarladığı ve 1962-64 yıllarında tamamlanan bir yapıydı. Yenilikçi yaklaşımıyla döneminin önemli modern yapılarından biri olarak nitelenebilirdi. Yapı 1967 depremi ardından güçlendirilmiş, 1999 depremleri ardından da sınırlı hasarla beklenen performansı göstermiş ve ayakta kalmıştı. Önemli bir depremin ardından konvansiyonel bir yöntemle güçlendirildikten sonra sağlam kalan ender yapılardan biri olduğu halde, korunabilecekken, ne yazık ki sonraki yıllarda alınan bir kararla yıktırılmıştır. Dolayısıyla, üç şiddetli depremin yıkamadığı bina, hasar ileri sürülerek ortadan kaldırılmıştır. Oysa, güçlendirilmiş bir yapının tekrar güçlendirilmesi mümkündür.



Oğuz Cem Çelik ■ Yapısal güçlendirme gereksinimi çeşitli nedenlerle ortaya çıkmakla birlikte en çok yıkıcı bir depremin ardından, doğal olarak hasar görmüş binalarda güvenliğin sağlanmasında gündeme gelmektedir. Türkiye'de önemli denebilecek toplu güçlendirme tasarım ve uygulamaları, özellikle 13 Mart 1992 Erzincan depremi (M_w 6,8) ve sonrasında meydana gelen depremlerin ardından [Örneğin, 27 Haziran 1998 Adana-Ceyhan depremi (M_w 6,3)] diğer üniversitelerle birlikte İTÜ'nün öncülüğünde yapılmıştır. Mesleki yaşamı son 31 yıla denk gelen pek çok mimar ve inşaat mühendisi bu özel alanda görev almış ve önemli denebilecek düzeyde deneyim

kazanmışlardır. Yurt içinde ve dışında bu deneyimin kıymeti ilgili gruplarca bilinmektedir. Çoğunlukla az ya da orta kat sayılı betonarme konut türünden binaların güçlendirilmesine odaklanılmış, bunlara ek olarak elbette kamuya ait ve önem katsayısı yüksek yapıların (okul, hastane vb.) güçlendirilmeleri de 17 Ağustos 1999 Kocaeli (M_w 7,4) ve 12 Kasım 1999 Düzce (M_w 7,1) depremlerinden sonra hızla artmıştır. İyileştirilen/güçlendirilen binaların çoğu betonarme iskelet ya da özellikle kırsal bölgelerdeki az katlı (1-2 kat) yığma/kargir türünden yapılar olup çoğunlukla da oldukça konvansiyonel yöntemlerle bu iyileştirme çok da ekonomik bir biçimde

yapılmıştır. Bunlar arasında betonarme kolonlarda mantolama, taşıyıcı sisteme her iki asal doğrultuda yeterli miktarda betonarme perde eklenmesi, temel sisteminin çoğunlukla bölgesel ya da tamamıyla radye temele dönüştürülmesi en çok kullanılan ve deneyim kazanılan yöntemler olmuştur. Kırsal bölgedeki yağma/kargir yapılarda hızlı ve pratik bir biçimde kullanılan yöntem ise duvarların kesme/kayma dayanımını önemli düzeyde arttıran püskürtme beton (*shotcrete*, *gunite*) uygulamalarıdır. Bu yöntemde, duvarın her iki yüzeyinde donatı olarak hasır çelik tercih edilmekte, çatlak sınırlamaları için lifli polimerlerden ya da çelik tellerden de yararlanılmaktadır. Günümüze gelindiğinde güçlendirme alternatiflerinin hızla arttığı, konvansiyonel yöntemlerin yanında yenilikçi olanların da dikkat çeken oranlarda kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, betonarme yapıların güçlendirilmesinde beton kalitesinin iyi olması durumunda (C20 ya da üzeri) betonarme perde yerine mimari bakımdan esneklikler de sağlayan değişik türden çelik çaprazların (I, X, V, K vb.) eklenmesi yaygınlaşmıştır. Dahası, özellikle 2000'li yıllardan sonra klasik burkulan çelik çaprazlar yerine farklı türden sönümleyicilerin (*damper*) de bazı özel yapılarda kullanıldığı durumlar vardır. Sayısı çok az olsa da sismik izolatörün güçlendirme çalışmalarında örneklerine rastlanmaktadır. Herkes tarafından görülebilecek bir örneği Mecidiyeköy Viyadüğü'dür. Malzeme bilimindeki gelişmelere koşut olarak hem betonarme hem de yağma/kargir yapılarda karbon (CFRP) ya da cam esaslı (GFRP) lifli polimerlerden de yararlanılmaktadır. Özellikle sorunlu/standart altı betonarme yapıların eleman düzeyinde güçlendirilmesinde uygulamada yararlı ve hızlı sonuçlar elde edilmektedir. Bu tekniklerin çoğu yürürlükte olan 2018 tarihli Türkiye Bina Deprem Yönetmeliği (TBDY-2018) kapsamındadır.

Güçlendirmede ilk örneklerden biri

Türkiye'de son 31 yılda neredeyse her türü uygulanmaya başlanan güçlendirme çalışmalarının öncüsü, belki de en önemlilerinden biri Sakarya/Adapazarı Hükümet Konağı'dır. Enis Kortan, Avyerinos Andonyadis, Nişan Yaubyayn ve Harutyun Vapurciyan'dan oluşan mimari proje ekibinin tasarladığı, 1956'da açılan yarışma sonucu ortaya çıkan ve tamamlanması 1962-64 yıllarına uzanan bu bina, mimari özellikleri ve yenilikçi yaklaşımıyla döneminin önemli modern yapılarından biridir. Mimari tarz olarak Le Corbusier'den esinlenen izler taşıdığı



1-2 Sakarya Hükümet Konağı (Kaynak: Salt Araştırma, Gültekin Çizgen Arşivi).

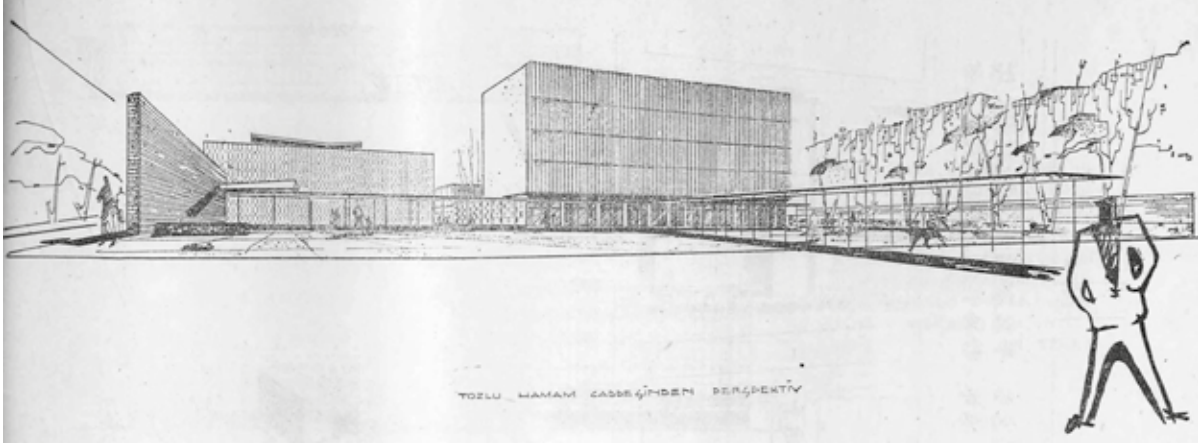
da bilinen yapının, rasyonelliği ve cephesi öne çıkan özelliklerindedir.

Toplam beş katlı betonarme iskelet türü binanın plan ölçüleri 14,2x40 m'dir. Betonarme betonu olarak C14 (B160), donatı çeliği olarak S220 (BÇI) kullanılmıştır. Döşeme sistemi yapının kısa doğrultusunda, tek doğrultuda düzenlenen dişi döşeme (asmolen) şeklindedir; 50 cm aralıklarla tasarlanan dışlerin kalınlıkları (b_w) 10 cm, yükseklikleri (h) 37 cm'dir. Doğal olarak böylesi bir sistemde kirişler her iki asal doğrultuda yassı/sığ kirişler biçimindedir; kiriş yüksekliği dışlerin yüksekliğinde seçilmiştir. Kolon enkesit boyutları 23x30 cm ve 40x65 cm ölçülerindedir. Zemin özellikleri oldukça zayıf olduğundan kirişli radye temel kullanılmıştır; radye plağı orta bölgede (d) 25cm olup kolon akslarındaki temel kirişleri 50x150 cm ve 40x90 cm alınmıştır. Yapıda düşey taşıyıcı olarak merdiven bölgesinde, kısa doğrultuda birbirine paralel konumda iki adet betonarme perde de yer almaktadır; uzun doğrultuda ise perde kullanılmamıştır (Resim 6). En azından deprenselliğin farkında olarak yapının zayıf doğrultusunda betonarme perde kullanımı dönemin diğer yapıları ile karşılaştırıldığında önemli bir öngörüdür. Kısa doğrultudaki en büyük açıklık (l_k) 7,2 m, uzun doğrultuda ise (l_u) 3,12-4,15 m aralığında değişmektedir. Kat yükseklikleri giriş katta (h_g) 4,87 m, diğer normal katlarda ($h_{1,2,3,4}$) 3,22 m'dir.

Yapının ön ve arka cephesinde (l_k) 1,40 m açıklığında konsollar bulunmaktadır.

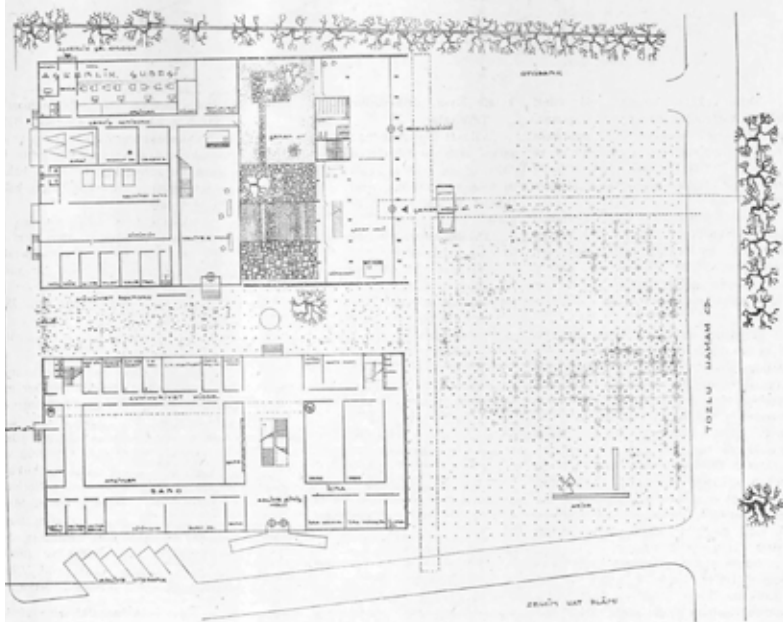
Kuşkusuz bir yapı için en şanssız durumlardan biri, yapımından kısa süre sonra "tasarım depremi" ya da ona yakın büyüklükte bir deprem ile yüzleşmesidir. Günümüz anlayışı ile konutlar için tasarım depreminin 50 yılda aşılma olasılığı %10, tekrarlanma periyodu 475 yıla karşılık gelirken hükümet konakları gibi önem katsayısı yüksek ($I = 1,5$) yapılarda bu değerler 50 yıl, %2 ve 2475 yıldır. Söz konusu yapı tam olarak hizmete girdikten birkaç yıl sonra 22 Temmuz 1967'de büyük bir depremin (odak derinliği $H = 5-6$ km, $M 7,2$ büyüklüğünde, $MSK = VIII-X$ şiddetinde) etkisinde kalmıştır. Mudurnu, Akyazı ya da Adapazarı depremi olarak bilinen bu deprem, özellikle bölgedeki betonarme yapılarda yol açtığı önemli hasarlar ve göçmeler nedeniyle takip eden 1968 tarihli deprem yönetmeliğinin hazırlanmasını hızlandırmıştır.

Dünyanın her yerinde akademi, deprem yönetmeliklerinin geliştirilmesinde öncü rol oynamaktadır. Türkiye'de 1967'de meydana gelen bu deprem sonrasında edinilen kazanımlar ile betonarme yapılarda perde gereksiniminin zorunlu hale getirilmemesi büyük bir eksiklikler.

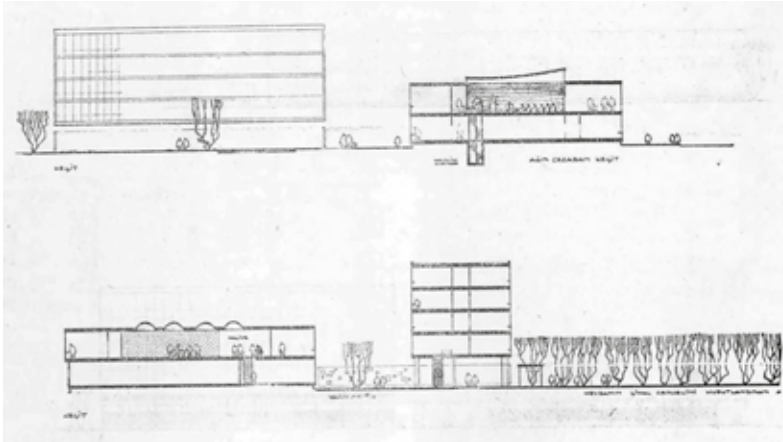


3

4



5



3-5 Enis Kortan, Averiinos Andonyadis, Nişan Yaubyen ve Harutyun Vapurciyan'ın birinci ödüle değer görülen yarışma önerisinde sırasıyla Tozlu Hamamı Caddesi'nden perspektif, umumi vaziyet planı ve kesitler (Kaynak: Arkitekt, 03/1956).

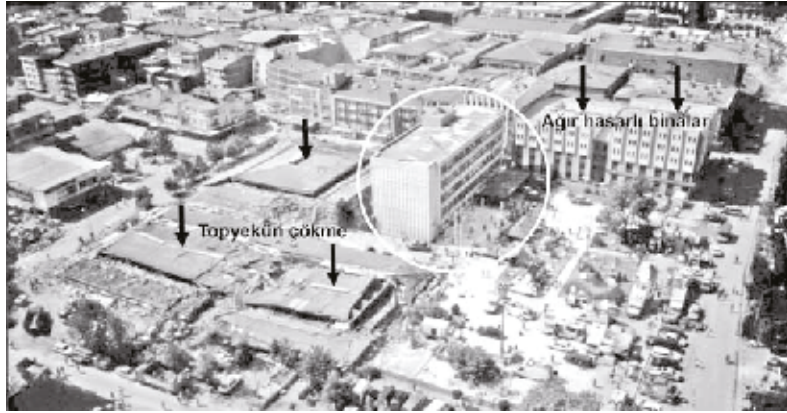
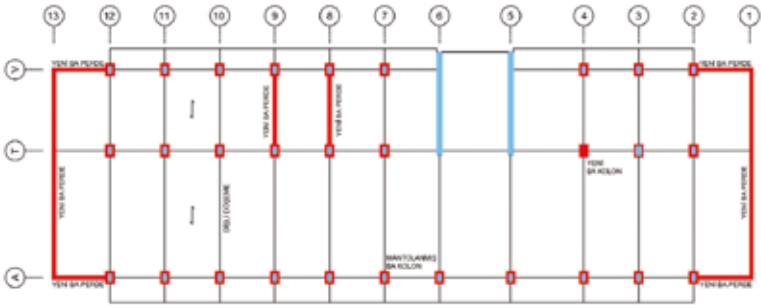
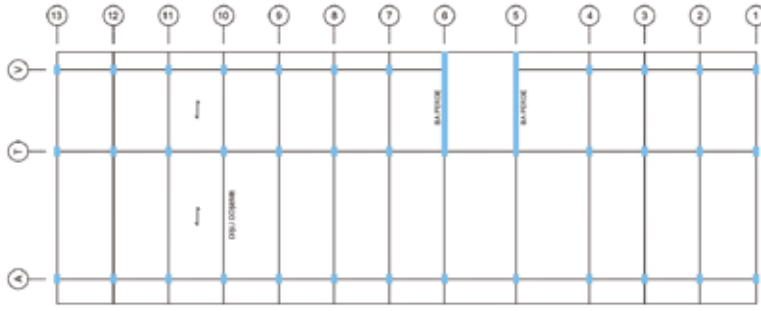
Şili bu problemi 1960 sonrasında hızlıca çözmüştür. Yalnızca kolon ve kirişlerle oluşturulan sünek detaylandırmanın, 2000'li yıllara kadar hiçbir şekilde uygulan(a)madığı bilinmektedir. Düzensizliklerle ve kalitesiz malzeme ile üretilen betonarme yapı stoğu, Türkiye'de 1960'lı yıllardan sonra meydana gelen yıkıcı depremlerde ortaya çıkan yapısal göçmelerin ve can kayıplarının ana nedenleridir. Aslında olan olmuş, fırsat kaçırılmıştır; kalitesiz yapı stoğu hızla artmış, sorunlar birikmiş ve şimdi ise bu ağır yükten nasıl en az zararla kurtulabiliriz hesapları yapılmaktadır. Gerçekçi olmak gerekirse kısa vadede çözüm çok güçtür.

1967 Akyazı depremi sonrasında yapıda kapsamlı inceleme yapılmış, öngörülebileceği üzere yapı ileri düzeyde hasar görmüş, ancak göçmemiştir. Yapının 1953 tarihli "Yersarsıntısı Bölgelerinde Yapılacak Yapılar Hakkında Yönetmelik" esaslarına göre projelendirildiği düşünülmektedir. Bu yönetmelik deprem katsayısı da olarak bilinen C katsayısının 1. derece deprem bölgelerinde en çok 0,04 alındığı bir döneme denk gelmektedir; bu değer günümüzde yürürlükte bulunan Türkiye Bina Deprem Yönetmeliği (TBDY-2018) ile hesaplanabilecek değerden çok çok düşüktür. Buna karşın, yapı genelde oldukça rasyonel, düzgün denebilecek bir taşıyıcı sistem kurgusuna sahiptir. Yaygın yapısal olmayan hasarın yanı sıra, betonarme yapı elemanlarında hafiften ileriye kadar hasar oluşumları vardır; özellikle merdiven kovası civarındaki ve yapının cephelerine yakın bölgelerdeki kolonlarda (plandaki dışmerkezliğin de etkisiyle) önemli düzeye varan hasar oluşumları izlenmiştir; kesit boyutları, yetersiz yatay rijitlik ve rijitlik dağılımı, donatı detaylandırması, kesmeye/kaymaya karşı betonarme elemanlarda güvenliğin

yeterince sağlamaması yaygın hasarın ana nedenleri olmuştur. Yapıda uzun doğrultuda betonarme perde, diğer bir deyişle yeterli rijitlik olmadığından hasarı arttırmıştır. Yassı kirişlerin uç bölgelerinde ve döşeme sisteminin bazı kenar ve orta bölgelerinde de çatlak oluşumları görülmüştür. Zayıf zemin özellikleri nedeniyle yapının bir köşesinde temelde oturmadan da söz edilmektedir. Tüm bu ileri hasar durumuna karşın yapıdan vazgeçilmemiş, güçlendirilerek belirli bir güvenlik düzeyine ulaştırılması çalışmaları başlatılmıştır. Yapı Merkezi'nden Ersin Arıoğlu, Köksal Anadol ve Ülkü Arıoğlu önderliğinde hazırlanmış olan projenin esas alındığı güçlendirmede; dönemin olanakları doğrultusunda öncelikle çatlak onarımı çimento enjeksiyonu ile yapılmış (günümüzde epoksi kullanılıyor), neredeyse bütün kolonlar temelden çatıya kadar betonarme ile mantolanmış, çok ileri düzeyde hasar gören bir kolon yenilenmiş (T4), yapının iki kısa cephesinde U şeklinde ve ortada betonarme perdeler eklenmiş, uzun doğrultudaki üç ana aks üzerindeki kirişlerin yükseklikleri artırılmış (özellikle giriş ve çatı katlarında), radye temelde de birtakım iyileştirmeler yapılmıştır (Resim 7). Özetle, yenileme tercih edilmemiş; yapı, depremden sekiz ay sonra büyük bir kararlılıkla ve çok kapsamlı, ancak uygun bir bütçe ile güçlendirilerek kullanılabilir duruma getirilmiştir.

Talihsiz bir biçimde, yine aynı yapı, bu kez güçlendirilmiş haliyle, 17 Ağustos 1999 Kocaeli (M_w 7,4) ve 12 Kasım 1999 Düzce (M_w 7,1) gibi iki yıkıcı depremin etkisinde kalmıştır. Genelde güçlendirilmiş bir yapının gerçek depremlerle test edilmesi nadir ve uygulamanın etkinliğini değerlendirmek bakımından bir o kadar da şanslı durumlardan biridir. Türkiye'nin güneyinde Kahramanmaraş başta olmak üzere 11 ili, yaklaşık 14.000.000 nüfuslu bir alanı etkileyen 6 Şubat 2023 Pazarcık (M_w 7,9) ve Ekinözü (M_w 7,7) depremleri sonrasında sayıları az da olsa güçlendirilmiş binaların performansını inceleme olanağı ortaya çıkmıştır. Beklendiği üzere güçlendirmesi yönetmeliklere uygun olanlar sınırlı düzeyde de olsa hasar alarak bu çok önemli iki depremi atlattımlardır.

Sakarya Hükümet Konağı da, 1999 depremleri ardından sınırlı hasar ile beklenen performansı göstermiş, etrafındaki pek çok yapının göçmesine karşın ayakta kalarak şehirde kriz merkezi olarak kullanılmıştır. Belki de literatürde önemli bir depremin



ardından konvansiyonel bir yöntemle güçlendirildikten sonra bu denli büyük depremler etkisinde kalan ender yapılardan biri olmuştur. Bu özellikleri ile korunabilecekken, ne yazık ki sonraki yıllarda alınan bir kararla yıkılmıştır. Böylece, en az üç yıkıcı depremin (ve sayısız artçı sarsıntılarının) yıkamadığı bina, hasar ileri sürülerek insan eliyle ortadan kaldırılmıştır; oysa, güçlendirilmiş bir yapının tekrar güçlendirilmesi mümkündür. Günümüzde modern mirasın bu ve buna benzer yapıları, iyileştirilmektense yenileme yoluyla yitirilmektedir. Mesele güvenlik ise zaten güçlendirme ile bu koşul yerine getirilebilmektedir.

6 Güçlendirme öncesi tipik kat planı (Çizim: Gizem Özge Yalçınkaya. Şuradan alınarak yeniden çizilmiştir: UNDP / UNIDO Project RER/79/015, sayı 5, 1983. Basitlik için dişli döşeme kirişleri gösterilmemiştir).

7 Güçlendirme sonrası tipik kat planı (Çizim: Gizem Özge Yalçınkaya. Şuradan alınarak yeniden çizilmiştir: UNDP / UNIDO Project RER/79/015, sayı 5, 1983. Basitlik için dişli döşeme kirişleri gösterilmemiştir).

8 17 Ağustos 1999 depremi sonrası Sakarya Hükümet Konağı'nın havadan görünüşü (Kaynak: Yapı Merkezi Arşivi).



9 12 Kasım 1999 depremi sonrası Sakarya Hükümet Konağı (Kaynak: Yapı Merkezi Arşivi)

Güçlendirmek ya da yenilemek: Hangisi?

Mevcut yapıların gelecekteki olası bir depremde güven altına alınması elbette önemli ve gereklidir; zaten yönetmelikler ve yasalar da bunu önermektedirler. Bunda, güçlendirme ve yenileme iki ana seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Depremselliği yüksek olan pek çok ülkede sorunlu yapı stoğu için özellikle bütçe kaygıları nedeniyle öncelikle güçlendirme seçeneği zorlanmaktadır; bu ülkeler arasında varlık durumu çok iyi olan ABD ve Japonya da yer almaktadır. Aslında, güçlendirme kararı aşamaları ile evinizdeki herhangi bir eşyanın sorun çıkarması durumunda izlenecek aşamalar çok benzerdir. Örneğin, bozulan bir elektrikli cihazın ya da otomobilin hemen yenisini almaktansa öncelikle onarım yolları aranır; mevcut yapılarda da durum tamamen böyledir, böyle olmalıdır.

Düşük maliyetlerle (tarihi/tescilli yapılarda maliyet ilk etken değildir) uygun bir çözümün bulunabildiği durumlar varsa mutlaka denenmelidir. Pek çok nedenin yanında maliyetin de çok yüksek olması durumunda (örneğin %30~50 ya da daha fazla) elbette yenileme anlamlı olabilir. Ancak, güçlendirmeyi alternatif olarak bile görmemek, tamamıyla sorunu çözümsüz hale getirmekten başka bir şey değildir. Gerçekte, çoğu ülke için tüm sorunlu binaları yenileyerek bir çıkış yolu

aramak mali bakımdan kolay ve gerçekçi bir durum da değildir. Hele depremini bekleyen mega kentlerde toplu yıkım ve yenilemelerin getireceği inanılmaz bütçe yanında, ortaya çıkaracağı karbon ayakizi ve inşaat atığı değerleri güçlendirme alternatifinin çok iyi düşünülmesi gereğini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Sonsöz

Döneminin rasyonel özelliklerini taşıyan öncü betonarme yapılardan biri olan Sakarya Hükümet Konağı korunabilmiş olsaydı bugün “deprem müzesi” olarak kullanılabilir ve aynı zamanda gerçek depremleri yaşamış, onlara birkaç kere direnmiş, dönemesel ekleri de barındıran “deprem güvenli bir yapı” olarak günümüze ulaşabilecekti. Bu potansiyel müze durumuyla Sakarya şehri başta çocuklar, mimarlar, mühendisler olmak üzere yurt içinden ve dışından gelen ziyaretçilerin ilk uğrak noktalarından biri olabilirdi.

Ne yazık ki bu fırsat yitirilmiştir...

■ *Oğuz Cem Çelik, Prof.Dr., İTÜ Mimarlık Fakültesi, Yapı ve Deprem Mühendisliği Birimi.*

* *Katkıları için Yapı Merkezi kurucu üyeleri Dr. Ersin Arıoğlu, Yük.Mim. Köksal Anadolu ve Yük.Müh. Ülkü Arıoğlu'na teşekkür ederim.*

Notlar:

- 1 Oğuz Cem Çelik, “Etkin Güçlendirme Yöntemlerine Örnekler. Deprem Aklimızda Kalmalı (Prof.Dr.Faruk Karadoğan editörlüğünde)”, *İTÜ Vakfı Dergisi*, Nisan-Ağustos, sayı 91, 2023, s. 58-65.
- 2 “Türkiye Bina Deprem Yönetmeliği (TBDY-2018)”, *Resmî Gazete*, 2018: [https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180318M1-2.htm].
- 3 Nilay Özkan, “Sakarya Government House and the Transformation of the City Center during the Second Half of the 20th Century”, Yüksek Lisans Tezi, METU Graduate School of Social Sciences, 2020.
- 4 Ersin Arıoğlu, Köksal Anadolu, Ülkü Arıoğlu, (2007) “Uluslararası Deprem Mühendisliği Açısından Önemli Bir Olgu ve Kayıp: Güçlendirilmiş Adapazarı Vilayet Binası”, *Tarihi Eserlerin Güçlendirilmesi ve Geleceğe Güvenle Devredilmesi Sempozyumu-1*, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, 2007, s. 241-254.
- 5 A.e, 2007. Ayrıca bkz.: “Turkish Repair and Strengthening Case Study”, *Building Construction under Seismic Conditions in the Balkan Region: Repair and Strengthening of Reinforced Concrete, Stone and Brick-Masonry Buildings*, UNPD / UNIDO (WG P. Gavrilovic, N. Ignatiev, P. Kremezis, N. Laszlo, P. Nedli, G. Özmen, C. Symakezis), UNDP / UNIDO Project RER/79/015, sayı 5, 10.5, Viyana, 1983, s.185-197.
- 6 Yapı ile ilgili kapsamlı değerlendirme, hazırlanan projeler ve deprem hesabı özeti olarak şurada verilmiştir: Köksal Anadolu, Ülkü Arıoğlu, Ersin Arıoğlu, “1967 Akyazı Depreminden Ağır Hasar Gören Sakarya Valilik Binası Onarım ve Takviye Projesi”, T.B.T.A.K. Matbaası, 1973. Ayrıca bkz.: Ersin Arıoğlu, Köksal Anadolu, Ülkü Arıoğlu, “Performance Evaluation of the Adapazarı City Hall Building Retrofitted Prior to the August 17, 1999 East Marmara Earthquake (Mw 7.4)”, Sempozyum Raporu, Structures and Extreme Events: IABSE Symposium, Lizbon, Portekiz, 14-17 Eylül, 2005.
- 7 Buna karşın, ne yazık ki, uygun olmayan biçimde güçlendirme gören yapılarda kısmi ya da tamamen göçmeler de izlenmiştir. Diğer taraftan, göçmeyen binaların mevcut deprem yönetmeliğine tamamiyle uydurduğunu söylemek de güçtür. Özetle, göçmenin gerçekleşmesi için pek çok olumsuz durumun birarada olması gerekmektedir. Bunlar arasında zayıf zemin özellikleri, deprem dalgalarının etkisini büyütürük göçmelerde/hasarlarda önemli rol oynamaktadır. Günümüzde artık deprem güvenli yapısal tasarımın bilinmeyen bir tarafı yoktur. Bkz.: İsmet Aka, Fikret Keskinel, Feridun Çılı, Oğuz Cem Çelik, *Betonarme-Betonarmeye Giriş, Betonarme Yapı Elemanları, Betonarme Taşıyıcı Sistemler, Birsın Yayınevi*, 2001.
- 8 Halil Sezen, Kenneth J. Elwood, Andrew S. Whittaker, Khalid M. Mosalam, John W. Wallace, John F. Stanton, “Structural Engineering Reconnaissance of the August 17, 1999 Earthquake: Kocaeli (Izmit), Turkey”, PEER Report 2000/09, Pacific Earthquake Engineering Research Center, College of Engineering University of California, Berkeley, 2000.

YAPI TASARIM
YARIŞMASI



Kamusal Alanda Bir Arada

05

ÇEİS'ten

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ BAŞLADI



Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında imzalanan 01.01.2022 – 31.12.2023 yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmesinin yılsonu itibarıyla sona ermesi nedeniyle, yeni dönem toplu iş sözleşmesi çalışmalarına başlandı.

T. Çimse-İş Sendikası tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan yetki başvurularının neticelenmesinin ve kesinleşmesinin ardından T. Çimse-İş Sendikası'nın parasal ve idari maddelere ilişkin tekliflerini de içeren "toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrı" 14 Aralık 2023 tarihinde yapıldı.

Bunun üzerine, grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ilk görüşmesi 19 Aralık 2023 tarihinde Ankara'da; ikinci görüşme 04 Ocak 2024 tarihinde, üçüncü görüşmesi 17 Ocak 2024 tarihinde ve



dördüncü görüşme 24 Ocak 2024 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirildi.

Müzakereler öncesi ve sonrasında üyelerimizin insan kaynakları yöneticilerinden oluşan ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu ile bir araya gelerek toplantılarla ilgili değerlendirilmelerde bulunuldu.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 15 Aralık 2023 Cuma günü gerçekleştirildi. Toplantıda, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi teklifleri değerlendirildi. Ayrıca son dönemde farklı işkollarında yürütülen toplu iş sözleşmesi süreçleri hakkında bilgi verildi.



KADINLARIN GÖZÜNDEN ÇİMENTO SEKTÖRÜ VIDEO SERİMİZ DEVAM EDİYOR

ÇEİS olarak Eşit Günler #BenimleGelecek diyerek Çimento sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yaygınlaşması yönünde yaptığımız farkındalık çalışmaları kapsamında Sektörde çalışan kadınlara söz vermeye devam ediyoruz.

Kadınların Gözünden Çimento Sektörü video serimizde konuklarımız bu kez Yurt Çimento Kalite Kontrol Müdürü Sinem ÇEVİK ve Aşkale Çimento Kalite Kontrol Müdürü Fatma Öcal oldu.

Çevik, kadınların çimento sektöründe çalışması ile ilgili algıları ve kadınların sektörde neden var olması gerektiğini anlattı. Eşit Günler #BenimleGelecek dedi.



Öcal, kadınların çimento sektöründe neden var olması gerektiğini ve sektördeki kadınların kendilerine has özelliklerini anlattı. Eşit Günler #BenimleGelecek dedi.

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 başlatmış olduğumuz sosyal medya paylaşım serisine devam ediyoruz.

“Kadınlar diğer kadınlara o tavanı aşmaları için yardım ettiğinde cam tavan ortadan kalkacak.”

Pepsico eski CEO'su, Amazon, Philips ve birçok STK'da YK Üyesi
Indra Nooyi



ÇEİS #BenimleGelecek

“Erkekler kadar kadınlara da değer veren, saygı duyan ve onları örnek alan bir kültürde yaşamamız gerekiyor.”

BM Kadınlar İyi Niyet Elçisi ve Kering Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi Aktris
Emma Watson



ÇEİS #BenimleGelecek

İdil Biret

“Yolun başındaki gençler klasik müziğin, hocam Wilhelm Kempff'in dediği gibi 'sadece bir iş değil, bir misyon olduğunu idrak etmeleri' gerekir. Hele de tarihte bir eşi olmayan büyük bir müzik devrimi yapmış olan Türkiye Cumhuriyeti'nde.”

Klasik Müziğin Dahisi
İdil Biret



ÇEİS #BenimleGelecek

Klasik Müziğin Dahisi: İdil Biret

Dört yaşında Bach'ın prelüdlarını çalmaya başlayan, olağanüstü müzik yeteneği sayesinde 1948 yılında henüz yedi yaşındayken kendisine özel “Harika Çocuklar Yasası” çıkartılan dünyaca ünlü piyano sanatçısı İdil Biret, dünyanın en önde gelen piyano ustalarından biri olarak sanat tarihine adını yazdı.

Alanında birçok ilke imza atan, sayısız ödül alan, uluslararası yarışmalarda jüri üyeliği yapan Biret, görkemli kariyerine sekiz yaşında Paris Radyosu'nda ilk konserini vererek başladı. Devamında İsmet İnönü'nün teklifiyle çıkarılan Harika Çocuklar Yasası'yla gönderildiği Paris Ulusal Konservatuarı'nı birincilikle bitiren sanatçı, 16 yaşından beri dünya sahnelerinde yer aldı. İdil Biret, konserlerinde Atzmon, Copland, Kempe, Keilberth, Sargent, Montoux, Fournat, Leinsdorf, Pritchard, Scherchen, Rozhdestvensky, Mackerras gibi ünlü şeflerle çaldı.

Sanatçı 1980'lerde plak tarihinde ilk kez Beethoven senfonilerinin Liszt tarafından yapılan uyarlamalarının tamamını seslendirdi. Daha sonra Frederic Chopin'in bütün piyano eserleri, Johannes Brahms'ın bütün solo piyano eserleri ve konçertoları, Sergei Rachmaninoff'un bütün piyano eserleri Biret tarafından kayda alındı. Biret, Dünya'nın en geniş repertuarlı piyanisti unvanını taşımaktadır ve

2007 yılında Chopin yorumları nedeniyle Polonya Cumhurbaşkanı tarafından "Üstün Hizmet Nişanı" ile onurlandırıldı.

Hakkında birden fazla kitap yazılan ve yönetmenliğini Eytan İpeker'in yaptığı "İdil Biret: Bir Harika Çocuğun Portresi" adlı bir belgeseli çekilen İdil Biret, 1971 yılından beri devlet sanatçısıdır. Uluslararası alanda sayısız ödüle sahiptir.

Nuriye Ulviye



Feminist Kadın Dergilerinin Büyük Büyük Büyükannesi Nuriye Ulviye, 1893 yılında Gönen, Balıkesir'de dünyaya geldi. Rus İmparatorluğu tarafından sürülen Çerkes ailesinin yaşadığı maddi sıkıntılar nedeniyle 6 yaşındayken Yıldız Sarayı'na gönderildi. Burada saray terbiyesi aldı ve sarayın adetlerine uygun olarak kendisinden yaşça büyük II Abdülhamid'in süt kardeşi Hulusi Bey ile 1906'da 13 yaşındayken evlendirildi. 7 yıllık evliliği Hulusi Bey'in vefatı ile sona erdi.

Devamında 20 yaşındayken 04 Nisan 1913'te "Kadınlar Dünyası" dergisini, bir ay sonra da kadınların eğitim ve istihdam olanaklarını iyileştirmek ve kıyafet haklarını iyileştirmek amacıyla Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti (Osmanlı Kadın Hakları Savunma Derneği)'ni kurdu. En başta sadece müslüman kadınların örgütü olan demek, zamanla etnik azınlık üyeleri ve Avrupalı gazetecilerin de dahil olduğu bir yere dönüştü.

100. sayıdan sonra günlük yayından haftalık yayına geçen dergi, Müslüman bir kadının fotoğrafını yayınlayan ilk dergi olurken çalışanlarından hiçbiri erkek değildi. Nuriye, erkekleri özellikle dergide çalıştırmadı çünkü ona göre erkekler kadınları toplumdan dışlamaktaydı. Kadınlar Dünyası dergisinin, 1913-1914 yılları arasında Avrupa feministleri ve dernekler üyeleri arasındaki diyalogu artırması amacıyla bir Fransızca baskısı da yayınlandı.

Nuriye, dergide yazdığı her makalede kadınların yüksek öğrenim hakkı, kadınların iş yerlerinde eşit ücret alması ve memuriyet hakları gibi konulara yoğunlaştı. Ayrıca, kadınların peçe yerine başörtüsü takabilmeleri, evliliklerinde eşit haklara sahip olmaları ve düzenlenmiş evlilik uygulamalarına karşı çıkmaları gerektiğini savundu. Bu kampanyalar sonrası kadınlar önemli başarılar elde ettiler ve yedi kadın bir telefon bürosunda çalışmaya başladı. 1914 yılında bu çalışmaların etkisiyle kadınların yüksek öğrenim görebilmesi için İnas Darülfünun'u kuruldu.

Nuriye Ulviye, derginin 108. sayısından itibaren gazeteci ve politikacı olan yeni kocası Rifat Mevlan'ın soyadı olan "Mevlan" soyadını kullanmaya başladı. Osmanlı'nın son döneminden Kurtuluş Savaşı ve Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar ilkleri başaran bir öncü olan Nuriye Ulviye Melvan için bu anlamda feminizmin büyük büyük büyükannesi demek hiç yanlış olmaz.

Kadınların hakları tanınmadıkça erkek yazılarına yer verilmeyeceği ilkesi kabul ederek yayın hayatına başlayan dergide okurmektupları önemli yertutuyordu. Bu mektuplar izlenecek kadın politikalarının içeriğini de belirliyor ve katılımcı bir siyasal kültür oluşmasına fırsat tanıyordu. Dergiyi çıkaran kadınlar, eğitim ve çalışma gibi alanlarda hak elde etme politikaları geliştirdiler, kadınlar arası somut dayanışma projeleri gerçekleştirdiler, kadınlar için işyerleri kurdular.

1921 yılına kadar yayın yapan derginin Cumhuriyetle birlikte kadın hakları ve aileye yönelik yapılan hukuki, sosyal düzenlemelerde fikri zemini sağladığını söyleyebiliriz.

#NuriyeUlviyeMelvan #ÖncüKadınlar
#BenimleGelecek

“YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023”DE ÖDÜLLER SAHİPLERİNİ BULDU!

ÇEİS olarak, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım örneklerini artırmak amacıyla, bu yıl üçüncüsünü düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması 2023'te ödül alan projeler belli oldu. Yarışmacılardan 2023 yılı için betonun doğası gereği sunduğu bir araya getirme biçimini ele alarak, kamusal alanları sürdürülebilirlik doğrultusunda değerlendirmesi ve Cumhuriyetimizin 100. yılını da kutladığımız 2023 yılında kamusal alanda sıklıkla ihtiyaç duyulan, farklı kullanıcı gruplarının bir araya gelebileceği, zaman geçirebileceği, işlevsel olarak kamusal fayda sağlayacak tasarım önerileri bekledik.

Yapı Tasarım Yarışması 2023'e, Profesyonel kategoride 58, öğrenci kategorisinde 81 proje olmak üzere, bugüne kadarki en yüksek katılım gerçekleştirilerek toplamda 139 proje ile başvuruda bulunuldu.

08-09 Aralık 2023 tarihlerinde gerçekleştirilen Jüri toplantılarının ardından ödül alacak 14 proje belirlenmiştir. Yarışmanın sonuçları 26 Aralık 2023 tarihinde açıklanmış olup, detaylı bilgiye <https://yapitasarimyarismasi.com/baglantisindan-ulasilabilmektedir>.

Bu doğrultuda, Profesyonel ve Öğrenci kategorisinde ödül alan projelerin yer aldığı tablo aşağıdaki gibidir.

YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023 – KAMUSAL ALANDA BİR ARADA		
PROFESYONEL KATEGORİSİ		
1.'lik Ödülü	Çark	Kürşad Keçeci, Resul Ekrem Zengin, Doğukan Cengiz
2.'lik Ödülü	Açık Meclis	Yadigar Esin Esen
3.'lük Ödülü	SYMBIOSIS	Bahadır Asım
Eş Değer Mansiyon	DERZ Antakya'da Kamusal Mekanın Yeniden Tesisi Üzerine Bir Öneri	Cevdet Ege Çakır, Cemre Önertürk
Eş Değer Mansiyon	Kaleydoskop	Selçuk Kışmir
Eş Değer Mansiyon	Kamusal Alanda Akupunktur	Ayşe Feyza Karakoç, Recep Çetin
Eş Değer Mansiyon	Sustainable Dissolve	Adil Yirmibeş, Nida Yılmaz (Yardımcı), Merve Şahan (Yardımcı), Can Ertuğrul (Yardımcı)
ÖĞRENCİ KATEGORİSİ		
1.'lik Ödülü	Harmoni	Sude Turan, Kayra Suner (Yardımcı), Tugay Tuncay Can (Yardımcı)
2.'lik Ödülü	(Con)Create	Khusniddin Khakimov, Berkay Aksu, Abyan Muhammad Fikri
3.'lük Ödülü	Midsommar	Muhammed Esad Gündoğdu, Berrenur Yalçın, Senay Özsaydı
Eş Değer Mansiyon	AlgCrete	Buse Nur Yanık, Melisa Ercin
Eş Değer Mansiyon	Esnek Beton	Ömer Bahadır Torusdağ
Eş Değer Mansiyon	Orantes	Özkan Durman, Büşra Yıldırım, Kağan Şengün, Hasan Şahin, Zehra Canan Girgin (Danışman)
Eş Değer Mansiyon	Pulse	Doğa Kökler, Rabianur Yılmaz, Hande Nur Demircioğlu

Profesyonel Kategori

1.'lik Ödülü



2.'lik Ödülü



3.'lük Ödülü



Eş Değer Mansiyon



Profesyonel Kategori

1.'lik Ödülü



2.'lik Ödülü



3.'lük Ödülü



Eş Değer Mansiyon



ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI 2023

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliği ile geçtiğimiz sene başlatılan ve bu sene 2. grubu açılan Çimento Sektörü MBA Programında katılımcılar ve öğretim üyeleri/görevlileri 20-21 Kasım 2023 tarihlerinde Vize Buluşmasında, daha sonrasında ise dönemi hep birlikte sonlandırmak için 15-16 Ocak 2024 tarihlerinde Final buluşmasında İstanbul'da bir araya geldiler.

Vize buluşmamızda 20 Kasım 2023'de MEF Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Muhammed Şahin ve ÇEİS Genel Sekreteri Dr. Serdar Şardan'ın açılış konuşması ile başlayan program, Prof. Dr. Erhan Erkut'un sunumu ile devam etti. Daha sonrasında öğrenciler vize sunumlarını gerçekleştirdiler.

21 Kasım 2023'de ÇEİS merkezinde devam eden etkinlikte ise misafir konuşmacı olarak etkinliğimize katılan Prof. Dr. Firat Bilgel "Nedensellik" hakkında, Dr. Levent Kurtoğlu ise "Nöro Pazarlama" hakkında sunum yaptılar. Programın sonunda ise Erdal Uzunoğlu ile gerçekleştirdiğimiz "Networking Yetkinlikleri ve Manalı İnsan Etkileşimi" eğitimiyle vize dönemimizi tamamladık.

Final dönemi buluşmamızda ise 15 Ocak 2024'de Sendikamız merkezinde Prof. Dr. Erhan Erkut'un açılış sunumu ile başlayan program TÜRKÇİMENTO CEO'su Volkan Bozay'ın Çimento Sektöründe 2023 yılını değerlendirmesi ile devam etti. Daha sonrasında öğrenciler final sunumlarını gerçekleştirdiler.

16 Ocak 2024'de MEF Üniversitesinde devam eden etkinlikte ise öğrenciler misafir konuşmacı olarak etkinliğimize katılan Volkan Mirzalı'nın "Öğrenen Organizasyonlarda Liderlik" hakkında hazırladığı sunumu dinlediler. Programın devamında ise MBA öğrencileri final sunumlarını gerçekleştirmesi ile beraber final dönemimizi tamamlamış olduk.

Güz dönemimizi final programımız ile bitirirken, değerli vakitlerini ayıran MBA Programı Öğrencilerine, Üye Şirketlerimize, Öğretim Üyeleri/Görevlilerine ve programımıza konuk olan tüm misafir konuşmacılarımıza teşekkür ederiz.

Diğer taraftan, bu yıl da sektörümüzden misafir konuşmacılarla programımızı zenginleştirdik. Kasım ve Aralık aylarında programda yer alan konuşmacılarımız alanlarındaki bilgi birikimi ve tecrübelerini katılımcılarla paylaştılar. Bahar döneminde de yine çok değerli derslerimiz, programlarımız ve misafir konuşmacılarımız olacaktır. Bahar döneminde görüşmek üzere!



Çimento Sektörü MBA Programı

Stratejik Yönetim Dersi
Misafir Konuşmacımız

9 Kasım 2023

Özge AŞÇIOĞLU
Öyük Çimento Beton Kağıt
İşleri Genel Müdürü

Globalleşme Yolculuğundaki
Şirketlerde Etk ve Uyum Programı
Neden Gereklidir?



Çimento Sektörü MBA Programı

Operasyon ve
Süreç Yönetimi Dersi

29 Kasım 2023

Aydın ŞENER
Akçınar
Dijital Dönüşüm ve
Endüstri 4.0 Müdürü

Çimento Sektöründe Dijitalleşme



Çimento Sektörü MBA Programı

Stratejik Yönetim Dersi
Misafir Konuşmacımız

30 Kasım 2023

Turan Barış ARPACI
Öyük Çimento Beton Kağıt
İşleri Kaymakam Ürün Direktörü

Stratejik Bakış



Çimento Sektörü MBA Programı

Değişen Dünyada
Pazarlama Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız

13 Aralık 2023

Onur YAZGAN

Çınarlı Çimento
Genel Müdür Yardımcısı
Etkin Çimento ve Özel Ürünler
Pazarlama & Satış

Yapı Matzemeleri Sektöründe
Müşteri Odaklı Pazarlama
Vizyonunun Geliştirilmesi



Çimento Sektörü MBA Programı

Stratejik Yönetim Dersi
Misafir Konuşmacımız

14 Aralık 2023

Ali TARLAKAZAN

Çimentas
İş Geliştirme Direktörü

İş Geliştirme



Çimento Sektörü MBA Programı

Finansal Yönetim Dersi
Misafir Konuşmacımız

18 Aralık 2023

Nevra ÖZHATAY

Çinli Çimento
ÇFD

Çimento Sektöründe
Finans



Çimento Sektörü MBA Programı

Değişen Dünyada
Pazarlama Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız

20 Aralık 2023

Abdülhamit AKÇAY

Nuh Çimento
Yurt Dışı Satış ve
Pazarlama Direktörü

Çimento Sektöründe
Yeni Pazarlara Giriş



Çimento Sektörü MBA Programı

Stratejik Yönetim Dersi
Misafir Konuşmacımız

21 Aralık 2023

Erkan KOCAKERİM

Çinli Çimento
ÇFD

Kültürel Değişim ve
Direnç Yönetimi



Çimento Sektörü MBA Programı

Yönetim Muhasebesi Dersi
Misafir Konuşmacımız

21 Aralık 2023

Tolga KORKMAZ

Aspen
Genel Müdürü

İşletme Sermayesi ve
Bütçe



Çimento Sektörü MBA Programı

Operasyon ve Süreç Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız

26 Aralık 2023

Okan GÜVEN

Yıldırım Çimento
Ticari İşletim Direktörü

Güvenlik Kültürü ve
Güvenlik Liderliği Etkisinin
Güçlendirilmesi





ÇEİS - YETGEN İŞ BİRLİĞİ

YetGen'liler için
#ÇimentoSektörü101
Webinar serisi devam ediyor!
Sektör Sohbeti ve Profesyonel İmaj Yönetimi Eğitimi
konulu oturumun tarihi **16 Kasım 2023**

Konuşmacılar



Genel Sekreterimiz
Dr. H. Serdar ŞARDAN



Kişisel Marka ve
İmaj Danışmanı
Dilara YAĞLICIĞLU

Moderatörler



ÇEİS Eğitim Uzman Yardımcısı
İrem KURTOĞLU



ÇEİS Eğitim Uzman Yardımcısı
Derya TAN



Bu iş birliği kapsamında maddi desteğin yanı sıra farklı faaliyetlerde de bulunduk. 16 Kasım 2023 Perşembe günü "YetGenliler İçin Çimento Sektörü 101: Sektör Sohbeti ve Profesyonel İmaj Eğitimi" çevrimiçi seminer serisini gerçekleştirdik. Moderatörlüğünü ÇEİS Araştırma ve Eğitim Uzman Yardımcıları Derya Tan ve İrem Kurtoğlu'nun gerçekleştirdiği programın ilk oturumunda ÇEİS Genel Sekreteri Dr. Serdar Şardan ile sektör sohbeti yapıldı. İkinci oturumda ise ÇEİS Kampüs eğitmenlerinden Dilara Yağlıcıoğlu öğrencilere Profesyonel İmaj Yönetimi Eğitimi verdi. Program sonrasında yapılan ankette, öğrencilerin görüşleri aşağıdaki gibidir;

- Çimento sektörü hakkında bilgi aldım ve kişisel imajımı nasıl oluşturmam gerektiği konusunda bir yol haritası çizmemi sağladı.
- Hem çimento sektöründe bilgi sahibi oldum hem de iş hayatına atılmadan staj yaptığım şu dönemde kişisel imajımı nasıl kurmam konusunda yol gösterici oldu.
- Her açıdan çok verimli ve bilgilendiriciydi. İş hayatımda ilerleyeceğim yolu olumlu yönde etkileyecek kazanımlar elde ettim.
- Çok verimliydi, adeta sektöre giriş yapmamız için teşvik edildi.

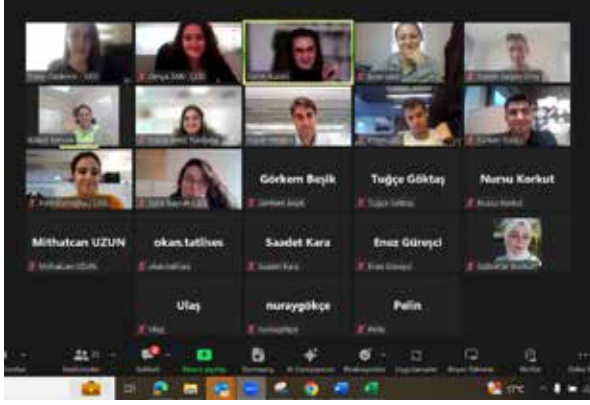
Türkiye'de ilk defa lise ve üniversite öğrencilerine yönelik olarak hazırlanan, 2015'ten bu yana 21. Yüzyıl yetkinliklerinin ve farkındalığının kazandırılması amaçlanarak 'yetkin' bireyler yetiştirme hedefiyle tasarlanan ve 14 hafta süren YetGen "21. Yüzyıl Yetkinlikleri Farkındalık Eğitim Programı'na" desteğimizi Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak sürdürüyoruz.

ÇEİS EĞİTİM ORMANI

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"ni geliştirdik. Proje ile sektörümüzdeki çalışanların aldıkları eğitimlerin karşılığı olarak hem Metaverse sanal ortamında hem de gerçek alanlarda bir eğitim ormanı oluşturuyoruz. Şu ana kadar toplamda 2107 fidan dikilirken, 32.447 m³ oksijen üretilmiş oldu.

ÇEİS		ÇEİS EĞİTİM ORMANI											
		Güncel Durum											
ARACIDA	44 x 14	ARICIDA	75 x 20	ARICE	503 x 15	ARICEMTO	26 x 6	ARICALI	53 x 16	BATI ARACIDA	59 x 22	BURSA ÇEMENTO	11 x 4
ÇEİS	28 x 8	ÇEMENKAS	449 x 46	ÇEMIC	170 x 38	ÇEMKA	56 x 19	ÇEMKA	21 x 6	GÖLTAY	47 x 18	KARCIKTA	3 x 2
LİBAHA	122 x 44	HİCCEM	33 x 6	HİCCEMTO	64 x 22	ÖZAK ÇEMENTO	35 x 11	SATI	1 x 1	BEER	19 x 4	TRENCH	113 x 20
		VİCAR	100 x 25	VÖTÖRANTIN	28 x 8	YETGEN	27 x 16	YURT ÇEMENTO	20 x 4				

KUŞAKTAN KUŞAĞA ÇEİS TERSİNE MENTORLUK PROGRAMI ARA DÖNEM TOPLANTISI YAPILDI



Evrin Kuran moderatörlüğünde “Kuşaktan Kuşağa ÇEİS Tersine Mentorluk” programının ara dönem toplantısı yapıldı. 24 Kasım 2023 tarihinde düzenlenen toplantıya katılım sağlayan mentorlar devam eden seanslar hakkında görüşlerini dile getirdiler. Program öncesinde paylaşılan ankette ise katılımcıların program hakkında beğendikleri, aşağıdaki gibi sıralandı:

- Özgür ortamda iletişim,
- Böyle bir programın uygulanması,
- Gençlerden kavramlar öğrenmek,
- Kuşakların farklı bakış açılarını görmek,
- Bilgilendirici toplantılar,
- Kuşakların farklı bakış açılarını görmek,
- Yöneticiler ile sohbet ortamı,
- Farklı şirketlerin bir araya gelmesi,
- Gençlerin fikirlerinin önemsenmesi,
- Çeşitlilik, hakkaniyet ve liyakatin önemi.

ÇEİS KAMPÜS 2024 KATALOĞU YAYINLANDI

2023 yılında yaptığımız toplantılar ve edindiğimiz tecrübeler doğrultusunda ÇEİS Kampüs 2024 kataloğunu yayınladık. <https://ceis.org.tr/kampus/> bağlantısından da erişilebilen katalogdan da görülebileceği üzere, alanında uzman 30 eğitim ortağımız ile iş birliği içerisinde 9 farklı sınıfta 58 eğitimi 2024 yılı içerisinde yüz yüze ve çevrim içi olmak üzere 1.376 kişiye vermeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda, ÇEİS Kampüs’ün 2024 Eğitim Kataloğunu sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyor ve gerçekleştireceğimiz eğitimlerin sektörümüze yararlı olmasını diliyoruz.

2024 yılında gerçekleştireceğimiz eğitimlerin %75’i ilk kez gerçekleştirilecek eğitimler olup bu yıl yüksek beğeni alan ve tekrar istenen eğitimlerimize de 2024 yılında yeniden yer vereceğiz. Yeni dönemde yüz yüze eğitimlerin daha sıklıkla planlanarak, verimliliğin ve interaktifliğin önemine ilişkin farkındalığın artırılması hedeflenmektedir. 2024 yılında planladığımız İç Eğitim Yetiştirme Programı, Ebeveynlik Programları ve Temelden Zirveye: Çimento Sektörü Genç Mühendis Liderlik Programı 2024 kataloğunun öne çıkan eğitimlerindedir.



ÇİSİEM 2024 KATALOĞU YAYINLANDI

25 Eylül 2017 tarihi itibarıyla hizmete aldığımız "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM), 2023 yılında edindiğimiz tecrübeler, değerlendirme toplantılarından aldığımız geri bildirimler ve sektörümüzün beklenti ve ihtiyaçları çerçevesinde ÇİSİEM 2024 Eğitim Kataloğunu yayınladık. <https://ceis.org.tr/cisiem> bağlantısından da erişilebilen katalogdan da görülebileceği üzere, alanında uzman 14 eğitim ortağımız ile iş birliği içerisinde 7 farklı sınıfta 37 eğitimi 2024 yılı içerisinde sizlere sunmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, ÇİSİEM'in 2024 Eğitim Kataloğunu sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyor ve gerçekleştireceğimiz eğitimlerin sektörümüze yararlı olmasını diliyoruz.

2024 yılında gerçekleştireceğimiz eğitimlerin %55'i ilk kez gerçekleştirilecek eğitimler olup bu yıl yüksek beğeni alan ve tekrar istenen eğitimlerimize de 2024 yılında yeniden yer vereceğiz. Yeni dönemde yüz yüze eğitimlerin daha sıklıkla planlanarak, verimliliğin ve interaktifliğin önemine ilişkin farkındalığın artırılması hedeflenmektedir.



ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI

ÇEİS İSG Kurulu ve İSG Komitesi Ortak Toplantısı 06 Kasım 2023 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirildi. 2023 yılı değerlendirmesi ve 2024 yılı planlaması gündemleri ile gerçekleştirilen toplantıda önümüzdeki dönemin faaliyetlerini belirlemek için katılımcılar ile birlikte SWOT analizi yapıldı. Bunun yanı sıra dönem içerisinde gerçekleştirilen faaliyetler hakkında bilgi aktarımında bulunuldu.



ÇEİS İSG ONLINE EĞİTİM SİSTEMİ

2021 yılında hayata geçirdiğimiz İSG Online Eğitim Sistemi, 2023 yılında da yenilenen içeriğiyle, farklı bir platform üzerinden kullanıma açıldı. Sektörümüzün yaklaşık 5.500 çalışanına 88.000 insan saat eğitim verildi.



ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI

ÇEİS İSG Kurulu ve İSG Komitesi 19 Aralık 2023 tarihinde çevrim içi olarak bir araya geldi. Toplantıda 2023 yılı içerisinde gerçekleştirilen ve 2024 yılında gerçekleşmesi planlanan eğitim faaliyetleri üzerine bilgilendirmeler yapıldı. Bu kapsamda, AFAD Hafif Seviye Arama ve Kurtarma Eğitimleri, Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitimleri ve Yeni Mühendisler İçin İSG Liderliği Programı: "Çimento JEST Programı" (Junior Engineers Safety Training) hakkındaki bilgiler detaylandırılarak katılımcılarla paylaşıldı. Ayrıca 06 Kasım 2023 tarihinde gerçekleştirilen toplantı notları üzerine, 2024 yılında gerçekleştirilmesi hedeflenen proje faaliyetleri için yol haritası oluşturuldu.

AFAD HAFİF SEVİYE ARAMA KURTARMA EĞİTİMLERİ

TİSK organizasyonu kapsamında katılım gösterdiğimiz AFAD Hafif Seviye Arama Kurtarma Eğitimlerimiz Ekim ayı itibari ile başladı. Ekim, Kasım ve Aralık olarak 3 fazda katılım sağladığımız programda 294 sektör çalışanı eğitimlerini tamamlayarak sertifika almaya hak kazandı.



05

ÇESBEM SINAV VE BELGELENDİRME FAALİYETLERİ

26

Sınav Oturumu Açılan
Fabrikası Sayısı

888

Sınava Alınan
Toplam Aday

1.338

Gerçekleştirilen Sınav
Öturumu Sayısı

618

Başarılı Aday



% 92

Aday Memnuniyet
Oranı

15.965 km

Toplam Katedilen
Yol



21

Görev Alan Sınav Yapıcı
Sayısı

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.

- 13-14 Kasım 2023 tarihlerinde Çimko Bartın Çimento fabrikasında 18 çalışanın,
- 11 Aralık 2023 tarihinde Limak Anka Çimento fabrikasında 8 üretim birimi çalışanın
- 08-12 Ocak 2024 tarihlerinde Aşkale Erzurum Çimento fabrikasında 54 üretim bilimi çalışanın

katılımıyla Çimento Üretim Elemanı MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonları düzenlendi.

SINAVLAR

Söz konusu fabrikalarda çimento, farin ve fırın sahalarında toplamda 6 teorik ve 115 performans sınav oturumu gerçekleştirilmiş oldu.

2023 yılı sonuna kadar gerçekleştirilmiş sınavlara ilişkin veriler aşağıdadır;

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
67	888	618



KIRMA ELEME TESİS OPERATÖRÜ (SEVİYE 3) MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRME SINAVLARI

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

Üye işletmelerimizin kırıcı sahalarında çalışan operatörler için düzenlenen sınavlar ETO-METSEM tarafından Sendikamız koordinasyonunda yürütülürken, bugüne kadar 34 farklı tesiste 485 sektörümüz çalışanına 81 sınav gerçekleştirildi. Gerçekleştirilen sınavlarda 452 sektörümüz çalışanı başarılı oldu.

2023 yılı sonuna kadar gerçekleştirilmiş sınavlara ilişkin veriler aşağıdadır;

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
81	485	452

06

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER

“TÜRKİYE’NİN İKİNCİ 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU 2022” LİSTESİNDE SENDİKAMIZA ÜYE 6 ŞİRKET YER ALDI

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından gerçekleştirilen ve sonuçları merakla beklenen “Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2022” sonuçlarına göre sendikamız üyesi 6 şirket listede yer aldı. Listeye giren üyelerimizi tebrik ediyoruz.

Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2022 listesinde Sendikamıza üye 6 şirket yer aldı.



2022 Yılı “Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” listesine giren ÇEİS üyesi şirketler:

- 25. sırada Traçim Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 124. sırada Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.
- 139. sırada Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 152. sırada Konya Çimento San. A.Ş.
- 200. sırada Denizli Çimento San. T.A.Ş.
- 338. sırada Batıçim-Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.

25. TRACİM

124. BURSA CEMENTO FABRİKASI A.Ş.

139. CEMENTO BASTAS

152. CEMENTO KONYA

200. DENİZLİ CEMENTO

338. BATIÇİM



AKÇANSA MARMARA'YI YAPAY RESİFLERLE CANLANDIRACAK



Akçansa, sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlamak üzere Marmara Adası Gündoğdu Köyü Kalkındırma ve Güzelleştirme Derneği iş birliğinde 'Marmara Adaları Yapay Resif Projesi'ni hayata geçirdi. Yaklaşık 3 yıl süren araştırma ve hazırlık sürecinin ardından tamamlanan projede son teknoloji ile hazırlanan resifler tasarım haritasına göre uygunca yerleştirildi. Toplam 280 yapay resifin 160 adeti üç boyutlu yazıcılarla üretilirken, söz konusu sayı Marmara Denizinde bu teknolojinin kullanıldığı ilk büyük çalışmaya işaret ediyor. Resifler denize bırakıldıktan sonra bölgedeki iyileşme ve gelişmeler için yapılacak ölçme ve değerlendirme çalışmaları, üniversitelerin rehberliğinde beş yıl boyunca gözlemlenecek.

Akçansa Genel Müdürü Vecih Yılmaz, "Türkiye'nin en yüksek paydaş değerine sahip sürdürülebilir yapı malzemeleri şirketi olma vizyonuyla çalışmalarımızı geniş yelpazede sürdürüyoruz. Biyoçeşitliliği korumayı iklim değişikliğiyle mücadele konusunda çalışmalarımızın ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Yenilikçi teknolojileri kullandığımız Marmara Adaları Yapay Resif Projesi ile deniz canlıları için yaşam alanı sunmaktan mutluluk duyuyoruz. Projenin gelişimini düzenli bir periyotta izleyeceğiz. Akçansa olarak verdiğimiz desteğin daha yaşanabilir bir dünyaya katkı sağlamasından da gurur duyuyoruz" dedi.

SABANCI TEKNOLOJİ MERKEZİ ALMANYA'DA AÇILDI



Merkezi Almanya'da hayata geçirildi. Avrupa'nın en güçlü inovasyon merkezlerinden Münih Teknik Üniversitesi (TUM) yerleşkesi içerisinde yer alan Sabancı Teknoloji Merkezi, Topluluğun Ar-Ge, teknoloji ve sürdürülebilir ürün geliştirme yetkinliğini uluslararası alana taşıırken, "Dünya'nın Sabancı'sı" vizyonuna ve "Türkiye ile dünyayı birleştirme" vaadine önemli bir katkı sunacak. 8 farklı laboratuvarın ve 6 milletten çalışanın bulunduğu Sabancı Teknoloji Merkezi'nde; ileri yapı malzemeleri, kompozit teknolojileri, inşaat güçlendirme gibi dünyadaki malzeme devrimine yön veren sektörler için yüksek teknolojili, terzi usulü ürünler geliştirecek. Çimsa'nın hem Mersin'deki Formülhane'sinin hem de Münih'teki merkezin tüm Ar-Ge faaliyetlerinin başında Berrak Avcıoğlu bulunuyor.

Sabancı Teknoloji Merkezi'nin açılışında yaptığı konuşmada, Topluluğun inovasyon dahil yatırımlarına ara vermeden devam ettiğini söyleyen Sabancı Holding CEO'su Cenk Alper, 2022 yılı 9 aylık döneminde 15 milyar TL olan yatırımlarını bu yılın aynı döneminde 33,3 milyar TL'ye çıkardıklarını belirterek, "Bir yandan tüm şirketlerimiz organik olarak büyüyorlar, bir yandan da satın alma fırsatlarını göz ardı etmiyorlar. İçeride ve dışarıda büyümeye devam ediyoruz" dedi. Cenk Alper

şunları söyledi:“Bizim de yatırım yapacağımız alanlar çok net, iklim teknolojileri, ileri malzeme teknolojileri ve dijital teknolojiler. Enerjide yenilenebilirde ciddi anlamda büyüdüğümüzü görüyorsunuz. Eğer startup yatırımı yaptığımız baz yük teknolojilerinden bir tanesi artık endüstrileşme noktasına gelirse tabii ki onun yatırımcısı olacağız. Sanayi tarafında, yapı malzemeleri tarafında sürdürülebilir kimyasallar ve yapı malzemeleri bizim ana odak noktalarımız. Yine kimsede olmayan bir avantajımız var; değer zincirlerinin farklı noktalarına atak edebiliyoruz. Organik yatırımlarımızın boyutları küçük değil. Enerjide ABD'ye 350-400 milyon dolarlık yatırım yaptık. Çimsa'nın son iki yatırımının toplam 122 milyon dolar oldu”.

Çimsa CEO'su Umut Zenar yaptığı konuşmada şunları söyledi: “Yapı malzemeleri iş kolunun 'griden yeşile' dönüşümüne öncülük ediyoruz. Beyaz çimentoda dünya lideriyiz. Kalsiyum alüminat çimentoda (CAC) kararlı büyüyoruz. Bizi bu noktaya taşıyan en önemli unsur da şüphesiz Ar-Ge ve inovasyon. Sabancı Teknoloji Merkezi ile şimdi bu yetkinliğimizi küresel arenaya taşıyoruz. Mersin'deki Ar-Ge merkezimiz Formülhane ve Sabancı Teknoloji Merkezi sinerjisinde ortaya çıkacak parlak fi kirleri, bir yandan ürün haline getirip ticarileştirirken bir yandan da Ar-Ge ekiplerimizin geliştirdiği yenilikçi çözümlerimizi Münih üzerinden Avrupa pazarına sunacağız.”

FERPA ÇİMENTO KAYSERİ FABRİKASINDA İŞ KAZASIZ 730.GÜN



Ferpa Çimento Kayseri Fabrikası, iş sağlığı ve güvenliği konusuna verdiği önemle, tesis içerisinde tüm birimlerin iş güvenliği bilincini yükselten eğitim ve uygulama çalışmalarını düzenli olarak hayata geçiriyor. İş sağlığı ve güvenliği açısından öngörülen riskleri kontrol altına almak ve çalışanlarının “hiçbir kazaya maruz kalmadan” her gün evlerine sağ salim dönmelerini sağlamak şirketin öncelikli hedefi olduğu belirtiliyor.

Ferpa Çimento'nun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iki temel unsur etrafında şekilleniyor:

1. İş ortamında alınması gereken önlemleri alarak EMNİYETSİZ DURUMLARI ortadan kaldırmak,
2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımını içselleştirmeleri ve dikkate almalarını sağlamaya yönelik çalışmalar yaparak EMNİYETSİZ HAREKETLERE engel olmak.

İş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymak; her türlü iş kazası, riskli durum ve ramak kala durumlarını bildirmek, tüm çalışanların öncelikli göreviyken, Ferpa Çimento Kayseri Fabrikası 11 Kasım 2023 tarihinden itibaren iş kazasız 730. gününü tamamladığı belirtti. Söz konusu başarı çalışanların katılımı ile düzenlenen törende kutlandı.

KONYA ÇİMENTO ASKON YÖNETİMİNİ AĞIRLADI



Anadolu Aslanları İş Adamları Derneği (ASKON) Konya Şubesi yönetimi Konya Çimento'nun misafiri oldu. Konya Hazır Beton Genel Müdürü Ali Umur heyeti fabrikada misafir etti. Yemek ikramının ardından Ali Umur, yaklaşık 40 kişilik heyete çalışmalar hakkında bilgiler verdi. Ev sahipliği için teşekkür eden ASKON Konya Şube Başkanı Atilla Sinacı, Konya Çimento'nun ve Konya Hazır Beton'un Konya için büyük değer olduğunu söyledi.

Başkan Sinacı, "Bugün bizi misafir eden Konya Hazır Beton Genel Müdürü Ali Umur beye teşekkür ederiz. Konya Çimento ve Konya Hazır Beton Vicat Grubu şehrimizdeki değerli yatırımlardan. Konya Çimento firmamız şehrimize büyük katkılar sunan, istihdam, sosyal sorumluluk her alanda faydalı bir firmamız. İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin en büyük şirketleri araştırmasında ilk 1000'de yer alması da ayrı bir gurur. Bugün Konya en ucuz hazır betonun olduğu şehir ise bu Konya Çimento'nun sayesinde. Böylesine firmalarımızın artması için ASKON olarak biz de itici güç olmaya devam edeceğiz" dedi.

Heyete katılımlarından dolayı teşekkür eden Ali Umur da, ASKON Konya Şube Başkanı Atilla Sinacı ve yönetim kuruluna teşekkür ederek, şehre değer katmaya devam edeceklerini sözlerine ekledi.

'LİMAKCEMENT 3DC' LANSMANI GERÇEKLEŞTİ



Limak Çimento, iklim değişikliği ile mücadele yolunda 3 boyutlu beton yazıcılarında kullanıma uygun yenilikçi baskılanabilir harç serisinin ilk ürünü olan 'LimakCement 3DC-101' lansmanını gerçekleştirdi. Sera gazı emisyonlarının azaltımını hedefleyen inovatif çalışmalar kapsamında tasarlanmış ürünün, karbon salımı konusunda avantajlı olduğu açıklandı.

Konu ile ilgili değerlendirmede bulunan Limak Çimento Grubu CEO'su Erkam Kocakerim, "Türk çimento sektörü adına da önemli bir adımı başarmış olmaktan büyük gurur duyuyoruz. Düşük karbon ayak izine sahip CEMPLUS+ çimentosunu kullanarak 3 boyutlu yazıcılarda baskılanmaya uygun özgün ve çevre dostu harç karışımı olan LimakCement 3DC-101'i başarıyla tasarlayarak içerisinde yer alan LİMAK CEMPLUS+ çimentosuyla üç boyutlu baskıların yeterli yapısal dayanımı sağlamakla kalmadık, şirketin sürdürülebilirliğe olan güçlü bağlılığının da altını çizmiş olduk. Yaşam kalitesinden vazgeçmeden gezegeni koruyan bir üretim anlayışıyla üretmeye ve öncü çalışmalar yapmaya devam edeceğiz" diye konuştu.

"Yenilikçi bir bakış açısı ile öncü çalışmalar yürütmekteyiz"

3 boyutlu baskılama teknolojisinde liderliği üstlenmeyi amaçladıkları belirten Kocakerim, "Firmamız, Ar-Ge Merkezimiz (LCTO) bünyesinde gerçekleştirdiği araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile yapı sektöründeki geleneksel yöntemlerden kaynaklı kısıtlamaların önüne geçerek sektörü bir adım ileri taşıma konusunda yenilikçi bir bakış açısı ile 3 boyutlu baskılama teknolojisinde liderliği

üstlenmeyi amaçlamaktadır. Farklı disiplinleri bir araya getirerek oluşturduğumuz Ar-Ge ekibimiz ile bu hedef doğrultusunda öncü çalışmalar yürütmekteyiz” ifadelerini kullandı.

“Daha bilinçli ve gelecek nesiller için daha yeşil bir dünyaya katkıda bulunuyoruz”

Daha yeşil bir dünyaya katkıda buldukları ifade eden Kocakerim, “Firmamız, yenilikçi yaklaşımı ve sektöre yön veren vizyonu sayesinde, düşük karbon ayak izine sahip CEMPLUS+ çimentosunu kullanarak 3 boyutlu yazıcılarda baskılanmaya uygun özgül ve çevre dostu harç karışımı olan LimakCement 3DC-101’i başarıyla tasarladı. LimakCement 3DC’nin içerisinde yer alan LİMAK CEMPLUS+ çimentosu, üç boyutlu baskıların yeterli yapısal dayanımı sağlamakla kalmıyor, bununla birlikte şirketin sürdürülebilirliğe olan güçlü bağlılığının da altını çiziyor. Bu vizyoner yaklaşımımız ile ekolojik olarak daha bilinçli ve gelecek nesiller için daha yeşil bir dünyaya katkıda bulunuyoruz” dedi.

Kocakerim, konuşmasını şu ifadelerle sonlandırdı: “Limak Çimento, LimakCement 3DC ile inşaat endüstrisinde karmaşık tasarımlar, hızlı inşa ve düşük maliyetler elde etme potansiyelini ortaya çıkararak 3 boyutlu beton baskılama teknolojisinin hassasiyetini ve verimliliğini yenilikçi olarak tasarlanmış LimakCement 3DC-101’in sağladığı faydalar ile birleştiriyor.”

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ İLE NUH ÇİMENTO ARASINDA İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

Üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde Kocaeli Üniversitesi ile Nuh Çimento Sanayi arasında işbirliği protokolü imzalandı.

Protokolü Kocaeli Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. Nuh Zafer Cantürk imzalarken, Nuh Çimento adına ise Yönetim Kurulu Başkanı Tefik Bilgin ve CEO Kamil Gökhan Bozkurt imzaladı.

Bostancı Dedeman otelde gerçekleştirilen imza törenine Rektör Prof. Dr. Nuh Zafer Cantürk’ün yanı sıra Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Ercüment Çiftçi, Genel Sekreter Doç. Dr. Mustafa Eren, Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyeleri Prof. Dr. Selçuk Koç, Prof. Ayhan Orhan, Prof. Dr. Ferhat Pehlivanoğlu, Doç. Dr. Özgür Bayram Soylu, Doç. Dr. Erhan Oruç ile Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Tefik Bilgin, CEO Kamil Gökhan Bozkurt ve Yönetim Kurulu üyeleri katılım sağladı.

Nuh Çimento A.Ş. CEO’su Kamil Gökhan Bozkurt’un açılış konuşması gerçekleştirmesinin ardından Nuh Çimento A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Tefik Bilgin ise: “Birçok üniversite ile işbirliği imzaladık fakat kendi şehrimizin üniversitesiyle işbirliği protokolü imzalamak bizler için çok önemli ve bu sebeple çok mutluyuz.” dedi.

Gerçekleştirilen bu işbirliğinin sadece bir başlangıç olduğunu dile getiren Rektör Prof. Dr. Nuh Zafer Cantürk; “Gelecekte daha pek çok projeye imza atacağımızı belirtmek isterim” diyerek, “Lansmanını yaptığımız ‘Nuh Kampüs’ işbirliğimizin hayırlaravesile olmasını temenni ediyor, başta Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tefik Bilgin ve değerli yönetim kurulu üyelerine ve işbirliğinin gerçekleşmesinde emeği bulunan akademisyenlerimize teşekkürlerimi sunuyorum.” dedi.

Prokotel töreni, imzaların atılması ve toplu fotoğraf çekimleri ile sona erdi.



AVRUPA, ASYA VE AFRİKA DÜŞÜK KARBONLU ÇİMENTO PAZARI İÇİN OYAK VE TCC'DEN YENİLENEN DEV ORTAKLIK

OYAK ve Taiwan Cement Corporation (TCC), sürdürülebilir büyüme ve karbon emisyonlarını azaltma vizyonu doğrultusunda istikrarlı adımlar atarak, ortaklıklarını bir üst noktaya taşıma konusunda ön mutabakata vardılar. Anlaşmanın imzalanmasıyla birlikte, ilgili yasal otoritelerin satışın gerçekleşmesi için gereken onay süreci başladı.

OYAK, sürdürülebilir büyüme ve dünyaya açılma vizyonu doğrultusunda 2018'in en büyük yabancı yatırımını Türkiye'ye getirerek çimento sektöründe tarihi bir adım atmıştı. Bunun sonucu olarak Uzak Doğu'nun en büyük çimento üreticilerinden Taiwan Cement Corporation (TCC) ve OYAK, kurdukları ortaklıkla güçlerini birleştirerek çimento pazarında önemli bir küresel rekabet avantajı sağlamıştı. Şimdi ise TCC, Türkiye'ye olan uluslararası güvenin bir göstergesi olarak OYAK Çimento'daki payını arttırmayı hedefliyor. Bu kapsamda taraflar;

- Cimpor Portugal Holdings hisselerinin yüzde 100 işletme değerinin 800 milyon Euro bedelle OYAK'ın yüzde 60 oranındaki hisselerinin satışı,

- Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş.'nin hakim ortağı konumundaki OYAK Denizli Çimento hisselerinin yüzde 100 işletme değerinin 1 milyar 300 milyon Euro bedel ile OYAK'ın OYAK Denizli Çimento'da sahip olduğu yüzde 60 oranında hissenin yüzde 20'sinin satışı konularında ön mutabakata vardılar. Tarafların anlaşmayı imzalamasıyla, ilgili yasal otoritelerin satışın gerçekleşmesi için gereken onay süreci başladı.

Çimento alanında 2018 yılında başlayan ortaklığın hemen ardından TCC ve OYAK stratejik iş planlarını devreye almaya başladı. TCC'nin iştiraki olan ve dünyanın en büyük altıncı karbon siyahı üreticisi konumundaki Continental Carboun'un hâkim şirketi Tayvanlı International CSRC Investment Holdings Co. Ltd. (CSRC) iş birliğiyle İskenderun'da karbon siyahı üretim tesisi kurma konusunda yatırım kararı alındı. Türkiye'de araç lastiği başta olmak üzere birçok alanda kullanılan karbon siyahının, 300 milyon ABD Doları pazar büyüklüğü ile Orta Doğu ve Afrika bölgesinin en

büyüğü konumunda olan Türkiye'nin, OYAK ve TCC'nin karbon siyahı alanındaki ortak yatırımı sayesinde dışa bağımlılıktan kurtulması hedefleniyor. İthalatı sıfırlayabilecek kapasitedeki bu projenin, cari açığı azaltması, ihracat potansiyeliyle de ülke ekonomisine ve dış ticarete katma değer sağlamasına ve önemli miktarda dövizin ülkede kalmasına vesile olması bekleniyor. Yatırımına devam edilen tesis, CSRC'nin uluslararası karbon siyahı iş kolundaki bilgi birikimi ve çeşitli sektörlerde liderlik eden OYAK'ın gücüyle birleşerek hem enerji geri kazanımı ve emisyonlar açısından en ileri çevre koruma sistemleriyle donatılacak.

Öte yandan dünyanın önde gelen elektrikli batarya üreticisi Molicell'in de sahibi olan TCC, 2021 yılında enerji depolama işkolunda dünya markası olan Engie EPS'nin hisselerini satın alarak Molicell'de sahip olduğu batarya konusundaki yetkinliğini enerji depolama alanında da uluslararası ölçekte arttırmak için önemli bir adım attı.

Ortaklığın iş birliği ile OYAK Çimento, düşük karbon ayak izine sahip kalsine kil teknolojisi ile dünya çimento sektörüne öncülük ediyor. Dünyanın ilk kalsine kil entegrasyonuna sahip çimento fabrikalarını kuran OYAK Çimento, dünyanın en düşük karbonu ile yaptığı üretimle Türkiye'nin Net-Zero taahhüdü veren ilk çimento şirketi sıfatını taşıyor.

OYAK Genel Müdürü Süleyman Savaş Erdem, yenilenen iş birliğine yönelik şunları söyledi: "Yurt dışı piyasalarınca ülke ekonomimize duyulan güvenin bir göstergesi olarak, OYAK ve TCC arasında tesis edilen iş birliğinin, önümüzdeki dönemde ülke menfaatlerimize uygun olarak gerek çimento gerekse diğer iş kollarında yapılacak yatırımlara olumlu katkı sağlayacağını biliyoruz. 'Doğru alana doğru yatırım' stratejisi çerçevesinde yatırım portföyünü sürekli olarak gözden geçiren OYAK olarak ülkemizin geleceği ve ekonomisi için yatırımlarımıza hız kesmeden devam ediyoruz. OYAK Çimento'daki uluslararası ortağımız TCC ile ön mutabakata vardığımız anlaşma sonucunda ülkemize yaklaşık 740 milyon ABD doları tutarında nakit kaynak sağlanacaktır. Hem küresel anlamda hem de dünya ekonomisine entegre olmuş ülkemiz için önemli bir yer teşkil eden iklim değişikliği, yeşil ekonomi ve yenilenebilir enerji dünyada her sektörün gündemini belirlemektedir. Biz de gelecek nesillere duyduğumuz sorumlulukla çevreye duyarlı, karbon ayak izi düşük yatırımlarla Türkiye'nin en büyük yenilenebilir enerji oyuncusu olmayı planlıyoruz. Stratejik ortağımız TCC ile beraber dünyanın gündeminde olan elektrikli

batarya ve enerji depolama konusunda Türkiye'de yatırım fırsatlarını değerlendiriyoruz. Yine ortaklaşa yürüttüğümüz ve OYAK Grup şirketlerinden İsdemir'in atıkları kullanılarak işlenecek karbon siyahı üretim tesisimizin yıllık 220 bin tonluk karbon siyahı üretimine ilişkin yatırımımız son hız devam ediyor. Ortak hedeflerimiz doğrultusunda attığımız karlı ve kararlı adımlar çevreci yatırım ve finansal sürdürülebilirlik stratejilerimize doğrudan katkı sağlayacaktır."

TCC Yönetim Kurulu Başkanı Nelson Chang de yaptığı açıklamada beş yıl önce OYAK'la yaptıkları ortaklıkla beraber uluslararası alanda yatırımlarının ivme kazandığını belirtti. Chang sözlerine şöyle devam etti; "Türkiye gibi yüksek stratejik öneme ve potansiyele sahip bir ülkede, OYAK'ın gücü ve vizyonerliği sayesinde beraberce inovatif ve sağlam adımlar atmaya devam ediyoruz. Türkiye'ye olan güvenimizden dolayı bu ortaklıktaki payımızı arttırmaya karar verdik. Bunun yanı sıra karbon emisyonlarının azaltılması konusunda teknoloji ve sürdürülebilirlik yatırımlarımızla, TCC ve OYAK ortaklığının dünya çimento sektöründe karbon emisyonlarının azaltılması konusunda öncüdür."

TCC'nin yenilenebilir enerji alanında çeşitli sektörlerde yaptığı yatırımlarla entegre ve uluslararası yapılanmaya sahip olan ender şirketlerden biri olduğunu söyleyen Chang, OYAK'la beraber Türkiye'de karbon emisyon indirgeme teknolojileri, elektrikli batarya ve enerji depolama alanındaki yatırım fırsatlarını değerlendirdiklerini sözlerine ekledi.

OYAK ÇİMENTO'NUN TAAHHÜDÜ SBTİ TARAFINDAN TESCİLLENDİ



Alternatif hammadde ve yakıt kullanımının artırılması, klinker kullanım oranının azaltılması, termal enerji verimliliği, yenilenebilir enerji kullanımının artırılması ve yeni nesil teknolojilerin kullanılması, Oyak Çimento'nun "Net Zero" yaklaşımındaki temel stratejileri oluşturuyor.

Oyak Çimento'nun kısa vadeli hedefleri

Verilen bilgiye göre, Oyak Çimento, 2021 yılı Kapsam 1 ve 2 sera gazı salımlarını 2030 yılına kadar çimento ürün tonu başına %22,8 azaltmayı taahhüt ediyor. Söz konusu hedef kapsamında Oyak Çimento, aynı zaman dilimi içerisinde Kapsam 1 sera gazı salımlarını çimento ürün başına %20,5 ve Kapsam 2 sera gazı salımlarını çimento ürün başına %56,3 azaltacak. Oyak Çimento ayrıca, satın alınan çimento ve klinkerden kaynaklanan Kapsam 3 sera gazı salımlarını aynı zaman dilimi içerisinde satın alınan ton başına %22,9 düşürecek. Oyak Çimento son olarak, yakıt ve enerji ile ilgili faaliyetlerden kaynaklanan Kapsam 3 sera gazı salımlarını aynı zaman dilimi içerisinde satın alınan yakıtların tonu başına %51,6 azaltacak.

Oyak Çimento'nun 2050 hedefleri

Oyak Çimento, 2021 baz yılına göre 2050 yılına kadar Kapsam 1 ve 2 sera gazı salımlarını çimento ton başına %95,8 azaltmayı taahhüt ediyor. Oyak Çimento aynı zaman dilimi içerisinde Kapsam 3 sera gazı salımlarını da %90 düşürecek. Sürdürülebilirlik alanında önemli çalışmalar yürüten Oyak Çimento, enerji maliyetlerini düşürmek, atık besleme sistemlerini daha ileri seviyelere götürmek, atık ısıdan geri kazanım tesisleri yapmak ve daha çevreci üniteler kurmak için son beş yılda ciddi yatırımlar gerçekleştirirken, alternatif yakıt kullanım oranını da önemli ölçüde artırdı.

YASEMİN AÇIK VAKFI TOPLUMA DEĞER KATACAK



Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlamayı, toplumsal dayanışmayı geliştirip güçlendirmeyi, yardımlaşmayı artırmayı, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda araştırmalar yapmayı hedefleyen Yasemin Açık Vakfı kuruldu. Vakfın Mütevelli Heyeti Başkanı ise akademi, iş ve sivil

toplum dünyasının yakından tanıdığı bir isim olan Prof. Dr. Yasemin Açık oldu.

Sezai Açık, Selin Açık ve Cansu Açık'ın Mütevelli Heyeti'nde yer aldığı vakfın çalışma alanları; eğitim, sağlık, evre, ekonomi, sürdürülebilir kalkınma, sosyal ve kültürel alanlar olarak belirlendi. Türk dili, kültürü ve sanatı ile kültürel mirasa ilişkin araştırmalar ve etkinlikler yapmayı hedefleyen Yasemin Açık Vakfı, niversite ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içerisinde çalışmalar yürütmeyi de planlanıyor.

“Dayanışmayı gclendireceğiz”

Vakfın Mütevelli Heyeti Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık, vakıf bünyesinde Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlamayı, toplum içindeki dayanışmayı geliştirip gclendirmeyi, yardımlaşmayı artırmayı, ekonomik, sosyal, kültürel alanlarda araştırmalar yapmayı hedeflediklerini söyledi.

Vakfın kuruluş çalışmalarını Cumhuriyetin 100. yılında tamamlamaktan dolayı büyük bir mutluluk yaşadığını anlatan Açık, “Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına işik tutacak, değer katacak projeleri hayata geçirmek istiyoruz. Bu vakıf ile Cumhuriyetin ilk yüzyılının kazanımlarını taşıyarak, geleceğe umut olacak bir miras bırakmayı amaçlıyoruz. Vakfımızın yaratacağı pozitif etkilerin, gelecek nesillere de ilham olmasını diliyoruz” diye konuştu.

Akademik yaşamı ve halihazırda devam eden iş hayatı boyunca sivil toplum çalışmalarını aralıksız sürdürdüğünü belirten Açık, “Bu vakıf ile birlikte toplumumuza fayda sağlayacak çalışmalarımızı, ‘İnsan, Yaşam ve Gelecek’ odağında, bütüncül bir yaklaşımla ele alacağız. Bilimi ve eğitimi destekleyen projelerden kadınların hayatın her alanına eşit katılımlarına kadar çözüm üretilmesi, desteklenmesi gerektiğini düşündüğümüz tüm konularda çalışmalar yapacağız” dedi.

VOTORANTIM CIMENTOS TÜRKİYE BİR KEZ DAHA GREAT PLACE TO WORK ÖDÜLÜNE LAYIK GÖRÜLDÜ!

Votorantim Cimentos Türkiye Great Place to Work En İyi İşverenler dl kategorisinde ödül olarak bir kez daha başarı hikayesini taçlandırdı.

Bu prestijli ödülün şirketin temel değerleri olan saygı, şeffaflık , çeşitlilik ve kapsayıcılığa olan bağlılığın bir yansımaları olarak görülmesi gerektiği vurgulanırken Votorantim Cimentos Türkiye tarafından konuya dair şu şekilde bir açıklama yapıldı:

“Great Place to Work, dünya genelinde iş yeri kültürü konusunda bir otorite olarak 30 yılı aşkın süredir gerçekleştirdiği anketlerle çalışanların şirkete olan güvenini ve memnuniyetini ölçmektedir. Bu dl çalışanlarımızın katkıları ve bağlılığı sayesinde elde edilmiştir. Bu başarı, iş yerimizin değerlerini daha da ileri taşıma ve sürekli gelişim yolculuğumuza devam etme taahhüdümüzün bir yansımasıdır. alışanlarımıza ve iş ortamımıza olan güveni sürdürerek, gelecekte de aynı özveri ve kararlılıkla hareket etmeye devam edeceğiz.”

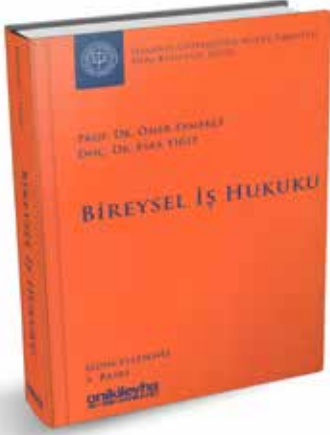


07

KİTAP TANITIM

BİREYSEL İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi
Doç. Dr. Esra Yiğit



İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer Ekmekçi ile Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekan Yardımcısı Doç. Dr. Esra Yiğit tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku" kitabının 5. basısı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, her zaman olduğu gibi yeni yargıtay kararlarına yer verilmiş olup giderek artan önemine binaen "iş ilişkisinde kişisel verilerin korunması" konusuna sadece işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında değil ayrı bir paragrafta da yer verilmiştir.

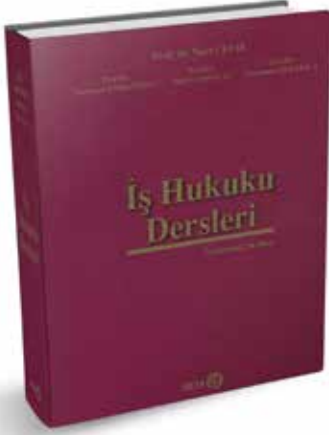
İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. Nuri Çelik

Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu

Prof. Dr. Talat Canbolat

Prof. Dr. Ercüment Özkaraca



Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuri Çelik, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyeleri Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, Prof. Dr. Talat Canbolat ve Prof. Dr. Ercüment Özkaraca tarafından hazırlanan "İş Hukuku Dersleri" kitabının yenilenmiş 36. basısı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, bireysel ve toplu iş hukuku alanında özellikle son dönemdeki mevzuat değişiklikleri ile bu değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan yeni uygulama sorunları değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda doktrin görüşleri ve güncel yargı kararlarına geniş bir şekilde yer verilmiştir.

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

BİREYSEL İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan



Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku öğretim üyesi Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku" isimli eserin gözden geçirilmiş ve güncellenmiş 13. basımı yayımlanmıştır.

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

Kitabın bu basısında bazı konular genişletilmiş ve gerekli konular ilave edilmiştir. Ayrıca her zaman olduğu gibi yeni tarihli yargı kararlarına ve öğretme görüşlerine yer verilmiştir.

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Sn. Nihat Özdemir'in
kıymetli kardeşi

Ayşegül Şarer

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 27 Aralık 2023 Çarşamba günü ikindi namazına müteakip
Kocatepe Camii'nde kılınan cenaze namazının ardından defnedilmiştir.

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

Limak Anka Çimento Fabrika Direktörü Serdar Çelik'in babası

İsmail Çelik

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 15 Ocak 2024 Pazartesi günü İstanbul Fatih Edirnekapı Mihrimahsultan
Camii'nde kılınan ikindi namazının ardından defnedilmiştir.

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



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Önceki Çalışma Genel Müdürlerinden,

İsmail Bayer

21 Aralık 2023 tarihinde vefat etmiştir.

Tedavi gördüğü hastanede 75 yaşında hayatını kaybeden Bayer, Çalışma Genel Müdürlüğü'nden emekli olduktan sonra çeşitli mecralarda yayımlanan yazılarıyla çalışma hayatındaki tecrübelerini okurlarıyla paylaşıyordu. İsmail Bayer, Çimento İşveren Dergimizde de "Kitaplar Arasından" başlıklı köşesinde tecrübelerini kitap tanıtımlarıyla harmanlayarak bizlerle paylaşmıştı.

İsmail Bayer'e Allah'tan rahmet,
kederli ailesine ve tüm sevenlerine baş sağlığı diliyoruz.

**Çimento İşveren Dergisi'nde Yayınlanacak Makaleler İçin
Hakem Yayın Danışma Kurulu
Board of Referees for the Articles to be Published in
Çimento İşveren Journal**

Prof. Dr. Levent Akın	<i>Ankara Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Gülsevil Alpagut	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Yusuf Alper	<i>Uludağ Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Tankut Centel	<i>Koç Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Toker Dereli	<i>Uludağ Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Ömer Ekmekçi	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Münir Ekonomi	<i>Emekli</i>
Prof. Dr. H. Burak Gemalmaz	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Doç. Dr. Ender Gülver	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Alpay Hekimler	<i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Cem Kılıç	<i>TOBB ETÜ</i>
Prof. Dr. Erdem Özdemir	<i>Marmara Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Nahit Töre	<i>Emekli</i>
Prof. Dr. A. Can Tuncay	<i>Bahçeşehir Üniversitesi</i>
Prof. Dr. M. Fatih Uşan	<i>Medipol Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Kübra DoğanYenisey	<i>Bilgi Üniversitesi</i>

Hakem değerlendirmesinden geçerek yayıma kabul edilen makalelerin yazarlarına, yayımlanan sayfa başına telif ücreti ödenecektir.

Makale yazarı sayısı birden fazla ise, toplam sayfa sayısı yazar sayısına bölünür ve telif ücreti ödemeleri eşit sayfa sayıları için makale yazarlarının unvanlarına göre ödenir.

*Authors of articles accepted for publication after peer review are paid per page.
If the number of article authors is more than one, the total number of pages is divided by
the number of authors and royalty payments are paid according to the titles of the
article authors for equal page numbers.*



Çimento İşveren Dergisi Makale Yayın Koşulları

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

2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecra ya 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 (genel@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.

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

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

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

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

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

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı olmalıdır. Makalelerin tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmasına özen gösterilmelidir. 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 gereklidir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımamalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık, İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 200-250 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 özgeçmişini, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.

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

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

Kaynakça

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

Metin içi referanslama

Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekiyorsa sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:

- Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
- Öztürk ve Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...
- Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli ve Girgin (2004)... gibi.

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

Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte "v.d." ifadesi kullanılır. Örneğin:

- Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

- Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçede 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 verilmemektedir.**

Article Publication Terms of Çimento İşveren Journal

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 (genel@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 the 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. Authors should be attentive to limit articles to 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the journal. Footnotes including additional information in 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 200-250 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 work. Location: Publisher.
- **Edited Book/** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). Title of book. Location: Publisher.
- **Chapter in a Book/** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), Title of book (pages of chapter). Location: Publisher.
- **Article in Journal/** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. Title of Periodical, volume number(issue number), pages.

In-text citations:

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

- Cullen (2002)...; Yergin (2002, p.182)...; Swan (2001, pp.182-186)...
- According to Adams and Carroll (2004)...; Austen (2007) claims...
- Adams and Carroll (2004)...; Adams, Carroll and Austen (2004)... etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arş. Gör. Dr. Sercan Dereli

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

Makale gönderim tarihi: 16.01.2024
Makale kabul tarihi: 22.01.2024

08

DÜZGÜN İŞ HEDEFİNDE TÜRKİYE'DE MEVCUT DURUM

Current Situation In Turkey In The Goal Of Decent Work

ÖZET

Neo-liberal küreselleşme süreci sonucunda işgücü piyasalarında kronik hale gelen sorun alanlarıyla mücadelede, bir sosyal politika aktörü olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1999 yılında "düzgün iş" yaklaşımını gündeme taşımıştır. Düzgün iş yaklaşımında istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog dört stratejik unsur olarak yer almakta ve "emeğin bir meta olmadığı" ilkesi temel alınarak insan onura yakışır koşulların çalışma hayatına kazandırılması amaçlanmaktadır. ILO öncülüğünde ilgili temel unsurlar aracılığıyla işgücü piyasalarında yer alan işlerin insanileştirilmesine odaklanılmaktadır. Bu çalışmada, düzgün iş yaklaşımının dört stratejik unsuru üzerinden Türkiye'deki mevcut durumun aktarılması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında derinlemesine bir literatür taraması gerçekleştirilmiş; literatürde yer alan ampirik araştırmalardan ve veri tabanlarından elde edilen istatistikler üzerinden ekonomik gelişme düzeyi yüksek ülkeler ile Türkiye arasında mukayese yapılmıştır. Çalışma sonucunda ise ilgili istatistikler ışığında Türkiye'de düzgün iş açığı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Düzgün İş, Üretken İstihdam, Sosyal Diyalog

ABSTRACT

In 1999, the International Labour Organization (ILO), as a social policy actor, brought the "decent work" approach to the agenda as a means of combating the problems that have become chronic in labour markets as a result of the neo-liberal globalization process. The decent work approach includes employment, fundamental rights at work, social security and social dialogue as four strategic elements and aims to bring decent conditions into working life based on the principle that "labor is not a commodity". Under the leadership of the ILO, the focus is on humanizing jobs in labor markets through the relevant core elements. This study aims to present the current situation in Turkey through the four strategic elements of the decent work approach. Within the scope of the study, an in-depth literature review was conducted and a comparison was made between Turkey and countries with high levels of economic development based on statistics obtained from empirical studies and databases in the literature. As a result of the study, it is determined that there is a shortage of decent jobs in Turkey in the light of the relevant statistics.

Keywords: Decent Work, Productive Employment, Social Dialogue

GİRİŞ

Neo-liberal küreselleşme süreci ile birlikte piyasa ekonomisinin yeniden canlanması, işgücü piyasalarında sorun alanlarının artmasına ve derinleşmesine neden olmuştur. Bu sorunların başında ise güvencesizlik, yoksulluk, düşük gelirler ve işsizlik gelmektedir. Sosyal politika aktörleri ilgili sorunlara yönelik çözüm arayışlarına girseler de küreselleşmenin tüm ülke ekonomilerini etkileyebilme potansiyeline sahip olması nedeniyle ulusal düzeyde politikalar, tek başına yeterli olamamıştır.

Bu noktada en önemli uluslararası sosyal politika aktörlerinden biri olan ILO tarafından, küresel eylem planı ihtiyacının karşılanması amacıyla 1999 yılında düzgün iş yaklaşımı gündeme getirilmiştir. Düzgün iş yaklaşımı, tarihsel kökenlerini 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi'nden almaktadır. Bildirge'nin temel ilkelerini esas alan yaklaşım, emeğin bir meta olmadığı kabulü ile çalışma hayatında yer alanların insan haklarını korumaya odaklanmaktadır. Bu nedenle yaklaşım, işin insanileştirilmesi ile insan onuruna yakışır koşullara sahip hale getirilmesine yönelik bir girişim olarak değerlendirilmektedir.

ILO tarafından gündeme getirilen ve öncülük edilen düzgün iş, ILO üyesi ülkelerde somut bir hedef olarak belirlenmiş durumdadır. Düzgün iş hedefinin hayata geçirilmesi için kapsamlı bir eylem planına ihtiyaç duyulduğundan yaklaşım çerçevesinde üretken istihdam, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog olmak üzere dört stratejik unsur belirlenmiştir. Düzgün iş hedefine yönelik eylem planları bu dört unsur üzerinden şekillenmektedir.

Düzgün iş yaklaşımında istihdamın niceliğinden çok niteliğine odaklanıldığından üretken istihdam kavramı ön plana çıkmaktadır. Üretken istihdam; işlerin özgürce seçildiği, iş arayan herkesin iş bulabildiği ve kararlara katılımın olduğu bir kapsam içerisinde tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, 1998 tarihli "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" ile belirlenen sekiz temel sözleşmeyi ifade etmektedir. Sosyal güvenlik unsurunda çalışanların belirli ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasına ve son olarak sosyal diyalog unsurunda ise uzlaşma ve işbirliğinin sağlanması amacıyla tüm sosyal grupların kararlara katılımını sağlayan mekanizmaların geliştirilmesine odaklanılmaktadır.

Ülkelerin düzgün iş hedefindeki mevcut durumlarının ölçülebilmesi amacıyla düzgün iş göstergelerinden yararlanılmaktadır. Ancak bu çalışmada, Türkiye'de ilgili göstergelere yönelik istatistiklerin sınırlı olmasından dolayı, düzgün iş yaklaşımının temel unsurları üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır. Bu bağlamda üretken istihdam unsurunda iş-

gücüne katılım, işsizlik, istihdam ve fazla sürelerle çalışma oranı; çalışma yaşamına ilişkin temel haklar unsurunda sekiz temel sözleşmesinin kabul durumları; sosyal güvenlik unsurunda uygulanan sigorta kolları, sosyal güvenlik kapsamına ilişkin istatistikler ile kayıtdışı istihdam oranı ve son olarak sosyal diyalog unsurunda sendikal yoğunluk ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı gibi istatistikler kullanılmıştır. Bu çalışmada sözü edilen istatistikler üzerinden Türkiye'nin düzgün iş hedefindeki mevcut durumunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında derinlemesine bir literatür taraması yapılmış ve ilgili istatistikler üzerinden Türkiye ile Avrupa Birliği, OECD ve G7 üyesi ülkeler karşılaştırılmıştır. Düzgün iş yaklaşımında, sosyal gelişmeden yoksun ekonomik gelişmenin sürdürülebilir olmadığı kabul edildiğinden, ekonomik gelişme düzeyi yüksek olan G7, OECD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelere düzgün iş hedefindeki mevcut durumlarının aktarılması amacıyla yer verilmiştir.

1. DÜZGÜN İŞ YAKLAŞIMI

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kabul ettiği sözleşmeler ve tavsiyeler aracılığıyla evrensel çalışma standartlarının belirlenmesi sürecinde başat rol üstlenen uluslararası sosyal politika aktördür (Van Daele, 2008: 485). Sosyal politika aktörü olarak ILO, Anayasası'nda evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde dayalı olarak gerçekleşeceğini kabul etmekte; 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi'nde vurgulanan "emeğin bir meta olmadığı" ilkesini esas alarak çalışma koşullarının insanileştirilmesi amacıyla faaliyette bulunmaktadır (Kott, 2019: 21-27). Bu kapsamda ILO tarafından sosyal barışın temini amacıyla 1919 yılından bu yana çalışma hayatına yönelik sözleşme ve tavsiye kararlar bağlatılmaktadır. Bugün itibarıyla ILO bünyesinde 185 üye ülke yer alırken ILO tarafından kabul edilen 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı bulunmaktadır. ILO üyesi ülkeler, normlar ilkesi gereğince kabul etmiş oldukları ILO sözleşmeleriyle uyumlu kanuni düzenlemeler yapma sorumluluğu altına girmekte ve böylelikle evrensel çalışma standartlarının oluşturulması amaçlanmaktadır.

Günümüz ekonomileri, 1980'li yıllardan itibaren küresel ölçekli neo-liberal ekonomi politikalarının etkisi altına girmiş ve işgücü piyasalarında tecrübe edilen esnekleşme eğilimi ile hız kazanan küreselleşme süreci, ekonomik ve toplumsal birçok sorunu beraberinde getirmiştir (Duman, 2011). Genel itibarıyla neo-liberalizmin çalışma hayatındaki çıktıları artan işsizlik, güvencesizlik ve yoksulluk olmuştur (İlhan, 2019). Ekonomi-politiğin ortaya çıkardığı ve derinleştirdiği bu türden sorunlar karşısında sosyal politika aktörleri, farklı stratejiler üzerinden çözüm arayışına başlamışlardır.

Neo-liberal dönemde, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren, sosyal politika aktörlerinin işlevsiz kaldığı yönünde ciddi bir gündem oluşturulmuştur. Bu gündem içerisinde bir sosyal politika aktörü olarak ILO da eleştirilere konu edilmiş ve çözüm arayışında ILO'nun üstlenmesi gereken sorumluluk alanları tartışılmaya başlanmıştır. İlgili tartışmalar, 1995 yılında düzenlenen Dünya Sosyal Gelişme Zirvesi'nde ILO'nun küreselleşme sürecinde üstlenmesi gereken rol ve işlevlerin tanımlanmasıyla sonuçlanmıştır. Tanımlanan rol ve işlevler gereğince ILO tarafından ilk olarak 1998 yılında "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" kabul edilmiş ve ardından 1999 yılında "decent work/düzgün iş" yaklaşımı eylem planı olarak belirlenmiştir (Çolak, 2019: 77). ILO, mevcut sorun alanları ile mücadelede icracı bir aktör olarak ön plana çıkartılmıştır.

Neo-liberal küreselleşme sürecinin yıkıcı etkilerinin yoğun bir gündem oluşturmasıyla, sosyal politika aktörü olarak işlev ve rolü sorgulanmaya başlayan ILO tarafından ekonomik ve toplumsal sorunlarla mücadelede yeni bir strateji geliştirilmiş ve bu strateji çerçevesinde ilk olarak 1998 yılında Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi kabul edilmiştir (Kapar, 2004: 183). Bildirgede; örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın, çocuk işçiliğinin ve istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel amaç olarak belirlenmiştir (Kellerson, 1998: 223). "Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi", ILO'nun "decent work/düzgün iş" hedefindeki ilk adımdır.

1999 yılına geldiğinde ise sorunlarla mücadelede çalışma hayatına yönelik temel hakları eksen alan "decent work/düzgün iş" yaklaşımı ILO tarafından kapsamlı bir şekilde gündeme taşınmış ve "decent work" kavramı ilk kez aynı tarihli ILO raporunda kullanılmıştır. Kavram, "insana yakışır iş", "uygun iş", "saygın iş", "insan onuruna yakışır iş", "insanca iş" ve "düzgün iş" başta olmak üzere Türkçe literatüre farklı çevirilerle aktarılmıştır (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012; Doğan, 2015; Işığışık, 2009; Kapar, 2007; Palaz, 2005). Bu çalışmada ise "decent work" kavramı, düzgün iş şeklinde kullanılmıştır.

Düzgün iş kavramı, ilk kez 1999 yılında kullanılmış olsa da, işin insanileştirilmesi anlamında 18. yüzyılda gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarından bu yana ideolojik perspektiften tartışılmaktadır. Bu nedenle, sanayileşme süreciyle birlikte işgücü piyasalarında giderek somutlaşan kötü çalışma koşulları düzgün iş fikrinin tarihsel arka planını oluşturmaktadır. Ancak düzgün işin kapsamlı bir eylem planı ile ele alınması neo-liberal politikaların hâkimiyet alanını genişlettiği 21. yüzyıla tekabül etmektedir. Bu kapsamda düzgün iş yaklaşımı ile uzun yıllardır süregelen

ve işgücü piyasalarında yer alanların çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve örgütlenme hakkı başta olmak üzere sosyal ve ekonomik haklara sahip hale getirilmesi amacıyla odaklanılmaktadır (Işığışık, 2009: 314-328). Çalışma hayatına ilişkin temel hak ve özgürlüklere erişimin giderek kısıtlandığı işgücü piyasalarında, düzgün iş stratejisi aracılığıyla işin insanileştirilmesi amacı gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

ILO tarafından düzgün iş; eşit fırsat, eşit muamele ve toplumsal katılım ilkelerine sahip istihdam fırsatlarının herkes tarafından ulaşılabilir hale getirilmesi amacını güden bir yaklaşım olarak tanımlanmakta ve 21. yüzyıl için belirlenen temel hedeflerden birini oluşturmaktadır (Somavia, 1999). En genel ifadeyle çalışma hayatına dair temel hak, ilke ve özgürlüklerin sağlanması ve güvence altına alınmasına yönelik bir girişim olarak nitelendirilen düzgün iş, işin insanileştirilmesi amacı taşımasından dolayı oldukça önemli bir gündem oluşturmaktadır.

İşin insanileştirilmesi ihtiyacı, çalışma olgusunun günümüz toplumlarında üstlendiği işlevden kaynaklanmaktadır. Çalışma olgusunun insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olması nedeniyle sürdürülebilir, toplumsallaşmaya katkı sağlayan ve anlamlı bir niteliğe sahip olması gerekmektedir (Blustein, Lysova ve Duffy, 2023). Dolayısıyla çalışma ya da istihdam alanının, yalnızca niceliksel değil niteliksel açıdan da desteklenmesi ve insani değerleri içermesi gerekmektedir. Modern toplumların çalışma merkezli yapıları (Weeks, 2014: 59), istihdam alanının korunması ve güvence altına alınması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Güngör, 1999). Çalışma, gelir elde etme dışında toplumsallaşma (Gorz, 2007: 28) ve kişisel gelişim süreçlerinde de işlevsellik gösterdiğinden (Arendt, 2011: 167) işgücü piyasalarında insan onuruna yakışır koşulların sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle düzgün iş yaklaşımı, işin insanileştirilmesi bağlamında son derece önemli bir girişimi temsil etmektedir.

Düzgün iş fikri üzerinden oluşturulan gündemde, insan haklarının ayrılmaz bir parçası olan ve 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde vurgulanan çalışma hakkına yoğun bir şekilde atıfta bulunmaktadır (Blustein, Olle, Connors-Kellgren ve Diamonti, 2016: 2). Bildirgenin 23. maddesindeki ilkeler üzerinden düzgün iş yaklaşımı temellendirilmektedir. Düzgün iş yaklaşımına kaynaklık eden ilgili ilkeler şu şekildedir;

- Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
- Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

- Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.

Bu ilkelerin kaynaklık ettiği düzgün iş hedefi ile kadın ve erkeklerin özgür, eşit, güvenli ve insan onuruna yaraşır koşullarda istihdam fırsatına erişimlerinin sağlanması hedeflenmektedir (ILO, 1999). Bu çerçeve içerisinde düzgün iş yaklaşımında, insan onuru kavramı eksen alınmaktadır. İnsan onuruna yaraşır koşullara ise piyasa ekonomisinin hâkim olduğu ekonomilerde büyük oranda temel hak ve özgürlüklere erişim ile ulaşılabilmektedir. Bu nedenle düzgün iş hedefi kapsamında öncelikle, çalışma hayatına dair temel haklara sahip istihdam fırsatlarının artırılması gerekmektedir (Işık, 2018: 119). Dolayısıyla yalnızca istihdam fırsatlarının sunulması değil, çalışma hayatına dair temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması da önem arz etmektedir.

Bu bağlamda düzgün iş yaklaşımı ile iş ve işgücü arasındaki ilişkide niceliksel değerler kadar insan onuruna cevap verebilecek düzeydeki niteliksel değerlerin de ön plana çıkartılmasına odaklanılmaktadır (Başbuğ, 2012: 115). Sosyal adalet ve refahın geliştirilebildiği bir ekonomik yapı ile barış ve istikrarın sağlanabildiği bir sosyal yapı inşası hedeflenmektedir (Şen, 2009: 411). Bunun için ise temelde emeğin bir meta olmadığı ilkesinin benimsenmesi gerekmektedir (Nurdoğan, 2018: 82-83). Dolayısıyla emeğin işgücü piyasalarında bir meta gibi işlem görmesine neden olan mekanizmaların ortadan kaldırılması ve temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması düzgün iş hedefine ulaşılmasında son derece önemlidir.

Emeğin meta olmadığına yönelik ilke gereğince, emeğin fiyatının piyasalarca belirlenmesine engel olacak ve insan onuruna yaraşır koşulları temin edilebilecek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple, işgücü piyasalarına müdahalede bulunması gerekmektedir. Müdahale gerekliliği çalışma hakkının yaşama hakkı ile olan yakın ilişkisinden kaynaklanmakta ve müdahalede bulunma görevi sosyal devlet ilkesi gereğince devlete yüklenmektedir. Netice itibarıyla düzgün iş hedefinin gerçekleştirilebilmesinde, devletin kurumsal ve yasal mekanizmalar aracılığıyla işgücü piyasalarına aktif müdahalesi öngörülmektedir.

İşgücü piyasalarında çalışma hakkına bağlı diğer hakların temin edilmesi ve güvence altına alınması yaratılan işlerin kalitesine doğrudan etki etmektedir. Bu bağlamda ILO, düzgün iş yaklaşımı ile yalnızca istihdam fırsatlarının yaratılmasını değil, yaratılan işlerin kabul edilebilir bir nitelikte

olmasını amaçlamakta; istihdama niceliksel olduğu kadar niteliksel bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır (ILO, 1999). ILO tarafından çerçevesi çizilen düzgün iş yaklaşımı kapsamında, yalnızca istihdam olanağının temin edildiği değil insan onurunun ve çalışma koşullarının güvence altına alındığı bir işgücü piyasası inşası amaçlanmaktadır.

Ancak işgücü piyasalarında yer alan mevcut işlerin sözü edilen nitelikler bakımından yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle ilgili eksikliklerinin giderilmesi, saygın-güvenli işlerin yaratılması ve örgütlenme özgürlüğüne erişimin olduğu, ayrımcılığın engellendiği, tehlikeli ve kötü koşullarda çalışma ile çocuk işçiliğinin engellendiği ve sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirildiği bir işgücü piyasası inşası sürecinde düzgün iş yaklaşımı önemini arttırmaktadır. Düzgün iş stratejisi ile çalışma hayatında arzu edilen sosyal ve ekonomik güvenlik ortamının temini ve işin insanileştirilmesi mümkün kılmaya çalışılmaktadır (Ghai, 2006: 4). Bu amaç doğrultusunda ILO'nun belirlediği dört stratejik unsuru içeren yasal düzenlemelere, politikalara ve eylem planlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu unsurlar şu şekildedir (ILO, 2008a: 4):

- Üretken istihdam fırsatları,
- İşgücü standartları ve çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar,
- Sosyal güvenlik,
- Sosyal diyalog.

Dört stratejik unsur birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlar niteliğe sahiptir. Unsurlardan herhangi birinin başarısızlığı, diğerlerinin başarısına olumsuz yönde etkide bulunmaktadır (ILO, 2008b: 11). Dolayısıyla tüm unsurların işgücü piyasalarında güvence altına alınmadığı durumlarda, düzgün iş hedefine tam anlamıyla ulaşılamamakta; tüm unsurların bir arada var olduğu durumlarda ise her bir unsur bir diğerini güçlendirerek etkili bir strateji ortaya çıkmaktadır (Işığışık, 2009: 316). Sonuç olarak ilgili unsurlar birbirinin gelişiminde rol oynamakta; örneğin, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi sürecinde, çalışma hayatına yönelik temel haklardan olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı etkili olmakta ve istihdamın kalitesini arttırmaktadır (Rodgers, 2007: 25). Bahsi geçen dört stratejik unsur ile yapılandırılan işgücü piyasalarında yer alan işlerin, nicelik ve nitelik bakımından iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.

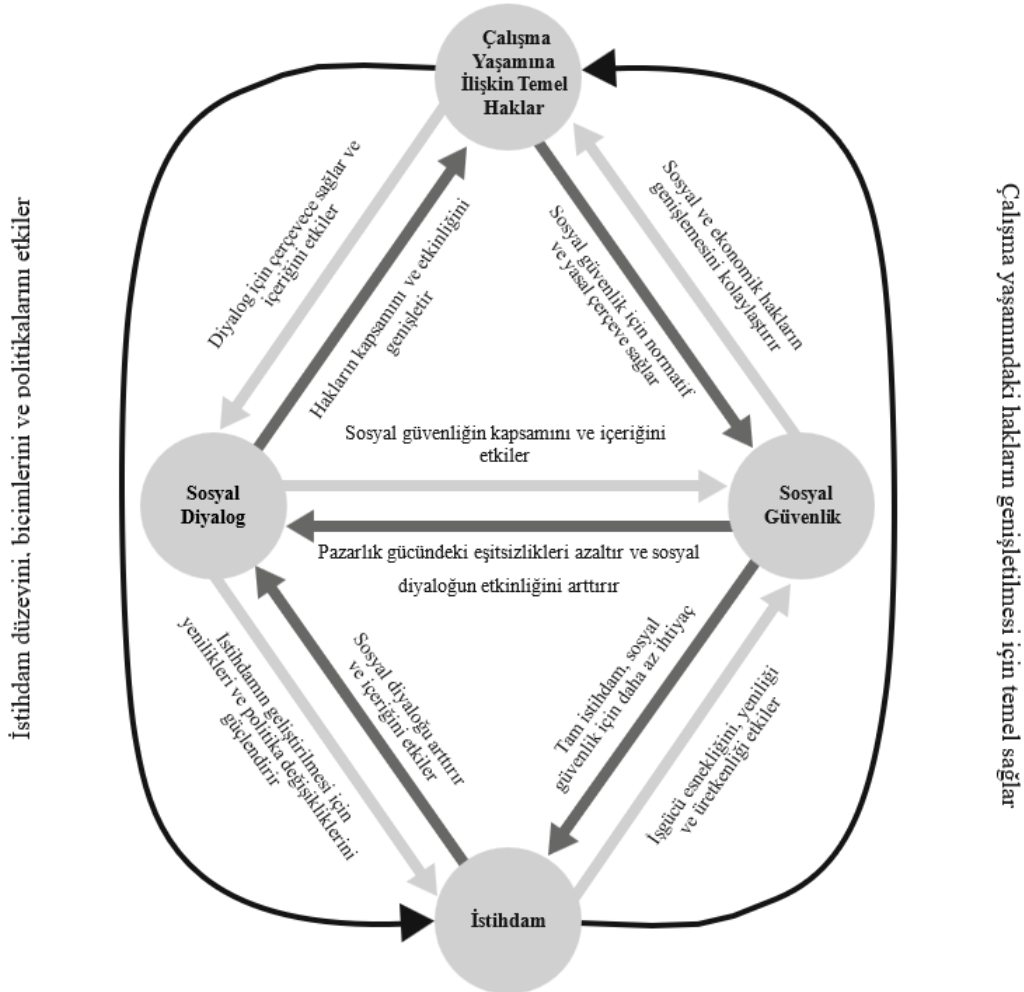
3. DÜZGÜN İŞİN TEMEL UNSURLARI

İşgücü piyasalarında artan güvencesizlik, eşitsizlik ve temel hakların uygulanmaması gibi sorunlarla mücadelede temel çözüm stratejilerinden birisi düzgün iş yaklaşımıdır. Düzgün iş, küreselleşme sürecini çalışanlar için daha adil ve kapsayıcı hale getirmeyi, yoksulluğu azaltmayı ve sürdürü-

lebilir kalkınmayı amaçlamaktadır (ILO, 2007). Yaklaşım, Philadelphia Bildirgesi'nde yer alan tam istihdam, işçi hakları ve sosyal koruma unsurlarının güncellenmiş bir versiyonu olarak kabul edilmektedir (MacNaughton ve Frey, 2015: 621). Çalışanlar için temel hakların gözetildiği üretken ve uygun ücretli işler yaratılarak tam istihdamın sağlanmasına ve işveren ile çalışanların istihdam politikalarına katılımı anlamında sosyal diyalog mekanizmalarının gelişimine odaklanılmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde ekonomi politikalarının, çalışmak isteyen herkesin düzgün iş bulma fırsatına sahip olabileceği şekilde tasarlanması gerekmektedir (Sengenberger, 2001: 40). Bu amaç doğrultusunda ILO, düzgün iş yaklaşımında "istihdam", "çalışma yaşamına ilişkin temel haklar", sosyal güvenlik" ve "sosyal diyalog" olmak üzere dört temel unsur belirlemiştir (ILO, 1999).

Düzgün işin dört unsuru birbirini sayısız yönden etkilemektedir. Düzgün iş yaklaşımının özü, farklı unsurlar arasındaki sinerjiyi en üst düzeye çıkarmak ve çatışan ilişkilerin ve kısıtlamaların üstesinden gelmek için politika ve kurumsal seçenekler temin etmektir. Örneğin, çalışma hayatına ilişkin temel haklar istihdamın tüm yönlerini etkilemekte; asgari ücret ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklar, istihdamın biçimini ve hacmini tayin etmekte; örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü hakkının ise sosyal güvenliğin yapısı ile düzeyi üzerinde sonuçları bulunmakta ve aynı zamanda sosyal diyalogun doğasını ve içeriğini belirlemektedir (Zu, 2013: 764). Bu türden örnekleri çoğaltmak mümkündür. Örneğin, sosyal diyalog mekanizmaları aracılığıyla çalışma yaşamındaki aktörler arasında çalışma koşullarına ilişkin müzakereler yapılarak temel hakların kapsam ve etkinliği geliştirilebilmekte; ya da tam istihdam hedefine ulaşılması ile sosyal güvenlik sisteminin etkili bir şekilde işlemlerine katkı sağlanabilmektedir. Sonuç itibarıyla her bir unsur bir diğerinin gelişim sürecinde rol oynamakta; toplumsal ve ekonomik hayatta gözlemlenen sorunların çözümünde işlevsellik kazanmaktadır. Aşağıdaki şekilde dört temel unsur arasındaki etkileşim gösterilmektedir.

Şekil 1. Düzgün İş Unsurları Arasındaki Etkileşim



Kaynak: Ghai, 2006: 23

a. Üretken İstihdam Olanaklarının Arttırılması

Belirli kriterlere sahip istihdam olanak ve koşullarının sunulmadığı işgücü piyasalarında refah kazanımı sağlanamayacağından bir sosyal politika aktörü olarak ILO'nun temel çalışma alanlarının başında istihdam gelmektedir. ILO, "istihdam" unsuru kapsamında yalnızca işlerin yaratılmasını değil yaratılacak olan işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını amaçlamaktadır. Bu bağlamda istihdam, niteliğinden ayrı değerlendirilmemektedir (ILO, 1999). İstihdamın niteliğine yapılan vurgu, üretken istihdam kavramını ön plana çıkarmaktadır.

Üretken istihdam, bir yandan ekonomik kalkınmaya diğer yandan ise toplumsal bütünleşmeye ve kişisel gelişime katkı sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Larion, 2013: 74). ILO tarafından kadın ve erkek işgücü için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru kavramları ile bütünleşen üretken istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi temel hedef olarak belirlenmiş durumdadır. ILO üretken istihdam anlayışı çerçevesinde işgücünün nitelik düzeyini arttırmayı, istihdam fırsatlarını geliştirmeyi ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi; işsizlik ile eksik istihdamın önlenmesini amaçlamakta ve hakların korunduğu, yeterli düzeyde gelir sağlayan ve sosyal korumaya sahip düzgün işlerin yaratılmasını teşvik etmektedir (ILO, 1999).

Neo-liberal küreselleşme süreciyle birlikte üretken istihdam olanakları giderek artmaktadır (Işığıçok, 2009: 307). Bu nedenle temel haklara sahip üretken istihdam fırsatlarının arttırılması büyük bir zorunluluk oluşturmaktadır (Rodgers, 2007: 25). Ancak serbest piyasa ekonomisi mantığının güç kazandığı ekonomilerde, rekabet üstünlüğü amacıyla işgücü piyasalarında yapılan düzenlemeler üretken istihdam olanaklarını baskılamaktadır. Küresel ticaretten daha faz pay almak isteyen ülkeler tarafından birer üretkenlik faktörü olan ve ekonomik gelişme sürecinin insani ve toplumsal açıdan sürdürülebilirliğini sağlayan düzgün işler geri plana atılmaktadır. Bu eğilim sonrasında ise işler niceliksel olarak artsa da eğreti istihdam koşullarına sahip olmaları nedeniyle niteliksel anlamda yetersiz kalmaktadır (Kapar, 2004: 190; Kapar, 2007: 3).

Ekonomik gelişmede rekabet edebilirlik düzeyinin belirleyici olduğu işgücü piyasalarında, maliyetleri arttırdığı düşünülen temel hak ve özgürlüklerin uygulanmasından kaçınılmaktadır. Böylelikle işgücü piyasalarında kuralızsızlaştırma ve esnekleştirme politikaları aracılığıyla üretken istihdam fırsatları baskılanmaktadır. Üretken istihdam eksikliği ise toplumsal gelişmenin ekonomik gelişme sürecinin gerisinde kalmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu nedenle düzgün iş yaklaşımı kapsamında güvencesiz çalışma koşullarına sahip

işlerin değil, temel hak ve özgürlükler ile sosyal koruma mekanizmalarına sahip ve insani koşullara uygun işlerin, üretken istihdam fırsatlarının arttırılması hedeflenmektedir.

İstihdam alanında ILO tarafından temel vurgu üretken istihdam fırsatlarının sağlanmasına yapılsa da üretken istihdam kavramının net ve genel bir tanımını yapmak mümkün değildir. Ülkelerin farklı ekonomik gelişmişlik düzeyleri ve toplumsal değerleri söz konusu olduğundan "üretken istihdam" kavramı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Ghai, 2003: 119). Ancak yine de düzgün iş yaklaşımında işlerin niceliğinden ziyade niteliğine odaklanıldığından üretken istihdamın temel bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu kapsamda üretken istihdam kavramı çerçevesinde şu özellikler ön plana çıkmaktadır (Zu, 2013: 762):

- İş arayan herkese yeterli istihdam olanağının sağlandığı,
- İşin, çalışanın ve aile üyelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret düzeyine sahip olduğu,
- İşin özgürce seçildiği,
- Çalışanların aşırı uzun çalışma saatlerine karşı korunduğu,
- Çalışanların çalışma koşullarının belirlenme sürecine katılımının sağlandığı.

Üretken istihdam kavramının temel karakteristikleri, diğer düzgün iş unsurları ile paralellik göstermektedir. Örneğin karar mekanizmalarına katılım ve temel çalışma haklarına sahip olma gibi üretken istihdam özellikleri, sosyal diyalog ve sosyal güvenlik unsurları ile ilişkilidir. Bu ilişkisellik, düzgün iş unsurlarının birbiriyle sürekli etkileşim halinde bulunmasından ve birbirinin gelişiminden rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla üretken istihdamın çehresi, diğer unsurlar ile birlikte çizilmektedir. Bu nedenle dört stratejik unsurunun bir arada uygulanması düzgün iş politikalarının başarısını belirlemektedir. Herhangi bir unsurun eksik olduğu işgücü piyasalarında üretken istihdam fırsatlarının yaratılması güçleşmektedir.

Düzgün iş yaklaşımının istihdam unsuru, "üretken istihdam" kavramının temel özellikleri üzerinden analiz edilebilmektedir. Herkes için yeterli istihdam olanağının bulunup bulunmadığı ile işlerin özgürce seçilip seçilmediğini istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranı; temel ihtiyaçlara yetecek gelir düzeyine sahiplik durumunu yoksulluk ve açlık sınırı; çalışma koşullarının mevcut durumunu uzun saatlerle çalışma oranı ve çalışanların çalışma koşullarına katılımını sendika yoğunluğu ve toplu iş sözleşmesi kapsamı oranı üzerinden değerlendirmek mümkündür.

Tablo 1.'de G7 ülkelerine, Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülkelere ve Türkiye'ye ait istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 1. İstihdam, İşsizlik ve İşgücüne Katılım Oranı

İstihdam Oranı													
Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kanada	71.6	72.0	72.3	72.7	72.5	72.7	72.7	73.6	74.0	74.6	70.1	73.5	75.6
Fransa	64.4	64.3	64.4	64.4	64.5	64.7	65.0	65.5	66.2	66.4	66.1	67.3	68.1
Almanya	70.3	71.8	72.0	72.5	72.8	73.0	73.7	74.3	74.9	75.7	76.2	75.6	76.9
İtalya	56.3	56.4	56.1	55.0	55.3	56.0	57.0	57.9	58.5	59.0	57.5	58.3	60.1
Japonya	70.3	70.8	70.6	71.8	72.8	73.4	74.5	75.5	77.2	78.1	77.7	77.9	78.5
İngiltere	70.5	70.3	71.0	71.5	72.9	73.7	74.4	75.0	75.6	76.2	75.4	75.1	75.6
ABD	66.7	66.6	67.1	67.4	68.1	68.7	69.4	70.1	70.7	71.4	67.1	69.4	71.3
G7	67.2	67.4	67.7	68.0	68.7	69.2	69.9	70.7	71.4	72.1	69.6	71.1	72.5
AB	62.6	62.8	62.5	62.5	63.2	64.1	65.2	66.3	67.3	68.1	67.0	68.3	69.8
OECD	64.3	64.7	64.9	65.1	65.7	66.3	67.0	67.7	68.4	68.8	66.0	67.7	69.4
Türkiye	46.3	48.4	48.9	49.5	49.5	50.1	50.6	51.5	52.0	50.3	47.5	50.3	52.8
İşsizlik Oranı													
Kanada	8.18	7.63	7.40	7.15	7.03	6.94	7.03	6.42	5.84	5.69	9.69	7.54	5.30
Fransa	9.28	9.22	9.76	10.30	10.28	10.35	10.07	9.43	9.03	8.43	8.03	7.88	7.32
Almanya	6.58	5.52	5.08	4.95	4.71	4.37	3.91	3.57	3.21	2.98	3.63	3.58	3.07
İtalya	8.54	8.51	10.88	12.37	12.82	12.00	11.75	11.26	10.60	9.93	9.30	9.56	8.07
Japonya	5.05	4.58	4.35	4.03	3.59	3.38	3.12	2.81	2.44	2.35	2.77	2.82	2.60
İngiltere	7.88	8.13	7.97	7.60	6.17	5.35	4.90	4.42	4.10	3.83	4.58	4.53	3.73
ABD	9.62	8.95	8.07	7.38	6.17	5.29	4.87	4.35	3.90	3.67	8.09	5.37	3.65
G7	8.13	7.63	7.36	7.08	6.37	5.79	5.44	4.97	4.53	4.26	6.47	5.21	4.06
AB	10.1	10.1	11.1	11.6	11.0	10.2	9.3	8.3	7.4	6.8	7.2	7.0	6.2
OECD	8.5	8.1	8.1	8.0	7.5	6.9	6.5	5.9	5.5	5.4	7.2	6.2	5.0
Türkiye	11.15	9.14	8.43	9.05	9.88	10.33	10.91	10.93	10.89	13.74	13.14	12.03	10.48
İşgücüne Katılım Oranı													
Kanada	78.00	78.00	78.17	78.40	78.07	78.25	78.26	78.66	78.70	79.18	77.68	79.44	79.83
Fransa	69.98	69.85	70.46	70.89	71.01	71.26	71.42	71.52	71.94	71.65	71.03	73.03	73.57
Almanya	76.64	77.32	77.22	77.62	77.74	77.63	77.94	78.24	78.65	79.24	78.55	78.50	79.45
İtalya	62.01	62.05	63.50	63.35	63.94	64.04	64.94	65.43	65.64	65.72	64.09	64.48	65.53
Japonya	74.03	73.80	73.93	74.86	75.50	75.95	76.86	77.54	78.85	79.55	79.62	80.03	80.60
İngiltere	75.99	76.04	76.63	77.10	77.18	77.63	77.71	78.21	78.32	78.77	78.83	78.27	78.32
ABD	73.91	73.29	73.11	72.81	72.70	72.61	72.95	73.34	73.63	74.11	72.98	73.37	74.01
G7	73.30	73.06	73.23	73.38	73.50	73.59	74.02	74.45	74.88	75.31	74.51	74.99	75.61
AB	70.47	70.56	71.12	71.52	71.89	72.15	72.53	72.99	73.36	73.68	73.04	73.75	74.65
OECD	71.78	71.88	72.38	72.69	73.01	73.40	73.73	74.17	74.60	74.89	74.05	74.83	75.85
Türkiye	52.68	53.82	53.98	54.98	55.11	56.09	56.98	57.99	58.53	58.49	54.89	57.22	59.17

Kaynak: OECD, 2024; <https://data.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 04.01.2024)

2010-2022 yılları arasındaki istatistikler incelendiğinde, istihdam ve işgücüne katılım oranlarında Türkiye'nin G7, Avrupa Birliği ve OECD üyesi ülkelerin çok gerisinde kaldığı; işsizlik oranlarında ise özellikle son yıllarda bu ülke ortalamalarının çok üzerinde seyrettiği görülmektedir. Söz konusu istatistikler yaratılan işlerin niteliğine dair fikir vermese de niceliksel

anlamda dahi yeterli istihdam fırsatının sunulamadığını göstermesi açısından önemlidir. İşsizliğin yüksek ve işgücüne katılım ile istihdam oranının düşük seviyelerde gerçekleşmesi, çalışma hakkına erişimde sorunlar yaşandığına işaret etmektedir. Dolayısıyla Türkiye açısından bu istatistiklerden hareketle iş arayan herkese yeterli istihdam olanağının sağlanamadığını, işin özgürce seçilemediğini ve sonuç itibarıyla üretken istihdam fırsatlarının yeterli düzeyde olmadığını söylemek mümkündür.

Günümüzde istihdam alanındaki mevcut sorun alanları, küresel ölçektir. ILO tarafından yayımlanan "World Employment and Social Outlook Trends 2023/Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Eğilimleri" adlı rapora göre dünya genelinde işsiz sayısı 205 milyon ve işsizlik oranı yüzde 5,8'tir. Yapılan genel değerlendirme sonucunda, zorlu işgücü piyasası koşullarının sosyal adaleti ve dolayısıyla sosyal adaletin temeli olan düzgün iş hedefini baskıladığı görülmektedir. Aynı raporda, 2022 yılında 214 milyon işçinin aşırı yoksulluk içerisinde yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu sayı, toplam istihdam edilenlerin yaklaşık olarak yüzde 6,4'üne karşılık gelmektedir (ILO, 2023: 12). İstihdam ediliyor olmalarına rağmen yoksulluk sorunu ile mücadele eden kişiler, çalışan yoksullar olarak adlandırılmaktadır.

Yoksulluk konusunda benzer durum Türkiye açısından da geçerlidir. 2023 Aralık ayında yapılan bir araştırmaya göre Ankara'da dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi adına gıda harcaması için aylık 14.431 TL; gıda harcaması da dâhil olmak üzere giyim, konut, ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için ise aylık 47.000 TL gerekmektedir (TÜRK-İŞ, 2023). Yapılan bir başka araştırmada ise 2020 yılı itibarıyla Türkiye'de asgari ücret ile çalışanların oranının yüzde 50'lerde olduğu saptanmıştır (DİSK-AR: 2022a). Çalışanın ve diğer aile üyelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek ücret düzeyine sahip işler, üretken istihdam kapsamında değerlendirildiğinden, yukarıdaki istatistikler ışığında Türkiye'de üretken istihdam fırsatlarının yeterince sağlanamadığını söylemek mümkündür. İstihdam edilen her iki kişiden yaklaşık olarak birinin asgari ücretli olarak çalıştığı işgücü piyasasında, asgari ücret düzeyi¹ mevcut açlık ve yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. Bu nedenle de ilgili ücret düzeyine sahip işlerin üretken istihdam kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

Üretken istihdama ilişkin bir diğer istatistik ise çalışanların uzun çalışma saatlerine karşı korunup korunmadığını gösteren uzun sürelerle çalışanların oranıdır. Haftalık 50 ve üzeri saat çalışanların oranını gösteren veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Haftalık 50 Saat ve Daha Uzun Sürelerle Çalışanların Oranı

Haftalık 50 Saat ve Daha Uzun Sürelerle Çalışanların Oranı													
Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kanada	8.1	8.1	8.1	8.1	7.7	7.6	7.4	7.3	7.3	6.9	6.6	6.3	6.4
Fransa	14.5	14.6	14.2	12.9	12.3	12.2	12.4	12.0	12.0	12.1	11.8	9.9	10.2
Almanya	9.7	9.8	9.9	9.4	8.9	8.5	8.2	7.6	7.1	6.8	6.1	6.4	5.9
İtalya	11.6	10.7	9.8	10.1	10.3	10.5	10.4	10.6	10.6	10.1	9.0	9.9	9.6
Japonya	24.4	24.3	24.0	22.9	22.6	22.4	21.6	22.4	20.7	20.0	16.5	16.6	16.8
İngiltere	13.9	14.1	14.3	14.6	14.9	14.8	14.9	14.4	14.0	13.8	12.3	11.9	11.7
ABD	10.9	11.2	11.5	11.3	11.7	11.5	11.4	11.2	11.3	11.2	10.5	10.4	..
G7	13.7	13.6	13.7	13.4	13.4	13.2	12.9	12.8	12.5	12.2	11.0	10.8	10.7
AB	10.7	10.5	10.3	10.1	9.8	9.5	9.3	8.9	8.6	8.3	7.5	7.6	7.4
OECD	17.8	17.7	17.6	17.1	17.0	16.7	16.3	16.0	15.4	14.9	13.6	13.6	13.5
Türkiye	46.8	46.5	44.4	42.3	40.8	38.9	36.1	34.7	31.9	30.2	27.8	30.3	28.8

Kaynak: OECD, 2024; <https://data.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 04.01.2024)

¹ Aralık 2023 döneminde uygulanan asgari ücret net tutarı 11.402,32 TL'dir.

Türkiye'de haftalık 50 ve üzeri saatlerle çalışanların sayısı gerek G7 ülkelerinin gerekse OECD ve AB üyesi ülkelerin çok üzerindedir. Çalışma saatlerinin uzun olması, çalışanların uzun çalışma saatlerine karşı korunmadığını gösterdiğinden ilgili istatistikler üretken istihdam kavramı ile çalışan bir diğer alanı oluşturmaktadır.

Üretken istihdamı gösteren bir diğer istatistik ise çalışanların, çalışma koşullarının belirlenmesi sürecine katılımını gösteren sendika yoğunluğu ve toplu iş sözleşmesi kapsamı oranıdır. Türkiye'de sendika yoğunluğu ve toplu iş sözleşmesi kapsamı oranı sırasıyla yüzde 14,76 ve yüzde 9,5 seviyesindedir (Resmi Gazete, 31.07.2023, S. 30996; DİSK-AR, 2022b). İlgili istatistikler, çalışanların kararlara katılımının düşük seviyede gerçekleştiğini gösterdiğinden üretken istihdam fırsatlarının sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. Sendika yoğunluğu ve toplu iş sözleşmesi kapsamı oranı istatistiklerine, sosyal diyalog unsuru altında ayrıntılı olarak yer verilecektir.

b. Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Hakların Uygulanması

Uzun yıllar boyunca küreselleşmenin beraberinde getirdiği sorunlara kayıtsız kaldığı gerekçesiyle eleştirilen ILO, kendini küreselleşme sürecinin ekonomik ve sosyal boyutlarının merkezine konumlandırmak amacıyla 1998 yılında "Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesini" kabul etmiş ve küresel düzeyde hız kazanan çözüm arayışlarına genel bir çerçeve çizmiştir (Hughes ve Haworth, 2011: 38). 1999 yılına gelindiğinde ise ILO tarafından çizilen çerçeve, düzgün iş hedefi adı altında kapsamlı bir eylem planına dönüştürülmüştür. Bu bağlamda 1998 tarihli Bildirgede yer alan ilke ve haklar, 1999 yılında gündeme getirilen düzgün iş yaklaşımının ikinci stratejik unsuru olarak belirlenmiştir.

Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinde, aşağıdaki ilke ve haklar kabul edilmiştir (ILO,1999):

- Zorla veya zorunlu çalışmanın her türlüünün ortadan kaldırılması,
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı,
- Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması,
- İstihdam ve meslek konularındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, ILO'nun küreselleşme sürecinin ekonomik ve sosyal maliyetlerine karşı verdiği kapsamlı bir yanıt olarak kabul edilmektedir. Bildirge doğrudan insan haklarına atıfta bulunmaktadır. ILO sözleşmeleri doğası itibarıyla üç katego-

ride değerlendirilmektedir: temel insan haklarını koruyan, sosyal politikanın temel araçlarını destekleyen ve temel çalışma standartlarını belirleyen sözleşmeler. 1998 tarihli Bildirge her ne kadar çalışma standartlarını belirlemeye yönelik olsa da odağına insan haklarını almaktadır. Öte yandan Bildirgede "iş/job" veya "istihdam/employment" kavramı yerine "çalışma/work" kavramı kullanımının tercih edilmesi, ILO'nun çalışma olgusuna bakış açısını genişlettiğini ve yalnızca ücretli çalışmayı kapsamına almadığını göstermesi açısından son derece önemlidir (Hughes, 2005: 417). Bu nedenle Bildirge, odağına işçi hakları yerine daha geniş bir kapsam içerisinde çalışma hayatında yer alanların "insan haklarını" almaktadır. ILO'nun benzer tutumunu, 1999 yılındaki "düzgün iş" yaklaşımında görmek mümkündür (Deranty ve MacMillan, 2012: 389).

Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde ILO'nun 8 sözleşmesi yer almaktadır. Bunlar, zorla ve zorunlu çalıştırmaya yönelik olan 29 ve 105; sendikal haklara yönelik olan 87 ve 98; çocuk işçiliğine yönelik olan 138 ve 182; istihdamda ayrımcılığa yönelik olan 100 ve 111 sayılı ILO sözleşmeleridir. Düzgün iş hedefine ulaşılabilmesi için işgücü piyasalarında 8 temel sözleşmenin eksiksiz olarak uygulanması gerekmektedir. Devlet, çalışanların hayat standartlarını geliştirmek ve çalışma hayatında güvencelelerini sağlamak amacıyla her türlü tedbiri almak zorundadır (Tüzünkan, 2015).

1930 tarihinde kabul edilen 29 sayılı "Zorla veya Zorunlu Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme", her ne şekilde altında olursa olsun zorla veya zorunlu çalışmanın kaldırılmasını öngörmektedir. Zorla veya zorunlu çalıştırma, yalnızca geçici müddetler için ve sadece kamu yararı ve istisnai önlem olarak bazı durumlarda söz konusu olabilmektedir. Bu durumlar; mecburi askerlik hizmeti, vatandaşların olağan kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir parçasını oluşturan, bir mahkemenin vermiş olduğu mahkûmiyet kararının sonucu olarak bireyin yapmaya mecbur edildiği, felaket gibi olağanüstü hallerde yapılması gereken ve son olarak da doğrudan doğruya toplum menfaatine yönelik olarak yapılan işler ve hizmetler ile sınırlandırılmıştır. 181 ülke tarafından kabul edilen 29 sayılı sözleşme 1998 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

1957 yılında kabul edilen 105 sayılı "Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi" ise, zorla veya zorunlu çalışmanın herhangi bir biçiminin, siyasi bir zorlama veya eğitim tedbiri olarak ya da siyasi ve ideolojik fikirlerin açıklanması sonucunda cezalandırma, işgücünü harekete geçirmek suretiyle işgücünden yararlanma, çalışma disiplini sağlama, greve katılmış olanları veya herhangi bir ayrımcılığa uğrayanları cezalandırma aracı olarak kullanılmamasını öngörmektedir. 178 ülke tarafından kabul edilen 105 sayılı sözleşme 1960 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

29 ve 105 sayılı sözleşmelere göre, insanlar siyasal bir zorlama aracı olarak veya ideolojik görüşleri nedeniyle zorla çalıştırılmayacakları gibi ekonomik gelişme gerekçesiyle de zorla çalıştırılmamaktadırlar (Işığıçok, 2005: 42). Zorla çalıştırmanın modern türlerini günümüzde; köle tipi çalışma, borcun karşılığı olarak çalışma, feodal toplumdaki serflere benzer şekilde çalışma ve mahkûm emeğinden yararlanma gibi türler oluşturmaktadır. Ayrıca eğitim, toplum ve devlet projesi için yapılan zorunlu çalışmalar da bu gruba dâhil edilmektedir (Ghai, 2003: 125). ILO, çalışma hakkının pozitif yönüne yöneldiği gibi negatif yönüne de eğilerek zorla veya zorunlu çalıştırmanın engellenmesini hedeflemektedir. Öte yandan 29 ve 105 sayılı sözleşmeler, üretken istihdam hedefi çerçevesinde, işlerin özgürce seçilebilmesini güvence altına almaktadır.

1948 tarihinde kabul edilen 87 sayılı "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme", çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmalarına ve bu kuruluşlara üye olmalarına yöneliktir. 158 ülke tarafından kabul edilen 87 sayılı sözleşme 1992 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

1949 tarihinde kabul edilen 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" gereğince ise bir işçinin çalıştırılması, bir sendikaya üye olmamasına ve sendika üyeliğinden çıkmasına tabi kılınmamakta; işçilerin gerek çalışma saatleri dışında gerekse işverenin izni ile çalışma saatleri içerisinde sendika faaliyetlerine katılmaları dolayısıyla işten çıkarılması veya baskı altında tutulması yasaklanmaktadır. Bunların yanı sıra, işverenlerin işçi sendikalarını kontrolleri altına alması ve sendikaların iç işlerine karışması sözleşmeye aykırılık oluşturmaktadır. 168 ülke tarafından kabul edilen 98 sayılı sözleşme 1951 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

87 ve 98 sayılı sözleşmeler, işçilere gerek sendika üyesi olmalarına gerekse sendikal faaliyetlere katılmalarına ve sendikaların toplu pazarlık mekanizmalarından yararlanmalarına yönelik hak ve özgürlükler tanımaktadır (Ghai, 2003: 133). İlgili sözleşmeler örgütlenme hakkını güvence altına aldığı gibi işçileri sendikal nedenlerle feshe karşı koruyarak sendikal hareketin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Dereli, 2019: 35). Sendikal hakların güvence altına alınması, sosyal diyalog mekanizmalarının gelişiminden üretken istihdam koşullarının sağlanmasına kadar birçok açıdan düzgün iş politikalarının etkililiğini arttırmaktadır. Çalışanların kararlara katılımını ve pazarlık gücünü arttırdığından, işin insanileştirilmesi anlamında da önemli bir rol oynamaktadır.

1973 tarihinde kabul edilen 138 sayılı "İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme", çocuk işçiliğini etkin bir şe-

kilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini öngörmektedir. Her üye ülkenin kendi ülkelerinde geçerli olacak asgari yaş sınırı belirlemeleri ve bu sınırın zorunlu öğrenimin bittiği yaşın ve her halükarda 15 yaşın altında olmaması gerekmektedir. Bunlara ek olarak doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaşın 18'in altında olmamasını öngörmektedir. 176 ülke tarafından kabul edilen 138 sayılı sözleşme 1998 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

1999 tarihinde kabul edilen 182 sayılı "Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi" ise, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemleri öngörmektedir. En kötü biçimdeki çocuk işçiliği; çocukların alım-satımını, borç karşılığı çalıştırılmalarını, askeri çatışmalarda kullanılmalarını, kölelik ve benzeri durumlara özgü olarak çalıştırılmalarını, pornografik gösterilerde kullanılmalarını, uyuşturucu maddelerin üretiminde ve ticaretinde kullanılmalarını ve doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla kendilerinin sağlık, güvenlik veya ahlaki açılarından zararlı işlerde çalıştırılmalarını kapsamaktadır. 187 ülke tarafından kabul edilen 182 sayılı sözleşme 2001 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

ILO, küresel bir sorun haline gelen çocuk işçiliği ile mücadelede üç temel strateji belirlemiştir. Bu bağlamda ILO, önleme stratejisinde tehlikeli işlerde istihdam edilme potansiyeli olan çocukların tespit edilerek bu işlerde yer almalarının engellenmesine; geri çekilme stratejisinde ilgili işlerde yer alan çocukların işten çıkarılıp becerilerini geliştirebilecekleri eğitim programlarına yerleştirilmelerine ve son olarak koruma stratejisinde ise ülkelerin kendi belirlediği istihdama kabuldeki asgari yaşı geçen ve hâlihazırda istihdam edilen çocukların işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının güvence altına alınmasına odaklanmaktadır (Avşar ve Öğütöğulları, 2012: 15). ILO'nun belirlediği bu üç stratejiye 138 ve 182 sayılı sözleşmeler yasal bir çerçeveye sağlamaktadır.

1951 tarihinde kabul edilen 100 sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği" hakkındaki sözleşme, eşit değerdeki işler için cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin kadın ve erkeklere tespit edilen ücretlerin verilmesine vurgu yapmaktadır. Milli mevzuatlara, mevzuatla kurulmuş herhangi bir ücret tespit düzenine veya toplu sözleşmeye göre belirlenmiş ücretin, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın ödenmesini öngörmektedir. 174 ülke tarafından kabul edilen 100 sayılı sözleşme 1966 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

1958 yılında kabul edilen 111 sayılı "Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi" ise; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal kökeni bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetmenin, ayrı veya üstün tutmanın kaldırılmasını öngörmektedir. Ancak, belirli bir iş için, o işin mahiyeti göz önünde tutularak yapılan ayrı tutma, ayrılık gözetme veya üstün tutma ayırım sayılmamaktadır. Sözleşmenin adında geçen "iş" ve "meslek" terimleri bu sözleşme bakımından mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsamaktadır. 175 ülke tarafından kabul edilen 111 sayılı sözleşme 1966 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

Çalışma hayatında ayrımcılık, işçinin eşit muamele görme hakkının ihlali anlamına gelmektedir (Ghai, 2003: 126). Kadınlar, ayrımcılığa maruz kalan kesimler arasında en başta gelmektedir. Çoğu ülke açısından kadınların çalışma hayatına katılımını gösteren işgücüne katılım oranları, erkeklerinkine oranla daha düşüktür. İstihdam fırsatı bulan kadınlar ise mesleki kariyerlerinde çeşitli sorunlar ve ayrımcılık türleriyle karşılaşmaktadır. Ayrımcılık genel itibarıyla kendini işe alım süreçlerinden hizmet içi eğitime, ücretlerden mesleki ayrımcılığa ve işten çıkarmalara kadar istihdama ilişkin birçok alanda göstermektedir (Palaz, 2005: 490). Cinsiyete dayalı ayrımcılık başta olmak üzere her türlü ayrımcılığın önlenmesi amacı üzerine kurulu olan 100 ve 111 sayılı sözleşmeler, düzgün iş hedefine ulaşılmasında son derece önemlidir. İlgili sözleşmeler, "herkes için üretken istihdam" amacı güden düzgün iş yaklaşımı çerçevesinde kadın ve erkek işgücünün çalışma hayatında eşit temsili güvence altına almaya odaklanmaktadır.

Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, düzgün iş yaklaşımı ile birlikte üretken istihdam için genel bir çerçeve çizmektedir. Düzgün işin tüm stratejik unsurlarını etkileyebilme potansiyeline sahip olan çalışma yaşamına ilişkin temel hakları güvence altına alan sekiz temel sözleşme Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Ancak ilgili sözleşmelerin piyasalarda ne ölçüde uygulanabildiği tartışmaya açık bir konudur. Örneğin Türkiye'de, Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayımladığı 2021 istatistiklerine göre, işgücüne katılım oranı kadınlarda %32,8, erkeklerde ise %70,3 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023). İlgili istatistikler kadın ve erkek işgücü için eşit istihdam fırsatlarının yaratılmadığını göstermektedir. Benzer şekilde yüzde 14,76'lık sendikal yoğunluk ve yüzde 9,5'lik toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı gibi istatistikler de örgütlenme hak ve özgürlüğüne erişimin kısıtlı kaldığına işaret etmektedir (Resmi Gazete, 31.07.2023, S. 30996; DISK-AR, 2022b).

c. Sosyal Güvenlik Kapsamının Genişletilmesi

Günümüz toplumlarının en temel sorun alanlarından birini güvencesizlik ortamı oluşturmakta ve geleceğin belirsizliklerine karşı güvence ihtiyacı giderek artmaktadır (Gökbayrak, 2022: 108). Güvencesizlik olgusunun yoğunlaştığı alanların başında ise çalışma hayatı gelmektedir (Canbay ve Demir, 2013). Neo-liberal küreselleşme süreciyle birlikte istihdam alanında güvencesizlik eğilimi daha belirgin hale gelmiş durumdadır. Bu nedenle düzgün iş yaklaşımı kapsamında sosyal güvenlik, stratejik bir unsur olarak kabul edilmektedir.

Sosyal güvenlik unsuru, en genel ifadeyle, toplumdaki zayıf kesimlerin diğer kesimlere karşı korunmasını hedeflemek ve bu kesimlere talep hakkı sunmaktadır (Başbuğ, 2012: 116). Dolayısıyla sosyal güvenliğin ilk işlevini ekonomik açıdan güçsüz bireylerin korunması; ikinci işlevini ise gelirin yeniden dağılımı oluşturmaktadır. Bu stratejik unsur çerçevesinde herhangi bir ayırım gözetilmeksizin toplumdaki herkese sosyal risklere karşı ekonomik güvence sağlanması amaçlanmaktadır. Yoksulluk riski altındakilere, insan onuruna yakışır hayat koşullarının teminine odaklanılmaktadır (Işığışok, 2009: 317-318).

Sosyal güvenlik sistemleri, savunmasız durumdakilerin hayatın beraberinde getirdiği risklerle birlikte yaşamasına yardımcı olacak mekanizmalar sağlamaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği alanında koruyucu sağlık hizmetleri ile sağlık, hastalık, analık, iş kazası, yaşlılık, engellilik, ölüm gibi durumlardaki riskleri azaltan müdahaleler sosyal güvenlik kapsamında değerlendirilmektedir (Cichon ve Hagemeyer, 2006: 30). İlgili risklere odaklanan sosyal güvenlik mekanizmaları yüksek oranda devlet tarafından işletilmektedir. Devlet, sosyal güvenlik sistemini yapılandırma ve yürütme görevini üstlenmektedir.

Sanayileşmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri genel itibarıyla 19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başlarında, işçilere işsizlik, hastalık, hamilelik, sakatlık ve ilerleyen yaşlardaki yoksulluk durumlarında yardım sağlamak amacı ile kurulmuştur (Ghai, 2003: 122). Sosyal güvenlik, herkesin tarafından paylaşın bir ihtiyaç olma özelliği taşımaktadır. İnsanın gerek özel gerekse çalışma hayatını etkileyen hastalık, engellilik, yaşlılık ve işsizlik gibi riskler karşısında güvence altına alınmasına hizmet etmektedir (Nizami ve Prasad, 2017: 245). Sosyal güvenlik, insanların zorunlu geçim ihtiyaçlarının karşılanmasında ve öngörülmedik harcamalara karşı korunmalarında işlev gösterdiğinden, düzgün işin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır.

Düzgün işin sosyal güvenlik unsuru, ILO'nun 1952 tarih ve 102 sayılı "Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi" ile ilintilidir. 102 sayılı sözleşmede, kişilerin sosyal risklere karşı koruma kapsamına alınabilmesi için sağlık, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalıkları, aile, analık, maluliyet ve ölüm yardımları olmak dokuz sosyal güvenlik koluna yönelik asgari standartlar belirlenmiştir (Dağlıoğlu ve Bektaş, 2022: 328). Sosyal güvenlikle ilgili dokuz riskin tanımlandığı sözleşmede, sözleşmeyi onaylayan ülkelere bu risklerden en az üç tanesine karşı koruma sağlama zorunluluğu getirilmiştir. 1968 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ile ise dokuz riskten en az altı tanesini kapsayan bir sosyal güvenlik sisteminin yapılandırılması zorunlu kılınmıştır (Yenihan, 2017: 189). Sosyal güvenlik alanına ilişkin en kapsamlı ve etkili düzenlemelerin başında gelen 102 sayılı sözleşme, Türkiye'de 1975 yılında yürürlüğe girmiştir (Baykara, 2022). Türkiye'de 102 sayılı sözleşmenin tanımladığı sekiz risk sosyal güvenlik sistemi içerisinde koruma kapsamına alırken aile yardımları bir sigorta kolu olarak tanımlanmamıştır. Aile sigorta kolu resmi olarak uygulanmasa da aile yardımı kapsamına dâhil edilebilecek asgari geçim indirimi gibi uygulamalar bulunmaktadır (Şentürk, 2016).

Sonuç olarak sosyal güvenlik çalışan bireylerin kendileri ve aileleri ile birlikte tüm toplum açısından oldukça önemli bir sistem olarak kabul edilmektedir. Bu sistem sosyal barış, bütünlük ve katılımın en önemli sağlayıcısı olarak değerlendirilmektedir. Sosyal dayanışma anlayışı ile yapılandırılan sosyal güvenlik sisteminde, yoksullukla mücadele ile sosyal adalet, eşitlik ve insan onurunun korunması ve geliştirilmesi amacı güdülmektedir (Kapar, 2004: 187-188). Bu nedenle, stratejik bir unsur olarak sosyal güvenlik diğer unsurlar ile karşılıklı etkileşim içerisinde bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik ile düzgün işin diğer unsurları arasında süreklilik arz eden bir etkileşim bulunmaktadır. Sosyal güvenliğin kapsamı ve sağlamış olduğu yardım düzeyi; işgücü arzı, yatırım düzeyi, işçilerin değişimlere ve yeniliklere tepkisi ve üretkenlik üzerindeki etkileri vasıtasıyla istihdamı etkilemektedir. Ayrıca, sosyal diyalog içerisindeki işçilerin pazarlık gücünü ve çalışmaya ilişkin haklarını koruyabilmeleri üzerinde de etkiye sahiptir (Ghai, 2006: 23). Dört temel unsurun her biri, diğer unsurların gerek gelişmesinde gerekse başarısızlığa uğramasında son derece etkilidir. Bu bağlamda sosyal güvenlik mekanizması istihdam, çalışmaya yönelik temel haklar ve sosyal diyalog üzerinde etkilere sahiptir.

Tablo 3. Sosyal Güvenlik Kapsamı



Kaynak: SGK, 2022; Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı

Yüksek istihdam ve düşük işsizlik oranları, sosyal güvenlik sisteminin daha etkili bir şekilde işlemlerini sağlamaktadır. Ancak iş arayan herkes için istihdam fırsatının yaratılamaması, bir başka ifadeyle sınırlı bir istihdam oranı ile yüksek işsizlik oranları, sosyal güvenlik sisteminin işleyişinde sorunlara neden olmaktadır. Türkiye'de, istihdam oranlarının yüzde 50 ve işsizlik oranlarının ise yüzde 10 bandında gerçekleşmesi aktif/pasif dengesini bozucu etkide bulunmakta ve bağımlı nüfusu arttırmaktadır. Tablo 3'teki istatistikler incelendiğinde Türkiye'de 2022 yılında sosyal güvenlik kapsamında toplamda 75.5 milyon kişinin bulunduğu; bunların 26.3 milyonunun aktif sigortalı, 13.9 milyonunun pasif sigortalı ve 34.8 milyonunun bağımlı statüsündeki sigortalı olduğu görülmektedir. İlgili istatistiklere bağlı olarak aktif/pasif oranı ise 2,01 seviyesindedir.

Tablo 4. Yıllara Göre Sosyal Güvenlik Kapsamı

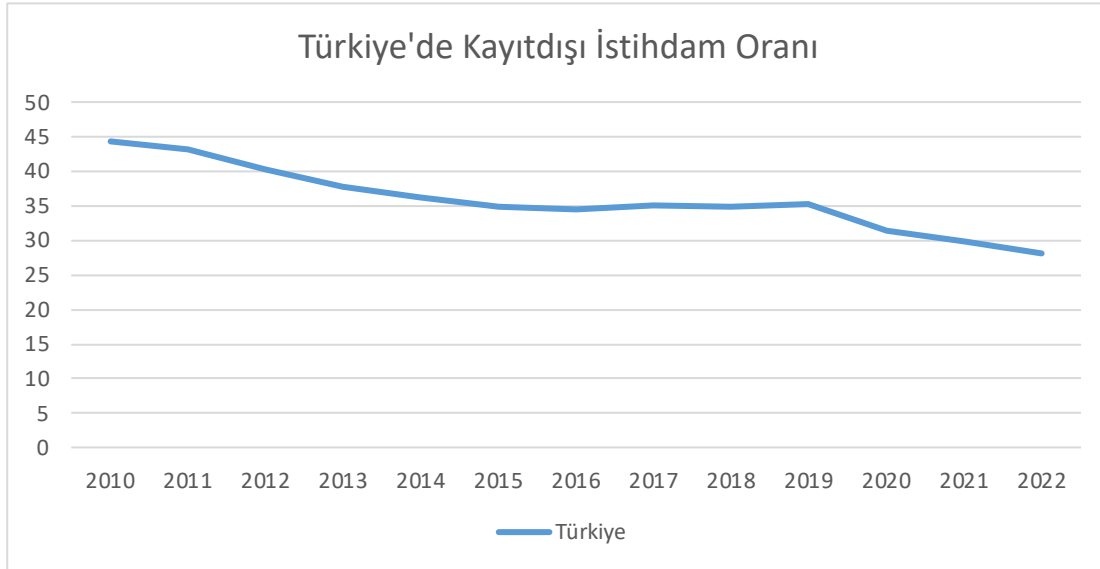
Yıl	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aktif sigortalı				22.000.964	23.344.547		26.344.234
Pasif (aylık/gelir alan) sigortalı				12.214.543	12.490.714		13.128.225
Bağımlı				35.305.977	35.556.141		34.813.357
Aktif/pasif oranı	1,89	1,95	1,86	1,80	1,87	1,93	2,01

Kaynak: SGK, 2022; Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı

Aktif/pasif oranının düşük seviyede gerçekleşmesi aktüeryal dengeyi bozmak suretiyle sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir (Kesgingöz, 2016). Aktif/pasif oranında ideal seviye 4 olarak kabul edilmektedir (Gümüş, 2004: 5). Tablo 4'e göre yıllar itibariyle aktif/pasif oranında artış olduğu gözlemlense de Türkiye'de halen 2,01'lik oran ile ideal seviyenin altında kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, üretken istihdam olanaklarının yeterince sağlanamamasına bağlı olarak düzgün iş yaklaşımının sosyal güvenlik unsurunda sorun alanlarının mevcut olduğunu söylemek mümkündür.

Genel olarak sosyal güvenlik sistemi içerisinde herhangi bir nedene bağlı olarak kısmen ya da tamamen çalışamaz durumda olan ve bu sebeple de gelir kaybına uğrayan muhtaç kesimlere, insanca yaşamaları için asgari koşulların sağlamayı, hastalık veya sakatlık nedeniyle çalışma gücünden yoksun olanlara iyileşmeleri için sağlık yardımları yapmayı, işsizlik sürecinde gelir yardımında bulunmayı kapsayan bir dizi politika uygulanmaktadır. Bu işlevlerin yerine getirilmesi noktasında ise sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve sosyal sigortalar gibi araçlara başvurulmaktadır (Işığışık, 2005: 28-29). Ancak son yıllarda işgücü piyasaların tecrübe edilen kuralısızlaşma ve esnekleşme eğilimleri sonucunda genişleyen kayıtdışı istihdam, düzgün işin sosyal güvenlik unsurunda sorunlara neden olmaktadır. Özünde temel çalışma haklarından kaçınma anlamı taşıyan kuralısızlaştırma uygulamaları, sosyal güvenlik haklarına erişimi baskılamaktadır (Şen, 2009: 419). Kuralısızlaşan ve esnekleşen işgücü piyasalarında kayıtdışı istihdama bağlı olarak sosyal güvenlik hakkına erişimin baskılanması bir bütün olarak düzgün iş hedefinin başarısını sınırlandırmaktadır.

Tablo 5. Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Oranı



Kaynak: ILO, 2024; <https://ilostat.ilo.org/> (Erişim tarihi: 05.01.2024)

Tablo 5'e göre Türkiye'de 2010 yılında yüzde 44.4 ve 2022 yılında yüzde 28.1 seviyesinde gerçekleşen kayıtdışı istihdam oranının, gerileme trendine girmiş olmasına rağmen toplam istihdam içerisindeki ağırlığını devam ettirdiği görülmektedir. 2022 yılında G7 ülkelerinden olan Fransa'da 4.5; Almanya'da 4.2 ve İtalya'da 10.1 seviyesinde olan kayıtdışı istihdam oranı Türkiye'de 28.1'lik bir oranla bu ülkelerin çok üzerinde seyretmektedir (ILO, 2024).

Türkiye'ye ilişkin istatistikler değerlendirildiğinde kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içerisindeki oranının son derece yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal güvenlik alanına ilişkin haklar yalnızca kayıtlı istihdam kapsamındakiyle sunulmaktadır. Bu nedenle, düzgün iş hedefinin sosyal güvenlik unsuru bağlamında Türkiye'de sorun alanları söz konusudur. Öte yandan kayıtdışı istihdamın yaklaşık olarak üçte bir seviyesinde gerçekleşmesi, üretken istihdam olanakların yeterli olmadığını göstermekte ve kayıtdışı istihdam edilenler, çalışma yaşamına ilişkin temel hak ve özgürlüklerden de yararlanamamaktadırlar.

Gelir dağılımında adaletsizlik, yoksulluk, işgücü maliyetlerindeki artış ve yüksek işsizlik oranları gibi nedenler kayıtdışı istihdamı işgücü piyasalarında kronik bir sorun alanı haline getirmektedir (Dam, Ertekin ve Kızılca, 2018: 313). Türkiye'de de özellikle 1990'lı yıllardan itibaren ciddi bir sorun alanı haline gelen kayıtdışı istihdam, izleyen yıllarda gerileme eğilimi içerisine girse de ciddi bir sorun olma özelliğini devam ettirmektedir (Mahiroğulları, 2017). Türkiye açısından kayıtdışı istihdam, ekonomik ve sosyal sorunların doğal bir sonucu olarak uzun yıllardır süregelen bir sorun niteliğindedir. İşgücü piyasasındaki aksaklıklar nedeniyle kayıtlı istihdam imkânı bulamayan işgücü, kayıtdışı istihdam aracılığıyla kısa bir süreliğine gelir sağlasa da uzun vadede ciddi tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır (Güloğlu, Korkmaz ve Kip, 2003: 91). Kayıtdışı istihdam, etkili bir devlet müdahalesinin olmadığı piyasalarda artma eğilimi göstermekte ve bu ülkelerde sosyal politikalar ile ekonomi politikaları eşgüdümlü olarak yürütülememektedir (Öçal ve Şenel, 2021: 1208-1209). Bu nedenle kayıtdışı istihdam oranının yüksek olduğu ülkelerde, düzgün iş hedefinden uzaklaşmaktadır. Türkiye'de de kayıtdışı istihdam oranı yüksek olduğundan, düzgün iş yaklaşımının sosyal güvenlik unsurunun başarı düzeyi sınırlı kalmaktadır.

d. Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Geliştirilmesi

Sosyal diyalog, sosyal taraf olarak kabul edilen işçi ve işveren örgütleri ile toplumda yer alan diğer çıkar gruplarının, temel ekonomi politikaları ile sosyal politikaların düzenlen-

me ve uygulanma süreçlerine katılımını ifade etmektedir (İşçi-İşveren-devlet arasındaki üçlü ilişkiyi esas alan uzlaşmaya dayalı bir anlayış olarak tanımlanan sosyal diyalog, düzgün iş yaklaşımının önemli bir unsurunu oluşturmaktadır (Yazıcı, 2014: 145). Neo-liberal küreselleşme sürecinin kronikleştirdiği sorun alanlarının çözümünde işlevsel bir mekanizma olarak kabul edilmektedir.

Sosyal diyalog, farklı sosyal ve ekonomik gruplar ile kamu kurumları arasında gerçekleştirilmekte ve demokratik toplumların önemli bir özelliğini oluşturmaktadır. Sosyal politika bağlamında işçi ve işverenler arasındaki farklı çıkarlardan kaynaklanan çatışmaların çözüme kavuşturulmasında; işçi ve işverenler arasında çalışma koşullarının, yönetim ile işçiler arasında işletme içerisindeki işleyişin ve son olarak sosyal ortaklar ile kamu kurumları arasında sosyo-ekonomik politikaların belirlenmesi sürecinde sosyal diyalog mekanizmaları birer araç olarak kullanılmaktadır. Bu haliyle sosyal diyalog ekonomik ve sosyal gelişmeye katkı sağlama potansiyeline sahip olmaktadır (Ghai, 2003: 132). En genel anlamıyla düzgün iş yaklaşımı çerçevesinde sosyal diyalog, çalışma hayatında yer alan tüm tarafların bir arada olduğu uzlaşmaya dayalı bir süreci ifade etmektedir.

Sosyal diyalog, mikro düzeyde işçi ve işveren sendikaları temsilcileri arasında çalışma koşullarının belirlenmesinde, makro düzeyde ise sosyal taraflar ile hükümet temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne yönelik politikaların düzenlenmesinde gerçekleşmektedir (Palaz, 2005: 493). Mikro düzeydeki sosyal diyalog mekanizmaları aracılığıyla işyeri düzeyinde işbirliğine dayalı düzenlemeler oluşturulması amaçlanmaktadır (Cam, 2012: 68). Bu kapsamda sosyal diyalog ücretlerin belirlenmesinde ve çalışanların kararlara katılımında etkili olmaktadır (Meardi, 2007). Makro düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarında ise daha geniş kapsamlı politikalara odaklanılmaktadır. Bu bağlamda makro düzeyde para politikası, döviz kuru politikası, kamu harcamaları, vergi rejimi, ücret artışları, fiyat politikası, sosyal refah sistemleri reformu, küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşviki dâhil olmak üzere geniş bir yelpaze içerisinde sosyal diyalog gerçekleşmektedir (Ishikawa, 2003: 16).

Günümüzde, sosyal gelişmeden yoksun bir ekonomik gelişmenin sürdürülebilir olmadığı sıklıkla gündeme getirilmektedir. Bu nedenle ekonomi politikalarına sosyal politikaların entegre edilmesi ve ekonomik gelişme ile sosyal gelişmenin aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir. İkisinin de aynı anda gerçekleşmesi için ise sosyal diyaloga ihtiyaç duyulmaktadır (Elson ve Çagatay, 2000). Katılımcı bir anlayış zemininde gerçekleştirilen sosyal diyalog, istihdamın niteliksel açıdan geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla

üretken istihdam hedefi ile sosyal diyalog arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Taraflar arası müzakerenin teşvik edildiği sosyal diyalog mekanizmaları, çalışanların istek ve taleplerinin dile getirilmesine olanak tanıdığından işin insanileştirilmesinde ve düzgün iş hedefine ulaşılmasında işlevsellik kazanmaktadır.

Sosyal diyalog mekanizmaları, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği ve derinleştirdiği sosyal ve ekonomik sorunlara yönelik bir tedbir olarak kullanılmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2008: 78). Ekonomik ve sosyal sorunlarla mücadelede tek taraflı olarak belirlenen politikaların çözüm üretemeyeceğini sıklıkla vurgulayan ILO, tüm tarafların katıldığı bir çözüm arayışına işaret etmektedir. Bu anlayış çerçevesinde işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin bir arada olduğu yapılar ile sorunların çözümünde işbirliğine gidilmesini teşvik etmektedir (Başbuğ, 2012: 117). Bu bağlamda sosyal diyalog; sosyal güvenlik, asgari ücret ve çalışma koşulları gibi çalışmaya ilişkin hakların pazarlığı aşamasında araçlaşmaktadır. Sosyal diyalogun hükümeti, girişimcileri, işçileri ve sivil toplum örgütlerini kapsayan üç taraflı yapısı, sosyal ve ekonomik politikalar üzerindeki etkileri vasıtasıyla düzgün işin tüm unsurlarını etkilemektedir (Ghai, 2006: 22). Diğer stratejik düzgün iş unsurlarının başarısında sosyal diyaloga oldukça önemli bir rol düşmektedir. Sosyal gruplar gerek sosyal güvenliğe gerekse istihdam ile çalışma yaşamına yönelik temel haklara konu olan müzakerelerde, sosyal diyalog şemsiyesi altında bir araya gelerek uzlaşmaya dayalı fikir alışverişinde bulunabilmektedir. Böylelikle düzenlemelerin tek merkezli bir şekilde belirlenmesinden uzak, üçlü yapıya ulaşılabilir.

Türkiye’de makro düzeyde oluşturulmuş farklı sosyal diyalog mekanizmaları bulunmaktadır. Genişletilmiş üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının başında “Çalışma Meclisi”, “Ekonomik ve Sosyal Konsey”, “Asgari Ücret Tespit Komisyonu” ve “Üçlü Danışma Kurulu” gelmektedir. Çalışma Meclisi, Türk çalışma mevzuatının gelişmesine katkı sağlaması öngörülen bir sosyal diyalog mekanizması olarak 1946 yılında kurulmuştur. 2003 yılında yapılan değişiklikle Çalışma Meclisi’nin her yıl en az bir defa toplanması öngörülmüş ancak ilgili tarihten bu yana sadece dört kez toplanmıştır (Yıldız, 2022; Görmüş, 2012). Bu nedenle, Çalışma Meclisi öngörüldüğü gibi etkili bir sosyal diyalog mekanizması olarak kullanılamamıştır.

Bir diğer sosyal diyalog mekanizması ise hükümet ile çeşitli sosyal grupların ekonomik ve sosyal sorunları müzakere ettiği bir danışma organı olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’dir. Konsey, 1993 yılında kabul edilen 144 sayılı ve “Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları)” adlı ILO sözleşmesinin bir gereği olarak Türkiye’nin gündemine

taşınmıştır (Koç, 1999). Bu gündem sonucunda 1995 tarihli Başbakanlık Genelgesi ile ekonominin istikrarlı ve dengeli işleyişinin sağlanması amacı doğrultusunda kurulmuş ve 2001 yılında yasal çerçeveye kavuşmuştur. Ancak bir sosyal diyalog mekanizması olarak işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasında çalışma hayatına ilişkin konularda işbirliği sağlanması amacıyla kurulan Konsey, 2001 yılından bu yana yalnızca 8 kere toplanması nedeniyle sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde işlevsellik kazanamamıştır (Kayhan, 2007: 73; Yıldız, 2022). İşsizliğin ardında birçok etken olmakla birlikte temel nedenin sınıf bilinci eksikliği olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de Konsey gibi sosyal diyalog mekanizmaları tabandan gelen bir girişim sonucu değil, yasal düzenlemelerle kurulmuş olduklarından dolayı sağlam temellere sahip değildir (Uçkan, 2005: 268). Bu nedenle, mevcut görünümü itibarıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey’in etkili bir sosyal diyalog mekanizması olmadığını ve kuruluşunun ardında büyük oranda 144 sayılı ILO sözleşmesine uyum amacının yer aldığını söylemek mümkündür.

Bir başka sosyal diyalog mekanizması Asgari Ücret Tespit Komisyonu’dur. Asgari ücret düzeyinin belirlenmesi sürecinde bütün kamu kurum ve kuruluşları ile üniversite ve işçi-işveren kuruluşlarının bir araya gelmesini öngören Komisyon, ilgili sosyal grupların öneri ve görüşlerinin alınması amacıyla kurulmuştur. Ancak Komisyon, diyalogun değil dayatmanın hâkim olduğu bir yapıya sahip olduğu iddiasıyla sıklıkla eleştirilmektedir (Bedir vd., 2018: 22). Komisyonun, gelir dağılımında adaletin sağlanması noktasında işsiz ve sembolik bir kurum olarak kaldığı belirtilmektedir (Aydın ve Şenyüz, 2023: 961). Komisyon çok sayıda eleştiriye konu edilse de düzenli aralıklarla toplanmaya devam ettiğinden bir sosyal diyalog mekanizması olarak işlev göstermektedir. Ancak Komisyon sonrasında alınan kararların niteliği, açlık ve yoksulluk sınırı gibi işgücü piyasası göstergeleri ile üretken istihdam açısından tartışmaya açık bir konudur.

Diğer bir mekanizma ise Üçlü Danışma Kurulu’dur. 1993 yılında kabul edilen 144 sayılı ILO sözleşmesinin öngördüğü alanlardaki yasal düzenleme eksikliğinin giderilmesi amacıyla 2003 yılında kurulmuştur. Yasa gereği her yıl en az 3 kez toplanması zorunlu olan Üçlü Danışma Kurulu’nun bazı yıllar hiç toplanmadığı ve sosyal diyalog sürecine katkı sağlayamadığı görülmektedir (Yıldız, 2022). Türkiye’de sosyal diyalog alanındaki temel sorun, makro düzeydeki mekanizmaların işler hale getirilememesinden kaynaklanmaktadır (Yıldız, 2015). İlgili mekanizmaların yetersiz ve işsiz oluşu ILO tarafından gündeme taşınmış; ILO Denetim Organları öncülüğünde yayımlanan raporda Türkiye, sosyal diyalog alanında yetersiz kaldığı gerekçesiyle eleştirilmiştir (ILO, 2018). Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Üçlü Danışma Kurulu gibi makro düzeydeki sosyal diyalog me-

kanizmalarının etkili bir şekilde kullanılamaması ve bu alanlardaki sorun alanlarının varlığı, Türkiye'nin düzgün iş hedefi önünde engel oluşturmaktadır.

Pazarlık gücü az olan çalışanların, bireysel olarak elde edemedikleri haklara toplu pazarlık aracılığıyla ulaşabilmelerini sağlayan sendikalar, en önemli sosyal diyalog mekanizmalarından biri olarak kabul edilmektedir (Naneci Arıcı, 2023: 562). Toplu pazarlık, mikro düzeyde gerçekleştirilen sosyal diyalog mekanizmasıdır. Sendikalar, sanayileşme sürecinin ilk yıllarından bu yana çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme amacıyla faaliyet bulunmakta ve toplu pazarlık aracılığıyla ilgili amaçlara yönelik toplu sözleşme imzalamaktadır (Yüksel, 2014: 115). Bu bağlamda sendikalar, düzgün iş yaklaşımının stratejik bir unsuru olan sosyal diyalogun en önemli taşıyıcılarından biridir. Ancak işgücü piyasalarında tecrübe edilen neo-liberal küreselleşme süreci ile hacmini arttıran esneklik uygulamaları gerek toplu pazarlığın gerekse sendikaların güç kaybetmesine neden olarak düzgün işin sosyal diyalog unsurunu zayıflatmaktadır (Şen, 2009: 419). Bu eğilim sonucunda ise çalışma koşullarının belirlenmesine ilişkin karar alma süreçlerinde çalışanların temsil gücü azalmaktadır (Işığışık, 2009: 327). Güç kaybeden sendikal hareket, sosyal gruplar arasındaki işbirliğine dayalı yapıların varlığını zorlaştırmakta ve sosyal diyalog sürecinin etkili bir şekilde işlemesine engel olmaktadır.

Türkiye'de sosyal diyalog mekanizması olarak sendikalar ile toplu pazarlık sürecinin mevcut yasal çerçevesi, uzun yıllar boyunca ILO normlarına aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilen 2822 sayılı kanunun yürürlükten kaldıran 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" ile çizilmektedir. İlgili eleştiriler nedeniyle 6356 sayılı kanunun genel gerekçesinde her ne kadar ILO normlarına uyum amacı belirtilmiş olsa da kanunda özellikle grev yasakları konusunda istenen değişiklikler yapılmamış durumdadır. ILO denetim organlarına göre yalnızca kamu görevlerinde ve temel hizmetlerde grevlerin kısıtlanabileceği belirtilse de kanunda temel hizmetler kapsamında olmayan hizmet kollarında da grev yasağı bulunmaktadır (Güney ve Aslanova, 2014: 269-270). ILO normlarının gerisinde kalan ve bu nedenle ILO tarafından da eleştirilen 6356 sayılı kanunun sosyal diyaloga katkı sağlama potansiyeli sınırlı kalmaktadır (Aydın ve Keskin, 2015: 37). Öte yandan mevcut kanun, 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması" ve 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı" sözleşmelerine işkolu barajı ve sendika üyeliği güvencesi gibi hususlarda aykırılık oluşturmaktadır (Ashtarlı, 2013; Dereli, 2013). Dolayısıyla 6356 sayılı kanunun, sendikal güvencelere yönelik koruma kapsamında yetersiz kaldığı görülmektedir (Cırcır Öztopçuoğlu, 2022). Sonuç itibarıyla Türkiye'de, sendikalara ilişkin yasal düzenlemelerde sorun alanları mevcuttur. Sorun alanlarının varlığı ise düzgün iş hedefinin gerçekleşme ihtimalini zayıflatmaktadır. Ülkelerin sosyal diyalog alanındaki mevcut durumu tespit edilirken kurumsal ve yasal düzenlemelerin yanı sıra sendikal yoğunluk ile toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı da dikkate alınmaktadır.

ILO tarafından 142 ülkeden toplanan verilere göre sendikaların dünya genelinde toplamda 251 milyondan fazla üyesi bulunmaktadır. Sendika üyesi olanların toplam çalışan sayısına oranını ifade eden sendikal yoğunluk oranında, ülkeler ve bölgeler arasında önemli farklılıklar söz konusudur. Örneğin Umman'da yüzde 1'in altında gerçekleşen sendikal yoğunluk İzlanda'da yüzde 91 düzeyindedir (ILO, 2022: 19). Aşağıdaki tabloda G7 ve OECD ülkeleri ile Türkiye'nin sendikal yoğunluk verileri verilmiştir.

Tablo 6. Sendikal Yoğunluk Oranı

Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kanada	27.2	26.9	27.2	27.1	26.4	26.5	26.3	26.3	25.9	26.1	27.2
Fransa	10.8	-	-	11.0	-	-	10.8	-	-	-	-
Almanya	18.9	18.4	18.3	18.0	17.7	17.6	17.0	16.7	16.6	16.3	-
İtalya	35.3	35.2	35.5	35.7	35.4	34.2	33.6	33.2	32.6	32.5	-
Japonya	18.4	19.0	18.0	17.8	17.6	17.5	17.4	17.2	17.0	16.8	-
İngiltere	26.6	26.0	26.1	25.6	25.0	24.7	23.6	23.3	23.4	23.5	-
ABD	11.4	11.3	10.8	10.8	10.7	10.6	10.3	10.3	10.1	9.9	10.3
OECD	^e 17.8	^e 17.7	^e 17.3	^e 17.1	^e 16.8	^e 16.5	^e 16.2	^e 16.0	^e 15.9	^e 15.8	-
Türkiye	7.3	7.1	6.3	6.3	6.9	8.0	8.2	8.6	9.2	9.9	-

Kaynak: OECD, 2024; <https://data.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 04.01.2024)

Tablo 6'da, OECD veri tabanındaki en güncel istatistikler yer almaktadır. Türkiye'de sendikal yoğunluk gerek G7 gerekse OECD ülkelerinin ortalamasının gerisindedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan son verileri göre Temmuz 2023 yılı itibariyle Türkiye'de sendikal yoğunluk 14.76 seviyesindedir (Resmi Gazete, 31.07.2023, S. 30996). İlgili veriler, sendikaların yetersiz bir temsili olduğunu göstermektedir. Ancak sendikal yoğunluk verisi, tek başına sendikaların sosyal diyalog alanındaki etkinliğini göstermemektedir. Örneğin Fransa ve İtalya gibi bazı ülkelerde, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı sendikal yoğunluk oranının çok üzerinde seyretmektedir. Bu nedenle toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı, sosyal diyalog mekanizması olarak sendikaların etkinliğini belirleyen bir diğer istatistik olarak kabul edilmektedir.

Toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı, toplu iş sözleşmesinden yararlananların tüm işçilere oranlanmasıyla bulunmaktadır. Toplu sözleşmelerin düzenleyici kapsamı olarak ifade edilen bu oran, ücret ve çalışma koşulları bir veya daha fazla toplu sözleşmeyle belirlenen çalışanların payını ifade etmektedir. Kapsamın yüzde 75 gibi bir oranla yüksek olması genellikle tarafların istihdam hüküm ve koşullarının tüm sosyal taraflarla birlikte düzenlediğinin; yüzde 25 gibi bir oranla düşük olması ise toplu sözleşmelerle düzenlemenin esas olarak bu tür sözleşmelerin kapsadığı işletmelerle sınırlı olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. 98 ülkenin verilerini kullanan ILO tarafından ilgili ülkelerde çalışanların ağırlıklı ortalama kapsam oranının yüzde 35,2 olduğu tahmin edilmektedir. Toplu sözleşmelerin düzenleyici kapsamı birçok Avrupa ülkesinde ve Uruguay'da yüksek, verinin mevcut olduğu ülkelerin yaklaşık yarısında ise düşüktür. Bölgeler arası farklarda yelpazenin bir ucunda yüzde 99'luk oranla İtalya yer alırken diğer ucunda ise yüzde 7'lik kapsama oranıyla Türkiye bulunmaktadır (ILO, 2022: 19-64). Aşağıdaki tabloda ulaşılabilir mevcut veriler ışığında ülkelerin toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı verilmiştir.

Tablo 7. Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı

Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kanada	31.4	31.0	31.3	31.1	30.4	30.6	30.3	30.4	30.1	30.2	31
Fransa	98.0	-	-	98.0	-	98.0	-	-	98.0	-	-
Almanya	59.8	58.9	58.3	57.6	57.8	56.8	56.0	55.0	54.0	-	-
İtalya ²	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-
Japonya	18.4	19.0	17.9	17.7	17.6	17.5	17.3	17.1	16.9	16.8	-
İngiltere	30.9	31.2	29.3	29.5	27.5	27.9	26.3	26.0	26.0	26.9	-
ABD	13.1	13.0	12.5	12.4	12.3	12.3	12.0	11.9	11.7	11.6	12.1
OECD	*34.8	*34.6	*33.5	*33.4	*33.1	*32.7	*32.4	*32.2	*32.1	*32.1	-
Türkiye	6.9	6.7	6.0	5.9	6.7	6.9	7.0	7.5	8.1	8.5	-

Kaynak: OECD, 2024; <https://data.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 04.01.2024)

OECD veri tabanındaki en güncel veriler incelendiğinde yıllar itibariyle Türkiye'deki toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranının gerek G7 gerekse OECD ülkelerinin ortalamasının oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. 2022 yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre 2021-2022 döneminde Türkiye'de toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin oranı yüzde 9.5'tir. Bu oran özel sektörde yüzde 5,5 seviyesindedir. Aynı araştırmaya göre 2021 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki sendika üyesi oranı ise yüzde 28.1'dir (DİSK-AR, 2022b). İlgili istatistikler bir sosyal diyalog mekanizması olarak toplu pazarlığın yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir.

Düzenli iş hedefine ulaşılabilmesi ve ekonomik ve sosyal politikalar arasında uyum ve bütünlüğün sağlanabilmesi ancak sosyal diyalog mekanizmaları aracılığıyla mümkün olabilmektedir (Atasayar, 2011). Bu nedenle Türkiye'de, üçlü danışma kurullarından sendikalara kadar uzanan geniş bir yelpazede, uzlaşma ortamını güçlendirecek olan işbirliğine dayalı sosyal diyalog mekanizmalarına işlevsellik kazandırılması gerekmektedir. Aksi durumda, piyasa ekonomisi mantığı ile işleyen işgücü piyasalarında düzgün iş yaklaşımının temel hedefi olan üretken istihdam olanakları son derece sınırlı kalacaktır.

² Avusturya, Belçika ve İtalya gibi ülkelerde merkezi işçi ve işveren örgütleri arasında ulusal düzeyde yapılan toplu pazarlık sonucunda oluşturulan ve genel koşulları içeren sözleşmeler, tüm işçileri kapsamına almaktadır. Bu nedenle İtalya'da toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı istatistiklere yüzde 100 olarak yansımıştır (Tokol, 2001: 75). Bu ülkelerde ulusal düzeydeki sözleşmeler geniş çerçeveyi tanımlamakta ancak firma/kuruluş düzeyinde pazarlık için geniş bir alan bırakmaktadır (OECD, 2019: 54-56).

SONUÇ

Düzgün iş, işgücü piyasalarında tecrübe edilen ekonomik ve sosyal sorunlarla mücadelede başvurulan bir yaklaşımdır. ILO'nun öncülük ettiği yaklaşımda; istihdam, çalışma yaşamına yönelik temel haklar, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog stratejik birer unsur olarak belirlenmiştir. Diğer ILO üyesi ülkeler gibi Türkiye'de de, mevcut sorun alanlarının çözüme kavuşturulmasında düzgün iş yaklaşımı somut bir hedef olarak benimsenmiştir.

Ülkelerin düzgün iş hedefindeki mevcut durumlarını tespit etmek amacıyla çeşitli göstergeler geliştirilmiştir³. Bu çalışmada ise Türkiye'nin düzgün iş hedefindeki mevcut durumu, ilgili göstergelere dair istatistiklerin bir kısmına erişilememesi nedeniyle yaklaşımın stratejik dört unsuru bağlamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda üretken istihdam, çalışma hayatına yönelik temel haklar, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog unsurlarına ilişkin gerek yasal düzenlemelere gerekse istatistiklere yer verilmiştir.

İstihdam unsuru ile herkes için istihdam fırsatının söz konusu olduğu, işlerin özgürce seçilebildiği, yeterli düzeyde ücrete sahip olan ve kararlara katılımın mümkün olduğu bir kapsam çizilmektedir. Üretken istihdama adlandırılan bu kapsam; öncelikle istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları üzerinden değerlendirmek mümkündür. Diğer ülkelere kıyasla Türkiye'de işsizlik oranlarının yüksek ve istihdam ile işgücüne katılım oranlarının düşük oluşu, herkes için yeterli istihdam olanağının sağlanamadığını göstermektedir. Öte yandan, istihdam olanaklarının kısıtlı oluşu, işlerin özgürce seçilemediğine de işaret etmektedir. Kişiler, işgücü piyasasında yer alan boş işlere gelir elde edilmek amacıyla zorunlu olarak girebilmektedirler. Üretken istihdama yönelik diğer bir karakteristik yeterli ücret düzeyidir. Türkiye'de yapılan son araştırma sonuçlarına göre istihdam edilenlerin yaklaşık olarak yarısı asgari ücretle çalışmaktadır. Ancak asgari ücret düzeyi açlık ve yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. Bu nedenle, istihdam edilen her iki kişiden birini asgari ücret ile çalıştığı düşünüldüğünde, mevcut ücretlerin yeterli düzeyde olmadığını söylemek mümkündür. Öte yandan Türkiye'de haftalık 50 ve üzeri saatlerde çalışanların oranının yüksek olması, çalışanların uzun saatlerle çalışmaya karşı da korunmadığını göstermektedir. Üretken istihdama yönelik son karakteristik ise kararlara katılıma yöneliktir ve Türkiye'de kararlara katılımı gösteren sendikal yoğunluk ile toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları son derece düşüktür. Tüm bu göstergeler bir arada değerlendirildiğinde, Türkiye'de düzgün iş yaklaşımının istihdam unsuru ekseninde üretken istihdam fırsatlarının yeterli olmadığını söylemek mümkündür.

Düzgün iş yaklaşımının bir diğer unsurunu çalışma yaşamına yönelik temel haklar oluşturmaktadır. Türkiye, farklı yıllarda çalışma hayatına yönelik temel hakları güvence altına alan sekiz temel sözleşmeyi kabul etmiştir. Ancak Türkiye'de ilgili sözleşmelerin öngördüğü alanlarda bazı sorun alanları mevcuttur. Örneğin kadınların işgücüne katılma oranları erkeklerin gerisinde kalmakta ya da sendikalara ve toplu pazarlık sürecine yönelik yasal düzenlemelerde ILO sözleşmelerine aykırılık bulunmaktadır. Türkiye'de çalışma hayatına yönelik temel hakların işgücü piyasasında güvence altına alınması ve bu haklara erişim önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik unsuru, düzgün iş yaklaşımı çerçevesinde, kişilerin ekonomik ve sosyal riskler karşısında korunmasına odaklanmaktadır. Türkiye'de ILO tarafından belirlenen dokuz sigorta kolunun sekizi sosyal güvenlik şemsiyesi altındadır. Yalnızca aile yardımları bir sigorta kolu olarak tanımlanmamış durumdadır. Sosyal güvenlik haklarından yalnızca kayıtlı istihdam içerisinde yer alan çalışanlar yararlanabilmektedir. Ancak Türkiye'de, kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı yaklaşık olarak üçte bir düzeyinde olduğundan, düzgün iş yaklaşımının sosyal güvenlik unsurunda sorun alanları söz konusudur. Kayıtdışı istihdam edilenlerin, sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı korumadan yararlanma şansı bulunmamaktadır.

Sosyal diyalog, düzgün iş yaklaşımının son stratejik unsurudur. Başta işçi, işveren ve hükümet temsilcileri olmak üzere sosyal tarafların bir arada bulunduğu sosyal diyalog mekanizmaları Türkiye'de mikro ve makro düzeyde yapılandırılmış durumdadır. Makro düzeyde yapılandırılan Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Üçlü Danışma Kurulu ve Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi sosyal diyalog mekanizmaları yasaların öngördüğü takvim içerisinde toplanamadığından sosyal diyalog sürecine katkıları son derece sınırlıdır. Mikro düzeyde sosyal diyalog süreci, sendikalar ve toplu pazarlık aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ancak Türkiye'de gerek sendikal yoğunluğun gerekse toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranının düşük seviyede olması nedeniyle ilgili sosyal diyalog mekanizmaları da yeterli işlev gösterememektedir.

Sonuç itibarıyla Türkiye'de ILO tarafından kapsam ve çerçevesi çizilen düzgün iş hedefinde çeşitli sorun alanları bulunmaktadır. Üretken istihdam olanaklarından çalışma yaşamına yönelik temel haklara ve sosyal güvenliklikten sosyal diyalog mekanizmalarına kadar uzanan bir kapsama yayılan bu sorun alanları Türkiye'nin düzgün iş hedefinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de düzgün iş açığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

³ Örneğin, Richard Anker ve arkadaşları (2003) tarafından 11 boyutlu; Bescond ve arkadaşları (2003) tarafından 7 boyutlu düzgün iş göstergeleri geliştirilmiştir.

KAYNAKÇA

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., ve Mehran, F. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142, 147.

Arendt, H. (2011). İnsanlık durumu. İstanbul: İletişim Yayınları.

Astarlı, M. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikal güvenceler konusunda getirdiği değişiklikler ve hukuki sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 141-184.

Atasayar, K. (2011). Dünya'da sosyal diyalog uygulamaları ve Türk çalışma hayatı. *Journal of Social Policy Conferences* 41-42, 91-104.

Avşar, Z., ve Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği mücadele stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 9-40.

Aydın, U., ve Keskin, Ö. (2015). 2821 sayılı Kanundan 6356 sayılı Kanuna: Türkiye'de sendikalar hukukunun dönüşümü. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-41.

Aydın, H., ve Şenyüz, F.Y. (2023). Kapitalizm üzerine bir değerlendirme: Asgari Ücret Tespit Komisyonu. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 928-967.

Başbuğ, A. (2012). İş ve maneviyat: Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme. Ankara: A Kitap.

Baykara, M. (2022). 102 sayılı ILO sözleşmesi ile sağlanan yardımların TÜRK sosyal güvenlik sistemine etkisi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(83), 1025-1031.

Bedir, E., Uyanık, Y., Demirci, S., ve Karaman, N. (2018). Türkiye'de sosyal diyalog mekanizmalarının değerlendirilmesi ve analizi. *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.

Bescond, D., Chataignier, A., ve Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142, 179.

Blustein, D. L., Lysova, E. I., ve Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314.

Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., ve Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.

Cam, E. (2012). İşyerinde sosyal diyalog ve katımlı yönetim üzerine bir inceleme 'Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu' uygulaması: Çatışmadan uzlaşmaya giden yolda kazanımlar. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 8(1), 59-80.

Canbay, T., ve Demir, M. (2013). Türkiye'de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 303-315.

Cırcır Öztıpçuoğlu, Ş. (2022). Sendika üyeliği güvencesi. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 3(1), 40-57.

Çetinkaya, E., & Yıldırım, S. (2012). 'İnsana yakışır iş' bağlamında Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 153-172.

Çolak, A. (2019). Sosyal politikanın uluslararası taraflardan Uluslararası Çalışma Örgütü ve küreselleşme. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences*, 5(1), 73-84.

Dağlıoğlu, S., ve Bektaş, U. E. (2022). 102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre Aile Yardımı Olarak sınıflandırılabilir Türkiye'deki mevcut yardımlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(2), 327-346.

Dam, M. M., Ertekin, Ş., ve Kızılca, N. (2018). Türkiye'de kayıt dışı istihdamın boyutu: Ekonometrik bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 293-318.

Deranty, J. P., ve MacMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work initiative: Suggestions for an extension of the notion of "decent work". *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386.

Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 41-64.

Dereli, T. (2019). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişmesine etkileri (uluslararası sendika özgürlüğü normları açısından eleştirel bir yaklaşım). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 21-58.

DiSK-AR, (2022a). Asgari ücret gerçeği 2023 raporu. Erişim Adresi: <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/12/DiSK-AR-2023-Asgari-Ucret-Rapor-FINAL-Rev-1.pdf>

DİSK-AR, (2022b). Araştırma bülteni. Erişim adresi: <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/04/Salgin-Doneminde-Isciler-Toplu-Is-Sozlesmesinden-Yok-sun-Arastirma-Bulteni-1.pdf>

Doğan, İ. (2014). Sosyal dışlanma ve insan onuruna yakışır iş: yoksunlukların algılanması. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 69, 135-158.

Duman, M. Z. (2011). Neo-liberal küreselleşmenin zafere. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 666-700.

Elson, D., ve Cagatay, N. (2000). The social content of macroeconomic policies. World Development, 28(7), 1347-1364.

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, 142(2), 113-145.

Ghai, D. (2006). Decent work: Universality and diversity. Geneva: International Labour Office.

Gorz, A. (2007). İktisadi aklın eleştirisi. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Gökbayrak, Ş. (2022). Zor zamanlarda sosyal güvenliği yeniden düşünmek sosyal güvenlik ve gelirin yeniden dağılımı. Çalışma Ve Toplum, 1(72), 107-142.

Görmüş, A. (2012). Toplu pazarlık düzeyleri. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2), 1-11.

Güloğlu, T., Korkmaz, A., ve Kip, M. (2003). Türkiye'de kayıtdışı istihdam gerçeğine bir bakış. Sosyal Siyaset Konferansları, 45, 51-95.

Gümüş, E. (2004). Sosyal güvenlik sisteminin geleceği ümit veriyor mu?. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(3), 1-16.

Güney, A., ve Aslanova, K. (2014). Türk Hukuku'nda grev yasakları ve ILO normları. Çalışma ve Toplum, 1(40), 257-272.

Güngör, Y. (1999). Enformel sektör, enformel istihdam, korunmasız işgücü ve korunmasızlığa yönelik önlemler. Kamu-İş, 5(1), 119-127.

Hughes, S., ve Haworth, N. (2011). Decent work and poverty reduction strategies. Relations industrielles, 66(1), 34-53.

Hughes, S. (2005). The international labour organisation. New Political Economy, 10(3), 413-425.

ILO, (1999), Decent Work, Report of the Director General to the 87th Session of the International Labour Conference. Geneva: International Labour Office.

Cichon, M., ve Hagemeyer, K. (2006). Social security for all: Investing in global social and economic development: A consultation. Issues in Social Protection Discussion Paper, 16. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2007). Strengthening the ILO's capacity to assist its Members' efforts to reach its objectives in the context of globalization. Geneva: International Labour Office.

ILO, (2008a), ILO, (2008a), Measurement of decent work, discussion paper for the tripartite meeting of experts on the measurement of the decent work. Geneva: International Labour Office.

ILO, (2008b), ILO Declaration on social justice for a fair globalization. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2018). Türkiye'nin sosyal diyalog alanındaki ILO sözleşmelerine uyumuna ilişkin ILO denetim organlarının yorum ve kararlarının analizi. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogün Geliştirilmesi Projesi, Ankara.

ILO. (2022). Social dialogue report 2022. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2023). World employment and social outlook trends 2023. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2024). <https://data.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 04.01.2024).

Ishikawa, J. (2003). Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book. Geneva: International Labour Office.

Işığışık, Ö. (1999). Sosyal diyalog- temel nitelikleri ve Türkiye'de sosyal diyaloga ilişkin genel bir değerlendirme. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 1(1), 17-22.

Işığışık Ö. (2005), XXI. yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 56, 307-331

- Işık, V. (2018). Refah devletinin dönüşüm süreci ve “düzgün iş” kapsamında sosyal güvenlik anlayışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 109-128.
- İlhan, S. (2019). Neo-liberalizm, esneklik ve güvencesizlik. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 361-368.
- Kapar, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 48, 185-204.
- Kapar, R. (2007). Uygun iş açığı: İnsana yaraşmayan işler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 29, 2-10.
- Kayhan, N. (2007). AB sürecinde Türkiye’de sosyal diyalog alanındaki gelişmeler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 61-79.
- Kellerson, H. (1998). The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future. *International Labour Review*, 137(2), 223-227.
- Kesgingöz, H. (2016). Türkiye’de yaşanan 2008 ekonomik krizinin yoksulluk ve emeklilik kararları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 126-158.
- Koç, Y. (1999). Türkiye’de ekonomik ve sosyal konsey. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Kott, S. (2019). ILO: Social justice in a global world? A history in tension. *International Development Policy*. C. Gironde, G. Carbonnier ve U. Panizza (Editörler). Geneva: The Graduate Institute.
- Larion, A. (2013). Major objective of decent work- ILO. *Ecoforum Journal*, 2(1), 74-77.
- MacNaughton, G., ve Frey, D. F. (2015). Decent work, human rights and the sustainable development goals. *Georgetown Journal of International Law.*, 47, 607-663.
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-565.
- Meardi, G. (2007). More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe. *Industrial relations journal*, 38(6), 503-523.
- Naneci Arıcı, A. (2023). İşçi sendika özgürlüğünün korunması. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 511-572.
- Nizami, N., ve Prasad, N. (2017). *Decent work*. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ-ILO) yüzüncü yıl dönümü ve Türkiye ilişkileri. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78-95.
- OECD. (2019). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2024). <https://ilostat.ilo.org/> (Erişim tarihi: 05.01.2024).
- Palaz, S. (2005). Düzgün iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 50, 479-505.
- Resmi Gazete (2023). 31.07.2023, S. 30996. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/07/20230731-4.pdf>
- Rodgers, G. (2008). Decent work, social inclusion, and development. *Indian Journal of Human Development*, 1(1), 21-32.
- Sengenberger, W. (2001). Decent work: The International Labour Organization agenda. *Dialogue and Cooperation*, 2(2001), 39-55.
- SGK. (2022). Sosyal Güvenlik Kurumu istatistik yıllığı 2022. Erişim adresi: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- Somavia, J. (1999). Facts on disability and decent work. Geneva: International Labour Office.
- Şen, S. (2009). İnsanca iş ve iş denetimi boyutuyla ölçülebilirliği. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu*. Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını.
- Şentürk, F. (2016). Türkiye için bir aile sigortası model önerisi. *Sosyal Güvence*, 9, 102-139.
- Tokol, A. (2001). Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler. Bursa: Vipaş Yayınları.
- TÜRK-İŞ. (2023). Aralık 2023 açlık ve yoksulluk sınırı. Erişim Adresi: <https://www.turkis.org.tr/storage/2024/01/TURK-IS-Aralik-Aclik-Yoksulluk-Siniri-R3-logolu.pdf>
- Tüzüncü, D. (2015). Düzgün işin 4 temel hedefi açısından uluslararası iş gücü göçünün değerlendirilmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-15.

Uçkan, B. (2005). Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog: Danışma komitelerinden çerçeve antlaşmalara. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 249-270.

Van Daele, J. (2008). The International Labour Organization (ILO) in past and present research. International Review of Social History, 53(3), 485-511.

Weeks, K. (2014). Çalışma Sorunu: Feminizm, Marksizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Yazıcı, E. (2014). Sendikal Hareket: Yeni Misyon Arayışları. Ankara: A Kitap.

Yenihan, B. (2017). Bir sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik: Dünya'da ve Türkiye'de gelişimi üzerine bir inceleme. Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30), 177-196.

Yıldız, O. (2015). Dünyada endüstri ilişkileri. Klasikten Kürele Endüstri İlişkileri. E.Yazıcı. (Editör). Ankara: Orion Kitabevi, 215-238.

Yıldız, N. (2022). Türkiye'deki Ulusal sosyal diyalog mekanizmalarının değerlendirilmesi ve izlenmesine yönelik bir model önerisi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1), 199-229.

Yücesan-Özdemir, G. (2008). AB sosyal politikasının kavramlarını yeniden düşünmek: Güvenceli esneklik, sosyal diyalog ve sosyal dışlanma üzerine notlar. Memleket Siyaset Yönetim, 3(7), 61-85.

Yüksel, H. (2014). Endüstri ilişkilerinde sosyal diyalog mekanizması olarak toplu sözleşme süreci ve önemi. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 19(4), 109-125.

Zu, L. (2013). Decent work. Encyclopedia of corporate social responsibility. (N. Capaldi, L. Zu, A. D. Gupta. (Editörler). Berlin: Springer, 760-768.





*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

