

ciment İŞVEREN



CİLT:38 ● SAYI:2
MART 2024
ISSN 1300-3526



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Grup Toplu İş Sözleşmemizi İmzaladık

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır

Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Vizyon Belgesi Yayınlandı

Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliğinde lider sektörü olmak için "Sıfır Kaza Vizyonumuz" çerçevesinde hazırlanan, sağlık ve güvenlik süreçlerine yaklaşımımızı gösteren "Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Vizyon Belgesi" 11 Ocak 2024 tarihinde gerçekleştirilen ÇEİS Yönetim Kurulu toplantısında onaylanarak taahhüt altına alınmış oldu.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VİZYON BELGESİ

Çimento sektörünün çatı kuruluşlarından Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) olarak, üyelerimizin, çalışanlarımızın, paydaşlarımızın ve toplumun sağlık, güvenlik ve refahını en önemli değer olarak görmekteyiz. ÇEİS olarak tüm üyelerimize çağrımız, bütün kazaların önlenebileceğine olan inancımızla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını iş yapma biçimimizde birinci sıraya koyarak çalışmaların güvenli şekilde yürütülmesinin sağlanması ve sektörümüzün sağlık ve güvenlikte sürdürülebilir bir sektör olarak anılmasıdır.

Bu kapsamda ÇEİS Yönetim Kurulu olarak, Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliğinde lider sektörü olmak için "Sıfır Kaza Vizyonumuz" çerçevesinde aşağıdaki ilkeleri benimsiyor ve İSG'ye bakış açımızın bu ekseninde ilerleyeceğini taahhüt ediyoruz:

- Liderlik ve Sorumluluk:** Çimento İşverenleri olarak tüm operasyonlarımızda iş güvenliğini temel bir değer olarak benimseyerek, çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini her zaman önceliklendireceğimize söz veriyoruz. İş yerlerimizdeki sağlık ve güvenliğin sağlanmasının tüm çalışanların sorumluluğunda olduğu bir çalışma kültürünü teşvik ederek, en ileri İSG uygulamalarını tesis ederek liderliği göstereceğimizi ve çalışanların katılımını sağlayacağımızı taahhüt ediyoruz.
- Uyum ve İyi Uygulamalar:** İSG Mevzuatındaki düzenlemeleri asgari şart olarak kabul ederek, her zaman daha yüksek standartlarda çalışmayı hedefleyeceğiz. Sürekli olarak en iyi endüstriyel uygulamaları araştırıp, İSG'de teknolojiden daha fazla yararlanmaya gayret edeceğiz.
- Sürekli İyileştirme:** Sağlık ve güvenlikte sürekli iyileştirmenin önemini bilerek iş yerlerimizde kurulan İSG yönetim sistemleri ile risklere asgari maruziyetin söz konusu olması için riskleri belirleyerek ortadan kaldırma amacı ile hareket edeceğiz. Bilim ve teknolojiyi takip ederek düzenli değerlendirmelerde bulunacağız ve iş güvenliği uygulamalarında yenilikçiliği teşvik edeceğiz.
- Eğitim ve Gelişim:** Bilginin, çalışanlarımızı tehlikeleri tanımaya, kazaları önlemeye ve acil durumlarda etkili bir şekilde tepki vermeye yetkin kılacağını biliyoruz. Sektörümüzdeki çalışanların İSG bilgi ve becerilerini artıracak, onların yetkinliklerini geliştirecek eğitim ve gelişim faaliyetlerine gerekli kaynağı ayıracağız.
- İş Birliği ve Yönetişim:** İlgili kamu kurum, kuruluşları ve işçi sendikası başta olmak üzere tüm paydaşlarımızla yakın iş birliği içerisinde çalışarak İSG'yi işyerlerimizde öncelik haline getiren politikalar üreteceğiz. Ülkemizin ve sektörümüzün güvenlik kültürünü geliştirecek tüm girişimlerde aktif olarak rol alacağız. Ziyaretçilerimiz, alt işveren ve yüklenici firma çalışanlarımız dahil olmak üzere iş süreçlerimizin içinde bulunan herkesi İSG kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak değerlendireceğiz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YÖNETİM KURULU



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

Değerler, toplumun inanç ve normlarından farklı olarak, insanlığın nesillerdir kültürel olarak aktardığı önemli bir bilgi sistemidir. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından açıklanan evrensel değerler arasında “Barış”, “İş Birliği” ve “Birlik/Dayanışma” yer almaktadır. İnsanlığın yaşamına anlam katan ve hayatını güzelleştiren bu değerler çerçevesinde sizlere Toplu İş Sözleşmesi sürecimizin öneminden bahsetmek isterim.

“Barış” sadece savaşların ve şiddetin yokluğu anlamına gelmemektedir. Bununla beraber huzur, güven, refah, adalet, eşitlik gibi kavramları da içine alan bir kelimedir. Ortak çalışmaya benzeyen “iş birliği” yani Emektaşlık çalışanların emek verdikleri iş yerleri için “birlik ve dayanışma” içerisinde çalışma sürecidir. Sektörümüzde her dönem olduğu gibi bu dönemde de T. Çimse-İş Sendikası ile barış, iş birliği ve dayanışma içerisinde başlatmış olduğumuz grup toplu iş sözleşmesi müzakere süreci anlaşma ile sonuçlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “Evrensel ve kalıcı barışa ancak sosyal adalet temelinde ulaşılabileceğinden” bahseder. Çimento Sektörü olarak ülkemizin önde gelen sanayi sektörlerinden biri olan bizler de işçi ve işveren ilişkilerini barışçıl bir yolla düzenlemeyi amaç edinmiş 60 yılı devirmiş köklü bir sendikayız.

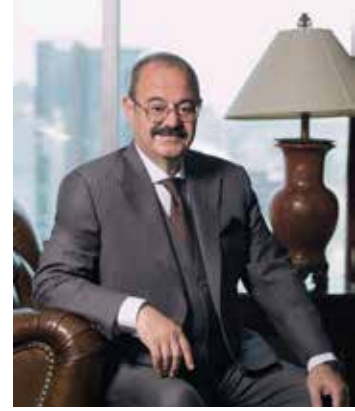
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak kuruluş amaçlarımızdan biri olan üyelerimizin “toplu iş sözleşmesi” süreçlerinin yönetilerek işçi ve işveren arasında çalışma barışının korunmasını ve devam etmesini sağlamaktır. Bu amaç çerçevesinde bu dönem de karşılıklı diyalogla süreci uzlaşmayla sonuçlandırdığımız için mutluyum. Yeni sözleşmenin sektörümüze ve çalışanlarımıza hayırlı olmasını temenni ediyorum.

Diğer taraftan ÇEİS olarak başarılı işlere imza atmaya devam ediyoruz. #KamusAlandaBirArada temasıyla yola çıktığımız Yapı Tasarım Yarışması 2023’ün Profesyonel ve Öğrenci kategorilerinde ödüle layık görülen projeler belli oldu. Ödül kazanan yarışmacılarımızı tebrik eder, tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Sözlerime son verirken; yaşamın her alanında yer alarak çalışan başta Çimento Ailesinde ve Ülkemizdeki tüm kadınların 08 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor, teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca bağımsızlık inancının zafere dönüştüğü 18 Mart Çanakkale Zaferi’nin 109. yılı dönümü vesilesiyle, bize vatan topraklarını emanet eden Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi saygı ve minnetle anıyorum.

Saygılarımla,

Adil Sani KONUKOĞLU
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası





ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
 AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI
 AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
 BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
 BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
 BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
 ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
 ÇİMKA 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 YÖZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
 YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda bir adet makaleye yer verdik. Makalemiz, kültürel ve yaratıcı endüstrilerdeki bir dizi ekonomik faaliyet olarak tanımlanan “Turuncu Ekonomi” kavramı hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriyor. Çalışma kapsamında Turuncu Ekonominin kapsamına ilişkin operasyonel bir tanımlama ortaya koymayı hedeflerken; ilgili faaliyet alanlarının genç işgücü bakımından potansiyeli değerlendiriliyor.

Bu sayımızda ayrıca bir adet karar incelemesine yer verdik. Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Tankut Centel, her sayımızda düzenli olarak bir Yargıtay Kararı inceleyecek. Prof. Dr. Centel bu sayımızda, bir işyerinde kaba olarak nitelenen bir hitabın satışta olarak haklı nedenle feshe gerekçe sayılıp sayılamayacağına ilişkin mahkeme kararının, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nce ele alınmasını ve temyize ilişkin bölümünü inceliyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurumu’nun Avrupa Komisyonu ve Birleşik Krallık Rekabet Otoritesi ile işbirliği içerisinde 2023 yılının sonuna doğru başlattığı yapı kimyasalları sektörüne yönelik soruşturma, çimento ve beton sektörlerinin hammadde pazarı ile ilgili olması bakımından ele alınıyor. Ayrıca yazıda, Rekabet Kurumu’nun geçtiğimiz yıla ilişkin yayımladığı birleşme ve devralma görünüm raporu ve karar istatistikleri ile yine Kurumun İstanbul’da faaliyet gösteren Fransa menşeli özel eğitim kurumları hakkında soruşturması da yer alıyor.

Arredamento Mimarlık dergisi iş birliğinde analiz ettiğimiz “Opus Caementicium” yazı dizimizin yeni sayısında bu kez 2009 yılında faaliyete geçen ve Pritzker ödüllü Portekizli mimar Eduardo Souto de Moura tarafından tasarlanan bir müze olan “Casa das Histórias Paula Rego” projesi inceleniyor. Yazı, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Fakültesi mimarlık mezunu ve Per Se Mimarlık kurucu ortağı olan Yüksek Mimar Ali Derya Dostoğlu tarafından kaleme alındı.

Yapı Tasarım Yarışmamızın 2023 yılı sonuçları belli oldu. “Kamusal Alanda Bir Arada” teması ile düzenlenen yarışmada kazanan projelerin, Sendikamızın katkılarıyla Betonart Dergisi’nde yayımlanan tanıtımlarına bu sayımızda yer veriyoruz.

Tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor; 18 Mart Çanakkale Zaferi’nin 109. yıl dönümü vesilesiyle Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi saygı ve minnetle anıyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 38 / Sayı: 2 / MART 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 DevletYolu g. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay Güneş

ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Evos Basım veYayın Ltd. Şti.

Basım Tarihi

08 Mart 2024



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-11 KARAR İNCELEMESİ/Prof. Dr. Tankut Centel

Kaba Hitabın Sataşma Olarak Haklı Nedenle Feshe Gerekçe Yapılamaması

02

12-17 YARGITAY KARARLARI

Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

18-21 REKABET HUKUKU/ACTECON

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Hazırlayanlar/ Caner K. Çeşit (Counsel)
Alper Karafil (Kıdemli Danışman)
Şamil Emirhan (Danışman)

04

22-33 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Hikaye ve Gerçeklik Arasında Bir Yerde: Casa das Histórias Paula Rego", Arredamento Mimarlık, Ocak-Şubat 2024/362.

YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: "Yapı Tasarım Yarışması 2023: Kazanan Projeler", Betonart, 2023/79, s. 68-73.

05

34-51 ÇEİS'TEN

06

52-59 ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

07

60-63 İSTATİSTİK

08

70-79 MAKALE/Prof. Dr. Mustafa Çağlar Özdemir, Doç. Dr. Volkan Işık

TURUNCU EKONOMİ VE OYUN EMEĞİ (Playbour): Genç İşgücüne Dair Bir Değerlendirme

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

tcentel@ku.edu.tr

01

KABA HİTABIN SATAŞMA OLARAK HAKLI NEDENLE FESHE GEREKÇE YAPILAMAMASI

I. Kararın Özeti

E-postada “yazdığınız terbiyesizliktir” anlatımı, işverenin başka işçisine sataşma olarak nitelendirilemez. Söz konusu anlatım, ancak kaba hitap olarak değerlendirilebilir ve işverenin haklı nedenle feshine gerekçe oluşturmaz.

II. Karar Metni

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin inceleme konusu 7.6.2023 tarihli, E. 2023/9169 ve K. 2023/8750 sayılı kararının temyize ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

“.. Somut uyuşmazlıkta Mahkemece davacının 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak) ile tartışarak hakaret ettiği, 27.08.2014 tarihinde ise bu sefer işyeri çalışma arkadaşlarının da dahil olduğu bir e-postada G.Ö. (Irmak)’a hitaben “... yazdığınız terbiyesizliktir” şeklinde yazı gönderdiği, davacının bu eylemleri sebebiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından 03.09.2014 tarihinde feshedildiği, davacının feshe konu eylemlerinin işverenin başka işçisine sataşması niteliğinde olduğu ve feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Ancak haklı feshe konu edinilen e-postada kullanılan “... yazdığınız terbiyesizliktir” ibaresinin işverenin başka iş-

çisine sataşma olarak nitelendirilmesi hatalıdır. Bu ibare ancak kaba hitap olarak kabul edilebilir; haklı fesih nedeni olarak kabul edilemez. Davacının haklı fesih nedeni oluşturan başka bir davranışı olduğu ispat edilmemiştir. İşverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ispat edilemediğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü yerine reddi isabetsiz olmuştur ...”

III. Karar Süreci

Tahsilat yönetimi elemanı olarak çalışan davacı işçi; iş sözleşmesinin davalı işveren şirket tarafından haksız feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatları ile değişik ücret alacaklarına hükmedilmesi talebiyle dava açmıştır. Davalı işveren şirket ise; davacının iş sözleşmesinin işyerinde çalışan diğer işçilere sataşması, hakarete bulunması, kavga etmesi gibi nedenler yüzünden haklı nedenle feshedildiğini belirterek, açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

¹ Kararın tam metni için bkz. İSGHD XX, 78 (2023), 599-603



Alt mahkeme; iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin davalı işveren tarafından ispat edilemediğini, değişik ücret alacaklarının ise davalı işverence ödendiğini belirterek, açılmış davanın kısmen kabul ve kısmen reddine karar vermiştir. Ancak, alt mahkemenin bu kararı, Yargıtay g. Hukuk Dairesi tarafından bozulmuştur.

Alt mahkemece bozmaya uyularak verilen kararda; davacı işçinin 25.8.2014 tarihinde çalışma arkadaşına tartışarak hakaret ettiği ve 27.8.2014 tarihinde bu kez aynı çalışma arkadaşına yolladığı ve işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarının da dahil olduğu bir elektronik postayla kendisine hitaben “yazdığınız terbiyesizliktir” biçiminde bir yazı gönderdiği, davacının feshe konu edilen bu eylemlerinin ise “işverenin başka işçisine sataşma” niteliğinde olduğu belirtilerek, bu durumda işverene İş K. m. 25/bent II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağının tanındığı kabul edilmiştir.

Temyiz yoluna başvurulması üzerine Yargıtay g. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararında, haklı nedenle fesih konusu yapılan e-postadaki “yazdığınız terbiyesizliktir” anlatımının İş K. m. 25/bent II anlamında sataşma niteliğini taşımayıp “kaba hitap” olduğunu belirterek, tekrar alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. Uyuşmazlık konusu olayda ilk dikkati çeken nokta; alt mahkemenin önce işverenin haklı nedenle feshettiğini kanıtlamadığını kabul edip, daha sonra bozmanın ardından, yapılan feshin haklı nedene dayandığını benimsemiş bulunmasıdır. Bu noktada, alt mahkeme, üst mahkeme sanki feshin haklı nedene dayandığı görüşünü taşıyormuş gibi bozma kararını algılamış olsa gerektir.

Oysa, ilk bozma kararında üst mahkeme; sadece, “*fesih yönünden davalı tanıkları M. ile feshe esas olayın tarafı olduğu iddia edilen G. dinlenmeden davalının savunma hakkı kısıtlanarak hüküm kurulması hatalı olduğu*” anlatımına yer vermek suretiyle, ilgili tanıklar dinlenmeden feshin haklı nedene dayandığını kanıtlanmamış saymanın hatalı olacağını belirtmek istemiştir. Nitekim, üst mahkeme, davalı tanıklarının dinlenmesine karşın, sonuçta feshin haklı nedene dayanmadığını kabul etmiştir.

2. Davalı işverenin fesih işlemine hukuki dayanak oluşturulan düzenleme, İş K. m. 25/bent II f. d’de yer almaktadır. Buna göre, “*işçinin .. işverenin başka işçisine sataşması ..*”, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisini kazandırmaktadır. Anılan düzenleme bölümü açısından

önemli olan nokta, öncelikle, somut bir olayda “sataşma” olgusunun varlığıdır. Nitekim, ortada sataşma niteliğini taşıyan bir durum yoksa, söz konusu düzenleme uygulanma olanağı bulamayacaktır.

a) Sataşma eylemi, bir kişiyi rahatsız edecek davranışta bulunmayı içerir. Buna göre, sataşma, kişi açısından istenilmeyen, yani hoşla gitmeyecek bir durumdur. Çünkü, kimse rahatsız edilmeyi istemez. Ancak, eylemin hangi andan veya orandan itibaren sataşma niteliğine bürüneceği, yani kişiyi rahatsız etmeye başlayacağı, somut olayın durumuna bağlıdır.

İş K. m. 25/bent II f. d hükmü, sataşmadan söz etmekle birlikte, sataşmanın kapsam ve içeriğini göstermiş değildir. Bunun gibi, kavram olarak “sataşma”, gerek borçlar hukuku ve gerekse ceza hukuku terminolojisinde yer almamaktadır. Bu bağlamda, kişilik haklarını ihlale yönelik tecavüzler ise, sataşmanın kapsamına girmektedir. Bu açıdan, sataşma kavramının yerine, kişilik haklarına saldırı oluşturan her türlü söz ve davranış anlatımlarının kullanılması önerilmektedir².

b) İş K. m. 24/bent II f. b ile İş K. m. 25/bent II f. b’de yer alan “şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar” anlatımı, İş K. m. 25/bent II f. d’deki “sataşma” kavramını ilgilendirmekle birlikte, ondan farklıdır. Nitekim, şeref ve namusa dokunacak biçimde söz söylenmesi veya davranışlarda bulunulması ve özellikle hakaret içeren anlatımların kullanılması, genel tanımı bakımından, sataşma olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak, sataşma, hem maddi ve hem de manevi varlığa saldırı olarak ortaya çıkabilirken; şeref ve namusa dokunacak söz veya davranışlarda bulunma, manevi varlığa saldırıyla sınırlıdır³.

Bu bağlamda, işçinin aynı işyerindeki bir başka işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve/veya davranışlarda bulunması, İş K. m. 25/bent II f. b tarafından iş sözleşmesini fesih için haklı fesih nedeni olarak gösterilmemiştir. Buna göre, doğallıkla, belirtilen durumun İş K. m. 25/bent II f. d anlamında sataşma olarak ele alınması gerekmektedir.

Nitekim, inceleme konusu kararın dayandığı olayda, davacının 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak) ile tartışarak hakaret ettiğinden söz edilmesine karşın; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacı işçinin 27.08.2014 tarihinde işyeri çalışma arkadaşlarının da dahil olduğu bir e-postada G.Ö. (Irmak)’a hitaben gönderdiği e-postadaki

“yazdığınız terbiyesizliktir” anlatımını, “sataşma” (İş K. m. 25/bent II f. d) kapsamında değerlendirmek durumunda kalmıştır. Bu bakımdan, davacı işçinin başka bir işçiye hitabının sataşma kapsamında ele alınması, hukuken yerinde olmuştur.

3. İşverenin başka işçisine gönderilen e-postadaki “yazdığınız terbiyesizliktir” anlatımının Yüksek Mahkeme tarafından sataşma yerine “kaba hitap” olarak nitelendirilmesi, tartışmaya açıktır. Çünkü, terbiyesizlikten söz edilmesi ve bunun da, sadece işyerinin bir çalışanına gönderilecek bir e-posta yerine, işyeri çalışma arkadaşlarının dahil edildiği bir e-postada gerçekleştirilmesi eylemi, açıkça kişilik haklarını ihlal eder nitelikte görünmektedir.

4. İnceleme konusu karara konu olan uyuşmazlık bakımından ilginç olan bir başka nokta; davacı işçinin 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak)’yle tartışarak ona hakaret ettiği karar metninde yazılı olmasına karşın, bu nokta üzerinde yeterince durulmayışı veya belirtilen hususa ayrıca ağırlık verilmeyiştir. Nitekim, inceleme konusu kararda ağırlıklı olarak, 27.08.2014 tarihli e-posta içeriğindeki “kaba hitap” olgusu üzerinde durulmaktadır. Dava dosyası kapsam ve içeriğini ayrıntılı biçimde bilemediğimiz için, bunun davalı şirket vekilinin eksik savunma stratejisinden mi yoksa yargının görmezliğinden mi kaynaklandığını saptama olanağı bulunmamaktadır.

Gerçekten, işçinin işverenin bir başka işçisine hakaret etmesi, İş K. m. 25/bent II f. d kapsamında olup, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için haklı neden oluşturmaktadır. Nitekim, işçinin işverenin bir başka işçisine hakaret etmesi, pek çok Yargıtay kararı tarafından sataşma olarak iş sözleşmesinin feshinde haklı neden kabul edilmiştir⁴.

Davacı işçinin 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşıyla yaptığı tartışma sırasında kullandığı anlatımların içeriği, doğallıkla, inceleme konusu karar metninden anlaşılmamaktadır. Bu yüzden, tartışmadaki anlatımların, karşı tarafın tahrikini aşan söz veya davranışlar olarak hakaret niteliğini taşıyıp taşımadığı belirsizdir. Ancak, söz konusu anlatımların hakaret niteliğinde olduğu yargı tarafından tespit ve takdir edilecek olduğunda, artık 27.08.2014 tarihindeki e-posta içeriğine başvurmaya gerek kalmayacaktır.

Bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin, ilk bozma kararında davacı işçinin çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak)

² Bkz. Hediye Ergin, “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 34 (2015), s. 75; Sezgi Öktem Songu, “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 39 (2018), s. 114-115

³ Songu, s. 119.

⁴ Bkz. Songu, s. 134 dn. 133’de belirtilen Yargıtay kararları. Ayrıca bkz. Ergin, s. 73’de zikredilen Yargıtay kararları

dinlendikten sonra karar verilmesini istemesi, son derece yerindedir. Çünkü, her ne kadar fesih işveren tarafından gerçekleştirilmiş olsa da; uyuşmazlık konusu olay bakımından, işverenin bir başka işçisi durumundaki G.Ö. (İrmak)'nın yaşadıkları önemlidir. Nitekim, ancak G.Ö. (İrmak)'nın anlatımı sayesinde, tartışmanın boyutları ve bu sırada kullanılan sözcüklerin hakaret (sataşma) niteliğini taşıyıp taşımadığı ortaya çıkabilecektir. Bunun gibi, tartışmadan söz edilmekle birlikte, bunun kavga niteliğine bürünüp bürünmediği de, davacı işçinin söz konusu çalışma arkadaşının anlatımıyla ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda, işçilerin işyerinde kavga etmelerinin çalışma barışına zarar verip işyeri düzenini bozduğu ve giderek, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturduğu⁵, gözden uzak tutulmamalıdır.

5. Davacı işçinin davalı işverenin başka bir işçisine “yazdığınız terbiyesizliktir” anlatımını içeren bir e-posta yollaması iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmazken, akla bu durumun geçerli neden oluşturup oluşturmayacağı sorusu gelmektedir. Nitekim, kaba hitap, kuramsal olarak iş sözleşmesinin feshi bakımından, işçinin davranışlarından kaynaklanan bir geçerli neden olarak kabul edilebilir.

Bu bağlamda, işçinin sataşmasının bazı durumlarda Yargıtay tarafından, haklı neden yerine, geçerli neden olarak değerlendirildiği görülmektedir. Özellikle, karşılıklı saygı sınırlarını aşan söz ve davranışlarda bulunulması, işyerinde kavga edilip işçinin geçimsizlik yapması ya da dedikodu yapılması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak kabul edilmektedir⁶.

Feshin geçerli neden olarak ele alınıp alınmayacağı hakkında, inceleme konusu uyuşmazlık bakımından, şimdiden öngörülebilir bulunma olanağına sahip görünmüyoruz. Nitekim, en azından, davacı işçinin yasal iş güvencesinden yararlanıp yararlanmadığı hakkında bilgi sahibi değiliz.

V. Sonsöz

İnceleme konusu Yargıtay kararı, Türk iş hukuku öğretisine yaptığı katkı kadar, işyerlerinin insan kaynakları yöneticilerine de ışık tutar niteliktedir. Gerçekten, inceleme konusu karara dayanak oluşturan olay, işyerinin işçilerine sataşma nedeniyle yapılacak haklı nedenle fesih işlemleri için, örnek olay olma özelliğini taşımaktadır. Nitekim, bundan böyle, gerçekleştirilecek haklı nedene dayalı iş-

ten çıkarma çalışmalarında, işyeri çalışanlarına yapılan “kaba hitap” nitelikli anlatımlara hoşgörülü yaklaşılması gerekecektir.

Yararlanılan Kaynaklar

Hediye Ergin, İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 34 (2015), s. 71-87

Sezgi Öktem Songu, Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 39 (2018), s. 113-145

⁵ Bkz. Songu, s. 137

⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Songu, s. 137-142

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2018/5003

Karar No 2021/159

Karar Tarihi 11.01.2021

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

\\Haklı sebeple fesih

\\Haklı neden

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 25

ÖZET/ Dava, işçi alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının ve iş arkadaşının aynı tarihte aynı doktordan ve aynı sebeple rapor aldıkları, arkadaşının sosyal medya hesabından raporlu olduğu gün davacı ile birlikte ... turuna çıktıklarını yazdığı, davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında da bu durumu kabul etmiştir. Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.

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

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili özetle; davacının 15/09/2003-28/07/2015 tarihleri arasında davalı işyerinde makine operatörü olarak çalıştığını, iş akdine davalı işverenlikçe haksız olarak son verildiğini tazminat ve sair işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret alacağı, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının faiziyle birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili özetle; davacının 15/09/2003- 27/07/2015 tarihleri arasında işyerinde çalışmakta iken 09-12/07/2015 tarihleri arası için istirahat raporu aldığını, şirket çalışanlarından ...'in de aynı tarihlerde aynı hastane ve aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu aldığını, davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı ... ile birlikte "... turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız" yazısıyla

... yolunda olduğunu belirten paylaşımlarda bulunduklarını, 21/07/2015 tarihinde savunması talep edildiğinde davacının haklı bir mazeret sunmaksızın istirahatli olduğu tarihlerde tatile çıktığını kabul ettiğini, 22/07/2015 tarihli disiplin kurulu kararı ile 27/07/2015 tarihinde gerçeği yansıtmayan bir rapor alarak işverenin güvenini kötüye kullanması ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması sebebi ile iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamadığını, başkaca bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş akdinin işverence haklı nedenle feshedildiği kanaatine varıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine, ödenmeyen fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin bulunmaması sebebiyle bu taleplerin reddine, yıllık izin ücreti talebinin ise kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe ve Sonuç

Bölge adliye mahkemesince, "Dosyadaki belgelerden; davacının 08/07/2015 tarihinde yüksek ateş teşhisi ile iki gün ve yine 10/07/2015 tarihinde aynı teşhis ile iki gün yatak istirahati aldığı ve alınan savunmasında istirahatli olduğu dönemde doktorun temiz hava al demesi nedeni ile memlekete gittiğini belirttiği görülmektedir. Davacı tanık anlatımlarında, davacının rahatsızlığı nedeni ile rapor aldığı ve raporluyken evine ziyarete gittikleri belirtilmiştir. Davalı işveren tarafından davacının iş akdi raporlu iken tatile çıktığı, gerçeği yansıtmayan istirahat raporu nedeni ile işverenin güvenini kötüye kullandığı gerekisi ile feshedilmişse de dosya içeriği ile davacının aldığı raporun sahte olduğuna ilişkin somut bilgi ve belge bulunmadığı gibi tanık anlatımlarından da davacının raporlu olduğu dönemde evinde olduğu, davacının raporlu olduğu dönemde çalıştığı makinede iş gücü eksikliği olduğunun da somut olarak ortaya konmadığı, davacı ile işyerinde çalışan iş arkadaşı ile aynı teşhis ile aynı doktordan rapor almış olmalarının tek başına raporun sahte olduğunu ve gerçeği yansıtmadığını ortaya koymayacağı, dosya kapsamı ile ortada haklı fesih nedeni bulunmadığı, davacının arkadaşı ile raporlu olduğu dönemde şehir dışına çıktığı ve işe gelmediği ve işveren yönünden davranışının güven ilişkisini zedelediği düşünülse dahi bu durumun geçerli fesih nedeni olabileceği ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı,

mahkemenin aksi yöndeki değerlendirmesinin hatalı olduğu, davacı vekilinin istinaf itirazının bu açıdan yerinde olduğu ancak diğer itirazlarına itibar edilmediği" gerekçesiyle ... 7. İş Mahkemesi'nin 23/12/2016 tarih ve 2015/554 esas, 2016/1028 karar sayılı kararının kaldırılmasına ve davacının kıdem ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

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

2- Taraflar arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı uyumsuzluk konusudur. Somut uyumsuzlukta; davacı 09-12/07/2015 tarihleri arası için 2'şer gün şeklinde ardışık tarihlerde istirahat raporu almış, aynı işyerinde çalışan bir diğer işçi ... de aynı tarihlerde aynı hastane ve aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu almıştır. Davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı ... sosyal medya hesabında; "... turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız" yazısını paylaşmış, paylaşımın altına da ... ile (davacı) birlikte ... yolunda" notunu düşmüştür. Davalı işverence bu olayın ardından davacıdan 21/07/2015 tarihinde savunması talep edildiğinde, davacı 21.07.2015 tarihli savunmasında bu durumu kabul ederek "istirahatliydim, doktor temiz hava al dedi, ben de memlekete gittim" şeklinde beyanda bulunmuştur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının ve iş arkadaşının aynı tarihte aynı doktordan ve aynı sebeple rapor aldıkları, arkadaşının sosyal medya hesabından raporlu olduğu gün davacı ile birlikte ... turuna çıktıklarını yazdığı, davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında da bu durumu kabul etmiştir. Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.

SONUÇ/ Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.01.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2021/6394

Karar No 2021/10519

Karar Tarihi 21.06.2021

\\Seferberlik

\\Fesih bildirimi

\\Haklı neden

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 25

ÖZET/ Dava, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsili istemine ilişkindir. Davacı işçinin zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmek için işyerinden ayrılmak zorunda kalması üzerine davacı işçinin işe başlama esnasında “askerlik görevimi yaptım” şeklindeki yanıltıcı beyanının ortaya çıkmaması için gerçek olmadığı anlaşılan sefer görev emri ibraz ederek zorunlu askerlik hizmetine gideceği halde sefer görev emri ile gideceği şeklinde yanıltıcı beyanda bulunup gerçeğe aykırı belge verdiği, fiilinin doğruluk ve bağlılık kuralının ihlali niteliğinde olduğu ve davalı işverenin fesihte haklı olduğu gözetilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının askerlik görevini ifa etmek ve askerlik bitiminde tekrar işe başlamak üzere davalı işyeri yetkilisi ile görüşerek mutabık kaldıklarını, bu suretle davacının işten ayrıldığını, davalı şirkete verdiği 12.12.2008 tarihli dilekçe ile 14.12.2008 tarihinde askere gideceğini, gideceği birliği ve ekindeyedek subay sınıflandırma sonuç belgesini sunduğunu, davalı işveren tarafından keşide edilen 19.12.2008 tarihli fesih bildirimi ve fesih gerekçelerinin haksız olduğunu, fesih ihtarnamesi ekinde sunulan ek sefer görev emri başlıklı belgenin davacı ile ilgisi olmadığını ve ilk kez davalı işveren tarafından keşide edilen ihtarname ekinde gönderildiğinde gördüğünü beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, müvekkil kurumun işe alım şartlarından birinin erkek çalışanlar için askerlik görevini ifa edilmiş olması gerektiğini, davacının işe alım sürecinde askerlik görevini ifa ettiğine dair belge istenmesine karşın sunulmadığını ancak beyanına güvenerek işe alındığını, davacının ek sefer görev emrine çağrıldığını belirterek işten ayrıldığını, akabinde yapılan araştırma sonucunda davacının askerlik görevini ifa etmediğinin ve ek seferberlik emrine ilişkin olarak verdiği belgenin gerçek olmadığını anlaşıldığını, davacının bu şekilde davalı işvereni yanılttığını bu nedenle davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının askerlik görevi nedeniyle fiilen feshinin daha önce tarihli olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne dair verilen karar, Dairemizin 10.12.2014 tarihli ilamıyla bozulmuştur. Bozma ilamına uyma kararı verilerek devam edilen yargılama neticesinde, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Karar, davalı vekilince ve katılma yolu ile davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacı işçinin davalı işyerinde işe başlarken yaptığı iş görüşmesi esnasında askerlik görevini ifa ettiğini, belgesini de daha sonra temin ederek işyerine sunabileceğini beyan ettiği, davalı işvereninde davacının askerlik görevini ifa ettiğini düşündüğü ve davacı işçiyi bu şekilde işe aldığı, bir müddet çalışmadan sonra daha fazla erteleme imkanı bulamayan davacı işçinin zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmek için işyerinden ayrılmak zorunda kalması üzerine davacı işçinin işe başlama esnasında “askerlik görevimi yaptım” şeklindeki yanıltıcı beyanının ortaya çıkmaması için gerçek olmadığı anlaşılan sefer görev emri ibraz ederek zorunlu askerlik hizmetine gideceği halde sefer görev emri ile gideceği şeklinde yanıltıcı beyanda bulunup gerekçe aykırı belge verdiği, davacı işçinin iş akdinin bu durumun ortaya

çıkması üzerine açıklanan eylemleri nedeniyle feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir. Davacı işçinin yukarıda izah edilen fiilinin doğruluk ve bağlılık kuralının ihlali niteliğinde olduğu ve davalı işverenin fesihte haklı olduğu gözetilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 21.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2022/2662

Karar No 2022/3734

Karar Tarihi 21.03.2022

\\ Hizmet döküm cetvelinden işyerinde iş akdi 10/12/2013 tarihinde sona eren işçinin 11/12/2013 tarihinde dava dışı başka bir işyerinde işe girişinin yapıldığının görüldüğü

\\ Sosyal güvenlik kurumu işten ayrılış bildirgesinde işçinin işten çıkış nedeninin kod 3 (işçinin iş akdini haklı neden olmadan feshi/ istifa) olarak gösterildiği

\\ İşçinin işi kendi isteğiyle bıraktığının kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerektiği

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 17 ve Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

ÖZET/ Dava, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkindir. Feshe ilişkin dinlenen tanık beyanlarına göre davacı tanıklarından birinin davacı ile aynı işyerinde çalışmasının bulunmadığı, diğer davacı tanığının ise davacının iş akdinin sona ermesinden önce davalı işyerindeki çalışmasının sona erdiği, davalı tanıklarının ise davalının savunmasını doğrular şekilde beyanda bulundukları, dosya arasında bulunan hizmet döküm cetveli incelendiğinde davalı işyerinde iş akdi 10/12/2013 tarihinde sona eren davacının 11/12/2013 tarihinde dava dışı başka bir işyerinde işe girişinin yapıldığının görüldüğü, ayrıca yine dosya içinde bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılış bildirgesinde davacının işten çıkış nedeninin

Kod 3 (işçinin iş akdini haklı neden olmadan feshi/ istifa) olarak gösterildiği anlaşılmakla davacının işi kendi isteğiyle bıraktığının kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekmektedir.

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

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

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

Davalı Cevabının Özeti

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

Mahkeme Kararının Özeti

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

Temyiz Başvurusu

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe

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

2- Davacı, dava dilekçesinde iş akdinin nasıl sona erdiğine ilişkin bir açıklama yapmamış, davalı ise davacının başka yerde iş bulduğu için işi kendi isteğiyle bıraktığını savunmuştur. Feshe ilişkin dinlenen tanık beyanlarına göre davacı tanıklarından birinin davacı ile aynı işyerinde çalışmasının bulunmadığı, diğer davacı tanığının ise davacının iş akdinin sona ermesinden önce davalı işyerindeki çalışmasının sona erdiği, davalı tanıklarının ise davalının savunmasını doğrular şekilde beyanda bulundukları, dosya

arasında bulunan hizmet döküm cetveli incelendiğinde davalı işyerinde iş akdi 10/12/2013 tarihinde sona eren davacının 11/12/2013 tarihinde dava dışı başka bir işyerinde işe girişinin yapıldığının görüldüğü, ayrıca yine dosya içinde bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılış bildirgesinde davacının işten çıkış nedeninin Kod 3 (işçinin iş akdini haklı neden olmadan feshi/ istifa) olarak gösterildiği anlaşılmakla davacının işi kendi isteğiyle bıraktığının kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ/ Temyiz olunan Mahkeme kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 21/03/2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler

03

Türkiye’de rekabet hukuku alanındaki gelişmeler hız kesmeden devam ediyor. Bu kapsamda özellikle, Rekabet Kurumu’nun Avrupa Komisyonu ve Birleşik Krallık Rekabet Otoritesi ile işbirliği içerisinde 2023 yılının sonuna doğru başlattığı yapı kimyasalları sektörüne yönelik soruşturma, çimento ve beton sektörlerinin hammadde pazarı ile ilgili olması bakımından dikkat çekici niteliktedir.

Ayrıca, Rekabet Kurumu’nun geçtiğimiz yıla ilişkin yayımladığı birleşme ve devralma görünüm raporu ve karar istatistikleri, rekabet hukuku alanındaki inceleme ve gelişmelerin artarak devam ettiğini bir kez daha gösteriyor.

Diğer yandan, Rekabet Kurumu’nun İstanbul’da faaliyet gösteren Fransa menşei özel eğitim kurumları hakkında soruşturması devam ederken, bu özel okullardan biri tarafından verilen bilgilerin yanlış/yanıltıcı nitelikte olup olmadığı hususu Kurum tarafından değerlendirilmiş ve ilgili okula idari para cezası uygulanmıştır.

Bu yazımızda, yukarıda yer verilen gelişmelere kısaca değiniyoruz.

Yapı Kimyasalları Sektörüne Yönelik Soruşturma Başlatıldı

Kurum, 2023 yılının Aralık ayında resmi internet sitesinde yayımladığı duyuru ile çimento ve beton sektörlerinin hammaddelerini içeren yapı kimyasalları sektöründe faaliyet gösteren 15 teşebbüs ve 2 teşebbüs birliğine yönelik soruşturma başlattığını kamuoyuyla paylaştı.

Duyuruda; teşebbüslerin fiyat artışları ile fiyatlandırma stratejilerine ilişkin anlaşmaya varmak, rekabete duyarlı bilgi değişiminde bulunmak, ihalede danışıklı hareket etmek, çalışan ayartmama ve maaş sabitleme anlaşması yapmak, yeniden satış fiyatını tespit etmek, internet satışlarını kısıtlamak ve/veya müşteri ve bölge sınırlamasında bulunmak suretiyle gerçekleştirmiş olabilecekleri rekabet ihlallerinin tespiti amacıyla soruşturma başlatıldığı açıklandı.

Çimento ve beton sektörlerinde geçtiğimiz dönemlerde başlatılmış olan çeşitli soruşturmanın üstüne bu soruşturmanın da eklenmesi ile birlikte Kurum’un inşaat sektörü bakımından inceleme ve denetimlerinin kapsamını genişleterek devam ettirdiği gözlemlenmektedir.



ACTECON

Hazırlayanlar: Caner K. Çeşit (Counsel)
Alper Karafil (Kıdemli Danışman)
Şamil Emirhan (Danışman)

Diğer yandan, Rekabet Kurumu ile birlikte Avrupa Birliği ve Birleşik Krallık'ta da yapı kimyasalları pazarına yönelik olarak incelemeler yapıldığı, konuyla ilgili olarak Amerika Birleşik Devletleri'nin ilgili birimleri ile iletişimde olunduğu Avrupa Komisyonu'nun resmi internet sitesinde duyuruldu.

Yapı kimyasalları sektörüne yönelik olarak çeşitli yargı bölgelerinde başlatılan bu incelemeler ile birlikte; Rekabet Kurumu'nun başlattığı incelemelerde diğer yabancı otoriteler ile birlikte hareket ettiği örneklerin artmaya başladığı ve bir yargı bölgesinde belirli bir sektöre yönelik başlatılan incelemelerin diğer yargı bölgelerinde de etkisini gösterdiği gözlemlenmektedir.

2023 Yılı Birleşme Devralma Görünüm Raporu ve 2023 Yılı Karar İstatistikleri

Birleşme ve Devralmalar

Teşebbüsler arası birleşme ve devralma işlemleri fiyatlarda düşüş, yeni ürün geliştirme, kalite artışı gibi faydalar sağlayabilmektedir. Ancak bu işlemler belirli bir piyasada hakim durum oluşması veya hakim durumun güçlendirilmesi yoluyla piyasadaki rekabetin kısıtlanmasına da yol açabilmektedir. Bu nedenle piyasalardaki etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğuracak birleşme ve devralmalar Rekabet Kanunu ile yasaklanmaktadır. Belirli eşikleri aşan veya mevzuat ile belirlenmiş kapsama dahil olan birleşme ve devralma işlemlerinin hukuki geçerlilik kazanabilmesi için Kuruldan izin alınması gerekmektedir.

2023 yılı birleşme devralma görünüm raporuna¹ göre; 2023 yılı içerisinde toplam 217 adet birleşme ve devralma işleminin (özelleştirmeler dahil) Kurum tarafından incelendiği görülmektedir. Bu işlemlerin 94 adedinde hedef şirket Türkiye kökenli şirketler olup, işlemlerin toplam bedeli yaklaşık 163 milyar TL olarak açıklanmıştır. Hedef şirketin Türkiye kökenli olduğu işlemler arasında işlem sayısı bakımından en çok işlemin "elektrik enerjisinin üretimi, iletimi ve dağıtım" ile "bilgisayar programlama, danışmanlık ile ilgili faaliyetler" alanlarında olduğu; en yüksek işlem değerinin ise "hayvansal üretim" alanında gerçekleştiği açıklanmıştır.

¹ <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/bd-gorunum-raporu-2023.pdf>

Hedef şirketin Türkiye kökenli olduğu 35 ayrı birleşme ve devralma işleminde yabancı yatırımcılar tarafından Türkiye kökenli şirketlere yatırım yapılması öngörülmüş olup, bildirilen yatırım tutarı yaklaşık 68 milyar TL olarak açıklanmıştır. Ayrıca, yabancıların yurt dışında gerçekleştirdiği 113 birleşme ve devralma işlemi Kurum tarafından incelenmiş olup Türkiye kökenli şirketlere doğrudan yatırım öngörülme bu işlemlere ilişkin bildirilen bedelin 57 trilyon 362 milyar TL olduğu açıklanmıştır.

2023 yılı içerisindeki Türkiye işlemlerinde; “çimento, kireç ve alçı imalatı” sektörüne ilişkin hiç işlem bildirilmezken, “beton, çimento ve alçıdan yapılmış eşyaların imalatı” sektörüne ilişkin 1 adet işlemin bildirildiği açıklanmıştır.

Karar İstatistikleri

Karar istatistiklerine² göre ise geçtiğimiz sene Kurul tarafından 217 birleşme ve devralma (özelleştirmeler dahil), 145 rekabet ihlali iddiaları, 8 menfi tespit/muafiyet, 2 yargı kararı üzerine alınan karar ve 75 diğer olmak üzere toplam 447 adet karar alındığı açıklanmıştır.

Rekabet ihlali iddiaları hakkında alınan 145 adet karardan 37’sinde ihlal iddialarının reddedildiği, 12’sinde soruşturma süreci sonunda ceza verildiği, 28’inin taahhüt süreci ile sonlandırıldığı, 68’inin ise uzlaşma süreci ile sonlandırıldığı görülmektedir. Ayrıca, bu kararlardan 55’inin yatay ihlaller, 69’unun dikey ihlaller, 3’ünün ise hem yatay hem de dikey ihlal olacak şekilde karma durumlar hakkında verildiği belirtilmektedir.

31 Aralık 2023 itibarıyla devam eden 48 adet soruşturmanın ise 8 adedinin inşaat sektörüne ilişkin olduğu (beton, refrakter ve yapı kimyasalları) belirtilmiştir.

Özel Saint-Joseph Fransız Lisesi’ne Yanlış/Yanıltıcı Bilgi Nedeniyle Ceza Verildi

Kurul’un İstanbul’da faaliyet gösteren Fransa menşeli özel eğitim kurumları hakkında başlatmış olduğu soruşturma halihazırda devam etmektedir. İlgili soruşturma kapsamında Özel Saint-Joseph Fransız Lisesi (“St. Joseph”) tarafından sunulan belgelerin yanlış/yanıltıcı bilgi kapsamında değerlendirilmesi ile ilgili yapılan inceleme ise Kurul tarafından sonuçlandırılmıştır³.

Devam eden soruşturma kapsamında St. Joseph’e Kurul tarafından 28.02.2023 tarihli bilgi/belge talebi iletilmiş ve teşebbüste görevli tüm Türk öğretmenlerin ek ders ücretlendirmelerine ilişkin detaylı bilgi verilmesi talep edilmiştir. St. Joseph tarafından iletilen 13.03.2023 tarihli cevabi yazıyla, 20 yıl kıdeme sahip iki farklı öğretmenin 2022 yılı boyunca almış oldukları ücretler bildirilmiştir.

Sonrasında, St. Joseph’e Kurul tarafından 21.07.2023 tarihli bilgi/belge talebi iletilmiş ve 20 yıllık kıdeme sahip Türk öğretmenlerin 2022 yılında ek ders başına aldığı ücret ve haftada kaç saat derse girdiğine ilişkin bilgi verilmesi talep edilmiştir. St. Joseph tarafından bu bilgi talebine ilişkin cevabi yazı 27.07.2023 tarihinde Kuruma iletilmiştir.

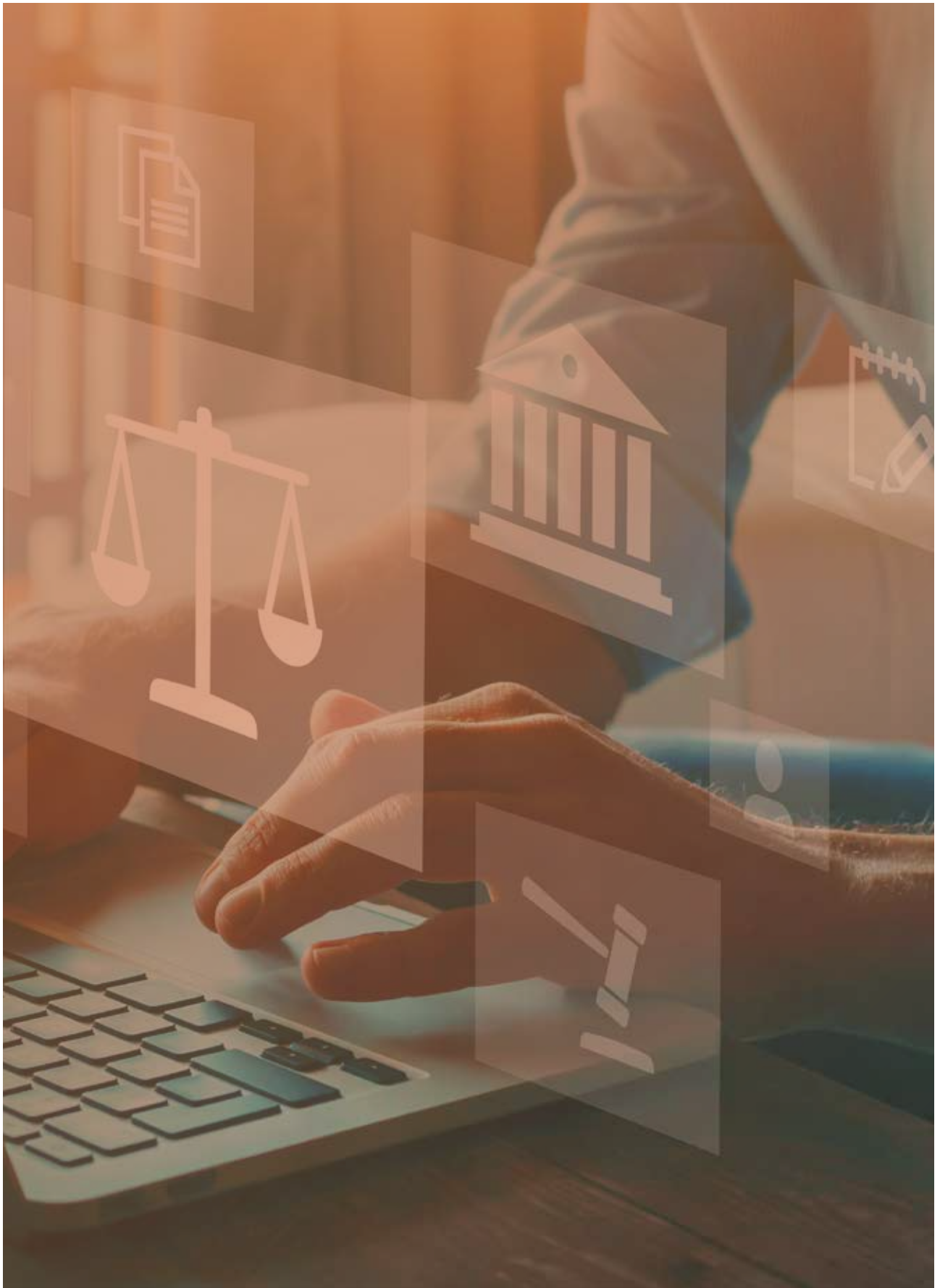
Kurum tarafından yapılan incelemede, iki bilgi/belge talebine verilen cevapların birbiri ile farklılıklar içerdiği tespit edilmiş ve bu farklılıkların nedeni St. Joseph’e gönderilen 11.08.2023 tarihli yazı ile sorulmuştur. St. Joseph tarafından iletilen 14.08.2023 tarihli cevabi yazıda, sunulan bilgi/belgeler arasında sehven küçük farklılıkların meydana geldiği açıklanmıştır.

Kurul, devam eden soruşturma konusu rekabet ihlali iddialarından birinin Türk öğretmenlerin maaşlarının birlikte tespit edilmesi olduğunu, öğretmen ücretlerini etkileyebilecek parametrelere ilişkin bilgilerin soruşturma bakımından büyük öneminin bulunduğunu ve teşebbüs tarafından verilen bilgilerin doğruluğunun soruşturma kapsamında yapılan değerlendirmeler bakımından önem arz ettiğini değerlendirerek St. Joseph tarafından yanlış/yanıltıcı bilgi verilmesi nedeniyle 105.688 TL idari para cezası verilmesine karar vermiştir.

² <https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/2023-yili-karar-istatistikleri-20240125134258896.pdf>

³ Rekabet Kurulu’nun 17.08.2023 tarih ve 23-39/752-261 sayılı Kararı.

<https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=10687ee0-9010-45a3-92e1-3a6f8869e2c4>



04

YAPI SEÇKİSİ

OPUS CAEMENTICUM

Hikaye ve Gerçeklik Arasında
Bir Yerde:

Casa das Histórias Paula Rego

Portekiz'in Cascais kentinde konumlanan Casa das Histórias Paula Rego, sanatçı Paula Rego'ya adanmış bir müze. Eduardo Souto de Moura tarafından tasarlanmış yapı hem sanatçının kişiliğine hem de tarihe referanslar veriyor.



Fotoğraf: © Luis Ferreira Alves | Casa da Arquitectura Archive, Matosinhos

Ali Derya Dostoğlu ■ Casa das Histórias Paula Rego, Pritzker Ödüllü Portekizli mimar Eduardo Souto de Moura tarafından tasarlanmış, 2009 senesinde faaliyete geçmiştir. Portekizli sanatçı Paula Rego'ya adanmış olan müzenin, Türkçe karşılığı “Hikayeler Evi” olan adından da anlaşılacağı gibi, Rego'nun hikayelerini izleyiciyle buluşturması amaçlanmıştır. Yapı, Lizbon şehir merkezinin batısında Portekiz Rivyerası olarak bilinen varlıklı sahil şeridindeki Cascais kentinde yer almaktadır. Arsa olarak, bir zamanların gösterişli sosyal tesislerinden biriyken 1974 senesinde kapanan Cascais Spor Kulübü'nün atıl durumdaki tenis kortları tercih edilmiştir¹.

Eduardo Souto de Moura, yapının mimarı olarak Paula Rego tarafından bizzat seçilmiştir. Tasarımda, Rego'nun isteklerinin yerine getirilmesine, yapının “eğlenceli, canlı ve aynı zamanda biraz yaramaz” olması gerektiği yönündeki arzusuna bağlı kalınmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, sözkonusu tasarımın detaylarına girilmeden önce, gerek sanatçıya gerekse mimara daha yakından bakılması yerinde olacaktır.

Paula Rego, 1935 senesinde, Lizbon şehrinde dünyaya gelir. Elektrik mühendisi bir babayla sanatçı bir annenin kızı olan Rego, ebeveynlerinin, babasının işi vesilesiyle Birleşik Krallık'a taşınmaları

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



Fotoğraflar: © Luis Ferreira Alves | Casa da Arquitectura Archive, Matosinhos

nedeniyle, 1936-1939 seneleri arasında büyükannesinin gözetimine verilir. Erken çocukluk dönemine denk gelen bu yıllar, gerek büyükannesi gerekse ailenin hizmetçisi tarafından kendisine anlatılmış olan halk hikayeleri nedeniyle, Rego'nun yaşantısında önemli bir iz bırakmıştır. Rego, kariyerinin ilk yıllarında, Sürrealizm etkisinde, zaman zaman soyut resmin sınırlarında gezinen işler üretir. Sanatçının zaman içinde soyuttan figüratife doğru evrilen çalışmalarında, çocukluğundan kalma halk hikayelerine dair unsurlarla, feminist temaları izlemek mümkündür. Rego, kadın hakları ve kürtaj konularına özellikle eğilmiş, kadının toplum içindeki rolünü sorgulamıştır.

Sanatçının soyuttan figüratife yönelişinde, Londra'daki National Gallery'nin ilk konuk sanatçısı olduğu dönem önemli bir aşamadır. Rego, bu vesileyle, müze koleksiyonundaki işlerle diyalog kurmak istemiş, Slade Güzel Sanat Okulu'nda aldığı geleneksel eğitime ilişkilendirilebilecek bir çizim tekniğine dönüş yaparak, figüratif öğelere sahip resimler üretmiştir. Sanatçının National Gallery için ürettiği bir kısım resim, onlara evsahipliği yapan restoran, Robert Venturi ve Denise Scott Brown'ın (VSBA) tasarladığı Sainsbury

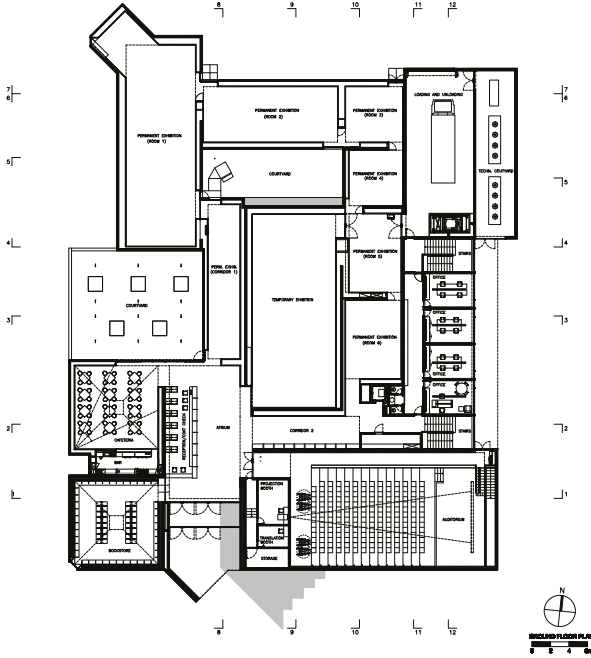


Kanadı'nın yenilenmesi çalışmaları nedeniyle geçici olarak kapatıldığından, bugün görülememektedir². Rego, 90'lı yılların başından beri üretimlerinde pastel kullanımına ağırlık vermiş; sözkonusu malzeme tercihi, resimlerinde özellikle de kadınla ilişkilenen şiddet unsurunu, üretim sürecinin içerdği tutkuyla örtüştürmüştür.

Eskiz: ©Eduardo Souto de Moura



Çizim: ©Eduardo Souto de Moura Arşivi



Pek çok eserine evsahipliği yapan Tate Müzesi'nin web sayfasında yer alan biyografisinde, 20. yüzyıl sonu ile 21. yüzyıl başındaki önde gelen kadın sanatçılardan biri olarak tanımlanan Rego, 2022 senesinde yaşamını yitirir. Sanatçı, ölümünden kısa bir süre sonra, 2023'te, Pera Müzesi'nde açılan "Paula Rego: Hikayelerin Hikayesi" başlıklı sergiyle³, İstanbullu izleyiciyle de buluşmuştur. İsmi taşıyan müzeye benzer şekilde, bu serginin de hikayelere atıfta bulunması, anlatısal unsurların Rego eserlerindeki önemini bir kez daha vurgulamıştır.

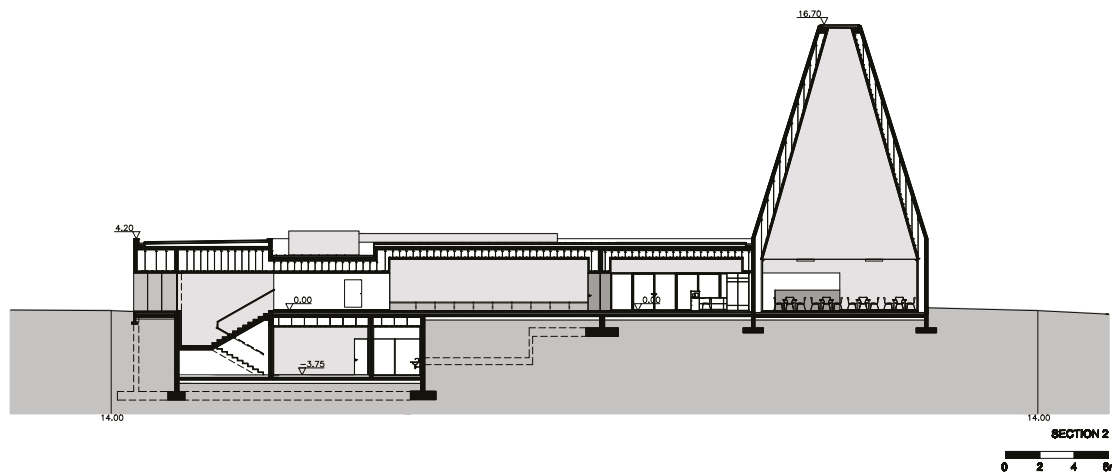
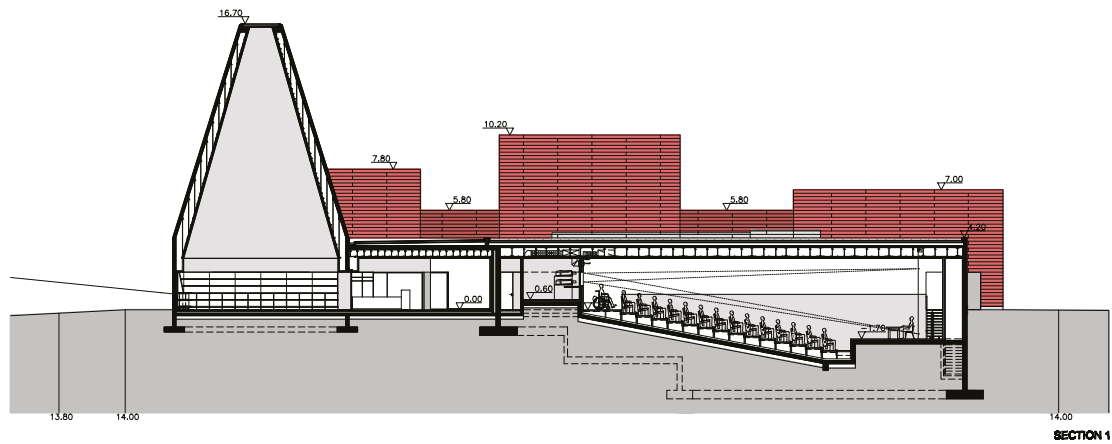
Sanatçıya dair bu kısa bilgilendirmenin ardından gelelim müzenin tasarımı için bizzat onun tarafından seçilmiş olan mimara: 1952'de Porto'da doğan Eduardo Souto de Moura, üniversite eğitimine heykel bölümünde başlamış, sonrasında mimarlığa geçerek 1980'de Porto Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'nden mezun olmuştur. 1974-1979 yılları arasında, kendisinden önce Pritzker Ödülü'nü kazanan bir diğer Portekizli mimar olan Alvaro Siza Vieira'nın bürosunda çalışmış; yine Siza'nın yönlendirmesi ve motivasyonu ile kendi bürosunu kurmuştur.

Souto de Moura'nın bağımsız olarak sürdürdüğü mimarlık kariyerindeki ilk yapılarından biri, tıpkı Casa das Histórias Paula Rego gibi bir sergi yapısı/kültür merkezi olan Casa das Artes'tir. Söz konusu yapının tasarlanması işini henüz 28 yaşındayken kazandığı bir mimari proje yarışması neticesinde üstlenmiş, kültür merkezinin inşası 10 sene sürmüştür. Kariyeri boyunca, Casa das Artes'in de örnek teşkil ettiği şekilde, modern mimariye ait terminolojiyi bağlamla harmanlayan, tektonik anlamda kuvvetli bir mimarlık anlayışı benimsemiştir. 2011 senesinde kendisini Pritzker Ödülü'ne layık bulan jürinin açıklaması da, Souto de Moura'nın mimarlık üretimini bu bağlamda değerlendirmektedir. Açıklamada, Souto de Moura'nın külliyesi, "zamanımıza ait ama aynı zamanda mimari geleneklerin yankılarını da taşıyan" işler olarak yorumlanmış, "şiir gibi, dinlemeye zaman ayıranlarla duygusal olarak iletişim kurabilen" nitelikte oldukları vurgulanmıştır⁴.

2011 Pritzker Ödülü'yle birlikte ilan edilen proje seçkinde, Casa das Histórias Paula Rego da yer almıştır. Jüri açıklamasında yapı, "arsasındaki ağaçlar arasına serpiştirilmiş bir grup hacim, hem kamusal hem de samimi ve sanatın sergilenmesi için çok uygun" ifadesiyle tarifi edilmiştir⁵. Souto de Moura'nın, çağına ait olanı bağlamla ilişkilendirdiği mimarisi, burada bir de "kamusal" olanla "samimi" olanı kesiştirmiş; Casa das Histórias Paula Rego, çok katmanlı bir proje olarak ortaya konulmuştur.

Müzenin tasarımında bellibaşlı unsurlar öne çıkmaktadır: Piramidal iki kule, beton yüzeylerin kırmızı rengiyle birlikte, yapının imgesini oluşturan en önemli bileşenlerdir. Söz konusu iki kule, yine Lizbon Bölgesi'nde yer alan Sintra Sarayı'nın kulelerini andırır. Bunun dışında Souto de Moura yapıyı tariflerken, mimar Raul Lino'nun saraylarındaki vurgulu çatılarla, Alcobaca Manastırı'nın mutfağındaki, mekanlaşan bacaya da atıfta bulunur. Gerek ağaçlarla kurduğu ilişki ve parçalı kütle, gerekse geçmişe referans veren piramidal kuleleriyle, Casa das Histórias Paula Rego, tam da yerine ait gibi durmaktadır.

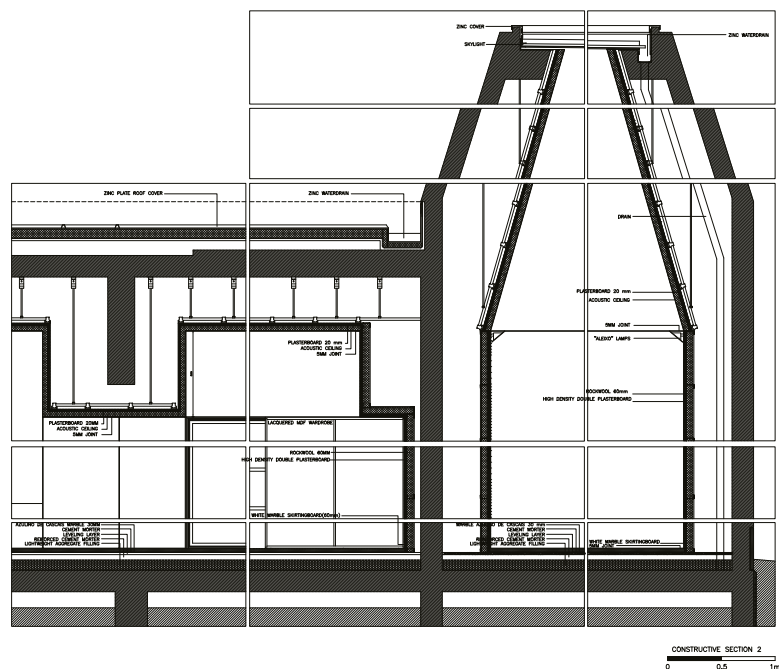
Günümüz mimarisini geçmişe referans veren bileşenlerle harmanlayan Souto de Moura'nın, Rego'nun işleriyle de bir diyalog kurduğu iddia edilebilir. Tıpkı güncel konuları geçmişten gelen halk hikayeleriyle harmanlayarak aktaran Rego gibi, Souto de Moura da geçmişle



Çizimler: © Eduardo Souto de Moura Arşivi

şimdi arasında bir ilişki kurmaktadır. Rego'nun en soyut işlerinde dahi anlatısal yönün vurgulu olması gibi, Souto de Moura da, içinde çağdaş sanat eserlerinin sorguleneceği, eslere nötr bir fon teşkil edecek bir yapıyı, kökeni 15. yüzyıla dayanan bir Orta Çağ kraliyet sarayının kulelerini andıran piramidal unsurlarla donatmış; üstüne bir de cephede, mevcut ağaçların yeşiliyle kontrast teşkil edecek bir kırmızı tercih ederek, ona kendine ait, farklı bir hikaye yazmıştır.

Yapının, toplam 2.650 m²'lik kapalı alanının 750 m²'si sergileme mekânı olarak düzenlenmiştir. Geri kalanı ise 200 kişi oturma kapasiteli oditoryum, mağaza ve kafe ile teknik hacimler ve servis alanlarına ayrılmıştır. Piramidal kulelerin altına yerleşen mağaza ve kafe, ana girişin hemen yanında yer alır. Sözcükünü işlevlerin tamamı, müzeyi oluştururan, farklı yükseklik ve boyutlardaki dört kanatta toplanmış; kanatların merkezindeki orta alanda, geçici sergilerin düzenleneceği yüksek tavanlı bir hacim bırakılmıştır.





Fotoğraflar: © Eduardo Souto de Moura Arşivi



Yapının iç mekanı, yukarıda tariflendiği gibi, Rego'nun eserlerine nötr bir fon teşkil edecek biçimde tasarlanmış; beyaz boyalı duvar yüzeyleri, zeminde gri-mavi tonlarda yerel Cascais mermeriyle tamamlanmıştır. Asma tavanlarda, bir yandan lineer menfezleri, bir yandan da aydınlatmaları içeren kanallar açılmış, mekanın netliğini bozacak unsurlardan kaçınılmıştır. İçerideki nötr etki, dışarıda ise yerini farklı bir anlayışa bırakmıştır. Souto de Moura'nın, "çağdaş sanatın soyut ve yapay gerçekliğini, bizi çevreleyen katı, gündelik gerçeklikle karşılaştırmak asla aşırıya kaçmaz" sözündeki gibi yapı da, ağaçların yeşiliyle zıtlaşsa da, Cascais'in kendine has sarı, turuncu, pembe ve kırmızılılarıyla konuşan, bir

anlamda, kentin "gerçekliğiyle karşılaşan" bir renge bürünmüştür. Bu rengi elde etmek için cephelerde kırmızı pigmentli beton kullanılmış, rengin cephe yüzeylerine heterojen bir biçimde yayıldığı, neredeyse sulu boya etkisine sahip bir görünüm elde edilmiştir. Tasarımın bir diğer önemli unsuru da cephenin dokusudur. Müzenin, ağaçların arasına, yatayda serpiştirilmiş parçalı kütesini vurgularcasına, beton yüzeylerdeki ahşap kalıplar yatay biçimde kullanılmıştır. Bu durumun tek istisnası, piramidal kulelerin üst kenarlarıdır. Burada kalıp izlerinin diyagonal olarak kullanılması, yükseklik algısını kuvvetlendirir.

Casa das Histórias Paula Rego, 20. yüzyıl sonu ile 21. yüzyıl başının en önemli sanatçılarından birini, aynı dönemin en önemli mimarlarından biriyle, Portekiz Rivyerası'nın tarihi şehirlerinden biri olan Cascais'te buluşturmuş, heyecan verici bir projedir. "Aydınlanmış bir müşteriyi, parlak bir mimarı ve güçlü bir konuyu biraraya getiren ender bir proje..."⁶

■ Ali Derya Dostoğlu, *Per Se Mimarlık; Doktora Araştırmacısı. İstanbul Teknik Üniversitesi.*

Kaynaklar:

Arquitectura Viva, "Casa das Artes Cultural Center, Porto": [https://arquiteturaviva.com/works/centro-cultural-casa-das-artes-1].
Arquitectura Viva, "Paula Rêgo Museum, Cascais": Bairro dos Museus, "Casa das Histórias Paula Rego": [https://bairrodosmuseus.cascais.pt/list/museu/casa-das-historias-paula-rego].
Cascone, Sarah, "A Dazzling and Powerful Force for Good and Change: Friends and Colleagues Remember the Late Artist and Feminist Trailblazer Paula Rego", Artnet News, 8.06.2022: [https://news.artnet.com/art-world/remembering-paula-rego-obituary-2126853].
Pilger, Zoe, "Paula Rego Review - Cleaving Open the Shadows of Family and Society", Frieze, 20.08.2019: [https://www.frieze.com/article/paula-rego-review-cleaving-open-shadows-family-and-society].
Tate Museum, "Paula Rego: 1935-2022": [https://www.tate.org.uk/art/artists/paula-rego-1823].
Wikipedia, "Eduardo Souto de Moura": [https://en.wikipedia.org/wiki/Eduardo_Souto_de_Moura].
Wikipedia, "Paula Rego": [https://en.wikipedia.org/wiki/Paula_Rego].

Notlar:

- 1 Cascais Spor Kulübü hakkında bkz.: [https://en.wikipedia.org/wiki/Sporting_Club_of_Cascais].
- 2 VSBA ilgili yenileme çalışmasına karşı çıkan bir imza kampanyası başlatmıştır. Söz konusu kampanyaya bu bağlantıdan erişilebilir: [https://chnq.it/T6dfsy5xbQ].
- 3 "Paula Rego: Hikayelerin Hikayesi", Pera Müzesi, İstanbul, 23 Aralık 2022 - 30 Nisan 2023: [https://www.peramuzesi.org.tr/sergi/paula-rego/1290].
- 4 "Jury Citation", The Pritzker Architecture Prize, 2011: [https://www.pritzkerprize.com/laureates/2011].
- 5 A.e.
- 6 Casa das Histórias Paula Rego, Wikipedia: [https://en.wikipedia.org/wiki/Casa_das_Hist%C3%B3rias_Paula_Rego].



Fotoğraflar: © Luis Ferreira Alves | Casa da Arquitectura Archive, Matosinhos



Konum: **Cascais, Portekiz**

Yapım Tarihi: **2009**

Proje Alanı: **8.896 m²**

İşveren: **Cascais Belediyesi**

Mimar: **Eduardo Souto de Moura**

Proje Ekibi: **Sérgio Koch, Ricardo Prata (proje yönetimi); Bernardo Monteiro, Diogo Guimarães, Junko Imamura, Kirstin Schätzel, Paula Mesquita, Manuel Vasconcelos, Maria Luís Barros, Pedro G. Oliveira, Rita Alves, Sofia Torres Pereira, Susana Monteiro, Paula Mesquita**

Danışmanlar: **AFAconsult (strüktür, hidrolik), RS - Raul Serafim e associados (elektrik), PQF - Paulo Queirós de Faria (mekanik)**

Fotoğraflar: **Eduardo Souto de Moura Arşivi (uygulama); Luis Ferreira Alves | Casa da Arquitectura Archive, Matosinhos (final)**

“yapı tasarım yarışması 2023”: kazanan projeler

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS), çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım alanlarının keşfedilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla 2019 yılında hayata geçirdiği “Yapı Tasarım Yarışması”nın üçüncüsü için proje teslimleri, 21 Kasım 2023 tarihinde tamamlandı. Bu sene “Kamusal Alanda Bir Arada” teması ile düzenlenen yarışma; malzemenin sınırlarını genişletmeyi, “alternatif” hallerini ve kamusal alanda yaratacağı etkiyi keşfetmeyi ve yeni üretim/uygulama biçimleri üzerine düşünmeyi teşvik etmeyi amaç edindi. Günümüzde verimli kaynak kullanımı, sürdürülebilirlik ve döngüsel tasarımın özellikle inşaat sektörünün dönüşümünde büyük önem taşıdığı ve bu konuda acilen harekete geçilmesi gerektiği vurgulanarak projelerde %20 geri dönüştürülmüş, %80 yeni malzeme kullanılması beklendi.

Yarışmaya Profesyonel kategorisinde 58, Öğrenci kategorisinde ise 81 başvuru yapılırken rapörtörlük değerlendirmesinin ardından 3 Öğrenci ve 1 Profesyonel başvurunun elenmesi sonucu toplamda 135 proje jüri tarafından incelendi. Ahmet Topbaş (İnş. Y. Müh., P.E., ATTEC Yapısal Tasarım Kurucu ve Yöneticisi), Aktan Acar (Doç. Dr. Öğretim Üyesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi,

Mimarlık Bölümü), Dürrin Süer (Dr. Mimar, M. Artı D Mimarlık), Hüseyin Kahvecioğlu (Prof. Dr.) ve Pınar Gökbayrak'tan (Y. Mimar, PAB Mimarlık) oluşan 2023 jürisi, projelerde fikrin geliştirilmesi bağlamında üretilen çözümün birden çok noktaya uygulama yapılarak uyarlanabilirliğin tartışılması; ortaya çıkan mekânların açık-kapalı alan kullanımlarının ilişkisi, kriz anlarında dönüşebilme ve gelecekte yeni kullanımlara adapte edilebilme gibi yönlerden ele alınması; malzemenin rolü, kullanıma hali, hazırlanma ve uygulanma prosedürleri ve bu süreçlerdeki teknolojik ve teknik performans beklentilerinin açıklanması gibi kriterleri dikkate aldı. Malzemenin üretim yöntemleri, çevre dostu kullanımların ele alınması, önerilecek tasarımların yaşam döngüsünün, ihtiyaca göre dönüşebilme potansiyellerinin düşünülmesi gibi başlıklar da diğer önemli tasarım değerlendirme ölçütleri arasında yer aldı. 8-9 Aralık 2023 tarihlerinde yüz yüze gerçekleşen jüri toplantılarında yapılan değerlendirmeler sonucunda ödül almaya hak kazanan projeler, 26 Aralık 2023 tarihinde kamuoyuna duyuruldu.

Yapı Tasarım Yarışması 2023'ün Öğrenci ve Profesyonel Kategorisi ödül gruplarında 7'şer proje yer alıyor:

YAPI TASARIM YARIŞMASI



Öğrenci Kategorisi



1.'lik Ödülü | Harmoni

Sude Turan (MEF Üniversitesi), Kayra Suner (Yardımcı, MEF Üniversitesi), Tugay Tuncay Can (Yardımcı, MEF Üniversitesi)



2.'lik Ödülü | (Con)Create

Khushniddin Khakimov (Sakarya Üniversitesi), Berkay Aksu (Sakarya Üniversitesi), Abyan Muhammad Fikri (Sakarya Üniversitesi)



3.'lük Ödülü | Midsommar

Muhammed Esad Gündoğdu (Bursa Uludağ Üniversitesi), Berenur Yalçın (Çukurova Üniversitesi), Senay Özsaydı (Çukurova Üniversitesi)



Eş Değer Mansiyon | AlgCrete
Buse Nur Yanık (Beykent Üniversitesi), Melisa Ercin (Beykent Üniversitesi)



Eş Değer Mansiyon | Esnek Beton
Ömer Bahadır Torusdağ (İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi)



Eş Değer Mansiyon | PULSE
Doğa Kökler (MEF Üniversitesi), Rabianur Yılmaz (MEF Üniversitesi), Hande Nur Demircioğlu (MEF Üniversitesi)



Eş Değer Mansiyon | ORANTES
 Özkan Durman (Yıldız Teknik Üniversitesi), Büşra Yıldırım (Yıldız Teknik Üniversitesi), Kağan Şengün (Yıldız Teknik Üniversitesi), Hasan Şahin (Yıldız Teknik Üniversitesi), Zehra Canan Girgin (Danışman, Yıldız Teknik Üniversitesi)

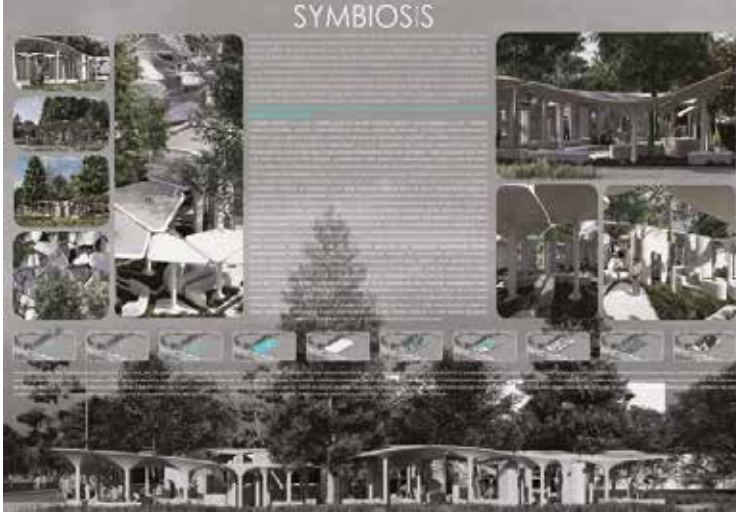
Profesyonel Kategorisi



1.'lik Ödülü | ÇARK
 Kürşad Keçeci, Resul Ekrem Zengin, Doğukan Cengiz



2.'lik Ödülü | Açık Meclis
 Yadigar Esin Esen (Esen Esen Mimarlık)



3.'lük Ödülü | SYMBIOSIS
Bahadır Asım



Eş Değer Mansiyon | DERZ |
Antakya'da Kamusal Mekanın
Yeniden Tesisi Üzerine Bir Öneri
Cevdet Ege Çakır (MELT STUDIO),
Cemre Öner Türk



Eş Değer Mansiyon | Kaleydoskop
Selçuk Kışmır (Fabric.a Architects)



**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)

Profesyonel Kategorisi'nde 1.'lik Ödülü 200.000 TL, 2.'lik Ödülü 120.000 TL, 3.'lük Ödülü 80.000 TL, 4 adet Eş Değer Mansiyon Ödülü ise 40.000 TL; Öğrenci Kategorisi'nde 1.'lik Ödülü 100.000 TL, 2.'lik Ödülü 60.000 TL, 3.'lük Ödülü 40.000 TL, 4 adet Eş Değer Mansiyon Ödülü ise 20.000 TL ile ödüllendirilecek. Her iki kategoride ilk 3 sırada yer alan ekiplerin temsilcileri ile bir yurt dışı mimari gezi de planlanacak. Organizasyonunu ve raportörlüğünü Binat Mimarlık Medya Grubu'nun üstlendiği Yapı Tasarım Yarışması ile ilgili ayrıntılı bilgiye www.yapitasarimyarismasi.com/ adresinden ulaşılabilir.



05

ÇEİS'ten

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin 31 Ocak 2024 tarihli son toplantısı, ÇEİS ve T.Çimse-İş Sendikası Başkanlarının açılış konuşmalarıyla başladı. Toplantıya, Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları birimi yöneticilerinden oluşan ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerinin yanı sıra T.Çimse-İş Sendikası'nın merkez yöneticileri ve şube başkanları da katıldılar.

Sendikamız ile T.Çimse-İş Sendikası arasında, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesinin imzalanması amacıyla 19 Aralık 2023 tarihinde başlayan müzakere süreci anlaşmayla sonuçlandı. 31 Ocak 2024 tarihinde yapılan 5. toplantıda, yaklaşık 7.500 işçiyi kapsayan 2 yıl yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmesi imzalandı.



Yeni Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi
Anlaşma ile Sonuçlandı



60 yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 08 Şubat 2024 Perşembe günü gerçekleştirildi. Toplantıda, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi uygulaması değerlendirildi ve mevzuatta son dönemde yapılan değişiklikler hakkında bilgi paylaşıldı.



Direktörü Ayşemin Elif Doğan ve Akçansa Çimento Üretim Şefi Seda Sadiç.

DOĞAN, kadınların çimento sektöründe çalışmasının etkilerini ve süreçleri anlattı. Eşit Günler #BenimleGelecek dedi.

Sadiç, kadınların çimento sektöründe neden var olması gerektiğini, kendi yolculuğu üzerinden aktardı. Eşit Günler #BenimleGelecek dedi.

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



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 Baştaş Başkent Çimento Arge



#GELECEĞESAĞLAMADIMLARLA SOSYAL MEDYA ÖZEL ANLAR SERİSİ

Çimento İşveren Dergisi

Bugün hâlen yayınlamaya devam ettiğimiz Çimento İşveren Dergimiz, bundan 37 yıl önce, 1987 yılının Ocak ayında yayın hayatına başladı.

#ÇEİS #60.Yıl #ÇimentoİşverenDergisi



OCAK 1987

Çimento İşveren Dergimiz yayın hayatına başladı.



60yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Deprem Konutları

Ülke tarihimizin en büyük acılarından biri olan 1999 Marmara Depremi sonrasında Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği (TÇMB) ile ortaklaşa yaptırdığımız 120 adet prefabrik konutu, 2000 yılının Ocak ayında hak sahiplerine teslim ettik.



Ocak 2000

ÇEİS ve TÇMB tarafından 1999 Depremi sonrası yapılan 120 adet prefabrik konut, hak sahiplerine teslim edildi.



60yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Okul Açılışı/Erzurum

Sendikamızın sosyal sorumluluk ve toplumsal yaşama katkı adına attığı adımlardan biri olan Erzurum Kayakyolu Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası İlköğretim Okulu, 1998 yılının Kasım ayında açıldı.



KASIM 1998

Erzurum Kayakyolu

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası İlköğretim Okulu açıldı.



60yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Okul Açılışı/Van

Sendikamızın sosyal sorumluluk bilinci ve toplumsal yaşama katkı adına yaptırdığı Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Van İlköğretim Okulu, 2001 yılının Ocak ayında açıldı.



Ocak 2001

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Van İlköğretim Okulu açıldı.



60yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

ÇEİS TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN İLK KADINLAR PROJESİ

#İLK KADINLAR

Emine Haluka Dumlu Menteş

Türkiye'nin ilk kadın Adli Tıp Uzmanı ve Öğretim Üyesi Emine Haluka Dumlu Menteş 1922 yılında doğdu. İstanbul Tıp Fakültesi'nde başlayan eğitimine Ankara Tıp Fakültesi'nde devam eden Menteş, 1949-1952 yılları arasında aynı fakültede Adli Tıp asistanı olarak göreve başladı.

1952 yılında Adli ve Ruhi Tababet Mütahassısı unvanını alan Menteş, 1952-61 yılları arasında Adli Tıp Uzmanı olarak görev yaptı. 1961 yılında doçentliğini alan Menteş, 1967 yılında profesör oldu.

Modern Türk Gastroenterolojisinin kurulması ve gelişmesinde öncü rol üstelenmiş Prof. Dr. Namık Kemal Menteş ile evlenerek soyadını alan Emine Haluka Dumlu Menteş 1970 yılında vefat etti.



Prof. Dr. Emine Haluka Dumlu Menteş
(1922-1970)

Türkiye'nin İlk Kadın Adli Tıp Uzmanı



Safiye Ali

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kadın tıp doktoru olan Safiye Ali, Amerikan Kız Koleji'ni bitirerek, genç Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk dönemlerinde Almanya'ya giden ilk kadın öğrencilerindendi.

Würzburg Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun olduktan sonra Türkiye'nin ilk kadın doktoru olan Ali, İstanbul'da muayenehane açmış ayrıca anne sütünün önemi, çocuk bakımı ve beslenmesi konularında kadınların farkındalığını artırmak için Avrupa'nın çeşitli yerlerinde açılan, İstanbul'da Fransız Kızılhaç'ı tarafından kurularak, 1925'te Himaye-i Etfal cemiyetine bırakılan Süt Damlası Merkezi'nde çalıştı. Bu merkez bir süre sonra Safiye Ali'nin özverili çalışmalarıyla anılır oldu.

Kadınların siyasi hakları için kampanyalar yürüten Türk Kadınlar Birliği'ne katılan Safiye Ali, üç büyük uluslararası kongrede Türkiye'yi temsil etti. Kanseri teşhisi konulması üzerine Türkiye'den ayrılarak Almanya'ya yerleşen Safiye Ali, II. Dünya Savaşı yıllarında sağlığı el verdiği sürece mesleğini sürdürdü. Ali, 1952'de Dortmund'da 58 yaşında vefat etti.



Safiye Ali (1894-1952)

Türkiye'nin İlk Kadın Doktoru



Yıldız Moran

Akademi eğitilmiş ilk Türk kadın fotoğrafçı olan Yıldız Moran, 1932'de İstanbul'da doğdu. 1950 yılında 18 yaşındayken İngiltere'ye giden ve liseyi orada bitiren Moran, fotoğrafın iyi bir malzeme olduğunu görüp seçimini o yönde yaptı ve Old Vic Tiyatrosu'nun tanınmış portre ve reklam fotoğrafçısı John Vickers'in yanında fotoğrafçılığa başlayarak 2 ay asistanı olarak çalıştı.

21 yaşındayken ilk sergisini 1953 yılında Cambridge Trinity College'de açmış ve sergilediği 25 fotoğrafın tümü satıldı. Bunu 1953 ve 1954 yıllarında Londra'da beş sergi daha izlemiş ve sergileri büyük ilgi gördü.

Cemal Gürsel gibi siyasetçiler ile Haldun Dormen, Haldun Taner, Muhsin Ertuğrul, Erol Günaydın, Mücap Ofluoğlu ve Adalet Cimcoz gibi tiyatro devlerinin portre fotoğraflarını da çeken Yıldız Moran, fotoğraf tarihimize ardında unutulmayacak fotoğraflar bırakarak 15 Nisan 1995 Cumartesi günü 62 yaşında İstanbul'da hayata veda etti.



Yıldız Moran (1932-1995)

Türkiye'nin Akademik Eğitim Almış İlk Profesyonel
Kadın Fotoğraf Sanatçısı



#Benimle
Gelecek

Samiye Cahid Morkaya

Türkiye'nin ilk kadın otomobil yarışçısı, şampiyonu ve aynı zamanda kemeçe öğretmeni olan Morkaya, Tamburi Cemil Bey'den sekiz yıl kemeçe dersleri aldı. 1922 yılında yılların konservatuvarı sayılan Darüelhan'daki bir sınavı kazanmış ve ardından da kemeçe öğretmeni olmuştur. İlerleyen dönemlerde ise Pangaltı Amerikan Garajı'ndan ehliyet almış ve ilk ehliyetli kadın sürücü unvanını aldı.

1930'lu yıllarda üyesi olduğu Turing Kulüp'ün düzenlediği yarışlara katılmış ve 1930 ve 1931 yıllarındaki yarışlarda dereceye girdi. Morkaya, ilk şampiyonluğunu ise 1932'de; İstinye-Zincirlikuyu arasındaki 9,5 kilometrelik parkurda düzenlenmiş olan ralliyi kazanarak elde etti. Bu birincilikle ilk kadın şampiyon otomobil yarışçısı unvanına da sahip olan Morkaya'nın şampiyonluğuna, yarışmaya katılan erkekler "yarışma kurallarında kadınların da yarışa katılabilmesini öngören bir madde olmamasını" gerekçe göstererek itiraz ettiler ve dava açtılar. Ancak Sultanahmet Sulh Hukuk Mahkemesi'nin "Bir kadın, otomobil yarışlarına katılabilir ve kazanabilir." şeklinde karar vermesi ile Samiye Cahid Morkaya'nın birinciliği kesin olarak tescillendi.

Daha sonra 1933'te yapılan yarışta da birincilik Samiye Cahid Morkaya'nın oldu. 1934'e gelindiğinde yapılan bir yarışta ağır yaralanan Morkaya yine de vazgeçmemiş yarışlara katılmasa da otomobil tutkusunu son ana dek sürdürdü.



Sâmiye Cahid Morkaya (1897- 1972)

Türkiye'nin İlk Kadın Otomobil Yarışçısı ve Şampiyonu



#Benimle
Gelecek

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI 2023

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliğinde çimento sektörüne özel olarak hazırlanan MBA Programının Bahar Dönemi 19 Şubat 2024 tarihinde başladı. Bahar Döneminde alanında yetkin uzman öğretim kadrosunun yanı sıra sektör içinden ve sektör dışından misafir konuşmacılar yer alacak.

Çimento Sektörü MBA Programı Bahar Dönemi Dersleri:

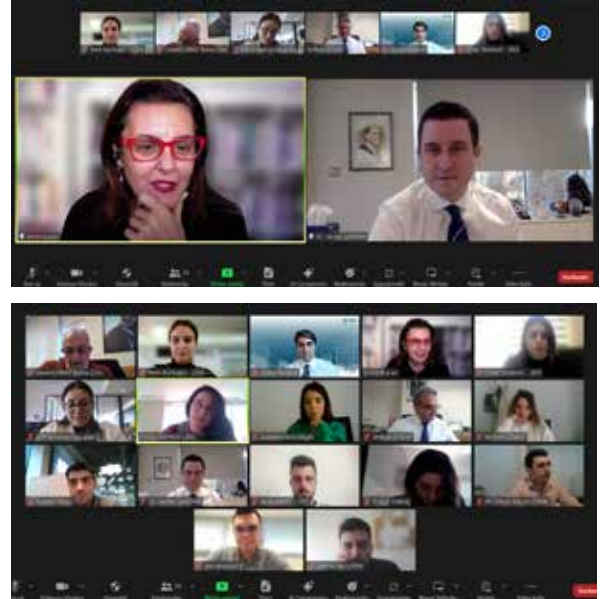
- Liderlik ve Yönetim
- Dijitalleşen İş Dünyasında Çevik Proje Yönetimi
- Dijital Dönüşüm ve İnovasyon Yönetimi
- Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi
- İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar



KUŞAKTAN KUŞAĞA ÇEİS TERSİNE MENTORLUK PROGRAMI KAPANIŞ TOPLANTISI

Evrin Kuran Danışmanlık iş birliği ile üretim sektöründe ilk kez hayata geçirilen Kuşaktan Kuşağa ÇEİS Tersine Mentorluk Programını gençlerin çimento sektörüne bakışını ve beklentilerini anlamak ve buna uygun politikalar geliştirebilmek amacıyla kurgulamıştık.

Sektörümüzde çalışan 30 yaş ve altı gençler ile öğrencilerden oluşan 3 kişilik mentor gruplarının sektörümüz genel müdürleri ve üst düzey yöneticilere mentorluk yaptığı program, 15 Haziran 2023 tarihinde gerçekleştirilen açılış toplantısı ile başladı. Programın kapanış toplantısı ise Evrin Kuran moderatörlüğünde 23 Şubat 2024 tarihinde gerçekleştirildi. Toplantıda programın geliştirdiği bakış açıları ve program çıktıları paylaşıldı.



ÇEİS - YETGEN İŞ BİRLİĞİ DEVAM EDİYOR

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. 1,5 yıldır devam eden iş birliğimiz dahilinde YetGen'in son 4 eğitim dönemine destekte bulunduk.

YetGen 21. Yüzyıl Yetkinlikleri Farkındalık Eğitim Programı'nın 2024 Yılı 1. Dönemi 10 Şubat 2024 tarihinde Oryantasyon Günü ile başladı. ÇEİS Genel Sekreteri Serdar Şardan Oryantasyon Gününde açılış konuşmasını gerçekleştirdi.

Geçmiş dönemlerde olduğu gibi bu eğitim döneminde de saha ziyareti, çevrim içi seminer gibi faaliyetler organize ederek Yetkin Gençlerle bir araya gelmeyi



amaçlıyoruz. Bu kapsamda, 29 Şubat 2024 tarihinde Sendikamızın iş ortaklarından AÇEV ile iş birliği içerisinde YetGenli öğrenci ve mezunlara yönelik olarak "Eşitliğin Farkındayım Eğitimi" gerçekleştirildi. Seminerde AÇEV'in girişimi olan Eşitliğe Değer Projesi'nin Direktörü Meltem Cantürk, toplumsal cinsiyet eşitliği konulu bir sunum yaptı. Sektörümüzün ve Sendikamızın gündeminde olan toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak düzenlenen eğitime yaklaşık 40 YetGen'li katıldı.

Ayrıca, iş birliğimiz kapsamında, sektörümüze yönelik düzenlediğimiz eğitimlere YetGen'lileri de davet ediyoruz. Bu çerçevede, 3 YetGen Lideri, ÇEİS Kampüs çatısı altında ve ÇEİS İstanbul Merkez Ofisinde yüz yüze gerçekleştirilen Engage & Grow Metodolojisi ile Çalışan Bağlılığını Artırmak ve İK Analitiği ve İş Zekası eğitimlerine katılım gösterdiler.



ÇEİS EĞİTİM KOMİTESİ TOPLANTISI

ÇEİS Eğitim Komitesi Toplantısı 18 Ocak 2024 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleştirildi. Toplantıda ÇEİS Kampüs ve ÇİSİEM'in 2024 eğitim planlamaları ve projeleri aktarıldı. Yapılan görüş alışverişi ve değerlendirmelerin ardından toplantı sona erdi.

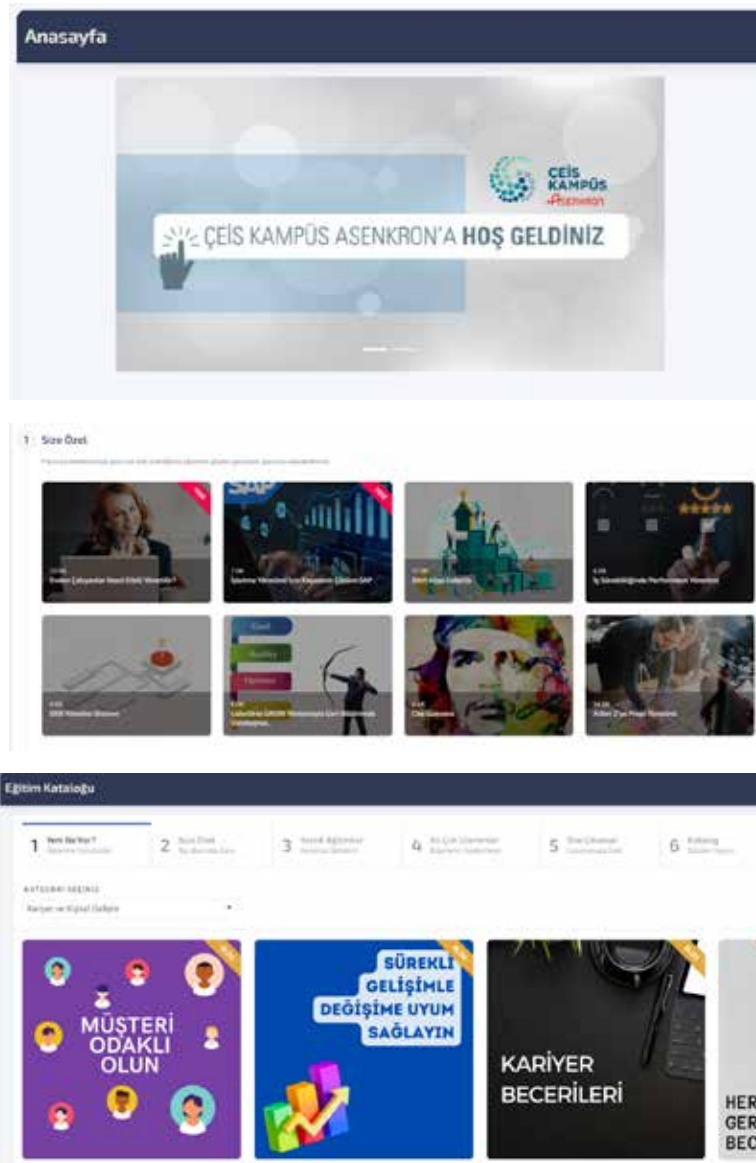


ÇEİS KAMPÜS ASENKRON YENİLENEN ARAYÜZÜ İLE YAYINDA

Sektörümüzdeki çalışanların yetkinliklerinin gelişimi için ÇEİS Kampüs ve ÇİSİEM üzerinden birçok başlıkta gerçekleştirdiğimiz eğitimlerin yanı sıra, zamandan ve mekândan bağımsız eğitim alınmasına imkân veren ÇEİS Kampüs Asenkron'u da 2022 yılında devreye aldık.

2024 yılında yepyeni içerikler ve arayüzü ile ÇEİS Kampüs Asenkronu sizlere sunuyoruz. 1.500'den fazla eğitim seçeneği ve British Council tarafından hazırlanan A1'den C1 seviyesine kadar içeriklerin yer aldığı İngilizce Eğitim Programı'nı da ÇEİS Kampüs Asenkron üzerinden alabilirsiniz. Eğitim platformumuz sektörümüzdeki tüm çalışanların ücretsiz bir şekilde kullanımına açıktır.

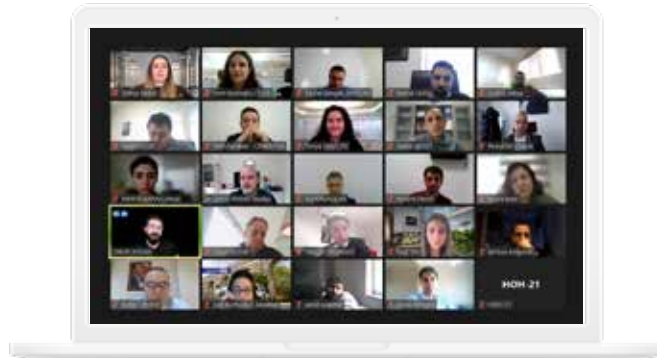
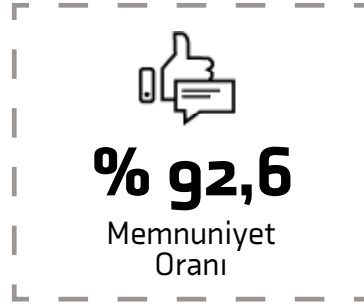
Ayrıca 21 Şubat 2024 Çarşamba günü ÇEİS Kampüs Asenkron'da şirket admini olarak yetkilendirilen kişiler ile bir araya gelerek sistemin tanıtımı ve nasıl kullanılacağı ile ilgili bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda LMS'te yetkili olan çalışanların nasıl rapor alabilecekleri, eğitim ataması yapabilecekleri vb. konular paylaşıldı.



05

ÇEİS KAMPÜS

EĞİTİM FAALİYETLERİ



EĞİTİM BAŞLIKLARI

KİŞİSEL GELİŞİM SINIFI

Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık (DEI) Çalıştayı

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız

Delegasyon

Yöneticiler İçin Koçluk Modeli (RLAC)

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI

Mali Tabloların Enflasyona Uyarlanması

OPERASYONEL GELİŞİM SINIFI

PMP Eğitimi

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI

Engage& Grow Metodolojisi ile Çalışan Bağlılığını Artırmak

İK Analitiği ve İş Zekası



05

ÇİSİEM

İSG EĞİTİM FAALİYETLERİ



98

Katılımcı Sayısı



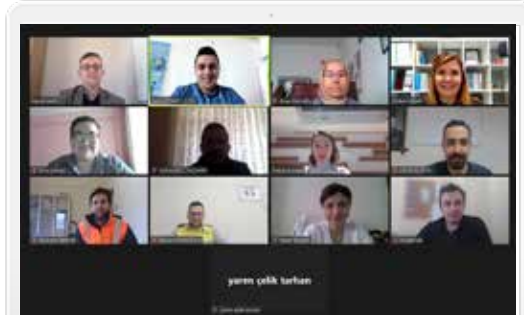
% 91

Memnuniyet
Oranı



920

İnsan/Saat
Eğitim



EĞİTİM BAŞLIKLARI

TEKNİK YETKİNLİK SINIFI

EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği

Kimyasal Güvenliği

İSG LİDERLİĞİ SINIFI

Sağlık ve Güvenlikte Kurumsal Wellbeing Uygulamaları

Yönetim İçin Güvenlik Kültürü ve İSG Liderliği

OPERASYONEL MÜKEMMELLİK SINIFI

ISO 45001 – İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi-İç Tetkikçi Eğitimi

PSİKOSOSYAL RİSKLER SINIFI

Fabrikalarda Hassas Süreçleri Yönetmek: Öncesi, Sırası, Sonrası

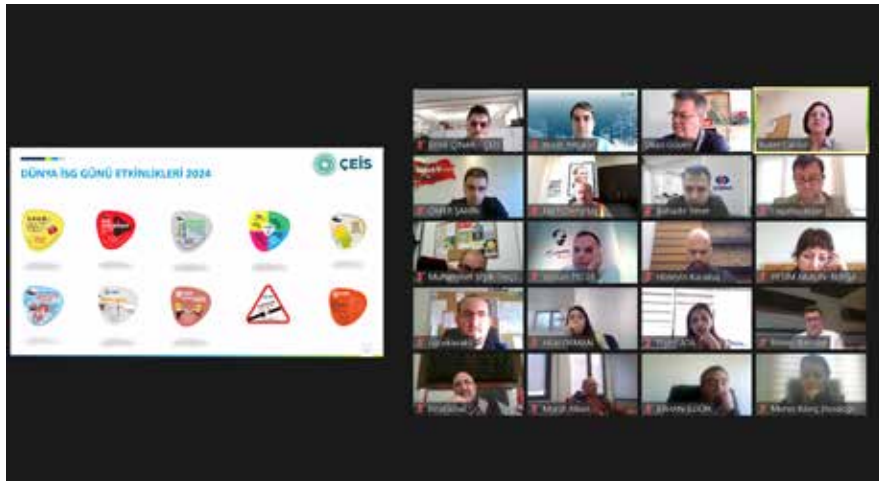


ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI

ÇEİS İSG Kurulu ve ÇEİS İSG Komitesi 29 Şubat 2024 tarihinde çevrim içi olarak bir araya geldi. Üyelerin yoğun katılımıyla gerçekleştirilen Toplantıda Ocak ve Şubat aylarında gerçekleştirilen faaliyetler üzerine bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca 06 Kasım 2023 tarihinde gerçekleştirilen ÇEİS İSG Kurulu ve ÇEİS İSG Komitesi Toplantısında alınan kararlar çerçevesinde, 2024 yılında gerçekleştirilmesi hedeflenen projeler için oluşturulan yol haritası çerçevesinde "İSG Kültür seviyesini ölçümleyecek çalışmaları iş ve örgüt psikologları ile yaparak, sektörel bir rapor oluşturulması ve tüm üyelere sunulması" adımının gerçekleşmesi için çalışmalara başlandı. Bu kapsamda iş birliği içerisinde olunabilecek firmaların temsilcilerinin sunumları dinlendi.

Ayrıca yol haritasının ilk adımı olan, sektördeki İSG bilinci ve farkındalığının artırılması ve üst yönetimin İSG'ye bakış açısını ortaya koyabilmek amacıyla Sendikamız Yönetim Kurulunun imzası ile yayınlanan "Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Vizyon Belgesi"nin olumlu geri dönüşleri toplantıda katılımcılar tarafından aktarıldı.

Bunun yanı sıra 2014 yılından bu yana farklı temalar ile gerçekleştirdiğimiz "Çimento Sektörü Dünya İSG Günü" etkinlikleri kapsamında temanın belirlenmesi üzerine görüş alışverişinde bulunuldu. Yapılan değerlendirmeler çerçevesinde belirlenen tema ekseninde faaliyetler planlanarak, Nisan ayı içerisinde konuya ilişkin farkındalığın artırılması amaçlanıyor.



AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ REHBERİ YAYINLANDI

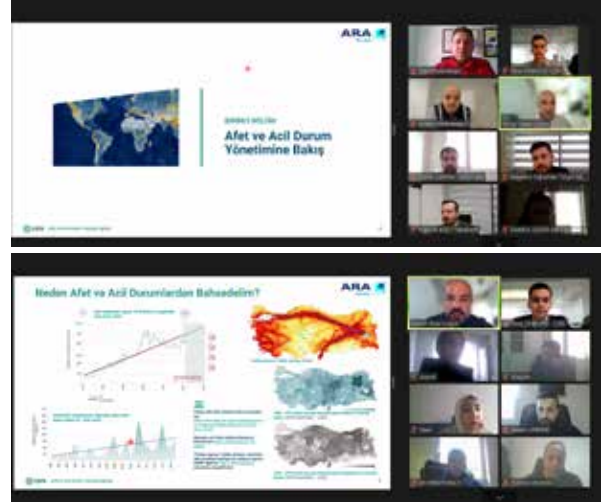
Acil durumların yönetilmesi süreçlerinde görev alacak sektör çalışanlarına yetkinlik kazandırılması amacıyla, alanında uzman profesyoneller ile yapılan çalışmalar neticesinde hazırlanan “Çimento Sektörü için Afet ve Acil Durum Yönetimi Rehberi”ni 29 Ocak 2024 tarihinde yayınlayarak sektörümüzün hizmetine sunduk. 10 ana bölümden oluşan ve konu başlıklarında çeşitli ekler, video ve belge yönlendirmeleri ile zenginleştirilen rehber ceis.org.tr/isg/yayinlar/ bağlantısından ve aşağıda bulunan karekodu okutarak ulaşılabilir.



AFET VE ACIL DURUM YÖNETİMİ EĞİTİMLERİ

2024 yılı planlamalarımızda yer alan, olası bir afet ve acil durumda organizasyon ve koordinasyonu sağlayacak orta-üst düzey yönetici hedef kitle katılımı ile planladığımız Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitimlerimiz 24 Ocak 2024 tarihi itibarı ile başlamıştır. 25 farklı gruba verilmesi planlanan eğitimi, Ocak-Şubat aylarında 212 kişi tamamlayarak katılım belgelerini almaya hak kazanmıştır.

Acil Durum Yönetiminin Temelleri, Acil Durum Öncesinde Yapılacak Çalışmalar, Acil Durum Yönetim Organizasyonu, Acil Durumların Yönetimi, Acil Durum Haberleşmesi, Tahliye Yönetimi, Acil Durum Müdahale Ekiplerinin Göreve Sevki, Can ve Malın Korunması, Kaynak ve Lojistik Yönetimi ve İyileştirme Çalışmaları bölümlerinden oluşan eğitimin, ilk etapta 520 çalışana ulaştırılması hedeflenmektedir.



YÖNETİM İÇİN GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE İSG LİDERLİĞİ EĞİTİMİ

22-23 Şubat 2024 tarihlerinde “Yönetim için Güvenlik Kültürü ve İSG Liderliği” eğitimi ÇEİS İstanbul Merkez Ofisi’nde yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. 2 gün süren eğitimde teorik bilgilerin yanı sıra atölye çalışmaları ve çeşitli etkinlikler gerçekleştirildi.

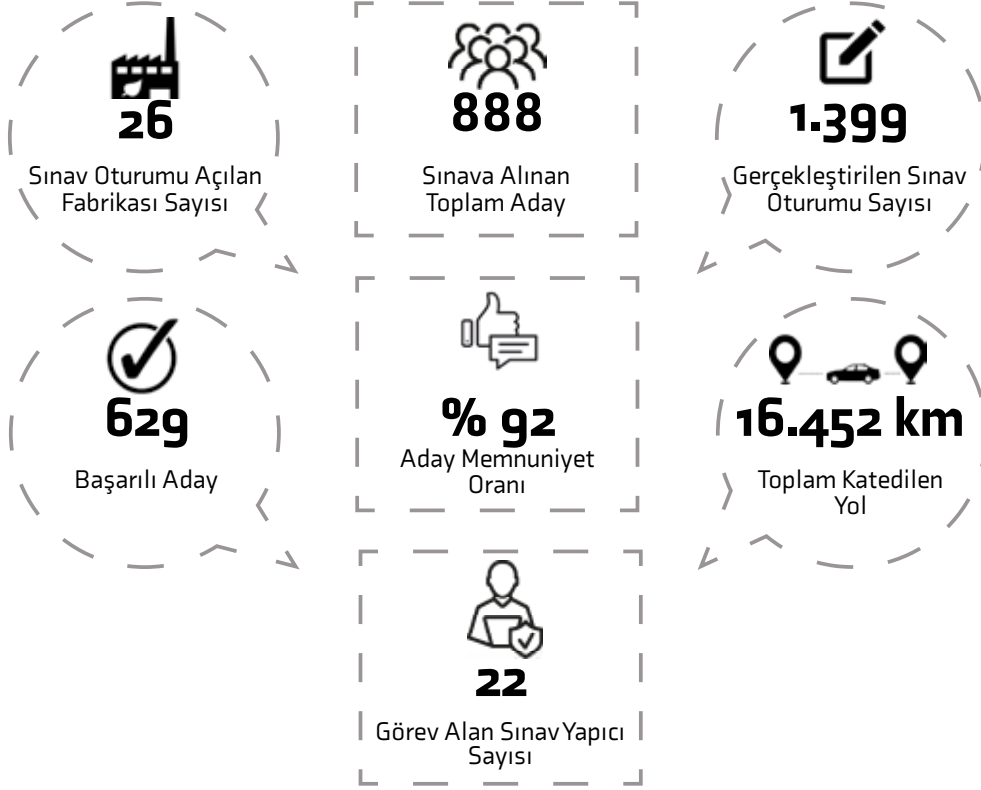
Eğitimde özellikle “İSG kültürü kavramı ve bileşenleri”, “İSG kültürü olgunlaşma yolculuğu, yol haritası, kilometre taşları”, “Kültür değerlendirme,ölçme – izleme kriter ve araçları”, “İklim değiştirme – kültür inşa etme ilke ve yöntemleri”, “Değişim dinamikleri ve değişime direncin yönetimi” konu başlıkları çerçevesinde görünür ve hissedilir liderliğin önemi aktarıldı.



05

ÇESBEM

SINAV VE BELGELENDİRME
FAALİYETLERİ



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 devam ediyor.

- 08-12 Ocak 2024 tarihinde Aşkale Erzurum Çimento fabrikasında 54 çalışanın,
- 22-26 Ocak 2024 tarihinde Çimsa Mersin Çimento fabrikasında 35 çalışanın katılımıyla

Çimento Üretim Elemanı MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonu düzenlendi. Söz konusu fabrikalarda çimento, farin ve fırın sahalarında toplamda 6 teorik ve 115 performans sınav oturumu gerçekleştirilmiş oldu.

SINAVLAR

2024 yılı mart ayı itibari ile gerçekleştirilmiş sınavlara ilişkin veriler aşağıdadır;

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
69	888	629



Aşkale Erzurum Çimento Fabrikası'nda
Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik
Belgelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi.



Çimsa Mersin Çimento Fabrikası'nda
Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik
Belgelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi.



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 Kırma Eleme Tesis Operatörü (Seviye 3) mesleğine yönelik MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları devam ediyor.

Üye işletmelerimizin kırıcı sahalarında çalışan operatörler için düzenlenen sınavlar ETO-METSEM tarafından Sendikamız koordinasyonunda yürütülürken, bugüne kadar 34 farklı tesiste 493 sektörümüz çalışanına 82 sınav gerçekleştirildi. Gerçekleştirilen sınavlarda 458 sektörümüz çalışanı başarılı oldu.

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
82	493	458

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER

AKÇANSA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİKTE BİR İLKE İMZA ATTI



“Sürdürülebilirliğe gönüllü yapımızla daha güzel bir gelecek için çalışıyoruz”

Açıklamada görüşlerine yer verilen Akçansa Genel Müdürü Vecih Yılmaz, “Sürdürülebilirlik hedeflerimize doğru emin adımlarla ilerlerken, insan hayatına, içinde yaşadığımız çevreye ve dünyamıza değer katma yolculuğumuzu iklim dostu faaliyetlerimizle pekiştiriyor, çalışmalarımızı uluslararası standartlarda şeffaf şekilde raporluyoruz” dedi.

İklim değişikliği ile mücadele konusunda önemli çalışmalar hayata geçirdiklerini vurgulayan Yılmaz şöyle devam etti: “Sürdürülebilir gelecek odaklı çalışmalarımız neticesinde CDP 2023 İklim Değişikliği Programı'nda skorumuzu A- seviyesine yükseltmekten büyük mutluluk duyuyoruz. Türkiye'nin en yüksek paydaş değerine sahip sürdürülebilir yapı malzemeleri şirketi olma vizyonu ile faaliyetlerimizi sürdüreceğiz”.

Akçansa, Pazar İklim Değişikliği Programı'nda skorunu B seviyesinden A-(liderlik) seviyesine yükseltirken, sektöründe ilgili programda liderlik notunu alan tek Türk çimento firması oldu.

Akçansa, dünyanın önde gelen çevresel raporlama platformu Karbon Saydamlık Projesi (CDP - Carbon Disclosure Project) 2023 İklim Değişikliği Programı'nda önemli bir başarıya imza attı. Yapılan açıklamaya göre, Sabancı Holding ve Heidelberg Materials ortak kuruluşu Akçansa, 2011 yılından bu yana gönüllü olarak yer aldığı çevre raporlama platformu CDP'nin 2023 İklim Değişikliği Programı'nda skorunu B seviyesinden A-(liderlik) seviyesine taşıyarak önemli bir başarının sahibi oldu. Şirket böylece İklim Değişikliği programında liderlik notu alan tek Türk çimento şirketi oldu. Akçansa, platformun Su Güvenliği programında ise skorunu B seviyesinde korumaya devam etti.

ÇİMSA'NIN MERSİN FABRİKASI'NDA 45 MİLYON DOLARLIK YATIRIMLA YAPILAN YENİ ÜRETİM TESİSİ DEVREYE ALINDI



Çimsa, Yeni Üretim Tesisi ile Global CAC Pazarında En Büyük Üçüncü Üretici Oldu Sabancı Topluluğu'nun global markalarından Çimsa, mevcut CAC üretim kapasitesine ilave olarak yapılan 45 milyon dolarlık yeni üretim tesisi yatırımını tamamlayarak, devreye aldı.

Mersin fabrikasında CAC klinkeri üretim kapasitesini yıllık 65 bin tondan 131 bin tona yükselten yeni yatırımla birlikte Çimsa, global CAC pazarında en büyük üçüncü üretici konumuna yükseldi. Türkiye'nin ilk ve tek Kalsiyum Alüminat Çimento (CAC) üreticisi olan Çimsa'nın Mersin Fabrikası'nda 45 milyon dolarlık yatırımla gerçekleştirilen yeni üretim tesisi, deneme üretim ve test süreçlerinin başarıyla tamamlanmasının ardından devreye alındı. Çimsa'nın inovasyon ve yatırım stratejileri doğrultusunda Mersin Fabrikası'nda gerçekleştirdiği bu yeni tesisle CAC klinkeri üretim kapasitesi yıllık 65 bin tondan 131 bin tona yükseldi. Bu önemli yatırımla birlikte Çimsa, global pazarın en büyük üçüncü CAC üreticisi konumuna yerleşti. Çimsa, yapı kimyasalları ve refrakter üretiminde ana girdi olarak kullanılan CAC ürününe odaklanarak sektördeki liderliğini pekiştirmeyi hedefliyor. Deniz yapılarından havalimanlarına, kanalizasyon sistemlerinden sanayi

zeminlerine kadar geniş bir kullanım alanına sahip olan CAC Türkiye'de sadece Çimsa tarafından üretiliyor. Bu son yatırım, Çimsa'nın global CAC pazarında en büyük üreticiler arasında yer almasını sağlayarak sektördeki etkisini daha da güçlendirdi. Çimsa CEO'su Umut Zenar, konuyla ilgili yaptığı açıklamada şunları söyledi: "Çimsa olarak beyaz çimento ve CAC gibi özel ürünler alanında dünyanın lider markalarından biriyiz. Kendi hammadde kaynaklarımız ile ürettiğimiz özel bir ürün olan CAC alanında gerçekleştirdiğimiz 45 milyon dolar yatırım ile yeni üretim tesisimizi devreye aldık. Çimsa'nın mevcut CAC üretim kapasitesini iki katı artırdığımız bu yatırım ile global CAC pazarında en büyük üçüncü üretici konumuna yükseldik. Türkiye'nin tek CAC üreticisi olarak artan üretim kapasitemizi en verimli şekilde değerlendirebilmek için CAC ve özel ürün müşterilerimize Münih'teki Sabancı Teknoloji Merkezi'nden doğrudan ulaşacağız. Ayrıca, teknik destek ihtiyacını da bu merkezle karşılayarak, sektördeki ihtiyaçlara özel çözümler sunmaya devam edeceğiz. CAC ve nitelikli özel ürünlerle çalışan pazarlara daha yakın olacak, bu ürünleri kullanacak müşterilere doğrudan ulaşarak daha etkin bir hizmet sunacağız".

ÇİMSA NONA, KENDİNİ DE HAVAYI DA TEMİZLİYOR



Çimsa'nın beyaz çimento ürün gamında yer alan Nona, sahip olduğu nano teknoloji sayesinde hem kendini hem de havayı temizleyebiliyor.

Çimsa'nın beyaz çimento ürün gamında yer alan Nona, sahip olduğu nano teknoloji sayesinde hem kendini hem de havayı temizleyebiliyor. Çimsa Ar-Ge merkezi Formülhane tarafından geliştirilen Nona, bu özelliğiyle, dış cephe kaplama ve karo uygulamalarında çevre dostu bir çözüm sunuyor. Dünyanın lider beyaz çimento oyuncularından Çimsa'nın 'Süper Beyaz' çimento ailesinde yer alan Nona, içerisinde yer alan özel faz yapısındaki nano elementler sayesinde, kendini de çevreyi de temizleme özelliğine sahip. Çimsa ürün yelpazesinin en beyaz çimentosu olarak da bilinen ve şirketin Ar-Ge merkezi Formülhane tarafından geliştirilerek patenti alınan Nona, yüzeyini UV ışınları ve yağmur sayesinde temizleyebiliyor. Bu özelliğiyle dış cephe kaplamaları, havuzlar ve karo uygulamalarında yenilikçi bir çözüm olarak dikkat çeken Nona; NOx (Nitrit Oksit), SOx (Sülfür Oksit) gibi zararlı bileşikler, kullanıldığı uygulamanın yapısında tuz haline getiriyor. Havadan gelen emisyonlara karşı beyazlığını da koruyabilen Nona, minimum yüzde 85 (Hunter Lab-Y Değeri) beyazlığı garanti ediyor. Kuru karışım ve prekast uygulamalarında ise, renk farklarını önüyor. Avrupa Birliği standardı olan 'çimentoda +6 değerlikli krom miktarının 2 ppm'in altında olması şartı'na da uyumlu bu inovatif ürün, özel yapısı sayesinde limit değerin altında krom içeriyor. Alkali-silika reaksiyonuna karşı dayanıklı çimento sınıfında olan ve eşdeğer alkali oranı limit değer olan 0.6'nın altında kalan Nona'da, su emerek çatlama riski de bulunmuyor.

LİMAK DOĞU ANADOLU ÇİMENTO HALKA AÇILIYOR



Sermaye Piyasası Kurulu'ndan (SPK) halka arz için onay alan Limak Şirketler Grubu iştiraki Limak Doğu Anadolu Çimento 14, 15 ve 16 Şubat 2024 tarihlerinde talep topladı. Halka arz sonrası şirketin sermayesinin yaklaşık %30'una karşılık gelen kısmı borsada işlem görmeye başlayacak.

Halka arz sürecini değerlendiren Limak Çimento Grubu CEO'su Erkam Kocakerim, "Şanlıurfa'da bulunan Limak Doğu Anadolu Çimento fabrikası yılda 2.2 milyon ton çimento ve 1.5 milyon ton klinker üretme kapasitesine sahip. Teknolojik dönüşümünü tamamlamış, çevre ve sürdürülebilirlik yatırımlarını yapmış, enerji verimliliğinde Türkiye'nin önde gelen çimento fabrikalarından biri. Ayrıca sıfır borçluluk oram ile halka arza giriyoruz. Halka arz gelirlerimiz yatırımda kullanılacak. Gelirin tamamı ile yine Limak'a ait olan Ergani fabrikası satın alınacak. Bu iki yapı birleştiğinde bölgedeki çimento üretim kapasitemiz yaklaşık 3.5 milyon tonu bulacak. Diyarbakır ve Şanlıurfa çok büyük büyüme potansiyeline sahip iki kentimiz. Her gittiğinizde şehirlerin ne kadar büyüdüğünü görüyorsunuz. Ve maalesef yaşanan depremden soma yapılaşma oranı daha da yüksek olacak. Bölgedeki çimento tüketimi ve tüketim noktalarına yakınlığı açısından fabrikaların avantajları var" ifadelerini kullandı.

Yerel seçimler sonrasında yabancıların Türk şirketlerinin hisselerine daha fazla ilgi göstereceğini düşündüklerini söyleyen Limak Grubu Kurumsal Finansman Direktörü Kerem Güzel de, "Yabancıların gelmesi ile birlikte bizim hisselerimizin de değerlendirileceğini öngörüyoruz" dedi.

OYAK ÇİMENTO, ANTALYA'DAKİ ÜRETİM SAHASINI YENİDEN DOĞAYA KAZANDIRIYOR

Tüm faaliyetlerinde çevrenin korunmasına öncelik veren OYAK Çimento, 2014-2017 yılları arasında Antalya'da üretim çalışmaları yürüttüğü alanı tekrar doğaya kazandırıyor. OYAK Çimento'nun binlerce fidanı ve tohumu toprakla buluşturduğu Rehabilitasyon Bölgesi, yaban hayatı ilan edilen bir alanda yürütülen ilk rehabilite çalışması olma özelliğini taşıyor.

Karbon azaltım faaliyetlerine 2020 yılında hız veren OYAK Çimento, iklim değişikliğine bağlı riskleri odağına alarak hazırladığı 2050 yol haritası ışığında çalışmalarını her alanda hız kesmeden sürdürüyor.

Çevreci yaklaşımını üretim faaliyetlerinin merkezine koyan OYAK Çimento, bu doğrultuda sektörde fark yaratan çalışmalara imza atıyor. Gelecek nesiller ve yaban hayatının korunması için elini taşın altına koyan OYAK Çimento, bu doğrultuda Antalya Rehabilitasyon Bölgesi'ndeki çalışmalarına devam ediyor. 2004-2017 yılları arasında söz konusu alanda üretim faaliyetlerini yürüten OYAK Çimento, 3 yıldan daha uzun süredir bölgenin tekrar doğaya kazandırılması için çalışıyor. 19,31 hektar büyüklüğe sahip Antalya Rehabilitasyon Bölgesi, yaban hayatı ilan edilen bir alanda yürütülen ilk rehabilite çalışması olma özelliğini taşıyor.

Madencilik faaliyetleri sonucunda, arazinin doğaya yeniden kazandırılması için yürütülen çalışmalar doğrultusunda, öncelikli olarak şev açıları, kademe ve basamak boyutları uzun süreli stabilite dikkate alınarak yapıldı. Sert zeminde 4 metre aralıklarla 1 metre derinliğinde kırıcılarla açılan çukurlar toprak ile doldurularak; 3 bin 562 adet kızılçam, 3 bin 150 adet fıstık çamı, 480 adet defne, 392 adet keçiboynuzu, 93 adet servi, bin 194 adet zakkum, 3 bin 200 adet lavanta ve 20 adet badem türünün yanı sıra yaban hayatı için meyveli ağaç çeşitleri dikildi. 200 kg kızılçam tohumunun da atıldığı Antalya Rehabilitasyon Bölgesi'ne, ayrıca fidanların su ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile 12 bin metre damlama su sistemi döşendi. Aynı zamanda, yaban hayvanları için alana iki adet dört metre karelik su havuzu da inşa edildi.

“Net-Zero” taahhüdünü veren Türkiye'deki ilk çimento şirketi

Karbon azaltım faaliyetlerine 2020 yılında hız veren OYAK Çimento, bu kapsamda şirketlerin küresel sıcaklık artışını 1,5 °C ile sınırlandırmak için bilime dayalı hedefleri belirlemek adına ihtiyaç duyduğu kriterleri bir araya getiren “Net-Zero” (Net-Sıfır) taahhüdünü Türkiye'de veren ilk çimento şirketi olmuştur.

Geçtiğimiz günlerde “Net-Zero” taahhüdü SBTi tarafından tescillenen OYAK Çimento, sürdürülebilirlik alanında son beş yılda çok önemli yatırımlara imza attı. Alternatif ham madde 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.



VOTORANTIM CIMENTOS AKILLI EĞİTİM MERKEZİ DOJO'YU TANITTI!

Votorantim Cimentos'da İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında verilen "Çalışan Eğitimi", çalışanların tehlike farkındalığı kazanması, yapmakla görevlendirildikleri faaliyetler öncesinde potansiyel olarak karşılabilecekleri riskler ve kontrol önlemleri hakkında bilgi sahibi olması açısından tüm sürecin ayrılmaz bir parçası olarak tanımlanıyor.

Yasaleğitimleriniyansı sıra çimento sektörü için "Yüksek Riskli Faaliyet" kapsamında yer alan faaliyetlere yönelik uzun yıllardır devam eden (Kapalı Alan, Yüksekte Çalışma, Sıcak Çalışma vb.) sınıf eğitimleri ve online eğitimlerin etkinliğinin iyileştirilmesine yönelik olarak belirlenen ihtiyaçtan hareketle 2021 yılında temelleri atılan "Votorantim Cimentos Akıllı Eğitim Merkezi" projesi DOJO'nun tanıtımı 14 Kasım 2023 tarihinde Ankara Hasanoğlu Fabrikası'nda gerçekleşti.

Votorantim Cimentos tarafından DOJO'yla ilgili yapılan tanıtımda;

"Eğitim merkezine adını veren "DOJO", dövüş sporlarının çalışıldığı oda veya salonları tanımlamak için kullanılan Japonca bir kelimedir. Kelimenin "DO" kısmı aksiyonu, "JO" kısmı ise yeri ifade eder ve "Benjamin Bloom"un tam öğrenme modeli referansı ile tasarlanmıştır. Bu öğrenme modelinde "tam öğrenme" yaklaşımı ile her öğrencinin öğrenebileceği inancı savunulur. Yeterli zaman verildiğinde, şartlar eşitlendiğinde ve olumlu bir öğrenme ortamı sağlandığında tüm öğrencilerin öğrenme başarıları göstermesi beklenir. Öğrenemeyen öğrenci yerine, öğretemeyen öğretmen anlayışını benimsenir.

Akıllı Eğitim Merkezi, çimento sektörüne yeni katılan çalışanların "Yaşayarak Öğrenme" deneyimi ile işbaşı eğitimlerini tamamladıkları bir platform olmasının yanı sıra tecrübeli çalışanların da kendi "sanatlarını" çalıştığı ve deneyimlerini gözden geçirebilme fırsatını yakalayabildikleri bir ortam sağlamaktadır. Konu özelinde oluşturulmuş eğitim videoları, sanal gerçeklik oyunları ve simülatörler vasıtasıyla çalışanların gerçek üretim hattına geçmeden önce bu alanda geçireceği



süre sonunda tehlikelerle baş edebilecek düzeyde “Risklerin Farkında” olması amaçlanmaktadır.

DOJO; 3 farklı öğrenme metodolojisi içerecek şekilde çalışanların kendi kendilerine Hibrit bir sistemde eğitim almaları üzerine kurgulanmıştır. Hibrit eğitim sisteminin ilk kadiminde her bir gerçek çalışma alanından görüntü içerikleri ile kurgulanmış, çalışanların hem görsel hem de işitsel olarak öğrenimlerini amaçlayan, faaliyetin tanımından başlayarak faaliyetin doğasında var olan tehlikeler, bu tehlikelere yönelik riskler ve risklerin bertarafı için gereken kontrol önlemlerinin tüm boyutlarıyla açıklandığı eğitim videoları yer almaktadır. 12 farklı konu için geliştirilmiş içeriklerde “Öğrenmenin amaçlandığı” konular; Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma, Yüksekte Güvenli Çalışma, EKED/ LOTOTO, Güvenli Sürüş ve Mobil Araç Güvenliği, Kaldırma Operasyonlarında Güvenli Çalışma, Makine Muhafazalar / Makine Emniyeti, El Aletleri ile Güvenli Çalışma, Sıcak Çalışma, Alternatif Yakıt ve Hammaddelerde Güvenlik, İş İzni Sistemi ve Güvenli Davranış tır. Hibrit eğitimin bu modülünde yer alan ön test ve son test uygulamaları ile çalışanların “Öğrenme” hedefi ölçülmektedir.

Gerçek çalışma alanlarına yerleştirilen “Tehlike Kaynakları” ile kurgulanmış “Sanal Gerçeklik Tehlike Avı” oyunları adımı da çalışanların, eğitim videolarından edindikleri teorik bilgileri gerçek ortamlarda tecrübe ederek, “Yaşayarak Öğrenme” metodolojisi ile edindikleri bu bilgiyi pekiştirmeleri amaçlanmaktadır. Sanal Gerçeklik oyunlarında çalışanlar Yüksekte Çalışma, Sıcak Çalışma, Kapalı Alan, El Aleti Kullanımı ve Mobil Araç Güvenliği ile ilgili ortamları deneyimleme fırsatı bulacaklardır.

Hibrit eğitim sisteminin en etkileyici adımı daha önce yaşanan “Yüksek Potansiyelli” kazaların öğretileri ile kurgulanan simülatörler yer almaktadır. Bu modülde; çalışanların önceki modüllerden edindikleri bilgileri gerçek ortamlarda tecrübe etmeleri ve olası bir risk kontrol önleminin uygulanmaması durumunda, olayın “Potansiyel Sonuçlarının” neler olabileceğini “Yaşayarak Öğrenmeleri” amaçlanmıştır.



DOJO; çalışanların eğitim planlaması yapması, yeni başlayanlar için tüm eğitim metodolojilerini içerecek şekilde ya da çalışanın tecrübesine ve eğitimin amacına göre ayrı modüller şeklinde planlama yapılmasına olanak tanır. Eğitim Merkezindeki modüllerin tamamı yaklaşık 16 saat olacak şekilde planlanmıştır. Eğitim içeriği farklı günlerde tamamlanabilecek şekilde de yönetilebilir.

Sürdürülebilir bir dünyaya katkı sunmak için Votorantim Akıllı Eğitim Merkezi DOJO kendi karbon ayak izini sıfırlayacak şekilde tasarlanmıştır. Çalışanlar kendisine atanan eğitimleri ve görevleri tamamladığında ÇSGB Eğitim Yönetmeliğine uygun Dijital Sertifikaya sahip olmaktadır. Eğitimi tamamlayan her bir çalışan bu Dijital Sertifika ile 100 Can suyu puanına ulaşmaktadır. Bu puan ile birlikte Eğitim Ormanı metaversinde sanal ağaç dikimi yapılır ve her bir sanal ağaç doğaya gerçek bir ağaç kazandırmaktadır” ifadeleri kullanıldı.

Votorantim Cimentos Türkiye İSG Ekibi ise konuyla ilgili olarak düşüncelerini şu şekilde belirtti:

“Gelecek nesillere aktarılacak en kıymetli mirasın “Güvenlik Kültürü” olduğuna yönelik inancımızla, her bir çalışanın ailesine ve sevdiklerine sağlıklı bir şekilde dönebilmesini amaç edinerek “Güvenlik” kavramını her çalışımızın hayatında bir “Değer” e dönüştürmeyi hedefliyoruz.

2021 yılında tohumları ekilen DOJO projesinin yüzlerce saat süren çalışmalar neticesinde hayata geçmesi ve en çok da eğitimde aktarılacak bir bilginin potansiyel olarak meydana gelebilecek bir kazayı önleyeceğini bilmek en büyük gurur kaynağımız. Bu projenin Çimento sektörü başta olmak üzere diğer tüm sektörlerde de örnek teşkil etmesini ümit ediyoruz.”



TÜRKÇİMENTO'NUN 66'NCİ OLAĞAN GENEL KURULU ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİ

Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği'nin (TÜRKÇİMENTO) 66'ncı Olağan Genel Kurulu Ankara'da gerçekleşti. Düzenlenen Genel Kurul sonrası yapılan seçimde Fatih Yücelik yeniden Yönetim Kurulu Başkanı olarak seçildi. Seçimin ardından tebrikleri kabul eden Yücelik; "Sektör olarak 'Bu ülkenin temelinde biz varız' diyoruz. Sektörümüzden aldığımız güçle her zaman olduğu gibi birlik ve beraberlik içinde ülkemizi daha ileriye taşımak için durmadan çalışacağız." dedi.

"2024 yılının daha durağan geçmesini bekliyoruz"

Fatih Yücelik, 2024 yılına ilişkin beklentileri ise şöyle özetledi: "2023 yılında yaşadığımız deprem felaketlerinin ardından bilindiği üzere kentsel dönüşüm projeleri başta olmak üzere, deprem bölgesinin yeniden inşası planı devreye girdi. Bu nedenle 2023 yılında iç piyasayı canlandıran iç satış artışlarına ilave bir katkının 2024 yılında yaşanmayacağını, dolayısıyla iç satışların 2023 yılına benzer rakamlarda gerçekleşerek 2024 yılının daha durağan geçmesini bekliyoruz. Dış piyasada enerji maliyet artışları ve global piyasalarda yaşanabilecek dalgalanmalar olmazsa sektör olarak bu yıl da hem ihracat hem iç piyasada 2023 yılıyla aynı seviyede tamamlayacağı kanaatindeyiz. Ancak, İran, Irak, Yemen ve yakın coğrafyamızda son günlerde cereyan eden çatışmalara baktığımızda, yeni bir bölgesel türbülansa da hazırlıklı olmamız gerektiğinin farkındayız."

Türk çimento sektörünün istihdam, yatırım, ihracat, altyapı, teknolojik ilerleme ve sürdürülebilirlik faaliyetleriyle ülke ekonomisine önemli katkı sağladığını vurgulayan Yücelik, "Ekonomik verilerin ötesinde çimento sektörü olarak yeşil dönüşüme uyum, alternatif yakıt ve hammadde kullanımı, enerji verimliliği, dijitalizasyon gibi önemli konular üzerinde yoğunlaşarak düşük karbonlu üretim noktasında öncü sektörler arasında yerimizi alıyoruz" dedi.



07

ARAŞTIRMA/ İSTATİSTİK

İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ – 2023

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 1988 yılından itibaren düzenli olarak uygulanmakta olan Hanehalkı İşgücü Anketi; istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet, meslek (ya da tuttuğu iş), işteki durum ve çalışma süresi, işsizlerin ise; iş arama süresi ve aradıkları meslek (ya da iş) ve benzer özellikleri hakkında bilgi derlemek amacıyla uygulanmakta olup, ülkedeki işgücü piyasasının özellikleri hakkında bilgi veren (arz yönüyle) temel veri kaynağıdır.

Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın IV. Çeyrek sonuçları yayınlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre;

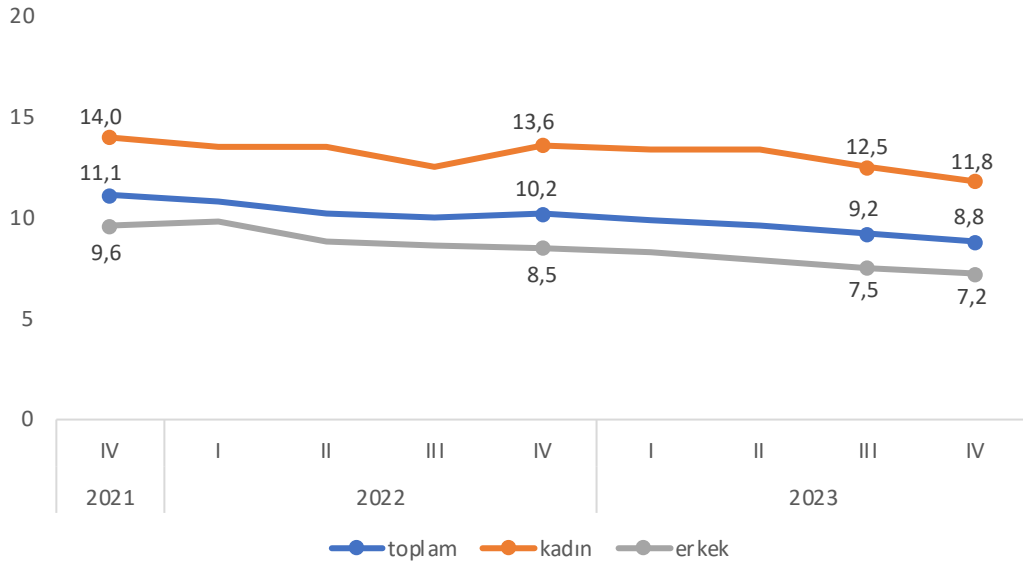
Mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %8,8 seviyesinde gerçekleşti

15 ve daha yukarı yaştaki kişilerde işsiz sayısı 2023 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre 137 bin kişi azalarak 3 milyon 70 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 0,4 puanlık azalış ile %8,8 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %7,2, kadınlarda %11,8 olarak tahmin edildi.

Mevsim etkisinden arındırılmış istihdam oranı %48,6 oldu

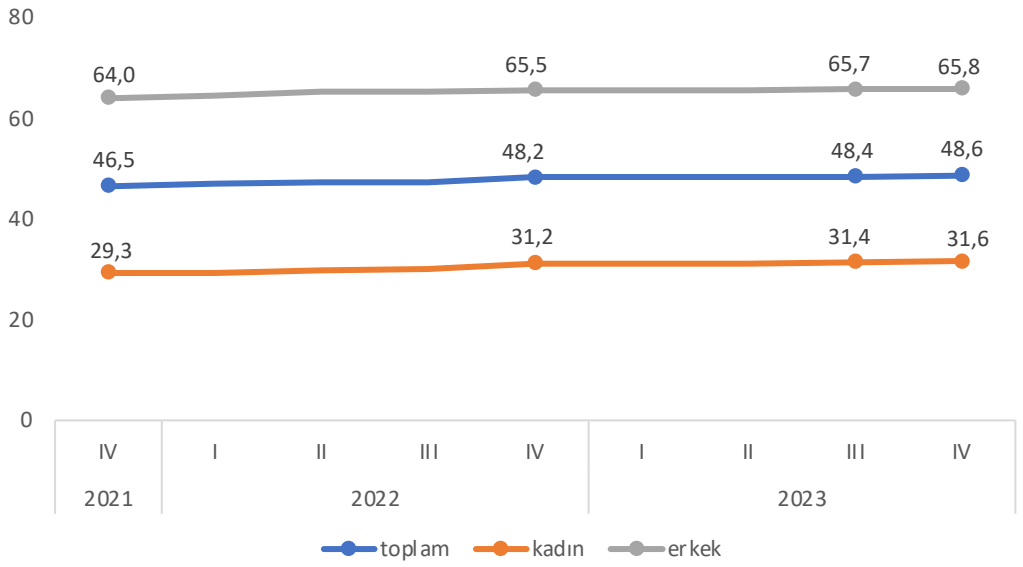
İstihdam edilenlerin sayısı 2023 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre 195 bin kişi artarak 31 milyon 867 bin kişi, istihdam oranı ise 0,2 puanlık artış ile %48,6 oldu. Bu oran erkeklerde %65,8 iken kadınlarda %31,6 olarak gerçekleşti.

İşsizlik oranı, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023



Kaynak: TÜİK

İşsizlik oranı, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023



Kaynak: TÜİK

Mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne katılma oranı %53,2 olarak gerçekleşti

İşgücü 2023 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre 57 bin kişi artarak 34 milyon 937 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,1 puanlık azalış ile %53,2 olarak gerçekleşti. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,0, kadınlarda ise %35,8 oldu.

Genç nüfusta mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %15,9 oldu

15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı bir önceki çeyreğe göre 1 puanlık azalış ile %15,9 oldu. Bu yaş grubunda işsizlik oranı; erkeklerde %12,7, kadınlarda ise %21,8 olarak tahmin edildi.

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023

	IV. Çeyrek, 2023			Bir önceki çeyrek			Bir önceki çeyreğe göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	65.636	32.486	33.151	65.494	32.416	33.078	142	70	73
İşgücü	34.937	23.055	11.882	34.880	23.025	11.854	57	30	28
İstihdam	31.867	21.390	10.477	31.672	21.299	10.373	195	91	104
İşsiz	3.070	1.664	1.405	3.207	1.726	1.481	-137	-62	-76
İşgücüne dahil olmayanlar	30.700	9.431	21.268	30.615	9.391	21.224	85	40	44
(%)									
İşgücüne katılma oranı	53,2	71,0	35,8	53,3	71,0	35,8	-0,1	0,0	0,0
İstihdam oranı	48,6	65,8	31,6	48,4	65,7	31,4	0,2	0,1	0,2
İşsizlik oranı	8,8	7,2	11,8	9,2	7,5	12,5	-0,4	-0,3	-0,7
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	15,9	12,7	21,8	16,9	14,0	22,3	-1,0	-1,3	-0,5
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. Mevsimsel etkilerden arındırma yöntemi gereği geçmiş çeyreklere ilişkin tahminler revize edilerek yayımlanmaktadır.									

Kaynak: TÜİK

Mevsim etkisinden arındırılmış istihdamın %58,2'si hizmet sektöründe yer aldı

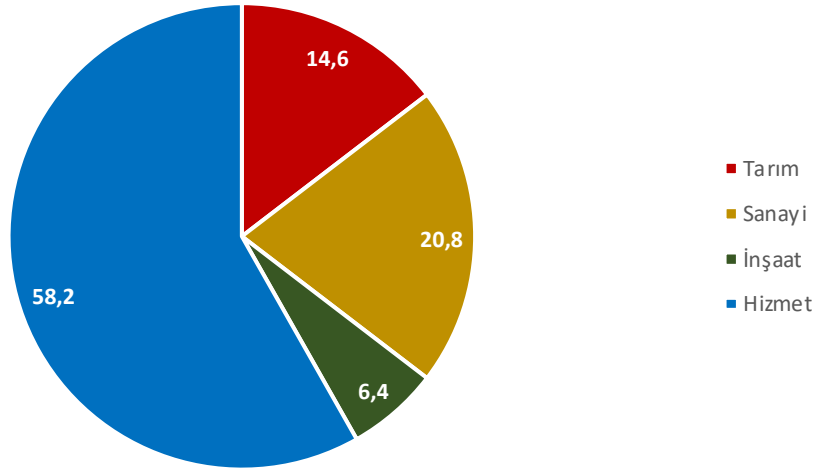
Mevsim etkisinden arındırılmış istihdam edilenlerin sayısı 2023 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre tarım sektöründe 42 bin kişi azalırken, sanayi sektöründe 29 bin kişi, inşaat sektöründe 34 bin kişi, hizmet sektöründe 174 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %14,6'sı tarım, %20,8'i sanayi, %6,4'ü inşaat, %58,2'si ise hizmet sektöründe yer aldı.

Mevsim etkisinden arındırılmış istihdamın sektörel dağılımı, 15+ yaş, (Bin kişi), IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023

	IV. Çeyrek, 2023			Bir önceki çeyrek			Bir önceki çeyreğe göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	31.867	21.390	10.477	31.672	21.299	10.373	195	91	104
Tarım	4.646	2.727	1.919	4.688	2.749	1.940	-42	-22	-21
Sanayi	6.631	4.875	1.756	6.602	4.885	1.717	29	-10	39
İnşaat	2.048	1.948	100	2.014	1.919	95	34	29	5
Hizmet	18.542	11.839	6.702	18.368	11.747	6.621	174	92	81
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. Mevsimsel etkilerden arındırma yöntemi gereği geçmiş çeyreklere ilişkin tahminler revize edilerek yayımlanmaktadır.									

Kaynak: TÜİK

Mevsim etkisinden arındırılmış istihdamın sektörel dağılımı, %, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023



Kaynak: TÜİK

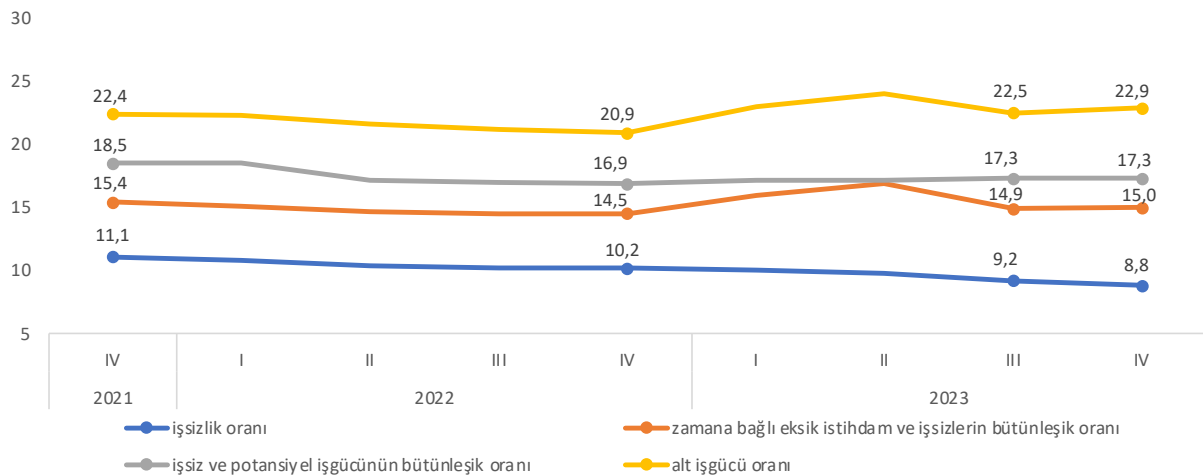
Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış haftalık ortalama fiili çalışma süresi 43,8 saat oldu

İstihdam edilenlerden referans döneminde işbaşında olanların, mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış haftalık ortalama fiili çalışma süresi 2023 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre 0,2 saat azalarak 43,8 saat olarak gerçekleşti.

Mevsim etkisinden arındırılmış atıl işgücü oranı %22,9 oldu

Zamana bağlı eksik istihdam, potansiyel işgücü ve işsizlerden oluşan atıl işgücü oranı 2023 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre 0,4 puanlık artış ile %22,9 oldu. Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı %15,0 iken potansiyel işgücü ve işsizlerin bütünleşik oranı %17,3 olarak tahmin edildi.

Mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023



Kaynak: TÜİK

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan'ın babası

Semih Şardan

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 02 Mart 2024 Cumartesi günü saat 15.00'da Ankara Ahmet Efendi Camii'nde kılınan cenaze namazının ardından Ankara Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

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

Üyemiz Votorantim Çimento Ticaret Direktörü Şahap Sarier'in babası

Bekir Erdoğan Sarier

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 14 Şubat 2024 Çarşamba günü Mersin Silifke Merkez Camii'nde kılınan öğlen namazına müteakip defnedilmiştir.

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

TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı ve Türk Metal Sendikası Onursal Genel Başkanı

Pevrul Kavlak

vefat etmiştir.

Geçirdiği rahatsızlık sonrası 24 Şubat 2024 tarihinde hayatını kaybeden Pevrul Kavlak için önce Türk Metal Sendikası'nda cenaze töreni düzenlenmiştir. Törenin ardından Kırıkkale'ye gönderilen Kavlak'ın cenazesi, ikindi vakti Kırıkkale Kavlak Camisi'nde kılınan cenaze namazının ardından aile mezarlığında toprağa verilmiştir.

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

**Çimento İşveren Dergisi'ndeYayınlanacak Makaleler İçin
HakemYayın Danışma Kurulu
Board of Referees for the Articles to be Published in
Çimento İşveren Journal**

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 DoğanYenisey	Bilgi Üniversitesi

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 **garantisizdir.**

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

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

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

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

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı 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 kelimeli aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

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

13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The publication manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internette kolaylıkla bulunabilen bir materyeldir 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) kullanılmamalıdır. 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 aynı 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 sözlükler 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 verilmaz.**

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.

Prof. Dr. Mustafa Çağlar Özdemir

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Doç. Dr. Volkan Işık

Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu

Makale gönderim tarihi: 12.02.2024

Makale kabul tarihi: 19.02.2024

08

TURUNCU EKONOMİ VE OYUN EMEĞİ (Playbour): Genç İşgücüne Dair Bir Değerlendirme

THE ORANGE ECONOMY AND DIGITAL GAME LABOR (Playbour):
An Assessment of the Young Labor Force

ÖZET

Turuncu ekonomi, kültürel ve yaratıcı endüstrileri içeren bir kavramdır ve hem kültürel hem de ticari değerlerle nitelenir. Turuncu ekonomi, kültürel ve yaratıcı sektörleri içerir ve bu sektörlerin ekonomik büyüme ve istihdam açısından önemli bir rol oynadığı kabul edilir. Bu çalışmada, ekonominin renklerinin bir yansıması olarak turuncu ekonominin anlamı ve kapsadığı ekonomik faaliyetler (Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması -ISIC-Rev.4-) üzerinde durulmaktadır. Özellikle genç işgücü potansiyeli bakımından turuncu ekonominin alt sektörlerinden dijital oyun, dijital yayıncılık ve oyun emeği (playbour) öne çıkmaktadır. Turuncu Ekonominin kapsamına ilişkin operasyonel bir tanımlama ortaya koymayı hedefleyen çalışma; ilgili faaliyet alanlarının genç işgücü bakımından potansiyelini değerlendirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Turuncu ekonomi, yaratıcı endüstriler, dijital yayıncılık, oyun emeği, genç işgücü.

ABSTRACT

The orange economy is a concept that includes the cultural and creative industries and is characterized by both cultural and commercial values. The orange economy includes cultural and creative sectors and these sectors are recognized to play an important role in terms of economic growth and employment. This study focuses on the meaning of the orange economy as a reflection of the colors of the economy and the economic activities covered by it (Industrial Standard Industrial Classification -ISIC-4). Digital gaming, digital publishing and game labor (playbour) stand out among the sub-sectors of the orange economy, especially in terms of young labor potential. Aiming to provide an operational definition of the scope of the Orange Economy, the study evaluates the potential of the related fields of activity in terms of the young labor force.

Keywords: Orange economy, creative industries, digital broadcasting, playbour, young labor force.

GİRİŞ

Ekonominin renkleri, her biri belirli sektörleri ve özellikleri temsil eden çeşitli alanları içermektedir. Bu alanlardan biri olan turuncu ekonomi, kültürel ve yaratıcı endüstrileri kapsayan bir kavramdır. Turuncu ekonomi, hem kültürel hem de ticari değerlerle karakterize edilerek ekonomik büyüme ve istihdam potansiyeli bakımından son dönemde dikkat çeken bir alanı teşkil etmektedir. Ancak dünya çapında bu alanın tam olarak hangi faaliyetleri kapsadığına dair belirsizlikler nedeniyle, turuncu ekonominin potansiyeli hala net bir şekilde anlaşılamamıştır.

Bu çalışmada, ekonominin renklerinin bir yansıması olarak turuncu ekonominin anlamı ve kapsamı üzerinde durulmaktadır. Turuncu ekonominin açıklanmasıyla birlikte, yaratıcı endüstrilerin genel ekonomi içindeki yerine odaklanılarak kültürel ve yaratıcı sektörlerin ekonomik katkılarına dikkat çekilmektedir. Çalışmada turuncu ekonominin kapsamına dair Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (ISIC Rev.4) üzerinden sektörlerin belirlenmesine odaklanılarak, geniş yelpazede faaliyet alanlarına dair bir çerçeve çizilmektedir. Ayrıca genç işgücü potansiyeli açısından turuncu ekonominin önemine odaklanılmakta; dijital oyun, dijital yayıncılık ve oyun emeği gibi alt alanlar üzerinden genç işgücünün turuncu ekonomideki rolü incelenmektedir.

Turuncu ekonominin tanımı, kapsadığı alanlar ve genç işgücü potansiyelini değerlendirmek amacıyla hazırlanan bu çalışma; kültürel ve yaratıcı endüstrilerin ekonomik önemini vurgulayarak turuncu ekonominin ekonomik büyüme ve istihdam için kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

1. Ekonominin Renklerine Genel Bakış

Piyanın çok bileşenli dinamik bir yapıya sahip olması, ekonomik değer üreten sistemlerin işleyişinin çoğu zaman kendine has değer zincirleri oluşturmaya sebep olur (Özdemir, 2022). Farklılaşan dinamikler ve değer zincirlerine karşılık gelen üretim faktörlerindeki değişimleri somutlaştırma çabası, literatüre yeni kavramların dahil olmasını sağlamaktadır. Örneğin işgücü piyasası açısından değerlendirildiğinde, emeğin vasıf düzeylerindeki değişime karşılık kullanılan renkler gibi. Emeğin vasıf ve beceri düzeyleri için mavi, beyaz ve altın yaka ile robot işgücü için gri yaka, sürdürülebilirlik ve yeşil enerji ile ilişkilendirilen yeşil yaka kavramları uzun yıllardır literatürde kabul görmüş tanımlamalardandır.

Sanayi Devriminden bu yana kullanılan üretim sistemlerinin oluşturduğu ekonomik yapıların değer üretiminde yaşadığı değişim için de farklı renkler karşımıza çıkmak-

tadır. Örneğin; çevreyi, önemli ölçüde kirleten fosil yakıtlar kullanılarak üretim yapan endüstriler genel olarak kirlilik ile özdeşleşen kahverengi ekonomi olarak adlandırılırken (World Bank, 2013), çevreye duyarlı temiz enerji kullanarak yapılandırılan üretim tarzı yeşil ekonomiyi temsil etmektedir. Özdemir (2022) çalışmasında; birbirinden farklı (kimi zaman da iç içe geçmiş) üretim sistemlerini ihtiva eden on iki ekonomi rengini incelemektedir.

Bu renklerden biri olan yeşil ekonomi; sürdürülebilir kalkınma ve çevrenin korunmasına yönelik bir yol olarak son yıllarda büyük ilgi görmektedir. Rio+20 Konferansının ana temalarından biri yeşil endüstrilerin büyümesinin nasıl kolaylaştırılacağı idi. Yeşil ekonomi, doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımını sağlarken ve çevresel etkileri en aza indirirken ekonomik büyümeyi teşvik etmeye odaklanmasıyla karakterize edilir (Batrancea vd., 2021). Bu şekilde yenilenebilir enerji kaynakları ve yeşil endüstriler daha rekabetçi hale gelir ve böylece kahverengi ekonomiden yeşil ekonomiye geçiş süreci hızlanır. Bu geçiş, sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması ve çevresel zorlukların ele alınması için gereklidir (Ghisellini vd., 2016). Yeşil ekonomi, temiz enerji üretimi ve çevre dostu üretim süreçlerini destekleyen teknolojilerin benimseyen endüstrileri kapsamaktadır (Siyabi & AHakro, 2020). Ayrıca turizm ve enerji gibi sektörlerde sürdürülebilir kalkınma ve çevrenin korunmasını gerçekleştirmeyi amaçlayan politikaları ve girişimleri de içermektedir.

Günümüzde yeşil ekonomi birçok ülke tarafından benimsenmiştir. Birleşmiş Milletler, fiili büyüme oranlarından çevresel bozulmanın yıllık maliyetini çıkardıktan sonra “yeşil milli gelir” hesaplarını yayınlamaya başlamıştır (Özdemir, 2022).

Bir diğer renk kahverengi ekonomi için sürdürülebilir ve yenilenebilir enerji kaynakları ve yeşil endüstrileri ifade eden yeşil ekonominin tam zıttı denilebilir. Çevreyi, havayı ve suyu önemli ölçüde kirleten kömür veya petrol gibi fosilyakıtlar kullanılarak üretim yapan endüstrileri ifade eder (WorldBank, 2013; Özdemir, 2022). Kahverengi ekonomi fosil yakıtlara dayalıdır, sürdürülebilir olmayan enerji kaynakları kullanır ve ekonomik büyümeyi ekolojik hasara rağmen tek amaç olarak belirler, çevre sorunlarına kayıtsızdır.

Eğer uluslar makro düzeyde ekonomik olarak rasyonel bir şekilde davranırlarsa, yenilenebilir enerji kaynaklarının sübvanses edilmesinin toplam maliyetinin toplam kazançtan fazla olması gerekir. Böylece kolektif faydadan (daha iyi bir çevre sağlanmasından) pozitif bir net kazanç elde edilir (Svendsen, 2013).

Mavi ekonomi, okyanuslar, denizler, göller ve akarsular gibi su ile ilgili ekosistemle ilişkilendirilir. Söz konusu ekosistemin korunması mavi ekonominin konusunu oluşturur (Smitth-Godfrey, 2016; Özdemir, 2022). Sürdürülebilirliğin çevresel, ekonomik ve sosyal olmak üzere üç ayağına da öncelik verir. Birleşmiş Milletler (BM)'in sürdürülebilir kalkınma için okyanusları, denizleri ve deniz kaynaklarını korumak ve sürdürülebilir kullanmayı vurgulayan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 14 ile doğrudan bağlantılıdır (UNDP, 2016). Herkes için erişilebilir su ve atık su hizmetlerini ve sürdürülebilir su yönetimini güvence altına almayı hedefleyen Kalkınma Hedefi 6 ile de dolaylı olarak ilişkilidir. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri içinde kendisine yer bulması ve yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunma potansiyeli, politika yapıcıların, akademisyenlerin ve paydaşların dikkatini çekmiştir.

Mavi ekonomi ya da deniz ekonomisi; ekonomik büyüme, gelişmiş geçim kaynakları ve okyanus sağlığı için deniz/okyanus kaynaklarının sürdürülebilir kullanımını ifade eder. Mavi ekonomi; balıkçılık, su ürünleri yetiştiriciliği, gemicilik, enerji, turizm ve deniz biyoteknolojisi gibi sektörlerle ilişkilidir (Smith-Godfrey, 2016). Deniz çevresinin sağlığını ve sürdürülebilirliğini tehdit eden aşırı avlanma, kirlilik ve iklim değişikliği gibi zorluklarla karşı karşıyadır (Youssef, 2023).

Adını karanlık ya da gölgenin siyahından alan siyah ekonomi terimi; literatürde gölge ekonomi olarak da ifade edilmektedir (Hoinaru vd., 2020). Tipik olarak kayıtlı ekonominin dışında yürütülen ve genellikle düzenlemelere uyulmaması ve vergi kaçakçılığı ile karakterize edilen kayıtdışı ekonomik faaliyetleri kapsar. Hatta kaçakçılık, insan ticareti vb. her tür yasa dışı faaliyet yanında devletlerin vergi sistemini aşırp vergi ödememeye yönelik organizasyonlar da bu kapsama dâhildir (Pyle, 1989; Özdemir, 2022). Bu olgu, özellikle ekonomik büyüme, sürdürülebilir kalkınma ve kurumsal kalite üzerindeki etkisiyle ilgili olarak kapsamlı araştırmalara konu olmuştur. Çalışmalar, yolsuzluk ve kayıt dışı ekonominin ekonomik ve sürdürülebilir kalkınma üzerindeki zararlı etkilerinin altını çizerek, devletlerin ilerlemesini engellemedeki yıkıcı rollerini vurgulamıştır (Hoinaru vd., 2020). Yolsuzluk ve kayıt dışı ekonominin büyüklüğü arasındaki etkileşim, bu iki olgu arasında tamamlayıcı bir ilişki olduğunu ortaya koyan analizlerin odak noktası olmuştur (Bayar vd., 2018).

Bu renkler dışında literatürde; kitlesel üretim süreçlerini temsil eden geleneksel ekonomik yapılar için kullanılan “kırmızı veya kızıl ekonomi”, sağlık ve ilgili sektörlerdeki ekonomik faaliyetleri içine alan “beyaz ekonomi”, siyah ekonomiye benzer şekilde kayıtdışı ekonomik faaliyetleri kapsayan “gri ekonomi”, çoğunlukla teknoloji yoğun üretim

için kullanılan “sarı ekonomi” ve çalışma hayatında cinsiyet eşitliğini öne çıkaran “mor ekonomi” kavramlarını görmek mümkündür. Bu renklere ilaveten yaratıcı ekonomi ve kültür endüstrisi vurgusuyla tüm sektörlerle etki edecek biçimde özellikle son dönemde ilgi gören bir diğer tanım “turuncu ekonomi”ye aittir.

2. Turuncu Ekonomi Nedir?

Her şeyden önce turuncu ekonominin yaratıcı ve/veya kültürel endüstri olarak tanımlanan alan için üretilmiş bir kavram olduğunu söyleyerek başlayalım. Ancak turuncu ekonomi ve/veya yaratıcı ve kültürel endüstrileri tanımlamak, geleneksel ekonomi ve endüstri kavramlarını tanımlamak kadar kolay değildir. Bunun en önemli nedeni; turuncu ekonominin bazı ürünlerinin maddi olmayan karakteri, kültürel malların farklı ekonomik özellikleri (Towse ve Hernandez 2020) ve aynı zamanda hangi tür üretimin kültürel ve yaratıcı olarak etiketlenebileceğini tanımlamanın nesnel zorluğudur. Bu nedenle çok sayıda alternatif tanım literatürde formüle edilmiş ve tartışılmıştır (Boix-Domènech ve Rausell-Köster 2018).

Turuncu Ekonomi (Buitrago Restrepo ve Márquez 2013) olarak da adlandırılan yaratıcı ve kültürel endüstriler, ‘fikri mülkiyetin üretilmesi ve kullanılması yoluyla iş ve zenginlik yaratma potansiyeline sahip bireysel yaratıcılık, beceri ve yetenekten kaynaklanan endüstrileri kapsamaktadır (DCMS 2001). British Council (2011), yaratıcı endüstrileri “fikri mülkiyetin geliştirilmesi yoluyla zenginlik ve istihdam yaratma potansiyeline sahip bireysel yaratıcılık, beceri ve yeteneğe dayalı endüstriler” olarak tanımlamıştır. UNCTAD -Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı- (2008) tanımı daha kapsayıcı görünmektedir. Bu tanım yaratıcı endüstriyi “gelir, iş ve ihracat kazancı yaratma potansiyeli olan ve aynı zamanda sosyal kapsayıcılığı, kültürel çeşitliliği ve insani gelişimi teşvik eden, entelektüel sermaye yaratma ve dolaşıma sokma becerisine sahip, yaratıcılık, kültür, ekonomi ve teknoloji arasındaki arayüz” olarak tanımlamaktadır. Henüz gelişmekte olan turuncu ekonominin yapmaya başladığı da budur.

Turuncu Ekonominin istihdam yaratma, uyumu artırma, yeniliği teşvik etme ve hem ticari hem de kültürel değerleri üstlendiği için toplumların refahına katkıda bulunma potansiyeli giderek daha fazla kabul görmektedir. Turuncu Ekonomi, sadece sanayileşmiş ülkeler için değil, aynı zamanda gelişmekte olan ülkeler için de büyüme, kalkınma ve istihdam yaratma fırsatı olarak algılanmaktadır (UNESCO ve UNDP 2013). Bu bağlamda, yaratıcı ve kültürel işlerin özelliği gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki ayrımı bile bulanıklaştırmıştır. Farklı ülkelerin Turuncu Eko-

nomi potansiyeli sadece gelir düzeyi ve ülkeleri gelişmişlik düzeyine göre sınıflandırmak için kullanılan diğer ölçütlerle doğrudan ilişkili değildir (De Beukelaer 2014). Dolayısıyla Turuncu Ekonomi, düşük ve orta gelirli ülkelerde de zenginlik yaratılması için ilginç bir fırsat teşkil edebilir. Buna ek olarak yaratıcı ve kültürel endüstriler, özellikle düşük ve orta gelirli ülkeler için bir istihdam itici gücü olarak öngörülmüştür.

Turuncu ekonominin sürdürülebilirliği, çeşitli ülkelerde sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin uygulanması ile yaratıcı ekonominin gelişimi arasındaki bağlantıları araştıran çalışmalarla çevresel sürdürülebilirlik bağlamında da incelenmiştir (Streimikiene & Kačerauskas, 2020). Döngüsel ekonomi yaklaşımı, portakal kabuğu gibi biyolojik atıklardan yüksek kaliteli ürünler elde etmenin ve erdemli bir döngüsel ekonomi modeline katkıda bulunmanın bir yolu olarak önerilmiştir (Padmanabhan vd., 2022). Ayrıca turuncu ekonomi, özellikle yaratıcı endüstriler bağlamında bölgesel verimlilik artışı potansiyeli ile ilişkilendirilmiştir (Fahmi & Koster, 2017).

Potts ve Cunningham (2008) turuncu ekonomi ile ilişkilendirilen yaratıcı endüstrilerin teorik olarak ekonomik büyüme üzerinde olumlu, olumsuz ya da nötr etkiler yaratabileceğini belirtmektedir. Bununla birlikte bir dizi ampirik katkı, yaratıcı endüstrilerin özellikle bölgesel ekonomik kalkınma üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (bkz. Baum, O'Connor ve Yigitcanlar 2009; Boix-Domenech, De-Miguel-Molina ve Hervás-Oliver 2013; de-Miguel-Molina vd. 2012).

Yaratıcı endüstriler potansiyel olarak bölgenin yeni fikirler üretme kapasitesini artırarak bölgesel verimliliği artıran inovasyonla sonuçlanır (Boix-Domenech ve Soler-Marco 2015). Yaratıcı sektörün genişlemesine eşlik eden yüksek ücret oranı, bu sektörün potansiyel olarak bölgesel ekonomiye giderek daha önemli katkılarda bulunduğunu yansıtmaktadır. Diğer taraftan, bu gelişme bölgesel ekonomide yüksek vasıflı ve düşük vasıflı işgücü arasındaki eşitsizliği artırabilir (bkz. Liu ve Xie 2013).

3.Turuncu Ekonomi Hangi Faaliyetleri Kapsıyor?

Turuncu ekonomi; yenilikçilik, yaratıcılık, kültür ve fikri mülkiyetle ilgili çok çeşitli sektörleri ve faaliyetleri kapsamaktadır. Bu kavram, ekonomik büyüme ve sürdürülebilirliği sağlama potansiyeli nedeniyle son yıllarda büyük ilgi görmektedir (Kazashka, 2019). Yaratıcı endüstrileri ifade eden turuncu ekonominin mevcut potansiyelini görünür kılmak için hangi ekonomik faaliyet alanlarının kapsama girdiğini

belirlemek önemlidir. Bu kapsamın belirlenmesinde Birleşmiş Milletler İstatistik Ofisi'nin Uluslararası Standart Sana-yı Sınıflandırması (International Standard Industrial Classification - ISIC) kullanılabilir.

ISIC, uluslararası düzeyde ekonomik faaliyetleri sınıflandırmak için kullanılan bir sistemdir. Bu sınıflama, ülkeler arasında ekonomik verilerin karşılaştırılabilirliğini artırmak ve ekonomik analizleri kolaylaştırmak amacıyla oluşturulmuştur (BM, 2008). ISIC, sanayi ve hizmet sektörlerini belirli kategorilere ayırmak için kullanılır. Her kategori, benzer ekonomik faaliyetleri içeren işletmeleri bir araya getirir. Bu sınıflama, üretim ve hizmet sektörlerini genel başlıklar altında sınıflandırarak ekonomik istatistiklerin dünya genelinde karşılaştırılabilirliğini sağlar. Bu sayede farklı ülkelerdeki ekonomik yapıları anlamak ve karşılaştırmak daha kolay hale gelir.

ISIC ilk revizyonu (ISIC-Rev.1) 1958'de yayınlanmış, periyodik ayarlamalar yapılmıştır. En son revizyon olan ISIC-Rev.4 2008 yılında yayınlanmış ve onaylanmıştır (BM, 2008). Her revizyon, ekonomik faaliyetlerdeki farklılıkların daha yüksek bir ayrıntı düzeyiyle yakalanmasını sağlamıştır: örnek olarak, ISIC'in ilk versiyonu üç düzey üzerinde düzenlenmiş ve faaliyetleri 9 Bölüm, 44 Ana Grup ve 113 Gruba ayırmışken, ISIC-4 dört farklı düzey üzerinde ifade edilmiştir. Böylece ISIC-Rev.4 ekonomik faaliyetleri 21 bölüm, 88 kısım, 238 grup ve 419 ekonomik faaliyet sınıfına ayırmaktadır (Sandri ve Alshyab, 2023).

Türkiye'deki Turuncu Ekonominin potansiyeline ilişkin daha doğru bir tahmin geliştirmek ve hangi faaliyetlerin turuncu ekonomi içerisinde değerlendirilebileceğini somutlaştırmak amacıyla sırasıyla karşılık gelen ISIC-Rev.4 kategorileri Tablo 1'de listelenmiştir.

Tablo 1. Yaratıcı Endüstriler ISIC-Rev.4 Kategorileri

Yaratıcı Endüstriler (Turuncu Ekonomi)	ISIC-04 Code	ISIC-04 Kategorisi
Baskı	1811	Baskı
Yayımcılık	581	Kitap, süreli yayın ve diğer yayımcılık faaliyetleri
Reklamcılık ve ilgili hizmetler	7310	Reklamcılık
Mimarlık ve mühendislik	7110	Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri ve ilgili teknik danışmanlık
Sanat ve antika pazarları	4774	İkinci el ürünlerin perakende ticareti
El sanatları (sanatsal)	3211	Mücevherat ve ilgili ürünlerin imalatı
	2393	Diğer porselen ve seramik ürünlerin imalatı
	1629	Ağaçtan diğer ürünlerin imalatı; mantar, saman ve örgü malzemelerinden eşyaların imalatı
Tasarım ve moda tasarımı	7410	Uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri
Fotoğrafçılık	7420	Fotoğrafçılık faaliyetleri
Film / sinema filmi ve video endüstrileri	59	Sinema filmi, video ve televizyon programı yapımı, ses kaydı ve müzik yayıncılığı faaliyetleri
Sahne sanatları (tiyatro, dans, opera, sirk, vb.)	90	Sanat, eğlence ve dinlence
Radio, TV ve Web (yayıncılık)	60	Programcılık ve yayıncılık faaliyetleri
Yazılım, bilgisayar oyunları ve elektronik yayıncılık	5820	Yazılım yayıncılığı
Miras/kültürel alanlar	91	Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler

Kaynak: UN (2008), <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>, Serena Sandri & Nooh Alshyab (2023). Orange Economy: definition and measurement – the case of Jordan, International Journal of Cultural Policy, 29:3, 345-359, DOI: 10.1080/10286632.2022.2055753

Tablo 1, turuncu ekonomi ile ilgili sektörlerle ve ilgili en yakın ISIC-Rev.4 türlerine genel bir bakış sunmaktadır. Benimsenen Turuncu Ekonomi tanımının ISIC-Rev.4 sınıflandırmasında yer alan ilgili ekonomik faaliyet sektörlerine operasyonel hale getirilmesi, her birine dahil edilecek faaliyetlerin, malların ve hizmetlerin özel kılavuzları ve listesi gözden geçirilerek gerçekleştirilmiştir. Bu faaliyetler içerisinde “yayıncılık faaliyetleri” genç işgücü için önemli bir potansiyele sahiptir. Özellikle web üzerinden (Youtube, Twitch vb platformlar) yayıncılık faaliyetleri ile yazılım, bilgisayar oyunları ve elektronik yayıncılığı ifade eden yazılım yayıncılığı son 10 yılda büyük ilgi gören yeni bacasız endüstriler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyanın önde gelen University College London, University of Nottingham, Delf University of Technology, University of Barcelona, University of Amsterdam gibi çok sayıda üniversitesinde dijital oyun

tasarımı ve dijital medya alanlarının program karşılıklarının olduğu görülmektedir. Türkiye’de özellikle genç işgücü potansiyeli yüksek alanlar olarak karşımıza çıkan dijital oyun ve dijital medya alanlarının lisans, sosyal medya alanının ise ön lisans düzeyinde program karşılıklarının 2021’den itibaren açılmaya başlamıştır. Tablo 2’de Yükseköğretim Kurumu Atlas (YÖKAtlas) üzerinden elde edilen verilere dayalı olarak “dijital oyun tasarımı” ile “sinema ve dijital medya” lisans ve “sosyal medya yöneticiliği” ön lisans programlarının 2023 itibarıyla dağılımı verilmiştir.

Tablo 2. Türkiye'de Dijital Oyun Tasarımı, Sinema ve Dijital Medya, Sosyal Medya Yöneticiliği Programları (2023)

Üniversite	Fakülte	Program	Dili	Türü
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Güzel Sanatlar Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Devlet
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi	Mühendislik, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Devlet
Bahçeşehir Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	Vakıf
İstanbul Bilgi Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	Vakıf
İstinye Üniversitesi	Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	Vakıf
İstanbul Aydın Üniversitesi	Güzel Sanatlar Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
İstanbul Beykent Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
Doğuş Üniversitesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
Haliç Üniversitesi	Güzel Sanatlar Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
Beykoz Üniversitesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
İstanbul Topkapı Üniversitesi	Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
İstanbul Kent Üniversitesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	Vakıf
İstanbul Gedik Üniversitesi	Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
İstanbul Esenyurt Üniversitesi	Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	Türkçe	Vakıf
Doğu Akdeniz Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	KKTC
Lefke Avrupa Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	KKTC
Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	KKTC
Arkin Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Dijital Oyun Tasarımı	İngilizce	KKTC
İzmir Ekonomi Üniversitesi	İletişim Fakültesi	Sinema ve Dijital Medya	İngilizce	Vakıf
Anadolu Üniversitesi	Açıköğretim Fakültesi	Sosyal Medya Yöneticiliği (Ön lisans)	Türkçe	Devlet

Kaynak: YökAtlas (2024), <https://yokatlas.yok.gov.tr/netler-tablo.php?b=18004>

Dijital oyun emeğinin (playbour) yeni bir istihdam alanı olarak karşımıza çıkması Üniversitelerin çeşitli fakülteler bünyesinde bu alana ilişkin yeni bir program açmasına sebep olmuştur. Hem ulusal hem de küresel düzeyde turuncu ekonominin bir bileşeni olan dijital oyun endüstrinin gereksinimlerini karşılayabilecek işgücü yetiştirmeyi amaçlayan program 2023 itibariyle 2'si devlet, 15'i vakıf ve 4'ü KKTC olmak üzere 21 üniversitede aktiftir. Bu üniversitelere ilaveten Hacettepe Üniversitesi de, Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesinde dijital oyun tasarımı lisans programı için girişimlere başlamıştır.

Dijital oyun tasarımı lisans programlarının yaygınlaşması, Türkiye'nin bu hızla büyüyen sektörde uluslararası alanda rekabet edebilir hale gelmesine katkıda bulunmaktadır. Özellikle genç nüfusun bu alana olan ilgisinin artması, Türkiye'nin dijital oyun endüstrisindeki potansiyelini daha da güçlendirmektedir.

Dijital oyun tasarımı kadar yaygın olmamakla birlikte, sinema ve dijital medya lisans programı ile açıköğretim kapsamında ve önlisans düzeyinde sosyal medya yöneticiliği programlarının da açıldığı görülmektedir. Tüm bu programlar, turuncu ekonominin sektörel yetenek açığını kapatmaya ve Türkiye'nin dijital ekonomideki yerini güçlendirmeye yardımcı olması bakımından önem arz etmektedir.

4. Turuncu Ekonominin Genç İşgücü Potansiyeli

Yaratıcı endüstrilerin yenilikçiliği, girişimciliği ve ekonomik kalkınmayı teşvik etmedeki önemi (Bilton 2007; Oakley 2006), Avrupa'da GSYİH'nın büyümesine ve istihdama katkı bakımından kendini göstermektedir. Bu kapsamda Avrupa Komisyonu (EC, 2014) yaratıcı endüstrilerin özellikle Portekiz, İspanya veya Yunanistan gibi Akdeniz ülkelerinin kalkınması için büyük bir potansiyele sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Yaratıcı endüstriler; geleneksel iş tanımlarını dönüştürerek özellikle gençler arasında yaygınlaşan yeni bir istihdam alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu istihdam alanları içinde özellikle dijital oyun ve yayıncılık faaliyetleri güvencesiz bir alanı kapsamı nedeniyle eleştirilmektedir. Dijital emek üzerine yapılan çalışmalar, bir oyun kurucunun nasıl güvencesiz bir işçi haline geldiğine dikkat çekmektedir (Bulut, 2014; Kücklich, 2005; Lin, 2020). Güvencesizlik kavramı, istihdam veya iş güvencesizliği, düşük ücretler, yetersiz emek korumasının yanı sıra çalışanların ücretleri, çalışma saatleri ve çalışma koşulları üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olmasını ifade eder (Campbell ve Price, 2016). Dijital platformlardan oyun vb. yayın yapılan ve karşılığında kazanç elde edilen işler de, çalışma süreleri ve koşullarının belirsizliği ile çoğunlukla kayıtdışı sorunları nedeniyle güvencesiz bir alanı teşkil eder.

Türkiye, genç nüfus yoğunluğu ile önemli bir beşeri sermaye potansiyeline sahiptir. Ancak gençlerde yaygın işsizlik ve ne istihdamda ne de eğitimde ve yetiştirmede yer alma durumu bu potansiyelin verimli kullanımını engellemektedir. Gençlerin kalkınmanın önemli itici gücü olma potansiyellerini öne çıkarmayı amaçlayan On Birinci Kalkınma Planı döneminde olduğu gibi halen hazırlıkları devam eden On İkinci Kalkınma Planı'nda gençlere yönelik hedefler genç işsizliğinin acil çözüm bekleyen işgücü piyasası sorunları arasında

yer aldığı en önemli göstergelerindendir. Genç işsizliği ile mücadelede çözüm arayışları geliştirmeye odaklanırken, gençlerin ilgi alanlarını ve yeni eğilimleri keşfetmek nitelikli, sürdürülebilir ve yaygın etki değeri yüksek politikaların geliştirilebilmesi için önemlidir. Bu çerçevede gençlerin yeni çalışma alanlarındaki konumu keşfetmeye yönelik olarak turuncu ekonomi bağlamında dijital oyun, oyun emeği (playbour) ve dijital yayıncılık faaliyetleri daha çok araştırılması gereken alanlardır.

Dijital ve mobil teknolojiler gündelik hayatın ortamlarına ve rutinlerine yerleştikçe, bir yandan dijital oyun, diğer yandan da dijital emek hakkındaki tartışmalar çalışma ekonomisi, ve toplum bilimi alanlarında giderek yaygınlaşıyor. Oyun emeği (playbour) kavramı, oyun ve sosyal medya gibi geleneksel olarak boş zamanla ilişkilendirilen faaliyetlerin (play) aynı zamanda gelir ve istihdam (labour) kaynağı olabildiği, iş ve boş zaman arasındaki sınırların bulanıklaşmasını ifade etmektedir (Törhönen vd., 2022; Zhou ve Liu, 2021). Playbour'un aynı anda hem gönüllü olarak verilen hem de ücretlendirilmeyen, hem keyif alınan hem de sömürülen (Terranova, 2000: 32) bir iş olması, onu geleneksel iş ve oyun terimleriyle sınıflandırılmaz hale getirmektedir.

Araştırmalar sosyal medya kullanıcılarının her geçen gün katlanarak arttığını, gençlerde bilgisayar başında vakit geçirme oranının günde ortalama 7 saati geçtiğini göstermektedir (Büyükbaykal ve Cansabuncu (2019). Oyun emeğine yönelik literatürde az sayıda çalışma olması, genel eğilimin ortaya konmasını zorlaştırmakla birlikte, yakın tarihli bazı araştırmalar özellikle gençlerin oyun emeğine yönelimi konusunda fikir vermesi bakımından dikkate değerdir. 2017'de ABD'de 382 oyun emekçisi üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma, oyun emeğinin algılanması ve video içeriği üreticilerinin (yayıncılar ve YouTuberlar) faaliyetleri ve gelirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; oyun emekçilerinin büyük çoğunluğu 18-24 yaş aralığında (%43), erkek (%73,6) ve öğrencidir (%35,5). Çalışma durumları incelendiğinde ise %33,3'ünün tam zamanlı, %13,3'ünün kısmi zamanlı çalıştığı, %16,3'ünün ise işsiz olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca geleneksel emek ve oyun grubunun üretim saatleri ($p < 0.001$) ile oyun emekçileri ve oyun grubunun üretim saatleri ($p = 0.008$) arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Toplam gelir açısından da geleneksel emek ve oyun grubu ($p = 0.003$) ile oyun emekçileri ve oyun grupları ($p = 0.001$) arasında anlamlı sonuçlar bulunmuştur (Törhönen vd., 2019). Çin'de de 80'lerden itibaren yaygınlaşan ve özellikle gençler arasında popüler hale gelen oyun emeği, kullanıcı tarafından oluşturulan içerik ve oyun biçiminde değer üretimi ile ilişkili olarak ortaya çıkan bir emek türünü temsil etmektedir. (Kücklich, 2005; Qiu, 2016).

Akıllı telefonların yaygınlaşması ve mobil hizmetlerin maliyetinin düşmesiyle birlikte gençler giderek dijital medya ile büyüyen ve dijital iletişime aşına olan bireyler haline gelmiştir (Kim vd. 2016). Ekonomik krizler ve yaygın işsizlik nedeniyle eğitimli gençler arasında da giderek yaygınlaşan dijital medya platformları üzerinden paylaşım dayalı gelir elde etme yöntemleri geleceğin istihdam alanlarında yeni bir alternatifi gündeme getirmektedir.

Turuncu ekonominin beraberinde getirdiği yaratıcılığa ve dijitalleşmeye dayalı çok sayıda alan işgücü piyasası açısından önemli bir potansiyele sahiptir. Bununla birlikte bu alanlar içerisinde geleneksel iş ve boş zaman algısını değiştirerek, dijital medya ve oyun emeği gibi yeni istihdam modellerinin öne çıktığı görülmektedir. Bu yeni alanlar, güvencesizlik ve kayıtdışılık gibi sorunları da beraberinde getirerek, genç işgücü potansiyelinin verimli bir şekilde kullanımını engelleyebilir. Bu nedenle, gençlerin yeni çalışma alanlarındaki konumlarını anlamak ve bu alanlarda sürdürülebilir ve adil istihdam fırsatları yaratmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Ayrıca, ekonomik kalkınma politikalarının gençlerin ilgi alanları ve eğilimleri doğrultusunda şekillendirilmesi, genç işsizliğiyle mücadelede etkili bir strateji olabilir. Bununla birlikte, dijital medya platformları üzerinden gelir elde etme yöntemlerinin artması, gençler için gelecekteki istihdam alanlarını çeşitlendirebilir ve ekonomik krizler gibi zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Bu doğrultuda, gençlerin dijital becerilerini geliştirmek ve bu yeni ekonomik modellerde etkin bir şekilde yer alabilmeleri için eğitim ve destek programları hayati öneme sahiptir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, turuncu ekonomi kavramı ele alınmış, yaratıcı endüstrilerin genel ekonomi içindeki yeri ve katkısı vurgulanmıştır. ISIC-4 sınıflandırması üzerinden turuncu ekonominin kapsamına dair bir çerçeve çizilmiş ve genç işgücü potansiyeli açısından önemi üzerinde durulmuştur. Dijital oyun, dijital yayıncılık ve oyun emeği gibi alt alanlar üzerinden genç işgücünün turuncu ekonomideki rolü incelenmiştir.

Değerlendirmeler ışığında şu sonuçlara varılmıştır:

- Turuncu ekonomi, ekonomik büyüme ve istihdam için önemlidir.
- Yaratıcı endüstriler, yüksek katma değer üreten ve istihdam yaratmada önemli bir potansiyele sahip yaratıcılık ve dijitalleşme odaklı sektörlerden oluşmaktadır. Genç işgücü, bu potansiyelin gerçekleşmesinde kritik bir rol oynayabilir. Bu nedenle, genç işgücünün turuncu

ekonomideki rolünü güçlendirecek politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Bu politikalar şunları içerebilir:

- Yaratıcı becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitim ve öğretim programları,
 - Girişimciliği teşvik eden programlar,
 - Dijital altyapının geliştirilmesi ve dijital imkanlara erişimde fırsat eşitliği sağlanması.
- Bu politikalar, genç işgücünün turuncu ekonomide daha fazla yer almasına ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasına yardımcı olacaktır.
 - Genç işgücü, turuncu ekonominin önemli bir bileşenidir. Yaratıcı endüstriler, gençler için girişimcilik ve inovasyon fırsatları sunmaktadır.
 - Dijital oyun, dijital yayıncılık ve oyun emeği gibi alt alanlar genç işgücü önemli bir rol önemli bir potansiyele sahip olmakla birlikte, güvencesizlik ve kayıtdışılık riski taşımaktadır. Bu nedenle bu alanları görünür kılacak çalışmalara daha çok ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak; turuncu ekonominin, gelecekte daha da önem kazanacağı ve genç işgücünün bu alanda önemli bir role sahip olacağı öngörülmektedir. Ancak bu potansiyelin tam olarak değerlendirilmesi ve güvence altına alınması için daha fazla çaba gerekmektedir. Bu nedenle, genç işgücünün potansiyelini en üst düzeye çıkaracak politikalar geliştirilmesi elzemdir.

KAYNAKÇA

Bătrâncea, L., Maran, R., Bătrâncea, I., Nichita, A., Rus, M., Tulai, H., ... & Dan, M. (2020). Adjusted net savings of cee and baltic nations in the context of sustainable economic growth: a panel data analysis. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(10), 234. <https://doi.org/10.3390/jrfm13100234>

Batrancea, L., Pop, M., Rathnaswamy, M., Batrancea, I., & Rus, M. (2021). An empirical investigation on the transition process toward a green economy. *Sustainability*, 13(23), 13151. <https://doi.org/10.3390/su132313151>

Baum, S., K. O'Connor, and T.Yigitcanlar. 2009. The implications of creative industries for regional outcomes. *International Journal of Foresight and Innovation Policy* 5(1/2/3): 44. Bayar, Y., Odabaş, H., Şaşmaz, M., & Öztürk, Ö. (2018). Corruption and shadow economy in transition economies of european union countries: a panel cointegration and causality analysis. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), 1940-1952. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2018.1498010>

Bilton, C. (2007). *Management and creativity*. Oxford: Blackwell.

BM (2008). *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC) Revision 4*. United Nations, New York.

Buitrago Restrepo, F., and D.I. Márquez. 2013. *The Orange Economy: An Infinite Opportunity*. Washington DC: Inter-American Development Bank (IDB)

Boix-Domènech, R., and P. Rausell-Köster. 2018. "The Economic Impact of the Creative Industry in the European Union." In *Drones and the Creative Industry*, edited by V. Santamarina-Campos, M. Segarra-Oña. Cham: Springer. doi:10.1007/978-3-319-95261-1_2

Boix-Domenech, R., B. De-Miguel-Molina, and J.L. Hervás-Oliver. 2013. The importance of creative services firms in explaining the wealth of European regions. In *Service industries and regions*, ed. J.R. Cuadrado-Roura, 387-406. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Bulut E 2014. *Creativity and its Discontents: A Case Study of Precarious Playbour in the Video Game Industry*. University of Illinois. Erişim: https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/50379/Ergin_Bulut.pdf?sequence=1

Büyükbaykal, C. ve Abay Cansabuncu, İ. 2020. "Türkiye'de Yeni Medya Ortamı ve Dijital Oyun Olgusu", *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 4(1), 1-9.

Campbell L and Price R (2016) Precarious work and precarious workers: towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review* 27(3): 314-332.

de-Miguel-Molina, B., J.-L. Hervás-Oliver, R. Boix, and M. De-Miguel-Molina. 2012. The importance of creative industry agglomerations in explaining the wealth of European regions. *European Planning Studies* 20(8): 1263-1280.

DCMS. 2001. *Creative Industries Mapping Document 2001*. London: Department for Culture Media and Sport.

Fahmi, F. and Koster, S. (2017). Creative industries and regional productivity growth in the developing economy: evidence from indonesia. *Growth and Change*, 48(4), 805-830. <https://doi.org/10.1111/grow.12212>

Ghisellini, P., Cialani, C., & Ulgiati, S. (2016). A review on circular economy: the expected transition to a balanced interplay of environmental and economic systems. *Journal of Cleaner Production*, 114, 11-32. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.09.007>

Hoinaru, R., Buda, D., Borlea, S., Văidean, V., & Achim, M. (2020). The impact of corruption and shadow economy on the economic and sustainable development. do they "sand the wheels" or "grease the wheels"? *Sustainability*, 12(2), 481. <https://doi.org/10.3390/su12020481>

Kazashka, V. (2019). Finance management in arts organizations in Bulgaria. *Cbu International Conference Proceedings*, 7. <https://doi.org/10.12955/cbup.v7.1356>

Kim, Y., Wang, Y., & Oh, J. (2016). Digital media use and social engagement: How social media and smartphone use influence social activities of college students. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 19(4), 264-269.

Kücklich J (2005) Precarious playlabour. *Fibreculture Journal* 5. Erişim: <http://five.fibreculturejournal.org/fcj-025-precari-ous-playbour-modders-and-the-digital-games-industry/>

- Lin ZH (2020) Precarious creativity: production of digital video in China. *Critical Arts.*, <https://doi.org/10.1080/02560046.2020.1826550>
- Liu, C.Y., and W. Xie. 2013. Creativity and inequality: The dual path of China's urban economy? *Growth and Change* 44(4):608–630.
- UNESCO and UNDP. 2013. *Creative Economy Report*. Paris: UNESCO and UNDP. UNESCO and World Bank. 2021. *Cities, Culture, Creativity: Leveraging Culture and Creativity for Sustainable Urban Development and Inclusive Growth*. Paris: UNESCO.
- De Beukelaer, C. 2014. "Creative Industries in 'Developing' Countries: Questioning Country Classifications in the UNCTAD Creative Economy Reports." *Cultural Trends* 23 (4): 232–251. doi:10.1080/09548963.2014.912043
- EC – European Commission. (2014). *INTERREG IVC analysis report – creative industries*. Brussels: European Union, Interreg Joint Secretariat.
- Oakley, K. (2006). Include us out: economic development and social policy in the creative industries. *Cultural Trends*, 15, 255–273.
- Özdemir, M.Ç. (2022), *Ekonominin Renkleri*, A. Özdemir (Ed.) *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI* içinde (s.13-35), Sakarya: Değişim.
- Padmanabhan, S., Lionetto, F., Nisi, R., Stoppa, M., & Licciulli, A. (2022). Sustainable production of stiff and crystalline bacterial cellulose from orange peel extract. *Sustainability*, 14(4), 2247. <https://doi.org/10.3390/su14042247>
- Pyle D. J. (1989), *Tax Evasion and the Black Economy*, Palgrave: Macmillan.
- Serena Sandri & Nooh Alshyab (2023). Orange Economy: definition and measurement – the case of Jordan, *International Journal of Cultural Policy*, 29:3, 345-359, DOI: 10.1080/10286632.2022.2055753
- Siyabi, A. and AHakro, A. (2020). Green economy and sustainable development in the sultanate of oman. *Journal of Student Research*. <https://doi.org/10.47611/jsr.vi.915>
- Streimikiene, D. and Kačerauskas, T. (2020). The creative economy and sustainable development: the baltic states. *Sustainable Development*, 28(6), 1632-1641. <https://doi.org/10.1002/sd.2111>
- Svendsen, G. T. (2013). Environmental reviews and case studies: From a brown to a green economy: How should green industries be promoted?. *Environmental Practice*, 15(1), 72-78.
- Terranova T (2000) Free labor: producing culture for the digital economy. *Social Text* 18(2): 33–57.
- Trinh, N. (2022). Bibliometric analysis to assess the relationship between foreign direct investment, environmental emissions, and green economy.. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1986614/v1>
- Törhönen, M., Hassan, L., Sjöblom, M., and Hamari, J. 2019. "Play, playbour or labour? The relationships between perception of occupational activity and outcomes among streamers and YouTubers", *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*. <https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/server/api/core/bitstream-s/6397cb27-b279-440d-g894-70fb2242d8e8/content>
- UNDP, 2016. *Sustainable Development Goals*, <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
- World Bank, (2013), "From Brown Growth to Green: the Economic Benefits of Climate Action" June 25, Erişim: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/06/25/growing-green-europe-and-central-asia>
- Youssef, M. (2023). Blue economy literature review. *International Journal of Business and Management*, 18(3), 12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n3p12>
- Zhou, M., & Liu, S. D. (2021). Becoming precarious playbour: Chinese migrant youth on the Kuaishou video-sharing platform. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(3), 322-340.



*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

