

ciment İŞVEREN



CİLT:38 ● SAYI:4
TEMMUZ 2024
ISSN 1300-3526



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Sektörün Yazılı Mirasına Katkı

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



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,

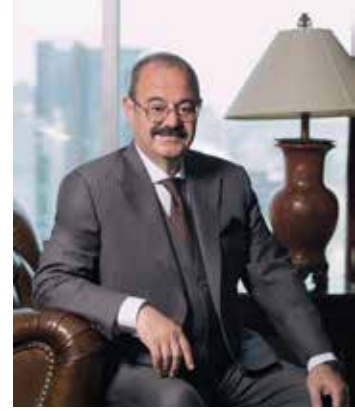
Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

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

BAŞKANDAN

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), kurulduğu günden beri üyelerinden aldığı güçle faaliyetlerini yürütmekte ve ülkemizin önde gelen işveren sendikaları arasında yer almaktadır. ÇEİS, kuruluş misyonu olan endüstri ilişkilerinde üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasının yanında başta insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, mesleki yeterlilik ve sosyal sorumluluk gibi pek çok alanda üyelerine var gücüyle destek olmaya, katkı sunmaya devam etmektedir.

60 yılı geride bırakırken, ÇEİS olarak bu özel yılda sektöre değer yaratacak birçok faaliyet planladık. Bu faaliyetlerden biri de sektörün yazılı mirasına önemli bir katkı sunacağına ve sektörün gelecek nesillerine ilham kaynağı olacağına inandığımız, **“Cumhuriyetin Çimentosu - Bir Ülke İnşa Ediliyor”** eseridir. Hem, geride bıraktığımız Cumhuriyetimizin 100. yılı hem de ÇEİS'in 60. yılı münasebetiyle hazırlanan bu kıymetli eseri okuyucularla buluşturmaktan gurur ve mutluluk duyuyoruz. Bu eserin sektörümüze kazandırılmasında başta eserin yazarı Gazeteci Volkan Özsoy olmak üzere emeği geçen ÇEİS profesyonel ekibine yürekten teşekkür ediyorum.



60. yıl faaliyetlerimizden bir diğerini daha buradan sizlerle paylaşmış ve belgesiz işgücü kalmaması adına gerçekleştirdiğimiz çalışmalarda dijitalleşeceğimizin müjdesini vermiştim. Sınav ve belgelendirme faaliyetlerimizi dijital olarak gerçekleştirirken, ilk belgelendirmelerimizi yaparak sonuçlarını almaya başladığımızın haberini de sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

ÇEİS olarak, sektörümüzün İSG kültürünün gelişimi için durmaksızın çalışmalarımıza devam ediyor, çalışanlarımızın işyerlerine sağlıklı gelmesi ve evlerine sağlıklı dönmesi düsturuyla hareket ediyoruz. Bu vizyon çerçevesinde İSG alanındaki iyi uygulamaları da ön plana çıkarmak ve yaygınlaştırmak amacıyla ödül programları hayata geçiriyoruz. Bu yıl ilk defa gerçekleştirdiğimiz **“ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödül Programı”**nda Üye Şirket bazında 13 ödül, kişi bazında 6 ödül sahipleriyle buluşturduk. İyi uygulamaları ödüllendirirken amacımızın, bu uygulamaların sektörde yaygınlaştırılmasını sağlamak olduğunun da altını çizmek isterim.

Sözlerime son verirken Çimento Ailesi'nin Kurban Bayramı'nı ve Babalar Günü'nü en içten dileklerle kutluyorum. Ayrıca, 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü vesilesiyle başta Büyük Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere, tüm şehit ve gazilerimizi rahmet ve minnetle anıyorum.

Saygılarımla,

Adil Sani KONUKOĞLU
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



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

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda bir adet makaleye yer verdik. Çalışma, sosyal ve beşerî bilimler temel alanında yer alan sosyal politika bilim alanını konu ediniyor. Çalışma kapsamında YÖK Akademik Arama kısmında “Sosyal Politika” başlığıyla arama yapan akademisyenleri hangi amaçla söz konusu anahtar kelimeyi kullanarak araştırma yaptığını nitel analiz yöntemlerinden biri olan doküman analizini kullanarak gözler önüne seriyor.

Bu sayımızdaki karar incelememiz yine Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel tarafından kaleme alındı. Prof. Dr. Centel bu sayımızda, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar ve fazla çalışmalara ilişkin yapılan ödemelerin “bordro hilesi” kavramı üzerinden, ilgili bir Yargıtay kararını inceliyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, son dönemde Rekabet Kurulu’nun gündemini en fazla meşgul eden konulardan biri olan Dijital Pazarlar inceleniyor. Ayrıca Kurulun diğer gündem konularından işgücü piyasaları ile Özel Fransız Liselerinin Rekabet Kanunu’nu ihlal ettiğine yönelik olarak yürütülen soruşturma hakkında açıklayıcı bilgiler veriliyor.

Arredamento Mimarlık dergisi iş birliğinde analiz ettiğimiz “Opus Caementicium” yazı dizimizde bu kez Erken Cumhuriyet döneminde Türkiye’nin endüstrileştirilmesi girişimleri kapsamında inşa edilen Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası inceleniyor. Türk-Sovyet iş birliğiyle hayata geçirilen, günümüzde Abdullah Gül Üniversitesi Sümer Kampüsü olarak kullanılan yerde bulunan Büyük Ambar Binasını tanıtan yazı, University of Central Florida (UCF) akademisyenlerinden Prof. Dr. Nilüfer Baturayoğlu Yöney tarafından kaleme alındı.

Yapı Tasarım Yarışmamızın 2023 yılı Öğrenci Kategori Birincisi “Harmoni Projesi”nin mimarlarıyla, “Kamusal Alanda Bir Arada” yarışma teması kapsamında ödüle değer görülen Projelerinin öne çıkan tasarım yaklaşımı, yenilikçi malzeme seçimi ve kent-kentli arasında önerdiği yeni ilişki hakkında gerçekleştirilen ve Betonart Dergisi tarafından yayımlanan röportaja bu sayımızda yer veriyoruz.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü vesilesiyle ülkemizin, cumhuriyetimizin ve demokrasimizin muhafazasında hayatlarını feda eden başta Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları olmak üzere, tüm şehitlerimizi minnetle anıyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 38 / Sayı: 4 / TEMMUZ 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 / Emekli

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

05 Temmuz 2024



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-11 KARAR İNCELEMESİ/Prof. Dr. Tankut Centel
Hileli Bordrodaki Fazla Çalışma Ücreti

02

12-21 YARGITAY KARARLARI
Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

22-25 REKABET HUKUKU/ACTECON
Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Hazırlayanlar/ Can Sarıçiçek (Counsel)
Özlem Başiböyük Coşkun (Kıdemli Danışman)
Ayşe Sıla Koç (Danışman)

04

26-35 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Endüstri Mirasının Dönüşümünde Kayseri Örneği: Büyük Ambar Binası", Arredamento Mimarlık, Mayıs-Haziran 2024/364.
YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: "Kentteki İşitsel Deneyimleri Destekleyen Bir Kamusal Alan Projesi: Harmoni", Betonart, 2024/81, s. 84-87.

05

36-59 ÇEİS'TEN

06

**60-69 ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER**

07

70-77 İSTATİSTİK

08

78-120 MAKALE/Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler
Bir Akademik Alanın Sınırları: Anahtar Kelime Olarak "Sosyal Politika"

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

tcentel@ku.edu.tr

01

HİLELİ BORDRODAKİ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

I. Kararın Özeti

İmzalı ücret bordrolarından fazla çalışma ücretinin ödendiği anlaşıldığı takdirde; kural olarak bordro hilesi bulunmadığı sürece, işçi tarafından daha çok fazla çalışma yapıldığı, yazılı delillerle kanıtlanmak gerekir. Ancak, bordroda ihtirazi kayıt bulunması durumunda, daha çok fazla çalışma yapıldığı her türlü delille kanıtlanabilir. Bu esaslar, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar için de geçerlidir.

II. Karar Metni

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu 12.09.2023 tarihli, E. 2023/7974 ve K. 2023/11786 sayılı Kararı'nın temyize ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

"..3. Değerlendirme

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

2. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa kural olarak bordro hilesi taşımadığı sürece işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Ancak, işçinin fazla

¹ Kararın tam metni için bkz. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi XX, 79 (2023), sh. 1029-1033



çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Keza bordro hilesi bulunmadığı durumda, bordro ile fazla çalışma ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde tahakkuk bulunan ayların dışlanması, aksi halde ise ödenen miktarların mahsup edilmesi gerekir. İşverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilir. Açıklanan bu ilkeler hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları için de geçerlidir.

3. Somut uyuşmazlıkta dosyaya sunulan 2017 yılı dönemine ilişkin imzasız ücret bordrolarında Ocak, Nisan ve Ekim ayları için “resmi tatil” açıklaması ile tahakkukların yer aldığı anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tahakkuk bulunan dönemler yönünden yukarıda (2) numaralı paragrafta açıklanan esaslara uygun olarak hesaplama yapılmaması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

VI. Karar

Açıklanan sebeplerle;

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

2. İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına,

Peşin alınan temyiz harcının talep halinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine ..karar verildi”.

III. Karar Süreci

1. Kebapçı ustası ve şef garson olarak çalışmış bulunan davacı işçi; açtığı davada ücretinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na eksik bildirildiğini ve yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışıp, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde dinlendirilmediğini iddia etmek suretiyle, ücret alacaklarına karar verilmesini talep etmiştir.

Buna karşı, davalı işveren; davacının 20 ay boyunca ücret almadan çalışmasının yaşamın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının ücretinin imzalı bordrolarla sabit bulunduğunu ileri sürerek, açılmış davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

2. İlk derece mahkemesi; davalı işveren tarafından davacının 20 aylık ücretinin ödendiğine ilişkin davacının imzasını taşıyan yazılı belge ya da banka kaydı sunulmadığı, davacının hak kazandığı 237 günlük yıllık izin kullandırıldığı usulünce kanıtlanamadığı, davacı işçinin fazla çalışma yaptığı ve hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına ilişkin iddiasının tanık anlatımlarıyla kanıtlandığı gerekçesiyle, açılmış davanın kabulüne karar vermiştir.

3. Davalı işverenin istinaf başvurusu; yıllık izinlerin kullandırıldığı imzalı yıllık izin defteri veya eşdeğer belgelerle kanıtlanamadığı, tanık anlatımları ile işin niteliğine ve davacının yemin beyanına göre ücret alacaklarının ödendiğinin sübut bulmadığı gerekçesiyle, esastan reddedilmiştir.

4. Davalı işveren tarafından yapılan temyiz başvurusu üzerine, Yargıtay g. Hukuk Dairesi tarafından verilmiş istinaf mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir. Buna göre, Yargıtay g. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararında, ücret bordrolarına yansıyan fazla çalışmalara ilişkin bazı esasları belirtmek suretiyle, ücret alacaklarının tespitinde bu esaslara uygun hesaplama yapılması gerektiğini kabul etmektedir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. İnceleme konusu karar açısından uygulama için önem taşıyan husus, ücret bordroları bakımından işçinin çalışmasının kanıtlanması usulüne ilişkin esaslardır. Gerçekten Yargıtay, öteden beri gerçek çalışma miktarını yansıtmayan bordrolar ile gerçek dışı fazla çalışma iddiaları arasında bir denge kurmaya çalışmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında, işçilerin yaşamın olağan akışına uymayan veya insan gücüyle bağdaşmayan fazla çalışma ücreti talepleri ile işverenlerin yüksek ücret ödememek amacıyla gerçek fazla çalışma faaliyetlerini bordrolama uygulamalarını göstermek mümkündür.

Bunun sonucunda, gerçek dışı fazla çalışma ücreti talepleri ile fazla çalışmaları yansıtmayan ücret bordroları ortaya çıkmıştır. Bunları önlemek (filtrelemek) amacıyla Yargıtay; “çalışma yaşamının gereklerine uymama” veya “insan gücüyle bağdaşmama” ya da inceleme konusu ka-

rarda olduğu üzere “bordro hilesi” gibi yasada yer almayan ölçüt ve kavramlara başvurmak durumunda kalmıştır.

2. Bu bağlamda, inceleme konusu Yargıtay kararı, fazla çalışmanın ispatına ilişkin birtakım esasları vurgulamaktadır. Uygulamayı yönlendirecek olan bu esaslar, bir anlamda, Yargıtay tarafından daha önce verilmiş kararlarda kabul edilmiş bazı temel düşüncelerin, derli toplu biçimde tekrarlanmasına ilişkindir. Bunlara bakılacak olunduğunda:

a) Yargıtay g. Hukuk Dairesi, ilkin, “bordro hilesi” taşıyan ücret bordrolarını bunları taşımayanlardan ayırdetmektedir. Ancak, bordro hilesinden veya hileli bordrodan ne anlaşılması gerektiği, inceleme konusu kararda açıklanmış değildir. Burada bordro hilesiyle kasdedilen ise, olsa olsa, ücret bordrosunun hiç fazla çalışma yapıldığını içermemesi veya sembolik fazla çalışma ücreti tahakkukunu içermesi ama gerçekte işçinin daha çok fazla çalışma yapmış bulunması, olsa gerektir.

2. Bordro hilesi taşımayan ücret bordrolarına göre fazla çalışma ücretinin ödendiği anlaşılan durumlarda; ücret bordrosunu imzalayan işçi, fazla çalışma ücreti alacağı- nın bordroda görünenden daha fazla olduğu yolunda, ihtirazi kayıt koymuş veya koymamış bulunabilir.

a) Eğer ihtirazi kayıt koymaksızın işçi “hilesiz” ücret bordrosunu imzalamışsa, Yargıtay g. Hukuk Dairesi’ne göre, işçinin daha sonra gerçekte daha çok fazla çalışma yaptığı yolundaki iddiasını ancak yazılı delille kanıtlaması gerekecektir.

aa) İhtirazi kayıt taşımayan “hilesiz” ücret bordrolarının aksi, tanık anlatımları yoluyla veya işin niteliğine ya da işyerinin durumuna bakılarak kanıtlanmış sayılamayacaktır. Böylece, işten ayrılan işçinin, işvereni uğraştırmak ve ondan haksız yere hak elde etmek düşüncesiyle ortaya çıkardığı ve gerçek olmayan fazla çalışma iddialarına set çekilmektedir.

bb) Yargıtay g. Hukuk Dairesi’nin belirttiği bu esas, son derece yerinde olup, usul hukuku esaslarına uygun düşmektedir. Çünkü, yazılı delilin (belgenin) aksinin kanıtlanması, ancak yazılı delille (belgeyle) mümkündür.

Bununla birlikte, inceleme konusu karardaki “... Keza bordro hilesi bulunmadığı durumda, bordro ile fazla çalışma ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde tahakkuk bulunan ayların ayların dışlanması, aksi halde ise ödenen miktarların mahsup edilmesi gerekir ...” anlatımı, belirtilen esasla bağdaştırılamamaktadır.

Çünkü, ihtirazi kayıt konulmaksızın ücret bordrosunun imzalanması durumunda bunun aksinin (yani, bordroda belirtilenden daha çok fazla çalışma yapıldığı iddiasının) yazılı delille kanıtlanacağı esası (Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nce de) benimsendikten sonra, Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nin “tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespiti”nden söz etmesi olanağı bulunmamaktadır.

b) Eğer ihtirazi kayıt koyarak işçi ücret bordrosunu imzalamış ve daha sonra gerçekte daha çok fazla çalışma yaptığını iddia ederek, ödenenden çok fazla çalışma ücreti alacağı talebinde bulunmuşsa, durum değişiktir. Buna göre, işçinin fazla çalışma miktarına ilişkin iddiasının, her türlü delille ve bu arada tanık anlatımlarıyla kanıtlanması hukuken mümkündür.

Ancak, bu konuda işçinin ortaya atacağı fazla çalışma iddiasının tanık sözleriyle sabit sayılabilmesi için, ileri sürülen fazla çalışma iddiasının yaşamın olağan akışına, işin niteliğine uygun düşmesi ve bunların diğer bazı olaylara, sözgelimi işyerinin çalışma biçimine ve süresine ters düşmemesi gerekir². Nitekim, Yargıtay; geçmişteki bir kararında, işçinin izin almadan beş yıl boyunca her hafta 13 saat fazla çalışma yapmasının, yaşamın olağan akışıyla bağdaşmadığını belirtmiştir³.

Bu bağlamda, yargının dikkat etmesi gereken bir diğer husus, davacı işçinin göstereceği tanıkların durumudur. Uygulamada, özellikle bu gibi durumlarda, işten çıkarılan işçilerin birbirlerini tanık göstermelerine sıklıkla rastlanmaktadır. Tanık anlatımlarının (delillerin) takdiri kuşkusuz mahkemeye (iş yargıcına) düşmekle birlikte, belirtilen durumlarda ihtiyatlı hareket edilmesinde ve salt bu tür anlatımlarla sınırlı kalınmamasında yarar bulunmaktadır.

Diğer yandan, ihtirazi kayıt taşıyan ücret bordrolarının aksi kanıtlandığı takdirde, yapılacak hesaplamada ödenmiş miktarların, kanıtlanacak miktarlardan mahsup edilmesi söz konusudur.

3. Ücret bordrosunda işveren tarafından fazla çalışmalar hiç gösterilmemiş veya eksik gösterilmiş olabilir. Bunların inceleme konusu Yargıtay kararı anlamında, “bordro hilesi” olarak adlandırılması söz konusudur. Ancak, inceleme konusu Yargıtay kararı, bunlardan sadece eksik (sembolik) gösterilmiş fazla çalışmalara yönelmektedir.

Fazla çalışmaların eksik gösterildiği, inceleme konusu karar metninden dolayı biçimde anlaşılacağı üzere, her türlü delille kanıtlanabilecektir. Çünkü, karar metninde yazılı delille kanıtlanma esası, “bordro hilesi” taşımayan

durumlar için dile getirilmekte; “bordro hilesi” olan durumlar için ise, sadece “tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup” esasına yer verilmekte ama bu tespitin nasıl yapılacağı açıklanmamaktadır. Buna göre, tersine (aksine) yorum esastan hareketle inceleme konusu Yargıtay kararının, bordro hilesi olan durumlarda fazla çalışmanın her türlü delille kanıtlanabileceği biçiminde yorumlanması mümkündür.

V. Sonsöz

Yargıtay g. Hukuk Dairesi, yaşanan ülke gerçekleri karşısında, yazılı ispat zorunluğunu “bordro hilesi” taşımayan durumlarla sınırlı tutmaya çalışmaktadır. Çünkü, yasada yer almayan bir “bordro hilesi” kavramı yaratılarak, adeta, fazla çalışmanın tanıkla ispatına kapı aralanmaktadır. Bunun, yerleşik usul hukuku esaslarıyla bağdaşmayacağı ise açıktır.

Yine, bordro hilesinden ne anlaşılması gerektiği ve bunun nasıl tespit edileceği, inceleme konusu kararda açıklanmış değildir. Bu bakımdan, bordro hilesi deyimine açıklık getirilmek suretiyle, anılan kavramın tanımlanması mümkündür. Özellikle, bu konuda getirilecek ölçütler, gerçeğe ulaşılmasını yargıç açısından kolaylaştırabilecektir.

Bunun gibi, bordroda gösterilmiş fazla çalışma miktarının ne zaman “sembolik” kalacağı ya da hangi durumda “sembolik fazla çalışma tahakkuku” söz konusu olacağı, anılan kararda gösterilmemektedir. Bunun ise, hukuk güvenliği ve hukuk devleti esaslarına uygun düşmeyeceği ve yargıcın işini zorlaştıracığı açıktır. Dahası, söz konusu belirsizlikler, insan kaynakları yöneticilerini endişeye düşürebilecek ve zor durumda bırakacak niteliktedir.

Yararlanılan Kaynaklar

Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2022

Tankut Centel, “Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren, 276 (Aralık 2002), sh. 40-41

² Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2022, sh. 177

³ Yarg. 9. HD., 30.4.2002-4292/6881-İşveren XXXVII, 5 (Şubat 2003), sh. 15-16. Ayrıca bkz. Tankut Centel, “Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren, 276 (Aralık 2002), sh. 40 vd.

YARGITAY KARARLARI

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2022/11208

Karar No 2022/10410

Karar Tarihi 26.9.2022

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

\\Kıdem ve İhbar Tazminatı

\\Sadakat Yükümlülüğü

\\İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 25 ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 396

ÖZET/ Dava, işçilik alacaklarına ilişkindir. Tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde ve işverenin faaliyet alanı, yapılan işin niteliği gereği korunması gereken bilgiler, davacının davalı Şirketteki pozisyonu, taraflar arasındaki sözleşmeler dikkate alındığında; davacının davalı Şirket ile faaliyette bulunan bir kısım Şirketlere ait bilgileri izinsiz kopyalama eyleminin sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiği sonucuna varılmıştır. Diğer yandan davacı üzerine kopyalama yaptığı bilgisayarın harici harddiskini 29.12.2009 tarihinde davalıya teslim etmiştir. Davalı işverenin bu harici harddiskin içindeki Şirkete ait bilgilerin kopyalandığının, bozuk olmadığı ve kullanılabilir olduğunun bu tarihte kesin olarak anlaşıldığı gerekçesi ile iş sözleşmesini 05.01.2010 tarihinde feshetmiştir. Davalı savunması dikkate alındığında haklı nedenle feshin yasal süre içerisinde yapıldığının kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla, işverence yasal süresi içinde yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla; kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı dava dilekçesinde; davalı nezdinde 03.09.2005 tarihinde genel müdür yardımcısı olarak çalışmaya başladığını, 3.200,00 TL net ücret aldığını, altı aylık dönemler için performans primi ve proje primi ödemesi yapıldığını, iş sözleşmesinin 05.01.2010 tarihinde işverence haksız feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmediğini, bunun üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ... Bölge Müdürlüğüne müracaatta bulunduğunu, maddi ve manevi yönden mağdur olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, proje

ve performans primi alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının ücret miktarı ve prime ilişkin iddialarının gerçeği yansıtmadığını, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının üst düzey yönetici olması ve mesaisini kendisinin ayarlaması sebebiyle fazla çalışma ücretine hak kazanamadığını, ayrıca alacaklarının zamanaşımına uğradığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, 09.08.2011 tarihli ve 2010/37 Esas, 2011/464 Karar sayılı karar ile davacının Şirket ana bilgisayarına erişerek Şirketin ticari işleri ile ilgili dosyalarını kendi zimmetinde olan bilgisayara ve başka taşınabilir aygıtta kaydetme şeklinde gerçekleşen davranışının taraflar arasında imzalanmış gizlilik sözleşmesini, bilgisayar zimmet sözleşmesini, e-mail zimmet tutanağını, bilgi işlem güvenliği yönetmeliğini ihlal ettiği gerekçesiyle işverence yasal süresi içinde yapılan feshin haklı sebebe dayandığı, buna göre davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığı, işyerinde pazar günü çalışma olmadığından davacının hafta tatili ücretine hak kazandığını ispatlayamadığı, davacının üst düzey yönetici olarak görev yapması, tanık beyanları ve giriş çıkış kayıtlarına göre de kendi mesaisini kendisinin belirlediği anlaşıldığından fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerektiği, ayrıca davacı gerekli performansı yakalayamadığı gibi proje primine hak kazandığını da ispatlayamadığından performans ve proje primi alacaklarının reddi gerektiği gerekçeleri ile davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmesi üzerine; Dairemizin 23.12.2013 tarihli ve 2011/49350 Esas, 2013/34229 Karar sayılı kararı ile davaya konu olayla ilgili ceza davasının sonucunun beklenilmesi ve neticeye göre bir karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle sair temyiz itirazları incelenmeksizin hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda; toplanılan deliller ve davacının üzerine atılı suçları işlediğine dair yeterli kanaat oluşmaması nedeniyle beraatine dair kesinleşen ceza mahkemesi kararına göre işveren feshinin haklı sebebe dayanmadığı, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı; üst düzey yönetici olan davacının tanık beyanlarına göre çalışma saatini kendisi belirlediğinden fazla çalışma ücretine ve işyerinde pazar günü çalışılmadığından hafta tatili ücretine hak kazanamadığı; gerekli performansı yakalayamadığı gibi proje primine hak

kazandığını da ispatlayamadığından performans ve proje primi alacaklarının da reddi gerektiği gerekçeleriyle; kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne, diğer alacakların reddine dair karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı yasal süresi içerisinde, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- İş sözleşmesinin işverence feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) "Özen ve sadakat borcu" başlıklı 396. maddesine göre "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete gireremez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."

Kanun'un madde metninde işçinin çalışma süresi içerisinde ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da uyması gereken yükümlülükler düzenlemekte ve işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı herhangi bir davranışta bulunamayacağı açıklanmaktadır. İşçi sadakat borcu kapsamında işverenin haklı çıkarlarını korumak ve işverenin çıkarlarına zarar vermekten kaçınmakla yükümlüdür. Bu borç vakıanın özelliğine göre yapma veya yapmama şeklindeki davranışlar ile ifa edilir.

Dosya içeriğinden, 03.09.2005 tarihinden itibaren genel müdür yardımcısı olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin, Şirkete ait gizli bilgileri izinsiz olarak harici harddiske

kopyalama şeklinde gerçekleşen eyleminin taraflar arasındaki iş sözleşmesine, gizlilik-rekabet konulu sözleşmeye, bilgi işlem güvenliği talimatına ısrarla aykırılık teşkil etmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi uyarınca haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacı, söz konusu kopyalama eylemini görev ve sorumlulukları çerçevesinde yaptığını savunmuştur. Mahkemece bozma öncesi yargılamada, davacının Şirket ana bilgisayarına erişerek şirketin ticari işleri ile ilgili dosyalarını kendi zimmetinde olan bilgisayara ve başka taşınabilir aygıtta kaydetme şeklinde gerçekleşen davranışının taraflar arasında imzalanmış gizlilik sözleşmesini, bilgisayar zimmet sözleşmesini, e-mail zimmet tutanağını, bilgi işlem güvenliği yönetmeliğini ihlal etmesi nedeniyle işverence yasal süresi içinde yapılan feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığı kabul edilmiştir. Söz konusu kararın davacı hakkında açılan ceza davası sonucunun bekletici mesele yapılması gerektiği gerekçesi ile bozulması üzerine, Mahkemece ceza mahkemesince verilen beraat kararına göre davacının üzerine atılı suçları işlediğine dair yeterli kanaat oluşmadığı, işveren feshinin haklı sebebe dayanmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı alacakları hüküm altına alınmış ise de varılan bu sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; davacının davalı Şirkete ait gizli bilgileri izinsiz olarak harici harddiske kopyaladığı ... Mahkemesi'nin 2009/12 Değişik İş sayılı dosyası ile tespit edilmiş olup ilgili tespit kararı dosya kapsamında mevcuttur. Davacının bu eylemi nedeniyle hizmet nedeniyle görevi kötüye kullanma suçunu işlediği iddiası başlatılan ceza yargılamasında, suçun hukuki niteliğinin tespiti amacıyla haksız rekabet ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na (6102 sayılı Kanun) muhalefet suçunu oluşturup oluşturmadığı hususlarında araştırma yapılmak üzere ilgili Yargıtay ceza dairelerince bozma kararları verilmiştir. Netice itibarıyla ... Mahkemesi'nin 27.02.2020 tarihli ve 2019/876 Esas, 2020/184 Karar sayılı kararı ile "...Yargıtay bozma ilâmı sonrası yapılan yargılamada sanık hakkında şikayet dilekçesinin verildiği 28.01.2010 tarihi itibarıyla sanığın harddiske aktardığı bilgilerden haksız yere faydalandığının veya başkalarına yaydığının tespit ve iddia edilmediği, sanığın katılan şirketteki iş akdinin fesih edilmesinden yaklaşık 6 ay sonra kurduğu şirkette bu bilgileri kullanmış olması halinde dahi katılanın şikayetin sonrakı eylemleri kapsamayacağı, suç tarihi itibarıyla sanığın üzerine yüklenen "katılan şirkete ait ticari bilgileri izinsiz kopyalamaktan" ibaret eylemin Türk Ticaret Kanununda düzenlenen haksız rekabet suç

olarak tanımlanamayacağı anlaşılmakla, sanık üzerine atılı suçun yasal unsurları oluşmadığından sanığın CMK 223/2-a maddesi gereğince..." beraatine karar verilmiş ve bu karar Yargıtay 15. Ceza Dairesinin 18.05.2021 tarihli ve 2020/10598 Esas, 2021/5292 Karar sayılı ilâmı ile onanmıştır.

Her ne kadar Yargıtay 15. Ceza Dairesince, "... Bilgisayar mühendisi olan ve katılan şirkette işveren vekili sıfatıyla görev yapan sanığın; katılan şirket tarafından kendisine tahsis edilen bilgisayar vasıtasıyla, şirketin ana bilgisayarına bağlanarak şirkete ait gizli bilgileri izinsiz olarak harici harddiske kopyaladığı ve bu eylemi nedeniyle iş akdinin 05.01.2010 tarihinde fesih edilip sanığın işten çıkarıldığı, sanığın 21/.../2010 tarihinde aynı alanda faaliyet gösteren kendi şirketini kurup kopyalanan bu bilgileri kendi şirketi yararına ve katılan şirketin zararına olarak kullanmak suretiyle üzerine atılı suçu işlediği iddia olunan somut olayda; sanık savunması, katılan beyanı, bilirkişi raporu, tanık anlatımı, sanığın iddia edilen şekilde katılan şirkete ait bilgileri izinsiz kopyalayarak bunu iade etmediği belirlenemediğinden ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, sanığın üzerine atılı suçun yasal unsurları oluşmadığı gerekçesine dayanan beraat hükmünde bir isabetsizlik görülmemiştir..." gerekçesi ile beraat hükmünün onanmasına karar verilmiş ise de ceza mahkemesince davacı tarafından izinsiz kopyalanan verilerin davalı Şirketin zararına olarak kullanılıp kullanılmadığı ve davacı üzerine atılı suçun yasal unsurlarının oluşup oluşmadığı hususu araştırılmıştır. Davacının suçun unsurları oluşmadığından beraatine hükmedilmesi, dosya kapsamı ile sabit olan izinsiz kopyalama eylemini ortadan kaldırmayacaktır.

Nitekim ... Mahkemesi'nin 2009/12 Değişik İş sayılı delil tespiti dosyasındaki 19.10.2009 tarihli bilirkişi raporu, bozma öncesi kapsama alınan 28.04.2010 tarihli bilirkişi raporu, ceza yargılaması aşamasında alınan bilirkişi raporları dikkate alındığında davacının kendisine tahsis edilen bilgisayar aracılığıyla davalı Şirket ile faaliyette bulunan bir kısım Şirketlere ait bilgileri "program yedekleri" isimli klasör çerçevesinde harici harddiske kopyaladığı hususu sabittir. Davalıya ait işyerinde yapılan ..., üçüncü kişi/ya da firmalara ait konsantre proses hatları, depolama ve dolum hatları gibi üretim hatlarının kurulumuna ilişkin olup; kurulum yapılan firmaların üretim sırlarına ilişkin bilgilerin gizliliğinin ve saklanması davalı Şirket bakımından son derece önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu hassasiyetin bir gereği olarak davacı ile işveren arasında personel gizlilik sözleşmesi imzalanmış olup ilgili sözleşmede bilgilerin büyük bir gizlilik içinde korunması, alenileştirilmemesinin özel önem taşıdığı, aksi davranışın yaptırım gerektirdiği hüküm altına

alınmıştır. Üstelik davacı davalıya ait işyerinde genel müdür yardımcısı pozisyonunda görev yapmış olup işin ifasında göstermesi gereken özenin derecesi ile sadakat borcunun kapsamının bulunduğu pozisyona göre değerlendirilmesi gerekir. Davacı, 16.09.2008 tarihinde diğer çalışanlara göndermiş olduğu "Bilgi İşlem Güvenliği Hakkında" başlıklı mail içeriğinde de davalı Şirketin bilgisayar sistemlerinin içinde yer alan kayıt ve bilgilerin Şirketin yazılı izni olmadan çoğaltılamayacağını, kullanılamayacağını, Şirket dışına çıkarılamayacağını çalışanlara ihtar etmiştir. Dolayısıyla yazılı izin olmaksızın işveren bilgilerinin çoğaltılamayacağı davacının da bilgisinde ve kabulündedir. Davacı, 29.12.2009 tarihli olaya ilişkin savunmasında yazılı izin almadan bilgileri kopyaladığını ikrar etmiştir. Ceza yargılamasındaki savunmaları ve dosya içinde yer alan savunma yazısında, davacı her ne kadar bilgisayar teknik servise gideceği, işyeri dışına çıkacağı için alelacele yedekleme yaptığını, yedekleme eyleminin görev ve sorumlulukları kapsamında olduğunu beyan etmiş ise de ceza dava dosyasında dinlenen tanık beyanlarına göre bilgilerin yedeklenmesi işinin de gerekli iznin alındıktan sonra ana bilgisayar üzerinde yapıldığı, şahısların harici harddisk veya kendi kullanımlarındaki bilgisayarlara izin olmaksızın yedekleme yapmaya yetkili olmadıkları anlaşılmaktadır. Üstelik davacının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra aynı alanda faaliyet gösteren kendi Şirketini kurduğu dosya kapsamı ile sabittir. Hatta davacı ... Ceza Mahkemesinde yapılan yargılama sırasında 12.11.2010 tarihindeki beyanında davalı Şirket ile çalışan bir kişinin artık kendi müşterisi olduğunu ifade etmiştir.

Açıklanan bu maddi vakıalar ile tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde ve işverenin faaliyet alanı, yapılan işin niteliği gereği korunması gereken bilgiler, davacının davalı Şirketteki pozisyonu, taraflar arasındaki sözleşmeler dikkate alındığında; davacının davalı Şirket ile faaliyette bulunan bir kısım Şirketlere ait bilgileri izinsiz kopyalama eyleminin sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiği sonucuna varılmıştır.

Diğer yandan davacı üzerine kopyalama yaptığı bilgisayarın harici harddiskini 29.12.2009 tarihinde davalıya teslim etmiştir. Davalı işverenin bu harici harddiskin içindeki Şirkete ait bilgilerin kopyalandığının, bozuk olmadığının ve kullanılabilir olduğunun bu tarihte kesin olarak anlaşıldığı gerekçesi ile iş sözleşmesini 05.01.2010 tarihinde feshetmiştir. Davalı savunması dikkate alındığında haklı nedenle feshin yasal süre içerisinde yapıldığının kabulü gerekmektedir.

Dolayısıyla, işverence yasal süresi içinde yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla; kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 26.09.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2022/16179

Karar No 2023/11534

Karar Tarihi 19.7.2023

\\Psikolojik Taciz

\\Kişilik Haklarına Saldırı

\\Maddi ve Manevi Tazminat Talebi

İlgili Mevzuat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 58 ve 417

ÖZET/ Dava, davacının işyerinde iş güvenliği kurallarına uyulmadığını ve birçok vinci eksik ve hatalı olduğunu bildirmesi üzerine baskı ve mobbinge (psikolojik taciz) maruz kaldığını, sürekli kaza yapan uyumsuz psikolojik problemleri olan bir kişi gibi gösterilmeye çalışıldığını ve bu asılsız iddialarla iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek maddi ve manevi tazminatın davalıdan tahsiline ilişkindir. İlk Derece Mahkemesi, davacının iddiasına dayanak gösterdiği tutanak, işlem ve işveren eylemlerinin süreklilik arz edecek biçimde ve sistematik olarak uygulanmamakla birlikte hukuka aykırı da olmadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılamadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir. Davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

DAVA/ Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir. Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar

verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi. Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin ikinci fıkrası gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin işyerinde iş güvenliği kurallarına uyulmadığını ve birçok vinci eksik ve hatalı olduğunu bildirmesi üzerine baskı ve mobbinge (psikolojik taciz) maruz kaldığını, müvekkiline haksız saldırıda bulunmaya başladıklarını, müvekkili de doğru bildiğinden vazgeçmeyince kendisi üzerinde asılsız iddia ve iftiralarla manevi baskı, psikolojik taciz uygulanmaya başladığını, müvekkilinin yalnızlaştırmaya çalışıldığını, sürekli kaza yapan uyumsuz psikolojik problemleri olan bir

kişi gibi gösterilmeye çalışıldığını, hatta iş yerinin pratisyen doktoru aracılığıyla hakkında psikolojik yetersizlik raporu verilmeye çalışıldığını, müvekkilinin sık sık kaza yaptığı iddiası ile sürekli savunma vermek zorunda bırakıldığını ve bu asılsız iddialarla iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek maddi ve manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı cevap dilekçesinde; davacının ünitelerinde vinç operatörü olarak çalıştığını, davacının dilekçesinde iddia ettiği şekilde görevinin ve şirket içi düzenlemelerin gereği olan kaza bildirimlerinin dışında davacının şahsı adına İnsan Kaynakları Müdürlüğüne davacı ile çalışmak istemediklerine dair herhangi bir bildirimde bulunulmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir. Davacının kendisine karşı yapmış olduğunu iddia ettiği psikolojik taciz nedeniyle açılmış olan maddi ve manevi tazminat talepli alacak davasının gerçeğe aykırı ve haksız iddialarının hiçbir surette kabulünün mümkün olmadığını, hâlen müdür unvanı ile çalışmakta olduğu Ambarlama ve Sevkiyat Müdürlüğüne bağlı Ambarlama ve Sevkiyat Başmühendisliğine davacının vinç operatörü unvanıyla transfer olduğunu, davacının her ne kadar asılsız olduğunu iddia etmiş ise de Ambarlama ve Sevkiyat Müdürlüğü bünyesinde çalışmış olduğu süre içerisinde maddi hasarlı benzer nitelikte 2 adet kaza yaptığını, davacı tarafından iddia edildiğinin aksine, ünitelerine transferi sonrası 01.11.2016 ve 26.05.2018 tarihlerinde sebep olduğu maddi hasarlı kazalar dışında bir kaza kaydının bulunmadığını, bu sebeple de sürekli iş kazası süsü verilerek davacının yıldırıldığı iddiasının yersiz ve gerçeğe aykırı olduğunu beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının psikolojik taciz niteliğinde eylemlere maruz kaldığını ileri sürerken temelde iki farklı tarihte gerçekleşen kaza olaylarına dayandığı, davacı iddiasının aksine söz konusu kaza ve hasarlanma olaylarına ilişkin tutulan tutanakların gerçekte bağdaşmayacak şekilde davacıyı yıldırma veya işyerinden uzaklaştırmak kastıyla tanzim edildiğini söylemenin dosya kapsamındaki delil içeriklerine göre mümkün olmadığı, söz konusu kaza ve hasarlanma olaylarına ilişkin işveren tarafından tutanak tutulması, hasar raporu düzenlenmesi ve sair işlemler gerçekleştirilmesinin yasal bir yükümlülük olduğu, 01.11.2016 diğerinin ise 26.05.2018 tarihinde gerçekleştiği, tutulan tutanak ve yapılan işlemlerin de anılan tarihler ve izleyen günlerde tesis edildiği, bu itibarla söz konusu işveren işlemlerinin hukuka aykırı olmamakla birlikte psikolojik tacizin varlığı için en önemli kriterlerden olan “sistematiğe olma” ve “süreklilik arz etme” unsurlarının

bulunmadığı, tanık beyanları içeriğine göre de benzer eylemlerin var olmadığının anlaşıldığı, söz konusu işveren işlemlerinin davacının kişilik haklarına saldırı niteliğinde olduğunun söylenemeyeceği, bu itibarla davacının kendisine mobbing uygulandığına ilişkin iddiasını yaklaşık olarak ortaya koymadığı, davacı, kendisi hakkındaki ... Üniversitesinden alınmış sağlık raporlarına rağmen ağır işlerde çalıştırılmasının kabul edilemeyeceğini, tüm bu işlemlerin davalı işverenin eşit işlem borcuna aykırılık oluşturduğunu iddiası yönünde ise davalı işverenin sağlık hizmetleri kapsamında görev yaptığı anlaşılan işyeri hekimlerinin, davacının ... Üniversitesinden alınan raporunu değerlendirerek mütalaada bulunduğu ve işverenin bu sağlık raporunu da değerlendirmek suretiyle davacıyı istihdam etmeye devam ettiği ve bu hususta da hukuka aykırı bir işlem yapılmadığı, davacının, davalı işyerinde vinç operatörü olarak çalışan ve eldeki davada tanık olarak beyanı alınan ... isimli işçinin 10.10.2016 tarihinde benzer nitelikte kaza geçirdiği, ancak bu çalışan hakkında gereken işlemin yapılmadığı ve bu durumun da eşit işlem borcuna aykırılık teşkil ettiği iddiası yönünden ise davalı işveren tarafından bu çalışan hakkında da davacı hakkında yapılan işlemlere benzer şekilde işlemler yapıldığı, davacının iddiasına dayanak gösterdiği tutanak, işlem ve işveren eylemlerinin süreklilik arz edecek biçimde ve sistematik olarak uygulanmamakla birlikte hukuka aykırı da olmadığı gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

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

Gerekçe

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamındaki tanık anlatımları, kaza tutanakları, Savcılık dosyası ve işe iade dosyası içerikleri birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılamadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Gerekçe

1- Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2- Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeple; Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ONANMASINA, Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 19.07.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/2138

Karar No 2024/4098

Karar Tarihi 04.03.2024

İşçilik Alacakları İstemi

Çalışma Sürelerinin İspatı

Tanık Beyanları

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m.41, 44, 46, 47, 63 ve 68

ÖZET/ Dava, davacının fazla çalışma, hafta tatili ile genel tatil ücreti alacaklarının ispat ve hesaplanmasına ilişkindir. Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Mahkemece dinlenen davacı tanıklarından ...; "...mesai saatleri normalde sabah 8 akşam 5'ti ancak mesai bitimine doğru bir arızalı araç geldiğinde iş bitmeden ayrılamazlardı,

hafta sonları ve bayramlarda ihtiyaç duyulduğunda çalışırlardı, bayramlarda diğer birimlerdeki çöp toplama vs. araçlar faaliyette bulunduğundan olası arızaların giderilmesi için bir nöbetçi kademedede bırakılırdı. Hafta sonları ve bayramlarda sürekli çalışma durumları yoktu, fazla mesaiye kaldıkları da olurdu” şeklinde, diğer davacı tanığı ... ise “...sabah 8- akşam 5 saatleri arasında çalışırdık, aynı birimde olmamıza rağmen davacı araçların tamir işinde görevliydi, ihtiyaç duyulduğunda ve çağrıldığımızda hafta sonu ve bayramlarda çalıştığımız olurdu, hafta sonları ve bayramlarda da çalışırdı” şeklinde beyanda bulunmuşlardır.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının haftanın 7 günü günde 8 saat çalıştığı ve toplu iş sözleşmesi gereği haftada 40 saati aşan 16 saat fazla çalışması olduğu, davacının tüm ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalıştığı kabul edilmiş ve aynı zamanda cumartesi ve pazar günleri için de hafta tatili alacağı hesaplanmıştır.

Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda sözü edilen alacaklar hüküm altına alınmış ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir. Şöyle ki dinlenen davacı tanıklarının davacının arızalı araç geldiğinde çalıştığını beyan ettikleri, ancak arızalı aracın hangi sıklıkla geldiğine ilişkin hesaplamaya esas bir beyanda bulunmadıkları anlaşılmaktadır. İspat yükünün davacıda olduğu ve dava dilekçesi dâhil dosya kapsamı dikkate alındığında; yöntemince ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddi yerine hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA/ Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Mahkeme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin ... sigortalı olarak çalışmakta iken bir başka Kuruma gönderildiğini; ancak davalı tarafça fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, ikramiye, odun kömür, deri mont, yazlık kışlık kıyafet, yıllık izin ve sendikal ikramiye alacaklarının ödenmediğini iddia ederek bu alacakların davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının toplu iş sözleşmelerine dayanarak istemiş olduğu deri mont, odun, kömür, yazlık kışlık kıyafet taleplerinin değerlerinin çok yüksek olduğunu, sendika ikramiyesi, izin alacağı, fazla çalışma alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti alacağı söz konusu olmadığını, talep etmiş olduğu alacaklarda faizin başlangıç tarihinin dava tarihi olması gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı işçinin fazla çalışma, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, devlet ikramiyesi, deri mont, yazlık kışlık giyecek ve odun kömür alacaklarına hak kazandığı; iş sözleşmesi feshedilmeksizin geçiş yapıldığı anlaşıldığından yıllık izin alacağının reddi gerektiği, yine performans dayalı sendikal ikramiye talebi bakımından performansını değerlendirecek heyetin kurulmadığı ve bu hususta objektif bir veri olmadığı, dolayısıyla bu talebin reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

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

Gerekçe

1- Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

2- Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

3- İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin

fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirâzi kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenen daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirâzi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirâzi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

4- Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

5- Aynı ispat kuralları, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmalar bakımından da geçerlidir.

6- Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenmesi durumunda davalıya karşı davası olan tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

7- Somut uyuşmazlıkta davacı vekili dava dilekçesinde; çalışma şekli, günlük ve haftalık çalışma süresi, hangi hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına dair herhangi bir beyanda bulunmamıştır.

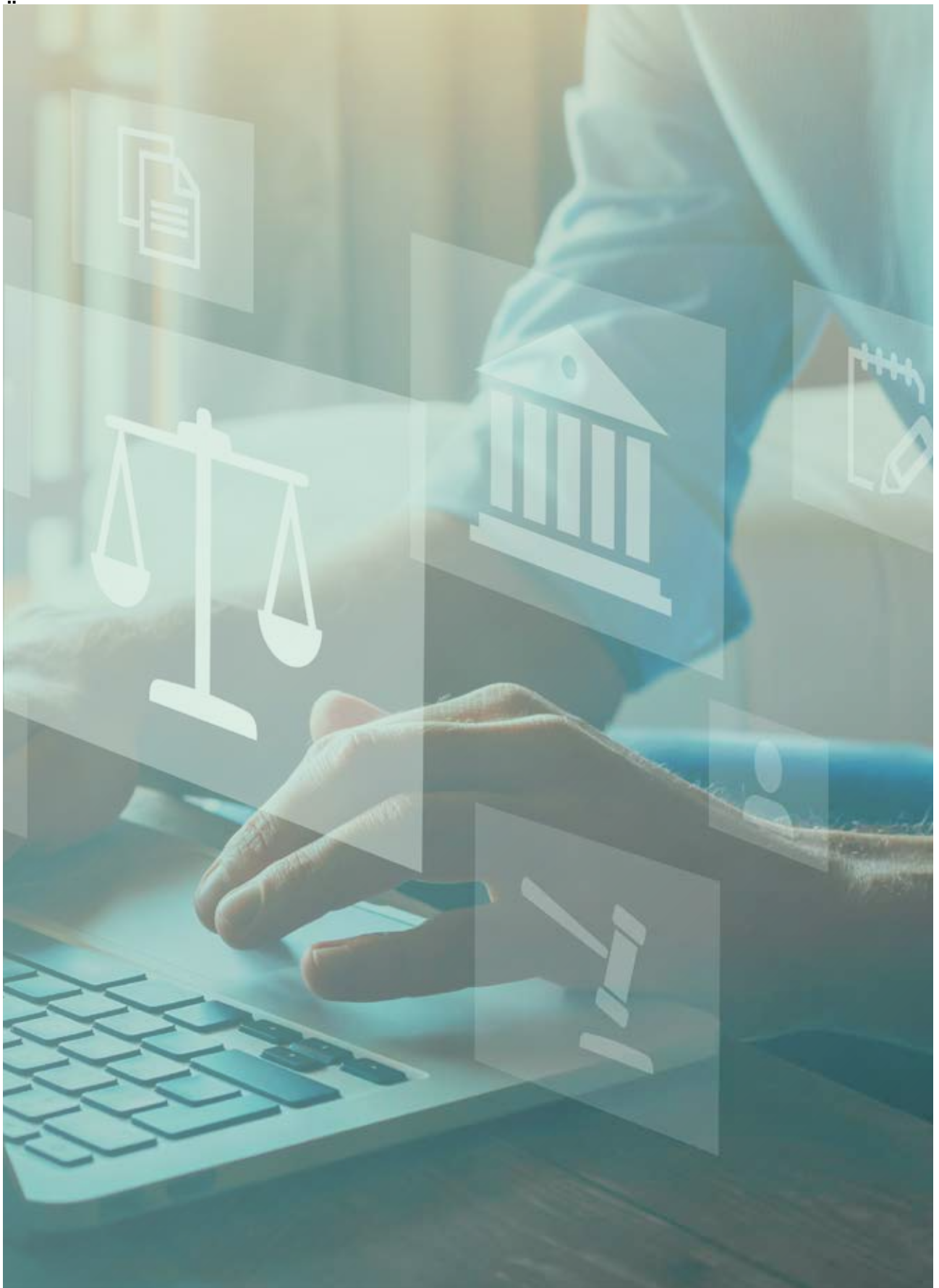
8- Mahkemece dinlenen davacı tanıklarından ...; "...mesai saatleri normalde sabah 8 akşam 5' ti ancak mesai bitimine doğru bir arızalı araç geldiğinde iş bitmeden ayrılamazlardı, hafta sonları ve bayramlarda ihtiyaç duyulduğunda çalışırlardı, bayramlarda diğer birimlerdeki çöp toplama vs. araçlar faaliyette bulunduğundan olası arızaların giderilmesi için bir nöbetçi kademedede bırakılırdı. Hafta sonları ve bayramlarda sürekli çalışma durumları yoktu, fazla mesaiye kaldıkları da olurdu" şeklinde, diğer davacı tanığı ... ise "...sabah 8- akşam 5 saatleri arasında çalışırdık, aynı birimde olmamıza rağmen davacı araçların tamir işinde görevli idi, ihtiyaç duyulduğunda ve çağrıldığımızda hafta sonu ve bayramlarda çalıştığımız olurdu, hafta sonları ve bayramlarda da çalışırdı" şeklinde beyanda bulunmuşlardır.

9- Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının haftanın 7 günü günde 8 saat çalıştığı ve toplu iş sözleşmesi gereği haftada 40 saati aşan 16 saat fazla çalışması olduğu, davacının tüm ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalıştığı kabul edilmiş ve aynı zamanda cumartesi ve pazar günleri için de hafta tatili alacağı hesaplanmıştır.

10- Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda sözü edilen alacaklar hüküm altına alınmış ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir. Şöyle ki dinlenen davacı tanıklarının davacının arızalı araç geldiğinde çalıştığını beyan ettikleri, ancak arızalı aracın hangi sıklıkla geldiğine ilişkin hesaplamaya esas bir beyanda bulunmadıkları anlaşılmaktadır. İspat yükünün davacıda olduğu ve dava dilekçesi dâhil dosya kapsamı dikkate alındığında; yöntemince ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddi yerine hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/

Açıklanan sebeplerle; Temyiz olunan Mahkeme kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 04.03.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler

03

Dijital pazarlar son dönemde Rekabet Kurulu'nun ("Kurul") gündemini en yoğun şekilde meşgul eden konuların başında gelmektedir. Bu kapsamda e-ticaret sektörü de son yıllarda alışveriş alışkanlıklarının değişimi ile birlikte tüketicilerin hayatına en çok dokunan alanlardan olması nedeniyle Kurulun gündemine sıklıkla gelmektedir. Geçtiğimiz ay Kurulun, DSM Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret A.Ş.'nin ("Trendyol") kendi perakende faaliyetini kayırmak ve platformunu kullanan satıcılar arasında ayrımcılık yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ("Rekabet Kanunu") ihlal ettiğine yönelik gerekçeli kararı yayınlanmıştır. Kozmetik sektöründe faaliyet gösteren bazı teşebbüslerin, e-pazaryerlerinde alışverişin gerçekleştiği Buybox fonksiyonunun kullanımına dair oluşturdukları kurguya ilişkin önemli değerlendirmeler içeren karar da yine geçtiğimiz ayın öne çıkan gelişmeleri arasında yer almıştır.

Ayrıca işgücü piyasaları da Kurulun önemli gündem maddeleri arasında yer almaya devam etmektedir. Özel Fransız Liselelerinin okul kayıt ücretlerini ve ücreti oluşturan unsurları tespit etmek ve Türk öğretmenlerin maaşlarını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiğine yönelik olarak yürütülen soruşturma, Nisan ayı sonunda tamamlanmış ve ilgili okullara rekabete aykırı davranışları nedeni ile para cezası uygulanmıştır.

Söz konusu gelişmelere bu yazımızda kısaca değiniyoruz.

Rekabet Kurulu'ndan Trendyol'a İdari Para Cezası ve Yükümlülükler

Kurul, dijitalleşme ile birlikte hayatımızda büyük yer edinen çok kategorili e-pazar yerlerinden Trendyol'un Türkiye'de hakim durumda olduğu, algoritmaya müdahale ederek ve pazaryerinde satış yapan üçüncü taraf satıcıların verilerini kullanarak kendi perakende faaliyetine haksız avantaj sağladığı, bu eylemlerinin rakiplerinin faaliyetlerini zorlaştırıcı nitelikte olduğu gerekçeleriyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği iddiası ile yürüttüğü soruşturmayı sonlandırmıştır. Kurul soruşturma neticesinde, Trendyol'a idari para cezası uygulanmasına ve bunun yanı sıra Trendyol'un ihlalinin sonlandırılması ve pazarda etkin rekabetin tesis edilebilmesi adına Trendyol'a çeşitli yükümlülükler getirilmesine karar vermiştir.

Trendyol kurulduğu 2009 itibarıyla sadece kendisine ait ürünlerin satışını yaparken; 2017 yılı Ekim ayından itibaren ise pazaryeri hizmeti sunmaya başlamıştır. Böylece Trendyol hem satıcılar ile tüketiciler arasında aracılık faaliyeti yürütmeye hem de aynı platform üzerinden kendi ürünlerinin satışını gerçekleştirmeye başlamıştır. Trendyol, Private Label iş modeli kapsamında; TrendyolMilla, TrendyolMan, TrendyolKids, TrendyolModest, TrendyolShoes, Nottis By Trendyol gibi markaları ("Özel Markalar") üzerinden moda kategorisinde satış gerçekleştirmektedir.



ACTECON

Hazırlayanlar: Can Sarıççek (Counsel),
Özlem Başıbüyük Coşkun (Kıdemli Danışman)
Ayşe Sıla Koc (Danışman)

Trendyol'da gerçekleştirilen yerinde incelemelerde elde edilen belgelerden;

- Trendyol çalışanlarının, Özel Markalarının sıralamalarda üste taşınması için yazılımsal taleplerde bulunduğu ve bu taleplerin gerçekleştirilip kodlarda yapılan değişikliklerin sisteme kaydedildiği,
- Takipçisi az olan TrendyolMilla ve TrendyolMan satıcılarının güvenilirliğini düşürmemek için ilgili markaların takipçi sayılarının görünürlüğünün kaldırıldığı,
- Kullanılan algoritmalarda Trendyol'un Özel Markalarına ayrı bir kategori olarak yer verildiği ve
- Trendyol'un ürün sıralama algoritmasını geliştirme sürecine bakıldığında, yapılması planlanan işler arasında "torpil adjustment" yapısının bulunduğu, bu yapıyla Trendyol'un kendi Özel Markalarını diğer markalara kıyasla daha yüksek katsayı ile çarparak ürün skorunu artırdığı ve ürün sıralamasında kendi Özel Markaları ürünlerinin ön plana çıkmasını sağlayan bir yapı kullandığı, dolayısıyla Trendyol'un sunduğu temel platform hizmeti kapsamında bir sıralama işlevi de sunduğu ve kendi ürün veya hizmetlerini rakiplerine kıyasla avantajlı olacak şekilde ön plana/üst sıralara çıkardığı

tespitinde bulunulmuştur. Ele alınan belgeler bütüncül olarak değerlendirildiğinde, Trendyol'un 2017 yılından itibaren kendi Özel Markalarını, pazaryerindeki tüm satıcı ve/veya markaların dahil olduğu ürün sıralamasında ön plana çıkarma amacına sahip olduğunun anlaşıldığı ifade edilmiştir.

Ayrıca Trendyol'un sunduğu hizmet kapsamında pazaryeri satıcılarından elde ettiği verileri takip etmek suretiyle kendi lehine kullandığı, yerinde incelemede elde edilen belgelerle Trendyol'un topladığı spesifik bilgilerin ilgili ekiplere iletilmesi ve Trendyol'un kendi Özel Markalı ürünlerinin tasarımı veya pazarlanması süreçlerinde kullanıldığı ortaya konmuştur. Trendyol sadece bu veri sahipliğinin avantajı ile hareket ederek ve herhangi bir ticari riske veya giriş maliyetine katlanmadan aynı ürünü satmaya başlayabileceği gibi aynı ürünü kendisi de üretebilmektedir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, Trendyol'un algoritmaya yapmış olduğu müdahaleler vasıtasıyla haksız bir şekilde kendi Özel Markalarına ait ürünleri üst sıralarda göstermesinin pazaryerinde yer alan diğer satıcıların Trendyol ile rekabet etmesini zorlaştırdığı sonucuna varılmıştır.

İncelemelerin temelinde Trendyol'un algoritmaya müdahale ve pazaryeri verilerini kullanma şeklinde iki ayrı davranışı olmakla birlikte her iki davranışın da kendini kayırma niteliğinde olması nedeniyle bu iki davranışa ilişkin deliller bir bütün olarak ele alınıp pazardaki mevcut ve potansiyel dışlayıcı etkisi incelenmiştir.

Sonuç olarak Trendyol'un e-pazaryeri pazarında hâkim durumda olduğu, Trendyol'un algoritmaya müdahale etmek ve pazaryeri satıcıların verilerini kullanmak suretiyle kendi perakende faaliyetlerine haksız avantaj sağladığı ve bu eylemlerin rakiplerin faaliyetlerini zorlaştırıcı nitelikte olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, Trendyol'a 2021 mali yılı sonunda oluşan yıllık gayri safi gelirleri üzerinden 61.342.847,73 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Ayrıca etkin rekabetin tesis edilmesi amacıyla Trendyol'a çeşitli tedbirler alması ve belirli yükümlülükleri yerine getirmesine, bazı Kurul üyelerinin farklı gerekçeleri ve oy birliği ile karar verilmiştir.

Farklı gerekçe sunana Kurul üyeleri; ihlal tespitlerine katılmakla birlikte ihlal süresinin 1 yıldan kısa değil, 1 yıldan uzun 5 yıldan kısa olacak şekilde tespit edilmesi ve temel para cezası oranının yarısı kadar arttırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Emsal kararlar ve ihlalin uzun sürmesi göz önünde bulundurulduğunda ceza miktarının, verilen mevcut cezanın 9 katı olan, 552.085.629,57 TL olması gerektiğinden Kurul tarafından sembolik seviyeden belirlenen idari para cezası takdirine ilişkin çoğunluk görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Kozmetik Sektöründe Faaliyet Gösteren Bazı Teşebbüslere, Buybox Kullanımına Dair Gerçekleştirdikleri Kurgu Çerçevesinde İdari Para Cezası Uygulandı

"Satın alma kutusu" adıyla da bilinen Buybox, e-pazaryerinde alışveriş yapan bir tüketiciye alışveriş sepetine doğrudan en düşük fiyattan satış yapan satıcının ürünlerini eklemesini ve alışverişini bu doğrultuda tamamlamasını mümkün kılmaktadır. Buybox, listelenmiş ürün sayfalarında yer alan ürünlerden birinin tüketici tarafından seçilmesi halinde tüketicinin otomatik olarak Buybox'taki satıcıya yönlendirilmesine ve alışverişin bu satıcıdan yapılmasına olanak tanımaktadır.

Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde geçtiğimiz aylarda, Buybox kullanımına dair önemli değerlendirmeler içeren dört karar yayınlanmıştır¹. Bahse konu kararların tamamında taraflar kozmetik sektörde faaliyet gösteren şu şirketlerdir:

- Sağlayıcı/tedarikçi konumundaki Ege Teknoloji Kimya Mak. San. Tic. Ltd. Şti. ("Cosmed"),
- Dağıtıcı (yeniden satıcı) konumundaki (i) Ayaz ve Ortakları Ltd. Şti. ("Evdeeczane"), (ii) Farmakozmetika Sağlık Ürünleri ve Kozmetik Tic. Ltd. Şti ("Farmakozmetika") ve (iii) SB Grup Kozmetik A.Ş. ("Bakımkutusu").

İlgili kararlarda ihlal iddiasına konu edilen davranışlar esasen, sağlayıcı konumundaki Cosmed'in Buybox kullanımına dair oluşturmuş olduğu kurguya ilişkindir. Cosmed tarafından tasarlanan bu kurgu çerçevesinde (i) Cosmed'in yeniden satıcılarının fiyatlarına müdahale etmek suretiyle Buybox'ta hangi yeniden satıcının hangi sırayla ve hangi ürünler için yer alacağını belirlediği, (ii) yeniden satıcıların sıraları geldiğinde fiyat indirerek Buybox'ta yer aldığı ve sonrasında fiyat yükselterek Buybox'tan çıktığı, sıradaki yeniden satıcı ile sürecin tekrarlanarak devam ettiği ve (iii) Cosmed'in Buybox kullanımına ilişkin kurgusunu birbirinin rakibi konumunda olan yeniden satıcılarla da paylaştığı ve elde edilen bulgular uyarınca yeniden satıcıların sağlayıcı tarafından belirlenen plana uygun biçimde Buybox'ta sırasıyla yer almaktan herhangi bir rahatsızlık duymadığı, hatta sistemin devamlılığı bakımından bir tür kontrol görevi de üstlendikleri tespit edilmiştir.

Bu çerçevede ilk olarak, yeniden satıcı konumunda bulunan Evdeeczane, Farmakozmetika ve Bakımkutusu'nun bir araya gelmeksizin, sağlayıcıları Cosmed aracılığıyla rekabete hassas bilgi değişiminde bulunup bulunmadığı (bir diğer deyişle topla-dağıt karteli niteliği taşıyan ihlali gerçekleştirip gerçekleştirmedikleri) değerlendirilmiştir. Bu kapsamda; Cosmed ve söz konusu yeniden satıcıların Buybox kurgusuna birlikte ve planlı bir şekilde karar verdiğine işaret eden nitelikte yazışmalar elde edilmiştir.

Sonuç olarak, Cosmed, Evdeeczane, Farmakozmetika ve Bakımkutusu'nun Buybox kullanımına dair gerçekleştirdikleri kurgu çerçevesindeki davranışları, Kurul tarafından topla dağıt karteli olarak nitelendirilmiş ve uzlaşma usulüne başvurulmuş

¹ Rekabet Kurulu'nun 05.07.2023 tarih ve 23-29/563-190 sayılı Kararı; Rekabet Kurulu'nun 05.07.2023 tarih ve 23-29/565-192 sayılı Kararı; Rekabet Kurulu'nun 31.08.2023 tarih ve 23-40/768-270 sayılı Kararı; Rekabet Kurulu'nun 21.09.2023 tarih ve 23-45/853-304 sayılı Kararı.

olması nedeniyle %25 oranında indirim uygulanarak (i) Cosmed'e 897.334,87 TL, (ii) Evdeeczane'ye 1.083.338,41 TL, (iii) Farmakozmetika'ya 1.047.106,71 TL ve (iv) Bakımkutusu'na 184.675,76 TL idari para cezası uygulanmıştır.

Ayrıca soruşturma sürecinde elde edilen belgelerden Cosmed'in internet satış fiyatlarını yakından takip ettiği, oluşturduğu Buybox kullanımı takip sistemiyle yeniden satıcıların Buybox kullanım kurgusuna uyup uymadığını sürekli kontrol ettiği, Buybox'ta yer almak bakımından sırası gelmediği halde belirlenen satış fiyatlarından daha düşük fiyata satış yaparak Buybox'ta yer alan diğer satıcıları uyardığı, Buybox kullanım kurgusundaki sırasına ve fiyatlara uymayan yeniden satıcıların fiyatlarına müdahale ettiği ve bu suretle uygulamanın devamlılığını temin etmeye çalıştığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda Cosmed'in tüm bu davranışlarının internet üzerinden yapılan satışları kısıtlama ve satıcıların yeniden satış fiyatını belirleme eylemlerini teşkil ettiği tespit edilmiştir.

İşgücü Piyasasındaki Rekabete Aykırı Davranışları Sebebiyle Bu Defa da Özel Fransız Liseleri Cezalandırıldı!

Geçen sayımızda da belirttiğimiz üzere iş gücü piyasaları, Türkiye de dahil olmak üzere dünya çapında rekabet otoritele-
rinin öne çıkan odak noktalarından biri olmaya devam etmektedir. Geçtiğimiz aylarda Kurul, telekomünikasyon ve bilişim teknolojileri alanlarında faaliyet gösteren bazı teşebbüslerin iş gücü piyasalarında çalışan transferini engellemek amacıyla centilmenlik anlaşmaları yaparak Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri iddiasıyla yürütülen soruşturma sonucunda sekiz şirkete idari para cezası uygulamıştı. Geçtiğimiz aylarda iş gücü piyasasındaki Rekabet Kanunu ihlallerine ilişkin olarak sonuçlanan soruşturmalardan biri de Özel Fransız Liselerinin Türk öğretmenlerin maaşlarını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiğine yönelik olarak yürütülen soruşturma oldu.

Soruşturma sonucunda, işgücü piyasasındaki ihlaller nedeniyle beş Özel Fransız Lisesine (Özel İstanbul Saint-Joseph Fransız Lisesi, Özel İstanbul Saint Benoît Fransız Lisesi, Özel İstanbul Notre-Dame de Sion Fransız Lisesi, Özel İstanbul Saint-Michel Fransız Lisesi, Özel İstanbul Sainte Pulchérie Fransız Lisesi) idari para cezası uygulanmıştır. Türk öğretmenlerin maaşlarını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettikleri tespit edilen teşebbüslere toplamda 8.529.963,63 TL ceza uygulanmıştır.

Aynı soruşturma kapsamında bahse konu beş Özel Fransız Lisesinin okul kayıt ücretlerini ve ücreti oluşturan unsurları birlikte tespit etmek suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediklerine yönelik de inceleme yapılmıştır. Kurul tarafından söz konusu beş Özel Fransız Lisesinin ihlale konu davranışı gerçekleştirdikleri tespit edilmiş ve teşebbüslere idari para cezası uygulanmıştır. Bahse konu ihlal kapsamında uygulanan toplam ceza miktarı 12.794.945,46 TL olarak gerçekleşmiştir.

Özel Fransız Liselerinin fiyatlama davranışları Kurul'un daha önceki uygulamalarına da konu olmuştur. Bu kapsamda anılan soruşturma öncesinde Kurul'un Özel Fransız Liselerine yönelik olarak biri önaraştırma,² diğeri ise muafiyet talebine³ ilişkin olmak üzere iki kararı daha bulunmaktaydı. Söz konusu önaraştırma ve muafiyet kararları, geçtiğimiz aylarda tamamlanan soruşturmaya konu beş Özel Fransız Lisesini kapsamaktaydı.

Önaraştırma kararı uyarınca Kurul, Özel Fransız Liselerinin öğrenim ücretlerini her yıl aynı miktarda belirleyip belirlemediği ve ayrıca yaptıkları centilmenlik anlaşmaları gereğince aralarında öğrenci transferini engelleyip engellemediği iddialarını incelemişti. Söz konusu önaraştırmanın bir soruşturma sürecine dönmemesine karşın Kurul, bahse konu teşebbüslerin söz konusu davranıştan kaçınmalarına ilişkin olarak kendilerine görüş bildirilmesinin yerinde olacağı kanaatine varmıştı.

Özel Notre Dame de Sion Fransız Lisesi tarafından iletilen muafiyet talebine ilişkin kararda ise Kurul, bahse konu beş Özel Fransız Lisesi arasındaki yıllık okul ücretlerini birlikte tespit etmeye yönelik anlaşmanın Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinin uygulanmasından muaf tutulamayacağı yönünde karar vermişti. Önaraştırma kararına benzer şekilde Kurul tarafından bahse konu teşebbüslere tekrar görüş bildirilmesi yönünde karar alınmıştı.

² Rekabet Kurulu'nun 19.12.2013 tarih ve 13-71/960-407 sayılı Kararı.

³ Rekabet Kurulu'nun 07.07.2015 tarih ve 15-28/328-103 sayılı Kararı.

04

YAPI SEÇKİSİ

OPUS CAEMENTICUM | 44

Endüstri Mirasının Dönüşümünde Kayseri Örneği: Büyük Ambar Binası

Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası, Erken Cumhuriyet döneminde Türkiye'nin endüstrileştirilmesi girişimleri kapsamında gerçekleştirildi. Türk-Sovyet işbirliğiyle hayata geçirilen kompleks için 1933'te Moskova'da Turkstroj adıyla bir şirket kurulmuş ve mimari tasarım ekibinin başına İvan Nikolaev getirilmişti. Mühendislik hizmetleri Abdurrahman Naci Demirağ tarafından yürütülen fabrika, 16 Eylül 1935 günü etkinliğe başladı. 1999'da kullanım dışı kalan kompleksin Abdullah Gül Üniversitesi Sümer Kampüsü'ne dönüşümü sürecinde, Büyük Ambar Binası eğitim, araştırma ve toplantı etkinliklerine evsahipliği yapacak bir buluşma noktası olarak tasarlandı.



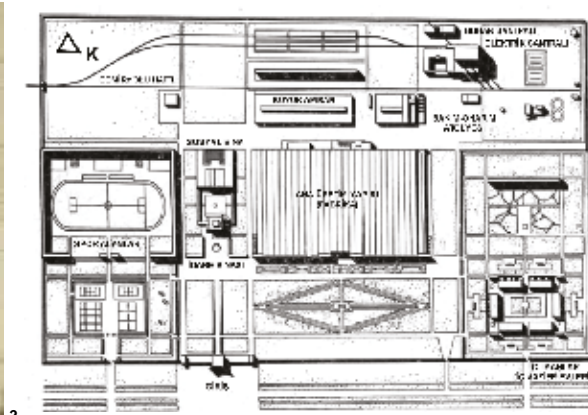
ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

Nilüfer Baturayoğlu Yöney ■ Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası, Nazilli Basma Fabrikası ile birlikte, ilk beş yıllık kalkınma planının en büyük yatırımdır. Genç Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş politikalarını, milli eğitim, sosyal ve kültürel gelişim, demokratikleşme, sanayileşme ve ekonomik büyüme hedeflerine odaklanan bir modernleşme ve laikleşme süreci izlemiştir. 1929 yılında, Lozan Antlaşması'nın ekonomik yaptırımları sona ererken başlayan Dünya Ekonomik Krizi, ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemiş; tarım ürünlerinin fiyatları ile ihracat hacminde yaşanan %65-80 oranındaki büyük düşüş, 1927 Sanayi Teşvik Yasası'nı izleyerek, 1932-1933 yıllarında hazırlanan ilk beş yıllık kalkınma planında tüm ulusal

kaynakların sanayileşme ve buna ilişkin altyapının geliştirilmesine yönlendirilmesi ile sonuçlanmıştır¹. İlk kalkınma planı hazırlıklarıyla eşzamanlı olarak 1932 yılında keşif çalışmaları yürüten Sovyet uzmanlar, Kayseri ve Nazilli fabrikalarının kurulmasını önermiştir². 1933 yılında Moskova'da Turkstroj adıyla bir şirket yapılandırılarak, uzmanlardan İvan Nikolaev³ mimari tasarım ekibinin başına getirilmiştir. Üç fabrika için 1932'de üzerinde anlaşılan 8 milyon ABD Doları değerindeki 20 yıl vadeli Sovyet kredisi 1934'te gelmiş⁴, mühendis Abdurrahman Naci Demirağ, 20 Mayıs 1934 tarihinde inşaatla başlamış ve kompleks 16 Eylül 1935 günü açılmıştır⁵.

1926 yılında kent merkezinin güneyindeki

askeri bölgede inşa edilen Tayyare Fabrikası'nın aksine, Sümerbank Bez Fabrikası, Kayseri'nin kuzey gelişim koridoru üzerinde, 1932'de tamamlanan ve Çukurova'yı Orta Anadolu'ya bağlayan demiryolu hattı ve istasyonuna yakın bir konumda, yaklaşık 922.500 m²'lik bataklık alanda kurulmuştur. Dik açılı izgara plan sistemiyle düzenlenen yerleşkede, büyük taban alanlı yapılar kuzey-güney doğrultusunda şeritler halinde yerleştirilmiş ve geniş yollarla birbirinden ayrılmıştır (Resim 2 ve 3). 185.000 m² yapı alanının 34.262 m²'lik bölümünü ana üretim yapısı oluşturmakta, yerleşkede ayrıca yönetim, depolama, servis ve sosyo-kültürel amaçlı yapılar, işlevsel ve rekreasyonel açık alanlar⁶ ile 155 idari/teknik personel, 2100 işçi



ve ailelerini barındıracak lojmanlar yer almaktadır; 1940'larda Sümerbank Proje Ofisi tarafından tasarlanan yeni lojmanlar eklenmiştir⁷ (Resim 1 ve 4). 16 ay gibi kısa bir sürede tamamlanan görece büyük ve kapsamlı inşaat sürecinde yaşanan malzeme ve işçi temini güçlükleri ile inşaatı yerinde takip eden Sovyet mühendislerin⁸ uyguladığı detay ve çözümler, Türkiye mimarlık ve inşaat tarihi açısından az bilinen ancak önemli konulardır (Resim 5). Yerleşkenin sunduğu yaşam biçimi kadar geometrik planları, merkezi ısıtma, su ve elektrik sistemleri gibi mimari ve yapısal özellikleri de kentleşmekte olan geleneksel bir toplum için devrimci niteliktedir⁹. Geniş açıklıklı betonarme iskelet sistemiyle inşa edilen yapılar ile yerel ve gösterişsiz malzemeleri yarattığı detaylarla biraraya getiren mimarlık teknolojisi, dönemi için özgün ve yenilikçidir¹⁰.

Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası 1999 yılında kapanmış, ancak ulusal önemi göz önüne alınarak özelleştirme kapsamından çıkarılmış, ardından yerleşke ve içinde yer alan lojmanlar dahil tüm yapılar ile müstemlatları, docomomo_Türkiye'nin girişimiyle 2003-2004 ve 2007-2008 yıllarında kültür varlığı olarak tescillenmiştir. 2012 yılında kurulan Abdullah Gül Üniversitesi'ne (AGÜ) aynı yıl tahsis edilen alan için, 2014'te üniversitenin Mimarlık Fakültesi öğretim üyeleri olarak Burak Asiliskender ve Özlem Kevseroğlu ile birlikte hazırladığımız, eğitim ve sosyo-kültürel işlevleri toplumsal fayda odaklı üniversite modeli doğrultusunda tanımlayan Master Plan, Kayseri ve çevresinde yaşayanların da yararlanabileceği bir açık kampüs ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda nitelikli yeni yapı ile restorasyon ve yeniden işlevlendirme projelerinin yer aldığı AGÜ Sümer Kampüsü¹¹, kent kimliği, hafızası ve mekanlarını sürdüren bir projedir.

Yerleşkenin özgün bölümlerinden biri olan Büyük Ambar, hammadde ve bitmiş ürünlerin depolanması amacıyla tasarlanmıştır¹². Yerleşkeye istasyondan kuzeye yönelen doğrudan ulaşan demiryolu hattı ile ana üretim birimi arasına konumlanan 135x45 m boyutlarındaki tek katlı ve dört bölüme ayrılmış yapı, yaklaşık 6.000 m² taban alanına sahiptir (Resim 6 ve 7). Batı cephesi boyunca demiryoluna paralel uzanan kolonlar, hammadde ve bitmiş ürün aktarımını kolaylaştırmak amacıyla tasarlanmış olmalıdır.

Dönemi için geniş açıklıklı ve yüksek olarak tanımlanabilecek taşıyıcı sistem, dönemin hesap yöntemleri uyarınca görece narin kesitlidir. Ahşap kalıp kullanıldığı ve inşaatın hızlı tamamlanması istendiğinden malzeme yetersizliği nedeniyle çimento ithal edildiği ve işçi bulunmasındaki güçlükler sonucu mahkumların istihdam edildiği bilinmektedir. Doğu-batı yönünde 9 ve kuzey-güney yönünde 20 akstan oluşan betonarme iskelet, kuzey-güney yönünde çift kolon ve kirişli dilatasyonlarla dörde bölünmüş, çatı seviyesi doğu-batı yönündeki orta akslar üzerinde yükseltilmiştir. Bölümlerin ayrı inşa edildiği anlaşılmaktadır. Aks açıklıkları doğu-batı doğrultusunda 5,50 m, kuzey-güney doğrultusunda kuzeydeki iki bölümde 5,90 m, güneydeki iki bölümde ise 8 m'dir. 35x35 cm kesitli narin betonarme kolonlar temel derinliği hariç, doğu ve batı cephelerinde 5 m'den, yükseltilmiş orta kısımda 9 m'ye ulaşmaktadır (Resim 8). Sondaj çalışmaları, özgün döşeme kotundan 1,25-1,30 m derinlikteki temellerin kolon hizasında iki katlı betonarme münferit pabuç biçiminde düzenlendiğini göstermiştir. Alt pabuç seviyesindeki 50x35 cm kesitli betonarme bağ kirişleri kolon aksı hizasına yerleşmekte ancak

1 Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası (İvan Nikolaev / Turkstroj; 1932-1935): Önde Santral, ortada Bakım-Onarım Atölyesi, sağda Büyük Ambar ile yanlarında demiryolu hattı, arkada Fabrika (Veli Demir, Foto Sender / Salt Araştırma, Fotoğraf ve Kartpostal Arşivi).
2 Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası (İvan Nikolaev / Turkstroj; 1932-1935), Yerleşkenin kuzeyden perspektifi: Solda ana üretim yapısı ya da Fabrika, ortada Bakım-Onarım Atölyesi, arkasında Büyük Ambar, sağda Elektrik Santrali (Kaynak: Moskova Mimarlık Enstitüsü İvan Nikolaev Arşivi).
3 Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası (İvan Nikolaev / Turkstroj; 1932-1935) yerleşim planı (Kaynak: Nikolaev, a.g.e., 1975/2002, numarasız sayfa: "Dokuma fabrikası, Kayseri, Türkiye").

kuzey-güney doğrultusunda bir aksı atlamaktadır. Tek yönde bağ kirişine sahip pabuçlar 155x155 cm ve 85x85 cm, her iki yönde bağ kirişine sahip pabuçlar ise 115x115 cm ve 80x80 cm boyutlarındadır. İç bölücü duvarların yer aldığı aks üzerindeki donatısız beton duvarların görece esnek bir altyapı oluşturmak amacıyla kullanıldığı düşünülmektedir. Pabuç ve kirişlerin arası ve üzeri toprakla doldurulmuştur. Özgün döşeme blokajı üzerine orta aksa doğru yükselen hafif bir eğimle dökülen 15 cm kalınlığında şaptan ibarettir. Sadece kendini taşıdığı için görece narin tasarlandığı düşünülen 8 cm kalınlığındaki %7 eğimli üst örtü betonarme plağı, kolon akslarına yerleştirilen 20x35 cm kesitli ana kirişler ve aks ortalarında yer alan daha küçük boyutlu tali kirişlerle taşınmaktadır (Resim 8). Metal levha özgün çatı örtüsü ise günümüze ulaşmamıştır.

İç bölücü duvarlar 65x200x100 mm boyutlarında harman tuğlasıyla örülmüştür. Yapının sökülmesi sırasında, yine hızlı malzeme temininde yaşanan güçlüklerin neden olduğu düşünülen, en az dört farklı marka ve özellikte tuğlaya rastlanmıştır¹³. Dış beden duvarlarının ise dış yüzü kesme ince yonu, iç yüzü kaba yonu Kayseri tüfü¹⁴ ile örülmüş, iç yüzler çimento katkıli kireç harcı ile

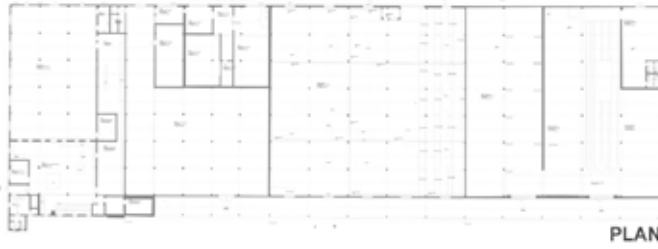


4

5



6



sıvanmıştır. Tüm duvar örgülerinde eşit oranda çimento ve kireç bağlayıcı ile ince ($\varnothing < 1\text{mm}$) kum agregadan oluşan zayıf bir harç kullanıldığı izlenmektedir¹⁵. Harca ek olarak taşları birarada tutmak, ince ve yüksek narin duvarların esnekliğini sağlamak ve yanal yüklere dayanıklı hale getirmek üzere çelik donatı çubuklarından oluşan bir sistem uygulanmıştır. Taş duvarlarda her yatay derze ve tuğla duvarlarda iki yatay derzde bir yerleştirilen $\varnothing 6\text{ mm}$ çapındaki çelik çubuklar, betonarme kolonların yüzlerine yerleştirilen $\varnothing 9\text{ mm}$ çapındaki daha kalın düşey donatı çubuklarına bağlanmıştır (Resim 10).

Doğal ışık için doğu ve batı dış beden

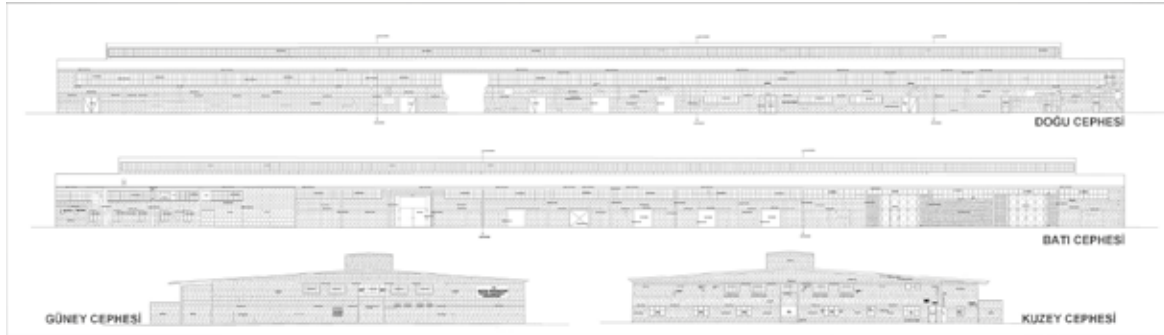
duvarların üst kısmına sabit demir bant pencereler yerleştirilmiştir¹⁶. Kuzey ve güney cephelerinde üst ve doğu cephesinde alt kotta benzer nitelikte daha küçük pencereler yer almaktadır. Kapılar ise doğu ve batı cepheleri boyunca her aks aralığına bir adet olmak üzere yerleştirilmiştir. Bunlar yine L-biçiminde bükülmüş demir şeritlerden imal edilmiş ve sac levhalarla kanat haline getirilmiştir¹⁷. Tüm pencere ve kapılar basit demir şeritler ve sac levhalardan üretilmiş olmakla birlikte işlevselliklerini artıracak özgün ve yaratıcı detaylarla tasarlanmıştır.

İnce mimari malzemeler ve kaplamalar genellikle basit niteliktedir. Betonarme kolon ve kirişler ile üst örtünün iç yüzü

brüt bırakılmış, şap döşeme üzerinde herhangi bir kaplama kullanılmamıştır; sadece dış şap yüzeyler kayganlığı azaltmak için baskıyla pürüzlü hale getirilmiştir. Kesme taş duvarların kaba yonu iç yüzleri ile bölücü tuğla duvarların yüzleri genellikle sıvanmıştır¹⁸. Hiçbir bezemesi bulunmayan yapıda korunmuş diğer mimari öğeler ise servis elemanlarıdır¹⁹ (Resim 11).

Yapı zaman içinde çeşitli değişikliklere uğramıştır. Kuzey uçtaki yemekhane ve mutfak hacimleri 1970 yılında eklenmiş, kolonadın kuzey ucu kapatılmış ve mutfak hacmi genişletilerek bir bulaşıkhaneye yapılmıştır. Güney ucta 2000'li yıllarda bir deprem laboratuvarı oluşturulmuş, özgün döşeme ve açıklıklara müdahale edilmiştir.

Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası yerleşkesinin Abdullah Gül Üniversitesi Sümer Kampüsü'ne dönüşümü sürecinde, Büyük Ambar Binası eğitim, araştırma ve toplantı etkinliklerine evsahipliği yapacak bir buluşma noktası olarak tasarlanmıştır²⁰. 2014-2016 yıllarında Burak Asiliskender ile birlikte hazırladığımız restorasyon projesi, yapıyı yeniden işlevlendirilen bir kabuk olarak korumakta, içerisinde yeni bir yapı grubu ve özgün yapı ile yeni eklenenler arasında çok amaçlı ara mekanlar üretmektedir (Resim 14). Uygulanan tüm restorasyon müdahalelerinin temel ilkesi, yapının özgün mimari ve yapısal sistemine zarar vermeden, kolaylıkla ayrıştırılabilir ve gerektiğinde sökülebilir yeni bir mimari ve taşıyıcı sistem oluşturmaktır. Bu kapsamda yapının betonarme iskelet sistemi, statik açıdan değerlendirilmiş, günümüz için narin özgün taşıyıcı elemanlarının değiştirilmeden korunmasına özen gösterilmiştir²¹. Tüm özgün yapısal elemanlar ile duvarlar korunmuş, olduğu gibi korunması mümkün olmayanlar ise özgüne yakın malzemeler ve günümüze uyarlanmış tekniklerle, yok olmuş kısımlar ise farklı malzeme ve tekniklerle tasarlanarak yeniden inşa edilmiştir.



Türkiye’de yeniden işlevlendirilmiş endüstri mirası örneklerinden biri olarak günümüze ulaşan Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası ve yerleşkede yer alan iyi uygulama örneklerinden²² Büyük Ambar Binası, aynı zamanda ülkemizde docomomo Türkiye ve yerel paydaşlar işbirliğiyle gerçekleştirilen önemli bir koruma deneyiminin odağı olmuştur (Resim 12 ve 13). Sınırlı miktarlardaki basit ve yerel malzemelerin özgün ve yaratıcı teknik detaylarla kullanıldığı proje, maddi kaynak ve teknik uzmanlık desteği sağlayan SSCB ile görece kısa bir sürede bu kadar büyük ve kapsamlı bir yerleşkeyi inşa ederek yurt hizmetine sunan genç Türkiye Cumhuriyeti arasındaki dostluk ve işbirliğinin de simgesidir. Büyük Ambar Binası’nın eğitim amaçlı yoğun kullanımı günümüzde sürdürülebilir biçimde devam etmektedir.

■ Nilüfer Baturayoglu Yöney,
Prof.Dr., University of Central Florida;
docomomo_tr

Notlar:

1 Dilek Barlas, *Etatism and Diplomacy in Turkey: Economic and Foreign Policy Strategies in an Uncertain World, 1929-1939*, Brill, Leiden, 1998.

2 Selim İkin, “Birinci Sanayi Planı’nın Hazırlanışında Sovyet Uzmanlarının Rolü”, *Cumhuriyetin Harcı 2 - Köktenci Modernitenin Ekonomik Politikasının Gelişimi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2004, s. 201-238.

3 Bu dönemde sanayi yapı ve yerleşkeleri üzerinde uzmanlaşan İvan Sergeyeviç Nikolaev (1901-1979), Kayseri ve Nazilli Sümerbank fabrikaları yanında, İvanovo, Kasimov, Psokov, Tiran ve Harbin gibi çok sayıda dokuma tesisinin tasarımcısıdır. 1958-1970 yılları arasında Moskova Mimarlık Enstitüsü’nün rektörü olarak görev yapmıştır. Bkz.: İvan Nikolaev, *Архитектурная Типология Промышленных Предприятий (Sanayi Tesislerinin Mimari Tipolojisi)*, Stroyizdat, Moskova, 1975 (yeniden basım: 2002). Avrupa modernizminin dönüm noktası olan 1930’lar, devrim ve savaşlarla yıpranmış ve yorulmuş bir kıtayı yeniden yapılandırmayı amaçlayan idealist *avant-garde* mimari yaklaşımların sonunu getirmiştir. SSCB’de 1932’de Stalin’in kontrolü altına giren VOPRA dışındaki tüm bağımsız profesyonel mimarlık grupları dağıtılması, Konstruktivizm akımını sona erdirmiş ve artık devlet işçisi haline gelen gelen mimarların tasarımlarında siyasi bakımdan uygun bir aklıcılık ve standartlaşma izlemelerine neden olmuştur. Vesnin Kardeşler ve



OSA gibi Nikolaev de sanayi tasarımına yönelmiştir. Büyük ölçekli sanayi yapılarının mimarisi de klasik bir ifade kazanırken, simetri ve anıtsallığın işlevselliğin önüne geçtiği izlenir. Örneğin bkz.: Alan Colquhoun, *Modern Architecture*, Oxford University Press, Oxford, 2002, s. 133-135. Farklı bölüm ve yapılarında hem bu resmi anıtsal klasisizmi hem de görece daha serbest Konstruktivist yaklaşımları yansıtan Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası’nın mimari tasarımı tam da bu dönüm noktasına aittir.

4 Yaşar Semiz, Güngör Toplu, “Cumhuriyet Döneminde Devlet Tarafından Kurulan İlk Sanayi Kuruluşu Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası”, *SUTAD*, sayı 45, 2019, s. 29-59.

5 Burak Asiliskender, Nilüfer Baturayoglu Yöney, “Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası”, *Prof.Dr. İnci Aslanoğlu için bir Mimarlık Tarihi Dizimi*, ed.: T. Elvan Altan, Sevil Erginsoy, ODTÜ Mimarlık Fakültesi, Ankara, 2019, s. 1-5.

6 Burak Asiliskender, Nilüfer Baturayoglu Yöney, “The Revolarization of Industrial Heritage: AGU Sümer Campus in Kayseri, Turkey”, *Proceedings of the Le Vie dei Mercanti XIVth International Forum*, “World Heritage and Degradation: Smart Design, Planning and Technologies”, ed.: C. Gambardella, Fabbrica della Conoscenza, İtalya, 2016, s. 1158-1164.

7 Nilüfer Baturayoglu Yöney, Burak Asiliskender, “Modern Mimarlık Mirasının Dönüşümünde Basit Onarım Uygulamaları: Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası İç ve Dış Vazife Evleri Örneği”, *Kağıt Yapılarda Koruma ve Onarım Semineri VI*, ed.: İrem Nardereleli Bülbul, İBB KUDEB, İstanbul, 2015, s. 120-145.

8 İvan Vasilyeviç Komzin (Комзин Иван Васильевич),

4 Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası (İvan Nikolaev / Turkstroj; 1932-1935): Üstte yerleşkenin doğudan görünümü; solda İdare Binası, sağda Fabrika ve arkasında Elektrik Santrali’nin bacaları. Altta yerleşkenin güneyden görünümü; solda Büyük Ambar, ortada Fabrika, sağda İtfaiye ve arkasında İdare Binası (Kaynak: *La Turquie Kemaliste*, no: 9, Ekim 1935, s. 16-19).

5 Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası Büyük Ambar Binası inşa halinde, yapının önünde Mühendis İvan Komzin (Kaynak: Komzin, a.g.e., 1973, numarasız sayfa: “Türkiye. Kayseri. Bir dokuma fabrikasının inşaatında. 1934”).

6-7 Büyük Ambar Binası Rölöve Projesi, Plan ve görünüşler (Kaynak: Ofis MPU, İsmail Ruhlukürkçü, Güntülü Gündoğ, 2011).

8 Büyük Ambar Binası, Orta akstan kuzeye bakış, restorasyon öncesi, 2015 (Kaynak: Nilüfer Baturayoglu Yöney).

9 Büyük Ambar Binası, Orta akstan kuzeye bakış, restorasyon sonrası (Fotoğraf: Gürkan Akay / TRIMline’in izniyle).



10



11



10 Büyük Ambar Binası, Kesme taş dış cephe beden duvarlarında yatay derzlerle yerleştirilen çelik donatı çubukları ve bu çubukların kolon dış yüzünde bağlandığı donatı çubuğu, 2015 (Kaynak: Nilüfer Baturayoğlu Yöney).

11 Büyük Ambar Binası, Özgün yangın söndürme sistemine ait merkezi vana sistemi ile silindirik radyatörler, 2014 (Kaynak: Nilüfer Baturayoğlu Yöney).

12-13 Burak Asiliskender ve Nilüfer Baturayoğlu Yöney, Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası Büyük Ambar Restorasyon ve Yeniden İşlevlendirme Projesi, 2016 (Fotoğraflar: Gürkan Akay / TRIMline'in izniyle).

14 Kayseri Sümerbank Bez Fabrikası Büyük Ambar Restorasyon ve Yeniden İşlevlendirme Projesi, Tasarım konsept şeması, 2014 (Kaynak: Burak Asiliskender ve Nilüfer Baturayoğlu Yöney).

Bir Rüyaya İnanıyorum (Я верю в мечту, Izdatel'stvo politicheskoy literatury (Издательство политической литературы), Moskova, 1973.

9 Burak Asiliskender, *Modernleşme ve Konut: Cumhuriyet'in Sanayi Yatırımları ile Kayseri'de Meksansal ve Toplumsal Değişim*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İTÜ, İstanbul, 2008, s. 47-48.

10 Nilüfer Baturayoğlu Yöney, Burak Asiliskender, "The Technology of an Early Reinforced Concrete Structure in Turkey: The Great Storehouse of the Kayseri Sümerbank Textile Factory (1932-1935)", *Proceedings of the Le Vie dei Mercanti XIIIth International Forum, Heritage and Technology - Mind, Knowledge, Experience*, ed.: C. Gambardella, Fabbri della Conoscenza, İtalya, 2015, s. 266-274.

11 Asiliskender, Baturayoğlu Yöney, a.g.e., 2019.

12 Burak Asiliskender, Nilüfer Baturayoğlu Yöney, Ayşegül Özer, "Modern Mimarlık Mirasının Onarımı ve

Yeniden İşlevlendirilmesi: Kayseri Sümer Bez Fabrikası Büyük Ambar Binası", *Kâgir Yapılarda Koruma ve Onarım Semineri VII*, ed.: F. Atay, N. Özcan, İBB KUDEB, İstanbul, 2016, s. 249-276.

13 Bunların arasında yüksek niteliğiyle dikkat çeken tipin bir yüzünde arı markası diğer yüzünde ise "D. K. Büyükdere" yazısı yer almaktadır. Daha kaba biçimli ancak eş boyuttaki diğer tuğlalar ise "R", "A" ve "H" / "Ψ" markalarıyla işaretlenmiştir. Bu tuğlalar kalınlıkları dışında Raymond'un "tuğla, parlak Marsilya, gökük yüzlü" biçiminde tanımladığı tipe uygundur. Bkz.: Alexandre M. Raymond, *Notes Pratiques et Résumés sur l'Art du Constructeur en Turquie (Contenant 180 Croquis et 15 Planches hors Texte)*, Typo-Lithographie Centrale I. Della Rocca, İskenderiye, 1908.

14 20 cm kalınlığındaki duvarların yatay sıraları 24 ve 30 cm yüksekliğinde düzenlenmiş, dar sıralar kapı lentoları ve pencere denizliklerine denk getirilmiştir. Yapı taşı türü andezitik tuf (tufa) olarak tanımlanmıştır. Ancak 20. yüzyılın ilk yarısında kullanılan ocakların halen işler olmaması, ocakların belirlenmesini olanaksız hale getirmektedir. Kayseri çevresinde çok rastlanan bu taş, kırmızı, gri ya da kahve tonlu olup içinde iriden mikroskobik boyuta kadar farklı çaplarda volkanik cüruf barındırmaktadır.

15 İçinde çimento bulunmasına rağmen harcın hava kireci harcı gibi elle kırılacak düzeye zayıf olması ve hidrolik nitelik göstermemesi, çimentonun tepkimeye girmedığı biçiminde yorumlanabilir. Bunun nedeni söndürülmemiş hava kireci kullanılması ve harç karışımındaki tüm suyu kirecin çekmesi sonucu, çimento taneciklerine kimyasal tepkimeye girecek su kalmaması biçiminde açıklanabilir. Harç matrisinin açık rengi, içinde tuğla ya da kiremit tozu gibi hidrolik nitelik kazandıracak yapay bir puzolanik katkı bulunmadığını düşündürmektedir. Daha açık renkli yerel tuf ve volkanik topraklar da puzolanik etkinlik gösterebilmekle birlikte, deneysel çalışmalar bu niteliklerinin düşük düzeyde olduğunu ve istenen mekanik dayanım değerlerinin sağlanabilmesi için büyük miktarlarda kullanılmalarının gerektiğini göstermiştir. Bkz.: Hale Kozlu, *Kayseri Yöresindeki Tarihi Harçların Karakterizasyonu ve Onarım Harçlarının Özellikleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İTÜ FBE, İstanbul, 2010. Bu tür bir katkının hava kireci ile birlikte kullanılmış olması da harcın zayıflığını açıklayabilir.

16 140 cm yüksekliğindeki pencereler doğu ve batı cepheleri ile yükseltilmiş bölümün aynı yöne bakan cephelerinde sürekli ve betonarme kolon ve kirişlerin dış tarafında yer almaktadır. Su geçirimsizliği sağlamak için denizlik ve lento seviyelerinde özel detaylar üretilmiştir. Pencereler düz ve L-biçiminde bükülmüş basit demir şeritlerden imal edilmiştir.

17 Doğru cephesindeki kapılar yana doğru açılan 220x110 cm boyutlarında iki kanattan, batı cephesindekiler ise yukarıdan asılmış 230x230 cm boyutlarında yana doğru kayarak açılan tek kanattan ibarettir. Kuzey ve güney cephelerinin orta aksında 500x220 cm boyutlarında, iki camlı kanatla örtülen birer kapı boşluğu yer almaktadır.

18 Örgü harcı benzeri yumuşak ve zayıf sıva karışımı kireç esaslı olmalıdır. Beden duvarlarının dış yüzlerinde özgün derz harcı örneğine rastlanmamıştır.

19 Özgün yangın söndürme (*sprinkler*) sistemine ait tavana asılı borular, merkezi vana sistemi ve doğu cephesindeki üzerlerinde Kiriş alfabeşiyle "sprinkler" (СПРНКЛЕР) ve "Moskva" (МОСКВА) yazılı iki kırmızı zil ile elektrik sistemine ait sigorta kutuları, aydınlatma armatürleri ve çelik borular bunlara örnek gösterilebilir.

20 Asiliskender, Baturayoğlu Yöney, Özer, a.g.e., 2016.

21 Hiçbir yapısal taşıyıcı elemanın mantolanmasına ve boyut değişikliğine uğramasına gerek duyulmamış, sadece doğu ve batı cephelerinde yer alan kolonların yatay pencereler arasında kalan kısımları, kısa kolon riskine karşılık fiber donatılı plastik (FRP) tekstil ile sarılarak güçlendirilmiş ve batı cephesindeki kolonaddaki



12

mafsallaşmış altı kolon çelik sac levha ile sarılarak güçlendirilmiştir. Yanal yüklerle karşı bazı akslara betonarme perde duvarlar ve dış cepheyi oluşturan taş perde duvarı desteklemek için iç yüzüne sıva altında kalacak cam lifi donatılı plastik (GRP) tekstil yerleştirilmiştir.

22 Büyük Ambar Binası, Arkitera Türkiye Mimarlık Yıllığı 2016'da restorasyon / yeniden işlevlendirme projeleri arasında ve Hollanda Araştırma Enstitüsü tarafından 2022'de düzenlenen "Yeniden İşlevlendirme: Sürdürülebilir Mimari Dönüşüm için Perspektifler ve Stratejiler, Eski Yapılar, Yeni Kullanımlar" Sergisi için Türkiye'den seçilen 10 yapı arasında yer almıştır. 2019'da Horacio Torrent (docomomo_Şili) editörlüğünde derlenen *Modern Heritage and Best Practices* adlı kitap ile docomomo Türkiye "iyi uygulamalar ulusal seçkisi" içinde bulunmaktadır. Ayrıca, pek çok ulusal ve uluslararası konferansta sunulmuş, bilimsel mimarlık kitap ve dergilerinde yayınlanmıştır. Projenin bölme duvar sistem çözümlerini gerçekleştiren TRIMline'a, yapının güncel fotoğraflarıyla katkısı için teşekkür ederiz.

Konum: **Kocasinan, Kayseri**

Yapım Tarihi: **1935**

Proje Alanı: **6.000 m²**

Restorasyon / Yeniden İşlevlendirme Tarihi: **2016**

İşveren: **Abdullah Gül Üniversitesi (AGÜ)**

Mimarlar: **Burak Asiliskender, Nilüfer Baturayoğlu**

Yöney

Yardımcı Mimar: **İlknur Kuşkaya**

Genel Yüklenci: **MEFA**

Şantiye Yönetimi: **Yücel Çelik / MEFA**

Şantiye Mimarları: **Çiğdem Karamürsel, Burcu İmamoglu / MEFA ; Mustafa Hakkı Demirel,**

Batuhan Beşli, Hüseyin Girginoglu / İsttasyon

Mimarlık

Statik: **Koray Aydın**

Mekanik: **Ziya Derin, Umut Aydın**

Elektrik: **Özgür Çökük, Umut Aydın**

Tesisat: **Ziya Derin, Umut Aydın**

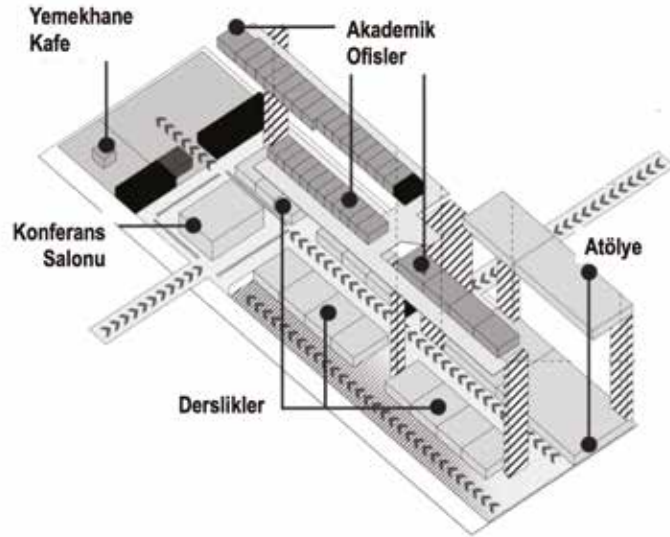
Proje İşbirlikleri: **AGÜ Yapı İşleri ve Teknik Daire**

Başkanlığı (altyapı projesi)

Danışman: **Ayşegül Özer (restorasyon)**



13



14

Kentteki İşitsel Deneyimleri Destekleyen Bir Kamusal Alan Projesi: Harmoni

Sude
Turan,
Kayra
Suner,
Tugay
Tuncay
Can



YAPI TASARIM YARIŞMASI



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) iki yılda bir çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım alanlarının keşfedilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması'nın 2023 öğrenci kategori birincisi "Harmoni" projesi Sude Turan, Kayra Suner (Yardımcı), Tugay Tuncay Can (Yardımcı) tarafından tasarlandı. "Kamusal Alanda Bir Arada" yarışma teması kapsamında ödüle değer görülen Harmoni'nin öne çıkan tasarım yaklaşımını, yenilikçi malzeme seçimini ve kent-kentli arasında önerdiği yeni ilişkiyi proje ekibinden dinliyoruz.

2023 yılında ÇEİS tarafından düzenlenen Yapı Tasarım Yarışması'nda Harmoni projesi ile öğrenci kategorisinde birincilik ödülünü aldınız. Yarışmadan nasıl haberdar oldunuz ve katılma motivasyonunuzda yarışmanın hangi özellikleri etkili oldu?

Üniversitemizde, öğrencileri yarışmalara katılmaya teşvik eden bir kültür hâkim. MEF Üniversitesi ve hocalarımız sayesinde bu ya-

ışmadan haberdar olduk. Yarışmaya katılma motivasyonumuzda, yarışmanın konusu olan "Kamusal Alanda Bir Arada" teması ve gündelik yaşamımızın bir parçası olan bu alanlara olan ilgimiz etkili oldu. Ayrıca, ÇEİS'in sağladığı şartlar ve sunduğu fırsatlar da öğrenciler için oldukça teşvik ediciydi. Bu özellikler, yarışmaya katılma kararımızda önemli bir rol oynadı.

Yarışmanın 2023 teması "Kamusal Alanda Bir Arada", projeye olan yaklaşımınızı ve yer seçimini nasıl şekillendirdi?

Kamusal alanları, yeni mezun olacak mimarlar olarak her zaman çok değerli ve nitelikli alanlar şeklinde görmekteyiz. Kullandığımız kamusal alanları biraz düşündük ve bu alanlar işlev olarak herkesi bir arada tutabiliyor mu diye sorguladık. Daha sonra, ne gibi ekler sağlarsak kamusalda farklı yaş ve kültürdeki insanları aynı yerde çeşitli deneyimlerle bir arada tutabiliriz diye düşündük. Bu, bizim için bir zorluk oluşturdu. En etkili kamusal alanları kent meydanları olarak ele aldık. Tasarımımızın istediği etkiyi yaratabilmesi için etkili bir meydan gerekiyordu. Bu sebeple Eminönü Meydanı'nı seçtik; çünkü olabilecek en kalabalık, farklılıkları bir arada yakalayabileceğimiz meydanlardan biriydi ve



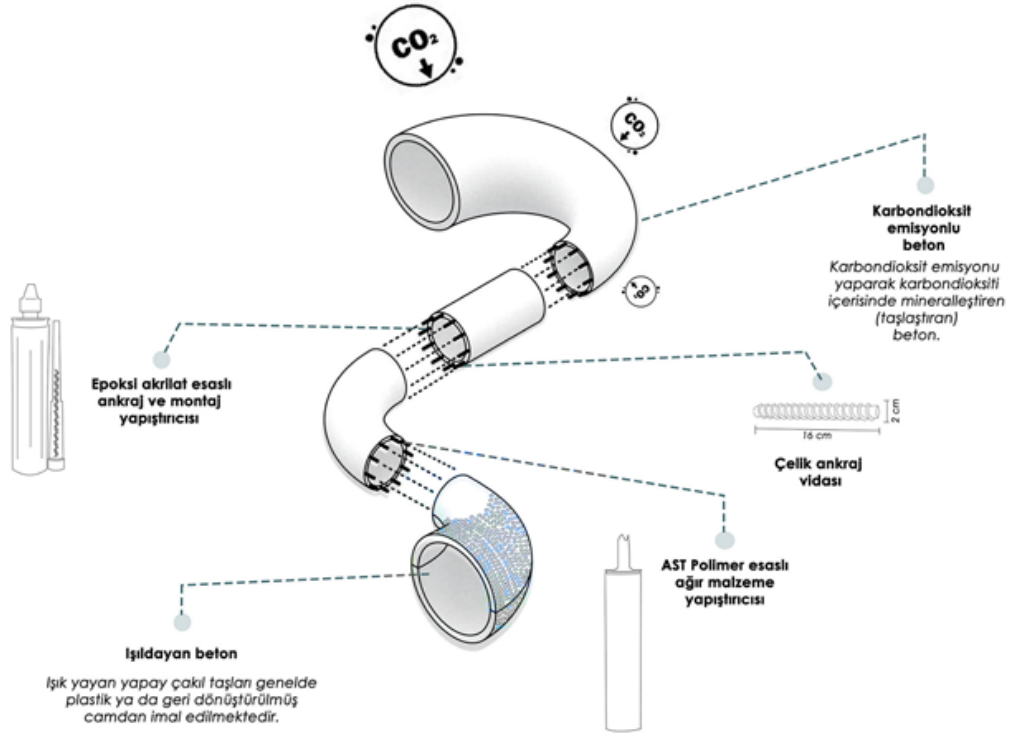
meydanlaşma süreci yaşayan bir alandı. Yarışma açıklamasında "Betonun kendi kimyasında sunduğu bir araya getirme durumunu" bir metafor olarak ele aldık. Bu bağlamda, bir kent mobilyası olan "bankları" düşündük. Meydanlarda gelişigüzel yerleştirilmiş ve zaman zaman işlevsiz ya da yetersiz kalan bankları, bu metafora ekleyerek bir aradılığı güçlendirmek ve insanlara aşinalık hissi vermek istedik. Dinlenme ihtiyacı için kullanılan bankların, aynı zamanda kent seslerini dinleyebileceğimiz, dallanan uzantıları ile çocuklar ve gençler için farklı oturma düzenekleri sağlayabilecek bir alan tanımlamasını amaçladık. Bu yaklaşımla, kamusal alanın işlevselliğini ve çekiciliğini arttırmayı hedefledik. Dolayısıyla, yer seçiminde bazı mevcut izleri takip ederek ve kent deneyimlerimizden yararlanarak konuma karar verdik. Bu süreçte, daha önce edinilmiş olduğumuz gözlemler ve tecrübeler

doğrultusunda, projemizin etkisini en iyi şekilde gösterebileceğimiz bir alan belirlemeye özen gösterdik.

Projenizde görme dışında işitsel deneyimleri de destekleyerek kent ve kentli arasında yeni bir ilişki olanağı sunuyorsunuz. Bu yaratıcı tutumu ve betonun bu deneyimdeki rolünü nasıl değerlendirdiğinizi sizden dinlemek isteriz.

Beton, ülkemizde genellikle soğuk ve sert bir malzeme olarak bilinir. Ancak biz, projemizde bu önyargıları kırmayı ve betonun potansiyelini yeniden tanımlamayı hedefledik. Özellikle seçtiğimiz Eminönü Meydanı'nda, var olmayı ve mekânın seslerini deneyimlemeyi amaçladık. Bu süreçte, kalkmakta olan vapurun sesi, ağaçlardaki kuşların cıvıltısı, insanların kahkahaları ve esnafın çağrıları gibi çeşitli işitsel deneyimlerin zenginliğini fark ettik.

modül analiz



Betonun bu işitsel deneyimleri destekleyecek bir araç olabileceğini düşündük. Farklı uzantılar ve açılar ile konumlanacak şekilde tasarlanan ses almaçlarımız, çevredeki sesleri toplama ve iletme işlevi görecek. Örneğin, bir ağacın tepesindeki kuş sesini bank ile entegre olan bu sistem aracılığıyla kentliye iletme veya iskeleye doğru uzanan almaç ile deniz sesini aktarmak gibi. Bu amaçla, betonun işitsel deneyimleri güçlendirecek, sesin şiddetini yükseltebilen ve ayrıca sesi belirli bir yere doğru yönlendirebilen megafon benzeri başlıklar hayal ettik. Bu almaçlar, sesleri toplayarak uzantının diğer ucundaki almaca iletecek ve kent ile kentli arasında yeni ve zengin bir ilişki olanağı sunacaktı.

Betonun sert ve soğuk yapısından ziyade, bu güçlü malzemeyi işitsel deneyimleri destekleyen ve kentte yeni bir etkileşim alanı yaratan bir araç olarak kullanmayı amaçladık. Bu yaratıcı tutumla, kamusal alanların işlevselliğini ve kullanıcı deneyimini arttırmayı hedefledik.

ÇEİS Yapı Tasarım Yarışması yenilikçi malzemenin yanı sıra sürdürülebilirlik ve yeniden kullanım gibi yaklaşımları da destekliyor. Siz de tasarımınızda karbon emisyonlu betonu ana yapım malzemesi olarak kullanırken geri dönüştürülmüş kalıplardan faydalaniyorsunuz. Bu tercihlerinize yön veren nedenlerden bahsedebilir misiniz?

Yarışmanın ana konusu olan betonun kütsel ağırlığının çevreye duyarlı bir malzeme olma potansiyelini kendi aramızda tartıştık ve birçok araştırma yaptık. Sonunda, Concrete4Change adlı İngiliz bir şirketin bu yönde başarılı çalışmalar elde ettiğini keşfettik. Projemizin kamusal alanda bulunması nedeniyle, çevre kirliliğine dikkat çeken bir malzemeyi bu alanda kullanmanın önemini vurgulamak istedik. Bu nedenle, karbon emisyonlu beton kullanarak yapının kimyasında bulunan karbonu içerisine emerek sertleşen ve güçlenen bir yapı elde ettik.

Aynı zamanda, yapıyı oluştururken inşaat sektörünün büyük bir parçası olan kalıpla-



ma yönteminin de çevreye duyarlı olmasını amaçladık. Araştırmalarımız sonucunda, geri dönüştürülmüş plastikten kalıplar elde edebileceğimizi keşfettik. Bu çevreye duyarlı yapıyı oluştururken, kalıpların da sürdürülebilir olmasını hedefleyerek geri dönüştürülmüş malzemen kalıplar oluşturduk.

Bu tercihlerin temelinde, çevresel sürdürülebilirliği sağlamak, inşaat sektöründe yenilikçi ve çevre dostu malzemeler kullanmak ve kamusal alanlarda çevre bilincini arttırmak gibi nedenler yatmakta. Projemizle, betonun sadece sağlam ve dayanıklı bir malzeme olmadığını, aynı zamanda çevreye duyarlı bir yaklaşım sergileyerek sürdürülebilir yapılar oluşturulabileceğini göstermeyi amaçladık.

Tasarımda sunulan malzeme ve üretim tekniklerinin Türkiye'deki örneklerine yönelik bir araştırma yürüttünüz mü? Kendi projenizi bu anlamda nasıl konumlandırıyorsunuz?

Tasarımımızda kullanılan üretim tekniklerini belirlerken, öncelikle kendi bilgi birikimimiz üzerinden kapsamlı tartışmalar gerçekleştirdik. Bu tartışmalar sırasında, projemiz için en uygun üretim yöntemlerini belirledik ve bunları bir liste halinde derledik. Daha sonra, bu listeyi daraltarak en doğru üretim biçimlerini

seçtik. Türkiye'de bulunan beton boru firmalarını inceleyerek, bu firmaların üretim aşamalarını keşfettik ve öğrendiklerimizi projemize entegre ettik.

Tasarımımızın üretim süreci oldukça karmaşık olduğundan, araştırmalarımız ve bilgilerimiz doğrultusunda birçok üretim tekniğini bir araya getirerek farklı çözümler sunduk. Aslında, tasarımın üretim sürecinden tam olarak emin olamayacağımızı düşündüğümüz için çeşitli yöntemleri birleştirerek bu deneysel üretim sürecine birçok alternatif sunduk.

Bu süreçte, Türkiye'deki beton boru üretim tekniklerini ve mevcut pratikleri inceledik. Betonun hem sürdürülebilir hem de yenilikçi kullanım alanlarını araştırarak kendi projemizi bu alandaki diğer örneklerle karşılaştırdık. Amacımız, sadece dayanıklı ve işlevsel bir yapı oluşturmak değil, aynı zamanda çevreye duyarlı ve sürdürülebilir bir üretim süreci gerçekleştirmektir.

Sonuç olarak, tasarımımızı Türkiye'deki mevcut üretim teknikleriyle harmanlayarak hem pratik hem de yenilikçi bir çözüm oluşturduk. Bu, çevresel sürdürülebilirlik ve teknik yeterlilik açısından projemizi güçlü bir konuma getirdi.

05

ÇEİS'ten

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NDAN (ÇEİS) 60.YAŞINDA SEKTÖRÜN YAZILI MİRASINA KATKI

Bu yıl 60. yaşını kutlayan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), Gazeteci Volkan Özsoy'un kaleme aldığı "Cumhuriyetin Çimentosu - Bir Ülke İnşa Ediliyor" başlıklı kitabı okuyucularla buluştu.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), kurulduğu günden beri üyelerinden aldığı güçle çalışmış ve ülkemizin önde gelen işveren sendikaları arasında yer almıştır. ÇEİS, kuruluş misyonu olan endüstri ilişkilerinde üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasının yanında başta insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, mesleki yeterlilik ve sosyal sorumluluk gibi pek çok alanda üyelerine var gücüyle destek olmaya, katkı sunmaya çalışıyor.

ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani Konukoğlu, "60 yılı geride bırakırken ÇEİS olarak bu özel yılda sektöre değer yaratacak faaliyetler planladık. Bu faaliyetlerden biri de sektörün yazılı mirasına önemli bir katkı sunacağına ve sektörün gelecek nesillere ilham kaynağı olacağına inandığımız, "Cumhuriyetin Çimentosu - Bir Ülke İnşa Ediliyor" eseridir. Hem Cumhuriyetimizin 100. yılı hem de ÇEİS'in 60. yılı münasebetiyle hazırlanan bu kıymetli eseri okuyucularla buluşturmaktan gurur ve mutluluk duyuyoruz." dedi.

Kurtuluş Savaşı sonrası bir ülkenin inşa edilmesinin ve Cumhuriyet tarihinin ilk devlet fabrikalarını kurmaya çalışma hikayesinden günümüze kadar çimentonun yolculuğunun anlatıldığı eser tarihimizi aydınlatmaktadır. Cumhuriyet dönemiyle beraber Ülkemizin ve toplumumuzun gelişiminde çimentonun ne kadar önemli bir malzeme olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır.

Türk Çimento Sektörünün tarihsel gelişimini anlatan kitaba ÇEİS web sitesinden (aşağıdaki linkten ve qrkod) ulaşılabilir.



CUMHURİYET'İN ÇİMENTOSU
Bir Ülke İnşa Ediliyor
okuyucularıyla buluşuyor!



60 yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla



<https://l24.im/CwK>

#GELECEĞESAĞLAMADIMLARLA SOSYAL MEDYA ÖZEL ANLAR SERİSİ

Ankara'da bulunan Sendikamızın Merkezi, 2010 yılının Mart ayında Genel Kurul kararı ile İstanbul'a taşındı. ÇEİS Genel Merkezi, halen İstanbul Yeniköy'deki bu binada faaliyetlerini sürdürmektedir.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından "Dünya İSG Günü" olarak belirlenen 28 Nisan tarihinde, çimento sektörü de enerjinin kesilerek güvenli bir şekilde çalışılmasına ilişkin önemli bir konu olan "EKED Sistemi" temasıyla ilk kez sektörel bazda bir etkinlik düzenledik.



Çimento Sektöründe yer alan mesleklere yönelik olarak sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürütmek üzere ÇEİS'in 08 Ekim 2012 tarih ve 590 sayılı Kararıyla 22 Ekim 2012 tarihi itibarıyla ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi - ÇESBEM kuruldu.

Bugün #ÇESBEM tüm ülkeye ulaşan sınav ve belgelendirme faaliyetleri ile sektöre değer katmaya devam etmektedir.



Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM), ÇEİS olarak devraldığımız merkez sektörümüzün sıfır iş kazası vizyonuna ulaşmak için yaptığımız en önemli yatırımlardan biridir ve halen bu hedef doğrultusunda sürekli gelişerek hizmetlerini sürdürmektedir.



KADINLARIN GÖZÜNDEN ÇİMENTO SEKTÖRÜ VIDEO SERİMİZ DEVAM EDİYOR

ÇEİS olarak Eşit Günlere #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 Akçansa Büyükçekmece Fabrika Çevre Mühendisi Simge Karadoğan ve Arkoz Madencilik - Ağrı Çimento Fabrikası Diyetisyeni Berna Güner.

Karadoğan, çimento sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini, kendi deneyimleri ile anlattı. Eşit Günlere #BenimleGelecek dedi.

Güner, çimento sektöründe kadınların neden var olması gerektiğini öne çıkan detaylarla anlattı. Eşit Günlere #BenimleGelecek dedi.

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



ÇEİS TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN İLK KADINLAR PROJESİ

#İLK KADINLAR



Halet Çambel (1916-2014)
Türkiye'nin İlk Açık Hava Müzesini Kuran Arkeologu



#Benimle
Gelecek

Halet Çambel

Halet Çambel, üstü kapalı açık hava müzesi oluşturarak Türkiye'de "Yerinde Koruma Modeli"ni gerçekleştiren ilk arkeologdur.

Berlin'de dünyaya gelen, 1. Dünya Savaşı'nın ardından İsviçre ve Avusturya'da yaşadıkdan sonra Türkiye'ye dönen Çambel, İstanbul Arnavutköy Amerikan Kız Koleji'nden 1935 yılında mezun olup, aynı yıl Fransa Hükümeti'nden aldığı bursla Paris Sorbonne Üniversitesi'nde arkeoloji eğitimine başladı.

Üniversite'de arkeoloji eğitiminin yanı sıra eskrim ve binicilik ile uğraşan Çambel, 1936 yılında Atatürk'ün isteği üzerine Suat Fetgeri Aşeni ile eskrim dalında Berlin Olimpiyatları'na katıldı ve Aşeni ile olimpiyatlara katılan ilk Türk kadın sporcu oldu.

1944 yılında İstanbul Üniversitesi'nden doktora derecesini alan Çambel, Anadolu'da yapılan pek çok arkeolojik çalışma ve araştırmada yer alarak ortaya çıkan eserlerin korunması, restorasyonu ve sergilenmesi için Türkiye'nin ilk açık hava müzesi olan Karatepe-Aslantaş Milli Parkı'nın kurulmasını sağladı.

1960 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Prehistorya Anabilim Dalı'nı kurdu ve kürsü başkanı oldu. Alanında birçok ödül sahibi olan Halet Çambel, Boğaziçi Üniversitesi Fahri Doktora unvanını aldı. Halet Çambel, 12 Ocak 2014 tarihinde İstanbul'da hayata gözlerini yumdu.



Prof. Dr. Remziye Hisar (1902-1992)
Türkiye Cumhuriyeti'nin İlk Kadın Kimyacısı



#Benimle
Gelecek

Remziye Hisar

1902 Üsküp doğumlu olan Remziye Hisar ve ailesi, meşrutiyetin ilanıyla İstanbul'a göç etmiş ve Hisar, o dönemde kız öğrencilere ayrı saatlerde ders veren Darülfunun'da Kimya bölümünü sınavla kazanmıştır.

Kurtuluş Savaşı'nın ardından kolordu doktoru olan eşiyle birlikte Adana'ya Darülmuallîma Müdürü olarak giden Hisar, Cumhuriyetin ilanıyla istifa ederek Paris'e taşınır. Sorbonne Üniversitesi'nde kimya eğitimi alan ve Langevin, Marie Curie gibi tanınmış bilim insanlarının öğrencisi olma şansını yakalayan Hisar, doktora başlayacağı sırada MEB bursunun kesilmesi üzerine İstanbul Erenköy Kız Lisesi'ne kimya öğretmeni olarak döner.

1933-1936 yıllarında İstanbul Üniversitesi'nde kimya ve fizik dersleri veren Remziye Hisar, bir dönem Hıfzıssıhha Müessesesi Farmakodinami şubesinde görev yapar. 1942-1947 yıllarında İstanbul Üniversitesi Eczacılık Okulu Analitik Kimya ve Toksikoloji kürsü başkanı olan Hisar, 1955 yılında Fransa'da "Officiel d'Academie" nişanını kazanmıştır. 1959 yılında Profesör unvanını alan Remziye Hisar, 1992 yılında vefat etmiştir.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTILARI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurul toplantısı 02 Mayıs 2024 Perşembe günü gerçekleştirildi. Toplantının ilk bölümünde, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Sayın Dr. Varol Dur ile İstihdam Uzmanlarının da katılımıyla Sendikamız ile İŞKUR arasında imzalanan “Her Meslekte Kadın Eli” iş birliği protokolü ve istihdam teşvikleri hakkında bilgi paylaşılmış, toplantının devamında mevzuatta son dönemde yapılan değişiklikler değerlendirildi.

13 Haziran 2024 Perşembe günü yüz yüze gerçekleştirilen diğer toplantının ilk bölümünde, Actecon Danışmanlık tarafından “İnsan Kaynakları Alanında Rekabet Hukuku Uygulamaları” konusunda bilgi verildi. Toplantının devamında, mevzuatta son dönemde yapılan değişiklikler ile ÇEİS'in devam eden faaliyetleri hakkında bilgi paylaşıldı.



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı
02 Mayıs 2024 Perşembe günü online olarak
gerçekleştirilmiştir.



60 yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı
13 Haziran 2024 Perşembe günü gerçekleştirilmiştir.



60 yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

YD MADENCİLİK A.Ş. (MARMARA ÇİMENTO) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında YD Madencilik A.Ş. (Marmara Çimento) için başlayan toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ilk toplantısı, 29 Mayıs 2024; ikinci toplantısı 26 Haziran 2024 tarihinde gerçekleştirildi.



TİSK İŞ HUKUKU DEĞERLENDİRME SEMPOZYUMU 2024

Bölge Adliye Mahkemeleri İş Hukuku Daireleri tarafından verilmiş olan kararların yıllık olarak değerlendirildiği İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumunun üçüncüsü 17-19 Mayıs 2024 tarihleri arasında NG Enjoy Sapanca'da düzenlendi. Söz konusu Sempozyuma Sendikamızı temsilen Genel Sekreter Dr. H. Serdar Şardan ve Müşavir Avukat Eylül Bayrak katıldı.



ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN İLK SANAL KARIYER FUARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

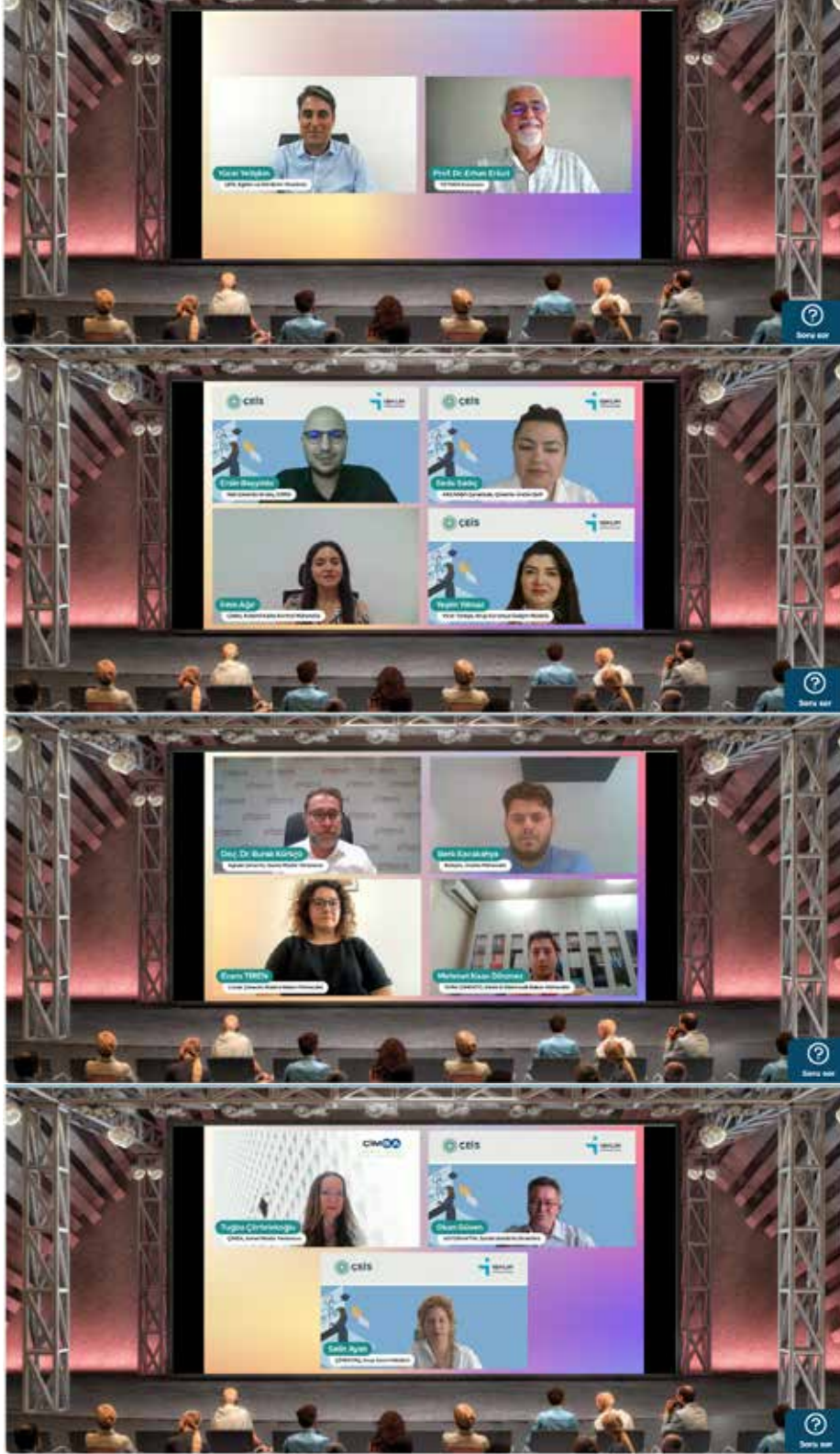


Çimento sektörünün ilk Kariyer Fuarı 03 Temmuz 2024 tarihinde, 09.30-17.30 saatleri arasında sanal ortamda gerçekleştirildi. Çimento Sektörü Sanal Kariyer Fuarı'na yaklaşık **398** öğrenci ve yeni mezun katılım gösterdi. **17** üyemizin şirket olarak katılım gösterdiği fuarda, katılımcılar insan kaynakları profesyonelleri ile bire bir görüntülü olarak görüşme fırsatı buldular. Kimya, makine ve elektrik-elektronik mühendisliği öğrencileri ve yeni mezunları Çimento Sektörü Sanal Kariyer Fuarı'na yoğun ilgi gösterdiler.



Katılımcılar Çimento Sektörü Sanal Kariyer Fuarı'nın Konferans Programına yoğun ilgi gösterdiler. Konferans Programı ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan'ın açılış konuşması ile başladı. Ardından Konferansın **Yapay Zeka, ChatGPT ve Ötesi** Oturumu ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel Yetişkin'in moderatörlüğünde, YetGen Kurucusu Prof. Dr. Erhan Erkut'un katılımıyla gerçekleşti. **Çimento Sektöründe Kadın Olmak** oturumu Nuh Çimento Grubu CHRO'su Ersin Başyıldız'ın moderatörlüğünde, Çimko Kıdemli Kalite Kontrol Mühendisi İrem Ağır'ın, Akçansa Çimento Üretim Şefi Seda Sadıç'ın, Vicat Türkiye Grup Kurumsal Gelişim Müdürü Yeşim Yılmaz'ın katılımlarıyla gerçekleşti. "Çimento Nasıl Üretilir" videosu ile başlayan **Çimento Sektöründe Mühendis Olmak** oturumu Aşkale Çimento Genel Müdür Yardımcısı Doç. Dr. Burak Kürkçü'nün moderatörlüğünde, Batıçim Üretim Mühendisi Berk Kocakahya'nın, Limak Çimento Makine Bakım Mühendisi Ecem Tiren'in, OYAK Çimento Elektrik Elektronik Bakım Mühendisi Mehmet Kaan Dönmez'in katılımlarıyla gerçekleşti. Konferansın son oturumu olan **Çimento Sektöründe Sürdürülebilirlik** oturumu ise Çimsa Genel Müdür Yardımcısı (İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik) Tuğba Çörtelekoğlu'nun moderatörlüğünde, Votorantim Sürdürülebilirlik Direktörü Okan Güven'in, Çimentaş Grup Çevre Müdürü Selin Ayan'ın katılımlarıyla gerçekleşti. Tüm konuşmacı ve moderatörlerimize bu özel günde bizimle heyecanımızı paylaştıkları için teşekkür ederiz.





Bir gün süren Çimento Sektörü Sanal Kariyer Fuarı'nda **837** özgeçmiş paylaşımı yapıldı. Fuara katılan öğrenci ve yeni mezunlar 17 üye şirketimizin stantlarını ziyaret ederek stant temsilcilerine mesaj bıraktılar ve görüntülü görüşmeler gerçekleştirdiler.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI

MEZUNİYET TÖRENİ İLE TAMAMLANDI

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliği ile geçtiğimiz sene başlatılan ve bu sene 2. grubu açılan Çimento Sektörü MBA Programında sektörümüzden misafir konuşmacıları derslerimizde ağırladık. Mayıs ayı itibari ile programa dahil olan konuşmacılarımız;

- 08 Mayıs 2024 tarihli Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi dersinde Türk Çimento CEO'su Volkan Bozay,
- 14 Mayıs 2024 tarihli Dijital Dönüşüm ve İnovasyon Yönetimi dersinde CHEP Ticari Direktörü Onur Erdiñç,
- 15 Mayıs 2024 tarihli Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi dersinde TÜSİAD Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Nurşen Numanoğlu,
- 20 Mayıs 2024 tarihli Liderlik ve Yönetim dersinde Çimentaş Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO'su Cenker Mirzaoğlu,
- 21 Mayıs 2024 tarihli Dijital Dönüşüm ve İnovasyon Yönetimi dersinde Boyner Büyük Mağazacılık A.Ş. E-Ticaret Genel Müdür Yardımcısı Efsun Janset Yılmaz,
- 22 Mayıs 2024 Sürdürülebilirlik, Çevre ve enerji Yönetimi dersinde OYAK Çimento Fabrikaları Genel Müdürü Murat İdris Sela,
- 27 Mayıs 2024 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Hakkaniyet dersinde, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan

alanlarındaki bilgi birikimi ve tecrübelerini katılımcılarla paylaştılar.





16 Mayıs 2024 tarihinde ise MBA öğrencilerimizin talebiyle MEF Üniversitesi Kütüphane Direktör Yardımcısı Ramazan Çelik ile birlikte Bitirme Projelerinin hazırlanmasına yönelik toplantı gerçekleştirildi.

Çimento Sektörü MBA Programında katılımcılar ve öğretim üyeleri/görevlileri 10-11 Haziran 2024 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleşen Final Dönemi Organizasyonu ve Mezuniyet Töreninde bir araya geldiler.

10 Haziran Pazartesi günü Prof. Dr. Erhan Erkut ve Dr. Gülcan Özer'in "Açılış Dersi" ile başlayan program, MB Akademi Kurucusu Bediz Kılıçkını'nın "Tarihten Geleceğe Liderlik Dersleri" ile devam etti. Daha sonrasında Mezuniyet Töreni heyecanı başladı ve MEF Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Muhammed Şahin, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan ve TÜRKÇİMENTO CEO'su Volkan Bozay açılış konuşmalarını gerçekleştirdiler. Açılış konuşmalarının ardından mezunlarımız keplerini attılar.

11 Haziran Salı günü devam eden programda katılımcılar final dönemi proje sunumlarını gerçekleştirdiler ve bununla birlikte Çimento Sektörü MBA Programı tamamlandı.





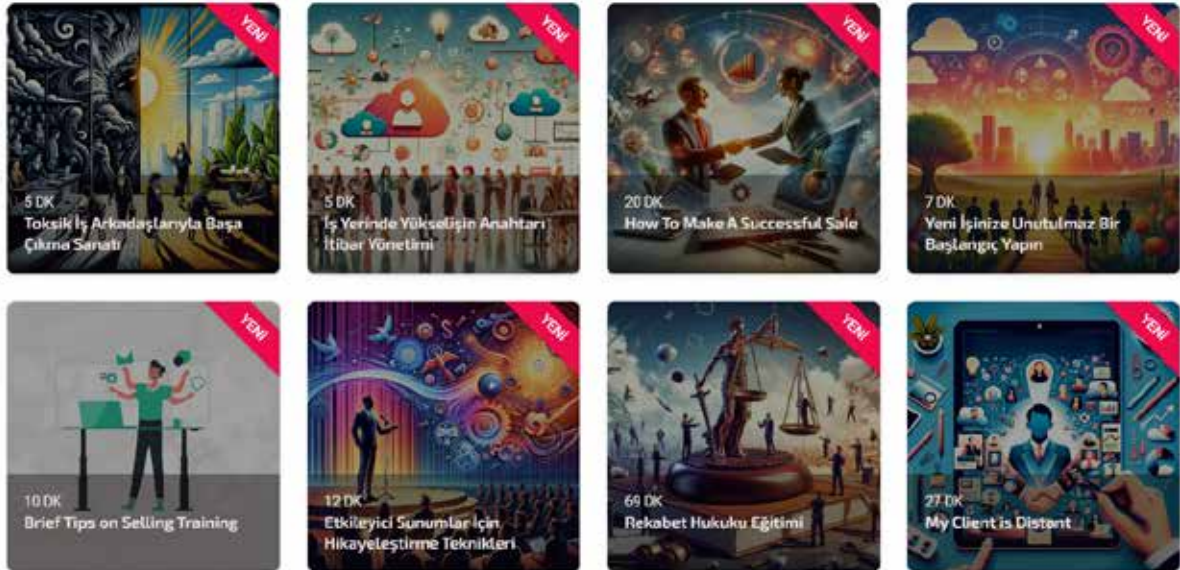
GELİŞİMİN YILDIZLARI ÖDÜLLERİ

ÇEİS Gelişimin Yıldızları Ödüllerinde 2024 yılında alınan karar ile prosedür değişikliğine gidildi. Bu kapsamda ÇEİS Eğitim Komitesi üyeleri arasından oluşturulan çalışma grubunun 3. toplantısı 29 Mayıs 2024 tarihinde gerçekleştirilirken, ödül kategorilerinin değerlendirme kriterleri hakkında yapılan çalışmalar ile prosedürün güncellenmesine devam edildi.



ÇEİS KAMPÜS ASENKRON

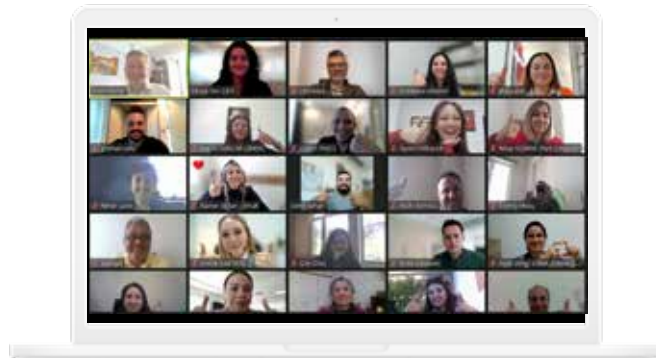
ÇEİS Kampüs Asenkron, sürekli yenilenen içerikleri ile sektör çalışanlarının gelişimini desteklemeye devam ediyor. 1.670 sektör çalışanının kayıtlı olduğu ÇEİS Kampüs Asenkron'da 565 saat eğitim tamamlandı.



05

ÇEİS KAMPÜS

EĞİTİM FAALİYETLERİ



EĞİTİM BAŞLIKLARI

PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI

Kendini Etkili Yönetme ve İlişkilerde Katma Değer

Farklı Kişilik Stilleri ile İletişim Kurmak

Geri Bildirim Gelişim Programı

5 Adımda Hikayende Fark Yarat

Kurumda Psikolojik Güvenlik Kültürü Semineri

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Belirsizliği Yönetenler

Esneklik ve Farklılık Yönetimi

Koçluk Yetkinliği ile Geri Bildirim Verme Sanatı

Otorite Kullanmadan Sonuç Elde Etmek

Çeşitliliği Önceleyen, Değer Veren Şefkatli Lider

KİŞİSEL GELİŞİM SINIFI

Duygusal Çeviklik ve Dayanıklılık

Mindfulness - Bilinçli Farkındalık

SATIŞ VE PAZARLAMA SINIFI

Satışçılar için Satın Alma



05

ÇİSİEM

İSG EĞİTİM FAALİYETLERİ



76

Katılımcı Sayısı



% 92

Memnuniyet
Oranı



453

İnsan/Saat
Eğitim

EĞİTİM BAŞLIKLARI

PSİKOSOSYAL RİSKLER SINIFI

İş Kazalarına Psikolojik Faktörlerin Etkisi

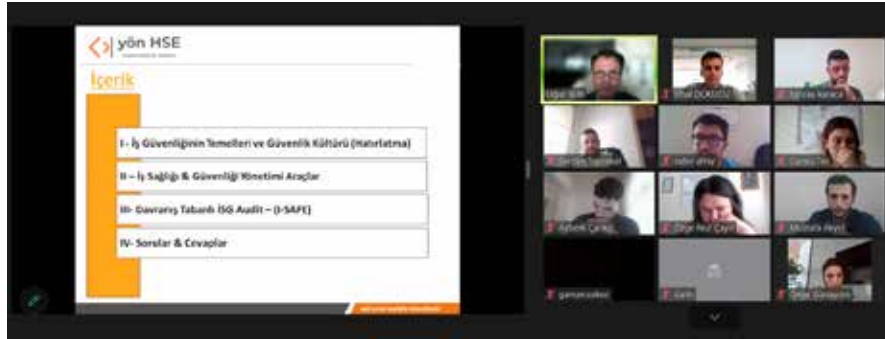
DAVRANIŞSAL İSG SINIFI

Davranış Tabanlı Audit (I-SAFE)

İSG LİDERLİĞİ SINIFI

Yeni Mühendisler İçin Çimento Sektörü JEST Programı (Modül 5 + Modül 6)

İSG Liderliği-Pozitif Yönetim



ÇEİS İSG'YE DEĞER KATANLAR ÖDÜLLERİ

Kapsamlı içerik güncellemeleri ile iyi uygulama projelerinin ve projelerin hayata geçirilmesinde rol alan çalışanların ödüllendirilmesi amacıyla gerçekleştirdiğimiz “ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödül Programının” sonuçları belli oldu. Hem İSG Kültürünün gelişimi için hem de hayata geçirilen iyi uygulamaların sektör içerisinde yaygınlaşmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirdiğimiz yarışmada ödüllendirmeler 6 farklı kategoride olmuştur. Ayrıca “Dijital Çözümler ile İSG'ye Değer Katanlar” kategorisinin birincisi Jüri Değerlendirmesi ile Büyük Ödüle de layık görüldü.

Dijital Çözümler ile İSG'ye Değer Katanlar Kategorisi:

- 1- ÇİMKO Narlı - Intenseye Temel Yapay Zeka Destekli İSG İhlalleri Takibi
- 2- OYAK İskenderun - Gezervinç İnsansız Çalıştırma Projesi
- 3- OYAK Denizli - Dijital EKED Uygulaması - Lokum

Eğitim ve Gelişim ile İSG'ye Değer Katanlar

- 1- AŞKALE Van - İş Sağlığı ve Güvenliği Günlük Güvenlik Rehberi Çalışma Kitabı
- 2- OYAK Çimento - Birlikte Güvenderiz İSG Şenlikleri
- 3- AKÇANSA Büyükçekmece - İSG Enerji İzolasyonu Eğitim Standı

İş Güvenliğine Değer Katanlar

- 1- OYAK Ünye - Eklemleri Boom Kepçe ve Hidrolik Kapak Montajı ile Güvenli Tersiyer Dirsek Temizliği Projesi
- 2- BURSA Çimento - Silobas Araçları İçin Otomatik Kapak
- 3- TRAÇİM - Forklift Çalışma Alanlarında Çalışan Güvenliğinin Arttırılması

Sağlığa Değer Katanlar

- 1- AKÇANSA - Bütünsel Sağlık İçin “Akçansa Yanında”
- 2- AŞKALE Van - HbA1c (Kardiyovasküler Risk)
- 3- ÇİMSA - ÇİMSA LIFE

ÇEİS İSG'YE DEĞER KATANLAR BÜYÜK ÖDÜLÜ

ÇİMKO Narlı - Intenseye Temel Yapay Zeka Destekli İSG İhlalleri Takibi

İSG Elçileri

- 1- AŞKALE Kavçim - Uğur GEÇİT - Elektrik Bakım İşçisi
- 2- OYAK Ünye - İbrahim MERT - Makine Bakım Ustası
- 3- ÇİMSA Eskişehir - Çetin GÜLERYÜZ - Elektrik Elektronik Bakım Ustası

İSG'ye Değer Katanlar

- 1- VOTORANTIM Yozgat - Muhammed EYİBİL - Büro Memuru
- 2- ÇİMSA Eskişehir - Özgür BENLİ - Bakım Teknik Uzmanı
- 3- AKÇANSA Büyükçekmece - Ender ÖNGEL - Elektrik Bakım Teknisyeni

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
Dijital Çözümler ile
İSG'ye Değer Katanlar

		
		
Intenseye Temel Yapay Zeka Destekli İSG İhlalleri Takibi	Gezervinç İnsansız Çalıştırma Projesi	Dijital EKED Uygulaması - Lokum (Lock'm)

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
Eğitim ve Gelişim ile
İSG'ye Değer Katanlar

		
		
İş Sağlığı Güvenliği Günlük Güvenlik Rehberi Çalışma Kitabı	Birlikte Güveneyiz İSG Şenlikleri	İş Sağlığı ve Güvenliği Enerji İzolasyonu Eğitim Standı

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
İş Güvenliğine
Değer Katanlar

		
		
Eklemlili Boom Kepçe ve Hidrolik Kapak Montajı ile Güvenli Tersiyer Dirsek Temizliği Projesi	Silobas Araçları için Otomatik Kapak	Forklift Çalışma Alanlarında Çalışan Güvenliğinin Artırılması

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
Sağlığa
Değer Katanlar

		
		
Bütünsel Sağlık için "Akçansa Yanında"	HbA1c (Kardiyovasküler Risk)	ÇİMSA LIFE

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
BÜYÜK ÖDÜL





Intenseye Temel Yapay Zeka Destekli İSG İhlalleri Takibi

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
İSG Elçileri

		
		
Uğur GEÇİT Elektrik Bakım İşçisi	İbrahim MERT Makine Bakım Ustası	Çetin GÜLERYÜZ Elektrik Elektronik Bakım Ustası

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri
İSG'ye Liderlik Yapanlar

		
		
Muhammed EYİBİL Büro Memuru	Özgür BENLİ Bakım Teknik Uzmanı	Ender ÖNGEL Elektrik Bakım Teknisyeni

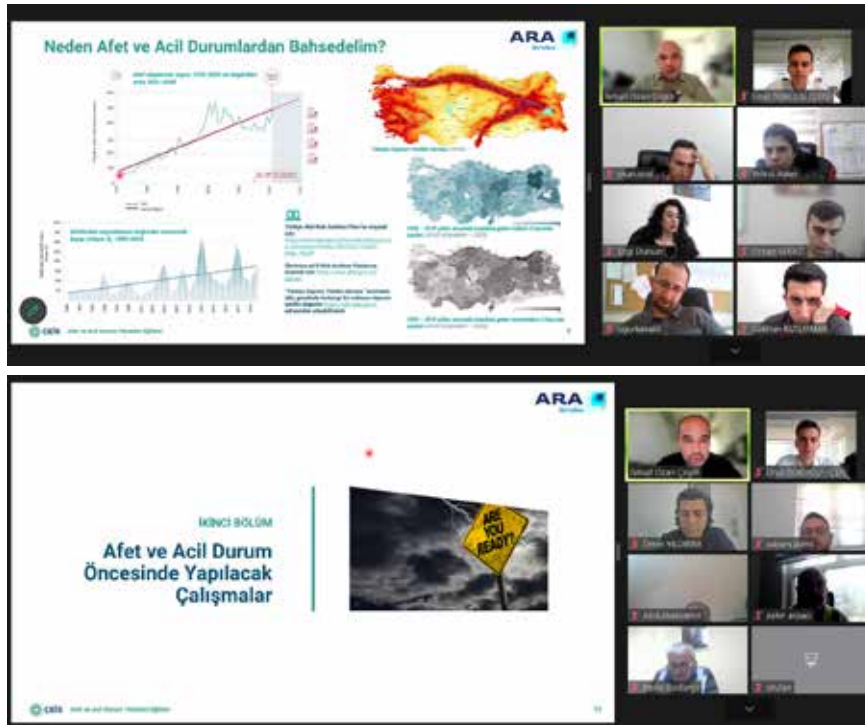
ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI

ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesinin ortak toplantısı 02 Mayıs 2024 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleştirildi. Toplantıda, 28 Nisan Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler ve “ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri” süreci hakkında bilgilendirmeler yapılırken, “İSG Profesyoneli Çalışma Süreleri Sektör Araştırması”na ilişkin veriler üyelerle paylaşılarak süreç hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.



AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ EĞİTİMLERİ

2024 yılı planlarımızda yer alan ve 24 Ocak 2024 itibarıyla başlattığımız Afet ve Acil Durum Yönetimi Eğitimlerimizi tamamladık. 21 farklı grup halinde gerçekleştirilen eğitimlere %86 memnuniyet oranı ile 388 çalışan katılımı sağlanırken, toplamda 2.328 insan saat eğitim gerçekleştirilmiş oldu. Eğitimi başarıyla tamamlayan katılımcılar olası bir afet veya acil durum süreçlerinde doğru davranış biçimlerini benimseyerek katılım sertifikalarını almaya hak kazandılar.



YENİ MÜHENDİSLER İÇİN ÇİMENTO SEKTÖRÜ JEST PROGRAMI

2024 yılı eğitim programında yer verdiğimiz ve 6 farklı modülden oluşan Yeni Mühendisler İçin Çimento Sektörü JEST Programı 23-24 Mayıs 2024 tarihlerinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) yüz yüze gerçekleştirilen son oturum ile tamamlandı. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yasal Çerçeve ve Sorumluluklar, Yönetim Sistemleri, Kaza ve Olayların Analizi, Denetim Süreçleri, Proses Güvenliği ve Çalışma İzin Sistemleri modülleri ile geliştirilen programı başarı ile tamamlayan katılımcılar sertifikalarını almaya hak kazandılar.



05

ÇESBEM

SINAV VE BELGELENDİRME
FAALİYETLERİ


30

Sınav Oturumu Açılan
Fabrikası Sayısı



1.058

Sınava Alınan
Toplam Aday



1760

Gerçekleştirilen Sınav
Oturumu Sayısı



727

Başarılı Aday



% 92

Aday Memnuniyet
Oranı



19.162 km

Toplam Katedilen
Yol



25

Görev Alan Sınav Yapıcı
Sayısı

SINAVLAR

ÇİMENTO ÜRETİM ELEMANLARININ BELGELENDİRİLMESİNE DİJİTAL SINAVLARIMIZLA DEVAM EDİYORUZ

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 dijital olarak devam ediyor.

- 29 Mayıs 2024 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda çimento fabrikalarının üretim biriminden 14 çalışanın,
- 4-6 Haziran 2024 tarihinde Medcem Çimento fabrikasında 41 çalışanın,
- 11-14 Haziran 2024 tarihinde Batisöke Çimento fabrikasında 28 çalışanın katılımıyla,

Çimento Üretim Elemanı MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonu düzenlendi.





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



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



2024 yılı Temmuz ayı itibari ile gerçekleştirilmiş sınavlara ilişkin verileri aşağıdaki tabloda görebilirsiniz.

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
76	1.039	727

MERKEZİ KUMANDA OPERATÖRLERİNİN BELGELENDİRİLMESİNE BAŞLADIK

ÇESBEM, Merkezi Kumanda Operatörü (Seviye 5) ulusal yeterliliğinde yetkilendirilerek sınav ve belgelendirme hizmeti vermeye başladı.

29 Mayıs 2024 tarihinde Limak Trakya çimento fabrikası çalışanlarının katılımıyla dijital olarak gerçekleştirilen sınavda bilyeli ve dik değirmen ile fırında çalışan kumanda operatörleri belgelendirildi.



KIRMA ELEME TESİS OPERATÖRLERİNİN BELGELENDİRİLMESİNE DEVAM EDİYOR

Eskişehir Ticaret Odası Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ETO-METSEM) ile Sendikamız arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında Kırmı 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 506 sektörümüz çalışanına 84 sınav gerçekleştirildi. Gerçekleştirilensınavlarda466sektörümüzçalışanıbaşarılıoldu.



Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
84	506	466

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER

“TÜRKİYE’NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU 2023” LİSTESİNDE SENDİKAMIZA ÜYE 13 ŞİRKET YER ALDI

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından gerçekleştirilen ve sonuçları merakla beklenen “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2023” sonuçlarına göre Sendikamız üyesi 13 şirket listede yer aldı. Listeye giren üyelerimizi tebrik ediyoruz.

2023 Yılı “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” listesine giren ÇEİS üyesi şirketler;

- 47. sırada Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş.
- 83. sırada Limak Çimento San.ve Tic. A.Ş.
- 84. sırada Akçansa Çimento San.ve Tic. A.Ş.
- 115. sırada Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.
- 157. sırada Çimsa Çimento San.ve Tic. A.Ş.
- 205. sırada Nuh Çimento Sanayi A.Ş.
- 238. sırada Medcem Madencilik ve Yapı Malzemeleri San.ve Tic. A.Ş.
- 307. sırada As Çimento San.ve Tic. A.Ş.

Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2023 listesinde Sendikamıza üye 13 şirket yer aldı.



47. OYAK ÇİMENTO 83. Limak Çimento 84. AKÇANSA 115. ÇİMKO

157. ÇİMSA 205. nuh 238. medcem 307. AS ÇİMENTO

334. AŞKALE ÇİMENTO 397. GÖLTAŞ 445. TRAÇİM

453. BATISÖKE 472. BASTAS



60 yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

- 334. sırada Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş.
- 397. sırada Göltaş Göller Bölgesi Çimento. San. Tic. A.Ş.
- 445. sırada Traçim Çimento San.ve Tic. A.Ş.
- 453. sırada Batısöke Söke Çimento Sanayii T.A.Ş.
- 472. sırada Baştaş Başkent Çimento San.ve Tic. A.Ş.

AKÇANSA'DAN “GENÇİZ STAJ PROGRAMI”YLA GENÇ YETENEKLERE TAM DESTEK

Akçansa'nın “Future of Work – İş'in Geleceği” vizyonu ile kız öğrenciler için geliştirdiği, ilk günden itibaren gerçek bir iş ve gelişim deneyimi sunan yeni nesil uzun dönem staj programı GençİZ'in üçüncü dönem başvuruları başladı.

GençİZ'e üçüncü ve dördüncü sınıf lisans öğrencileri ile yüksek lisans programlarında eğitimlerine devam eden kız öğrenciler başvuruda bulunabiliyorlar. Akçansa'ya katılacak gençler, programın üçüncü döneminde de şirketin ‘Let's Shape The Future Together’ genç yetenek işe alım programına hazırlanma imkanı yakalayacak.



HEDEF DÖNGÜSEL EKONOMİ



SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani Konukoğlu, Uludağ Ekonomi Zirvesi'nde “21'inci Yüzyıl için Sürdürülebilir İş Modelleri ve Stratejiler” başlıklı panele katıldı. “Çevresel, sosyal ve ekonomik olarak büyük bir değişimin arifesindeyiz” diyen Konukoğlu, 1904'ten günümüze 120 yıllık bir sanayi şirketi olarak kritik bir rol oynadıklarını ve öncü çalışmalara imza attıklarını aktardı.

“Yaşamın içinde değişim var. Hepimiz değişim ve dönüşüme uyum sağlamak zorundayız”

Geleneksek şirketlerde sürdürülebilirliği ve değişimi gerçekleştirmenin daha zor olduğunu söyleyen Konukoğlu, değişen dünya ile birlikte genç kuşak ile iletişim kurmakta zorlandığını fark ettiğini, 18-22 ve 24 yaşındaki gençlerden terse mentorluk olarak yeni nesle nasıl yaklaşılması ve nasıl iletişim kurulması gerektiğini öğrendiğini aktarırken, “Yöneticilerimize de bunu zorunlu kıldım. Haziran ayı itibarıyla bünyemizdeki tüm yöneticiler tersine mentorluk eğitimi alacak. Bu sayede, gelecek dünyaya nasıl bakacağımızı öğreneceğiz” dedi.

SANKO Holding sektörlerde değişim ve dönüşüme öncülük ediyor

SANKO Holding'in faaliyet gösterdiği sektörlerde öncü çalışmalara imza attığını anlatan Konukoğlu, çimento sektöründe yapılan sürdürülebilirlik

çalışmalarıyla ilgili şu bilgilerin altını çizdi: “Çimento sektöründe geri dönüşümlü ısıyı kazanabilmek için yatırımlarımızı gerçekleştirdik. Karbon ayak izini aşağıya çekmek için çalışmalarımız da sürüyor. AR-GE'ye 15 milyon dolar civarında bütçe ayırdık. Yenilikçi ve sürdürülebilir ürünler üretebilmeyi hedefliyoruz. Dünya tekstil sektöründe yaklaşık 100 milyon ton atık çıkıyor ve bunun yalnızca yüzde 1'lik bir bölümü geri dönüştürülebiliyor. Sektörde geri dönüşüm konusunda öncülük yapmaya çalışıyoruz.”

Temiz enerji yatırımları

Konukoğlu, yüzde 100 yenilenebilir enerji portföyüne sahip SANKO Enerji, 1000 MW'lık kurulu güce sahip. “Enerji sektöründe yatırımlarımızın tamamını yenilenebilir enerji kaynaklarına yapıyoruz. Fosil yakıtlı yatırımımız asla yok, yapmayı da düşünmüyoruz. Ambalaj sektöründe de yenilikçi birçok çalışmamız var. Örneğin karasal ortamda yetiştirilen deniz yosunlarından geliştirilmiş filmler üzerinde çalışıyoruz. Dünyada Worldstar Ödül aldı. Ürünlerimizin sürdürülebilir olarak yenilenmesinin yanı sıra çevremize ve ekosistemimize sahip çıkabilmek adına var gücümüzle çalışıyoruz. SANKO olarak, elde ettiğimiz kârın büyük kısmını ekosistem için yürütülen çalışmalarımıza ayırıyoruz.” sözleriyle holdingin bu konuda duyarlılığını vurguladı.

“Kadınların iş hayatındaki varlığını önemsiyoruz”

SANKO Holding'in sürdürülebilirlik adımlarından söz eden Adil Sani Konukoğlu, Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına katılım oranının oldukça düşük olduğunu vurgulayarak, SANKO Holding'in kadın istihdamı hedeflerine de konuşmasında yer verdi. Konukoğlu, “Kadın çalışan oranımızı 2030 yılına kadar %40'a, 2035 yılına kadar ise %50'ye taşıyacağız. Bugün yapılan atamalarda yönetici pozisyon için erkek CV yanı sıra kadın CV alternatifi önüme gelmiyorsa onaylamıyorum” sözleriyle konuşmasını sonlandırdı.

ÇİMKO, BORSAYA AÇILIP ‘NİŞ’ ÜRÜNLERLE PAZARI BÜYÜTECEK



Çimko, yeni ürün yatırımlarına devam ediyor. Petrol kuyusu çimentosundan sonra beyaz çimento üretimine de hazırlanan şirket, borsaya açılmak için SPK onayını bekliyor. Şirketin Genel Müdürü Dr. Önder Kırca, halka arz gelirini de yatırıma dönüştüreceklerini belirterek, gelecek hedefleri hakkında bilgi verdi.

Türkiye'de en büyük üretim kapasitesine sahip ilk 5 şirketten biri olan Çimko, özellikle Adıyaman fabrikasında geliştirdiği özellikli ürün 'petrol kuyusu çimentosu'na ek olarak 'beyaz çimento' üretimine hazırlanıyor.

Halka arz için SPK başvurusunu da yapan Çimko, halka arzdan elde edilecek gelirleri yine yatırıma dönüştürecek. Çimko Genel Müdürü Dr. Önder Kırca, grubun yatırımları ve hedeflerini değerlendirdi. Grubun son 5 yıla 225 milyon dolar yatırım yaptığını açıklayan Kırca, bunun 125 milyon dolarının 2023'te yapıldığını belirtti.

Beyaz çimento üretimi 2025'te başlayacak

Şubat ayında yaşanan Kahramanmaraş depremleri nedeniyle üretim kapasitesini iç pazara yönlendirdiklerini ve global belirsizlikler nedeniyle ihracatın satıştaki payının azaldığını söyleyen Kırca,

“Bu gelişmeler doğrultusunda toplam ciromuz enflasyondan arındırıldıktan sonra %14 arttı. Önceki yıllarda toplam ciro içinde %35 düzeyinde olan ihracatın payı ise %18,36’ya düştü” dedi.

Geçen yıl daha niş bir ürün olan beyaz çimento üretmek amacıyla Adıyaman fabrikasında başlatılan dönüşüm yatırıma devam ettiklerini anlatan Kırca, “Mevcut gri klinker hattını ikili sisteme dönüştürerek, değişen piyasa şartları doğrultusunda gerektiğinde gri klinker ve beyaz klinker, aynı üretim hattında gerektiğinde petrol kuyusu çimentosu üretimi yapacak esnekliğine sahip olacağız. Yatırımı 2025’te devreye almayı planlıyoruz” bilgisini verdi.

“Halka arzla yeni fırsatlara bakacağız”

Halka arz için başvurunun yapıldığı Çimko’da SPK onayı ile birlikte %20’sinin borsaya açılması planlanıyor. “Biz yatırımlarımıza ara vermiyor, yeni fırsatları kolluyoruz” diyen Kırca, sözlerine “Bugüne kadar çimentoya, betona, agregaya 5 yılda 225 milyon dolar yatırım yaptık, yapmaya da devam edeceğiz” diye devam etti.

Halka arzdan elde edilecek gelirlerin yatırıma dönüşeceğini dile getiren Kırca, bu yıl ilave yatırımlar olacağını haberini verdi. Kırca’nın aktardığı bilgilere göre şirketin yatırım projeksiyonu şöyle: İlk başta çimento, beton, agrega tarafında birbirini tamamlayan alanlarda, ülkemizin, bölgenin ihtiyaçlarına yönelik ürün yatırımı yapılacak. İkinci olarak, sürdürülebilir ve yenilenebilir enerji için yatırım yapılacak. Sonra özel ürün yatırımlarında beyaz çimento yatırımı tamamlanacak. İhracata dönük olacağı için yurtdışı yatırımlar yapılacak.

Yine sürdürülebilirlik kapsamında alternatif yakıtları maksimize etmek için yatırımlar olacak. Kırca, “Dolayısıyla bu stratejik alanlarda oluşturduğumuz fonları tekrardan yatırım yaparak ülkemize değer katmayı planlıyoruz” dedi. Grubun kullandığı elektriği yenilenebilir kaynaklardan temin etmek amacıyla 2023’te 6 adet güneş enerjisi santralini bünyesine kattığını hatırlatan Kırca, “Ankara, İzmir ve Manisa’da 750 dönüm alan üzerine kurulu 49 MW kurulu güce sahip 6 adet güneş enerjisi yatırımlarımızla yıllık yaklaşık 80 milyon KWh’a yakın üretim yapıyoruz. Bu yaklaşık 16 bin hanenin yıllık enerji ihtiyacına karşılık geliyor” diye konuştu.

Enerji yatırımlarının bu yıl da devam ettiğini aktaran Kırca, “Kurulu 6 adet güneş enerjisi yatırımımıza ek olarak; Kahramanmaraş Pazarcık’ta ve İzmir Dikili’de toplamda yaklaşık 55 MW kurulu güce sahip 4 adet güneş santralı kurulumu için çağrı mektuplarını aldık. Bunun yanında, 65 MW kurulu güce sahip güneş santralı kurulumu için çağrı mektubu başvuruları yaparak toplamda 49 MW olan mevcut kurulu gücümüzü toplamda 170 MW’lık güneş enerjisi portföyüne ulaştırmayı planlıyoruz. Tüm bu yaptığımız ve yapacağımız yatırımlar ile hedefimiz, 10 yıl içinde enerji ihtiyacımızın %100’ünü yenilenebilir enerjiden karşılar konuma gelmek” dedi.

Çimentoya kadın eli değişiyor

Önder Kırca, son 5 yılda çalışan sayısını %50 artırarak istihdamı 1.500 kişiye çıkardıklarını açıkladı. Kırca, özellikle beyaz yakada her 5 çalışandan 1’inin kadın olduğunu belirterek, “Son 5 yılda ne badireler atlattık ama biz istihdamı azaltmadık, artırdık. Yaptığımız yatırımlarla, yeni değer katacağımız alanlarla, ülkemize katacağımız değerlerle bunu sağladık. İhtiyacımız vardı, bu insanları istihdam ettik. Çimento gibi erkek egemen bir sektörde biz kadın çalışan sayısını da artırdık” dedi.

ÇİMSA'DAN KÜRESEL LİDERLİK YATIRIMI



Çimsa, dünyada gri çimento, beyaz çimento ve kalsiyum alüminat çimento (CAC) üreten tek üretim tesisi olan Mersin Fabrikası'nı yeni yatırımla büyüttü. 1,5 milyar TL'lik yatırımla hayata geçen tesiste üretilecek ürünlerin yüzde 90'ı Mersin'den dünyaya ihraç edilecek. Tesisle birlikte Çimsa, alanında dünyanın en büyük üç üreticisinden biri haline geldi. Çimento kolunun en katma değerli ürünlerinden beyaz çimentoda dünya liderliğine oynayan Çimsa, şimdi de gözünü yapı kimyasallarına dikti. 1,5 milyar TL'lik CAC yatırımıyla hayata geçen tesiste üretilecek ürünlerin yüzde 90'ı Mersin'den dünyaya ihraç edilecek. Mersin'de tamamladığı yeni kalsiyum alüminat çimento (CAC) tesisiyle, kapasitesini yaklaşık iki katma çıkaran Çimsa, bu alanda dünyanın en büyük üç üreticisinden biri haline geldi.

“Malzeme devriminin ateşini taşıyoruz”

Tesis açılışı kapsamında gazetecilerle bir araya gelen Sabancı Holding CEO'su Cenk Alper, Sabancı Topluluğu'nun 1970'li yıllardan sonra odağını sanayiye çevirdiğini hatırlattı. Bu dönemden itibaren Sabancı'nın Türkiye'nin sanayi hamlesinin öncü topluluklarından biri olduğunu ve sanayi ile özdeşleştiğini ifade eden Alper, “İnovasyonun, teknolojinin, sürdürülebilirliğin merkezde olduğu bir dönüşüm süreci sanayide de kendisini gösteriyor. Türkiye'yi geleceğe taşıyacak sıçramayı yapacaksak, dünyadaki malzeme devrimine seyirci kalamayız. Aksine bu devrimin ateşini biz taşımamız. Teknoloji gücümüzü, geleceğin malzemelerini yaratmak için kullanmalıyız” dedi.

Küresel ve kârlı işlere öncelik

Çimsa'nın bu alanda önemli bir rol üstlendiğinin altını çizen Cenk Alper, “Bugün bize ev sahipliği yapan CAC tesisimiz de bu yaklaşımın bir uzantısı. Çimsa'nın iki temel önceliği var. İlki ana işlerini daha küresel ve daha kârlı hale getirmek. İkincisi ise çimentodan yapı malzemelerine dönüşümü ve ürün çeşitlendirmesini başarıyla sürdürmek. Bu dönüşümde, CAC bir köprü görevi görüyor” diye konuştu. Sabancı Topluluğu'nun, son yıllarda gerçekleştirdiği yatırımlara değinen Alper, “2021-2023 dönemini kapsayan 3 yıllık süreçte toplam yatırımlarımız yaklaşık 89 milyar TL olarak gerçekleşti. Sadece geçtiğimiz yıla baktığımızda ise, toplam yatırımlarımız 2022 yılına göre yüzde 70 artışla 51 milyar TL seviyesini aştı” dedi.

“Türkiye ile dünyayı birleştiriyor”

Çimsa'nın yapı malzemeleri iş kolunda artık küresel bir marka olduğunu belirten Sabancı Holding Malzeme Teknolojileri Grup Başkanı Burak Orhun ise şu bilgileri verdi: “Küresel markalar oluşturmak, Dünya'nın Sabancı'sı yaklaşımımızın önemli bir unsuru. Ürünlerimizi Mersin'den dünyaya açarken, öte yandan küresel ayak izimizi güçlendirmeye devam ediyoruz. Bu çerçevede, ABD'de yatırımına devam ettiğimiz gri çimento öğütme tesisimizle, bölgede beyaz çimentonun yanı sıra gri çimento pazarında da aktif şekilde yer alacağız. Gri çimento alanında Türkiye'de edindiğimiz tecrübeyi yurt dışına taşıyacağız. Yaklaşık 82 milyon dolarlık yatırımla hayata geçireceğimiz tesisimizi de gelecek yılın son çeyreğinde devreye almayı planlıyoruz.”

İspanya'da %50, ABD'de %20 Pazar payı

Çimsa'nın Türkiye'de 3 entegre fabrikasıyla faaliyet gösterdiğini ifade eden Çimsa CEO'su Umut Zenar, şunları anlattı: “ABD'deki öğütme tesisimiz ve 4 farklı uluslararası terminalimizle 6 kıtada 70'ten fazla ülkeye ihracat yapıyoruz. ABD'de yüzde 20, İspanya'da ise yüzde 50'ye yakın pazar payına sahibiz. Mersin fabrikamızda yatırımı 16 ayda en ileri teknolojiyi kullanarak tamamladık. Burada fırın teknolojisini bile bu alandaki iş ortağımızla geliştirdik. Yeni kurulan fırınımız, mevcut 3 fırınımızın kapasitesini tek başına üretebiliyor. Tesisimizle Çimsa'nın CAC klinkeri üretim kapasitesi yıllık 65 bin tondan 131 bin tona yükselttik.”

ÇİMSA İSPANYA'DA 4.2 MİLYON EURO YATIRIMLA KURDUĞU GES'İ DEVREYE ALDI



Çimsa İspanya Valensiya'daki beyaz çimento fabrikasında 4.2 milyon euroluk yatırımla kurduğu güneş enerjisi santrali (GES) yatırımını törenle hizmete aldı. GES'in devreye alınması için düzenlenen törene Valensiya Kalite ve Çevre Eğitim Müdürü Jorge Blanco Coll, Bunol Belediye Başkanı Virginia Sanz Ferrus, Valensiya Çevre ve Kalite Eğitimci Jose Vicente Miro Bayarri, Çimsa CEO'su Umut Zenar, Çimsa İspanya Genel Müdürü Onur Yazgan ile ID Energy Group CEO'su Benito Puebla ve her iki şirketin üst düzey yöneticileri katıldı.

ID Energy Group tarafından anahtar teslim kumlan ve 7.2 MW kurulu güce sahip GES, yılda yaklaşık 12 GWh elektrik üretecek.

Yenilenebilir enerji kullanımımız %54'e ulaştı

14 futbol sahası büyüklüğünde 100 bin metrekare alan üzerinde 11 bin adet güneş paneliyle kurulan GES'te üretilen enerjinin tamamı Çimsa Cementos tarafından kullanılacak. GES yatırımı, böylece Valensiya'daki fabrikanın enerji ihtiyacının yaklaşık %18'ini karşılayacak. Üretilen yenilenebilir enerji miktarı (12 GWh/yıl) yılda 3 bin ton Co2 salımına eşdeğer olacak. 2021 yılında devraldıkları Bunol Fabrikası ile beyaz çimento alanında dünyanın lider oyuncular arasında yer aldıklarını ve İspanya'da satılan her iki üründen birinin Çimsa markasını taşıdığını vurgulayan Çimsa

CEO'su Umut Zenar. "Çimsa olarak, global ölçekte iş yapma vizyonumuz çerçevesinde, sadece Türkiye'deki değil aynı zamanda yurtdışındaki faaliyetlerimizde de enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji alanındaki inisiyatiflerimizi artırarak çevresel etkiyi minimize etmeye odaklanıyoruz. Bugün itibarıyla, tüm fabrikalarımızda yenilenebilir enerji kullanımımız ise %54'e ulaştı. Bu santralde üretilen yenilenebilir enerji miktarı (12 GWh/yıl) 3 bin 600 konutun elektrik ihtiyacına eşdeğer olacak" diye konuştu.

"Kalıcı istihdam yaratmaya devam edeceğiz"

Projenin Bunol'da önemli bir istihdam sağladığını belirten ID Energy Group CEO'su Benito Puebla ise şöyle konuştu: "Operatörler, teknisyenler ve idari personel için kalıcı ve kaliteli istihdam yaratmaya devam edeceğiz. Bu projenin en büyük başarılarından biri, toplum içinde ve bölgedeki şirketlerde ekonomik ve sosyal büyümeyi teşvik etmesidir. Bugün bu projenin geldiği noktaya bakınca, hedeflerimize büyük ölçüde ulaştığımızı söyleyebilirim. Santralimiz, yenilik ve sürdürülebilirliğin nasıl bir arada olabileceğinin bir örneğidir. 7.2 megavatlık kapasitesiyle bu santral, temiz enerji üretecek ve yılda 3 bin tonun üzerinde Co2 salımını azaltarak çevreye katkıda bulunacak. Böylece, iklim değişikliğiyle mücadelede ve daha yeşil sürdürülebilir bir geleceği teşvik etme misyonumuzda hayati bir rol oynayacak".

ÇİMSA'NIN EMİSYON AZALTIM HEDEFİNE ULUSLARARASI ONAY



Çimsa, Bilim Temelli Hedefler Girişimi'ne (Science Based Target Initiative-SBTi), yakın vadelibilime dayalı emisyon azaltım hedefini belirlemeyi taahhüt etmişti. Buna göre Çimsa, 2021 baz yılı olarak 2033 yılına kadar: Kapsam 1 ve Kapsam 2 ürün emisyon yoğunluğunu yüzde 42.1. 2022 baz yılı olarak 2033 yılına kadar: saüü aldığı kliinik ve çimento için Kapsam 3 ürün emisyon yoğunluğunu ise yüzde 43.4 azaltmayı hedefliyor. Konuya ilişkin açıklamada bulunan Çimsa CEO'su Umut Zenar, Karbon Saydamlık Projesi (CDP), Birleşmiş Milletler Küresel ilkeler Sözleşmesi, Dünya Kaynakları Enstitüsü (WRI) ve Dünya Doğayı Koruma Vakfı (WWF) ortaklığında kurulan SBTi'nin Çimsa'nın karbon azaldın hedeflerini tescil etmesinden büyük memnuniyet duyduğunu belirtti.

LİMAK ÇİMENTO 2030'DAN İTİBAREN HİDROJEN İÇERİKLİ KARBON-NÖTR YAKIT KULLANIMINA GEÇECEK



Limak Çimento 2030'dan itibaren hidrojen içerikli karbon-nötr yakıt kullanımına geçecek. Limak Çimento ve Fransa merkezli dünya devi Air Liquide, Türkiye'de çimento sektöründe karbon sıfır üretime geçilmesi için yeşil hidrojen ekosisteminin geliştirilmesi amacıyla stratejik ortaklık kurdu. Hidrojen karışımı ilk yakıt beslemesi, Limak'ın Ankara'daki çimento fabrikasında başarıyla gerçekleştirildi.

Düşük karbonlu yakıt ve yenilenebilir enerji kullanımına yönelik yatırım ve ARGE faaliyetlerini sürdüren Limak Çimento, endüstri ve sağlık sektörüne yönelik gazlar, teknolojiler ve hizmetler alanında bir dünya lideri olan ve şu an 72 ülkede faaliyet gösteren Air Liquide ile hidrojen teknolojileri alanında stratejik iş birliğine gitti.

Türk çimento sektöründe ilk

Limak Çimento'nun, Ankara Polatlı'daki Anka Çimento Fabrikası'nda gerçekleştirilen test fazında, hidrojen karışımı yakıt çimento döner fırınında başarıyla test edildi. Türkiye çimento sektöründe bir ilk olan projede, test yakıtı olarak Air Liquide tarafından sağlanan ve gelecekte yeşil hidrojene dönüştürülebilecek 'gri hidrojen' kullanıldı. Bu sayede Türkiye'de ilk kez hidrojen karışımı yüzde 50 iklim-nötr bir yakıt karışımı test edildi. Uygulama aynı zamanda çimento döner fırın ana brülörü yerine giriş yanma odasına

hidrojen içerikli karbon nötr yakıt beslemesi yönü ile de dünyada bir ilk olma özelliği taşıyor.

2050'ye giden yolda büyük adım

Proje, Avrupa'yı 2050'de iklimi nötr hale getirmeyi amaçlayan Avrupa Yeşil Mutabakatı'nda yer alan çimento sektörünün 2050 net sıfır hedefine ulaşmasında önemli bir adım. Uygulama Limak Anka Çimento Fabrikası'nın tüm fırın sistemi için kalıcı olarak kullanıldığında, karbon bazlı kömür ve benzeri fosil yakıtların kullanımına kıyasla yıllık 180 bin ton karbon emisyonu düşümü sağlanacak.

Uygulamayla, Limak Çimento'nun tüm fabrikalarında iklim nötr yakıtların kullanımı hayata geçirildiğinde ise yıllık 700 bin ton karbondioksit (CO2) azaltımı hedefleniyor.

Başarı ile gerçekleştirilen denemenin ardından düzenlenen etkinlikte projenin katkılarına ve şirketin hedeflerine değinen Limak Çimento Global CEO'su Erkam Kocakerim şunları söyledi: "Bu yatırımın amacı, çimento fırınlarımızda hidrojenin güvenli ve etkin kullanım teknolojilerini deneyimlemek ve alternatif yakıt ikame oranını artırmak. Toplamda 7 entegre çimento fabrikamızdaki fırınları 2030 ila 2035 yılları arasında net sıfır yakıt karışımı ile çalıştırmayı hedefliyoruz. Bu denemenin, Türkiye çimento sektöründe ilk olması bakımından büyük önem taşıdığına ve ortaya çıkan olumlu sonuçlarının ülkemizde hidrojen ekosisteminin hızla gelişimine katkı sağlayacağına inanıyorum. Çünkü başarılı bir yeşil hidrojen ekosisteminde, üretim teknolojisi kadar arz-talep döngüsü ve ölçeği de mühim. Hidrojen teknolojilerine dair proje çalışmalarımız yeni fazlar ile devam edecek" dedi.

Air Liquide Genel Müdürü Souhel Bousta bu değerli iş birliği için "Limak Çimento'nun dekarbonizasyon yolculuğuna eşlik etmekten memnuniyet duyuyoruz. Hidrojen, enerji ve sanayinin dönüşümünde kilit bir rol oynayacak. O sebeple bunun gibi iş birlikleri tüm ekosistemin geliştirilmesi için büyük önem taşıyor" dedi.

OYAK ÇİMENTO'DAN ANLAMLI ETKİNLİK



OYAK Çimento'nun sıfır iş kazası vizyonu, DOST Projesi kapsamında yapılan saha turları ve güvenlik görüşmeleri ile somut bir şekilde hayata geçiriliyor. 2023 yılında şirket güvenlik kültürünü güçlendirmek için başlatılan DOST Projesi; iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların farkındalığını artırmayı, çalışanların güvenli davranışlarını pekiştirmeyi, güvensiz davranışlarını değiştirmeyi veya dönüştürmeyi ve güvenlik performansını en üst düzeye çıkarmayı hedefliyor. DOST Tiyatro etkinliği, İSG kültürünü çalışanların günlük davranışlarına etkili bir şekilde yansıtmayı amaçlıyor. İnteraktif bir platform sunan tiyatro ve drama atölyesi, çalışanların iş güvenliği prensiplerini sanatın gücüyle deneyimlemesine olanak sağlıyor. OYAK Çimento'ya ait 7 fabrika ve 1 tesiste tamamlanan DOST Tiyatro turnesi, katılımcıların iş güvenliği konusundaki farkındalığını artırmakla kalmıyor, aynı zamanda eğlenceli ve etkileşimli bir ortamda öğrenmelerini sağlıyor.

06

KİTAP TANITIM

İŞ HUKUKU YARGITAY UYGULAMASI

Doç. Dr. Seracettin GÖKTAŞ



Yargıtay g. Hukuk Dairesi Başkanı Seracettin Göktaş tarafından hazırlanan "İş Hukuku Yargıtay Uygulaması" isimli Kitap yayımlanmıştır.

İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ile ilgili önemli ve güncel Yargıtay kararlarının sistematik şekilde derlendiği Kitap, Yargıtay g. Hukuk Dairesi Üyesi Şahin Çil'in anısına hazırlanmıştır.

Üyemiz Vicat Türkiye'nin Genel Müdür Yardımcısı Arif Çınar'ın babası

Pala Yılmaz Çınar

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 12 Mayıs 2024 Pazar günü Isparta Otogar Camii'nde kılınan ikindi namazına müteakip Isparta Asri Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

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

Sektörümüzde uzun yıllar çeşitli fabrikalarda genel müdürlük görevinde bulunmuş olan

Vahap Nalçacı

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 24 Mayıs 2024 Cuma günü Malatya ili Battalgazi ilçesi Orduzu Mahallesi Köşebaşı Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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

Üyemiz BATIÇİM Yönetim Kurulu Başkan Vekili Gülant CANDAŞ'ın annesi

Şükriye Candaş

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 25 Haziran 2024 Salı günü Ankara Karşıyaka Camii'nde kılınan ikindi namazına müteakip Ankara Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

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

07

ARAŞTIRMA/ İSTATİSTİK

İŞKUR İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMA SONUÇLARI – 2023

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından, 81 ilde etkili bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturularak piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirme misyonuyla her yıl İşgücü Piyasası Araştırma Raporu yayımlanmaktadır. Söz konusu Raporun 2023 yılı ile ilgili sonuçlarına yer veren bilgi notu hazırlanmıştır.

2023 yılı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında 2 ve daha fazla istihdamlı yaklaşık 86 bin iş yerine bilgi formu uygulanarak işgücü piyasasının mevcut durumu belirlenmiştir.

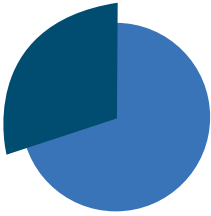
Buna göre;

İşgücü Piyasasının İhtiyaçları



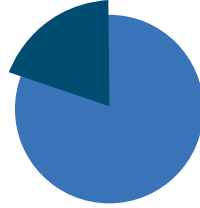
141 bin 691 işyerinde

461 bin 179 açık iş var



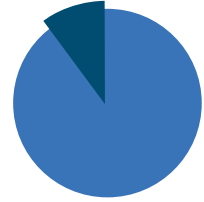
%29,5

imalat



%22,8

toptan ve
perakende
ticaret



%8,4

konaklama
ve yiyecek
hizmetleri

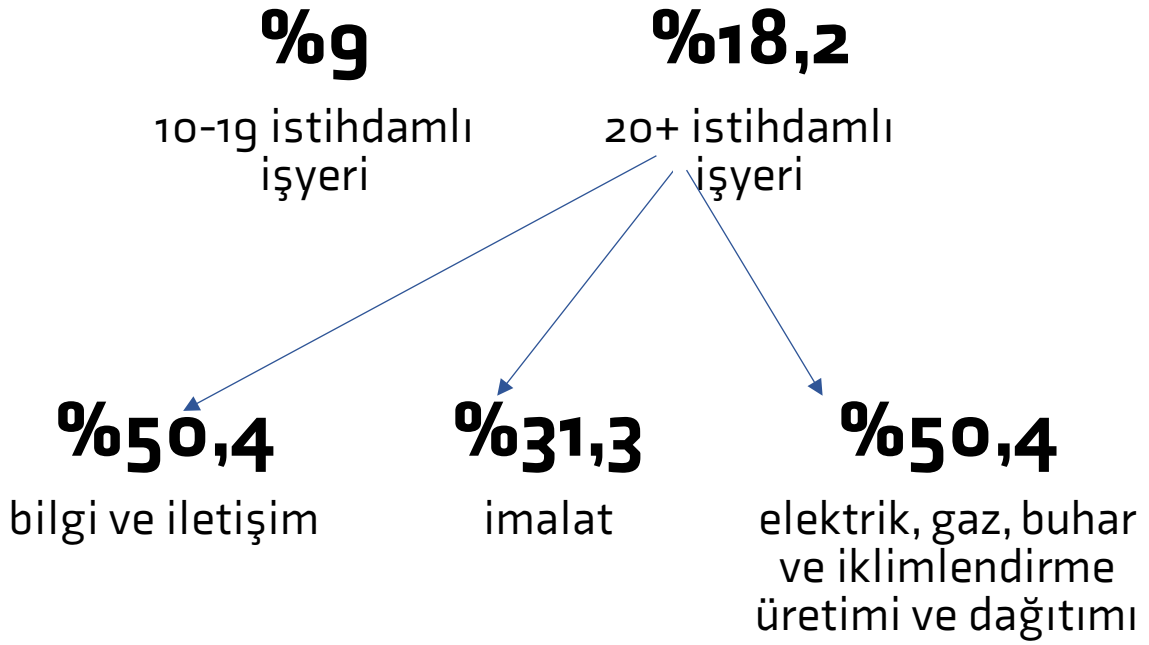
Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı



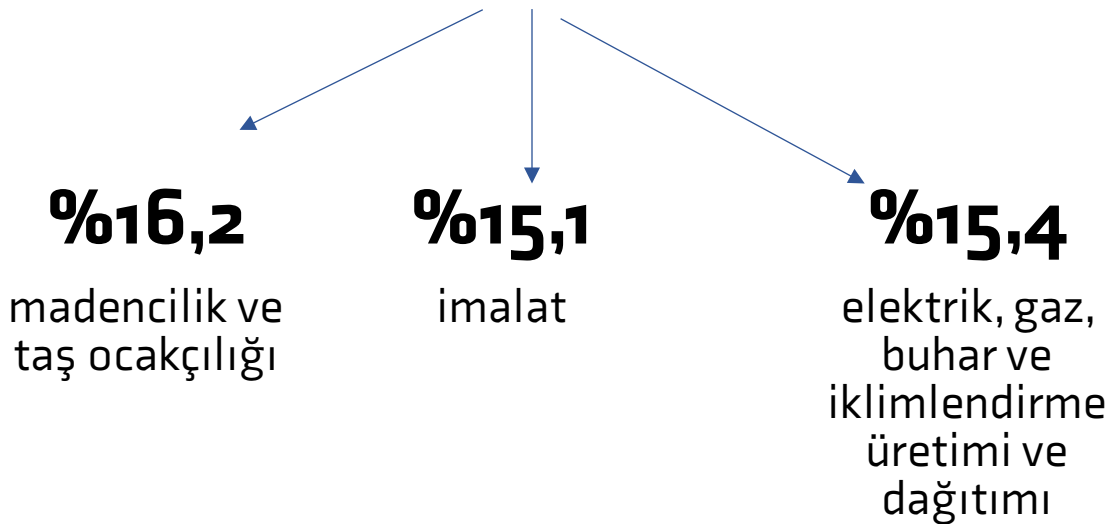
her 10 çalışandan
3'ü kadın 7'si erkek

Ar-Ge, Yatırım ve Açık İş

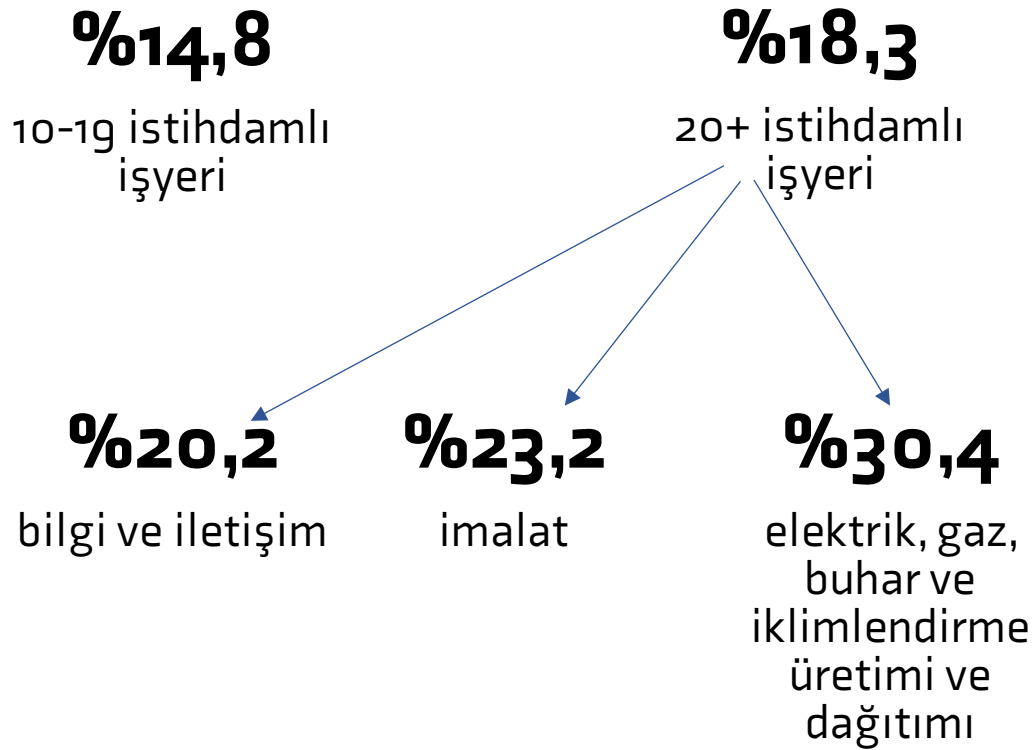
- İşyerlerinin **%5,5'**i Ar-Ge çalışması yapıyor.
- Ar-Ge çalışması yapılan işyerlerinin oranı...



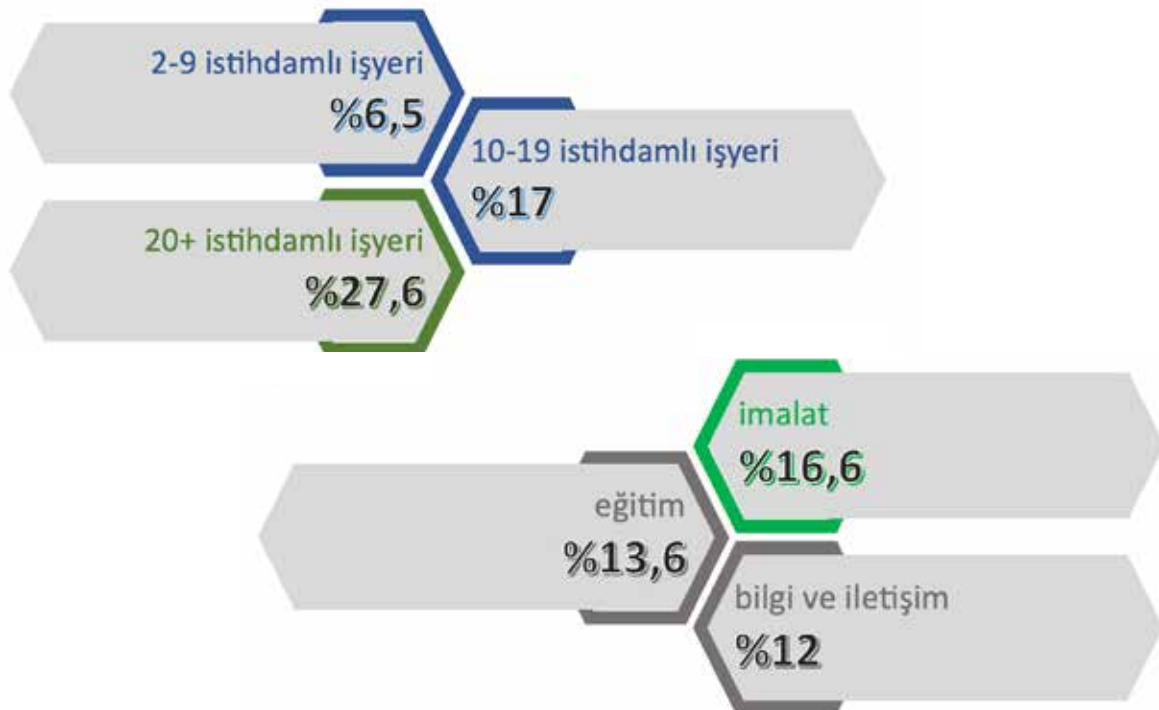
- Araştırma kapsamındaki işyerlerinin **%9,8'**i bir yıl içerisinde **yatırım yapmayı planlıyor**.



- İşyeri büyüklüğü arttıkça yatırım planı artıyor.



- İşyerlerinin **%8,7**'sinde **açık iş pozisyonu** bulunuyor.



- En çok açık işi olan **10 meslek**

Makineci (dikiş)

Garson (servis elemanı)

Satış danışmanı/uzmanı

Ahşap mobilya imalat ustası

Temizlik görevlisi

Gazaltı (mig-mag) kaynakçısı

Konfeksiyon işçisi

Akaryakıt satış elemanı (pompacı)

Ark kaynakçısı

Şoför (yük taşıma)

- Açık işlerde **kadın işgücü** talep edilen **ilk 10 meslek**

Makineci (dikiş)

Temizlik görevlisi

Satış danışmanı/uzmanı

Mutfak görevlisi

Mantı ustası

Ön muhasebeci

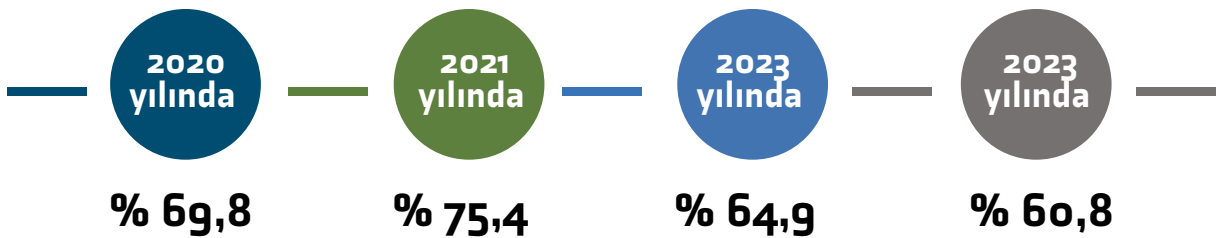
Garson (servis elemanı)

Konfeksiyon işçisi

Aşçı

Okul öncesi öğretmeni

- 10 ve üzeri çalışanı olan işyerlerindeki açık işlerde **İŞKUR'u tercih etme oranı düşüyor.**



Eleman temininde güçlük çekilen meslekler

- İşverenlerin **%12,5**'i eleman temininde güçlük çekiyor.
- Temininde en fazla güçlük çekilen **10 meslek**

Makineci (dikiş)

Garson (servis elemanı)

Ahşap mobilya imalat ustası

Gazaltı (mig-mag) kaynakçısı

İnşaat işçisi

Satış danışmanı/uzmanı

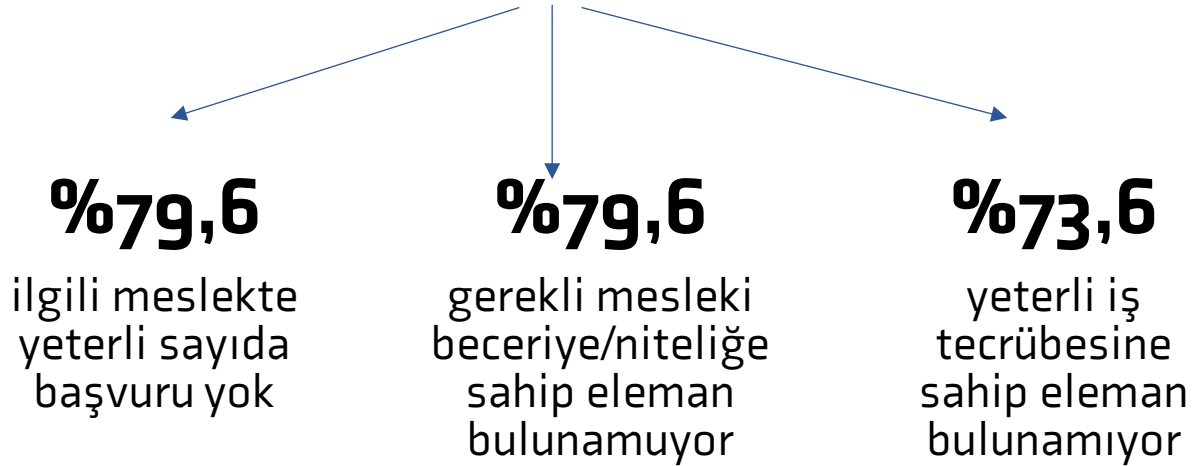
Tır-çekici şoförü

Şoför (yük taşıma)

Akaryakıt satış elemanı (pompacı)

Çelik kaynakçısı

- Eleman temininde güçlük çekilmesinin **en önemli üç nedeni...**



Gelecek dönem istihdam eğilimleri

- Gelecekte istihdamın artacağı tahmin edilen işyerleri...



- En fazla istihdam artışı oranı tahmin edilen sektörler...



- En fazla **istihdam artışı** beklenen **10 meslek**

Garson (servis elemanı)

Kurye

Satış danışmanı/uzmanı

Makineci (dikiş)

İnşaat işçisi

Ahşap mobilya imalat ustası

Ark kaynakçısı

Şoför (yük taşıma)

Konfeksiyon işçisi

Ağ teknolojileri uzmanı

- En fazla **istihdam azalışı** beklenen **10 meslek**

Çelik yapı teknik ressamı

İş makineleri bakım ve onarımcısı

Ağ palet imalatçısı

Eczacı kalfası

Kalite kontrolü (kumaş)

Ağaç değerlendiricisi

Tanıtım sorumlusu

Abone işleri memuru

Panel kalıpçı

Ambarcı (tekstil)

- Geleceğin meslekleri

Yazılım mühendisi

E-ticaret uzmanı

Yapay zeka uzmanı

Bilişim uzmanı

İnşaat mühendisi

Dil ve konuşma terapisti

Bilgisayar mühendisi

E-ticaret satış danışmanı

Gıda mühendisi

Makine mühendisi

Mekatronik mühendisi

Sosyal medya uzmanı

Endüstri mühendisi

Dış ticaret uzmanı

Veri analisti

Yapay zeka mühendisi

Ergoterapist

Fizyoterapist

Elektrik mühendisi

Dijital pazarlama

Grafiker

Otomasyon teknisyeni

Enerji sistemleri mühendisi

Ar-Ge uzmanı

Özel eğitim öğretmeni

Otomasyon mühendisi

Robotik kodlama

Estetisyen

Gerontolog

Web editörü

**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	Emekli
Prof. Dr. Ömer Ekmekçi	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Münir Ekonomi	Emekli
Prof. Dr. H. Burak Gemalmaz	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 taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık, 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 materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek bulunmaktadır.

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

Kaynakça

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

Metin içi referanslama

Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekiyorsa sayfa bilgisi) kullanılmaktadır. 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).

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

- Öztürk (2002, s. 182)...; 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. Verda Canbey Özgüler

Anadolu Üniversitesi İİBF
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Emekli Öğretim Üyesi

Makale gönderim tarihi: 02.06.2024

Makale kabul tarihi: 12.06.2024

08

BİR AKADEMİK ALANIN SINIRLARI: ANAHTAR KELİME OLARAK “SOSYAL POLİTİKA”

THE BOUNDARIES OF AN ACADEMIC DISCIPLINE: “SOCIAL POLICY” AS KEYWORDS

ÖZET

En genel tanımıyla sosyal politika, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunların çözülmesi, piyasa sisteminin işleyişi ve kapitalist üretim biçiminden kaynaklanan sınıfsal çatışmalarının azaltılması, yaratılan değerin dengeli ve toplum yararına olacak biçimde dağıtılması amacıyla yürütülen faaliyetleri içerir. Geçmişten günümüze kadar önemini koruyan bir alan olarak sosyal politika disiplini akademik çalışmalar bakımından da ilgi gören bir alandır.

Sosyal politika dar anlamıyla bağımlı çalışanların üretim sürecinde karşılaştıkları sorunların çözülmesi, sınıflar arasındaki çatışmaların azaltılması amacıyla yürütülen faaliyetleri kapsamaktadır. Geniş anlamda sosyal politika ise tüm sosyal grupların sorunlarıyla ilgilenen ve çözüm üretmeye odaklanan uygulamaları ifade etmektedir. Türkiye’de “Sosyal Politika” disiplini günümüzde ağırlıklı olarak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümleri çatısı altında varlığını sürdürmektedir.

Teorik temelleri; ağırlıklı olarak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümleri çatısı altında verilen eğitimlerle, yapılan araştırmalar ve bilimsel çalışmalarla gelişen sosyal politika disiplini aynı zamanda ÇEEİ bölümlerinin kurucu nüvesidir.

Türkiye’de akademisyenlerin kariyer ilerlemesinde en önemli dönemeçlerden biri doçentlik aşamasıdır. Bu aşamada üretilen bilimsel eserler, eğitim ve öğretim faaliyetleri, akademik danışmanlıklar belli uzmanlık alanlarını gösteren anahtar kelimeler etrafında değerlendirilmektedir.

Bu çalışma “Sosyal ve Beşerî Bilimler temel alanında “Sosyal Politika” Bilim / Sanat Alanını konu edinmektedir. Yüksek Öğretim Kurumu Akademik Arama (YÖKAKADEMİK) sisteminde “Sosyal politika” anahtar kelimesini seçmiş olan 754 akademisyen bulunmaktadır¹. Bu akademisyenlerden 390 kişi 2024 yılı itibarıyla otuzdan fazla devlet üniversitesinde ÇEEİ bölümleri eğitim kadrolarında yer almaktadır. 364 akademisyen ise 127 farklı devlet ve vakıf üniversitesinde farklı fakülte ve meslek yüksek okullarında eğitim

¹ 129 akademisyen ÇEEİ bölümlerinde olup “Sosyal Politika” dışında anahtar kelime seçmiştir. Ancak ÇEEİ bölümleri sosyal politika ile eşdeğer varsayılmıştır. ÇEEİ bölümlerinin anahtar kelime seçimleri için Tablo 4’ü inceleyebilirsiniz.

kadrolarında yer almaktadır. 754 akademisyeni ortak bir noktada buluşturan “sosyal politika” anahtar kelimesidir. Ancak bu anahtar kelime etrafında şekillenen bilimsel ve akademik faaliyetler içerdiği konular bağlamında farklılaşmakta mıdır? Hangi üniversite ya da bölümlerde sosyal politika çalışmalarında bir yoğunluk oluşmaktadır? ÇEEİ eğitim kadroları dışında olan akademisyenlerin lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeylerinde ÇEEİ alanı ile yolları kesişmiş midir? ÇEEİ bölümlerinde kadrosu bulunan tüm akademisyenler “sosyal politika” anahtar kelimesini mi seçmiştir? sorularının ele alındığı bu çalışma nitel analiz yöntemlerinden doküman analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında YÖKAKADEMİK web sayfalarından “sosyal politika” anahtar kelimesini seçmiş olan akademisyen bilgileri Microsoft Excel programına aktarılmıştır. YÖKAKADEMİK web sayfalarından elde edilemeyen bilgiler Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖK TEZ Tarama) web sayfaları ile üniversite web sayfalarından alınmıştır. Veri tabanı oluşturulurken bu üç farklı web kaynağı karşılaştırmalı olarak bilgi bulma kontrol etme amaçlarıyla kullanılmıştır. Veri tabanı 2024 yılı Şubat -Mart ve Nisan aylarında oluşturulmuştur.

Aynı anahtar kelimeyi paylaşan ÇEEİ bölümleri ve diğer bölümlerdeki akademisyen sayılarına bakıldığında Türkiye’deki ÇEEİ bölümleri ile benzer genişlikte ayrı bir bölüm daha var gibidir. Bu durum bölümler için disiplinler arası olma özelliğini besleyen bir süreç midir? Yoksa doçentlik aşamasında “sosyal politika” anahtar kelimesini seçmek “geçişçi göreceli olarak kolay kapı” seçimi midir?

Elbette sadece seçilen anahtar kelime üzerinden lisans, yüksek lisans ve doktora alanlarındaki eğitim bilgileri ve yazılan tezlerin başlıkla düzeyinde incelenerek bu soruların cevaplarının tam olarak verilebilmesi mümkün değildir. Ancak yine de sunulan verilerin alanda yapılan “ÇEEİ bölümlerinin geleceği”, “ÇEEİ bölümlerinde paradigma değişimi”, “ÇEEİ bölümlerinin kapanması” gibi akademik mülhaza ve tartışmalara veri kaynağı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal politika, Çalışma ekonomisi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri

ABSTRACT

At the most general descriptive level, “social policy” refers to activities carried out to solve problems encountered in working life, reduce conflicts between different classes arising from the functioning of the market system and capitalist forms of production, and distribute the value created in a balanced way and for the benefit of all in society. The academic discipline of Social Policy has remained important and there has been an increasing amount of research in this field.

In a narrow sense, social policy focuses on activities carried out to solve the specific problems faced by workers during production and to reduce conflicts between classes. More broadly, it can also refer to developing measures that focus on finding solutions to problems facing all social group.

In Türkiye, the theoretical bases of the discipline of Social Policy were developed mainly through scientific and educational research studies within Departments of Labor Economics and Industrial Relations (LEIR). Social Policy became one of the foundational cores of these departments, and continues to be mostly taught within them today.

One of the most important markers in the career progress of academics in Türkiye is the stage of associate professorship. Research and educational activities carried out during this stage are evaluated within the frame of keywords indicating individual academic specialties.

This study discusses the place of “Social Policy” within the main academic area of the “Social and Human Sciences”. The Turkish Higher Education Institution Academic Search (YÖKAKADEMİK) system includes 754 academics who have used the keywords “social policy”². Of these, 390 were member of teaching staff in LEIR departments at more than thirty universities as of 2024. The remaining 364 academics were members of teaching staff in different faculties and vocational high schools in a total of 127 different state and foundation universities. What links these 754 academics are the keywords “social policy”.

² 129 academicians are in LEIR departments and chose keywords other than “Social Policy”. However, LEIR departments were assumed to be equivalent to social policy. You can review Table 4 for the keyword selections of LEIR departments.

The present study was conducted using document analysis, which is among qualitative analysis methods. The study discusses questions including: "Do the various scientific and research activities using the aforementioned keywords vary in terms of the topics they focus on?"; "In which universities or departments are social policy studies most intensely conducted?"; "Did those academics who are not members of LEIR teaching staff learn about LEIR during their bachelor's, master's or doctoral degrees?" "Did all academics from LEIR departments choose the keywords 'social policy'?"

In the study, data about the academics who chose the keywords "social policy" were transferred from the YÖKAKADEMİK website to the Microsoft Excel program. Data that could not be acquired from the YÖKAKADEMİK website were acquired from the Council of Higher Education National Thesis Center (YÖK THESIS Screening) website and the websites of specific universities. In creating the database, these three different sources were used comparatively for finding, accessing and checking data. The database was created between February and April, 2024.

In terms of the raw numbers of academics using the keywords, the number of those working in other departments was almost as large as the number working in LEIR departments in Türkiye. Does this suggest that there is a level of interdisciplinarity occurring between departments? Or have those who have attained the level of associate professorship simply used the keywords "social policy" because this is an easy way to advance their careers?

It is undoubtedly impossible to precisely answer these questions by examining the educational data from undergraduate, master's and doctoral degrees, and the titles of the theses written merely on the basis of the keyword chosen. However, it is believed that the data presented will provide a data source for academic discussions carried on topics such as "the future of LEIR departments", "paradigm shifts in LEIR departments" and "the closure of LEIR departments".

Keywords: *Social policy, Labor economics, Labor Economics and Industrial Relations Departments*

GİRİŞ

Sosyal politika ilk defa Almanya'da 19. yüzyılın sonlarında Riehl tarafından bilimsel bir kavram olarak ele alınmış, daha sonra yine Almanya'da "Sosyal Politika Cemiyeti" kurulduğunda bir disiplin olarak ortaya çıkmıştır (Güven, 1972: 1). Riehl ve Adolf Wagner sosyal politika alanında terminoloji geliştirme çabası gösteren ilk bilim insanlarından. Riehl ve Wagner'in çalışmalarından sonra sosyal politika kavramın tutunup yerleşmesi Otto von Zwiedineck-Südenhorst'un 1911 yılında yayınlanan eseriyle mümkün olabilmıştır (Erkul, 1983: 1).

Sosyal politika kavramını tanımlamak ve sınırlarını çizmek oldukça zordur. Bu nedenle tanımlamalar yapılırken dar ve geniş anlam ile uluslararası boyutu dikkate alınmaktadır. Dar anlamda sosyal politika; kapitalist düzende işverenler ve işçiler arasında ortaya çıkan çelişki, dengesizlik ve menfaat çatışmalarını ortadan kaldırmak, sınıflar arasında uyum sağlamak amacını taşımakta, sanayi toplumlarının sorunlarına eğilmektedir. Geniş anlamda sosyal politika ise; tüm sosyal grupların sorunları ile ilgilenmekte, sosyal sorunlara çözüm üreten uygulamaların tamamını ifade etmektedir. Geniş anlamda sosyal politika kavramının içeri-

sine eğitim, sağlık, esnafın korunması, vergi politikaları, tarım ve kooperatifçilik gibi unsurlar girmektedir (Dal, 2017: 5; Yüksel, 2014: 12; Hatipler, 2019: 36). En geniş anlamıyla toplum yapısında olumlu dönüşümler ortaya çıkarmaya yönelik uygulamaları kapsayan sosyal politika, farklı görünüm ve çeşitliliğin ortak paydasında toplumu bütünleştirici olmaya yönelten bir sistemdir (Esin, 1982: 125). Sosyal politika ulusal ve uluslararası bağlamda insana yönelik sosyal koruma rejimini konu alan bir bilim dalıdır (Altan, 2017: 11).

Dar, geniş ve ulus-ötesi anlamları olan sosyal politika kavramı, bilimsel bir disiplin olarak gelişirken, uygulama boyutunda değişim ve dönüşümler geçirmektedir. Türkiye'de yükseköğretim sistemi içinde ağırlıklı olarak "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" bölümleri çatısı altında vücut bulmuş olan sosyal politika ile ilgili çok sayıda bilimsel çalışma bulunmaktadır.

Makal, Türkiye'de uzun ve onurlu bir sosyal politika geleneği olduğunu belirtmekle birlikte aynı zamanda gelenekten uzaklaşma ya da kopma olarak tanımlanabilecek bazı gelişmelerin yaşandığına dikkat çekmektedir (2008, s. 19).

1982 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesindeki "Sosyal Siyaset ve İş Hukuku" kürsüleri temel alınarak gerçekleştirilen bir düzenleme ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri kurulmuştur (Makal, 2008, s. 20). Bu düzenlemenin "politik bir tercih ile şekillendiği" ya da "akademik gelişmelerin doğal bir uzantısı olarak ortaya çıktığı" iki farklı görüş olarak bölüm adı tartışmalarında süregelmektedir (Altan, 2007; Makal, 2008; Zaim, 2007; Dereli, 2017). ÇEEİ adının kullanılmaya başlanmasının arkasında akademik alanda süregelen temelde iki farklı anlatı mevcuttur. Bunlardan biri bölüm adı değişikliğinin politik bir tercih olduğu ve sosyal politikanın işçilere yönelik sosyal koruma ile şekillenen özünden uzaklaşmayı beraberinde getirdiğidir. Diğer görüş ise uluslararası akademik alanda yaşanan gelişmelerle bölüm adı değişikliğinin bir uyum ya da gereklilik üzerine yapılmış olduğudur.

Özetle Türkiye'de ÇEEİ bölümleri 1980 sonrası Yükseköğretim Kurulu (YÖK) sistemi³ ile kurulmuş gibi görünmekle birlikte temellerinin İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Kürsüsü ve Ankara Üniversitesi Sosyal Siyaset Kürsüsüne uzandığı görülmektedir. Konu ile ilgili olarak İstanbul Üniversitesi bünyesinde Prof. Dr. Gerhard Kessler ve öğrencilerinin yetiştirmiş olduğu akademisyenlerin İstanbul ekolü, Ankara Üniversitesinde ise Prof. Dr. Cahit Talas ve öğrencilerinin yetiştirmiş olduğu akademisyenlerin Ankara ekolünü oluşturduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (Taşçı, 2012).

ÇEEİ bölümleri mensupları ayrı ayrı ya da bir araya geldikleri neredeyse tüm bilimsel toplantılarda bölüm adı değişikliği konusu gündeme gelmektedir. ÇEEİ bölümlerinin kapatılması konusu da bir dönem gündeme gelmiştir. Makal'ın ifadesiyle "Demokles'in kılıcı gibi" (2014, s. 13) bölümleri etkileyen bu konu eskisi kadar olmasa da yine de ÇEEİ bölüm mensuplarının zihinlerinde bir yer tutmaktadır. Günümüzde bütünüyle kapanma tehlikesi ortadan kalkmış gibi görünmektedir. Ancak buna rağmen ÇEEİ bölümlerinden bazıları öğrenci tercihlerindeki azalma nedeniyle kapanmaktadır. En son kapanan bölüm Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi ÇEEİ

bölümüdür. Bölüm, ilgili üniversitenin web sayfasında gösterilmekte, bölüm tanıtımı vb. bilgiler yer almaktadır. Bununla birlikte öğretim elemanları sayıları boş gelmektedir. 2021 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tercih kataloğunda "104310507" program kodu ile yer alan bölümün 2022 kataloğunda bulunmadığı görülmektedir. Tokat Üniversitesi dışında açılmadan kapanan ÇEEİ bölümleri de bulunmaktadır. Özcüre'nin 2012 tarihli çalışmasında ifade ettiği üzere "bölüm kurulmuş ve gerekli fiziki şartlar sağlandığında öğrenci alacağı" beklenirken açılmadan kapanan Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi gibi üniversiteler de bulunmaktadır. Pek çok üniversite ve bölüm gibi yeni ÇEEİ bölümlerinin de ihtiyaç duyduğu kadroların yetiştirilmesini açıklayan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) programına ile çok sayıda genç akademisyen dahil olmuştur. ÇEEİ alanlarında eğitim alan genç akademisyenler doktoralarını tamamladıklarında zorunlu hizmetleri nedeniyle döndükleri üniversitelerinde ÇEEİ bölümleri yerine farklı bölümlerde ve kısmen de bireysel çabalarla kendilerine yeni akademik alan/yol haritası çizmek zorunda kalmışlardır. ÇEEİ bölümleri nezdinde sosyal ağlar ile bilinen bu gerçeklikler için referans verilebilecek bir rapor, makale, kitap bulunmamaktadır⁴. ÇEEİ bölümleri kongrelerinin TÜRK-İŞ tarafından yayımlanan nüshalarında (dipnot 14'te verilmiş olan) ÖYP kelimesi Özcüre'nin Ordu Üniversitesi ile ilgili açıklamalarında yer almaktadır⁵.

"İstanbul Üniversitesinde ÖYK'den doktora yapan 1 Arş. Gör. İle Marmara Üniversitesi ÇEEİ Bölümümüzde Yüksek Lisans yapan 1 Arş. Görevlimiz bulunmaktadır. Ancak Bölümümüz bünyesinde Arş. Görevlisi bulunmamaktadır. Bunun büyük eksikliği duyulmaktadır. Bu eksikliği gidermemizin tek yolu Yüksek Lisans Programı açmamızdır. Böylece, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kadrosunda aldığımız Arş. Görevlilerinin en azından Yüksek Lisans eğitimleri boyunca bölümlerimizin öğretim elemanı açığının kapatılması sürecinde katkı yapacaklarını düşünmekteyiz. Elbette doktora eğitimlerini daha gelişmiş üniversitelerimizde tamamlamalarında yarar görmekteyiz" (2012, s. 1099).

³ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Üniversiteler, dönemin de etkisi ile adeta "sil baştan" denilecek şekilde yeniden yapılandırılmıştır. 20 Temmuz 1982 tarih ve 17760 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 41 sayılı "Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile gerçekleştirilen yeni yapılanma üniversiteleri etkilemiştir (Alper, 2021). Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Tarihi, <https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8283&title=bolum-tarihcesi>, (03-Eki-2021 17:31).

⁴ Bu çalışma kapsamında veri tabanı oluşturulurken incelenen bölüm web sayfalarında bazı araştırma görevlilerinin aynı anda iki farklı üniversitede yer aldığı görülmüş bu veriden hareketle bir çıkarım yapılabilir. Ancak bilgiye erişimin son derece önemli olduğu günümüzde bilgi verici web sayfalarının önemi bu konuda da karşımıza çıkmaktadır. Kimi zaman soyadı değişiklikleri, kimi zaman ÖYP vb. uygulamalar nedeniyle akademisyenlerin bilgilerine ulaşabilmek kolay olmamıştır. Verinin olması kadar sunumu ve uygun formatlarda araştırmacıların erişimine sunulması üretken yapay zekâ, büyük veri, yeni teknolojilerin araştırma süreçlerindeki konumu bağlamında yeni başlayan tartışma alanlarını dile getirilmektedir. Dipnot 11'de ÇEEİ bölümü tarihçesi ile araştırmacılara doğru adresten gerekli ve kullanışlı veriyi sunma örneği olan Bursa Uludağ Üniversitesi web sayfasında "Akademik" sekmesi altında "Akademik Personel", "Anabilim Dalları", "Bölümümüzde Kuruluş Yıllarında Ders Veren Öğretim Üyeleri" ve "Bölümümüzde Akademik Hayata Başlayan ve Ayrılan Öğretim Üyeleri" başlıklarına yer vererek araştırmacılara ÇEEİ bölümlerinin tarihçesi ile ilgili veri sunmaktadır (<https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8287&title=bolumumuz-kurulus-yillarinda-ders-veren-ogretim-uyeleri>).

⁵ 16. ÇEEİ Kongresi'ne sunulmuş olan bir bildiri de araştırma verileri arasında bulunan ÖYP araştırma görevlileri ile ilgili analiz sonuçları yer almaktadır. (Aytaç ve Sevgi, 2015). 2017 yılında yapılan ÇEEİ Kongresi'nde de araştırma görevlilerinde iş güvencesizliği konusu ele alınmıştır. örneklem doğrudan ÖYP kapsamındaki araştırma görev-

ÇEEİ bölümlerinde yüksek lisans ve doktora yapıp almış oldukları ÇEEİ eğitimi ile alana katkı sağlamayı bekleyen genç akademisyenler ile ilgili bu ve benzeri durumların, akademik alanda sosyal politika geleneği tartışılırken ele alınması gereken boyutlar olduğu düşünülmektedir. Yaşanan bu gelişmelerle ÇEEİ alanına yeni akademisyenlerin girişi azalmakta, farklı bölümlerden gelenlerle “ÇEEİ bölümleri yavaş yavaş eriyerek sosyal politika özü değişerek evrilmektedir”. Görece güncel olan bu tartışma alanına kısaca değindikten sonra bölüm adı değişikliğinin yaşandığını döneme dönecek olursak; 1999 yılı İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından ilk ÇEEİ Bölümler Toplantısı’nın yapıldığı tarihi hatırlamakta fayda vardır. Bu tarih, bölümlerin kapanması tehlikesi karşısında Türkiye’deki tüm ÇEEİ bölümlerinin Dokuz Eylül Üniversitesi’nin öncü girişimi ile biraya geldiği, bölüm sorunlarının ve sosyal politika alanındaki gelişmelerin, bölümlerin geleceğinin tartışıldığı ve aynı zamanda bölüm öğretim üyelerinden oluşan elektronik bir haberleşme grubunun kurulduğu yıldır⁶.

1999 birinci toplantı sonrasında bölüm buluşmaları biçiminde başlayan toplantılar zaman içinde bildiri sunumlarının olduğu bilimsel toplantılara evrilmiştir. 2024 yılı itibarıyla 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi adıyla Ordu Üniversitesi tarafından gerçekleştirilecek olan toplantı ile bilimsel toplantı geleneği oluşmaya başlamıştır. Toplantılardan bir kısmı Türk-İş sponsorluğunda gerçekleşmiştir. Tüm toplantılar olmasa da bir kısmının kongre kitapları Türk-İş web sayfasında yer almaktadır⁷.

1999 tarihli ilk toplantı bölüm adının “insan kaynakları” içerikli olması gerektiği görüşleriyle bölümler nezdinde oldukça ses getirici olmuştur. Elbette konu sadece bölüm adı değişikliği değildir. Aynı zamanda bir paradigma değişimi konusu/sorunu da tartışılmaktadır. Yapılan bölümler arası toplantıların yanı sıra paradigma değişimi ele alan farklı bilimsel çalışmalar da bulunmaktadır. ÇEEİ bölümlerinde paradigma değişimini yazılmış olan lisansüstü tezlerin incelenmesiyle ele alan ilk çalışma olan Yorgun 2009, sağladığı verilerle tartışmalar için bir zemin ortaya koymuştur. 2009 yılı öncesinde Koray 2007 ve Makal 2008 çalışmaları da Türkiye’de akademik alanda sosyal politika geleneğinin doğuşunu gelecekte evrilmesi muhtemel gelişme alanlarını ortaya koyan temel çalışmalardır. Akademik alanda sosyal politikanın geleceğini ele alan Koray 2013 ve Makal 2014 çalışmaları da temelde 2007 ve 2008 çalışmalarının yaşa-

nan gelişmeleri değerlendiren yönleriyle çeşitli çalışmalara ışık tuttuğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Makal 2008, ÇEEİ bölümlerinin kuruluşunun 25. yılında bir değerlendirme yapmaktadır. ÇEEİ bölümlerinin kendine özgü bir konu ve çalışma alanı olmadığı ve bu nedenle de bölüme ihtiyaç duyulmadığı görüşüne dayalı olarak bölümlerin kapatılması tartışmalarına karşı çıkmakta ve bölümün disiplinler arası niteliğine vurgu yapmaktadır (s. 13, 15). Türkiye’de üniversiteler ve çeşitli akademik platformlarda değişik disiplinlerden gelen akademisyenlerin de sosyal politika alanına ilişkin etkinlik ve yayınlar yapmaları yaygınlaşmaktadır görüşünü ortaya koyan Makal, “Türkiye’de sosyal politikanın gelişiminin esas mecrası olan bu bölümlerdeki gelişmelere ilişkin farklı yorum ve değerlendirmelerin ortaya çıktığı görülmektedir” ifadesiyle ÇEEİ bölümlerine önemli bir sorumluluk yüklemektedir (2014, s. 27). Türkiye’de ÇEEİ bölümleri ile sosyal politika birbirinden ayıramayan birbirini besleyen ama aynı zamanda değişip dönüşen bir yapıdadır.

Koray’a göre sosyal politika devlete ve topluma yönelik politikalar dizisidir. Küreselleşmeden kaynaklanan çok yönlü sorunlar, devlet anlayışında ve toplumsal yapıdaki değişimden kaynaklanan sorunlar karşısında sosyal politika değişime uğramaktadır. Yazarın kendi ifadesiyle “siyasal ve toplumsal yapıda sürüp giden değişimler nedeniyle sosyal politika da bu değişimlere ayak uydurmaktadır” (2007, s. 19). “Sosyal politikanın anlamı ve geleneği yalnız uygulamalar tarafından değil, akademik çalışmalarla da yeniden ve yeniden sürekli olarak oluşturulmaktadır” (Koray, 2013). Sosyal politika uygulamaları ile akademik alanda sosyal politika birbirinden kesin sınırlarla ayıramamaktadır. Ancak Koray’ın “Sosyal politika çalışanlar sosyal politikaya nasıl bir anlam vermekte ve nasıl yapılandırmaktadır” (2013, s. 18) sorusu çerçevesinde düşünüldüğünde akademik alanı ayrıca ele alabilmek ve gelişme dinamiklerini inceleyerek tartışabilmek mümkün olmaktadır.

Akademik alanda sosyal politikanın gelişimi ele alınırken üretilen lisansüstü tezlerin konuları ve sahip oldukları temel bakış açılarının incelenmesi, derinlemesine analizler yapılması önemlidir (Koray, 2013, s. 21). Ancak bu analizlerin sadece ÇEEİ bölümleriyle sınırlı kalması yerine daha geniş bir çerçevede ele alınması farklı disiplinlerin katkılarını ortaya koyabilmek açısından yararlı olacaktır. Ancak bu noktada sosyal politika ekseninden uzaklaşma tehlikesi ortaya çıkabilecektir.

lileri olmasa da ÇEEİ bölümleri nezdinde tartışılması gereken bir konuyu gündeme taşıyan bir çalışma olduğu düşünülmektedir. (Altay ve Tekin-Epik, 2017).

⁶ cekyahoogrops adı ile kurulan grup Yahoo tarafından grupların kaldırıldığı 2021 yılına kadar ÇEEİ bölümleri haberleşme platformu olarak kullanılmıştır.

⁷ 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi toplantılarının tam metinlerine <https://www.turkis.org.tr> web adresi üzerinden erişim sağlamak mümkündür. 2005 yılı “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller” ve 2006 yılı “Sosyal Devlet ve Sosyal Politika” konulu toplantıların kapak resmi vardır ancak web sayfası üzerinden tam metin kitapları erişim sağlanamamıştır. Bu iki toplantı kitabının kapak resimlerinde “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi” ibaresi yer almamaktadır. 9. toplantı olduğu Türk-İş önsözünden anlaşılan toplantı Çalışma İlişkileri Kongresi adı ile bulunabilir. (<https://www.turkis.org.tr/turkiyede-sendikal-orgutlenmenin-onundeki-engeller-seminer/>; <https://www.turkis.org.tr/sosyal-devlet-ve-sosyal-politika-seminer/>; <http://kutuphane.turkis.org.tr/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=c66d857575f095d407836f2524df2>)

Bu çalışmada söz konusu uzaklaşmayı bir nebze olsa bertaraf edebileceği düşüncesiyle doçentlik anahtar kelimesi olarak “sosyal politika” seçilmiş ve bu çerçeveye dayalı olarak genel durumu ortaya koyan bir veri sunulmaya çalışılmıştır. Aslında daha teknik olarak açıklamak gerekirse; “Sosyal ve Beşerî Bilimler” temel alanında Aile Kaynakları Eğitimi, Bakım Hizmetleri, Beslenme Eğitimi, Bölgesel Gelişme ve Küreselleşme, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Çalışma Ekonomisi ve İktisadi Demografisi, Çalışma Psikolojisi, Çalışma Sosyolojisi, Cinsiyet Ayrımcılığı, Dezavantajlı Gruplar, Ev Ekonomisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Kırsal Kalkınma, Refah İktisadı, Sağlık Ekonomisi, Sosyal Adalet, Sosyal Barınma, Sosyal Dışlanma, Sosyal Güvenlik, Suç ve Ceza ile Yoksulluk Çalışmaları anahtar kelimelerine sahip olarak yer alan “Sosyal Politika” bilim alanı⁸ incelemeye tabi tutulmuştur.

Çalışmada YÖKAKADEMİK veri tabanı esas alınmıştır. Akademisyenlerin seçtikleri bilim alanını görebilmemize olanak sağlayan YÖKAKADEMİK veri tabanı “yoksis.yok.gov.tr” giriş yapılarak özgeçmiş oluşturulan bir sistemin son kullanıcılara sunulan yüzüdür. Anahtar kelime olarak “sosyal politika” dediğimizde aslında YÖKAKADEMİK sayfasında profil bilgileri kısmında yazılmış olan temel alan bilgisi esas alınmaktadır.

Çalışmada; ÇEEİ bölümleri akademisyenleri ve ÇEEİ bölümleri dışındaki akademisyenlerin bilimsel ve akademik faaliyetleri ele alınan konular bağlamında farklılaşmakta mıdır? Hangi üniversite ya da bölümlerde sosyal politika çalışmalarında bir yoğunluk oluşmaktadır? ÇEEİ eğitim kadroları dışında olan akademisyenlerin lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeylerinde ÇEEİ alanı ile yolları kesişmiş midir? ÇEEİ bölümlerinde kadrosu bulunan tüm akademisyenler “sosyal politika” anahtar kelimesini mi seçmiştir? sorularına cevap aranmaktadır.

ÇEEİ bölümleri ve ÇEEİ bölümlerinde olmayan ama sosyal politika anahtar kelimesini seçmiş olan akademisyenler (ÇEEİ dışı) ile ilgili olarak hangi üniversite, fakülte ve bölümde (ÇEEİ dışı için) çalışıyor oldukları, eğitim durumları, akademik alanları, yazmış oldukları lisansüstü tezleri bağlamında çalışma kapsamında oluşturulan bir veri tabanı üzerinden mevcut durumun ayrıntılı bir fotoğrafı sunulmaktadır.

I. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİ

Türkiye’de 2024 yılı itibarıyla devlet üniversitelerinde 30 ÇEEİ bölümü bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinde ÇEEİ bölümü yoktur (YÖKATLAS). Açık öğretim kapsamında ÇEEİ bölümü olan Anadolu Üniversitesi ile Uzaktan öğretim yapan İstanbul ve Sakarya üniversiteleri de eklendiğinde 33 bölümde ÇEEİ eğitimi verildiği görülmektedir. Tablo 1’de ÇEEİ bölümü bulunan üniversiteler bölümlerin bağlı olduğu fakülte adları ile birlikte verilmiştir. Kuruluş yıllarına göre yapılan bu sıralama sosyal politika geleneğinin taşıyıcısı olan kurumları net olarak görebilmemizi sağlayacaktır⁹.

Türkiye’de ÇEEİ eğitimi veren üniversiteler yıllar içinde değişiklik göstermiştir. Hangi ÇEEİ bölümünün hangi tarihte açılmış olduğu, kapanan bölümler ve kapanış tarihleri üniversite web sayfalarında ve YÖK’ün istatistik sunan birimlerinde, üniversitelerin ilgili sayfalarında farklı biçimde yer almaktadır. Derli toplu bir biçimde bölümlerin tarihçesi hakkında en azından yıl bazında bilgi alınabilecek herhangi bir kaynak bulunamamıştır¹⁰.

Tablo 1’de yer alan bilgiler, ilgili olduğu düşünülen web sayfaları (sendikalar, üniversiteler, YÖK, ÖSYM gibi) ve ÇEEİ bölümleri konferansları kitapları ile alan ile ilgili makalelerden derlenmiştir. Ayrıca yasal düzenlemeler “https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat” adresinden araştırılmıştır. Bölümlerin öğretime başlama ve kapanma tarihleri sayılan bu kaynaklara taranarak net bir biçimde bulunmaya çalışılmıştır.

Bölüm sayıları ile ilgili olarak; Özcüre’nin 2012 tarihli çalışmasına göre “Aydın Adnan Menderes, Balıkesir, Fırat, Gazi-osmanpaşa, Kırklareli, Manisa Celal Bayar, Mustafa Kemal, Tekirdağ Namık Kemal, Rize, Tunceli ve Van Yüzüncü Yıl üniversiteleri bünyesinde ÇEEİ bölümü açılması için verilen teklif YÖK tarafından kabul edilerek bölüm açılmış öğrenci alımı için fiziki koşulların oluşması ve eğitim kadrolarının tamamlanması beklenmektedir” (s. 1090). Özcüre’nin sıralamış olduğu ÇEEİ bölümlerinden koyu yazı stili ile gösterilmiş olan bölümler 2024 yılı itibarıyla öğrenci alan aktif durumda olan bölümlerdir.

ÇEEİ bölümleri ile ilgili olarak gerçekleştirilmiş olan bir bilimsel araştırma projesine dayalı olarak yazılan bir başka makalede ise 2018 yılı itibarıyla Türkiye genelinde 36 üniversitede ÇEEİ bölümü olduğu ve 27 Üniversitede eğitim verildiği ifade edilmiştir¹¹. Tablo 1’de 2024 yılı itibarıyla öğrencisi olan bölümler yer almaktadır.

⁸ https://www.uak.gov.tr/Documents/docentlik/2024/2024-martdonemi/2024M_BilimAlaniAnahtarKelime_08032024.pdf

⁹ Bu çalışma 30 devlet üniversitesinde bulunan örgün ÇEEİ bölümlerini kapsamaktadır.

¹⁰ Bursa Uludağ Üniversitesi en kapsamlı bölüm tanıtım sayfası ile bu kaynak ihtiyacını karşılamak konusunda örnek verilebilir (https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8283&title=bolum-tarihcesi). İstanbul Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi web sayfaları da bölümlerin tarihçesi bakımından açıklayıcı bilgilere sahiptir. https://ceko-iktisat.istanbul.edu.tr/tr/content/bolumumuz/tarihce; https://ceko.sakarya.edu.tr/tr/icerik/5723/7906/tarihce).

¹¹ Balıkesir Üniversitesi, Bozok Üniversitesi, Hitit Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Munzur Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nde bölüm resmi olarak kurulu olmakla birlikte henüz öğrenci almadıkları

Tablo 1. Kuruluş Yıllarına Göre 2024 Yılı İtibarıyla ÇEEİ Bölümlerinin Bulunduğu Üniversite ve Fakülteler

Yıl	Üniversite / Fakülte
1982	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ (İktisat Fakültesi) (ÇEEİ)
	ANKARA ÜNİVERSİTESİ (Siyasal Bilgiler Fakültesi) (ÇEEİ)
	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ) ¹²
	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
1984	MARMARA ÜNİVERSİTESİ (İktisat Fakültesi) (ÇEEİ)
1989	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
1992	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ) ¹³
1994	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ (Büyük İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
1995	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ (Siyasal Bilgiler Fakültesi) (ÇEEİ)
1999	SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ) ¹⁴
2005	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
2006	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
2009	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	ORDU ÜNİVERSİTESİ (Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	YALOVA ÜNİVERSİTESİ (Yalova İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
2010	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
	MERSİN ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ) ¹⁵
2012	AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ (Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ) ¹⁶
	MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
2013	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
2015	BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) (ÇEEİ)
2016	FIRAT ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
2017	ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
2018	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)

Kaynak: Üniversite web sayfaları, <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat>

için aktif eğitim içinde değildir. (<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>; Kirel vd., 2018, s. 13).

¹² Gazi Üniversitesi 1982 yılında kurulmuştur (20 Temmuz 1982 tarih ve 17760 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 41 sayılı “Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 18 Mayıs 2018 tarihinde 7141 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 183 Numaralı Ek Maddesi ile Gazi Üniversitesi’nden ayrılarak kurulan Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi’ne aktarılmıştır.

¹³ İlk öğrencilerini 2004-2005 öğretim yılında almıştır.

¹⁴ Üniversite İİBF web sayfasında “11.07.1992 tarih ve 21281 sayılı Resmî Gazete ile kurulan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 1994-1995 Akademik yılında İktisat, İşletme ve Kamu Yönetimi Bölümleri ile öğrenci kabulüne başlamıştır. Fakültemizde, sonraki yıllarda sırasıyla Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Maliye, Yönetim Bilişim Sistemleri, Ekonometri, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Finans ve Bankacılık Bölümleri kurulmuştur” ifadesi yer almaktadır. 1999 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) web sayfasından alınan lisans programları maksimum-minimum puan tablosunda Sivas Cumhuriyet Üniversitesinin İİBF ÇEEİ öğrenci aldığı görülmektedir. ÖSYM web sayfasından elde edilebilen en eski tarihli üniversite kataloğu 1999 tarihli olduğundan tarih 1999 olarak yazılmıştır.

¹⁵ Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1992 yılında kurulmuş olup, 2010-2011 akademik yılında 30 öğrenci ile eğitime başlamıştır. Tabloda öğrenci aldığı yıl itibarıyla yer verilmiştir.

¹⁶ Bölüm 2005 yılında kurulmuş, ilk öğrencilerini 2012 yılında almıştır (<https://akademik.adu.edu.tr/bolum/nazilliibf/calismaekonomisi/default.asp?idx=313634>).

2024 yılına geldiğimizde bu bölümlerden bazıları hiç açılmadan kapanmış bazıları da halen ÇEEİ alanında eğitim vermeye devam etmektedir. Tablo 1'de yer alan üniversitelerde ÇEEİ bölümleri aktif olarak öğrenci almakta ve eğitim öğretim faaliyetlerine devam etmektedir.¹⁷

II. YÖNTEM

Yöntem başlığı altında araştırmanın araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama süreci, verilerin incelenmesi/analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmektedir.

1.1. Araştırmanın Modeli

Çalışma nitel araştırma yaklaşımıyla gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması modeline uygun olarak yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak doküman analizi tercih edilmiştir. Veriler sınıflama ve sıralamaya tabi tutularak analiz edilmiştir. Doküman incelemesi, bir araştırma problemi hakkında belirli zaman dilimi içerisinde üretilen dokümanların analizini mümkün kılmaktadır (Karadağ, 2014).

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini YÖKAKADEMİK veri tabanında “sosyal politika” anahtar kelimesini seçmiş olduğu görülen akademisyenlerden oluşmaktadır. Çalışma kapsamında YÖKAKADEMİK web sayfalarından “sosyal politika” anahtar kelimesini seçmiş olan akademisyen bilgileri Microsoft Excel programına aktarılmıştır. YÖKAKADEMİK web sayfalarından elde edilemeyen bilgiler Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖK TEZ Tarama) web sayfaları ile üniversite web sayfalarından alınmıştır. Veri tabanı oluşturulurken bu üç farklı web kaynağı karşılaşılmalı olarak bilgi bulma kontrol etme amaçlarıyla kullanılmıştır. Veri tabanı 2024 yılı Şubat -Mart ve Nisan aylarında oluşturulmuştur.

Çalışma kapsamında oluşturulan veri tabanında 390 akademisyen ÇEEİ bölümlerinde 338 akademisyen ise ÇEEİ dışındaki bölümlerde yer almaktadır. Sosyal politika anahtar kelimesini seçmiş 728 akademisyenin tamamının bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Temel araştırma zemini YÖKAKADEMİK olmakla birlikte üniversite web sayfaları ve YÖK Ulusal Tez Merkezi web sayfaları eş zamanlı olarak karşılaşılmalı ve tamamlayıcı olarak kullanılmıştır.

Veri tabanı oluşturulurken temel alınan YÖKAKADEMİK veri girişlerinin akademisyenler tarafından yapıldığı bir sistem olduğundan oldukça dinamik bir yapıya sahiptir. Veri girişlerinin güncellenmesi zaman ve içerik olarak akademisyen-

lerin kontrolündedir. Dolayısıyla girilmiş verilerde eksik ve hatalı girişler, belirtilmeyen eğitim aşamaları ve farklı yazılmış olan tarihler olabilmektedir. Karşılıklı kontroller bu sınırlılığı en aza indirmek için çalışmanın her aşamasında gerçekleştirilmiştir. Ancak buna rağmen tablolarda “belirtilmemiş” etiketi ile görülebileceği gibi eksik verilerin fazlaca olması bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

1.3. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Çalışma kapsamında oluşturulan veri tabanı temel alınarak ÇEEİ bölümleri ve ÇEEİ dışı bölümlerdeki akademik kadroların genel görünümünün geniş ve kapsamlı bir resmi sunulmuştur. Verilerin analizinde “betimleme”, “analiz” ve “yorumlama” olarak gerçekleşmesi beklenen üçlü sınıflama mevcuttur. Bu çalışmada “betimleme” yapılmış, birimlerin öğrenci sayıları, kadrolar, ders yükleri gibi alanlardaki yönetsel düzenlemelere/bilgilere erişim sınırlı kaldığından analiz aşaması tam anlamıyla yapılamamış elde edilen veriler literatüre ve bireysel tanıklıklara dayalı olarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

III. ÇEEİ BÖLÜMLERİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Bu başlık altında ÇEEİ bölümlerinde bulunan akademisyenlere ilişkin temel bilgilere yer verilmektedir.

Mayıs 2024 itibarıyla ÇEEİ bölümlerinde 390 akademisyen bulunmaktadır. İstanbul üniversitesi 38 akademisyen ile ilk sırada yer almaktadır. Kökenleri 1930'lu yıllara uzanan sosyal politika geleneğinin oluşmasında önemli rol oynayan üniversite günümüzde de geniş akademik kadrosu ve açmış olduğu çok sayıdaki lisansüstü program ile ekolü devam ettirecek çok sayıda mezun vermektedir. 1950'li yıllardan itibaren ikinci ekol çizgisini oluşturan Ankara Üniversitesi ÇEEİ bölümü ise akademik kadrolar bakımından 12 akademisyen ile 16. sırada yer almaktadır.

¹⁷ Siirt Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrenci almayan bir bölümdür. Tablo 1'de adı yer almamaktadır. Ancak burada bir akademisyen bulunduğundan 754 kişilik araştırma grubu içinde yer aldığından Siirt Üniversitesi de ÇEEİ olarak analiz kapsamındadır. Ayrıca 24.02.2024 tarihinde YÖK İstatistik web adresinden alınan ÇEEİ olan üniversiteler listesinde İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi (Vakıf) de yer almaktadır. Üniversite web sayfasında ÇEEİ bölümü bulunmadığı gibi farklı kaynaklardan bu üniversitedeki ÇEEİ bölümü son durumuna ulaşılamamıştır.

Tablo 2. Türkiye'deki ÇEEİ bölümleri ve Akademisyen Sayıları

Üniversite	Sıklık	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	38	9,74
Dokuz Eylül Üniversitesi	22	5,64
Sakarya Üniversitesi	21	5,38
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	19	4,87
Bursa Uludağ Üniversitesi	18	4,62
Marmara Üniversitesi	18	4,62
Kocaeli Üniversitesi	17	4,36
Anadolu Üniversitesi	16	4,10
Yalova Üniversitesi	15	3,85
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi	14	3,59
Pamukkale Üniversitesi	14	3,59
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	13	3,33
Kırklareli Üniversitesi	13	3,33
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	13	3,33
Akdeniz Üniversitesi	12	3,08
Ankara Üniversitesi	12	3,08
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	11	2,82
Atatürk Üniversitesi	10	2,56
Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,56
Manisa Celâl Bayar Üniversitesi	10	2,57
Trakya Üniversitesi	10	2,56
Mersin Üniversitesi	9	2,31
Ordu Üniversitesi	9	2,31
Süleyman Demirel Üniversitesi	9	2,31
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	8	2,05
Çankırı Karatekin Üniversitesi	6	1,54
Fırat Üniversitesi	6	1,54
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	6	1,54
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	5	1,28
İnönü Üniversitesi	5	1,28
Siirt Üniversitesi*	1	0,26
Genel Toplam	390	100,00

* Siirt Üniversitesi ÇEEİ bölümü üniversite web sayfasında yer almamaktadır. Öğrencisi olmayan bu ÇEEİ bölümü bir akademisyen bulunduğundan tabloda yer almaktadır.

Tablo 2'de yer alan veriler incelendiğinde bölümlerin kuruluş tarihleri ile sahip oldukları akademik kadrolar arasında bir paralellik olmadığı görülmektedir. Koray (2013, s. 17) çalışmasında dikkat çekilen sorun alanlarından biri olan üniversitelerdeki kadro eksikliği sorunu burada karşımıza çıkmakta mıdır? Her bölüm varlığını sürdürmek, bilimsel ve akademik faaliyetleri ileriye taşımak ve akademik camiada saygın bir yer edinmek için çalışmaktadır. Genel olarak bilinen bu durum tüm ÇEEİ bö-

lümlemlerinin web sayfalarında yer alan “vizyon-misyon” ifadelerinde yoğun bir biçimde ifade edilmektedir. Bu tablo ile ilgili daha derinlemesine analizlerin yapılabilmesi için öğrenci sayıları, ders yükleri, araştırma olanaklarının durumu, yönetsel düzenlemeler gibi çok sayıda değişkenin ele alınarak analiz yapılmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu aşamada Tablo 2 bir durum tespiti niteliğindedir.

ÇEEİ akademisyenlerinin bulundukları anabilim dallarına göre dağılımı Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim Dalları	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma Ekonomisi	117	30,00
Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi	61	15,64
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi	48	12,31
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku	39	10,00
Endüstri İlişkileri	33	8,46
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*	19	4,87
Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik	18	4,62
İnsan Kaynakları Yönetimi	16	4,10
Sosyal Politika	12	3,08
İş Hukuku	9	2,31
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	7	1,79
Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik	3	0,77
Yöneylem	2	0,51
Genel Toplam	390	100,00

* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi ÇEEİ bölüm web sayfasında anabilim dalları bazında bir bilgi bulunamamış, ilgili veri YÖKAKADEMİK sayfalarından elde edilmiştir. Elde edilen kayıtlara göre tüm bölüm mensupları aynı anabilim dalı adı altında yer almaktadır.

En fazla öğretim üyesini bünyesinde barındıran anabilim dalı Çalışma Ekonomisidir. Sosyal Politika Anabilim Dalı ise ÇEEİ bölümleri/sosyal politika ekolleri tartışmaları ile uyumlu olmayacak biçimde son derece azdır. Çalışmamamız kapsamındaki veri tabanı oluşturulurken anabilim dallarının kuruluş tarihleri ve kuruluş öyküleri gibi yazılı belgelere tam ve eksiksiz olarak ulaşılmamıştır. Çalışmanın bir sınırlılığı olan bu durumun giderilebilmesi veriye dayalı çalışmaların artması ile giderilebilecektir.

Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında bulunan 117 akademisyen, doçentlik anahtar kelime olarak anılan bilim alanı seçiminde “sosyal politika” tercih etmiştir. Tablo 4 ÇEEİ akademisyenlerinin kadrolu oldukları anabilim dalı ile tercih ettikleri anahtar kelimeleri göstermektedir. ÇEEİ akademisyenlerinin 279’u (%72,35) sosyal politika anahtar kelimesini seçmiş olduğu görülmektedir.

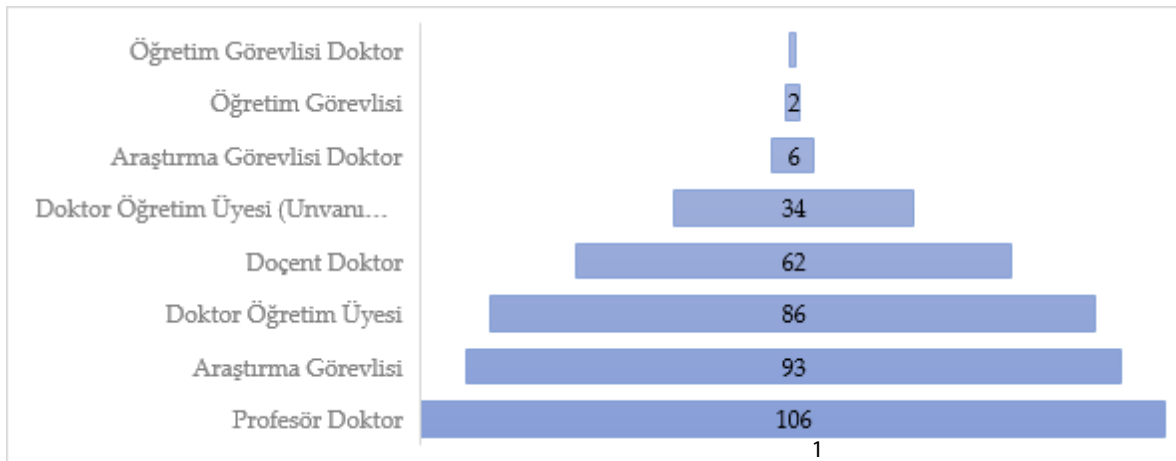
Tablo 4. ÇEEİ Akademisyenlerinin Kadrolu Oldukları Anabilim Dallarına Göre Doçentlikte Tercih Ettikleri Anahtar Kelimelere Göre Dağılımı

Anabilim Dalı /YÖKAKADEMİK BİLİM ALANI	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı	117	30,00
Sosyal Politika	97	24,88
Makro İktisat	5	1,28
Mikro İktisat	3	0,77
Sosyal Psikoloji	2	0,51
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	1	0,26
Siyaset Bilimi	1	0,26
Sosyoloji	1	0,26
Uluslararası İktisat	1	0,26
Uluslararası Ticaret	1	0,26
Belirtilmemiş	5	1,29
Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı	61	15,64
Sosyal Politika	36	9,23
Sosyoloji	10	2,57
Yönetim ve Strateji	5	1,28
Kamu Yönetimi	3	0,77
Sosyal Politika	2	0,52
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	1	0,26
Makro İktisat	1	0,26
Uluslararası İktisat	1	0,26
Belirtilmemiş	2	0,51
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı	48	12,31
Sosyal Politika	29	7,44
Sosyal Psikoloji	7	1,79
Yönetim ve Organizasyon	6	1,54
Yönetim ve Strateji	4	1,03
Ekonometri	1	0,26
Belirtilmemiş	1	0,26
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku	39	10,00
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	18	4,62
Sosyal Politika	17	4,36
Uluslararası İlişkiler	1	0,26
Belirtilmemiş	3	0,77
Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı	33	8,46
Sosyal Politika	31	7,95
Sosyal Psikoloji	1	0,26
Belirtilmemiş	1	0,26
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	19	4,87
Sosyal Politika	16	4,10
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	1	0,26
Makro İktisat	1	0,26
Sosyoloji	1	0,26

Anabilim Dalı /YÖKAKADEMİK BİLİM ALANI	Sıklık	Yüzde (%)
Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı	18	4,62
Sosyal Politika	16	4,11
Siyaset Bilimi	1	0,26
Belirtilmemiş	1	0,26
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	16	4,10
Sosyal Politika	14	3,59
Uygulamalı Psikoloji	1	0,26
Belirtilmemiş	1	0,26
Sosyal Politika Anabilim Dalı	12	3,08
Sosyal Politika	11	2,82
Belirtilmemiş	1	0,26
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku	6	1,54
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	2	0,51
Sosyal Politika	4	1,30
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	7	1,79
Sosyal Politika	5	1,28
Belirtilmemiş	2	0,51
Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik	3	0,77
Sosyal Politika	3	0,77
Yöneylem Anabilim Dalı	2	0,51
Makro İktisat	1	0,26
Nicel Karar Yöntemleri	1	0,26
Genel Toplam	390	100,00

Akademik çalışmaların belli bir yönde ilerlemesi ve derinleşmesi için anabilim dalı yapılanması gereklidir. Ancak ÇEEİ bölümleri bakımından durumun biraz karmaşık olduğu değerlendirilmiştir. Çalışma Ekonomisinde olan bir akademisyenin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ya da Siyaset Bilimi anahtar kelimesini seçmesi kadro zorunlulukları gereği midir? Uzmanlık alanı gereği midir? Yoksa disiplinler arası olmanın getirdiği bir sonuç mudur? Eğer disiplinler arası olmanın bir sonucu ise anabilim dallarında bir sadeleşmeye gitmenin uygun olacağı ifade edilebilir.

Grafik 1. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Akademik Unvanlara Göre Dağılımı



* Grafikte "Doktor Öğretim Üyesi (Unvanı Doçent)" kategorisi doçentlik sınavını yakın bir tarihte geçmiş ancak henüz doçentlik kadrosuna atanmamış akademisyenler yer almaktadır. Bazı ÇEEİ bölümleri web sayfalarında bu akademisyenleri doçent olarak bazı üniversiteler ise Doktor Öğretim üyesi olarak sunmaktadır.

Grafik 1'e göre bölümlerde profesör sayısı ile araştırma görevlisi sayısı birbirine oldukça yakındır. Aslında olması beklenen geniş araştırma görevlisi kadrolarının olması ve izleyen akademik aşamaların da bir piramit gibi yükselmesidir. Burada da bir piramit söz konusudur ancak piramidin tabanında profesörler yer almaktadır.

Tablo 5. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Lisans Mezunu Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Üniversite (Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	53	13,59
Belirtilmemiş	41	10,49
Ankara Üniversitesi	40	10,26
Dokuz Eylül Üniversitesi	38	9,74
Bursa Uludağ Üniversitesi*	34	8,72
Gazi Üniversitesi***	27	6,92
Marmara Üniversitesi	22	5,64
Üniversitesi**	17	4,36
Kocaeli Üniversitesi	13	3,33
Karadeniz Teknik Üniversitesi	12	3,08
Sakarya Üniversitesi	12	3,08
Süleyman Demirel Üniversitesi	10	2,56
Atatürk Üniversitesi	8	2,05
Hacettepe Üniversitesi	8	2,05
Cumhuriyet Üniversitesi	6	1,54
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	6	1,54
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	5	1,28
Boğaziçi Üniversitesi	3	0,77
Diğer****	35	9,52
Genel Toplam	390	100

* Bursa Üniversitesi Bursa Uludağ Üniversitesi ile birleştirilmiştir.

** Anadolu Üniversitesi verisi İktisat Fakültesi (6 akademisyen), Açıköğretim Fakültesi (3 akademisyen) ve Kütahya İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi (1 akademisyen) toplamıdır.

*** Veri tabanında yer alan ve verilerine ulaşılabilmiş olan tüm akademisyenler Gazi Üniversitesi mezunudur.

**** Diğer kategorisinde; Akdeniz, Ankara Yıldırım Beyazıt, Manisa Celal Bayar, Çukurova, Dumlupınar, Ege, Galatasaray, Muğla Sıtkı Koçman, Wien, Aydın Adnan Menderes, Afyon Kocatepe, Balıkesir, Beykent, Erzincan, Fırat, İhsan Doğramacı Bilkent, İnönü, İstanbul Teknik, Kadir Has, Kahramanmaraş Sütçü İmam, Kırıkkale, Mehmet Akif Ersoy, Selçuk, Trakya, Wirtschaftsuniversität Wien, Yalova Üniversiteleri yer almaktadır. (Sıklığa göre sıralıdır).

Tablo 5 incelendiğinde İstanbul Üniversitesi'nin yine ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Almış olduğu eğitimi belirtmemiş olan akademisyenlerin sayısı dikkate alınmazsa (aslında sonuçları etkileyecek kadar büyüktür) Ankara Üniversitesi ikinci sıradadır. Hatta aradaki fark çok fazla olmadığından lisans düzeyinde İstanbul ve Ankara ekollerinin eşit sayıda öğrenci mezun ettiği söylenebilir.

Tablo 6. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Lisans Mezunu Oldukları Bölümlere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Bölüm (Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
ÇEEİ	190	48,59
Belirtilmemiş	49	12,57
İktisat	33	8,46
Hukuk	26	6,67
İşletme	18	4,61
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	10	2,56
Kamu Yönetimi	9	2,3
Sosyoloji	7	1,79
Maliye	4	1,03
Ekonometri	3	0,77
İktisadi ve İdari Programlar	3	0,77
Psikoloji	3	0,77
Uluslararası İlişkiler	3	0,77
Yabancı Diller Eğitimi	3	0,77
Batı Dilleri ve Edebiyatları	2	0,51
Biyoloji	2	0,51
İstatistik	2	0,51
Sağlık İdaresi	2	0,51
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	2	0,51
Sosyal Hizmet	2	0,51
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	2	0,51
Diğer*	17	4,42
Genel Toplam	390	100

* Diğer kategorisi içinde; Beden Eğitimi Öğretmenliği, Eğitim İletişimi ve Planlaması, Elektronik ve Bilgisayar Eğitimi, Endüstri Mühendisliği, Felsefe, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, İlahiyat, İlköğretim Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşletme Yönetimi, Makine Mühendisliği, Matematik, Petrol Mühendisliği, Siyaset Bilimi, Sosyal Siyaset ve Kooperatifçilik, Tarım Ekonomisi bölümleri bulunmaktadır. (Sıklığa göre sıralıdır).

Bölümler bazında bakıldığında ÇEEİ birinci sıradadır. ÇEEİ bölümlerinde bulunanların %48,59'u ÇEEİ lisans mezunudur.

Tablo 7. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Yüksek Lisans Mezunu Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Üniversite (Yüksek Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	69	17,65
Belirtilmemiş*	37	9,47
Dokuz Eylül Üniversitesi	32	8,2
Ankara Üniversitesi	26	6,65
Gazi Üniversitesi**	24	6,14
Marmara Üniversitesi	24	6,14
Bursa Uludağ Üniversitesi	24	6,14
Sakarya Üniversitesi	20	5,12
Anadolu Üniversitesi	18	4,6
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	11	2,81
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	8	2,05
Karadeniz Teknik Üniversitesi	8	2,05
Atatürk Üniversitesi	7	1,79
Süleyman Demirel Üniversitesi	7	1,79
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	6	1,53
Pamukkale Üniversitesi	6	1,53
Kocaeli Üniversitesi	5	1,28
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	4	1,02
Yalova Üniversitesi	4	1,02
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	3	0,77
İnönü Üniversitesi	3	0,77
Kocaeli Üniversitesi	3	0,77
Konya Selçuk Üniversitesi	3	0,77
Diğer**	38	9,8
Genel Toplam	390	100

* Bütünleşik doktora programı olduğunu ifade eden 4 kişi "Belirtilmemiş" kategorisi içinde verilmiştir.

** Veri tabanında yer alan ve verilerine ulaşılabilmemiş olan tüm mezunlar Gazi Üniversitesi mezunudur.

*** Diğer kategorisi içinde; Fırat Üniversitesi

Galatasaray, Hacettepe, Ankara Yıldırım Beyazıt, Gebze Teknik, Wien, Leicester, Adnan Menderes, Akdeniz, Atılım, Başkent, Brunel, Manisa Celal Bayar, Çukurova, Dumlupınar, Ege, Tokat Gaziosmanpaşa, İstanbul Teknik, Karamanoğlu Mehmet Bey, Mersin, Mustafa Kemal, Nova Southeastern, Ohio Eyalet, Otto-von-Guericke-Magdeburg, Essex, Portsmouth, Wales, Warwick ve Wirtschaftsuniversität Wien üniversiteleri yer almaktadır. (Sıklığa göre sıralıdır).

YL düzeyinde mezun olunan üniversite sıralaması lisans mezuniyeti ile benzer niteliktedir. Mezuniyet alanı için de benzer bir durum söz konusu olmakla birlikte ÇEEİ kapsamındaki anabilim dallarından mezun olan akademisyenler sayıca daha fazladır.

Tablo 8. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Yüksek Lisans Mezunu Oldukları Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Mezun Olunan Bilim Alanı (Yüksek Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	140	35,14
Belirtilmemiş*	61	36,17
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	41	10,51
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	14	3,6
Özel Hukuk Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	12	3,08
İşletme Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	9	2,31
Sosyoloji Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	8	2,05
Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	7	1,8
Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	6	1,54
İktisat Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	6	1,54
Kamu Yönetimi (YL.) (Tezli)	6	1,54
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	6	1,54
İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	4	1,03
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	4	1,03
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	4	1,03
Sosyal Politika Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	4	1,03
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz)	3	0,77
Kamu Hukuku Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	3	0,77
Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	3	0,77
İktisat Teorisi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	2	0,51
Mali Hukuk Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	2	0,51
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	2	0,51
Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)	2	0,51
Diğer**	41	10,66
Genel Toplam	390	100

** Diğer kategorisi içinde; Avrupa Birliği Yapısı, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Endüstri İlişkileri, Biyoloji, Din Psikolojisi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Endüstri İlişkileri, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi, İktisat, Hukuk, İnsan Hakları Hukuku, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstatistik, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İşletme Mühendisliği, Kadın Çalışmaları, Kurumlar Sosyolojisi, Maliye, Maliye, İktisat, Özel Hukuk, Psikoloji, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Siyaset Bilimi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, Sosyal Hizmet, Sosyal Siyaset, Sosyal Yapı Sosyal Değişme, Tarım Ekonomisi, Toplam Kalite Yönetimi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, Uluslararası İlişkiler, Yaşın Doğru Dilleri ve Kültürleri, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi, Yöneylem Araştırması tezli yüksek lisans programları. Eğitimde İnsan Kaynaklarını Geliştirme, İktisat, İşletme tezsiz yüksek lisans, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi uzaktan öğretim tezsiz yüksek lisans, Uluslararası Ticaret ikinci öğretim tezsiz yüksek lisan ile Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme Anabilim Dalı (Disiplinler arası) programlarını içermektedir. (Sıklığa göre sıralıdır).

Tablolar oluşturulurken “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” ile “Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler” örneğinde olduğu gibi bölümlerin tercih ettiği isimler korunmuştur. Toplulaştırma yapılması halinde ağırlıklar değişmektedir.

Tablo g. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Doktora Derecesini Almış Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Doktora Derecesinin Alındığı Üniversite	Sıklık	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	78	20
Dokuz Eylül Üniversitesi	40	10,26
Ankara Üniversitesi	31	7,95
Marmara Üniversitesi	31	7,95
Belirtilmemiş	29	7,44
Bursa Uludağ Üniversitesi	25	6,41
Sakarya Üniversitesi	24	6,15
Gazi Üniversitesi**	22	5,64
Anadolu Üniversitesi	17	4,36
Kocaeli Üniversitesi	10	2,57
Atatürk Üniversitesi	9	2,31
Yalova Üniversitesi	9	2,31
Süleyman Demirel Üniversitesi	8	2,05
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi**	6	1,55
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	4	1,03
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	4	1,03
Pamukkale Üniversitesi	4	1,03
Diğer*	42	10,81
Genel Toplam	390	100

* Diğer kategorisi içinde; Akdeniz, Zonguldak Bülent Ecevit, Sivas Cumhuriyet, Erciyes, Fırat, Hacettepe, İnönü, Kırklareli, Orta Doğu Teknik, Selçuk, Wien, Kent, Aydın Adnan Menderes, Bandırma Onyedli Eylül, Başkent Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart, Çukurova De Montfort, Ege, Galatasaray, İstanbul Medeniyet, Karadeniz Teknik, Kırıkkale, Mimar Sinan, Ordu, Tokat Gazi Osman Paşa, Passau, London, Manchester, Oregon, Southampton üniversitelerini içermektedir. (Sıklığa göre sıralıdır).

** Doktora mezuniyeti verilerinde 18 Mayıs 2018 tarihinde Gazi Üniversitesi'nden ayrılan Hacı Bayram Veli Üniversitesi doktora mezunları ayrı ayrı verilmiştir.

Doktora derecesinin alındığı üniversiteler sıralaması lisan ve yüksek lisans ile benzerdir. İlk sıralarda İstanbul, Dokuz Eylül, Ankara, Marmara, Bursa Uludağ, Sakarya ve Gazi üniversiteleri bulunmaktadır.

Tablo g'da “belirtilmemiş” oranının azaldığı görülmektedir.. Genel olarak tüm tablolarda yer alan “belirtilmemiş” kategorisinde profesörler ve araştırma görevlileri çoğunluktadır. “Eski hocalar” yazmaya gerek görmemiş, yeni araştırma görevlileri de nasıl yazmaları gerektiğine karar verememiş olabilir. Neden yazılmamış olduğu konusu bu araştırmanın sınırları dışında kalmaktadır. Belirtilmemiş kategorisi için bu aşamada ancak bir akıl yürütme yapılabilir.

Yapılan çalışma kapsamında kesin olarak söylenebilecek olan “belirtilmemiş” kategorisinin çok fazla olmasıdır.

Tablo 10. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Doktora Derecesini Almış Oldukları Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Doktora Derecesinin Alındığı Anabilim Dalı	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)	238	61,03%
Belirtilmemiş	43	11,03%
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı (DR.)	20	5,13%
Özel Hukuk Anabilim Dalı (DR.)	13	3,33%
İktisat Anabilim Dalı (DR.)	12	3,07%
Sosyal Politika Anabilim Dalı (DR.)	8	2,05%
İşletme Anabilim Dalı (DR.)	7	1,79%
Sosyoloji Anabilim Dalı (DR.)	7	1,79%
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı (DR.)	6	1,54%
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı (DR.)	5	1,28%
Diğer*	31	7,98%
Genel Toplam	390	100,00%

* Diğer kategorisi içinde; Hukuk, İngilizce İktisat, İstatistik, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Psikoloji, Sosyal Yapı Ve Sosyal Değişme Anabilim Dalı (Disiplinler arası), Sosyoloji, Uluslararası İlişkiler, Çalışma Ekonomisi Ve Sosyal Siyaset, Ortadoğu İktisadı, Avrupa Birliği Anabilim Dalı (Disiplinler arası), Felsefe Tarihi, İktisat Teorisi, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Kalkınma İktisadı Ve İktisadi Büyüme, Kamu Hukuku, Örgütsel Davranış, İngilizce Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Bölümü, Siyaset Ve Sosyal Bilimler, Sosyal Politika ve Sosyal Çalışma İlişkileri, Sosyal Psikoloji, Sosyal Siyaset Anabilim Dallarını bulunmaktadır. (Sıklığa göre sıralıdır).

Tablo 10'da yer alan veriler incelendiğinde doktora aşamasında farklı anabilim dallarının varlığının oldukça azaldığı görülmektedir. ÇEEİ akademisyenlerinin kadro ve eğitim bilgilerine temel düzeyde yer verdikten sonra yazmış oldukları yüksek lisan ve doktora tez konularının hangi konular etrafında toplanmış olduğu izleyen iki tabloda verilmektedir.

Tablo 11. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Yazmış oldukları Yüksek Lisans Tezlerinin Konularına Göre Göre Dağılımı

Yüksek Lisans Tezlerinin Konuları (Kodlanmış)	Sıklık	Yüzde (%)
Sendika	28	7,18
Sosyal Güvenlik	13	3,33
Ücret	11	2,82
Çalışma	9	2,31
Avrupa Birliği	8	2,05
İşsizlik	8	2,05
Kadın istihdam	8	2,05
Göç	6	1,54
İstihdam	6	1,54
Meslek	6	1,54
Yoksulluk	6	1,54
Bilgi ve enformasyon toplumu	5	1,28
İş sağlığı ve güvenliği	5	1,28
İş doyumu	4	1,03
Örgütsel bağlılık	4	1,03
Aile	3	0,77
Aktif İstihdam Politikaları	3	0,77
Bankacılık	3	0,77
Eğitim işgücü	3	0,77
Endüstri ilişkileri	3	0,77
Gençlik	3	0,77
İş sözleşmesi	3	0,77
İş tatmini	3	0,77
Sosyal politika	3	0,77
Verimlilik	3	0,77
Diğer ¹⁸	128	33,14
Genel Toplam	390	100,00

Sendika, sosyal güvenlik ve ücret en çok ele alınan konular olmuştur. Sendika teması altında yer alan 29 tez vardır. Bu tezler; işçi hareketleri, küreselleşme, öğrencilerin sendikalara bakışı, çevre sorunları, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, konfederasyonlar, kurumsal sosyal sorumluluk, teknoloji, ücret ve verimlilik, sendika özgürlüğü, sendika siyaset ilişkisi, sendikal bağlılık,

¹⁸ Diğer kategorisi içinde; Çocuk, Endüstri 4.0, Esneklik, Güvenceli Esneklik, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İnsan Kaynakları, İşçi Hareketleri, Kalite, Kent Hizmet, KOBİ, Küreselleşme, Özelleştirme, Yaşlı, Ahilik, Ahlakî Gelişim, Aile Hekimliği, Aktif İstihdam Politikaları, Alt İşveren, Altın Borsası, Başörtüsü İkilemi, Batı Almanya'da Yeşiller, Beden Dili, Belediye, Bireycilik Çalışma ilişkisi, British Government , Bütçe Açığı, Cittaslow, Devletin İş Piyasalarına Müdahalesi, Doğal Kaynakların Ekonomik Değeri, Duygusal Emek, Duygusal Zeka, Emek Süreci (Cinsiyet), Enflasyon, Engelli İstihdamı, Evde Çalışma, Fiili Çalışma, Film Endüstrisi, Gelir Dağılımı, Gıda Piyasaları, Güdüleme Özendirici Araç, Güvencesiz Çalışma, Hristiyan Düşüncesinde Ekonomi ve Sosyal Siyasetin Temelleri, İbn Haldun Düşüncesi, İbra Sözleşmesi, International Trade, İntihar Olgusu, İslam'da İktisat, İş Becerikliliği, İş Değerlemesi, İş İlişkinin Korunması, İş Mahkemeleri Kanunu, İş Yaşam Dengesi, İşçi İşveren İşbirliği, İşçilerin Yönetime Katılması, İşçiyi Koruma Borcu, İşe Bağlılık, İşe İade Davaları, İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali, İşe Yönelik Tutum (Kuşaklar), Kapitalizmin Finansallaşması, Kıdem Tazminatı Fonu, Konut Politikası, Kooperatifçilik, Kuznets Hypothesis, Liderlik (NLP), Maden İşçileri, Meşru Müdafaa, Military Regimes, Müşteri Memnuniyeti, Örgüt Kültürü, Örgütlenme (Lider), Örgütsel Adalet, Örgütsel İletişim, Örgütsel Motivasyon, Örgütsel Sinizm, Performans Değerleme , Performans Değerleme, Personel Yönetimi, Pozitif Psikolojik Sermaye, Residential Summer Camp, Sanayileşme, Savunma Harcaması, Siyasi Yabancılaşma, Sosyal Damping, Sosyal Diyalog, Sosyal Hizmet, Sosyal Politika Cahit Talas, Sosyal Politika Gerhard Kessler, Sosyal Sigorta, Sosyal Vatandaşlık, Sosyal Yardım, STK, Stratejik Yönetim, Supply Chain Management, Şirket Birleşmesi, Tarım Çalışanları, Taşeron Çalışanlar, Tek Ebeveynli Aile, Teknoloji (Çalışma Hayatı), Toplumsal Cinsiyet, Training Programs , TSK Güzergah, Tüketim Toplumu, Türkiye İsrail, Türkiye'de Petrol , Uluslararası İnsan Kaynakları, Yaşam Kalitesi, Yeni, Toplumsal Hareketler, Ziya Gökalp anahtar kelimeleri yer almaktadır. (Sıklığa Göre Sıralıdır).

sendikal örgütlenme gibi boyutlar ile grev hakkı, yeni toplumsal hareketleri ele alan çalışmalardır. Sosyal güvenlik teması altında yer alan 13 tez bulunmaktadır. Bu tezler; Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde tam gün çalışma, hizmet birleştirme, isteğe bağlı sigorta, kısa vadeli sigorta, sendika, sözleşme, prim ödeme ve teklik, refah rejimi iş aile, sağlık sigortası, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), maluliyet sigortası konularında yapılmış çalışmalardır. Ücret ile ilgili 11 tez bulunmaktadır. Bunlar; asgari ücret, ücret belirleme, ücretlendirme, Türk İş Hukukunda ücret başlıklarıdır.

Tablo 12. ÇEEİ Bölümlerinde Bulunan Akademisyenlerin Yazmış oldukları Doktora Tezlerinin Konularına Göre Göre Dağılımı

Doktora Tez Konuları (Kodlanmış)	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma koşulları	11	2,82
Sendika	10	2,56
Avrupa Birliği	8	2,05
Sosyal güvenlik	8	2,05
Emek	7	1,79
İşsizlik	7	1,79
Endüstri ilişkileri	6	1,54
İstihdam	6	1,54
İşveren	5	1,28
Teknoloji	5	1,28
BİT	4	1,03
Gençlik	4	1,03
İş aile yaşamı	4	1,03
Sağlık	4	1,03
Yoksulluk	4	1,03
Aile	3	0,77
Esneklik	3	0,77
Göç	3	0,77
İK	3	0,77
Kadın	3	0,77
Sosyal politika	3	0,77
Diğer	96	24,77
Belirtilmemiş	183	46,92
Genel Toplam	390	100,00

Çalışma koşulları, sendika ve AB en çok çalışılan konular olarak karşımıza çıkmaktadır. yüksek lisans ve doktora aşamalarında ele alınan konularda belirgin bir ayrışma bulunmamaktadır. Başlık düzeyinde kodlanan bu tezlerle ilgili konular bakımından benzerlik olsa da içerik, derinlik ve alana katkı bakımından farklılıklar bulunabilmektedir. Bu konuda bir yargıya ulaşabilmek için tezlerin nitel okumalarının yapılarak içerik analizi gerçekleştirilmesi yerinde olacaktır.

IV. ÇEEİ BÖLÜMLERİ DIŞINDA DOÇENTLİK ANAHTAR KELİMESİ “SOSYAL POLİTİKA” OLAN AKADEMİSYENLERLE İLGİLİ GENEL DURUM

Kimi zaman anlatım kolaylığı olması bakımından ÇEEİ dışı olarak da ifade edilen bu grupta Türkiye’de ÇEEİ bölümleri dışındaki bölümlerde yer alan ancak doçentlik bilim alanı seçimini “sosyal politika” anahtar kelimesi ile yapmış olan akademisyenler yer almaktadır. Giriş kısmında ifade edildiği üzere sosyal politika alanına farklı disiplinlerden geçiş yapılması dururumu farklı boyutlarıyla gündeme gelmektedir. ÇEEİ alanının popüler olduğu ve bu nedenle farklı disiplinlerden gelen akademisyenlerin de alana ilişkin etkinlik ve yayınlar yaptığı ifade edilmektedir (Makal, 2014, s.27). Ancak bir yandan da özellikle doçentlik aşamasında farklı ve sosyal politika ile ilgisi anahtar kelime düzeyinde pek kurulamayan bölümlerden alana girişlerin olması durumu eleştirilmektedir. (Bedir, 2018). Örneğin gastronomi alanından doçentlik başvurusu yapmış olan ve dosyasında ala-

nı gereği yemek tarifleri vb. yayınları olan bir akademisyen sosyal politika doçenti olmalı mı? Doçentlik aşamasında jüriler Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı'nın belirlemiş olduğu ilke ve kılavuzlara uygun bir biçimde değerlendirme yapmaktadır. 2017 yılında "Sosyal ve Beşerî Bilimler temel alanında "Sosyal Politika" Bilim Alanı" için belirlenmiş olan anahtar kelimeler arasında beslenme eğitimi ev ekonomisi gibi gastronomi ile ilgisi kurulabilecek anahtar kelimelerin varlığı sosyal politika doçentliğine başvuru için yeterli midir? Başvuru yapılmış olsa da eserlerin incelenmesi ile sosyal politika alanına katkı yapılmış olması/olmaması durumuna göre sonuç belirlenecektir. Eğer beslenmenin ekonomi politiği gibi bir kapsamda yapılmış çalışmalar varsa, yapılan akademik/bilimsel faaliyetler sosyal politika alanına uygunsa bir sorun olmayacaktır. Sosyal politika alanının disiplinler arası niteliği gereği bu tür durumlarla sıkça karşılaşılmaktadır. Benzer durum İş Sağlığı ve Güvenliği alanında da yaşanmaktadır. Konuyu tamamen teknik boyutu ile çalışmış olan bir akademisyenin sosyal politika doçenti olması ne derece doğrudur? Ancak mevcut sistemde yük doçentlik jürilerinde yer alan hocalardadır. Bu konuda geleneğe/yazılı olmayan kurallara başvurulmak zorunda kalınmakta ve kaotik bir yapı ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, yukarıda ifade edilen konularla ilgili tartışmalara altlık sağlayabileceği düşünülen verilerin derlenmesi ve sunulması amaçlanmaktadır. YÖKAKADEMİK verileri derinlemesine incelenmeden sağlıklı bir yargıya ulaşmak olası değildir. Zira sosyal politika alanına ÇEEİ bölümleri dışından girişin hangi düzeyde olduğu incelendiğinde lisans, yüksek lisans ve/veya doktora aşamalarında ÇEEİ bölümlerinde eğitim almış akademisyenlerin sayıca çokluğu dikkat çekmektedir.

Kısaca ÇEEİ dışı olarak anılan grup YÖKAKADEMİK veri tabanında "sosyal politika" anahtar kelimesiyle yer alan ama ÇEEİ bölümlerinin eğitim kadrolarında bulunmayan akademisyen grubunu ifade etmektedir. Bu grubun içinde önceden ÇEEİ bölümlerinde yer alıp emekli olan ve emeklilik sonrası vakıf üniversitelerinde eğitim öğretim faaliyetlerine devam eden akademisyenler, ÖYP kapsamında olup ÇEEİ bölümlerinde kendilerine kadro bulamayanlar ile kapanan bölümlerden farklı bölümlere geçmiş olan akademisyenlerden oluşmaktadır. Veri tabanının "sosyal politika" anahtar kelimesi üzerinden oluşturulması nedeniyle kapanan bölümlerde olup farklı bölüme geçen ve farklı anahtar kelime seçmiş olan akademisyenlerin izini bulabilmek oldukça zor olmaktadır. ÇEEİ ailesi, bu ailenin büyüklüğü geçmişte bölümlerde yer alan akademisyenlerin de kucaklanabilmesi ile bir "aile metaforu" ile tanımlanabilir. Farklı aile türleri arasında ÇEEİ ailesi nasıl bir ailedir? Çekirdek aile mi? Geniş aile mi? Asıl/asil üyeleri yanında yardımcıları da olan üst sınıf bir aile mi? Elbette çalışmada bu soruların cevaplarına ulaşmak olası değildir. İzleyen çalışmalarla ÇEEİ ailesinin de derinlemesine incelenmesi yerinde olacaktır.

ÇEEİ dışı olan akademisyen grubunun hangi üniversitelerde kadrolu olduklarını Tablo 13'ü inceleyerek görmek mümkündür. Temelde tablolar "en büyükten en küçüğe doğru" sıralanmış olsa da Tablo 13'te ÇEEİ bölümlerinin bulunduğu üniversiteler öne alınmış ve zemin renklendirmesi ile belirgin hale getirilmiştir¹⁹. ÇEEİ dışı akademisyenlerin kadrolu bulundukları üniversite sayısı çok fazla olduğundan bir, iki ve üç akademisyen olan üniversiteler "diğer" kategorisi altında toplanmış ve içeriği dipnot olarak verilmiştir. Türkiye'de 2024 yılı itibarıyla 127'si devlet ve 78'i vakıf olmak üzere 205 üniversite bulunmaktadır (YÖKATLAS)²⁰ ve bu üniversitelerin neredeyse tamamında sosyal politika anahtar kelimesi seçmiş akademisyen bulunmaktadır.²¹

Tablo 13. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Kadrosunda Bulundukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Sıklık	Yüzde (%)
Öğrencisi Olan ÇEEİ Bölümlerinin Olduğu Üniversiteler (ÇEEİ Dışı)		
Kırklareli Üniversitesi	12	3,55%
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	8	2,37%
Kocaeli Üniversitesi	8	2,37%
Bursa Uludağ Üniversitesi	6	1,78%
Pamukkale Üniversitesi	6	1,78%
Trakya Üniversitesi	6	1,78%
Akdeniz Üniversitesi	4	1,18%
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	4	1,18%
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	4	1,18%

¹⁹ ÇEEİ bölümü olan Atatürk, Fırat, İnönü, Manisa Celal Bayar üniversiteleri tablonun ÇEEİ bölümleri kısmında yer almamaktadır. Veri tabanına göre, bu üniversitelerde ÇEEİ dışı olup sosyal politika anahtar kelimesini seçmiş olan akademisyen bulunmamaktadır.

²⁰ <https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php#universiteModal>, 28.05.2024

²¹ Seçmiş olduğu temel anahtar kelime "Yerel Yönetimler" olan 26 akademisyen bulunmaktadır. Sosyal politikayı diğer anahtar kelime olarak seçmiş olan 26 akademisyen analiz dışı tutulmuştur.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	4	1,18%
Yalova Üniversitesi	4	1,18%
İstanbul Üniversitesi	3	0,89%
Karadeniz Teknik Üniversitesi	3	0,89%
Sakarya Üniversitesi	3	0,89%
Süleyman Demirel Üniversitesi	3	0,89%
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2	0,59%
Çankırı Karatekin Üniversitesi	2	0,59%
Dokuz Eylül Üniversitesi	2	0,59%
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	2	0,59%
Anadolu Üniversitesi	1	0,30%
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	0,30%
Marmara Üniversitesi	1	0,30%
Mersin Üniversitesi	1	0,30%
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	0,30%
Ordu Üniversitesi	1	0,30%
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	1	0,30%
Öğrencisi Olan ÇEEİ Bölümlerinin Bulunmadığı Üniversiteler (ÇEEİ Dışı)		
Hacettepe Üniversitesi	9	2,66%
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	8	2,37%
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	8	2,37%
Ankara Üniversitesi	7	2,07%
İstanbul Gelişim Üniversitesi	7	2,07%
Gümüşhane Üniversitesi	6	1,78%
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	6	1,78%
Üsküdar Üniversitesi	6	1,78%
Artvin Çoruh Üniversitesi	5	1,48%
Bayburt Üniversitesi	5	1,48%
Hitit Üniversitesi	5	1,48%
Karabük Üniversitesi	5	1,48%
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	5	1,48%
Sinop Üniversitesi	5	1,48%
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	4	1,18%
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	4	1,18%
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	4	1,18%
İstanbul Aydın Üniversitesi	4	1,18%
İstanbul Okan Üniversitesi	4	1,18%
Mardin Artuklu Üniversitesi	4	1,18%
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	4	1,18%
Diğer ²²	130	38,64%
Genel Toplam	338	100,00%

²² Diğer kategorisinde; Adıyaman, Alanya Alaaddin Keykubat, Başkent Batman Bilecik Şeyh Edebali, Düzce, Giresun, Harran, İstanbul Ticaret, İstanbul Cerrahpaşa, İzmir Demokrasi, İzmir Kavram Meslek Yüksekokul, Karadeniz Teknik , Kırşehir Ahi Evran, Maltepe, Muş Alparslan, Polis Akademisi, Recep Tayyip Erdoğan, Sakarya Uygulamalı Bilimler, Afyon Kocatepe, Altınbaş, Anadolu, Ankara Hacı Bayram Veli, Ankara Sosyal Bilimler, Balıkesir, Bartın, Bingöl, Bitlis Eren, Doğuş, Galatasaray, Hatay Mustafa Kemal, İstanbul Beykent, İstanbul Medipol, İstanbul Topkapı, İzmir Ekonomi, Kahramanmaraş Sütçü İmam, Kastamonu, Kayseri, Munzur, Ondokuz Mayıs, Ordu, Siirt, Tekirdağ Namık Kemal, Yıldız Teknik, Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji, Aksaray, Amasya, Bahçeşehir, Beykent, Beykoz, Erciyes, Erzurum Teknik, Eskişehir Osmangazi, Fenerbahçe, Gazi, Gebze Teknik, Iğdır, Işık, İstanbul Arel, İstanbul Bilgi, İstanbul Esenyurt, İstanbul Kent, İstanbul Nişantaşı, İzmir Bakırçay, İzmir Kâtip Çelebi, İzmir Yüksek Teknoloji, Kıbrıs İlim, Kırıkkale, Kilis 7 Aralık, Kütahya Dumlupınar, Manisa Celâl Bayar, Marmara, Mersin, Milli Savunma, Mimar Sinan Güzel Sanatları, Muğla Sıtkı Koçman, Necmettin Erbakan, Nişantaşı, Orta Doğu Teknik, Osmaniye Korkut Ata, Özyeğin, Selçuk, Tarsus, TOBB Ekonomi ve Teknoloji, Tokat Gaziosmanpaşa, Yozgat Bozok, Yüksek İhtisas Üniversiteleri yer almaktadır. (Sıklığa Göre Sıralıdır).

ÇEEİ bölümü bulunan üniversitelerden olan Kırklareli Üniversitesinde ÇEEİ bölümü kadrosu ile neredeyse eşit sayıda bölüm dışı akademisyen vardır. ÇEEİ (13) ve ÇEEİ dışı (12) olarak sosyal politikada birleşmiş iki ayrı bölüm var gibidir. Elbette ÇEEİ kurumsal yapısı ile farklı birimlerde olan ÇEEİ dışı akademisyenler bir ve aynı bölüm gibi düşünülemez ancak yine de ilginç bir durum olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 14. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Kadrosunda Bulundukları Fakülterle Göre Dağılımı

Fakülte	Sıklık	Yüzde (%)
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	51	15,09%
Sağlık Bilimleri Fakültesi	28	8,28%
Meslek Yüksekokulu	16	4,73%
Rektörlük	15	4,44%
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	14	4,14%
İşletme Fakültesi	10	2,96%
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	10	2,96%
İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu	6	1,78%
Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu	6	1,78%
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	6	1,78%
Manyas Meslek Yüksekokulu	4	1,18%
Siyasal Bilimler Fakültesi	4	1,18%
Adalet Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
Araklı Ali Cevat Özyurt Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
Edirne Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
Isparta Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	3	0,89%
Yabancı Diller Yüksekokulu	3	0,89%
Diğer ²³	144	42,95%
Genel Toplam	338	100,00%

Tablo 14 incelendiğinde; 31 fakülte adı altında 130 birimde % 38,51 oranında ÇEEİ dışı sosyal politika alanı seçimi yapıldığı görülmektedir. 15 kişi (% 4,44) Rektörlük kadrolarındadır. Bu fakülteler arasında Meslek Yüksekokulları ve Yüksek Okullar ağırlıktadır (%57,42).

²³ Diğer kategorisinde; Ayaş, Bulanık, Çavdır, Gönen, Gümüşhane, Niğde Teknik Bilimler, Şereflikoçhisar Berat Cömertoğlu, Acıpayam, Aksaray Sosyal Bilimler, Akseki, Ali Rıza Veziroğlu, Anamur, Artova, Bergama, Bolu, Borçka Acarlar, Cumhuriyet Sosyal Bilimler, Çan, Demirözü, Deniz Astsubay, Denizli Sağlık Hizmetleri, Divriği Nuri Demirağ, Edirne Teknik Bilimler, Düziçi, Efes, Eğirdir, Eğirdir Sağlık Hizmetleri, Emirdağ, Eruh, Eskipazar, Espiye, Eynesil Kâmil Nalbant, Ezine, Gazanfer Bilge, Gazipaşa Mustafa Rahmi Büyükbali, Gerede, Gölbaşı, Gülhane, Gümüşova, Haymana, Hendek, Hilvan, İvrindi Sağlık Hizmetleri, İzmit, Kale, Karacasu Memnune İnci, Kelkit Aydın Doğan, Kırıkkale, Köyceğiz, Sağlık Hizmetleri, Muratlı, Niksar, Osmancık Ömer Derindere, Ömerli, Pazarcık, Plato, Polatlı Sosyal Bilimler, Reyhanlı Sosyal Bilimler, Serinhisar, Silifke Taşucu, Şarkışla Aşık Veysel, Uluborlu Selahattin Karasoy, Ünye, Vize, Yerköy Adalet, Yıldızeli Meslek Yüksekokulları, Uzunköprü Uygulamalı Bilimler, Güneysu Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulları, Sosyal Bilimler, Mühendislik ve Doğa Bilimleri, Manavgat Sosyal ve Beşerî Bilimler, İnegöl İşletme, İslâhiye İktisadi ve İdari Bilimler, İnsan ve Toplum Bilimleri, İşletme ve Yönetim Bilimleri, Turizm, Uygulamalı Bilimler, Biga Uygulamalı Bilimler, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler, Denizcilik, Zübeyde Hanım Sağlık Bilimleri Fakülteleri ile İslam Ekonomisi ve Finansı Enstitüsü yer almaktadır.

Tablo 15. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Kadrolu Oldukları Bölümlere Göre Dağılımı

Bölümler	Sıklık	Yüzde (%)
Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü	77	22,78%
Yönetim ve Organizasyon Bölümü	29	8,58%
Sosyal Hizmet Bölümü	28	8,28%
İktisat Bölümü	16	4,74%
Rektörlük	15	4,44%
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü	11	3,25%
İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü	11	3,25%
Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü	10	2,96%
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü	9	2,66%
İşletme Bölümü	9	2,66%
Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü	8	2,37%
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü	7	2,07%
Muhasebe ve Vergi Bölümü	6	1,78%
Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü	6	1,78%
Ulaştırma Hizmetleri Bölümü	6	1,78%
Hukuk Bölümü	5	1,48%
Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü	5	1,48%
Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü	4	1,18%
Sağlık Yönetimi Bölümü	4	1,18%
Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü	4	1,18%
Diğer ²⁴	69	20,56%
Genel Toplam	338	100,00%

Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü 77 akademisyen ile (%22,78) en fazla ÇEEİ dışı sosyal politika anahtar kelimesinin tercih edildiği bölümdür. Bunu 29 (%8,58) akademisyen ile Yönetim ve Organizasyon bölümü ve 28 (8,28) akademisyen ile Sosyal Hizmet bölümü izlemektedir. Fakülteler bazında sosyal politika kelimesine en fazla ilginin olduğu fakülte Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümüdür. Bu bölüm içinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Programı nedeniyle söz konusu tercih oluşmuştur. Tablo 16'da yer alan programlardan bunu görmek mümkündür.

Tablo 16. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Kadrosunda Bulundukları Anabilim Dalı / Programlara Göre Dağılımı

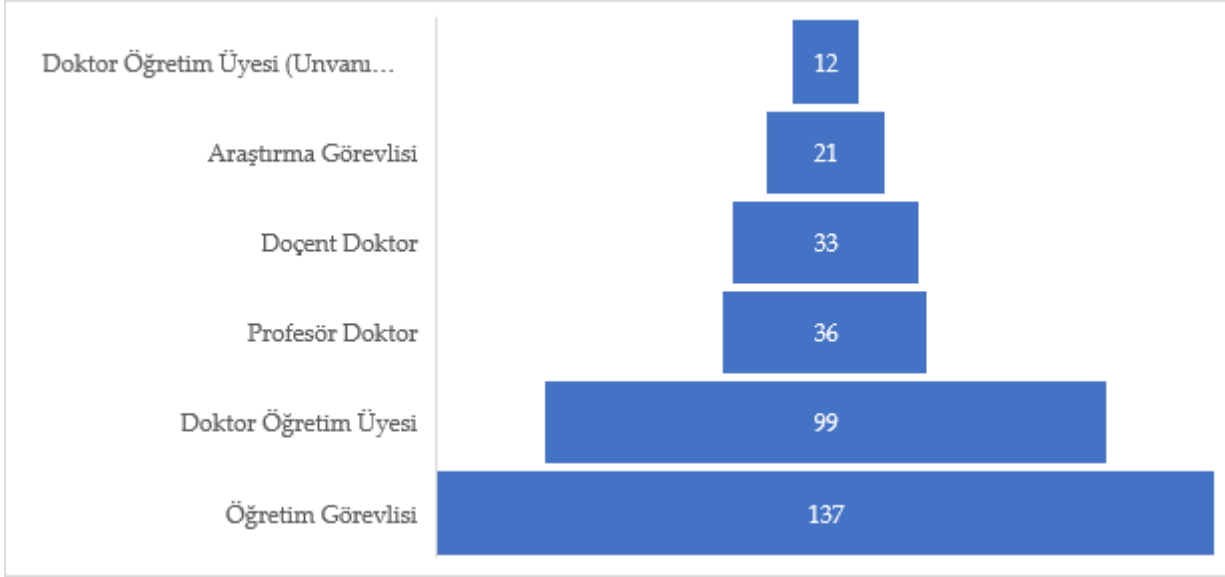
Anabilim Dalı / Program	Sıklık	Yüzde (%)
İş Sağlığı ve Güvenliği Pr.	40	11,83
Sosyal Güvenlik Pr.	22	6,51
Sosyal Hizmet Anabilim Dalı	18	5,33
İş Sağlığı ve Güvenliği Pr.	16	4,73
Rektörlük	14	4,14
Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı	8	2,37
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Pr.	8	2,37
İnsan Kaynakları Yönetimi Pr.	8	2,37

²⁴ Diğer kategorisinde; Ekonomi, Kamu Yönetimi, Sosyoloji, Turizm İşletmeciliği, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Yabancı Diller, Bankacılık ve Sigortacılık, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri, Dış Ticaret, Elektrik ve Enerji, Elektronik ve Otomasyon, Endüstri Mühendisliği, Pazarlama ve Dış Ticaret, Acil Yardım ve Afet Yönetimi, Antropoloji, Denizcilik, İşletmeler Yönetimi, Denizcilik ve Askeri Bilimler Bölümü, Eczane Hizmetleri, Ekonomi ve Finans, Elektrik-Elektronik Mühendisliği, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Gazetecilik, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Havacılık Yönetimi, Lojistik Yönetimi Bölüm, Madencilik ve Maden Çıkarma Teknolojisi, Makine ve Metal Teknolojileri, Maliye, Modern Diller, Özel Hukuk, Pilotaj, Psikoloji, Sağlık ve Bakım Hizmetleri, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik, Sosyal Hizmetler, Şehir ve Bölge Planlama, Temel İslam Bilimleri, Toptan ve Perakende, Uluslararası Finans ve Bankacılık, Uluslararası Girişimcilik, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Ticaret ve Finansman, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümleri ile Trafik, Güvenlik Bilimleri, İslam Ekonomisi ve Finansı, Sosyal Bilimler Enstitüleri yer almaktadır.

Anabilim Dalı / Program	Sıklık	Yüzde (%)
Bankacılık ve Sigortacılık Pr.	7	2,07
İktisat Politikası Anabilim Dalı	7	2,07
İşletme Yönetimi Pr.	7	2,07
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	6	1,78
İnsan Kaynakları Yönetimi Pr.	5	1,48
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Pr.	5	1,48
Yerel Yönetimler Pr.	5	1,48
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı	4	1,18
İşletme Pr.	4	1,18
Sosyal Hizmetler Pr.	4	1,18
Yaşlı Bakımı Pr.	4	1,18
Diğer ²⁵	146	43,50
Genel Toplam	338	100,00%

Tablo 16'da hem meslek yüksek okulları ile yüksek okullar hem de fakülteler ile enstitüler bulunduğundan iş sağlığı ve güvenliği hem program (yüksekokullarda) hem de anabilim dalı (fakültelerde) iki kez yer almaktadır. Benzer şekilde başka programlarda da iki yıllık ve dört yıllık eğitim veren birimler bulunmaktadır.

Grafik 2. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı



²⁵ Diğer kategorisi; Dış Ticaret, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği, Maliye, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Adalet, Ekonomi, İktisat, Özel Güvenlik ve Koruma, Pazarlama, Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, Sivil Savunma ve İtfaiyecilik, Sosyal Hizmet, Adalet, Anestezi, Bankacılık ve Sigortacılık, Çocuk Gelişimi, Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri, Dış Ticaret, Diyaliz, Eczane Hizmetleri, Ekonomi ve Finans, Elektrik Enerjisi Üretim İletim ve Dağıtım, Elektrik, Emlak Yönetimi, Evde Hasta Bakımı, Havacılık Yönetimi, İnsansız Hava Aracı Teknolojisi ve Operatörlüğü, İşletme Yönetimi, Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi, Kooperatifçilik, Lojistik, Lojistik Yönetimi, Madencilik Teknolojisi, Makine, Marina ve Yat İşletmeciliği, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Pilotaj, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Sağlık Yönetimi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Sosyal Güvenlik, Sosyal Hizmetler Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri, Uluslararası Finans ve Bankacılık, Uluslararası Girişimcilik, Uluslararası Ticaret ve Finansman programları ile Hadis, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Hukuk Bilimleri, İktisat Tarihi, İnsan Kaynakları Planlaması ve Geliştirilmesi, İslam Ekonomisi ve Finansı, İş Sağlığı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Kamu Yönetimi, Kurumlar Sosyolojisi, Maliye Teorisi, Modern Diller, Nörolojik, Fizyoterapi-Rehabilitasyon, Patoloji Laboratuvar Teknikleri, Performans ve Kariyer Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Sosyal Güvenlik, Şehircilik, Genel Sosyoloji ve Metodoloji, Uluslararası Ticaret, Ticaret Hukuku, Sosyal Psikoloji, Uluslararası Karşılaştırmalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Toplumsal Yapı ve Değişme, Sosyal Hizmetler, Toplumsal Gelişme ve Sosyal Politika, Turizm İşletmeciliği, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi, Denizcilik ve Askeri Bilimler Bölümü, Antropoloji, Bankacılık ve Sigortacılık, Ulaşım Güvenliği ve Yönetimi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Yabancı Diller, Yönetim Bilimleri, Acil Yardım ve Afet Yönetimi, Sağlık Ekonomisi ve Politikası, İktisat Teorisi, Siyaset ve Sosyal Bilimler, Bilişim, Yönetim Organizasyon, İş Güvenliği, Kentleşme ve Çevre Sorunları, Çalışma Ekonomisi, İktisadi Gelişme ve Uluslararası anabilim dalları, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Bölümü ve Sosyal Hizmet Bölümlerini kapsamaktadır.

Grafik 1'de ÇEEİ bölümleri akademik kadrolarının dağılımı yer almaktaydı, piramidin tabanında profesörler ve hemen üzerinde araştırma görevlileri yer alırken ÇEEİ dışı sosyal politika grubunda tabanda öğretim görevlileri hemen üzerinde doktor öğretim üyesi olanlar yer almaktadır. Araştırma görevlisi sayısı oldukça düşüktür. Ancak bilgilerini belirtmeyen grubunu oluşturanların önemli bir bölümü araştırma görevlileri arasında olduğundan verileri değerlendirirken ihtiyatlı olmak gereklidir.

Tablo 17. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Lisans Mezunu Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Üniversite (Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	30	8,87
Anadolu Üniversitesi	26	7,7
Gazi Üniversitesi	23	6,8
Bursa Uludağ Üniversitesi	17	5,03
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	15	4,44
Dokuz Eylül Üniversitesi	15	4,44
Marmara Üniversitesi	15	4,44
Belirtilmemiş	15	4,44
Sakarya Üniversitesi	14	4,14
Hacettepe Üniversitesi	13	3,85
Süleyman Demirel Üniversitesi	13	3,85
Ankara Üniversitesi	12	3,55
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	9	2,66
Akdeniz Üniversitesi	7	2,00%
Boğaziçi Üniversitesi	7	2,07
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	7	2,07
Karadeniz Teknik Üniversitesi	6	1,78
Kocaeli Üniversitesi	6	1,78
Atatürk Üniversitesi	5	1,48
Ege Üniversitesi	5	1,48
Pamukkale Üniversitesi	5	1,48
Trakya Üniversitesi	5	1,48
İnönü Üniversitesi	4	1,18
Diğer ²⁶	64	19,06
Genel Toplam	338	100

ÇEEİ dışı grupta lisan mezunu olunan üniversiteler sıralamasında İstanbul, Anadolu, Gazi, Bursa Uludağ ve Sivas Cumhuriyet Üniversiteleri ilk sıralarda yer almaktadır.

²⁶ Diğer kategorisinde; Ondokuz Mayıs, Çukurova, Kütahya Dumlupınar, Muğla Sıtkı Koçman, Selçuk, Afyon, Kocatepe, Ankara, Bahçeşehir, Balıkesir, Gaziantep, İstanbul Teknik, Üsküdar, Yıldız Teknik, Abant İzzet Baysal, Bartın, Bingöl, Çankaya, Çankırı, Doğu Akdeniz, Giresun, Gümüşhane, Hali, Hitit, Işık, İhsan Doğramacı Bilkent, İstanbul Ticaret, İzmir Ekonomi, İzmir Yüksek Teknoloji, Kırklareli, Kilis 7 Aralık, Manisa Celal Bayar, Mersin, Milli Savunma, Mimar Sinan, Niğde Üniversitesi, Sivas Cumhuriyet, Nottingham, Strasbourg, Uşak Üniversitesi, Brussel, Yalova Yeditepe Üniversiteleri ile Kara Harp Okulu, Deniz Harp Okulu, İstanbul Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademisi yer almaktadır.

Tablo 18. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Lisans Mezunu Oldukları Bölümlere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Bölüm (Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
ÇEEİ	115	34,02
İşletme	28	8,29
Belirtilmemiş	19	5,62
İktisat	18	5,33
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	13	3,85
Kamu Yönetimi	12	3,55
Maliye	11	3,25
Kimya	10	2,96
Fizik	7	2,07
Endüstri Mühendisliği	6	1,78
Maden Mühendisliği	6	1,78
Gerontoloji	5	1,48
İş Sağlığı ve Güvenliği	5	1,48
Aile ve Tüketici Bilimleri	4	1,18
Makina Mühendisliği	4	1,18
Sosyoloji	4	1,18
Biyoloji	3	0,89
Ev İdaresi ve Aile Ekonomisi	3	0,89
Matematik	3	0,89
Acil Yardım ve Afet Yönetimi	2	0,59
Ekonomi ve Ekonometri	2	0,59
Elektrik Elektronik Mühendisliği	2	0,59
Hemşirelik	2	0,59
Hukuk	2	0,59
İnşaat Mühendisliği	2	0,59
İstatistik	2	0,59
Kimya Mühendisliği	2	0,59
Sosyal Hizmet	2	0,59
Tarih	2	0,59
Diğer ²⁷	42	12,6
Genel Toplam	338	100,00%

ÇEEİ dışı akademisyenlerin lisans mezuniyet alanlarına bakıldığında 115 (% 34, 02) akademisyenin ÇEEİ mezunu olduğu görülmektedir. Mezun olunan lisans bölümü yelpazesi oldukça geniştir. Gerontolojiden fiziğe kadar pek alan söz konusudur.

²⁷ Diğer kategorisinde; Balıkçılık Teknolojisi Mühendisliği, Batı Dilleri ve Edebiyatları, Büro Yönetimi Eğitimi, Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi , Deniz Harp Okulu, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği, Doğu Dilleri, Edebiyat Fak., Eğitim Bilimleri, Elektrik Eğitimi, Elektronik ve Bilgisayar Eğitimi, Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği, Fizik, Tedavi ve Rehabilitasyon, Gazetecilik, İktisadi Ve İdari Programlar, İletişim, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Jeofizik Mühendisliği, Jeoloji Mühendisliği, Makina Eğitimi, Makine Eğitimi, Matbaa Eğitimi, Matematik ve Fen Bilimleri, Mekatronik Mühendisliği, Mimarlık, Mütercim Tercümanlık, Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi, Pazarlama ve Dış Ticaret, Psikoloji, Sağlık Kurumları Yöneticiliği, Sağlık Programları, Siyaset Bilimi (İng), Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, Talaşlı Üretim Eğitimi Temel Bilimler, Temel Eğitim, Turizm İşletmeciliği ve, Otelcilik, Turizm İşletmeciliği, Yabancı Diller Eğitimi, Yapı Eğitimi, Yönetim ve Organizasyon, Ziraat bölümleri yer almaktadır.

Tablo 19. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Yüksek Lisans Mezunu Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Üniversite (Yüksek Lisans)	Say kod	Say kod
İstanbul Üniversitesi	24	7,10%
Gazi Üniversitesi	22	6,51%
Marmara Üniversitesi	20	5,92%
Belirtilmemiş	20	5,92%
Sakarya Üniversitesi	19	5,62%
Süleyman Demirel Üniversitesi	18	5,33%
Dokuz Eylül Üniversitesi	16	4,73%
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	12	3,55%
Ankara Üniversitesi	11	3,25%
Bursa Uludağ Üniversitesi	11	3,25%
Hacettepe Üniversitesi	8	2,37%
Akdeniz Üniversitesi	7	2,07%
Atatürk Üniversitesi	7	2,07%
Kocaeli Üniversitesi	7	2,07%
Trakya Üniversitesi	6	1,78%
Üsküdar Üniversitesi	6	1,78%
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	5	1,48%
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	5	1,48%
İstanbulYeniYüzyıl Üniversitesi	5	1,48%
Pamukkale Üniversitesi	5	1,48%
Anadolu Üniversitesi	4	1,18%
Karadeniz teknik Üniversitesi	4	1,18%
Kırıkkale Üniversitesi	4	1,18%
Kırklareli Üniversitesi	4	1,18%
Bingöl Üniversitesi	3	0,89%
Boğaziçi Üniversitesi	3	0,89%
Fatih Üniversitesi	3	0,89%
Yalova Üniversitesi	3	0,89%
Diğer ²⁸	76	22,65
Genel Toplam	338	100,00%

ÇEEİ dışı grubun yüksek lisan mezunu oldukları üniversiteler incelendiğinde ilk üç sırada İstanbul, Gazi ve Marmara Üniversitesi yer almaktadır. Belirtilmemiş kategorisi diğer tablolarda olduğu gibi burada da sonuçları etkileyebilecek oranda yüksektir.

²⁸ Diğer kategorisinde; Aydın Adnan Menderes, Eskişehir Osman Gazi, Gaziantep, Gümüşhane, Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk -Kazak, İstanbul Teknik, Kafkas, Karabük, Muğla Sıtkı Koçman, Niğde, Orta Doğu Teknik, Ordu, Selçuk, Yıldız Teknik, Lille, Abant İzzet Baysal, Bahçeşehir Bandırma Onyediy Eylül, Bartın, Başkent, Beykent, Bilecik Şeyh Edebali, Biruni Boston, Zonguldak Bülent Ecevit Manisa Celal Bayar, Coventry, Cracow, Çankaya, Doğu Akdeniz, Dumlupınar, Fırat, Galatasaray, Gedik, Giresun, Hacı Bayram Veli, Harran, Hasan Kalyoncu, Hitit, Işık, İstanbul Arel, İstanbul Rumeli, İstanbul Sabahaddin Zaim, İstanbul Ticaret, Kahramanmaraş Sütçü İmam, Kocaeli Sağlık ve Teknoloji, Medipol, Mustafa Kemal, Okan, Rusya Halkların Dostluğu, Sinop, Trakya, Nottingham, Reading, Tunceli, Ufuk, Catholique De Louvain, Wisconsin-Milwaukee, Warwick, Yeditepe Üniversiteleri ile Harp Akademileri Komutanlığı yer almaktadır.

Tablo 20. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Yüksek Lisans Mezunu Oldukları Bilim Alanlarına Göre Dağılımı

Mezuniyet Alanı (Yüksek Lisans)	Sıklık	Yüzde (%)
ÇEEİ	104	30,77
İş Sağlığı ve Güvenliği	28	8,29
Belirtilmemiş	28	8,28
İşletme	20	5,92
İktisat	13	3,85
Çalışma Ekonomisi	8	2,37
Sosyal Politika	8	2,37
İnsan Kaynakları	6	1,77
Maliye	5	1,48
Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset	4	1,18
Kamu Yönetimi	4	1,18
Sosyal Siyaset	4	1,18
Sosyoloji	4	1,18
Aile ve Tüketici Bilimleri	3	0,89
Fizik	3	0,89
Kimya	3	0,89
Gerontoloji	3	0,89
İnsan Kaynakları Yönetimi	3	0,89
Ekonomi	2	0,59
Endüstri İlişkileri	2	0,59
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları	2	0,59
Elektrik Elektronik Mühendisliği	2	0,59
Fizik Öğretmenliği	2	0,59
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	2	0,59
İşletme Yönetimi	2	0,59
Kadın Çalışmaları	2	0,59
Özel Hukuk	2	0,59
Ev İdaresi ve Aile Ekonomisi	2	0,59
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği	2	0,59
Sağlık Yönetimi	2	0,59
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	2	0,59
Toplam Kalite Yönetimi	2	0,59
Türkiye Cumhuriyeti Tarihi	2	0,59
Üretim Yöntemi ve Pazarlama	2	0,59
Yönetim Bilişim Sistemleri	2	0,59
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi	2	0,59
Diğer ²⁹	51	15,3
Genel Toplam	338	100

²⁹ Diğer kategorisinde; Antropoloji, Büro Yönetimi Eğitimi, Bütünleşik Doktora, , Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları, Çevre Bilimleri, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Eğitimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Espace Europeen Economique Et Social, Ev Ekonomisi, Ev İdaresi ve Aile Ekonomisi, Atom ve Molekül Fiziği, Elektrik Eğitimi, Kimya Öğretmenliği, Maden Mühendisliği, Makine Eğitimi, Organik Kimya, Su Ürünleri Avlama ve İşleme Teknolojisi, Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması, Hadis, Hemşirelik, Hukuk, İktisat Politikası, İletişim, İletişim Bilimleri, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri, İşletme Yöneticiliği, İşletme Yönetimi, Eğitimi Uzmanlık, Kalite Yönetimi, Londra Ekonomi ve Siyaset Bilimi Okulu, Maden Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Muhasebe ve Finansman, Orta Doğu Ekonomi Politikası, Eczacılık, Halk Sağlığı, Kulak Burun Boğaz Hastalıkları, Tıp Biyokimya, Yaşlı Sağlığı ve Bakımı, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Sermaye Piyasası ve Borsa, Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler, Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma, Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme, Tarih Öğretmenliği, Turizm İşletmeciliği, Ulusal ve Uluslararası Güvenlik Stratejileri Yönetimi ve Liderlik, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Politik Ekonomi, Ziraat bölümleri ile Kara Harp Akademisi Komutanlığı yer almaktadır.

ÇEEİ dışı akademisyenlerin yüksek lisans mezuniyet alanları incelendiğinde ÇEEİ bölümü ile İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünün ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Genel olarak ağırlık sosyal bilimler alanındadır. Fizik ve biyoloji gibi fen bilimleri alanları oldukça azdır.

Tablo 21. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Doktora Mezunu Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımı

Mezun Olunan Üniversite (Doktora)	Say	Kod
Belirtilmemiş	51	15,09
İstanbul Üniversitesi	46	13,61
Marmara Üniversitesi	23	6,8
Sakarya Üniversitesi	21	6,21
Dokuz Eylül Üniversitesi	18	5,33
Gazi Üniversitesi	18	5,33
Ankara Üniversitesi	13	3,85
Kocaeli Üniversitesi	13	3,85
Süleyman Demirel Üniversitesi	10	2,96
Bursa Uludağ Üniversitesi	10	2,96
Hacettepe Üniversitesi	9	2,66
Anadolu Üniversitesi	8	2,37
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	8	2,37
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	6	1,78
Avrasya Üniversitesi	6	1,78
Kırklareli Üniversitesi	6	1,78
İstanbul Aydın Üniversitesi	5	1,48
Pamukkale Üniversitesi	5	1,48
Yalova Üniversitesi	5	1,48
Akdeniz Üniversitesi	4	1,18
Atatürk Üniversitesi	4	1,18
Çukurova Üniversitesi	4	1,18
Yıldız Teknik Üniversitesi	4	1,18
Boğaziçi Üniversitesi	3	0,89
Afyon Kocatepe Üniversitesi	2	0,59
Çanakkale	2	0,59
İstanbul Aydın Üniversitesi	2	0,59
İstanbul Ticaret Üniversitesi	2	0,59
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2	0,59
Namık Kemal Üniversitesi	2	0,59
Trakya Üniversitesi	2	0,59
Diğer ³⁰	24	7,2
Genel Toplam	338	100

ÇEEİ dışı grupta doktora mezunu olduğu üniversiteyi YÖKAKADEMİK sayfasına yazmamış olanlar yani “belirtilmemiş” kategorisi en yüksek sayıya sahiptir. Çalışmada sıklıkla vurgulandığı üzere bilgilerini yazmama oranı oldukça yüksek olup bu konu ayrıca üzerinde düşünülmei hak etmektedir.

³⁰ Diğer kategorisinde; Aydın Adnan Menderes, Sivas Cumhuriyet, Ege, Fırat, Gaziantep, Işık, İstanbul Medeniyet, İstanbul Medipol, Karadeniz Teknik, Mimar Sinan Güzel Sanatlar, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Orta Doğu Teknik, Ondokuz Mayıs, Sağlık Bilimleri, Selçuk, Utah , Tohoku , De Caen, Utrecht, Sussex, Ulster, Wisconsin, Yeditepe Üniversitesi ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü yer almaktadır.

Tablo 22. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Doktora Mezunu Oldukları Bilim Alanlarına Göre Dağılımı

Mezuniyet Alanı (Doktora)	Sıklık	Yüzde (%)
ÇEEİ	142	42,02
Belirtilmemiş	60	19,54
İş Sağlığı ve Güvenliği	23	6,81
Çalışma Ekonomisi	17	5,03
Sosyal Politika	13	3,85
İş Güvenliği	8	2,37
İktisat	6	1,78
İşletme	6	1,78
Yoksulluk Çalışmaları	5	1,48
Aile ve Tüketici Bilimleri	4	1,18
Ev İdaresi ve Aile Ekonomisi	3	0,89
İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı	3	0,89
Kamu Yönetimi	3	0,89
Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması	3	0,89
Sosyal Hizmet	3	0,89
Tarım Ekonomisi	3	0,89
İktisat Politikası	2	0,59
Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet	2	0,59
Organik Kimya	2	0,59
Sosyal Bilimler	2	0,59
Sosyoloji	2	0,59
Diğer ³¹	29	8,7
Genel Toplam	338	100

ÇEEİ dışı akademisyenlerin doktora mezunu oldukları alanlar arasında ilk sırada ÇEEİ gelmektedir. Yüksek lisan aşamasında olduğu gibi (beklenen ile de uyumlu olarak) doktora aşamasında da ÇEEİ ve sosyal bilimler alanı ağırlıktadır.

ÇEEİ dışı akademisyenlerin yazmış oldukları yüksek lisans ve doktor tezlerinin konularının neler olduğunu görebilmek için izleyen iki tabloyu incelemek yerinde olacaktır.

Tablo 23. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Yüksek Lisans Tez Konularının Dağılımı

Yüksek Lisans Tez Konuları (Kodlanmış)	Sıklık	Yüzde (%)
İş Sağlığı ve Güvenliği	11	3,26
Sendika	10	2,96
Sosyal Güvenlik	8	2,37
İstihdam	7	2,08
Aile	6	1,78
Kadın istihdamı	6	1,78
Sosyal Politika	6	1,78

³¹ Diğer kategorisinde; Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Atom ve Moleküler Fiziği, Balıkçılık Teknolojisi Mühendisliği, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Kimya Eğitimi, Ekonomi, Elektrik, Elektronik Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Ev Ekonomisi, İş Güvenliği, Fizik, İç Hastalıkları (Yaşlı Sağlığı), İstatistik, Kadın ve Aile Çalışmaları, Kimya, Kons-trüksiyon, Maliye, Sağlık Yönetimi, Sciences Economiques Générales, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, Sosyal Politika ve Çalışma İlişkiler, Sosyal Siyaset, Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme, Şehircilik, Tarih, Turizm İşletmeciliği, Türkiye Cumhuriyeti Tarihi, Uluslararası İlişkiler, Yönetim ve Strateji bilim alanları ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü yer almaktadır.

Avrupa Birliği	5	1,48
Küreselleşme	5	1,48%
Eğitim	4	1,18%
Ücret	4	1,18%
yoksulluk	4	1,18%
BST	3	0,89%
ILO	3	0,89%
İnsan kaynakları	3	0,89%
İş tatmini	3	0,89%
Tüketici davranışı	3	0,89%
Yaşlı	3	0,89%
Cinsiyet	2	0,59%
Esnek çalışma	2	0,59%
Gençlik	2	0,59%
Göç	2	0,59%
İşsizlik	2	0,59%
Kayıtdışı çalışma	2	0,59%
Konut sorunu	2	0,59%
Örgüt kültürü	2	0,59%
Toplumsal cinsiyet	2	0,59%
Diğer ³²	130	97,40%
Genel Toplam	242	100,00%

ÇEEİ dışı grupta bulunan akademisyenlerin yazmış oldukları tezlerin konuları incelendiğinde “Ka`Bu`L-Ahbar ve Rivayetlerinin Değeri” konusundan hamsinin saklanması kekik yağının önemini ele alan çok farklı konu başlıklarında yazılmış tezlerin olduğu görülmektedir. “Disiplinler arası olma”, “farklı alanlardan katkı” bu kadar farklı konunun bir potada eritilebileceği bir yapı değildir görüşündeyiz. Özellikle yüksek lisans aşamasında literatürde “önceden hiç ele alınmamış” konuyu bulma kaygısı mı ön plana çıkmaktadır yoksa sosyal politika çerçevesi çizmekte zorlanma durumu mu söz konusudur? Bu sorulara verilecek yanıtlar “akademik alanda sosyal politika” nereye sorusu ile yakından ilgilidir.

Tablo 23 incelendiğinde en fazla ele alınan konunun iş sağlığı ve güvenliği olduğu görülmektedir. Bu alan hem fen hem de sosyal bilimler alanında çalışmalar yapan akademisyenlerce farklı boyutlarda ele alınmaktadır.

³² Fenilfuran molekülü, Ahilik, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Aktif İstihdam Politikaları (AİP), Akış Yönetimi, Akışkanlar Dinamiği, Altın Borsası, Asfalt Çevre Sağlığı, Ayrımcılık, Bakım Elemanları, Balık Tüketimi Bankacılık, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Beslenme Alışkanlıkları, Bilgi (Güç), Bilinçaltı Reklam, Biyomimetik Kaplama, Bor Bileşiklerinin Etkileri, Covid-19, Çalışma Hayatı Sorun (Engelli), Çalışma Koşulları (Hekim), Çalışma Yaşamı Kalitesi, ÇEEİ Bölümleri, Çevre Hakkı İnsan Hakkı, Çok Uluslu Şirketler, Dış Rekabet, Dijital Eşitsizlik, Domino Etkili Kaza Oluşumu, E-Ticaret Hacminin Belirlenmesi, Edirne İli, Enformel, Environmental, Non-Governmental Organizations, Ev Eksenli Çalışma, Ev Kazası, Ev Üretimi, Film Analizi, Filter Design, Finansal Okur Yazarlık, Fotovoltaik Güneş Gözesi, Gelir Dağılımı, Geri Dönüşüm Materyallerinin, Güvencesiz Çalışma, Güvenlik Kültürü, Hasta Hakları, Hizmetler Sektörü, Uluslararası Para Fonu (IMF), İç Kontrol, İşgücüne Katılma Oranı (İKO), İslam’da Tüketici, İş Analizi ve Teknikleri, İş Etiği, İş Güvencesizliği, İş Süresi, İşçi Halk Şirketleri, İşitme Cihazı Kullanımını, İŞKUR, İşportacılık, Ka`Bu`L-Ahbar ve Rivayetlerinin Değeri, Kadın ve Çocuk Emegi, Kamu Hizmet Kalitesi, Kamu Personel Rejimi, Kekik Yağı (Hamsi), Kentsel Dönüşüm, Kıdem Tazminatı Fonu (Politika), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ), Kojenerasyonun Bölgesel Isıtma,, Kooperatifçilik, Kuantum Elektromagnetik, Kuşaklararası Karşılaştırma, Kültür, Maden İşçileri, Makro Sentetik, Fiber, Metro Tünellerinin, Mevsimsel Biyo İzleme, Mikro Kredi, Milli Şef Dönemi, Mobbing, Neoliberal, Governance, Opium Problem, Orhan Kemal ve Yaşar Kemal Romanlarında Çocuk Olgusu, Ödüllendirme Sistemleri, Ödünç İş İlişkisi (Avrupa Türkiye karşılaştırması), Öğrenci (Engellilik Algısı), Öğrencilerin Psiko, Sosyal Sorunları, Öğrenilmiş Çaresizlik, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven (Bilgi İfşası), Örgütsel İletişim, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Stres, Pestisit Kaynaklı Riskler, Sağlık Politikası, Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışı, Serbest Ticaret Bölgeleri, Sigara Alışkanlığı, Siklosporin A, Sosyal Yardım, Stratejik Yönetim, Sürdürülebilir Kalkınma Sürecinde Geronteolojinin Etkin Kullanımı, Şeker Sanayi, Tarım Çalışanları (Mevsimlik), Teknoloji (Yabancılaşma), Termal Konfor, Tiyoeterlerin Sentezi,, Toplumsal Rıza, Turizm, Turkish Capital Markets, Tükenmişlik, Ulusal İstihdam Stratejisi, Ultrasonik Gönderiş, Uluslararası Antlaşmalar, Uluslararası Öğrenciler, Uluslararası Sermaye, Vergi Hukuku Kişilik, Worker Mobilization, X-İşini Flöresans, Yalın Altı Sigma, Yenilenebilir Enerji Politikaları, Yöneticilik Değerleri, Yönetim Sistemi, Zanaat (terzilik). (Her bir başlıkta birer tez olduğundan temalar altına alınamayan kodlamalar verilmiştir)

Tablo 24. ÇEEİ Bölümlerinde Olmayan Akademisyenlerin Doktora Tez Konularının Dağılımı

Doktora Tez Konuları (Kodlanmış)	Sıklık	Yüzde (%)
İstihdam	15	7,69
İş Sağlığı ve Güvenliği	11	5,64
Yoksulluk	9	4,62
Sendika	8	4,1
Sosyal Güvenlik	7	3,59
Sosyal Politika	7	3,59
Göç	6	3,08
İnsan Kaynakları	5	2,56
Sosyal Yardım	5	2,56
Ücret	5	2,56
Aile	4	2,05
Emek	4	2,05
Gelir Dağılımı	4	2,05
İşsizlik	4	2,05
Belirtilmemiş	4	2,05
Dijital	3	1,54
Eğitim	3	1,54
Endüstri İlişkileri	3	1,54
İş Güvencesi	3	1,54
İş Kaza	3	1,54
Kadın	3	1,54
Avrupa Birliği	2	1,03
Bölüşüm	2	1,03
Çalışma İlişkileri	2	1,03
Endüstri 4.0	2	1,03
İş Etiği	2	1,03
Maden	2	1,03
Refah	2	1,03
Toplumsal Cinsiyet	2	1,03
Diğer ³³	63	32,13
Genel Toplam	195	100

ÇEEİ dışı alanda yer alan akademisyenlerin doktora tezleri incelendiğinde yüksek lisan aşamasında yazılan tezlerden farklı olarak sosyal politika konularına yakınlaşma durumu göreceli olarak daha fazladır. Ancak yine de belli konular etrafında bir yoğunlaşmadan söz edemeyiz. Doktora aşamasındaki tezlerde istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, yoksulluk ve sendika başlıkları ön plana çıkmaktadır.

³³ Agregaların Fiziksel Özellikleri, Beslenme Eğitimi, Etkileşimli Tahta Kullanımı, Geçici İş İlişkisi, Sosyal Hayata Katılımı (Eski Hükümlü), Bilgi (Sosyal Adalet), Bölgesel İktisat Politikaları, Çalışan Sınıflar, Çalışma Duruşları, Çalışma Yaşamı (Akış Deneyimi), Çocuk İşçilik, Dalgaboyu Ayrımlı X-İşini, Derin Deniz Deşarjı, Diklor Bisiklo, Discursive Formation Of Life Sciences, Düz Cam Tüketimi, Düzgün İş, Elektronik Şalter, Emek Süreci, Gece Çalışması, Genç, Hastane Göstergeleri, Hayvancılık Bilgi Sistemi, Hidroelektrik Santral, Hijyen Kurallarına İlişkin Dayanışlar, Kalkınma, Kamu Yönetimi Reformu, Kentleşme İlgücü, Kişilik (Çalışan), Kooperatif, Küresel Değer Zincirleri, Nitro Bileşiklerinin Sentezi, Nüfus, Örgüt Kültürü, Örgütlenme (Öğretmen), Örgütsel Bağlılık (İş Tatmini), Özelleştirme (Şeker), Raylı Sistem , Refah, Risk Değerlendirmesi, Sağlık (Finansman), Sakin Kent, Schrödinger Denklemi, Servetin Yaygınlaştırılması, Sosyal Girişimcilik, Sosyal Hak (Amartya Sen), Sosyal Hizmet ve Sosyal Yardım (Belediye), Sosyal Koruma (Gelir Eşitsizliği), Sosyal Parafiskal Yükümlülükler, Sosyal Sermaye (Örgütsel), Şiddet (Meslek Bağlılık), Takım Tezgâhlarında Gürültü, Teknopark, Titreşim Maruziyeti , Tobacco Policies, Toxicological Properties, Trafikte Sürücü Kişilik Yapısı, Türkiye’de Yaşayan Romanların Sosyo Ekonomik Durumları, Verimlilik, Yalın Üretim, Yeni Sınıf Hareketleri, Zorlanan Miller.

SONUÇ

Hem köklü bir geleneğe sahip olma hem de güncel gelişmeler karşısında sürekli kendini yenileme özelliği olan ve aynı zamanda disiplinler arası boyutu olan sosyal politika/ÇEEİ alanı “nevi şahsına münhasır” bir bölümdür. Bölüme mahsus özelliklerin tam olarak anlaşılabilmesi için bölümde olmak önemlidir. Zira her ne kadar kongreler yapılsa, bilimsel yayın ve etkinlikler gerçekleştirilse de ÇEEİ bölümleri göreceli olarak girişlerin sınırlı tutulmasının tercih edildiği ama konularının güncelliği nedeniyle ilgi çeken, araştırmacıları cezbeden bir yapıdadır. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, gelir dağılımı adaletsizlikleri, uluslararası göç gibi konular duyarlı olan her insanı etkilediği gibi sosyal bilimler alanında çalışanlar başta olmak üzere neredeyse tüm akademisyenleri etkilemektedir.

Çalışma kapsamında eğitim ve kadro durumları, tez konuları verilen ÇEEİ ve ÇEEİ dışı akademisyenlerinin önemli bir kısmı lisans, yüksek lisans ya da doktora aşamalarında sosyal politika/ÇEEİ alanında eğitim görmüş kişilerdir. Dolayısıyla aslında ÇEEİ dışından “sosyal politika” anahtar kelimesi ile geçenlerin sayısı çok fazla değildir. ÇEEİ dışı 338 akademisyenden 112 kişi lisans düzeyinde ÇEEİ bölümü mezunudur. Lisans düzeyinde ÇEEİ mezunu olmayan 226 akademisyen arasından 36 kişi yüksek lisans aşamasında ÇEEİ bölümlerinde eğitim almıştır. ÇEEİ bölümlerinde lisans ve yüksek lisans eğitimi almamış olan akademisyenlerden 48 kişi ÇEEİ alanında doktora yapmıştır. ÇEEİ bölümlerinde lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde eğitim almamış olan 125 akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenler arasında 34 kişi fen bilimleri ve bir kişi iç hastalıkları alanında olup kalan 90 akademisyen sosyal bilimler alanındandır. Bu veriler ışığında ÇEEİ bölümlerinde bulunan akademisyen sayıları (390 kişi) düşünüldüğünde doçentlik aşamasında sosyal politika alanına giriş konusunun ciddi sorun olma potansiyeli (yaklaşık % 32) taşıdığı söylenebilir. Akademi geleneğin devamı / ekoller bağlamında sayısal bir veri olmamakla birlikte her bir akademisyenin yeni araştırma görevlileri yetiştirerek bir genişleme yaratacağı değerlendirildiğinde bu oran pek da azımsanamaz.

Bu çalışma YÖKAKADEMİK veri tabanına girilmiş olan bilgilere dayalı olduğundan bu sistemde bulunan veri eksiklikleri önemli bir sınırlılık oluşturmuştur. Her ne kadar farklı akademik bilgi sunan web sayfaları karşılıklı çapraz kontrol ile incelenmiş olsa da bu sınırlılık bütünüyle ortadan kaldırılamamıştır. Yetkili birimlerin bu alandaki düzenlemeleri gözden geçirmesi uygun olacaktır. Özünde özgür ve dinamik olarak akademisyen beyanları / veri girişleri ile oluşan bir sistem fikri çok caziptir ancak mevcut örnekte görüldüğü üzere veriye dayalı araştırmalar bakımından önemli bir sınırlılık ortaya çıkmaktadır. Bu sınırlılığa rağmen çalışmanın belli bir anahtar kelime etrafında toplanan akademisyenleri be temel çalışma konularını sunması bakımından hem akademik tartışmalara bir veri kaynağı sunacağı hem de izleyen araştırmalar için fikir verici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Altan, Ö. Z. (2007). Sosyal politika, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Ya. No. 1744, Açıköğretim Fakültesi Ya. No. 900, Eskişehir.

Altan, Ö. Z. (2017). Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, Türkiye’de sosyal politikanın çınarları (Ed. Banu Uçkan), 1-47. İstanbul: LegalYayıncılık.

Altay ve Tekin-Epik (2017). 50d’li araştırma görevlilerinin güvencesizliği algısı ve tutumlarına etkisi: SDÜ İİBF araştırma görevlileri üzerine Bir Uygulama. 17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 2-4 Haziran 2016, Erzurum, ss. 339-354.

Aytaç, S. ve Sevgi, H. (2015). Araştırma görevlilerinde çalışma yaşamı kalitesi: Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği. 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 15-17 Mayıs 2015, Kocaeli, ss. 9-44.

Bedir, E. (2018). ÇEEİ bölümleri toplantısı özel oturumu tartışmalar. 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. 19-22 Ekim 2017. Antalya. ss. 360-368.

Dal, S. (2018). Sosyal politika ile siyasi ve ekonomik ideolojiler arasındaki ilişki. İstanbul Üniversitesi Yayımlanmamış Doktora Tezi: İstanbul.

Dereli, B. (2017). Prof. Dr. Bengü Dereli, Türkiye’de sosyal politikanın çınarları (Ed. Banu Uçkan), 47-58, İstanbul: LegalYayıncılık

Erkul, İ. (1983). Sosyal politika dersleri. Eskişehir: TC. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Esin, P. (1982). İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika-Kuramsal Bir Yaklaşım.

Güven, E. (1972) Sosyal Politika Ders Notları. Eskişehir: EİTA Yayınları.

Hatıplı, M. (2019). Sosyal politikanın çalışma alanı olarak eğitim ve eğitimde bilgi teknolojisi eğitim programları ve eğitim-öğretim program tasarımı. Meriç Uluslararası Sosyal Stratejik Araştırmalar Dergisi, 3(6), 36–50.

Karadağ, R. (2014). Okuma ilgisi, tutumları ve alışkanlığı konusunda yapılmış çalışmaların lisansüstü tezlere dayalı analizi: YÖK ve ProQuest veri tabanları örnekleme. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35, 1–17.

Kirel, A. Ç.; Özkan, Y.; Canbey-Özgüler, V.; Özdemir, Ç.; Kocabas, F. ve Erdoğan, E. (2018). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri, İş Gücü: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20 (5), 1–30.

Koray, M. (2007). Sosyal politikanın anlamı ve işlevlerini tartışmak. Çalışma ve Toplum, 2013/15–40, 19–56.

Koray, M. (2013). Akademik alanda sosyal politika nereye? Çalışma ve Toplum, 2013/1, 15–40.

Makal, A. (2008). Çeyrek yüzyılın içinden kendimize bakmak: Kuruluşlarının 25. yılında çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri üzerine bir değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 2008/1, ss. 11–25.

Makal, A. (2014). Türkiye’de akademide sosyal politika geleceğinin doğuşu ve gelişimi üzerine tarihsel bir yeniden değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 2014/2, 17–30.

Özcüre, G. (2012). Yeni kurulan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri’nde eğitimin mevcut durumu ve geleceği. 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. 19–22 Ekim 2017. Antalya. ss. 1090–1107.

Taşcı, F. (2012). Türkiye’de Sosyal Politika Bilimi Geleneği, 14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, ss. 1108–1112.

Yorgun, S. (2009). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri’nde tez konuları ve paradigma değişiklikleri. Çalışma ve Toplum, 2009/1, 45–60.

Yüksel, H. (2014). Küreselleşme sürecinin sosyal politika dinamikleri üzerinde neden olduğu değişimin analizi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014/1(19), 127–151.

Zaim, S. (2007). İ. Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nün tarihçesi ve gelişimi. Sosyal-Siyaset Konferansları Dergisi, 52, 321–336.

ÇEEİ bölümleri web sayfaları

<http://ceko.ikf.marmara.edu.tr/>

<http://iibf-ce.web.nku.edu.tr/>

<http://iibf.mcbu.edu.tr>

<https://akademik.adu.edu.tr/bolum/nazilliibf/calismaekonomisi/default.asp?idx=31313635>

<https://birimler.atauni.edu.tr/calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri-bolumu-1/>

<https://ceei.beun.edu.tr/>

<https://ceei.biibf.comu.edu.tr/>

<https://ceei.kocaeli.edu.tr/>

<https://ceeib.firat.edu.tr/>

<https://cek.karatekin.edu.tr/>

https://ceko-iktisat.istanbul.edu.tr/tr/_

<https://ceko.akdeniz.edu.tr/tr/hakkimizda-5019>

<https://ceko.klu.edu.tr/>

<https://ceko.mu.edu.tr/>

<https://ceko.sakarya.edu.tr/>

<https://ceko.trakya.edu.tr/>

<https://ceko.yalova.edu.tr/>

<https://hacibayram.edu.tr/iibf-ceei/tarihsel-gelisim>

<https://iibf.bandirma.edu.tr/tr/ceko>

<https://iibf.cumhuriyet.edu.tr/bolumler/34400210-calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri-bolumu>

<https://iibf.deu.edu.tr/akademik-birimler/calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri/>

<https://iibf.sdu.edu.tr/ceei>

<https://iibf.sdu.edu.tr/ceei>

<https://uludag.edu.tr/ceko>

https://unyeiibf.odu.edu.tr/Page/61/calisma_ekonomisi_ve_endustri_iliskileri_bolumu

<https://www.anadolu.edu.tr/akademik/fakulteler/208/calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri-bolumu/program-profil>

<https://www.ankara.edu.tr/programlar/2/456/4301-1921/>

<https://www.inonu.edu.tr/ceko>

<https://www.ktu.edu.tr/ceko>

<https://www.mersin.edu.tr/akademik/iktisadi-ve-idari-bilimler-fakultesi/bolumler/calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri-bolumu>

<https://www.pau.edu.tr/ceko/tr>

İnternet Kaynakları

<http://kutuphane.turkis.org.tr/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=ccbc66d857575f095d407836f2524df2>

<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>

<https://akademik.adu.edu.tr/bolum/nazilliibf/calismaekonomisi/default.asp?idx=313634>

<https://ceko-iktisat.istanbul.edu.tr/tr/content/bolumumuz/tarihce>

<https://ceko.sakarya.edu.tr/tr/icerik/5723/7906/tarihce>

<https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8283&title=bolum-tarihcesi>

[https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8283&title=bolum-tarihcesi,\(03-Eki-2021 17:31\)](https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8283&title=bolum-tarihcesi,(03-Eki-2021 17:31))

<https://uludag.edu.tr/ceko/konu/view?id=8287&title=bolumumuz-kurulus-yillarinda-ders-veren-ogretim-uyeleri>

<https://www.osym.gov.tr/TR,1900/tablo-4-merkezi-yerlestirme-ile-ogrenci-alan-yuksekogretim-lisans-programlari.html>

<https://www.turkis.org.tr/sosyal-devlet-ve-sosyal-politika-semineri/>

<https://www.turkis.org.tr/turkiyede-sendikal-orgutlenmenin-onundeki-engeller-semineri/>

https://www.uak.gov.tr/Documents/docentlik/2024/2024-mart-donemi/2024M_BilimAlaniAnahtarKelime_08032024.pdf

<https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php#universiteModal,28.05.2024>

Ek Tablo 1. ÇEEİ Bölümü olan Üniversitelerde Lisansüstü Programlar

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli (YL.) (Tezli)
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı ((DR.))
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (Uzaktan Öğretim)
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
Sosyal Politika Anabilim Dalı (DR.)
Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma (DR.)
Sosyal Politika Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma (YL.) (Tezli)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi (YL.) (Tezli) (Uzaktan Öğretim)
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
ÇEEİ Yok
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora
İnsan Kaynakları (YL.) (Tezsiz) (İkinci Öğretim))
İnsan Kaynakları (YL.) (Tezli)
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik (YL.) (Tezsiz) (İ.Ö)
İstihdam ve Kariyer Danışmanlığı (YL.) (Tezsiz) (İ.Ö)
FIRAT ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
ÇEEİ Yok
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı (DR.) (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.) (Örgün Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (Örgün Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (İkinci Öğretim)

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (İkinci Öğretim)
Sosyal Politika ve Sosyal Çalışma Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (Uzaktan Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (İkinci Öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (Uzaktan Öğretim)
Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli) (Örgün Öğretim)
Sosyal Politika Anabilim Dalı (DR.),
Yoksulluk Çalışmaları Anabilim Dalı (DR.)
MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
ÇEEİ Yok
MARMARA ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
MERSİN ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma ve İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
ORDU ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezsiz YL. (İkinci Öğretim)
Sosyoloji Anabilim Dalı Tezli YL.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)

Çalışma ekonomisi ve sosyal siyaset Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, (YL.) (Tezli)
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz)
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (YL.) (Tezsiz) (Uzaktan Öğr.)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (DR.)
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma İktisadı (YL.) (Tezli)
Çalışma İktisadı (YL.) (Tezli) (ikinci öğretim)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları (YL.) (Tezli)
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları (YL.) (Tezsiz)
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (YL.) (Tezli)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı
YALOVA ÜNİVERSİTESİ /
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (DR.)
İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri (YL.) (Tezli)
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (YL.) (Tezli)



*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

Dijital Dergi

