

çiment İŞVEREN

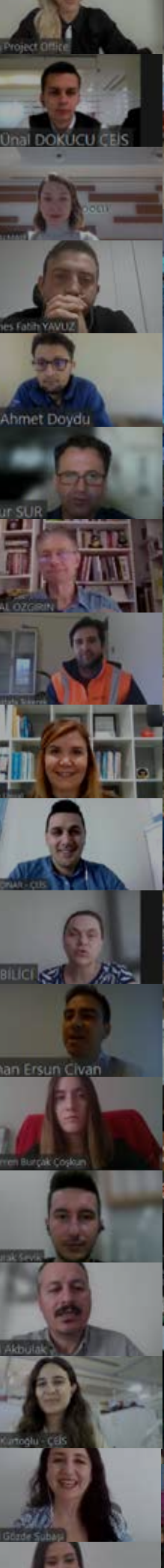


CİLT:39 ● SAYI:1
OCAK 2025
ISSN 1300-3526

Elif, Cem ve Ayşe Doğan Anısına...

#AcımızBüyük

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



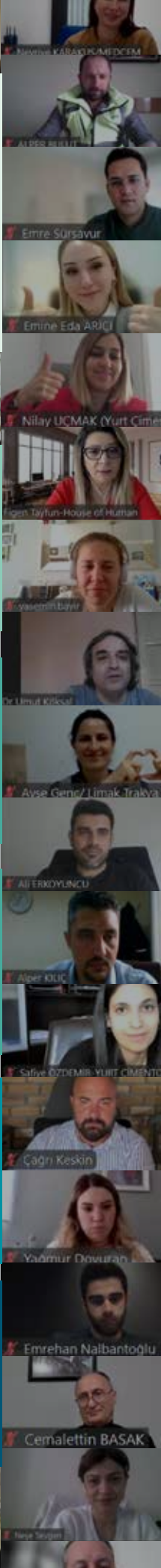
2.040
Katılımcı

113
Farklı Başlıkta Eğitim

15.013
Saat Eğitim

%89,46
Memnuniyet Oranı

Eğitim ortaklarımıza ve 2024 yılında eğitimlerimize katılım sağlayan tüm çalışanlarımıza teşekkür ederiz.





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.

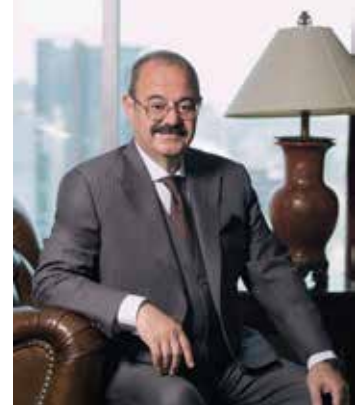
tarafından o tarihteki İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

BAŞKANDAN

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın 60. Kuruluş yıldönümü olan 2024 yılını başarılı çalışmalarımızla geride bıraktık. Kurulduğu günden bu yana üyelerinden aldığı güçle ülkemizin önde gelen işveren sendikaları arasında yer almak için canla başla çalışmaya devam eden ÇEİS'in 60. Yılına #GeleceğeSağlamAdımlarla merhaba diyerek tamamladık.

2024 yılında 60. Kuruluş Yıldönümümüz vesilesiyle bir dizi faaliyeti de başarıyla gerçekleştirdik. Bu özel yılda #GeleceğeSağlamAdımlarla ve #BenimleGelecek mottoları ile kadın istihdamı başta olmak üzere eğitilmiş işgücünü sektöre kazandırmak amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Sendikamız arasındaki iş birliğini başlattık.

2024 yılı başında T. Çimse-İş Sendikası ile her dönem olduğu gibi masada anlaşarak, çalışma barışını koruyarak Grup Toplu İş Sözleşmemizi bağittladık.



ÇEİS Kampüs, ÇEİS Kampüs Asenkron, Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM), Çimento Sektörü MBA Programı kapsamındaki çalışmalarımızı tüm hızıyla devam ettirdik. Bu yıl ilk defa gerçekleştirdiğimiz "Çimento Sektörü Sanal Kariyer Fuarı" ile sektörümüzü gençlere tanıtırken, üyelerimizin aday öğrenci ve mezunlarla buluşmasına imkan yarattık. Diğer taraftan, "Gençlerin Çimento Sektörünün Geleceğine İlişkin Beklentileri Araştırması"nı tamamlayarak, sektörümüzde yer alan gençlerin ihtiyaç ve beklentilerine kulak verdik.

Üye fabrikalarımızda yönetici olarak çalışanlara acil durumlarda doğru kararlar alabilmeleri ve fabrikalar arasında koordinasyon sağlanabilmesi için Afet ve Acil Durum Yönetim Eğitimlerini verdik. Ülkemizde sektörel bazda ilk defa gerçekleştirilen "Çimento Sektörü İSG Kültür Analizi" projesini hayata geçirerek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine bakışlarını iş ve örgüt psikologları ile birlikte analiz ettik.

ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) ile çimento sektörünün geleceğini şekillendirecek nitelikli işgücünü yetiştirmeye devam ediyoruz. Sınavlarımızı dijitalleştirerek çağın gereklerine ayak uydururken, meslek kapsamımızı da genişleterek sektöre yeni bir soluk getirdik. Çimento Merkezi Kumanda Operatörleri için sunduğumuz belgelendirme imkanı ile sektörümüzün kalifiye işgücü ihtiyacını karşılamaya yönelik önemli bir adım attık.

2019 yılından bu yana başarıyla gerçekleştirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışmamızın 2023 yılı için profesyonel ve öğrenci kategorilerindeki kazananların ödülleri 14 Kasım 2024 tarihinde gerçekleştirdiğimiz tören ile takdim ettik.

Tüm bu faaliyetlerimize baktığımızda, yoğun bir yılı geride bırakarak başarılı işlere imza atmış olmanın gurur ve mutluluğunu yaşıyoruz. Bu kapsamda, 2025 yılındaki faaliyetlerimizin ve üyelerimizin hizmetlerimizin aynı verimlilikle artarak devam edeceğine yürekten inanıyorum.

Sözlerime son verirken, Bolu Kartalkaya'da meydana gelen elim faciada hayatını kaybeden OYAK Bolu Çimento Fabrika Direktörü Mehmet Cem Doğan, eşi Vicat Türkiye AR-GE ve Kalite Direktörü Ayşemin Elif Doğan, kızları Ayşe Maya Doğan ve hayatını kaybeden tüm vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, ülkemize ve sektörümüze başsağlığı ve sabırlar diliyorum. Yaşadığımız bu vahim olay ve yitip giden canlar hepimizi derinden etkiledi. Bu tür faciaların bir daha yaşanmaması için hepimiz görevler düşmektedir. Bunun bilinciyle, 2025 yılının başta Çimento Ailesi olmak üzere Ülkemize ve tüm dünyaya sağlık, huzur ve barış getirmesini temenni ediyorum.

Saygılarımla,

Adil Sani KONUKOĞLU
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
 AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI
 AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
 BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
 BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
 BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
 ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
 ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
 ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
 FERPA ÇİMENTO A.Ş.
 GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 KAVÇİM ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.
 KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
 LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
 LİMAK DOĞU ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
 OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş.
 RECYDIA ATIKYÖNETİMİ 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.
 YIBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
 YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

Değerli Okurlarımız,

2025 yılının bu ilk sayısında bir adet makaleye yer verdik. Makalemizde, artan genç işsizliği ile ne eğitimde ne de istihdamda bulunan (NEET) gençlerinden bahsediliyor. Çalışmada, NEET statüsüne ilişkin risk faktörleri belirleniyor ve iyi uygulama örneklerinden yola çıkılarak etkili politikalarla desteklenmesine yönelik öneriler sunuluyor.

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel tarafından her sayımızda kaleme alınan karar incelemeleri 2025 yılında da devam edecek. Prof. Dr. Centel bu sayımızda, evlenip işinden ayrılan kadın çalışanın kıdem tazminatı hakkı ile ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararını inceliyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, 27 Aralık 2024 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik, temel ceza oranı, ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar, yönetici ve çalışanlara uygulanacak idari para cezaları ile devam eden soruşturmalar ve yürürlük başlıkları kapsamında inceleniyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, ilk defa 1848 yılında hayata geçirilen, sonrasında duraklayan, 1. ve 2. Dünya Savaşlarında tekrardan canlanan ve günümüzde ise artık uygulanmayan betonarme tekne yapımı inceleniyor. Opus Caementicium Dergisi'nde yayımlanan yazı, Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Z. Canan Girgin tarafından kaleme alındı.

2023 yılında "Kamusal Alanda Bir Arada" teması ile üçüncüsünü düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nın kazananları ile jüri üyelerinin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz gezi programına dair, katılımcıların deneyimlerini aktardıkları röportaja yer verdik.

Bolu Kartalkaya'da meydana gelen faciada hayatını kaybeden OYAK Bolu Çimento Fabrika Direktörü Mehmet Cem Doğan, eşi Vicat Türkiye AR-GE ve Kalite Direktörü Ayşemin Elif Doğan ve kızları Ayşe Maya Doğan ile birlikte kaybettiğimiz diğer canlar tüm Türkiye'yi derinden etkiledi. Böyle felaketleri bir daha yaşamamayı diliyorum. Hepimizin başı sağ olsun.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 39 / Sayı: 1 / OCAK 2025

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
Prof. Dr. Alpay Hekimler / Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Cem Kılıç / TOBB ETÜ
Prof. Dr. Erdem Özdemir / Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit Töre / Emekli
Prof. Dr. A. Can Tuncay / Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. M. Fatih Uşan / Medipol Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey / Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.
Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür,
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.
Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Ankara Ofisi, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu g. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay Güneş
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Emsal Matbaa Tanıtım Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti.

Basım Tarihi

29 Ocak 2025



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-13 KARAR İNCELEMESİ/Prof. Dr. Tankut Centel
İstifa Ederek İşyerinden Ayrılma

02

14-23 YARGITAY KARARLARI
Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

24-29 REKABET HUKUKU/ACTECON
Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Hazırlayanlar/ Mustafa Ayna, Beyza Timur, Arda Deniz Diler, Berkay Ünlüsoy

04

30-41 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Gelenekselden
Moderne Geçiş ve Beton Gemilerin Doğuşu", Arredamento Mimarlık, Kasım-Aralık 2024/367, s. 40-43.
YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: "ÇEİS Yapı Tasarım Yarışması 2023'ün Son
Durağı: Barcelona Mimari Gezisi", Betonart, 2024/83, s. 58-65.

05

42-55 ÇEİS'TEN

06

56-69 ÜYELERİMİZDEN VE KİTAP TANITIMI

07

70-75 İSTATİSTİK

08

80-96 MAKALE/Doç. Dr. Işıl Kurnaz
Risk Altındaki Gençler: Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NEET) Gençlere Çok Yönlü Bakış

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

tcentel@ku.edu.tr

01

EVLENİP İŞYERİNDEN AYRILAN KADIN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI

I. Kararın Özeti

Kadın işçinin, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, bu hakkını evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanmış olması gerekir.

Bu hak, sadece kadın işçiye tanınmış olup; ancak evlilik tarihinden sonra kullanılması gereken bir haktır.

Söz konusu hakkın kullanılması, işverenin kabul etmesine bağlı bulunmadığı gibi; bu hakkın, bildirim süresi verilerek kullanılması da zorunlu değildir.

II. Karar Metni

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu 26.3.2024 tarihli, E. 2024/4245 ve K. 2024/5687 sayılı kararının temyize ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

“**1.** Kural olarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için bildirim süresine uyması yeterli olup ayrıca haklı bir nedene dayanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma bakımından, sözleşmenin sona erdirilme

şekli önemlidir. İş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinde ve mülga 1475 sayılı Kanun'un halen yürürlükte bulunan 14 üncü maddesinde sayılan (evlilik, yaşlılık aylığına hak kazanma vb. gibi) nedenlerden biri ile sonlandıran işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

2. İşçinin el yazısını ve imzasını içeren bir istifa dilekçesinin varlığı halinde, öncelikle işçinin irade fesadı hallerinden birini ileri sürerek bu belgenin geçersizliği iddiasında bulunup bulunmadığı yahut belgedeki imzayı inkar edip etmediği üzerinde durulmalı; böyle bir iddianın varlığı

¹ Kararın tam metni için bkz. <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2024-4245-k-2024-5687-t-26-03-2024-birtakim-iscilik-alacaklarinin-istemi8/5364963/> Ayrıca bkz. Çimento İşveren Dergisi XXXVIII, 5 (Eylül 2024), sh. 14-16



halinde, bu iddianın gerçek olup olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir.

3. 4857 sayılı Kanun'un 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde sonlandırabileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik nedeniyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece kadın işçiye tanınmış olup resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır.

4. Kadın işçinin kanunun tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmediği gibi fesih hakkının bildirim süresi verilerek kullanılması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

5. Somut uyuşmazlıkta davacı dava dilekçesinde; işverenin hukuka aykırı uygulamaları nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı taraf ise davacının işyerinden 26.01.2022 tarihinde istifa etmek suretiyle ay-

rıldığını, istifa dilekçesinde evlenme nedenine dayandığını ancak geçerli ve haklı bir nedeni olmadığını savunarak kıdem tazminatı talebinin reddini istemiştir. Mahkemece; davacının iş sözleşmesini 14.02.2022 tarihli ihtarnamede belirtilen nedenlerle feshettiği, davacının evlenmek maksadıyla iş ilişkisini sonlandıracağını işverene beyan ettiği, 28.01.2022 tarihinde de evlendiği, iş sözleşmesini 14.02.2022 tarihinde sonlandıran işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebi hüküm altına alınmış ise de varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir.

6. İstifa dilekçesinde "02.09.2020 tarihinde 'Grup Sorumlusu' olarak çalışmaya başladığım görevimden 26.01.2022 tarihinde kendi isteğimle evlilik sebebiyle ayrılmak istiyorum. ..." yazılı olup davacının 26.01.2022 tarihinde işten ayrılış bildirgesi ile işten çıkışı yapılmıştır. Dosya kapsamı ile 28.01.2022 tarihinde evlenen işçinin, iş sözleşmesini 26.01.2022 tarihinde feshettiği sabittir. Buna göre davacının evlilik tarihi, fesih tarihinden sonraki bir tarihtir.

7. İşçinin evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bu hakkın, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekir. Fesih hakkının evlilik tarihinden sonraya ilişkin ve bir yıl

içinde kullanılması gereken bir hak olduğu gözetildiğinde, somut olayda davacı işçi bakımından evlilik nedeni ile fesih şartlarının bulunmadığı açıktır. Buna göre davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır ..”.

III. Karar Süreci

1. Davacı işçi; dava dilekçesinde, 8.7.2020-29.1.2022 tarihleri arasında “öğretmen” olarak çalıştığını, işçilik haklarının sözlü ve yazılı başvurularına rağmen davalı işveren tarafından ödenmediğini ve işverenin hukuka aykırı uygulamaları nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek zorunda kaldığını belirtmek suretiyle, kıdem tazminatı ile eksik veya hiç ödenmeyen fazla çalışma, izin ve tatil günü ücretlerinin tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davaya cevap dilekçesinde ise, davacının 17.8.2020-26.1.2022 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesini 26.1.2022 tarihinde verdiği istifa dilekçesiyle sona erdirdiği, istifa dilekçesinde evlilik nedeniyle işten ayrıldığını belirttiği, ücretlerin elden ödenip daha sonra ücret bordrolarının imzalatıldığı, ücretlerin kısmi ödenme şeklinde bir uygulamanın olmadığı, asgari ücretin altında ücret ödendiğine ilişkin iddianın gerçeği yansıtmadığı ve davacının iş sözleşmesini haklı ve geçerli bir neden olmaksızın ve de ihbar öneline uymaksızın sona erdirdiği belirtilmiştir.

2. İlk derece mahkemesi; davacı kadın işçinin 28.1.2022 tarihinde evlendiğini, noterlik aracılığıyla keşide edilen 14.2.2022 tarihli ihtarname doğrultusunda iş sözleşmesinin evlenme nedeniyle süresinde feshedildiğini, bakiye ücret alacağı bulunmadığını gerekçe göstermek suretiyle, davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar vermiştir.

3. Adalet Bakanlığı, davacının resmi evlilik işleminden önce iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanamayacağını ileri sürmek suretiyle, ilk derece mahkemesi kararının kanun yararına temyizden incelenerek bozulmasını istemiştir.

Bunun üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararla, evlenip işyerinden ayrılan kadın işçinin kıdem tazminatı isteme hakkının, ancak evlilik tarihinden sonra kullanıldığı takdirde, geçerli olabileceğini kabul etmiş ve

ilk derece mahkemesinin kararının kanun yararına bozulmasını kararlaştırmıştır.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. İnceleme konusu karar bakımından uygulama için önem taşıyan husus, evlilik nedeniyle işyerinden ayrılma halinde, kıdem tazminatına hangi koşullar yerine getirilmek suretiyle kıdem tazminatına hak kazanılacağı hususuna açıklık kazandırılmasıdır.

a) 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi, kıdem tazminatına hak kazanılacak halleri göstermiştir. Konumuz açısından önem taşıyan hal, evlilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılmasıdır. Buna göre:

“.. Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin .. kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi .. sebebiyle son bulması .. hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akitinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir ..” (f.1).

Evlilik nedeniyle işyerinden ayrılacak olan kadın işçiye kıdem tazminatı ödenmesi; daha önceki Medeni Kanun döneminde, çalışmak isteyecek evli kadının kocasının iznine muhtaç olması yüzünden, bu izni vermeyecek koca karşısında işyerinden ayrılmak zorunda kalacak kadın işçinin kıdem tazminatı hakkını yitirmemesi amacıyla getirilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin daha sonra evli kadının çalışmasına ilişkin Medeni Kanun düzenlemesini iptal etmesine ve halen yürürlükte olan Medeni Kanun'un çalışmak isteyecek evli kadını serbest bırakmasına karşın; 1475 sayılı İş K. m. 14, evlenip işyerinden ayrılacak kadın işçiye kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin düzenlemesini sürdürmektedir². Dahası, Anayasa Mahkemesi, pozitif ayırmacılık yapmış ve anılan düzenlemeyi Anayasa'ya uygun bulmuştur³. Oysa, yürürlükteki Medeni Kanun'da önceki Medeni Kanun döneminden farklı olarak, kocaya eşinin çalışmasına izin vermeme gibi bir yetki tanınmadığı gibi; kadını çalışma yaşamından kopmaya özendiren böyle bir düzenlemenin, pozitif ayırmacılıkla da bir ilgisi yoktur⁴.

b) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararda, somut olayı doğrudan ilgilendirmemekle birlikte, evlilik nedeniyle kıdem tazminatı hakkının ortaya çıkmasını ilgilendiren üç temel esası vurgulamaktadır.

² Ayrıca bkz. Kenan Tunçoğlu/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022, sh. 86 ve 261

³ Bkz. AyM., 19.6.2008-20006-156/125-RG. 26.11.2008, No. 27066

⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Tankut Centel, “Kıdem Tazminatında Pozitif Ayırmacılık”, Sicil İş Hukuku Dergisi IV, 15 (Eylül 2009), sh. 5 vd.

Bunlardan ilki, evlilik nedeniyle kıdem tazminatı isteme hakkının, sadece kadın işçiye tanınmış bir hak olduğudur. Dolayısıyla, evlenip kendi isteğiyle işyerinden ayrılacak olan erkek işçinin, istifa ederek işyerinden ayrılmış sayılacağı ve yasayla da kendisine böyle bir hak tanınmadığı için, kıdem tazminatı isteme hakkı doğmayacaktır.

Vurgulanan bir diğer esas; evlilik nedeniyle işyerinden ayrılmanın, kadın işçi tarafından tek yanlı bir işlemle kullanılacağı ve giderek, fesih işleminin, hukuken geçerli olabilmek için, işverenin kabulüne bağlı bulunmadığıdır. Buna, evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin kadın işçinin bildirim (beyanı), işverenin egemenlik alanına ulaşmakla birlikte, hüküm doğuracaktır.

Bu bağlamda, yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanan kadın işçinin, kıdem tazminatı talep edebilmesi için, fesih hakkını bildirim süresi kullanarak (evlenmeden önce bildirimde bulunarak) gerçekleştirmesi zorunluluğu yoktur. Buna göre, evlilik; Yargıtay g. Hukuk Dairesi tarafından, iş sözleşmesinin feshinde bir "haklı neden" olarak kabul edilmekte ve feshi ihbar suretiyle feshi gerektirmeyen bir durum olarak görülmektedir.

Nihayet, fesih hakkı, evlilik tarihinden sonra ve bu tarihten itibaren geçecek bir yıllık süre içinde kullanılmak zorundadır. Buna göre, söz konusu bir yıllık sürenin, hukuken hak düşürücü niteliğini taşıdığı açıktır. Ayrıca, kadın işçi, bir yıllık süre içinde kalmak koşuluyla, söz konusu fesih hakkını evlendiğinin hemen ertesi günü kullanabileceği gibi, bir yılın son gününde de kullanmakta serbesttir.

2. Yargıtay g. Hukuk Dairesi; evlilik nedeniyle işyerinden ayrılan kadın işçinin, kıdem tazminatı istebilmesi için, önce önce resmi evlilik işleminin tamamlanmasını ve ancak bundan sonra, iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasını aramaktadır. Bu bağlamda, davacı işçinin evlendiği tarih ile iş sözleşmesini fesih tarihinin tespiti, önem kazanmaktadır.

a) Uyuşmazlık konusu olayda, evlilik tarihi konusunda anlaşmazlık yoktur. Nitekim, davacının, Selçuklu Belediye Başkanlığı kayıtlarına göre, 28.1.2022 tarihinde evlendiği karar metninden anlaşılmaktadır.

Buna karşılık, iş sözleşmesinin feshi tarihi, tartışmalıdır. İnceleme konusu karar metnine göre; dava dilekçesinde, davacının 29.1.2022 tarihinde ayrıldığı yazılıdır. Davaya cevap dilekçesinde ise, davacının 26.1.2022 tarihinde istifa dilekçesi vererek bu tarihte ayrıldığı belirtilmektedir.

Bu bağlamda, ilk derece mahkemesi, davacının evlenmek amacıyla iş ilişkisini sonlandıracağını bildirdiği ve noterlik kanalıyla keşide ettiği 14.2.2022 tarihli ihtarnameyi esas almakta ve iş sözleşmesini davacının bu tarihte "sonlandırdığını" belirtmektedir. Yargıtay g. Hukuk Dairesi ise, istifa dilekçesinin tarihini, yani 26.1.2022 tarihini esas almakta ve böylece, feshin evlenme tarihinden önce gerçekleştiğini kabul edip kıdem tazminatı isteme hakkının doğmadığı sonucuna ulaşmaktadır.

b) Her halükarda, dikkat edilmesi gereken husus, evlilik nedeniyle kadın işçinin kıdem tazminatı isteyebilmesi için, evlenme tarihinin fesih (işyerinden ayrılma) tarihinin öncesine rastlaması gerektiğidir.

Bu bağlamda, inceleme konusu karar metninde, istifa dilekçesinde "02.09.2020 tarihinde 'Grup Sorumlusu' olarak çalışmaya başladığım görevimden 26.01.2022 tarihinde kendi isteğimle evlilik sebebiyle ayrılmak istiyorum" anlatımının yazılı olduğu yer almaktadır. Burada "fesih" sözcüğüne veya "feshediyorum" anlatımına rastlanmamasına karşılık, açıkça evlenme tarihinin öncesine denk gelen 26.1.2022 tarihi zikredilerek, belirtilen tarih itibarıyla ayrılma iradesi açıklanmış olmaktadır. Buna göre, Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nin dilekçe tarihini fesih tarihi olarak algılaması, doğru ve yerindedir.

Bununla birlikte, söz konusu dilekçeye hukuken itibar edilmesi için, inceleme konusu kararda isabetle belirtildiği üzere; "işçinin el yazısını ve imzasını içeren bir istifa dilekçesinin varlığı halinde, öncelikle işçinin irade fesa-dı hallerinden birini ileri sürerek bu belgenin geçersizliği iddiasında bulunup bulunmadığı yahut belgedeki imzayı inkar edip etmediği üzerinde durulmalı; böyle bir iddianın varlığı halinde, bu iddianın gerçek olup olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar" verilmesi gerekir. Buna ilişkin gerekli inceleme, bozmadan sonra ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmek durumundadır.

3. Davacı, karardan anlaşıldığı kadarıyla, "öğretmen" olarak çalışmaktadır. Bunların birer yıllık (belirli süreli), yani zincirleme iş sözleşmeleriyle çalıştırılmaları söz konusudur. Nitekim, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu; özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin, en az bir takvim yılı süreli olarak yapılmasını öngörmektedir (m. 9).

Bu bağlamda, söz konusu sözleşmelerin, ne kadar yenilenirlerse yenilensinler, belirli süreli iş sözleşmesi olma niteliğini koruyacakları, Yargıtay tarafından kabul edil-

mektedir⁵. Buna göre, özel okul öğretmenlerinin, giderek kıdem tazminatına hak kazanmalarından söz etme olanağı ortadan kalkacaktır.

Ancak, evlilik nedeniyle işyerinden ayrılacak kadın özel okul öğretmeni; özel düzenleme (1475 sayılı İş K. m. 14/l) karşısında, belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olmasına rağmen, evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmiş olması kaydıyla, kıdem tazminatı isteme hakkından yararlanabilecektir. Bununla birlikte, inceleme konusu Yargıtay kararında, buna değinildiği görülmemektedir. Çünkü, somut olayda davacı, esasen resmi evlilik işleminden önce, fesih iradesini davalı kuruma ulaştırmış ve 1475 sayılı İş K. m. 14/l'in aradığı maddi koşulların gerçekleşmesini beklememiştir.

V. Son Söz

İnceleme konusu Yargıtay kararı, zincirleme iş sözleşmelerinde kıdem tazminatına hak kazanılmaya ilişkin özel ve istisnai nitelikteki bir durumu ele almaktadır. Nitekim, kardan çıkarılabildiği kadarıyla, özel okul öğretmenlerinin durumunu konu edinmektedir.

Buna göre, mevcut Yargıtay uygulamasının, sözleşmesi yenilenmeyen özel okul öğretmenlerinin kıdem tazminatına hak kazanamayacakları; buna karşılık, sözleşme süresi içinde, evlenip işyerinden ayrılacak onları ise, ancak resmi işlemle evlendikten sonraki bir yıl içinde işyerine başvurmaları kaydıyla, kıdem tazminatı alabilecekleri doğrultusunda geliştirildiği söylenmelidir.

Bu durumun ne ölçüde adil olduğu sorusu ise, tartışmaya açık görünmektedir. Nitekim, evlenip ayrılan özel okul öğretmenin kıdem tazminatına hak kazanacak olması, yıllarca çalıştıktan sonra sözleşmesi yenilenmeyip işyerinden ayrılacak özel okul öğretmenin kıdem tazminatı alamaması sorununa çözüm değildir.

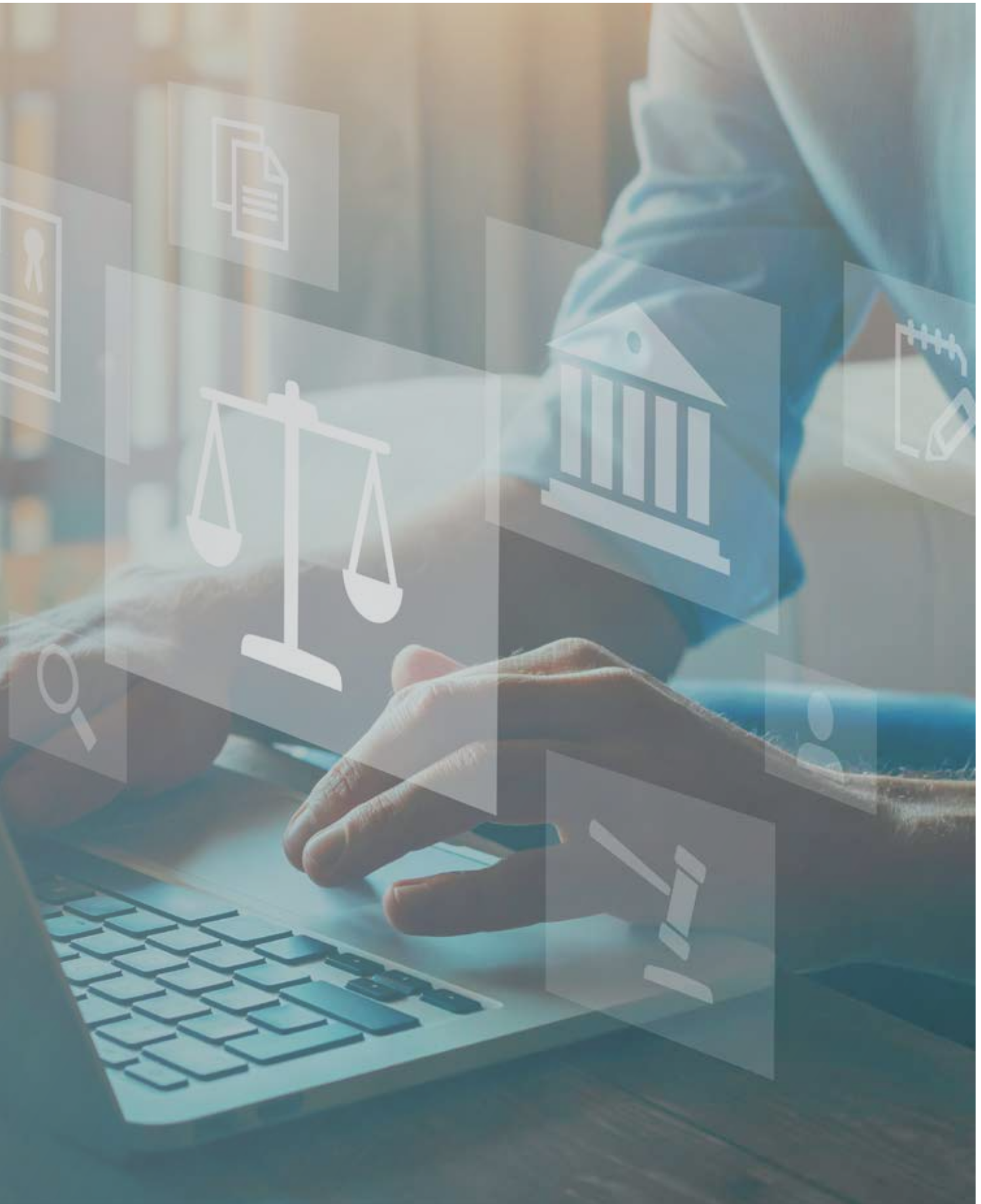
Yararlanılan Kaynaklar

Centel, Tankut: Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık, Sicil İş Hukuku Dergisi IV, 15 (Eylül 2009), sh. 5-10

Tunçomağ, Kenan/Centel Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022

⁵ Bkz. Yarg. İBK., 23.2.2018-2017-1/2-RG. 29.6.2018, No.30463





YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/6718

Karar No 2024/10065

Karar Tarihi 26.06.2024

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

\\Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminat Ve Haksız Fesih Tazminatı Alacaklarının Tahsili İstemi

\\Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haksız Feshi

\\İstifa

İlgili Mevzuat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 438

ÖZET/ Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin kim tarafından feshedildiği ile buna bağlı olarak davacının bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatı talep edip edemeyeceğine, ücret miktarına ve faiz başlangıç tarihine ilişkindir. Davacı sefere alınmayarak sözleşmesinin sona erdirildiğini iddia etmiş ise de yargılama sırasında dinlenen davalı tanıkları, davacının kendisinin işten ayrılmak istediğini beyan ederek davacının istifasına dair işveren savunmasını doğrulamışlardır. Ayrıca davalı işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna (03) istifa çıkış kodu ile çıkış bildirimini yapıldığı da sabittir. Davacı tarafça istifa olgusunun aksini ispatlayacak herhangi bir delil sunulmadığı gibi tanık da dinletilmemiştir. Şu hâlde dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler ile davalı tanıklarının beyanları birlikte değerlendirildiğinde belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından sürenin bitiminden önce haksız feshedildiğinin kabulü gerekmektedir. İş sözleşmesinin davacı işçi tarafından feshedilmesi karşısında davacının 6098 sayılı Kanunun 438. madde kapsamındaki bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA/

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince 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, davalı işyerinde 24.07.2020 tarihli gemi adamı belirli süreli (6 ay süreli) hizmet sözleşmesi uyarınca; 24.07.2020-06.09.2020 tarihleri arasında uzun yol kaptanı olarak

çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin bitiş tarihi 23.01.2021 olmasına rağmen davalı işveren tarafından 06.09.2020 tarihinden itibaren sefere çıkartılmadığını ve haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesinin sona erdiğini, işverence sürelere uyulmamasından dolayı müvekkilinin belirli süreli iş sözleşmesinin bitiş tarihine kadar bakiye süre ücreti alacağı bulunduğunu, aylık toplam ücretinin 5.500,00 USD olduğunu ileri sürerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 438. maddesi gereğince bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatı alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının davalı şirkete ait ... isimli gemide 23.07.2020-06.09.2020 tarihleri arasında uzak yol gemi kaptanı olarak görev yaptığını, davacının 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca işveren vekili konumunda olduğunu, gemi işletmeciliği uygulamasında 6 aylık iş sözleşmesi yapıldığını, uygulamada 6 aylık bir çalışmanın söz konusu olamayacağını, yük buldukça geminin yola çıktığını, süreklilik bulunmadığını, davacının sözlü olarak istifa ederek işten ayrıldığını, işveren vekili konumunda bulunan davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacağı, bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde 23.07.2020-06.09.2020 tarihleri arasında 1 ay 12 gün (42 gün) kesintisiz şekilde gemi kaptanı olarak çalıştığı, dosyaya sunulan ve taraflar arasında imzalanmış "Belirli Süreli Gemi Adamı Hizmet Sözleşmesi" başlıklı belgenin incelenmesinde; belgenin matbu bir belge olup işe başlama tarihinin 24.07.2020 tarihi olduğu, sözleşmenin bitiş tarihinin 23.01.2021 tarihi olduğu, davacının kaptan olarak çalışacağı, ... adlı geminin ... Sicil Limanına bağlı olduğunun görüldüğü, aylık taban ücretinin 3.207,00 USD, fazla çalışma ücretinin 1.984,83 USD, aylık izin ücretinin 308,24 USD olduğu, buna göre aylık toplam ücretinin 5.500,00 USD olduğunun belirtildiği, davacı tarafından iş sözleşmesine işveren tarafından haksız olarak son verildiği iddiasına karşın, davalı işveren tarafından davacının kendisinin işten ayrıldığı savunmasında bulunulduğu, dinlenen davalı tanıklarının da davacının işten kendisinin ayrılmak istediğini beyan ettikleri görülmekle birlikte, fesih konusunda ispat külfeti üzerinde olan davalı işverenin davacının istifa ettiğine dair herhangi bir istifa dilekçesi veya benzeri belge sunmadığı, davacının işe gelmediği ya da devamsızlık yaptığına ve iş sözleşmesinin bu

sebeple feshedildiğine dair de delil sunulmadığı, davacının işi bırakıp gitmesinin ve işverenin de hiçbir belge almadan bunu kabul etmiş olmasının, işin mahiyeti ve ciddiyeti itibarı ile hayatın olağan akışına uymadığı kanaatiyle işçinin işine işveren tarafından haksız olarak son verildiği sonucuna varıldığı, davacının aylık çıplak ücretinin 3.207,00 USD olduğu, hesaplamaların bu ücret üzerinden yapıldığı, davacı vekilinin 06.10.2021 tarihli beyan dilekçesinde davacının 21.12.2020 tarihinde işe başladığını beyan etmesi karşısında bakiye süre ücretine yönelik hesaplamaların 06.09.2020-21.12.2020 tarihleri arasında 105 günlük yapılarak bu hesaplamada %30 indirim yapıldığı, haksız fesih tazminatının ise 3 aylık ücreti tutarı olarak belirlendiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

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

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamı, dosyadaki yazı, bilgi ve belgeler, kanuni gerektirici sebepler, deliller, dosya kapsamındaki taraflar arasındaki sözleşme, sözleşmenin ilk defa yapılması ile sözleşmenin niteliği, fesih kapsamında ispat yükünün davalı işverene ait oluşu, yasal hükümler kapsamında takdiri indiriminin gözetilişi, ücrette fiili çalışmaya bağlı hususların gözetilemeyecek oluşu, sözleşmede yabancı para üzerinden ücretin belirlenişi, İlk Derece Mahkemesince delillerin toplanması ve değerlendirilmesi ve tüm dosya içeriği ile İlk Derece Mahkeme kararında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

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

Gerekçe

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

2- Gemi adamı ile işveren veya işveren vekili arasındaki iş sözleşmesinin yazılı olması, 854 sayılı Kanunun 5. maddesinin bir gereğidir. Aynı Kanunun 7. maddesi uyarınca iş sözleşmesi belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir. Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi kural olarak bu sürenin bitiminde sona erer. Ancak Kanun'da, sürenin gemi seyir hâlinde iken bitmesi hâline de yer verilmiş olup bu durumda iş sözleşmesinin, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam edeceği hükme bağlanmıştır. Belirli sefer için yapılmış iş sözleşmesi ise, sözleşmede yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer.

3- 6098 sayılı Kanunun 438. maddesinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi hâlinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresine ait ücret tutarındaki tazminat, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise bakiye süre ücreti tutarı tazminat düzenlendikten sonra hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshinde söz konusu olan ayrı bir tazminat daha öngörülmüştür. Anılan Kanun'un 438. maddesinin üçüncü fıkrasına göre "Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz."

4- Somut uyuşmazlıkta davacı, 24.07.2020 tarihli ve 6 ay süreli gemi adamı belirli süreli iş sözleşmesi çerçevesinde davalıya ait gemide kaptan olarak görev yapmıştır. Davacı taraf iş sözleşmesinin belirli sürenin bitiminden önce 06.09.2020 tarihinde işverence haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı taraf ise davacının sözlü olarak istifa etmek suretiyle ayrıldığını savunmuştur.

5- İlk Derece Mahkemesince fesih konusunda ispat külfeti üzerinde olan davalı işverenin davacının istifa ettiğine dair herhangi bir istifa dilekçesi veya benzeri belge sunmadığı, davacının devamsızlık yaptığına ve iş sözleşmesinin bu sebeple feshedildiğine dair de delil sunulmadığı, davacının işi bırakıp gitmesinin ve işverenin de hiçbir belge almadan bunu kabul etmiş olmasının, işin mahiyeti ve ciddiyeti itibarı ile hayatın olağan akışına uymadığı kanaatiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiği sonucuna varılarak bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatı hüküm altına alınmıştır. Bölge Adliye Mahkemesince benzer gerekçelerle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiş ise de ulaşılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

6- Dosya kapsamında bulunan iş sözleşmesinin süresinin 23.01.2021 tarihinde sona ereceği anlaşılmaktadır. Davacı sefere alınmayarak sözleşmesinin sona erdirildiğini iddia etmiş ise de yargılama sırasında dinlenen davalı tanıkları, davacının kendisinin işten ayrılmak istediğini beyan ederek davacının istifasına dair işveren savunmasını doğrulamışlardır. Ayrıca davalı işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna (03) istifa çıkış kodu ile çıkış bildirim yapıldığı da sabittir. Davacı tarafça istifa olgusunun aksini ispatlayacak herhangi bir delil sunulmadığı gibi tanık da dinletilmemiştir. Şu hâlde dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler ile davalı tanıklarının beyanları birlikte değerlendirildiğinde belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından sürenin bitiminden önce haksız feshedildiğinin kabulü gerekmektedir.

7- İş sözleşmesinin davacı işçi tarafından feshedilmesi karşısında davacının 6098 sayılı Kanunun 438. madde kapsamındaki bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeplerle; Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 26.06.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/7205

Karar No 2024/9498

Karar Tarihi 10.06.2024

\\Alacak İstemi

\\Ücret Farkı

\\Kıdem Tazminatı

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 22 ve 32

ÖZET/ Dava, alacak istemine ilişkindir. Davacının görev değişikliğine bu kadar uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. Davacının işverenin işlemine uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Davacı, ücret farkı talep ettiği dönemde koordinatör olarak çalışmamış; uzman olarak görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir. Hal böyle olunca davacının, uzunca bir süre uzman olarak çalışmasına ve bu görev gereği ödenen ücrete ve eklerine ses çıkarmamasına rağmen fesih tarihinden sonra işbu dava ile 4857 sayılı Kanunun 22. maddesindeki yazılı şekil şartına aykırılığı gerekçe göstererek ücret farkı alacağını talep etmesi dürüstlük kuralına aykırı olduğu gibi davacı, fiilen çalışmadığı bir işin karşılığı ücrete de hak kazanamayacağından; koordinatör unvanına bağlı fark alacak istemlerinin reddi gerekirken kabulü ve buna bağlı olarak davacının koordinatör/birim başkanı unvanının müktesep hak olduğunun tespitine karar verilmesi hatalıdır. Diğer taraftan, davacının başka bir işe girmek amacıyla iş

sözleşmesini feshettiği ve bu şekilde yapılan feshin haksız olduğu anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin de reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA/ Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiş; kararın taraf vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin ortadan kaldırma kararı üzerine İlk Derece Mahkemesince yeniden yapılan yargılama sonucunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin ... 15.06.2010 tarihinde ... ajansı uzmanı olarak göreve başladığını, 15.10.2010 tarihinde vekaleten, 15.03.2011 tarihinde ise asaleten ... Yatırım Destek Ofisi Koordinatörü olarak görevlendirildiğini, müvekkilinin bu görevi ifa ederken 01.07.2011 tarihinde işveren tarafından herhangi bir neden bildirilmeksizin görevinden alınarak daha alt görev olan ve aylık ücreti de daha az olan ... ajansı uzmanı olarak görevlendirildiğini, müvekkilinin bu atamaya herhangi bir rızası bulunmadığını, ... Yatırım Destek Ofisi Koordinatörü şeklindeki mesleki pozisyonun kazanılmış hak haline geldiğini, müvekkilinin 01.07.2011 tarihinden itibaren üzerinde baskı uygulanması ve ücretinin hak ettiği miktarda ödenmemesi nedeniyle 26.09.2013 tarihinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek istifa etmek zorunda kaldığını, daha sonra başka bir işveren olarak örgütlenen ... Ajansının sınavında başarılı olarak daha düşük ücretli de olsa çalışmaya başladığını, ... Yatırım Destek Ofisi Koordinatörlüğünü vekaleten yürüttüğü sürece müvekkiline aylık ücreti ve diğer sosyal haklarının uzman olarak ödendiğini, müvekkilinin yazılı rızası alınmadan koordinatörlük görevine son verildiği için sözleşmedeki esaslı değişikliğin müvekkili bakımından bağlayıcı olmadığını, koordinatörlük görevinin sona erdiği tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar kendisine koordinatörlük görevinin karşılığı ücret ve

diğer sosyal hakların ödenmesi gerekirken uzman sıfatıyla eksik ücret ve diğer sosyal haklarla çalıştırıldığını, tediye ücretinin koordinatör ücretine göre hesaplanıp ödenmesi gerekirken uzman ücretine göre hesaplanarak ödendiğini, iş sözleşmesinin müvekkili tarafından haklı nedenle feshedildiğini belirterek, kıdem tazminatı, ... Yatırım ve Destek Ofisinde koordinatör vekilliğine ilişkin koordinatör ücret farkı alacağı, tediye fark ücreti alacağı ve ücret farkı alacaklarının davalıdan tahsili ile koordinatör/birim başkanı unvanının müktesep hak olarak tespitini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, mevzuat gereği koordinatörlük görevinin uzun bir süre uzmanlık görevine eş değer olarak değerlendirildiğini, 31.05.2013 tarihinde yapılan mevzuat değişikliği ile koordinatörlerin birim başkanı sıfatını kazandıklarını ve kendilerine bu tarihten itibaren birim başkanı ücreti ödendiğini, davacıya koordinatörlük görevini vekaleten yerine getirdiği dönemde uzman ücreti alt ve üst limitleri çerçevesinde ücret ödemesi yapıldığını, davacının herhangi bir ihtirazı kayıt koymaksızın bordroları imzaladığını, koordinatörlük unvanının kazanılmış bir hak olmadığını, davacının çalışma saatlerine riayet etmediğini ve bu konuda defaten uyarıldığını, bu nedenle koordinatörlük görevinden alındığını, davacının imzalamış olduğu iş sözleşmesinin 8. maddesiyle davacının Ajans Genel Sekreterinin ajans içerisinde çalışacağı birim ve birim içerisindeki görevi ilgilinin muvafakati aranmaksızın değiştirilebileceğini kabul ettiğini, davacının ücret farkı alacağı bulunmadığını, davacı tarafın ihbar öneline uyarak iş sözleşmesini feshettiğini, haklı fesih sebebi bulunmadığını, yaklaşık 27 ay görev değişikliğini kabul ederek çalışan davacının bu hususta muvafakat etmiş olduğunun açık olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; kaldırma kararından sonra bilirkişi raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi amacıyla alınan 04.04.2022 tarihli bilirkişi raporunun hükme esas alındığı, davacının davalı ... Ajansında uzman olarak 25.01.2006 tarihinde çalışmaya başladığı, 06.10.2010 tarihinde ... Yatırım Destek Ofisi Koordinatörlüğüne vekaleten atandığı, 06.10.2010-25.01.2011 tarihleri arasında vekaleten koordinatör olarak çalıştığı, 28.02.2011 tarihinde de aynı pozisyona asaleten atandığı, 28.02.2011-27.06.2011 tarihleri arasında koordinatör olarak çalıştığı, 01.07.2011 tarihinden itibaren de yeniden uzman olarak atandığı, 01.07.2011-26.09.2013 tarihleri arasında uzman olarak çalıştığı, 03.09.2013 tarihli

dilekçesi ile iş sözleşmesini 26.09.2013 tarihinden itibaren doğacak yasal ve idari her türlü hakkı saklı kalmak kaydıyla feshettiği, dava tarihi 26.02.2016 olduğundan davalının süresinde ileri sürdüğü zaman aşımı def'i doğrultusunda davacının vekaleten koordinatör olarak çalıştığı 06.10.2010-25.01.2011 dönemine ilişkin koordinatör ücret farkı talebinin zamanaşımına uğradığı, davacının koordinatör olarak çalışırken görevi değiştirilip uzman olarak çalıştırılması ve buna bağlı olarak ücretinin düşmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, davacının yazılı rızasının bulunmadığı, davacının iş sözleşmesini feshetmesinin haklı nedene dayandığı, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, ücret bordrolarında davacıya ödenen net tutarlar ve ajans tarafından 31.10.2018 tarihli yazıda koordinatör olarak çalışan bir kişinin alabileceği net ücretler karşılaştırılarak ücret farkı alacağının ve buna bağlı olarak ilave tediye ücreti alacağının hesaplandığı, davacının çalışma koşullarında esaslı değişikliğe açık rızası olmadığı gözetildiğinde ücretinin düşürülemeyeceğinin kabul edilmesi ve koordinatör/birim başkanı unvanının müktesep hak tespitine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

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

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Mahkemece çok sayıda bilirkişi raporu alındığı ve aralarındaki çelişkinin giderilmesi amacıyla 04.04.2022 tarihli yeni bir bilirkişi raporu alınarak hükme esas alındığı, davacının vekaleten koordinatör olarak çalıştığı 06.10.2010-25.01.2011 dönemine ilişkin koordinatör ücret farkı talebinin zamanaşımına uğradığı, davacının koordinatör olarak çalışırken görevi değiştirilerek uzman olarak çalıştırılması ve buna bağlı olarak ücretinin düşürülmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunun denetime elverişli ve hüküm kurmaya yeterli olduğu, hükmedilen faiz türünde bir hata bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin ve davalı vekilinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

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

Gerekçe

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

2- İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

3- 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

4- Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Kanunun 2. maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanunun 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s. 570).

5- Öte yandan 4857 sayılı Kanunun "Ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32. maddesine göre ise ücret; bir kimseye bir iş karşılığında sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İlamın İlgili Hukuk bölümünün (5) numaralı paragrafında yer verilen Daire kararında vurgulandığı üzere ücret, fiili çalışma karşılığı ödenir.

6- Somut olayda; davacının 15.06.2010 tarihinde davalı nezdinde uzman olarak işe başladığı, daha sonra önce vekaleten sonra asaleten ... Yatırım ve Destek Ofisinde koordinatör olarak görevlendirildiği, 01.07.2011 tarihi itibarıyla tekrar uzman olarak istihdam edildiği ve bu unvanla çalışırken davacının başka bir işverene ait işyerinde çalışmak amacıyla 03.09.2013 tarihinde istifa dilekçesi sunduğu ve 26.09.2013 tarihinde işten ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının vekaleten koordinatörlük görevini yerine getirdiği dönemde kendisine uzman ücreti ödendiğini, müvekkilinin koordinatör olarak çalışırken sebep bildirilmeksizin kalkınma ajansı uzmanı pozisyonuna

getirilmesi ve daha az ücret ödenmesinin haksız olduğunu ileri sürerek, koordinatörlük görevini vekaleten yerine getirdiği döneme ilişkin ücret alacağıının, 01.07.2011-26.09.2013 tarihleri arasındaki dönem için fark ücret alacağıının, uzman ücreti baz alınarak hesaplanarak kendisine ödenen ilave tediye ücretinin koordinatör ücretine yeniden hesaplanarak aradaki farkın, kıdem tazminatı alacağıının tahsiline ve koordinatör/birim başkanı unvanının müktesep hak olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

7- Ne var ki davacı ... uzmanı pozisyonunda 2 yıldan fazla süre çalışmıştır. Davacının görev değişikliğine bu kadar uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. Davacının işverenin işlemine uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Diğer yandan 4857 sayılı Kanunun 32. maddesine göre ücret, çalışma karşılığı belirlenir. Davacı, ücret farkı talep ettiği dönemde koordinatör olarak çalışmamış; uzman olarak görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir.

8- Hal böyle olunca davacının, uzunca bir süre uzman olarak çalışmasına ve bu görev gereği ödenen ücrete ve eklerine ses çıkarmamasına rağmen fesih tarihinden sonra işbu dava ile 4857 sayılı Kanunun 22. maddesindeki yazılı şekil şartına aykırılığı gerekçe göstererek ücret farkı alacağını talep etmesi dürüstlük kuralına aykırı olduğu gibi davacı, fiilen çalışmadığı bir işin karşılığı ücrete de hak kazanamayacağından; koordinatör unvanına bağlı fark alacak istemlerinin reddi gerekirken kabulü ve buna bağlı olarak davacının koordinatör/birim başkanı unvanının müktesep hak olduğunun tespitine karar verilmesi hatalıdır.

9- Diğer taraftan, davacının başka bir işe girmek amacıyla iş sözleşmesini feshettiği ve bu şekilde yapılan feshin haksız olduğu anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin de reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeplerle; Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 10.06.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/7933

Karar No 2024/9914

Karar Tarihi 24.06.2024

\\Asıl İşveren İşçisi Olduğunun Tespiti İstemi

\\Muvazaa

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 2

ÖZET/ Dava, dava dışı alt işveren arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunu ileri sürerek davacının ilk işe giriş tarihinden itibaren davalı Kurumun asıl işçisi olduğunun tespitine karar verilmesini talebine ilişkindir. Asıl işverenin, işçilerin işe alınmasına ilişkin süreçte işe alım kriterlerinin bulunup bulunmadığı veya görev yerlerinin değiştirilmesiyle ilgili bazı yetkileri uhdesinde tutması tek başına muvazaanın varlığını göstermeyeceği gibi işin yürütümü gereği asıl işveren yetkililerinin de işçilere emir ve talimat vermesi gereken durumlar ortaya çıkabilecektir. Bu doğrultuda, hizmet alım sözleşmesi ile üstlenilen iş kapsamında çalışan işçiye, işin yürütümü ile ilgili asıl işveren yetkililerince verilen emir ve talimatların ve asıl işverenin yönetim ve denetim hakkı kapsamında yaptığı işlemlerin, tek başına asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu göstermeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli ve Kanun'a uygun olup muvazaalı da değildir. Bu durumda davanın reddi gerekirken, kabulü hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

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

Mahkemesi'nin 18.12.2019 tarihli ve 2019/3027 Esas, 2019/3250 Karar sayılı kararıyla; İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin 6. alt bendi uyarınca ortadan kaldırılmasına ve dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı üzerine İlk Derece Mahkemesince yeniden yapılan yargılama sonunda, davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararın davalı ... vekili ile dahili davalı ... Tic. Ltd. Şti. (... Şirketi) vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı ... vekili ile dahili davalı ... Şirketi vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı ... Müdürlüğüne bağlı ... Müdürlüğünde 18.04.2016 tarihinde işe başladığını, alt işveren ... Şirketi nezdinde, asıl işveren

... yetkililerinin emir ve talimatları doğrultusunda davalı Kurumun sorumluluğundaki karayolları üzerinde bulunan tünellerin bakım, onarım ve işletilmesi işinde elektrik teknisyeni olarak çalıştığını, davalı Kurum ile dava dışı alt işveren arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunu ileri sürerek davacının ilk işe giriş tarihi olan 18.04.2016 tarihinden itibaren davalı Kurumun asıl işçisi olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; yüklenici firmalar arasındaki hukuki ilişkilerin muvazaalı olduğunun ile sürülmesi halinde usul ilkeleri gereğince davacının hangi yüklenici firmada çalıştığını ortaya koyması iddialarını ispatlaması gerektiğini, açılan davada müvekkili Kurumun işveren sıfatının bulunmadığını, davacının tüm özlük haklarının ve işlemlerinin işvereni olan yüklenici şirketler tarafından yürütüldüğünü, davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını, muvazaalı iddiasının dayanaksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir. 2. Dahili davalı ... Şirketi vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Şirketin işçisi olduğunu, davalı Kurum ile yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olmadığını, davacının iddialarının asılsız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tüm dosya kapsamından; ... ile dahili davalı ... Şirketi arasında imzalanan hizmet alım sözleşmesi kapsamında; davacının dahili davalı Şirketin işçisi olarak davalı İdare nezdinde çalıştığı, celp edilen Mahkemenin 2017/253 Esas sayılı dosyasında yapılan yargılamada, davalı ... ile dahili davalı ... Şirketi arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğuna karar verildiği, ilgili kararın kanun yollarından geçerek kesinleştiği, bu kapsamda davalı ... ile dahili davalı Şirket arasındaki sözleşme ilişkisinin muvazaalı olduğu yönünden söz konusu dava dosyasının kesin delil niteliği taşıdığı, dahili davalı Şirketin işyerinde; işin sevk ve dağılımı, çalışacak işçilerin belirlenmesi, personelin işe alım ve işten çıkarılmalarına karar verilmesi, çalışma koşullarının belirlenmesi gibi işveren sıfatının gereği olan işin sevk ve dağılımıyla ilgili yönetim hakkının bulunmadığı, aksine tüm bu yetkilerin davalı ... Müdürlüğüne kullanıldığı, bu şekilde ihale suretiyle iş verilen Şirketin ... Müdürlüğüne değişik birimlerinde çalıştırılmak üzere asıl işlerde ve yardımcı işlerde işçi temin ettiği, oluşan hukuki ilişkinin muvazaanın tüm kriterlerini içerdiği gerekçesiyle davalı ... ile dahili davalı ... Şirketi arasındaki hukuki ilişkinin muvazaalı olduğunun ve davacının ilk işe giriş tarihinden itibaren davalı ...'nün işçisi olduğunun tespitine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ... vekili ile dahili davalı ... Şirketi vekili istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamından; işyerinde yüklenici firmaların iş organizasyonunun bulunmadığı, işin sevk ve dağılımı, çalışacak işçilerin belirlenmesi, işe alım işten çıkarılma, çalışma koşulları gibi işveren sıfatının gereği olan işin sevk ve dağılımıyla ilgili yönetim hakkının bulunmadığı, aksine bu yetkilerin tamamen ... Müdürlüğüne kullanıldığı, işçi ücretlerine ilişkin belgelerin dahi davalı İdarece düzenlendiği, firmalar değişse de işçilerin aynı koşullarda değişen firmalarla çalışmaya devam ettiği, bu şekilde ihale suretiyle iş verilen firmaların ... Müdürlüğüne değişik birimlerinde çalıştırılmak üzere asıl ve yardımcı işlerde işçi temin ettiği, oluşan hukuki ilişkinin muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu, benzer nitelikli dava dosyalarında yapılan yargılama sonucu, davalı ... ile yüklenici firmalar arasındaki sözleşme ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespitine yönelik kararların onanarak kesinleştiği, somut olayda da aynı şekilde yüklenici firma elemanı olarak görünen davacının asıl işveren işin çalıştığı andan itibaren asıl işveren işçisi sayılması gerektiği, davanın kabulüne karar verilmesinde bir hata bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ... vekili ile dahili davalı ... Şirketi vekili temyiz isteminde bulunmuşlardır.

Gerekçe

1- 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin yedinci fıkrasına göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denilmektedir. Maddeye göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin bulunması, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt

işverene verilmesi halinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir. Sözü edilen bu hususların, aksi kanıtlanabilen adi kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir.

2- Muvazaa ise 6098 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin sekizinci fıkrasında bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin sekizinci fıkrasına göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

3- Dairemiz uygulamasına göre bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersiz olması veya muvazaaya dayanması, önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin Kanun'a uygun kurulmamış olması veya muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde Kanun'a uygun kurulmadığını ya da muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin ayrıca Kanun'a uygunluk ve muvazaa yönünden değerlendirmeye tabi tutulması gerekir."

4- Somut olayda, davacı 18.04.2016 tarihinde dahili davalı ... Şirketi nezdinde davalı ... Müdürlüğüne bağlı işyerinde çalışmaya başlamış olup dava tarihi itibarıyla çalışmasının devam ettiği anlaşılmaktadır.

5- Dosya kapsamına göre dahili davalı ... Şirketi ile ... arasındaki hizmet alım sözleşmesine konu iş, ... Müdürlüğü ... Elektrik/Elektronik/Elektromekanik Sistemlerinin ve Scada Otomasyonunun Bakım, Onarım ve İşletilmesi işi olup davacının da detayları teknik şartnamede belirtilen işler kapsamında çalıştığı sabittir. Bu çerçevede öncelikle belirtmek gerekir ki, hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı tarihte yürürlükte olan 6001 sayılı Kanun'un (mülga) 4. maddesinin birinci fıkrası uyarınca davalı İdareye, İdarenin yapacağı hizmetleri alt işverenler aracılığıyla yaptırma yetkisi tanınmıştır. Aynı şekilde, 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı

Kararnamesi'nin 211. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde "Hazırlayacağı programlar uyarınca karayollarını yapmak, yaptırmak, emniyetle kullanılmalarını sağlayacak şekilde sürekli bakım altında bulundurmak, bakımını yaptırmak, onarmak, onarımını yaptırmak, işletmek, işlettirmek" ve (c) bendinde "...teknik nitelik ve şartları tespit etmek veya ettirmek ve gerekli şartnameleri hazırlamak", ... Müdürlüğünün görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Mevzuatta yer alan açık düzenlemeler karşısında, davalının yardımcı işleri alt işveren aracılığıyla gördürebileceği gibi asıl işlerini dahi 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme şartı aranmaksızın alt işverene verebileceğinin kabulü gerekir. Bu sebeple somut olayda davacının tabi olduğu asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli ve Kanun'a uygundur.

6- Diğer taraftan geçerli biçimde kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu iddiasının da dosya kapsamındaki delillere göre ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

7- Davacı, elektrik teknisyeni olarak tünellerdeki tüm elektrik panolarının bakımı, onarımı, tünellerin aydınlatılması, ışıklı yön levhalarının montajı ve buna benzeyen tüm elektrik işlerini yaptığını, davacının teknik şartnamede belirtilen görev tanımına bakıldığında yapılan işin davalı İdarenin asıl işi olduğunu, davalı İdarenin işçi alma çıkarma yetkisi bulunduğunu, alt işveren işçileri ile asıl işveren işçilerinin aynı işi yaptıklarını, alt işverenlerin işin yürütümü için gerekli ekipman ve uzmanlığa sahip olmadığını ileri sürerek muvazaanın tespitini istemiştir. Mahkemece tanıkların, işle ilgili emir ve talimatların davalı ... yetkililerince verildiği, alt işverenler değişmesine rağmen işçilerin aynı yerde çalışmaya devam ettiği yönündeki beyanları doğrultusunda muvazaanın tespitine dair hüküm kurulmuş ise de ulaşılan sonuç isabetli değildir.

8- Asıl işverenin, işçilerin işe alınmasına ilişkin süreçte işe alım kriterlerinin bulunup bulunmadığı veya görev yerlerinin değiştirilmesiyle ilgili bazı yetkileri uhdesinde tutması tek başına muvazaanın varlığını göstermeyeceği gibi işin yürütümü gereği asıl işveren yetkililerinin de işçilere emir ve talimat vermesi gereken durumlar ortaya çıkabilecektir. Bu doğrultuda, hizmet alım sözleşmesi ile üstlenilen iş kapsamında çalışan işçiye, işin yürütümü ile ilgili asıl işveren yetkililerince verilen emir ve talimatların ve asıl işverenin yönetim ve denetim hakkı kapsamında yaptığı işlemlerin, tek başına asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu göstermeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Emsal olarak kabul edilen bir başka dosya doğrultusunda da muvazaa kararı verilemez.

9- Açıklanan ilke ve esaslar birlikte değerlendirildiğinde; davacının çalıştığı dahili davalı ... Şirketi ile davalı İdare

arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli ve Kanuna uygun olup muvazaalı da değildir. Bu durumda davanın reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeplerle, Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davalı ... Şirketine iadesine, 24.06.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Sektöre İlişkin Güncel Gelişmeler

03

CEZALARIN BELİRLENMESİNDE ARTAN YETKİLER VE BELİRSİZLİKLER: REKABET KURUMU'NUN YENİ CEZA YÖNETMELİĞİ YÜRÜRLÜĞE GİRDİ

Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik ("Ceza Yönetmeliği"), 27 Aralık 2024 tarihli ve 32765 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹. Böylece 15 Şubat 2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan aynı isimli ceza yönetmeliği ("Mülga Yönetmelik") yürürlükten kaldırılmıştır.

Rekabet Kurumu ("Kurum") tarafından internet sitesinde yapılan duyuruda², yaklaşık 15 yıldır yürürlükte olan Mülga Yönetmelik'in bu süre zarfında gelişen Rekabet Kurulu ("Kurul") içtihadına uygun olarak rekabet politikasının sağlanması adına gözden geçirildiği ifade edilmiştir. Duyuruda, bu politika değişikliğine ilişkin gerekliliğin; rekabet hukukunun uygulandığı piyasaların niteliğinin geleneksel piyasalardan farklılaşmasından, iş modelleri ile tüketici tercihlerindeki dönüşümden ve karşılaşılan ihlal türleri ile rekabet hukukunun uygulanacağı muhataplardaki değişimden kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda Kurum, kullanıcı verileri gibi kritik varlıkları kontrol eden büyük teknoloji şirketlerinin sınır ötesi faaliyetlerinin genişlemesiyle birlikte piyasa güçlerinin artması, rekabet ihlallerinin daha geniş bir ekonomik alana yayılması ve algoritmalar ile veri tekelleşmesinin dijital piyasalarda ve tüketici refahı üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin, yaptırım politikasının yeniden ele alınmasını zorunlu kıldığını vurgulamıştır. Bu anlamda söz konusu değişikliğin ana nedeninin yenilikçi pazarlarda faaliyet gösteren teşebbüslere "daha etkili müdahaleler" yapılması olduğu izlenimi doğmaktadır.

Bu bağlamda, Ceza Yönetmeliği'nde esaslı değişiklikler yapılmış olup bu değişiklikler aşağıda özetlenmiştir.

Temel Ceza Oranı

Mülga Yönetmelik kapsamında temel para cezası belirlenirken karteller için cezaya konu teşebbüslerin cironunun %2 - %4'ü, diğer ihlaller için ise cironun %0,5 - %3'ü oranında olacak şekilde; ihlal tipine göre belirli aralıklarda değişen bir sistematik benimsenmekteydi. Ceza Yönetmeliği'ndeki yeni düzenleme kapsamında ise bahsedilen "kartel" ve "diğer ihlal" ayrımı ve bu ayrım için belirlenen alt ve üst ceza sınırları kaldırılmıştır. Bu kapsamda, artık ceza hesaplamalarında ihlal türüne göre bir ayrım yapılmayacak ve verilecek idari para cezası oranı Kurul tarafından belirlenecektir. Bu anlamda, söz konusu değişiklik ile temel para cezası oranının belirlenmesi bakımından Kurul'un takdir yetkisi artmıştır.

¹ Ceza Yönetmeliği'ne bu linkten ulaşabilirsiniz: https://rekabet.gov.tr/Dosya/27-aralik-2024_yonetmelik-20241227150010818.pdf

² Duyuruya bu linkten ulaşabilirsiniz: <https://www.rekabet.gov.tr/Guncel/rekabeti-sinirleyici-anlasma-uyumlu-eyle-446c79e85ac4ef1193da0050568585c9>



ACTECON

Hazırlayanlar: Mustafa Ayna,
Beyza Timur,
Arda Deniz Diler,
Berkay Ünlüsoy

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 16. maddesinde ifade edildiği üzere verilecek idari para cezaları bakımından cironun %10'u yasal üst sınır olmakla birlikte, temel para cezası oranının belirlenmesi bakımından Kurulun artan takdir yetkisinin teşebbüsler bakımından karşılaşılabilecek idari para cezaları bakımından riski arttırdığı söylenebilecektir.

Temel para cezasına ilişkin bir diğer değişiklik ise, temel para cezasının belirlenmesindeki unsurlardaki değişikliklerdir. Mülga Yönetmelik temel para cezasının belirlenmesinde sınırlı bir sayma yapmayı; ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlal dolayısıyla gerçekleşen ve gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi çeşitli faktörlerin dikkate alınacağını düzenlemekteydi. Bununla birlikte, Ceza Yönetmeliği başlangıç ceza oranı bakımından yine bir sınırlı saymadan kaçınmıştır ancak bu oranın (i) ihlal dolayısıyla gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığının ve (ii) ihlalin niteliğinin açık ve/veya ağır olup olmadığı hususunun dikkate alınarak verileceğini ifade etmiştir. Bu anlamda Ceza Yönetmeliği açısından ihlalin niteliği³ kıstasının özellikle dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bu anlamda, Ceza Yönetmeliği'nin Mülga Yönetmelik'ten farklı olarak kartellerin yanında yeniden satış fiyatının tespitine ve amaç bakımından rekabeti sınırlayıcı bilgi değişimine de ayrı bir önem atfettiği söylenebilecektir.

Ceza Yönetmeliği ile temel para cezasına ilişkin getirilen bir diğer değişiklik ise ihlalin süresine ilişkin artırıma ilişkindir. Mülga Yönetmelik'te, para cezalarındaki artışlar iki kategoriye ayrılmaktaydı: (i) bir yıldan uzun, beş yıldan kısa süren ihlaller için ceza yarı oranında artırılmaktayken (ii) beş yıldan uzun süren ihlaller için ise ceza bir katı oranında artırılmaktaydı. Ceza Yönetmeliği ile bir yıldan uzun, beş yıldan kısa süren ihlallere ilişkin bu yaklaşım değiştirilerek, dikkate alınacak zaman aralıkları çoğaltılmış ve ihlalin süresine bağlı olarak kademeli yıllık artış sistemi getirilmiştir. Diğer bir ifade ile, bir yıldan uzun beş yıldan kısa süren ihlallere ilişkin artırım oranları her bir yıl özelinde farklılaştırılmıştır.

Ceza Yönetmeliği'ne göre, bir yıldan uzun ancak iki yıldan kısa süren ihlallerde ceza beşte bir oranında (%20), iki yıldan uzun ancak üç yıldan kısa süren ihlallerde ceza beşte iki oranında (%40), üç yıldan uzun ancak dört yıldan kısa süren ihlallerde beşte üç oranında (%60), dört yıldan uzun ancak beş yıldan kısa süren ihlallerde beşte dört oranında (%80) artırılabilecektir. Beş yıldan uzun süren ihlallerde ise yine Mülga Yönetmelik'e paralel şekilde ceza bir kat artırılabilecektir. Dolayısıyla Ceza Yönetmeliği'nin, Mülga Yönetmelik'e kıyasen, üç yıla kadar olan ihlallerin lehine, beş yıla kadar olanların aleyhine bir durum yarattığı görülmektedir.

³ Açık ve ağır ihlaller diğer ikincil mevzuatta şu şekilde tanımlanmıştır: "bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabeti doğrudan ya da dolaylı olarak engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan, (1) rakip teşebbüsler arasında fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket, gelecekte uygulanması planlanan fiyat, üretim ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılması, (2) üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arası ilişkide alıcının sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesi".

Ağırlaştırıcı Unsurlar

Tekerrür sebebiyle gerçekleştirilecek arttırima ilişkin olarak; Mülga Yönetmelik kapsamında yarım kattan bir kata kadar bir arttırım gerektiği kabul edilmişken, Ceza Yönetmeliği kapsamında “yarım kat” alt sınırı kaldırılırken, “bir kat” olan üst sınır korunmuştur. Bu anlamda, Kurul'un takdir yetkisinde olacak şekilde Ceza Yönetmeliği kapsamında tekerrür halinde temel para cezasının yarım katından daha az bir oranda bir arttırım belirlenebilecektir.

Tekerrür bakımından bir diğer önemli nokta Ceza Yönetmeliği'nin, Mülga Yönetmelik'te yer alan “ihlalin tekerrürü halinde” ifadesinin “Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinin ve/veya 6. maddesinin ihlal edildiğinin Kurul tarafından tespit edilmesinden sonra aynı teşebbüs veya teşebbüs birliği tarafından kanunun 4. maddesinin ve/veya 6. maddesinin yeniden ihlal edilmesi halinde” olarak değiştirilmesidir. Bu anlamda, yapılan değişiklikle Rekabet Kanunu'nun farklı hükümlerinin ihlalinin ağırlaştırıcı neden olarak Kurul tarafından dikkate alınabilecektir.

Aynı şekilde, ihlalin soruşturma kararının tebliğinden sonra devam etmesi halinde gerçekleştirilecek arttırım bakımından da “bir kat” olan üst sınır olarak korunmuş, ancak yarım kat alt sınırı kaldırılmıştır. Ayrıca, Kurula ihlalin soruşturma kararının tebliğinden sonra devam etmesine rağmen ceza oranını arttırmama yönünde bir takdir yetkisi tanınmıştır. Bu kapsamda belirtilmesi gereken bir diğer husus Mülga Yönetmelik kapsamında soruşturma kararından sonra kartele devam edilmesi ağırlaştırıcı unsur olarak sayılırken, Ceza Yönetmeliği'nde ihlale devam edilmesinin ağırlaştırıcı unsur olarak sayılmasıdır. Bu anlamda, temel para cezalarında özellikle yeniden satış fiyatının tespitine ve amaç bakımından rekabeti sınırlayıcı bilgi değişimine ilişkin ihlallerin de karteller ile aynı şekilde değerlendirilebileceği sinyaline paralel olarak, söz konusu düzenlemeyle Kurul'un kartel harici ihlaller için de ağırlaştırıcı unsur uygulama ihtimali bulunmaktadır.

Mülga Yönetmelik kapsamında her bir ağırlaştırıcı unsur ayrı ayrı uygulanmakta ve böylece birden çok ağırlaştırıcı unsurun bulunması durumunda arttırım oranı da katlanarak artmaktaydı. Ceza Yönetmeliği'nde getirilen yeni düzenlemede ise birden çok ağırlaştırıcı unsurun bir arada bulunması halinde ilgili arttırım oranlarının toplanarak uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu bakımdan yeni düzenlemenin teşebbüslerin lehine olduğu söylenebilecektir.

Mülga Yönetmelik'ten farklı olarak, ihlalde belirleyici etkinin bulunması, yani teşebbüsün ihlalin oluşmasında ve/veya sürdürülmesinde vazgeçilmez işlevi olması bir ağırlaştırıcı sebep olarak sayılmıştır. Bununla birlikte, ihlalde belirleyici etki sebebiyle ceza oranının arttırılması Kurulun takdir yetkisine bırakılmıştır, Kurul temel ceza oranını bir katına kadar arttırabileceği gibi hiç arttırmamaya da karar verebilecektir. Belirleyici etki kavramının geçmişte, yalnızca kartellere ilişkin ihlaller bakımından çalışanlara verilen cezalarda dikkate alınan bir unsur olduğu dikkate alındığında, bu düzenleme ile söz konusu etkinin karteller haricindeki ihlaller ve birden fazla teşebbüsün yer aldığı soruşturmalarda teşebbüsler bakımından da dikkate alınabileceğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda örneğin, yeniden satış fiyatının tespitine ilişkin ihlaller bakımından sağlayıcıların, distribütörlerinin uyguladığı fiyatlara müdahale etmesine yönelik distribütörlerine talimat veya uyarı vermesi hallerinin ihlalde belirleyici etki olarak değerlendirilmesinin mümkün olduğu düşünülmektedir⁴.

Yine Mülga Yönetmelik'ten farklı olarak, Uzlaşma Yönetmeliği kapsamındaki gizlilik yükümlülüğünün ihlalinin ağırlaştırıcı unsur olarak uygulanabileceği düzenlenmiştir. Bununla birlikte benzer bir düzenleme Uzlaşma Yönetmeliği kapsamında halihazırda yer almaktadır. Dolayısıyla getirilen değişiklik Uzlaşma Yönetmeliği'ndeki düzenlemenin üst sınırının (bir kat) belirlenmesinden ve Ceza Yönetmeliği'ne de aktarılmasından ibarettir.

Mülga Yönetmelik'te yer alan taahhütlere uymama, incelemeye yardımcı olmama ve diğer teşebbüsleri ihlale zorlama gibi ağırlaştırıcı unsurlar, Ceza Yönetmeliği'nde ağırlaştırıcı unsur olarak sayılmamıştır.

Hafifletici Unsurlar

Öncelikle, Mülga Yönetmelik'te olduğu gibi Ceza Yönetmeliği'nde de hafifletici unsur olarak sayılan hususların sınırlı sayıda olmadığı ve somut olayın şartlarına göre Ceza Yönetmeliği'nde sayılmayan hususların da hafifletici unsur olarak değerlendirilebileceği söylenebilecektir.

⁴ Örneğin, Kurulun Electrolux Kararı'nda (18.01.2024, 24-05/83-33) söz konusu uygulamaların distribütörlerin ihlale zorlanması anlamına geldiği ve bu nedenle söz konusu hususun Electrolux için belirlenen para cezasında ağırlaştırıcı neden olarak dikkate alınmasına karar verilmiştir. Ceza Yönetmeliği kapsamında, “diğer teşebbüsleri ihlale zorlama” ağırlaştırıcı unsur olmaktan çıkarılmakla birlikte, benzer bir yorumun “ihlalde belirleyici etkinin” bulunması unsuru altında yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Mülga Yönetmelik'ten farklı olarak, Ceza Yönetmeliği'nde hafifletici unsurlar sebebiyle uygulanacak indirim oranları için bir alt veya üst sınır belirtilmemiş, bu bakımdan Kurul'un takdir yetkisi genişletilmiştir.

Yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde incelemeye yardımcı olunması bir hafifletici unsur olarak korunmuş, hangi davranışların incelemeye yardımcı olunması olarak kabul edilebileceği daha detaylı düzenlenmiştir. Bu kapsamda yerinde incelemeye yardımcı olunması olarak kabul edilebilecek hususlar şu şekilde sıralanmıştır: yerinde incelemenin daha kısa sürede tamamlanmasını veya daha etkin şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan fiziksel ve/veya teknik imkânların sunulması suretiyle ya da yerinde inceleme esnasında inceleme konusuyla bağlantılı olan ilave bilgi veya belgelerin incelenen tarafça kendiliğinden sunulması suretiyle yerinde incelemeye yardımcı olunması. Bu anlamda, söz konusu değişiklik bu yönde süregelen tartışmalara yönelik bir netlik sağlamıştır.

Mülga Yönetmelik'te kamu otoritelerinin teşvikinin bulunması, zarar görenlere gönüllü tazminat ödenmesi ve diğer ihlallere son verilmesi olarak ifade edilen hafifletici unsurlar madde metninden çıkartılmıştır. Bu noktada, kamu otoritelerinin teşvikinin bulunduğu durumların hafifletici unsurlar arasından çıkartılması, bu durumların bir cezasızlık sebebi veya ihlali ortadan kaldıran sebep olarak kabul edilmesi gerektiği yönündeki savunma argümanlarını güçlendirebilecektir.

İhlale katılımın sınırlı olması bir hafifletici unsur olarak madde metnine eklenmiştir.

İdari para cezasına esas alınan yıllık gayri safi gelirler içinde yurt dışı satış gelirlerinin bulunması da bir hafifletici unsur olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte Kurul, yakın zamanda benimsediği içtihatlarında yurt dışı satış gelirlerini cezaya esas alınan ciroya dahil etmemektedir. Dolayısıyla, Ceza Yönetmeliği'nde yapılan değişikliğin akabinde, yurt dışı satışlarının da cezaya esas alınacak ciroya dahil edileceği, bununla birlikte bu durumun bir indirim sebebi olarak uygulanabileceği anlaşılmaktadır.

Mülga Yönetmelik'te hafifletici unsur olarak sayılan ve Aktif İşbirliği Yönetmeliği'nin dışında kalan aktif işbirliklerine ilişkin düzenlemeler madde metninden çıkarılmıştır.

Son olarak, ihlale katılımın sınırlı olması durumu hafifletici unsurlar arasına eklenmiştir.

Yöneticilere ve Çalışanlara Verilecek İdari Para Cezası

Mülga Yönetmelik, ihlalde belirleyici etkisi bulunan yönetici ve çalışanlara karteller bakımından teşebbüse verilen cezanın yüzde üçü ile yüzde beşi arasında bir oranda para cezası verileceğini, diğer ihlaller bakımından ise teşebbüse verilen cezanın yüzde beşine kadar para cezası verilebileceğini düzenlemekteydi. Ceza Yönetmeliği'nin benimsemiş olduğu sistematikte kartel/diğer ihlal ayırımının bulunmamasına paralel olarak, ihlalde belirleyici etkisi bulunan çalışanlara verilecek para cezasında da böyle bir ayrıma artık gidilmeyecektir. Dolayısıyla, ihlalin türünden bağımsız olarak, çalışanın ihlalde belirleyici etkisi olması halinde ilgili çalışana idari para cezası uygulanacaktır. Bununla birlikte, yüzde beş oranındaki üst sınır korunmuş ancak Mülga Yönetmelik'te karteller bakımından geçerli olan yüzde üç oranındaki alt sınır kaldırılmıştır.

Devam Eden Soruşturmalar ve Yürürlük

Mülga Yönetmelik'in yürürlüğe girmesi esnasında, geçici bir madde ile ilgili yönetmeliğin mevcut soruşturmalar bakımından da uygulanacağı düzenlenmişti. Ceza Yönetmeliği kapsamında ise mevcut soruşturmalarla ilişkin herhangi bir düzenleme getirilmemekte, yalnızca yönetmeliğin yayımı tarihinde yürürlüğe girdiği ifade edilmektedir.

Bununla birlikte, infaz hukukunda "derhal uygulanma" ilkesinin bulunması sebebiyle Ceza Yönetmeliği'nin mevcut soruşturmalara da uygulanması muhtemeldir. Nitekim Danıştay 13. Dairesi, Mülga Yönetmelik'te yer alan Geçici 1. Madde'nin ceza hukukundaki "geriye yürümezlik" kuralını ihlal ettiği iddiasını incelemiş, ancak yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden önce başlatılan soruşturmalara da uygulanmasını hukuka uygun bulmuştur⁵.

Ancak, doktrindeki görüşler ve uygulamada yer alan içtihatlar doğrultusunda aleyhe yasaların geri yürümesi yasağının ve lehe kanunun uygulanması gerektiği yönünde görüşlerin de savunmalarda öne sürülmesi son derece olasıdır.

⁵ Danıştay 13. Dairesi, 28.4.2015 tarih ve E. 2011/1034 K. 2015/1633 sayılı Karar.

Bu noktada, Ceza Yönetmeliği'nin başta devam eden soruşturmalar olmak üzere, yürürlük tarihinden önce gerçekleştirilen ihlaller bakımından uygulanıp uygulanmayacağı sorununun Rekabet Kurumu ve mahkeme kararları doğrultusunda çözümleneceği değerlendirilmektedir.

Sonuç

Ceza Yönetmeliği ile bazı hususlarda netlik sağlanmış olsa da genel olarak uygulanacak idari para cezaları bakımından Kurul'a geniş bir takdir yetkisi verildiği görülmektedir. Ceza Yönetmeliği ile temel para cezasının belirlenmesi bakımından en dikkat çekici değişikliğin, temel para cezasının belirlenmesinde karteller ve diğer ihlaller arasındaki ayırım esas alınarak uygulanan alt ve üst sınır aralıklarının kaldırılmasıdır. Zira bu değişiklik ile birlikte, Kurul'un temel para cezası oranını herhangi bir alt sınır olmaksızın belirleme konusunda geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu doğrultuda, Ceza Yönetmeliği kapsamında Kurul'un temel para cezasını ihlalin niteliğine ve rekabet üzerindeki etkisine bağlı olarak belirleyecek olması sebebiyle, daha önce diğer ihlaller kategorisinde değerlendirilen yeniden satış fiyatının tespitinin ve amaç bakımından rekabeti sınırlayıcı bilgi değişiminin karteller ile benzer şekilde cezalandırılması mümkündür.

Buna ek olarak, bir diğer önemli nokta Kurul'a yalnızca temel para cezası oranı belirleme konusunda değil, aynı zamanda ağırlaştırıcı ve hafifletici sebepler esas alınarak uygulanacak artış ve indirim oranları konusunda da önemli bir takdir yetkisi tanınmıştır. Bu durum, Ceza Yönetmeliği'nin getirdiği geniş takdir yetkisini Kurulun nasıl değerlendireceği konusunda hem teşebbüsler hem de uygulayıcılar bakımından hukuki belirsizlik yaratmaktadır. Dolayısıyla, Kurulun bundan sonraki süreçte vereceği kararlarda idari para cezasını nasıl takdir ettiği de derin tartışmaları beraberinde getirecek gibi görünmektedir.



Gelenekselden Moderne Geçiş ve Beton Gemilerin Doğuşu

Betonarmeden tekne yapımı bu teknolojinin doğuşu kadar eski. 1848'de ilk beton tekne imal edilmişti. O dönemden sonra duraklayan üretim 1. ve 2. Dünya Savaşlarında yeniden canlandı. Bugün aynı üretim gündemde olmasa da, bu teknolojinin imkanlarına işaret etmekteki önemi özellikle vurgulanmalıdır.



1

Z. Canan Girgin ■ Deniz ulaşımında beton gemi fikrinin ilham kaynağı aslında 1848'de Fransız J. Louis Lambo'nun beton kanosudur (Resim 2). Kümes teli üzerine çimento harcı sıvadığı kano, 1855'te Paris'teki Dünya Fuarı'nda sergilediğinde büyük ilgi görmüştü¹. Ancak bu dönem ahşap gemiler çok revaçtaydı ve beton gemi fikri için daha zaman vardı. Avrupa'da 1880'lerden itibaren üretilen beton kanolar, 1900 sonrası buharlı nehir teknelerine evrilmiştir.

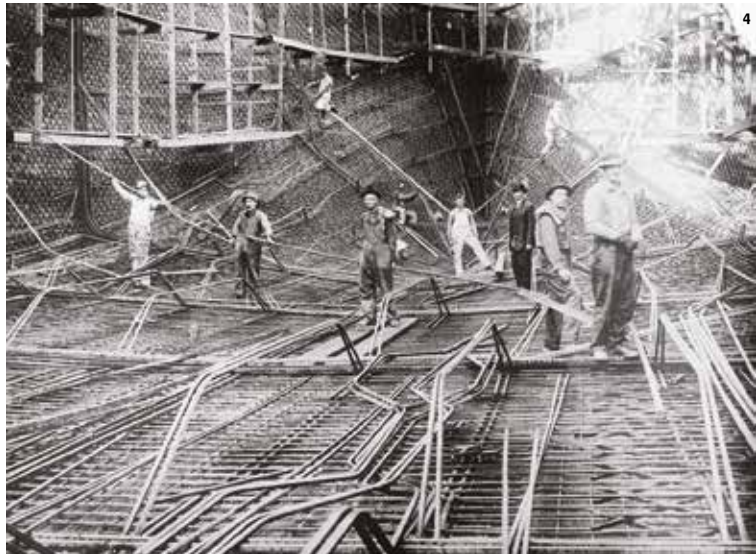
1900'lerin başlarında, okyanusun öteki tarafında, inşa işleri ile ilgilenen aynı zamanda tuğla yapımcısı olan Stephen Hayde, tuğla üretiminde kullandığı şistin yüksek sıcaklıkta genleştiğini, bunun da tuğla formu ve üretimini olumsuz etkilediğini farketmişti. İncelediğinde şişmiş tuğla içerisinde birbirinden bağımsız boşluklar gördü ve tuğlaları kırılarak betonda kullanılabileceğini

düşünerek 1914'te daha hafif, uygun dayanımlarda beton üretebildi. Bu gelişme betonda yapay hafif agrega kullanımının şafağıydı ve 2000 yıllık volkanik hafif agrega kullanım geleneğini yıkan yepyeni bir çözüm olacaktı. Böylece, tuğla fırınlarında yüksek sıcaklıkta kil, şist ve arduvaz agregalardan hafif agrega üretililebileceği fikri doğdu, yaptığı başarılı deneyler sonrası Şubat 1918'de ürettiği hafif agregaların (*Haydite*) patentini aldı ve haklarını Amerikan Federal Hükümeti'nin ücretsiz kullanımına açtı.

Bir yıl önceye dönersek: Hayde'nin, hafif agrega deneylerine devam ettiği 1917'de, Alman U-Boat'lar müttefiklerin 5000 civarı ticari gemisini batırması. Acil şekilde ticari gemi üretimi gerekiyordu, ancak çelik temini önemli bir sorundu ve ticari gemiler çelik harici bir malzeme ile ekonomik olarak üretilmeliydi. Akla gelen alternatif betonu ama ağır gemiler için ciddi bir sorundu. Hafifletmek için doğal bazik

- 1 İnşası ardından "Palo Alto", 1920 (Kaynak: Norman L. McKellar Archives).
 2 Joseph Louis Lambot tarafından tasarlanan beton kano, Musée des Comtes de Provence, Brignoles, Fransa, 2011 (Kaynak: Wikimedia Commons / CC BY-SA 3.0).
 3 Denizde yol alabilecek ilk beton gemi Namsenfjord, Oslo, Norveç, 1917 (Kaynak: Norveç Ulusal Kütüphanesi - Namsenfjord no: 232).
 4 Beton gemi inşası, yak. 1910 (Kaynak: Library of Congress - Prints and Photographs Division, Washington).

hafif agregalar (*scoria* tipi) kullanıldıysa da agregaların yüksek boşluk düzeyi nedeniyle 30 MPa üstü basınç dayanımı ve betonun geçirimsizliği sağlanamadı. ABD gözünü Avrupa'ya dikti. Norveç'te Nicolay Fougner, büyük tonajlı olmayan nehir teknelerinin ardından 25 m boyunda 400 tonluk "Namsenfjord" isimli ilk beton gemiyi Ağustos 1917'de denize indirdi (Resim 3). Sadece normal agrega kullanıldığı için bu gemi aslında ardılları için bir deneme niteliğindedir. Geminin başarısı görülünce Ekim 1917'de Nicolay Fougner beton gemilerin fizibilite analizleri ve danışmanlık yapması için ABD'ye davet edildi². ABD'de istenen gemi ölçeği çok daha büyük tonajlı, ince kesitli ve yoğun donatılı özellikle okyanus aşabilecek kargo ve tanker gemileriydi. Yapılan fizibilite çalışmaları; yoğunluğu 1760 kg/m³'ten daha az, yaklaşık 30 MPa basınç dayanımını karşılayan betonun uygun olacağını ortaya koydu; aynı yükü taşıyacak bir çelik gemiye kıyasla %50 daha az malzeme maliyetiyle³ (7500 tonluk tanker için donatılı beton 100 \$/ton, çelik: 200 \$/ton), gemi gerek kalifiye işçiliğe gerekse yoğun perçinli birleşimlere gerek kalmadan monolitik olarak üretilebilecekti⁴; boyama gereksinimi de yoktu. Şubat 1918'de Hayde, hükümete hitaben, geliştirilmiş kil kullanılarak 1697 kg/m³ birim hacim ağırlık ile 28 MPa basınç dayanımının sağlanacağını yazdı. Böylece, buhar ve dizel ile çalışan beton gemilerin yapımı⁵ için düğmeye basıldı (Resim 4). Savaş sonrası 1920 yılına kadar toplam 12 gemi tamamlandı (Resim 5). Tamamlanan ilk gemi 102 m boyunda, buharla çalışan "Faith" idi; San Francisco-Vancouver arasında kömür ve tuz taşıdı (Resim 6, 7). Aralık 1918'de 300 tonluk "Atlantus", Haziran 1919'da ise en büyükleri olan 130 m, 7350 tonluk "Selma"⁶ okyanusa indirildi; geliştirilmiş şist kullanılan ilk gemiydi, üç yıl kesintisiz ham petrol taşıdı (Resim 8). Bu gemiler ticaret ile uğraşan özel şirketlere satıldı, sonrasında hepsinin kısa süren ayrı bir hikayesi vardır, okyanusta birkaç yılın ardından çelik gemilere yenik düştüler. Kıyıya oturtulanlardan "Palo Alto" bir süre gezi mekanı ve gece kulübü olarak faaliyet gösterdi (Resim 9). İçlerinden "San Pasqual" 1924'te bir Küba firması

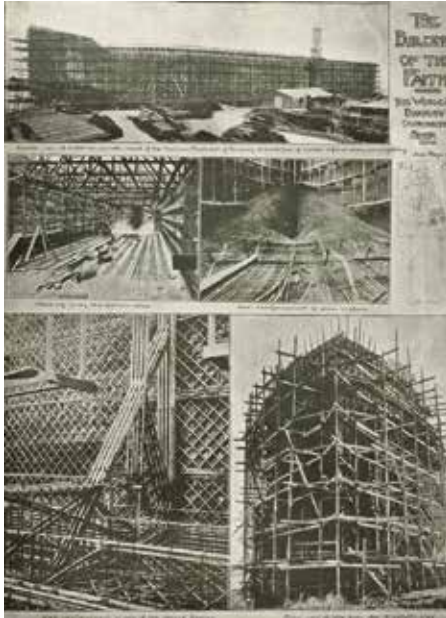




5

- 5 Okyanusa indirilen tipik bir beton gemi (Kaynak: Library of Congress - Prints and Photographs Division, Washington).
 6 Dünyanın ilk beton gemisi olarak inşa edilen "Faith", 1918 (Kaynak: Wikimedia Commons).
 7 Denize indirilmesi ardından "Faith", 1918 (Kaynak: Wikimedia Commons).
 8 Beton gemilerin en büyüğü ve geliştirilmiş şist kullanılan ilk gemi "Selma" (Kaynak: The Encyclopedia of Alabama).
 9 Seacliff Beach'te kıyıya oturtulması ardından gece kulübü olarak hizmet veren Palo Alto'nun balo salonu "Rainbow Ballroom", Aptos, CA, ABD, 1936 (Kaynak: California State Parks Archives).
 10 "Peralta" günümüzde (Fotoğraf: lappino / ShipSpotting.com).

6



7



8



9





10

tarafından satın alındı, diğer gemilerin kaderinden farklı olarak 1990'larda 10 odalı bir otel olarak hizmet verdi.

Beton gemi yapımı 1922 yılı itibarıyla durdu ve geliştirilmiş yapay hafif agreganın ticari kullanımı yaygınlaşmaya başladı. Ancak beton gemi hikayesi burada bitmedi, 2. Dünya Savaşı yıllarında çelik kılıklı nedeniyle yeniden gündeme geldi. Geliştirilmiş şist agrega kullanılarak, aradan geçen 30 yılın da hafif beton tecrübesi⁷ ile, daha hafif ve dayanımı daha yüksek gemiler yapılacaktır. Burada, 1. Dünya Savaşı sonrası inşa edilen toplam 12 geminin aslında biraz da deneysel amaçlı olduğunu belirtmemiz lazım (İnşa aşaması ve sonrasındaki gözlemlerden hareketle beton gemilerin çelik olanlardan daha hızlı üretilmeyeceği ve daha yavaş yol alacağı rapor edilmiş, o yıllarda American Concrete Institute beton gemilere 1-3 yıl ömür biçmişti). İnşaat süreci Temmuz 1943'te başladı, yüksek üretim hızı ile ayda bir gemi okyanusa indirildi. 2. Dünya Savaşı sırasında 104 gemi inşa edildi, bunlardan 80 adedi 140.000 tona varan devasa boyutlardaydı.

1. ve 2. Dünya Savaşı dönemi ve sonrasında ticari ulaşımı başarı ile gerçekleştirilen beton gemiler, okyanusların ıssızlığına terk edilmiş olsalar da Stephen Hayde'in öncülük ettiği yapay hafif agrega teknolojisi günümüzde açık deniz petrol platformlarından, deprem bölgesi köprülerine kadar yeterli dayanım ve geçirimsizlik ile ölü yükleri hafifletme, daha geniş açıklık geçme ve darbeye dayanıklılık gibi nedenlerle geniş ölçekte kullanılmaktadır. Burada doğal (volkanik)

bir hafif agrega türü olan nitelikli *pomza* agregalarımızın da hakkını teslim etmemiz gerekir⁸.

Özetle 80-100 yıl önce üretilmiş bu gemiler; betonun dayanımı ve yıllara meydan okuyan dayanıklılığı⁹ ile, yapay hafif agregalı betonun kalitesini tescil etmiş, günümüzün teknolojilerine ışık tutmuştur.

■ Z. Canan Girgin, Prof.Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık Bölümü

Kaynaklar:

- Bremner, T.W., Ries, J., "Stephen J. Hayde: Father of the Lightweight Concrete Industry", Concrete International, Ağustos 2009, s. 35-38.
- Lavache, Mark L., "Concrete Ships", *DigitalCommons@URI*, University of Rhode Island, 1978.
- Lewis, R., Bonderud, E., "Namsenfjord' - The World's First Seagoing Concrete Ship", *The Crete Fleet*, 3.05.2023: [https://thecretefleet.com/f/namsenfjord-%E2%80%93-the-world%E2%80%99s-first-seagoing-concrete-ship?blogcategory=Concrete+Ships+-+Norway].
- Sturm, R.D., McAskill, N., Burg, R.G., Morgan, D.R., "Evaluation of Lightweight Concrete Performance in 55 to 80 Year Old Ships", *High-Performance Concrete Research to Practice*, SP189 ACI, 2000.

Notlar:

- 1 Kano 3,6 m uzunluğunda idi ve 3-4 cm kalınlığında harç ile sıvanmıştı. O dönem üretilen kanolardan biri 1900 yılında Fransa'da gölde alttaki bir delikten su alıp batmıştır. 1955'te kuruyan göl yatağının içinde çamurdan çıkartıldığına hala sağlam, hasarsız olduğu görülmüştür.
- 2 Nicolay Fougner görevini Ekim 1917-Nisan 1918 aralığında gerçekleştirmiştir.
- 3 Yapılan bir fizibilite çalışmasında aynı yük taşıma kapasitesi için gemi ağırlıkları karşılaştırılmış; beton, ahşap ve çelik için sırası ile 2.500 ton, 2.300 ton ve 1.160 ton olarak belirlenmiştir.
- 4 Beton dökümü soğuk derz oluşumunu engellemek

için birkaç gün gece gündüz demeden devam etmiştir. Betonun dayanımını kazanması için gemi 3-4 hafta nemli olarak bekletilmiştir.

5 Gemilerde tümüyle geliştirilmiş hafif agrega kullanılmıştır (gevşek birim ağırlığı 1.100 kg/m³ olan ince ve 700 kg/m³ olan iri hafif agregalar).

6 Hafif agregalı betonun taze birim ağırlığı 1.905 kg/m³, 28 günlük silindirik basınç dayanımı 30,4 MPa ve elastisite modülü 23 GPa idi. İçerisinde çimentoya ilave olarak doğal puzolan da kullanıldı. Beton cidar kalınlığı tabanda 12,7 cm, yan taraflarda 10 cm idi, pas payı sadece 1,6 cm idi. Gemi, okyanusta geçen üç yılın ardından batırılarak Galveston Koyu'nda kısmen su altında bırakılmıştır. Okyanusta rüzgar ve gelgitin neden olduğu tuzlu ortamda, ısınma ve kurumaya maruz kalmıştır. 1953'te gemiden karot numuneler alınmış, beton birim hacim ağırlığı 1760 kg/m³ olarak ölçülmüş, basınç dayanımının 55 MPa'a ulaştığı belirlenmiştir. Çok ince pas payına rağmen oldukça az korozyon gözlemlenmiştir. Testleri güncellemek amacıyla, 1980'de geminin dip tarafından ve yanda okyanus seviyesinin üst tarafından yeni numuneler alınmıştır; numunelerin yüzeyinde herhangi bir mikro çatlak oluşumuna rastlanmadığı belirtilmiştir. 60 yıl boyunca agresif koşullara maruz kalmış betonda basınç dayanımı 70 MPa, elastisite modülü 25 GPa ölçülmüştür.

Aynı zamanda geminin inşası, *slump* (çökme konisi) testinin geliştirilmesi için de önemli bir adım olmuştur.

7 1. Dünya Savaşı'nda üretilen beton gemilerde, ince agrega olarak da geliştirilmiş şist agregası kullanılmıştır. 2. Dünya Savaşı sırasında ise ince agrega olarak doğal kum kullanılmasıyla daha yüksek basınç dayanımlarına ulaşılabilmektedir.

8 Yazarın deneysel tecrübelerine dayanarak.

9 1920'de üretilen "Peralta'nın betonuna ait mikroskop altında görüntü betonun bozulmadığını, kalitesini ortaya koymaktadır. 2. Dünya Savaşı'nda üretilen "Emile Vidal"ın günümüzde ölçülen karbonatlaşma derinliği 1 mm'den azdır. Muhtelif gemilerden alınan karot dayanımları 50-60 MPa aralığında bulunmuştur.

04

YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023

ÇEİS Yapı Tasarım Yarışması 2023'ün Son Durağı: Barselona Mimari Gezisi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek amacıyla 2023 yılında üçüncüsünü düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması, 23-26 Eylül 2024 tarihlerinde Barselona'da gerçekleşen teknik gezi ile tamamlandı. "Kamusal Alanda Bir Arada" yarışma teması kapsamında ödüllendirilen ekiplerin temsilcileri Berrenur Yalçın, Doğukan Cengiz, Sude Turan ve Yadigar Esin Esen ile jüri üyeleri Ahmet Topbaş, Aktan Acar, Dürrin Süer, Hüseyin Kahvecioğlu ve Pınar Gökbayrak birlikte kentin çağdaş ve tarihi beton yapılarını deneyimledikleri gezi programına dair görüşlerini aktardı.

Mimari gezi programının yarışma sürecini nasıl desteklediğini düşünüyorsunuz?

Ahmet Topbaş: Program gezi ile tamamlandı diyebiliriz. Birçok açıdan yarışma prensiplerini oluşturan fikirleri yüz yüze, jüri, düzenleyiciler ve kazanan ekiplerle tartışma ve örneklendirme şansı oldu. Özellikle 19., 20. ve 21. yüzyıl modern ve çağdaş beton, yığma ve çelik yapıların, dünyaca tanınmış farklı eserlerin, çözümlerin birlikte görülmesi çok pozitif bir etki bıraktı. Örnekler üzerinden çözümler tartışıldı, yapı çevre ve gezi gözlemleri için çok kritik okumalar beraberce yapıldı.

Çok önemli fikir alışverişleri ve tecrübe aktarımları olduğu düşüncesindeyim. Örneğin ben Gaudí'yi sevmeyen yoktur zannedirdim hep. Ama birçok modernistin Gaudí eserlerindeki doğa temasından rahatsız olduğunu öğrendim. Sonradan anlıyorum ki; icat ettiği yöntemi sadece floral tasarımlar elde etmek için değil; seramikleri kırdıktan sonra planda aynı boyuttaki bir yüzey parçasını -esasında serbest formdaki, birkaç yönde eğri yüzeyleri- kaplamak için de kullanmış. Bu geziler, mimariyi ve çevresini yerinde görmeye, hatta zamana karşı nasıl performans gösterdiklerine tanıklık ederek benzer okumalar yapma-



YAPI TASARIM
YARIŞMASI



58 | çimento endüstrisi işverenleri sendikası'nın katkılarıyla | betonart

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: "ÇEİS Yapı Tasarım Yarışması 2023'ün Son Durağı: Barselona Mimari Gezisi, Betonart, 2024/83, s. 58-65.



Fotoğraf: Yedigöller Esin Esen

ya imkân tanıyor. Mesela sehim yapmış veya yapmadan duran narin beton kanopiler bizleri tartışmaya sürükledi. Cephe malzeme seçimleri ve taşıyıcı ile kurulan ilişki açısından da birçok farklı bakış yerinde tecrübe edilmiş ve tartışılmış oldu.

Bu internet veya basılı yayından alamayacağınız şekilde: aynı anda birkaç duyuya hitap eden bir tecrübe olduğu için çok daha doyurucu ve akılda kalan bir algısı olacak. Mimariye dokunabildiğiniz, hemen sonra yemekli sohbet yaptığınız, yapı içinde bir şeyler satın alabildiğiniz, yaklaşip uzaklaştığınız, üzerinde konuştuğunuz, farklı bakış açıları yapının yerinde duyduğunuz için beyinlerimizde kaydı kaybolmayacak derin etkilenmeler oluşturdu.

Aktan Acar: Mimarlık dinamik bir sanat. Mekân ise bu sanatın yaşayan, nefes alan ürünü. Tasarımcının, kullanıcıların, zamanın ve koşulların tüm dayatmalarına, modalarına karşın mekân kendi varlığını, mütemadiyen, inşa etmeye devam ediyor. Biz arada girip çıkıyoruz bu sürekli inşa olma hâline. Zihnimizin de benzer bir inşa hâli var. Bildiğimiz sandığımız şeyler aslında bir tür yapısalıcı inşa. Mekânla zihinsel inşamızın kesişmeleri, geçişmeleri, bildiğimizi, anımsadığımızı, kesin sandıklarımızı yeniden düşünmek için fırsat. Yarışmalar gibi.

Gezi programı, özellikle de Barselona, kamusal alan denilen çok boyutlu deneyim, etki-leşim fırsatının katmanlarını yeniden keşfetmesine, zihinsel inşamızın mekânsal varlığın devinimiyle yeniden buluşmasına olanak sağladı.

Barselona, yapıcı çevresi, somut olmayan mirası, gündelik yaşamıyla yaşayan Trencadís mozaiki. Trencadís farklı biçim ve boyutlarda kırılmış seramik, mermer ve cam parçalarını bir araya getirme tekniği. Barselona'da her şey böyle bir doğallıkla yan yana. Gezi boyunca hepimizin için farklı zamanlara, deneyimlere, keşiflere dayalı "Barselona"ları konuştuk. Bu sayede, artarda dizilmiş olaylara dayalı büyük mimarlık anlatılarının yerine mikro mekânsal deneyimlerle örüldü gezi. Bu deneyimin her birimizde farklı taşları yerinden oynattığını iddia etmek mümkün. Yansımalarını yeni üretimlerimizde göreceğimizden eminim.

Dürin Süer: Seyahatler bir kültürü, coğrafyayı, mekânı tanımanın, anlamının yollarından birisi. Bir kentin, yaşam kültürünün ve mekâna yansımalarının kavranmasında önemli bir katkı sağlamakta. Kültürel mirasın, yenilikçi işlerin ve sosyal yapının yaşayarak incelenmesini sağlayan gezilerin mimarlar için mesleki bir eğitim ortamı olduğunu söyleyebilirim. Mimarlar için mekânı görmenin, sesini dinlemenin, dokunmanın, koklamanın önemli bir deneyim



Fotograf: Yedigöller Esin Esen

olduğunu düşünüyorum. Farklı mekânları, yenilikçi yaklaşımları gözlemlemek yaratıcı düşünme süreçlerini olumlu yönde etkilemekte.

Gezilerin farklı bakış açılarına sahip meslek insanlarıyla birlikte yapılması bir öğrenme deneyimi sunmakta. Farklı tasarım yaklaşımlarını birlikte değerlendirmek, yenilikçi çözümler hakkında karşılıklı görüş alışverişinde bulunmak, meslek insanları arasında deneyim aktarımını sağlayarak güçlü bir sinerji yaratmakta. Ayrıca iletişim ve etkileşimi de destekleyen bir ortam sunuyor grup gezileri. Yarışma sürecine eklenen bu formun mimarlık ortamına olumlu katkıları olacağı düşüncesindeyim.

Hüseyin Kahvecioğlu: Yarışma süreçleri, amaçlarına göre farklı özellikler gösterebilir. Çoğu yarışmada sürece dahil olan taraflar arasındaki diyalog formal kalıplarla sınırlıdır. Bu açıdan bakıldığında ÇEİS'in Yapı Tasarım Yarışmaları daha dinamik ve etkileşimli bir sürece imkân

veriyor. Sürecin tüm aktörlerinin katılımıyla yapılan gezi, mesleki ve teknik konuya sosyal ve kültürel bir boyut da katmış oldu.

Gezide oluşan ortam hem yarışma hem de gezilen görülen yerler konusundaki görüşlerin paylaşılması için olumluydu. Bu tür etkinliklerde gezilen çevreleri herkesin kendi bakış açısıyla farklı şekillerde değerlendirmesi ve bunu paylaşması yeni farkındalıklara imkân sağlar. Barselona gezisi de bu açıdan mimarlık ortamı ve tartışmalarına katkı sağlayacak düşünce kıvılcımları ve yeni bakış açıları edinmek için verimliydi.

Pınar Gökbayrak: Gezi programının, yarışma ilanıyla birlikte yarışmacılar ve yarışmaya katılmayı düşünenler tarafından önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu düşünüyorum. Mimarlık; sadece basılı veya görsel yayınlardan takip edilerek değil, bizzat yerinde mekânı deneyimleyerek, gündelik hayat içinde ve kendi bağlamında yapı çevreyi gözlemleyerek görgünüzü ve bilginizi arttırabileceğiniz bir alan. Dolayısıyla, özellikle mesleki hayatlarının başındaki mimar ve mimar aday öğrenciler için, farklı deneyimlere sahip jüri üyeleriyle birlikte gezmenin onlar için hem keyifli hem de besleyici bir deneyim olduğunu düşünüyorum. Günümüzde, deneyim paylaşımı ve aktarımının bir mimarlık yarışmasındaki en büyük katkılardan olduğuna inancım tam. Aynı etki biz jüri üyeleri için de geçerli elbette; profesyonel hayatta çeşitli vesilelerle bir araya geldiğimiz farklı mimar ve inşaat mühendisi meslektaşlarımızla bir teknik gezide olmak, deneyim aktarımı, ortak tartışma ve geleceğe dönük fikir alışverişi açısından ve tüm bunların ötesinde yarışma sürecini keyifli bir anıyla sonlandırmak açısından da güzel bir paylaşım olduğunu düşünüyorum.

Berrenur Yalçın: Mimari gezi programı tasarım becerilerini geliştirme ve farklı bir perspektif kazanma açısından önemli bir fırsat sundu. Kâğıt üzerindeki çizimlerin veya fotoğrafların ötesinde algılanmakta güçlük çekilen mekân organizasyonu, kütle oranları, mekânın hacmi ve malzeme dokularını keşfetmek açısından çok heyecan duyduğum bir programdı.

Doğukan Cengiz: Yarışma sürecinde, her ne kadar öncelik verilen unsur yeni bilgiler, araştırmalar ve okumalar ışığında kendi benliğimize katkı sağlamak, yarışma kriterleri çerçe-



Fotoğraf: Yadigar Esin Esen

vesinde bir fikir üretmek ve bu fikri somut bir yapıya dönüştürmek, aynı zamanda anlatım teknikleri ile de bu fikri en iyi şekilde sunmak olsa da her yarışmada ödüllerin de bir noktada motive edici unsur olduğu yadsınamaz. Tabii ki mimari bir gezi ödülünün, farklı deneyim ve bilgiler edinme noktasında heyecan yarattığını ve ekstra motivasyon sağladığını söylemek gerek.

Sude Turan: Yarışmanın başında bu gezinin ödül olarak sunulması, sürecin heyecanını ve motivasyonumuzu arttıran bir etken oldu. Böylesine eşsiz bir deneyimi yaşayacak olmamız daha da istekli bir şekilde yarışma sürecine odaklanmamızı sağladı. Yarışmanın ardından ise gezi benim için adeta bir zirve noktası oldu. Barcelona'nın ikonik yapıları arasında gezmek hem mimari analiz yeteneklerimi geliştirdi hem de yaratıcı bakış açımı genişletti. Özellikle mimarlar eşliğinde bu yapıları incelemek, teorik bilgiyi somut örneklerle pekiştirmek açısından çok kıymetliydi. Gezi boyunca sadece analiz yapmakla kalmadım, aynı zamanda mimari mekânların estetik ve işlevsellik açısından sunduğu farklı deneyimlerin tadını çıkarma fırsatım oldu.

Yadigar Esin Esen: Yarışma süreci, başından beri betonun kamusal alandaki kullanımının

nasıl çeşitlendirilebileceği üzerine düşünmemizi teşvik etti. Mimari gezi programı ise bu süreç boyunca yaptığımız araştırmaların ve edindiğimiz fikirlerin paylaşımı için; jüri, yarışmacı ve ÇEİS ekibinin de dahil olduğu bir ortam oluşturdu. Ayrıca hem tarihi karakteri hem de güçlü kamusal alan kullanımı ile öne çıkan Barcelona şehrinde olmamızın da sürece değer kattığını belirtebilirim.

Diğer yarışmacılar ve jürilerle birlikte mimarlık tarihini etkileyen yapıları deneyimlemek mesleki bakış açınızı nasıl etkiledi?

Yalçın: Jüri ve yarışmacılarla birlikte yapıları deneyimlemek bana interaktif bir öğrenme fırsatı sundu. Yapının içinde veya çevresinde dolaşırken hocalarımızla tartışma fırsatımız oldu. Bu etkileşim hem kendi bakış açımı geliştirirken hem de teoriyle pratiği bağdaştırmak anlamında çok daha etkili oldu. Böylece yapı sadece estetik bir obje olarak değil, daha geniş bir boyutta ele alındı. Aynı zamanda bir yapının nasıl görüldüğüne değil, nasıl hissettirdiğine ve insanlarla nasıl iletişim kurduğuna beraber tanıklık etmek çok keyifliydi. Karşılaştığımız bir strüktürün hangi malzemelerle nasıl inşa edildiği, inşaat süreci, ayrıntı zorlukları ve yapım teknikleri gibi birçok konu üzerine fikir paylaşımı yapmak çok ufuk açıcıydı.



Cengiz: Jüri üyelerimiz ile farklı zamanlarda inşa edilmiş olan ve tarihsel öneme sahip bu yapıları keşfetmek, onların bakış açıları ve yorumlarıyla çevre, strüktür ve yapı tasarımına dair birçok yaklaşımı öğrenme ve özümsememe olanak sağladı. Bu deneyimler ve öğretiler sayesinde de daha kapsamlı ve eleştirel bir mesleki bakış açısı kazandığımı düşünüyorum.

Turan: Mimari gezide hem jüri üyeleri hem de diğer yarışmacılarla birlikte mimarlık tarihine yön veren yapıları deneyimlemek, mesleki bakış açımı derinleştirdi. Değerli jüri üyeleriyle birebir tanışmak ve yapıları birlikte görmek çok yönlü tartışmalar yapmamıza olanak sağladı. Özellikle, jürinin, kentin değişen ve dönüşen mimari unsurlarını önceki ziyaretlerinde edindikleri bilgilerle yorumlamaları, yapıların olumlu ve olumsuz etkilerini anlamamıza katkıda bulundu. Bu süreç sadece yapıları görmekle sınırlı kalmadı; zengin mimari tartışmalar ve eleştirilerle beslenen çok katmanlı bir gezi hâline dönüştü.

Ayrıca, yarışma arkadaşlarımla tanışmak ve onlarla projeler hakkında sohbet etmek, yarışma süreci dışında da önemli bir kazanım oldu. Bu gezide yalnızca mimari açıdan değil, mesleki ağ oluşturma konusunda da çok değerli fırsatlar yakaladım. Profesyonel hayata giriş süreciyle ilgili fikir alışverişi yapmak, farklı bakış açılarını keşfetmek ve ilerideki

projelerde işbirliği yapabilecek insanlarla tanışmak, bu deneyimi daha da anlamlı kıldı.

Esen: Mimarlık özellikle farklı yapıların çevreleriyle ve kullanıcılarıyla kurduğu ilişkiyi deneyimleyerek öğrenebileceğiniz bir disiplindir. Bu deneyimi aynı zamanda ve mekânda meslektaşlarımızla paylaşmak ve diğerlerinin deneyiminin bir parçası olmak benim için önemliydi. Ayrıca, doğru ve özenli kamusal alan tasarımının insanların mekânlarla ve birbirleriyle olan ilişkilerini nasıl kolaylaştırdığını görmek oldukça anlamlı oldu.

Gezi boyunca betonun kamusal alanda kullanım şekillerine dair bakışınızı değiştiren örnekler oldu mu?

Yalçın: Betonun kamusal alanda kullanımı genellikle sert, işlevsel ve bazen de soğuk bir malzeme olarak algılanıyor. Ancak bu algıyı dönüştüren birçok ilham verici örnek mevcuttu. Betonun bir yandan yapı malzemesi olarak işlevsel olduğunu biliyoruz ama diğer yandan ise estetik ve hatta tinsel bir varlık gösterdiğini gözlemledim. Örneğin Gaudí'nin pek çok örneğinde betonun doğayı taklit ettiğine şahit oldum. Park Güell'deki renkli seramiklerle kaplanmış kıvrımlı bank, canlı ve davetkâr bir kamusal alan yaratıyor. Böylece park açık alan oluşturarak daha sosyal bir kimlik kazanıyor. Yalnızca işlevsel bir oturma alanı değil, aynı zamanda kullanıcılarla etkile-

şime giren bir tasarım ögesi hâline geliyor. Bu örnek, betonun monotonluğunu kırarak, onun doğasıyla uyumlu bir tasarımın parçası olabileceğini ve kamusal mekânlarda betonun doğayla olan bağıını güçlendirerek onu çevreye duyarlı bir malzeme hâline getirdiğini gösteriyor. Böylece betonun çevresiyle bütünleşen bir deneyim sunabileceğini görüyoruz.

Cengiz: Elbette, gözlemediğimiz birçok etkileyici yapı ve bu yapılar ile birlikte çevresini de şekillendiren beton kullanımları, akıllarda canlanan beton algısını yıkıyor. Asıl sergilenen öğenin kendisi olduğunu düşündüğüm, Joan Miró'nun eserlerini barındıran müze yapısı; kesinlikle betonun sade kullanımı, ışık kullanımları, barındırdığı açık, yarı açık ve kapalı alanların dengesi bakımından ilham vermesinin yanında, tüm programın yalın bir heykel içinde kurgulanmış olmasıyla da en etkileyici örneklerden biriydi.

Turan: Gezi boyunca, betonun kamusal alanda kullanımına dair bakış açımı dönüştüren önemli örneklerle karşılaştım. Özellikle belleğimde yer eden en çarpıcı yapı, bitmeyen inşaatıyla Sagrada Família'ydı. Yapının ihtişamı tartışılmaz olsa da tamamlanan kısımlarda betonun uyumsuz kullanımı dikkat çekiciydi. Jüri üyeleriyle yaptığımız tartışmalarda, yapının büyük bir kent heykeli olarak konumlanmasına rağmen malzeme uyumsuzluğunun estetik bir rahatsızlık yarattığı konusunda hemfikir olduk.

Bunun yanında, Miró Müzesi'nde betonun kullanımı tam tersi bir etki yarattı. Esnek formlar ve detaylardaki hassasiyet, betona hem estetik hem de işlevsel bir ruh kazandırmıştı. Form ve kullanım açısından malzemenin mimari dile uygunluğu, bu yapıyı unutulmaz bir deneyim hâline getirdi. Bu iki örnek, betonun doğru kullanıldığında bir yapıya nasıl karakter kattığını, yanlış kullanıldığında ise uyumsuzluk yaratabileceğini güçlü bir şekilde gösterdi.

Esen: Barcelona şehri özellikle kamusal alan kullanımı açısından çok çeşitli örnekler barındırıyor. Bu örnekler arasında gerek ölçeği gerekse farklı kullanımlara imkân veren akıcı bir topografya oluşturan tasarımıyla Herzog & de Meuron tasarımı forum binası; Josep Lluís Sert'in iç mekânlarda oluşturduğu akış ve etkileyici terası ile zengin perspektifler sunan Joan Miró Müzesi sayılabilir. Yine betonun zarif ve sade kullanımıyla beni çok etkileyen ve

konumu itibarıyla Barcelona'nın güney batı girişini teşkil etmiş olan, Carlos Ferrater ve Josep Maria Cartañà'nın tasarımı Katalonya Kongre Merkezi'ni de atlamak istemem. Son olarak; tarihi bir mahallede, çevresindeki tarihi yapılarla kurduğu ilişki ve tasarımında dış mekânda yarattığı farklı ölçeklerdeki boşluklar ile dönüştürücü bir kamusal alan oluşturan, Richard Meier'in MACBA binası, beni etkileyen bir diğer örnek oldu.

Güncelden tarihi yapılara uzanan programda çeşitli malzeme ve uygulama tekniklerini gözlemlediniz. En akılda kalan ve ufuk açıcı örnek sizin için hangisi oldu?

Topbaş: Gaudí ile modern mimari karşılaşması, bunun üzerine eğrisel yüzeyleri oluşturmak için seramikleri kırıyor olmasını okumak, derin bir iz bıraktı bende. Bundan başka büyük Mercat dels Encants bit pazarı çatısı çok etkileyiciydi. Sadece bir korugan olarak düşünülmüş ama kaplamasından strüktürüne oradaki alışverişi farklı kılmasıyla çok heyecan vericiydi.

Benim favori yapılarımdan biri de Joan Miró Müzesi oldu. Betonarme sistemin tüm açıklığıyla sergilenmesi, kalıp içinde cam bölme ve cephe panellerine özel fugalar bırakılması gibi yapı bütünü'nün aynı anda düşünüldüğü detaylar beni çok etkiledi. Esasen kaba yapı ve ince yapının hem ara elemanlar ve kaplamalar olmadan hem de sürdürülebilir şekilde birleştirilmesi çok önemliydi. Isıtma ve soğutma sistemindeki detayların hesap değerlerinde -bugünün standartları ile karşılaştırdığınızda- bazı riskler de alınmıştır eminim. Ama içeride kimse konfor açısından bir sorun yaşamadı. Yani, geçmişte bunu başarabilen bir konstrüksiyon oluşturabilmişler: hem estetik hem konforlu hem de sürdürülebilir. Gereksiz malzeme kullanmadan, özenli işçilikten kaçarak sonradan eklenen ara malzemelerle kapatma yoluna gidilmeden nelerin mümkün olduğuna dair, tarihten başarılı bir örnek.

Acar: Palau de la Música Catalana. Katalan Modernizminin ruhunun, Gaudí'nin hâkim figürü olarak öne çıktığı Barcelona mimari mirasının, hatta Gaudí'nin kendisinin neden başka bir coğrafyada, başka bir dönemde ortaya çıkmadığını, çıkamayacağını anladığım yapı oldu. Yapının, malzemenin, ışığın, yaşamla birlikte nasıl iç içe bir deneyim inşa ettiğini görmek

Fotoğraf: Berrenur Yalçın



heyecan vericiydi. Anakronizme düşmeden, seçmeci bir tavır sergilemeden, kendisi olarak şimdi ve burada olabilmenin bir örneği.

Süer: Barcelona çok katmanlı bir kent. Avlulu yapı adalarının oluşturduğu izgara düzendeki kent planı karma işlevli program ile kendine yeterli, gün boyu yaşayan bir kentsel yaşantı sunmakta. Parklar, yaya öncelikli yollar, alışveriş dükkanları, kafe ve tavnalarla beslenen sokaklar kentsel yaşantıyı zenginleştirmekte.

Doğayı referans alan Art Nouveau stilinin Katalan mimarisinde kendi tarzını yaratan Gaudí'nin yapıları -Sagrada Familia, Casa Batlló vb. ile Park Güell- kentte önemli simge mekânlar olarak kent ziyaretçileri için çekim odağı oluşturmakta. Park Güell'de yapıya entegrasyonu ile sanat objesine dönüştürülen atık malzemelerin izlerini bulmak ilgi çekiciydi.

1929 EXPO'su kapsamında kentin tepelik bölgesi Montjuïc de, Mies van der Rohe'nin tasarladığı modern mimarlığın simge yapılarından Barcelona Pavyonu yalın formu, malzeme ve detay inceliği, mekân kurgusundaki iç dış

mekân sürekliliği ile etkilendiğim yapılardan birisi.

Bir kıyı kenti olarak kentin atıl ve çöküntü alanlarını canlandırmak, kentin kıyı ile bütünleşmesini sağlayarak yaşantısını zenginleştirmeyi hedefleyen kararlar doğrultusunda tasarlanmış mekânlar ve gezinti aksı üzerinde yer alan çağdaş yapı örneklerini gözlemlemek motive edici bir deneyim oldu.

Kahvecioğlu: Barcelona gezisinde mimarlık tarihi ve tartışmaları açısından büyük önem taşıyan çeşitli yapıları görme ve deneyimleme imkânı oldu. Bu yapılar tek tek çok etkileyici olsalar da kent ve mimarlık ilişkisi bağlamındaki toplam nitelik belki de şehrin en etkili yönlerinden biri olarak öne çıkarılabilir. Bu ilişkinin içinde kent planlamasından spontane gelişime, tek yapı ölçeğinden çevresel ölçeğe, eskiyi koruma yenileme veya yeniden işlevlendirmeden tarihi çevrede yeni ve güncel yapı tasarımına kadar pek çok kapı açılabilir. Bir kentte bütün bu yönleriyle mimarlık-kent ilişkisinin belli bir düzeyi sürdürülebilirliği çok önemli. Eskiyle yeninin bir arada dinamik ve sürekli gelişmeye açık nitelikli bir kentsel çevre oluşturması, mimarlık tarihi, kuramı ve kritiği açısından ilham verici bir potansiyel oluşturuyor.

Gökbayrak: Barcelona'nın en etkileyici yanı canlı gündelik kent hayatıyla tam bir Akdenizli olma hâli. Tekil yapıları çevrelerinden soyutlanmış birer nesne gibi görmenin ötesinde, tasarlanmış bu nitelikli yapıların kentin sıradan yapılarıyla nasıl bir araya geldiği, nasıl bir yapılı çevre oluşturduğu ve gündelik hayatın bu yapıları çevrenin içinde nasıl aktığını deneyimlemek bir kenti ve kültürü tanımak için kritik önemde. O nedenle teknik gezilerde, kent yaşantısını ve kentsel çevreyi anlamayı da öne çıkaran güzergâh tercihlerinin bir mimar için önemli olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda Barcelona her zaman heyecan verici bir kent. Ziyaret edilen yapılara gelecek olursak, daha önce Barcelona'ya ziyaret etmiş olsam da Katalan mimar Josep Lluís Sert tarafından tasarlanan modern sanat müzesi Joan Miró Vakfı'nı ziyaret etme imkânım olmamıştı. Çok etkileyeceğimi bilerek gittiğim ve beni şaşırtmayan, tektonik estetiği, iç avluları ile sürekli kurduğu iç-dış ilişkileri ve elbette içindeki Miró eserleriyle nefes kesici bir yapı idi. Tanımlı, tasarlanmış ve programına uygun bir şekilde işleyen

modern bir yapı. Öte yandan, gezi programında olmayan ancak gezerken yolumuzu düştürdüğümüz yarı açık pazar alanı Mercat dels Encants da beni bir o kadar büyüledi. Kentsel mekânın sürprizlerinden biri olarak, önemli bir kentsel yenileme bölgesi Las Glorias'ın içinde yer alan, antikalar ve ikinci el eşyalar satılan bu pazar alanı, kente açılan farklı kotlardaki büyük boşluklarıyla, içinde öngörülemez biçimde devinen insan kalabalığıyla, kentin kalanını kendi üstüne yansıtan parlak, kırıklı çatısıyla İspanya'nın geleneksel pazaryeri kültürünü yeniden yorumlayan, kapalı bir pazara değil de kentsel alanın doğal bir uzantısına sizi kendiliğinden alan dinamik bir mekân olarak oldukça heyecan vericiydi. Gezi grubumuzun planlarından daha fazla zaman ayırarak, tezgâhların arasında kaybolduğu, çatıdaki hareketleri seyrederek bol fotoğraf ve video çektiği, strüktürü üzerine uzun uzun konuştuğu, hepimizin enerjisini bir anda yükselten sürprizli bir yapı ziyareti oldu.

Yalçın: Seçim yapmak benim için gerçekten zor ama Joan Miró Müzesi'nde ilham aldığım birçok şey oldu. Müzenin en dikkatimi çeken yanlarından biri, bina ile sanatsal eserler arasındaki suç ortaklığıydı. Josep Lluís Sert, betonun sadeliğini Joan Miró'nun renkli, yaratıcı ve organik sanat eserleriyle dengelemiş. Betonun beyaz monokrom yüzeyleri, Miró'nun ürünlerinin renkli ve dinamik özellikleri için sakin bir arka plan sunmuş. Bu da sanat eserlerinin daha güçlü bir şekilde öne çıkmasına olanak yaratmış. Yine müze, betonun sunduğu esnek mekânsal çözümlerden faydalanmış. Betonun sert ve düz yüzeyleri galerilerin, terasların ve bahçelerin akıcı ve sürekli bir mekânsal deneyim sunmasını sağlamış. Hem mimarisiyle hem de sanat eserleriyle takip etmekte zorlandığım ama bir o kadar keyif aldığım bir yapı oldu.

Cengiz: Deneyimlediğimiz yapılardan tüm zarafetiyle beni en çok etkileyen, aslında gezimizin de ilk durağı olan, Mies van der Rohe tarafından tasarlanmış Alman Pavyonu'ydü. "Az çoktur" ilkesi ile son derece sade; zarif kolonları, alabildiğine geniş saçakları, sınırlarının belirsizliği, su öğeleri, strüktürü ve malzeme kullanımı ile gerçekten etkileyici, hafızalardan çıkmayacak bir yapı.

Turan: Benim için en akılda kalan ve ufuk açıcı örnek, Gaudí'nin eserleri oldu. Yapıların yapıldığı dönem ve kullanılan metotlar



Fotoğraf: Doğan Cengiz

düşünüldüğünde, doğadan esinlenmesi ve formların eşsiz, esnek ve yenilikçi olması gerçekten etkileyiciydi. Özellikle Park Güell'deki Serpentine Bench, mozaik ve betonun ustaca bir araya getirildiği, kamusal alan için düşünülmüş sıra dışı bir yapı olarak öne çıkıyor. Bu oturma birimi, yalnızca estetik bir unsur değil, aynı zamanda doğa ile iç içe geçmiş bir deneyim sunuyor. Ayrıca, bu bankın altındaki oluk sistemi, yağmur sularını toplayarak aşağıya doğru yönlendiriyor ve parkın diğer önemli yapıları olan Hipostil Salon ile bağlantı kuruyor. Bu teknik, Gaudí'nin doğayı hem estetik hem de işlevsel bir unsur olarak nasıl dahil ettiğinin harika bir örneği. Bu yönetim sistemi, yapının hem sürdürülebilirlik hem de doğal çevreye uyum açısından nasıl özenle tasarlandığını gösteriyor. Gaudí'nin bu tür detaylara olan dikkatini görmek, onun eserlerine derin bir hayranlık uyandırdı ve benim için mimarlıkta doğa ve teknolojinin nasıl birleşebileceği konusunda ufuk açıcı oldu.

Esen: Barselona şehrinde beni en çok etkileyen şey, tek bir malzemenin (çakıl, seramik, metal vb.) farklı biçimlerde bir araya gelmesi ile oluşturulan çarpıcı dokular oldu. Bu dokular, Park Güell'in seramik bankları, Cementeri Jueu'nun zemin ve duvar döşemeleri, forum binasının metal tavanları gibi farklı tarihlerdeki mimari eserlerde değişen teknikler kullanılarak yeniden yorumlanıyor. Beton malzemenin de farklı agrega kullanımı ile çeşitlenebilir ve değişen tekniklerle uygulanabilir olduğu düşünüldüğünde, bu gözlemin betonun kullanımı ile ilgili zihnimde heyecan verici yeni fikirlerin doğmasına sebep olduğunu söyleyebilirim.

05

ÇEİS'ten

ACIMIZ BÜYÜK



Üyemiz Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş. Bolu Fabrika Direktörü

Mehmet Cem Doğan

eşi

VICAT Türkiye AR-GE ve Kalite Direktörü

Ayşemin Elif Doğan

ve kızları

Ayşe Maya Doğan

Bolu Kartalkaya Kayak Merkezi'ndeki otelde meydana gelen yangında vefat etmişlerdir.

Kendilerine Allah'tan rahmet; kederli ailelerine ve sektörümüze başsağlığı ve sabır dileriz.

ARKOZ MADENCİLİK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Sendikamız üyesi Arkoz Madencilik Enerji San. ve Tic. A.Ş.'de geçerli olmak üzere 01 Ekim 2024 tarihinde başlayan Toplu İş Sözleşmesi müzakereleri, 19 Aralık 2024 tarihinde gerçekleştirilen görüşmede anlaşma ile sonuçlandı.

YD MADENCİLİK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, YD Madencilik A.Ş.'de geçerli olmak üzere, 29 Mayıs 2024 tarihinde başlayan Toplu İş Sözleşmesi süreci 20 Kasım 2024 tarihinde anlaşma ile sonuçlandı.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 25 Aralık 2024 tarihinde gerçekleştirildi. Toplantıda çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler ve ÇEİS'in devam eden faaliyetleri hakkında değerlendirmeler yapılırken, "Çimento Sektörü İSG Kültür Analizi Projesi Sektör Raporu" hakkında bilgi paylaşıldı. Toplantının devamında ise Aşkale Çimento Strateji, İnsan Kaynakları ve Kurumsal İlişkiler Genel Müdür Yardımcısı Burak Kürkçü tarafından tamamen yapay zekâ destekli yeni nesil eğitim platformu "Aşkale Akademi" hakkında bilgi verildi.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI 2024

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliği ile 2022 yılında ilk grubu başlatılan ve ilk iki grubu yüksek memnuniyet ve verimlilik ile tamamlanan Çimento Sektörü MBA Programı'nın 3. grup katılımcıları 23 Eylül 2024 tarihinde derslere başladı. Katılımcılar 06-07 Ocak 2025 tarihinde gerçekleşen final dönemi buluşmasında proje sunumlarını yaptılar.

Dönem içerisinde sektörümüzden 10, sektör dışından 3 misafir konuşmacıyı derslerimizde ağırladık ve alanlarındaki bilgi birikimlerini dinledik.



Çimento Sektörü MBA Programı kapsamında 30 katılımcımız ve öğretim üyeleri/görevlileri, 06-07 Ocak 2025 tarihlerinde final buluşmasında İstanbul'da bir araya geldi.



Çimento Sektörü MBA Programı



02 Aralık 2024
Finansal Yönetim Dersi
Şirketlerde Kurumsal Finansman



Misafir Konuşmacımız
Nevra ÖZHATAY
Çimento Çimento
CFO



Çimento Sektörü MBA Programı



3 Aralık 2024
Stratejik Yönetim Dersi
Globalleşme Yolculuğundaki Şirketlerde Etik ve Uyum Programı Neden Gereklidir?



Misafir Konuşmacımız
Özge AŞÇIOĞLU
CIMPOR Global Holdings
İç Denetim, Uyum ve Risk Yönetimi
Grup Direktörü



Çimento Sektörü MBA Programı



3 Aralık 2024
Operasyon ve Süreç Yönetimi Dersi
Global Bir Oyuncu Olmak İçin Stratejik Yaklaşım



Misafir Konuşmacımız
Murat SELA
OYAK Çimento
Genel Müdür



Çimento Sektörü MBA Programı



09 Aralık 2024
Finansal Yönetim Dersi
Finansın Temel Kavramları



Misafir Konuşmacımız
Vecih YILMAZ
Akçansa
Genel Müdür



Çimento Sektörü MBA Programı



10 Aralık 2024

Değişen Dünyada Pazarlama Yönetimi Dersi

Yapı Malzemeleri Sektöründe Müşteri Odaklı
Pazarlama Vizyonunun Geliştirilmesi



Misafir Konuşmacımız
Onur YAZGAN

ÇİMSA Çimento
Genel Müdür Yardımcısı (Beyaz Çimento ve
Diğer Ürünler Pazarlama & Satış)



Çimento Sektörü MBA Programı



11 Aralık 2024

Yönetim Muhasebesi Dersi

İşletme Sermayesi ve Bütçe



Misafir Konuşmacımız
Tolga KORKMAZ

Adoçim
Genel Müdür



Çimento Sektörü MBA Programı



12 Aralık 2024

Operasyon ve Süreç Yönetimi Dersi

Sürdürülebilir Operasyonlar ve Yeşil Yaklaşım



Misafir Konuşmacımız
Caner TÜRKYENER

Bati Anadolu Grubu
İcra Kurulu Üyesi ve
Üretim Operasyon Grup Başkanı



Çimento Sektörü MBA Programı



17 Aralık 2024

Değişen Dünyada Pazarlama Yönetimi Dersi

Çimento Sektöründe Yeni Pazarlara Giriş



Misafir Konuşmacımız
Abdulhamit AKÇAY

Nuh Çimento
Yurt Dışı Satış ve Pazarlama Direktörü



Çimento Sektörü MBA Programı



24 Aralık 2024

Operasyon ve Süreç Yönetimi Dersi

Küresel Tedarik Zinciri ve Proje Yönetimi



Misafir Konuşmacımız
Oğuzhan ANİS

İKEA
Tedarik Zinciri Uzmanı ve Süreç Geliştirici



Çimento Sektörü MBA Programı



27 Aralık 2024

Stratejik Yönetim Dersi

Paydaş Kapitalizmi



Misafir Konuşmacımız
Erkam KOCAKERİM

Limak Çimento
CEO



ÇEİS KAMPÜS 2025 YILI EĞİTİM KATALOĞU YAYIMLANDI

2024 yılında edindiğimiz tecrübeler, düzenlediğimiz değerlendirme toplantılarından aldığımız geri bildirimler ve sektörümüzün ihtiyaçları çerçevesinde hazırlanan ÇEİS Kampüs 2025 Yılı Eğitim Kataloğu yayımlandı. 2025 Kataloğuna <https://ceis.org.tr/ceis-kampus/ceis-kampus-katalog/> bağlantısından erişebilirsiniz.

2024 yılında 30 eğitim ortağıyla yaptığımız iş birliği çerçevesinde 54 farklı başlıkta eğitimi üyelerimizle buluşturduk. Sektörümüzden 936 çalışana %91,32 memnuniyet oranı yakalayarak toplam 8.699 insan/saat eğitim verdik.

2025 yılında ise alanında uzman 22 eğitim ortağımız ile iş birliği içerisinde 11 farklı sınıfta yaklaşık 60 eğitim gerçekleştirerek, sektörümüzden 3.720 çalışana toplam 13.951 insan/saat eğitim vermeyi hedefliyoruz.

%90'ı ilk kez gerçekleştirilecek eğitimlerden oluşan 2025 yılı planlamalarında, yüz yüze ve çevrim içi eğitimlerle birlikte, sektörümüzün ihtiyaç ve beklentileri çerçevesinde geliştirdiğimiz "Webinar Serileri" öne çıkacaktır. Konuya bağlı olarak her bir oturumu 1,5 ila 3 saat aralığında olacak bu serilerin kontenjanı daha yüksek olarak planlanacağından daha fazla katılımcıya da ulaşmayı öngörüyoruz.

2025 Eğitim Planımızda 3 yeni sınıf açarak, sınıf sayımızı 11'e çıkarttık. İş ve özel yaşamın dengeli bir şekilde ilerlemesinin, aile hayatındaki mutlulukla iş hayatındaki mutluluğun çok paralel gitmesinden yola çıkarak açtığımız "Aile Sınıfı"ndaki aile içi iletişim ve çocuk gelişimi gibi eğitimlerin bu amaca hizmet edeceğine inanıyoruz. Diğer yeni sınıfımız olan "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sınıfı" ile sektörümüzdeki çalışanların konuya ilişkin paradigma değişimlerine destek olacak farklı eğitimleri sunacağız. Sektörümüzdeki kadın çalışanlara daha fazla eğitim imkânı sunabilmek adına bu sınıftaki bazı eğitimlere sadece kadın çalışanlar katılacak. Üyelerimizden gelen görüş ve öneriler çerçevesinde açtığımız bir diğer sınıf olan "Genç Profesyoneller Sınıfı" ise, sadece sektörümüzdeki 30 yaş altındaki çalışanların katılabileceği liderlik, takım çalışması, iletişim gibi temel yetkinliklerin gelişimine odaklanan eğitimlerle zenginleştirildi. Ayrıca Simülasyon Uygulamaları, Lider Kadınlar Gelişim Programı ve Topkapı Sarayı'nda Tarihten Liderlik eğitimleri de 2025 kataloğunun öne çıkan başlıklarıdır.



YENİ MÜHENDİSLER İÇİN ÇİMENTO SEKTÖRÜ JEST PROGRAMI TAMAMLANDI

ÇİSİEM üzerinden 2024 yılı eğitim programında yer verdiğimiz Çimento Sektörü JEST Programı 2. grubunun 5. ve 6. modülü 28-29 Kasım 2024 tarihlerinde ÇEİS Merkez Ofisi'nde yüz yüze olarak gerçekleştirildi. 2 gün süren son oturumda, teorik bilgilerin aktarılması sonrasında katılımcılar proje sunumlarını gerçekleştirdiler. Programı başarı ile tamamlayan katılımcılar sertifika almaya hak kazanmış oldu.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG KÜLTÜR ANALİZİ PROJESİ ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sektörümüz İSG Yolculuğuna yeni bir soluk getirecek olan "Çimento Sektörü İSG Kültür Analizi Projesi"nin sonucunda yoğun emekle ortaya çıkan sektör raporunun sonuçları üzerine Sendikamız Merkez Binası'nda 02 Aralık 2024 tarihinde bir çalıştay gerçekleştirildi.

Çalıştayda, kültür analizi çalışması sonucunda 5 evrensel boyut olan Organizasyonel Bağlılık, Yönetimin Katılımı, Çalışan Yetkilendirmesi, Ödüllendirme Sistemi ve Raporlama Sistemi üzerine grup çalışmaları gerçekleştirilerek, ortaya çıkan fikirler bir eylem planı taslağı haline dönüştürüldü ve çalıştay sonunda katılımcılar ile paylaşıldı.



ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesinin ortak toplantısı 02 Aralık 2024 tarihinde Sendikamızda yüz yüze olarak gerçekleştirildi. Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri ile ÇİSİEM 2024 yılı eğitimlerine ilişkin veriler üyelerle paylaşılarak, 2025 planlamaları üzerine karşılıklı görüş alışverişinde bulunuldu. Ayrıca 2025 yılı eğitimlerine ilişkin oluşturulan sınıflar ve konu başlıkları toplantı katılımcıları ile paylaşıldı.



ÇEİS İSG'YE DEĞER KATANLAR ÖDÜLLERİ OTURUMU GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri Oturumu, ÇEİS İSG Kurulu ve İSG Komitesi üyeleri İSG ve İK profesyonellerinin katılımı Profesyonellerinin katılımı ile 03 Aralık 2024 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Oturumda ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri kapsamında ödüle layık görülen projelerin uygulama aşamasındaki problemler, bu problemlere karşılık bulunan çözümler, projenin sağladığı fayda ve kazanımlar gibi bilgiler katılımcılarla paylaşılarak, iyi uygulamaların sektör içerisinde yaygınlaştırılması amacı bir kez daha vurgulanmış oldu.



ÇİSİEM 2025 YILI EĞİTİM KATALOĞU YAYIMLANDI

2024 yılında edindiğimiz tecrübeler, düzenlediğimiz değerlendirme toplantılarından aldığımız geri bildirimler ve sektörümüzün ihtiyaçları çerçevesinde hazırlanan ÇİSİEM 2025 Yılı Eğitim Kataloğu yayımlandı. 2025 yılı kataloğuna https://www.isgegitimmerkezi.org/ys/Katalog_2025.pdf?12 bağlantısından ve alttaki karekoddan erişilebilir.

2024 yılında 7 farklı sınıfta 14 eğitim ortağımız ile 54 Başlıkta 1.108 katılımcıya 6.664 insan/saat eğitim verilirken, gerçekleştirilen eğitimlerin memnuniyet ortalaması %87,5 oldu.

2025 yılında sektörünün öncüsü 16 eğitim ortağı ile çalışması planlanan ÇİSİEM, 7 sınıfta 57 farklı başlıkta 3.904 çalışana, toplam 9.474 insan/saat eğitim vermeyi planlıyor. Gerçekleştirilmesi planlanan eğitimlerin %81'i bu yıl ilk kez düzenlenecek yeni eğitimler olacak.

2025 Eğitim Planımızda özellikle yeni bir sınıf olarak açtığımız ve bu kapsamda farklı konu başlıklarını inceleyeceğimiz "Proses Güvenliği" ile güvenli sürüş kurallarının "Trafik Farkındalığı Gelişim Serisi" ile aktarılmasını hedeflediğimiz "Trafik ve Sürüş Güvenliği" sınıfı öne çıkıyor. Ayrıca, işyeri hekimleri ve işyeri hemşirelerine yönelik gerçekleştireceğimiz "Klinik Buluşmalar" ile Sağlık ve Güvenliği bir bütün olarak ele alacağımız yeni yılda, "Teknik Yetkinlik Sınıfı"ndaki uygulamalı eğitimlerle de sektörümüzdeki çalışanların yetkinliklerinin gelişimine katkı vermeyi umuyoruz.



05

ÇESBEM

SINAV VE BELGELENDİRME
FAALİYETLERİ



37

Sınav Oturumu Açılan
Fabrikası Sayısı



1367

Sınava Alınan
Toplam Aday



81

Gerçekleştirilen Sınav
Oturumu Sayısı



943

Başarılı Aday



% 91

Aday Memnuniyet
Oranı



27.687 km

Toplam Katedilen
Yol



27

Görev Alan Sınav Yapıcı
Sayısı



SINAVLAR

MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız çatısı altında kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ve Çimento Merkezi Kumanda Operatörü (Seviye 5) meslekleri için sınav ve belgelendirme faaliyetlerine devam ediyor.

- 17-20 Eylül 2024 tarihlerinde Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası'nda, 35 çalışanın,
- 21-25 Ekim 2024 tarihlerinde Batıçim Çimento Fabrikası'nda, 52 çalışanın,
- 05 - 06 Kasım 2024 tarihlerinde Karçimsa Çimento Fabrikası'nda, 13 çalışanın,
- 26 - 28 Kasım 2024 tarihlerinde Çimsa Afyon Çimento Fabrikası'nda, Çimsa Eskişehir'den 6, Çimsa Afyon'dan 27 çalışanın,
- 10 - 11 Aralık 2024 tarihlerinde Çimsa Mersin Çimento Fabrikası'nda, 31 çalışanın,
- 24 - 25 Aralık 2024 tarihlerinde Limak Balıkesir Çimento Fabrikası'nda, Limak Kilis ve Limak Trakya dahil 22 çalışanın,
- 06 Ocak 2025 tarihinde Aşkale Erzurum Çimento Fabrikası'nda, üretim biriminden 31 çalışanın,
- 21-23 Ocak 2025 tarihlerinde Oyak Çimento Bolu Fabrikası'nda üretim biriminden 26 çalışanın katılımıyla,

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

2025 yılı Ocak ayı itibari ile gerçekleştirilmiş tüm sınavlara ilişkin veriler aşağıdadır;

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
89	1395	979



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



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



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





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



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



Limak Balıkesir Çimento Fabrikası'nda
Çimento Merkezi Kumanda Operatörü Mesleki
Yeterlilik Belgelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi.



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

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

Üye işletmelerimizin kırıcı sahalarında çalışan operatörler için düzenlenen sınavlar ETO-METSEM tarafından Sendikamız koordinasyonunda yürütülürken, bugüne kadar 34 farklı tesiste 519 sektörümüz çalışanına 86 sınav gerçekleştirildi. Gerçekleştirilen sınavlarda 480 sektörümüz çalışanı başarılı oldu.

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
87	522	483





06

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER

YEŞİL ÇİMENTO VE AŞKALE AKADEMİ PROJELERİ 2025'TE ÇOK KONUŞULACAK

Türkiye'de yeşil çimento konusunda bir numara olduklarının altını çizen Aşkale Çimento İcra Kurulu Başkanı Fatih Yücelik, 2025 yılında Yeşil Çimento ve Aşkale Akademi adlı 2 büyük projelerinin istihdam ve kariyer yönetimi alanında çok konuşulacağını dile getirdi.

2023 ve 2024 yıllarının, kendileri için geçmiş yıllarda kurgusunu oluşturdukları stratejik vizyonlarının meyvelerini toplama dönemi olduğunu belirten Aşkale Çimento İcra Kurulu Başkanı Fatih Yücelik, 2025 yılının da bu şekilde devam edeceğini ifade etti. 2025 yılında ürün portföylerinin ve açılımlarının hem iç hem de dış pazarlarda daha da ses getireceği kanaatinde olduklarını söyleyen Yücelik, "Diğer taraftan, yenilikçilik ve dönüşüm odaklı stratejimizin 2025 yılına damgasını vuracağına inandığımız iki ayağından da bahsetmek isterim. Öncelikle, yeşil dönüşüm ve dijital dönüşüm alanında belirlediğimiz vizyonun en önemli sonuçları, Yeşil Çimento ve Aşkale Akademi adlı iki büyük projemiz olarak ortaya çıktı. Şu an Türkiye'de Yeşil Çimento'nun bir numarasıyız" dedi.



"Yeşil Çimento Sertifikası almayı başaran tek şirketiz"

Aşkale Eğitim projelerinin detaylarından bahseden Fatih Yücelik sözlerine şunları ekledi: "Yeşil Çimento sertifikası almayı başaran ilk şirket biziz ve Türkiye kayıtlarında 001, 002, 003 ve 004 numaralı Yeşil Çimento sertifikaları bize ait. Bahsettiğim bir diğer projemiz olan Aşkale Akademi de, büyük bir basın lansmanı ile geçtiğimiz haftalarda faaliyete alındı. Çimento sektörünün ve sektöre ilgi duyan herkesin kullanımına açık, tamamen ücretsiz ve yapay zekâ kullanılarak hazırlanmış bu eğitim akademisi, bizim dijital dönüşüm stratejimizin önemli meyvelerinden bir tanesidir. Oyunlaştırdığımız simülasyonlarımız sayesinde sıradan bir eğitim platformundan ziyade yeni nesil bir öğrenme üssüne dönüştürdüğümüz Aşkale Akademi, 2025 yılında istihdam ve kariyer yönetimi alanında çok konuşulacak bir proje olacaktır."

BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO ATIK ISI GERİ KAZANIM- WHRS YATIRIMINI TAMAMLADI

Baştaş Başkent Çimento Atık Isı Geri Kazanım-WHRS yatırımını tamamladı. Söz konusu yatırımla ilgili Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi tarafından yapılan inceleme sonucunda resmi kabul işlemi yapılarak devreye alma çalışmaları tamamlandı. Şirket sürdürülebilirlik hedefleri çerçevesinde hayata geçirdiği projeleriyle hem enerji bağımlılığının hem de karbon ayak izinin azaltılmasına katkı sağlayacak.

2022 yılı Mart ayında sözleşmesi imzalanan atık ısı geri kazanım-WHRS yatırımı sayesinde kurulu gücü ile 13,7 MWh'e kadar üretim yapabilecek tesis ile 89.000 MWh/y elektrik üretimi ve doğaya 42.800 ton daha az CO₂ salınımını sağlanacağı bildirilmişti.



BURSA ÇİMENTO'NUN ÇEVRECİ YATIRIMI ŞUBAT AYINDA DEVREYE ALINACAK



Bursa Çimento Genel Müdürü Barbaros Onulay, firmanın çevreci yatırımları kapsamında gerçekleştirdiği fabrika modernizasyonu projesinde sona yaklaştıklarını açıkladı. Onulay, projenin 2025 yılı Şubat ayında devreye alınmasının planlandığını belirterek, "Bu yatırım ülkemize Türkiye'nin en çevreci çimento fabrikasını kazandıracak" dedi.

Modernizasyon Yatırımı Projesinde sona gelindi

Genel Müdür Barbaros Onulay, 2025 yılı Şubat ayında yatırımın tamamlanarak devreye alınmasının planlandığını açıkladı. Yeni yatırımın kapasite artışı hedeflemediğini vurgulayan Onulay, tesisin özellikle fosil yakıt tüketimini büyük ölçüde azaltacağını aktardı. Proje kapsamında kullanılan teknolojiler ile enerji ihtiyacının yüzde 80'inin ikincil yakıtlardan karşılanacağını ifade eden Onulay, "Çevre Bakanlığı, ikincil yakıt kullanımını destekliyor, çünkü bu tür atıklar değerlendirilmediği takdirde doğada depolanıyor. Biz, hem bu atıkları bertaraf ediyoruz hem de enerji kazanımı sağlıyoruz. Bu yatırım sayesinde Türkiye'nin en modern ve çevreci çimento fabrikası unvanını kazanacağız. Yatırım, 'kullanılan en iyi teknoloji' uygulamalarından birisi olup, genel proses özelliklerinin yanında klor by-pass sistemi,

özel atık yakma haznesi gibi ilave özelliklerle tasarlandı. Yatırım hem maliyetlere hem de çevre ve hava kalitesine pozitif anlamda katkılar sağlayacak. Ayrıca kapalı stok alanlarımızı 6 kat arttırma imkânımız olacak” dedi.

“Emisyonlarda yüzde 40’a kadar azalma olacak”

Yatırımın Bursa Çimento’yu ileriye taşıyacağına altını çizen Onulay, daha fazla alternatif hammadde daha fazla atık kullanımı ile fosil yakıt yakma kaynaklı karbondioksit emisyonlarında yüzde 35’e kadar azalma olacağını anlattı. NOx emisyonlarında yüzde 40’a kadar azalma olacağını ve bu oranın AB’de uygulanan limit değerlerinin dahi altında olduğuna işaret eden Onulay, gelecekte mevzuatta yapılabilecek limit değişimlerine de şimdiden hazır olacaklarını ifade etti. İkincil yakıtların temini konusunda belediyelerle iş birliği yapılacağını belirten Onulay, bu sürecin detaylarına da değindi: “Tekstil ve plastik atıkların işlenmesi için yeni bir atık hazırlama tesisini fabrika sahası dışında bir alanda kurmayı planlıyoruz. Atıklar fabrikaya gelmeden önce belifli işlemlerden geçerek fırına uygun hale getirilecek. Çimento sektörü; doğası gereği karbon üretiyor. Çünkü kalker ve benzer girdiler ısıtma işlemi sırasında karbondioksit dönüşüyor. Enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji yatırımları ile bu etkiyi minimuma indirmeye çalışıyoruz.”

Karbon nötr üretim hedefi Sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda yeni nesil elektrikli araçlara yatırım yaptıklarına dikkat çeken Barbaros Onulay, “5 adet elektrikli kamyon ve 2 adet elektrikli loderle taşımacılık süreçlerini tamamen çevre dostu hale getiriyoruz. Böylece karbon emisyonlarımız da düşecek. Ayrıca tesisimizde güneş enerjisi yatırımları için de fizibilite çalışmaları yapıyoruz” dedi.

ÇİMKO BİYOÇEŞİTLİLİK YARIŞMASI ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU



Çimko tarafından çimento ham madde maden sahalarının rehabilitasyonu için üniversiteler arası düzenlenen Biyoçeşitlilik Yarışması’nda ödüller sahiplerine verildi.

Çimko, çimento ham madde maden sahalarının rehabilitasyonu için üniversiteler arası Biyoçeşitlilik Yarışması düzenledi.

Çimko’nun faaliyet gösterdiği lokasyonlarda yer alan Gaziantep Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Adıyaman Üniversitesi, Bartın Üniversitesi’ni kapsayan yarışmaya mühendislik, fen edebiyat, orman ve ziraat fakültelerinde öğrenim gören öğrenciler yenilikçi fikirleriyle yarışmaya başvuruda bulundu.

Yarışma sonunda iki birincilik olmak üzere toplamda üç proje ödül kazandı. Düzenlenen ödül töreninde; birinci olan gruptaki her bir üyeye 50 bin TL, ikinci olan gruptaki her bir üyeye 30 bin TL ödül verildi.

Bartın Üniversitesi öğrencileri toprak yapısının iyileştirilmesi ve besin madde dengesinin sağlanmasıyla bozulmuş maden alanlarının rehabilitasyonu üzerine hazırladıkları proje ile birinci oldu. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi öğrencileri, “Kuraklığa Karşı Biyokalkan: Tezbi Çalışması” projesi ile ham madde maden sahalarının rehabilitasyonu ve biyoçeşitliliğin geliştirilmesi için tezbi (Styrax) çalışmasının bozuk maden sahalarında yetiştiriciliğini sağlayarak yeşil alanlar oluşturmak üzerine hazırladığı proje ile birinciliği paylaştı.

Gaziantep Üniversitesi öğrencilerinin hazırladığı “Döngü-Ekolojik Koridor” projesi, doğadaki bağlantılı habitat alanlarını birleştiren eko-koridorlar aracılığıyla biyolojik çeşitliliği korumayı hedefliyor. Türlerin yaşam alanları arasında güvenli geçiş sağlayarak genetik çeşitliliği artırma, ekosistemlerin sağlıklı bir şekilde işlenmesini destekleyen proje fikri jüri değerlendirmesi sonucunda ikinciliğe layık görüldü.

Sürdürülebilirlik ve biyoçeşitlilik konularında gençlerin yaratıcı fikirlerini desteklemeyi amaçlayan ödüllü Biyoçeşitlilik Yarışması, gençleri çevreye duyarlılık konusunda bilinçlendirmeye ve sürdürülebilir projeler geliştirmeye teşvik ediyor.

ÇİMKO HATAY'DA KADIN GÜCÜNÜ HAYATA GEÇİRDİ



Çimko, sektörde örnek teşkil edecek bir adım atarak, şirketin hem yerel kalkınmaya hem de toplumsal cinsiyet eşitliğine olan katkısını somutlaştırdı. Hatay'daki hazır beton tesisinde iki kadın mikser şoförünü istihdam eden Çimko, sahadaki kadın istihdam oranının artmasına da katkı sundu.

Faaliyet gösterdiği bölgenin refahını artırmayı hedefleyen Çimko, sürdürülebilir büyüme hedefleri doğrultusunda kadınların toplumdaki konumuna destek vermek ve iş hayatındaki varlığını artırmak için çalışmalarına devam ediyor. Hatay'daki hazır beton tesisinde mikser şoförlüğü görevini iki kadın çalışana emanet eden şirket, “mesleklerin cinsiyeti olmaz” mesajını vererek toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik önemli bir adım attı.

“Operatörlerimiz, tüm kadınlara cesaret verecek”

Bu anlamlı istihdamın yalnızca şirket için değil, bölge halkı için de güçlü bir adım olduğunu belirten Çimko CEO'su Dr. Önder Kırca, “Çimko olarak ‘önce insan’ ilkesiyle hareket ediyoruz. 6 Şubat depremlerinin ardından Hatay'ın yeniden toparlanması için tüm imkanlarımızı seferber ettik ve desteğimizi sürdürüyoruz. Bu süreçte, sektörde az olan kadın iş gücünü artırmaya yönelik bir adım atarak iki kadın mikser operatörünü istihdam ettik. Özellikle Hatay'da çalışmak isteyen Gamze ve Hikmet Hanım, hem Hatay'a hem de kendi mesleklerine duydukları tutkuyla bölge için önemli bir değer oluşturacaklar. Beton taşıyorlar ama bunu Hatay için yapıyor olmaları özellikle anlamlı. ‘Mesleklerin cinsiyeti olmaz’ anlayışını en iyi şekilde gösteriyorlar” dedi.

“İşimizin geleceğinde daha fazla kadının yer almasını istiyoruz”

Sürdürülebilir büyüme için kadınların toplumda ve iş hayatındaki varlığını önemsediklerini söyleyen Kırca, şöyle devam etti: “Sektörümüzde özellikle sahada kadın istihdamı istediğimiz ölçüde değil. İşimizin geleceğinde daha fazla kadının yer almasını istiyoruz. Çalışma alanlarının iyileştirilmesi, iş alanlarının güzelleştirilmesi için çalışanlarımızın ihtiyacı olan tüm koşulları sağladık. Kadın çalışanların çimento ve beton sektöründe daha fazla yer alması hedefiyle sorumluluk üstleniyoruz Bu yıl attığımız ilk adımlar ile operatörlerimizin çabaları tüm kadınlara cesaret vereceğine inanıyoruz.”

“İlk olma cesaretini göstermek ve kadınlara ilham vermek gurur verici”

Çimko'nun Antakya tesislerinde işe başlayan kadın mikser operatörlerinden Hikmet Ungan; “Eylül ayından beri Çimko'da mikser operatörü olarak çalışıyoruz. Hepimizi derinden etkileyen 6 Şubat depremi sonrası Hatay'ın yeniden ayağa kalkması için elimizi uzatmak istedik. İlk olma cesaretini göstermek ve kadınlara ilham vermek gurur verici” dedi.

Gamze Özcan ise çalıştıkları tesisin aynı zamanda evleri olduğunu belirterek “Çimko ihtiyacımız olan her şeyi bize sağladı. Bu endüstride kadın çalışan olmak beklenmedik bir durum gibi görünüyor ama mesleklerin cinsiyetinin olmadığı herkes bilmeli. Başarmak için istemek yeterli” dedi.

ÇİMSA, GELECEĞİN TEDARİK ZİNCİRİNİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ODAĞINDA TASARLIYOR



“Supply and Sustain” adı altında hayata geçen ve sektör paydaşlarının yoğun katılımına sahne olan etkinlikte, yapı malzemeleri sektörünün sürdürülebilirlik yol haritaları masaya yatırılırken, gelecek dönem sıfır hedeflerine giden yolda kolektif çabaların öneminin altı çizildi. Geleceğin tedarik zincirinin tasarlanması için inovasyon, teknoloji ve sürdürülebilirlik odaklı çalışma ve görüşlerin paylaşıldığı toplantının, önümüzdeki yıllarda da devam ettirilmesi amaçlanıyor.

“Etki gücümüzü, tedarik zincirimizin her bir halkasına ulaştırıyoruz”

Konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan Çimsa CEO'su Umut Zenar, bugün şirketlerin gündemlerinde net sıfır hedeflerinin birincil öncelik olarak ele alındığını vurgulayarak, “Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerden bağımsız olarak, sürdürülebilirlik konusunda kalıcı ve gerçek bir etki yaratmak istiyorsak, bunun tek yolu iş birliğinden geçiyor. Bugünün dünyasında, kamu, özel sektör ya da akademi dünyasından hiçbir kurum, tek başına yeterli güce sahip değil. Bunun için önemli olan, tüm paydaşlarımızla ortak bir vizyonda buluşmak; etki gücümüzü erişebileceği her yere ulaştırmaya çalışmak. Bu yaklaşım, Çimsa olarak ortaya koyduğumuz sürdürülebilirlik yol haritamızın tam merkezinde yer alıyor. Sadece kendimizi, operasyonlarımızı, iş kültürümüzü sürdürülebilirlik odağında dönüştürmekle yetinmiyor, bu anlayışın tedarik zincirimizin her bir halkasında yer bulmasını

sağlamaya gayret ediyoruz. Bu etkinlik de bizim bu vizyonumuzun önemli bir göstergesi. Umuyoruz, önümüzdeki dönemde bu ve benzeri etkinlikleri hayata geçirmeye devam ederek, ülkemizde güçlü bir farkındalık yaratacağız” ifadelerini kullandı.

“Tesislerimizi, müşterilerimizi, bayilerimizi dijital ağlarla bağlıyoruz”

Çimsa'nın küresel şirket vizyonunun sadece üretim tesisleri ya da müşteri çeşitlendirmesiyle sınırlı olmadığını da altını çizen Umut Zenar, “Özellikle dijital odaklı çalışmalarımızla, tesislerimiz, müşterilerimiz, bayilerimiz arasında dijital ağlar kuruyoruz. Bu sayede, bir yandan verimlilik anlamında ciddi bir avantaj yakalarken, diğer yandan da özellikle uluslararası ticarete sektörün ciddi sorunlarla karşılaştığı tedarik deneyimini çok daha ileri bir seviyeye taşıyoruz. Bugün 29 ülkede çalıştığımız 2 bin 200 tedarikçimizle, 80 alt kategoride ürünlerimizin en doğru şekilde sevk edilmesini sağlayarak küresel şirket vizyonumuzu tedarik zincirimize de entegre ediyoruz. Sadece çevresel ölçekte değil, ESG'nin (ÇSY) sosyal ve yönetsel unsurlarını da içine alan çok kapsayıcı bir bakış açısıyla tedarik zinciri yönetimimizi sürdürülebilirlik odağında tasarlıyoruz. Bu yaklaşımın, tedarikçilerimize nezdinde de sahiplenilmesinden de ayrıca son derece mutluyuz” şeklinde konuştu.

OYAK ÇİMENTO'DAN NET SIFIR YOLUNDA ÖNEMLİ BİR ADIM DAHA



OYAK Çimento'nun Aslan Çimento ve Ankara Çimento şubelerinin tüm değer zincirindeki direkt ve dolaylı sera gazı emisyonlarına ilişkin hesaplamalar, Kalite Çevre Kurulu tarafından da doğrulandı.

Çevresel sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda kararlılıkla ilerleyen OYAK Çimento, önemli bir başarıya daha imza attı. Firmanın Aslan Çimento ve Ankara Çimento şubelerinde, TS EN 14064-1 standardı kapsamında tüm değer zincirindeki direkt ve dolaylı sera gazı emisyonlarına ilişkin hesaplamalar, Kalite Çevre Kurulu tarafından da doğrulandı. Bu gelişme, OYAK Çimento'nun Net Sıfır hedeflerine ulaşma yolunda attığı önemli adımlardan birini temsil ediyor.

Değer zincirinin tamamı dikkate alındı

OYAK Çimento'nun Aslan Çimento ve Ankara Çimento şubelerindeki sera gazı emisyonlarına ilişkin olarak yapılan ve Kalite Çevre Kurulu tarafından da doğrulanan hesaplamalar, tüm değer zinciri boyunca 5 kategoride gerçekleştirdi. Malzeme tedarikinden başlayarak ürünlerin son kullanıcıya ulaşmasına kadar geçen tüm aşamalar bu hesaplamalara dahil edildi. Değer zincirinin tüm halkaları kapsanacak şekilde 6 kategori altında (doğrudan emisyonlar, ithal enerji, ulaşım, kullanılan ürünler, ürün kullanımından kaynaklı

emisyonlar ve diğer emisyonlar) gerçekleştirildi. Bu kapsamlı yaklaşım, şirketin çevresel etkilerini en aza indirme konusundaki kararlılığını ve şeffaflığını ortaya koyuyor.

Hedef Net-Sıfır

Operasyonel ve finansal performansı ile olduğu kadar sürdürülebilirlik alanındaki kararlı adımlarıyla da öne çıkan OYAK Çimento, 2016 yılında ortaya koyduğu sürdürülebilir büyüme hedefleri doğrultusunda 2021 yılında verdiği "Net-Zero" (Net-Sıfır) taahhüdüyle gerekli adımları atmaya devam ediyor. Sürdürülebilir bir şekilde büyürken gelecek kuşaklara olan yönelik sorumluluğunun bilinciyle, çevreye dost yatırımlara odaklandıklarının altını çizen OYAK Çimento Genel Müdürü Murat Sela, konuyla ilgili olarak şu görüşler dile getirdi: "OYAK Çimento olarak doğaya, çevreye ve geleceğe olan sorumluluğumuzu en öncelikli hedeflerimiz arasına koyuyoruz. Bu alanda attığımız başarılı adımların bağımsız kuruluşlarca da teyit edilmesi ise bizi gururlandıranın yanı sıra daha da motive ediyor. Türkiye'de Net-Zero taahhüdü veren ilk çimento şirketiyiz ve bu hedef doğrultusunda attığımız adımlarla gurur duyuyoruz. Karbon emisyonlarımızı azaltmak ve enerji verimliliğimizi artırmak için yenilikçi teknolojilere yatırım yapıyoruz. Sürdürülebilirlik alanında yönümüzü Türkiye'nin 2053 net sıfır hedefine katkı verecek şekilde belirleyen bir kuruluş ve ülke ekonomisinin itici güçlerinden biri olarak daha yaşanabilir bir dünyaya katkı sağlamayı kararlılıkla sürdüreceğiz".

OYAK ÇİMENTO ATIK YAKMAYI 7 KAT ARTIRACAK



OYAK Çimento, Adana'da üretimde kullandığı ısı enerjisi için yaktığı yıllık 36 bin ton olan atığı 216 bin tona çıkarmaya hazırlanıyor. OYAK Çimento Adana'nın Yüreğir İlçesi'ndeki fabrikada her türden atığı yakarak temiz enerji iddiasıyla üretim yapıyor. Son yapılan duyuruda, "Atıktan Türetilmiş Yakıt Tesisi (ATY) Alan ve Kapasite Artışı, Biyokütle (Mısır Sapı vb.) Kıрма Tesisi ve Ham ATY Stok Alanı İlavesi" başlığı ile kapasite artışına gidileceği açıklandı.

36 bin tondan 216 bin tona

Çimento fabrikaları, termik santraller ve atık yakarak enerji üreten tesisler atıkları yakarak büyük bir kirliliğe neden olmaya devam ediyor. OYAK Çimento tarafından açıklanan kapasite artışı ile 36.000 ton/yıl olan atık işleme kapasitesine 180.000 ton/yıl ilave edilerek toplam 216.000 ton/yıl atık işleme ve yakma hedefleniyor. Proje ile Atıktan Türetilmiş Yakıt (ATY) Tesisi kapsamında tesise kabul edilen atıkların depolanması için proje alanında yaklaşık 2.086 m2 alanda ham atık stok alanı yapılması da planda yer alıyor. Atıktan Türetilmiş Yakıt Tesisi (ATY) mevcut durumda olduğu gibi çimento fabrikası için atıktan yakıt hazırlama amaçlı kullanılacağı açıklamada yer alıyor.

"DEPREM BÖLGESİYENİDEN AYAĞA KALKINCAYA KADAR İÇ PAZARA AĞIRLIK VERECEĞİZ"



Seza Çimento Yönetim Kurulu Üyesi - Uluslararası İlişkiler ve Dış Ticaret Direktörü Cansu Açık, şirketin 2024 yılı faaliyetleri ve yeni dönem hedefleri hakkında bilgi verdi. 2023 yılında deprem felaketi yaşayan bölge yeniden ayağa kalkıncaya kadar iç pazardaki faaliyetlerine ağırlık vereceklerini söyleyen Açık, 2025 yılında klinker ve çimentoda üretim kapasitelerini artırmak için mevcut fabrika içerisinde kapasite artırma çalışması yapmayı planladıklarını da söyledi.

"2025'in ilk çeyreğinde ihracat yapıp sonrasında iç pazara döneceğiz"

2016 yılında Elazığ'da kurulan Seza Çimento'nun önceliğinin kurulduğu bölge olduğuna dikkat çeken Açık, "Seza Çimento olarak her zaman önceliğimizi ülkemize, doğduğumuz topraklara veriyoruz. Bu nedenle geçtiğimiz yıl yaşanan depremin ardından iç pazarda yoğun bir çalışma yürütmeye başladık ve ihracat pazarlarına ürün göndermek yerine iç pazarın ihtiyaçlarını karşılamaya başladık. 2025 yılında ve sonrasında da bölge yeniden ayağa kalkıncaya kadar iç pazara ağırlık vermeye devam edeceğiz. Ülkemizde kış aylarında inşaat faaliyetleri yavaşlıyor. Bu nedenle 2025'in ilk çeyreğinde başta Avrupa pazarı olmak üzere yönümüzü yine dış pazara çevireceğiz. Çünkü ihracatın ülkemizin sağladığı katma değer farkındayız. Ancak ikinci çeyrekle birlikte yeniden bölgeye döneceğiz" dedi.

“Enerji ve lojistik maliyetleri rekabeti zorlaştırıyor”

İhracat pazarlarında özellikle Fas, Mısır gibi rekabet ettikleri ülkelerde çimento sektörüne enerji alanında yüksek sübvansiyon sağlandığını, bu durumun da rekabeti giderek zorlaştırdığını vurgulayan Açık şöyle devam etti; “Bununla birlikte lojistik maliyetlerimiz de rekabeti zorlaştırıyor. Çünkü demir yolu ağının depremde zarar görmesi ve lokomotiflerin yetersiz oluşu nedeniyle yüksek maliyetli olmasına rağmen kara yolunu kullanmak durumunda kalıyoruz. Bu kapsamda Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Abdulkadir Uraloğlu'nun geçtiğimiz günlerde açıkladığı yeni lokomotif fabrikası diğer raylı sistemler yatırımlarını büyük bir memnuniyetle karşıladık.”

“Kapasite artırımı, yeşil dönüşüm ve dijitalleşme yatırımları planlıyoruz”

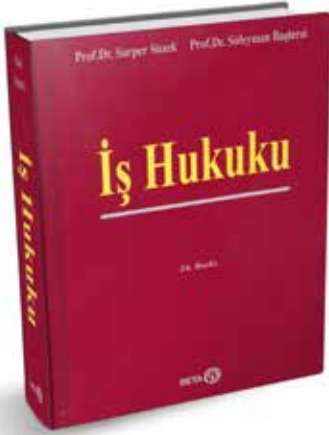
Seza Çimento yeni dönem yatırım planları hakkında da bilgi veren Cansu Açık, “2025 yılında bölgemizin ve sektörümüzün ihtiyaçları doğrultusunda klinker ve çimentoda üretim kapasitemizi artırmak için mevcut fabrika içerisinde kapasite artırma çalışması yapmayı planlıyoruz. Öte yandan 2025 yılı itibarıyla kamu ihale sözleşmelerinde düşük karbon emisyonuna sahip yeşil çimento kullanımının yaygınlaştırılması amacıyla diğer çimento türlerine sınırlama getirilecek. Biz de bu doğrultuda üretimimiz içinde yeşil çimentonun payını artırmaya, Ar-Ge faaliyetleriyle karbon ayak izimizi düşürmeye devam edeceğiz. Dijital dönüşüm yatırımlarımız kapsamında ise üretimde enerji verimliliği sağlayan akıllı teknolojilere yatırım yapacağız. Etiketleme, paketleme, yükleme, sevkiyat gibi farklı departmanlarda yeni robot sistemler kurmayı da planlıyoruz” diye konuştu.

06

KİTAP TANITIMI

İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Sarper Süzek,
Prof. Dr. Süleyman Başterzi



Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper Süzek ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Prof. Dr. Süleyman Başterzi tarafından hazırlanan "İş Hukuku" kitabı yayımlanmıştır.

Kitapta iş mevzuatındaki yeni düzenlemeler ile yüksek mahkemenin en son kararlarına yer verilmiş olup kitaptan uygulamacılar yanında öğrencilerin de yararlandığı düşünülerek fazla ayrıntıya girmekten mümkün olduğunca kaçınılmış daha ileriye gitmek isteyenler için başvurulacak kaynaklara dipnotlarda yer verilmiştir.

İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer

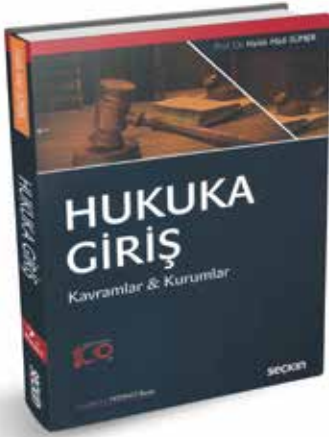


Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Haluk Hadi Sümer tarafından hazırlanan "İş Hukuku Uygulamaları" kitabı yayımlanmıştır.

Kitapta İş Hukukuna ilişkin elli olay, çözümleri ile birlikte yer almakta olup olayların çözümünde mümkün olduğu kadar öğretilerdeki tartışmalara ve konuyla ilgili Yargıtay kararlarına geniş biçimde yer verilmiştir.

HUKUKA GİRİŞ

Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer



Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Haluk Hadi Sümer tarafından hazırlanan "Hukuka Giriş" kitabı yayımlanmıştır.

Kitapta bir önceki baskı gözden geçirilmiş ve değişen mevzuat güncellenmiş olup konular tablo ve şemalarla, mümkün olduğu kadar kısa ve sade biçimde anlatılmaya gayret gösterilmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer



Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Haluk Hadi Sümer tarafından hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku" kitabı yayımlanmıştır.

Kitaba önceki baskıdan sonra yapılan mevzuat değişiklikleri ve güncel Yargıtay kararları eklenmiş olup kitabın ön lisans ve lisans programlarında yer alan iş sağlığı ve güvenliği hukuku dersi için kaynak olması amaçlanmıştır.

İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer



Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Haluk Hadi Sümer tarafından hazırlanan "İş Hukuku" kitabı yayımlanmıştır.

Kitapta, İş Hukukunun temel kavram ve kurumları genel esaslarıyla bir bütün olarak ele alınmış olup son baskının üzerinden geçen sürede İş Hukuku alanındaki gelişmeler dikkate alınarak güncellenmiştir.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer



Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Haluk Hadi Sümer tarafından hazırlanan "Sosyal Güvenlik Hukuku" kitabı yayımlanmıştır.

Kitap ders notları niteliğinde olup uygulamaya yönelik hükümlerin önemli bir kısmına dipnotlarda yer verilmiş ve Yargıtay'ın sosyal güvenlik hukukuna ilişkin görüşleri de mümkün olabildiği ölçüde kitapta yer almıştır.

07

ARAŞTIRMA/ İSTATİSTİK

OECD EKONOMİK GÖRÜNÜMÜ, ARALIK 2024: BELİRSİZ ZAMANLARDA DAYANIKLILIK

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

OECD Raporunda, tüm OECD üyesi ülkeler ve üye olmayan seçilmiş ülkeler için kapsam sağlanmaktadır. Her sayı, genel bir değerlendirme ve her bir ülke için gelişmeleri özetleyen ve tahminler sağlayan bir bölüm içerir. Bu çalışma, Raporun yönetici özeti olarak hazırlanmış çıktısından faydalanılarak hazırlanmış olup; özellikle G20 ülkeleri ile Türkiye özelindeki bilgiler, tahminler ve tavsiyeler üzerinde durulmaktadır.

GİRİŞ

Ülkeler ve sektörler arasındaki faaliyet gücü farklılıklarına rağmen, küresel ekonomi bu yıl dayanıklılığını korudu. Enflasyon ılımlı seyrini sürdürdü ve manşet enflasyon artık çoğu ekonomide merkez bankası hedeflerine geri döndü. İşgücü piyasasındaki gerginlik de azaldı, ancak işsizlik oranları genel olarak tarihsel düşük seviyelerde veya yakınında kalıyor. Ancak riskler, normalde nispeten iyi huylu olan merkezi projeksiyona gölge düşürüyor. Temel riskler arasında jeopolitik gerilimlerin yoğunlaşması, enflasyonun beklenenden daha kalıcı olması ve finansal piyasalarda risklerin keskin bir şekilde yeniden fiyatlanması yer alıyor.

%3,3

2025 için
öngörülen küresel
GSYİH büyümesi

%1,9

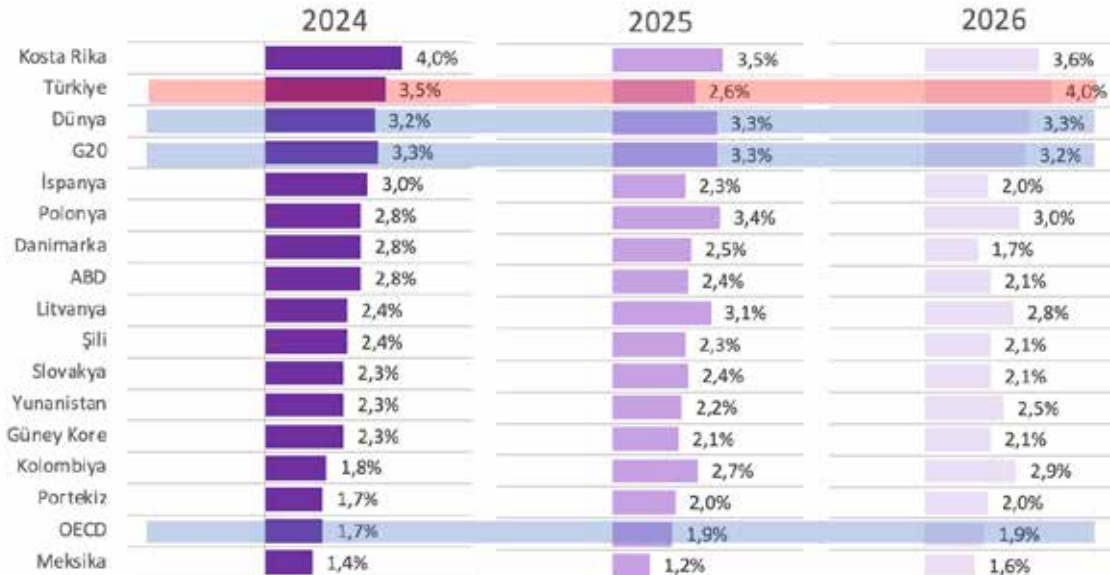
2025 yılı için OECD
ülkelerinde öngörülen
GSYH büyümesi

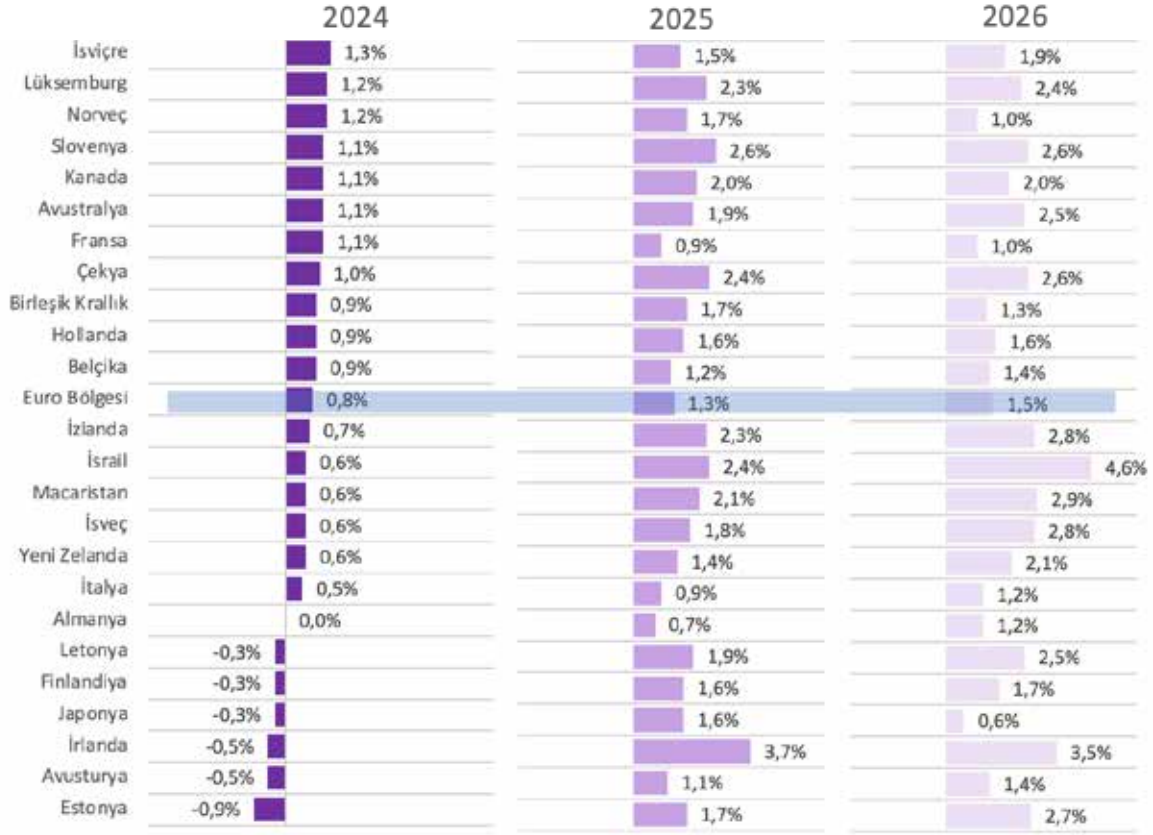
I. GENEL DEĞERLENDİRME

I.1. Küresel büyümenin istikrarlı kalacağı öngörülüyor

Küresel GSYİH büyümesinin 2025'te hafif bir güçlenerek %3,3'e ulaşacağı ve 2026'ya kadar bu seviyede sabit kalacağı tahmin ediliyor. OECD ekonomilerinde GSYİH büyümesinin, hem 2025 hem de 2026'da %1,9 ile pandemi öncesi döneme göre ılımlı bir seviyede olacağı öngörülüyor. OECD üyesi olmayan ekonomilerde toplam büyümenin de genel olarak mevcut hızında sabit kalması ve gelişmekte olan Asya'nın küresel büyümeye en büyük katkıyı sağlamaya devam etmesi bekleniyor.

Tablo-1. 2024, 2025 ve 2026 için GSYİH büyüme tahminleri (yıllara göre, %, OECD ülkeleri)



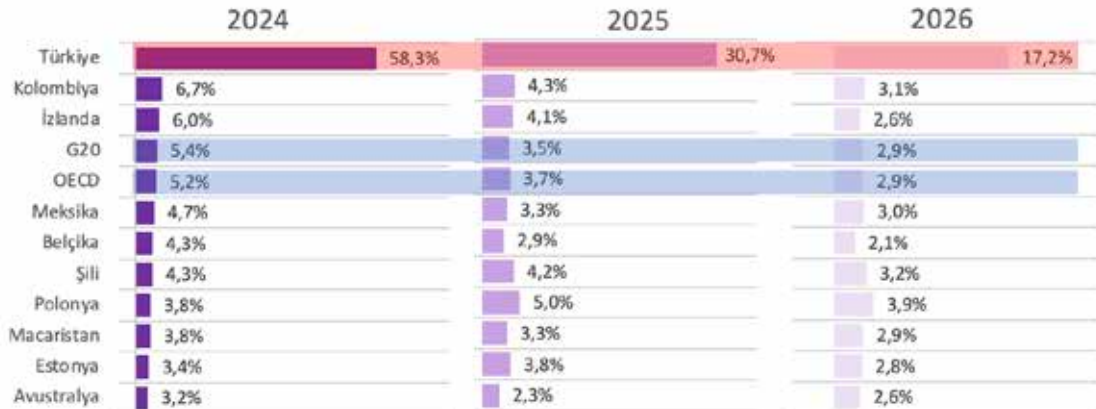


Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü, Aralık 2024

I.2. Enflasyonun daha da düşeceği öngörülüyor

Gıda, enerji ve mal fiyatları enflasyonundaki düşüşlerin de etkisiyle manşet enflasyon 2024 yılına kadar pek çok ülkede düşmeye devam etti. Ancak hizmet fiyatları enflasyonu hâlâ kalıcılığını sürdürüyor ve Eylül ayında ortalama OECD ekonomisinde yaklaşık %4 civarındaydı. Geleceğe bakıldığında, G20 ülkelerinde yıllık tüketici fiyat enflasyonunun daha da düşmesi ve 2025 sonu veya 2026 başında geri kalan büyük ekonomilerin neredeyse tamamında enflasyonun hedefe geri dönmesi bekleniyor.

Tablo-2. 2024, 2025 ve 2026 için manşet enflasyon tahminleri (yıllara göre, %, OECD ülkeleri)





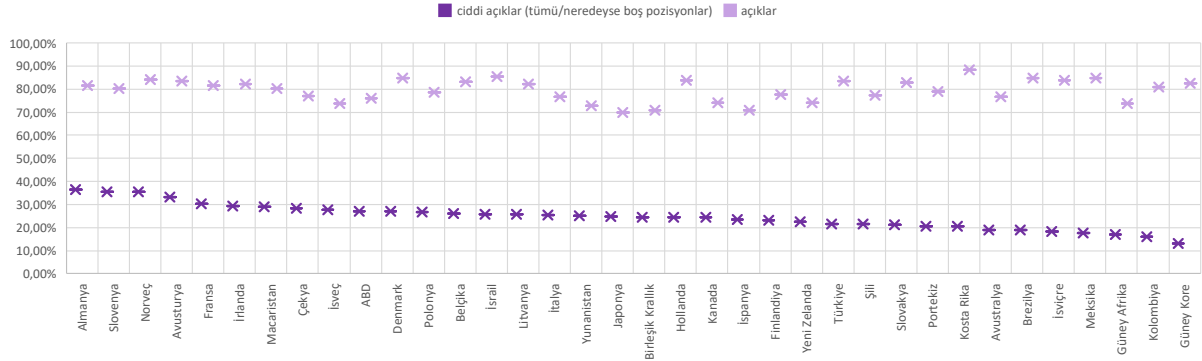
Not: Tablo, Euro bölgesi ve üye devletleri ile Birleşik Krallık için uyumlaştırılmış tüketici fiyatları endeksini ve diğer tüm ülkeler için ulusal tüketici fiyatları endeksini göstermektedir.

Kaynak: OECD Ekonomik Görünümü, Aralık 2024

1.3. Yüksek işgücü açığı kararlı politika eylemi gerektiriyor

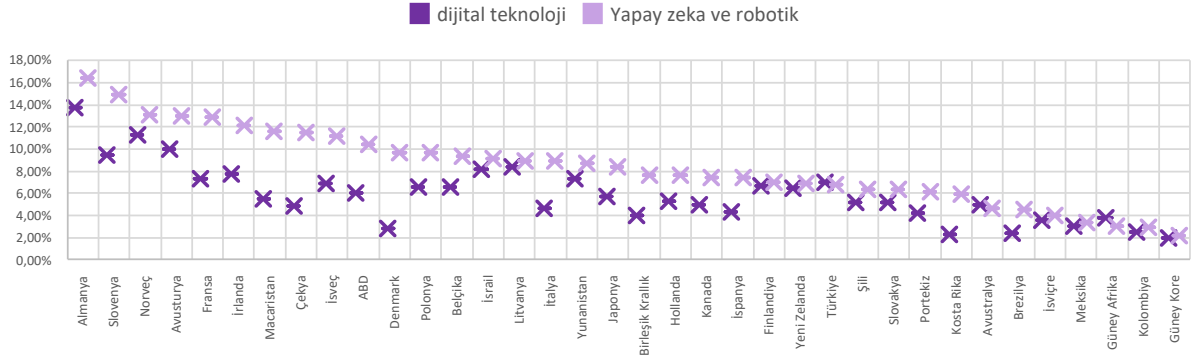
İşgücü piyasalarındaki bir miktar gevšemeye rağmen, iş gücü ve beceri eksiklikleri oldukça yüksek seviyelerde kalmaya devam ediyor. Son on yılda, özellikle sağlık ve BİT gibi sektörlerdeki keskin artışlarla birlikte açık iş oranları neredeyse iki katına çıktı. Nüfusun yaşlanması bu kısıtları daha da artırıyor ve önümüzdeki yıllarda daha da hızlanması bekleniyor. Kalıcı iş gücü kıtlığı, ekonomik büyümeyi ve dijital ve yeşil geçişlerden en iyi şekilde yararlanmayı engelleyebilir. Bu sorunu çözmek için, işgücünü ve becerilerini ortaya çıkan ihtiyaçlarla uyumlu hale getirmek, beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırmaya yönelik kamu ve özel yatırımların yanı sıra eğitim ve yaşam boyu öğrenme sistemlerinde reformlar gerektirir.

Tablo-3. İşgücü açığı yüksek (açık bildiren firmaların payı % olarak, 2022-2023)



Kaynak: Filippucci, F, K. Laengle ve L. Marcolin (2025), "İşgücü Açığının Firma Tarafı: GFP İşveren Anketinden 5 Gerçek". OECD Verimlilik Çalışma Raporu

Tablo-4. İşgücü sıkıntısı özellikle teknolojiyle bağlantılı değişiklikler geçiren firmalarda ciddi boyutlara ulaşıyor (eksiklik raporlamadaki yüzde puan farkı, teknolojik değişim yaşayan firmalar ile ortalama firma arasındaki fark, 2022-2023)

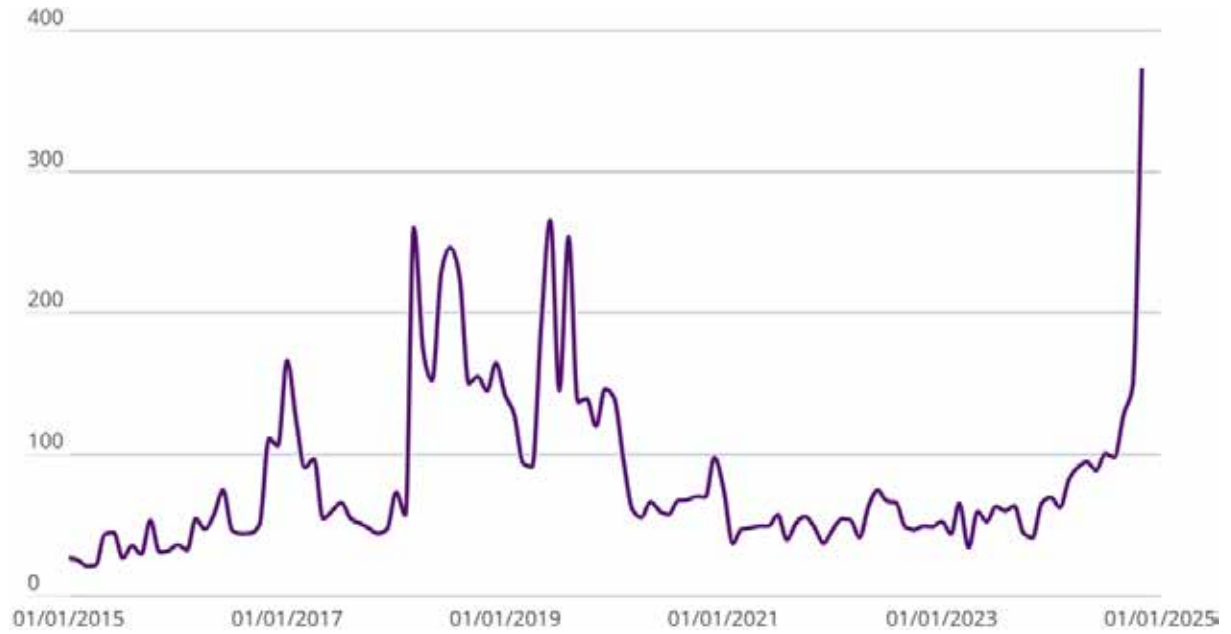


Kaynak: Filippucci, F, K. Laengle ve L. Marcolin (2025), "İşgücü Açığının Firma Tarafı: GFP İşveren Anketinden 5 Gerçek". OECD Verimlilik Çalışma Raporu

1.4. Önemli belirsizlikler devam ediyor

Ekonomik Görünümdeki ana senaryomuz, dayanıklılığın bir resmini çiziyor. Ancak bu iyimserlik önemli belirsizlikler nedeniyle azaldı. Artan jeopolitik gerilimler enerji piyasalarını ve tedarik zincirlerini bozma riski taşıyor, potansiyel olarak enflasyonu yükseltiyor ve ekonomik aktiviteyi yavaşlatıyor. Daha genel anlamda, bu gerilimler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan piyasalarda ticarete ters rüzgarlar yaratarak küresel ticaretin gelecekteki gidişatına ilişkin belirsizliği artırdı. Daha parçalı, korumacı bir ticaret ortamı ve içe dönük politikalar rekabeti olumsuz yönde etkileyecek, fiyatları yükseltecek, üretkenliği ve büyümeyi engelleyecek, aynı zamanda gelişmekte olan piyasa ekonomilerinin yetiştirme potansiyelini de olumsuz etkileyecektir.

Tablo-5. Ticaret politikası belirsizliği yüksek (ticaret politikası belirsizliği endeksi, ticaret politikası belirsizliğinden bahseden gazete makalelerinin normalleştirilmiş endeksi)



Kaynak: Caldara, Dario, Matteo Iacoviello, Patrick Molligo, Andrea Prestipino ve Andrea Raffo (2020), "Ticaret Politikası Belirsizliğinin Ekonomik Etkileri", Parasal Ekonomi Dergisi, 109, s.38-59

II. POLİTİKAYAPICILAR NE YAPABİLİR?

1. Para politikası gevsemeye devam etmeli ancak ihtiyatlı kalmalı

Enflasyon merkez bankası hedefleri doğrultusunda ılımlılaştıkça, gelişmiş ekonomilerde politika faizi indirimlerine devam edilmeli, ancak indirimlerin zamanlaması ve kapsamı dikkatli bir şekilde değerlendirilmeli ve altta yatan enflasyonist baskıların kalıcı olarak kontrol altına alınmasını sağlamak için verilere bağlı kalmalıdır.

2.Hükümetlerin kamu maliyesini konsolide etme çabalarını artırması gerekiyor

Borç sürdürülebilirliğini sağlamak, hükümetlerin gelecekteki şoklara tepki verme alanını korumak ve yaklaşan büyük harcama baskılarını karşılamaya yardımcı olacak kaynak yaratmak için kararlı mali eylemlere ihtiyaç var. Harcamaları kontrol altına alma, yeniden tahsis etme ve gelirleri artırmaya yönelik, ülkeye özgü koşullara uygun, güvenilir orta vadeli ayarlama yolları çerçevesinde belirlenen daha güçlü çabalar, borç yüklerinin istikrara kavuşmasını sağlamanın anahtarıdır.

3. Büyümenin temellerini iyileştirmek için iddialı yapısal politika reformlarına ihtiyaç var

Küresel mali krizden bu yana hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerde potansiyel üretim genel olarak zayıfladı. Eğitimi ve beceri gelişimini artırmaya ve yatırım ve işgücü hareketliliğini engelleyen işgücü ve ürün piyasalarındaki kısıtlamaları azaltmaya yönelik reformlar, üretkenliği artırmak, yeni teknolojilerin yayılmasını artırmak ve işgücüne katılımı artırmak için gereklidir. Kamu yatırımları, önemli piyasa başarısızlıklarının olduğu önemli alanlardaki bu reformları tamamlamalıdır.

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

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

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

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

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



Çimento İşveren Dergisi Makale Yayın Koşulları

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

2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecra ya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**

3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (genel@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.

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

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

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

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

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

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı olmalıdır. Makalelerin tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmasına özen gösterilmelidir. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**

10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gereklidir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını 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 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

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

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

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

Kaynakça

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

Metin içi referanslama

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

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

APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur. Örneğin:

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

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

- Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

- Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözlükler kullanılmalıdır. Türkçede alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmemektedir.**

Article Publication Terms of Çimento İşveren Journal

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (genel@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to the Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced. Authors should be attentive to limit articles to 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the journal. Footnotes including additional information in the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author**.
11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 200-250 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.

12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The publication manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

Reference List

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

In-text citations:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Doç. Dr. Işıl Kurnaz

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İİBF, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

Makale gönderim tarihi: 27.12.2024
Makale kabul tarihi: 21.01.2025

08

RİSK ALTINDAKİ GENÇLER: NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA (NEET) GENÇLERE ÇOKYÖNLÜ BAKIŞ

YOUTH AT RISK: A MULTIDIMENSIONAL PERSPECTIVE ON YOUTH NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING (NEET)

ÖZ

Gerek küresel gerekse ulusal düzeyde artan genç işsizliği ile ne eğitimde ne de istihdamda bulunan (NEET) gençlerin yüksek oranları, söz konusu grubun yarattığı sosyoekonomik etkileri derinleştirmekte ve bu gençleri yeniden eğitime veya istihdama kazandırmaya yönelik politika geliştirme ihtiyacını kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu çalışma, NEET gençlerin durumunu ele alarak, bu grubun tanımlanması, NEET statüsüne ilişkin risk faktörlerinin belirlenmesi ve iyi uygulama örneklerinden yola çıkılarak etkili politikalarla desteklenmesine yönelik öneriler sunmaktadır. NEET gençler heterojen bir yapıya sahiptir ve bu nedenle hedef gruba yönelik spesifik müdahaleler gerekmektedir. Çalışmada, eğitim-istihdam uyumsuzluğu, erken okul terkleri ve düşük sosyoekonomik geçmişin bu sorunun temel nedenleri olduğu vurgulanmakta ve iyi uygulama örnekleri üzerinden çözüm yolları tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) gençler, genç işsizliği, sosyal dışlanma, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme, erken okul terkleri.

ABSTRACT

Increasing youth unemployment at both global and national level and high rates of youth not in employment, education or training (NEET) deepen the socio-economic impacts of this group and make the need for policy development to bring these young people back into education or employment essential. This study analyses the situation of NEET youth and provides recommendations for defining this group, identifying risk factors for being NEET and supporting them with effective policies based on good practices. NEET youth have a heterogeneous structure and therefore specific interventions are required for the target group. The study emphasizes that education-employment mismatch, early school dropouts and low socioeconomic background are the main causes of this problem and discusses solutions through good practices.

Keywords: youth not in employment, education or training (NEET), youth unemployment, social exclusion, mismatch in labor mar-

GİRİŞ

Gerek küresel gerekse ulusal düzeyde yüksek genç işsizliği ve ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede olan (NEET) gençlerin oranları ile bu gençlerin durumu nedeniyle ortaya çıkan sosyoekonomik sonuçlar, gençleri istihdama, eğitime veya öğretime -geri- kazandırmaya yönelik politikalar geliştirme ve uygulama konusunda acil bir gündeme ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. NEET gençler, herhangi bir düzeyde okula kayıtlı olmayan ve işgücü piyasasına katılmayan gençlerdir. Bu gençler, çoğunlukla istihdamı güvence altına almak ve sürdürmek için gereken beceri ve deneyimden de yoksundur.

Bazı ortak özellikleri paylaşmakla birlikte, işgücü piyasasının ve eğitimin dışında kalmış genç nüfus son derece heterojendir. Eğitimden ve istihdamdan kopmanın altında yatan çeşitli nedenler bulunmaktadır. Genç bir bireyin NEET olmasına sosyoekonomik geçmiş, eğitim fırsatlarına erişim eksikliği, ruh sağlığı sorunları, engellilik gibi kişisel faktörler ya da işgücü piyasası koşulları neden olabilmektedir. Dolayısıyla, NEET gençlerden her biri kendine has özelliklere ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu bağlamda, NEET kategorisinin ayrıştırılmasına ve hedef kitle odaklı farklı politika müdahalelerine ihtiyaç vardır.

NEET gençler, yaşamları üzerinde uzun süreli etkileri olabilecek önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Bireysel olarak NEET olmak, bir kişinin gelir elde etme potansiyelini ve ekonomik bağımsızlığını sınırlandırarak ekonomik dezavantaj döngüsünü devam ettirmektedir. Dahası, NEET olmanın sosyal ve psikolojik etkisi de gözden kaçırılmamalıdır. İzolasyon hissi, düşük öz saygı ve amaç eksikliği, NEET gençlerin ruhsal sağlığına zarar verebilmektedir. Bununla birlikte, NEET olmakla ilişkilendirilen sosyal damgalama, bu zorlukları daha da kötüleştirerek sosyoekonomik hayata yeniden katılımın önünde engel oluşturmaktadır.

NEET olmak, yalnızca bireyi değil, aynı zamanda toplumu ve ekonomiyi de etkileyen geniş kapsamlı sonuçlara yol açmaktadır. Makroekonomik açıdan bakıldığında, NEET gençlerin sayısının yüksek olması üretkenliğin ve ekonomik çıktının azalması anlamına gelmektedir. Bu durum, ayrıca sosyal yardım ve sosyal destek programlarına yapılan kamu harcamalarının artmasına da neden olmaktadır. Bu bağlamda, NEET statüsünün çok yönlü etkilerini tanımak ve ele almak önemlidir. NEET gençlerin karşılaştığı zorlukları ele alma çabaları, sadece kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluk alanı içinde değildir, aynı zamanda işverenlerden ve sivil toplumdan gelen desteği de içeren çok yönlü bir yaklaşım gerektirmektedir.

Konuya ilişkin iyi uygulama örnekleri incelendiğinde; esas olarak gençlerin işgücü piyasasına aktif şekilde katılmalarını amaçlayan üretken bir yaklaşım izlendiği görülürken, gençlerin eğitim ve istihdama daha fazla katılımını sağlamak için uygulanan politikaların farklı yaklaşımları içerdiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, iyi uygulamalar içinde değerlendirilebilecek politikaların genellikle gençlerin örgün eğitimden geçerek işgücü piyasasına ve istihdama geçişlerini tanımlayan istihdama giden yol olarak ifade edilebilecek bir süreç boyunca farklı noktalara müdahale etmeye odaklandığı söylenebilir.

Pek çok genç için eğitimden istihdama giden yol düz bir yol değildir. NEET olarak sonlanan hikayeler, çeşitli nedenlerle yol boyunca bir yerde ayrılmış veya sapmışlardır. Bu bakımdan, NEET sorununu ele alan politikalar ya gençlerin bu yoldan ayrılmasını engelleyen önleyici müdahaleler ya da gençlerin bu yolda ilerlemeye devam etmeleri, becerilerini geliştirmeleri ve topluma aktif olarak katılmaları için onları yola tekrar dahil etmeye odaklanmaktadır. NEET gençlerin aktif katılımını destekleyen politikalardan bazıları, eğitim

ve öğretimden potansiyel olarak kopmayla bağlantılı risk faktörleriyle mücadele etmek amacıyla yolun erken aşamalarına müdahale etmeyi amaçlamaktadır. Öyle ki, nitelsiz veya düşük nitelikli gençlerin işsizlikle karşılaşma riski, nitelik sahibi olan yaşlılarına göre daha yüksektir.

Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin durumu, geniş kapsamlı etkileri olan karmaşık bir konudur. Bu çalışma, bir gencin NEET duruma düşmesine neden olan faktörleri anlama, mevcut durumu tespit etme ve hedefli müdahalelerin uygulanmasının önemini ortaya koymaya yönelik bir çabanın ürünüdür. Çalışmada öncelikle NEET olgusuna ilişkin kavramsal çerçeve ve mevcut durum ele alınmış, söz konusu gençlerin eğitim ve istihdam fırsatlarından kopmalarına neden olan faktörler teorik düzeyde analiz edilmiş ve iyi uygulama örneklerine yer verilmiştir.

1. FARKLI YAKLAŞIMLAR EKSENİNDE NEET GENÇLERİN TANIMLANMASI

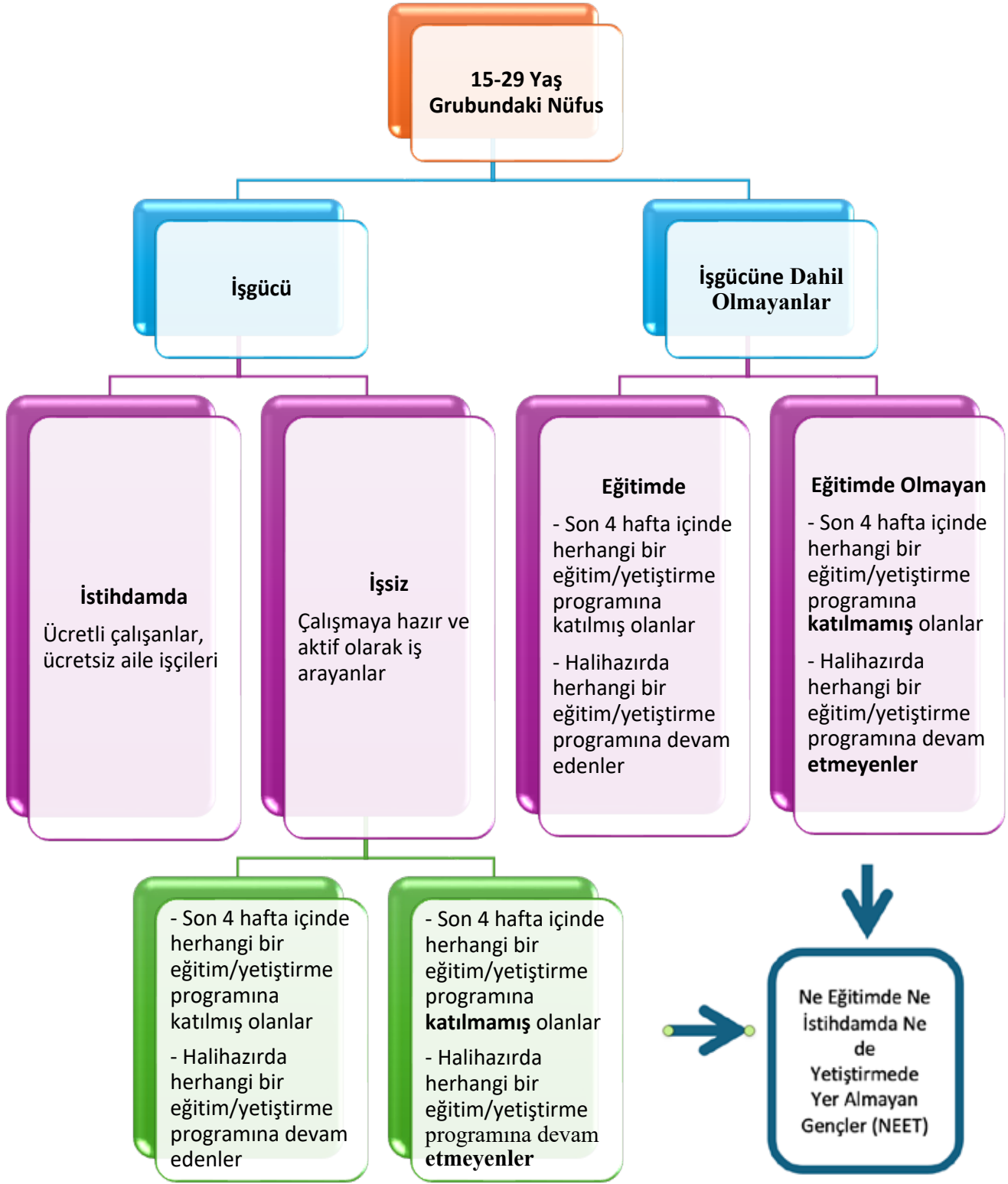
NEET gençler, genel olarak eğitim almamış veya eğitimini yarıda bırakmış, işsiz veya iş arayışında olmayan gençlerdir. Bu bağlamda, kavram, gençlerin eğitim ve işgücü piyasasına katılmama durumunu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, NEET, eğitim ve istihdamla ilişkili değil anlamına gelmektedir. Kavramın ilk kez 1988'de Birleşik Krallık'ta sosyal yardımlara ilişkin politika değişiklikleri sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle 16-18 yaş grubundaki gençleri tanımlamak için kullanılmış olan NEET kavramı, başlangıçta işgücü piyasasının ana kategorilerine dahil edilmeyen bireyleri nitelemek üzere kullanılan statü sıfır (statüsüz) teriminin yarattığı negatif çağrışım nedeniyle tercih edilmiştir (Furlong, 2006).

NEET gençlerin sınıflandırılması açısından daha yenilikçi bir yaklaşım sergileyen bir çalışma, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye ofisi ve Sabancı Vakfı tarafından gerçekleştirilen Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Genç Kadınlar: Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması'dır. Söz konusu çalışmada yapılan kümeleme analizi ile NEET genç kadınlar iş arama, iş aramama, güvencesiz çalışma gibi durumlardan bağımsız şekilde ev içi roller, sosyal yaşam ve iş yaşamına yönelik algı, tutum ve davranışlara göre altı farklı kümede sınıflandırılmıştır. Bu kümeler; iş odaklı gelenekseller, küskün gelenekseller, talepkâr gençler, inovatif gençler, memnun gelenekseller ve iş odaklı eşitlikçiler olarak ifade edilmiştir (UNDP Türkiye, 2022).

Diğer taraftan, Şekil 1'de de görüldüğü üzere, NEET kavramının genç işsizliği kapsayan bir boyutunun olmasının yanında işsizlik tanımından temel farklılığı, NEET tanımlamasında iş arayıp aramamanın belirleyici bir eksen olmamasıdır. Daha açık bir anlatımla, bir kişinin işsiz kabul edilebilmesi için halihazırda herhangi bir işte istihdam edilmemekle birlikte, aktif olarak iş arıyor olması koşulu söz konusuyken; bir gencin NEET statüsünü taşıması için mutlaka bir iş arıyor olması gerekmektedir. Bu bakımdan, örneğin işgücü piyasasına girmeye hazır olmayan ve hatta çeşitli nedenlerle gelecek planları arasında buna yer vermeyen/ veremeyen, başka bir ifadeyle işgücü dışındaki gençler de NEET grubun bir parçasıdır (UNDP Türkiye, 2022, s.36).

NEET kavramının sınıflandırılmasında farklı yaklaşımların söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, örneğin Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound), 2012 yılında yayımladığı raporda NEET gençleri tanımlamak için geleneksel tanımıyla işsizler, müsait olmayanlar, işgücünden kopmuş olanlar, fırsat arayanlar ve gönüllü NEET'ler şeklinde beş alt kategori belirlemiştir (Eurofound, 2012). Söz konusu çalışmada, ayrıca, kırılğan NEET'ler (the vulnerable NEETs) ve kırılğan olmayan NEET'ler (the non- vulnerable NEETs) şeklinde iki geniş kategori de tanımlanmıştır. Burada, kırılğan NEET'ler sosyal, kültürel ve beşeri sermayeye sahip olmayan ve marjinalleşme riski taşıyan NEET gençleri; kırılğan olmayan NEET'ler ise beşeri ve sosyal sermayesi yüksek ve marjinalleşme riski daha düşük olan NEET gençleri ifade etmektedir.

Şekil 1. NEET Gençlere İlişkin Kavramsal Çerçeve



Kaynak: EFT, Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries, 2015, s.10.

Eurofound 2016 yılına ilişkin bir diğer çalışmasında; yaş, eğitim ve istihdam durumu gibi temel göstergeleri kullanarak NEET gençleri yeniden tanımlamıştır. Eurofound 15-24 yaş aralığındaki NEET gençleri yedi gruba ayıran bu çalışmasında; kısa süreli işsizler, uzun süreli işsizler, aile faktörlerinden dolayı ne işte ne istihdamda olabilenler, umudunu yitirmiş olanlar, yeniden istihdama giriş yapmaya hazırlananlar, sağlık sorunu yaşayanlar ve diğer nedenlerden dolayı NEET olanlar şeklindeki sınıflandırmayı kullanmıştır (Eurofound, 2016).

Bazı çalışmalarda ise NEET gençlerin sınıflandırılmasında aktif ve pasif olma durumlarının ön plana alındığı görülmektedir. Buna göre, aktif NEET gençler, mevcut durumlarını değiştirme niyetinde olan ve bu yönde çaba gösteren bireyleri temsil ederken, pasif NEET gençler mevcut durumlarını değiştirmeye yönelik herhangi bir niyet veya çaba göstermeyen bireyleri ifade etmektedir (Yaşama Dair Vakfı, 2021). Avrupa Komisyonu tarafından gerçekleştirilen bir diğer araştırmada ise NEET gençlerin statülerini değiştirme niyetleri ve isteklerini temel alan üç farklı NEET sınıflandırması söz konusudur. Bunlar; yeni bir iş ya da eğitim fırsatına geçiş sürecinde olan geçiş dönemindeki NEET gençler (transition NEETs), geleceği ilişkin kararsız olan ve motive edilmesi gereken yüzeydeki NEET gençler (floating NEETs) ve daha derin sosyal ve davranışsal durumlara bağlı olarak bu statüde bulunan çekirdek NEET gençlerdir (core NEETs) (European Commission, 2018).

2. NE EĞİTİMDE NE DE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLER İÇİN RİSK FAKTÖRLERİ

NEET kavramı, genç işsizlerin önemli bir bölümünü kapsamakla birlikte, bundan daha geniş ve karmaşık bir kavramdır. NEET olma hali, birçok faktörün etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. NEET olma, bireysel veya çevresel faktörlerden, ailevi nedenlerden, eğitime erişim ile ilişkili sorunlar ya da eğitim-istihdam arasındaki uyumsuzluk gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. NEET gençlerden bazıları, düşük akademik başarı, zayıf sosyoekonomik aile geçmişi ya da akran zorbalığı gibi birden fazla dezavantajla karşı karşıya oldukları için daha savunmasızdır (Petrescu, 2020, s.52). NEET olmanın nedenlerinin incelenmesi, gençlerin karşılaştığı zorluklara daha kapsamlı bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

Diğer taraftan, günümüz işgücü piyasasında yüksek eğitim seviyelerinin her zaman işsizliğe karşı koruma sağlamadığı ve çok sayıda gencin ilk iş deneyiminden itibaren eksik istihdam ve güvencesiz işlerle karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu durum, diploma ile kanıtlanmış niteliklere sahip olanların bile anlamlı veya güvenceli bir iş bulmakta zorlanabildiği şeklindeki işgücü piyasası gerçekliğini ortaya koymaktadır (Chesters ve Wyn, 2019). Bununla birlikte, özellikle erken yetişkinlik döneminde NEET olmak, işgücü piyasasında yara izi olarak adlandırılan uzun vadeli dezavantajlara yol açabilmektedir. Söz konusu yara izi etkisi, kişinin hayatının ilerleyen dönemlerinde iş bulma becerisini etkileyebilmektedir (Ralston vd., 2021).

2.1. Bireysel Faktörler

NEET olma durumu açısından risk oluşturan bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, sağlık durumu, psikolojik faktörlerdir. NEET tanımlamasındaki esas unsurlardan biri yaştır. NEET kavramı, dünya genelinde farklı ülkelerde farklı istatistiksel tanımlamalara sahiptir. Örneğin, Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda'da 16-18 yaş grubundaki bireyler NEET içinde kabul edilirken, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) veri tabanında, söz konusu grup için 15-24 ve 15-29 yaş aralıklarına göre ayrı verilere ulaşmak mümkündür. OECD iki yaş kategorisinde veri paylaşmakla birlikte, esas olarak 15-29 yaş grubuna odaklanmaktadır (OECD, 2018). Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) ise NEET gençler için 15-34 yaş dağılımını sunmaktadır (Eurostat, 2018). İtalya, İspanya ve Meksika'da NEET gençler için 15-29 yaş grubu dikkate alınırken, Japonya ve Güney Kore gibi bazı ülkelerde NEET kavramı sadece işgücü piyasasından dışlanma ile sınırlanmamakta, aynı zamanda toplumsal yaşamdan dışlanmayı da içerecek şekilde genişletilmektedir. Bu yaklaşım belirli grupları -örneğin, ev kadınlarını- dışarıda bırakarak 15-34 yaş grubunu NEET kategorisine dâhil etmektedir (Eurofound, 2012). Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Kuzey İrlanda'da NEET nüfusu için 16-24 yaş aralığı; genç işsizliğinin ve NEET gençler oranının görece yüksek olduğu Güney Afrika'da ise 18-24 yaş grubu ön plandadır (Batini, vd., 2017).

Söz konusu açıklamalardan da görüleceği üzere, yaş kriteri ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu bakımdan, farklı ülkelerin NEET tanımı üzerinde uzlaşabileceği unsur olması gereken yaş sınırlarının, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki geçiş dönemini doğru şekilde tanımlamadığını söylemek mümkündür. Söz konusu farklılık, farklı ülkelerdeki zorlu eğitim veya ortalama eğitim yılı ile ilişkilidir (Rahmani ve Groot, 2023). Diğer taraftan, sosyo-kültürel farklılıklar da NEET nüfusunun nasıl ölçüldüğü, özellikle de genç kadınların hesaplamalara nasıl dahil edildiği konusunda farklılıklara neden olmaktadır (Maguire, 2021).

NEET oranının yaşla birlikte yükselme eğiliminde olduğu söylenebilir. Avrupa Eğitim Vakfı'nın (ETF) analizlerine göre (2015), en genç yaş grubunda (15-19) eğitime devam eğilimi yüksek olduğundan, en düşük NEET oranı bu yaş grubu için

Şekil 2. NEET Gençler için Risk Faktörleri

Bireysel Faktörler

- Yaş
- Cinsiyet
- Sağlık durumu
- Psikolojik faktörler

Ailevi Nedenler ve Sosyoekonomik Faktörler

- Hanehalkı büyüklüğü
- Sosyo-ekonomik geçmiş
- Ebeveynlerin eğitime yaklaşımı ve sosyal destek
- Bakım sorumlulukları

Eğitimin Önündeki Engeller

- Eğitime erişimde yaşanan sorunlar
- Akademik başarı geçmişi
- Erken okul terki

Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu ve Uzun Vadeli Yara İzi

- İşgücü piyasası koşulları
- Genç işsizliği
- Kurumsal düzenlemelerdeki eksiklikler

Çevresel Faktörler

- Sosyal çevre
- Akran etkisi ve dışlanma
- Yaşanılan bölgenin dezavantajları

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

söz konusudur. Diğer taraftan, gençlerin lise eğitimini tamamladıkları bir dönem olan 20-24 yaş grubunda NEET oranlarında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, daha yüksek eğitim seviyelerine devam edenlerin çoğu ya yükseköğretime başlamakta ya da yükseköğretimi bitirmektedir. ETF'nin araştırmasında NEET oranındaki önemli bir artışın yetişkin genç olarak tanımlanabilecek grupta (25-29 yaş) olduğu ortaya konulmuştur (European Trainig Foundation, 2015).

Türkiye'de NEET gençlerin yaş gruplarına göre dağılımı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile İstanbul Üniversitesi iş birliğiyle hazırlanan Türkiye'de Eğitim, İstihdam ve Yetiştirmede Olmayan Gençler Araştırmasında, yaş ilerledikçe NEET olma riskinin arttığı ve 20-24 yaş aralığındaki gençlerin 15-19 yaş arasındakilerle karşılaştırıldığında NEET olma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Ak vd., 2021). Bununla birlikte, Gülüm ve Karakaş (2020) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da Türkiye'de 20-24 yaş grubundaki gençlerde NEET olma oranının daha yüksek olduğu ve yaşla birlikte NEET olma olasılığının arttığı ortaya konulmuştur. Çalışmada, NEET olma riskinin yaşla birlikte artmasında 15-19 yaş aralığındaki gençlerde eğitime katılım oranlarının daha yüksek olmasının da etkili olduğu vurgulanmıştır.

Öte yandan, genç kadınlar genç erkeklerle kıyasla daha yüksek NEET riski taşımaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasına yol açan faktörler çeşitlenmekle birlikte, toplumsal normların şekillendirdiği bakım sorumluluğunun ve kadınlara sunulan istihdam olanaklarının niteliğinin genel olarak düşük olması temel etkindir (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2023). NEET statüsünün bakım sorumluluklarıyla yakından ilişkili olması da kadınların daha yüksek risk taşımalarının nedenlerinden biridir. Çocukları ve/veya diğer akrabaları için bakım sorumlulukları olan (ve bu nedenle iş gücü piyasasında gelir elde edebileceği bir işte çalışmayan veya eğitim almayan) genç kadınlar, NEET gençler kategorisindedir (European Trainig Foundation, 2015, s.24). Ayrıca, bakım sorumluluklarının karşılanmasında kadınların üstlendiği orantısız yük, genel olarak kadınların iş gücüne katılmasını ve istihdamda tutunmasını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Türkiye'de 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak yapılan bir çalışma, NEET kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından çekildiğini; buna karşılık NEET erkekler için daha çok işgücü piyasası dinamiklerinin veya sağlık sorunlarının belirleyici olduğu ortaya konulmuştur (Arabacı, 2020). Diğer çalışmalar da kadınlarda NEET olma ve genç işsizlik oranlarının erkeklerle göre daha yüksek olduğunu, kadınlarda yaş ilerledikçe NEET olma olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğunu ve genç kadınların genç erkeklerle kıyasla iş bulmada daha fazla zorluk yaşadığını göstermiştir (Atabey, 2019; Kuvvetli,

2021; Lüküslü ve Çelik, 2022; UNDP Türkiye, 2022). Benzer şekilde Development Analytics ve Young Guru Academy tarafından gerçekleştirilen Gençliğin Gücünü Harekete Geçirmek (2020) araştırmasında da cinsiyetin NEET olmayı etkileyen ana faktör olduğunu vurgulamış; genç kadınların Türkiye'de NEET nüfus içinde yüksek orana sahip olduğu ve NEET statüsüne geçme olasılıklarının erkeklerle kıyasla üç kat daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, söz konusu çalışmada eğitim seviyesi, medeni durum ve sağlık durumu gibi faktörlerin de kadınların NEET olma riskini artırdığı gözlemlenirken, evli ve 0-2 yaş grubunda çocuk sahibi olmanın genç kadınların aynı koşullardaki erkeklerle göre NEET olma olasılıklarını 10 kat daha fazla artırdığı ortaya konulmuştur (Development Analytics, 2020). Psikolojik faktörler de NEET durumda olma açısından risk unsurudur. Bazı durumlarda, cesaretlerinin kırılması ya da beklentilerin kötüleşmesi nedeniyle gençlerin geçici/kalıcı olarak iş aramaktan vazgeçebildikleri görülmektedir (Ylistö, 2018).

2.2. Ailevi Nedenler ve Sosyoekonomik Faktörler

NEET riski, aile yapısı ve sosyoekonomik geçmiş ile doğrudan ilişkilidir. Bu bakımdan, hanehalkı büyüklüğü, zayıf sosyoekonomik geçmişi temsil eden düşük hane geliri, ebeveynlerin kendi deneyimleri ve eğitime yaklaşımları ile bakım sorumlulukları, NEET statüsü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İlk olarak, çok çocuklu hanelerde, toplumsal cinsiyetçi rollerin de etkisiyle erkek çocukların eğitimini önceleyen cinsiyete dayalı eğitim kararları, kadınların eğitime erişimini erkeklerle kıyasla daha fazla etkilemektedir (Rankin ve Aytaç, 2006). Bu bakımdan, kız çocukların eğitime devam etmeleri yerine küçük kardeşlerinin bakımını üstlendikleri ve annelerine yardımcı olarak veya doğrudan ev işleri ile ilgilendikleri görülebilmektedir. Bu tür sorumluluklar, genç kadınlar açısından eğitim ve istihdam fırsatlarından zaman çalmaktadır.

Zayıf sosyoekonomik geçmişe sahip hanelerde, istikrarlı bir gelire sahip olmama veya az sayıda kişi tarafından kazanılan gelirin daha fazla aile ferdi arasında paylaşılması zorunluluğu, genç bireylerin eğitime katılma kararlarını ve istihdam arayışlarını etkilemektedir. Bununla birlikte, geniş hanelerde çocuk sayısının fazla olması hanenin eğitim masrafları ile baş edebilmesini de zorlaştırmaktadır. Özellikle yoksul ve çok sorunlu hanelerde hanehalkı temel ihtiyaçlarını karşılamak için çocukların katkısına da ihtiyaç duyduğundan, gençler erken yaşlarda eğitimi terk etmekte ve ailenin geçimine katkı sunmak üzere işgücü piyasasına çıkmaktadır (Simmons ve Thompson, 2011). Bu durum, genellikle güvencesiz istihdam biçimlerinde gerçekleşmektedir. Buna karşılık, daha yüksek gelir düzeyine sahip hanelerde çocukların eğitimlerine ve dolayısıyla gelecekteki istihdam fırsatlarına daha fazla yatırım yapılmaktadır. Bu da NEET olma riskini azaltabilmektedir.

Ebeveynlerin eğitim düzeyleri, çocuklarının eğitim ve istihdam olanaklarına olan erişimini etkilemektedir (Duckworth ve Schoon, 2012; Schoon, 2014; Karyda ve Jenkins, 2018; Caroleo vd., 2020; Pitkanen vd., 2021). Eğitim düzeyi düşük olan ve eğitime karşı ilgisiz olan ailelerin çocuklarının, eğitim ve istihdam fırsatlarına sahip olma olasılığı daha sınırlıdır. Ebeveynlerin eğitim düzeyindeki yetersizlik, ergenlerin ve gençlerin akademik başarı düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Lüküslü ve Çelik, 2021, s.9). Bu bakımdan, eğitim seviyesi yüksek ebeveynlere sahip çocuklar, genellikle daha fazla destek ve kaynağa erişebilir, öğrenme süreçlerinde ebeveynlerinden destek alabilir. NEET statüsünün nedenlerine ilişkin araştırmalar kapsamında çoğu zaman bireysel tercihler şeklinde ortaya çıkan okulu bırakma yönündeki kararların, büyük ölçüde akademik başarı konusunda yaşanan sorunlar, yetersiz ebeveyn desteği, dersi anlamada güçlük çekilmesi ve okula aidiyet hissedilmemesi gibi unsurlarla ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Lüküslü ve Çelik, 2021, s.10). Öyle ki, eğitim düzeyi düşük ailelerde büyüyen gençler eğitimin önemini anlamayabilmekte, eğitimi ciddiye almayabilmekte ve dolayısıyla eğitimini sürdürmeye istekli olmayabilmektedir.

2.3. Eğitimin Önündeki Engeller

NEET riski açısından, eğitime erişimin sınırlı olması, erken okul terki ve akademik başarı geçmişi gibi faktörler de etkilidir. Düşük eğitim seviyesi, NEET statüsünü temsil eden yaş grubu içinde özellikle 15-24 yaş grubunu etkileyen önemli bir faktördür (Kılıç, 2014). Bu bakımdan, ortaöğretim mezunu gençlerin NEET olma riski, ilköğretim eğitimi almış olanlara; yükseköğretim mezunu olanların ise ortaöğretim mezunlarına kıyasla önemli ölçüde daha düşük olduğu görülmektedir (NEETSinACTION, 2019).

NEET statüsü açısından en yüksek riski oluşturan bir diğer faktör erken okul terkidir. Erken okul terki, kavramsal olarak en fazla zorunlu ortaöğretimi tamamlamış ve zorunlu ortaöğretim sonrası eğitim veya öğretime devam etmeyen 18-24 yaş arası gençleri tanımlamaktadır (Carrasco vd., 2021). Bu tanım, zorunlu eğitimin işgücü piyasasına başarılı bir giriş yapmak için gereken yeterlilikleri sağlamada başarısız olması anlamına gelmektedir. Okuldan erken ayrılmanın işsizlik, sosyal dışlanma, yoksulluk ve kötü sağlık koşulları gibi sonuçları söz konusudur (Jimerson vd., 2000).

Türkiye özelinde eğitim düzeyinin NEET olma durumunun temel belirleyicilerinden biri olduğunu gösteren çalışmalarda (Kılıç, 2014; Kuvvetli, 2021; Lüküslü ve Çelik, 2022), herhangi bir eğitim kurumunda eğitimlerini tamamlayanların NEET olma olasılığının daha yüksek olduğu, yüksek eğitimin her iki cinsiyette, özellikle kadınlarda, NEET olma olasılığını azalttığı vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Gençliğin Gücünü Harekete Geçirmek araştırmasından elde edilen bulgular da özellikle kadınlarda eğitim seviyesinin artma-

sıyla hane ve aile bakımı için ayrılan zamanın azaldığını ve NEET olma riskinin düştüğünü göstermektedir (Development Analytics, 2020).

Okuldan erken ayrılma sorununu etkileyen önemli faktörlerden biri eğitim eşitsizlikleridir. Bu eşitsizlikler, sadece okulun iç ortamıyla değil, daha geniş sosyal, ekonomik ve kültürel arka planla ilgilidir (Ross ve Leathwood, 2013). Bu bakımdan, bazı gençlerin eğitim ve öğretimi erken bırakmasının nedenleri; kişisel veya ailevi sorunlar, öğrenme güçlükleri, kırılgan sosyo-ekonomik durum, okul iklimi ve öğretmen-öğrenci ilişkileri ile akran ilişkileri ve zorbalığı şeklindedir. Okul kaynakları ve sosyal sermayeye ilişkin etkileşimler, öğretmenlerle iyi ilişkiler içinde olma gibi faktörler özellikle okul devam etme istekliliğini, dolayısıyla erken okul terkini ve akademik başarı düzeyini etkilemektedir.

2.4. Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu ve Uzun Vadeli Yara İzi

Gençlerin işgücü piyasasına girdikleri dönemdeki koşullar, istihdama erişim imkanlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Gençlerin işgücü piyasası sonuçlarını etkileyen çeşitli faktörlerin etkileri üzerine yapılan çalışmalarda toplam talepteki azalma nedeniyle ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde genç işsizliğinin diğer yaş gruplarındaki işsizlikle karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, genç istihdamının kriz dönemlerinde mevcut iş sayısındaki düşüşe daha fazla tepki verdiğini söylemek mümkündür.

Gençlerin kariyerlerinin daha başlangıcında uzun süre işsizlikle karşı karşıya kalması, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve güvensizlik yaratabilmekte, dolayısıyla işgücünde kalmaya devam edip etmeme kararı üzerinde önemli bir etki yaratabilmektedir (Kurnaz-Baltacı, 2020, s.124). Uzun süre iş aradıktan sonra ümidi kırılan gençler, boşuna çaba harcamak yerine iş aramayı tamamen durdurmayı tercih edebilmektedir. Bu bakımdan, işgücü piyasasına giriş döneminde yaşanan uzun süreli işsizlik deneyimi gençler açısından kalıcı bir hasara yol açmaktadır (Schewitzer ve Smith, 1974, s.250; Tolgay ve Çakır, 2022, s.1697). Böyle bir durumda gençler, boşa zaman geçirmeyi veya atıl kalmayı seçebilmektedir (Çetinkaya, 2010, s.48). İşgücü piyasasının dışında kalma kararı, NEET statüsünden çıkışın bir bileşeni olan istihdamda yer alma olasılığını ortadan kaldırmaktadır.

NEET olma olasılığı üzerinde etki eden işgücü piyasası temelli faktörler, aslında genç işsizliğinin nedenleri ile doğrudan ilişkilidir. Bu bakımdan, gençlerin iş tecrübelerinin yetersiz olması (Günay ve Yaylagülü, 2022; Kılıç, 2014), okuldan işe geçişte yaşanan zorluklar, işgücü piyasasına ilişkin bilgi düzeylerinin, kişisel ve sosyal ağları ile iş arama becerilerinin sınırlı olması gibi genç işsizliğinin nedenleri arasında sayılan faktörler de NEET statüsüne geçiş açısından riski artırmaktadır.

Gençlerin NEET durumuna düşmesinin bir diğer nedeni, uyumsuz eşleşmelerdir. Pek çok genç, geçmiştekinden farklı şekilde üniversite diploması ile bugün niteliklerine uygun bir iş sahibi olmayı garanti edememektedir. Uyumsuz eşleşme, bireylerin eğitim düzeyleri ile yaptıkları işlerin uyumlu olmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kurnaz, 2015: 87). Okuldan işgücü piyasasına geçiş sürecinde -işverenler tarafından büyük önem atfedilen iş tecrübesinin yetersiz olmasının da etkisiyle- gençler genellikle daha düşük beceri gerektiren işleri kabul ederek pratik deneyim kazanmaya çalışmaktadır. Uyumsuz eşleşme, eğitim sistemlerinin değişen beceri taleplerine yanıt vermede çok sayıda zorlukla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır (ETF, 2022).

Türkiye'de NEET gençler üzerine yapılan çalışmalarda ele alınan bir diğer konu da gençlerin iş tecrübesidir. ILO ve Genç İşi Kooperatifi (2022) iş birliği ile gerçekleştirilen bir çalışma, NEET gençlerin üçte birinden fazlasının daha önce bir iş tecrübesi olduğunu ve uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve ailevi nedenler gibi sebeplerle işten ayrıldıklarını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, ayrıca Türkiye'deki NEET gençlerin büyük bir kısmının (%81,6) aktif olarak iş aramadığı görülmüştür. Kılıç da çalışmasında (2014) Türkiye'de kayıtlı sektörlerde iş bulamayan gençlerin kayıt dışı istihdama yöneldiğini veya iş aramaktan vazgeçtiğini belirlemiştir. Tolgay ve Çakır (2022) ise araştırmalarında NEET gençlerden oluşan katılımcıların %78,6'sının iş tecrübesine ve %98,4'ünün de daha önce kayıt dışı çalışma deneyime sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Diğer taraftan, genç işsizliği ve NEET sorununun çözümüne odaklanan kurumsal düzenlemelerin varlığı ve etkinliği de işgücü piyasası dinamikleri çerçevesinde değerlendirilebilecek bir diğer faktördür. Bu anlamda, okuldan işe geçiş sistemlerinin etkinliği, işgücü piyasası düzenlemeleri ve işgücü piyasası esnekliği gibi kurumsal faktörler gençler arasında işsizlik sürelerinin uzunluğunu ve deneyim boşluklarını etkileyebilmektedir (Caroleo vd., 2020; Zimmermann vd., 2013). Dolayısıyla, özellikle genç istihdamının desteklenmesine yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının yanı sıra özellikle NEET gençlere spesifik olarak odaklanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, profilleme çalışmaları, bireyselleştirilmiş mesleki rehberlik ve kariyer yönlendirme hizmetleri gibi politika tedbirlerinin varlığı son derece önemlidir.

2.5. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörlere yönelik kişisel baş etme stratejilerine sahip olma düzeyindeki yetersizlik de NEET olma riskinin artmasıyla ilişkilidir. Bu bakımdan öne çıkan faktörler; okuldaki akran grubundan sosyal dışlanma ile hem okul içinde hem de dışında saldırgan davranışlara maruz kalmadır (Karyda ve Jenkins, 2018; Karyda, 2020). Akran grubundan dışlanma, zorbalık, öğretmenler ve arkadaşlarla zayıf ilişki-

ler, duygusal ve sosyal destek eksikliği gibi olumsuz okul deneyimleri, gençlerin bir üst eğitim seviyesine geçişini zorlaştırabilmektedir (Callanan ve Morrell, 2011, s.22; Copps ve Keen, 2009, s.9; Seddon vd., 2012).

Diğer taraftan, kırsal veya merkeze uzak bir yerleşim bölgesinde veya suç oranının yüksek olduğu bir mahallede yaşamak gibi yaşanan bölgeye ilişkin dezavantajlar da NEET olma riskini artırmaktadır. Öyle ki, NEET oranları, kırsal alanlarda kentsel alanlara kıyasla çok daha yüksektir (ILO, 2023). Kırsal alanlarda eğitim ve istihdam olanakları daha sınırlı olabilmektedir. Bu bölgelerde, kamusal hizmetlere daha zor erişim sağlanmakta, özellikle coğrafi erişim açısından merkeze uzaklık ve ulaşım imkanlarının sınırlı olması nedeniyle uygun eğitim kurumlarına ve iş fırsatlarına erişim olumsuz yönde etkilenmektedir. Türkiye'de yerel işgücü piyasası koşullarının gençlerin NEET olma durumunu etkileyen faktörlerden biri olduğunu ortaya koyan bir çalışmada, İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyükşehirler ile Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki illerde NEET oranlarının diğer şehirlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Development Analytics, 2020).

Yaşanılan bölgenin dezavantajları ile yakından ilişkili olan bir diğer husus da maddi zorlukların da etkisiyle kötü koşullardaki barınma ortamı ve yüksek riskli konut durumunun NEET olma potansiyeli taşıyan gencin sağlık durumu, esenlik hali ve eğitimdeki başarısı üzerindeki etkileridir (Duckworth ve Schoon, 2012; Tamesberger ve Bacher, 2014). Ayrıca, NEET gençler arasında yaygın olan düşük öz yeterliliğe sahip olma hali, kırsal kesimdeki NEET'lerde daha belirgindir (Petrescu vd., 2020, s.40). Kırsal kesimde yaşayan NEET gençler, düşük hane gelirleri sebebiyle çoğunlukla işgücü piyasasına erken yaşta girmekte ancak mevsimlik, güvencesiz ve geçici faaliyetlerde bulunmaktadır.

3. MEVCUT DURUM

NEET gençler, dünya genelinde toplum ve ekonomiler üzerindeki yaygın etkileri nedeniyle küresel bir sorun olarak kabul edilebilir. Öyle ki, NEET statüsü, küresel düzeyde sosyal ve ekonomik sistemler üzerinde ciddi etkileri olan daha geniş bir genç istihdam krizine işaret etmektedir. Eğitim, işgücü piyasaları ve sosyal politikalar da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda, işgücü piyasasına erişimleri sınırlı olan gençlerin sorunlarına ve işgücüne katılımlarına odaklanmak önemlidir.

Tablo 1'de de görüldüğü üzere, ILO verilerine göre, 15-24 yaş grubunda NEET oranının küresel düzeyde 2024 yılı itibarıyla %21,8 düzeyinde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. 2020 yılında NEET oranında yaşanan artış büyük ölçüde COVID-19 salgınından kaynaklanmaktadır. Söz konusu yıl için NEET

statüsünde olan genç kadın ve erkeklerin oranı sırasıyla %29,8 ve %14,2'dir. Bu oranlar, NEET gençler açısından cinsiyetler arası farklılıkların olduğunu göstermektedir. Genç kadınlar için NEET oranı, genellikle erkeklerden daha yüksektir.

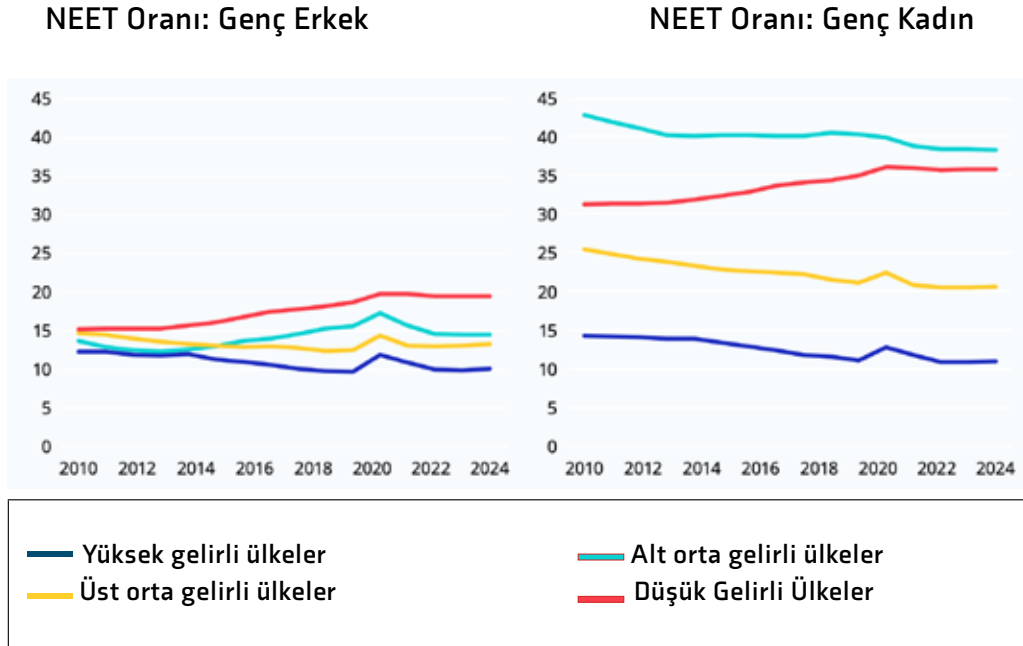
Tablo 1. Küresel Düzeyde NEET Gençlerin Oranı, 15-24 Yaş Grubu

	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
NEET Genç Sayısı (Milyon kişi)								
Kadın	188.8	181.3	186.7	180.4	178.5	178.9	181.2	183.2
Erkek	84.3	89.7	102.5	93.9	89.2	90.2	92.0	93.2
Toplam	273.1	271.0	289.2	274.3	267.6	269.1	273.2	276.4
NEET Genç Oranı (%)								
Kadın	31,8	30,9	31,7	30,5	29,9	29,7	29,8	29,9
Erkek	13,4	14,3	16,3	14,9	14,0	14,1	14,2	14,3
Toplam	22,3	22,4	23,8	22,4	21,7	21,7	21,8	21,8

Kaynak: ILO, World employment and social outlook: Trends 2024, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf, s.85.

ILO verileri, farklı gelir düzeylerine sahip ülkeler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyetler arasındaki farklılığın tüm gelir düzeylerinde devam etmekle birlikte, alt orta gelirli ülkeler ile düşük gelirli ülkeler açısından daha büyük olduğu görülmektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerdeki genç erkeklerin NEET statüsünde olma olasılığı, yüksek gelirli ülkelerdeki akranlarına göre yaklaşık 1,4 kat daha fazladır. Benzer şekilde, düşük ve orta gelirli ülkelerdeki genç kadınların NEET statüsünde olma olasılığı da yüksek gelirli ülkelerdeki akranları ile karşılaştırıldığında iki kattan fazladır. Bu bakımdan, özellikle NEET genç kadınlar açısından önemli düzeyde bölgesel farklılıkların söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

Şekil 3. Gelir Düzeylerine Göre ve Cinsiyetlere Göre NEET Gençlerin Oranı, 15-24 Yaş grubu



Kaynak: ILO, World employment and social outlook: Trends 2024, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf, s.65.

15-29 yaş grubundaki NEET'lere ilişkin olarak OECD tarafından yayınlanan veriler incelendiğinde, en yüksek NEET oranının Güney Afrika'da (%42,1), en düşük oranın ise Hollanda'da (%4,5) olduğu görülmektedir. NEET gençler, açısından risk taşıyan ülkeler arasında; Brezilya, Şili, Kolombiya, Kosta Rika, Meksika, Romanya ve Türkiye gibi ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkelerde NEET oranları genellikle %20'nin üzerinde seyretmektedir. Söz konusu ülkelerde NEET oranlarının yüksek olması, gençlerin eğitim veya istihdamla ilişkili zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Buna karşılık, NEET oranlarının düşük olduğu ülkeler arasında İzlanda, Norveç ve İsveç vardır. NEET gençler için %12,7 olan OECD ortalaması genç kadınlarda %14,7 ve genç erkeklerde %11,1 düzeyindedir.

Tablo 2. Seçilmiş Ülkelerde NEET Oranları, 15-29 Yaş Grubu (%), 2022 veya en güncel veri

	Kadın	Erkek	Toplam
ABD	16,2	12,7	14,5
Almanya	10,4	7,5	8,9
Avustralya	11,0	8,3	9,6
Avusturya	10,8	10,3	10,5
Belçika	10,0	9,2	9,6
Birleşik Krallık	10,5	10,7	10,6
Brezilya	25,8	14,3	20,0
Bulgaristan	19,2	13,8	16,4
Çekya	17,6	6,6	11,9
Danimarka	10,6	10,1	10,3
Estonya	10,2	12,6	11,4
Finlandiya	10,5	11,8	11,1
Fransa	13,6	13,2	13,4
Güney Afrika	44,2	40,0	42,1
Hollanda	4,7	4,3	4,5
İrlanda	9,5	8,4	8,9
İspanya	16,5	16,4	16,5
İsrail	14,9	11,6	13,3
İsveç	7,5	7,1	7,3
İsviçre	13,5	13,7	13,6
İtalya	24,1	21,8	22,9
İzlanda	6,6	6,8	6,7
Kanada	9,8	12,1	11,0
Kolombiya	33,8	16,0	24,8
Kosta Rika	27,6	15,6	21,2
Letonya	14,1	9,8	11,9
Litvanya	13,4	11,1	12,2
Lüksemburg	9,8	9,6	6,7
Macaristan	13,4	8,3	10,8
Meksika	29,5	9,2	19,5
Norveç	6,4	6,6	6,5
OECD Ortalama	14,7	11,1	12,7
Polonya	15,6	10,7	13,1
Portekiz	11,6	10,6	11,1
Romanya	25,6	14,8	20,0
Rusya	16,4	9,0	12,6
Slovak Cumhuriyeti	14,2	10,9	12,5
Slovenya	11,3	9,2	10,2
Şili	26,8	20,0	23,4
Türkiye	39,0	17,4	27,9
Yeni Zelanda	13,1	10,5	11,8
Yunanistan	17,0	15,1	16,0

Kaynak: OECD, Youth not in employment, education or training (NEET), <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>.

Türkiye, 15-29 yaş grubu için %27,9 seviyesindeki NEET oranıyla hem OECD ortalamasının önemli ölçüde üzerindedir hem de genel olarak yüksek NEET oranına sahip olan ülkelerden biridir. Ayrıca, Türkiye'de kadın NEET oranı (%39) erkek NEET oranından (%17,4) oldukça yüksektir. Bu da kadınların erkeklere göre NEET olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4. İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

NEET gençlere yönelik öne çıkan başarılı politika uygulamalarının, genel olarak NEET olma riskine karşı eğitimde devamlılığı artırmaya yönelik önleyici veya hâlihazırda NEET konumunda bulunan gençlerin eğitim veya istihdama kazandırılmasını hedefleyen uyum sağlama sürecini destekleyen nitelikte olduğu görülmektedir (Foster ve Spencer, 2010). Çalışmanın ana perspektifi, halihazırda NEET statüsünde olan gençlerin istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi ve onları işgücüne katma çabaları olduğundan, bu hedefe uygun iyi uygulama örnekleri seçilmiştir. Söz konusu iyi uygulama örnekleri, NEET gençlerin mesleki ve sosyal becerilerini geliştirmek, staj ve iş deneyimi fırsatları sunmak, işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştırmak ve onları istihdam edilebilir hale getirmek gibi çeşitli stratejileri içermektedir.

NEET gençleri gelecek için güçlendirmek, onları eğitim veya istihdama yeniden katılmaları için beceri, güven ve fırsatlarla donatmayı kapsamaktadır. Bu anlamda, hedefli beceri geliştirme programları, mesleki teknik beceriler ile sosyal beceri kazanımı yoluyla NEET gençlere değerli beceriler ve deneyimler edinmeleri için pratik yollar sağlayabilmektedir. Bu tür programlar, uygunluk ve istihdam edilebilirliği sağlamak için sektör ortaklarına, başka bir ifadeyle işverenlere ve/veya sektörel ve yerel düzeyde iş dünyasının temsilcilerine danışılarak tasarlanmalıdır.

NEET gençlere yönelik olarak pek çok ülkede çoklu hizmet sunumunun gerçekleştirilebilmesi için (çok kurumlu hizmetler sunmak üzere) tek durak ofisleri uygulamaya konmuştur (European Commission, 2018). Tek durak ofisleri genellikle belediyeler, STK'lar, işgücü piyasası ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri ve işverenler gibi bir dizi kuruluş arasındaki gönüllü iş birliklerine dayanmaktadır. Gençlere yönelik bütünleşik, çok kurumlu hizmetler, tek bir temas noktası aracılığıyla hizmetlere erişimi kolaylaştırmak için bir odak noktası olarak hizmet verebilmektedir.

Fransa'da Missions Locales, eğitimde olmayan 16-25 yaş arası tüm gençlere açık, halk düzeyinde tek durak noktadır. Yerel yönetimler ve devlet tarafından finanse edilen özerk kuruluşlardır. Bu kuruluşlar, istihdam ve eğitimden sağlık, barınma ve vatandaşlığa kadar farklı alanlarda tek

çatı altında danışmanlık sunma deneyimine sahiptir. İşsiz ve aktif olmayan gençlere hizmet verme konusunda uzmanlaşmış olan tek durak ofislerindeki çalışanlar, NEET hedef grubun karşılaştığı zorlukları iyi anlamaktadır. Ofislerin, kuruluşlarından bu yana önemli bir etkiye sahip oldukları görülmektedir (European Commission, 2018).

Hırvatistan'da Yaşam Boyu Kariyer Rehberliği Merkezleri (Centres for Lifelong Career Guidance) aracılığıyla bütüncül hizmet sunumuna yönelik bir yaklaşım geliştirilmiştir. Bu merkezler, kullanıcılara, özellikle de gençlere, bireysel ihtiyaçlarına göre bireysel ve özel hizmetler sunmak üzere 2013 yılında kurulmuştur. Her merkez farklı hizmetlerin bir karışımını sunmaktadır (örneğin, kendi kendine yardım, personel yardımı ve bireysel rehberlik) (European Commission, 2018).

NEET gençlerin heterojen bir yapıda olması nedeniyle sorunun çözümüne yönelik tek bir reçete söz konusu değildir. Bu bağlamda, özellikle en kırılgan durumda olan NEET gençlere yönelik iyi uygulama örneklerinden proaktif yaklaşım ve yüz yüze temasın önemli olduğu görülmektedir. Savunmasız NEET'ler (aktif olarak iş ve/veya eğitim fırsatları aramayan ve başka zorluklarla da karşılaşabilenler), genellikle özel sosyal yardım ve sosyal hizmet faaliyetlerini gerektirmektedir (European Commission, 2018).

Proaktif yaklaşım, erişimi kolaylaştırmak için genellikle sokak temelli sosyal yardım çalışanları ile STK'larda gençlik çalışanlarının iş birliği içinde çalışmasını kapsamaktadır. Bu yaklaşım, dil bariyerine sahip göçmen gençlerle ilgilenirken de faydalı sonuçlar ortaya koymuştur. NEET gençler, esas olarak ulaşılması zor bireylerdir. Dolayısıyla, onlara ulaşabilmek; endişelerini dinlemeyi, pratik ve duygusal destek sunmayı ve daha sonra onları yürütülen faaliyetlere katılmak (bir eğitim programına dahil olmaya ya da kariyer merkezine gelmeye) üzere ikna edebilmeyi kapsamaktadır. İspanya'da yürütülen Gençlik Garantisi (Youth Guarantee) programlarını test eden pilot projelerden biri Gijón yerelinde uygulanmış ve NEET gençlere erişimi artırmak için sokak danışmanlarıyla çalışılmıştır. Proje tarafından sokak danışmanı olarak istihdam edilen kişilerin daha önce yerel bir toplulukta dezavantajlı gençlerle çalışma deneyimine sahip, pedagoji ve sosyal hizmet eğitimi almış profesyoneller oldukları görülmektedir. Proje kapsamında, Gijón'daki yerel mekânlar (parklar, kayak parkları, meydanlar, iş merkezi, kütüphaneler, plaj) günün farklı saatlerinde ziyaret edilmiş ve farklı profillere ve alışkanlıklara sahip gençlerle iletişim kurulmuştur (European Commission, 2018).

İsveç'te okulu erken yaşta bırakan bireyler tespit edildikten sonra sunulan programlardan biri ikinci şans (second chance) eğitimleridir. NEET gençlere bu şekilde eğitim fırsatları

sağlanarak veya uygulamaya yönelik eğitim programları geliştirilerek, temel nitelikleri ve bilgileri edinme fırsatları sunulmaktadır. İkinci şans programları kapsamında İsveç, okulu erken yaşta bırakan gençler için örgün ve yaygın eğitim fırsatları içeren bir yetişkin eğitim planını uygulamaya koymuştur (Masherini, 2017). Bu bağlamda, bu eğitim programlarına katılımı teşvik etmek amacıyla 2011'den 2013'e kadar, lise düzeyi yeterliliği olmayan 20-24 yaşlarındaki işsiz gençlerin, resmi niteliklerini tamamlamalarını sağlamak için normal düzeyden daha yüksek bir öğrenci yardımı (finansal desteği) alması sağlanmıştır (OECD, 2021). Böylece, NEET gençlerin işgücüne entegre olabilmeleri için gerekli eğitimlerle donatılmaları kolaylaştırılmıştır.

Genç Potansiyeller (Young Potentials) Programı, aktif işgücü politikaları kapsamında, İsveç'in büyük şirketlerinden bazıları ile İsveç Kamu İstihdam Servisi arasında iş birliği modeliyle uygulanan programdır. Program kapsamında, 25-29 yaşları arasındaki 1.000 kişiye IKEA veya Telia Sonera gibi İsveç'in önde gelen şirketlerinde üç ila altı ay süren ve ardından bir STK'da bir aylık bir staj ile devam eden bir iş imkânı sunulmaktadır (Donati, 2017). Bu program, doğrudan NEET gençler için tasarlanmamış olmakla birlikte, kapsadığı yaş aralığı bakımından katılımcıların büyük çoğunluğunun NEET genç grubuna dâhil olduğu görülmektedir. Bu gibi staja dayalı programları, kamu sektörü, özel sektör ve STK'lar arasındaki iş birlikleri ile hayata geçirilmektedir.

Mentörlük ve rehberlik programları, NEET gençlere kişiselleştirilmiş destek sunarak kariyer seçeneklerini keşfetmelerine, hedefler belirlemelerine ve eğitim veya istihdama geçişte karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktadır. Mentörler, yön ve amaç duygusunu teşvik ederek işgücü piyasasında sınırlı deneyimler nedeniyle özgüvenleri kırılmış gençleri cesaretlendirmektedir. Bu bakımdan, STK'lar ve yerel girişimler de NEET gençlerin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Mentörlük programları, topluma erişim çabaları ve beceri geliştirme atölyeleri, NEET olma riski taşıyan gençler için değerli kaynaklar ve ağlar sağlayabilmektedir.

Avusturya'da hem gençlerin NEET olma durumuna yönelik riskleri azaltmada hem de işgücüne geçişi kolaylaştırmada kullanılan etkin bir uygulama, Gençlik Koçluğu (Youth Coaching) Programıdır (Federal Ministry Republic of Austria Labour and Economy, 2022). Bu program kapsamında, 25 yaşın altında sistemin dışında kalmış (lise eğitimini bitirememesi riski bulunan engelli, özel ihtiyaç sahibi veya sosyoekonomik olarak dezavantajlı konumda bulunan) gençlere ulaştırılması hedeflenmektedir. Gençlik koçları, gençlerin güçlü

yanlarını ve yeteneklerini ortaya koyarak kişilere uygun bir gelişim planı hazırlanmasını sağlamaktadır.

Gençlik Koçluğu programı üç aşamada gerçekleşmektedir. Bu programa giren gençler sadece ilk aşamaya ihtiyaç duyabilir veya ilk aşama tamamlandıktan sonra ikinci ve üçüncü aşamaya geçebilirler. Birinci aşama bir ön görüşme, ikinci aşama daha ayrıntılı danışmanlık ve üçüncü aşama bir yıla kadar devam eden rehberlik hizmetini içermektedir. Rehberlik, gençlerin kariyer seçeneklerini ve ilgi alanlarını belirlemesine yardımcı olarak gerekli eğitimleri almalarını ve staj imkânlarından faydalanmalarını kolaylaştırmaktadır. Gençlik Koçluğu programı, gençlerin bakış açılarını genişletmekte ve onları gelecek hedefleri konusunda desteklemektedir.

NEET gençler sorunu, tek bir odaktan çözülemeyeceğinden konuyla ilgili çalışan ortaklar arasında koordinasyonun sağlanması gerekmektedir. NEET sorununun çözümünde önemli bir yol kat etmiş ülkelerde, kamu istihdam hizmetleri, sosyal hizmet, sağlık hizmetleri, belediyeler veya diğer ilgili kamu kurumları ile işverenler, STK'lar gibi sosyal taraflar da dahil olmak üzere çeşitli ortaklar arasında sistematik koordinasyon ihtiyacının karşılandığı görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

NEET gençler, küresel ölçekte giderek daha fazla dikkat çeken bir sorun haline gelmiştir. Hem bireysel düzeyde hem de toplumsal ve ekonomik boyutlarda geniş kapsamlı etkileri olan bu grup, sosyal dışlanma, uzun süreli işsizlik ve ekonomik bağımlılık gibi olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. NEET gençlerin yaşadığı zorluklar, yalnızca onların kişisel yaşamlarını değil, aynı zamanda toplumun sosyal ve ekonomik dinamiklerini de etkilemektedir. Bu nedenle, NEET olgusunun ele alınması ve etkili politikalarla desteklenmesi hem bireysel hem de toplumsal düzeyde büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma, NEET gençlerin tanımlanması, karşı karşıya kaldıkları risk faktörlerinin belirlenmesi ve bu sorunun çözümüne yönelik iyi uygulama örneklerinin incelenmesine odaklanmıştır. Çalışmada, NEET olgusunun çok boyutlu bir sorun olduğu ve eğitime erişimdeki engeller, erken okul terkleri, düşük sosyoekonomik geçmiş, eğitim-istihdam uyumsuzluğu, psikososyal zorluklar gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, NEET gençler heterojen bir yapıya sahip olduklarından, tek bir çözüm yerine çok yönlü ve bireyselleştirilmiş müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmada üzerinde durulan bir diğer husus, NEET statüsündeki gençlerin karşılaştığı zorlukların erken müdahalelerle ele alınmasını, hem bireysel hem de toplumsal faydalar sağlayacağıdır. Erken okul terklerini önlemeye yönelik stratejiler, beceri geliştirme programları, ikinci şans eğitimleri ve mentorluk gibi uygulamalar, gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerine yeniden kazandırılmasında etkili olabilecek yöntemlerdir. Bunun yanı sıra, işgücü piyasası dinamiklerini dikkate alan ve gençlerin kariyer planlamalarına uygun fırsatlar sunan politikalar da NEET gençlerin aktif işgücü piyasasına katılımını destekleyecektir.

Türkiye'de NEET gençler, özellikle yüksek işsizlik oranları, eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamaması, eğitim-istihdam uyumsuzluğu ve nitelik-beceri eksiklikleri gibi sorunlarla öne çıkmaktadır. Türkiye'nin, OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET oranlarından birine sahip olması, bu sorunun çözümüne yönelik daha kapsamlı ve hedefe yönelik politikaların geliştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Ayrıca, Türkiye'de kadın NEET oranının erkeklerden belirgin şekilde yüksek olması, cinsiyet eşitsizliğinin NEET olgusu üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğine duyarlı yaklaşımlar geliştirilerek kadınların eğitime ve istihdama erişimini artırmaya yönelik adımlar atılmalıdır.

NEET gençler sorununun çözümüne yönelik politikaların başarılı olabilmesi için kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve yerel yönetimler arasında güçlü bir iş birliği gereklidir. Çalışmada ele alınan iyi uygulama örnekleri, bu iş birliğinin önemini ortaya koymaktadır. Örneğin, Fransa'daki Missions Locales veya Avusturya'daki Gençlik Koçluğu Programı gibi yaklaşımlar, NEET gençlere yönelik bireyselleştirilmiş destek mekanizmaları sunmanın önemini göstermektedir. Benzer şekilde, Hırvatistan'da uygulanan Yaşam Boyu Kariyer Rehberliği Merkezleri gibi bütüncül hizmet sunumları, gençlerin ihtiyaçlarına uygun çözümler geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

NEET gençler, toplumsal ve ekonomik kalkınma için stratejik bir öneme sahiptir ve bu sorunun çözümüne yönelik politikalar, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal refahı artırma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, NEET olgusunu ele almak için daha bütünlük ve çok boyutlu bir yaklaşım benimsenmelidir. Kamu politikaları, işverenler, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin ortak çalışmalarıyla, NEET gençlerin eğitim ve istihdama dahil olmaları için sürdürülebilir çözümler geliştirilebilecektir. Böyle bir yaklaşım, yalnızca NEET gençlerin yaşam kalitesini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda toplumun genel ekonomik ve sosyal dayanıklılığını da güçlendirecektir.

KAYNAKÇA

Ak, Y., Polat, K., Toktaş, D., & Şahin Söylemez, S. (2021). Neden ve Etki Boyutlarıyla "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede (NEİY)" Olan Gençler. Türkiye'de Eğitim, İstihdam ve Yetiştirmede Olmayan Gençler içinde, 1-124. DOI:10.26650/B/SS46.2021.014.01.

Arabacı, Y.R. (2020). Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sosyo-demografik yapısı ve işgücü piyasası ile bağlantısı. *Amme İdaresi Dergisi*, 53(3), 103-130.

Atabey, A. (2019). Gençlik Garanti programı doğrultusunda ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler (NEİY) sorununa çözüm önerileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(43), 3054-3063.

Batini, F., Corallino, V., Toti, G., & Bartolucci, M. (2017). NEET: A Phenomenon yet to be explored. *Interchange*, 48, 19-37.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye. (2022). Ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç kadınlar: Mevcut durum ve ihtiyaç analizi araştırması. <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/ne-egitimde-ne-istihdamda-yer-alan-genc-kadinlar-mevcut-durum-ve-ihiya-c-analizi-arastirmasi> (29.11.2024).

Callanan, M. & Morrell, G. (2011). Influences on post-16 participation: The views of 16-to 18-year-olds studying part-time in further education (FE) or not in employment, education or training (NEET). Centre for Analysis of Youth Transitions Report No. 5, Institute for Fiscal Studies.

Caroleo, F., Rocca, A., Mazzocchi, P., & Quintano, C. (2020). Being NEET in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research*, 149(3), 991-1024.

Carrasco, S., Pamies, J., Narciso, L., & Sanchez, A. (2021). Why are there more early school leavers among migrant-background young people?. "La Caixa" Foundation, The Social Observatory, <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/en/-/why-are-there-more-early-school-leavers-among-migrant-background-young-people-> (02.12.2024).

Chesters, J. & Wyn, J. (2019). Chasing rainbows: How many educational qualifications do young people need to acquire meaningful, ongoing work?. *Journal of Sociology*, 55(4), 670-688.

Copps, J. & Keen, S. (2009). Getting back on track. Helping young people not in education, employment or training in England. New Philanthropy Capital.

Çetinkaya, E. (2010). Genç işsizliğin teorik açıklamaları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 0(58), 45-57.

Development Analytics. (2020). Harnessing the power of youth: An analysis of youth not-in-employment, education or training (NEET) in Turkey and policies and civil society models that promote active youth engagement. https://www.developmentanalytics.org/_files/ugd/b70f3f_6f620347fb334d4e84959b0b161abd2a.pdf (04.03.2024).

Donati, P. (2017). In which way can interculturality achieve social integration?. Towards Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration, Plenary Session, 28 April-2 May 2017, Vatican City.

Duckworth, K., & Schoon, I. (2012). Beating the odds: exploring the impact of social risk on young people's school-to-work transitions during recession in the UK. National Institute Economic Review, 222, R38-R51.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2012). NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2016). Exploring the diversity of NEETs. Publications Office of the European Union. European Training Foundation (EFT). (2015). Young people not in employment, education or training (NEET): An overview in ETF partner countries.

European Training Foundation (EFT). (2022). Transition and skills mismatch in Eastern partnership countries. Working paper, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-07/Youth_Eastern%20Partnership.pdf (02.12.2024).

European Commission. (2012). Moving youth into employment. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=g223%E3%80%88Id=en> (02.12.2024).

European Commission. (2018). Effective outreach to NEETs: Experience from the ground.

Eurostat (2023). Statistics on young people neither in employment nor in education or training. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#The_NEET_rate_within_the_EU_and_its_Member_States_in_2022 (02.12.2023).

Federal Ministry Republic of Austria Labour and Economy. (2022). Youth and work in Austria. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:odd43971-142e-4589-b7b9-022c71febo78/Youth%20and%20work%20in%20Austria_reporting%20year%202021_2022.pdf (11.12.2024).

Foster, K. R. & Spencer, D. (2010). At risk of what? Possibilities over probabilities in the study of young lives. Journal of Youth Studies, 14(1), 125-43.

Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school leavers. Work Employment and Society, 20(3), 553-569.

Gülüm, A., & Karakaş, S. (2020). Türkiye'de genç işsizliği: NEET gençliğinin analizi. https://www.tog.org.tr/wp-content/uploads/2021/01/Tu%CC%88rkiyede-Genc%C-C%A7-l%CC%87s%CC%A7sizlig%CC%86i_Natioanal-Baseline-Study.pdf (01.03.2024).

Günay, B. ve Yaylagülü, Ş. (2022). NEET gençler araştırması: NEET gençlerin insan onuruna yaraşır yaşam sürme hakkına erişimi. Sivil Toplum Araştırmaları Derneği.

International Labour Organization (ILO). (2023). Global employment policy review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation.

International Labour Organization (ILO). (2024). World employment and social outlook: Trends 2024, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf (11.04.2024).

International Labour Organization (ILO) & Genç İşi Kooperatifi. (2022). Youth employment in Turkey: Structural challenges and impact of the pandemic on Turkish and Syrian youth. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_849561.pdf (21.03.2024).

Jimerson, S. R., Egeland, B., & Sroufe, L. A. (2000). A prospective longitudinal study of high school dropouts examining multiple predictors across development. Journal of School Psychology, 38(6), 535-549.

Karyda, M. (2020). The influence of neighbourhood crime on young people becoming not in education, employment or training. British Journal of Sociology of Education, 41(3), 393-409.

- Karyda, M. & Jenkins, A. (2018). Disadvantaged neighbourhoods and young people not in education, employment, and training at the ages of 18-19 in England. *Journal of Education and Work*, 31(3), 307-319.
- Kılıç, Y. (2014). Young people in Turkey who are not in education, employment or training (NEET). *Eğitim ve Bilim*, 39(175), 121-135.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: Düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 83-121.
- Kurnaz-Baltacı, I. (2020). Genç işsizliği ve geleceğe uzanan zorlu işgücü piyasası koşulları: Diyarbakır, Suriçi Bölgesi Örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 1(53), 119-152.
- Kuvvetli-Yavaş, H. (2021). Türkiye'de genç kadın işsizliği ve işgücü politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(68), 151-180.
- Lüküslü, D. & Çelik, K. (2021). Gendering the NEET category: Young NEET women in Turkey. *Turkish Studies*, 23(2), 200-222.
- Maguire, S. (2021). Early leaving and the NEET agenda across the UK. *Journal of Education and Work*, 34(7-8), 826-838.
- Mascherini, M. (2017). Good practices in dealing with the NEET: Policy responses at European level. *Towards Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration*, Plenary Session, 28 April-2 May 2017, Vatican City.
- NEETSinACTION. (2019). ComNetNEET Community networking for integration of young people in NEET situation project.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Education at a glance 2018: OECD Indicators*. https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#page4 (13.03.2024).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Young people with migrant parents*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Youth not in employment, education or training (NEET)*, <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> (13.12.2024).
- Petrescu, C., Erdoğan, E., & Flynn, P. (2020). *Manual for the classification of intervention best-practices with rural NEETs*. COST Action CA18213, Rural NEET Youth Network.
- Pitkänen, J., Remes, H., Moustgaard, H., & Martikainen, P. (2019). Parental socioeconomic resources and adverse childhood experiences as predictors of not in education, employment, or training: a Finnish register-based longitudinal study. *Journal of Youth Studies*, 1-18.
- Rahmani, H., Groot, W., & Rahmani, A. M. (2023). Unravelling the NEET phenomenon: a systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1), 1-37.
- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2021). Economic inactivity, not in employment, education or training (NEET) and scarring: The importance of NEET as a marker of long-term disadvantage. *Work, Employment And Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017020973882> (07.12.2024).
- Rankin, B. H. & Işık A. A. Gender inequality in schooling: The case of Turkey. *Sociology of Education*, 79(1), 25-43.
- Ross, A. & Leathwood, C. (2013). Problematising early school leaving. *European Journal of Education, Research, Development and Policy*, 48(3), 405-418.
- Schewitzer, S. O. & Smith, R. E. (1974). The persistence of the discouraged worker effect. *Industrial and Labor Relations Review*, 27(2), 249-260.
- Schoon, I. (2014). Parental worklessness and the experience of NEET among their offspring. Evidence from the longitudinal study of young people in England (LSYPE). *Longitudinal and Life Course Studies*, 5(2), 129-150.
- Seddon, F.A., Hazenberg, R., & Denny, S. (2012). Effects of an employment enhancement programme on participant NEETs. *Journal of Youth Studies*, 16(4), 503-520.
- Simmons, R., & Thompson, R. (2011). Education and training for young people at risk of becoming NEET: Findings from an ethnographic study of work-based learning programmes. *Educational Studies*, 37(4), 447-450.
- Tamesberger, D., & Bacher, J. (2014). NEET youth in Austria: A typology including socio-demography, labour market

behaviour and permanence. *Journal of Youth Studies*, 17(9), 1239-1259.

Tolgay, C. ve Çakır, . (2022). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin genç işsizliğine yönelik algıları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1680-1707.

Yaşama Dair Vakfı. (2021). Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda (NEET) gençlerin ihtiyaçları, problemleri, gelecekten beklentileri. <https://www.yada.org.tr/s/2626/i/turkiyede-ne-egitimde-ne-istihdamda-neet-genclerin-ihityaclari-problemleri-gelecekten-beklentileri.pdf> (11.12.2024).

Ylist, S. (2018). Why do young people give up their job search?. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3), 27-45.

Zimmerman, B.J. (2013). From cognitive modeling to self-regulation: A social cognitive career path. *Educational Psychologist*, 48, 135-147.



*ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI olarak amacımız;
"Üyelerimizin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını
korumak, karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışını devam ettirmektir."*

Merkez

Köybaşı Cad. No:40 34464
Yeniköy, Sarıyer/İSTANBUL
T+90(212)299 9222
F+90(212)299 1151

Ankara Ofisi

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

E-posta: bilgi@ceis.org.tr



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

