

Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada **ÖLÇÜ**

Ö L Ç Ü

Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada

Şubat 2008

Sahibi: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Adına Meftun GÜRDALLAR

Yayın Koordinatörü: Münür AYDIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Fetiye KARA

Yayın Kurulu

Derya KOÇOĞLU (Çevre Mühendisleri Odası), Tahir ÇİÇEKÇİ (Elektrik Mühendisleri Odası), Cengiz KILIÇ (Gemi Makinaları İşletme Mühendisleri Odası), Erkin ALTUNARAY (Gemi Mühendisleri Odası), Barış GENÇOĞLU (Gıda Mühendisleri Odası), Timur AKÇALI (Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası), Hüseyin DURAN (İnşaat Mühendisleri Odası), Aydın ERDEMİR (Jeofizik Mühendisleri Odası), Gülnihal YEGANE (Jeoloji Mühendisleri Odası), Soner KOZAN (Kimya Mühendisleri Odası), Güler AYYILDIZ (Makina Mühendisleri Odası), Özden KAYA (Mimarlar Odası), Gonca GENÇ (Peyzaj Mimarları Odası), Gökçen TAŞKIN (Şehir Plancıları Odası), Yıldırım DERYA (Ziraat Mühendisleri Odası)

TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulunda Bulunan Odalar, Şubeler, Temsilcilikler

Gemi Mühendisleri Odası

Gemi Makinaları İşletme Mühendisleri Odası

Çevre Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Fizik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Gıda Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

İç Mimarlar Odası İstanbul Şubesi

İnşaat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Jeofizik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Jeoloji Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Kimya Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Metalurji Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Meteoroloji Mühendisleri Odası İstanbul Temsilciliği

Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi

Orman Mühendisleri Odası Marmara Şubesi

Peyzaj Mimarları Odası İstanbul Şubesi

Şehir Plancıları Odası İstanbul Şubesi

Tekstil Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Ziraat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Basım Yeri: Özdil Basımevi **Tel:** 0 212 251 83 13-14

Teknik Hazırlık: Barış EROĞLU - baris.eroglu@otonomyayincilik.com

TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu

Sekreteryası: Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi

Barbaros Bulvarı Yıldız Sarayı Dış Karakol Binası Beşiktaş

Tel: 0 212 227 69 10 - 127 **Faks:** 0 212 236 85 28

E-Posta: ikkistanbul@ikkistanbul.org **Web:** www.ikkistanbul.org

Yönetim Yeri: Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Katip Mustafa Çelebi Mahallesi İpek Sokak No: 13 34433 Beyoğlu - İSTANBUL

Tel: 0 212 444 8 666 **Faks:** 0 212 249 86 74

İKK'DAN

- 6 "İş Kazası" Değil "İş Cinayeti", Gülseren Yurttaş'ı "İş Cinayeti"nde Kaybettik
8 Kaza, Kader, Ölüm, Yaşam vs
10 Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Kampanyası
13 Tmmob İstanbul Kent Sempozyumu ve Sergisi
16 Tarihi Yarımada'yı Çağdaş ve Bilimsel Bir Yaklaşımla Korumaya Çağrı
18 Novamed'li Kadın Grevcilere Destek
20 Davutpaşa'da Yaşanan Facianın Nedeni Sorumsuzluk ve Denetimsizliktir!

TMMOB'DEN

- 22 Şubelerimizin ve Odalarımızın Genel Kurulları Sürecinde Hepimize Büyük Görevler Düşüyor!
24 Nükleer Santral Yasası Ülke Gerçeklerine Uygun Değildir!
26 Sağlığımızdan ve Geleceğimizden Vazgeçmeyeceğiz!
28 Doğal, Tarihi ve Kültürel Varlıklar Yok Ediliyor, Kazdağları Bunun ,Sadece Görünen Kısmıdır...
31 Expo'ya Değil Karmaşadan Rant Çıkarmaya Karşıyız

DOSYA

- 33 Özgür, Demokratik ve Eşitlikçi Bir Türkiye İçin 3 Kasım'da Ankara'dayız
37 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi
50 Kazalar Kader Değildir
53 İş Güvenliği Mühendisi ve Yasal Düzenlemeler
65 Esnek Üretim ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
71 Çalışmaya Geldik Ölmeye Değil¹
76 İsg Alanı Nereye Gidiyor?
79 Tuzla Tersaneler Gerçeği Raporu Özeti
83 İş Kazalarının Hukuksal Boyutu
90 Dünyada ve Türkiye'de İş Güvenliğinde Geline Durum ve İnşaat Sektörü
100 Gemi Sanayimizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Üzerine
112 IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi
116 İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu
125 Atıksu Arıtma Tesisi İşletilmesinde Karşılaşılan İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri
128 İnsan Yaşamının Ölçüsü
130 İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Sonuç Bildirgesi
131 Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG)
139 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Akreditasyon
144 İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ülkemizde Durum¹
157 Esnekleşen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği: Korunma Bunun Neresinde?

ANIMSATMA

- 172 9 Haziran 2005 Ümraniye Dudullu'da Patlama...

KİTAP

- 174 İş Sağlığı ve Güvenliği

KENTİMİZDEN

- 177 Güven Kent

KÜLTÜR SANAT

- 179 Mimarlık ve Çocuk Resim Yarışması-II: "Kent ve Su"

Ö L Ç Ü `den

Merhaba,

Geçtiğimiz sayımızdan bu yana yine çok önemli olaylara tanık olduk. 31 Ocak 2008 tarihinde Topkapı Davutpaşa'daki patlamada 22 vatandaşımız ölmüş, 100'den fazla vatandaşımız ise yaralanmıştır. Benzer bir kaza 2005 yılında Ümraniye'de meydana gelmiş, maytap atölyesindeki patlamada 6 vatandaşımız hayatını kaybetmişti. Ancak belediyeler sanırım bu olaydan ders almamışlar, alsalardı ciddi denetim yaparlardı ve bu tür atölyeler şehrin göbeğinde kaçak olarak çalışmazdı. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Kadir Topbaş ise; "Bizim kaçak atölyelerden haberimiz yok, vatandaşlarımız ihbarda bulunmalı" diyor.

Sayın Topbaş, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı olarak eğer kaçak atölyelerden haberiniz yoksa siz ne iş yaparsınız merak ediyorum. Bence bu tür demeçler vereceğinize istifa etseydiniz daha doğru bir davranış olurdu. Zaten sizin hiç bir şeyden haberiniz yok, yandaşlarınıza ihale vermekten başka lütfen istifa edin de İstanbul sizden kurtulsun. İstanbul kötü yönetiliyor. Valisi de, Belediye Başkanı da, Emniyet Müdürü de yeteneksizleri ve partizanca davranışları ile birçok ülkenin nüfusundan daha kalabalık bir şehir olan İstanbul'a en büyük kötülüğü yapıyorlar. İstanbul sizden kurtulsa, İstanbul olacak.

Eylül ayında İSKİ şantiyesinde hayatını kaybeden meslektaşımız Gülseren Yurttaş arkadaşımızın davasına devam edildi. Bilirkişinin mahkemeye sunduğu rapor evlere şenlik türden, bilirkişi diyor ki: " Asıl işveren Kutay İnşaat Taahhüt ve Tic. Ltd. Şti. ile taşeron Deteks Deniz Teknolojisi Ltd. Şti. birlikte yeterli biçimde gözetim denetimde bulunarak, işyerinde risk değerlendirme ve tüzük esaslarına göre, işin uzmanı olan A sertifikalı teknik eleman tarafından yaptırılmasını sağlamaları ve ortaya çıkabilecek risklerle ilgili gerekli tüm tedbirlerin alınmasından ve iş esnasında iş güvenliği ve sağlığı yönünden nasıl hareket edileceği hususunda çalışanların eğitime alınarak, yine iş sağlığı ve güvenliği yönünden uzman ve A sertifikasına sahip teknik eleman tarafından eğitim verilmesi ve bu nitelikli kişinin imzasını taşıyan eğitime katılım belgesini düzenlemesinden sonra inşaat alanında işçi çalıştırmaları gerekirdi."

Şimdi bilirkişiye soruyorum, İSKİ nerede?, yandaşlarına kamu imkanlarını peşkeş çeken İSKİ neden yok bilirkişi raporunda. Bence bu durumdan bilirkişi raporunda sözü edilen şirketler kadar İSKİ de sorumlu. Çünkü İSKİ belirli çevrelere kaynak transferi yapmak dışında bir şey yapmıyor. Sorun taşeronlaştırma ve yandaşlara verilen ihalelerdir.

Ayrıca bilirkişi, Danıştay tarafından iptal edilen yönetmelik hükümlerine göre; verilen A sertifikalı uzman olmalı diyor, bu konuda çalışan mühendisleri yok sayıyor. Danıştay'ın iptal kararından sonra bu konuda çalışan mühendislerde bu hizmeti verebilirler. Olmayan bir yönetmelik hükümlerini geçerli gibi göstermek etik olarak yanlış bir davranıştır.

Geçtiğimiz yıl menfur bir cinayete kurban giden Hrant Dink ve Danıştay saldırısı davalarına devam edildi. Ancak yine bu olayların arkasındaki güçlere ulaşılmadı. Sadece tetikçiler ile yetinilmekte, bu durum adaletin gerçekleşmesine engel olmakla beraber olayların arkasındaki karanlık güçleri de cesaretlendirmektedir.

Bu dönemin bir diğer gelişmesi ise türban ile ilgili anayasa değişikliğidir. AKP ve MHP kurdukları ittifak ile cumhuriyetin temeline dinamit koymaya devam etmişlerdir. Oysaki bugün ülkemizde çok daha önemli ve acil konular bulunmaktadır. İşsizliğin ulaştığı boyut ile yaşanmakta olan ekonomik durgunluk işçi ile esnaf kesimini canından bezdirmiştir. Asgari ücret hala sefalet ücreti olmaya devam etmekte, emekliler de açlık sınırı civarındaki maaşları ile yaşam mücadelesi

vermektedir. Şimdi bütün bunlar yok gibi davranıp ya da bunları unutturacak suni gündemler yaratmak(türban gibi) için kutsal ittifak kuran partilerin gerçek yüzleri açığa çıkmıştır.

Tuzla bölgesindeki iş kazalarında meydana gelen ölümler devam etmekte, her ölümden sonra yetkililerin demeçlerini hayretle okumaktayız. Artık demeç yerine önlem almanın zamanı gelmiş ve geçmektedir. Orhan Veli Kanık 50 yıl önce şöyle demişti:

“Neler yapmadık şu vatan için!
Kimimiz öldük;
Kimimiz nutuk söyledik...”

Tersanelerde yaşanan ölüm olaylarında da karşımıza taşeronlaşma çıkmakta. Taşeronlaşma ile kayıt dışı, sendikasız, eğitimsiz işçi çalıştırılmaktadır. Çalışanlar 4857 sayılı iş yasasına göre iş başı eğitimi ile iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi verilmeden çalıştırılmaktadır. Ayrıca iş güvenliği ile ilgili gerekli önlemler almak yerine en son çare olan koruyucu kişisel donanım verilerek göz boyanmaktadır. Yani sadece işçiye iş ayakkabısı ve baret verilerek iş kazaları önlenemez. Bunların dışında iç ve dış denetimin olmaması da kazalara davetiye çıkarmaktadır. Özellikle kamunun yapması gereken dış denetim mekanizması işlememekte ve ölümlerden sonra denetim yapılmaktadır. Ölümlerin en önemli sebeplerinin başında denetimsizlik gelmektedir.

Emeklilik ve sağlık hakkında kısıtlamalar getiren ve güvencesizleştiren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısına karşı oluşturulan TMMOB'nin içerisinde olduğu Herkese Sağlık ve Güvenli Gelecek Platformu eylemlerine devam etmekte olup 28 Şubat Perşembe günü Kadıköy'de kitlesel basın açıklaması yapacaktır. Kazanılan hakların gasp edilmesine karşı demokratik kitle örgütleri ile meslek odalarının oluşturduğu Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Platformu çalışmalarına katkı sunmak veya izlemek için www.hsggplatformu.org internet adresinden ulaşabilirsiniz.

Gelecek sayılarımızın dosya konularını Ar-Ge İnovasyon ve Sanayi olarak belirledik, üyelerimizin katkıları sayılarımızın daha etkin olmasını sağlayacaktır.

TMMOB'ye bağlı odaların İstanbul Şubelerinde seçim döneminin başlaması nedeni ile bu sayımızın baskısı geciktiği için Yayın Kurulu adına özür dilerim. Şube seçimlerinde göreve gelen Yönetim Kurulu Üyelerine çalışmalarında Yayın Kurulu adına başarılar dilerim.

Gelecek sayımızda buluşmak dileğiyle,

Münür Aydın

Yayın Editörü

“İŞ KAZASI” DEĞİL “İŞ CİNAYETİ” GÜLSEREN YURTTAŞ'I “İŞ CİNAYETİ”NDE KAYBETTİK

27 Eylül 2007 günü Harita ve Kadastro Mühendisi üyemiz değerli arkadaşımız Gülseren Yurttaş'ı Sarayburnu İSKİ şantiyesinde iş kazası sonucu kaybettik. Taşeron firma Deteks'e bağlı olarak çalışan arkadaşımız Gülseren Yurttaş'ı iş makinasında ki bomun düşmesi nedeniyle hayatını kaybetti.

TMMOB İstanbul İKK bileşenleri olarak 5 Ekim 2007 Cuma günü Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi'nde ortak basın açıklaması gerçekleştirdik. Yaptığımız açıklamada İş Kazalarının, kaza değil cinayet olduğunu, taşeronlaştırmanın sonucunda bu tür olaylar yaşandığına dikkat çektik. Basın açıklaması İKK Sekreteri Tores Dinçöz tarafından okundu.

Basın açıklaması metnini aşağıda yayınlıyoruz:

**ÖNLENEMEYECEK İŞ KAZASI YOKTUR!
İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSLİĞİ
YAYGINLAŞTIRILMALI VE YASAL GÜVENCEYE
ALINMALIDIR!**

Dünyada her yıl yaklaşık 270 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazalar sonucunda her gün 5 bin kişi iş kazalarında yaşamını yitirmekte, 160 milyon kişi meslek hastalığı geçirmekte, 22 bin çocuk iş kazalarında ölmektedir.

İSKİ'nin, Melen Çayı'nın İstanbul'a Getirilmesi Boğaz Geçiş Projesi Sarayburnu Şantiyesindeki müteahhit firma Kutay İnşaat Taahhüt Tic. Ltd. Şti. firmasının taşeronu olarak çalışan DETEK(Deniz Teknolojisi Limitet Şirketi) adlı firmada görevli Harita Mühendisi 35 yaşındaki Gülseren Yurttaş'ın 27.09.2007 Perşembe günü saat 19:00 da, boru taşıyan mobil vinç bomunun kopması ile meydana gelen iş kazasında hayatını kaybetmesi İş Güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmasının önemini bir kez daha ortaya çıkarmıştır.

Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler, hızlı sanayileşmeyi de beraberinde getirmiş ve hızla gelişen sanayileşmeye bağlı olarak; işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması her yıl artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği, insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir noktaya ulaşmıştır. Üretim araç ve gereçlerinin uygun-suzluğu, üretim süreçlerinde kullanılan ürün, yarı ürün

ve ham maddelerden kaynaklanan zararlı etmenler, çalışan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları çalışanların en temel hakkı olan yaşama ve çalışma hakkını tehdit ettiğinden İş Güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

27.09.2007 tarihinde meydana gelen iş kazasında, Müteahhit firmanın uygulatılmasından sorumlu olduğu iş güvenliği kuralları taşıeron firma tarafından yerine getirilmemiş olduğu görülmektedir. Bu durum, ülkemizdeki taşıeronlaştırma uygulamalarının yanlışlığını göz önüne sermektedir. Bu olay taşıeronlaştırma ve yetersiz iş güvenliği konularını tekrar gündemimize almamızı gerektirmektedir.

Şantiyede kaza sonrası inceleme yapmayı başarabilen bir kaç TMMOB üyesinin kazadan hemen sonra ve bir gün sonrası olay yeri ile ilgili farklılıkları şöyle anlatmaktadırlar.

- Şantiye girişinde proje adı, yüklenicilerin isimleri vb. bilgilerin de bulunduğu levhada taşıeron firma Detek'in de ismi yer alıyordu. Ancak levhanın bu bölümü bir gün sonrası itibarıyla sökülmüştü.
- Şantiyedeki tüm çalışanların baretlerinin üzerinde yeni yapıştırılmış -ana yüklenici firma olan- Kutay İnşaat'ın çıkartmaları yer alıyordu.
- Vinçlerin üzerlerine ve şantiyenin duvarlarında olay akşamı yer almayan "Montaj sahasına girme", "Vinç alanından uzak dur" vb. yazılar iliştirilmişti.
- Kısacası taşıeron firma Detek "buharlaşırmıştı" ve ortalıkta "iş güvenliği" adına alınması gereken önlemlerin var olduğu görüntüsü yaratılmıştı.

27/09/2007 tarihinde Gülseren Yurttaş'ın ölümüyle sonuçlanan iş kazasında kazaya neden olan mobil vincin kontrollerinin yapılıp yapılmadığı da tespit edilememiştir.

İSKİ projelerinde taşıeron firmalar tarafından yürütülen projelerde gerçekleşen ölümler, yaşananın bir iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği, asıl nedenin yetersiz iş güvenliği önlemleri olduğu, ana yüklenici ve taşıeron firmaların delilleri karartmaya çalıştıkları, Detek levhasının sökülmesi, uyarı yazılarının çalışma alanına asılmasının bu eğilimin göstergesi olduğu açıkça ortadadır.

İşçi sağlığı ve İş Güvenliği konusunun çok yönlü bir ça-

lışmayı gerektirdiğinin bilinci ile;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına önerdiğimiz çerçevede İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün günün koşullarına uygun bir biçimde tüm ilgili kesimlerin görüş ve önerileri alınarak yaşama geçirilmesini,
- Küreselleşme politikaları ile özelleştirmeler sonucunda ortaya çıkan sorunların giderilmesi için tüm çalışanlara iş güvencesinin sağlanmasını,
- Tüm toplu sözleşmelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği konularına kapsamlı yer verilmesini ve sendikaların bu konuya daha fazla sahip çıkmasını,
- İş Sağlığı İş Güvenliği Kurullarının işlevsel hale getirilmesini, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulmasını,
- Tüm çalışanlara işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmesinin sağlanmasını,
- İş kazası araştırmalarının daha gerçekçi ve güvenilir olmasını,

Talep ediyoruz. Asıl amacı iş güvenliğinin sağlanması na yönelik olan bu kontrollerin yapılmaması veya uygun olmayacak şekillerde yapılmış gibi gösterilmesi nedeniyle ile Ülkemizde sıkça iş kazaları görülmekte ve bu durum, bu cihazlardan kaynaklanan iş kazaları sonucu mal ve can kaybının artmasına neden olmaktadır.

TMMOB, "Önlenemeyecek İş Kazası Yoktur!" demektedir. TMMOB, "İş Güvenliği Mühendisliği Yaygınlaştırılmalı ve Yasal Güvenceye Alınmalıdır" demektedir.

TMMOB İSTANBUL İL KOORDİNASYON KURULU

KAZA, KADER, ÖLÜM, YAŞAM VS

*“boşlukta asılı
tarih ve tekrar kelimeleri”*

Gülseren YURTTAŞ
K.köy - Ağustos-Ekim 2001–2004

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) kaynaklarına göre her yıl 1,2 milyon kadın ve erkek iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybetmektedir. Yine aynı kaynaklara göre; her yıl 250 milyon insan iş kazaları 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır.

Gülseren Yurttaş, 35 yaşında harita mühendisi, 27 Eylül 2007 tarihinde Detek Deniz Teknolojisi Ltd. şirketinin Sarayburnu'ndaki şantiyesinde üzerine vinç devrilmesi sonucu hayatını kaybetti.

Okumayı ve yazmayı ablamdan, gülseren yurttaş'tan, öğrendim. Daha da önemlisi okuryazar olmadan yaşamayacağını, kendine bakmadan da okuyup yazmanın mümkün olmadığını...

'Kader' ve 'kaza' kelimeleri yaşadığımız toplum için çok temel kelimeler. Bizi bir çaresizliğe hapsediyor, bir teslimiyet. Tanrıya inanmak gibi. Tanrı ne derse o oluyor, biz engel olamıyoruz. Aynı zamanda bizi rahatlatan bir etkisi de var bu kelimelerin. Sorumluluğu üzerimizden alıyor, ne de olsa kader, ne yapabiliriz ki? Bunların altında çok temel bir çelişki de yatıyor. Madem kadere inanıyoruz, neden o zaman iş kazaların da mahkemelere gidiyoruz, sorumluların bulunmasını istiyoruz? Eğer mahkemede 'kaza'nın sorumlularının cezalandırılmasını istiyorsak, o zaman kader diye bir şey olmadığını, birilerinin bu 'kaza'lara sebep olduğunu söylüyoruz demektir. Yani bu kazanın engellenmesi birilerinin elindeydi, ama engel olmadı. Yani yaşanan bir kaza değil cinayet.

Bu 'kaza'nın mahkemede sorgulanacak sorumluları Detek Deniz Teknolojileri Ltd, Kutay İnşaat, ISKI. Ancak bunlar kurumlar, şirketler; cezayı alacak olanlarsa

insanlar; vinç operatörü, şantiye şefi, şirket sorumlusu. Yani sizin benim gibi bir yerlerde çalışıp-ne yaptığı işten ne aldığı maaştan pek de memnun olmadan, patron, üstü nasıl istiyorsa, ne yapmasını istiyorsa öyle işini yapıp- ev aile geçindirmeye, kira ödemeye çalışan insanlar. Bu insanlar sorumlular(?). Peki bizim bu insanlardan farkımız ne? Çalıştığımız yerde, yaptığımız işte ölüme yol açabilecek bir olay olma ihtimalinin olmaması mı? Bu kadar basit mi?

Şimdi tabloyu biraz genişletmek gerekiyor. Eğer kader diye bir şey yoksa sorumluyuz demektir. Yasadığımız hayattan, ölümlerden, bütün lanet ettiğimiz kötülüklerden sorumluyuz demektir. Peki, nasıl sorumluyuz? Yaptığımız işte ölüm ihtimali yok, peki ya olsaydı, biz kalkıp patrona mesela 'hayır ben bu işi bu şekilde yapamam, çok riskli, sizin önce bunu bunu değiştirmeniz, şunları yapmanız gerekiyor, bu makinenin değiştirilmesi lazım' mi diyebilecektik? Demek bir yana düşünecek miydik? Yaptığınız işe bakın şimdi, doğru bulduğunuz, inandığınız şekilde mi yapıyorsunuz, yoksa sizden istenen şekilde mi? Yaptığınız işte yanlış bir şeyler olduğunu fark ettiniz diyelim, üstünüze, patronunuza söyleyebiliyor musunuz? Ne kadarını nasıl söyleyebiliyorsunuz? Söylersem ne olur, ama zaten değişmez ki demiyor musunuz? Konuşurken hep 'aman fazla ileri gitme de tepesi atmasın arayıcı bozmayalım' diye düşünmüyor musunuz? Peki, bunun sorumlusu kim? Bir üstünüz. O da bir üstünün istediği şekilde yapmıyor mu işini? Ya bir üstü? O da aynı şekilde. En üstüne geldiğimizde ne var? Devlet. Başladığımız yere geri döndük. Devlet bir kurum, ne bir şey yapabilir, ne cezalandırılabilir. Sorumlu olanlar, ceza alacak kişiler insanlar. Şirketleri, devleti, kapitalizmi, ataerkil toplumu, homofobiye suçlamak çok kolay. Onlar düşman. Oh rahatladık, suçluyu bulduk ve kendimizi temize çıkardık.

Yani aslında kadere geri döndük Tanrının yerini alıyor yani bu kavramlar, sorumluluk onlarda. Sorumluluk bizde değil, başka bir yerde.

Bu kısır döngü, bu ölüm döngüsü devam ediyor. Biz sorumluluğun bizde, birey olarak kendimizde olduğunu görene kadar da devam edecek. 'Kaza' ve 'kader' kelimelerini yeniden yazana kadar devam edecek. Bu temel çelişkiden kurtulup, kader diye bir şey olmadığına gerçekten inandığımız gün yaşatacağız ve yaşayacağız. Bir yandan şirketleri devleti suçlayıp bir yandan kendi vicdanımızı rahatlatmayı bıraktığımız gün, yani ne iş yaptığımıza, nerede, kiminle, nasıl yaşadığımıza, annemizle, babamızla, sevgilimizle, eşimizle, çocuklarımızla, arkadaşlarımızla, patronumuzla, komşumuzla nasıl ilişki kurduğumuza, kısacası kim olduğumuza, nasıl olduğumuza bakıp kaderimizi nasıl yazdığımızı göreceğiz. Kendimizi, etrafımızdaki insanları, (modası geçmiş de olsa) insanlık kavramını nerelere sürüklediğimizi, kendimizi nasıl yok ettiğimizi göreceğiz. Irigaray ataerki toplumun kendi kendini yok eden bir toplum olduğunu, bu yok edişinde temelinin annenin öldürülmesi olduğunu söyler, annenin dilde öldürülmesi. Kurtuluşun da dilin yeniden yazılması olduğunu, yaşamak için dile ihtiyacımız olduğunu söyler. Sevebilmek için, yaşayabilmek için. Kader değil diye haykıran vinç fotoğrafını genişletip kendimizi de o fotoğrafta gördüğümüz, o 'kaza'nın nerede nasıl başladığını, nasıl olduğunu ayrıntılı bir şekilde cevaplandırdığımız gün başka bir kader yazmaya başlayacağız.

Hep birlikte yazıyoruz bu ölüm kaderini, herkes bir kıyısına bir kelime ekliyor, boşuna asıl yazan merkezi aramayalım, hepimiz bir merkeziz. Attığımız her adım, imza, yazdığımız her yazı, yaptığımız her şey, konuştuğumuz dil bizi bir yerlere götürüyor, birilerini bir yerlere götürüyor. Dışarıda bir düşman ararken o düşmanı kendi içimizde, kendi dilimizde tanıyamadığımız; düşmanı nasıl yarattığımızı, desteklediğimizi, şirketleri, devleti nasıl kurduğumuzu göremediğimiz sürece bu kör dövuşü devam edecek. Yeniden yazmak gerekiyor, kaderi yeniden yazmak gerekiyor; ölmek ve öldürmek için değil, yaşamak ve yaşatmak için.

hatice yurttaş
hatice_yurttas@yahoo.com

Kış

bir garip kışın ortasındayız
bütün zamanların en soğuk kışı
hiç kıpırdamayan bembeyaz bir örtü
yükleri buzlar kaplıyor
bakışlar donuyor
baharda bile açılmayacak yollar
gripen ölen yaşlılar ve çocuklar
istatistiklere gömülüyor

bildik demeçler veriliyor ekranlardan
gerekli bütün tedbirlerin alındığı yalanı
durmadan tekrarlanıyor

belki de inanmak istiyor insan
umutsuzluğun ortasında
bir teselli gerek

gülseren yurttaş, 2001

HERKESE SAĞLIK GÜVENLİ GELECEK KAMPANYASI

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geçen sene TBMM'de kabul edilmişti. Anayasa Mahkemesi bir dizi maddesini iptal edince önce 1 Temmuz 2007'ye, sonra 1 Ocak 2008'e ertelendi. AKP Hükümeti şimdi veto edilen kanundan da kötü bir tasarımı Meclis'ten geçirmeye çalışıyor. Tasarıya karşı düzenlenen kampanya kapsamında yapılan etkinlikler şöyle;

9 Aralık 2007 günü TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu'nun da aralarında olduğu 10 emek ve meslek örgütünün çağrısıyla düzenlenen "Herkes Sağlık, Güvenli Gelecek" toplantısı, 9 Aralık 2007 Pazar günü Mecidiyeköy Kültür Merkezi'nde gerçekleştirildi. Çok sayıda emek ve meslek örgütünün, siyasi parti, demokratik kitle örgütü ve sivil toplum kuruluşu temsilcisinin katıldığı toplantıya ilgi büyük oldu.

Yürütücülüğünü İstanbul Tabip Odası'ndan Dr. Hüseyin Demirdizen'in yaptığı toplantıda söz alan, çeşitli kurumlardan temsilciler sürece ve yapılabilecekler dair görüşlerini açıkladı. Yapılan konuşmalarda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kapsamında yapılan düzenlemelere karşı yapılabilecekler konusunda öneriler dile getirilirken içinde bulunulan süreç bir bütün olarak değerlendirildi ve ortak bir mücadele hattı yaratmanın gerekliliğine vurgu yapıldı. Toplantıda ayrıca, "Sağlığımız-

dan ve Geleceğimizden Vazgeçmeyeceğiz" başlığıyla yürütülen merkezi mücadeleye ivme kazandırmak amacıyla İstanbul'da gerçekleştirilebilecek etkinlikler görüşüldü.

12 Aralık Çarşamba günü Galatasaray Lisesi önünde "Herkes Sağlık Güvenli Gelecek Hakkı" Kampanyası kapsamında basın açıklaması ve meydana doğru yürüyüş gerçekleştirildi. İstanbul Tabip Odası, İstanbul Diş Hekimleri Odası, İstanbul Veteriner Hekimler Odası, KESK Şubeler Platformu, İstanbul Barosu, İSMMMO, Türk İş İstanbul Şubeler Platformu, DİSK İstanbul Bölge Temsilciliği'nin çağrısıyla başlatılan kampanyada yapılan basın açıklaması İstanbul Tabip Odası'ndan Sekreter Hüseyin Demirdizen tarafından gerçekleştirildi. Saat 12:30' da Galatasaray Lisesi önünden başlayan yürüyüş Taksim Meydanı'nda okunan basın açıklaması ile devam etti. Basın açıklamasını Haber-İş Sendikası 1 No'lu Şube Başkanı Levent Dokuyucu okudu. Açıklamada, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte sosyal haklarımızda oluşacak kayıplar vurgulandı. Kamuoyunun yoğun ilgisiyle karşılanan yürüyüş basın açıklamasının ardından sona erdi.

27 Aralık 2007 Perşembe günü Pertevniyal Lisesi önünde Herkes Sağlık Güvenli Gelecek Platformu Bileşenleri üyeleri bir aradaydı. 12.30'da Pertevniyal

Lisesi yanında toplanıp Çalışma ve Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne yüründü. Platform adına Türk Tabipler Birliği Başkanı Gençay Gürsoy bir konuşma yaptı. Konuşmasının ardından Hava-İş İkinci Başkanı Eylem Ateş Platform adına basın açıklamasını okudu. Basın açıklamasını yayınıyoruz:

"Sosyal Güven(siz)lik ve Genel Sağlık(sızlık) Sigortası bir kez daha gündemde;

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geçen sene TBMM'de kabul edilmişti. Anayasa Mahkemesi bir dizi maddesini iptal edince önce 1 Temmuz 2007'ye, sonra 1 Ocak 2008'e ertelendi. AKP Hükümeti şimdi veto edilen kanundan da kötü bir tasarımı Meclis'ten geçirmeye çalışıyor.

IMF emrediyor, AKP Meclis'ten geçiriyor

Yasalaştığında halen çalışan ya da işsiz olan herkesin çalışma, emeklilik ve sağlık hakkını kısıtlayacak olan bu yasa tasarısı, çalışma yaşamına yeni girecek gençler ve yarının büyükleri çocuklarımız için tam bir saldırı tasarısı niteliğinde. Bütçede "kara delik" yaratıyor, ya da "sizi değil 20 yıl sonrasını ilgilendiriyor" yalanlarıyla bezedikleri tartışmalara müdahil olmamızın zamanı geldi, hatta geçiyor.

Eşitsizlikleri arttıran, sosyal dayanışma yerine parası olanın parası kadar emeklilik ve sağlık hakkına sahip olacağı bu tasarıyla emekçilere kısıtlama getirilirken, sermayeye yeni kâr alanları sunuluyor.

Dünyanın her yanında bu tür yasa tasarıları halkın tepkileri ile püskürtülür, böylesi tasarıları gündeme getiren partilerin siyasi yaşamları söndürülürken, ülkemizde de memuru, işçisi, işsizi, emeklisi, esnafı, çiftçisi, öğrencisi ile demokratik muhalefetin tepkisini gösterme ve önerilerini sunma vaktidir...

Emek ve meslek örgütlerinin eleştiri ve önerilerini dinlemeyi, sonrasında ise bildiğini okumayı demokratik katılım olarak yansıtan hükümetin bu tutumuna karşı daha gür tepkilere ihtiyacımız var.

AKP Hükümetinin çıkarmaya çalıştığı yasa Meclis'ten geçerse;

Emeklilik yaşı 65'e, prim gün sayısı 9.000'e çıkarılacak... Emekli maaşları % 23 ila % 33 arasında düşürülecek... Ölüm aylığı bağlama şartı 900'den 1.800 güne yüksel-

tilecek... Çalışmak zorunda kalan emeklilerin maaşları kesilecek... Aylık geliri 139,6 YTL'den fazla olan bütün vatandaşlar Genel Sağlık Sigortası primi ödemek zorunda kalacak... Bütün sağlık hizmetleri paralı olacak... Hastalık, kaza, ameliyat durumlarında "katılım payı" ödenecek... "Katılım payı" gerektiğinde beş katına kadar arttırılacak... Sağlık hizmeti alabilmek için ayrıca "ilâve ücret" adı altında haraç ödemek gerekecek... Diş protez giderlerinin karşılanmasına kısıtlama getirilecek. 18-45 yaş arası diş protezi yaptıрма hakkı kaldırılacak... Emzirme ödeneği bir aya düşürülecek... Hastaneye yatanların iş göremezlik ödeneği % 16 azalacak... Emekli Bağ-Kur'lularının maaşından % 10 sağlık primi kesilecek... Primini ödeyemeyen vatandaşlar sağlık hizmeti alamayacak, hastane kapılarından geri dönecek... Primini ödeyemeyen çiftçilerin üzümüne tütününe, pamuğuna buğdayına el konulacak...

Hükümetin "Reform" diye kabul ettirmeye çalıştığı değişiklikler bizlerin haklarını hiçbir şekilde iyileştirmiyor. Tersine daha da daraltıyor. Bütün bu düzenlemeler bizlerin iyiliği için değil, yerli ve yabancı sermayedarlar istediği için yapılıyor. Kâbesi IMF, secdesi yerli patronlar olanların sağlık ve sosyal güvenlik haklarımızı tamamıyla yok etme çabasıdır bu.

AKP Hükümeti bütün bu düzenlemeleri yangından mal kaçırmaya Meclis'ten geçirmek istiyor. Onlar; "Nasılsa Allah'ın sopası yok ama IMF'nin sopası var" diye düşünüyorlar.

Bizleri ise hiç hesaba katmıyorlar. Oysa biz halkız. Çalışan da, üreten de biziz.

Onlarca sendika, meslek odası, siyasi parti, dernek ve inisiyatifi bir araya getirerek oluşturduğumuz "HERKESE SAĞLIK GÜVENLİ GELECEK" Platformu olarak; haklarına sahip çıkma duyarlılığındaki herkesi bizlerle birlikte iktidarın bu saldırgan yasalarını püskürtme mücadelesine katılmaya çağırıyoruz."

BİZ KARŞI ÇIKARSAK YAPAMAZLAR

"HERKESE SAĞLIK, GÜVENLİ GELECEK" PLATFORMU

İstanbul Tabip Odası

İstanbul Dişhekimleri Odası

İstanbul Eczacı Odası

İstanbul Veteriner Hekimler Odası



İstanbul Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası
İstanbul Barosu

TMMOB İl Koordinasyon Kurulu
KESK İstanbul Şubeleri Platformu
TÜRK-İŞ İstanbul Şubeler Platformu
DİSK İstanbul Bölge Temsilciliği
DİSK / Dev Sağlık-İş
DİSK / Emekli-Sen
Hava-İş

Türkiye Gazeteciler Sendikası İstanbul Şubesi
Bağımsız Haber-Sen
Tekstil-Sen

Çağdaş Hukukçular Derneği
İstanbul ODTÜ Mezunları Derneği
Sağlık Hakkı Hareketi Derneği
Hasta ve Hasta Yakını Hakları Derneği
Fiziksel Engelliler Federasyonu
Halkevleri İstanbul Şubeleri
ÖDP İstanbul İl Örgütü
TKP İstanbul İl Örgütü
SHP İstanbul İl Örgütü
DTP İstanbul İl Örgütü
DSİP İstanbul İl Örgütü

Emek Partisi İstanbul İl Örgütü
SDP İstanbul İl Örgütü
İşçi Kardeşliği Partisi İstanbul İl Örgütü
Küresel Eylem Grubu
Konfeksiyon İşçileri Derneği
Tersane İşçi Kurulu
Tersane İşçileri Derneği
Divriği Kültür Derneği
Pir Sultan Abdal Kültür Derneği Marmara Şubeleri
Demokratik Haklar Platformu
Proleter Devrimci Duruş
Özgürlük İçin Mücadele Platformu
Sosyal Haklar Derneği

Marksist Bakış Dergisi
Kaldıraç Dergisi
Devrimci Hareket Dergisi
Sınıf Mücadelesi Gazetesi
İşçi Gazetesi
İşçi Evi Derneği
Haklar ve Özgürlükler Cephesi
Ezilenlerin Sosyalist Platformu
Bağımsız Devrimci Sınıf Platformu
Devrimci İşçi Partisi Girişimi
Ezilenlerin Kurtuluşu
İşçi Cephesi
Organize Sanayi Bölgesi ve İMES İşçileri Derneği
Emek Araştırmaları Dayanışma Topluluğu

13 Ocak Pazar günü, Kadıköy'de bir yürüyüş ve eylem yapıldı..

Kadıköy Altı Yol Boğa Anıtından başlayan yürüyüş Kadıköy çarşısı içinden İskele Meydanı'nda sonlandı. İskele Meydanı'nda toplanan yaklaşık 2500 kişi "Genel Sağlık Sigortasına Hayır" dedi. İskele Meydanı'nda, İstanbul Tabip Odası Yönetim Kurulu Üyesi Nazmi Algan Platform adına basın açıklamasını okudu. Açıklamada Algan; "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası geçen sene TBMM'de kabul edilmişti. Anayasa Mahkemesi bir dizi maddesini iptal edince önce 1 Temmuz 2007'e sonra 1 Ocak 2008'e ertelendi. AKP Hükümeti şimdi veto edilen kanundan da kötü bir tasarımı meclisten geçirmeye çalışıyor. İMF emrediyor AKP meclisten geçiriyor" dedi.

Genel Sağlık Sigortasının en çok kadınları ve gençleri olumsuz etkileyeceğini belirten Algan, "ev kadınlarının harcadığı karşılıksız emeği yok sayan yasa tasarısı kadınları aileye, erken evliliğe, koca eline bakmaya mahkûm ediyor" dedi. Açıklamanın ardında eylem sona erdi.

15 Ocak Salı günü Platform bileşenleri Haydarpaşa'da toplanarak İstanbul'dan Ankara'ya yürüyüş başlattılar. Emek ve Meslek örgütlerinden temsilcilerin katıldığı yürüyüşte TMMOB YK Başkanı Mehmet Soğancı ve TMMOB İstanbul İKK Sekteri Tores Dinçöz yer aldılar.

Meclis'ten bir şekilde geçirilmeye çalışılan Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısının, Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Kampanyası kapsamında yapılan eylem ve etkinliklerle kabul edilemeyeceğini anlatılmaya çalışılacaktır.

TMMOB İSTANBUL KENT SEMPOZYUMU VE SERGİSİ

10- 15 Eylül 2007 tarihlerinde Mimar Sinan Üniversitesi Sergi salonunda İstanbul Kent Sempozyumu etkinlikleri kapsamında sergiler açıldı. Sempozyum Düzenleme Kurulu adına Sempozyum Sekreteri Mimar Mücella Yapıcı bir açılış konuşması yaptı. Açılış konuşmasının ardından İl Koordinasyon Kurulu Sekreteri Tores Dinçöz sempozyum kapsamı ve amacı hakkında kısa bir bilgilendirme konuşması gerçekleştirdi. Sergi ve kokteyle Birimlerimizin Yönetim Kurulu Üyeleri ve üyelerimizin katımlıyla gerçekleştirildi. Açılan sergiler şöyle; Büyük İstanbul Resmi, Haydarpaşa Güncesi, Behiç Ak Karikatür Sergisi, 1/100000 ölçekli İstanbul Çevre Düzeni Planının Trakya'ya Yansımaları- Poster Sunuş,

Kapalı Siteler, Poster Sunuş, Küçükçekmece İç Dış Kumsal Sergisi, Yaşayan İstanbul Sergisi, Kentsel Dönüşüm ve Gıda Güvenliği belgeseli, Kent(d)imiz Slayt Gösterisi Açılış ve basın açıklaması; Mimar Sinan Üniversitesi Rıhtımında verilen kokteyl ile sonlandırıldı.

TMMOB İstanbul Kent Sempozyumuna üyelerimizin ve ayrıca kentlilerin ilgisi büyüktü. Sempozyumun birinci gününde İl Koordinasyon Kurulu Sekreteri Tores Dinçöz'ün açılış konuşmasının ardından TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Soğancı ve Vali Yardımcısı Cumhur Güven Taşbaşı söz aldılar. Açılış konuşmalarının ardından sempozyum kapsamında hazırlanan sunum sempozyum sekreteri Mücella Yapıcı tarafından gerçekleştirildi.

TMMOB Şehir Plancıları Odası İst. Şb. YK Başkanı Pınar Özden'in Oturum Başkanlığı yaptığı 1. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle; **İstanbul Çevre Düzeni Planı: Artılar, Eksiler**, Erhan Demirdizen, Y.Şehir Plancısı, **Kamu Yararı, Projeler, Planlama: Örnekler ile İrdeleme**, Prof. Dr. Ayşenur Öktem, Prof. Dr. Betül Şengezer, YTÜ Mimarlık Fakültesi, **Metropolitan Çeperdeki Arazi Mülkiyet Bağlantıları ve İstanbul'un Makro Formu**, Doç. Dr. Hatice Kurtuluş, Muğla Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, **İstanbul Planlama Çabaları: Sorunlar – Kaygılar**, Yrd. Doç. Dr. Sırma Turgut, YTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü

TMMOB YK Üyesi Cemalettin Küçük'ün Oturum Başkanlığı yaptığı 2. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle; **Küreselleşme Sürecinde Kentler ve İstanbul**, Celal Beşiktepe, Harita ve Kadastro Müh. Odası İst. Şb., **Megakentler Dünü, Bugünü, Geleceği ve İstanbul**, Doç. Dr. M. Rıfat Sağlam, İÜ İnşaat Mühendisliği Bölümü, **"Küresel Düşler ve Yerel Tabirler"** Dr. Murat Cemal Yalçın, Dr. Erbatur Çavuşoğlu, MSGSÜ Şehir ve Bölge Planlama



Bölümü, **Küresel Modelin Yeni Yoksullaşma Süreci ve Türkiye'nin İstanbul Özelinde Bu Süreçteki Konumu**, Yrd. Doç. Dr. Tahsin Bakırtaş, Sakarya Üni. İktisat Bölümü- Prof. Dr. Erol Köktürk, Kocaeli Üni. Karamürsel MYO

TMMOB Harita ve Kadastro Müh. Odası İst. Şb. YK Başkanı Mehmet Ali Candaş'ın Oturum Başkanlığı yaptığı 3. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle; **Kentsel Dönüşüm ve İstanbul'da Kentsel Altyapı**, Harita ve Kadastro Müh. Odası İst. Şb. İstanbul ve Alt Yapı Çalışma Grubu, **Kentsel Dönüşüm Projeleriyle Resmi Söylemde Yeniden İnşa Edilen "Gecekondu" ve "Gecekondu İmgesi"**, Dr. Şükrü Aslan, Sosyolog, MSGSÜ, **Eski Gecekondu Mahallelerinin Dönüşüm Süreçleri Üzerine Bir Değerlendirme**, Ar. Gör. Maya Arkanlı, MSGSÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, **Londra'dan Bir Kentsel Dönüşüm Örneği**, Dr. Şule Nişancıoğlu, Kent Planlama ve Ulaşım Politikaları Grubu Başkanı Haringey Belediyesi, Londra

TMMOB İstanbul Kent Sempozyumu Düzenleme Kurulu Üyesi Murat Gökdemir'in Oturum Başkanlığı yaptığı 4 Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **Türkiye, İstanbul ve Kentsel Dönüşüm**, Abdülselem Suvakçı, **Gecekondulardan Varoşlara "Kentsel Dönüşüme Karşı" Kentsel İyileştirme...** Elif Aksu Kaya, Semra Üstünalan, Mustafa Aral, Mehmet Göçebe, Kurtuluş Kaya, Tiğın Oztürk, **Kentsel Dönüşümde Alternatif Arayışı**, Gizem Aksümer, Özgür Temiz, **Kentsel Dönüşümde Yeni Sermaye Hareketleri ve İlişki Biçimleri**, Gürhan Akgün, Hakan Karademir, **"Kentsel Dönüşüm"ün Yönü Üzerine**, Hasan Çakır, **Kentsel Dönüşüm Mağdurları Sunuşu**, Turan Mengür

TMMOB YK Üyesi Sabri Orcan Oturum Başkanlığı yaptığı 5 Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **Zorunlu Göç ve İstanbul**, Şefika Gürbüz, İstanbul GÖÇDER Başkanı, **Küreselleşme Sürecinde Göç Akışlarının Kavşak Yeri Eminönü**, Bedreddin Kesgin, Marmara Üniversitesi, **İstanbul'da Bütüncül Turizm Planlaması ve Turizm Master Planının Yapılmasının Gerekliliği**, Dr. Mehmet Çakılcıoğlu, Şehir Plancısı, Kentsel **Turizmin Gelişmiş ve Az Gelişmiş Ülkelerdeki Yansımaları**, Doç. Dr. Asuman Türkün, YTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü

Mimarlar Odası İst. Byk. Şubesi'nden Prof. Dr. Afife Batur'un Oturum Başkanlığı yaptığı 6. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **İstanbul'un Tarihî Kesimine Haliç Bütünlüğünde Bakmak**, Prof. Dr. Zekiye Yenen, YTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, Yrd. Doç. Dr. Hülya Yakar, YTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, **İstanbul'daki**

Sanayi Mirasının Geleceği İçin Bir Öneri, "İstanbul Endüstri Mirası Rotası", Yrd. Doç. Dr. Gül Köksal, Kocaeli Üni. Mimarlık Bölümü

Tuzla Köyiçi Restorasyon Çalışmaları Kapsamında Tarihi Kentlerin Yenilenmesi Bağlamında Kamu Kurumları ve Kullanıcı Arasında Yaşanan Sorunlar, Zuhal Çetiner Doğdu, Y. Mimar, Tuzla Belediye Başkan Danışmanı, **Dünya Mirası Zeyrek'in Tarihi Doku ve Kültür Varlıklarının Korunması -Tarihe Sağlam Bir Çatı Kampanyası-1**, Yaman İrepoğlu, Ulusal Ahşap Birliği Başkanı, **İstanbul'da "Kentsel Yenileme Alanları" olarak İlan Edilen Kentsel Bölgeciklerin Belirlenmesine ve Yeniden Düzenlenmesine Yönelik Bir Değerlendirme**, Yrd. Doç. Dr. Murat Yıldız, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Mimarlık Fakültesi

TMMOB Mimarlar Odası İst. Byk. Şb. YK Başkanı Eyüp Muhcu'nun Oturum Başkanlığı yaptığı 7. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **İstanbul Konut Piyasasında Kitlesel Tüketimin Şekillendirdiği Yeni Konut Yerleşimleri**, Fusun Çizmeci, Y. Mimar, YTÜ Mimarlık Bölümü, Dr. Candan Çınar, YTÜ Mimarlık Bölümü, **İstanbul'da Konut Sorununun Çözüm Önerileri Neden Radikal Olmalıdır?**, Dr. Besime Şen, MSGSÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, **Konut Sorunu ve İpotekli Konut Finansmanının İstanbul İli Örneğinde İrdelenmesi**, Doç. Dr. Hülya Melek Demir, Ar. Gör. Mehmet Gür, Ar. Gör. Vildan Kurt Palabıyık, Harita ve Kadastro Müh. Odası İst. Şb., **İstanbul'da Konut Gelişme Dinamikleri**, Yrd. Doç. Dr. Hürriyet Ögdül, MSGSÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, **Kent ve Kültür**, Sinan Köseoğlu, Y. Şehir Plancısı, Prof. Dr. Sümer Gürel, MSGSÜ

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası İst. Şb. YK Başkanı Cemal Gökçe'nin Oturum Başkanlığı yaptığı 8. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **İstanbul Kent İçi Ulaşımı, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Engin Algül, Makina Mühendisi, **Ulaşım ve İstanbul'da Ulaşım Sorunları**, Güven Otman, MMO İstanbul Şubesi Kentleşme, Yerel Yönetimler ve Ulaştırma Komisyonu **Marmaray Projesi İstanbul'a ve Demiryollarına Ne Getirecek?**, Soner Önal, TCDD Tesisler Sürveyanı-İşletmeci, **İstanbul Kent İçi Ulaştırma Sorunları Hakkında Düşünceler**, Yrd. Doç. Dr. İsmail Şahin, YTÜ Ulaştırma Ana Bilim Dalı, **İstanbul'da Sürdürülebilir Ulaştırma Politikaları Üzerine Görüşler**, Prof. Dr. Haluk Gerçek, İTÜ İnşaat Fakültesi Ulaştırma Ana Bilim Dalı

TMMOB Peyzaj Mimarları Odası İst. Şb. YK Başkanı Gülay Özdebağ'ın Oturum Başkanlığı yaptığı 9. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle; **Açık Yeşil Alanlar**

da Bedensel Engelliler İçin Engelsiz Yapılaşma, Kurtuluş Bulan, Buğra Yerliyurt, Gonca Genç, Hatice İncekara, Peyzaj Mimarları Odası İstanbul Şubesi, **Kent; Herkes İçin Engelsiz ve Erişilebilir Yaşam Alanı!**, H. Ergün İşeri, Engelliler Konfederasyonu ve Fiziksel Engelliler Federasyonu adına Türkiye Sakatlar Derneği Genel Müdürü, **Kent Parklarının Konfor ve İmajlarının İrdelenmesi, Maçka Parkı, Ulus Parkı ve Zeytinburnu Parkı Örnekleri,** Dr. Gökçen Firdevs Yücel, Peyzaj Yüksek Mimarı, **Kent Konseyleri ve Kadıköy Örneği,** Arif Atılğan, Kadıköy Kent Konseyi Başkanı, **Yerel Yönetim Politikalarında Kadınların Temsililiyetine Bir Örnek: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bülteni'nde Kadın Kimliği,** Yrd. Doç. Dr. Firdevs Gümü-şoğlu, MSGSÜ Sosyoloji Bölümü

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İst. Şb. YK Başkanı Erol Celepsoy'un Oturum Başkanlığı yaptığı 10. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle; **Enerji Politikaları ve İstanbul'un Elektrik Enerjisi Sorunları,** Erol Celepsoy, Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi YK Başkanı, **Elektromagnetik Alanlar ve Canlılar Üzerinde Etkileri,** Prof. Dr. Tunaya Kalkan, İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Prof. Dr. Selim Şeker, BÜ Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü, (Elektrik Mühendisleri Odası İst. Şb. Elektromagnetik Alanlar ve Canlılar Üzerinde Etkileri Çalışma Grubu)

TMMOB Kimya Mühendisleri Odası İst. Şb. YK Başkanı Nurten Akbulut'un Oturum Başkanlığı yaptığı 11. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **İstanbul'daki Egzoz Gazı Emisyon Ölçümleri ve LPG Kullanımı,** İlker Gönen, Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Teknik Birimi, **Tanker Kazaları Sonrası İstanbul Boğazı'ndaki Yakıt Kirliliği Simülasyonları,** Dr. Sevilay Can, İTÜ Denizcilik Fakültesi, Yrd. Doç. Dr. Fahri Çelik, YTÜ Makina Fakültesi Gemi İnşaatı ve Gemi Makinaları Mühendisliği Bölümü, Doç. Dr. Hüseyin Yılmaz, YTÜ Makina Fakültesi Gemi İnşaatı ve Gemi Makinaları Mühendisliği Bölümü

TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası İst. Şb. YK Başkanı Ahmet Atalık'ın Oturum Başkanlığı yaptığı 12. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **İstanbul Çevre Düzeni Planı ve Çevreye Etkileri,** Gökhan Günaydın, Ziraat Mühendisleri Odası YK Başkanı, Ahmet Atalık, Ziraat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi YK Başkanı, **Arboretumlar ve Kent Ormanları,** Prof. Dr. Cemil Ata, Yeditepe Üni Peyzaj Mimarlığı Bölümü, **İstanbul Doğal Kaynaklarının Yok Edilişi Çevre Bilgi Sistemi,** Prof. Dr. Kadir Erdin, İÜ Orman Mühendisliği Bölümü, **Doğal Kaynakların Sürdürülebilirliğinde İleri Teknolojilerin Kullanımı,**



Prof. Dr. Dursun Zafer Şeker, İTÜ Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü, Dr. Füsün Balık Şanlı, YTÜ Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü, Prof. Dr. Nebiye Musaoğlu, İTÜ Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü (Harita ve Kadastro Müh. Odası İst. Şb.) **Eko-Hukuk ve Üstün Kamu Yararı,** Av. Ömer Aykul, İstanbul Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı

TMMOB Çevre Mühendisleri Odası İst. Şb. YK Başkanı Eylem Tuncaelli'nin Oturum Başkanlığı yaptığı 13. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **Köy Kimliğinden Kent Kimliğine; Suyu Olmayan/ Suyu Doymayan Bir Megakent: İstanbul,** Prof. Dr. İlhan Avcı, İTÜ İnşaat Fakültesi Hidrolik Anabilim Dalı, **Stratejik Bir Kaynak Olarak Su: İstanbul İçin İki Örneklem,** Prof. Dr. İlhan Talınlı, İTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü, **İstanbul'un Gölleri ve Yok Olan Dereleri,** Yrd. Doç. Dr. Yıldırım Güngör, İÜ Jeoloji Mühendisliği Bölümü, M. Alper Şengül, İÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Jeoloji Mühendisliği Ana Bilim Dalı, **Yok Olan Riva Havzası,** Prof. Dr. Uçkun Geray, İÜ Orman Fakültesi Emekli Öğr. Üyesi, Türkay Devran İnşaat(İTÜ) ve Orman Mühendisi(İÜ), **Kent ve Sağlık,** Dr. Erkan Kapaklı, Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Üyesi

TMMOB Jeofizik Müh. Odası İst. Şb. YK Başkanı Murat Fırat'ın Oturum Başkanlığı yaptığı 14. Oturumda sunulan bildiriler ve bildiri sunucuları şöyle, **1999 Gölcük Depreminden 2007'e,** Oğuz Gündoğdu, TMMOB Jeofizik Müh. Odası İst. Şb. YK Üyesi, **İstanbul'daki Yapılarda Deprem-Yangın-Kazan Kaynaklı Riskler,** Devrim Kantar, Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Teknik Birimi

İstanbul İçin Deprem Tehlike ve Hasar Senaryoları, A.Ansal, M.Erdik, N.Aydınoğlu, E.Durukal, G.Tönük, A.Kurtuluş, M.Demircioğlu, K.Şeşetyan, U.Hancılar, BÜ Deprem Mühendisliği Ana Bilim Dalı. **Depremin Ekonomik Yüzü,** Dr. Seda Kundak, İTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü. **İstanbul Kent Planlamasında Afet Yönetiminin Rolü,** Dr. Hikmet İskender, İTÜ Kimya Mühendisliği Bölümü, Nihan Erdoğan, İTÜ Afet Yönetimi Yüksek Lisans Programı, **İstanbul Depreme Hazır mı?** Yrd. Doç. Dr. Yıldırım Güngör, İÜ Jeoloji Mühendisliği Bölümü
Abdülselem Suvakçı

TARİHİ YARIMADA'YI ÇAĞDAŞ VE BİLİMSEL BİR YAKLAŞIMLA KORUMAYA ÇAĞRI

Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi'nce 15-16 Kasım 2007 tarihlerinde düzenlenen
"Tarihi Yarımada Sempozyumu" Sonuç Bildirgesi

Doğal ve kültürel değerlerimizin yok edilmelerine yönelik uygulamalar son yıllarda giderek akıl almaz boyutlara ulaşmıştır. İstanbul'un kentsel mekanı ve bu çerçevede tarihi ve kültürel değerleri de, uluslararası sermaye politikalarının ve maddi-manevi değer tahribatının giderek açığa çıktığı bir pazara dönüştürülmektedir.

Üç büyük imparatorluğa başkentlik yapmış İstanbul'un tarihi merkezinde eşsiz bir kültürel birikimi barındıran ve tüm dünya için ortak bir miras değeri taşıyan Tarihi Yarımada, 12.07.1995 tarih ve 6848 sayılı Kurul kararı ile Tarihi ve Kentsel Sit, Kentsel ve Arkeolojik Sit ve 1. Derece Arkeolojik Sit ilan edilmiş; "koruma amaçlı imar planları"nın hazırlanıp onaylanarak askıya çıkartılmaları 10 yıl sürmüştür. 2005 yılında askıya çıkartılan bu planların uygulanması halinde, Tarihi Yarımada'da ciddi bir değer tahribatı yaşanacak; bir arkeolojik miras hızla yok

edilirken ve sivil mimari miras çağdaş bilimsel koruma kriterleriyle açıklanamayacak bir restorasyon sürecine sokulurken, bir yandan da, tarihi Türk evi örneklerinden tiyatro dekorları oluşturulmaktadır. Bu nedenle, çağdaş koruma bilimi ve anlayışıyla asla bağdaşmayacak ve uygulanması halinde geri dönülmez tahribatlar yaratacak Tarihi Yarımada nazım ve uygulama imar planlarının, yeniden gözden geçirilerek katılımcı bir anlayışla yeniden düzenlenmesi zorunluluğu vardır. Bu düzenlemede, yaşanan dönemlerin hiçbir izinin silinmemesi ve tarihi yanıtacak hiçbir taklit uygulamaya yer verilmemesi olmazsa olmaz koşul olmalıdır.

Tarihi Yarımada'nın karşı karşıya olduğu tehlikelerden bir diğeri de, söz konusu imar planları dahi yok sayılarak yapılan "kentsel yenileme projeleri"dir. 5 Temmuz 2005 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak uygulamaya giren



5366 sayılı “Yıpranan Tarihi ve Kültürel Taşınmaz Varlıkların Yenilenerek Korunması ve Yaşatılarak Kullanılması Hakkında Kanun”un getirdiği fırsatları değerlendiren belediyeler, “koruma” adı altında birtakım “yenileme” projeleri üretilip uygulamaya koyma doğrultusunda ciddi adımlar atmışlardır. Bunlardan birisi, korumanın sosyal ve kültürel boyutlarını yok sayarak, 1000 yıldan fazladır Sulukule’de yaşayan Romanları ve Roman kültürünü buradan atmayı öngören projedir. Bir diğeri ise, İstanbul’un sivil mimarlık mirasını barındıran Süleymaniye’yi, bir sahne dekoru anlayışıyla ve Osmanlı canlandırması adı altında rant süreçlerine açan projedir. Bu projelere, her geçen gün, Balat gibi diğer yenileme projeleri de eklenmektedir. Birer “kültürel cinayet” olan bu projelerin derhal durdurulması ve yeniden değerlendirilmesi zorunludur.

Tarih, kültür ve doğal varlıklarımız olan sit alanlarımızın tüm değerleri ile korunarak yaşatılması için alınacak tedbirlerden daha çok; bu alanların mülkiyetlerin değişimini, fiziksel ve sosyal olarak yenilenmesini, farklı fonksiyonlar ve kullanıcılar tarafından kullanılmasını öngören 5366 sayılı “Yıpranan Tarihi Ve Kültürel Taşınmaz Varlıkların Yenilenerek Korunması Ve Yaşatılarak Kullanılması” hakkındaki kanun “2863 Sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu” nu engel görerek onu aşmaya çalışma yürürlükteki planları yok sayma çabalarından ibarettir.

Tarihi Yarımada’daki sahte bir tarih ve fiziksel çevre yaratmaya yönelik sözde yenileme projelerin de dayanağı olan “Koruma düşmanı” 5366 sayılı yasanın derhal iptal edilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik; tarihi ve kültürel değerlerimizi koruyabilmenin ve 2010 Avrupa Kültür Başkenti çerçevesinde sürdürülen çalışmaların bilimsel bir temelde yürütülebilmesinin olmazsa olmaz koşuludur.

Dünya mirası İstanbul’un tarihi alanları 1985 yılından bu yana UNESCO Dünya Mirası Listesi’ne kayıtlıdır. Uluslararası bir değer ve aynı oranda sorumluluk anlamına gelen bu kayıt, İstanbul’un tarihi alanlarında yapılacak her türlü çalışma ve uygulamaların çağdaş, bilimsel yöntemlerle ve uluslararası uzmanlık desteğiyle gerçekleştirilmesi fırsatı olarak yorumlanmalıdır. Oysa son dönemde tarihi alanda yapılan uygulamalar ve alınan kararlar bu düşüncüyü desteklemek yerine engellemek eğilimi göstermektedirler. 2006 Nisan ayında yaptığı inceleme sonucunda alan için kapsamlı bir rapor hazırlayan UNESCO ve ICOMOS ortak heyeti burada değinilen sakıncalara önemle dikkat çekmektedir. Söz konusu alanda, getirilen uyarılar paralelinde acil önlemler alınmadığı takdirde,

UNESCO Dünya Mirası Komitesi, 2008 Temmuz’unda gerçekleştirilecek 32. Dönem toplantısında İstanbul’u, “Risk Altındaki Dünya Mirası” listesine alabilecektir. 2010 yılında Avrupa’nın Kültür Başkenti seçilen İstanbul, bu süreçten de izlenebileceği gibi, bir taraftan kültür başkenti olmaya hazırlanırken, diğer taraftan da öz kültür değerlerini yitirme sürecine girmektedir. Bu çerçevede, bütüncül bir koruma yaklaşımının koordinasyonu ivedilik kazanmaktadır.

Tarihi ve kültürel çevrelere yapılan bütün bu saldırıların, kentin bütününde yaşanan sorunlardan soyutlanarak değil onun bir parçası olarak ele alınması gerektiğini asla unutmadan, ne kültürü, ne tarihi, ne doğayı, ne kenti, ne de kentliyi umursamadan, öncelikli hedefini “İstanbul’un pazarlanması”na yönlendirmiş olan hakim anlayışa karşı, birlikte ve gücümüzü giderek artırarak karşı çıkmak ve “dünyanın göz bebeği” İstanbul’umuzu korumak, çağdaş ve bilimsel bir planlamanın yaşama geçirilmek için tüm meslek odalarının, üniversitelerin, koruma kurumlarının, sivil toplum örgütlerinin ve duyarlı tüm İstanbulluların işbirliği ve dayanışmasını zorunlu gördüğümüzü bir kez daha vurgulamak isteriz.

TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi



Nuray IŞIK

Ziraat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi YK Üyesi



NOVAMED'LI KADIN GREVCİLERE DESTEK

25 Eylül 2007 Salı günü Novamed Greviyle Kadın Dayanışma Platformu'nun bileşenlerinden biri olan TMMOB İstanbul Kadın Komisyonumuz, saat 20.00'de Komisyon Başkanı Mimar Aynur Savaş ve TMMOB'lu diğer kadın üyelerimizle birlikte Taksim Tramvay Durağı'ndan Tarla başı'na kadar sloganlar atarak yürüdü.

TÜYAP önünde mini bir konser verildi. Daha sonra İstanbul Bağımsız Milletvekili Sebahat Tuncel, kadınların çalışma hayatlarında maruz kaldıkları zorlukları içeren bir konuşma yaptı.

İçinde İstanbul İKK Kadın Komisyonu'nun üyeleri; Çevre Mühendisleri Odası'ndan Semra Ocak ve Ziraat Mühendisleri Odası'ndan Nuray Işık'ın da bulunduğu, Platform'un temsilcilerinden oluşan bir otobüs dolusu kadın destekçi, şarkılar, zılgıtlar ve sloganlar eşliğinde Antalya'ya uğurlandı.

İstanbul ve İzmir illerinin Platform üyeleri, Antalya İKK sekreterimiz Ayhan Dolonay tarafından karşılandı. Antalya İKK tarafından, EMO'da sabah kahvaltısı verildi.

Daha sonra Antalya İKK üyelerimizin de katılımıyla da grev alanına doğru hareket edildi. Serbest Bölge'ye giriş izni alınabilen sadece 15 kadının, işverenle görüşme yaptığı süre boyunca, dışarıda da konuşmalar yapıldı, sloganlar atıldı, davullar çalındı ve halaylar çekildi.

TMMOB Kadın Komisyonu adına konuşma yapan Nu-

ray Işık, eşitlik ve emekten yana duruş sergileyen TMMOB'nin Novamed'li kadın grevcileri desteklediğini vurguladı. Birkaç gün sonra da Antalya İKK tarafından işe desteğinin olacağı duyurusunu yaparak TMMOB'nin bu grevin takipçisi olduğunu bildirdi.

Bu konuşmalar esnasında Avrupa Parlamentosu Sosyalist Grup Başkanı Martin Schulz'un işveren Fresenius Medical Care'e (FMC) tepki gösterdiği, Avrupa'da ki diğer işyerlerinde çalışanlara verilen hakların aynısının uygulanması konusunda uyardığı haberi geldi.

Dünya Kimya Enerji Maden Genel İşçileri Federasyonu (ICEM)'in Başkanı ve üyeleri de etkinliklere katılım sağladılar.

Serbest Bölge'de ki programdan sonra platform üyeleri ve grevci kadınlar Tarım İş'e ait Elit Otel'de bir araya gelerek Novamed firmasında ki grev sürecini ve greve iten nedenleri, bundan sonra neler yapılabileceğini konuştu.

Sizlere grevci kadınların verdikleri bilgileri aktarmak istiyoruz;

Novamed, Antalya Serbest Bölge'de 2000 yılından beri faaliyet gösteren merkezi Almanya 'da bulunan FMC firmasına bağlı, diyaliz makinelerine parça üreten bir firma.

Yapılan işin inceliği ve hassaslığı nedeniyle çoğunlukta el becerileri iyi olan kadınlar çalıştırılmış.20 kişinin bir-

likte çalıştığı her istasyonda, farklı bir malzeme katılarak üretim gerçekleştiriliyordu.

Yöneticileri yerli olan bu fabrikada, bir süre sonra, işçilerin sendikalaşma ihtiyacını hissettiren sıkıntılar başlıyor.

Sıkıntılarının başında geçimlerini sağlayacak ücret alamamaları ve zor çalışma koşulları gelmiş.

Yemek molaları 25 dakika olarak belirlenmiş ve bunun dışında 15 dakika mola yapmalarına izin veriliyordu. İşçilerin tuvalete gidiş sayısı ve kaldığı süre aylık olarak kayda alınmış. Ay sonunda da en az tuvalete giden 15 Euro ile ödüllendirmiş.

İş saatinde işçilerin birbiriyle konuşmaları yasaklanmış ve bunu kontrol etmek için maske takılmasına izin verilmemiş, hatta serviste konuşmaları bile yasaklanmış.

Aynı hatta çalışan çocuk sahibi olmak isteyen kadınlar isimlerini yazdırıyormuş. İşveren hamile kalması gereken dönemi kendilerine bildiriyormuş. Hamile kalamayanların sıranın tekrar kendilerine gelmesini bekliyormuş.

Yasalarda yasak olmasına karşın hamile kadınlar gece vardiyasında çalıştırılıyormuş. İtirazlar işveren tarafından kati şekilde reddediliyormuş.

Bebek sahibi kadınlara emzirme izni verilmiyormuş. Birçok kadın çocuklarını emzirmeden büyüttmüş.

Maske takılmasına izin verilmeyen kadınlarda üretim esnasında kullandıkları kimyasal solüsyonlar sonucu önemli sağlık sorunları baş göstermiş. Birçok işçinin elinde yara çıkmış, bir işçinin burun mukozası çökmüş, bir kadının gözüne çözelti kaçması sonucu gözünde kist -dolayısıyla görme kaybı- oluşmuş, birçok kadın farenjit-ten bir türlü kurtulamamış.

Kadınların iddialarından biri de bebek doğumları hakkında. Kadınlardan biri kullanılan kimyasallardan dolayı ilk doğumunda düşük yaptığını, ikinci bebeğinde böbrek yetmezliği olduğunu iddia etti. Başka bir kadının bebeği damaksız dünyaya gelmiş, bir bebeğin de doğuştan kalbi delikmiş.

Sorunlarını iletmek üzere işverenle görüşmek isteyen işçiler, karşılarında muhatap bulamamış. Bunun üzerine sendikal arayışa girmişler ve Petrol-İş Mersin Şubesi ile görüşmeğe başlamışlar.

Uzun bir örgütlenme sürecinden sonra, yeterli üye sayısı ile Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne başvurulmuş. Bu başvurunun yanıtı uzun süre gelmemiş. Bu arada sendikaya üyelikleri öğrenilen işçiler, işverenin yoğun baskılarına maruz kalmış. Yöneticilerin odasına çağırılan işçilere sendikaya üye olmalarının hesabı sorulmuş, iş-ten çıkarılma tehditleri savrulmuş, sendikalarının amacının sadece aidat toplama olduğu söylenmiş.

Petrol-İş Sendikası 19 Nisan 2006 da Toplusözleşme yetkisini kazanmış, ancak işveren Toplu Sözleşme'yi imzalamayı reddetmiş. Greve çıkma niyetinde olmayan işçilerin tek amacı örgütlenme haklarının verilmesiymiş. Tüm iyi niyetli uzlaşma çabaları yanıtsız kalınca Novamed'li işçiler 26 Eylül 2006'da greve çıkmak zorunda kalmış.

Antalya Serbest Bölgesi,1987 yılında hizmete açılan 100'ü aşkın firmanın faaliyet gösterdiği, arazi ve alt yapı maliyetleri devlet tarafından karşılanan, yaklaşık 3000 kişinin istihdam edildiği, üretim kapasitesi ve istihdam açısından ülkemizdeki 21 serbest bölge arasında dördüncü sırada yer almaktadır.

Novamed firmasının dünyada ki 12 ülkede bulunan işyerlerinin 11'in de ise sendika bulunmaktadır.

Toplusözleşme imzalanmamasına karşılık doğum sırası kaldırmış, emzirme izni verilmiş, daha önce talep edilen haklar verilmeğe başlanmış. Yeni alınan ise işçilere sendikaya üye olmayacaklarına dair bir imza attırılmış. Ancak mücadele eden 84 işçi(82'si kadın) bu iyileştirmelerden faydalanamamış.

İnsan hayatını yakından ilgilendiren önemli bir malzemenin üretiminde deneyimsiz işçi kullanılması sonucu birçok set ise geri gönderilmiş.

Novamed'li işçilerin grevi, Türkiye'yi ucuz işgücü cenneti ya da sömürge ülke olarak gören sermayeye, sendikal haklarını suç olarak karşılayan yöneticilere karşı bir tepkidir.

**Novamed işçisi yalnız değildir!
Hepimiz işçiyiz, hepimiz Novamed'liyiz!**

Yaşasın kadın dayanışması, yaşasın sınıf dayanışması!

Yaşasın örgütlü mücadelemiz!



alandanda patlayıcı maddeler için imalat ve depolama ruhsatı verilemez.

Patlayıcılarla ilgili uyulması gereken standartlar TS 11903 ve TS 11904'te belirtilmektedir.

Sürtme, darbe ve ısı etkisi altında başka bir maddenin katılmasına gerek olmadan hızla reaksiyona giren ve çevreye zarar veren maddeler patlayıcı madde olarak isimlendirilir.

Patlayıcı Parlayıcı Maddelerle ilgili 1475 sayılı yasa ve 7/7551 sayılı Bakanlar Kurulu kararına göre işyerlerinde uyulması gereken kurallar şunlardır:

- Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli maddelerin üretildiği, işlendiği ve depolandığı işyerinin etrafı duvar, tel örgü veya tel kafesle çevrilmiş ve giriş çıkışlar kontrol altına alınmış olacaktır. Yabancı şahıslar, ancak sorumlu memur refakatinde içeriye girebileceklerdir.
- Geniş bir alana yayılmış ve etrafı duvar, tel örgü veya tel kafesle çevrilmiş işyerlerinin sınırı, geceleri uygun şekilde aydınlatılacak ve bekçiler buraları gece ve gündüz gözetleyeceklerdir.
- Parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli işler, genellikle meskün yerler dışında veya tecrit edilmiş bina ve mahallerde, mümkün olduğu kadar az işçi ile, kapalı bir sistem içinde, tekniğin icaplarına göre gerekli tedbirler alınarak yapılacaktır.
- İşyerlerinin güvenlik alanı içinde, sigara ve benzerlerinin içilmesi; kibrit, çakmak, ateş kızgın veya akkor halinde cisimler ile parlayabilecek veya yangın doğurabilecek her türlü maddenin taşınması ve kullanılması yasaktır.
- Bu hususları sağlamak için giriş-çıkış kapılarında gerekli kontroller yapılacak, kolay ve iyi görülen yerlere gerekli uyarma levhaları konacak, işçilerin sigara içebileceği yerler ve ateşli maddelerle çalışılmasına müsade edilen bölümler, güvenlik alanlarından ayrı yerlerde olacak ve bunlar uygun levhalarla belirtilecektir.
- Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddeler üretilen, işlenen ve depolanan işyerlerinde;
 - İzinsiz içeriye girmenin ve kibrit, çakmak, ateş ve kıvılcım veren alet ve benzeri cisimlerin içeriye sokulmasının yasak olduğu ayrı ayrı levhalar halinde ana giriş kapılarına,
 - Binada veya bölümde bulundurulabilecek en çok işçi

sayısı, madde miktarı ve binada yapılmasına izin verilen işin ne olduğu ayrı ayrı levhalar halinde işin yapıldığı kısmında uygun mekanlara konulmalıdır.

Pratik uygulamada pek çok işyerinin ruhsatsız olarak faaliyet sürdürdüğü, belediyelerin, İçişleri Bakanlığı yetkililerinin, Çalışma Bakanlığı yetkililerinin bu kuralınlıklara göz yumduğu, işyerlerinin kapatılması için harekete geçemedikleri görülmektedir.

Patlayıcı malzemelerin bir yerden bir yere naklinin kesinlikle güvenlik güçleri nezaretinde yapılması zorunludur. Bu malzemelerin ithal, imal, satış, depolama ve taşınması için Patlayıcı Maddeler Yasasına göre ayrı ayrı ruhsat alınması, bu malzemelerin kullanımı için de İlçe Emniyet Müdürlüklerinden izin alınması gerekmektedir. Bu nedenle İçişleri Bakanlığının bu malzemelerin ruhsatlı bir işyerinden ruhsatsız başka bir işyerine nakline niçin izin verdiğini açıklaması gerekmektedir.

2 yıl önce Ümraniye Dudullu'da meydana gelen maytap üretim atölyesindeki patlamada da 6 vatandaşımız hayatını kaybetmişti. Görünen o ki, yetkililer bu olaydan hiç ders almamışlardır.

Yaşanan facianın nedeni sorumsuzluk ve denetimsizliktir. Bu olaydan sorumlu kişilerin veya kurumların ortaya çıkarılarak kamuoyuna açıklanması gerekmektedir. Tüm yetkilileri, yapı denetimi ile ilgili gerekli mevzuatları hayata geçirmeye ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uygulanması gereken yasal mevzuatın uygulanmasının sağlanmasına ve bu konuda gerekli önlemlerin etkili bir şekilde alınması ile ilgili gereğini yapmaya çağırıyoruz.

İstanbul Emek Ve Meslek Örgütleri

ŞUBELERİMİZİN VE ODALARIMIZIN GENEL KURULLARI SÜRECİNDE HEPİMİZE BÜYÜK GÖREVLER DÜŞÜYOR!

TMMOB'ye bağlı Birimlerimizin Genel Kurul Süreçleri başladı. Bazı Birimlerimizin Genel Kurulları'nı tamamlarken bazıları da hazırlık çalışmalarını sürdürmeye devam etmektedir. Konu ile ilgili olarak TMMOB YK Başkanı Mehmet Soğancı'nın yapmış olduğu açıklamayı yayınlıyoruz.

TMMOB Örgütlülüğüne;

Sevgili Arkadaşlar,

Çift yılların ilk beş ayı TMMOB ortamı açısından bir demokrasi şöleninin gerçekleştiği aylardır. Şubelerimizden başlayıp, Odalarımıza oradan da TMMOB'ye uzanan Genel Kurul süreçlerinin yaşandığı aylar içerisindeyiz.

Öncelikle görev süreleri tamamlanacak olan Yönetim Kurulu Üyesi arkadaşlarıma, TMMOB'nin bir döneminde kişisel birikimlerini örgütümüzün birikimleri ile harmanlayarak, özel yaşamlarından zaman ayırarak yürüttükleri Oda çalışmaları ve örgütümüze verdikleri katkıdan dolayı Yönetim Kurulumuz adına teşekkür ediyorum.

Bilim ve teknolojiyi insanla buluşturan bir meslek grubunun üyeleri olan biz mühendis, mimar ve şehir plancıları, sıkıntılı, sancılı, sorunlu bir ülkede yaşayan tüm yurttaşlar gibi önemli sorunlarla karşı karşıyayız. İşsizlik, mesleğimizi uygulamada karşılaştığımız engeller ve bunların sonucu olarak mesleki ve ekonomik haklarımızda gerileme bu sorunların başlarında gelmektedir. Sorunlarımız halkımızın sorunlarından ayrı değildir.

Hepimiz biliyoruz: Ülkemizde özellikle son yirmi beş yıldır kapitalist küreselleşmeye uyum adına uygulanan politikalar, uluslararası sermayenin direktifleriyle yönlendirilmektedir. Kısaca IMF politikaları olarak adlandırdığımız dışa bağımlı bu politikalar emeğin ve halkın büyük çoğunluğunun aleyhine işlemektedir.

Bu nedenlerle, mesleğimizi uygulayabileceğimiz ortam-

ların yaratılması mücadelesi, yani bağımsızlık, demokrasi, kalkınma ve hakça paylaşma mücadelesi her zaman olduğundan daha fazla önem taşır hale gelmiştir.

Bu nedenler, bu temel ortak gündem maddesi etrafında örgütlülüğümüzü güçlendirmeyi, ortak politikalarımızı belirlemeyi ve ortak mücadeleyi örgütlemeyi ve örgütlenmemizi güçlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Bu ülke insanının TMMOB'ye ihtiyacı vardır sözünden hareketle; "TMMOB'nin odalarına, odaların şubelerine, şubelerin çalışmalara aktif katkı koyacak örgütlü üyelere ihtiyacı vardır" sözü şimdi çok daha anlamlı. Neoliberal politikalara karşı, gericiliğe karşı, darbe özlemcilerine karşı "Başka bir Türkiye, başka bir yaşam mümkündür" demek ve bunun gereklerini yapmak şimdi çok daha önemli.

Genel Kurullarımız, mesleğimizi uygulayarak bilimi ve teknolojiyi halkımızın hizmetine sunmak ve emeğimizin karşılığında insanca bir yaşam düzeyine kavuşmak isteyen biz mühendis, mimar ve şehir plancılarının, sorunlarımızın üstesinden gelmek için ihtiyaç duyduğumuz umut ve inanç ortamının yaratılmasına, örgütlülüğümüzün gelişmesine ve güçlenmesine, çalışanların birlikteliğinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Buna inanıyorum.

Hep Birlikte Yazdık:

TMMOB ve Bağlı Odaları;

Mesleki demokratik kitle örgütüdür. Demokrat ve yurtsever karakterdedir. Emekten ve halktan yanadır. Anti-emperyalisttir, Yeni Dünya Düzeni teorilerinin, ırkçılığın

ve gericiliğin karşısındadır. Siyasetin dar anlamını aşar, yaşamın her olayını siyasetle ilişkili görür. Barıştan yanadır. İnsan hakları ihlallerine karşıdır, insanlık onurunun korunmasından yanadır. Örgütsel bağımsızlığını her koşulda korur, gücünü sadece üyesinden ve bilimsel çalışmalardan alır. Meslek ve meslektaş sorunlarının, ülkenin ve halkın sorunlarından ayrılamayacağını kabul eder. Politikanın oluşturulmasında ve uygulanmasında demokratik merkezîyetçi yöntemleri uygular. Karar alma süreçlerinde demokratik ve katılımcıdır. Bağlı Odaları ile birlikte mühendis, mimar ve şehir plancılarının meslek alanlarını düzenler, üyesinin ve halkın çıkarlarını korur. Sanayileşme ve demokratikleşme alanlarında durum tespitleri yapar, politikalar ve çözüm önerileri üretir. Ülkenin demokratikleşmesi için çaba sarf eder. Kamuoyu oluşturmaya yönelik çalışmalar içinde tartışmasız yer alır. Demokratik kitle örgütleri ve sivil toplum örgütleri ile ilkeli ve demokratik işbirliği içerisinde.

TMMOB ve Bağlı Odaları;

Toplumdan soyutlanmış seçkin mühendis ve mimarların örgütü değil, aksine toplumun içinde yer alan, onun bir parçası olarak toplumla etkileşim içinde bulunan,

Temsili demokrasi alanının daraltılması ve biçimsel uygulamalar yerine, birlikte düşünme, birlikte üretme ve birlikte yönetme mekanizmalarını güçlendirici çabalara yönelen,

Rant gruplarının otoriter, sınınamayan, hesap vermeyen yönetimlerin aksine, örgüt içi demokrasisi güçlendirilmiş, seçim dışında da katılım mekanizmalarını yaşama geçiren,

Profesyonellerin ve uzmanların örgütü anlayışını reddeden; aksine kitle örgütü niteliği ile organlarına dayalı çalışmayı yürüten, Siyaset dışı kalma anlayışlarının tam tersine; her koşulda ve her zaman siyaset yapan, siyasetin dar tanımını aşan anlayışları yapıya egemen kılan, Üye ile ilişkilerini, devlet ve egemen kesimlerle olan ilişkilerinin önüne koyan, resmi otorite ile her türlü diyaloga ve işbirliğine açık ama işbirlikçi yaklaşımların dışında kalan,

Örgüt işlevinin deforme edilmesi anlamındaki hizmet üretimini reddeden, aksine üyelerinin hizmetlerinin niteliğini yükseltecek düzenlemeler yapan, norm ve standartları oluşturan ve bunların gelişimine hizmet edecek şekilde denetleyen,

Egemen kesim ve egemen kesim söylemleri ile ters düşmeme anlayışlarını reddeden; aksine, üyesinin söz ve kararlarda yetki sahibi olmasını sağlayan,

Kamu hiyerarşisi içinde yer edinme ve örgüt etkinliklerini buna bağlama anlayışlarının yerine, örgütün kamuoyu önünde saygın yerini korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen, örgüt etkinliklerini kendi iç dinamikleri ve kendi kararları ile belirleyen,

Meslek örgütü kavramını, demokratik kitle örgütü özelliğinin önüne çıkartarak, meslekçi eğilimleri güçlendiren anlayışların aksine, mesleki-demokratik kitle örgütü anlayışlarını yaşama geçiren,

Her türlü yapılanma ve örgütlerle olan ilişkisinde, anlamsız hiyerarşik eşitlik anlayışları yerine, ilişkilerinde bu yapıların toplum içindeki işlevselliklerini ölçü olarak alan,

Hiçbir üyesinin sorununu dışlamayan, ancak üyesinin büyük çoğunluğunu oluşturan ücretli çalışan mühendis ve mimarların konumları gereği, ücretli çalışan kesimlerle ve onların örgütleri ile ilişkilerini güçlü hale getiren, Örgütün uluslararası ilişkilerini güçlendiren, Dünyayı, ülkeyi ve yaşamı tanıyan, anlayan ve ona göre politikalar üretmek yaşama geçiren,

bir çalışma anlayışı içerisindedir.

Sevgili Arkadaşlar,

Şimdi "daha etkin, daha işlevsel, daha demokratik bir TMMOB örgütlülüğü için" haydi göreve. Genel Kurullarımızda söz üzerine söz koymaya.

Mehmet SOĞANCI

TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı

NÜKLEER SANTRAL YASASI ÜLKE GERÇEKLERİNE UYGUN DEĞİLDİR!

Nükleer Santral Yasası ile ilgili olarak TMMOB YK Başkanı Mehmet Soğancı'nın yapmış olduğu basın açıklamasını yayınlıyoruz.

5710 Sayılı Nükleer Santral Yasası Ülke Gerçeklerine Uygun Değildir! Uygulanmadan Kaldırılmalıdır!

Siyasal iktidar kamuoyundan gelen hiçbir tepkiye aldırmadan, ülkemizi sonu bilinmez bir maceraya sokacak olan Nükleer Santral Tasarısı'nı TBMM'ye sunmuş ve yassallaşmasını sağlamıştır. 9.11.2007 tarihinde TBMM'de kabul edilen 5710 sayılı "Nükleer Güç Santrallerinin Kurulması ve İşletilmesi İle Enerji Satışına İlişkin Kanun" ülke gerçeklerine aykırıdır.

Neden?

Çok uyardık, bir kez daha uyarıyoruz: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın 1980'lerden sonra yaptığı abartılı enerji talep tahminlerinin hiçbiri gerçekleşmemiştir. Hal böyle iken, nükleer santralleri gelecekteki olası enerji krizlerine çözüm olarak sunan siyasal iktidar aslında çok iyi biliyor: Yıllardır karanlıkta kalma senaryoları anlatılır ama nedense ülkemiz karanlıkta kalmaz. Siyasal iktidar bundan sonra da, nükleer santral olmadan da bu ülkenin karanlıkta kalmayacağını iyi bilir. Karanlıkta kalma senaryolarının çözümünün nükleer santral olmadığını da iyi bilir. Çünkü kurulması düşünülen nükleer santrallerin ülkemizin enerji ihtiyacının karşılanmasında sahip olacağı pay, elektrik üretimi kurulu gücünün ancak %5'idir.

Resmi rakamlarda bile %20'ler seviyesinde açıklanan kayıp-kaçak oranının AB ülkeleri ortalaması olan %6 seviyelerine indirilmesiyle; başlatılan "enerji tasarrufu" çalışmaları kapsamında çok az bir harcama yapılarak gerçekleştirilecek bilinçlendirme-planlamayla bile, birkaç nükleer santralin üreteceği enerjinin, tehlikesiz, çok daha az bir maliyetle karşılanabileceği görülmektedir. Bunun yanında ülkemiz kaynakları siyasal iktidarın söylediği gibi sınırlı değildir. Şu an ki teknolojiyle bile 2020'lerin elektrik ihtiyacının, ülkemizin hidrolik, kömür, rüzgâr, jeotermal, güneş ve diğer yerli kaynaklarından karşılanması olanaklıdır.

Nükleer santraller karbondioksit emisyonlarının azaltılmasında bir çare gibi sunulmaktadır. Hâlbuki fosil yakıtlardan kaynaklanan karbondioksit salınımının anlamlı bir şekilde azaltılması için dünyada kurulu nükleer kapasitenin 5-6 katı kadar nükleer santral yapımı gerekir ki, bunun için ne finansman ne de gerekli nükleer yakıt bulunabilir.

Nükleer santrallerin yapım süreleri ve maliyetleri, aldatıcı tahminlere dayanmaktadır. Dünyadaki deneyimler, yapım süreleri ve maliyetlerin, planlamacıların ve teknik insanların başlangıçta hesaplamadığı ölçüde müthiş oranda arttığını göstermektedir. Ülkemizde de bu öngörünün ger-

çekleşeceğini söylemek için kâhin olmaya gerek yoktur. Taşınması bile dünyada büyük protestolara yol açan atık sorunu yasada geçirilmiştir. Halen dünyada nükleer atıkları kalıcı olarak depolayacak lisans alınmış bir depo mevcut değildir.

Siyasal İktidar “geçmiş hükümetin nükleer santral ihale deneyimlerinden ders aldıklarını, geçmişte yapılması düşünülen nükleer santralden daha güvenli, üstün teknolojiye dayanan santrallerin yapılacağını” söylemektedir. Bu söylemleri geçmiş hükümetler döneminde de duyduk. Nükleer santral yapan ülke deneyimlerinden görüyoruz ki kazasız nükleer santral yoktur. %100 güvenli bir santral da kurulmıyor. Güvenlik katsayılarının artırılması maliyetleri de arttırdığından, bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde maliyetleri düşürmek için güvenlik katsayıları düşük tutularak maliyetlerin aşağıya çekileceğini tahmin etmek zor olmasa gerek.

Nükleer santrallerle ilgili diğer bir husus denetimdir. Mevcut durumda bile çevresel denetimlerin ne kadar yetersiz olduğu Sinop, İskenderun, Tuzla'daki zehirli atık felaketleriyle ortadayken Türkiye'nin nükleer santral kurulumunda ve işletiminde etkin bir denetim gerçekleştirilmesi mümkün görülmemektedir. Son kabul edilen Çevre Yasası'nda yapılan değişiklikle “2690 sayılı TAEK Kanunu kapsamındaki konular TAEK tarafından yürütülür” denilerek nükleer santral kurulumu ve işletimi sırasındaki çevresel denetimin önü kapatılmaktadır.

Kurulması tasarlanan nükleer santraller, “yöre halkı için istihdam olanağı yaratacağı” gibi bir yanıltma ile popüleştirilmektedir. Zira nükleer santral işletiminde yüksek mesleki nitelikte sınırlı sayıda personel çalışır. Daha işin başında TAEK'e bu alanda iş yapmak üzere yabancı personel istihdamı olanağı sağlanmaktadır.

Dünyada birkaç nükleer santral üreticisi firma kalmıştır. Yasada bu konu “şirket seçimi” denilerek belirtilmiştir. Yani pazarlık şansımız bile kalmamıştır. Ülkemiz, bu yasa ile daralan nükleer endüstriye pazar olmakta, elinde kalan eski teknolojiyi satın alma dayatmasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Gelişmiş ülkeler yapılan-yapılacak ikili anlaşmalar ile atık sorunlarını çözmek istemektedirler. Ülkemiz çöplük değildir.

Halkımız “nükleer santral kurarak nükleer teknolojiye sahip olunacağı” iddiası ile yanıltılmaktadır. Bu iddia Türkiye'nin bugün izlediği teknoloji politikalarına bakıldığında bir hayaldir. Herhangi bir teknoloji transferi ve geliştirme politikası ve bu yönde kurumsal altyapısı olmayan bir ülkenin, ihale yoluyla ya da özel sektöre nükleer santral yaptırması yoluyla teknoloji kazanması mümkün değildir.

Sonuç olarak; yukarıda kısaca belirttiğimiz nedenlerden dolayı ülkemizin “nükleer santrallerden elektrik üretme macerasına” atılmasına gerek yoktur. Nükleer lobilerin dayatmaları ile ülkemiz insanı ve yaşam alanları tehdit altında bırakılmamalıdır.

Belirttiğimiz gerekçelerden dolayı bu yasaya TMMOB olarak “YANLIŞ!” diyoruz.

Bu yasa ülke gerçeklerine uygun değildir.

Yasa tümüyle ortadan kaldırılmalı ve uygulanmamalıdır.

Mehmet SOĞANCI
TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı



SAĞLIĞIMIZDAN VE GELECEĞİMİZDEN VAZGEÇMEYECEĞİZ!

Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Platformu'nun 1 Aralık 2007 tarihinde Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı ile ilgili olarak yapmış oldukları basın açıklamasını yayınlıyoruz.

Önceki yasama döneminde yasalaşan; Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen maddeleriyle ilgili yeni düzenleme yapılmayarak, hükümet tarafından iki kez yürürlüğü ertelenen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda, 1 Ocak 2008 tarihinden önce değişiklik yapılması gerekmektedir.

Bu durum, yasanın yeniden gözden geçirilmesi, tüm çalışanlar için eşit hakları kapsayan ve sağlık hakkının sosyal devlet ilkesine uygun olarak herkese karşılıksız sağlanacağı bir düzenleme yapılması için fırsat olarak görülmelidir.

Hükümet, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararında belirtilen ve taleplerimizi karşılayacak doğrultuda bir düzenleme yapmak yerine; kazanılmış haklarımızı ortadan kaldırdığı gerekçesi ile karşı çıktığımız önceki metnin de

gerisinde bir taslak hazırlayarak tartışmaya açmıştır. Ancak, hazırlanan metin eleştirilerimiz değerlendirilmeden, taleplerimiz karşılanmadan, son biçimiyle ilgili bilgilendirme gereği bile duymadan yasa tasarısı olarak 28 Kasım 2007 günü TBMM'ye sunulmuştur.

AKP Hükümeti'nin amacı, bu yasal düzenleme ile halkın geçimini, geleceğini ve sağlığını iyileştirmek değildir. Amaç, sosyal güvenlik hakkını kısıtlamak, emekli aylıklarını düşürmek, sağlık hakkını uzun vadede tümüyle paralı hale dönüştürmektir. Hükümet, ülkeyi ucuz emek cennetine dönüştürecek, halkı ucuz işgücü olarak uluslararası sermayeye pazarlayacak, sağlamakla yükümlü olduğu hizmetleri ticaret konusu yapacak bir düzenin peşindedir ve bu doğrultuda kendinden beklenenleri yerine getirmektedir.

Hükümet, bir kez daha sosyal taraflarla göstermelik bir görüşme yürüttüğünü ortaya koymuştur. Özellikle sağlık



alanında geniş kitleleri ilgilendiren bu yeni düzenlemeler, konunun taraflarının bir araya geldiği yasal platformlarda bile tartışılmamıştır. Halk, parti toplantılarında ya da medyada yer alan tek yanlı açıklamalardan bilgi edinmeye çalışmaktadır. Bilinçli olarak yaratılan bu ortamda halkın sağlıklı bilgi edinme olanağı engellenerek, yaratılan kavram kargaşasının gerisinde gerçek niyetler halktan gizlenmektedir.

Yasanın önceki dönemde TBMM'de, temel yasa olarak görüşülmesi sırasında maddelerinin tartışılmadan kabul edildiği ve halkın nasıl bir gelecek ve sağlık sistemiyle karşılaşacağı konusunda bilgi edinmesinin mümkün olmadığı anımsandığında, yaşanan gelişmeler aynı sürecin tekrarlanacağını göstermektedir.

Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu içinde yasayla oluşturulmuş ve sosyal politikalar konusunda görüş bildirme yetkisi olduğu halde, yasa değişikliği konusunda toplantıya çağırılmamış olan, Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu'nun emek tarafını oluşturan örgütler olarak, halka karşı sorumluyuz. Sosyal devlet ilkesinin gereği olan sosyal güvenlik ve sağlık gibi temel haklarımız konusunda yapılmak istenenlerin halka anlatılması ve özellikle sağlık alanında karşı karşıya oldukları gerçekler karşısında doğru bilgilendirilmeleri gerektiği kanısındayız.

Bu amaçla sosyal güvenlik ve sağlık alanında yapılanlar konusunda halkı bilgilendirmek ve Parlamento'da bulunan milletvekillerine, talep ve isteklerimizi doğrudan anlatabilmek için 3 Aralık 2007 günü Ankara'da İnşaat Mühendisleri Odası Teoman Öztürk Toplantı Salonu'nda, saat 13.30'da bir toplantı düzenlemeyi kararlaştırdık. Geniş kitlelerin bilgilennemelerini sağlamak, ülke genelinde sesimizi duyurmak ve toplantının amacına ulaşmasını sağlamak için, medyanın tanıdığı tüm olanaklardan yararlanılacaktır.

Basına ve kamuoyuna saygı ile duyurulur.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konf.
Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
Memur Sendikaları Konfederasyonu
Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konf.
Türk Tabipleri Birliği
Türkiye Barolar Birliği
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
Türk Eczacıları Birliği

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve
Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
Türk Dişhekimleri Birliği
Türkiye İşçi Emeklileri Derneği
Tüm İşçi Emeklileri Derneği



DOĞAL, TARİHİ VE KÜLTÜREL VARLIKLAR YOK EDİLİYOR KAZDAĞLARI BUNUN SADECE GÖRÜNEN KISMIDIR...

TMMOB YK Başkanı Mehmet Soğancı'nın Kazdağları'ndaki Maden Araştırmaları ile ilgili yapmış olduğu basın açıklamasını yayımlıyoruz.

AKP Hükümeti iktidara geldiği günden bugüne; yasa ve yönetmeliklerde yapılan değişikliklerde “madencilikğin önündeki engelleri kaldırma” ifadesiyle; tarihi ve kültürel mirası, ormanları, tarım alanlarını, kıyıları, sulak alanları, meraları yok etme yönünde “önemli” adımlar atmaktadır. Siyasi iktidarın bu yöndeki girişimlerinin sonucunda doğal, tarihi ve kültürel varlıklar yok edilmektedir. Bunun görünen yüzü şimdi de Balıkesir ve Çanakkale illerimiz içerisinde yer alan Biga Yarımadası ve özelde de Kazdağları'dır.

İçinde yaşadığımız dönemde kapitalist küreselleşmeye eklemlenme doğrultusunda Petrol, Doğalgaz, Enerji Piyasaları, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Serbest Bölgeler, Doğrudan Yabancı Yatırımlar Yasası, İhale, Maden, Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetimler ile Personel Rejimi Yasası gibi birçok yeni yasa çıkarıldı ya da çıkarılıyor. Doğal zenginliklerimizle ilgili yetkilerin yerel yönetimlere devredilmesi, özelleştirme ve serbest piyasa yöntemleri ile elden çıkarılması, devletin planlama, yönlendirme ve denetleme işlevlerinden ve sosyal devletten uzaklaştırılmasını hedefleyen bu yasalar, halkın sağlığı, güvenliği ve refahını doğrudan ve olumsuz etkileyecek hükümler içermektedir.

Bu yeni yapılanmadan madencilik sektörü de etkilenmektedir. Madencilik; sanayi başta olmak üzere, ekonominin diğer sektörlerinin temel hammadde gereksinimlerini sağlayan bir sektördür. Ekonomik kalkınmanın sanayileşmeyle sağlandığı toplumlarda enerji ve hammadde kaynağının sağlayıcısıdır. Madencilik sektörünün ülke kalkınmasındaki kritik önemi, fazla miktarlarda üretilip yurt dışına satılarak döviz elde edilmesinde değil, ülke sanayisine düşük maliyetle ve kaliteli girdi sağlamasındadır. Gerçekte, madencilik sektörünün planlanmasında ülke sanayi sektörleri ile entegrasyon ön planda tutulur.

Tüm bu bilinen gerçekliklere rağmen, 1978 yılında çıkarılan Devlet Eliyle İşletilecek Madenler Hakkındaki 2172 Sayılı Yasa gereği belirlenen demir, kömür sahalarının bir kısmının daha sonra 1983 ve 1984 yıllarında çıkarılan yeni yasalarla özel sektöre devredilmesinin yolu açılmıştır. 1985 yılında çıkarılan 3123 sayılı Maden Yasası ve daha sonra yapılan değişikliklerle devletin madenlerin aranmasındaki işlevi ortadan kaldırılmıştır. Sümerbank'ın özelleştirilmesi ile başlayan süreçte; Etibank'ın, Etimaden'e dönüştürülerek küçültülmesi gerçekleştirilmiş; bakır, kurşun, çinko, krom, alüminyumda özelleştirmeler yaşanmıştır. Demir çelik sektörü özelleştirilmiştir.



Yaşadığımız bu süreçte demir ve kömür ithal edilirken, krom ihracatçısı olan ülkemizde ithal kroma dayalı tesisler geliştirilmektedir. Birçok maden türü de işlenmemiş ya da basit zenginleştirme işlemleri sonrası serbestleşmenin oluşturduğu piyasa koşullarında düşük fiyatlarla pazarlanmaktadır.

Bu süreçte, yabancı sermayenin ülkemiz madenciliğine yönelik ilgi alanının altın olması da bir rastlantı değildir. Bunun nedeni; rafinasyonun yurtdışında yapılıyor oluşu, kamunun bu alanda yatırım yapmaması ve altın fiyatlarında yükselme ile birlikte düşük tenörlü altın yataklarının ekonomik olarak işletilebilirlik değerlerine ulaşmasıdır.

Uluslararası sermayenin bu türden ülkemizi açık pazar olarak hızlıca kullanması, başka bir deyişle yapılan düzenlemelerle bu yağmanın önünün açılması, ülke gündeminde yoğun olarak altın madeni aranması ve üretilmesinin; ya işletme teknolojisi ve çevre ya da ekonomik boyutuyla gündeme gelmesine neden olmuştur. Altın arama ve üretilme işlemlerinin olduğu bölgelerde de insanımızın yoğun ve haklı direnişleri Türkiye mücadeleleri tarihinde yerini almıştır. Öte yandan bu durum, bir bütünsellik içinde Türkiye madenciliğimizin temel tercihleri ve politikalarının neler olması gerektiği açısından yeterince değerlendirilmemiştir.

Ülkemizde resmi bilgilere göre ekonomik olarak işletilebilirliği belirlenmiş 600 ton altın vardır. Bu miktarda altının elde edilmesi için kabaca 400.000.000 m3 kazı yapılarak, kırma, öğütme, eleme, kimyasal işlem ve yıkama yapılması ve bozulan alanların düzenlenerek doğaya yeniden kazandırılması gerekir.

Ülkemizde 200 ton altının süs ve takı sektöründe işlendiği bilinmektedir. Ülkemizde işletilebilir altın rezervleri süs ve takı sektörünün üç yıllık ihtiyacı olan değerli metaldir. Bu açıdan da bakıldığında yarattığı toplumsal fayda nedeniyle altın işletmeciliğinin tekrar gözden geçirilmesi gerekir.

Ülkemizde altın işletmeciliğine başlanması ile gelişen süreçte yaşananlar, toplumda Devlet'e ve Devletin bazı organlarına olan güvenin sarsılmasına neden olmuştur. Ulusal çıkarın gözetildiğine dair şüpheleri arttırmıştır. Bergama ve Eşme'de yargı kararlarına uyulmaması, arama ve işletme sürecinde çevre, ekonomi ve toplum arasında denge kurulmaması ve/veya bunun gereklerinin sağlanmaması bilinen nedenlerdir. Her şeyden önce Bergama'da ve Eşme'de altın işletmeciliği ile ilgili yargı kararları derhal uygulanmalıdır. Kaz Dağları'nda veya ülkenin herhangi bir yerinde ortaya çıkan toplumsal tepkiler için çevre ve toplum boyutunun yok sayılmasının sonucudur.

Madenlerin aranması ve bulunmasına yönelik çalışmalar bilim ve tekniğin gerekleri yerine getirilerek, toprağın, suyun ve havanın kirlenmesine neden olmadan yapılmalıdır. Arama sürecinde doğal yapıyı bozmamaya özen gösterilmelidir. Orman alanlarında ağaç kesimine son verilmelidir. Bu çalışmalarda MTA ve Maden İşleri Genel Müdürlükleri gibi madencilik kurum kuruluşları ile Orman Genel Müdürlüğü sorumluluklarını yerine getirmelidirler. Flora ve faunanın korunması için Çevre ve Orman Bakanlığı ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığı gereken duyarlılığı göstermeli, sorumluluklarını yerine getirmelidir.

DSİ Genel Müdürlüğü, altın işletmeciliği yapılan sahalardaki yeraltı suyu gözlem kuyuları verilerini, su seviyesi, su kalitesi değişimlerini periyodik olarak yayınlamalı, akredite olmuş laboratuvarların örnekler üzerinde tahlil yapılmalarına olanak sağlanmalıdır.

5177 sayılı yasa ile değişik 3213 sayılı Maden Yasası ve ilgili yasal mevzuat, ülke madenciliğinin yöre halkının istemlerini de gözetecek şekilde yürütülebilmesi yönünde yeniden düzenlenmelidir.

Madencilik faaliyetleri, teknolojik gelişmelere bağlı olarak açık işletme yöntemlerinin daha çok uygulandığı bir şekle dönüşmüştür. Bu süreçte açık işletme yöntemi ile doğanın görünen yüzü, topografik yapı büyük boyutlarda değişikliğe uğramaktadır. Bu değişimin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracak önlemler bilinmektedir ve birçok ülkede uygulanmaktadır. Madencilikle bozulan arazilerin doğaya yeniden kazandırılması ekonomik ve ekolojik bir zorunluluktur. ÇED süreci ve bilimsel öngörülerin sağlanmasının yaratacağı caydırıcılık endişeleriyle eksik ve yetersiz yasa ve mevzuat düzenlemeleri ilerde oluşacak sorunların ana kaynağıdır.

Maden arama ruhsatlı alanlarda arama sürecinde ÇED zorunluluğu olmamasına karşın ÇED'in ölçütleri göz önünde bulundurularak çalışma yapılmalıdır. Kazı gerektiren işlerle sondajlı aramalarda bitki örtüsüne en az zarar verecek biçimde çalışılmalı, yeraltı suyunu kirletebilecek kimyasallar kullanılmamalıdır.

Orman alanlarında belirlenmiş çalışma kurallarına uyulması sağlanmalı, yapılan çalışmalar raporlarla belgelendirilmelidir. İşletme projelerine uygunluk ve yasaların gereklerinin yerine getirilmesi konusunda kamusal denetim işletilmelidir.

TMMOB, "Doğal kaynaklarımızın toplumsal faydaya dönüşümü içermeyen, salt parayı ön planda tutan her türlü faaliyet derhal durdurulmalıdır" diyor.

TMMOB, "Ülke sanayinin temel gereksinimi olan hammaddenin temini yerine madenciliği sadece kazı ve kırma işi olarak algılayan düzenlemeler derhal ortadan kaldırılmalıdır" diyor.

TMMOB, "Toprağı, suyu ve havayı temiz kullanmak insan hakkıdır. Tüm bunları temiz tutmak için mesleki bilgilerimizi kullanmakta kararlıyız. Ülkemizin kimyasallarla kirletilmesinin önüne geçilmelidir" diyor.

TMMOB, "Yargı kararlarına uymamak anayasal suçtur. Maden arama ve işletmeciliğinde yargı kararlarına derhal uyulmalıdır" diyor.

TMMOB, "Başta Kazdağları olmak üzere Türkiye'yi hafriyat alanına ve kimyasal çöplüğe dönüştürecek uygulamalardan vazgeçilmelidir. Doğal, tarihi ve kültürel varlıklarımız yok edilmemelidir" diyor.

TMMOB, "Yaşam alanlarımızın talanına DUR" diyor.

Siyasal karar vericiler ülkemizin aydınlık geleceği için bu uyarılarımızı dikkate almak ve gereğini yapmak zorundadır.

Mehmet Soğancı

TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı



EXPO'YA DEĞİL KARMAŞADAN RANT ÇIKARMAYA KARŞIYIZ

TMMOB YK Başkanı Mehmet Soğancı tarafından 24 Kasım 2007 günü EXPO ile ilgili yapmış olduğu açıklamayı yayınlıyoruz.

Bilindiği üzere TMMOB Şehir Plancıları Odamız, İzmir Büyükşehir Belediyesi Nazım İmar Planlarında ve Tarım İl Müdürlüğü'nce tarım arazisi olarak gösterilen İnciraltı bölgesi için, sonradan ortaya çıkan Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın planı üzerine yaşanan plan kargaşasına son verilmesi konusunda çeşitli başvurularda bulunmuş, yapılan tüm başvurularının sonuçsuz kalması sonucunda konuyu yargıya taşımıştır. Yapılan başvuru daha sonra basın açıklaması yoluyla kamuoyuyla paylaşılmıştır.

Açıklamanın hemen ardından bazı basın organlarında; yapılan başvurunun bilinçli olarak EXPO çalışmalarını olumsuz yönde etkileyeceği iması yaratılmaya çalışılmış, Şehir Plancıları Odamız yargısız infaza uğramış ve linç edilmeye çalışılmıştır. Yapılan açıklamalar yapıcı nitelikte eleştiri boyutlarını aşmış, hukukun üstünlüğünü yok sayan saldırı ve hakaret boyutlarına ulaştırılmıştır. TMMOB son günlerde bilinçli ve kasıtlı olarak sürdürülen bu linç kampanyası karşısında aşağıdaki hususları kamuoyunun dikkatine sunmayı görev bilir.

1. TMMOB ve bağlı İzmir örgütleri İzmir'in EXPO 2015 projesini bütün güçleriyle desteklemekte, buna bağlı olarak yapılan her türlü çağrılara yanıt vermekte, katıldıkları çalışmalarda bu sürece ellerinden gelen katkıyı koymakta ve hatta EXPO 2015 Danışma Kurullarına da katılmaktadırlar.

2. Bu amaçla İzmir'de konuyla ilgili olarak düzenlenen ulusal ya da uluslararası tüm etkinliklerde EXPO'yu tanıtmaya çalışmakta, yapılan tüm kampanyalara katılarak uluslararası düzeyde girişimlerde bulunmaktadır.

3. TMMOB ve bağlı birimleri olarak ayrıca İzmir'de düzenlenen bilimsel etkinliklerde EXPO ana temasına

uygun, temalar belirlenmektedir. Son olarak TMMOB Makina Mühendisleri Odamızca İzmir'de düzenlenen 8. Ulusal Tesisat Mühendisliği kongresinin teması bu anlayışla "sağlıklı kentler için sağlıklı yaşam hacimleri" olarak belirlenmiştir.

4. Aynı zamanda İzmir Büyükşehir Belediyemizin yürütmekte olduğu "Sağlıklı Kent İzmir" projesinin EXPO 2015 kararında belirleyici bir fonksiyonu olacağı bi-



linciyle bu projeye tüm Oda Şubelerimizce uzmanlık alanları ile ilgili etkin katılım sağlanmakta ve hatta projenin çeşitli çalışma gruplarında yürütücülük görevleri dahi yürütülmektedir.

5. Bu süreç içerisinde yer seçimi konusunda bilimsel veriler ışığında araştırma ve değerlendirmeler yapılmış, varılan öneri ve sonuç kamuoyuyla paylaşmıştır.

6. Ancak İzmir'de daha önce birçok kez karşılaştığımız, bilimsel verilerden uzak, "ben yaptım oldu" mantığıyla, yer seçimi konusundaki plansız programsız çalışma anlayışı bu projede de karşımıza çıkmıştır.

1. Süreç içerisinde İzmir kamuoyunda yapılan öneriler dikkate alınmadan, İzmir Büyükşehir Belediyesi de devre dışı bırakılarak Hükümet tarafından İnciraltı bölgesi EXPO alanı olarak ilan edilmiştir.

2. Ancak mevcut alan üzerinde hali hazırda üç adet farklı plan bulunmaktadır. Bunlardan birincisi İzmir Büyükşehir Kentsel Bölge Nazım Planıdır ve bu planda söz konusu alan tarımsal nitelikli araziler sınıfında yer almaktadır (Ek.1). İkinci plan Çevre ve Orman Bakanlığı'na ait Manisa, Kütahya İzmir Çevre Düzeni Planıdır ve bu planda da aynı bölge tarım arazisi olarak tanımlanmıştır (Ek.2) . Bölgeye ait üçüncü plan ise Kültür ve Turizm Bakanlığı'na ait plandır. Ancak bu planda anılan bölgenin bir bölümü "Fuar Alanı" olarak tanımlanmıştır (Ek.3).

3. Bu durum bölgenin geleceği hakkında bir karmaşaya neden olmakta, bu bulanık ve karmaşık ortam özellikle EXPO 2015 alanı dışında kalan alanlar için var olan rant hesaplarına fırsat yaratmaktadır.

4. Şehir Plancıları Odamız tüm bu karmaşanın giderilmesi amacıyla 10.07.2007 tarihinde plana itirazda bulunmuş, yapılan başvuruya 60 günlük yasal süresi içerisinde herhangi bir yanıt verilmemiştir. Bu süre sonunda anılan planın iptali için yargıya başvurulması zorunlu olmuştur. Söz konusu dava, yukarıda açıklanmaya çalışılan plan kargaşasına son vermek, planlama ilke ve gelenekleri açısından dünya çapında bir organizasyon olan EXPO 2015'e uygun ve Fuar Alanı dışındaki çevreyle de uyumlu, ciddi bir planın gerçekleşmesini hedeflemektedir. Plan bütün planlama geleneklerine ve tekniğine aykırı olarak hazırlanmış, bilimsel ve teknik içerik ve ciddiyetten uzak olma özelliğiyle EXPO 2015 gibi ciddi ve uluslararası ölçekte büyük bir organizasyona yakışmamaktadır.

5. Öncelikle yapılması gereken ülkemiz ve kentimiz kaynaklarını akılcı ve kamu yararını esas alarak planlamaktır. EXPO 2015 yerleşim planının, kentimizin doğal nitelikleri ve ekolojik hassasiyetlerini dikkate alarak, plan kararlarına uygun ve sınırlı bir yapılaşma öngörerek, organizasyon sonrasında kamusal kullanım amaçlı bir anlayışla düzenlenmesi temel ilke olmalıdır. Ancak, tüm İzmirli tarafından İzmir'e kazandırılması için çaba harcanan EXPO 2015'i yoğun yapılaşmayı hedefleyen gizli rant hesaplaşması için manivela olarak kullanmak isteyenlere izin verilmemelidir.

6. Hiç bir kontrol ve denetimden hoşlanmayan, yasalara ve yargı kararlarına zerre saygısı olmayan, kendilerini kentin ve tüm İzmirliğin tek sahibi gören, hukukun üstünde sayan bir gurup, kapalı kapılar ardında yaptıkları gizli kapaklı kulislileriyle EXPO projesini de rant hesaplarına alet etmeye çalışmaktadır.

7. "Daha İyi bir Dünya için Yeni Yollar ve Herkes için Sağlık" temasıyla aday olduğumuz EXPO 2015 için seçilen yerin planlamasının da aynı tema anlayışıyla yapılmasını öneriyor, kentimizin geleceğinin rant politikaları ile ipotek altına alınmasına izin vermeyeceğimizi kamuoyunun bilgilerine sunuyoruz.

8. TMMOB, plansız programsız, 'ben yaptım oldu' anlayışıyla, kamu yararı ve hukuk ilkelerini hiçe sayan ve ranta hizmet eden politikalara karşı çıkmıştır. Ancak kentin ve kentlinin yararına tüm projelerin yanında yer almış (kordon projesinde olduğu gibi), yaşama geçmesinde çaba harcamıştır.

9. Bu konuyla ilgili yapılan tüm açıklamaların tarafımızdan dikkatle izlendiğini, konu üzerinde hiçbir yapıcı eleştiri amacı olmayan, doğrudan saldırı ve hakaret amacı taşıyan açıklama sahiplerinin yargı önünde hesap vereceklerinin bilinmesini

Kamuoyuna saygılarımızla duyururuz.

Mehmet SOĞANCI

TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı



ÖZGÜR, DEMOKRATİK VE EŞİTLİKÇİ BİR TÜRKİYE İÇİN 3 KASIM'DA ANKARA'DAYIZ

9 Ekim 2007 günü KESK, TMMOB ve TTB olarak 3 Kasım Mitingi nedeniyle yapmış olduğumuz ortak basın açıklamasını yayınlıyoruz.

Özgür, Demokratik ve Eşitlikçi bir Türkiye için 3 Kasım'da Ankara'dayız!

Değerli Basın Mensupları,

Türkiye önemli bir tarihsel eşikte bulunmaktadır. Türkiye halkı, ya 12 Eylül'den bu yana adeta bir karabasan gibi üzerimize çöreklenen neo-liberal ekonomik politikalara ve Türk-İslam sentezi anlayışına dayalı muhafazakâr politikalara teslim olacak ya da özgür, demokratik ve eşitlikçi bir Türkiye'den yana taraf olarak umut dolu, aydınlık yarınlara adım atacaktır.

Seçimlerin ardından Türkiye "yeni bir anayasanın" hazırlanması tartışmalarının içine girdi. Ne var ki, AKP'nin kapalı kapılar ardında hazırlıklarını sürdürdüğü anayasa, tüm yenilikçi iddialarına rağmen, eskinin devamından ibarettir. Yeni Anayasa da, AKP'nin tüm diğer uygulamaları gibi, toplumun bütününün ihtiyaç ve beklentilerine göre değil, belli kesimlerin ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir. Değerli Basın Mensupları,

Anayasalar, bir ülkenin toplumsal yaşamını belirleyen temel belgedir. Bu bakımdan anayasaya dair yürütülen tüm tartışmalar aslında nasıl bir ülkede yaşamak istediğimize dair tartışmalardır.

12 Eylül Darbesi'nin ürünü olan 1982 Anayasası, yıllardır yaşamımızın her alanını baskı altında tutarak, darbenin izlerini tüm canlılığıyla yaşatmaya devam etmektedir. Bu

deli gömleğini yırtmak, ülkemizdeki tüm kesimlerin sorumluluğundadır. Ne var ki, AKP'nin gizli kapılar arkasında hazırlıklarını yaptığı "Yeni Anayasa", 1982 Anayasasından kopuşu sağlayacak nitelikte değildir. AKP'nin Anayasa'sı, 12 Eylül'ün yarattığı toplumsal tahribatı gidermek, antidemokratik ve baskıcı karakterden sıyrılacak yerine, onun neo-liberal ve muhafazakâr yönünü pekiştirmeyi amaçlamaktadır.

Özelleştirme uygulamalarını anayasal bir statüye getiren, piyasanın geliştirilmesi için devlete görevler biçen bu Anayasa Tasarısı, emekçileri yok saymaya devam etmektedir. Toplumun tüm kesimlerinin ülke imkânlarından yararlanmasını sağlayacak sosyal politikaları içermeyen, çalışma yaşamının demokratikleşmesini sağlamayan, insan hakları, demokratikleşme ve laiklik konularında ülkedeki tüm kesimlerin taleplerini ve beklentilerini kapsamayan, Kürt Sorunu etrafında yaşanan gerginliğin demokratik yollarla aşılmasını ön görmeyen bir anayasa 12 Eylül karanlığını yırtmamızı sağlayamayacaktır. Yarınlarımızı bir kabus olmaktan çıkartıp, geleceğe umutla bakabilmek için özgürlükleri, demokrasiyi ve eşitliği esas alan bir yaklaşımı benimsemek gerekmektedir. Bunun için de eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, barınma gibi en temel sosyal haklarımız kamu güvencesi altına alınmalıdır.

Tüm emekçi kesimlere örgütlenme özgürlüğü garanti altına alınarak, sendikaların grev ve toplu sözleşme hakkının önündeki engeller kaldırılarak, kamu emekçilerinin

siyaset yapmalarının önündeki yasaklar kaldırılarak çalışma yaşamı demokratikleştirilmelidir.

Laikliğin, çağdaş bir toplumsal düzenin vazgeçilmez bir unsuru olduğu herkes tarafından kabul edilmelidir. Toplumsal yaşamın hiçbir alanında dinsel referanslı baskının yaşanmaması için kamu iradesi gereken önlemleri almalıdır. Ülkemizdeki bütün kültür, kimlik, din ve inançların kendilerini özgürce ifade edebilmeleri sağlanmalıdır. Farklı kültür, kimlik, inançların birisini diğerinin önüne geçirmeden, hiçbirini ötekileştirmeden bir arada yaşamı sağlayacak düzenlemeler yapılarak herkesin eşit biçimde özgürce yaşaması kamunun güvencesi ve koruması altına alınmalıdır. Değerli Basın Mensupları,

5 yıllık iktidarı döneminde anlaşıldı ki, AKP'nin dilinden düşürmediği yenilik anlayışı, mevcut neo-liberal politikaları yeni yasal düzenlemelerle kurumsallaştırmaktan ibarettir. AKP, hazırlığında olduğu anayasayla dikensiz bir gül bahçesi yaratmaya çalışmaktadır. Bu anayasayı, kamusal alandaki çeşitli yasal düzenlemelerle desteklemek istemektedir. Sağlık ve sosyal güvenlik alanında başlatılan piyasaya açılma sürecini taçlandırarak olan SSGSS yasası, AKP'nin en öncelikli politikalarından biri durumundadır. Ülkemizdeki tüm sosyal politikaların çö-

küşü anlamına gelen bu yasayı, Kamu Personel Rejimi yasası izlemektedir.

Değerli Basın Mensupları,

Bizler özgürlüklerden ve demokrasiden yana emek ve meslek örgütleri olarak, geleceğimizin gasp edilmesine seyirci kalmayacağız. Ne anayasa ne de kamusal alanı düzenlemeye yönelik diğer yasalar emekçilere rağmen hazırlanabilir. Ülkenin geleceğini ilgilendiren yasal düzenlemeler tek bir partinin inisiyatifinde kapalı kapılar arkasında yürütülerek ve meclis çatısı altına hapsedilerek sonuçlandırılmaz. Bizler bu süreçte emekten ve demokrasiden yana tüm örgütlerle birlikte güçlerimizi seferber ederek, geleceğimize sahip çıkacağız. Neo-liberal, özelleştirmeci, piyasacı, gerici ve baskıcı tüm düzenlemelere karşı Özgür, Demokratik ve Eşitlikçi bir Türkiye için 3 Kasım'da Ankara'dayız!

KESK Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
TMMOB Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TTB Türk Tabipleri Birliği



DOSYA: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ



İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHİ GELİŞİMİ¹

Giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması çok uzun tarihsel süreç içinde olmuştur. Birçok uzmanlık alanından bilim insanlarının çalışmaları sonucunda günümüzde bir bilim dalı haline gelen işçi sağlığı ve iş güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. İnsanlığın doğa ile savaşımı ile başlayan ve değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır. Üretim araçlarında ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları da çoğalmış ve giderek önem kazanmaya başlamıştır. Tarih boyunca çalışma yaşamındaki gelişmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmelere de kaynaklık etmiştir.

Çalışanların işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır. Bu sorunları ortadan kaldıracak sağlık ve güvenlik önlemlerinin saptanması ve uygulamaya konulması üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ile olanaklıdır. Böylece sorunların ana kaynaklarını saptamak kolaylaşacak, alınacak güvenlik ve sağlık önlemlerinin özellik ve nitelikleri ile uygulama alan ve yöntemlerinin belirlenmesi sağlanabilecektir. Bu nedenle üretim sürecindeki değişimlerle, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmeleri tarihsel akışı içinde incelemek gereklidir.

1. DÜNYADAKİ GELİŞMELER

1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

İlk insanla başlayan üretim süreci boyunca üretim teknik ve biçimleri de değişmiştir. Taşın ve toprağın işlenmesi, madencilik tekniklerinin geliştirilmesi, ateşin bulunması, giderek buhar gücünden yararlanma olanakları, iş aletlerinin ve üretim araçlarının gelişiminde önemli etkiler yaratmıştır. Çalışma yaşamındaki gelişmelerin yarattığı sorunların çözümü için yapılan çalışmalar işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişiminde de temel unsurlar olmuştur. Bu nedenle yapılan işle sağlık arasında ilişki kurmanın tarihçesi oldukça eski çağlara dayanmaktadır.

Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleciler toplulardan eski Roma'da gözlenmiştir. Bu dönemde birçok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ünlü tarihçi **Heredot** ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. M.Ö. 370 tarihinde **Hipokrates** ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koliğini tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur. Roma İmparatorluğu döneminde toksikoloji oldukça ilerlemiş, birçok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidinin sülfid tuzları bulunmuştur. **Dioscorides** ise zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olmak üzere kökenine göre üçe ayırmış ve bu ayırım yüzyıllar boyunca kullanılmıştır.

¹ İş Güvenliği Adli Yayından Kısmen Aktarılmıştır. TMMOB Makina Mühendisleri Odası Eylül 2003 Yayın No: MMO/2003/294/2

M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalışmalarını daha da geliştiren **Nicander**, kurşun kolu ve kurşun anemisini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamış, zararlı etkilere korunma yöntemleri de geliştirilmiştir. Nitekim M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşamış olan **Plini**, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir. **Juvenal** ise, özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklamıştır.

Daha sonraları feodal toplumlarda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması yönünde ne tür çalışmalar yapıldığı konusunda yeterince bilgi edinilememiştir. Oysa bu dönemde de uzun yıllar boyunca üretim araç ve tekniklerinde önemli gelişmeler olmuş, üretim sürecinde giderek daha çok sayıda yer alan insanlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmışlardır. 1473 yılında kuyumcularla ilgili bazı hastalıkları inceleyen **Ulrich Ellenbrong** yalnızca izlenimlerini bildirmekle yetinmiştir. Daha sonraları ise, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümünde, Paracelsus, Agricola ve Ramazzini önemli çalışmalarda bulunmuşlar ve sorunların çözümüne katkı sağlamışlardır.

1493 ile 1541 yılları arasında yaşayan Alman düşünür ve hekimi **Paracelsus** Basel Üniversitesi'nde verdiği derslerle, tıpta yeni bir anlayışa öncülük etmiştir. 1528 yılında üniversiteden ayrılarak hastalarını inceleme amacıyla geziye çıkmıştır. Tirol maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalıştığı yıllarda, o gün için dünyada ilk iş hekimi kitabı olan **"De Morbis Metallicis"**'i yazmıştır. Kitapta işletmenin çeşitli bölümlerindeki çalışanlarda görülen belirtileri büyük bir dikkatle tanımlamıştır. Bu tanımların bir bölümü bugünkü pnömokonyoz tanısında da kullanılmaktadır. Ayrıca zehirlerin kimyasal yapıları ile doz ve organizma arasındaki ilişkiyi saptayabilme gibi çok önemli araştırmalar yapmıştır. Bu nedenle Paracelsus modern toksikolojinin başlangıcı sayılmaktadır.

Dünyada ilk mineraloji bilgini olarak bilinen ve 1494 ile 1555 yılları arasında yaşayan **Georgius Agricola**, bazı zehirlerin etkilerini belirlemiş, koruyucu önlemleri ileri sürmüştür. Ayrıca iş kazaları üstünde de durarak sorunları ortaya koymuş ve önerilerde bulunmuştur. Agricola, Jachymor'da hekimlik yaptığı yıllarda, mineraloji ve maden izabelerinde çalışanların sorunlarını incelemiş ve gözlemlerini 1530 yılında **"De Re Metallica"** isimli eserinde yayınlamıştır. Zamanın jeoloji, madencilik, metalürji bilgilerini de kapsayan önemli bir yapıt olan söz konusu kitabında, tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş, iş kazaları ve iş



güvenlik yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Kitabın işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık olarak belirtmiş, sorunların saptanması ile kalmamış, korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır.

1633 ile 1714 yılları arasında yaşayan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapan İtalyan **Berdardino Ramazzini** felsefe ve tıp okuyarak yetişmiş ve Padova Üniversitesi'nde öğretim üyeliği yapmıştır. Uzun incelemeler sonucu 1713 yılında yayınladığı "**De Morbis Artificum Diatriba**" isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Asıl uzmanlığı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları konusunda üne kavuşmuş ve işçi sağlığının kurucusu sayılmıştır. Ramazzini işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirmiştir. Hipocrates çağından bu yana hastalara sorulan gelenekselleşmiş sorulara işçi sağlığı ve iş güvenliği ilkesini eklemiştir. Bu ilke, kişinin karşılaştığı etkenlerin bilinmesi ile sonuca kolayca ulaşılmasını sağlamıştır. Kurşun ve cıva zehirlenmelerini incelemiş ve belirtilerini saptamıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili korunma yöntemleri üzerinde durmuş, işyerlerinin sıcaklık derecesinden, işyeri havasında bulunabilecek zararlı etkenlerden ve bunların giderilmesi için alınması gerekli önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden söz etmiştir. İşyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. İşyerlerinde işçinin çalışma şeklinin, iş-işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini ortaya koyarak **ergonomi** ilkelerini daha on yedinci yüzyılda açıklamıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde köklü ve çağdaş nitelikteki gelişmeler Bernardino Ramazzini ile İtalya'da başlamış, bilimsel diyebileceğimiz iş hekimliği ortaya çıkmış fakat gelişmelerin devamı sanayi devrimi sonrası İngiltere'de olmuştur.

1.2. Sanayi Devrimi Dönemi

Doğa gücünün ve organik gücün yerini makinanın ve buhar gücünün alması olayı olan **sanayi devrimi** on yedinci yüzyılın ikinci yarısında önce İngiltere'de başlamıştır. Sanayi devrimi ile insan, rüzgar, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini; buhar gücünün harekete geçirdiği makinelerin alması ile, küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni teknik buluş ve makinelerle



donatılmış fabrika üretimine geçmiştir. Bu durum çalışma ortam ve koşullarında, üretim araç ve yöntemlerinde büyük değişikliklere neden olmuştur.

Çalışma yaşamındaki değişimlere kaynaklık eden etkenlerin başında buhar makinasının üretim sürecinde kullanılmaya başlanması gelmiştir. Bu dönemde kömür madenciliğinin gelişmesi sonucu, kömür yataklarında çalışmayı kolaylaştırmak amacıyla biriken suyun dışarı atılması gerekli olmuştur. İlk önceleri bu amaçla kullanılan buhar makinası, daha sonraları teknik buluşlar sonucu doğal güçlerle çevrilemeyecek ve çalıştırılmayacak sanayi devriminin simgesi olan pamuklu dokuma makinelerinde kullanılarak fabrika sistemlerinin ilk örneklerini ortaya çıkarmıştır. Üretim sürecinde yaygın olarak kömür, demir ve buhar makinasının kullanılabilmesi büyük bir enerji olanağı yaratmış ve bu da çalışma koşullarında büyük değişimlere yol açmıştır.

Aile işletmelerinin yerini fabrika üretiminin alması sonucu üretim sürecinde çalışacak insana gereksinim giderek artmıştır. Bu nedenle kırsal bölgelerden kentlere göçler başlamıştır. Alt yapı gereksinimleri bakımından büyük insan kitlesinin barınmasına uygun olmayan bu yeni kentlerde sağlıklı konut ve çevre koşulları sağlanamamış, beslenme sorunları ortaya çıkmış ve salgın hastalıklar artmıştır.

Sanayi devrimi sonucu yaşanan gelişmelerin yarattığı toplum üzerindeki bu olumsuz etkiler çalışma yaşamında da görülmüştür. İşçiler fabrika ve maden ocaklarında çok kötü koşullarda iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek etkilere maruz kalarak günde 16-18 saat gibi uzun süreler çalıştırılmışlardır. Üretim tekniği geliştikçe makinelerin hızı da artmış, buna karşılık gerekli korunma önlemleri alınmamıştır. Ayrıca çalışanların o zamana göre çok gelişmiş makina ve aletleri kullanmak için eğitilmemiş ve köyden göç eden deneyimsiz insanlardan oluşması da iş kazalarının artmasına etken olmuştur. Evinde ve tarlasında istediği tempoda çalışmaya alışmış ve çalışma yöntemini kendi düzenleyen işçi, fabrika üretiminde hızlı çalışma düzenine girince kul-



landığı alet ve makinalara uyum sağlamakta zorluklarla karşılaşmış ve bunun sonucunda oluşan iş kazalarında birçok işçi yaşamını yitirmiştir.

Sanayi devrimi ile başlayan bilimsel teknolojik gelişmeler sadece makina ve tezgâh yapımı ile sınırlı kalmamış, metalürji ve kimya sanayi alanında da büyük gelişmeler olmuştur. İnorganik kimyadaki gelişmeler sonucunda insanın ilk çağlardan beri bildiği ve kullandığı metalürji büyük ilerlemeler göstermiştir. Bu gelişmeler sonucu çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olacağı hiç düşünülmeden birçok kimyasal madde üretimde kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemdeki üretim araç ve yöntemlerinin niteliği üretimde kullanılan zararlı ve zehirli maddelerin gaz ve dumanlarının çalışma ortamına yayılmasına neden olmuştur. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden hiçbir önlem alınmadığından çalışma ortamındaki yoğunluğu büyük miktarlara varan bu maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine neden olmuştur.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının büyük boyutlara ulaşmasında iş yerlerindeki sağlıksız çalışma koşullarının yanında uzun çalışma süreleri de etken olmuştur. Sanayi devriminin ilk yıllarında çalışma süreleri 16–18 saati bulmuştur. El dokumacılığı yapılan atölyelerde ça-

lışma süreleri daha da uzun olmuş, maden ocaklarında ise gece çalışması alışılmış çalışma düzeni haline gelmiştir. İngiltere’de on dokuzuncu yüzyıl başında kadın ve çocuklar dahil, çalışma süreleri genellikle 18 saate kadar yükselmiştir. Diğer Avrupa ülkelerinde de aynı olaylara tanık olunmuştur. Özellikle dokuma sanayinde kadın ve çocuklar yoğun olarak çalıştırılmıştır. Çocuk ve kadınlara ödenen ücretlerin düşük olması nedeniyle sanayide kadın ve çocukların çalıştırılması giderek yaygınlaşmıştır. Bu dönemde 8–10 yaşlarındaki çocuklar ile kadınların maden işletmelerinde ve fabrikalarda 16–18 saat gibi uzun süreler çok kötü çalışma koşullarında çalıştırılmaları sonucu, genç yaşta ölümler çoğalmış, sakatlıklar artmış ve toplumsal huzursuzluk giderek büyümüştür.

1.3. Sanayi Devrimi Sonrası

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler yaratmıştır. İşçiler sağlıksız çalışma koşulları, düşük ücret, işsizlik ve yoksulluğun sorumlusu olarak başlangıçta makinaları görmüşlerdir. Sanayi devrimi sonucu yaşanan hızlı makinalaşmanın yarattığı olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına karşı işçilerin tepkileri önceleri makinalara yönelmiş, çok geçmeden sorunların makinalardan değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Bu tepkiler ve gelişmelerin etkileri ile on dokuzuncu yüzyıl başlarından itibaren insancıl görüşlü aydınlar, hekimler, teknik elemanlar ve bazı işverenler çalışma koşullarının düzeltilmesi için çaba göstermiş ve önerilerde bulunmuştur. Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla birçok yasal, tıbbi ve teknik çalışma yapılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin bir bilim olarak gelişmesi bu dönemde yapılan çalışmaların sonucunda olmuştur.

Sanayi devriminin yarattığı sorunların çözümü amacıyla yasal düzenlemeler yapılması ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi konularındaki çalışmalar yoğunlaşmıştır. Bu dönemde İngiliz parlamento üyesi **Antony Ashly Co-oper** çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunmasını öngören

yasalar çıkarılması konusunda çaba harcamıştır. 1740 ile 1804 yılları arasında yaşayan hekim **Thomas Percival**, genç işçilerin çalışma saat ve koşulları ile ilgili olarak bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor bir işveren ve parlamenter olan **Sir Robert Peel**'i etkilemiş ve parlamentoda girişimlerde bulunarak 1802 yılında "**Çırakların Sağlığı ve Moralitesi**" adlı yasanın çıkarılmasını sağlamıştır. İngiltere'de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak çıkartılan bu ilk yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, işyerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. Sonraları kapsamı daha geniş ve çalışma koşullarını düzeltmeye yönelik yasaların yürürlüğe konulması sürdürülmüştür. 1847 yılında çıkarılan "**On Saat Yasası**" ile çalışma saatleri sınırlandırılmıştır. Bu dönemde gerçekleri gören ve iyi değerlendiren az sayıdaki işveren sorunu olumlu yönde ele almıştır. Bunlar arasında Sir Robert Peel, Robert Owen ve Michael Sadler önemli çabalar göstermişler ve parlamentoyu etkileyerek yasal düzenlemeler yapılmasını sağlamıştır. **Rebert Owen** İskoçya'daki fabrikasında on yaşın altında kimseyi çalıştırmamış ve çalışma saatlerini de azaltmıştır. Gençler ve yetişkinler için ayrı eğitim programları hazırlamış ve işyerinde çevre koşullarının düzeltilmesi için önlemler almıştır.

On sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıllarda yapılan işin sağlık üzerine olumsuz etkileri olabileceği iyice anlaşılmıştır. 1714 ile 1788 yılları arasında yaşayan **Persival Pott**, "**Bel Kemiği Eğriliklerinde Sık Görülen Alt Taraf Organlarındaki Felçler Üstüne**" adındaki kitabında özellikle baca temizleyicilerinde görülen *skrotum* kanserlerinin nedeni olarak is üzerinde durmuş ve bunu bir meslek hastalığı olarak nitelemiştir. 1787 ile 1853 yılları arasında yaşayan **Orfila** ise, zehirli maddelerin analitik yöntemlerle tanımlanabileceğini ileri sürmüş, yeni yöntemler geliştirerek, toksikolojinin ilerlemesine öncülük etmiştir.

1795 ile 1832 yılları arasında yaşayan ünlü hekim **Charles Turner Thackrah** iç hastalığı uzmanı iken sonradan meslek hastalıklarına yönelmiş ve bir kitap yayınlayarak, bu konunun İngiltere'de öncülüğünü yapmıştır. Ancak yaşamı çok kısa sürdüğü için son derece önemli ve verimli çalışmalarını sürdürememiştir. Bu çalışmalardan etkilenen **Michel Sadler** 1832 yılında parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmiş ve 1833 yılında "**Fabrikalar Yasası**" adı altında yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu yasa ile fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenleme ile de kadınların ve 10 yaşından küçük çocuk-

ların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında ise iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletilerek sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri de bu hekimlerin görevleri arasına alınmıştır. 1895 yılında ise bazı tehlikeli meslek hastalıklarının bildirimi zorunlu hale getirilmiştir. Bu gelişmeler sonucunda ünlü İngiliz iş hekimi **Thomas Morison Legge** ilk hekim iş güvenliği müfettişi olarak atanmıştır.

1.4. Çağımızdaki Gelişmeler

Yirminci yüzyılın başından başlayarak Thomas Legge kurşun zehirlenmesi gibi şarbonun da meslek hastalığı olduğunu ileri sürmüş, iş müfettişliği ve bu konu ile ilgili tüzüğün kabul edilmesinde etkili olmuştur. **Sir John Simon** ise, işyerlerinin sağlık yönünden denetlenmesinin gerekliliğini belirtmiş, birçok zehirlenme ve bulaşıcı hastalığın böylece önlenebileceğini ileri sürmüş ve bu tür hastalıkların bildiriminin zorunlu olmasına öncülük etmiştir. İngiltere'deki bu gelişmelerin benzerleri diğer Avrupa ülkelerinde de görülmüştür.

Avrupa'da bu gelişmeler yaşanırken, Amerika'da ise hızlı sanayileşmenin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde gerekli gördükleri önlemleri alma konusunda yetkilendirilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında Massachusetts eyaleti öncülük etmiş ve 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında ise özel denetim yasının uygulanmasını sağlayacak örgüt kurulmuş, istatistik veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Daha sonra federal hükümet işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden denetimi sorumluluğunu kendi üzerine almıştır. ABD'deki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gelişmelere 1869 ile 1970 yılları arasında yaşayan **Alice Hamilton**'un çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. Alice Hamilton yaşamının 40 yılını mesleki risklerin incelenmesine harcamıştır. 1910 yılında kurşun sanayinde görülen zehirlenmeleri incelemeye başlamış, işverenlerin tepkilerine rağmen çalışmalarını sürdürmüş ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için uygulanacak kontrol yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamıştır. ABD'deki meslek hastalıkları konusundaki çalışmalarının yoğunlaşması yirminci yüzyılın başında Cornell Üniversitesi öğretim üyesi **Gilmann Thomon**'ın "**The Occupational Diseases**" adındaki kitabını 1914 yılında yayınlaması ile başlamıştır. **C.Voegtlin** ise, 1926 yılında arseniğin emzinlerinin SH gruplarına etkisini incelemiştir. Daha sonraları **P.Muller**, DDT ve bazı insektisidleri, **G.Schrader** ise organofosfat bileşiklerinin zararlı etkilerini araştırmıştır.

Sosyalist ülkelerde ise sistem kendi içinde denetim mekanizması kurmuş ve denetimin çalışanlarca yapılması sağlanmıştır. SSCB ilk Sağlık Bakanı **Alexander Semashko** bağımsız sağlık örgütleri kurulması ve bunların özellikle koruyucu sağlık hizmetlerinde yoğunlaşması konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. 1922 yılından sonra birçok eğitim, araştırma merkezi ile enstitüleri kurulmuş ve işçi sağlığı iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapılmıştır.

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Daha on sekizinci yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir.

Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ülkemizin de üyesi bulunduğu Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerindeki maruz kalma değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan "uluslararası sözleşmeler" bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır.

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan bilimsel teknolojik gelişmelere benzer nitelikte gelişmeler çağımızda da yaşanmış ve bu gelişmeler sonucunda toplum ve çalışma yaşamında önemli değişimler ve dönüşümler ortaya çıkmıştır. İçinde yaşadığımız yüzyılda devrim niteliği kazanan teknik gelişmeler sonucunda üretim süreci de etkilenmiştir. Bilimsel teknolojik devrim olarak nitelenen bu gelişmeler sonucunda bilim bizzat üretim gücü haline dönüşmüştür. Bunun görünür ilk etkisi, üretim sürecinde iş makinalarının giderek daha çok oranda çalışan insanın işlevlerini yerine getirmesi olmuştur. Artık bu aşamadan sonra insanın üretim düzeni içinde monoton, yaratıcılığa yer vermeyen işlevi makinalar tarafından

yerine getirilmeye başlanmıştır. Otomasyonun gelişimi, robotların giderek yoğun bir biçimde üretimde kullanılması, bilgisayarların karar verme ve kontrol etme işlevlerini yerine getirmeye başlaması bu gelişmelerin somut belirtileri olmuştur.

Sanayi devrimi ile başlayan gelişmelerin çalışma yaşamına, işçi sağlığı ve iş güvenliğine olumsuz etkilerinin tersine; bilimsel teknolojik devrimle sağlanan gelişmeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine çok büyük olanaklar sağlamıştır. Bilimsel teknolojik devrim sonucu üretim sürecinde otomasyonun ağırlık kazanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yardımcı olmuştur. İnsan sağlığına uygun olmayan çalışma ortamlarında giderek daha çok robotlar kullanılmaya başlanmıştır. Denizaltı çalışmalarında, zehirli gaz ortamında veya radyoaktif çevrede yapılacak çalışmalarda robotların kullanılması yaygınlaşmıştır.

Günümüzde sağlanan bilimsel teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırma olanakları yaratmıştır. Özellikle Uluslar Arası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla olumsuz çalışma ve sağlık koşullarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç gelişkin ve kapsamlı bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği etkinliklerine hekim, hukukçu, sosyal bilimci, teknik eleman ve diğer uzmanlık alanlarından birçok bilim insanının katılması ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu bir bilim dalı olarak gelişme göstermiş ve uygulama alanı bulmuştur.

2. TÜRKİYE'DEKİ GELİŞMELER

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sanayileşme sonucu üretim araçlarında ve üretim yöntemlerinde sağlanan gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını da ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sanayileşmenin gelişim düzeyine bağlı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır.

2.1.Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşmenin kendisini gösterdiği dönem olarak on altıncı ve on yedinci yüzyıl esas alınmaktadır. İmparatorluğun ekonomik yönden güçlü olduğu bu dönemde küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı ağırlık taşımaktadır.

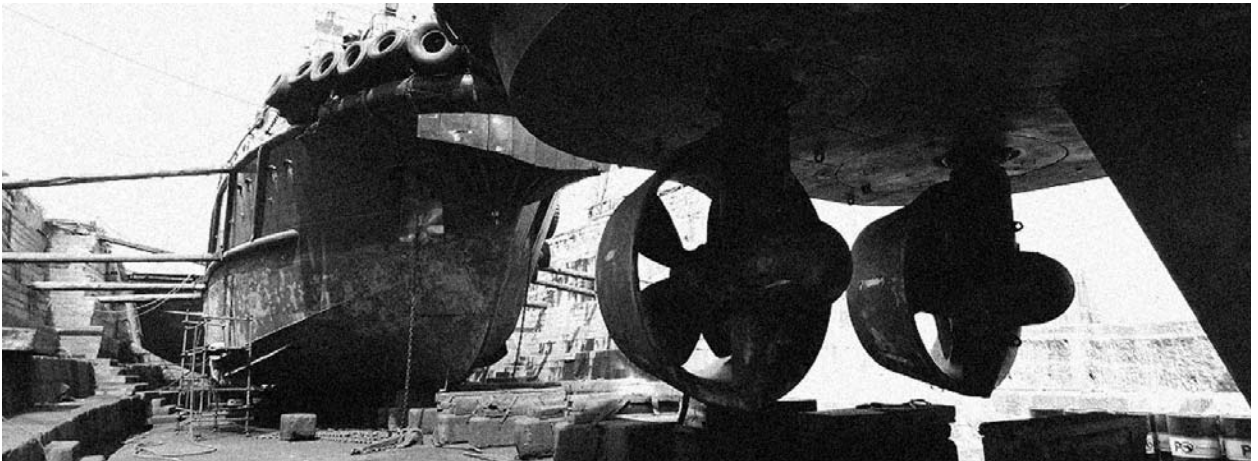
On altıncı ve on yedinci yüzyılda Avrupa ülkelerinde sanayi atölye ve fabrika üretimine geçerken, bu yönde gelişme gösterirken Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi yapısı küçük el sanatları ve tezgahlardan öteye gidememiştir. Özellikle İngiltere'de dokuma sanayinde büyük gelişmeler olmuş, bu alanda üretim yapan fabrika sayısı 1843'e ulaşmıştır. Bu gelişmeler sonucu İmparatorlukta bir çok el tezgahı kapanmış ve Avrupa'dan kumaş satın alınmaya başlanmıştır. Avrupa'nın sadece kumaşları değil öteki giyecek ve ev eşyaları da ülkeye girmeye başlamış ve 1559 yılından sonra ise bu durum giderek daha da artış göstererek sürmüştür. Batı ülkelerinden mal alma ve hammadde satma biçimindeki alışveriş niteliği Osmanlı İmparatorluğu'nda yerli sanayinin yalnız hammadde sıkıntısı ile karşılaşmasına neden olmamış, aynı zamanda sanayinin giderek gerilemesini de doğurmuştur. Bursa'dan kadife ve ipek kumaş satın alan Avrupa ülkeleri giderek ipek ipliği almakla yetinmeye başlamıştır.

İlk sanayi kuruluşlarının II. Mahmut döneminde savaş sanayi ile birlikte başladığı görülmüştür. Bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmıştır. Bu sanayi kuruluşları için kömüre gereksinim giderek artmıştır. Bu dönemde işletmeye açılan Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı Sanayinde önemli bir yer tutmuştur. Ülkenin ilk kömür havzası 1829 yılında işletmeye açılmıştır. On dokuzuncu yüzyılın başlarında ülke

ekonomisi ve güvenliği bakımından kömürün önemi giderek artmış ve kömür üretimini artırmak için çalışmalar yapılmıştır. Zonguldak havzası ilk bulunuşundan itibaren sürekli el değiştirmiş ve kömür üretimi devlet denetimi altında olmakla beraber yerli ve yabancı özel kuruluşlar tarafından yönetilmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile dokuma fabrikalarının ağırlık taşıdığı görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri sanayi devrimi öncesi oldukça yaygındır. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını "**lonca**"ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Bunun dışında ülkede iş yaşamı **Mecelle** tarafından düzenlenmiştir. Dinsel bir yasa olan Mecelle'de işçi işveren ilişkilerini kapsayan hükümler bulunmadığından, çalışma yaşamındaki bu boşluğu doldurmak ve işçi işveren ilişkilerini yeni gelişmelere uygun olarak düzenlemek amacıyla değişik tarihlerde çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Bu dönemde işçilere çeşitli kaynaklardan değişik yollarla sosyal yardımlar yapılmış, ancak yardımlar yasal zorunluluktan değil vakıf ve esnaf kuruluşları aracılığıyla yapılan yardımlar olduğundan süreklilik kazanamamıştır. Tanzimat'tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri'nin Deniz Bakanlığı'na geçmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mücadele 1820'lerde kurulan ilk işletmelerde çalışan işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla başlamış, ancak, 1850 yılında çıkarılan **Polis Nizamnamesi** ile bu



tür etkinlikler engellenmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilk çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda, askeri amaçlı üretimlerin yanı sıra, daha çok el tezgâhları olarak gelişmeye başlayan sanayileşme, daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile sürmüştür. Bu dönemde çalışma koşulları oldukça ağır olup, çalışma süresi günde 16 saate kadar çıkmaktadır. Ayrıca, ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da yaygınlaşmıştır. Bu yıllarda işçiler tezgah başında uyuyup tezgah başında yemek yemek zorunda kalmışlardır. Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında 16 saat çalışan çevre köylerden gelen işçiler, penceresiz ve sağlıklı barakalarda yatmışlardır. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıklı koşullar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı **pnomokonyoz** hastalığına yakalanmışlardır.

Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla



1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı **Dilaver Paşa** tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan **Dilaver Paşa Nizamnamesi**, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir.

Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge olan **Maadin Nizamnamesi**, genellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir. Bu tüzüğün getirdiği yenilikler ve önemli hükümler şunlardır:

- İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15–20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilememiştir. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzükler daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içermişlerdir. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilenmemiştir.

Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayinin oldukça geri kalmış olması, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalarında gelişmesini engellemiş ve yetersiz düzeyde kalmasına neden olmuştur. 1913 ve 1915 yıllarını kapsayan sanayi sayımına göre, işyerlerinin gıda, toprak, deri, ağaç, dokuma, kırtasiye, kimya, madeni

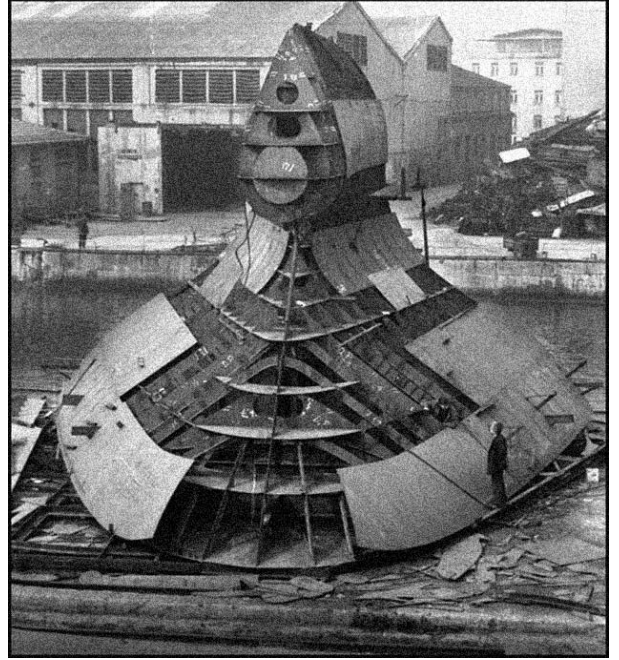
imalat gibi iş kollarında yoğunlaştığı görülmektedir. Sayımı yapılan 264 işyerinden 249 (%93,9) işyerinin çevirici güç kullandığı saptanmıştır. Çevirici güçleri hakkında bilgi alınan 245 işyerinin kullandığı çevirici güç toplamı ise 20.977 beygir gücünde olup, ortalama her işletmeye 95 beygir gücü düşmektedir. Bu güçteki işletmelerin ise, küçük sanayi olmaktan bile uzak oldukları söylenebilir. Çevirici güçlerde ise, birinci sırada % 40,6 ile buhar makineleri, ikinci sırada % 35 ile içten yanmalı motorlar, daha sonra ise % 21,4 ile elektrik motorları yer almaktadır. Elektrik iş yerlerinde en az kullanılan enerji kaynağıdır. Sanayinin bu niteliği ile Osmanlı İmparatorluğu'nda teknolojinin Avrupa'dan çok geride olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkede sanayi alanında 1913 yılında 16.975 ve 1915 yılında 14.060 kişinin çalıştığı saptanmıştır. Uzun savaş yılları boyunca işçilerin askere gitmesi nedeniyle işletmelerde çalışan işçilerin büyük bir kısmı da düz (vasıfsız) işçilerden oluşmaktadır. Ayrıca bu dönemde kadın işçilerin de yaygın olarak çalıştırıldıkları görülmektedir. 1913 ile 1915 yılları arasındaki ücret artışları ise beklenildiği gibi yüksek olmamıştır. Kesimler ve alt gruplara bakıldığında en düşük ücretin dokuma sanayinde olduğu görülmektedir. Bu iş kolunda kadın işçi çalıştırılmasının yaygın olması ücretlerin düşük kalmasının nedenleri arasında sayılmaktadır.

Bu koşullar Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kapsamlı çalışmalar yapılmasını engellemiş ve olumlu gelişmeler sağlanamamış, iz bırakacak belgeler ortaya konulamamıştır.

2.2. Birinci Büyük Millet Meclisi Dönemi

Bu dönemde çalışma yaşamı ile ilgili ilk önlem 1921 yılında alınmıştır. Bu yıllarda, Bağımsızlık Savaşımızda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde konunun üzerinde önemle durulmuştur. Zamanın İktisat Vekili **Mahmut Celal Bey** meclis kürsüsünde bu işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleri ile ortaya koyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler sonucu bu dönemde arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. Bunlardan ilki, **Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna** dair 28 Nisan 1921 tarih



ve 114 sayılı yasadır. Bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır.

Bu dönemde çıkarılan ikinci yasa, **Ereğli Havzaı Fahmiesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik** 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı yasadır. Bu yasa ile kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ayrıca bu yasa ile **İhtiyat ve Teavün** Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Yine bu yasa ile hastalık ve iş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanmıştır. 151 sayılı yasa ile sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilmiş, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı oluşturulmuştur. Bu hükümler yıllarca sonra çıkarılan 506 sayılı SSK yasası içinde varlığını sürdürmüştür.

151 sayılı yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir.

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren çalıştırdığı işçi sayısını ve ödediği ücreti gösteren defter tutacaktır.
- İşveren işçilerin kurduğu yardım sandığına işçinin ücretinin % 1'inden az olmamak kaydıyla yardımda bulunacaktır.

- İşveren hastalanan ve kazalanan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.

- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararı ile tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatası ile oluşmuş ise ayrıca 500–5000 TL fazla tazminat ödenecektir.

- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın olurluna bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.

- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.

- Amele Birliği, İhtiyat ve Teavün Sandıkları bu yasa gereğince kurulacaktır.

151 sayılı yasa uyarınca 1923 yılında çıkarılan bir yönetmelik ile söz konusu sandıkların ve bunları bir araya getiren Amele Birliğinin çalışmaları düzenlenmiştir. Bu yönetmelikle sandıkların kuruluş ve görevleri tanımlanmıştır.

Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 4 Mart 1923 tarihinde İzmir’de toplanan I. İktisat Kongresi’nde işçi delegeler 30 maddelik bir öneri listesi sunmuştur. Bu öneriler daha sonraları gerçekleşen bir kısım yasaların çekirdeklerini oluşturmuştur.

2.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilk yıllarında hafif sanayi denilen gıda, dokuma, dericilik gibi alanlarda yoğunlaşmış bir sanayi bulunmaktadır. Bu sanayi yapısında küçük işletmeler büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak ülke sanayinin geliştirilmesine yönelik birçok yatırım gerçekleştirilmiştir. Özellikle 1963 yılından itibaren beş yıllık kalkınma planları yürürlüğe konarak uzun dönemli hedef ve stratejiler belirlenmiştir. Bu dönemde sanayinin gayri safi milli hasıladaki payı giderek artmış; birinci beş yıllık planda % 17,5, ikincide % 20,5 ve üçünde ise % 22,5 olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak kamu yatırımları ile gelişkin sanayileşme sürecine giren ülkemizde son yıllarda kamu yatırımları azalmış, özelleştirme politikaları yürürlüğe konmuş ve özel kesim yatırımları ağırlık kazanmıştır.

Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk

yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı **Hafta Tatili Yasası** olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren **Borçlar Yasası**’nın 332’nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. Hizmet akdi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir.

Ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan **Umumi Hıfzısıhha Yasası** ve **Belediyeler Yasası** 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası’na göre işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. Bu yasanın 15’inci maddesinin 38 ve 76’ncı fıkraları ile belediyeler genel olarak endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makina ve motor düzenlerinin, kazan, ocak ve bacaların gerek ilk önce gerekse sonradan sürekli olarak teknik muayenelerini yapmak; çevre toplumunun sağlık, huzur ve malları üzerine zararlı etkisi olup olmadığını incelemek, zararlarını önlemek, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmaktan sorumlu tutulmuşlardır.

Yine 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası’nın 7’nci kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu yasa ile başlamıştır. Yasanın 173–178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları, işyerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlanmıştır. Yasanın 179’uncu maddesi işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları sürece sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla tüzükler çıkarılmasını öngörmüştür. 180’inci maddesi ise işyerlerine sağlık hizmeti götürecek iş yeri hekiminin çalıştırılmasına ve diğer revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan **3008 sayılı İş Yasası** ile ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. 3008 sayılı İş Yasası 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiş, 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1967 yılına kadar uygulamada kalmıştır. Bu yasa ile

sosyal güvenlik açısından yeni bir anlayış getirilmiştir. Bu yasa hükümlerine göre 1 yıl içinde çıkarılması öngörülen sosyal sigortalar sisteminin kurulmaya başlanması ancak, 1945 yılında olmuştur. 2. Dünya Savaşı, bütün ülkelerin olduğu gibi ülkemizin de ekonomisini sarsmış, savaş öncesine kıyasla büyük kitlelerin yaşam düzeylerinde gerilemeler olmuştur. Bu nedenle bir güvenlik sistemine her zamandan daha fazla gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Savaş sonrasının sosyal politika anlayışları ülkemize de yansımış, iş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigortaları kurulmuştur. 28 Ocak 1946 tarih **4841 sayılı Çalışma Bakanlığı** kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikle yer almıştır. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığının kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9'uncu maddesinin onanmasına dair **5690 sayılı Yasa** 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili **174 sayılı Yasa** çıkarılmıştır. Adı geçen yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır.

2.4. Günümüzdeki Gelişmeler

Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 1967 yılında **931 sayılı İş Yasası** çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında **1475 sayılı İş Yasası** yürürlüğe konulmuştur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. 1475 sayılı İş Yasası 10 bölümden ve 112 maddeden oluşmaktadır. Bu bölümler sırası ile genel hükümler, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş ve işçi bulma, iş yaşamının denetimi ve teftişi, sosyal sigortalar,

ceza hükümleri ve son hükümler olarak düzenlenmiştir. Yasanın sağlık ve güvenlikle doğrudan ilgili hükümleri 5. Bölümdeki 73'den 82'ye kadar olan maddelerinde yer almaktadır.

1475 sayılı İş Yasasının işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden çağdaş yaklaşım getiren 73'üncü Maddesi ile işveren işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü kılınmıştır. İşçilerinde bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir.

1475 sayılı İş Yasasının 74'üncü maddesi sağlık ve güvenlik ile ilgili tüzüklerin hazırlanmasını öngörmüştür. Yasanın bu maddesine göre çıkarılan tüzüklerin başlıcaları şunlardır:

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük
- Yapı İşlerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Tüzüğü



- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük

Yasanın 75'inci maddesinde sağlık ve güvenlikle ilgili olarak hangi koşullarda işin durdurulacağı veya işyerinin kapatılacağı belirlenmiştir. 76'ncı maddesi ile çok önemli bir soruna çözüm getirilmek istenmiş, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının kurulması ve bu kurulların kuruluş, yetki ve sorumluluklarının bir tüzükle saptanması öngörülmüştür. 77'nci maddesi işyerlerindeki içki yasağını düzenlemiştir.

1475 sayılı İş Yasasının 78'inci maddesi 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmayacağını, ayrıca, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını bir tüzükte gösterileceğini hükme bağlamıştır. Bu madde kapsamında Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü çıkarılmıştır. Yasanın 79'uncu maddesinde ise ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyerimi hekimi, işçi sağlığı dispanserisi, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça bu gibilerin işe alınmalarının ve işte çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmektedir. Yasanın 80'inci maddesinde ise 18 yaşına kadar olan çocukların herhangi bir işe alınmadan önce; sağlık muayenesinden geçirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi öngörülmüştür. Yasanın 81'inci maddesi gebe ve emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, emzirme odaları ve kreş kurulması ile ilgili hükümler getirmiştir.

1475 sayılı İş Yasasının bazı maddelerinde 29 Temmuz 1983 tarih ve 2869 sayılı yasa ile değişiklikler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Yasası ve bu yasa hükümlerine göre çıkarılmış olan tüzük ve yönetmelikler ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından kapsamlı ve geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Yasanın uygulanmasının denetimi eksik kaldığından mevzuatın gerektirdiği işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri yaşama geçirilememiştir.

Daha sonraki yıllarda sosyal güvenlik içerikli yasalar yürürlüğe konmuştur. 27.06.1954 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 09.07.1946 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1957 yılında ise 6700 sayılı İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Sosyal sigorta uygulamasının bu şekilde değişik yasalarla dağınık bir biçimde düzenlenmiş olması nedeniyle; bu dağınık yasaları bir araya getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasa toplamak amaçlanmış ve 1964 yılında **506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası** yürürlüğe konulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 124'üncü ve 125'inci maddeleri gereğince Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalıların sağlık durumlarını denetleme amacı ile istediği zaman sağlık kontrolüne tabi tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından da gerekli her türlü önlemleri alabileceği hükme bağlanmıştır.

1952 yılında çıkarılan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranların Arasındaki İlişkilerin Düzenlenmesi Hakkındaki Yasa, 1954 yılında çıkarılan 6309 sayılı Maden yasası, 1967 yılında çıkarılan Deniz İş Yasası gibi değişik yasalarda da işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çeşitli hükümler yer almıştır.

Türkiye'de meslek hastalıkları üzerine resmi çalışmalar kâğıt üzerinde 1946 yılında çıkarılan SSK Yasası ile başlamışsa da, 1964 yılına kadar ciddi ve kapsamlı hiçbir çalışma yapılamamış ve olumlu gelişmeler olmamıştır. 1965 yılında 506 sayılı SSK Yasasının uygulanmasına değin daha çok iş kazaları üzerinde durulmuştur. Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın olarak pnömokonyoz meslek hastalığının ortaya çıkması ile meslek hastalıkları istatistiklerde yer almaya başlamıştır.

506 sayılı SSK Yasasının yürürlüğe girmesinden sonra Türk Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresi İşbirliğinden yararlanılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü (**İSGÜM**) kurulmuştur. İSGÜM, kuruluşundan bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Yine bu dönemde Dr. Engin TONGUÇ, Dr. Haldun SİRER ve Dr. İsmail TOPUZOĞLU'nun katkılarıyla TÜMSAB adı altında kurulan enstitü, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda araştırma çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmalar sonucu işçi sağlığını etkileyen çevresel etkiler üzerinde durulmuş ve periyodik sağlık muayenelerin önemi ortaya çıkarılmıştır.

1975 yılında ise İtalyan Üniversitesi örneği esas alınarak İstanbul ve Ankara'da birer meslek hastalıkları kliniği kurulmuştur. 1980 yılında da Ankara'da 50 yataklı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul Kartal'da ise 300 yataklı İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresinin katkıları ile İSGÜM ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri gerekli araç, gereç ve cihazla donatılmış olmasına karşın, bu kuruluşların kapsamlı çalışmalar yapamadıkları, sorunların çözümüne katkılarının sınırlı kaldığı ve giderek etkisizleştikleri görülmektedir.

Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından bugüne kadar işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin 30 sözleşme ve pek çok önemli karar kabul edilmesine karşın, Türkiye bunlardan sadece 7 ILO Sözleşmesini imzalamıştır. Bu yaklaşım sonucu gelişkin bir mevzuatın bulunduğu ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları çözüme kavuşturulamamıştır.

Kaynakça

Alaattin BILGI, "Önce Emek Vardı", Bilim ve Sanat Dergisi Sayı 81.

Cahit TALAS Prof. Dr. "Toplumsal Politikaya Giriş", Savaş Yayınları.

Cahit ERKAN Dr. "İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları", AÜ Tıp Fakültesi Yayını.

Gülbüz YILMAZ, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi", Mühendis ve Makina Dergisi Sayı 347, 348, 449, 350.

İsmail TOPUZOĞLU Dr., "Çevre Sağlığı ve İş Sağlığı" HÜ Yayını.



KAZALAR KADER DEĞİLDİR

Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu ve Sonuç Bildirgesi

Maden Mühendisleri Odası Adana Şubesi ile Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Maden Bölümü'nün birlikte düzenledikleri Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu 8-9 Mart 2007 tarihinde Adana'da yapıldı.

Sempozyumun açılışında konuşan TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi İlker Ertem, iş sağlığı ve güvenliği konusunun belli bir coğrafyada ve ulusal sınırlamalar içinde değil, sınır tanımaksızın tüm yer kürede uluslararası boyutlarda ele alındığını ve izlendiğini, başta sağlık personeli olmak üzere, mühendislerin, hukukçuların ve tüm toplum bireylerinin ilgi odağını oluşturduğunu söyledi.

Mühendislerin üretim sürecindeki konumu ve işlevi gereği sağlık ve güvenlikle ilgili birçok olaya tanık olduğunu, bir kısmında da sorumluluk üstlendiğini ifade eden Ertem, "Bu nedenle mühendisler üretimden kaynaklanan sağlık ve güvenlik sorunlarının azaltılması ve yok edilmesi için bilgi ve deneyimlerini ortaya koymakta, bunları her ortamda toplumun tüm kesimleriyle paylaşmakta, zaman zaman da hukuki düzenlemelerde taraf olmaktadır. TMMOB, iş sağlığı ve güvenliği konusuna mühendislik alanının bir çalışma konusu olarak yaklaşmakta ve bu alanda oluşan görüşleri toplumla paylaşmayı görev saymaktadır. TMMOB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalara aktif olarak katkı koymakta ve bu çalışmalarda toplumsal yararı gözetken insan sağlığı ve iş güvenliğini geliştirecek talepleri dillendirmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gündeminde olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı'nı bu alanda oluşacak sorunları en aza indirecek biçimde, demokratik bir açılımla şekillendirileceğine inanıyoruz. Birlik ve Odalar olarak her türlü katkıyı koymaya hazırız. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası, ilgili

tarafarla birlikte aceleye getirilmeden hazırlanmalıdır. Yasada iş güvenliği mühendisi kavramının yer alması ve meslek içi eğitim çalışmalarının ilgili Odalarca sürdürülmesi uygulama sorunlarını azaltacaktır. İş güvenliği mühendisinin hak, yetki ve sorumlulukları; İLO Sözleşmeleri ve Avrupa ülkelerindeki düzenlemelerle uyumlu olarak ele alınmalıdır. Üzerinde toplumsal uzlaşmanın sağlandığı ve uzun süre uygulanabilecek bir yasa olarak Meclis gündemine getirilmeli ve kabul edilmelidir" dedi.

Ülkemizde yabancı mühendis ve mimarların ve sağlık personelinin çalıştırılmasına yönelik düzenlemelerde (GATS) Genel Ticaret Anlaşmaları ve AB direktifleri ile ilişkilendirmeler yapılarak kamuoyunun yanıltıldığı bir süreç yaşandığını anlatan Ertem, "Yapılan anlaşmalar gereği ülkede çalışacak nitelikli personelde aranacak özellikler ve uygulanacak prosedür önceden belirtilmesi ve onaylanmasına karşın, ülke insanının istemi olmayan, onları olumsuz etkileyeceği açıkça görülen düzenlemeler ile yabancı mühendislerin denetimsiz, yabancı sağlık elemanlarının karşılıklılık ilkesi dışında çalıştırılmalarına olanak sağlayacak düzenlemeleri reddediyoruz" diye konuştu.

Sonuç Bildirgesi:

Kazalar Kader Değildir

Ülkemiz madenciliğinin önemli bir sorunu olan, her yıl yüzlerce insanımızın hayatını kaybetmesine ve binlercesinin sakat kalmasına neden olan iş kazaları, meslek hastalıkları ele alınarak, iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve uygulamaları sempozyum süresince tartışılmış, sektördeki bilimsel ve teknik bilgi üretimi araştırmacı ve uzmanlar tarafından paylaşılmıştır.

350 katılımcı ile gerçekleştirilen sempozyumda 33 bildiri sunulmuştur. Sempozyum süresince uzmanlar ve araştırmacıların katıldığı bilimsel ve teknik oturumların yanı sıra "Madencilik Sektöründe İş Güvenliği" konulu bir de panel düzenlenmiştir.

İki gün süren sempozyum kapsamında dile getirilen görüşler ve saptamalar ana başlıkları ile aşağıda özetlenmiştir.

- Maden kazaları son yıllarda belirgin olarak artmaktadır. Sadece yılın ilk üç ayında bile çok sayıda iş kazasıyla karşı karşıya kalınmış ve toplam 14 maden işçisi yaşamını yitirmiştir.
- Yaşama hakkı en temel insan hakkıdır.
- Daha sağlıklı ve daha güvenli işyeri ortamı, daha verimli bir çalışmanın da ön koşuludur. Özellikle gelişmekte

olan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal kalkınmanın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır.

- Başta Anayasa olmak üzere, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, İş Kanunu'nda, SSK Kanunu'nda, Sendikalar Kanunu'nda, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde konuyla ilgili düzenlemeler mevcuttur. Ancak bunlar; günün koşullarına göre yetersiz, eksik ve dağınık durumdadır ve de en önemlisi devlet ve işveren tarafından tam olarak uygulanmamaktadır.
- Devletin, işçi sağlığı-iş güvenliği alanında araştırma yaptırmaktan, üretim süreçleri konusunda tarafları bilgilendirmeye, ulusal mevzuatı günün gereksinimlerini karşılayacak bir biçimde güncelleştirmekten, insan sağlığını her şeyin üstünde tutarak işyerlerini etkili bir biçimde denetlemesine kadar pek çok sorumluluğu vardır. İşverenlerin büyük bir bölümü; insanın, çalışanın korunmasını,



işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasını maliyet unsuru olarak görmektedir. Yasanın zorunlu kıldığı önlemleri almak, sağlık kurullarını oluşturmak konusunda işverenlerin sorumluluklarını kendiliğinden yerine getirmeleri beklenmemelidir.

- Odamızın da içinde bulunduğu çalışmalarla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2007 Yılı "Madenlerde İş Güvenliği Yılı" olarak ilan edilmiştir. Özellikle maden iş kolu açısından, böyle anlamlı bir yıl içinde bulunmamız ve iş kazalarının hız kesmeden devam etmesi nedeniyle, ilgili kurum ve kuruluşların konu üzerinde bir kez daha önemle durmaları gerektiği anımsındayız.

- Madencilik sektörü gibi riski yüksek işyerlerinde İş Güvenliği Uzmanının çalıştırılması, çalışan sayısına bakılmaksızın zorunlu olmalıdır.

- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikleri, madencilik sektöründe etkin denetlemenin yapılabilmesi bakımından yetersizdir ve ciddi sakıncalar içermektedir. Söz konusu mevzuat, yeniden gözden geçirilerek madencilik sektörünün özellik arz eden sorunları da göz önüne alınarak yeniden düzenlenmelidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da, denetim elemanı olarak yararlanacağı maden mühendisi kadrolarını çoğaltarak, denetimlerini artırmalıdır.

- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın madencilikten sorumlu birimi olan Maden İşleri Genel Müdürlüğü'ne, yasa ile, "madencilik faaliyetlerinin iş güvenliği ve işçi sağlığı ilkelerine uygun yürütülmesini takip etme" görevi de verilmiştir. Bu kuruluş, madencilik sektörünün ihtiyaçlarına yönelik olarak yeniden yapılandırılarak, iş güvenliği ile ilgili denetim birimini oluşturmalı, personel kadrosu gerek nicelik gerekse nitelik bakımından geliştirilmelidir.

- Teknik nezaretçi uygulamasında; aynı zamanda iş güvenliğinden de sorumlu olan mühendis ücretini, denetlemek durumunda olduğu işyeri sahibinden almakta olup, bu durum mühendisin, işletme ile ilgili kararlarında özgür davranmasını engellemektedir. Bu açıdan, teknik nezaretçinin özgürce karar verebilmesi ve görevini layıkıyla yerine getirebilmesi amacıyla, ücretini oluşturulacak bir fondan alması için gerekli yasal düzenlemeler acilen yapılmalıdır.

- Maden mühendisinin teknik nezaret görevi alabileceği ruhsat sayısı azaltılmalı, çalışan sayısına bakılmadan tüm yeraltı işletmelerinde daimi olarak maden mühendisi bulundurulma zorunluluğu getirmelidir.

- Ülkemizde yüksek risk taşıyan, kuralsız ve denetimsiz çalışan, mühendislik bilim ve tekniğinden uzak, teknik elemanın gözetim ve denetimi olmaksızın, tamamen ilkel koşullarda çalışan pek çok maden işletmesi bulunmaktadır. Bu işletmelerde her an kaza olma olasılığı mevcuttur. Sektörün özelliği göz önüne alınarak kapsamlı bir risk haritasının söz konusu ilgili Bakanlıklarca hazırlanması ve denetimlerin buna göre yapılması gerekmektedir.

- Maden Mühendisleri Odası'nın yasal hakkı olan mesleki denetimin engellenmesi ve üye denetimini yeterince yapamaması da sorunların çözümünü zorlaştırmaktadır. Bu çerçevede, gerekli yasal düzenlemeler zaman geçirilmeden yapılmalıdır.

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

TMMOB

MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI

9 Mart 2007, Adana



İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİ VE YASAL DÜZENLEMELER

Giriş

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, işyerlerindeki fiziksel ve kimyasal etmenler ile üretimde kullanılan ham ve yardımcı maddelerin yanında ekonomik, sosyolojik, psikolojik, fizyolojik ve ergonomik bir çok etken rol oynamaktadır. Üretim sürecinin bu karmaşık yapısı, özellikle sanayi devrimi sonrası hızla artan teknolojik gelişmeler sonucunda daha da yoğunlaşmıştır. Hızlı ve kontrolsüz sanayileşme süreci ve üretimin giderek yoğunlaşması iş kazaları ve meslek hastalıkları ile çevre kirliliği gibi sorunların önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Ülkemizde yaklaşık 150 yıllık bir geçmişe sahip olan iş sağlığı ve güvenliği sorunu gündemdeki yerini korumakta olup, her yıl meydana gelen yüz binlerce iş kazası, binlerce ölüm ve yaralanma ile büyük maddi kayıplara neden olmaktadır. Bu nedenle çalışma ortamındaki ve üretim sürecindeki tehlike ve risklerin yarattığı olumsuzlukların giderilerek sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulmasına yönelik önlemlerin geliştirilmesi çalışmaları birçok bilim dalını yakından ilgilendirmektedir. Bu çalışmaların temelini ise üretim sürecinin gereği olarak mühendislik bilgileri oluşturmaktadır. Günümüzde üretim sürecinde kullanılan ve ortaya çıkan çok sayıda kimyasal madde, gürültü, titreşim, ısı, nem, radyasyon gibi çeşitli etkenler ile giderek daha da karmaşık bir nitelik kazanan üretim yöntem ve araçları iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında mühendislerin daha etkin görev almalarını gerektirmektedir. İşyerinin planlanması, kurulması ve organizasyonu aşamasında inşaat ve tesisat projelerinin hazırlanmasında, makine tasarımı ve teknoloji

seçiminde, hammadde ve makine kullanımında, işyeri organizasyonu çalışmalarında görev alan mühendislerin iş sağlığı ve güvenliğine katkıları çok önemlidir. İşyerlerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizi yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin gerçekleştirilmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması çalışmalarında mühendislerin bilgi ve deneyimleri büyük kazanımlar sağlayacaktır.

Mühendislerin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına sistematik bir şekilde katılmalarını sağlamak için gerekli olan yasal düzenlemeler uzun yıllar boyunca gündeme getirilmesine karşın çözüme kavuşturulamamıştır. Son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler ve uygulamalar da bu önemli sorunu çözüme kavuşturamamış, birçok eksiklik ortaya çıkmış ve karmaşa yaratmıştır.

Yasal Düzenlemeler

İşçi ve işveren sendikaları ile konunun uzmanları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri tarafından uzun süre tartışılan ve TBMM'de 22.05.2003 tarihinde kabul edilen **4857 sayılı İş Yasası**, 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi. İşveren kesimi tarafından günümüz rekabet koşullarının ve çağdaş iş ilişkilerinin gereği, işçi kesimi tarafından ise kazanılmış hakların kaybedilmesi ve **"kölelik"** yasası olarak nitelendirilen yeni İş Yasası, iş sağlığı ve güvenliği açısından da bir çok yeni düzenleme getiriyor.

Konuya mühendisler açısından baktığımızda ise İş Yasası'nın en önemli düzenlemelerinden **birini 82. mad-**

de oluşturuyor. Bu madde ile Makina Mühendisleri Odası tarafından gerçekleştirilen bir çok etkinlikte ve Mühendis ve Makina Dergisi ile Şube Bültenlerinde sürekli olarak gündeme getirdiğimiz **İş Güvenliği Mühendisi** uygulaması yasal dayanağa kavuşmuş bulunuyor.

İş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar başlığı altında hükme bağlanan 4857 sayılı İş Yasasının **82. Maddesi** şu şekilde düzenlenmiştir. *“Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür. İş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”*

Bu Yasa hükmüne karşın TMMOB ve bağlı Odaları Bakanlıkça sürecin dışına itilmiş, 20.01.2004 tarihli İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile mühendislerin eğitiminden sınavına ve belgelendirmesine varıncaya dek bütün süreç, faydacı bir biçimde Bakanlığın inisiyatifinde tutulmuştur.

İş Yasasının 82. Maddesinde belirtilen, **“İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”** ise, 20 Ocak 2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Ancak, İş Yasasının ilgili maddesinde hükme bağlandığı halde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerine yer vermediği, üyelerini doğrudan ilgilendiren bu konuda TMMOB’ni dışladığı ve Yönetmeliğin bazı maddelerinin içeriğine katılmadığı gerekçeleri ile söz konusu **yönetmeliğin iptali** amacıyla Odamız ve TMMOB tarafından **dava** açılmıştır.

Yönetmeliğin şekil unsuru yönünden bütününün, esas unsuru yönünden ise 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,

15, 17. maddelerinin iptali istemiyle Odamızca açılan davada;

- Davalı Bakanlığın yetkisiz olduğu konularda düzenleme yaptığı, iş güvenliği uzmanının nitelikleri, sertifika sınıfları, eğitim ve sınavlarına ilişkin düzenleme yapma yetkisinin bulunmadığı,
- Bu konuların Anayasa’nın 135. maddesi ve 6235 sayılı TMMOB Kanunu ışığında TMMOB ve bağlı Odalarının yetki ve görev alanında bulunduğu ve Odamızın İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliğinin Hukuken Geçerli Bir Yönetmelik olduğu,
- İş güvenliğiyle görevli mühendislerle, iş güvenliğiyle görevli teknik elemanların iş güvenliği uzmanı tanımı altında birleştirilmesiyle iki ayrı disiplin aynı kategoriye sokularak, Yasa’da yer almayan bir unvan oluşturulduğu ve iş güvenliği uzmanlığının mühendislik düzeyinde ele alınması gereken bir konu olduğu,
- Yönetmelikteki iş güvenliği uzmanının nitelikleri, sertifika sınıfları, eğitim ve sınavlarına ilişkin düzenlemelerin Bakanlık bünyesinde çalışanlar lehine bir ayrıcalık yarattığı,
- Yönetmelikteki iş güvenliği uzmanlarının görev alanlarının sınıflandırılması ve risk gruplarına göre çalışma esası getirilmesinin bilimsellikten uzak olduğu,
- Yönetmelikte öngörülen çalışma süreleriyle iş güvenliği uzmanlığının şekli bir düzeye indirgenmesi itibarıyla İş Yasası’nın 82. maddesinde amaçlanan kamu yararının sağlanmasının imkansız olduğu,
- İş Güvenliği Mühendislerinin işverene bağımlı kılındığı gibi gerekçeler, tarafımızca ortaya konulmuştur.

Odamız ve TMMOB’nin açmış olduğu ve eşzamanlı olarak görülen davalarda Danıştay 10. Dairesi’nce; dava konusu Yönetmeliğin 4. maddesinde yer verilen iş güvenliği uzmanı tanımının ve 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline oybirliği ile karar verilmiştir. (Danıştay 10. Dairesi’nin Kararı ekte bulunmaktadır.)

Bu konudaki yasal süreç işlerken TMMOB temsilcisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalara katılarak TMMOB görüşlerini iletmış, ancak, ortak etkinlik gerçekleştirmek amacıyla yapılan çalışmalar sonuçlandırılmamış ve TMMOB katkı ve katılımı

olmadan Bakanlık bu konudaki çalışmaları sürdürme kararı almış ve sürdürmüştür.

Bakanlık, İş Yasası'nın 81. ve 82. maddelerin ilişkin olarak çıkardığı yönetmeliklerin bir bir iptal edilmesi üzerine İş Yasasının 81ve 82. Maddelerine iptal edecek olan yeni bir Yasa Tasarısı hazırlığına çalışmasına girmiştir. Zira hazırlıkları yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yargı kararlarına karşı hile yapılmakta, sosyal hukuk devleti gerek ve yükümlülüklerinden tamamen uzaklaşmaktadır. Özetle Bakanlık yönetmeliklerle yapamadığını yasa yolu ile yapma yöntemini tercih etmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Taslağı incelendiğinde "iş güvenliği uzmanı" konusu tamamen soyut, hak, yetki ve sorumluluğu belirsiz bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Taslağın tanım maddesinde vücut bulmaya çalışılan "iş güvenliği uzman" tanımında geçen "mühendis" ibaresi, taslağın "koruyucu ve önleyici hizmetler" başlığını taşıyan maddesinde mühendis ibaresinin hiç anılmaması ve iş güvenliği uzmanlığı konusunda Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak bir Yönetmelikle düzenlenmesi ise tam bir kaotik süreci muhtulamaktadır. Taslağın Mühendisleri ilgilendiren 3. maddesindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımı TMMOB ve Odalar tarafından kabul edilebilir bir düzenleme değildir. Yasa'nın ismi ile çelişen "iş güvenliği" konusunda görev üstlenecek kişilere ilişkin somut bir düzenleme yokken, bu tasarı taslağının neye hizmet edeceği sorularını beraberinde getirmektedir. Kaldı ki, ortada Danıştay 10. Daire tarafından verilmiş bir yargı kararı da varken, iş güvenliği uzmanlığı konusunda belirsiz düzenleme yapmanın hukukla izah edilir bir yanı bulunmamaktadır.

İş Güvenliği Mühendislerinin mesleki bağımsızlık ilkesi yasal boyutta ele alınmalıdır. Yasal boyutta ele alınması gereken konuların yönetmeliklere bırakılması yeni uyumsuzlukları beraberinde getirecektir. Yürürlükten kaldırılması teklif edilen İş Yasası'nın 82. maddesi daha somut bir düzenlemedir. Gerek başlığı gerekse tarafları doğru tarif etmesi nedeniyle İş Kanunu'nun 82. maddenin yürürlükten kaldırılarak ne ifade ettiği belirsiz ve daha geri bir düzenleme yapılması kabul edilebilir değildir. Taslakta yer alması gereken ve olmazsa olmaz olanlar, iş güvenliği mühendisliğinin, mesleğin icrası gerçeğinden yola çıkarak sürekli meslek içi eğitimi yapacak kuruluşun (meslek odasının) doğru işaret edilmesidir.

İş güvenliğinden sorumlu mühendisin mesleki bakımdan bağımsızlığının yasal güvenceye kavuşturulması açık bir

şekilde yasada ifade edilmesi gerekmektedir. İş güvenliği mühendisinin hak, yetki ve sorumluluklarının İLO sözleşmeleri ve Avrupa ülkelerindeki düzenlemelere paralel yasal bir düzenleme haline getirilmesi gerekmektedir. Bakanlığın belgelendirme konusunda yetki alması ise yine anlaşılabilir bir durum değildir. Bakanlığın, Mühendislerin mesleki yeterliliğini ölçme ve değerlendirme konusunda yetki almak istemesi objektif gerekçeden yoksundur. Bakanlığın iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışma yaşamını düzenleme ve denetleme görevi vardır. Bunun dışında akademik ve mesleki yeterlilik konusunda bir yetki almak istemesi, akademik ve mesleki kuruluşların reddi anlamından öte bir anlam taşımamaktadır.

Taslağın 11. maddesinin taşıdığı diğer potansiyel tehlike ise, öncelikle iş güvenliği mühendisi ve işyeri hekimlerinin istihdamını zorunlu görmemesi ve dışarıdan da bu hizmetlerin alınabileceğini öngörmesidir. Aynı zamanda, eğitimlerin özel kuruluşlar tarafından yapılacağını duyumsatan içeriğe sahip olmasıdır. İş güvenliği konusu yasal düzeyde ele alındığına göre kamusal bir görev olduğuna kuşku olmasa gerek. Kamusal bir görevin ifasını özel hukuk hükümlerine teslim etmek isteyen yaklaşım, Odaların kamusal yetkisini de ortadan kaldırmaktadır.

Sorunlar / Öneriler

10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren **4857 sayılı İş Yasası**, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran sanayiden sayılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerinde iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere mühendis ve teknik eleman görevlendirilmesini hükme bağlamıştır. Bu düzenleme ile önemli bir yasal boşluk



doldurulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği açısından ileri bir adım olan söz konusu düzenleme ile mühendislerin bu konudaki katkı ve katılımları sistemli ve sürekli bir yapıya kavuşturulmuştur.

Ancak, 4857 sayılı İş Yasasının 82.maddesinde hükme bağlanan ve TMMOB'nin görüşü alınarak Bakanlık tarafından çıkarılacak olan Yönetmelik, gerek TMMOB'nin gerekse bu konuda uzun yıllar çalışma yapan uzmanların görüş ve katkıları alınmadan Bakanlık tarafından çıkarılmıştır. Yönetmelik gerek içerik gerekse uygulamada yaşanan eksikler nedeniyle tam bir kargaşaya dönüşmüş ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılması yaşama geçirilememiştir.

İş Güvenliği Uzmanı Değil İş Güvenliği Mühendisi

20 Ocak 2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren **İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin** 4. maddesindeki tanımlar bölümünde yer alan iş güvenliği uzmanı tanımı eksik ve yanıltıcıdır.

İşyeri hekimliği nasıl hekimlik temel eğitimi üzerine kurulu ise ve iş sağlığı uzmanı olarak tanımlanmamışsa, iş güvenliği mühendisliği de mühendislik temel eğitimi üzerine kurulmalı ve iş güvenliği uzmanı olarak tanımlanmamalıdır. Çünkü işyeri hekimliği yapabilmek için hekimlik temel bilgileri gerekli olduğu gibi iş güvenliği mühendisliği yapabilmek için de mühendislik temel bilgileri gereklidir. Daha önce de belirtildiği gibi işyeri elektrik, su, ısıtma, havalandırma projelerinin hazırlanması, makine tasarımlarının yapılması, üretim proseslerinin geliştirilmesi, malzeme hareketlerinin düzenlenmesi gibi üretim sürecindeki çok değişik ve karmaşık konular mühendislik bilgilerini gerektirmektedir. Bu nedenle belirtilen konular ile malzeme ve teknoloji seçiminde iş sağlığı ve güvenliği açısından doğru kararların verilebilmesi ve gerekli önlemlerin geliştirilebilmesi mühendislik temel bilgileri olmadan gerçekleştirilemez.

4857 sayılı İş Yasasının 81. Maddesine göre çıkarılan ve 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren **“İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usulü ve Esasları Hakkında Yönetmeliği”** ile ilgili düzenlemelerde doğru bir şekilde işyeri hekimleri ile diğer sağlık çalışanları ayrı ayrı tanımlanmış ve **sağlık birimi** içinde görevleri belirtilmiştir. İş güvenliği mühendislerinden ayrı

tanımlanacak diğer teknik elemanların da **iş güvenliği birimi** içinde görevleri belirtilmelidir.

Bu uygulama aynı zamanda üretim sürecinin niteliği gereği değişken olması, sürekli ve kesintisiz denetimi gerektirmesi nedeniyle ara kademe elemanlara olan ihtiyacın karşılanması açısından da büyük önem taşımaktadır. Çünkü yönetmelikte tanımlandığı şekilde ve sürelerde **“iş güvenliği uzmanı”** işyerilerindeki güvensiz durumların ve güvensiz davranışların ortadan kaldırılmasında tek başına yeterli olmayacaktır. Üretim sürecinde gerekli önlemlerin zamanında alınabilmesi ve kesintisiz denetimin sağlanabilmesi için genel politikaları belirleyen iş güvenliği mühendisi ile birlikte iş güvenliği biriminde bir ekip çalışması yapacak **iş güvenliği teknisyeni** (iş güvenliği gözcüsü) de görev almalıdır. Bu görevler ise nitelik ve içerik olarak farklılıklar gösterdiğinden farklı nitelik ve unvanlardaki kişiler tarafından gerçekleştirilmelidir.

Bu nedenle eğitim ve deneyimleri, üretim sürecindeki görev, konum, yetki ve sorumlulukları farklı nitelikler taşıyan mühendis ve diğer teknik elemanların **“iş güvenliği uzmanı”** unvanı ile aynılaştırılması yerine **iş güvenliği mühendisi** ve **iş güvenliği teknisyeni** nitelik, görev ve yetkileri ayrı ayrı tanımlanmalı ve **iş güvenliği birimi** içinde ekip çalışması yapması şeklindeki düzenleme yapılmalı, uygulama esasları belirlenmelidir.

Sertifika Sınıfları

Yönetmeliğin 8. maddesine göre, A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası; “iş sağlığı ve iş güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri ile Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğünde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az on yıl çalışmış olan mühendis ve teknik elemanlara istekleri halinde”, ayrıca, “kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak en az sekiz yıl görev yaptığını belirleyen ve Bakanlıkça açılacak sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara” verileceği belirtilmektedir.

Görüldüğü gibi Yasa maddesine aykırı olarak TMMOB ve diğer ilgili kişi ve kuruluşların görüşleri dikkate alınmadan Bakanlık tarafından hazırlanan Yönetmelik ile iş müfettişlerine önemli bir ayrıcalık tanınmış ve uzmanlık için gerekli olan lisansüstü eğitim, deneyim, bilgi ve yetkinlik gibi kriterler gözetenilmemiştir. Kamu ve özel işyerlerinde yıllarca iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmış, uygulamanın içinde bulunmuş, kapsamlı ve bilimsel

nitelikli eğitim programlarına katılmış, lisansüstü eğitim yapmış, çeşitli dergi ve yayınlarda bu konuda yazıları yayımlanmış, kitap çalışmaları gerçekleştirmiş, eğitim etkinliklerinde eğitmen olarak görev almış, birçok bilimsel kongre ve sempozyumda bildiri sunmuş, hatta üniversitelerde bu konuda öğretim üyeliği yapan mühendisler bile ancak sınavla verilen “A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası”nın Bakanlık çalışanlarına sınavsız olarak istekleri halinde verilmesi hiçbir bilimsel kritere uymamakta ve eşitlik ilkesine açıkça aykırılık taşımaktadır.

Aynı Bakanlık tarafından yayımlanan “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usulü ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin” 19. maddesine göre; “iş müfettişliği yapmış veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almış veya meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimlere istekleri halinde” işyeri hekimliği sertifikasının verileceği hükme bağlanmıştır. Yine aynı yönetmeliğin geçici 1. maddesine göre “Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce alınmış olan işyeri hekimliği sertifikaları geçerlidir.” denmektedir. Böylece doğru bir yaklaşımla Türk Tabipler Birliği (TTB) tarafından düzenlenen eğitimlere katılarak **işyeri hekimi sertifikası** alanların hakları korunurken, 07.07.2002 tarih ve 24808 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “**İş Güvenliği Mühendisi Yetkilendirme Yönetmeliği**” kapsamında düzenlenen eğitimlere katılarak **iş güvenliği mühendisi sertifikası** alanların kazanılmış hakları yok sayılmıştır. Bu çifte standart ve eşitlik ilkesine aykırı tutumun anlaşılır ve haklı bir tarafı bulunmamaktadır. Kamu kurumu niteliğindeki MMO’nın yasal bir yönetmeliğe dayanarak verdiği belgeleri yalnızca o alandaki akademik akredite merkezi ve kuruluşu yetersiz görebilir. Akredite yeteneği ve yetkisi bulunmayan Bakanlığın bu eğitimleri ve belgeleri yok sayması uzmanlık alanına haksız müdahaledir ve bilimsel olarak da hukuksal olarak da savunulabilecek bir yanı yoktur.

Bu nedenle “**A Sınıfı İş Güvenliği Mühendisi Sertifikası**”, iş müfettişleri de dahil bu konuda en az 10 yıl kesintisiz ve tam gün görev yapmış mühendisler, iş sağlığı ve güvenliği alanında lisans üstü eğitimi yapmış mühendisler ile 07.07.2002 tarih 24808 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “**İş Güvenliği Mühendisi Yetkilendirme Yönetmeliği**” kapsamında Makina Mühendisleri Odası tarafından düzenlenen eğitimlere katılarak **İş Güvenliği Mühendis Yetki Belgesi** alanlara istekleri halinde verilmelidir. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarında en az 6 yıl kesintisiz

ve tam gün görev yapmış mühendisler düzenlenecek sınavda başarılı olmaları halinde “**A Sınıfı İş Güvenliği Mühendisi Sertifikası**” verilmelidir.

Aynı Yönetmelik kapsamında yer alan “**B Sınıfı İş Güvenliği Mühendisi Sertifikası**”, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarında en az 3 yıl kesintisiz ve tam gün görev yapmış mühendisler düzenlenecek eğitime katılmaları ve sınavda başarılı olmaları halinde verilmelidir. B sınıfı iş güvenliği mühendisi sertifikası ile en az 3 yıl görev yaptıklarını belgeleyenlere düzenlenen eğitime katılmaları ve sınavda başarılı olmaları durumunda “**A Sınıfı İş Güvenliği Mühendisi Sertifikası**” verilmelidir.

Yönetmelik kapsamında düzenlenen eğitim programlarına katılan ve sınavda başarılı olanlara ise “**C Sınıfı İş Güvenliği Mühendisi Sertifikası**” verilmelidir. C sınıfı iş güvenliği mühendisi sertifikası ile en az 3 yıl görev yaptıklarını belgeleyenlere düzenlenen eğitime katılmaları ve sınavda başarılı olmaları durumunda “**B Sınıfı İş Güvenliği Mühendisi Sertifikası**” verilmelidir.

Yönetmelik gereğince A sınıfı sertifika sahipleri bütün işyerlerinde, B sınıfı sertifika sahipleri I.inci, II.inci, III.üncü ve IV.üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde, C sınıfı sertifika sahipleri ise I.inci, II.inci, III.üncü risk gruplarında yer alan işyerlerinde görev yapabilmektedirler. Ancak, uygulamada C sınıfı sertifika sahiplerinin fiilen görev yapmaları mümkün değildir. Çünkü, iş güvenliği mühendisi görevlendirilmesi gereken sanayiden sayılan işyerleri III.üncü risk grubunda yer almamaktadır. Bu nedenle sanayiden sayılan işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak risk grupları yeniden sınıflandırılmalı ve C sınıfı sertifika sahiplerine de görev alanı açılmalıdır.

Sertifika Eğitimleri

Yönetmeliğin 9. maddesinde; sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun oluşumu ve sınavın yapılaş şekli ile ilgili usul ve esasların “**İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu**” tarafından belirleneceği belirtilmektedir. Bakanlıktan dört, TMMOB’dan bir, işçi ve işveren sendikaları ile YÖK’ den birer olmak üzere sekiz kişiden oluşacağı belirtilen komisyonun İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında toplanacağı ve kararlarını salt çoğunlukla alacağı, eşitlik halinde başkanın oyunun kararı belirleye-

ceği hükme bağlanmış ve böylece her durumda Bakanlık temsilcileri kararların oluşumunda etkili ve yetkili kılınmıştır. TMMOB'nin yasal konumu ve bu konudaki bilgi birikimi göz ardı edilerek tek temsilci ile komisyonda yer alması ve komisyonun etkili ve dinamik bir ekip çalışmasını yaşama geçirememesi bu konudaki çalışmaların tam bir başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmuştur. Yönetmelikte öngörülen süre 20.01.2005 tarihinde dolmasına karşın, yapılan başvurulara ayladır hiçbir yanıt verilmemiş, hak edenlere sertifika düzenlenmesi ya da sınava çağırılması konusunda hiçbir faaliyet gerçekleştirilememiş ve "A sınıfı iş güvenliği uzmanı sertifikası" yaşama geçirilememiştir. B ve C sınıfı sertifika eğitimlerinde ise talepler karşılanamamış ve başvuruların tamamı sonuçlandırılmamıştır. Bakanlık tarafından bu konuda gerçekleştirilen eğitimlerin niteliği ayrı bir tartışması konusudur. Bu durum dikkate alınmasa bile sorunlar çözüme kavuşturulamamış ve kaos ortamı yaratılmıştır. Bunun sonucu olarak da 04.02.2005 tarih ve 25717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğin geçici 1.maddesindeki değişiklikle 20.01.2006 tarihine kadar "iş güvenliği uzmanlığı" sertifika şartı aranmaz" hükmü getirilmiştir.

Bakanlık bir oldubitti yaratarak TMMOB ve TTB'nin sertifika eğitimi çalışmalarında katkı ve katılımlarını engellemiş ve bu konudaki eğitimleri tek başına gerçekleştirmeyi yeğlemiştir. Bakanlık bağlı olduğu Hükümet programı ve politikalarına da aykırı bir şekilde bu konuda tam bir tekelci yaklaşım sergileyerek, meslek kuruluşlarını dışlamış ve ilgili kuruluşların katılımlarını sağlayamamıştır.

Oysa, Bakanlığın temel görevi mevzuat oluşturmak, mevzuatın denetimini sağlamak, bu konuda standart ve kriterleri belirlemek olması gerekirken, zaten sayıca yetersiz olan iş müfettişlerini sertifika eğitimine yönelik etkinliklerinde görevlendirerek, denetim işlevini iyice etkisiz hale getirmiştir. Bu gerçeği sayısal veriler de açıkça ortaya çıkarmaktadır. Nitekim yurt düzeyinde 10 Grup Başkanlığında iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan müfettiş sayısı 286 olup, 2002 yılında yapılan teftiş sayısı 21.200 iken 2003 yılında yapılan denetim sayısı daha da gerilemiş ve 19.667 olarak gerçekleşmiştir. 2003 yılı itibarıyla ülkemizde toplam 425.786 işyeri olduğu düşünülürse denetim oranının % 4,6 olduğu görülecektir. Bunun AB ülkelerindeki denetim oranlarının çok gerisinde olduğu açıktır.

Belirtilen nedenlerle Bakanlık sertifika eğitimlerinde konu, süre, sınav şekli ve en önemlisi eğitim içerik ve kalitesi konusunda düzenleyici ve denetleyici bir konum-

da olmalı ve tüm kurum, kuruluş ve kişilerin katkılarına açık bir tavır geliştirmelidir. İş güvenliği mühendisi sertifikası eğitimini ise TMMOB gerçekleştirmelidir. TMMOB ve bağlı odaların bu konuda yeterli bilgi birikimi ve çok sayıda uzman üyesi bulunmaktadır. Üyelerine yönelik gerçekleştirdiği sayısız eğitim çalışması, düzenlediği bir çok kongre, sempozyum ve panel gibi etkinlikler ile yayımladığı süreli ve süresiz yayınları bunun somut göstergeleridir. Ayrıca, Bakanlık iş müfettişleri ile üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri, çeşitli kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan bu konuda uzman mühendislerin tamamı TMMOB'ne bağlı odaların üyeleridir.

Bu nedenle sertifika eğitim programlarının TMMOB tarafından gerçekleştirilmesi **4857 sayılı İş Yasasının** 82.maddesi ruhuna ve amacına daha uygun olduğu gibi tüm yurt düzeyindeki birimleri ile üyelerinin bu konudaki uzmanlık eğitimlerinin gerçekleştirilmesinde doğrudan görev üstlenmesi daha doğru ve etkili bir tutumdur.

İş Güvenliği Mühendisi Görev Ve Yetkileri

4857 sayılı İş Yasasının 82.maddesinde sanayiden sayılan ve en az 50 işçi çalıştıran iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanması için bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirileceği hükme bağlanmıştır. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde ise risk gruplarına göre "iş güvenliği uzmanı"nın görev süreleri belirtilmiştir. Yönetmelin 12. maddesinde belirtilen görevlerin yapılabilmesi ve işyerinde iş güvenliğinin sağlanabilmesi için belirtilen süreler yetersiz olup, Yasanın amacına ve ruhuna aykırılık taşımaktadır. 300'e kadar işçi çalıştıran ve V.inci risk grubunda yer alan bir işyerinde 5 gün işyerine gidilerek iş güvenliğinin sağlanması mümkün değildir. Yönetmelikle iş güvenliği mühendisi çalıştırma zorunluluğu danışmanlık hizmetine indirgenmiş ve Yasanın iş güvenliği mühendisi istihdam etmenin zorunlu hale getirilmesi hükmü anlamsız hale getirilmiştir. Üretim sürecinin karmaşık ve devingen yapısı gereğince iş güvenliğinin sağlanarak iş kazalarının önlenmesi için tam gün çalışan bir iş güvenliği mühendisinin görevlendirilmesi gereklidir.

Yönetmeliğin 5. maddesinde ise "işverenler, işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilirler" denmektedir. Bu yaklaşım "önce üretim" anlayışının bir yansımasıdır.



Bu anlayışın gereği olarak, mühendisler asıl işlerinin yanında ek bir görev olarak verilen iş güvenliği çalışmalarını sadece yasal sorumluluklardan kaçmaya yönelik olduğundan amacına ulaşamamakta ve göstermelik bir uğraş olarak kalmaktadır. Uzun yıllardır karşı çıktığımız, uygulamada yarattığı birçok sorun nedeniyle mühendisleri zor durumda bırakan ve işyerinde iş güvenliğini sağlama amacını gerçekleştiremeyen bu anlayışın Yönetmelikte yer alması tam bir talihsizlik olmuştur.

Oysa, günümüzde çalışma yaşamında kullanılan sayısız kimyasal maddeler, gürültü, ışık, ısı, nem, radyasyon gibi çeşitli fiziksel etmenler ile giderek daha da karmaşık bir nitelik kazanan üretim yöntem ve araçlarını oluşturan teknik etmenler iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında mühendislerin daha etkin görev almalarını gerekli ve zorunlu hale getirmektedir. Mühendislerin bu etkinliklere katılmaları, çalışma ortamındaki zararlı etkenlere ve güvensiz koşullara karşı alınacak teknik önlemlerin geliştirilmesinde ve uygulanmasında daha da önem kazanmaktadır. Belirtilen görevlerin amaca uygun olarak yerine getirilebilmesi için insan odaklı **“önce güvenlik”** anlayışı benimsenmelidir. Bunun gereklerini yerine getirebilmek için ise işyerinin kuruluş öncesinde, kuruluş aşamasında ve üretim süreci boyunca iş sağlığı ve gü-

venliği her zaman gözetilmelidir. Tüm bu çalışmalarda mühendislik bilgileri gereklidir, mühendislerin görev almaları kaçınılmazdır. Bu konuda sorumluluk üstlenecek mühendisler, bunu ek bir görev olarak değil, üretime yönelik etkinliklerden bağımsız, ayrı ve sistemli bir çalışma olarak gerçekleştirmelidirler.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği tüm dünyada olduğu gibi ülkemiz için de önemli sorun olarak gündemdeki yerini korumaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyen birçok gösterge vardır. Bunların başında iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda gösterilen çabalar ve sağlanan başarılar gelmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda her yıl binlerce çalışmamız hayatını kaybetmekte, on binlercesi ise sakat kalmakta ve daha sonraki yaşamlarında büyük sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca oluşan maddi hasarlar ve gerçekleşen üretim kayıpları işletmeleri zor durumlarda bırakmaktadır.

Üretim sürecinde önemli bir görev üstlenen mühendisler iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında etkili ve yetkili bir konumda olmalıdırlar. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları mühendisleri çeşitli açılardan çok yakından

ilgilendirmektedir. Birincisi, görevleri gereği işyeri ortamında bulunmak, üretimi düzenlemek, üretimi araçlarını geliştirmek, işçileri yönlendirmek durumunda olan mühendisler, işyerindeki sağlığa zararlı kimyasal ve fiziksel etmenlerden etkilenmekte, bazen de iş kazalarına neden olabilecek olaylara maruz kalabilmektedirler. İkincisi ise, grup lideri, atölye amiri, şantiye şefi ya da yönetici olarak görev üstlenen mühendisler, işveren vekili olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yasal sorumluluk altına girebilmektedir. Ölümlü iş kazalarında ilk tutuklananlar mühendisler olmakta ya da ödenen tazminatların rücu edilmesi ile çok zor durumlarda kalabilmektedirler.

Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarından ve bunları oluşturan çalışma koşullarından doğrudan etkilenen mühendislerin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında da yetkili ve belirleyici olmaları gereklidir. Aldıkları eğitimleri, üretim sürecinde edindikleri deneyimleri, üretimin gerçekleştirilmesindeki etkileri ve konumları nedeniyle mühendisler, bu konuda başarı sağlamanın ve sağlıklı, güvenli işyerleri oluşturarak kaliteli, verimli, insana ve çevreye duyarlı, uluslararası rekabetin gerektirdiği normlarda üretimin gerçekleştirilmesinin vazgeçilemez unsurlarıdır.

Bu nedenle iş güvenliği uzmanı değil iş güvenliği mühendisi, bu nedenle ek bir görev olarak değil tam ve temel bir görev olarak, bu nedenle göstermelik değil yeterli zaman ayrılarak kalıcı ve sürekli bir çalışma, bu nedenle oldu bittiler ve dayatmalarla değil, meslek kuruluşları ve bu konudaki tüm unsurlar ile katılımcı bir anlayışla işbirliği yaparak ülkemizin önemli bir sorunu olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda mutlaka başarı sağlanmalıdır.

Ek; T.C. Danıştay Onuncu Daire Kararı

Esas No: 2004/6075

Karar No: 2006/2159

Davacı: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

Davalı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-ANKARA

Davanın Özeti: 20.1.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 4., 5., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16. ve 17. maddelerinin; 4857 sayılı İş Kanununun 82/2. maddesi Yönetmeliğin hazırlık aşamasında TMMOB’nin görüşünün alınmasını zorunlu kılmasına karşın idarenin, görüş almadan Yö-

netmeliği hazırlayarak yürürlüğe koyduğu, Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinin, 4857 sayılı Yasanın 82. maddesinde belirtilen “görevli mühendis” ibaresine aykırı olarak sayma yoluyla mühendislik disiplinlerini daralttığı, 7. maddenin, bugüne kadar meslek odasından iş güvenliği uzmanlığı belgesi almış olan mühendislerin kazanılmış haklarını yok saydığını ve maddenin başlığının “İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri” olarak belirlenmesine karşın madde hükmünde nitelik tanımlaması ve kriterine yer verilmediği, sertifika sınıflarının düzenlendiği 8. maddeyle Bakanlık bünyesinde çalışanların ayrıcalıklı kılındığı ve sınavsız sertifika hakkı verildiği, Yasanın 82. maddesinde “mühendis veya teknik eleman” sınırlaması yapılmasına rağmen Bakanlık bünyesinde çalışan tüm müfettişlerin kapsama dahil edilerek işletme, hukuk, iktisat v.b. fakülte mezunlarına da iş güvenliği uzmanlığı yolunun açıldığı, Eğitim ve Sınav Konuları ile ilgili 9. maddede düzenlenen İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonunda Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin bir üyeyle temsiline yer verilmesinin Birliğin etkin olmasını engellediği, Yönetmeliğin 10. maddesiyle iş güvenliği uzmanlarına sertifika sınıfa göre çalışma esasının getirilmesinin özel bir alan olan iş güvenliği alanının sınıflandırılmasına yol açtığı ve risk gruplarına göre çalışma sonucunu doğurduğu bu yöntemin ise işyerlerinin hangi risk grubuna gireceği konusunda ülkemizde yeterli bilimsel verinin bulunmaması nedeniyle uygulanmasının bilimsel olmayacağı, iş güvenliği uzmanının hizmet süresiyle ilgili 11. maddede belirlenen hizmet süreleriyle İş Kanununun amaçladığı güvenli iş ortamının sağlanamayacağı, Yönetmeliğin 12, 13 ve 14. maddelerinin 11. maddeyle çeliştiğini çünkü iş güvenliği uzmanının anılan maddelerde belirlenen, görev, yetki ve sorumluluklarının 11. maddede belirlenen hizmet süresinde yerine getirilmesinin olanaklı olmadığı, iş güvenliği uzmanının işverenle sözleşme yapmasını düzenleyen 15. ve sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durumun idareye bildirilmesini öngören 16. maddesinin söz konusu nitelikleri itibarıyla iş güvenliği uzmanını işverene bağımlı hale getirdiği, Yönetmeliğin yayımı tarihinde yürürlüğe gireceğinin belirlendiği 17. maddenin ise bu şekliyle Bakanlık personelinin sınavsız sertifika sahibi olmasının sağlanmasına yol açarak Bakanlık personeli lehine fiili durum yaratıldığı ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

Savunmanın Özeti: 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesi, Anayasanın 124. maddesi hükümleri gereğince dava konusu Yönetmeliği çıkarma konusunda idarenin yetkili bulun-

duğu, Yönetmelik yürürlüğe konulmadan önce taslak halinde TMMOB'liğine gönderilerek görüşleri alındıktan sonra yürürlüğe konulduğu, hazırlık aşamasında Avrupa Birliğine üye on üye ülkenin iş güvenliği uzmanlarının eğitim düzeyleri ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimine kabul kriterleri incelenip dikkate alındığı, 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesinde yer verilen "iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman" ifadesi ile her iki meslek grubunun da uzman olarak istihdamına olanak sağlandığı, iş güvenliği uzmanı" ifadesi ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelendirildiği ve bu nitelemenin 4857 sayılı Yasanın 82. maddesiyle çelişmediği, TMMOB'nin görüşü alınmak üzere gönderilen Yönetmelik taslağıyla ilgili olarak mühendislik branşları ile ilgili herhangi bir öneride bulunulmadığı yalnızca Üniversitelerin diğer bölümlerinden mezun olup da işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olanların teknik eleman tanımına sokulmasının bilimsel gereklere uygun olmadığı belirtiltiği, en üst düzey (A) sınıfı sertifikaya sahip olabilmek için Yönetmelikle getirilen teorik ve pratik eğitim süresi, sınav koşulu, iş yeri tecrübesi dikkate alındığında iş güvenliği uzmanları için Yönetmelikte öngörülen eğitim sürelerinin Üniversitelerde verilen uzmanlık programı süresinin çok üzerinde olduğu, Bakanlık bünyesinde denetim yapan iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin bu göreve gelmeden önce sınava girdikleri 3 yıl süren müfettiş yardımcılığı eğitiminden sonra mesleki deneyim kazanarak iş müfettişi unvanını aldıkları, idare bünyesinde görev yapan müfettişlere iş güvenliği uzmanlığı sertifikası verilirken belli bir süre çalışma deneyiminin arandığı, Yönetmeliğin 8/a maddesinde sözü edilen iş müfettişlerinden, yalnızca mühendis ve teknik eleman olan müfettişlerin anlaşılması gerektiği, işletme, hukuk, iktisat v.b. fakülte mezunu olan müfettişlerin sosyal konularda teftiş yaptıkları dolayısıyla davacı iddiasının aksine, sosyal yönden teftiş yapan müfettişlere iş güvenliği uzmanlığı sertifikası hakkı tanınmadığı, eğitim konusunda sosyal tarafların katılımına ve görüşlerine önem verilerek komisyonun bu şekilde oluşturulduğu, iş güvenliği uzmanlarının çalışma esasları iş yeri risk grubuna göre belirlenirken bu risk gruplarının tespitinde Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünden, SSK Prim Tarifeleri listesinden, Gayrisihhi Müesseseler Yönetmeliğinden yararlanıldığı, Yönetmeliğin 12. maddesinde belirlenen çalışma sürelerinin asgari süreler olduğu, iş güvenliği uzmanı ile işverenin yaptığı sözleşmenin bir nüshasının ve sözleşmenin feshi halinde bu durumun Genel Müdürlüğe bildirilmesinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin bir gereği olduğu, Bakanlıkça bu bilgilerin işyerlerinin

kontrolünün ve takibinin sağlanması için istenildiği ileri sürülerek davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

Türk Milleti Adına

Hüküm veren Danıştay Onuncu Dairesince duruşma için önceden taraflara bildirilmiş bulunan 28.3.2006 tarihinde davacı vekili Av. Nurten Çağlar ile davalı idare Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı temsilen Nurten Taşkaya'nın geldiği, Danıştay Savcısının hazır olduğu görülmekle açık duruşmaya başlandı. Taraflara usulüne uygun söz verilip dinlendikten, Danıştay Savcısının düşüncesi alındıktan ve taraflara son kez söz verildikten sonra duruşmaya son verildi. Dava dosyası incelenip gereği görüldü:

Dava, 20.1.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 4., 5., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14, 15., 16. ve 17. maddelerinin iptali istemiyle açılmıştır.

Danıştay Onuncu Daire Başkanı Ali Güven ile Üye Mehmet Ünlüçay'ın; 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri" başlıklı 78. maddesinin birinci fıkrasında "Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır." kuralının yer aldığı, görüldüğü üzere yasa koyucunun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 sayılı Kanun uyarınca çıkarılacak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesini amaçladığı, ancak 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel ilkeleri belirleyecek olan ve yönetmeliklere göre üst hukuk normu niteliği taşıyan tüzüğün, yasanın yürürlüğe girmesinden sonra öncelikli olarak hazırlanıp yürürlüğe konulmadığı, diğer yandan 4857 sayılı İş Kanununun "iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar" başlıklı 82. maddesinin ikinci fıkrasında, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürüteceklerinin yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüş olmakla bera-

ber, anılan maddenin birinci fıkrasında sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenlerin, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanması amacıyla iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirileceği belirtilmek suretiyle, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların çalıştırılabilmesinin, bir işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerinin neler olduğunun önceden belirlenmesi şartına bağlanmış olduğu, belirtilen bu hususlar ise anılan Kanunun 78. maddesi uyarınca çıkarılacak tüzükle düzenleneceğine göre, 78. maddede öngörülen tüzük yürürlüğe konulmadan, 20.1.2004 günü, 25352 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin uygulanabilirliği ve hukuki geçerliliği olamayacağı, diğer yandan 4857 sayılı Yasanın Geçici 2. maddesinde, 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve Yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin yeni Yönetmelikler çıkarılınca kadar yürürlükte kalacağı hükmüne yer verilmişse de; bu hükmün tüzük çıkarılmadan Yönetmelikle düzenleme yapılmasını öngörmediği gerekçesiyle dava konusu yönetmelik hükümlerinin iptali gerektiği yönündeki ayrışık oylarına karşılık davalı Bakanlıkça 4857 sayılı Yasanın 82. maddesinin verdiği yetki doğrultusunda Yönetmelik çıkarılabileceği kabul edilmekle işin esasına geçildi.

10.6.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4857 sayılı İş Kanununun “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar” başlıklı 82. maddesinde “Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.” hükmüne yer verilmiştir.

Davacı Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği tarafından, Yönetmeliğin hazırlık aşamasında Birliğin görüşü alınmadan Yönetmeliğin hazırlanıp yürürlüğe konulduğu öne sürülmesine karşın, davalı idarenin 7.11.2003 tarih ve 33000 sayılı yazısı ile davacı Birliğin görüşünün istenilmesi ve 20.11.2003 tarih ve 687 sayılı yazı ile davacı Birliğin Yönetmelikle ilgili görüşünü davalı idareye bildirmesi karşısında anılan iddia yerinde görülmemektedir.

4857 sayılı Yasanın anılan hükmüne dayanılarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların niteliklerini, sayısını, görev, yetki ve sorumluluklarını, eğitimlerini ve çalışma şartları ile usul ve esaslarını belirlemek amacıyla sanayiden sayılan devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde uygulanmak üzere dava konusu olan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 20.1.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Yönetmeliğin 4. maddesinde tanımlara yer verilmiş, 5. maddesinde işverenin yükümlülükleri belirlenmiş, 7. maddesinde iş güvenliği uzmanının nitelikleri saptanmış, 8. maddede sertifika sınıfları düzenlenmiş, 9. maddede iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanların eğitim ve sınav koşulları ile ilgili kurallara yer verilmiştir. 10. maddede, iş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfına göre görev yapacakları işyerleri belirlenirken, 11. maddede iş güvenliği uzmanlarının hizmet süreleri, 12. maddede görevleri, 13. maddede yetkileri, 14. maddede sorumlulukları saptanmıştır. 15. maddede iş güvenliği uzmanının sözleşme ile görevlendirilmesi, 16. maddede sözleşmenin geçerliliğini yitirmesi halinde bu durumun idareye bildirilmesi ile ilgili hükümler ve 17. maddede yürürlük hükmü öngörülmüştür.

Yönetmeliğin tanımlar maddesinin düzenlendiği 4. maddesinde “Mühendis”, Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik jeofizik bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanlar olarak tanımlanmış, “Teknik Eleman” ise Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanlar şeklinde ifade edilmiştir. Aynı madde-

de “İş Güvenliği Uzmanı”, Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı Yasanın 82. maddesinde “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman” kavramları kullanılmış, anılan madde hükmünde “iş güvenliği uzmanı” kavramına yer verilmemiştir.

Yönetmeliğin 4. maddesinde yapılan tanımlamalarda ise “mühendis ve teknik eleman” kavramları “iş güvenliği uzmanlığı” tabiri altında birleştirilerek “iş güvenliği uzmanı” adı altında farklı bir unvan ihdas edilmiş ve iki ayrı bilimsel kategori olan mühendislik disiplini ile teknik eleman yetiştiren disiplinler aynı kategoride toplanmıştır.

Buna göre, 4857 sayılı Yasada belirlenen “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman” kavramlarından farklı olarak “iş güvenliği uzmanı” kavramı adı altında, Yasada öngörülme ve yasa hükmünü aşar tarzda yeni bir unvan ihdas edilerek yapılan düzenlemede hukuka uyarlık bulunmamaktadır.

Yönetmeliğin 4. maddesinde düzenlenen diğer tanımlarda ise hukuka aykırılık görülmemektedir.

İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Sınıflarının belirlendiği Yönetmeliğin 8. maddesinde, A, B ve C sınıfı sertifikaların verileceği kişiler ve koşullar saptandıktan sonra “Eğitim ve Sınava” ilişkin 9. maddede, iş güvenliği uzmanlığı sertifikası eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun teşekkülü ve sınavın yapılış şekli ile ilgili usul ve esasların İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından belirleneceği ifade edilerek, bu Komisyonun; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir müfettiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinden tek branşta bir uzman, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan birer üye ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş güvenliği konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşacağı; komisyonun olağan ya da olağanüstü toplantıya çağırılma zamanı, toplantı ve karar usulü belirlenmiş olup komisyon tarafından belirlenen sertifika eğitim programı ve sınavın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütüleceği öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesinin ikinci fıkrasının

da, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenecek hususlar arasında iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitimleri de yer almıştır. Anılan madde gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitimi konusunda düzenleme yapma yetkisi bulunduğu ve bu kapsamda söz konusu eğitim ile ilgili usul ve esasları belirleyebileceği açık olmakla beraber, yapılan bu düzenlemenin hukuka ve hizmet gereklerine uygunluğunun denetiminin yargı yerince yapılacağı da kuşkusuzdur.

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2. maddesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri sayılmış ve maddenin (e) bendinde, çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirleri almanın, (g) bendinde de, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirleri almanın Bakanlığın görevlerinden olduğu belirtilmiş, ancak bu maddede iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara sertifika verilmesi konusunda Bakanlığa herhangi bir görev yüklenilmemiştir. Zira Bakanlığın ana hizmet birimlerinden olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevlerinin sayıldığı Kanunun 12. maddesinde, adı geçen Genel Müdürlüğe iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara eğitim ve sertifika verme görev ve yetkisi tanınmamıştır.



Diğer yandan 7460 sayılı Kanun ile kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin (ÇAS-GEM) görevleri, anılan Kanunun 2. maddesinde sayılmış ve (a) bendinde, “Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak” yer almış ise de, burada kastedilenin, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara verilecek eğitim olmayıp, bakanlık personeli ile özel ya da kamu sektörü işyerlerindeki işçi, işveren ve yönetici personeli iş güvenliği konusunda bilgilendirmeyi amaçlayan eğitim olduğu açıktır.

Yine İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu, herhangi bir yasal dayanağı olmaksızın dava konusu Yönetmelikle oluşturulmuş ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim programı, sınav komisyonu, sınavın yapılışı şekli gibi kamu hizmetlerinde görevli ve etkin kılınmıştır.

4857 sayılı Kanunun 82. maddesinde, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitiminin, bizzat Bakanlık ya da Bakanlığa bağlı kuruluşlar tarafından verilebileceği şeklinde münhasır bir yetki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmediğine göre; iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanları eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin; dava konusu Yönetmelikle, uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar (üniversiteler) devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonuna verilmesi şeklindeki düzenlemede hizmet gereklerine uyarlık görülmemektedir. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara verilecek bir eğitimin ancak üniversitelerde verilmesi olanaklı olduğundan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin sertifika verilmesi ve sertifika sınıflarını düzenleyen 8. maddesi ile eğitim ve sınava ilişkin hususların düzenlendiği 9. maddesinde hukuka uyarlık görülmemiştir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elamanların “İş Güvenliği Uzmanı” adı altında yeni bir statüde birleş-

tirilmesi hukuka uygun olmaması nedeniyle, uygulanma olanağı kalmayan İş Güvenliği Uzmanı ibaresine yer verilen Yönetmeliğin 5. maddesinde, niteliklerinin belirlendiği 7. maddede, sertifika sınıflarının düzenlendiği 8. maddede, İş Güvenliği Uzmanının eğitimi ve sınava ilişkin koşullara yer veren 9. maddede, görev alanının öngörüldüğü 10. maddede, hizmet süresinin saptandığı 11. maddede, görevlerinin sayıldığı 12. madde ile yetkilerinin kurala bağlandığı 13 ve sorumluluklarının belirlendiği 14. madde ile İş Güvenliği Uzmanının işverenlerce görevlendirilmesini öngören 15. maddede dayanağı yasa hükümlerine ve hukuka uyarlık görülmemektedir.

Yönetmeliğin iptali istenilen 16. maddesinde, iş güvenliği uzmanı ile yapılacak sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliğini yitirmesi halinde, bu durumun taraflarca üç iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirileceği hükme bağlanmıştır. “İş Güvenliği Uzmanı” ibaresinin Yasaya uygun bulunmadığı yukarıda belirlendiğinden, iş güvenliği uzmanı ile yapılacak sözleşmenin geçerliliğini yitirmesi halinde bildirim yükümlülüğünü öngören 16. maddede hükümünde de hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Öte yandan 16. maddede, iş güvenliği uzmanının görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliği kabul edilmiştir. Oysa iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanın görevin özelliği gereği işveren ve işçilere karşı bağımsızlığının korunması gerekmektedir. Bu niteliği itibarıyla Yönetmeliğin 16. maddesinde, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Belirtilen bir sebeple de Yönetmeliğin 16. maddesi hukuka uygun değildir.

Dava konusu Yönetmeliğin yürürlüğünü düzenleyen 17. maddede ise hukuka aykırılık görülmemektedir.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu Yönetmeliğin, 4. maddesindeki “iş güvenliği uzmanı” tanımının ve 5,7,8,9,10,11,12,13,14,15, ve 16. maddelerinin iptaline, 4. maddede yer verilen diğer tanımlar ve 17. madde yönünden davanın reddine, 28.3.2006 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.”

Kaynakça:

Yıldırım ÇAKAR v.d.; İş Güvenliği Mühendisi Uygulamasında Sorunlar Ve Çözüm Önerileri TMMOB Makine Mühendisleri Odası 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı

TMMOB tarafından yapılmış açıklamalar. Bkz; www.tmmob.org.tr

TMMOB MMO tarafından yapılmış açıklamalar bkz; www.mmo.org.tr

Ertuğrul BİLİR

Makina Mühendisi

ESNEK ÜRETİM VE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

“...senin emekten kazandığını, ben özden yiyorum”

(K. Marx, Kapital, C1, s. 248)

İşçiler, şirketlerin muhasebe kayıtlarında bir gider kalemidir. Ve gerçek hayatta, gelen karın kaynağı, giden hayatların sahibidirler. Kapitalizmin en başarılı olduğu alanlardan birisi ise olguları, olayları tersine gösterebilen prizmasıdır.

Bir bakarsınız, sermaye emek üzerindeki egemenliğini pekiştirmek için “bilimsel yönetim” adıyla bir üretim sistemi geliştirir. Bu üretim sistemiyle dünyayı şekillendirir. Büyük çaplı kitle üretimine dayanan bu modelin tıkandığı noktada ise kendi “katı”lığının karşısına “esneklik”le çıkar. İşçiyi “zanaatkâr” özelliklerinden koparıp vasıfsızlaştıran, işçinin emeğini tekdüze hale getiren, askeri hiyerarşiyi uygulayan, nesillerce işçiyi bu üretim modelinde dışlinin çarkına dönüştüren sermaye, sanki bütün bu olanların mimarı-mühendisi kendisi değilmiş gibi; işçilerle patronların bir “takım” olduklarını, işçilerin üretime yabancılaştımasının ve tekdüzeleşmesinin yanlışlığını ilan eder.

O, katılaştırırken de haklıdır, doğrudur, suret-i hak’tan yanadır, esnekleştirirken de...

Çalıştırdığı mühendislere, Taylorist-Fordist modeli kurdurup geliştirirken, O, ilericidir, mevcut teknik olanakları insanlığın yararı için kullanmaktadır. Post-Fordist modelleri geliştirirken de...

O, “kaynakların kıt, emeğin pahalı ve rekabetin şiddetli” olduğu bir ortamda kıt kaynakları en verimli şekilde değerlendirerek insanlığı ilerletmek için “Yalın Üretim” i hedefler.

O, “Önce Kalite” der, “Önce Güvenlik” der. Ama uygulamada “Önce Kar” yaşanır.

Peki gerçek nedir?

Tanımlar

İnsan sağlığına ve etkileyen olaylara bir bütün olarak bakılması gereklidir. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunmaya da bütünsel olarak bakmakta fayda vardır. Ülkedeki sanayinin genel durumu ve tercih-



leri, sanayi kuruluşlarının doğal ve insani çevreyi tahrip eden atıkları, koruyucu sağlık sisteminin işlevsizliği, işsizlik baskılanması, uzun çalışma saatleri, insanların sık iş değiştirmek durumunda kalmaları, eğitim sisteminde işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmeyişi, kaderci kültürel yapı, küçük yaşta çalışmaya başlamanın ve yetersiz beslenmenin yol açtığı bünye zayıflıkları, ekonomik ve toplumsal sorunların yol açtığı stres ve dikkat dağınıklığı gibi faktörler toplam olarak işçi sağlığını etkilemektedir.

Örneğin işçi sağlığı ve güvenliği açısından **beslenmenin** önemli bir yeri vardır.¹ Yeterince beslenemeyen bir işçi açlık ve halsizlik hissedecek ve birkaç saat çalışmadan sonra yorulacaktır, yorgunluk ise güvensizliğe ve çalışma ortamında iş kazalarının artmasına yol açacaktır. Yine proteince zayıf bir beslenme vücudun direncinin azalmasına ve dolayısı ile işçinin işyerindeki olumsuz fiziksel ve özellikle kimyasal etkenlerden, yeterli beslenen kişilere oranla, daha fazla etkilenmesine ve meslek hastalıklarına yakalanma riskinin artmasına neden olacaktır.

Normal sağlıklı hal, Dünya Sağlık Örgütü tarafından “*kişinin bedensel, ruhsal ve toplumsal tam iyilik hali*” olarak tanımlanmıştır. Aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütününe **geniş anlamda kaza** denir². Kaza kavramı burada, vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile birlikte eşyaya gelen zararları da kapsar. **Dar anlamda kaza** ise, yalnız vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içerir.

Esnek Üretim

Esnek üretim sistemleri esas olarak işçinin verimliliğini artırmak için iş yoğunluğunu artırmaya, işçinin hem kafa hem kol gücünün sermayeye tabi kılınmasına, çalışma sürelerinin artırılmasına, işçilerin örgütsüzleştirilmesine, **çekirdek** ve **çevre** işgücü olarak bölünmesine dayanan sistemlerdir. Sermayenin emek üzerindeki hâkimiyetinin yeni örgütlenme biçimidir. Son 30 yılda yaygınlaşarak ana üretim organizasyonu haline gelmiştir.

Esneklik, bir yanda Taylorist-Fordist kitle üretim sisteminin hantallığından kurtulma ihtiyacının ifadesidir. Öte yandan işçi sınıfı mücadelesiyle elde edilen kazanımları ‘katı’lıkla ithamı içerir.

Esnek üretimin bir parçası olduğu neo-liberal ekonomi politikaları özelleştirme ve piyasalaştırma politikaları ile sosyal güvenlik sistemlerini çökerterek işçilerin, diğer emekçilerin ve ailelerinin eğitime, sağlığa, temiz suya, uygun enerjiye ulaşmasını zorlaştırmakta, kısaca sağlıklı yaşamın altyapısını çökertmektedir.

Bu yapısıyla esnek üretim ve onun teknolojisi, uygulandığı kapitalist sistem içerisinde, işsizliği artıran bir yapıya sahiptir. İşsizlik hem yarattığı ekonomik yıkımla, hem de psikolojik etkileriyle önemli bir sağlıksızlık kaynağıdır. Stres, anksiyete, kalp damar sistemi hastalıkları gibi bir dizi hastalığa neden olur.³

Esnek üretimin işçilerin çoğunluğu için yol açtığı geçici ve güvencesiz işçilik, düşük ücretler, yaşanan belirsizlikler, monoton çalışma düzeni, düşük beceri kullanımı ve düşük sosyal destek gibi faktörler kişinin yaşam kalitesini düşürür.

Esnek üretimin farklı bileşenleri vardır: İşyeri esnekliği, iş ve işçinin esnekliği, ücret esnekliği, süre esnekliği, mevzuat esnekliği

Genel bir sınıflandırmayla Post-Fordist esnek üretim organizasyonları birbirini bütünleyen iki ana başlıkla ele alınabilir.

1) Esnek uzmanlaşma

2) Yalın Üretim (Toplam Kalite Yönetimi, Tam Zamanında Üretim, kalite çemberleri).

1) Esnek Uzmanlaşma:

70’li yıllarda İtalya’da güçlü işçi hareketleri karşısında sermayenin tercihleriyle ortaya çıkmıştır. Özünü taşeronlaştırma oluşturur.

Üretim “çekirdek” ve “çevre” işlere bölünerek, “çekirdek” işlerin dışındaki işlerin fason üretimine geçilmiştir. “Çekirdek” işyerinde tüm üretim organizasyonunun proje geliştirme, pazarlama vs. işlerinin yanında kritik üretim vasıflı ve nispeten yüksek ücretli bir işçi grubuyla yürütülürken, işin diğer parçaları tedarikçi firmalarda yapılmaktadır. Talep dalgalanmalarında/düşüşlerinde sermaye, herhangi bir zorlukla karşılaşmadan işçi yükünden kurtulmakta, işçiler taşeron firmayla baş başa kalmaktadır.

1 KURAL, Erol (Kimya Müh.). Bir İşgüvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri, MESKA Yay.

2 YILMAZ, Gürbüz (Makine Müh.). “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu, www.meska.org

3 TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yazı Kurulu, Esnek İstihdam ve İşçi Sağlığı, Ekim-Kasım-Aralık 2006

Taşeron sistemi esnek üretimin özünü çıplaklıkla ortaya koyan bir sistemdir. Sermaye ideologları dikkatleri çekirdek işlere çekerken, işçilerin çoğunluğu düşük ücretlerle, kayıt dışı ve güvencesiz olarak, sağlıksız-güvenliksiz çalışma ortamlarında çalışmaktadır.

Ülkemizde fason üretimin yaygın olduğu üretim alanlarından olan konfeksiyon sektöründe yüz binlerce işçi kayıt dışı olarak, yeterli havalandırılmayan, ısıtılmayan işyerlerinde, aşırı çalışma saatleriyle, çoğunlukla asgari ücretin altında ücretlerle çalışmaktadır. Bir işçi cehennem olan Tuzla Tersaneler Bölgesi, çalışanların %90'ının taşeron işçisi olduğu bir çalışma düzeni içinde iş kazalarıyla, sigortasızlıkla çalışmaya devam etmektedir. Taşeronluğun ve yevmiyeli çalışmanın oldukça yaygın olduğu inşaat işkolu iş kazalarının da en yaygın olduğu iş kollarındandır. 2006 yılında ülkemizde kayıtlara giren ölümlü iş kazalarının %25'i bu işkolunda olmuştur.

Taşeron sisteminde önemli yer tutan kayıtsız çalışanların geçirdiği iş kazalarının önemli kısmı SSK istatistiklerine girmemektedir. Meslek hastalıklarının da teşhisi mümkün değildir. Örneğin inşaat işkolunda çalışanların çoğunluğu için ne risk analizi, ne kişisel koruyucu donanım, ne güvenli iskele ve iş aletleri, ne uygun temizlik koşulları, ne uygun yemek, ne doktor söz konusudur.

Belediyelerde de konuyla ilgili yapılan çalışmalar esnek istihdam biçimlerinin işçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yarattığı sorunları göstermektedir.⁴

AÜ SBF Gelişme ve Araştırma ve Uygulama Merkezi (GETA) ile Genel-İş Sendikası'nın 2005 yılında belediyelerde çalışanlarla yaptığı araştırmanın verileri çalışanların %44,7'sinin belediyenin sürekli işçisi, %19,2'sinin belediyede geçici işçi, %20'sinin belediye şirketinde işçi olduğunu, %16,1'inin de taşeron şirket işçisi olduğunu göstermektedir. Bu verilere göre belediye işçilerinin %55,3'ü esnek istihdam biçimleri içinde çalışmaktadır.

İşçilerin %71'i çalışırken tehlike ile karşılaştığını belirtmiştir. Sürekli işçilerin riskleri algılama eğilimi daha yüksektir. Risklerin en az farkında olan ise taşeron işçilerdir. İşyerinde önemli işlevi olabilecek bir kurum olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının var olup olmadığına ilişkin soruya sürekli işçilerin %32,8'i, şirket işçilerinin %28'i, geçici işçilerin %17'si ve taşeron işçilerin %4,3'ü "İSG Kurullarının olduğu" yönünde

cevap vermiştir. İşyeri hekiminin bulunduğunu belirtenlerin oranı %60 iken, belediyenin sürekli ve geçici işçilerinde bu oran %67,5'a çıkmakta, şirket işçilerinde %46'ya, taşeron işçilerde de %48,6'ya düşmektedir. İşyeri hekimi sorusuna "bilmiyorum" diyenlerin oranı genelde %3 iken, taşeron işçilerinde bu oran %18,6'e yükselmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı geçirdiğini belirten işçilerin oranı beklentilerin tersine sürekli işçilerde yüksek, taşeron işçilerde düşüktür.

Sonuçlar şöyle yorumlanmaktadır:

- Kadrolu işçilerin kıdemi yüksek, taşeronların ise düşüktür (%62,3'ü 1 yılın altında). Bu durum hem iş güvenliği eğitimi almayı taşeronlar için olumsuz etkilemekte böylece risklerin, kazaların, hastalıkların farkına varmamaktadırlar.
- Kadrolu işçilerde sendikalaşma yüksektir, bu da bilinci olumlu etkilemekle birlikte sendikalar ve işçiler İSG'e yeterli önemi vermemektedir.
- Taşeron işyerlerinde İSG kurulları ya yoktur (ki işyerleri 50 kişiden küçük ise yasal zorunluluk yok) ya da varsa bile göstermeliktir.
- İşyeri hekimi oranı taşeron işyerlerinde düşmektedir.⁵

Esnek istihdamda geçici olarak görülen işgücü için sağlık ve güvenliği geliştirici düzenlemeler yapılması maliyetli görülmekte, eğitim verilmemektedir.

Taşeronlaşma işyerini küçülterek 50'nin altına düşürüp işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı (mühendisi), İSG kurulları gibi zorunluluklardan, sakat, hükümlü vb. istihdamından kurtulmanın da bir yoludur. En önemli işlevlerinden birisi de sendikalaşmayı, toplu hak mücadelesini engellemektir.

Esnekliğin önemli unsurlarından birisi çalışma sürelerinin esnekliğidir. Patronlar herhangi bir maliyet üstlenmeden üretimin dalgalanmalarına göre işçileri çalıştırmayı tercih etmektedir. İşlerin az olduğu dönemlerde işçiler işe gelmeyecek ve ücret almayacak, yoğun olduğu zamanlarda da uzun sürelerle çalışacaktır. Parça başı çalışma, denkleştirme, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma uygulamaları bu yönde atılmış adımlardır.

4 GÖKBAYRAK, Şenay, Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İSG Açısından Değerlendirilmesi, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 2006/1)

5 Gökbayrak: 2006

Uzun iş saatleri ile yorgunluğun artması, dikkat dağılmasına yol açarak iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. Tersane işçilerinin anlatımları ve yapılan araştırma bu veriyi göstermektedir.⁶

Ülkemizde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı ve SGK istatistiklerinin eksikliği nedeniyle bu gerçek, istatistiğe yansımamaktadır.⁷ Örneğin 2006 yılı SGK İstatistiğine göre iş kazaları ilk iş saatinde yoğun (12 790), sonra giderek azalır, 5. saatte en düşük seviyesine inmekte (6 171), yeniden yükselerek 8 saatte (11 106) yeniden zirveye yaklaşmaktadır. Buraya kadarki veriler pratik gözlemlerle örtüşmektedir. 9. saat ve sonrasında ise sıfıra düşmektedir- ki bu gerçek olamaz. Bu durum ancak kayıtlardaki eksikliği gösterir. 8. saatten sonra çalışan işyeri sayıları azalmakla birlikte, düşük istihdam rakamlarıyla yüksek bir büyümenin yaşandığı yıllarda yoğun şekilde fazla mesai uygulanmaktadır ve bu saatlerde hiçbir iş kazasının olmaması mantıklıdır.

Taşeronlaşma ve esnek uzmanlaşma küçük ve orta büyüklükteki işyerlerinin üretimdeki ağırlığını artırmıştır. Türkiye’de kayıtlı işçilerin %60’ı, kayıtsızların ise daha büyük kısmı 50 kişiden küçük işyerlerinde çalışmasına rağmen 50 kişiden küçük işyerlerine İSG Kurulu, işyeri hekimi, İSG uzmanı vb. zorunluluklar getirilmemiştir. AB’de 50 kişiden küçük yerlerde kaza oranı 50’den büyük yerlere göre 2 kat iken⁸ SGK kayıtlarında ikisi aynı oranda çıkmaktadır. Bu durum da yine ancak SGK kayıtlarının eksikliğiyle açıklanabilir bir durumdur.

Bizce bu kayıt dışılık, herhangi bir teknik yetersizliğin veya bir yanlışlığın değil, aksine bilinçli bir tercihin ürünüdür. Siyasal iktidarlar, ucuz üretimin sağlanabilmesi aracılığıyla emekçi sınıflardan sermayeye kaynak aktarımını yapmanın bir aracı olarak kayıt dışı çalışmaya göz yummakta ve sağlıklı olduğu bilinenek yıllardır yayınlanan istatistikler de gerçeklerin üstünü örtme işlevi görmektedir. Bu anlamda söz ettiğimiz **kayıtsızlık** ta sistemin parçasıdır.

2) Yalın Üretim:

Yalın üretim Japonya’nın üretim ve gelenekleri içinde şekillenen bir üretim sistemidir ve Fordizmin krize girdiği 70’li yıllardan itibaren giderek yayılmış ve ana üretim biçimi haline gelmiştir. Uzun seneler içinde, üretimde israfı

ve savurganlığı ortadan kaldıracak şekilde “sıfır hatalı” üretimi gerçekleştirmek hedefi ve işçilerin kapasitelerini, üretim deneyimlerini zihinsel potansiyellerini sonuna kadar kullanmak ilkesi ile gerçekleştirilmiştir.

Yalın üretimin bileşenleri ise toplam kalite kontrolü, tam zamanında üretim (Just-in-time/JIT) ve kalite çemberleridir.

Toplam kalite kontrol, üretimde hatalı üretimi ya da ürünü daha ortaya çıkmadan önlemeye, dolayısıyla tamamen ortadan kaldırarak “sıfır hatalı” üretimi gerçekleştirmeye yöneliktir. Bu yaklaşım Fordist üretimde ortaya çıkan hatalı ürünlerin tamiri ve düzeltme işlerini ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.⁹

İstatistiksel süreç kontrolü, israfın azaltılması ve önlenmesi, takım çalışması, iç ve dış müşterilerin tespiti, yoğun işletme içi eğitim, sürekli iyileştirme ve çeşitli problem çözüm teknikleri toplam kalitenin ana gövdesini oluşturmaktadır.¹⁰

TKY’nin moda bir teknik haline gelmesi bireyciliğin öne çıktığı iktisadi, siyasi ve toplumsal gelişmelerle yakından ilgili olup, bunun, kendi kendisini denetleyebilen, sorumluluk sahibi birey anlayışına sahip olan, hür teşebbüs ve serbest piyasa retoriğini kullanan Yeni Sağ’ın yükselişi ile aynı dönemlere denk gelmesi tesadüfî değildir.¹¹

TKY sistemi çalışanların sürece gönüllü ve aktif katılımını sağlamayı ve böylece verimliliği artırmayı hedefler. Bunu sağlayabilmek için işçilerde şirketle bütünleşme yaratmaya çalışır ve sürekli eğitimler yapar. İşçilere maddi bir karşılık beklemeksizin sadakat ve itaatle çalışmaları gerektiği anlatılır. TKY savunucuları bazı yetki ve sorumlulukların işçilere veya onların oluşturduğu takımlara devredilmesini işçilerin iş özerkliğinin veya gücünün arttığı şeklinde yorumlar. Oysa TKY ve onun bütünüleyici bir parçası olan kalite çemberlerinde işçilerin verimlilik ve üretimle ilgili alanlarda düşünce üretmesi istenirken, ücretler ve çalışma koşulları gündem dışı tutulmaktadır.

TKY ve Kalite Çemberleri ile işyerlerinde oluşturulan demokratik ve katılımcı atmosfer, işçilerin hak talebi olduğunda ortadan kaybolmaktadır. Örneğin başta Toyota olmak üzere otomobiller için klima sistemleri üreten Japon

6 Tuzla Tersaneler Gerçeği Raporu, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Sunumu, 16 Aralık 2007

7 <http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html>, Erişim tarihi: 21 Aralık 2007

8 European Health and Safety at Work, 2002’den aktaran Gökbayrak, 2005

9 ANSAL, Prof. Dr. Hacer, Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, 1996, www.birlesikmetal.org

10 YILDIRIM, Engin, Türkiye’deki TKY Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri, www.sendika.org

11 Silver, J (1987)’den aktaran Engin YILDIRIM agy.

sermayeli Denso şirketi, İstanbul'daki fabrikasında işçilerin sendikalaşma girişimi üzerine 2005 yılında 130 kişilik işyerinde 25 işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarmıştır.¹² Bir başka örnekte yine Toplam Kalite Sistemi uygulayan Pirelli'nin Kocaeli'ndeki fabrikasında kalite kontrol ve depolama işlerini yapan Ekolas isimli taşeron şirketi işçileri sendikalaşınca, Pirelli Ekolas ile olan sözleşmesini feshederek sendikasızlaştırmaya gitmiştir. Mahkeme olayın bir sendikasızlaştırma olduğunu kabul edip işçilerin işe iadesine karar verince de bütün işçiler sendikal tazminatları ödenerek işten çıkarıldı. Ekolas örgütlenmesi de benzer pek çok örnekte olduğu gibi şirketlerin çekirdek-çevre işçilere uyguladığı çifte standardı ortaya koymuştur. Olayın bir çarpıcı yanı da Pirelli'nin kadrolu işçilerinin DİSK/Lastik-İş sendikasında örgütlü olmaları ve yine DİSK'e bağlı Nakliyat-İş'te sendikalaşmaya çalışan taşeron işçileriyle hiçbir dayanışmaya girmemiş olmasıdır.

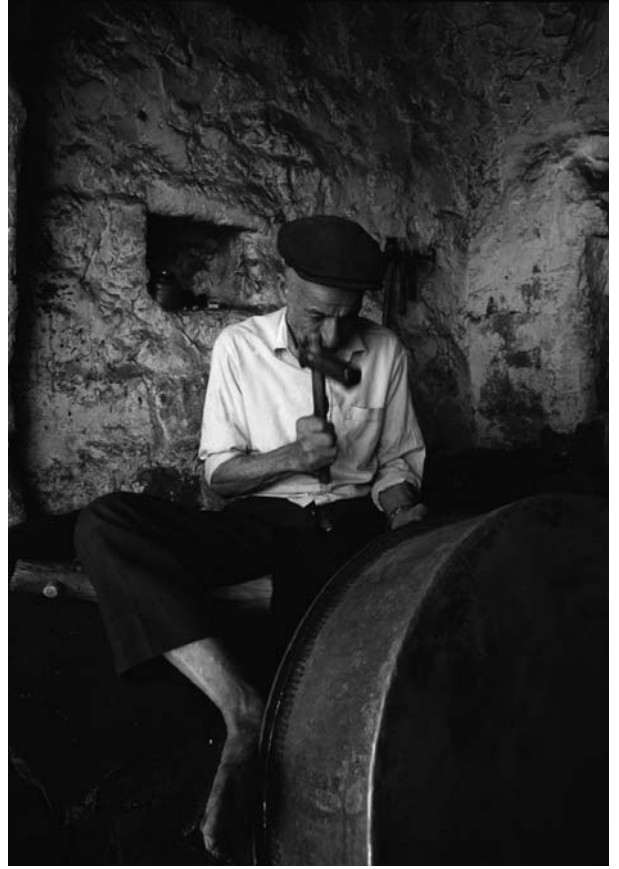
TKY uygulanan işyerlerinde çekirdek işgücünün çalışma şartlarında iyileşmeler olmaktadır. Örneğin Türkiye'de bu uygulamanın başını çeken Brisa'da "iş kazalarında %44'lük bir azalma gerçekleşmiş, verimlilik %29,2 artmış, yıllık işgücü devri de %8'lerden %2'lere inmiştir.¹³

Çekirdek işçiler için çalışma şartları, ücretler ve İSİG önlemleri çevre işçilere göre daha iyi olsa da yaşanan ciddi sorunlar da vardır.

Esnek üretim sistemleri çekirdek işçilerin kendilerini işyerinin başarısıyla özdeşleştirmelerini ve bütün zamanlarını işi nasıl daha iyileştireceklerine hasretmelerini istemektedir. Japonya'da bu üretim sisteminin sonucu olarak, "aşırı çalışmadan ölüm" anlamına gelen **Karoshi** vakaları görülmektedir. Karoshi ilk olarak 1969 yılında rapor edilmiştir. Japon hükümeti karoshi konusunda ancak kamuoyu baskısı sonucu 1987 yılında istatistik yayınlamadı. Karoshi kurbanlarının tazminat alması da oldukça zorlaştırılarak şirketlerin korunması yoluna gidildi.¹⁴ Şubat 1992'de Birleşmiş İnsan Hakları Komisyonu'na Japonya'da senede on bin dolayında çok çalışmaktan ölüm vakası rapor edilmiştir.¹⁵

"Sürekli gelişme" anlamına gelen **Kaizen** bu sürecin önemli bileşenlerinden birisidir.

Uygulanan yöntemlerin sonucunda işçilerin aile ve iş ya-



şamları arasındaki duvarlar yıkılmakta, sürekli bir gerilme ve strese yol açmaktadır.

Yine Japonya'daki uygulamalarda kalite çemberleri içinde yer alan işçiler, aralarından hastalanan, işe gelmeyen olduğu zaman bile önlerine konulan kotayı doldurmakla yükümlü olduğundan birbirine baskı yaparak devamsızlığı engellemektedir. Nedeni ne olursa olsun işe gitmeyen işçi suçluluk duymaktadır. Bu nedenle hasta bile olsa işe gitmek zorunluluğu duymaktadır. Meksika'da yalın üretim uygulanan bir otomobil fabrikasında bir gün önce işe gelmemiş olan bir işçi, ertesi gün çalışırken başına, üzerinde "Bay/Bayan Kaçak" yazan bir bant takmak zorunda bırakılmaktadır.¹⁶

Tam zamanında üretim sisteminin uygulandığı işyerlerinde işçiler çok yüksek bir çalışma temposuna zorlanmaktadır. Bunun sonucunda yaşanan ve üretim hızı düşen işçiler sistemin dışına itilmektedir.

¹² www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_170/sayi_170_13.htm

¹³ Brisa, 1996'dan aktaran E. YILDIRIM, ag.

¹⁴ BELEK, İlker'den aktaran TTB-MSG Dergisi Yayın Kurulu, Ekim-Kasım-Aralık 2006

¹⁵ Itoh, M., "Japan in a New World Order" dan aktaran Hacer ANSAL, 1996

¹⁶ Humphrey, J.'den aktaran Hacer ANSAL, 1996

Mazda'nın Michigan fabrikasında yapılan bir çalışmada görüldüğü üzere işçilerin 4'te 3'ü işlerinin çok yoğun olmasından dolayı emekliliğe ulaşmadan yıpranacaklarını veya kaza geçireceklerini düşünmektedirler. Başka bir Japon fabrikasında yürütülen araştırma da benzer bulgular vermektedir: 1988'de 200 000 çalışma saati için 44,4 kaza ve hastalık sıklığı ile sanayi ortalamasından %91, benzer otomotiv fabrikalarından %66 daha yüksek bir sonuç söz konusudur.¹⁷

Yalın üretim yapılan işyerlerinde işçiler ortaya çıkan rahatsızlıklarını da bildirmekten kaçınmaktadırlar. Kümülatif Travma Bozuklukları (Cumulative Trauma Disorders-CTD) ve Tekrarlayan Zorlama Sakatlığı (Repetitive Strain Injuries-RSIs) bu rahatsızlıklardandır. Bu rahatsızlıklar raporlanıp, örneğin işçinin çalışması sınırlandırıldığında, kotayı doldurmakla sorumlu olan takım arkadaşlarının üzerindeki yük artacağından dolayı sosyal dışlanma kaygısıyla gönülsüzlük ortaya çıkmaktadır. Japon otomotiv fabrikalarında yapılan üretim incelemelerinde bu yönde ipuçları görülmüştür. Karpal Tünel Sendromu gibi rahatsızlıklar Avrupa ve ABD'de işçiler için büyüyen bir problemdir. Otomotiv endüstrisinde montaj hattında çalışan işçilerin yaşadığı RSI'ların üçte ikisini oluşturan bir düzeye yükselmiştir.¹⁸

İşverenler alınması gerekli önlemleri maliyet unsuru nedeniyle erteleme ve göz ardı etme eğilimindedir.¹⁹

Sendikali işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları sendikasız işyerlerine göre daha iyidir.

Sonuçlar

İşçilerin bütün yasal kurallardan öte temel koruyucusu, bilinç taşıyıcısı, güvencesi ve güvenli çalışmasını sağlayan gücü kendi örgütüdür: Sendika, komite, parti vb... İşçiler bu güce sahip olmadığında pek çok hak kullanamaz hale gelmiş demektir. Bu nedenle anahtar işçi sınıfının parçalanmasının önüne geçmek, mücadele içinde onu yeniden birleştirmek ve sermayenin karşısına dikmektedir. Gerçekleri çarpıtan aynanın sınırlarını dökerek olan bu örgütlü güçtür.

Esnek üretim sistemleri ve yeni yönetim teknikleri sermayenin sömürsünü kuvvetlendiren, işçilerin örgütlü gücünü dağıtan, bireycileşmeyi kuvvetlendiren sistemlerdir.

Özellikle çekirdek işgücü (yüksek vasıflı, yüksek ücretli) için bazı durumlarda işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gelişmeler sağlasa da birçok durumda bu kesim için bile durumu kötüleştirilmektedir. Artan iş yoğunluğu, işin hızı, işsizlik baskılanması vb. altında işçi ezilmektedir. Çevre işçiler için ise yaşam çok daha zorlaşmış, bir önceki dönemde kazanılmış olan hakların birçoğu işsiz hale getirilmiştir.

Dünya genelinde işsizlik ve eksik çalışma süreleriyle açlığa, aşırı çalışma süreleriyle bitkinliğe, emeklilik yaşının yükseltilmesiyle mezarda emekliliğe, sağlığın paralı hale getirilmesiyle sağlıksızlığa, kayıt dışı çalışarak güvensizliğe ve güvencesizliğe mahkum edilen milyarlarca işçi ve yoksulun yeni bir mücadele dinamiğini bağrında taşıması yaşamın akışının bir parçasıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği iki sınıf arasındaki mücadeleden önemli bir boyutu olmaya ve sermayenin cıvalı iddialarının yalanlandığı bir alan olmaya devam edecektir.

Kaynakça

Ansal, Prof. Dr. Hacer, Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, 1996, www.birlesikmetal.org

www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_170/sayi_170_13.htm, Erişim Tarihi 21 Aralık 2007

Erarslan, Ergün ve Dağdeviren, Metin, Katılımcı Ergonomi Yaklaşımı, TTB MSG Dergisi, Eylül 2004

Gökbayrak, Şenay, Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İSG Açısından Değerlendirilmesi, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 2006/1

Gökbayrak, Şenay, Esnek İstihdam Stratejileri Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 2005/2

Kural, Erol, Bir İşgüvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri, MESKA Yay.

<http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html>, Erişim tarihi: 21 Aralık 2007

TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yazı Kurulu, Esnek İstihdam ve İşçi Sağlığı, Aralık 2006

Tuzla Tersaneler Gerçeği Raporu, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Sunumu, 16 Aralık 2007

Yıldırım, Engin, Türkiye'deki TKY Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri, www.sendika.org

Yılmaz, Gaye, Lean Production and its impacts on auto workers, University of Kassel, 2005, Yayınlanmamış araştırma.

Yılmaz, Gürbüz, İş Kazalarının Hukuksal Boyutu, www.meska.org

17 YILMAZ, Gaye agy.

18 YILMAZ, Gaye, agy.

19 ERARSLAN ve DAĞDEVİREN

Prof. Dr. Fuat ERCAN

Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi

ÇALIŞMAYA GELDİK ÖLMEMEYE DEĞİL¹

Buraya Çalışmaya Geldik Ölmeye Değil

Anne Feeney'in Amerika işçi sınıfının ortak kültürünü dile getiren çalışmalarını günümüze aktarırken seslendirdiği parçalardan birinde "buraya çalışmaya geldik ölmeye değil" diyor.

Son zamanlarda Türkiye'ye ilişkin coşku ve heyecan dolu haberleri dinlemeye alışmış ve bu anlamda da sistemin genel kamu oyu oluşturma ve kodlama sistemine batmış dünyasında öne çıkan haberler, Türkiye'nin nasıl büyüme oranlarının arttırdığı, ihracatımızın arttığı ve dahası üretkenliğin, verimliliğin arttığı yönünde iken, ve dahası muhalif olduğunu düşünen kesimler üretken sermaye ya da aktivitelerin yeteri kadar artmadığı yönünde dert yanan teorileri orta yere saçarken, Evrensel gazetesinde Arzu Sarpkaya'nın "Ford önce sakat bırakıyor sonra kapı önüne koyuyor" başlıklı bir haberle karşılaşyoruz. Ya da çok az sayıda insan karşılaşıyor. Büyüme, ihracat artışı ya da daha özel de bilmem hangi holding ya da firmanın muazzam büyüme rakamları ağzı sulanarak aktaran sistemin bilgi/haber bekçileri, çalışmaya giderken ÖLEN, çalışma sürecinde meslek hastalıkları ile boğuşan insanları sistemin doğal sonuçları olarak içselleştiriyor veya daha da kötüsü bunu bile yapamıyor.

Emek=Uğraş+Doğum Sancısı

Emek kelimesi kök olarak "uğraş" demektir. Fiziksel olarak ağır yük altında acı çekmek, doğum acısı çekmek, acı çekerken zorlanmak anlamına geliyor. Bu anlamda "uğraş" içinde olan ya da uğraşmak zorunda olanlar, erken tarihsel dönemlerden günümüze statü olarak pek

fazla dikkate alınmazlar. Oysa kapitalizmin doğum sancıları çektiği tarihsel dönemlerde "bütün zenginliğin emek tarafından yaratıldığı" ifade edilmişti. Bu gün liberaller tarafından göklere çıkartılan A.Smith'den D. Ricardo'ya tüm zenginliğin temel kaynağı olarak emek gösterilmişti. Ama Smith ya da Ricardo'nun işaret etmediği bir şey vardı, bu ise tüm üretim araçları ve kendi kendini ayakta tutma koşullarından kopartılan toplumun büyük bir kesimi, ancak ve ancak emek-güçlerini satarak ayakta kala-



¹ Bu yazının kısaltılmış hali 22 Ekim 2006 tarihli Evrensel gazetesinin Hayat ekinde yayınlanmıştır.

bilecekleri ve emek-güçleri ile toplumsal zenginliği yaratan kesimler, yani doğum sancısı çeken kesimler ayakta kalmak için tek bir çareleri var. Bu çare ise çalışmak. Kapitalist toplum bu anlamda üretim araçlarını ellerinde bulunduran ve bu yüzden bir sıfat olarak işveren olma gibi olumluluğa referans ile tanımlarken, emek-gücünü satarak ayakta kalmak zorunda olan kesimler ise işverenlerin dünyasına teslim oluyolarlar.

İşverenler: Ekmek Kapıları [Mı ?]

Bu teslim olma ya da dile içkin olan işveren ifadesini Can Dündar'ın Milliyet Gazetesi'nde ya da daha sonra yayınladığı kitabında, yılların verdiği uzmanlık ile artık canımızı sıkıran Mehmet Ali Birand'ın popüler ve yer yer anlamadığım kadarıyla liberal sol kültür dünyasında kabul gören ve Yeşilçam'ın o güzelim duygusal ve romantik ifadelerini ödünç alan Vehbi Koç'un ölüm yıl dönümüne gelen günlerde yayınlanan TV belgeselinde, Vehbi Koç'un nasıl büyüleyici bir işi başardıkları ve dahası nasıl binlerce insana ekmek kapısı yarattıklarını ballandıra ballandıra anlattılar. Kim kimin ekmek kapısı, sanki V.Koç sabah akşam tutumluluk yaparak tüm bu sahip oldukları mülk ve sermayeye sahip oldular. V.Koç'un ölümünde Koç için övgüler düzen tüm bu sermayenin organik aydınları, sermaye yaratım sürecinde tek çareleri emeklerini emek piyasasına sunan insanların yaşadıkları o acımasız iş, üretim süreci, ve emek süreci hakkında tek kelime dile getirmezler. Yok yok burada haksızlık ettim, bu konuda işletme dil ve dünyasını içselleştiren ve artık burada kötü kelimeler kullanmamak için bir sıfat ile tanımlamaya çalıştığım kesimler işçilerin nitelikleri ve dahası verimliliği üzerine son zamanlarda epeyce laf etmeye başladılar. TUSİAD'ın hazırladığı istihdam, büyüme ve eğitim raporlarına bakın, TOBB'un çalışmalarına ama daha da kötüsü YÖK'un çok değerli hocalarının hazırladığı Strateji raporuna bakın. Bu raporlar işçilerden, her gün üretim-iş sürecinde doğum sancıları çeken ya da emek piyasasına girecek yeni insanlar için, daha fazla etkin ve daha verimli olursunuz sorusunu soruyorlar. Öyle ya rekabet var. Öyle ya verimli ve kaliteli ürünler üretmemiz gerekiyor.

Hepimiz Aynı Gemide miyiz?

Hepimiz aynı gemideyiz, ama gemideki birileri ihracat edebilmek için "daha az girdi ile daha hızlı ve daha az maliyetli üretim yapması gerekiyor." Bu ülkenin büyüme rakamlarında % 6,5-7, % 8 büyüme, ya da ihracatta artış, ya da sermaye piyasasında holdinglerin hisselerinde bilmem günlük ne kadar artış anlamına gelecek. Bu artış

boyalı burjuva basınında boy boy ve renkli sözcüklerle ifade dillecek. Oysa verimlilik, rekabet ve daha nitelikli emeğe duyulan ihtiyacı ısrarla gözetilen sistemin organik aydınları şu öyküye kulak vermeyeceklerdir:

"İşten atılan işçilerden Aytekin Aybakan, Pirelli'de 12 yıldır çalışıyordu. Evli ve bir çocuk babası Aybakan, şeker hastası. 8 yıldır tedavi gördüğünü ifade eden Aybakan, "Pişirme bölümünde çalışıyordum. Ben stresten, işin ağırlığından dolayı hasta oldum. Fabrikada zamanla yarışıyorduk. Belli bir sayı veriyorlardı ve bizden bu sayıda üretim yapmamızı istiyorlardı. Bir gün çalışırken gece saat 01.00'da şekerim birden 400-500'ü buldu. Sonra doğru hastaneye" diye konuştu."

Patronun kendisini çalışırken rahatsız olduğu için işten attığını anlattı Aybakan'ın işten atılması oldukça kötü olmakla birlikte daha kötü durumların olduğunu işaret etmemiz gerekiyor. Bu durum ise her geçen gün sayısı artan iş kazaları ya da meslek hastalıklarıdır. Hiç kuşkusuz bu sadece bizim ülke için geçerli değil, ama bazı sektörlerde dünya ölçeğinde ikinci olduğumuzu biliyoruz (madencilikte bu başarımız anılmayacak kadar kötü).

Dikkatsizlik mi?

Türkiye'de sermayenin kendi sınıfsal çıkarlarını en çok dile getiren TİSK'in iş kazaları üzerine yaptığı bir çalışmasında, Türkiye'de kazaların genellikle pazartesi gerçekleştiğini ve bunun temel nedeni ise işçilerin gereken dikkati göstermedikleri yönünde bireysel bir nedene bağlıyorlar. Oysa sermayelerin ya da firmaların her geçen gün hedeflerini daha bir arttırmaları yani aç gözlü sermaye biriktirme hırsı hiç ama hiç göz önüne alınmıyor. Vehbi Koç insanların ekmek kapısı olarak tanınıyor, ama ekmek kapısında ölenler sadece dikkatsizliklerinden dolayı ölüyorlar. Bu konuda belki başka bir yorum daha yapılabilir. Bu yorumu da işçi ile işçinin emek gücü arasında ayrım yapan Karl Marx'ın erken dönem çalışmasından alabiliriz. Meslek hastalıkları ya da iş kazaları ile karşılaşan ya da iş bulamayan işçi Fatma, Ahmet, Mehmet, Yüksel, işgücünü sermayeye sunmadığı ya da sunmadığı için sistem açısından pek de dikkate alınmazlar. K. Marx'ın 1844 El Yazmaları'nda işaret ettiği gibi "Ekonomi politişin, (bu gün için iktisat ve sistemin meşrulaştırılmasında etkin işlevler üstlenen medya yıldızı iktisatçıları) proleterleri (işçiyi), yani ne sermayesi ne de toprak rantı olan, sadece emekle ve tek yanlı ve soyut emekle yaşayan kişiyi, ancak işçi olarak göz önünde tuttuğu kendiliğinden anlaşılır." K. Marx'ın daha sonra emek ile emek gücü ayırımına tekabül ede-

cek olan bu ifadesi, emekçi ile onun değişim değeri haline dönüşen emek-gücü arasındaki ayrım, meslek hastalıkları ve iş kazaları için yeniden düşünmeye çağrılı bir açıklamayı beraberinde getirir: “Öyleyse ekonomi politik, ilke olarak, onun tıpkı herhangi bir beygir gibi ancak çalışabilecek kadar kazanması gerektiğini tanımlayabilir. Onu çalışmadığı zamanda, insan olarak düşünmez, bu özeni ceza mahkemelerine, hekimlere, dine, istatistik tablolarına, siyasete ve dilenciler çavuşuna bırakır”. (K. Marx, El Yazmaları, sayfa 105). İş kazaları ya da meslek hastalıkları söz konusu olunca, artık çalışamayacağı için, sorun sermayeden hızla hekime ya da iş kazalarına ait istatistiklerine havale edilir. İşçi sınıfının gerek üretkenliği ve gerekse mücadeleler sonucu elde ettiği sosyal güvenlik mekanizmaları maliyetli görüldüğü ölçüde değiştirildiği için, bu tarz iş kazaları ya da meslek hastalıklarının sonuçlarını gidermede artık sosyal bir paylaşıma değil, kişinin daha önceki performans ve birikimine havale edilme yönünde düzenlemeler gerçekleştiriliyor.

Türkiye’de palazlanan ve Türkiye koşullarında kurallarını koyan sermaye grupları ne zamanki sınırları aşmak istediler aynı zamanda sınırları aşmaya yetecek kadar sermaye birikimine susadılar. İşte tam bu susama ya da susama zamanları, aynı zamanda işçilerin daha fazla kapasite kullanımı, daha yoğun çalışma ve daha çok iş kazası ve daha fazla ölüm ile yüzleşmelerine neden oldu. Yine işçi, emekçiden yana olan Evrensel’den bir haber “PATRONLAR HEDEFİ İKİYE KATLIYOR”:130 bin araç üretimi gerçekleştiren Tofaş, bu sayıyı 2007’nin ikinci yarısında 300 bin adede çıkarmayı hedefliyor. İhracat rakamlarında da önemli gelişme kaydeden Tofaş, ürettiği Fiat Doblo markasını 2005 yılında dış piyasada 73 bin 469, iç piyasada 38 bin 509 adet olmak üzere toplam 111 bin 987 adet sattı. Üretimini tam kapasiteye çıkaracak olan Tofaş, yan sanayide de önemli oranda istihdam artışını yaratacaktır. Oyak Renault ise 2005 yılında 179 bin 669 otomobil, 96 bin 358 motor ve 141 bin 150 vites kutusu üretimi gerçekleştirdi. Renault’un 2005 yılında 700 bin araç sayısını aştığı söyleniyor.” Evrensel’in bu haberi birçok gazetede bulunabilir. Ama aynı haberin devamında işaret edilen “Günlük yaklaşık bin araç üretimi gerçekleştiren Renault’a, çalışma koşulları da giderek zorlaşıyor” ifadesini o gazetelerde ve ya gazetelerde yazanların konuşmalarında, yazılarında bulamazsınız.

Üretim Artıyor; Ama....

Bu zorluk içinde işaret edilmesi gereken bir şey varsa o da “işçilerin önemli bölümünün çalışma yaşamlarında

barut, kemer gibi iş güvenliği için zorunlu olan ekipmanlarla hiç tanışmamış olmalarıdır. Sermaye ya da işverenler tarafından kayıp zaman olarak değerlendirildiği için herhangi bir iş güvenliği eğitiminden geçmeden işe başlıyorlar. Maliyetleri artırdığı için doktor ve revir bulundurulması gereken çoğu işyerinde bunlar kâğıt üstünde var görünse de gerçekte yok. En önemlisi de saatlerce açlığın ve yorgunluğun etkisi altında çalışan işçiler yeterince dinlemedikleri için işe yoğunlaşmakta zorluk çekiyorlar ve kazalara kurban gidiyorlar.”

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda bazı sektörler Türkiye’de öncü konumundalar, madencilik böyle bir sektör. Ama başka sektörlerimiz de var. Örnek olarak tersaneler: “İşçilerin anlattıkları patronların cinayet filmlerinde görülen cinsten entrikalar peşinde koştuklarını gösteriyor. İşçiler hemen her gün yaşadıkları bu tür olaylardan bazılarını şöyle aktarıyorlar: “Ölen birçok arkadaşımızın cesetlerine kask, kemer ve çelik uçlu ayakkabı giydirildikten sonra tutanak için savcılığa haber verildi. Bir arkadaşımız gemiden denize düştü, dalgıçlar düşen arkadaşımızı ararken altı ay önce aynı gemiden düşüp ölen bir başka işçinin cesedini çıkardılar. Bu işçinin 6 ay önce düştüğünden kimse haberi yok. Çünkü yüzde 80’imizin kaydı yok. 15–20 bin işçinin 2 bini kadrolu, geri kalanlar taşeronla bağlı kayıt dışı ve yevmiyeli olarak çalıştırılıyor.”

Sonuç olarak bir noktadan sonra işe giden insanların aynı zamanda ölüme gittiğini ifade etmemiz gerekiyor. Sermayesini üretim sürecine aktaran KOÇ ve benzeri insan ve gruplar belki de daha çok insana iş ve ekmek kapısı (!) yaratmak için yattırdığı sermayenin daha hızlı geri elinde dönmesi gerekiyor. Günlük yaşamımızda karşılaştığımız HIZ faktörü üretim sürecinde daha acımasız işliyor. Yaratılan sermayeyi daha hızlı eline geçmesini isteyen sermayedar için iş sürecinde işlerin daha da hızlanması gerekiyor. HIZ. Mekan ile zamanın acımasız karşılaşması üretim sürecinde iş kazası ve ölüm anlamına geliyor.

Aşırı Hız!

Hız konusunu şöyle anlatıyor genç bir işçi: “Bir gün makinenin hızını öyle bir artırmışlardı ki herkes koşarak çalışıyordu. Etrafıma bir baktım sinirden gülmeye başladım. ‘Bu ne dedim.’ Ama kendi kendime. Hiç kimse itiraz etmedi. Hızı artıran ustabaşları halimize acıyıp kendileri kıştırlar sonunda.”

Bu çalışmanın sonucu şöyle: Çoğunlukta bel ve boyun

fıtlığı var. Kablo takmaktan eller yara bere içinde. Yüze 80'i sinir haptı kullanıyor. Kollarda kemik çıkmaları, aşırı gerginlikten lif yırtılmaları, bacaklarda varis meydana geliyor. Mide krampları cabası...

"Hastaneye gittim. Dertlerimi anlattım. Doktor bana 'Nerede çalışıyorsun' diye sordu. 'Volkswagen' deyince 'Zaten başka neresi olabilir ki' diye yanıt verdi. Bizim fabrikamız bu anlamıyla meşhurdur" diyen işçinin sözünü bir başkası kesiyor "Doktor bana da sağlığım için iş değiştirmem gerektiğini söyledi." Herkes "Zor bir yaşlılık geçireceğiz" düşüncesinde. Genç olmalarına karşın şimdiden pek çok sağlık sorunuyla boğuşuyorlar. Bu yüzden işten çıkanlara "Rahatsızlığım yok" yazılı kâğıt imzalatılıyormuş.

Daha Fazla Sömürü

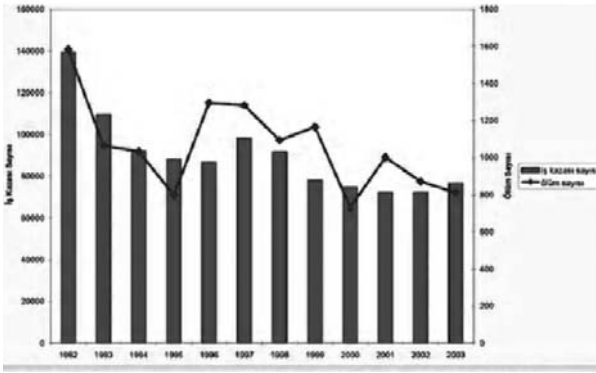
Bu ifade aslında Türkiye'de Karl Marx'ın işaret ettiği kısa sürede daha fazla değer yaratmaya karşılık gelen görece artık değer yaratma sürecini işaret ediyor. Daha fazla teknoloji, daha yoğun çalışma saatleri ve daha fazla ürün, (biri sömürü mü dedi!). Evrensel'de bir işçi arkadaşın şu sözleri ne kadar çok şeyi açıklıyor: "Bu toplantıya gelirken anlayabilecek miyim, anlatabilecek miyim diye düşündüm. 8 saat çalışıyoruz ama 16 saat yorgunluğu ile eve gidiyoruz.". Sekiz saat çalışırken 16 saatlik yorulmak bu ifade ne kadar önemli, ne kadar acımasız. Bu acımasızlığın sonucu: İŞ KAZASI.

İş kazası derken ILO kaynaklarına göre her yıl 1,2 milyon kadın ve erkek iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybetmektedir. Yine aynı kaynaklara göre;

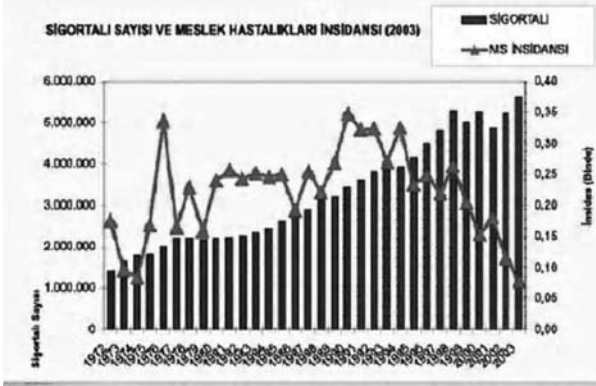
her yıl 250 milyon insan iş kazaları 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır.

Dünya kapitalizmi içinde yer edinmeye çalışan Türk sermayelerinin hızla yol kat etme istekleri, iş sürecinde çalışma süreçlerinin artması ya da iş yoğunluğunun artmasına bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarında oldukça önemli artışlar olduğunu biliyoruz. Sermaye örgütleri ve devlet bu sayıları toplamakta oldukça istekli çünkü, iş kazaları maliyet ve zaman kaybı anlamına geliyor. Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 2005 yılında 73.923 iş kazası, 519 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 1.096'sı ölümle sonuçlanmış. Ama kapitalistleşmede hızla yol alan Türkiye'de iş "kazaları" sayısının artış içinde olduğunu söyleyebiliriz. Harb-İş sendikasının yaptırdığı araştırmaya göre iş "kazaları"nda Türkiye Avrupa'da birinci, dünyada ise üçüncü sırada. Dünyada ilk iki sırada ise Güney Kore ve Brezilya yer alıyor. Araştırmaya göre Türkiye'de her yıl 300 bin iş kazası meydana geliyor. Bu kazaların önemli bölümü SSK'ya bildirilmediği için resmi rakamlar gerçekleri yansıtmıyor. Yine de SSK'nın açıkladığı istatistikler oldukça çarpıcı. Buna göre her gün ortalama 200 "kaza" meydana geliyor. Bu "kazalar"da her gün üç işçi ölüyor ve 10 işçi de sakat kalıyor. SSK'ya göre 2003 yılında 811 işçi iş kazalarında yaşamını yitirmiş. Bu "kazalar" en çok inşaat, madencilik ve metal sektöründe yaşanıyor. Gelişmeyi görmek için iş kazalarından ölüm ve meslek hastalıklarını veren aşağıdaki grafiğe bakmak anlamlı olacaktır.





Şekil 1. İş Kazası ve İş Kazası sonucu ölümler (1992-2003)



Şekil 2. Türkiye'de Meslek Hastalığı Olguları Sayıları (1972-2003)

Kaynak: İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi 2005, sayı 25 (Mayıs-Haziran)

Gerçekliği daha canlı anlamamızı önleyen bu verileri daha bir canlı kılmak için, daha somut örnek vermemiz gerekiyor; Evrensel'in verdiği habere göre "Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi içinde kurulu olan Volkswagen'de çalışan bir işçi böyle yakınıyor. Bu yakınma hiç de abartılı değil. Zira son zamanlarda işçiler artık yüzde 130'lara varan kapasite ile çalıştırılıyorlar. Bu rakam bir işçinin normal çalışmanın iki katı eforla çalışması anlamına geliyor. Mesai bitiminde işçiler yorgunluktan elleri ve bacakları titreyerek eve dönüyorlar. İşçilerin büyük kısmı kadın, çünkü patronların onların küçük ellerine ihtiyacı var. Erkek işçiler onların performansını gösterememiş."

Kayıp Zaman+Maliyet=Meslek Hastalıkları, İş Kazaları

Devlet ve sermaye gruplarını iş kazalarına ilişkin duyarlılıklarının altında ise şu ifade yatıyor: "2005 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise, 1.797.917'dir. Bazı kaynaklarca, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hâsıllarının %

1'i ile %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir. Ülkemizde ise en iyimser yaklaşımla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin yılda 4 katrilyon TL olacağı tahmin edilebilir."

Yani iş kazası sermayeler için bir maliyet anlamına geliyor. Bu yüzden "bu koşullarda ortaya çıkan ölüm ve yaralanma olaylarına kaza demek mümkün değil." Bu düpedüz cinayet. Ancak bu cinayetlerin sorumlusu patronlar ölen ya da yaralanan işçileri dahi kendisi için bir "yük" olarak görüyor.

Sonuç (Mu !)

İşte kapitalizm, işte Karl Marx'ın kapitalizmi anlamak için geliştirdiği anti-kapitalist teori, işte politik hareket dilin kaynağı.

Kızgınlığın dile geldiği bu noktada, iş kazaları ve meslek hastalıkları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'nü ya da TİSK'in çalışmalarına bakarak bu işin de "sosyal sorumluluk" ifadesi ile pazarlanacak bir şey olduğunu hatırlatabiliriz. Toplu pazarlığı da sosyal diyalog olarak tanımlayan ve bunu projelendiren sendika ve özellikle pazarlamacı sendika uzmanlarına haber ola. Biliyoruz ki bunu da iyi şekilde projelendirip pazarlayabilirler.

Anti-kapitalist politik dil ilk etapta buraya çalışmaya geldik, ölmeye değil olmalı, ikincisi kapitalist iş koşullarını ortadan kaldırmak.

Ne demiştik: **buraya çalışmaya geldik, ölmeye değil.**

İSG ALANI NEREYE GİDİYOR?

Yazının başlığındaki sorunun yanıtını verebilmek için, öncelikle İSG alanının nereden geldiğine kısaca bakmakta ve özellikle yakın geçmiş iyi okumakta fayda var.

Eski adıyla İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) kavramı 1940'lı yıllardan itibaren, çok dar da olsa bir grup meslek insanının gündemine girmiş ve izleri bugüne uzanan ilk çalışmalar başlatılmıştır. 1970'li yıllarda, iş kanunu çerçevesinde çıkarılan mevzuat, yıllarca İSİG alanını düzenledi. Bu düzenlemeler arasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük (PARPAT) uygulamada en fazla öne çıkan mevzuat oldu.

Gerek işyerlerinde İSİG önlemlerinin yapılandırılmasında gerekse iş kazaları sonrasındaki incelemelerde, bu tüzüklerin rehberliği yıllarca devam etti. Bu iki tüzük de, oldukça ayrıntılı ve bugün bile birçok sorunun karşılığını içeren düzenlemelerdir. Bununla birlikte, ele aldıkları konuların genişletilerek güncelleştirilmesi gereksinimi vardır.

2003 yılında değiştirilen İş Kanunu ve AB uyum süreci çerçevesinde çıkarılan onlarca yönetmelik ile, İSG (Artık resmi adıyla, **İş Sağlığı ve Güvenliği** olarak anmak durumundayız) alanı çok hızlı bir devinim içine girdi.

Yeni İş Kanunu'nda, İSG alanına yönelik maddelerin yer alması önemli değişikliklerin başında geliyordu. İş Kanunu ile gelen değişikliklerin bazıları şöyle oldu:

- İşverene hemen hemen her konuda risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu getirildi

- Sanayiden sayılan ve 6 aydan fazla işlerin yapıldığı işyerlerinde, Sertifikalı İş Güvenliği Uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirildi. (Şu an için, danıştay tarafından, ilgili yönetmeliğin bazı maddelerinin yürütmesi durduruldu.)

- İşyeri kurma sürecinde İSG önlemlerinin denetimi önem kazandı.

- İSG Kurulunun önemi arttı ve burada alınan kararaların uygulama zorunluluğu getirildi.

- Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi kavramı getirildi

- İSG ile ilgili her konuda eğitim zorunlu kılındı.

Özellikle **Sertifikalı İş Güvenliği Uzmanı** adı altında getirilen düzenleme, gerek işverenler gerekse İSG alanında çalışan/çalışacak olan mühendis ve teknik elemanlar açısından önem taşıyordu. Buna göre, işyerleri 1'den 5'e kadar, artan oranda bir risk sınıflamasına göre gruplandırıldı. Bu işyerlerinde, kendi risk sınıflarına uygun bir Sertifikalı İş Güvenliği Uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirildi. İş Güvenliği Uzmanlığı da A, B, C sınıfı olmak üzere 3 deneyim kategorisine ayrıldı. Mühendis ve teknik elemanların sertifikasyonu, bir eğitim programının sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirildi.

Bu süreçte, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İSG alanındaki etkinliğinin artırılmasına yönelik bir dizi çalışma gerçekleştirildi. (Altyapı ve idari kadrolarının zenginleştirilmesi, ölçüm laboratuvarının açılması, denetimlerdeki eleman eksikliğinin giderilmesi, seminer ve kongrelerin düzenlenmesi, AB kurumlarıyla organik ilişki vb.)

Sahadaki Durum

Elbette, her yasal düzenlemenin, uygulamaya yansıyan bir yüzü vardır. Ardı ardına gelen yasal düzenlemeler, uygulamada pek çok soru işaretinin doğmasına neden oldu. İşverenler ve İSG ilgilileri, alt yapısı tam olarak oluşturulmadan hayata geçirilen düzenlemeler karşısında, ihtiyaç duydukları bilgiye çeşitli kanallardan ulaşmaya çalıştılar. Bir yandan, sektörde önemli bir hacim genişlemesi yaşanırken, bir yandan da bu hacim genişlemesini doğru kanallara yönlendirecek bir rehberliğin olmaması, günümüzde de süren bir sıkıntıdır.

Örneğin, gürültü ve titreşim risklerinin tespiti, kişisel koruyucu donanımlar, kimyasalların depolanması, risk analizi, eğitim gibi konularda, bakanlığın bir uygulama standardı koymadan denetimlere başlaması çözülmemiş sorunlarımız arasındadır.

Öte yandan, İSG Uzmanlığı, işsiz ve yeni mühendisler açısından, önemli bir istihdam kaynağı olarak algılandı. Bakanlığın açtığı kurslarda sertifika alan **'uzmanlar'**, sahaya çıktıklarında, bilgilerinin yetersiz kaldığını görüp, uygulamaya yönelik bilgi ihtiyaçlarını giderecek yapıları aramaya başladılar. İşte bu dönemde (01.07.2004) internet ortamında kurulan¹ **'isig'** haberleşme öbeği, bir anlamda derde derman bir yapı olarak algılandı. Şu an için 2000'den fazla İSG profesyonelinin üye olduğu isig haberleşme öbeğinde, üyeler sorularını birbirine aktararak, Türkiye'de örnek gösterilebilecek bir bilgi paylaşım seferberliği başlattılar. isig'in kurulmasıyla, sektörün tüm bileşenleri birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı buldular. Böylelikle, bir anlamda sektörün gerçek boyutu da ortaya çıkmış oldu.

Elbette, soruların yanıtlarının verildiği tek platform isig haberleşme öbeği değildi. İSG danışmanlığı ve eğitimi sektörü de bu dönemde, uygulamaya yönelik çalışmalar gerçekleştirdi. 1990 yıllardan buyana sektörde var olan firmaların yanısıra, birçok özel firma ve üniversite sektöre katılarak, bilgi aktarımında bulunmaya başladı.

İSG Uzmanları, günümüzde pek faal olmasa da çeşitli sektörel dernekler kurdular. İSG malzeme ve sistem satıcısı firmalar da kendileri veya dernekleri aracılığıyla, sektördeki hareketlenmenin önemli bir bileşeni oldular.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, bu sürece farklı bir boyutundan dahil oldu ve sertifikalandırılma işleyişine karşı açtığı dava ile sertifikalı uzmanlığı tanımlayan

yönetmeliğin bazı maddelerinin yürütmesinin durdurulmasını sağladı.

İşveren örgütleri de, ağırlıklarını koyarak, yönetmeliğin ertelenmesi noktasında çalıştılar.

Kısaca, AB uyum süreci çerçevesinde, hızla gerçekleştirilen düzenlemeler, beraberinde önemli sorunların yaşandığı bir sektör görünümü yarattı.

Çözüm Önerileri

İSG alanı 2003 yılını milad alan bir sektör olmamakla birlikte, bu tarihten sonra hızlı bir devrimin yaşandığı yadsınamaz. Bu devrimin ürünlerinin, sağlıklı bir sektör oluşmasına katkıda bulunması için, önerilerimiz aşağıda sıralanmıştır:

- Bakanlık kendi bünyesinde topladığı yasama, denetleme, eğitim ve belgelendirme fonksiyonlarını dağıtmalıdır. Tüm erklerin tek bir kurumun elinde olması doğru değildir. Bakanlık yasa ve standart koyucu, denetleyici konumunda olmalıdır. Özellikle eğitim ve belgelendirme, üniversiteler, meslek örgütleri ve özel sektörü kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.
- İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği, yönetmeliklerde tanımlandığı şekliyle, bağımsız çalışma esasına dayanmaktadır. Ücretini, işverenden alan bir uzmanın bağımsızlığı her zaman için soru işareti doğuracaktır. Bu durumun yarattığı handikapı aşmak için, havuz sistemine geçilmelidir. İşverenlerin hekim ve uzmanlara ödeyecekleri ücretler bir havuzda toplanmalı ve sektör örgütleri ile bakanlığın belirleyeceği bir yapı aracılığıyla ilgililere aktarılmalıdır. Bu uygulama, bağımsızlık ilkesinin etkin bir şekilde hayata geçmesine olanak tanyıcıdır.
- İş Güvenliği Uzmanlarına yönelik bir ücret çizelgesi oluşturulmalı ve uzmanların emeklerinin karşılığı belirlenmelidir. Bun amaçla TMMOB gibi meslek örgütlenmeleri ile Bakanlık eşgüdümünde bir yapı oluşturulması mümkündür.
- İş kazalarının, küçük ve orta ölçekli işletmelerde daha yoğun olarak yaşandığı istatistiklere yansıyan bir gerçektir. Dolayısıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerine ilişkin düzenlemeler, sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır.
- Sektörde eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin nasıl yü-



rütüleceğine dair uygulama rehberleri oluşturulmalı var olan yönetmelik ayrıntılandırılmalıdır. Eğitim ve danışmanlık kuruluşlarının akreditasyonlarına yönelik bir yapı oluşturulmalıdır. Bu amaçla, sektörün öncü kuruluşlarının bir araya gelerek oluşturduğu İSGEP (İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Platformu)'nın önümüzdeki dönem daha etkin olması önerilmektedir.

- Bir sektörün önemli bileşeni olan fuar, kongre, sergi, yayın, dergi vb. etkinlikler bakanlık, üniversiteler ve meslek örgütleri tarafından desteklenmelidir.
- Standart dışı malzemelerin piyasaya arzı engellenmeli ve bu amaçla İSGİAD vb. yapılara yaptırım ve düzenleme mekanizmasında yer verilmelidir.
- 2 yıllık ilgili meslek yüksek okulundan mezun olan ve işsiz durumda bulunan pekçok İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikerinin, istihdamı için, işverenler bilinçlendirilmeli ve özendirilmelidir.
- Yangın güvenliği ve yangınla mücadele, ülkemizde sivil savunma konsepti içinde ele alınmaktadır. Bu durum aslen İş Sağlığı ve Güvenliğinin bir bileşeni olan yangın güvenliği konusunun ayrı bir alan olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu amaçla, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tasarrufuna alınmalıdır.

Son Söz

İSG alanı, bir sektör olma yolunda hızlıca ilerliyor. Bu süreçteki, farkındalığımız ve davranışımız, İSG alanının sağlıklı bir sektör olup olmayacağını belirleyecek. Kısa dönemli, stratejiden yoksun ve etik olmayan girişimler, hepimize zarar verir. Yakın gelecek, farklı gelişmeleri de beraberinde getiriyor, herkesin, elini taşın altına sokma zamanıdır.

TUZLA TERSANELER GERÇEĞİ RAPORU ÖZETİ

Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları ile ilgili Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu'nun hazırlamış olduğu raporun özetini yayımlıyoruz.

1. Versiyon: 16 Aralık 2007

Komisyon

Bu yılının Ağustos ayından itibaren Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde seksen günde ardı ardına sekiz işçinin yaşamını kaybetmesi, yıllarca pek çok çabaya rağmen görünmez kalan iş kazalarını kamuoyunun gündemine getirdi. Bu kazalar karşısında verilen ilk tepkiler, işçilerin "bilgisizliğinden veya eğitimsizliğinden", taşeronluk sisteminin sözde "doğal" sonuçlarına kadar varan açıklamaları öne çıkardı. Ancak daha derinlemesine bir bakışla, iş kazalarından mağdur olanların eğitimsizlik ve dikkatsizlikle suçlanmasının ya da işin son halkası olan taşeron ve fason atölyelerin tek başına "katil" ilan edilmesinin bu kayıpları engellemeyeceği oldukça açık olarak görülüyor.

ÇSGB'nın Ekim 2007 tarihli Tuzla Tersaneleri İş Teftiş Raporu'nda şöyle belirtilmektedir: *"İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin bir şekilde alınması ve geliştirilmesi sadece teftiş hizmetleriyle sağlanamaz. Bu nedenle işveren, işçi ve ilgili tüm tarafların, iş sağlığı ve güvenliği konusuna öncelik vererek, önleyici yaklaşımı esas alan, çalışanların katılımını hedefleyen bir çizgide yükümlülüklerini yerine getirmeli."*

Ağustos-Eylül ayındaki üst üste ölümlerin acısı ile yukarıda ifade edilen tarzda bir oluşumu yaratmak için **DİSK'e bağlı Limter-İş Sendikası**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TMMOB İKK (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği İstanbul İl Koordinasyon Kurulu), İstanbul Tabip

Odası, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü, İstanbul Barosu ve GİSBİR (Gemi İnşa Sanayicileri Birliği)'e 24 Eylül 2007 tarihinde bir katılım çağrısı yollamıştır. Bu çağrıya **TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü ve İstanbul Barosu** bu çağrıya olumlu yanıt vermiş ve komisyon konuyla ilgili sosyal bilimcilerin de katılımıyla 3 Ekim 2007 tarihinde faaliyetlerine başlamıştır. Yukarıda bahsi geçen ilk üç kurum bugün sunduğumuz raporun çalışmalarına katılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu komisyon oluşumuna katılımın beklendiğine dair daveti aldığını ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İstanbul Bölge Müdürlüğü'nü bu konuda bilgilendirdiğini Limter-İş Sendikasına 3 Ekim 2007 tarihli resmi bir yazı ile iletmiştir. GİSBİR'den bu tarihe kadar bir cevap alınamamıştır.

Bugün bu Komisyon, Tuzla'daki iş sürecine katılan taraflardan işçilerin, işyeri hekimlerinin, mühendislerin ve iş kazası / meslek hastalığı davalarına bakan avukatların tanıklıklarına dayanan ve şimdiye kadar sunulmuş raporların değerlendirilmesini de içeren raporun ilk versiyonunu kamuoyu ile paylaşacaktır. Rapor kamuoyu ile paylaşılırken, bu çalışmadan doğan, Tersanelerin rutini haline gelen iş kazalarını önleyecek öneri ve talepler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Tuzla Tersaneler Bölgesi işçileri, Gemi İnşa Sektöründeki İşveren Temsilcileri ve konuyla ilgili diğer tüm ulusal ve uluslararası kurumlara iletilecektir.

Ana soru(nu)muz: Tuzla'da önlenebilir, seri ve ölümlü iş kazaları yaşıyor: Neden?

Gemi İnşa Sanayi Büyüyor – Ölümlü İş Kazaları Artıyor

Sektörün büyümeye başladığı 2001 mali kriz sonrasında sektörün neredeyse üretim düzeyi ile paralellik izlemiştir. Türkiye gemi inşa sanayi özellikle 10-15.000 DWT'luk kimyasal tankerlerde ve yatçılıkta dünyada ön plana çıkmıştır. 2001 yılından itibaren teslim edilen yeni inşa gemi ve yat rakamları sırayla şöyledir:

	Türkiye Gemi İnşa/Tamir Sektöründe Üretim	Ölümlü İş Kazaları
2001	147.130 DWT	1 işçi
2002	84.700 DWT	5 işçi
2003	106.450 DWT	3 işçi
2004	293.229 DWT	5 işçi
2005	331.740 DWT	8 işçi
2006	556.285 DWT	10 işçi
2007	1.007.968 DWT	12 işçi

Kaynak: http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/tersane.pdf; Limter-İş Sendikası verileri; www.gisbir.com sitesindeki 2001-2007 verilerinin derlenmesi

1. Artırılan çalışma hızı ve çalışma saatlerinin ağır ve tehlikeli bir sanayi kolu olan gemi inşa yapımındaki sonuçları, bu yeni hıza ve büyümeye uygun iş güvenliği tedbirleri ana işverenler tarafından alınmadığı için iş kazaları artmaktadır.

2. Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki ana iş (çelik profilleri işlemek) hukuka aykırı bir şekilde ve %90'a varan oranlarda irili ufaklı taşeron şirketlere kaydırılmıştır. Bu iş güvenliği, emek maliyeti, sosyal hakların da bu esas işveren olan tersane sahipleri tarafından, bu yükü taşıyamadığı aşikâr olan "zayıf ve küçük işletmelere" aktarımıdır. Tuzla'da ölen işçilerin çoğu taşeron işçileridir. Bu "esnek ve karlılığı artıran üretim tarzı" ise şu nedenlerle iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.



• Yasaya göre, işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Aynı anda aynı tersanede (işyerinde) onlarca başka irili ufaklı taşeron şirketle yan yana çalışan taşeronların bir araya gelip, çalışma alanında (ana işveren tersanenin içinde) işçilerin hayatına kasıtlı olmayan ölümlü iş kazaları (kabloların bakımı, gaz ölçümü, iskelelerin uygun kurulması) alma gücü yoktur. Bu konuda ana işverene henüz üzerlerine almadıkları yükümlülükler düşmektedir.

• İşyerinde uygunlanması gereken eğitimler, işçi sirkülasyonunun yoğunluğu yüzünden Tuzla'daki çalışma şartlarına uygun ve efektif değildir.

• İşçilere işlerine uygun kişisel koruyucu donanımın sağlanması bu küçük işletmelerin insafına kalmıştır. Alanda birbirinden farklı uygulamalar vardır.

• İşçi sağlığı ve iş güvenliği bu ufak işletmelerin insafına kalmışken, gemi standartları onlarca farklı aşamada bizzat tersane sahibi ana işveren adına çeşitli kuruluşlarca kontrol edilmektedir.

3. İşyeri hekimi bulundurulması ve işyeri sağlık birimi uygulamaları, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde çalışan ve yalnızca azınlığı teşkil eden ana işveren tersane sahibinde kadrolu olanları kapsamaktadır. Tersanelerdeki tıbbi ve insani donanımın acil müdahaleler ve rutin muayeneler için yeterli olmadığı açıktır. Aynı husus 2005 senesinde açılmış olan Ortak İşyeri Sağlık Birimi (OİSB) GİSBİR Hastanesi için de geçerlidir. Bu hastanenin iş kazalarının kayıt altına alınmasını zorlaştırebileceği konusunda ciddi endişeler vardır.

4. İşgüvenliğinden sorumlu mühendis / teknik elemanların bulundurulması ve mevzuattan doğan sorumluluklarının yerine getirilebilmesi açısından ciddi yetersizlikler yaşanmaktadır.

5. Çalışma Bakanlığı'nın Tuzla'daki teftişleri haberli yapılmakta, kapsamı dar ve işyerlerine uyguladıkları (çoğunlukla parasal) yaptırımlar yetersiz kalmaktadır.

6. İş kazaları sonrası işçiler ve yakınlarını kaybedenler için hukuki süreç yavaş ve masraflı işlemektedir. Bu ise ölümlü iş kazalarının takibini aileler için zorlaştırmaktadır. Tazminat davaları açılmadan ana işverenlerin ve taşeronların ailelerle "kan pazarlığı" yaparak, meselenin üstünü örtmeye çalışması, önlenemez seri iş kazalarının

azalmasının önündeki en büyük engellerdendir. İşyeri itibarının zedelenmesi gibi bir tehlikenin bu şekilde bertaraf edilmesi, bölgedeki sorunların üstünü örtmektedir.

7. Çalışma hayatı bir bütündür: Geçim sıkıntısı, Tuzla'da artan kiralara getirdiği konut sıkıntısı, işçiler arasındaki iç göç ile artan rekabet ve ölümlü seri iş kazalarının varlığı iş motivasyonunu ve dikkatini ciddi bir şekilde etkilemektedirler.

8. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde bu önlenabilir ölümlü iş kazalarının seri olarak devam etmesinin en önemli nedenlerinden biri, işçilerin sendikal olarak örgütlenmesinin ve iş güvenliği tedbirlerini talep etmesinin önündeki engellerdir. Bunlar, bir yandan üretimin parçalanmışlığı ve enformel ilişkiler üzerinden ilerlemesi ise, diğeri de Bölge'de sırf kadrolu değil, çoğunluğu oluşturan taşeron işçilere yönelik de sendikal faaliyetler yürüten DİSK'e bağlı Limter-İş'in üzerindeki siyasi baskılardır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nden bahsetmek, aynı zamanda Yalova, Gelibolu, Taşucu, Kocaeli ve Yumurtalık Serbest Bölgesi, Cide, Biga, Ünye, Ereğli, Çamburnu gibi yeni tersane bölgelerinden de bahsetmek anlamına gelmektedir. Bir kamuoyu baskısı ile tersane sahipleri yasada öngörülen yükümlülüklerini hayata geçirmeye ve iş güvenliği önlemlerini almaya yönlendirilmedikleri sürece, Tuzla'da yaşananların bu bölgelere de taşınacağından endişe duymaktayız.

Ana soru(nu)muz: Tuzla'da önlenabilir, seri ve ölümlü iş kazaları yaşanıyor: Nasıl Önlenabilir?

- Tuzla'da ölümler, iş kazaları seri olarak devam ediyor: Mevzuattaki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin maddelerin eksiksiz uygulanması, bunu sağlayacak, uygun denetimleri yapacak, işveren bu maddeleri uygulamadığı takdirde sonuç sağlamaya yönelik ağırlıkta yaptırımların hayata geçirilmelidir.

- Ayrıca yasada belirtildiği gibi

- a) Yalnızca ana işverende kadrolu çalışan azınlık için değil, fiiliyatta üretimin büyük kısmını gerçekleştiren alt işveren işçilerinden de sorumlu olan işyeri hekimi bulundurulmalıdır.

- b) İş güvenliğinden sorumlu mühendis ya da teknik elemanın işverenlere karşı denetim bağımsızlığının sağlanması. Efektif bir üretim içi kontrolün gerçekleştirilmelidir.

- c) Her tersanede, işçi sayısının elliyi aşmasına bakılma-



dan, işin ağır ve tehlikeli olma niteliği dikkate alınarak revir (işyeri sağlık birimi) ve ambulans bulundurulmasının sağlanmalıdır.

- d) Gemi İnşa Sanayicileri Birliği'nin 2005'de işletmeye başladığı Sağlık Birimi'nin ve iş kazası geçiren işçileri öncelikle yönlendirdikleri Tuzla civarındaki özel hastanelerin kayıtlarının, kayıt tutma ve bildirme pratiklerinin, donanımının, yeterliliğinin Türk Tabipleri Birliği, SSK ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimleri tarafından denetlenmesi. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde yapılan üretimin ağır ve tehlikeli işkolu olduğu, işçi sayısının on binler mertebesinde olduğu göz önünde bulundurularak Tuzla Bölgesi'nde tam teçhizatlı bir Kamu Hastanesi kurulmalıdır.

- e) Gemi inşaat ve tamirat işleri, 16 Haziran 2004 tarihli 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" kapsamındadır. Bu Yönetmeliğin 5. maddesinde işe alınan işçiler için "işe giriş hekim raporu" (ağır işlerde çalışabilir raporu) düzenlenmesi ve her yıl işçinin periyodik olarak sağlık kontrolünden geçirilmesi,

bunun rapor haline getirilerek işçinin dosyasında tutulması zorunludur. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde bu raporu düzenleme yetkisi olan işyeri hekimi sayısının, son ÇSGB raporunda belirtildiği gibi 30 olduğu görüldüğünde, bu hizmetin gerektiği gibi yerine getirilip getirilmediği sorgulanmalıdır. GİSBİR bünyesindeki işyeri ortak sağlık biriminin donanımının da 25 bini aşkın işçinin çalıştığı Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki tüm işçilere sağlık hizmeti verecek yeterlilikte olup olmadığının incelenmeli ve eksiklikler en kısa zamanda tamamlanmalıdır.

- Asıl iş olan gemi yapımının bölünerek İş Yasası'na aykırı olarak asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulması takibe alınmalı ve bu hukuk dışı durum giderilmelidir. Gemi yapım sürecinin asıl iş alanı olan çelik profil ve sac işleme işinin İş Yasası'na aykırı olarak çeşitli tanımlar altında alt işverene de denilen taşeronla verilmesinin kayıt dışılığa neden olduğu aşikardır. Bu durum, ucuz işgücü sağlamak amaçlı olarak iş güvencesiz, sigortasız veya kısmi sigortalı ve iş güvenliği olmadan işçi çalıştırılmasına ve önlenemez iş kazalarına yol açmaktadır. Aynı zamanda bu durumun hukuk dışılığının tespit edilmesi ve gereğinin yerine getirilmesi sağlanmalıdır. Talebimiz, Sosyal Sigortalar Primlerinin ana işveren (tersane) tarafından ve alınan ücret üzerinden ödenmesi ile her türlü kayıt dışılığın önüne geçilmesidir.

- İş Yasası'nda belirtilen ama uygulanmayan sosyal hakların sağlanması (asıl ücret üzerinden ve düzenli sosyal sigorta ödemeleri, kıdem, ihbar tazminatları, mesai ücretlerinin hafta sonu tatili, dini ve resmi bayram tatillerinde uygulanması, "İtibari Hizmet" hakkının sadece kadrolu değil, tersanelerde ağır ve tehlikeli işleri yerine getiren tüm işçiler tarafından kullanılabilmesi. Bu hakların sağlanıp sağlanmadığının habersiz ve derinlemesine yapılan teftişlerle kontrol edilmelidir.

- 15 saate kadar varabilen toplam çalışma saatleri ve fazla mesailer fiili bir mecburiyet olmaktan çıkarılmalıdır. Ağır ve tehlikeli bir işkolu olan ve maksimum dikkat gerektiren tersane mesaisinde, işverenler tarafından günde 7,5 saat, haftada 37,5 saat sınırlandırılmasına riayet edilmelidir. Tersanelerdeki asıl işlerden biri olan kaynak işleri türleri, 15 Nisan 2004 tarihli ve 25434 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" kapsamına girmektedir. Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılamaz (Madde 7). Bu Yönetmelik tersanelerde de hayata geçirilmelidir. Uygulanması Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenmeli, yönetmeliği ihlal eden uygulamalar cezalandırılmalıdır.

- Ana işverenler, işçilerin ulaşımını kolaylaştırmak üzere servis sağlamalı, yemekleri çalışanların ihtiyacını karşılayacak şekilde çalışanlarla birlikte belirlemelidir. Ayrıca yemekhanelerin ve soyunma odalarının şartları, İşçi Sağlığı'nın ayrılmaz parçaları olarak taşeron ve kadrolu işçi ayrımı yapılmadan denetime ve yaptırıma tabi tutulmalıdır.

- Yukarıda özetlenen çalışma şartlarının yaşandığı bir sektörde sendikal örgütlenme her zamankinden daha önemli gözükmemektedir. Sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran fiili engeller kaldırılmalı. Engellenebileceği halde gerçekleşen ölümlü iş kazalarının çoğunlukla alt işveren ilişkileri içinde gerçekleştiği göz önüne alınırsa, sadece kadrolu işçilere yönelik bir örgütlemenin çalışma şartlarını iyileştiremeyeceği açıktır. Taşeron firma ve fason atölye işçilerine kadar yayılmış bir sendikal örgütlenme bu sektörde insani çalışma şartlarının teminatıdır. Bu nedenle, Tuzla'da çalışan tüm işçilere yönelik sendikal örgütlenme faaliyeti yürüten DİSK'e bağlı Limter-İş üzerindeki fiili baskılara son verilmeli, sendikal işçiler ve sendika aktivistleri işten atılmamalıdır. Tüm çalışma hayatı için kanayan bir yara olan, sendikal örgütlenme üzerindeki engeller (noter şartı, sektör ve işyeri barajları vb.) kaldırılmalıdır.

- İş kazalarına sebebiyet verenler yargılanmalıdır. İşverenlerin, maliyet avantajını korumak amacıyla tersanede yarattıkları çalışma şartları, işçilerin ölümüne, sakat kalmalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarına neden olmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı durumunda söz konusu olan yasal süreçlerin yavaş işlemesi, bu maliyeti işçiler üzerine ikinci kez yıkmaktadır. Yargı sürecinin uzun sürmesi, mali imkansızlıklar ve baskılar nedeniyle açılmayan davalarda da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mağdurların lehine ceza davalarının takipçisi olmalıdır.

Tuzla Tersaneleri İzleme ve İnceleme Komisyonu

TMMOB İstanbul İKK

Limter-İş Sendikası

İstanbul Tabip Odası

İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü

İŞ KAZALARININ HUKUKSAL BOYUTU

Giriş

'Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 2003 yılında **76.668** iş kazası, **440** meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların **811'i** ölümlü sonuçlanmıştır. 2003 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise, **2.111.432**'dir. Bu rakamların yanı sıra SSK istatistiklerine yansımayan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır.

Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu maddi ve manevi kayıplar, ülke ekonomisi açısından fevkalade önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanında çok ciddi tedbirlerin alınması mecburiyeti vardır¹

Konunun önemi nedeniyle bu makalede iş kazalarının hukuksal boyutu incelenmiştir. İş kazalarının, Sosyal Sigortalar Mevzuatı ve Bireysel İş Hukuku anlamında ayrı ayrı değerlendirilmesi gereklidir. Bir iş kazasının Sosyal Sigortalar Hukuku açısından sonuçları ile Bireysel İş Hukuku açısından sonuçları birbirinden farklıdır. Bu bölümde, iş kazaları Sosyal Sigortalar Hukuku açısından incelenmiştir.

A- Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından İş Kazası

İş kazasının tanımına yasalarımızda yer verilmemiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu iş kazasının tanımını vermekten çok hangi 'hal ve durumlarda' bir kazanın iş kazası sayılacağını yer ve zaman açısından sınırlayarak belirtmektedir.

Konunun ayrıntısına geçmeden önce önemli bir noktanın altını çizmek isteriz. Bir olayın iş kazası olarak nitelen-

rilmesi ile işverenin bu kazadan dolayı sorumlu tutulması ayrı kavramlardır. Bir olay iş kazası olarak nitelendirilebilir ancak işveren bu kazadan dolayı sorumlu tutulmayabilir.

1- Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından İş Kazasının Unsurları

a) Sigortalı Olma

İş Kazasından söz edebilmek için her şeyden önce kazaya uğrayanın sigortalı olması gerekmektedir.² Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesi kimlerin sigortalı sayılacağını belirlemiştir. Buna göre 'bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılır'. Sigortalı sayılmayanları düzenleyen 3. maddede sayılanların bir bölümü de sigortalı kabul edilmiştir. Bunun gibi çıraklar ve stajyerlerde iş kazası sigortası kapsamında yer alırlar.

Ayrıca bu sigortalılar Kanuna göre işe alınmalarıyla birlikte sigortalı sayılacaklarından bunların işveren tarafından kuruma bildirilmemesi bu niteliklerini ortadan kaldırmaz. Sigortalı/çalışan bu zaman içinde bir kazaya uğrarsa bu kaza iş kazası sayılır. İş kazasının varlığı için belirli bir süre prim ödenme şartı da aranmaz. Sigortalı/çalışan işe başladıktan bir saat sonra kazaya uğrasa uğranılan kaza yine iş kazası sayılacaktır

b) Kazaya Uğrama

Kazanın biri geniş diğeri dar olmak üzere iki anlamı vardır. Geniş anlamda kaza ani bir şekilde ve istenilmeyecek bir zararın doğumuna etkili olan sebepler bütününe denilmektedir³ bu anlamdaki kaza kavramına vücut bütünlüğünün ihlali, ölüm ve **esşaya** ilişkin zararlar girer.



Buna karşılık dar anlamdaki kazayla kastedilen insanın zarar görmesi yani ölüm veya vücut bütünlüğünün zarar görmesidir. İş kazalarında sadece dar anlamdaki kaza kavramı önem taşır.

İş kazası dar anlamdaki kaza kavramının SSK'nın 11. maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelen özel biçimdir.⁴

Öğretide iş kazası 'sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle sigortalıyı bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay' biçiminde tanımlanmaktadır.⁵

İş kazasından söz edebilmek için zarar verici olayın aniden veya oldukça kısa süren bir zaman dilimi içinde meydana gelmesi gerekmektedir. İşyerinde patlama, yangın, bir maddenin çarpması, elektrik akımına kapılma,⁶ düşme, havadan zehirlenme, güneş çarpması vb. olaylar örnek olarak gösterilebilir. Buna karşılık, işyerinde meydana gelse dahi sigortalının kronik kalp yetmezliği sonucu ölmesi, beyin kanaması geçirmesi sonucu ölümü dışarı-

dan gelen bir etkenle bir ölüm şekli olmadığı halde bu tür kazalar kanundaki ifade ('sigortalıyı bedence ve ruhça arızaya uğratan olay') karşısında iş kazası olarak kabul edilmektedir ve kanunun bu ifadesi karşısında iş kazasından söz edebilmek için her şeyden önce zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerektiği görüşüne katılmak çok mümkün değildir. Yargıtay da bu tür kazaları iş kazası saymaktadır.⁷ Örneğin Yargıtay gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde iken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmasını, iş kazası saymaktadır.⁸

Dar anlamdaki kaza kavramını belirleyici bir diğer unsur meydana gelen olayın sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olmasıdır. Ancak kanunun ifade biçimi karşısında sigortalının kendi kusuru neticesinde uğradığı kazayı da iş kazası olarak saymak gerekecektir. Sigortalının kastı bir olayın iş kazası sayılmasına engel değildir. Bu nedenle işyerinde meydana gelen intihar da iş kazası sayılacak ancak SSK m. 110 hükmü gereğince sigortalıya yapılacak yardım sadece sağlık yardımı olacaktır.⁹

c) Meydana Gelen Kazanın Sosyal Sigortalar Kanununda Belirtilen Durumlarda Meydana Gelmesi

Yukarıda sayılan unsurlar yanında kaza olayının SSK.11. maddesinde belirtilen 'hal ve durumlardan birinde' meydana gelmiş olması gerekmektedir. Bu hal ve durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı zarara uğratan olay öbür koşullar bulursa bile iş kazası sayılmayacaktır.

aa) Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması (m.11/A,a)

Kanundaki düzenlenme biçimi gereği işyerinde ortaya çıkabilecek kazaların büyük bir bölümü iş kazası olarak kabul edilmekte ve sigortalıya geniş bir koruma sağlanmaktadır.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada **hangi nedenle olursa olsun uğradığı her kaza** iş kazası sayılacaktır. Örneğin; İşyerinde havuza düşme, Grev esnasında grevci işçinin herhangi bir sebeple işyerinde uğradığı kaza, Öğle paydosunda sigortalının başka bir işçi tarafından öldürülmesi, İşyerine dışarıdan gelen başka bir kimse tarafından sigortalının işyerinde yaralanması, İşyeri avlusunda koşarken düşmesi, İşveren tarafından temin edilen otelin tuvaletinde iş saatleri içinde meydana gelen

kaza¹⁰ Sigortalının yatakhane de intihar etmesi, sigortalının iş yerinde kalp krizi sonucu ölmesi, iş yerinde depresim sırasında hayatını kaybetme, Yargıtay kararlarına konu olan örnek olayların hepsi iş kazası sayılmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısının 14. maddesi gereğince getirilen yeni düzenleme ile artık işyerinde meydana gelen her kaza iş kazası sayılmayabilecektir. İş Kazasının varlığı için ancak ve ancak 'sigortalının işyerinde bulunduğu sırada işini yaparken veya sigortalının işyerinde ayrılan alanlarda ihtiyaçlarını karşılamak için bulunduğu sırada' uğradığı kaza iş kazası sayılacaktır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 11/A,a bendine göre işyerinde uğranılan her türlü kaza, nedenlerine bakılmaksızın iş kazası olarak nitelendirilir.

bb) Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğraması (m.11/A,b)

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelen kaza, diğer unsurlarında varlığı halinde iş kazasıdır. (m.11/A,b). Burada belirleyici olan unsur, kazanın iş görülürken meydana gelmesidir, kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması zorunlu değildir.¹¹ Örneğin işverenin sigortalıyı işyeri dışında bir görevle başka bir yere göndermesi veya sigortalının işinin gereği olarak işyeri dışına çıkması sırasında uğradığı kaza iş kazasıdır.¹²

Bir önceki olasılıkta (m.11/A,a) nasıl işyerinde meydana gelen kazaların nedenleri üzerinde durulmuyorsa, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinin dışına çıkan işçi de herhangi bir nedenle kazaya uğrarsa bu kazanında iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekecektir.

cc). Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması.

Bu olasılıkta sigortalı işverenin işi için başka bir yere gitmektedir, ve asıl işyerindeki işini yapmamaktadır. Ancak yine de işverenin otoritesi altındadır.

Kanun 'asıl işini yapmaksızın geçen zaman' ifadesini kullanmış, bu zamanın nasıl geçirileceği hususunda bir açıklama yapmamıştır. Yargıtay'a göre, 'Sigortalı işçinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden uzaklaştığında boş zamanlarını normal bir

yaşantı içerisinde değerlendirilmesi doğaldır. Sigortalı işçinin boş zamanlarını sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesi de mümkündür. Bunun gibi akşam yemeğini de sahildeki bir lokantada yemesi doğal hakkıdır. Bu bakımdan sigortalıyı görevle ayırdığı işyerinden aynı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla boş zamanlar da dahil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşeceği söz götürmez¹³

Yargıtay kazanın nitelendirmesinde **normal bir yaşantı kıstasını** kullanmaktadır. Yargıtay'ın vermiş olduğu bazı karar örnekleri; görevli olunan yere giderken uğranılan kaza, görevli olarak başka bir il'e giderken sigortalının bindiği uçağın düşmesi, görevli olduğu sırada parkta arkadaşlarıyla otururken patlayan bir bombanın etkisiyle ölmesi, malzeme almak üzere toptancıya gönderilen sigortalının dönüşte yol üzerinde çay içerken silahlı saldırı sonucu ölmesi, İşverence temin edilen otelin tuvaletinde uğranılan kaza iş kazasıdır. Buna karşılık Yargıtay; uğradığı iş kazası nedeniyle hastanede tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının yolda uğradığı trafik kazasıyla, sigortalının özel arabasıyla görev yerine hareket etmeden önce, ailesi ile vedalaşmak üzere evine gitmekte iken geçirmiş olduğu trafik kazasını iş kazası saymamıştır.¹⁴

dd) Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek için Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

İş Kanunun 74. maddesine göre kadın işçilere küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç



bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Yargıtay uygulamasına göre de sigortalının emzirme süresi içerisinde işyerine gelmek üzere yoldan karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesi iş kazasıdır.¹⁵

ee) Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Götürülüp Getirilmesi Sırasında Kazaya Uğraması

Kanunun belirttiği hal ve durumlardan olan bu olasılığın uygulanabilmesi için iki koşulun varlığı gereklidir. Birinci şart, taşıtın(aracın) işveren tarafından sağlanması; ikincisi ise, sigortalıların işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında kazaya uğramalarıdır.

Maddede belirtilen toplu taşımanın gerçekleşmesi için en az iki kişinin taşınması yeterlidir. Maddenin mutlak ifadesi dikkate alındığında trafik kazaları dışındaki kazalarda bu kapsamda değerlendirilir.

Sigortalının araca binerken elini sıkıştırması, Dışardan açılan ateş sonucu yaralanması, taşıt içinde diğer sigortalılarla kavga ederken yaralanması, İşverence belirlenen yerde servis aracını beklerken uğranılan kazalar iş kazalarıdır.¹⁶

Yargıtay sigortalının sabah evinden çıkıp işyerine gitmek üzere işverence tahsis edilen ve iş yeri şoförünün kullandığı araca bindiği sırada, teröristlerin silahlı saldırısı sonucu ölmesi olayını SSK m.11/A,e kapsamında iş kazası kabul etmiştir.

d)Sigortalının, Uğradığı Kaza Sonucu Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

Bir iş kazasından söz edebilmek için, sigortalının karşılaştığı olay nedeniyle hemen veya sonradan bedensel ve ruhsal bir arızayla karşılaşmış olması gerekir. Uğranılan zararın, en azından sosyal sigorta yardımlarının Kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelikte ve derecede olması yeterlidir. Bu ölçüde olmayan, örneğin gündelik iş yaşamında sıkça rastlanan önemsiz yaralar, sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmemelidir.¹⁷

Bunun dışında ruhsal zarara uğramada iş kazası sayılır. Akıl Hastalığı, hafıza kaybı, zihinsel yorgunluk, tik sahibi olmak, elin, ayağın titremesi, koklama görme, işitme ve

sair duygularla cinsel iktidarın azalması, kaybolması vücut bütünlüğünün ihlali olarak nitelendirilir.

e) Uygun İlliyet Bağının Varlığı

İlliyet bağı da iş kazalarında yaptığımız ayrıma uygun olarak iki ayrı grupta inceleyebiliriz. Bunlardan ilki ve burada değinilecek olan, Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında iş kazasının oluşumunda aranan illiyet bağıdır. Meydana gelen kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında nedensellik (neden-sonuç) bağıının bulunması gerekir. İşverenin yürüttüğü iş ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağıının kurulabildiği durumlarda işveren sorumluluğu söz konusudur. Uygun illiyet bağıının kurulmadığı ya da illiyet bağıının kesildiği durumlarda işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz.

Sigortalının gördüğü işle kaza olayı arasında bağlantı konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Kanaatimizce dikkat edilmesi gereken nokta şudur, Sosyal Sigortalar Kanunu m11/A, hangi durumlarda meydana gelen olayların iş kazası sayılacağını açık biçimde belirtmiştir. Bir olay madde de öngörülen 'hal ve durumlardan birinde ' meydana geldiğinde, o olay iş kazası sayılır. Yapılan iş ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağı ancak işverenin sorumluluğunun doğabilmesi bakımından aranacaktır.

Sonuç olarak:

Bugün uygulamada bir olayın iş kazası olup olmaması ile işverenin sorumluluğu hususları birbirine karıştırılmaktadır¹⁸. Önemle ve tekrardan vurgulayalım ki bir kazanın iş kazası sayılması ile işverenin bu kaza nedeniyle SSK m.26 kapsamında sorumluluğu özdeş bir anlam içinde bulunmamaktadır.¹⁹ Bir olay iş kazası sayılabilir ancak bu kazadan işveren sorumlu olmayabilir. Bu açıdan her olayı kendi özellikleri içerisinde değerlendirip bir sonuca gitmek bu sonuca giderken de Sosyal Sigortalar Hukukunun genel ilkelerini göz önünde bulundurmak gereklidir.

B-Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası

İşverenin sorumluluğunun doğduğu iş kazaları yasal dayanağını, Anayasanın 17. Maddesi (yaşam hakkı), 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi, Borçlar Kanunun 332 (işverenin işçiyi gözetme borcu), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddelerinde bulur.



Bilindiği üzere işverenin iş sözleşmesinden doğan gözetme borcu gereğince işçisine karşı sözleşmeden kaynaklanan, devlete karşı ise kamu hukukundan kaynaklanan sorumlulukları bulunmaktadır.

İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu hukukumuzda dayanağını Borçlar Kanunu 332/1' de bulur. Borçlar Kanununun ilgili hükmü gereğince işverenin sorumluluğu kusura dayanır. Bu sorumluluk akdi (iş sözleşmesinden doğan) sorumluluktur. Bu durumlarda kazaya uğrayan kişi uğramış olduğu kazanın bir iş kazası olduğunu ve işyerinde alınması gerekli önlemlerin işverence alınmadığını ispat etmek durumundadır. İşverenin bu durumda sorumluluktan kurtulabilmesi için de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığını, kazanın kendi kusuru olmaksızın ortaya çıkan olaylar sebebiyle meydana geldiğini ispatlamak zorundadır.

İşverenin Kamu Hukuku karşısındaki sorumluluğunun hukuki dayanağı ise İş Yasasının 77 maddesidir. **"İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."** 1475 sayılı yasa zamanında işverenler 'gerekli önlemi almak'la yükümlü kılınmışken ve bu yükümlülük daha dar kapsamlıyken her türlü önlem içerisinde işverenin tehlikeyi en aza indiren teknolojik araçları kullanmak yükümlülüğü getirilmiştir.²⁰

Buna benzer bir düzenleme İş sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde öngörülmüştür. Buna göre işveren işyerinde teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlayacak ve iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izleyecektir.

Yukarıda bahsedilen yasal düzenlemelerle işverene yüklenen ödevlerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur.²¹

Sosyal Sigortalar anlamında her iş kazası aynı zamanda bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemez, ancak bireysel iş hukuku anlamındaki her kaza sosyal sigortalar anlamında iş kazası sayılır. Bireysel iş hukuku anlamında kaza daha dar kapsamlıdır.

Sosyal Sigortalar Kanunu anlamındaki iş kazası ile bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası arasındaki fark Yargıtay'ın 1977 tarihli bir kararında aynen şöyle ifade edilmiştir. **"Bu (Bir) olayı iş kazası bulunmasının (sayılmasının) Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. İş Kazası olan olay diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belirli sigorta yardımlarının yapılmasını Gerektirdiği halde iş-**

veren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkin olmasıyla uygun neden sonuç bağının bulunması gerekir.²²

1) Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazasının Unsurları

a) Dıştan Gelen İstenilmeyen Bir Olayın Varlığı

"İşverenin sorumluluğunu gerektirecek iş kazalarındaki dışsalılık unsurunu sağlayan, üçüncü kişinin, işverenin, kazalanan işçinin ya da işyeri ortamındaki araç gereç ve makinelerin illiyet bağını(neden-sonuç) kesmeyecek düzeydeki etkileridir."²³ Sadece dıştan gelen bir olayın varlığı işverenin sorumluluğunu gerektirmez. Örneğin çalışanın işyerinde intihar etmesi, kalp krizi geçirmesi, deprem sonucu iş yerinde ölüm gibi. Bu örnekler Sosyal Sigortalar Kanunu madde 11/A anlamında iş kazası sayılsalar bile bireysel iş hukuku anlamında her zaman iş kazası sayılmazlar ve işverenin sorumluluğunu gerektirmezler.

a) Uygun İlliyet Bağının Varlığı

Bir iş kazasında işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için işçinin uğradığı zararın ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir ki tazminat talebi doğabilsin. Aksi takdirde kazalanan işçinin işverenden tazminat talep edebilmesi mümkün değildir. Bununla birlikte çalışanın uğradığı kazadan işverenin sorumlu olabilmesi için sadece meydana gelen kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması yeterli olmayıp aynı zamanda kazanın işverenin yürüttüğü iş ile de uygun illiyet bağı içinde olması gerekmektedir.

Kaza ile iş arasında uygun illiyet bağı varsa, işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Peki, hangi kazalar işverenin işiyle ilgilidir? Hukukumuzda kazanın işverenin işiyle ilgisi konusunda bir takım karinelerden(ipucu, belirti) yararlanılmaktadır. Bu karinelerin olduğu durumlarda aksi ispatlanmadığı sürece meydana gelen iş kazasının işle ilgili olduğu düşünülür.

2) İşvereni Sorumlu Kılan Karineler

Çalışanların uğradıkları kazaların işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılacak karinelerin tamamının ya da bir kaçının aynı olayda meydana gelmesi mümkündür. Aşağıda bu karinelerden bahsedilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki bir olayda aşağıda yer alan karinelerin hiçbirine rastlanmamış olması, işverenin iş kazasından sorumlu tutulmayacağı anlamına gelmez.²⁴

a) İşin Yapımı Sırasında Gerçekleşen Kaza.

İşveren tarafından yürütülen işin yapımı sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgisi olduğu kabul edilir. İşçinin işini yaparken bir kazaya uğraması durumunda kaza ile iş arasında uygun illiyet bağının olduğu, dolayısıyla da olayın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olduğu kanısına varılır.

b) İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırı Davranışı

Kazaya uğrayan işçinin kazaya uğramasına sebep olan olaylar işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmiş ise gerçekleşen zardan işveren sorumlu tutulabilir. Ancak bunun için de önlemleri almama davranışı ile oluşan zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesilmemesi gerekir.²⁵

b) Olayın iş süresi içerisinde gerçekleşmesi

Olay anı iş süresine yada iş süresinden sayılan hallerde dahil ise, kazanın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu söylenebilir. İş süresi kavramını geniş anlamak gereklidir. İşveren tarafından görevlendirilen ve işyeri sınırları dışına gönderilen bir işçinin yolda geçirdiği süre iş sürelerine dahildir. Fakat burada hemen belirtelim ki uygun illiyet bağının kesildiği hallerde işveren sorumlu tutulamaz.

c) Tehlike Karinesi

Tehlike ilkesine göre işveren yürüttüğü iş dolayısıyla bir risk yaratmaktadır. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin bir sonucu ise olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilir.

3) Uygun İlliyet Bağının Kesilmesi / İşverenin Sorumluluğunun Ortadan Kalktığı Haller

a-İşçinin Ağır Kusuru

İşçi iş kazasına kendi davranışı sonucu uğramışsa ve anılan davranışı kazanın iş ile olan uygun illiyet bağını kesiyorsa bu durumda işverenin sorumluluğuna gidilemez. Örneğin işçinin intihar etmesi durumunda kaza yine iş kazası sayılabılır ancak işverenin sorumluluğuna gidilmeyecektir.

b-Üçüncü Kişinin Kusuru

İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran üçüncü ki-

şiden kasıt, işveren ve kazaya uğrayan işçinin dışında kalan kimselerdir.²⁶ Anılan kimselerin davranışlarının uygun illiyet bağıni kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi için belirli bir yoğunluğa ulaşmalarına bağlıdır.²⁷ Böyle bir yoğunluğa ulaşılmamışsa o zaman işveren sorumluluktan kurtulur.

c-Mücbir Sebep (Zorlayıcı Neden)

Zorlayıcı Neden öğretide Sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, borcun ihlaline, mutlak olarak kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır şeklinde tanımlanmaktadır.²⁸ Bu durum kaza ile yürütülmekte olan iş arasındaki illiyet bağıni kestiğinden işverenin sorumluluğunun doğumuna engel olur.

4) Maddi Bir Zararın Varlığı

Bireysel İş Hukuku anlamındaki kazanın son ve en önemli unsuru kazalanan işçinin maddi bir zarara uğramasıdır. Kazalanan işçinin uğradığı maddi zarar kapsamına işçinin maddi, manevi (bedensel, ruhsal) zararları gelir kayıpları dışında ilerde doğması muhtemel çeşitli zararlar girer. Bu zararlar kurumca karşılanmayan zarar kalemleridir.

C-Sonuç

İş kazalarının hukuksal boyutu adlı incelememizde iş kazalarını sosyal sigortalar kanunu açısından ve bireysel iş hukuku açısından incelemeye çalıştık. Sosyal Sigortalar Kanunu madde 11/A anlamında iş kazası sayılan durumların bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılmayabileceğini ve işverenin sorumluluğunu gerektirmeyebileceğini; bireysel iş hukuku anlamında iş kazasında işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, işçinin maddi zarara uğramasına sebep olan kazanın SSK m.11/A anlamında iş kazası sayılması ve söz konusu iş kazasının yürütülen iş ile uygun illiyet bağı içinde bulunmasının gerekli olduğundan bahsettik.

Özetle şöyle diyebiliriz, İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklanır. Önlemleri almadığı düşünülen işverende işçisinin kurumca karşılanmayan maddi zararını belirli şartlarla tazmin etmek zorunda kalır. Bu yasal düzenleme aslında işçi ile işvereni karşı karşıya bırakan bir yasal düzenlemedir. Sorunun çözümü kazaya uğrayan işçinin tüm zararlarının öncelikle

sosyal güvenlik sistemi içinde çözülmesidir. Daha sonra işverenin kusuru oranında sosyal güvenlik kurumlarına rücu hakkı tanınmalıdır.

Kazasız, barış dolu bir çalışma ortamı dileğiyle...

Avukat Gökhan KÜÇÜK

(1) www.ssk.gov.tr

(2),(5),(6),(12),(14),(16),(17),(19) Prof Dr. A. Murat Demircioğlu/Prof. Dr. Ali Güzel, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İTO yayınlar İstanbul, Ağustos 2002 , s.174,175,177,178,179,vd

(3) Doç Dr. Cevdet İhan Günay, İş Hukuku/Yeni İş Yasaları, 3. baskı yetkin yayınlar Ankara 2004. s.632 dipnot 148 deki yazarlar

(4),(7),(13),(18) Ar. Gör. Yalçın BOSTANCI, Yargıtay Kararlarında İş Kazası Kavramı. Kamu Hukuku ve İktisat Dergisi, c.8 s.1 2005 s.44.45.48.69,vd

(8) Yarg. 21.H.D. 21.11.2002 9004/10005

(9) Yarg. 10.H.D 4465/6425 numaralı 05.07 2004 tarihli kararında 'sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde başka bir anlatımla sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur' diye karar vermiştir.

(10) Yarg. 10.H.D. 14.9.1994 111128/16216

(11),(21),(23),(24),(25),(27) Dr. Levent AKIN, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Yetkin Yayınları 2001, s.30, 44.45.46.48.49.50,vd

(15) YHGK. 10.06.1983, 328/652

(20) Dr Mustafa Kılıçlıoğlu '4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması' 2005 Ayhan Yayıncılık s. 533

(22) Yargıtay 10.HD. 26.4.1977 tarihli, 1976/6231 E. 3150 K.

(26),(28) Gaye Burcu SERHATLI, 'İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı', Yetkin Yayınları, Ankara 2003. s. 38,36 ve dipnot 33 deki yazarlar



DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİNDE GELİNER DURUM VE İNŞAAT SEKTÖRÜ

Giriş

Sömürü ilişkileri başladığından beri dünyada büyük bir savaş sürüyor. Bu savaşta sayısız erkek ve kadın işçi yaşamını kaybetti ve kaybetmeye devam ediyor. Günümüzde de bu savaşta her yıl resmi rakamlara göre 1,2 milyon işçi yaşamını yitiriyor. Bu savaş sınıf savaşıdır ve savaşta taraflardan biri olan işçi sınıfı yeni kentler kurdukça, yeni araçlar ürettikçe, girilmedik ormanlara, ulaşılmadık dağlara barajlar, konutlar yaptıkça, her gün kullandığımız her türden araç gereci ürettikçe kendisini tüketmekte, yok olmaktadır. Teknoloji ve bilim dünya tarihinde ulaştığı en üst noktadayken, iş güvenliği ve çalışma koşulları yüzyıllar öncesinden bir farklılık göstermiyor. İşçi sınıfının ürettiği bilim ve teknolojiyi de sermaye sınıfı kullanmakta, işçilere ise iki yüzyıl önceki çalışma koşullarında üretim yapmak düşmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre her yıl 1,2 milyon kadın ve erkek, iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla ölüyor. Her yıl 250 milyon insan, iş kazaları, 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalıyor. Yalnız bugün değil, gelecek üzerinde de ölüm kokusu var. Gelecek kuşaklar kurşun, asbest gibi pek çok zararlı kimyasal soluyan işçilerin ölümlerini görecek, bugünden vücutlarına aldıkları zehiri, gelecekte çocuklarına da aktaracak işçiler. İşçi sınıfı günümüzde yalnızca çalışanlardan değil, işsizler ve sakatlar ordusundan da oluşuyor, tabii ki yaşam şansı bulabiliyorlarsa.

Özellikle inşaat sektörü de düşünüldüğünde, göçmen ve çocuk işçi çalıştırma, eğitimsiz iş gücü, sigortasız ve kurlsız çalışma ortamı, ergonomik olmayan ve iş güvenliğine uygun tasarlanmayan teknolojiler her yıl bin-



lerce cana malolmaktadır. Tüm bu koşullarda dünyada değişen koşullarla birlikte, devletin çalışma yaşamındaki denetim fonksiyonunun en aza indirilmesi, değişen iş yasaları ve iş güvenliği mevzuatı var olan kurlsız ortama katkıda bulunmaktadır. İş kazalarının maddi kayıpları ise öyle bir boyuta ulaşmıştır ki, İngiltere'de yapılan bir çalışmaya göre proje bedelinin %8,5'luk kısmı iş kazaları ve meslek hastalıkları kaynaklı ölüm, yaralanma, iş günü



kayıbı, sigorta ve sağlık masraflarına ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu çalışmayı 15 AB ülkesini kapsayan coğrafyaya yansıttığımızda 902 milyar euro ciro luk bir boyutta ulaşan inşaat sektöründe, 75 milyar euronun iş kazaları ve meslek hastalıkları kaynaklı giderlere harcandığı gerçeği açığa çıkmaktadır (HSE, 1997).

Geçmişte güçlü olan sendikalar ve işçi hareketlerinin, bu güçlerinden çok şey yitirmeleri, var olan duruma karşı bir kuvvetin çıkmasını engellemektedir. Ancak var olan durumun başta ekonomik, sonrasında ise toplumsal boyutu sermaye kesimini de önlem almak zorunda bırakmaktadır. Ekonomik rasyonalite ile hareket edildiğinde bile, iş kazaları ve meslek hastalıklarının bu dereceye kadar ulaşan maliyeti kabul edilemez. Ancak 19. yüzyılda gelişen iş güvenliği yasa ve önlemlerinden farklı olarak, günümüzdeki gelişmeler tek taraflı olarak gerçekleştirilmekte, sermaye kesimi tarafından hazırlanan mevzuat, önlem ve standartlara işçi kesiminin bir etkisi son derece kısıtlı olmaktadır. Sosyalist ülkelerin çözülüşü ve Avrupa başta olmak üzere, anayasamızda da yerini alan sosyal devlet olgusunun ortadan kalkması, devleti bir arabulucu, düzenleyici işlevden uzaklaştırmaktadır. Sermaye kesimi-

minin bu olumsuz duruma karşı ürettiği yanıt ise, dünya çapında daha esnek iş güvenliği önlemlerini uygulamak yönündedir. Performansa dayalı ve kurala dayalı olarak kavramsallaştırılan iki yaklaşımdan ilkinde göre, önemli olan çalışma hayatını esnek davranmaktan alıkoymak ve özellikle yabancı sermaye yatırımlarının kimi zaman önünde uyum ve uygulama konusunda engeller teşkil edebilecek mevzuatı bir yana bırakıp, iş güvenliği ve sağlığına ilişkin şirket performansını baz almaktır. İkinci yaklaşım ise devlet denetimini ve sıkı yasal denetimi zorunlu kılan ve sosyal devlet olgusuyla birlikte gelişmiş bir anlayıştır. İlk yaklaşımla birlikte çeşitli standartlar, yönetim sistemleri, şirket içi performans ölçümleri ve “sosyal sorumluluk” ilkesi hayata geçirilmeye çalışılmakta, bu konuda iyi performans gösteren şirketlerin ödüllendirilmesi yoluna gidilmektedir. Ancak olumsuz koşulların sürdüğü şirketlere dönük yaptırımla ilgili düzenlemeler son derece yetersizdir. İş güvenliği ve işçi sağlığı başlığı devlet denetimi olmadan, özel belgelendirme kuruluşları ile çözülebilecek bir sorun olmaktan son derece uzaktır. Küçük ve orta ölçekli işletmelere dönük olarak geliştirilen yönetim sistemlerinde de, denetim mekanizması son derece önemli bir rol oynamaktadır. Devletin bu alandan çekilmesi, iş kazalarında son derece olumsuz koşulların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Keza, işçilerin eğitimlerinin yalnızca sermaye sahiplerine bırakılan bir sorumluluk olarak görülmesi, bu konuda teknik okullar ve üniversiteleri de kapsayan çalışmaların kamusal boyuttan sıyrılıp, firma bazlı uygulamalara kayması da var olan koşullara olumlu herhangi bir şey eklememektedir.

Dünyada İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği'ne Sayısal Olarak Bakış

ILO tarafından İşte Sağlık ve Güvenlik günü olarak ilan edilen 28 Nisan tarihinde tüm dünyada pek çok araştırma yayınlanmakta, seminerler, toplantılar ve sempozyumlar gerçekleştirilmektedir. 2005 yılına ait sunuş raporunda ILO'nun yayınladığı veriler oldukça çarpıcıdır. Her yıl en az 2.2 milyon kadın ve erkek işçi ölüm ve sakatlanmayla sonuçlanan iş kazalarına ve meslek hastalıklarına boyun eğmektedir. Tüm dünyada yılda 270 milyon iş kazası olduğu ve 160 milyon meslek hastalığından etkilenen işçi olduğu tahmin edilmektedir. ILO'nun tahminlerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ölümler tüm ölümlerin %3,9'unu teşkil etmekte, dünya nüfusunun %15'i düşük veya yüksek şiddetli iş kazası veya meslek hastalığından bir şekilde etkilenmektedir. İşsizlerin %30'unun, çalıştığı dönemde geçirdiği bir iş kazası veya o dönemden kalan bir meslek hastalığından

olumsuz etkilendiği rapor edilmektedir. İşsizlerin büyük bir kısmı, geçirdikleri kaza veya hastalığın yeni iş bulmalarının önünde engel olduğunu bildirmektedir.

ILO'nun iş kazaları ve hastalıklarına ilişkin son istatistiklerinde bazı ilgi çekici bulgular yer almaktadır. Bu istatistiklere göre:

—Özellikle Asya ve Latin Amerika'da ölümlü iş kazaları sayısı artmaktadır. Örneğin 1998–2001 arasında, Çin'de ölümlü sonuçlanan iş kazaları sayısı 73.500'den, 90.500'e çıkmıştır. Latin Amerika için bu değerler 29.500'den 39.500'e artışı göstermektedir. İLO analizleri, hızlı ekonomik büyümenin ardında böylesi bir facianın olduğunu açıkça göstermektedir.

—Meslek hastalıkları, işçiler arasında en fazla ölüme neden olmaktadır. Yalnızca tehlikeli maddelerden kaynaklı ölümler yılda 438.489 sayısına ulaşmıştır.

—İnşaat sanayii kayıtlı kazalar arasında en büyük payı oluşturmaktadır.

—Genç ve yaşlı işçiler, iş kazalarından en fazla etkilenen kesimleri oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yaşlı

nüfusun artması ve çalışmak zorunda kalmaları (emeklilik yaşının yukarıya çekilmesi sonucu) bu ülkelerde yaşlı işçilere özel bir önem verilmesini gerektirmektedir.

Tüm bu tabloya karşı ILO tarafından uluslararası emek standartlarını geliştirmek için çok sayıda konvansiyon ve öneriler geliştirilmiştir. Tezin ilerleyen bölümlerinde bu standartların bir kısmından söz edilecektir.

ILO tarafından dünya ölçeğinde yapılan istatistikler, anlatılmaya çalışılan durumu gözler önüne sermektedir. Sanayileşmiş ülkelerde küçük de olsa bir kötüye gidiş veya yerinde saymadan söz edilse de, az gelişmiş veya orta gelişkinlikteki ülkelerde durum son derece vahimdir.

Yine ILO'nun dünya çapındaki verilerinden elde ettiği kaza sıklığı (her 100.000 işçi için) değerlerine baktığımızda şu sonuçları çıkarmak mümkündür.

1. Tahmin edilen işle bağlantılı ölümcül kazaların sıklığı, toplan ölümcül kazaların sayısı azalsa da genelde artmaktadır.

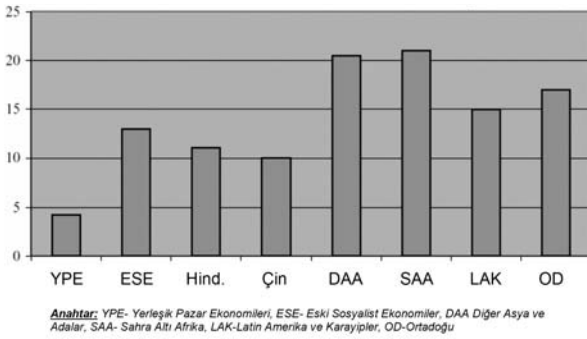
2. Özellikle eski sosyalist ülkelerde toplam ölümlü kaza sayısında azalma olsa da her 100.000 işçide ölümlü kaza oranı oldukça yüksektir ve artmaktadır.

	Ekonomik olarak aktif nüfus (2001)	Ekonomik olarak aktif nüfus (1998)	Ölümlü Kazalar (2001)	Ölümlü Kazalar (1998)	3 Günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kazalar (2001)	3 Günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kazalar (1998)	İşle ilgili ölümler (2001)
Sanayileşmiş Ülkeler	419,5 m	409 m	16,000	16,000	12 m	12,5 m	297,000
Orta ve Doğu Avrupa ve Orta Asya	183 m	184,5 m	17,500	21,500	13,5 m	16,5 m	166,000
Hindistan	444 m	458,5 m	40,000	48,000	30,5 m	37 m	302,000
Çin	740,5 m	708 m	90,500	73,500	69 m	56 m	477,000
Diğer Asya Ülkeleri ve Adalar	415,5 m	404,5 m	77,000	83,000	58,5 m	63,5 m	256,000
Sahra Altı Afrika	279,5 m	260,5 m	53,500	54,000	40,5 m	41 m	265,000
Latin Amerika ve Karayipler	219 m	193,5 m	39,500	29,500	30 m	22,5 m	148,000
Arapça konuşan Ülkeler	135 m	113 m	18,000	19,000	13,5 m	14,5 m	139,000
TOPLAM	2,837 m	2,732 m	351,500	345,500	268 m	264 m	2,2 m***

* En yakın 500'e yuvarlanmıştır ** En yakın 500.000'e yuvarlanmıştır. *** ILO orta nokta tahmini ile 2 farklı yöntemle ortalama alınmıştır

Tablo 1: İş Kazalarının Global Tahminleri (2005'te yapılan en yeni analizler, en yakın ulaşılabilir 2001 verilerini baz almıştır. İLO)

Bu söylenenlerden, özellikle ikinci başlık için çok net yorumlar yapmak mümkündür. Sosyalizmin yıkılmasıyla birlikte, bu ülkelerde işsizlik artmış, pek çok sanayi çökmüş, bununla birlikte de doğal olarak iş kazası sayısında da azalma olmuştur. Ancak çalışanlar arasındaki orana baktığımızda gözle görülür bir artış göze çarpmaktadır. Sosyalist hukuk sisteminin ve iş güvenliği denetim mekanizmasının ortadan kalkması ile birlikte sendikaların üye sayılarının onda bir oranına kadar gerilemesi veya pek çok sendikaların işlerliğini yitirmesi sonucu sendikalarca büyük ölçüde üstlenen iş güvenliği ve işçi sağlığı kontrollerinin yerini, kaotik ve azgın bir pazar ekonomisi almış ve iş kazalarında büyük artışlar gözlenmiştir. Son yıllarda ortaya çıkan kısma iyileşme, en kötü dip noktadan yukarıya doğru çıkışın göstergesi olarak yorumlanabilir.



Şekil 1: Her 100.000 işçi için tahmin edilen Kaza Sıklığı (ILO, 2005)

Sunulan bu veriler, ILO üyesi ülkelerin resmi istatistiklerinden oluşmakta olup, raporlanmayan ve resmi istatistiklere yansımayan pek çok olay da düşünüldüğünde durum ürkütücü boyutlardadır. Yöntem olarak, ILO üç farklı sektörü baz alarak kaza sıklığı değerlerini hesaplamaktadır. Bunlar :

-Tarım, balıkçılık ve ormancılık

-İmalat sanayii, madencilik ve inşaat da dahil olmak üzere
-Hizmet sektörü.

Özellikle tarım, madencilik ve inşaat sanayiinin, toplam içindeki payının fazla olduğu ülkelerin ulusal ölçekte kaza sıklığı değerleri de yüksek çıkmaktadır. Bu bakımdan sektörel bazlı analizler anlamlı olabilmektedir.

ILO tarafından inşaat sektörüne ilişkin saptanan hususlar ise çok daha çarpıcıdır. Gerek AB İşte Sağlık ve Güvenlik Ajansı, gerekse de ILO 2005 yılında inşaat sektörüne özel olarak vurgu yapmışlardır. İnşaat sanayii dünya ölçeğinde hala emek yoğun bir sektör

olup, özellikle göçmen işçilerin düşük ücretle çalıştığı ve geçici istihdam biçimiyle yürüyen bir sanayi görünümündedir.

İnşaat sektöründeki global kaza ve hastalıkların nicel olarak saptamak oldukça zor olmakta, pek çok ülkede herhangi bir istatistiksel bilgiye rastlanamamaktadır. Ancak ILO'nun 2003 yılı için inşaat sektörüne ilişkin global tahminlerine göre, dünyada 355.000 civarındaki ölümlü iş kazalarının 60.000'i, bir başka ifadeyle %17'si inşaat sektöründe gerçekleşmektedir. Yine ILO tahminlerine göre:

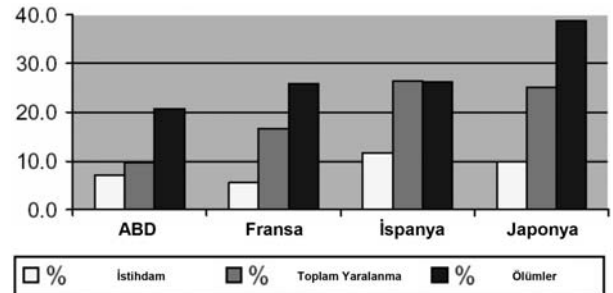
-Her yıl dünya çapında en az 60 bin ölümlü iş kazası, inşaat şantiyelerinde gerçekleşmektedir, bir başka ifadeyle her 10 dakikada bir şantiyelerde bir işçi yaşamını yitirmektedir.

-6 ölümlü iş kazasından biri inşaat şantiyelerinde gerçekleşmektedir.

-Sanayileşmiş ülkelerde, toplam işgücünün ancak %6-10 arasını inşaat işçileri oluştururken, ölümle sonuçlanan iş kazalarının %25-40'ı inşaat işçileri arasında olmaktadır.

-Bazı ülkelerde yapılan tahminlere göre, inşaat işçilerinin %30'u sırt ağrısı ve diğer kas iskelet sisteminden kaynaklı hastalıklar sonucu rahatsızlık çekmektedir.

Şekil 1.2'den de anlaşıldığı üzere, inşaat sektöründeki yaralanma ve ölümler hep %20'nin üzerinde olsa da, istihdamda sektörün payı %10'un altındadır. Az gelişmiş ülkelerde ise bu kadar net verilere maalesef ulaşılamamaktadır. Ancak istihdamdaki payın oldukça yüksek olduğu ve toplam ölümlerde genelde birinci sırada olduğu yorumu yapılabilir. İstihdam yaratan, emek yoğun bir sektör olan inşaat sektöründe iş kazalarının da yoğun olması, varolan ekonomik sistemin mantığı açısından anlaşılabilir.



Şekil 2: İnşaat sektöründeki istihdam ve iş kazalarının tüm sektörlere oranı: Dört ülkeden örnekler

AB ülkelerinde 1996 yılında üç günden çok işten kalmaya yol açan 4.757.611 iş kazası olmuştur. Bu rakam 1994 yılı değerlerinden %3,3 düşüktür. Ancak 9 ülkede kazaların azaldığı, 6 ülkede arttığı görülmektedir. İnşaat sanayinde gerçekleşen kazalar tüm kazaların %18'ini oluşturmaktadır. Kazaların büyük çoğunluğu 50'den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşmiştir. AB inşaat sektörünün yapısı düşünüldüğünde çalışanların %98'inin küçük ve orta ölçekli inşaat firmalarında çalıştığı görülecektir. Başlıca kaza nedenleri sıklıklarına göre, kayma, takılma ve düşmeler (T.C Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, 1999), elle taşıma ve kaldırma, hareket halindeki nesnelerin çarpması (EU Commission, No: 3/93), sert nesneler, el aletleri, işletme içindeki nakliye, düşen nesnelerin çarpması (Occupational Hygiene in Europe, 1993) ve çalışma çevresi ile makinalardır (EU Commission, 1999). Yedi ülkede kazalara karşı ek önlem alınması gerekli görülmüştür.

Ölümlerle sonuçlanan kazalara bakıldığında ise 1996 yılında 5549 ölümlü iş kazası olduğu görülmekte olup, bu sayının 1994 yılına oranla düşük olduğu görülecektir. Ölümlü kazaların %25'i inşaat şantiyelerinde gerçekleşmiştir. Yine kazaların büyük bir kısmının 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleştiği görülmektedir. Altı ülkede bu kazalara karşı ek önlemlerin alınması saptanmıştır. Ölümlerle sonuçlanan kazaların en sık karşılaşılan nedenleri taşıt kazaları, platformdan kayma ve düşme (EU Commission, No: 3/93), nesne düşmesi ve nesneler arasında sıkışma (Occupational Hygiene in Europe, 1993), kayma, takılma düşme, trafik kazalarıdır (EU Commission, 1999). Tablo 2'de Avrupa Birliği'nde kazaların ana sektörler göre dağılımı 3 farklı yıl için verilmektedir.

	1993		1993		1993	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Tarım	441	7,4	676	12,2	631	11,5
İnşaat	1395	23,3	1349	24,3	1330	24,3
İmalat	1279	21,4	1128	20,3	1101	20,1
Taşımacılık	843	14,1	841	15,2	883	16,1
Toplantıcılık ve Perakendecilik	588	9,8	486	8,8	515	9,4
Elektrik, Gaz, Su Temini	?	?	67	1,2	39	0,7
Finans Sigorta	272	4,6	258	4,6	289	5,3
Hizmet	60	1,0	53	1,0	66	1,2
Diğer	1099	18,4	691	12,5	622	11,4
TOPLAM	5977	100,0	5549	100,0	5476	100,0

Tablo 2: AB'de ölümlerle sonuçlanan kazaların ana sektörler göre dağılımı

Avrupa Birliği'nde üç günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kazalara baktığımızda da, bu kez dört yılın verilerini aldığımızda inşaat sektörünün ağırlığı çok net olarak görülecektir.

SEKTÖR	YARALANMA (3 Günden Fazla Raporu)							
	1993		1996		1998		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Tarım	242.133	5,0	408.666	8,6	345.766	7,4	373.340	7,7
İnşaat	905.004	18,9	831.000	17,5	830.873	17,8	883.045	18,2
İmalat	1.526.084	31,8	1.357.022	28,5	1.354.762	29,0	1.369.376	28,2
Taşımacılık	426.103	8,9	438.973	9,2	440.143	9,4	461.309	9,5
Toplantıcılık ve Perakendecilik	468.826	9,8	491.424	10,3	498.926	10,7	521.011	10,7
Elektrik, Gaz, Su Temini	?	?	19.734	0,4	19.505	0,4	19.875	0,4
Finans Sigorta	201.334	4,2	240.411	5,1	269.727	5,8	306.446	6,3
Hizmet	171.585	3,6	176.472	3,7	187.850	4,0	196.165	4,0
Diğer	859.878	17,9	793.909	16,7	731.034	15,6	719.553	14,8
TOPLAM	4.800.947	100,0	4.757.611	100,0	4.678.586	100,0	4.850.120	100,0

Tablo 3: AB'de yaralanmayla sonuçlanan kazaların ana sektörler göre dağılımı

Bazı çevrelerce AB'nin bir uygarlık projesi olarak görülürse karşılık, uygarlık projesi olarak sunulan Avrupa Birliği'nde de durumun iç açıcı olmadığı görülmelidir. Özellikle eski Yugoslavya cumhuriyetlerinden ve eski sosyalist ülkelerden ucuz, kayıtsız işgücü akını ile birlikte göçmen işçilerin büyük bir kısmı inşaat sektöründe kazaların kurbanları olmaktadır. 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde, Türkiye'de kabul edilen yeni yönetmeliklerde de olduğu gibi iş yeri hekimi veya işyeri komiteleri kurma zorunluluğu bulunmamakta, bu işyerleri pek çok işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamasından uzak kalmaktadır. İnşaat sektörünün kendine özgü yapısı ve AB'de inşaat işlerinin genelde küçük ve orta ölçekli firmalarca yapıldığı düşünüldüğünde, devletin denetimi büyük ölçüde kalkmakta, bunun yerini kimi belgelendirme, standardizasyon çabaları ile özel kuruluşlar, enstitüler almaktadır.

15 Avrupa Birliği ülkesi düşünüldüğünde, inşaat sektörü yıllık 900 milyar Euro'luk cirosu ve 12 milyon çalışanıyla Avrupa'nın en büyük sektörlerinden birisidir. Öte yandan işçi kazalarının maliyetinin ise yaklaşık 75 milyar Euro civarında olduğu tahmin edilmektedir (EASHW, 2004). İnsan yaşamına ilişkin herhangi bir sorunun maliyet olarak ifade edilmesi ne kadar ters olsa da, AB sermayesinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine son yıllarda fazlasıyla eğilmesinin en büyük nedenlerinden biri artık cinayet olarak toplumsal algıya yansıyan iş kazalarının bu miktara ulaşan maliyetidir. Öte yandan, zaten yapılması zorunlu olan iş güvenliği önlemleri, esnekleşen mevzuat göz önünde tutulduğunda bile etkin bir uygulama ile iş kazalarında büyük bir azalma sağlayacaktır. Ancak devlet denetiminin büyük ölçüde azalması, iş güvenliğinin bir zorunluluk değil "sosyal sorumluluk" şeklinde şirket politikalarına tahvil edilmesi, bir reklam ve promosyon aracı olarak görülmesi oldukça düşündürücüdür. Avrupa Birliği'ndeki genel anlayış yerini sıkı denetimlerden "iyi yapılanı ödüllendir" anlayışına evrilmiştir. Güvenlik önlemlerini etkin bir şekilde uygulamayan firmalara ise yaptırım noktasında büyük eksiklikler bulunmaktadır. Tüm bu söylenenler, Avrupa Birliği'nde iş kazaları için alarm zillerinin çalması sonucunu getirmiştir.



Yeni üye ülkelerin ve üye aday ülkelerin istatistiklerinde büyük eksiklikler olduğu için, incelenen belge ve kaynaklarda genelde 15 AB üyesine dair verilere rastlanmaktadır. Öte yandan bu verileri kamuoyuna aktaran AB İşte Sağlık ve Güvenlik Ajansı, inşaat sektörünün enformal yapısına dikkat çekip, istatistiklere dikkatli bakılması gerektiğini ve gerçek durumu tam olarak yansıtmadığını açıkça ifade edebilmektedir (EASHW, 2004).

Aynı kaynaktan edinilen verilere göre AB inşaat sektörünün ve sektördeki iş güvenliği ve sağlığının güncel durumu aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Sanayinin genel yapısı:

—AB İnşaat sanayii yıllık yaklaşık 902 milyar Euro ciroya sahiptir.

—Resmi olarak 12,7 milyon işçi sektörde çalışmakta olup, bu toplam AB işgücünün %7,9'unu teşkil etmektedir. Öte yandan AB komisyonuna göre AB içinde tüm işgücünün %7 ila %19'u resmi makamlara bildirilmeyen, kayıt dışı çalışanlardan oluşmaktadır. Bu problem özellikle inşaat sektöründe son derece yaygındır.

—İnşaat işçilerinin %47'si 10 işçiden az kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışmaktadır.

Sağlıkla ilgili veriler:

Kazaların riski AB ortalamasının çok üzerindedir

—Ölümlü olmayan kazalara uğrama riski diğer sektördeki işçilere oranla iki katıdır. Yüksekten düşmeler, örneğin iskelelerden düşmeler, trafik kazaları, şantiye içi ve dışı, ile birlikte en büyük problemlerden biridir.

—2001 yılında 800.000'den fazla işçi 3 günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kazaya maruz kalmıştır.

—Her yıl yaklaşık 1200 işçi ölmektedir. Bu sayı 15 AB üyesi ülkenin ulusal kuruluşları tarafından alınan tüm ölümlü kazaların yaklaşık dörtte birini teşkil etmektedir. Araştırmalar göstermiştir ki, inşaatlardaki ölümler ve kazalar herhangi bir inşaat işi başlamadan önce alınan planlama kararlarından kaynaklanmaktadır.

—10 yeni üye ülkede, inşaatlardaki kazalar, işle ilgili tüm kazaların %20'sini oluşturmaktadır.

Kas ve iskelet sistemiyle ilgili sakatlanmaların sıklığı sektörde AB ortalamasının üzerindedir

—İnşaat işçilerinin %48'inin sırt ağrıları olduğu rapor edilmiştir (AB tüm sektörlerin ortalaması %33)

—%36 oranında omuz ve boyun ağrısı şikâyeti bulunmaktadır (Tüm sektörlerin ortalaması %23)

—%28'i üst kol kası rahatsızlıklarından şikâyetçidir (Tüm sektörlerin ortalaması %13)

—%23'ü alt kol kası sorunlarından şikâyetçidir (Tüm sektörlerin ortalaması %12)

Tüm bu şikâyetlerin yanı sıra, asbest kullanımı, toz yutma, kimyasallar ve tehlikeli maddeler, kurşun gibi nedenlerden dolayı solunum yolu enfeksiyonları ve kanser vakaları son derece yüksektir. Ayrıca gürültü ve titreşimden kaynaklı rahatsızlıkların oranı oldukça yüksektir. Yalnızca İngiltere'de asbest kaynaklı hastalıklardan dolayı yılda 750 inşaat işçisi yaşamını kaybetmektedir (EASHW, 2004).

Tablo 4'te inşaat sektöründe ilişkin bazı gelişmiş ülkelerin verileri bulunmaktadır. Bu verilere bakıldığında, inşaat sektöründe gerçekleşen toplam iş kazaları ve ölümlü kazalar görülmekte, son sütunda ise sektörde gerçekleşen ölümlü kazaların, tüm kazalara oranı görülmektedir. Tüm kazalar derken, ölümle sonuçlanan, 3 günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kazaların toplamı anlaşılmalıdır. Türkiye'deki verilere bakıldığında dikkat çekici husus, toplam iş kazaları-

		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Ort. Değer	Toplam Kazaya Oranı
ABD	Ölüm	919	932	1028	1055	1047	1107	1174	1191	1154	1067	
	Toplam Kaza	226800	226500	241700	217900	216800	227400	217000	240200	246100	228933	0,47%
Danimarka	Ölüm	9	8	14	16	13	12	14	10	13	12	
	Toplam Kaza	3714	3671	4144	4489	4426	4615	4684	4987	4667	4377	0,27%
İspanya	Ölüm	268	239	244	259	246	260	270	294	292	264	
	Toplam Kaza	115825	105961	106988	124756	130486	142634	172042	215751	238952	150377	0,18%
Fransa	Ölüm	298	256	214	189	208	176	175	155	191	207	
	Toplam Kaza	162296	141999	136692	133443	124685	118837	118717	119673	125980	131369	0,16%
Almanya	Ölüm	443	514	362	324	295	257	239	227	196	317	
	Toplam Kaza	381636	396392	383469	362404	323298	313197	293074	288597	260499	333618	0,10%
Macaristan	Ölüm	46	42	31	29	32	36	38	47	35	37	
	Toplam Kaza	3450	2938	2244	2021	1666	1630	1632	1610	1510	2078	1,78%
İtalya	Ölüm	397	316	310	293	269	269	284	278	267	298	
	Toplam Kaza	134739	112738	102834	93841	89042	84624	84361	89814	89908	97989	0,30%
Polonya	Ölüm	139	118	123	114	110	177	135	120	145	131	
	Toplam Kaza	12562	11417	10909	12593	12811	13084	13047	11531	10943	12100	1,08%
İsviçre	Ölüm	39	32	30	27	33	33	23	20	18	28	
	Toplam Kaza	37065	32070	31775	30521	25624	23768	21493	21178	21172	27185	0,10%
İngiltere	Ölüm	70	75	59	66	66	59	48	65	75	65	
	Toplam Kaza	13489	11303	11619	10235	11973	13790	13670	14775	13837	12743	0,51%
Türkiye	Ölüm	559	464	421	348	555	437	380	407	379	439	
	Toplam Kaza	22863	17565	13991	12809	11784	14703	12355	10278	7845	13799	3,18%

Tablo 4 : Bazı Gelişmiş Ülkelerin İnşaat Sektörü Kaza İstatistikleri

nın sayısının oldukça düşük görünmesidir. Öte yandan, ölümlü kazalar toplam kazalara oranlandığında en yakın ülkeye bile büyük bir fark atacak şekilde yüksek bir oranla karşılaşılmaktadır. Buradan bazı yorumlar yapmak mümkündür. Tüm ülkelerde kaza istatistikleri oldukça yanıltıcı olabilmektedir. Ancak Türkiye’de 3 günü aşmış pek çok kazanın bile resmi istatistiklere girmediği düşünüldüğünde, ölümlü kazalar üzerinden yorumlar yapmak daha doğru olacaktır. Ölümlü kazaların resmi makamlardan saklanması kolay olmadığından, sektörün genel yapısını göz önüne sermek açısından ölümlü kazalara odaklanmak daha anlamlı olacaktır.

Türkiye’deki Durum

Sermaye için güvenli liman olduğu söylenen ve sürekli yabancı yatırımcıların davet edildiği ülkemiz, daha ucuz ve kayıt dışı işçi cenneti yolunda hızla ilerliyor. AKP hükümeti bu konuda büyük adımlar atıyor ve atmaya devam edecek. AKP’nin attığı bu adımlar ile sermayenin göz bebeği bir ülke olmak demek, ülkemizde daha fazla işçinin ölümü, sakatlanması ve meslek hastalıkları sonucu hastalanması anlamına geliyor. İlişki bu kadar net. Çünkü iş kazasına karşı alınacak önlem-

ler patronlar için yük teşkil ediyor. Diyanet işleri başkanlığına ayrılan payın çok ama çok küçük bir kısmı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı için ayrılıyor. İşyerlerini teftiş etmesi gereken müfettişlerin sayısı son derece az. 2003 yılı SSK İstatistik Yıllığı’na göre Türkiye’de 777,177 kayıtlı işyeri bulunmakta olup, 294 müfettiş bulunmaktadır. Bugün ise kayıtlı işyeri sayısı 933 bin ve müfettiş sayısında gözle görülür bir artış hala yoktur. Bu müfettişlerin yılda 300 gün çalıştığı ve her gün bir işyeri denetlediği düşünüldüğünde bile ancak işyerlerinin %10’unun denetlenebileceği görülecektir. Sermayenin devleti, patronları denetlemekte bunu bilinçli olarak aksatmaktadır. İşyerlerini teftişe gelen iş müfettişlerinin habersiz geldikleri, çoğu kez bir çay içip, sohbet ettikleri, onlar gelmeden ortalığın derlenip toplandığı, çocuk işçilere ise bu zaman zarfında “gidin şöyle bir dolaşın gelin” dendiği herkesin bildiği bir gerçektir.

Sayıların bir noktadan sonra fazla bir anlam ifade etmediği bilinmelidir, özellikle ölümler söz konusu olduğunda. Dışarıdan bakıldığında 916 veya 917 olmuş ne fark eder ki, denebilir. Ancak aradaki bir sayı farkı, bir yaşam, bir aile, acılar ve sıkıntılar demektir işçiler için. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu

Başkanlığı 2006 yılına ilişkin teftiş raporu, geçen yıl meydana gelen iş kazalarında 916 kişinin yaşamını yitirdiğini bildiriyor. Bu resmi rakamlar 3 bin 233 işçinin yaralandığını, 758 işçinin sakat kaldığını, 121 işçide de çeşitli sağlık sorunları oluştuğunu söylüyor. Tabii ki bu rakamların doğruluğu şüphelidir. Her ne kadar ölümleri saklayamasalar da, gerçek ölüm sayısının 916'nın çok üzerinde olduğunu işçiler çok iyi biliyor. Ama iş kazası sonucu yaralanmalarda ve meslek hastalıklarında durum çok daha vahim, çoğu yaralanma bildirilmiyor ve kayıtlara geçmiyor, en az 10 bin işçinin geçtiğimiz sene iş kazaları sonucu yaralandığını söyleyebiliriz. Sakat kalanların sayısı da resmi rakamların çok üzerindedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 2005 yılında Türkiye'de 73 bin 923 iş kazası, 519 meslek hastalığı vakası meydana gelirken, bunların 1096'sı ölümlle sonuçlanmıştı. Bu rakamların yanı sıra SSK istatistiklerine yansımayan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalı. 2005 yılında toplam iş kazalarında yaklaşık 10 bin civarında bir azalma olduğu söylenmiş ve bununla övünülmüştü. Ancak 2004 yılında 843 kişi ölürlen, 2005 yılında bu sayı birden 1096'ya çıkmıştı. Rakamlarla oynamak her zaman sermaye sınıfının yaptığı ve sevdiği bir iştir. Bu sene ise biraz ayarlama yapıldığı anlaşılmakta, resmi ölüm sayısını 916'ya çekildiği görülmektedir.

Türkiye'de yaklaşık her 7 dakikada bir iş kazasının meydana geldiği ve her 10,8 saatte bir çalışanın (her gün en az iki çalışan) hayatını kaybettiği vurgulanırken, her 5,5 saatte bir çalışanın "sürekli iş göremez" şekilde sakat kaldığı resmen açıklanıyor. Resmi raporlar şunu da söylüyor: SSK'lı olmayan kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SSK'ya bildirilmeyen iş kazaları da göz önüne alındığında bu oranların SSK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olacaktır. Aşağıda iş güvenliği konusunda Türkiye'yi Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü yapan tablo açıkça görülüyor:

- İş müfettişleri, geçen yıl iş sağlığı ve güvenliği konusunda çocukların da aralarında bulunduğu toplam 1 milyon 158 bin 372 kişinin çalıştığı iş yerlerinde 26 bin 617 teftiş gerçekleştirdi.
- Bir milyona yakın işyerinde yalnızca 26 bin teftiş.
- Bu teftişlerin 4 bin 983'ü iş kazası nedeniyle yapı-

lan inceleme teftişleriydi.

- Teftişlerde 4 bin 887 iş kazası tespit edildi. Bu kazalarda, 71'i 18 ve altındaki yaşlarda toplam 5 bin 28 işçi etkilendi.
- İş kazalarının yaklaşık 5'te 1'i İstanbul'da yaşandı. Bu şehirdeki iş kazası sayısı 1128'i buldu. İstanbul'lu 581 kazayla Ankara, 432 kazayla İzmir izledi.
- İstanbul, aynı zamanda 129 can kaybıyla iş kazaları sonucu en çok ölümün gerçekleştiği il oldu.
- En tehlikeli sektör inşaat, yaklaşık her 5 iş kazasının ve bu kazalar sonucu gerçekleşen her 3 ölümün biri inşaat sektöründe yaşandı.
- Müfettişlerin tespitlerine göre, geçen yıl inşaatlarda 342 kişi yaşamını yitirdi.
- 2000 yılından bu yana ise yalnızca Tuzla havzasında 100'ü aşkın işçi öldü, son aylarda ise işçi ölümleri artık inanılmaz boyutlara ulaştı.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde, kurma izni ve işletme belgesi alması gereken 12 bin 665 iş yerinden yalnız 3 bin 98'inin işletme belgesi, 459'unun kurma izni olduğu belirlendi.

En çok ölüm olayının yaşandığı inşaatlarda kurma izni ve işletme belgesi alması gereken 532 iş yerinden sadece 28'inin işletme belgesi, 6'sının da kurma izni olduğu tespit edildi.

Teftişlerde iş yeri hekimi çalıştırması gereken 4 bin 11 iş yerinden 1003'ünde bu şartın gereğinin yapılmadığı belirlendi.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulması gereken 3 bin 931 iş yerinden 1057'sinde bu kurala uyulmadığı tespit edildi.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişler sonunda söz konusu ihlaller nedeniyle talep edilen idari para cezası tutarı 7 milyon 879 bin 395 YTL 93 YKr'yi buldu.

Müfettişler, 29 iş yeri hakkında da kapatma ve faaliyet durdurma talebinde bulundu.

Yıllar	Toplam Kaza Sıklığı		Sürekli İş Göremezlikle Sonuç. Kaza Sıklığı		Ölümle Sonuçlanan Kaza Sıklığı	
	Türkiye Geneli	İnşaat Sektörü	Türkiye Geneli	İnşaat Sektörü	Türkiye Geneli	İnşaat Sektörü
1981	7.409	5.570	103,2	88,1	42,1	71,7
1982	6.496	4.834	83,1	77,7	36,7	71,5
1983	6.243	4.723	111,3	102,6	46,0	83,2
1984	6.259	4.887	100,6	78,4	36,3	65,9
1985	5.676	4.292	97,7	70,4	33,6	61,7
1986	5.357	4.399	81,1	65,6	39,4	70,6
1987	5.517	4.926	86,2	77,1	29,1	56,9
1988	5.470	5.475	69,1	75,8	37,0	76,8
1989	7.875	5.007	73,2	83,5	35,2	75,9
1990	4.522	4.928	80,6	88,0	37,5	87,0
1991	3.621	4.166	102,0	106,5	45,3	97,1
1992	3.673	4.232	90,9	109,2	46,8	103,5
1993	2.755	3.047	99,2	96,4	38,1	80,5
1994	2.341	1.818	81,6	62,4	30,3	54,7
1995	2.112	1.502	71,8	57,2	22,1	40,8
1996	1.952	1.421	72,8	54,6	33,5	66,9
1997	2.147	1.695	95,5	64,4	32,2	50,4
1998	1.928	1.340	80,8	66,5	26,3	41,2
1999	1.571	958	68,7	67,2	26,9	38,0
2000	1.495	1.030	36,3	52,4	23,4	49,8
2001	1.481	1.241	44,7	75,8	20,6	50,0
2002	1.385	1.119	35	62	17	45
ORTALAMA	3.968	3.300	80	76	33	66,38

Tablo 5: Tüm Sektörler ve İnşaat Sektörü İçin Kaza Sıklığı Değerleri (Her yüz bin işçide)

Türkiye’de İnşaat Sektörüne İlişkin Bazı Veriler

Yukarıda çizilen genel tabloyu, inşaat sektörüne ilişkin istatistiklerle tamamlamak mümkündür. Her yüz bin işçide karşılaşılan ölüm, yaralanma veya kazayı anlatan kaza sıklığı değeri için tüm sektörlerin ve inşaat sektörünün ortalamaları düşünüldüğünde, inşaat sektöründe ölümlü kazalarda iki kat daha fazla risk olduğu görülmektedir. 1968-1999 yılları arasındaki inşaat kazalarına ilişkin yapılan bir değerlendirmede (Güranlı, 2006), inşaat sektöründe en fazla karşılaşılan kaza tipleri aşağıdaki gibi verilmektedir.

NO	KAZA TİPİ	Ölüm	%	Yaralanma	%
1	İnsan Düşmesi	1028	42,9	934	32,9
2	Elektrik Çarpması	293	12,2	80	2,8
3	Malzeme Düşmesi	251	10,5	278	9,8
4	Yapı Makinesindeki Kazalar	206	8,6	97	3,4
5	Şantiye İçeri Trafik Kazası	168	7,0	38	1,3
6	Yapı Kısımının Çökmesi	167	7,0	73	2,6
7	Kazı Kenarının Göçmesi	138	5,8	53	1,9
8	Diğer Tip	85	3,5	74	2,6
9	Patlayıcı Madde Kullanımındaki Kazalar	50	2,1	82	2,9
10	Malzeme Sıçraması	10	0,4	211	7,4
11	Tezgâh ve Makineye Uzun Kaptırma	1	0,0	604	21,3
12	Malzeme Altında Arasında Uzun Sıkıştırma	1	0,0	200	7,0
13	El Aleti İle Ele Vurma	0	0,0	42	1,5
14	Sivri Uçlu Keskin Kenarlı Cisimle Yaralama	0	0,0	75	2,6
TOPLAM		2398		2841	

Tablo 6: İnşaat Sektöründeki Ana Kaza Tipleri

Tablodan da görüleceği üzere, inşaat sektöründe gerek ölümle, gerekse de yaralanmayla sonuçlanan kazalarda insan düşmeleri (yüksekten düşmeler) birinci sırada yer almaktadır. Ölümle sonuçlanan kazalarda elektrik çarpmaları ikinci, yaralanmayla sonuçlanan kazalarda ise tezgâh ve makineye uzuv kaptırma ikinci sırada yer almaktadır. Malzeme düşmeleri yaklaşık toplam kazadaki %10'luk oranla hem ölümle hem de yaralanmayla sonuçlanan kazalarda önemli bir yere sahiptir. Ölüm ve yaralanma sayıları ve oranları karşılaştırıldığında, kazaların kaza şiddetine dair de yorumlar yapmak mümkündür. Sözelimi yaralanmaların %21'ini oluşturan tezgâh ve makinelerle uzuv kaptırmadan dolayı yalnızca bir ölüm vakasına rastlanırken, elektrik çarpmalarının büyük bir kısmı ölümle sonuçlanmıştır.

Kazazedelerin büyük bir kısmını vasıfsız işçiler oluşturmakta, ustalar ve teknik personel vasıfsız işçileri takip etmektedir. En tehlikeli inşaat şantiyelerinin ise bina şantiyeleri olduğu, iş kaleminin fazla olması ve genellikle küçük ve orta ölçekli firmalar tarafından gerçekleştirildiği için, bu projelerde iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç

İş güvenliği konusunda dünyanın ve Türkiye'nin geldiği nokta içler acısı bir durumdadır. Gelişkin ülke istatistikleri de çok büyük başarıları göstermemektedir. İş güvenliğini yalnızca şirket politikalarına ve işçilere verilen kişisel koruyuculara indirgeyen yaygın anlayışın bir an önce değişmesi gerekmektedir. İş güvenliği devlet denetiminin en yoğun hissedileceği alan olmalı, bu konuda yaptırımlar gerçekleştirilmeli, iş güvenliği konusunda uzman teknik personel eğitimi için, üniversiteler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve meslek odalarının işbirliği ile lisans ve yüksek lisans programları açılmalı, yasal alandaki boşluk bir an önce giderilmeli, sendikaların bünyesinde de işçilere dönük iş güvenliği eğitimleri gerçekleştirilmelidir. Tüm bu hususlar bir acil eylem planı çerçevesinde yapılmalıdır. Aksi takdirde her gün en az üç veya dört işçinin ölümü kanıksanır hale gelecek, var olan durum daha da kötüye gidecektir.

Kaynakça:

Council of the European Communities, 1992. Implementation of Minimum Safety and Health Requirements at Temporary or Mobile Construction Sites. EC Directive 92/57/EEC

European Council, 1999. The Regulation of Working Conditions in the Member States of the EU, Part 4: Occupational Health and Safety, V. 1.

European Agency for Safety and Health at Work, 2002. The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union (Experiences at company level), Office for Official Publications of the European Communities, Belgium

Gürçanlı, G.E. İnşaat Şantiyelerinde Bulanık Kümeler Yardımıyla Bir İş Güvenliği Risk Analizi Yöntemi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İTÜ, 2006

HSE, (1997). The costs of accidents at work, HSG96, Great Britain.

ILO, 2002. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001, International Labour Office, Geneva.

ILO, 2002. Yearbook of Labour Statistics, Geneva,

International Labour Organization, 2005. World Day for Safety and Health at Work: A Background Paper, ILO InFocus Programme on Safe-Work, Geneva

SSK İstatistik yıllıkları

T.C Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, 1999. AB ve Türkiye, Ankara



GEMİ SANAYİİMİZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÜZERİNE

Özet: Bu çalışmada işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu daha çok gemi işkolu bağlamında ele alınmıştır. Tersanelerimizdeki işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yanı sıra konunun daha iyi anlaşılabilmesi için Gemi Sanayisi hakkında da özet de olsa bilgi verilmeye çalışılmıştır. İSİG açısından önemli bir gösterge olan istihdam ve çalışanların sendikalaşma durumları da ele alınmıştır. Gemi işkolundaki işçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemelerine vurgu yapılmış, konu hakkında çeşitli kurum ve kuruluşlarca gemi işkolu kapsamında yapılan çalışmalar tanıtılmış, sonuç ve önerilerle çalışma sonlandırılmıştır.

1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin (İSİG) başlıca amacı; çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, daha rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanmasıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların ruhsal ve bedensel bütünlüklerinin korunmasıdır.

Ağustos 2007 de iki haftalık süre içinde Tuzla'daki tersanelerimizde yaşanan acı iş kazaları sonucu 5 işçi yurttaşımızın aramızdan ayrılması ile kamuoyunda Tersanelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği üzerine duyarlılık yükselmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun yayınlamış olduğu çalışmalar (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2007 a,b) artan duyarlılığın bir göstergesi sayılabilir. Ağustos sonrasında da ölümlü iş kazaları sektörümüzde yaşanmıştır. İSİG sorunları gemi işkolu içinde duyarlı olan çevrelerin her zaman gündeminde olmuştur. İş kazaları ile birlikte zamana yayılı, pek fark edilmeyen meslek hastalıkları da karşılaştığımız önemli bir sorundur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgi alanındaki yasal düzenlemeler



bağlamında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ülke çapında uygulanmasından, politikalar/yasal düzenlemeler geliştirilmesinden ve denetiminden sorumludur.

2. GEMİ SANAYİSİ

Gemi İnşa Sanayisi; demir-çelik sanayisi, makine imalat sanayisi, elektrik-elektronik sanayisi, kimya (boya, lastik, plastik ve çeşitli kimyasallar) vb. birçok sanayi dalının ürünlerini bir araya getiren ve bu sanayileri harekete geçirici özeliği nedeniyle özel öneme sahiptir. Endüstri Devrimi Çağı'ndan bu yana denizcilik endüstrisi teknolojik gelişmelerde önde gelen bir yapı sektörü olmuştur. Bu durum günümüzde de havacılık ve uzay sanayisi ile birlikte sürmektedir. Gemi Sanayisi aynı zamanda emeğin yoğun olarak kullanıldığı bir sanayidir de. Bu yüzden istihdam açısından da vazgeçilemez önemdedir. Gemi Sanayisi kapsamına yeni gemi inşa, gemi bakım ve onarım faaliyetleri sokulabilir. Geri dönüşüm amaçlı gemi söküm faaliyetleri ise genellikle ayrıca değerlendirilir.

Günümüzde Japonya, Güney Kore ve Çin'in birçok sanayi kolunda dünya üretimine katkıları düşünüldüğünde, bu ülkelerin aynı zamanda gemi inşa sanayisinde de çok önlerde yer alması rastlantı değildir. Geçmişte Endüstri Devriminin merkez ülkeleri (Avrupa, ABD) açısından da, Japonya, Çin ve Güney Kore ölçeğinde kitlesel üretim yapılmamasına rağmen bu sanayi dalı hala önemini korumaktadır. Devlet olma iddiasındaki herhangi bir ülkenin bu sanayi kolunu kirlidir, zordur vb. gerekçelerle görmezden gelme lüksü bulunmamaktadır.

2.1 Türkiye'de Gemi İnşa Sanayisi

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000–2005) döneminde, dünyada ve Türkiye'de 2002–2003 arasında başlayan gemi inşaatı patlamasına istinaden, 2003–2004 yıllarında gemi inşaatı kapasitesinde hızlı bir artış olmuştur. (DPT, 2006)

Türkiye'de gemi inşa sanayisi; kamu, askeri ve özel sektör kuruluşları olarak üç ayrı başlıkta ele alınabilir.

Ülkemizde kamu tersanelerinin gemi sanayisi alanındaki faaliyetleri geçmişe göre değerlendirildiğinde, en düşük düzeylerde dir. Bu tersanelerimiz Haliç Körfezi içinde yer alan Haliç ve Camialtı Tersaneleridir. Söz konusu Tersanelerin geçmişi Osmanlı İmparatorluğu, Fatih Sultan Mehmet Dönemine (kuruluşları 1455) dayanmaktadır. Türkiye Denizcilik İşletmeleri AŞ'nin lağvedilmesiyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı İDO bünyesine devredilen bu Tersanelerimizden faaliyet gösterilen tek Tersane, Haliç Tersanesi'dir. Bu Tersanemizde daha çok bakım ve onarım amaçlı olarak Türkiye Denizcilik İşletmeleri AŞ'nin lağvedilmesiyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı İDO bünyesine geçirilen eski Şehir Hatları Vapurları ve Arabalı Vapurlarının bakım ve onarımı ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin kısmi imalat gereksinimleri için kullanılmaktadır. Liman hizmetleri amacıyla kullanılan küçük tonajlı 5 pilot botun da TDİ için inşa edilmekte olduğu belirtilmektedir (DPT, 2006). Haliç Tersanesi'ne göre daha geniş bir alanda yer alan ve kapasite açısından özelleştirme uygulamalarının başlamasından önce daha iyi olanaklara sahip olan Camialtı Tersanesi adeta terk edilmiş durumdadır. Her iki Tersanemizin geleceği halen belirsizliğini korumaktadır. 1980 lerin başlarından itibaren gündemimize giren Özelleştirme uygulamaları Kamu Tersanelerimizi hiç düzeyine indirgemmiştir. Bu durum aynı zamanda ülkemizdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da deneyim ve birikimlerin yitirilmesi anlamını taşımaktadır.

Haliç'teki kamu tersanelerimizin kent içi deniz ulaşımı araçlarının yeni inşasında, bakım ve onarımında kullanılmak üzere kamu sektörü elinde yaşayan endüstriyel bir miras olarak faaliyet göstermeyi sürdürmesi, yenilenmesi, ülkemiz tersanelerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun iyileştirilmesi için önemlidir. Bu Tersanelerimizin İstanbul'un yaşayan tarihsel endüstri mirasına kazandırılması yönündeki çalışmalara (Köksal 1996, Köksal 2005) bakılabilir.

Askeri Tersanelerimiz ise Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlı Gölcük, Taşkızak, Pendik/İstanbul ve Alaybey/İzmir Tersaneleridir. 17 Ağustos 1999 Doğu Marmara Depremi'nin Gölcük Tersanesi'ni etkilemesi sonucunda, dönemin kamu iktisadi teşekkülü olan Türkiye Gemi Sanayi A.Ş.'ye bağlı Pendik (şimdi İstanbul Tersanesi Komutanlığı) ve Alaybey Tersaneleri 17 Ağustos Depremi sonrasında Deniz Kuvvetleri Komutanlığına devredilmişlerdir. Bu Tersanelerimizde çalışanların sendikal örgütlülüğü ve iş süreçleri birlikte ele alındığında geçmişten bu yana iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından önemli birikim ve deneyim olduğu açıktır.

Ülkemizde ilk Özel Sektör faaliyetleri 1940'lı yıllarda Haliç'te kurulan çekek yerleri ile mavna ve ağaç teknelelerin onarımları ile başlamıştır. 1960'lı yılların ortalarında Haliç ve İstanbul Boğazı'nda Özel Sektör Tersaneleri kurulmaya başlanarak, ticari amaçlı ağaç tekne inşaları ve ufak tonajlı gemilerin bakım onarımları gerçekleşmiştir. (GİSİR, 2007a). Bu faaliyetler 1980 lerin başına dek sürdürülmüştür.

Tuzla Tersaneler Özel Sektör Bölgesi 1980 lerin başından itibaren faaliyete geçmiştir. 22 Eylül 1969 tarih ve 6/12421 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Tuzla-Aydınlı Koyu "Gemi İnşa ve Yan Sanayi Bölgesi" olarak ayrılmış, Tuzla Gemi



İnşa Sanayi Bölgesinde yatırım yapacak girişimcilere yer tahsisleri yapılmış, Maliye Bakanlığınca da 49 yıllığına irtifak hakkı kurulmuştur. Halen bölgede, 31 adet tersane amaçlı firma, 13 adet yüzer havuz, 1 adet kuru havuz, 7 adet ahşap-fiberglas-çelik tekne (yat) imal yeri faaliyetlerini sürdürmektedir (DPT, 2006). Şekil 1 de Tuzla Özel Sektör Tersaneler Bölgesi'nin uydu fotoğrafı yer almaktadır.



Şekil 1 Tuzla Özel Sektör Tersaneler Bölgesinin uydu fotoğrafı. (Google Earth, 2007).

Tuzla Özel Sektör Tersaneleri Bölgesi Gemi Sanayimizin ana merkezini oluşturmakla birlikte, ülkemizde Tuzla dışında da yeni tersane yatırımları gündemdedir. Bunlardan önemli bir bölümü de gerek yeni gemi inşa gerekse bakım onarım faaliyetlerine başlamış durumdadır. Tuzla Bölgesi dışında faaliyet gösteren Tersanelerimiz şu coğrafi bölgelerdedir: Biga-Çanakkale; Gelibolu-Çanakkale; Yeniköy-İzmit; Körfez-İzmit; Ünye-Ordu; Kdz. Ereğli-Zonguldak; Çamburnu-Sürmene-Trabzon, Derinboğazı-Sinop. Denizcilik Müsteşarlığı tarafından yürütülen yeni tersane yatırım alanları ve yerleri Türkiye haritası üzerinde Şekil 2'de gösterilmektedir (DPT, 2006). Gemi Sanayisi açısından yeni tersaneler ve işyerleri açılması, bu yerlerde çalışanlar açısından da işçi sağlığı ve iş güvenliğini gündeme getirmektedir.



Şekil 2 Yeni tersane alanlarının harita üzerinde gösterimi. (DPT, 2006).

Gemi Sanayimizde sivil amaçlı yeni gemi inşa, gemi bakım ve onarım faaliyetleri göz önüne alındığında, özel sektör tersanelerimiz asıl gövdeyi oluşturmaktadır. Özel sektör tersanelerimizdeki faaliyetlerin yoğunluğu da ister istemez ele aldığımız konunun salt bu tersaneler teminde alınması sonucunu doğurmaktadır. Son yıllarda Türkiye çapında Karadeniz, Ege, Akdeniz, Marmara kıyılarında yeni tersane yatırımları gerçekleşmekle birlikte, Tuzla Tersaneler Bölgesi halen Gemi Sanayimizin merkezi konumundadır. Bu durumun en önemli kanıtı da; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca "Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi kapsamındaki Raporların (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007a,b) Tuzla Özel Sektör Tersaneleri Bölgesi'ndeki tersanelerin teftişe alınmasına karar verilmesi sonucu hazırlanmasıdır.

2.2 Gemi Sanayimizde Son Yıllardaki Gelişmeler

Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR) ağ sayfasındaki verilere göre; "Türk Gemi İnşa Sanayisinde Tersanelerimiz yılda;

- 10 Milyon DWT bakım onarım
- 1 Milyon DWT'luk yeni gemi inşa
- 500 bin ton çelik işleme ve
- 65 bin DWT'a kadar yeni gemi inşa

imkân ve kabiliyetine sahip olduğu belirtilmektedir.

300.000 DWT'luk gemi havuzlama imkânı bulunan dünyanın en büyük yüzer havuzuna sahip tersanelerimiz, 100.000 DWT' a kadar kaldırma kapasitesine sahip çeşitli büyüklüklerde yüzer havuz ile hizmet vermektedir.

Yine aynı ağ sayfasında; Türk Gemi İnşa Sanayisi Yılda;

- Yeni gemi inşa faaliyetleri ile 1,5 Milyar Dolar
- Bakım onarım faaliyetleri ile 1 Milyar Dolar,
- Toplamda 2,5 Milyar Dolar döviz girdisi,
- Doğrudan 25.000 kişilik istihdam, dolaylı olarak 100 bin kişiye aş imkânı,

- Ortalama 500 civarında yan sanayi iş kolunda yaratılan istihdam ve
- Yarattığı diğer katma değerlerle,

Türk ekonomisine küçümsenmeyecek katkılar sağlanmakta olduğu vurgulanmaktadır (*GİSBİR, 2007b*).

	1995		1996		1997		1998	
	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT
Toplam	17	37,084	18	101,689	25	161,087	26	133,550
	1999		2000		2001		2002	
	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT
Toplam	23	164,670	17	88,500	39	147,130	14	84,700
	2003		2004		2005		2006	
	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT
Toplam	18	106,450	81	293,229	79	331,740	100	556,285

Tablo 3 GİSBİR verilerine göre yıllara göre teslim edilen gemi ve yatlar (toplamda) (*GİSBİR, 2007c*)

2007 yılı için kesin sipariş sözleşmesi yapılmış gemi sayısı toplamda 72 adet, DWT olarak da 694,750 DWT dur. Bu gemilerden 66 sı yerli inşa, 6 sı ihraç inşadır (*GİSBİR, 2007d*). 2007 yılı içinde inşa edilmekte olan gemi sayısı toplamda 129 adet, DWT olarak da 1.007.968 DWT dur. Bu gemilerden 93 ü yerli inşa, 36 sı ihraç inşadır (*GİSBİR, 2007e*).

01.2007 – 08.2007 arasında teslim edilen gemi ve yatlara bakıldığında ise; toplamda 54 gemi ve yat, DWT olarak ise 322.010 DWT dur. Bu gemilerden 36 sı yerli inşa 18 i ihraç inşadır (*GİSBİR, 2007f*).

	2002		2003		2004		2005		2006	
	Yerli İnşa	İhraç İnşa	Yerli İnşa	İhraç İnşa	Yerli İnşa	İhraç İnşa	Yerli İnşa	İhraç İnşa	Yerli İnşa	İhraç İnşa
	9	5	7	11	38	43	34	45	47	53

Tablo 4 GİSBİR verilerine göre yerli inşa ve ihraç inşa gemi sayıları (*GİSBİR, 2007c*)

	2003	2004	2005	2006
	DWT	DWT	DWT	DWT
Toplam	7.254.153	7.097.446	8.000.000	Veri yok

Tablo 5 GİSBİR verilerine göre yıllara göre bakım ve onarım faaliyetleri (DWT bazında) (*GİSBİR, 2007c*)

3. TERSANELERİMİZDE YILLARA GÖRE İSTİHDAM VERİLERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince yayınlamış olduğu İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007b) birlikte ele alınarak istatistiklerin tebliği edildiği dönemler bazında Gemi İşkolu'nda işçilerin sayıları ve sendikalaşma oranları Tablo 1 de verilmiştir. Bu işkolumuzda 2 sendikamız yer almaktadır: TÜRK-İŞ'e bağlı

DOK GEMİ-İŞ (Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayisi İşçileri Sendikası) ve DİSK'e bağlı LİMTER-İŞ (Liman, Tersane, Gemi Yapımı ve Onarımı İşçileri Sendikası). Tablo 1 ele alındığında Gemi işkolundaki toplam işçi sayısında dönemlere göre çok belirgin değişiklik görülmemektedir. Aynı durum işkolundaki sendikaların üye sayısında da görülmektedir. İşkolundaki toplam işçi sayısı ile yıllara göre bu işkolundaki tempo karşılaştırıldığında, işçi sayısında belirgin bir artış olmaması dikkat çekicidir. **Tablo 1'e** göre gemi işkolunda toplu sözleşme için gerekli % 10 işkolu barajı 2006 Temmuz'dan bu yana sadece Dok Gemi-İş tarafından geçilmiş durumdadır.

Dönem	İşkolu		Toplam İşçi	Sendikaların Adı	Dsy. No	Üye	
	No	Adı				Sayısı	% Oran
2003 Ocak	14	Gemi	10.552	DOK GEMİ-İŞ	026	3.870	36,67
				LİMTER-İŞ	259	1.151	10,90
2003 Temmuz	14	Gemi	9.930	DOK GEMİ-İŞ	026	3.900	39,27
				LİMTER-İŞ	259	1.114	11,52
2004 Temmuz	14	Gemi	10.719	DOK GEMİ-İŞ	026	4.064	37,91
				LİMTER-İŞ	259	1.186	11,06
2005 Ocak	14	Gemi	11.753	DOK GEMİ-İŞ	026	4.175	35,52
				LİMTER-İŞ	259	1.186	11,06
2005 Temmuz	14	Gemi	11.843	DOK GEMİ-İŞ	026	4.359	36,80
				LİMTER-İŞ	259	1.193	10,07
2006 Ocak	14	Gemi	11.873	DOK GEMİ-İŞ	026	4.452	37,49
				LİMTER-İŞ	259	1.196	10,07
2006 Temmuz	14	Gemi	12.773	DOK GEMİ-İŞ	026	4.623	36,19
				LİMTER-İŞ	259	1.191	9,32
2007 Ocak	14	Gemi	13.972	DOK GEMİ-İŞ	026	4.757	34,04
				LİMTER-İŞ	259	1.358	9,71
2007 Temmuz	14	Gemi	15.908	DOK GEMİ-İŞ	026	5.268	33,11
				LİMTER-İŞ	259	1.358	8,53

Tablo 1. 2003 ile 2007 yılları arasında gemi işkolundaki toplam işçi sayısı ve sendikaların gemi işkolundaki üye sayısı ve üye sayıları oranları (*TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007c*)

Ulaştırma Bakanlığımız "İlklerimiz" başlığı ile yayınladığı ağ sayfasında Denizcilik Sektöründeki gelişmelerden söz ederken Tersanelerin gelişimi ve istihdamın artışından da söz edilmiştir. Mevcut ülke Tersanelerinin 2010 yılına dek dolu olduğuna, Dünyada en çok gemi siparişi alan 8. ülke olduğumuza vurgu yapılmaktadır. Bu çerçevede 2002 yılında ve 2005 yılındaki belirtilen istihdam değerlerini GİSBİR verileriyle aynıdır. Ulaştırma Bakanlığı'nın söz konusu sayfada verdiği 2006 verisi ise 28.580 olarak açıklanmıştır. Bu değer GİSBİR'in aynı yıla ilişkin verisinden farklıdır. Tersanelerde sağlanan doğrudan 28.000, dolaylı 85.000 kişilik istihdama dikkat çekilmiştir. Sektörün yan sanayi olarak 500 işkolunu beslemekte olduğu iddia edilmektedir. 2010 yılında ise doğrudan istihdamın 45.000 e çıkacağı, dolaylı istihdamın ise 135.000 olacağı öngörülmektedir. (*TC Ulaştırma Bakanlığı, 2007*)

Tablo 2 de GİSBİR tarafından verilen istihdam verileri **Tablo 1** deki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verileriyle birlikte ele alınırsa; istihdam verilerinin birbirlerinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Gemi işko-

lundaki yıllara göre artan iş yoğunluğu ve kapasite artışı göz önünde tutulursa, GİSBİR verilerindeki istihdam değerleri daha gerçekçi rakamlar olarak değerlendirilebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı sendikali işçi sayısı değerlendirilecek olursa; bu rakamların sendikalar açısından önemi büyüktür ve sendikalar tarafından verilmiştir. Buna rağmen bu işkolundaki toplam işçi sayılarının gerçek rakamlar olduğu tartışmalı görülmektedir. Gemi İşkolundaki istihdam verilerinin bu denli farklılığı, bu işkolunu istihdam açısından sağlıklı değerlendirme olanağı vermemektedir. İşkolundaki sendikaların üye yapma performansı değerlendirilirse, sendikaların üye sayısı açısından durumlarını adeta kanıksamış oldukları görülmektedir. Her iki Sendikanın günümüzde kamuoyu oluşturmak açısından vazgeçilmez önemde olan ağ (web) sayfalarının bulunmayışı ve DPT bünyesinde beş yılda bir hazırlanan sektöre ilişkin özel ihtisas komisyonlarına doğrudan katılımdan geri duruşları da önemli bir göstergedir. Bu veriler işkolunda çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından büyük risklerle karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Çalışanların sosyal haklarını ve sağlık haklarını gözetecek yegâne kuruluşlar olan sendikaların bu işkolu içindeki durumları, ister istemez Tersanelerimizdeki çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından karşılaştıkları sorunları ağırlaştırmaktadır. Tersane çalışanlarının ne kadarının ana işveren konumundaki Tersanelerin bünyesinde yer aldıkları ve ne kadarının alt işverenler konumundaki taşeronların bünyesinde yer aldıkları tespit edilmesinde yarar vardır. Bunda en önemli görev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nındır. En önemli durum tespit araçları olan istatistik verilerin güvenilir ve ilgili sektörü doğru fotoğraflayabilmesi önemlidir. Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4857 sayılı İş Kanunu'nun Madde 2 de tanımlanan asıl işveren, alt işveren ilişkilerini, asıl işin bölünerek alt işverenlere devredilemeyeceği gibi hükümleri gözetmesi, denetlemesi gerekir.

Yıllar	Kullanılan Kapasiteye Göre
2001	5.750
2002	13.545
2003	14.150
2004	14.750
2005	24.200
2006	24.823

Tablo 2 GİSBİR verilerine göre 2001–2006 Yılları İstihdam Değerleri

4. İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GEMİ SANAYİİ

4.1 Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Düzenlemeleri ve Uygulamaları

4857 sayılı İş Kanunu'nun. Ve bu kapsamda çıkarılan yönetmelikleri işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından Tersanelerimizi de ve Tersanelerdeki tarafları da (asıl işveren, alt işveren, işçi) yakından ilgilendirmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği" ara başlıklı bölümü bu açıdan ana düzenlemelerden biri olarak sayılabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 6 Mart 2005 de 25747 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliği'nde; Gemi Sanayisi daha öncekilerde olduğu gibi beşinci (en riskli) risk grubu içinde tanımlanmaktadır. Bu tebliğde gemi sanayisi şu şekilde tanımlanmaktadır: "*Vapur ve gemi inşa ve tamirati, tersaneler, hususi tipte deniz vasıtalarına mahsus makinelerin imali, gemi bozma tezgâhları ve sökümler yerleri, liman atölyeleri*"

16.04.2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. maddesine dayanarak yayınlanan "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" ne bakılacak olursa gemi işkolu dolaysız bir biçimde bu ağır ve tehlikeli iş olarak tanımlanmaktadır. Yönetmeliğin EK 1 inde; Metal Ve Metalden Mamul Eşya Sanayisi İle İlgili İşler, Ağaç Ve Bunlardan Mamul Eşya Sanayisi İle İlgili İşler, Kimya Sanayisi İle İlgili İşler, Nakliye Benzeri İşler, Ardiye Ve Antrepoculuk, Çeşitli İşler kapsamına giren birçok iş gemi işkolu kapsamı içine girmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesi (Çalışma süresi) uyarınca hazırlanan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" (Resmi Gazete:15 Nisan 2004 – sayı 25434 Madde 4 de hangi işlerin bu kapsamda sayılacağı sıralanmıştır. Bu Maddede kaynak işlerinin bu kapsama girdiği açıkça belirtilmiştir. Tersane iş kolu bir bütün olarak değerlendirilirse bu Maddede tanımlanan bazı işlerin de yine söz konusu Yönetmeliğin kapsamına girdiği görülebilir. Çalışma saatlerinin düzenlenmesinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ele alınması, özellikle dikkat ve işe yoğunlaşmak gereken ağır işkollarında önem taşımaktadır.

Daha çok iş kazaları sonucu yaralanma ve ölümlerle gündemimize giren gemi sanayisinde işçi sağlığı ve iş

güvenliği, bu sektörde çalışanların meslek dolayısıyla karşılaştıkları hastalıkların önlenmesi açısından da dikkate değer önemdedir. Meslek hastalıkları; ilgili mesleğin yapılışı sırasında tekrarlı bir biçimde işbilimsel (ergonomik) olmayan koşullarda çalışmaktan kaynaklı ve çalışanlarda belirli bir süre sonra (hatta emeklilik sonrasında) ortaya çıkabilen hızla gelişen (akut) ya da süregelen (kronik) hastalıklardır. Mesleki hastalıkların izlenebilirliği, kayıtlarının tutulması çok önemlidir. Doğru bir izlenebilirlik meslek kaynaklı hastalıkların ortaya çıkışının önlenmesinde rehber önemdedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının yasal açıdan tanımlanması için gerek eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na (Madde 11) gerekse yeni düzenleme olan Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na (Madde 13,14 vb.) bakılmalıdır.

4.1.1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun Tersaneler Üzerine Yaptığı Çalışmalar

Tersanelerimizde yoğunlaşan iş kapasitesinin ortaya çıkardığı ölümlü ya da yaralanmalı iş kazalarındaki yükseliş eğilimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nu da harekete geçirmiştir. Bu kapsamda yapılan proje çalışmaları 2007 yılı içinde birbirinin devamı niteliğinde iki kez yayınlanmıştır (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007a,b).

İş Teftiş Kurulu'nun Nisan 2007 de yayınlanan birinci Raporundaki sonuç ve öneriler bölümü aşağıdadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca 01.09.2006 - 31.01.2007 tarihleri arasında, İstanbul ili Tuzla Tersaneler Bölgesinde bulunan 51 işyerinde 4 iş müfettişinin katılımıyla, "Tersane İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi" gerçekleştirilmiştir.

Proje, tersane işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasına, geliştirilmesine, sistematik iyileştirmeler sağlanmasına, özellikle risk değerlendirmesi temelinden hareketle iş sağlığı ve güvenliği yönünden yeni yaklaşımın etkin kılınarak sektöre özgü sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesine ve etkili önlemler alınmasına, iş kazası, meslek hastalığı ve bunlara bağlı kayıpların azaltılmasına katkıda bulunmak amacıyla uygulanmıştır.

Proje kapsamında iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişler sonucu düzenlenen raporlar değerlendirildiğinde;

- 51 işyerinde teftiş yapıldığı,
 - işyerlerinde yapılan işlerin Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde yer alan işlerden olduğu,
 - işyerlerinin tümünde tehlikeli kimyasallar bulunduğu,
 - işyerlerinin hiçbirinde kreş ve emzirme odası kurma zorunluluğu olmadığı,
 - işyerlerinde 16173 işçinin çalıştığı,
 - noksanı bulunmayan 8 işyerine işletme belgesi verildiği,
 - toplam 1061 adet noksan husus tespit edilen işyerlerinden, 36 işyeri işverenine noksanlıkların giderilmesi için süre verilmesinin uygun görüldüğü,
 - 3 işyeri işverenine idari para cezası uygulanmasının uygun görüldüğü,
 - 50'den fazla işçi çalıştırılan 35 işyerinin 32'sinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, 34'ünde işyeri hekimi görevlendirildiği, 31 işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulduğu,
 - teftişlerde 99 madde başlığı altında toplam 1061 noksan hususun tespit edildiği,
- tespit edilmiştir.*
- Proje tümüyle değerlendirildiğinde;*
- Genelde işverenlerin sorunları bildikleri, ancak bu sorunların çözümünü uzun zamana bırakma eğiliminde oldukları gözlenmekle birlikte bazı tersane işverenlerinin örnek alınabilecek çok güzel uygulamalarının da olduğu,
 - Gemi İnşa Sanayicileri Birliği yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda duyarlı davrandıkları,
 - İşveren ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim gereksinimlerinin olduğu,
 - İşçi giriş çıkışlarının sıklığı nedeniyle işçilerin eğitim ihtiyaçlarının sürekli olarak giderilmesi gerektiği,
 - Proje başlangıcında ve sonunda ara kademe ve üst yöneticilere verilen eğitimin yararlı olduğu, sonucuna varılmıştır.

Teftişlerin ve işçi - işveren eğitimlerinin periyodik olarak tekrarlanmasının teftiş projesinin etkinliği bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Gemi İnşa Sanayicileri Birliği bünyesinde faaliyete geçen sağlık birimi gibi, bu bölgedeki bütün tersane işyerleri işverenlerinin iş sağlığı ve güvenliğine konusuna ortak yaklaşımlarını, örnek alınabilecek uygulamaların paylaşımını sağlayıcı ortak platform veya organizasyonlar oluşturulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Tersane işyerlerinde sektörün özellikleri de dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda sektör kılavuzu hazırlanabilir.

Gemi İnşa Sanayicileri Birliği bünyesinde bölgedeki işyerlerinin de yararlandığı hekim ve hemşire ile gerekli araç ve gereci bulunan sağlık birimi kurmuştur. Ayrıca Gemi İnşa Sanayicileri Birliği bir plan dahilinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri gerçekleştirilmesinde, yangın eğitimi ve tatbikatlarının yaptırılmasında da katkı sağlamak tadır. İşyerlerindeki makine ve tezgahların periyodik bakımlarının, basınçlı kapların, kompresörlerin, tankların, kaldırma araçlarının test ve kontrollerinin zamanında ve periyodik olarak yapılmasına katkı sağlanarak, makine ve ekipman kullanılması konusunda eğitimler düzenlenerek bu faaliyetler genişletilebilir.

İç içe geçmiş farklı tersane işyerlerinin çalışmalarının doğuracağı olumsuzluklar, yapılacak çevre düzenlemeleri ile önlenabilir.

Kişisel koruyucu donanımlar konusunda ön çalışma yapılması ile yapılan işe uygun kişisel koruyucu malzemenin temin edilmesi sağlanabilir.



Tersane işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği iç denetimleri, birlik bünyesinde oluşturulacak bir ekip tarafından periyodik olarak yapılabilir. (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007a)

İş Teftiş Kurulu'nun Ekim 2007 de yayınlanan ikinci Raporundaki sonuç ve öneriler bölümü aşağıdadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca, İstanbul ili Tuzla Tersaneler Bölgesinde ilki 01.09.2006-31.01.2007 tarihleri arasında yapılan, "Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi"nin ikincisi, son dönemde anılan bölgede meydana gelen iş kazalarının sıklığı da dikkate alınarak, İstanbul Grup Başkanlığında görevli 8 iş müfettişi tarafından 12.09.2007-05.10.2007 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Proje kapsamında düzenlenen teftiş raporları değerlendirildiğinde;

- 43 işyerinde teftiş yapıldığı,
- Gayri faal olması nedeniyle 4 işyerinde teftiş yapılamadığı,
- İşyerlerinde yapılan işlerin Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde yer alan işlerden olduğu,
- İşyerlerinde 5320 asıl işveren, 8811 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 14131 işçinin çalıştığı,
- 50'den fazla işçi çalıştırılan 31 işyerinden 27 işyerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, 30 işyerinde işyeri hekimi görevlendirildiği, 27 işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulduğu,
- Teftişlerde 2 işyerinde noksan husus tespit edilmediği, 41 işyerinde 103 madde başlığı altında toplam 590 adet noksan husus tespit edildiği, noksan husus tesbit edilen işyeri işverenlerine, toplam 196.054,00 YTL idari para cezası uygulanmasının uygun görüldüğü,
- 25 işyerinin işletme belgesinin bulunduğu,
- Aralık 2006-Eylül 2007 döneminde bölgede faaliyet gösteren işyerlerinde, 8 ölüm, 2 uzuv kaybı ve 376 yaralanma ile sonuçlanan toplam 386 iş kazasının meydana geldiği,
- 2 işçinin düşme, 2 işçinin kalp krizi, 3 işçinin elektrik çarpması, 1 işçinin sıkışma sonucu hayatını kaybettiği,

• 1 işçinin elektrik çarpması, 1 işçinin düşme sonucu uzuv kaybına uğradığı,

• Yaralanma ile sonuçlanan 376 iş kazasının çoğunlukla düşme, göze çapak kaçması, cisim çarpması, makine, sıkışma, kesilme, cisim batması, yanma, elektrik çarpması sonucu meydana geldiği,

hususları tespit edilmiştir.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde 01.09.2006 – 31.01.2007 tarihleri arasında yapılan ilk “Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi” 16173 işçinin çalıştığı 51 işyerinde gerçekleştirilmiş, teftişlerde 99 madde başlığı altında toplam 1061 noksan husus tespit edilmiştir. Bu defa proje kapsamında yapılan teftişlerde 14131 işçinin çalıştığı 43 işyerinde 103 madde başlığı altında 590 noksan husus tespit edilmiştir. Bu durum Tuzla Tersaneler bölgesinde daha önce yapılan proje teftişleri ile belirli bir oranda iyileşme sağlandığını göstermektedir. Ancak, iş kazası sayısı ve kaza sonucu meydana gelen kayıplar açısından ilk sıralarda yer alan ve çalışma şartları yönünden çok riskli olan tersane işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin bir şekilde alınması ve sürekli geliştirilmesinin sadece teftiş hizmetleri ile sağlanamayacağı açıktır. Bu nedenle işveren, işçi ve ilgili tüm tarafların, iş sağlığı ve güvenliği konusuna öncelik vererek, önleyici yaklaşımı esas alan, çalışanların katılımını hedefleyen bir çizgide yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007b)

4.2 DPT Beş Yıllık Kalkınma Planları Gemi Sanayisi İle İlgili Özel İhtisas Komisyonu Raporlarında İstihdam, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005) Gemi İnşa Sanayi ve Rekabet Edebilirlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda İstihdam ile ilgili bölümde sektördeki istihdam rakamlarına değinilirken, üretimin çoğunlukla taşeronlar eliyle yapıldığına vurgu yapılmıştır. Bu kapsamda OECD bünyesinde hazırlanmış olan ülkeler arası gemi sanayisinde karşılaştırmalı işgücü sayıları verilerinin 1997 ve 1998 yıllarında ülkemize ilişkin sayıları örnek gösterilmiştir. Taşeron uygulamalarının yüksekliliği sonucu taşeron kapsamında çalışanların sayısının tersanelerde sürekli çalışanların sayısına göre oldukça yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun işkolunda çalışanları kötü etkilemesinin yanı sıra tersanelerin kurumsallaşması önünde de engel oluşturduğu ve nitelikli iş üretilmesini de olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Ayrıca

özelleştirme kapsamına alınan kamu tersanelerinin 1995 ile 1999 arasında % 67.4 istihdam kaybına uğradığı da tespit edilmiştir. Söz konusu Komisyon Raporunda özel sektör tersanelerinde tersane çalışanı-taşeron çalışanı sayısı ve oranları ile çalışanların eğitim durumları ve diğer istatistiklerin bulunamadığı da belirtilmiştir. Raporun işkolunda çalışanların durumu başlığı altında ise, gemi işkolundaki her iki sendikanın (Dok Gemi İş ve Limter İş) sektörün içinde bulunduğu belirsizlikler, işyerlerinden ve iş yasalarından kaynaklanan engeller ve taşeron uygulamaları sonucu özel sektör tersanelerinde çalışanlar yararına toplu sözleşme yapabilmekten uzak olduklarına işaret edilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ise; işkolunun ağır ve tehlikeli işler kapsamına girdiği, çalışma ortamından kaynaklanan asbest, demir tozu, boya ve benzeri kimyasallar, kaynak uygulamalarında çıkan kimyasal gaz ve ışık, metal çapakları, düşme ve çarpmalara karşı bot, eldiven, maske, baret, iş tulumu vb. koruyucu malzemelerin sıklıkla kullanılmaması, işçilerin işkolu çalışmaları hakkında yeterince eğitilmemiş oluşlarının işçi sağlığını tehdit ettiği vurgulanmıştır (DPT, 2001).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007–2013) Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nun istihdam bölümünde de üretimin ana unsurunun taşeron işletmeler eliyle yapıldığına vurgu yapılmaktadır. 2005 yılı rakamlarına göre özel sektör tersanelerimizde 24,200 kişinin doğrudan istihdam edildiği ve bu istihdamın dışında yan sanayi ve dolaylı istihdam olarak ise 80.000 civarında istihdam sağlandığı belirtilmektedir. Raporda; Türkiye Dok Gemi İş Sendikası 2003 yılından itibaren her sene Haziran ayında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda, Didim/Aydın'da eğitim seminerleri verilmekte olduğu ve katılımın da %80'inin özel sektör tersanelerinden olduğu belirtilmiştir. Bu eğitimi alan özel sektör tersanelerinde 2003 yılından itibaren hiç bir ölümlü kaza olmadığı vurgulanmıştır. Haliç Tersanesi ve askeri tersanelerde iş eğitimi konusuna genel olarak özel sektör işyerlerine göre daha çok önem verildiği aktarılmıştır (DPT, 2006)

4.3 ILO Rehber Kitapları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilgi alanındaki birçok işkolu için işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından birçok çalışma yapmaktadır. Bunlardan özellikle işkollarına dönük hazırlanmış olan uygulama kuralları (code of practice) genel bir rehber niteliğindedir. Bu rehber kitaplar ışığında ülkelerin kendi yasal düzenlemelerini uyarlamaları ve uygulamaları umulur. Bu rehber kitaplardan biri de 1974 yılında ilk basımı yapılmış Safety and Health

in Shipbuilding and Ship Repairing (Gemi İnşaatında ve Onarımında Güvenlik ve Sağlık) rehber kitabıdır. Bu kitabın 1974 sonrasında ILO tarafından herhangi bir güncellenmesine ya da yeniden basımı yapılmamıştır. Gemi endüstrisinin Batı Avrupa ve ABD de kitabın yayınlandığı yılda önemli bir sektör olduğu ve yine aynı dönemin Dünya'da işçi haklarının üst düzeylerde olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu rehber kitap; başlangıçta kitap kapsamındaki tanımları içeren genel bir sunumla başlamaktadır. "İşyerleri, Girişleri Ve Donanımları"; "İskeleler ve İskele Kurma"; "Merdivenler, Basamaklar, Lumbarağızları Ve Rampalar", "Kaldırma Araçları", "Haller, Zincirler ve Donanımları", "İçten Yanmalı Makineler", "Metal İşleme Makineleri", "El Aletleri, Taşınabilir Motorlu Aletler", "Elektrik", "Güç Merkezi", "Tekne Konstrüksiyonu", "Tehlikeli ve Rahatsız Edici Maddeler ve Radyasyonla Çalışma", "Kaynak, Alevle Kesim ve Sıcak İşleme", "Kapalı Yerler Ve Tehlikeli Atmosferde Çalışma", "Petrol ve Türevi Taşıyan Tankları Olan Gemilerde Çalışma", "Kazanlar, Motorlar Ve Makineler Üzerinde Çalışma", "Aşındırıcı Püskürtme", "Havuzlar Ve Havuzlama Çalışmaları", "Su Üzerinde İşçilerin Taşınması", "Kızaklar Üzerinde Gemileri Denize İndirme Ve Hareket Ettirme", "Diğer İşler (Boru Donatımı, Çıpalar Ve Çıpa Zincirleri İle Çalışma vb.)", "İş Giysileri Ve Kişisel Koruyucu Donanım", "Tıbbi Hizmetler ve Bakım, Güvenlik ve Sağlık Örgütü, Temizlik ve Rahatlık", "Çeşitli Konular (Mesleki Kazalar ve Hastalıkları Soruşturma, Raporlama; Gemi İnşa ve Onarımına Uygulanabilir Diğer Güvenlik ve Sağlık Kuralları, Standartlar vb.)", ana başlıklarından oluşmaktadır (ILO,1974). Bu kitabın Türkçemize kazandırılması için TMMOB Gemi Mühendisleri Odası çalışmaları yürütmektedir.

ILO'nun gemi işkolu kapsamında ele alınabilecek; demir ve çelik endüstrisi, limanlarda çalışma, gemilerde çalışma, kimyasallarla çalışma vb. üzerine rehber kitapları da mevcuttur. Son zamanların dikkati çeken bir işkolu olan gemi sökümü ile ilgili olarak ILO'nun hazırladığı bir uygulama kuralları kitabının (Gemi Sökümünde Güvenlik ve Sağlık: Asya ülkeleri ve Türkiye için yönerge) aynı zamanda ülkemize atfen çıkartılmış olması dikkat çekicidir (ILO, 2004). Söz konusu kitapların Türkçemize kazandırılması, yasal düzenlemelerimiz çerçevesinde uyarlanması ve uygulanması; ülkemizdeki sorumlu devlet kurum ve kuruluşlarının, tüm çalışanların, onların örgütleri sendikaların ve meslek odalarının, işverenlerin ve örgütlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine duyarlılıklarının artması ve pekişmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

4.4. TMMOB Gemi Mühendisleri Odası Çalışmaları

TMMOB Gemi Mühendisleri Odamızın gemi işkolumuza özgü olarak Oda bünyesinde kurulmuş olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu'na içinde bulunduğumuz yıl içinde bir Rapor (TMMOB Gemi MO, 2007) hazırlanmış olması da büyük önem taşımaktadır. Söz konusu Rapor; "gemi üretiminde ortaya çıkan tehlikeler ve alınması gereken önlemler", "kişisel koruyucu donanım ve ilgili EN standartları" konu başlıkları ile ekinde TMMOB Gemi Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği'ni, İskele Kurma ve Çalışma için Kontrol Listesini, Yangın ve Patlama Durumunda, Ölümcül veya Ciddi Kazalarda, Tehdit Durumunda, Deprem Durumunda Acil Durum Talimatlarını, Gaz Gruplandırılmalarını, Çatal Kaldırıcı İşletici Kontrol Formunu, Tehlikeden Dolayı İş Reddetme Formunu, Tehlikeli Durum Bildirim Formunu içermektedir. Bu Raporun gemi işkolunda işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ülkemizde derli toplu başlangıç raporlarından oluşu önemlidir. Raporun varlığı yanı sıra ilgili tüm taraflarca ve bu alandaki çalışanlarca içselleştirilmesi, uygulanabilmesi daha da geliştirilmesi gerekir. Özellikle TMMOB Gemi Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği'nin uygulanması Odamız ve meslektaşlar açısından önemli bir kazanım olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar" konulu 82. Maddesi: " - *Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.*

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" demektedir.

Bu da göstermektedir ki mühendislik meslek odaları ve üyelerinin bu çerçevede işçi sağlığı ve iş güvenliğinin işyerlerinde yaşama geçirilmesini, yasal düzenlemelere katkı verilmesini, yasal düzenlemelerin uygulanmasını sürekli gözetmek durumundadırlar. Tersanelerde çalışan

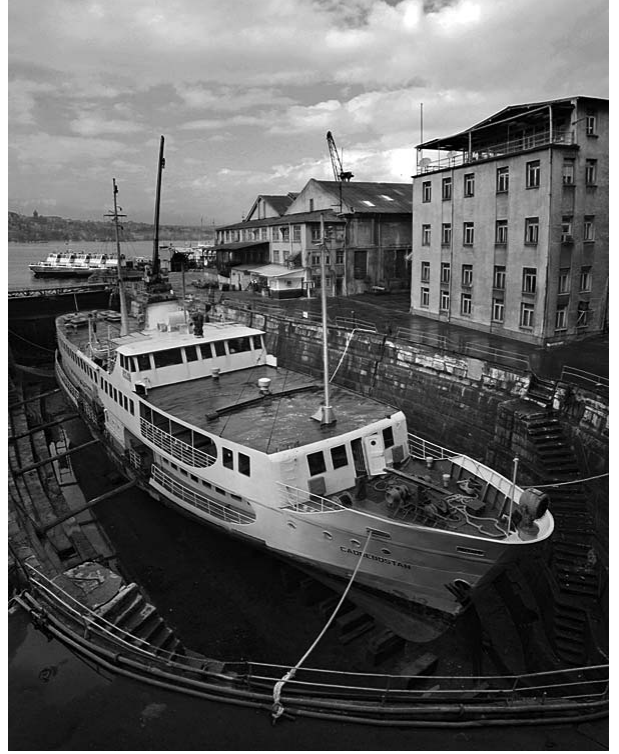
çeşitli disiplinlerde mühendisler olmakla birlikte, asıl ana disiplinin TMMOB Gemi Mühendisleri Odası'na kayıtlı mühendisler olması gerçeği Tersanelerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yaşam geçirilmesinde söz konusu Odaya sorumluluklar yüklemektedir. Başta üyelerinin olmak üzere, gemi sanayisi taraflarının ve kamuoyunun konu hakkında bilinçlendirilmesinde bu Odamızın yaptıkları ve yapacakları her zaman önemini koruyacaktır.

Son olarak Odamızca 2004 Aralık'ta düzenlenmiş olan TMMOB Gemi Mühendisleri Odası'nın 50. Kuruluş Yılında "Gemi Mühendisliği ve Sanayimiz Sempozyumu" nda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu da ele alınmıştır. Bu Sempozyumda "Gemi Sanayisinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" başlıklı bir sunum Dok Gemi İş Sendikası tarafından yapılmıştır (Tur, N. Ve Nalbantoğlu, N.H., 2004)

4.5 Tersane ve İşyerlerindeki Çalışmalar

Tersanelerimiz ve bu alandaki işyerlerinin bir bölümünün OHSAS TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ni belgelendirmek istemeleri bu kapsamda yapılan belgelendirme eğitimlerine ilgi göstermeleri de göz önünde bulundurulmalıdır. BU Sitem ile belgelendirilen kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği (İGS) risklerini kontrol etmesi ve performansını geliştirmesini sağlamak hedeflenmektedir. Sektörün önemli kurumlarından biri olan Türk Loydu Vakfı ve diğer sınıflandırma kuruluşları, TSE ve diğer belgelendirme kuruluşları OHSAS TS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi ile ilgili olarak eğitimlerini programlı bir biçimde sürdürmektedirler. Bu belgelendirme sistemine geçişin ve uyumun işyerleri açısından özendirilmesi önem taşımaktadır.. İşyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili harcamalarının ve düzenlemelerinin işyerleri açısından bir yük olarak algılanmasından kurtulmak gereklidir. Aksine bu alandaki sürekli iyileştirmeler çalışma barışına ve üretime katkı sağlar. OHSAS TS 18001 belgelendirmesi yapan kurumlar, bu sistemin yararlarını şu şekilde sıralamaktadır: OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği sistemi;

- Çalışanların ve diğer tarafların maruz kalacakları riskleri azaltarak, firmada iş gücü kaybını azaltır.
- Rahat ve güvenli bir ortamda çalışılması sağlanır.
- İş kazalarının oluşma riskinde azalma sağlanır.
- Çalışanların bilinçlenmesi ve motivasyonunu artırır.



- Yasalara uygun çalışıldığının diğer taraflara gösterilmesi sağlanır.
- Acil durumlara yönelik gerekli hazırlıkların yapılması
- İş performansını artırır. (Türk Loydu Vakfı, 2007)

Elbette burada OHSAS TS 18001 belgelendirmesinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerek şartlardan biri olduğunu söylemek gereklidir. Yeter şart olarak görmek gerekir.

GİSBİR; kendine bağlı tam teşekküllü (iş kazaları sonrası hemen müdahale, yoğun bakım, teşhis, tedavi, belirli bir yatak kapasitesine sahip vb. anlamda) GİSBİR Tuzla Hastanesi'ni devreye sokma girişimi içindedir. Önümüzdeki günlerde böyle bir Hastanenin Tuzla Tersaneler Bölgesi'nin yanı başında faaliyete geçecek olması önemlidir. Yine de iş kazalarının önlenmesi ve işçi sağlığının korunması ihmal edilmemelidir. Bu açıdan söz konusu Hastaneye olabildiğince gereksinim duyulmasına çalışılmalıdır. Ayrıca Tersanelerde ve bağlı işyerlerinde, İş Kanunu ve kapsamındaki yönetmelikleri gereği iş yeri hekimi bulundurmak, acil müdahaleler için yeterli donanım ve yetkin sağlık personeli bulundurmayı da göz önünde tutmak gerekir. Ayrıca gerek Tuzla GİSBİR Hastanesi'nde gerekse diğer sağlık kurumlarında Tersa-

nelerde yaşanan iş kazaları ve karşılaşılan mesleki hastalıkların istatistiklerinin de işlevsel olarak kayıtlarının tutulmasına özen gösterilmelidir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

1. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sektörün tüm bileşenleri açısından bir mekele haline gelmesi gerekir Özümsemeli ve benimsenmelidir.

2. Gemi işkolunda çalışanların, işkolunun gerektirdiği örgütlülükler içine girmesi önem taşımaktadır. Çalışanların sendikalaşma sürecine girmeleri teşvik edilmelidir. Taşeron usulü çalışmanın gemi işkolunda baskın çalışma usulü önüne geçilmesi gerekir. Gemi işkolu yukarıda da söz edildiği gibi en riskli işkolları içinde sayıldığı için, bu alandaki çalışmaların herhangi bir disiplinsizliğe, savrukluğa, dağınıklığa tahammülü yoktur. Tersanelerde disiplinli ve bütünlüklü çalışma sürecinin taşeronluk uygulamalarını da kapsamı sağlanmalıdır. Tersane ortamında çalışacak her işçinin hangi ortamda çalışacağına ve çalıştığına farkına vardırılması önem taşımaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almamış çalışanların Tersanelerde çalışacak işçilerin (hatta stajyer işçi, tekniker ve mühendis adaylarının) işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine tabi tutulmaları ve eğitim sonunda bu konulara ilişkin sınava sokulmaları hayati önemdedir. Bunun sorumluluğu işverende olmalıdır.

3. İşverenlerin de işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bilinçli olması büyük önem taşımaktadır. Dünya rekabet koşullarında mükemmel deniz araçları üretmekle, bu araçların üretenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliğinin azami düzeyde sağlanmasının birbiriyle hiç de çelişmediği kanıtlanmalıdır.

4. İşlerin zamanında yetiştirilmesi kaygısı işçi sağlığı ve iş güvenliğini olumsuz yönde etkilediği dikkate alınmalıdır. Hızlı ve aralıksız çalışmanın dikkat kaybına neden olduğu, duyarlılıkları azalttığı hesaba katılmalıdır. Bu yüzden iş planlamaları bu kısıtlar ve yasal düzenlemeler göz önünde tutularak yapılmalıdır.

5. İşyerleri seçilirken ve donatılırken, iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından da ele alınmalıdır.

6. Tersanelerde; Bakanlık ilgilileri, işveren örgütleri, ilgili meslek odaları (mühendislik/tabip) ve işçi sendikaları birlikte İSG açısından sürekli eşgüdüm içinde bulunmalıdırlar.

7. Tersanelerde İSG ile ilgili bilimsel çalışmalar yapılması teşvik edilmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları üzerine bu çalışmalar üzerinden politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

8. Tersane ortamında bulunanların tümünün İSG ile ilgili donatılmaları, sürekli beslenmeleri ve duyarlılıkların yükseltilmeleri gerekmektedir.

9. Tersanelerde İSG düzenlemelerine uyulup uyulmadığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki müfettişlerce denetlenmelidir. Bu amaçla iş müfettişliği kurumunun hem niceliksel hem de niteliksel olarak güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Tersanelerde, işyerlerinde asıl sorumluluğun Devletin konuya ilişkili organları olduğu her zaman göz önünde tutulmalıdır.

10. ISO 14000 ve OHSAS TS 18001 gibi belgelendirmelerin kâğıt üstünde kalmaması için çaba gösterilmelidir.

11. İSG ile ilgili koruyucu giysi, cihaz ve diğer malzemelerin yurt içinde üretilmesi ve geliştirilmesine özen gösterilmelidir. Bu malzemelerin çalışanlarca kolay erişilebilir olması önemlidir. Çalışanların koruyucu giysi, araç ve cihazları adeta derileri gibi algılaması için gerekli duyarlılık yüksek tutulmalıdır. İşkoluna özgü disiplin, özen ve dikkatin azami düzeyde tutulması için işyeri eğitimleri önemlidir.

12. Tersanelerde ve işyerlerinde çalışanların insan oldukları; insani gereksinimleri (ailelerini geçindirme, barınma, beslenme, dinlenme vb.) oldukları göz ardı edilmemelidir. Tersanelerde kâğıt üstünde İSG düzenlemeleri ne denli mükemmel olursa olsun, sonuçta bu düzenlemelere uyum sağlayacak olan ve uyacak insandır.

13. Özellikle yakın zamana dek gemi sanayisi gibi ağır işkolu deneyimi olmayan bölgelerimizdeki tersanelerde ve yeni yatırım yapılacak yerlerde bu bölgelerimizden sağlanan işgücünün işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından donatılmaları, bu bölgelerimizde de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gözetilmesi, iyileştirilmesi gereklidir.

Kaynaklar

DPT, 2001; Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT VIII. KALKINMA PLANI (2001–2005), sayfa sayısı 55, yayın no: DPT:2588-ÖİK:600, Ankara, 2001.

DPT, 2006; Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT IX. KALKINMA PLANI (2007–2013), sayfa sayısı 150, Ankara. Nisan 2006. DPT ağ sayfasından temin edilmiştir.

GISBİR,2007a; Cumhuriyetten Günümüze Türk Gemi İnşa Sanayisi,

<http://www.gisbir.com/DesktopDefault.aspx?tabid=114>

GİSBİR,2007b; Türk Gemi İnşa Sanayisinin Günümüzde Durumu, <http://www.gisbir.com/DesktopDefault.aspx?tabid=115>

GİSBİR,2007c; İstatistik Bilgiler, <http://www.gisbir.com/DesktopDefault.aspx?tabid=103>

GİSBİR, 2007d; 2007 Yılında Kesin Sözleşmesi Yapılan Gemi ve Yatlar <http://www.gisbir.com/DesktopDefault.aspx?tabid=400>

GİSBİR, 2007e; 2007 Yılında İnşa Edilmekte Olan Gemi ve Yatlar <http://www.gisbir.com/DesktopDefault.aspx?tabid=401>

GİSBİR, 2007f; 01.2007 – 08.2007 Arası Teslim Edilen Gemi Ve Yatlar <http://www.gisbir.com/DesktopDefault.aspx?tabid=404>

Google Earth ,2007; Uydu fotoğraf yazılımı <http://earth.google.com/download-earth.html>

ILO, 1974; Safety and Health in Shipbuilding and Ship Repairing, ILO Codes of Practice, Geneva, International Labour Office first published 1974.

ILO, 2004; Safety and Health in Shipbreaking: Guidelines for Asian Countries and Turkey, ILO Codes of Practice, Geneva, International Labour Office, first published 2004.

Köksal, T.G., 1996, Haliç Tersaneleri'nin Tarihsel Teknolojik Süreci ve Koruma Önerileri, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, İstanbul,1996.

Köksal, T.G., 2005, İstanbul'daki Endüstri Mirası için Koruma ve Yeniden Kullanım Önerileri, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2005.

TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007a; Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No:17, sayfa sayısı. 47, Ankara, Nisan 2007

TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007b; Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi-2 Genel Değerlendirme Raporu, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No:21, sayfa sayısı. 40, Ankara, Ekim 2007

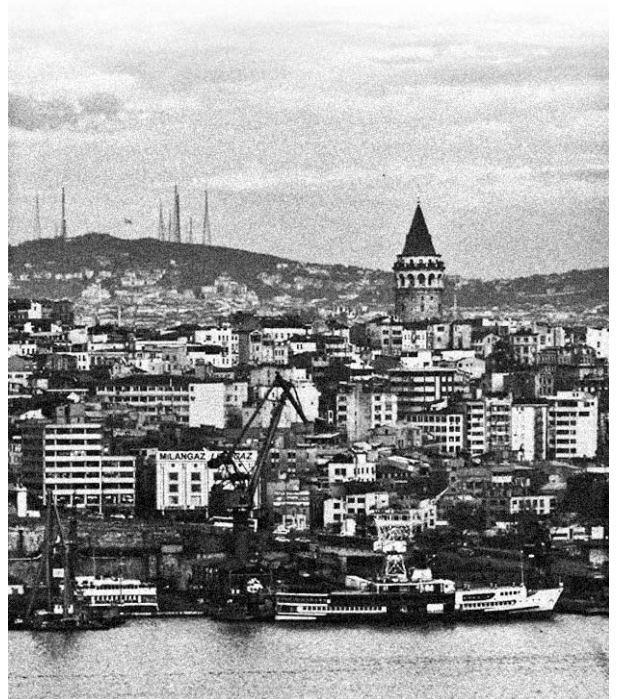
TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007c; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikler, <http://www.calisma.gov.tr/istatistik/istatistik.htm>

TC Ulaştırma Bakanlığı,2007; İlklerimiz <http://www.ubak.gov.tr/ubak/tr/ilkler.php>

TMMOB Gemi Mühendisleri Odası, 2007; İş Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu Raporu, İstanbul, Ağustos 2007

Tur, N. Ve Nalbantoğlu, N.H., 2004, TMMOB Gemi Mühendisleri Odası'nın 50. Yılında "Gemi Mühendisliği ve Sanayimiz Sempozyumu", Bildiriler Kitabı, s.309-312, 24-25 Aralık 2004, İTÜ Ayazağa Yerleşkesi, İstanbul, 2004

Türk Loydu Vakfı, 2007; OHSAS (TS) 18001 Belgelendirmesi <http://www.turkloydu.org/TR/BELGELENDIRME/ohsas.asp>



IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRGESİ

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın 20–21 Nisan 2007 tarihlerinde Çukurova Üniversitesi Mithat Özhan Amfisi Konferans salonlarında düzenlediği, 430'u delege ve 290'ı konunun ilgilisi olmak üzere toplam 720 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ve Sergisi başarıyla tamamlanmıştır. Oda yöneticileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri, üniversitelerden akademisyenler, sendikalar, meslek örgütleri, kurum ve kuruluşların temsilcileri, özel ve kamuda çalışan mühendisler ve doktorlar ile konuya ilgi duyan çalışanların katılımıyla yapılan Kongrede bir açılış paneli olmak üzere toplam 11 oturumda 4 konferans ve 28 adet bildiri sunulmuştur. IV. İş Sağlığı ve Güvenliği

Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildiriler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesi aşağıda ilgililer ve kamuoyunun dikkatine sunulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği emeği ile geçinen, yani çalışan insanları ilgilendiren bir kavramdır. Bu kavramlara verilen önem ülkeden ülkeye değişmektedir. Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleri ile de doğrudan ilgilidir.

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirme ile sorunun çözümü yönünde oldukça



mesafe kat etmişlerdir. Oysa bizim gibi sanayileşmesini tamamlamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematiklerinin gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir.

AB sürecine bağlı olarak 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımız da değişmiştir. Ancak diğer alanlarda olduğu gibi alt yapısı hazırlanmadığı için uygulamada belirsizlikler ve olumsuzluklar yaşanmaya devam etmektedir.

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk işçi çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildiriler, yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan çözüm önerilerini aşağıda sunuyoruz.

1- Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı, yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine konunun aktörlerinin katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, ekseni "insan" olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.

2- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal politikaların oluşturulmasında Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odaları, Türk Tabipler Birliği (TTB), Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve sendikaların katılımı sağlanarak bu konuda alınacak kararlar çalışma yaşamına yansıtılmalıdır.

3- Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az çalıştıran iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır.

4- İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar

olarak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurulara dönüştürülmelidir.

5- "İş Güvenliği Mühendisliği" kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı ve işyerlerinde iş güvenliği mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.

6- "İş Güvenliği Mühendisleri" ücret yönünden işverene bağlı olmamalıdır. İş Güvenliği Mühendislerinin ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir.

7- 20.01.2004 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik"te ve "4857 sayılı İş Yasası" ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında "iş güvenliği mühendisliği" yerine "iş güvenliği uzmanı" tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilmiş, iş güvenliği mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür. Danıştay 10. Dairesi tarafından iptal edilen yönetmelik yerine Bakanlık tarafından hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı" TMMOB, TTB, TBB, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmeli ve bu sürecin ardından yasalasmalıdır.

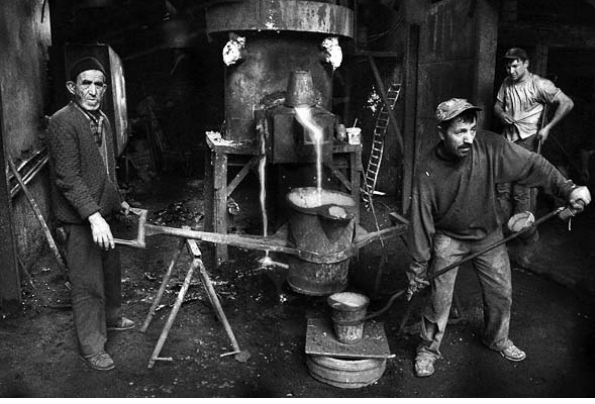
8- İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık memuru ve hemşirelerinin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.

9- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için ilgili meslek örgütleri, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki hizmetlerin kamusal bir hizmet olarak algılanması gerektiği vurgulanmalıdır.

10- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alarak yenilenmeli ve hayata geçirilmelidir.

11- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak, çalışanları, çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak için TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odalarının yer alacağı düzenleme ve uygulamalar ivedilikle hayata geçirilmelidir.

12- İş yerlerinde işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve teh-



likelilik derecesine göre iş güvenliği konusunda mesleki yeterliliği TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odası tarafından belgelendirilmiş bir veya daha fazla mühendis görev yapmalıdır.

13- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak, bilimsel araştırma yapacak araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.

14- Çalışanlar ile işverenler arasında iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal iş sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.

15- Ergonomi sadece iş sağlığı ve güvenliği alanında değil yaşayan her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, iş sağlığı ve güvenliğinin ta kendisidir. Multidisipliner bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.

16- Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğrenimden başlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği kürsüleri kurulmalıdır.

17- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde "önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği" anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik iş sağlığı ve güvenliğinde olmalıdır.

18- İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine önem verilmeli bu konuda eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır.

19- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik verilecek eğitimler,

ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli bu eğitimler özerk olmalıdır.

20- İş sağlığı ve güvenliği kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.

21- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi v.b. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır.

22- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular iş sağlığı ve güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre mutlaka denetim yapılmalıdır.

23- Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda mesleki örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.

24- Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.

25- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır "norm ve standartta" bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.

26- Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.

27- Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

28- Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusunda ki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.

29- Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuklar rehabilite edilmeli ve eğitilmelidir.

30- Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine kazaları hedeflemeyen, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek "Nelerin yanlış gi-

debileceğini?” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “daha başka neler olabilir” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif yaklaşımlar öne çıkarılmalıdır.

31- İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.

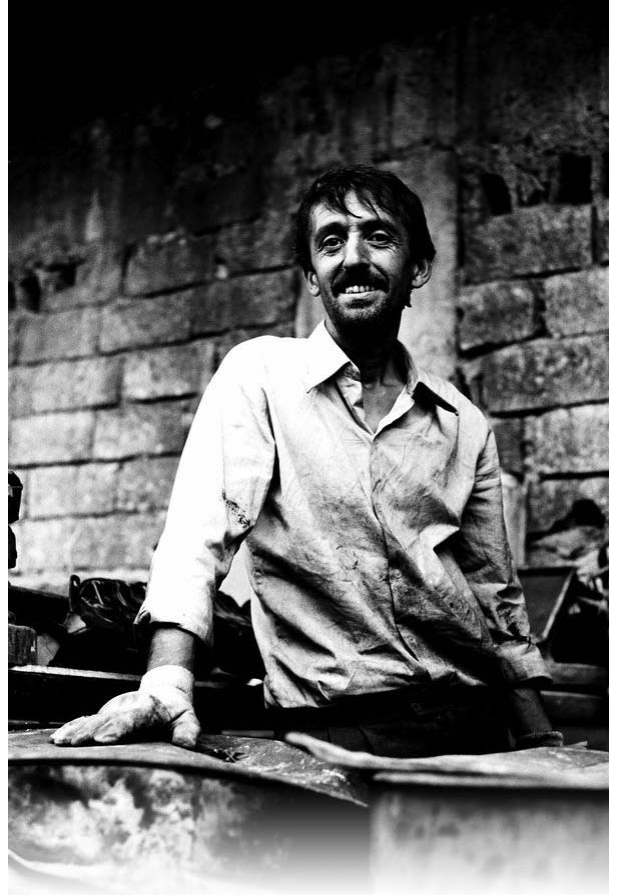
32- İş kazalarının önlenmesi için bilimsel ve teknik yatırımların yanı sıra, çalışma yaşamının da iyileştirilmesi, sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.

33- Ülkemizde her konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplamada sıkıntı yaşanmakta, sistem iyi çalışmamaktadır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.

34- Gerek işçi sağlığı gerekse toplum sağlığı; bireylerin prim ödeme gücüne yüklenmeyecek bir biçimde genel bütçeden finanse edilmeli ve koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.

35- Sağlık personelinin atomize edilerek dağıtıldığı, tedavi edici sağlık hizmetlerinin öncelendiği genel sağlık sigortası ve aile hekimliği uygulamasından vazgeçilmelidir. Sağlık ocakları kapatılmamalıdır.

36- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin sunumu için belirli işçi sayısı aranmamalı; uygulamalar devlet memurları, kendi hesabına çalışanlar, tarım kesimi gibi yaptığı iş ve çevresinden etkilenen tüm toplum kesimlerini kapsamalıdır.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ODA RAPORU¹

Giriş

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak karşımıza çıkması, sanayileşmenin gelişimi ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasından dolayı yoğunluk kazanmıştır. Bilim, teknoloji ve sanayileşme toplumsal değişimlerin nedenlerini oluşturmaktadır. Bilim teknolojiyi, teknoloji sanayileşmeyi ve artı değeri yüksek ürünü getirerek toplumların refah düzeyini yükseltmektedir. Ancak hızlı gelişen bilim, teknoloji, kalkınma ve sanayileşme süreçleri kuşkusuz ülkelerin gelişme süreçlerine birçok faydalar sağlamıştır. Ancak çalışma yaşamı ve güvenliği için aynı başarının sağlandığını söylemek güçtür. Sanayileşme ve kalkınmanın bedeli; asla iyi eğitilmemiş, yeterli derecede beslenemeyen, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunamayan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşayan, örgütlenmeleri engellenen, sosyal güvenliğinden endişe duyan bir çalışan kesim yaratmak olmalıdır. Kısacası insanın refahı, mutluluğu, sağlığı ve güvenliğinden ödün veren bir sanayileşme ve kalkınma anlayışı benimsenemez.

Genel Çerçeve

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeye sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematığının gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir. AB sürecine bağlı olarak 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde



İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda değişmiş, bu yasayla birlikte 40'a yakın yönetmelik ve tebliğ yayınlanmış bunların bir kısmı yürürlüğe girmiştir. Ancak uygulamada diğer alanlarda olduğu gibi alt yapısı hazırlanmadığı için belirsizlikler yaşanmaktadır. Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür. İş sağlığı ve güvenliği, tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimleri içeren çok-

¹ TMMOB İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu Nisan 2006'dan Güncellenmiştir.

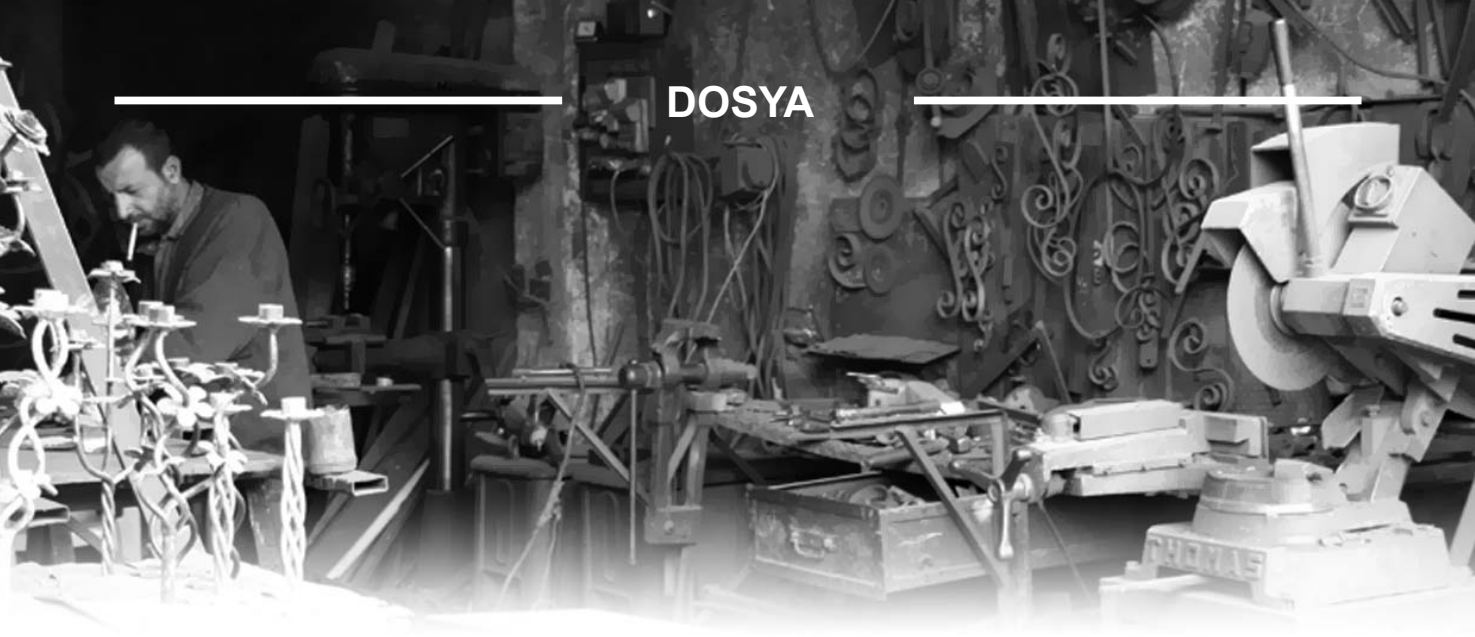
bilimli (multi-disipliner) bir konudur. Tıp ile iş sağlığının doğrudan bağıni çıkarsamak mümkündür. Mühendislik bilimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgisi ise iki kümede toplanabilir. Bunlardan birincisi dolaylı katkılardır. Bunlar arasında, yangına yönelik önlemleri, kaldırma-iletme araçlarının (vinç vs), basınçlı kapların, elektrik sisteminin vb. periyodik kontrollerini sayabiliriz. Diğer bir küme ise mühendislik bilimlerinin yaptığı doğrudan katkılardır. Bunlar arasında, ortam ölçümlerini, işyeri ortamına yönelik toplu önlemleri sayabiliriz.

Sosyal bilimler ise; hukuktan eğitime, sosyal güvenlikle işletmeye, psikolojiden sosyoloji ve sosyal antropolojiye kadar birçok bilim dalını içermektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin çok-bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmalıdır. Çalışma yaşamının en önemli konularından olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ne yazık ki birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de gerekli önlemler yeterince alınmamaktadır. Bir ülkenin iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik politikaları o ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Ekonomileri zayıf olan, sosyal devlet kavramının gereklerinin uygulanmadığı ülkelerdeki İş Sağlığı ve Güvenliğinin gelişimi, gelişmiş ülkelere göre daha yavaş gelişme göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliğinde temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır. Sosyal hukuk devletin temel işlevi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. Hızlı gelişen sanayileşmeye bağlı olarak iş yerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması her yıl artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği, insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir noktaya ulaşmıştır. Bu noktada gerek küresel ölçekte gerekse ulusal düzeyde sermayenin yönelimlerini ve kendini yenileme süreçlerini kavramak gerekmektedir. Büyük şirketler küresel ölçekteki işlemler için birleşme eğilimi gösterirken ulusal düzeydeki işletmeler ise esnekliği artırarak bu süreçteki pazar payını korumaya çalışmaktadır. Bu amaçla, şirketi bağımsız ve merkezi kontrolün dışında çalışan daha küçük ve daha fazla birimlere parçalama, küçük birimlerin etkinliklerini kaynak dışında bırakma, küçük işletmeleri taşeronla verme ve esnek çalışma organizasyonu ile geliştirmeye yönelin-

mektedir. Bu eğilimin gelecekte daha fazla artacağı ve sendikasılaştırma ile daha olumsuz çalışma koşulları, tek yanlı bilgilendirme ve daha düşük ücretlere yol açacaktır. Çalışılan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları, çalışanların en temel hakkı olan sağlıklı yaşama ve çalışma hakkını tehdit etmektedir. Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması bir zorunluluk olmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak geliştirilmesi, bilimsel araştırmaya dayalı riskin doğru tanımlanması, planlı çalışma ve üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve nihayet güvenlik önlemlerinin artırılmasıyla sağlanabilir.

Ülkemizde Durum

Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin yasal çerçeve, halen yürürlükte olan Anayasa’nın çalışma hayatının düzenlenmesi ile ilgili 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. maddelerinde bulunmaktadır. Bunlardan 50. maddede hiç kimsenin yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını, 56. maddede ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. 4857 sayılı İş Yasasının 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 ve 89. maddelerinde de İş Güvenliği ile ilgili hususlar düzenlenmektedir. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa ile esnek çalışma ve esnek üretimin yasalaşması sağlanmaktadır. Esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler ve Kıdem Tazminatını budayan yeni öneriler ile İş Hukukunun “işçiyi koruma ilkeleri” ve “işçi lehine yorumu” özellikleri ortadan kaldırılmaktadır. Genel anlamda İş Kanunlarında güçlüye karşı güçsüzün korunması, emeğin ana değer alınması ve yasaların çalışanlar yararına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi temel ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekirken yasa ile çalışanlar değil, işverenler gözetilmiştir. Dolayısıyla yürürlüğe giren bu yeni yasa ile çalışanlar açısından işyerlerinin tanımında meydana gelen güvensiz çalışma koşulları, işsizlik ve işten atılma olasılığı, çalışanların yaşama koşullarını iyileştirme çabalarını önleyen faktörler nedeniyle önemli bir “iş sağlığı ve güvenliği” sorunu oluşmuştur. 4857 sayılı İş Yasasıyla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 48 Yönetmelik ve 4 tebliğ yayımlanmış olup bunların bir kısmı yürürlüğe girmiştir. Mevcut mevzuat ve yasal düzenlemeler bir hayli dağınık ve yetersiz olup, çalışanların tümünü kapsamamakta, kurum ve kuruluşların yetki ve sorumluluklarının iç içe geçtiği karmaşık



bir yapı oluşturmakta; bu durum karşısında uygulayıcılar bile zaman zaman güçlüklerle karşılaşabilmektedir. Sosyal devletin yeterince işlemediği, üretimin insan için değil insanın üretim için var olduğu anlayışının hakim kılındığı bu karmaşık yapıda sorunların çözölemeyeceği de açıktır. Siyasi iktidarlar, yıllardır var olan ve her geçen gün artarak süren bu alandaki sorunların çözümüne yönelik, yarım yüzyılı aşkın bir süredir sanayinin her kesiminde üreten, denetleyen, sorgulayan, çalışan üyelerinin yoğun bilgi ve deney birikimlerine sahip TMMOB ve bağlı Meslek Odalarının görüş ve önerilerini alarak sorunu çözmek yerine “ben yaptım oldu-bitti” anlayışını hakim kılarak sorunun karmaşıklığını devam ettirmektedirler. Bu anlayış 4857 sayılı İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında da sürmektedir. 20 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin gerek hazırlanması sürecinde gerekse de içeriği itibarıyla aynı anlayış sürdürölmüştür. Kanunda zorunlu tutulmasına rağmen TMMOB’nin görüş ve önerileri değerlendirmeye alınmamıştır. Kanunda, İş Güvenliği Mühendisliği yerine, “İş Güvenliği Uzmanı” gibi bir tanım getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuştur. Mühendislik disiplinleri Yönetmelikte sınırlanırken, teknik eleman tanımı ise oldukça geniş tutulmuş teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilmiştir. Bu Yönetmelikle Odalarından İş Güvenliği Belgesi almış olan mühendislerin hakları dahi gasp edilmiş, İş Güvenliği Uzmanlığı danışmanlık düzeyine indirilmiş, bir İş Güvenliği uzmanına 10 firma ile sözleşme yapma yetkisi tanınarak işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi istihdamının önüne geçilmiş, İş Güvenliği Mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürölmüştür. Yine Bakanlıkça hazırlanan Yönetmelikte, İş Güvenliği ile ilgili Kurullarda TMMOB’ye yalnızca 1 temsili üyelik verilerek,

yılda bir kez toplanacak bu yapılar da işlevsiz kılınmıştır. Anılan Yönetmelikle Bakanlık çalışanlarına doğrudan İş Güvenliği Yetki Belgeleri verilirken, yıllarca özel ve kamu kesiminde İş Güvenliği alanında çalışan mühendisler ise eğitim ve sınava tabi tutulmaktadır. Özü itibarıyla bu Yönetmelik ile hedeflenen tek şey, İş Güvenliği Mühendisliğinin ticarileştirilmesi, Bakanlık bünyesinde çalışan müfettiş, mühendis ve teknik elemanlara emeklilik sonrası istihdam yaratılmasıdır. Yıllardır mühendisliği ve bilimi dışlayan bu tür uygulamalarla, ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği büyük yıkımlar yaşamıştır. Bu ve benzeri uygulamalarla ülkemiz, iş kazalarında Avrupa 1.si ve dünya 3.sü olma konumunu sürdürmektedir. İş yerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından denetimi hepimizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı İş Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Ancak yetersiz ve var olan müfettiş kadroları ile ülkemizdeki tüm işyerlerinin her yıl ancak % 5’e yakını denetlenabilmektedir. Sayısal yetersizliğin yanı sıra teknik donanımlarla desteklenmeyen denetimler nitelik olarak da yetersiz kalmaktadır. İş güvencesinin azaldığı ve hatta yeni İş Yasası ile ortadan kalktığı, işsizliğin arttığı, yeni iş bulma umudunun sınırlandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin; sosyal güvenlik, sağlık, eğitim vb. toplumsal hizmet alanlarından uzaklaşmasının temel amacı bu alanların özelleştirilmesidir. Devletin bu alanlardan uzaklaşması çalışanları iyice savunmasız bırakmaktadır. Devletin sosyal boyutundan arındırılması sürecindeki bu gelişmeler göz önüne alındığında TMMOB’ye bağlı Makina Mühendisleri Odası gibi mesleki örgötlere daha fazla görev ve sorumluluk düşmektedir. Kamu Kurumu niteliğindeki meslek örgötlere bu niteliği kazandıran ticari amaç gözetmeksizin kamu yararına hizmet ve denetim görevi üstlenmiş olmalarıdır. Tıp doktorları dışında, değişik mühendislik (makina, inşaat, elektrik, kimya, maden vb.) dallarından oluşan İş Müfettişleri (tek-

nik) grup olarak girmedikleri denetimlerde zaman zaman kendi uzmanlık alanları dışındaki işlere de bakmakta ve yetersiz kalabilmektedirler. İş Yasası gereğince; sanayi- de en az 50 işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" kurmakla yükümlüdür. Oysaki ülkemizde meydana gelen iş kazalarının % 70'inin 50'den az işçi çalıştıran iş yerlerinde, yani İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde olduğu görülmektedir. Bu istatistik bize İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının zorunlu olduğu işletmelerde iş kazalarının daha az olduğunu göstermektedir. Bu sonuç İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması için "gerekliliği işçi sayısının" indirilmesi gerektiğini ve çok küçük işletmelerde ortak organizasyonlara gidilerek "Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının" oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Aksi uygulamalarda Odamız, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi istatistiklerinden de yola çıkarak çalışanların büyük bir kısmının İş Sağlığı ve Güvenliği güvencesinin dışında kalacağını ifade etmektedir. Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin % 96'sını içeren KOBİ'ler, Organize Sanayi Bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmeler ve yine semtlerde, sokaklarda, apartman altlarına kadar enformel üretimin yayıldığı ülkemizde, üretim atölyelerinin fiziksel koşullarından (mesafe uzaklığı, kayıt dışılık vb.) dolayı sağlıksız ve kayıt dışı çalıştırılan işçiler için, bu uygulamaların nasıl hayata geçirilebileceği yasal zorunlulukları ile birlikte tanımlanmalı ve yasalarla güvence altına alınmalıdır. Bu konu ile ilgili oluşturulacak uygulamalar için TMMOB'ye bağlı Meslek Odaları, TTB ve sendikaların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmalıdır. Aksi taktirde olumluluk içeren bu yaklaşımlar kağıt üzerinde kalmak durumundadır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına baktığımızda, sağlık hizmetleri dışındaki tüm hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş müfettişleri mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir.

Küreselleşme politikaları gereği, iş güvencesinin azaldığı, işsizliğin arttığı, yeni iş alanlarının açılmadığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı bir süreçte; özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla artan iş kazaları ile ülkemiz, Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olma konumunu korumaktadır. SSK istatistiklerine baktığımızda; 2004 yılında 83.830 iş kazasında 843 çalışan insanımız yaşamını yitirmiş, 1693 çalışan insanımız sürekli iş göremez (sakat) durumuna

düşmüş, 384 çalışan insanımız meslek hastalığına yakalanmıştır. Bu iş kazaları sonucu toplam 1.977.018 gün geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 54.220 günü hastanede geçirmişlerdir. SSK'nın iş kazaları istatistikleri incelendiğinde iş kazasının en yüksek olduğu saat, çalışma diliminin ilk saatleridir. Yine SSK'nın 2004 yılı verilerine göre iş başı yapıp ilk 1 ay içerisinde meydana gelen kazaların toplam kazaya oranı % 7,5'tir. Yani yeni işe giren her 100 kişiden yaklaşık 8'i iş kazasına maruz kalıyor. Birçok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının temelinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim almamış personele iş başı yaptırılmasıdır. 2003-2004 yılında meydana gelen iş kazalarıyla meslek hastalıkları olay sayıları geçen yıl rakamları ile mukayeseli olarak aşağıda gösterilmiştir.

Olaylar	2003	2004	Fark	
			Sayı	%
İş Kazaları	76.668	83.830	7.162	9,3
Meslek Hastalıkları	440	384	56	-12,7
Sürekli İş Göremezlik	1.596	1.693	97	6,15
Ölüm	811	843	32	3,9

İş Kazası Meslek Hastalığı Olay Sayısı

2004 yılında 83.830 iş kazası ve 384 meslek hastalığı meydana gelmiş 1693 sigortalı iş kazası meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumuna girmiş ve 843 sigortalı ölmüştür. İş kazası, sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarında artış, meslek hastalıkları olaylarında ise önceki yıla göre azalma olduğu görülmektedir.

İşyeri Sayısı			Zorunlu Sigortalı Sayısı		
2002	2003	2004	2002	2003	2004
727.409	777.177	850.928	5.223.283	5.615.238	6.181.251

2002-2003-2004 Yıllarında İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının, İşyerinde Sigortalı Gruplarına Göre Dağılımı

2004 verilerine göre işyeri sayıları sektörler itibarıyla şöyledir: Ayrıca isteğe bağlı sigortaya tabi 327.962, çırak sigortalı 219.000 ve tarım sigortasına tabi, 176.717 ile topluluk sigortasına tabi 47.918 sigortalı bulunmaktadır. Böylece 2004 yılı toplam sigortalı sayısı 6.952.848'e ulaşmıştır. Ülkemizde SSK'lı olmayan kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SSK'ya bildirilmeyen iş kazalarını da göz önüne aldığımızda ise bu sayının SSK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olacağı tahmin edilmektedir. Meslek

hastalıklarında az görünen sayı ise bizi aldatmamalıdır. Henüz ülkemizde meslek hastalıkları ile ilgili yaygın bir çalışma yoktur ve çalışanlarımız bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını dahi bilememektedir. Bu iş kazaları ve meslek hastalıkları insan kayıplarının yanı sıra ülke ekonomisine her yıl trilyonlarca liraya mal olmaktadır. Yapılan istatistiklere göre takriben her 6,8 dakikada bir iş kazasının meydana geldiği, her 10,8 saatte bir çalışan insanımızın (her gün en az 2 çalışan) hayatını kaybettiği, her 5,5 saatte bir çalışan insanımızın sürekli iş göremez şekilde sakat kaldığı ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde yürüttüğümüz girişimlere karşı İş Güvenliği Mühendisliği ile ilgili gerekli yasal ve idari düzenlemeler sağlıklı olarak gerçekleştirilememiştir. İş Güvenliği Mühendisliği uygulamasında, iş yerlerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine yönelik tüm önlemlerin alınması ve eğitimlerin verilmesi yer almaktadır. Ülkemizde henüz uygulamada kabul görmemiş bu kavram, gelişmiş ülkelerde iş kazalarının en aza indirilmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Odamız, öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuattaki eksikliklerin giderilmesi yönündeki çalışmaların sonuçlandırılmasını ve "İş Güvenliği Mühendisliği"nin ülkemiz sorunlarını çözümleyecek şekilde yaşama geçirilmesini savunmaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsü ile ILO'nun bir protokol imzalayarak yapmış olduğu "1999 Çocuk İş Gücü Anketine" göre ülkemizde 6-17 yaş arası 16 milyon çocuktan 1.6 milyonu yani %10'u çocuk işçi olarak çalışmaktadır. İşsizliğin bu kadar yoğun yaşandığı ülkemizde çocuk işçiliğin ucuz iş gücü olarak değerlendirilmesinin önü kesilmeli ve çocuklar eğitime yönlendirilmelidir. Bu konuda 8 yıllık zorunlu eğitimin yasalaşmasının çok büyük bir katkısı olduğu bilinmekle birlikte yalnız başına yeterli değildir. Ülkemizin iş kazalarında Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olduğu göz önüne alındığında, devletin sosyal boyutundan arındırılması sürecindeki bu gelişmelerle iş kazalarının ve kayıpların azalması olanaklı görülmemektedir.

Odamızın Çalışmaları

6235 sayılı yasa ile, 1954 yılında kurulan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 18 Şube, 50 İl, 33 İlçe Temsilciliği ve 28 Mesleki Denetim Bürosunda somutlanan yaygın örgütlülüğü ile kamu kurumu niteliğinde bir Meslek Odasıdır. Makina Mühendisleri Odası ülke çapındaki bu örgütlü niteliği ile kurum/kuruluş ve firmalarda bulunan basınçlı kap ve kaldırma-iletme makinalarının işletme aşamasındaki denetimlerini, düzenli eğitim gören, bilgi ve deneyimini arttıran, bunu diğer işletmelere taşıyan, böylelikle işletmelerde olumsuzlukların kaldırılmasında

önemli pay sahibi olmuştur. Bu faaliyetleri yürüten Makina Mühendisleri birer "İş Güvenliği" Mühendisi olarak görev yapmaktadır. Denetimler, tıbbi denetim (çalışanların sağlığı, hijyen koşulları, sağlık hizmetleri, zararlı maddeler, çocukların-kadınların ve özürliülerin çalıştırılması vb.), sosyal denetim (çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve istihdam sorunları vb.) ve teknik denetim (iş güvenliği, makinaların, araçların ve aletlerin teknik denetimi) olarak sınıflandırılmaktadır. İş kazalarının birinci dereceden temel nedenlerinden biri, işyerindeki güvensiz durumlardan oluşmaktadır. İşyerindeki maddi ortamın düzenlenmesi yapılmadan iş kazalarının önlenmesi mümkün değildir. 250 civarında teknik görevliye sahip Makina Mühendisleri Odası, kontrolleri de bu elemanları ve uzman üyeleri ile tekniğin gerektirdiği araç, gereç ve cihazları kullanarak İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü şekilde yapmaktadır. Teknik görevliler her dönem Hizmet İçi Eğitim'den geçirilerek bilgi ve tecrübeleri artırılmakta, kendilerini pratiğin içerisinde yenilemektedirler. Yapılan kontrollerin sonuçları da, matbulaştırılan Periyodik Kontrol Raporları'na işlenmektedir. Ayrıca Makina Mühendisleri Odası, birimlerinde oluşturduğu İş Güvenliği Birimleri veya İş Güvenliği Komisyonları aracılığı ile İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik olarak kurs, seminer, sempozyum, kongre düzenlemekte, ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerin çağın gereklerine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. Makina Mühendisleri Odası'nın İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularındaki çalışmalarını sadece periyodik kontrollerle sınırlamak yanlış olacaktır. İş kazalarının önlenmesi konusunda önemli bir görevi de üstlenen Makina Mühendisleri Odası, yıllardır iş makinalarını kullanan "operatörleri" de eğitmekte ve belgelendirmektedir. Makina Mühendisleri Odası; bir meslek odasına düşen görev ve sorumlulukların bilinciyle mesleğin, üyelerin ve ülkenin karşı karşıya bulunduğu temel sorunların çözümüne yönelik birçok etkinlik ve çalışmanın sonucu ortaya çıkan bilgi birikimini derleyerek yüzlerce kitap basmıştır. Özellikle son yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamına girebilecek yayınlardan bazıları şunlardır:

- 207- Ulusal Yangın Sempozyumu Bildiriler Kitabı
- 239- I. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
- 251- Yangın ve Güvenlik Kongresi Bildiriler Kitabı
- 263- II. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
- 272-1- Periyodik Kontrol El Kitabı-Kaldırma İletme Makinaları
- 272-2- Periyodik Kontrol El Kitabı-Basınçlı Kaplar
- 284- III. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
- 294- İş Güvenliği
- 300- Yangın Söndürme Sistemleri

- 302- İş Makinaları El Kitabı Cilt I
 303- İş Makinaları El Kitabı Cilt II
 304- İş Makinaları El Kitabı Cilt III
 305- İş Makinaları El Kitabı Cilt IV
 363- Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği

İş güvenliği konusunda görev alacak mühendisler en geniş anlamıyla işin ve işyerinin özellikleri, üretim teknolojisi, kullanılan ham ve yardımcı maddeler ve üretim araçlarının nitelikleri ile çalışacak işçilerin seçiminde; işyerinin kuruluş öncesinde, kuruluş aşamasında ve üretim süreci boyunca iş sağlığı ve güvenliğini her zaman gözetmelidir. Bu amaçla yapılan seçimler iş-işçi-makina uyumunu sağlamaya, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmaya yönelik olmalıdır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulmasına yönelik sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi çalışmaları, mühendislik meslek disiplinlerinin temel ilgi alanları arasındadır. Özellikle meslek hastalıkları ve iş kazaları, mühendisleri çeşitli açılardan çok yakından ilgilendirmektedir. Birincisi: Görevleri gereği işyeri ortamında bulunmak, üretimi düzenlemek, üretim araçları ile ilgilenmek, işçileri yönlendirmek durumunda olan mühendisler; işyerindeki zararlı ve zehirli gaz ve dumanlardan etkilenmekte, bazen de iş kazalarına neden olabilecek olaylara maruz kalabilmektedirler. İkincisi ise; atölye şefi, şantiye şefi, kısım şefi veya yönetici olarak görev üstlenen mühendisler, işveren vekili olarak meslek hastalığı ve iş kazaları sonucu yasal yükümlülüklerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Yasal olarak istihdamı zorunlu olmasına rağmen hala birçok kurum ve kuruluş başta olmak üzere birçok işletmede mühendislere asıl işlerinin yanında ek bir görev olarak verilen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sadece yasal sorumluluktan kurtulmaya yönelik bir anlayış olmaktan çıkarılmalıdır. Ancak böylece İş Güvenliği Mühendisi; işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizinin yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü"nde belirtilen usul ve esasların işçiler tarafından kavranması ve hayata geçirilmesi için gerekli çalışmalarını sağlıklı bir şekilde yürütebilecektir. Bu amaçla Odamız en genel anlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunduğu çalışmalarla tüzüklere ilişkin, günümüz teknolojik gelişmelerine ve üretim koşullarına yönelik değişiklik önerilerinin yanı sıra "İş Güvenliği Mühendisliği"nin de yaşama geçirilmesine çalış-



maktadır. Makina Mühendisleri Odası, ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kendi uzmanlık alanındaki her konuda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımda bulunmayı önemli görevlerinden biri olarak kabul etmiş ve bu yönde çalışmalarını devam ettirmektedir. Bu anlayış çerçevesinde Odamız 1999 yılında İstanbul'da "İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı", 2001 yılında Adana'da "İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresini" gerçekleştirmiş ve 2003 ve 2005 yıllarında da yine Adana'da gerçekleştirdiği "İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi" ile oluşturduğu platformlarda tarafların katılımını sağlamış ve konu ile ilgili Odamız görüşleri sonuç bildirgelerinde somutlaştırılarak kamuoyunun ve ilgili tarafların bilgilerine sunulmuştur.

Çözüm Önerileri

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun çok yönlü çalışmayı gerektirdiğinin bilinci ile davranan TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin istenilen düzeye gelmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenerek azaltılmasını sağlamaya yönelik önerileri şunlardır: 1. Sosyal bir hukuk devletinde; iş yasaları çalış-

şanların hakkını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillen-dirilmiştir. Esnek ve kurlsız çalışmayı, işçiyi başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine konunun tüm taraflarının katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş Mevzuatı eksenı "insan" olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na önerdiğimiz çerçevede İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün ve ilgili mevzuatın (Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İş yerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler hakkındaki Tüzük v.b.) günün koşullarına uygun bir biçimde tüm ilgili kesimlerin görüş ve önerileri alınarak yaşama geçirilmesi sağlanmalıdır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ulusal politikaların oluşturulmasında Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği'ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odaları, Türk Tabipler Birliği

(TTB), Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve sendikaların da katılımı sağlanarak, bu konuda alınacak kararlar çalışma hayatına yansıtılmalıdır.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda işbirliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için ilgili meslek örgütleri ile işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir mekanizma oluşturulmalıdır.

5. 20 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik"te ve 4857 sayılı İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında "İş Güvenliği Mühendisliği" yerine, "İş Güvenliği Uzmanı" tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş ve teknikerler mühendisler-den daha ayrıcalıklı hale getirilmiş ve İş Güvenliği Mühendisliği şeklinde bir yapıya dönüştürülmüştür. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak, çalışanları, çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak için TMMOB ve Odamızın da içinde yer alacağı



düzenleme ve uygulamalar ivedilikle yaşama geçirilmeli ve İş Güvenliği konusunda TMMOB'ye bağlı Meslek Odaları eğitilen, belgelendirilen ve denetlenen İş Güvenliği Mühendislerinin istihdam edilmesi zorunlu tutulmalıdır.

6. Önümüzdeki dönemde, mühendislerin İş Güvenliği konusunda lisans sonrası eğitimlerinin kamu kurumu niteliğindeki TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları tarafından verilmesi ve sertifikalandırılması böylelikle çağdaş yaklaşımların ülkemize kazandırılması hedeflenmelidir.

7. İşyerlerinde işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelik derecesine göre iş güvenliği konusunda mesleki yeterliliği TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odasınca belgelendirilecek bir veya daha fazla mühendis görev yapmalıdır.

8. İş Güvenliği Mühendisliği kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı ve işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalışma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.

9. Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri bütün işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır.

10. İş Sağlığı ve Güvenliği denetimlerinde ulaşılan işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği, yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, her alanda olduğu gibi bilim ve teknolojiye baş döndürücü gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına imkanlar sağlanmalıdır.

11. İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik verilecek eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli; bu eğitim özerk olmalıdır.

12. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana iş başı yaptırılmamalıdır.

13. İş Güvenliğinin sağlanması amacıyla sendikalara ve iş yeri temsilciliklerine sorumluluk ve yetki verilmelidir.

14. İşyerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.

15. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.

16. Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğretimden başlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

17. İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri işyeri mekânı, teknoloji, üretimde kullanılan ham madde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır.

18. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular İş Sağlığı ve Güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standart oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre denetim mutlaka yapılmalıdır.

19. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde 'Önce İnsan, Önce Sağlık, Önce İş Güvenliği' anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik İş Sağlığı ve Güvenliğinde olmalıdır.

20. Çalışanlar ile işverenler arasında İş Sağlığı ve Güvenliği duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü veya toplumsal İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü ile bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.

21. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak, bilimsel araştırma yapacak, araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.

22. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında talebi gereksinen ile hizmeti sunacak kuruluşlar arasında ciddi bir ilişki tesis edilmelidir.

23. Ergonomi sadece İş Sağlığı ve Güvenliği alanında değil yaşayan her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, İş Sağlığı ve Güvenliğinin ta kendisidir. Multidisipliner bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması bir devlet politikası haline gelmelidir.

24. İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve İş Sağlığı Memurlarından oluşan bir ekip tarafından hayata geçirilmek-

tedir. Ancak İş Güvenliği ve İş Sağlığına yönelik hekim ve mühendislerin görevleri, çalışma usul ve esasları yönetmeliklerde bir şekilde belirtilmiş olmasına rağmen, işyeri hemşirelerinin görevleri, çalışma usul ve esasları tanımlanmamış olup bu hususların tanımlanmasına gereksinim bulunmaktadır.

25. Çalışan herkesin sağlık hakkından yararlanması için ortak sağlık birimleri kurulmalı, İşçi Sağlık Dispanserlerine devlet desteğinin artırılması ve yenilerinin kurulması sağlanmalıdır.

26. Küreselleşme politikaları ile özelleştirmeler sonucunda ortaya çıkan sorunların giderilmesi için tüm çalışanlara iş güvencesi sağlanmalıdır.

27. Meslek Hastalıkları Hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

28. İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda başarılı olabilmesi yönetimlerin tavizsiz, kararlı desteği ve İSG yönetim sistemlerini oluşturmaya bağlıdır.

29. Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara gelen çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocukların rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve ailelerine kazanç getirici olanaklar sağlanmalıdır.

30. Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusundaki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır. 31. “Yanlış olan neydi?” ile ilgilenen, edinilen deneyim ve yaşanmış kazalardan çıkarılan derslere dayanan, böylece benzer hataların veya kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine kazaları hedeflemeyen, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “Nelerin yanlış gidebileceğini” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “daha başka neler olabilir?” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi, yani proaktif yaklaşımlar öne çıkarılmalıdır.

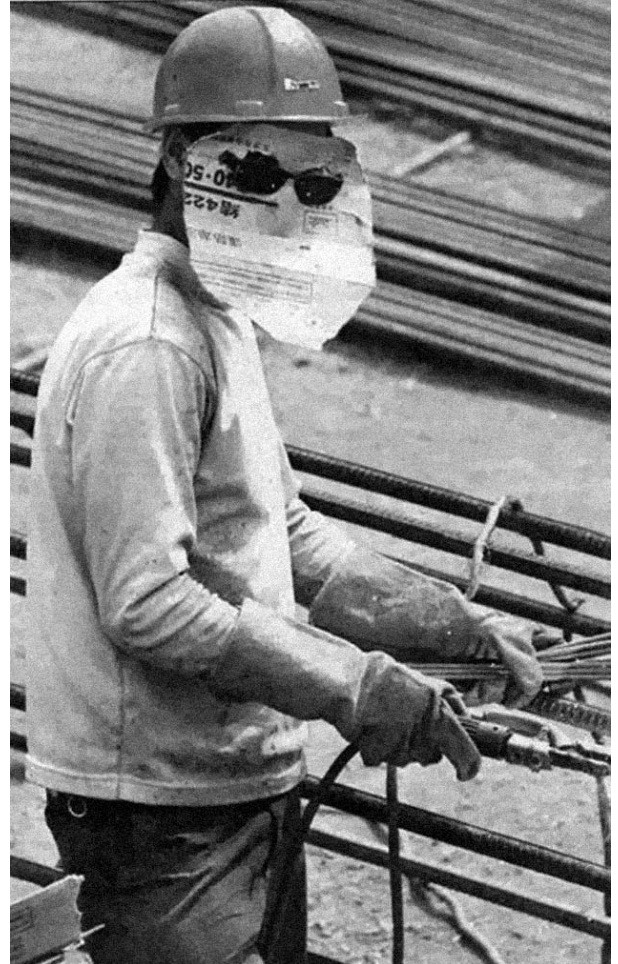
32. Periyodik kontrol hizmetleri bir kurumun sorumluluğunda yürütülmelidir. Bu süreçteki önemli etkenler; kurumsal bağımsızlık, mesleki yeterlilik ve kontrol kriterlerinin geliştirilmesi, hizmetin planlı, programlı ve düzenli şekilde sunulmasıdır. Bu doğrultuda periyodik kontrolleri yapacak makina mühendislerinin, Makina Mühendisleri Odası tarafından düzenlenen eğitimlere katılması, belge alması ve denetlenmesi sağlanmalıdır. Bu periyodik kontroller (kaldırma makinaları, kazan, kompresör ve diğer basınçlı kaplar vb.) belgelendirilmiş mühendislerce yapılmalı ve

kontrol sonucu düzenlenen raporlar Makina Mühendisleri Odası'nın mesleki denetiminden geçirilmelidir.

33. İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.

34. Ülkemizde her konuda olduğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplama, veriye ulaşmada sıkıntı yaşanmakta, sistem iyi çalışmamaktadır. İşyerlerinde, kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler, bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.

35. Bir İşçi Sağlığı Enstitüsü kurulmalıdır.



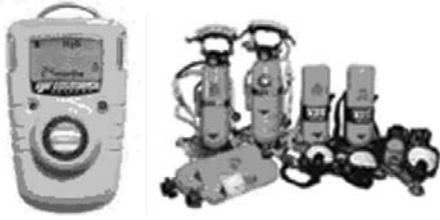
Tülay Coşkuner

Çevre Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Saymanı

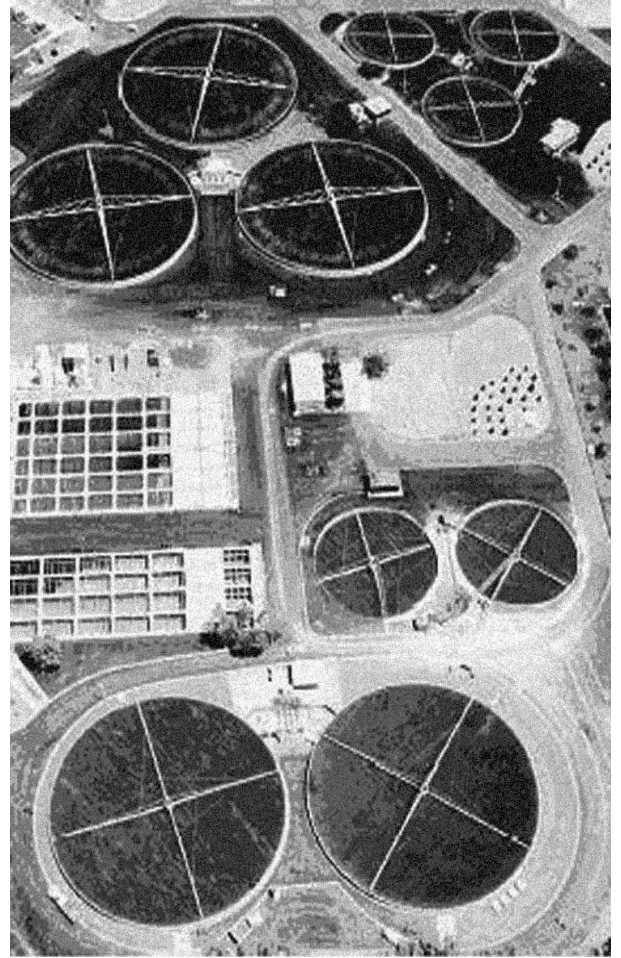
ATIKSU ARITMA TESİSİ İŞLETİLMESİNDE KARŞILAŞILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSKLERİ



Atıksu arıtma tesisleri (AAT) çevresel açıdan olan risklerin minimize edilmesi için dizayn edilip işletilirler fakat gerek tesisi işleten operatörler ile bakımında sorumlu elektrik ve mekanik bakımcılar gerekse de danışman şirket çalışanları, mühendisler ve ziyaretçiler içinde çeşitli riskler ihtiva etmektedir.



Hidrojen sülfür (H₂S) gazından zehirlenerek ölme en önemli riskler arasında yer almaktadır. AAT'lerinde yaşanan ölümlü kazaların çok büyük bir çoğunluğu bu gazdan kaynaklanmaktadır. Her yıl onlarca arıtma tesisi işçisi/mühendisi veya belediye kanal temizlik çalışanları iş kazaları sonucu ölmektedir. Hidrojen sülfür gazı kanalizasyon kanallarında ve AAT tanklarının içerisinde oluşan veya biriken bir gazdır. Havadan ağırdır ve çukur alanlarda birikebilir. Bu nedenle kanalizasyon/tank kapakları açılıp havalandırılrsa dahi hidrojen sülfür gazı çıkmamakta, kişi içeriye girdiğinde kişiyi zehirlenmektedir. Gazın kokusu çürümüş yumurta kokusu olup insan burnu tarafından belli bir değerden sonra kokusu da algılanmamaktadır. İnsanı sadece soluma değil deri yoluyla da girerek zehirlenmektedir. Bu nedenle atıksu kanal ve tanklarının içerisine girilmeden önce ölçüm yapılması ve ölçüm değerleri limitlerin altında ise tulum, çizme,



solunum seti ile birlikte içerisi girilmelidir. Bu tür işlerin "iş izni sistemi"nde yürütülmesi gereklidir. Giriş yönteminin şartlarının belirlenmesinin yanında herhangi bir müdahale gerektiren durumun oluşmasına göre önceden kurtarma yönteminin de belirlenmesi gereklidir.

Kanalizasyon ve tanklara girilmesinde dikkat edilmesi gereken bir başka konu da atıksuyun bulunmasın-

dan kaynaklanabilecek **karbondioksit (CO2)**, **metan (CH4)** gazlarının **yüksek seviyede olması veya oksijen yetersizliği** olabilir. Bu tür alanlara girmeden önce en az H2S, CH4 ve O2nin ölçülmesi gereklidir. Limit değerlerin sağlanamaması durumunda tanklara uygun kişisel koruyucu ekipmanlar olmadan girilmesi gereklidir.



AAT'lerinde evsel nitelikli tuvalet vb atıksuların arıtılması söz konusu olduğu için mikroorganizmalardan kaynaklanacak sarılık vb hastalıklara neden olabilecek **biyolojik tehlike** söz konusudur. Atıksuyun ve çamurun değdiği tüm ekipmanlarda/tanklarda ve tesisatta çalışma yürütülürken mikroorganizmaların ele/deriye temas etmemesi için eldiven/tulum giyilmesi gereklidir. AAT'lerinde bakımçılar çalışma yürütürken ayrı tulumlar giymeleri aynı işe elbiseleriyle biyolojik tehlikenin şirket içerisinde yayılması engellenmiş olur.



AAT'lerindeki diğer önemli risk kimyasal maddelerin kullanılmasından kaynaklanan **kimyasal maddelere maruz kalma** riskidir. AATlerinde Sodyum Hidroksit (NaOH), Fosforik Asit, Demir III Klorür, polimer vb birçok kimyasal madde kullanılmaktadır. Tehlikeli madde niteliğindeki bu kimyasal maddelerin depolanması, kullanılması sırasında Tehlikeli Kimyasallar Yönetmeliği'nde belirtilen şartlara dikkat edilmeli ve kimyasal maddeler uygun eldiven, gözlük, maske ve tulum gibi kişisel koruyucu ekipmanlar giyilmeden kullanılmamalıdır. Aksi takdirde zehirlenme, deride ve gözde kimyasal yarıklar oluşabilir.



Kimyasal maddelerden kaynaklanabilecek dökülme vb durum yaşanması durumunda sahada göz ve boy duşunun olması gereklidir. Göz ve boy duşlarının önü açık olmalı ve her zaman kullanılmaya hazır olmalıdır.



Yüksekte çalışma ve havuzlara düşme riski AAT'lerinin diğer önemli ve sonucu ölümcül olan risklerdir. Yüksekten düşme konusunda istatistiklere bakıldığında yüksekten düşmenin sonucunda %80 ölüm yaşanmaktadır. Riskin bu kadar yüksek olması nedeniyle havuzların kenar korkuluklarının yapılması, korkulukların topluluklarının monteli olması gereklidir. Ayrıca yeni boru hattının çekilmesi veya mevcut tesisatın/ekipmanların yenilenmesi durumunda yüksekte çalışma yapılacak ise "iş izni sistemi"ne göre hareket edilmesi gereklidir. Uygun iskenin kurulması veya uygun platformun kullanılması, paraşüt tipi emniyet kemeri ve barek kullanılması en birincil alınması gereken önlemlerdir. Ayrıca havuzlara düşme riski olan tüm çalışmalarda can yeleği giyilmelidir.



AAT'lerinde bulunan pompa, blower vb ekipmanların kayış, dişli vb **hareketli parçalarının** bulunması ve bu parçalara parmak, el, kol vb parçaların sıkışması diğer risklerdir. Bu parçaların bulunduğu ekipmanların tüm hareketli parçaların parmak dahi sığmayacak şekilde uygun malzemeden parçalar ile muhafaza kapaklarının yapılması gereklidir. Muhafaza kapaklarının kolay açılıp kapanan şekilde yapılması durumunda elektrikli swiçler de takılarak açılması durumunda makinenin hareketli parçanın durmasını sağlayacak ilave tedbirlerin alınması gereklidir.



Atıksu Arıtma tesislerinde blower ve pompalarının bulunması nedeniyle **gürültü** oluşmakta ve çalışanların

sürekli bu gürültüye maruz kalması sonucunda da işitme kaybı riski ile karşı karşıya kalınmaktadır. Özellikle blowerların gürültü önleyici kabini ile birlikte satın alınması, satın alınmamış ise blowerın ayrı bir odaya koyularak gürültünün çevreye yayılmasına engel olunmalıdır. Ayrıca tesiste çalışan operatör ve bakımçıların bu ekipmanların yanında kulaklık takmaları gerekli olduğunu gösteren uyarı levhalarının sahada asılı olması gereklidir ve çalışanların kulaklıklarının bulunması gereklidir.



Atıksu Arıtma tesislerinde atıksu/su bulunması nedeniyle yerler zaman zaman ıslanabilmekte ve kaygan duruma gelmektedir. **Kaygan zemin** de düşme riski oluşturduğu için ıslanmanın önlenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. Önlenememesi durumun söz konusu ise "Dikkat Kaygan Yüzey" şeklinde uyarı levhalarının sahaya yerleştirilmesi gereklidir.



Elektrikli ekipmanların kullanılması nedeniyle AAT'lerinin diğer önemli riski de **elektrik çarpması**dır. Bu riskin azaltılması için elektrikçilerin dışında elektriksel aksama operatörleri ve çalışanların müdahale etmemesi ve elektrikçilere haber verilmesi gereklidir. Elektrik panoları üzerinde "elektrikçiler dışında kimse tarafından kullanılmaz" şeklinde levhaların olması gereklidir.



Kimyasal madde çuval/bidonları, çamur konteynerleri veya pompa vb ekipmanlar ağır olması nedeniyle bunların taşınmasından kaynaklı **ağır yük kaldırma** riski nedeniyle bel rahatsızlıkları ile karşılaşabilmektedir. Bu çuval vb maddelerin kaldırılması konusunda tek kişi/iki kişi



ile kaldırılması konusunda "Elle Taşıma Yönetmeliği"ne göre davranılması gereklidir. Bu tür ekipmanların taşınmasının kolaylaştırılması için vinç, çıkırık vb taşıyıcı ekipmanların tasarlanması ve kullanılması gereklidir.



Atıksu arıtma tesislerinde ısıtma sisteminin bulunması durumunda tesisatlarda **sıcak yüzler** oluşabilmektedir. Bu sıcak su tesisatlarının izolasyonlarının yapılması gereklidir. İzole edilmeyen tesisatlara muhafaza yapıp erişim engellenmeli ve muhafazaların da üstüne "Dikkat Sıcak Yüzey" levhasının asılması gereklidir.

Atıksu Arıtma Tesisinin laboratuvarının bulunması durumunda cam malzemelerden kaynaklanabilecek kesilme riski de diğer risklere dâhil edilmelidir. Isıtma amacıyla doğalgaz/ LPG kullanılması, bakım faaliyetlerinde kullanılan basınçlı tüpler, depolarda malzemenin uygun istiflenmemesinden kaynaklanan devrilme riski, basınçlı hava AAT'lerinin diğer riskleridir.

Tüm bu riskler atıksu arıtma tesisleri için ortak olup risk derecesi tesisten tesise değişiklik gösterebilir. Bu nedenle atıksu arıtma tesisine özel risk değerlendirilmesinin yapılması gereklidir. Yapılan risk değerlendirme sonuçlarının arıtma operatörleri ve bu tesiste çalışan bakımçı ve diğer çalışan/ziyaretçiler ile paylaşılması gereklidir. Ayrıca arıtma operatörlerine tüm bu riskleri detaylı anlatan ayrı bir eğitim de verilmesi gereklidir. Eğitim sonrasında tesisin sorumlu mühendisi tarafından rutin denetimler yapılmalı ve çalışanların bu kurallara uyup uymadığı kontrol edilmelidir. Ayrıca bu rutin denetimlerde levhaların da yerlerinde olup olmadığı, etrafın düzenli olup olmadığı ve operatörlerin işletme körlüğünden kaynaklanabilecek riskler de incelenmelidir.

Tüm iş yerlerinde olduğu gibi Atıksu Arıtma Tesislerinde de İSG risklerinin indirilmesi firmaların isteği ve çalışanların azmi ve desteği ile sağlanabilir.

Cengiz KILIÇ

Gemi Makinaları İşletme Mühendisleri Odası YK Üyesi

İNSAN YAŞAMININ ÖLÇÜSÜ

Sosyolog, psikolog değilim. İnsan, insanlık gibi önemli birikimler isteyen konularda bırakın yazı yazmayı, söz söylerken bile özenli sözcükler gerekir kanısındayım. Ancak, insan hayatının, yaşama hakkının kutsallığının kabulü için özenli söze gerek olmadığına katılmayan olabilir mi? Bırakın tartışmayı, düşünmek bile utanç ötesidir. Bunu düşüneceklerin de en azından bizim dünyamızda yeri yoktur, yeri olmamalıdır ya da biz yer vermemeliyiz. Doğru olduğunu, böyle olması gerektiğini bildiğim bu gerçek ne üzüntü vericidir ki dünyanın değişik pek çok yerinde tersliklerle doludur. Yani, insan hayatının hiç de önemi olmamaktadır paranın yanında. Kapitalizmin azgınlaşarak saldırganlaştığı <<küreselleşmede>> insan yaşamının önemi sözde kalmaktadır. Sınır tanımayan para hırsı özde kalmaktadır ne yazık ki. Bu da kapitalizmin doğası gereğidir. Kapitalistler en iyi sistemin kendileri olduğunu propagandasını yaparken insan haklarından, demokrasiden dem vururlarken insanın yaşama hakkını eze eze yok ettiklerini gizlemeye çalışmaktadırlar gerçekler apaçık ortadayken.

Örgütsüz olduğundan bir güç oluşturmakta zorlanan emekçiler, emekten yana olanlar güçlerini farklı örgütlenme yöntemleriyle birleştirmekte zorlanıyorlar. Bu du-

rumda kapitalistlerin vurdumduymaz tutumlarında değişikliğe yol açmayı bırakın, gemi aza almalarını adeta teşvik ediyor gibi. Bu durum hayatın her alanında acımasızca sürüyor. Dünyanın gözü önünde Irak halkı katlediliyor. Tepkilerin yetersizliği için yetersiz örgütlenmeden demek yeterli mi bilemiyorum.

Tuzla tersaneleri özeline gelince; ülkemiz özelinin ne boyutlarda olduğunu bir göstergesidir. Tersanelerde durum iyi görünmüyor, iyi gitmiyor da diğer işyerlerinde durumlar çok mu iyi? Ancak her şeye karşın tersanelerdeki durumlar, denizcilik dalındaki gelişmeler nedeniyle farklı boyuttadır ve özel irdeleme-inceleme gerekmektedir. Dünyada 2009 yılından itibaren çift cidarlı petrol tankerlerinin, kimyasal tankerlerin zorunlu olması tersanelerin işlerini yoğunlaştırmıştır. Bu durum altyapısı yeterli olmayan tersanelerde sorunları artırmaktadır. Siparişleri zamanında yetiştirme zorunluluğu insan yaşamını birilerine unutturabiliyor. Uluslar arası kurallar, anayasa, iş yasaları, deniz iş yasaları ne için, kim için yazılmış? Kendi çıkarları doğrultusunda çıkarılmış olan kendi yasalarına bile uymuyorsa suçun çoğu örgütlenemeyen ve istediğini almak için yeterli çabayı gösteremeyenlerde diye düşünüyorum. İşsiz olduğu için, çocuklarını aç bırak-

mamak için en olumsuz koşullardaki işi kabul etmeleri anlayabiliyorum. Ancak insanoğluna yakışmayan koşullara karşı örgütlenmeyi çok geri plana atmamalı diye de düşünüyorum. Kalıcı örgütlülük olmazsa hangi iş sürekli olabilir ki?

Sendika başkanı tutuklanıyor, örgütlenme önlenmeye çalışılıyor. Sendikal haklar uygulanmıyor, sesini çıkaran işçi işten atılıyor. Bunların en büyük suçlusu kim? Bence en yakınları olan aynı yerde çalışan emekçi işçi, emekçi mühendis, emekçi büro çalışanı vb.dir. Sen kendine sahip çıkmazsan, hakkını aramazsan nasıl olacak bu iş? Sendika başkanı tutuklandığında O'na ve onun çocuklarına sahip çıkanlar çoğalmazsa nasıl gelişecek örgütlenme? Çalışan bir işçinin işine son verildiğinde O'na ve çocuklarına sahip çıkılmazsa, ölen bir işçinin ailesine sahip çıkılmazsa nasıl çoğalarak gelişecek örgütlenme?

Sendika başkanının verdiği çarpıcı bir örnek örgütsüzlük ve bilinçsizlik konusunda çok uyarıcı: Bir işçi olarak tersanede gemi yapımında çalışırken çalışma saatine ve özlük haklarına dikkat etmeye çalışan kişi, yanına birkaç işçi alarak aynı gemide bir alt taşeronluk alıyor. Kurallara uymadığında arkadaşları tarafından uyarılınca "Bu benim işim" diyecek kadar çizgi dışına çıkabiliyor. Bunlar belirleyici örnek olmayabilir, ancak ne yazık ki ülkemizin şu andaki gerçekleri de. Bilinçsizliğin, bencilliğin, örgütsüzlüğün bugünkü konumundan yararlanan gelişmemiş yöneticiler, kapitalist sistem savunucuları uzun süre at oynatacaklarını sanıyorlarsa yanılıyorlar. Bilerek veya bilmeyerek, isteyerek veya istemeyerek onların yanında olan mühendis, doktor, avukat vb. meslekten olanlar en azından sizi tarih affetmeyecektir, biz de!..

Bu yazıda söylenenleri çok acımasız bulanlar olabilir. Tersanelerde ve değişik işyerlerinde, ellerinden geldiğince yasalara uymayan, sigortasız işçi çalıştırmayan, sendikalaşmanın önünü kesmeyen (!), taşeronları denetleyen işverenler yok denecek kadar az olsa da haklarını yendiğini sanmasınlar. Onlar gerektiğinde isim verilerek de belirtiliyorlar. Ancak gölde bir kova suyun önemini değerlendirebiliriz.

Tersane yapımı, tersanelerde gemiler inşası küçümsenmeyecek ekonomik boyutlardadır. Dünyada ve ülkemizde denizciliğin ve özellikle gemi inşa sanayinin geliştiği günümüzde iyi niyetli, bilinçli, yetenekli yönetici ve işveren şunları yaparsa ne kaybeder:

- İşçiler kadrolu ve sigortalı olsa

- İş güvenliği önlemleri alınmadan çalışma olmasa

- Eşit işe eşit ücret verilmeye özen gösterilse

- Kaza sırasında acil müdahale için, ambulans gibi önlemler alınsa

- İşçilerin bilinçlenmesi ve örgütlenmesi gayri yasal yöntemlerle önlenmeye çalışılmasa

Evet ne kaybedilir, ne kazanılır?

Bence bunları engellemeye çalışanlar ortamı olabildiğince bozduklarından hem istedikleri paraya geç ve güç ulaşabiliyor, hem de tamamen hak etmiyorlar. İnsana meta gibi bakıp, onu sadece para kazanma aracı olarak gören anlayış düzeni kendilerinin bozduğunun farkına varmakta zorlanmaktadır ya da öyle görünmektedirler.

Tuzla tersanelerinde işini kurallara ve çağın gereklerine uygun yapan işverenler, tersane sahipleri kendilerini olumsuzluklardan uzak tutmak için işçilerin masum isteklerini karşılamaktan çekinmemeli. Ülkemizin gelişmesi için işyerlerinin yasal haklarla birlikte, insan haklarıyla birlikte, işçi haklarıyla birlikte, işveren haklarıyla birlikte anılmasına çaba göstermelidirler. Her konuda üretken olabilen işçiye, işverene, sendikaya, çalışana sahip çıkmak gelişmenin ve dostça bir arada yaşamanın öbür adı olmalıdır. Bunlar yasalarla, kurallarla geliştirilmeli, çalışma bakanlığa, sendikalar, odalar vb. kurumlarca yetkilendirilerek denetlenmelidir. Bakanlık imzalanmış insan hakları kazanımları, çalışma iş yasası gibi uymakla sorumlu olduğu yasa ve kuralları unutmayacak ve uyacak, sendika ne yapması gerektiğini bilecek. İşveren yasalara uymazsa yaptırımla karşılaşabileceğini hissedecek, işçi de işçi olduğunu bilecek, anlayacak.

Taşeronlaşma yoluyla güvenlik önlemleri zayıflamaktadır. Taşeron, sistemde gerekli ise kurallarla denetlenemez mi? İstenirse elbette denetlenebilir. Ülkenin çıkarlarından yanaysanız, insan hakkından yanaysanız, insanın yaşama hakkına en azından saygılıysanız, yani niyetiniz iyi ise çözüm bulunur. Çözümü geciktirenler, çözümün gecikmesine katkıda bulunanlar onurlu yaşam karnelerinin bu bölümünü boş göreceklidir. Umurlarında olmayabilir belki, ancak bu boş haneler tarihin, halkın ve onların çocuklarının belleklerinde ve umurlarında olacaktır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU SONUÇ BİLDİRGESİ



05-06 Ekim 2007' İMO Ankara Şubesi tarafından Ankara'da düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu" çalışmaları sonunda aşağıdaki bilgilerin kamuoyuna duyurulmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

İnşaat sektöründe çalışanların sağlığı ve güvenliği konularının başta inşaat mühendisleri olmak üzere hukukçuları, hekimleri (halk sağlığı ve ortapedi ile ilgili uzmanlar) endüstri mühendislerini (ergonomi, iş-zaman etüdü... Konularında çalışanları) kapsadığı bilinmektedir. Bu alanda çalışan inşaat mühendislerinin sayılan diğer meslek gruplarından, özellikle hukuksal alandaki bilgilerden haberdar olması gerektiği görülmektedir.

Sempozyumun ilk olmasına rağmen yukarıda sayılan konuları kapsadığı, ilginin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Sempozyumda mühendislerin yanı sıra hukuk ve tıpla ilgili bildirilerin sunulmuş olması bundan sonraki bilimsel çalışmaların sağlıklı olacağını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlanmakta olan veya değiştirilmek istenen yasa tüzük ve yönetmeliklerde şu ilkelerinin izlenmesinin doğru olacağı düşünülmektedir:

* Çalışmalar partiler üstü olmalı, bu toplumda yaşayan herkesin, ortak sorunu olarak düşünülmemesine özen gösterilmelidir.

* Sivil Toplum Kuruluşları ve üniversiteler bu alanda sürekli hazırlık içinde olmalı, Çalışma Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu gibi ilgili kurumlarla iletişim içinde olmalıdır.

* Yasama ve Yürütme ile ilgili düzenlemelerde ortaya çıkacak görevler için yeni organlar düzenlenmeli, mevcut kamu kuruluşlarına (özellikle ilgili olmayanlara) ek görev olarak verilmemelidir.

İMO Ankara Şubesi 17. Dönem Yönetim Kurulu

TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ (İSİG)

Doğrular değişmiyor.....

1970'lere kadar sermaye sözcülüğü yapan Meslek Odalarına ilerici, demokrat devrimcilerin egemen olması bu ralarda kökten politika değişikliklerini gündeme getirmiş, Mühendis ve Mimarların emekleri artık sermayenin değil halkın hizmetine sunulmaya başlamıştır. TMMOB ve bağlı tüm Odalarında egemen olan bu görüş doğrultusunda, mesleki alanlardan hareketle ülkenin üstü örtülen sorunları gündeme taşınmış, tartışılmış ve çözümler geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda kamu ağırlıklı, halktan yana uygulanabilir çözüm önerilerinin geliştirildiği, yüzlerce konu başlığı bulunmaktadır. Aradan 35 yılı aşan bir süre geçmiş olmasına karşın TMMOB ce ele alınan, mücadelesi verilen ülke sorunlarının nerede ise tamamı daha da ağırlaşmış konumu ile bu gün halen gündemdedir. O günlerde TMMOB ce önerilen çözüm yolları bu gün de büyük ölçüde geçerliliğini korumaktadır. Geçen zaman içerisinde değişen istatistiksel rakamlar, AB süreci gibi dünya koşullarındaki değişiklikler doğal olarak bazı farklı yaklaşımları gerektiriyorsa da, işin özü değişmemektedir. Çünkü sorunun kaynağı sistem, çözüm de siyasidir.

Nitekim TMMOB Kimya mühendisleri Odası İstanbul Şubesinin 32 yıl önce hazırlamış olduğu "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" raporu da konuya ilişkin örneklerden biridir. Kimya Mühendisliği Dergisinin Aralık 1976 tarih, 80. sayısında tam metni yer alan söz konusu rapor; 15-19 Kasım 1976 tarihindeki " Türkiye de Kimya Sanayi ve Teknoloji Kongresi" ne bildiri olarak sunulmuştur.

İşçi Sağlığı ve İş güvenliğinin(İSİG) ACI SONUÇLARI, SORUNUN KAYNAĞI, ALINMASI GEREKEN ÖNLEM-

LER, SENDİKA VE KİTLE ÖRGÜTLERİNCE YAPILMASI GEREKENLER gibi konularda 32 yıl önce yapılan tespitlerin ne derece doğru olduğunu ve büyük ölçüde bu gün de geçerli olduğunu düşünüyoruz.

İSİG konusunda;

TMMOB bünyesinde yapılan ilk çalışmalardan biri olması, içeriğinin günümüzü de yansıtmaması, önerilerin geçerliliğini koruması, geçmişe sahip çıkılması, üyelerin emeklerine saygı gösterilmesi, geçmişle bağların koparılması gibi yaklaşımlar, söz konusu raporun dosya konusu olarak İSİG ni belirleyen Ölçü Dergisinin bu sayısında yer almasını getirmiştir.

Rapordaki istatistiksel rakamlar eski olması nedeniyle çıkarılmıştır. O yılların havasını, heyecanını ve yaşanan hareketlilikleri yansıtmaması ve aslının bozulmaması için de özetlemeden özellikle kaçınılarak özü ve akıcılığı (kelime ve cümle yapıları da) değiştirilmeden kısaltılmış ve aşağıda sunulmuştur.

"TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ (İSİG)

KMO İstanbul Şubesi İş kazaları, İş Hastalıkları Komisyonu ortak çalışması olan bu araştırma " Türkiye de Kimya Sanayii ve Teknoloji Kongresi " ne tebliğ olarak sunulmuştur.

I.Giriş

Gazetelerde gün aşırı iş kazasında ölen işçiler hakkında haber yayınlanmaktadır. Grizu patlamasında ölen, toprak altında kalan, elini, kolunu makineye kaptıran, inşaattan düşerek ölen işçilere ilişkin görüntüler yayınlanmakta-

dır. İşçilerin yoğun şekilde oturdukları bölgelerde işçiler meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı sorunları dile getirmektedirler. SSK hastanelerinde sürekli ya da geçici iş göremez raporu almak için işçiler uzun kuyruklar oluşturmaktadır. Fabrika duvarlarına “ bunlar iş kazası değil, iş cinayetleridir” sözleri yazılmaktadır.

Tüm bunlara karşın sorunun temellerine hala inilmemektedir. Gerçekler tüm çıplaklığıyla gözler önüne serilmemektedir. Gazeteler ve TRT zaman zaman günlük cinayet haberlerine benzer bir şekilde iş kazalarına yer vermektedirler. Ama olayların nedenlerine inmeden, gerçekleri sergilemeden. Okuyan ve izleyen kişilerde sık sık duydukları bu haberleri kanıksayarak, “ kaderleri böyle imiş ne yapalım “ deyip geçmektedirler.

Her yıl önlenebilecek hastalıklardan binlerce insanın öldüğü Türkiye de düzenin gereği elbette işçi sağlığı ve iş güvenliği(İSİG) konusu enine boyuna tartışılmak istenmeyecektir. Varlıklı ailelerin oturduğu bölgelerde çıkan bir buharıcı hastalık nedeniyle ortalığı birbirine katanlar, “trafik anarşistleri” sloganı ile trafik kazalarını en önemli güncel konu haline getirenler, her yıl binlerce işçinin ölmesine, sakat kalmasına, geçici veya sürekli bir hastalığa tutulmasına yol açan iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda elbette herhangi bir çabaya girmeyeceklerdir.

Sağlıklı olmak fiziksel, zihinsel ve toplumsal varlık olarak en iyi koşullarda yaşıyor olmaktır. Ve bu her yurttaşın doğal hakkıdır. Üretim yalnızca ihtiyaçları giderecek bir süreç değil, insanın toplumsal olarak yeniden üretiminin en üst düzeylerde, en sağlıklı biçimlerde daha iyiye daha güzele doğru gerçekleştirildiği bir süreç olmalıdır.

İşte bu noktada İSİG sorunu yalnız işyerlerinin değil, tüm toplumun sorunu olmaktadır. Oysa özel mülkiyet ve kar dürtüsünün egemen olduğu kapitalist düzende İSİG sorunu bir genel sağlık sorunu değil “ artan maliyetler ” sorunu olarak ele alınmaktadır.

Bu gün Türkiye de iş kazaları ve meslek hastalıkları kamuoyundan gizlenmektedir. İşçilerin yarattığı artı değerle oluşturulan ama kurumlarında işçilerin dayak dâhil en ağır baskılarla karşı karşıya kaldıkları, sosyal sigortalar kurumunda bile İSİG e ilişkin sorunlar hasıraltı edilmektedir.

SSK'nın bu konudaki istatistikleri gerçekleri yansıtmamaktadır. İstatistikler ancak bazı iş kazalarına ve belli başlı hastalıklara yer vermektedir. Yeni hastalıklar, mafsallı hastalıkları, sağırılık, görme bozuklukları... gibi önemsenme-

yen meslek hastalıkları istatistiklerde yer almamaktadır. Ya sigortasız işçiler? Kabaca tüm çalışanların ancak %10 unun SSK kapsamına alındığı Türkiye'de sigortasız işçilere ilişkin iş kazaları ve meslek hastalıklarının sözü bile edilmemektedir. Mevcut diğer istatistiklerde yalan ile doludur. İSİG sorununu en az yüz yıldır ele alındığı İngiltere de bile istatistikler tüm kazaların ve belli başlı hastalıkların ancak %60'ını yansıtabilmektedir.

Meslek hastalıkları konusu Tıp fakültelerinde henüz çağdaş anlamda ele alınmamaktadır. Giderlerinin çoğu halkımızın ödediği vergilerle karşılanan bu kuruluşlarda ve ülkenin resmi araştırma merkezlerinde işçi sağlığına zarar veren maddeler hakkında nesnel araştırmalar yapılmamakta, rastgele yapılan araştırmalarda ortaya çıkan korkutucu sonuçlarda kamuoyundan gizlenmektedir. Yetersiz yasa ve yönetmeliklerde uygulanmamakta, uygulanması için de en ufak bir çaba sarf edilmemektedir.

Sanayinin gelişmekte olduğu ve buna bağlı olarak ta işçi sınıfı mücadelesinin yoğunluk kazandığı Türkiye de artık İSİG konusu da ayrıntılı olarak ele alınmaya başlanmıştır. Ama her konuda olduğu gibi Kapitalist sınıf ile işçi sınıfı bu soruna da farklı açılardan bakmaktadır.

II. Kapitalist Sınıfın Soruna Bakışı

Türkiye de özel ve kamu işyerlerinde çok sayıda iş kazası olmakta, çok sayıda işçi ölmekte, ya da sakat kalmaktadır. Bu olaylar karşısında kapitalist sınıfın bir tek yorumu vardır: DİKKATSİZLİK

İşverenler “ işçiler dikkatsizlikten kaza yapıyorlar ” der geçerler. Ve de dikkatsizliğin nedeni olarak ta işçilerin “ cahilliğini” öne sürerler. Kapitalist sınıfın bazı cüretkâr temsilcileri ise daha ileri giderek yapma bir kaçınılmazlık teorisi ileri sürerler “işyerlerinde kaza olması doğaldır, kaçınılmazdır, yoksa işyerlerini kapatmak gerekir” derler. Ya iş kazası ya işsizlik. Büyük bir pervasızlıkla bu yapma ikilemi ortaya atarlar. İkisinden birini seçeceksiniz: Ya iş kazası ya işsizlik. Çevre kirlenmesine ilişkin bir tartışma yapılsa çevre kirlenmesinin fabrikaların çalışmasının doğal sonucu olduğunu belirtirler: Ya sefalet ya çevre kirlenmesi.

Özel mülkiyet temeli üzerinde yükselen kapitalist toplumun en temel dürtüsü KAR'dır. “ KAR, DAHA FAZLA KAR, EN FAZLA KAR” kapitalizm işçinin ve doğanın en hunharca biçimde sömürülmesine dayanır. Burjuvazi için önemli olan karını artırmaktır. İş kazaları ve meslek

hastalıklarını önlemeye yönelik her harcama kar dürtüsü ile çelişir. Kapitalistler üretim maliyetlerini düşürmek ve karlarını artırmak için elinden geleni yaparlar. İSİG konusunda işçi sınıfı çıkarları ile kapitalist sınıfın çıkarları kapitalist topluma ilişkin her konuda olduğu gibi taban tabana zıttır. Azınlığın karı çoğunluğun sağlığı ile her zaman çelişmektedir.

Yasa ve yönetmeliklerin İSİG konusunda işverenlere yüklediği her görev işletmelerin masraflarının biraz daha artması, karların biraz daha azalması demektir. Zehirlenmeyi azaltacak her sistem, iş kazasını azaltacak her yeni makine işveren için yeni bir yatırımdır, füzuli masraftır. İşçilere daha fazla dinlenme zamanı tanınması, 8 saatten fazla çalıştırmama, ağır ve zehirli işlerde 8 saatte az çalıştırma, ücret karşılığı kiraladığı işçilerden en yüksek derecede faydalanmak isteyen kapitalistler için önemli bir kayıptır.

III. Genel Olarak Sendikaların İlgisizliği

Kapitalizmin tarihi işçi sınıfının kapitalist sınıfa karşı sürdürdüğü siyasi mücadelenin tarihidir, yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik mücadelenin tarihidir. Batıda ilk fabrikaların kurulduğu günden beri işçi sınıfının kapitalist sınıfa karşı yürüttüğü mücadele sürekli olarak gelişmiştir. İşçi sınıfı ekonomik örgütler olan sendikalarla çalışma ve yaşama koşullarını düzeltme yolunda acı ama başarılı bir mücadele vermiştir. Gerçek ücretleri yükseltme, iş gününü ve çalışma haftasını kısaltma, daha uzun yıllık izin, daha erken emeklilik, daha sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlama... Mücadelesinde önemli mevziler kazanmıştır. Bu mücadele yalnız ekonomik alanda değil siyasi alanda da halen sürmektedir.

Yaklaşık yüz yıllık bir geçmişi olan Türkiye işçi sınıfı, yasal sendikal mücadeleye ancak 1963 yılında kavuş-

muştur. 13 yıllık dönem içerisinde sendikalar ancak ücret zammı, kıdem tazminatı, yan ödentiler... sorunları ile ilgilenmişlerdir. Yılların getirdiği ekonomik açığı kapatmaya çalışmışlar, genellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu ile ilgilenememişlerdir. Bu günde sendikaların büyük çoğunluğu İSİG sorunu ile ilgilenmemektedirler. Bu sendikalar ücret zamlarının iş kazası ve meslek hastalıklarının artması pahasına elde edildiğini ya görmemekte ya da görmemezlikten gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerine inmeden sonuçları ile uğraşmaktadırlar. İşçilerin hoşuna gidecek şekilde işverenden yoğurt ya da ayran elde etmek için gösterişli bir şekilde çaba harcamaktadırlar. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hakların elde edilmesi için bazen sorunu mahkemelere aktarıp sözde, işçiler için mücadele etmektedirler.

Eğitim yapan çok az sayıdaki sendikanın eğitim programlarında İSİG yer almamaktadır. Toplu sözleşme görüşmelerinde klasik ve geçersiz olan bir iki madde dışında İSİG e ilişkin ciddi istekler tartışılmamaktadır. İşverenlerle ücret zammı ve diğer konularda zorlukla pazarlık yapabilen sendikalar birde İSİG konusunda tartışma yaratmaktan kaçınmaktadırlar. Birçok konuda olduğu gibi İSİG konusunda da sendikalar savunma durumunda olmaktan kurtulup hücumla geçememektedirler.

IV. İşçi Sağlığı Ve İşgüvenliği Sorununa Yaklaşmada İki Yanlış Eğilim

Türkiye de artan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile birlikte gelişen işçi sınıfı mücadelesine3 koşut bir biçimde İSİG konusunda yapılan çalışmalarda gelişmektedir. Ama bu çalışmalar içlerinde iki yanlış eğilimi de barındırmaktadır.

İSİG e ilişkin birinci yanlış eğilim sorunu genellikle iş ka-



zası ile sınırlamaktır. İSİG sorunu adı üzerinde yalnızca iş kazaları sorunu değildir. Çalışanların tüm sağlığına ilişkin çeşitli fiziksel ve kimyasal tehlikeleri de kapsayan bir sorundur. İş kazalar, sorunun somut olarak gözler önüne serilen yalnızca bir bölümüdür. İSİG e ilişkin ikinci yanlış eğilim, bu sorunu yalnızca işyerleri sınırları içerisinde yalnızca çalışma koşulları açısından ele almaktır. Oysa bu sorun genel sağlık sorunları, üretim teknolojisi, üretilen malların sağlığa uygun olma koşulları, işçi ve ailesinin yaşama koşulları (beslenme, giyinme, ısınma, barınma, dinlenme, kültürel ihtiyaçlar...) çevre kirlenmesi, hukuk sorunları ile iç içe alınması gereken çok karmaşık, çok yönlü bir sorundur. Ve sorun bu çok yönlülüğü ve karmaşıklığı içinde ele alınıp incelenmelidir.

Çalışma ve yaşama koşulları öyle bir şekilde düzenlenmelidir ki, işyerinde çalışan işçiler her türlü tehlikeden uzakta sağlıklı olmalı: üretilen malları kullanan tüketicilerin sağlıkları güvence altına alınmalı; üretim dışındaki nüfusa da zararlı olmamalı, yani çevre kirlenmemelidir.

V. Yetersiz Güvenlik Tedbirleri Yüzünden İşyerlerinde Ortaya Çıkan Tehlikeler

Bunlar genellikle işyerlerinin çağdaş üretim teknolojisi-ne uygun bir şekilde düzenlenmemiş olması, çalışanlara yeterli koruyucu araçların verilmemesi nedenleri ile ortaya çıkan tehlikelerdir.

İşçilerin düşmesine, bir yerlerini vurmasına, uzuv kaptırmalarına ve ölmelerine yol açan bu tehlikeleri şöyle sıralayabiliriz:

İşyerlerinde kirişlerin alçak yapılması, tabanın sağlam yapılmaması, makineler arasında yeterli aralık bırakılmaması, ızgaraların ve merdivenlerin yeterince sağlam ve rahatça dolaşmaya olanak verecek şekilde inşa edilmemesi, makineler ve koruyucularda elbise ve uzuvlara takılacak çıkıntılar olması, inşaatların çökmeye yol açacak şekilde çürük olarak inşa edilmesi, madenlerde çökme tehlikesine ve patlamaya karşı tedbir alınmaması, kazan, kompresör, fırın ve ocaklarda yanma ve patlama tehlikelerine karşı tedbir alınmaması, taşıyıcı ve kaldırıncıların yeterli olmaması, her türlü döner aksam (döner mil, dişli çark, çubuk, kayış, kasnak, karıştırıcı, testere...) çivi çıkışları, kalıplar için koruyucu konmaması, elektrik çarpmasına yol açacak koşulların bulunması.

Ayrıca gözleri bozacak renklerin, yetersiz ışığın kullanılması, yangına yol açabilecek patlayıcı ve parlayıcı



maddelerin tedbirsizce kullanılması, yemekhane, tuvalet, banyo, soyunma yerlerinin sağlık koşullarına uygun olmaması, işyerlerinde mikrobik bulaşıcı hastalıklara yol açacak ortamın bulunması, işçilerin gözlerini ellerini, ayaklarını, kafasını, belini, genel olarak tüm uzuvlarını koruyucu araç ve malzemenin verilmemesi...

Ölüm, geçici veya sürekli işsizliğe yol açan olayların büyük çoğunluğu yukarıda saydığımız tehlikeler sonucunda gerçekleşmektedir. Saydığımız tehlikelerin hepsinde yeterli güvenlik tedbirleriyle önlenebilecek tehlikelerdir. Bu tehlikelerin varlığı ve muhtemel sonuçları üretim öncesinden bellidir. Bu tehlikeleri gidermeyen işverenler T.C.K nundaki "teammüden adam öldürme" suçuna eş bir suç işlemiş olmaktadır.

VI. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İlişkin Fiziksel Tehlikeler

Bunlar genellikle fiziksel enerjinin değişik biçimlerinin ortaya çıkardığı tehlikelerdir. İnsanda fiziksel ve zihni gerginliğin yanı sıra kanser dâhil çeşitli hastalıklara yol açabilecek tehlikelerdir.

GÜRÜLTÜ:

İSİG tartışmalarında belki üzerinde en az konuşulan konu gürültüdür. Gürültü çalışma koşullarının doğal bir sonucu olarak kabul edilir, genellikle işçi sağlığı üzerinde yıpratıcı ya da duyu yitirici sonuçlara varmayacağı sanılır. Gürültü işçilerde fiziksel ve zihinsel gerginliğe yol açan etkenlerin başında gelir. Gürültünün çok olduğu yerlerde çalışan işçilerde hafif sağırılık görülür. Çalışma yılları arttıkça bu tam sağırlığa dönüşebilir. Bu gün ordular insanları gürültü ile dize getirebilecek gürültü bombaları yapma yarışındadır. Gürültünün ölçüsü

desibeldir.(dB). Duyulabilecek en küçük sesin yeğlinliği 0 dB dir. Hafif yaprak hışırtısı 10 dB'dir. dB logaritmik bir temele dayanmaktadır. 20 dB, başlangıç sesinin 100 katı 30 dB başlangıç sesinin 1000 katı demektir. Normal konuşma yeğlinliği 60 dB dir. 80 dB den sonra kulakta hasar başlar. 130 dB den sonra kulak tıkacı olmaksızın çalışılmaz. Gürültü bombasının ses yeğlinliği ise 200 dB dir.

TİTREŞİM:

Titreşim (vibration) gürültü gibi işçilerde işçiler de fiziksel hasarlara yol açan bir olgudur. Titreşimli alanlarda ya da titreşimli el araçlarıyla çalışan işçilerde sinir, kemik ve sindirim sistemine, damarlara, bilek, dirsek ve omuzlara zarar verir, beyaz parmak hastalığına yol açar.

İŞİMA:

Elektromanyetik ışıma (radiation) da işçilerde çeşitli zararlara yol açan bir etkidir. Dalga boylarına göre ışımalar çalışanlarda şu hastalıklara yol açarlar:

Kısa dalgalar; sanayide kullanılır, deride yanmalara gözde katarakta yol açar.

Kızıl ötesi ışıma; Akkor halindeki her sıcak madde kızıl ötesi ışıma yapabilir. Deride yanmalara yol açabilir.

Ultraviyole ışıma; Aşırı deri hastalıklarına, kansere yol açar. Kaynakçılarda gözlerde kısa süreli sancılar yapar.

İyon ışıması; Alfa, beta, gama ve X ışıması olarak çalışanlarda çeşitli biçimlerde anemi, lösemi, kemik, akciğer ve deri kanseri, ülser, gözlerde katarak, deride iltihaplanma yapar.

ISI:

Fırın, döküm, cam biçimlendirme işlemlerinde aşırı sıcaklık işçilerde bayılma, ısı şoku yapmakta, tuz kaybına yol açmaktadır. Öte yandan aşırı soğuk işçilerde romatizma, bronşit, verem, mafsalsal hastalıklarına neden olmaktadır. Özellikle açık havada çalışan işçilerin soğuktan korunması en önemli sorunlardan biridir.

BASINÇ:

Aşırı basınç altında çalışan su altı, basınçlı oda, tünel

işlerinde aşırı basınç, nekroz, vurgun gibi çeşitli hastalıklara yol açmakta, solunum, kemik sistemi ve kan dolaşımına zarar vermektedir.

VII. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İlişkin Kimyasal Tehlikeler

Bu gün fabrikalarda çok çeşitli kimyasal maddeler üretilmektedir. Uzmanlar 500.000 dolayında kimyasal madde olduğunu ve her yıl 3000 kimyasal maddenin piyasaya çıktığını belirtmektedirler. Bu kimyasal maddelerin üretim sırasında işçilere zarar verip vermediği önemli bir sorundur. İşverenler ve onların denetiminde olan basın ve çeşitli kuruluşlar son yıllara kadar İSG i iş kazaları ile sınırlamışlardır. İş kazalarının önlenmesi yolunda gelişmiş ülkelerde çeşitli önlemlere başvurulmasına rağmen özellikle kimyasal maddelerin ortaya çıkardığı meslek hastalıkları konusunda ancak son yıllarda önemli adımlar atılabilmektedir.

Dünyanın belli başlı araştırma merkezlerinde çeşitli kimyasal maddelerin insan sağlığı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Ancak bu çaba oldukça sınırlıdır. Uzmanlar şimdiye kadar 15000 kadar kimyasal maddenin araştırıldığını belirtmektedirler. Kimyasal maddelerin araştırılması, kimya biliminin ve araştırma aygıtlarının gelişmesine koşut bir biçimde geliştiğinden araştırmaların sürdürülmesi uzun yıllar almaktadır.

Katı, sıvı, gaz, toz, buhar, sis, duman biçimleri ile kimyasal maddeler işçilerde çeşitli hastalıklara yol açabilmektedir. Kimyasal maddelerin kullanıldığı işyerlerinde işçilere genellikle tek değil birçok kimyasal madde bir arada etki etmektedir.

Gelişmiş sanayi ülkelerinde sendikalar meslek hastalıklarına karşı uluslararası çapta yoğun bir mücadele içinde-dirler bu mücadelede önemli mevziler kazanmışlardır.

Kimyasal maddeler genellikle üç yoldan insan vücudunu etkilerler; solunum, deri teması, sindirim. Büyük çoğunluğu ise solunum yolu ile gerçekleşir. Birçok madde insanda hemen zarara yol açar deri yanması gibi, bazı maddeler ise ilk temasta gözle görünür bir hasara yol açmamakla birlikte zamanla vücutta çeşitli hastalıklar görülmeye başlanır.

KANSER; Akciğer, Deri, Mesane, Burun...

AKCİĞER HASTALIKLARI; SİLİKOZ, Asbestoz, Bisinoz,

...

DERİ HASTALIKLARI

KİMYASAL ZEHİRLENMELER; Kurşun, cıva...

VIII. İşkazaları Ve Meslek Hastalıklarını Artırıcı Çalışma Yöntemi

Kapitalist sınıfın “ kar, daha fazla kar, en fazla kar “ dürtüsü ile giriştiği sömürüyü artırıcı çalışma yöntemleri iş kazalarını ve meslek hastalıklarını artırıcı etmenlerin başında gelir.

İşverenler işgününü uzatırlar, fazla mesai yaptırırlar, çeşitli biçimlerde emeğin yoğunluğunu ve verimliliğini artırır, işçileri vardiyalı çalışmaya zorlarlar.

Tarım ve orman işçileri, inşaat işçileri, çıraklar, kaçak olarak çalıştırılan işçiler için iş günü çoğunlukla 10 saatten çalışma haftası ise 60–65 saatten aşağı düşmez. Böylesine bir çalışma biçimi elbette iş kazalarını ve meslek hastalıklarını artırır.

Fazla mesai vücudun dinlenme saatlerini ve vücudun mafsallı hastalıklarına karşı direncini azaltır. Meslek hastalıklarına ve iş kazalarına uğrama olasılığı artar. Yarattığı gerilim dolayısıyla sinir hastalıkları baş gösterir.

İşverenler emeğin yoğunluğunu ve verimliliğini artıran çeşitli yöntemler kullanırlar; Çeşitli ücret sistemleri, özellikle pirimli çalışma sistemleri, zincirleme üretim sistemleri(bant sistemi), otomasyon, “iş değerlendirme-si” adı altında gizlenen sömürüyü artırıcı sistemler...

Pirimli ücret sisteminde amaç işçileri dayanabilecekleri son noktaya kadar çalıştırıp kapitalizmin orman kanuna göre dayanamayanları tasfiye etmektir. İşini kaybetmek için sinir gerginliği ve yorgunluk içerisinde çalışan işçinin iş kazası yapması kaçınılmazdır.

Bant sistemi işçiye belirli bir zaman süreci içinde aynı işi azami dikkat ve çabuklukla yapmaya zorlar. Sinir gerginliği ruhi dengesizlik, çeşitli hastalıklar birbirini kovalar.

Vardiya sistemi de işçilerin sağlığını bozan bir çalışma biçimidir. İnsanın doğal yaşama biçimi, onun sürekli olarak gürültülü gündüz saatlerinde uyumasına olanak tanımaz. Özellikle gece vardiyasında çalışan işçilerin dinlenmesi son derece güçtür. Yapılan incelemelerde vardiyalı işçilerin kas güçlerinin %7 sini merkez sinir sistemi veriminin de %5 ini yitirdikleri ortaya çıkmıştır. Yapılan son araştırmalara göre dönerli vardiya sisteminde çalışan işçilerde görülen ülser hastalıkları sabit çalışan işçilere oranla 8 kat fazladır.

IX. Ne Yapmalı

Türkiye de her yıl “ daha fazla kar “ dürtüsünün getirdiği çok sayıdaki iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçiler ölmekte, hastalanmakta, sakat kalmakta, milyonlarca iş gücü kaybolmakta, ülke olarak milyonlarca lira zarara girilmektedir.

Oysa iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla yapılacak harcamalar, kaza ve hastalık olaylarından sonra yapılan ödemelere oranla çok daha azdır.

İSİG konusu gerçek anlamda siyasi bir sorundur.,bir düzen sorundur. İSİG sorunu en genel anlamı ile “daha fazla kar” dürtüsünün egemen olmadığı, çalışmanın bir zevk olarak ele alındığı, insana en yüksek değerin verildiği bir üretim biçiminde çözülecektir. Ama yinede Türkiye de içinde yaşadığımız ekonomik siyasi koşullarda İSİG sorununa ilişkin olarak yerine getirilecek önemli görevler vardır.

X. İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarını Önlemek Amacıyla Alınacak Önemli Tedbirler

İSİG konusunda öncesi işçi sonra ürün düşünülmelidir. İşçinin ve ailesinin sağlıklı yaşamı amaç olmalıdır.

- Tedbirler insan doğasının doğurduğu hatalara değil, nesnel ve teknik nedenlere yönelik olmalıdır. İnsanların zayıf dikkatsiz ve unutkan anları olabilir. Tedbirler alınırken her insanın çalışma koşullarının sonucu olarak bazı hatalar yapabileceği göz önüne alınmalıdır. İnsanın en dikkatsiz anlarında bile kaza yapmasına olanak sağlamayan koşullar yaratılmalıdır.

- Dikkatsizlik işçilerde değil il sistemde aranmalıdır

- Tedbirler alınırken işçi-tüketici-doğa diyalektiği unutulmamalı, hammadde, makine, üretim süreci kapalı sistem olarak gerçekleştirilmeli. Böylece havaya daha az zararlı madde çıkarılmalıdır. Tozlu yerlerdeki çalışmalarda ise “yaş çalışma” yöntemleri uygulanmalı, tozların akciğere girmesi büyük ölçüde önlenmelidir.

- İşçilere üretim süreci, hammadde ve ortaya çıkan ürünler hakkında gerçek bilgiler verilmelidir. İşçiler hangi koşullar altında ne ile çalıştıklarını ayrıntıları ile bilmelidirler.

- Sürekli yapılacak bilimsel araştırmalarla üretim süreçlerinde ve ürünlerdeki değişimler izlenmeli, yeni

ürünler araştırılmalı, iş kazası ve meslek hastalıkları-na yol açan en uzak olasılığın bile ortadan kaldırılması için sonuna kadar çaba harcanmalıdır. Bilimsel araştırmalarda işçi-tüketici-doğa diyalektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

- Üretim sırasında kullanılması zorunlu olan zararlı maddeler yerine daha az zararlı olanları kullanılmalıdır. Örneğin benzen yerine toluen.

- İşçilerin çalıştığı her yerde neden sonuç ilişkileri içinde iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtları tutulmalı ve bu kayıtlar yaratıcı bir şekilde değerlendirilmelidir.

- TEDBİR-SÜREKLİ DENETİM-BİLSEL ARAŞTIRMA çalışmalarının ana yöntemi olmalıdır.

XI. Türkiyede İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konusunda Sendikalara Düşen Görevler

- Sendikalar çalışma hayatının demokratikleştirilmesi konusunda mevcut iş kanunları ve tüzüklerin daha demokratik bir yapı kazanması ve işverenler için uygulanacak cezai yaptırımların ağırlaştırılması, yasa ve tüzüklerin tüm çalışanlara uygulanması için yaptıkları mücadeleyi yoğunlaştırmalıdır.

- Sendikalar Çalışma haftasını kısaltma, postalar halinde çalışmayı haftada 30–32 saatle sınırlama, ağır ve tehlikeli işleri, zararlı kimyasal maddelerle yapılan çalışmaları günde 4–6 saat olarak kabul ettirme iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işverenlerin ağır maddi tazminat ödemelerini sağlama yolunda yoğun mücadele vermeliyiz.

- Sendikalar İSG konusunda ileri sanayi ülkelerindeki sendikaların ve federasyonların ulaştığı sonuçlardan da yararlanarak derin araştırmalara dayanan geniş bir kampanya açmalı, gerçekleri kamuoyu önünde sergilemelidir.

- Sendikalar İSG ile ilgili daire kurulmalı, bu daire iş kazaları ve meslek hastalıklarını izlemeli, kayıt tutmalı araştırmalar yapmalıdır.

- Sendikalar İSG konusunda üyelerini eğitmek amacı ile seminerler yapmalı, eğitici broşürler yayınlamalı iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda tabanı gerçek anlamda hazırlamalıdır.



- Sendikalar ilgili yasa ve tüzüklerdeki hükümlerin işverenler yada Çalışma Bakanlığı görevlileri tarafından yerine getirilmesini beklemeden mevcut yasa, tüzük ve yönetmeliklerin son harfine kadar uygulamak amacı ile yoğun mücadele vermeliyiz.

- Sendikalar Güvenlik ve kişisel koruma araçlarını, ilk yardım ve kurtarıcı araçları sürekli denetlemelidirler. Gereklilikleri yaptırarak limit değerlere uyulup uyulmadığını izlemeli, her işçiye çalışmasına ve vücut ölçülerine uygun koruyucu araçların verilmesini sağlamalıdır. Sendikalar işyeri doktorlarını, iş güvenliği görevlilerini sürekli olarak izlemeli tüzükte belirlenen muayenelerin yaptırılmasını sağlamalı iş yerindeki İSG kurullarının işçiden yana çalıştırılması amacıyla baskı yapılmalıdır.

XII. Mühendis Odaları Ve Meslek Örgütlerine Düşen Görevler

TMMOB bünyesindeki mühendis odalarına TÜTED gibi tüm teknik elemanları kapsayan kuruluşlara, barolara, avukat, doktor, çalışma bakanlığı müfettişleri örgütlerine önemli görevler düşmektedir.

Bu örgütler, özellikle mühendis odaları ve tabip odaları İSG konusunda üyelerine sürekli bilgi vermeli, bu amaçla kurulacak olan komisyonlar genel bilgi toplama, çeviri yapma, el kitapları yayınlama yeni araştırmaları tanıtmak görevini yüklenmelidir.

- TMMOB ya da Odalar bünyesinde kurulacak olan araştırma merkezlerinde çeşitli kimyasal maddelerin analizi yapılmalı, Türkiye için limit değerler saptanmalı, tıbbi etkileri araştırılmalı, daha güvenli makine aksamaları ortaya çıkarılmalı, kişisel koruyucu araçlar için standart saptanmalı, güvenli inşaat teknikleri geliştirilmeli, maden işçi-

lerinin iş kazaları için tedbirler araştırılmalı, atıkların yok edilmesi konusunda incelemeler yapılmalı... Kısacası en yeni tekniklerin ışığında İSG sorunu etkin ve yaratıcı biçimde ele alınmalıdır.

- Her örgüt kendi içinde kuracağı komisyon ile üyelerinin bulunduğu işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları için kayıt tutmalı, bu olayların nedenleri ve sonuçlarını araştırmalıdır.
- Özellikle Mühendis Odaları kendilerine gelen projeleri İSG açısından titizlikle incelemeli mevcut yasa ve yönetmelikler uymayan projeleri reddetmelidir. Yetersiz projeler nedeniyle ortaya çıkan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sorumlusunun Odalar olduğu unutulmamalıdır.
- Odalar ve Meslek örgütleri işyerlerindeki iş güvenliği mühendislerini işyeri doktorlarını, İSG kurularındaki üyelerini sürekli olarak uyarmalı ve onları gerçek anlamda görevlerini yapmaya çağırmalıdır.
- Odalar ve Meslek örgütleri İSG alanında sendikalar ile iş birliği içinde çalışmalı, bu konuda sendikalar için gerekli olan her türlü teknik yardımı sağlamalıdır. „



İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNDE AKREDİTASYON

Özet

Gelişmiş ülkelerde büyük sermayeler ve yüksek teknolojilerle üretim yapıldığı için iş güvenliği kültürünün daha üst düzeyde olduğu aşikardır. Bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde ise sanayileşme süreci tamamlanamadığından daha çok iş kazası yaşanmakta ve denetim mekanizmaları işlemediği için iş güvenliği konusunda çeşitli sıkıntılar çekilmektedir. Ülkemizde yeni yeni oluşmakta olan iş güvenliği kültürünün getirdiği proaktif yaklaşımlar sonucu iş yerlerinde risk değerlendirmeleri yapılmakta ve eğitimler düzenlenerek çalışanların bilinçlendirilmesi sağlanmaktadır.

İş yerlerinde yapılması gereken muayene faaliyetlerinin, akreditasyon kapsamında yürütülmesiyle “üçüncü taraf”ça verilen teknik hizmetler, daha güvenli çalışma ortamlarının hazırlanmasına katkı koymakta ve Türk Akreditasyon Kurumunun çalışmalarıyla bu alanda bir nevi denetim mekanizması oluşmaktadır.

Akreditasyon faaliyetlerinin yaygınlaşmasıyla daha güvenli ve daha verimli çalışma ortamları oluşturulmaktadır. Bu yazıda iş güvenliği alanında önemli bir yer teşkil eden iş yerlerinde teknik muayene faaliyetlerinin akreditasyonu konusuna değinilecektir.

Giriş

Ülkemizde Avrupa Birliği konusu sürekli gündemde olan bir konudur. Adeta yılan hikayesine dönen Avrupa Birliği maceramızla ilgili olarak; bir açıdan bakıldığında 4703 sayılı ürünlere ilişkin teknik mevzuatın getirdikleri, CE işaretleme, akreditasyon konularında önemli mesafeler kat edildiği söylenebileceği gibi, başka bir açıdan bakıldığında ise bir arpa boyu yol gidilemediği de söylenebilir.

90'lı yıllardan sonra, tek kutuplu dünyada dış ticaretinin önemli bir kısmını Avrupa Birliği ile yapan ülkemizin özellikle teknik mevzuatının uyumlu hale gelebilmesi için atılan

önemli adımlardan birisi olan 4457 sayılı TÜRKAK kanunu ile; 27.10.1999 yılında laboratuvar, belgelendirme ve muayene hizmetlerini yürütecek yurt içi ve yurt dışındaki kuruluşları akredite etmek, bu kuruluşların belirlenen ulusal ve uluslararası standartlara göre faaliyetlerde bulunmalarını ve bu suretle ürün/hizmet, sistem, personel ve laboratuvar belgelerinin ulusal ve uluslararası alanda kabulünü temin etmek amacıyla Türk Akreditasyon Kurumu kurulmuştur.

Türk Akreditasyon Kurumunun Çalışmaları

Türkak çalışmalarını hızla tamamlayarak 04.04.2006 tarihinde Avrupa Akreditasyon Birliği (EA) ile karşılıklı tanınma anlaşmasını (MLA) test laboratuvarları, kalibrasyon laboratuvarları, muayene kuruluşları ve kalite yönetim sistemleri belgelendirmesi alanlarında imzalamıştır. Ayrıca 14 – 18 Ocak 2008 tarihlerinde Çok Taraflı Tanınma Anlaşmasında, ürün belgelendirme, çevre yönetim sistemleri belgelendirme ve personel belgelendirme alanlarında yapılan kapsam genişletme denetimini tamamlayarak bu alanlarda da imza aşamasına gelinmiştir.



Türkak, ürünlerin belirlenmiş kalite ve güvenlik kriterlerine göre yeterliliğini tespit etmek için yapılan deney, muayene ve belgelendirme işlemlerini yapan uygunluk değerlendirme kuruluşlarını akredite eder.

Akreditasyon; laboratuvarların, muayene ve belgelendirme kuruluşlarının ulusal ve uluslararası kabul görmüş teknik kriterlere göre değerlendirilmesi, yeterliliğinin onaylanması ve düzenli aralıklarla denetlenmesidir.

Şu anda 111 Deney Laboratuvarı, 41 Kalibrasyon Laboratuvarı, 41 Sistem Belgelendirme kuruluşu, 29 Muayene Kuruluşu, 5 Ürün Belgelendirme Kuruluşu ve 4 Personel Belgelendirme Kuruluşu Türkak'dan akredite olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuat

11.07.2001 tarihinde onaylanan 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanunun içerdiği bölümleri genel olarak üç başlık altında toplayabiliriz;

1. Ürünlere ilişkin teknik düzenlemeler, ürünlerin piyasaya arzında üreticilerin ve dağıtıcıların yükümlülükleri ile ilgili bölüm,	
2. Uygunluk değerlendirme kuruluşlarına ilişkin esaslar, onaylanmış kuruluşlara ilişkin esaslar, onaylanmış kuruluşların faaliyetleri ile ilgili bölüm,	
3. Piyasa gözetimi ve denetimi, ürünün piyasaya arzının yasaklanması ve toplatılması ile ilgili bölümlerdir.	

Gelişen teknoloji ile birlikte ürünlerde; kalite, teknik emniyet, dayanıklılık, uygunluk yönlerinden beklentilerin yerine getirilmesine dair güvence arayışları, ürün ve üretime yönelik belgelendirme, muayene, test ve analiz hizmetleri gibi "uygunluk değerlendirme" işlemlerini dayatmaktadır. Uluslararası ticarete genellikle ISO (Uluslararası Standardizasyon Örgütü) ve IEC (Uluslararası Elektroteknik Komisyonu) tarafından hazırlanan dokümanlar kullanıldığı için bu alanlarda uygunluk değerlendirme hizmeti veren kuruluşların ISO/IEC kılavuzlarına ve rehberlerine uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Dünya Ticaret Örgütü'nün malların küresel ölçekte serbest dolaşımını sağlamak için yürüttüğü faaliyetler de, uygunluk değerlendirmesi hizmeti veren kuruluşların ortak kılavuzlara göre hareket etmesini zorlamaktadır. Bu kapsamda Avrupa ölçeğinde yapılan standartların, ISO/IEC kılavuzlarına uyumlu olmasına çalışılmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi

MÖ 370 yıllarında Hipokrat'ın kurşun zehirlenmelerini tarifi ile başlayan ve modern anlamda 17. yüzyılda Bernardino Ramazzini'nin teşhis ve tedaviden önce hastalarına "ne iş yapıyorsunuz" sorusuyla ilerleyen süreç, günümüzde çevre konularını da işin içine katarak devam etmektedir.	
İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin tanımını; "iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli maddelerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar" şeklinde özetleyebiliriz.	

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin amacını;

Çalışanları korumak (sağlık ve güvenlik önlemleri ile)	OHSAS Occupational Health & Safety (Administration) Management System
Üretim güvenliğini sağlamak (verim artışı, kalite üstünlüğü ile)	
İşletme güvenliğini sağlamak (risk değerlendirme, acil durum tedbirleri vb çalışmalar ile)	

Başlıkları altında toplayabiliriz. Bu alandaki çalışmaları bir yönetim sistemi ile düzenlemek için BS standardı olarak yayımlanan ve Türk Standardı olarak da kullanılan OHSAS standartları, iş yerlerinde risklerin değerlendirilmesini, kontrol edilmesini ve bu konudaki performansların sürekli iyileştirilmesini amaçlar.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yasal Durum

İş yerlerinde yapılan teknik muayeneler 1475 sayılı İş Kanununa bağlı "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" kapsamında yürütülmektedir. Basınçlı kaplarda ve kaldırma-iletme makinalarında yapılması gereken teknik muayeneler bu tüzüğün ilgili maddelerine göre yapılmaktadır. Tüzüğün;

207. ve 208. maddeleri, iş yerlerinde bulunan buhar kazanları, kalorifer kazanları, kızgın su kazanları ve kızgın yağ kazanlarının yılda bir kez teknik muayenelerinin yapılmasını,	
---	---

223. ve 227. maddeleri hidrofor tankları, boyler ve yer altı akaryakıt tanklarının yılda bir kez teknik muayenelerinin yapılmasını,	
224. ve 244. maddeleri basınçlı kapların ve kompresör hava tanklarının yılda bir kez teknik muayenelerinin yapılmasını,	
376. ve 378. maddeleri tüm kaldırma-iletme makinalarının, vinçlerin, caraskalların, forkliftlerin ve asansörlerin üç ayda bir, yılda dört kez teknik muayenelerinin yapılmasını zorunlu kılmaktadır.	 

1475 sayılı İş Kanununun yerine 22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 4857 sayılı yasanın 77, 82 ve 89. maddeleri doğrudan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili maddelerdir. Bu maddelere dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerden "İş Sağlığı ve Güvenliği" yönetmeliği iptal edilmiştir. Diğer yönetmeliklerin birkaçında tamamen olmasa da bazı maddeler iptal edilmiştir. Bu durum işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun yönetmelikler boyutunda değil de kanun boyutunda ele alınmasına neden olmuştur. Şu anda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" çalışmaları devam etmektedir. 4857 sayılı kanun kapsamında çıkarılan "İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği"nin 7. maddesi olan

iş ekipmanlarının kontrolü bölümünde; hangi tür iş ekipmanlarının kontrollere tabi tutulacağı, kontrollerin kimler tarafından ve hangi sıklıkla ve hangi şartlar altında yapılacağı ile kontrol sonucu düzenlenecek belgelerle ilgili usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenene kadar, iş yerlerinde basınçlı kaplarda ve kaldırma-iletme makinalarında yapılması gereken teknik muayeneler, 1475 sayılı İş Kanununa bağlı "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" kapsamında yürütülmektedir.

Muayene Kuruluşları

"Basınçlı Kaplar ve Bu Kapların Muayene Yöntemlerinin Ortak Hükümlerine Dair Yönetmelik" muayene kuruluşları ile ilgili bazı kriterlere değiniyor ve muayene personelinin de sahip olması gereken özellikleri tarif ediyor. Bu açıdan bakıldığında, muayene yapacak teknik personelin sahip olması gereken özelliklere atıfta bulunan ilk yönetmeliklerden birisidir. Yönetmeliğin EK III bölümünde aşağıdaki maddeler yer almaktadır;

1. Muayene kuruluşunun yöneticisi ve doğrulama testlerini uygulamaktan sorumlu personel, muayene edilecek kapların ya da teçhizatın tasarımcısı, imalatçısı, tedarikçisi, montaj sorumlusu ya da bunların yetkili temsilcisi olamazlar. Bu kişiler, kapların veya teçhizatın tasarımına imalatına, pazarlamasına, tanıtımına ya da bakım hizmetlerine doğrudan katılamazlar veya bu faaliyetleri yürütenleri temsil edemezler.

2. Muayene kuruluşunun teknik yeterliliği haiz personeli, doğrulama testlerini bütünlük içerisinde uygulamak zorundadır. Personel, özellikle doğrulama sonuçları ile doğrudan ilişkili olan kişi veya kişilerden, kararlarını muayene sonuçlarını etkileyebilecek finansal baskılardan ve özendirmelerden bağımsız olmalıdır.

3. Muayene kuruluşu, doğrulamalarla ilgili idari ve teknik görevleri tam olarak yerine getirmek üzere gerekli personeli bulundurmalı ve yeterli teçhizata sahip olmalıdır.

4. Muayeneden sorumlu teknik personel aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

1475 sayılı İş Kanununun yerine 22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 4857 sayılı yasanın 77, 82 ve 89. maddeleri doğrudan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili maddelerdir. Bu maddelere dayanarak Yeterli teknik ve mesleki eğitim almış olmalı,	
Uygulanan testlerin gerekleri hakkında yeterli bilgi ve deneyime sahip olmalı,	
Testlerin doğruluğu için gerekli olan sertifikaları hazırlama kabiliyetinde olmalıdır.	

5. Muayene personeli mutlaka tarafsız olmalıdır. Ücretleri uygulanan testlerin sayısına yada bu testlerin sonuçlarına bağlı olmamalıdır.

6. Sorumluluk milli kanunlara göre devlet tarafından üstlenilmemiş ise muayene kuruluşu sorumluluğu almalı ve üçüncü taraf sigortayı sağlamalıdır. Ya da Bakanlık testlerinden doğrudan sorumlu olmalıdır.

7. Muayene kuruluşu personeli görevlerini yürütürken bu Yönetmelik ve ilgili yönetmelikler veya bunlarla ilgili milli mevzuatlar çerçevesinde elde edilen bütün bilgiler hakkında mesleki gizliliği sağlamalıdır. Faaliyetlerini yürüttüğü ülkedeki yetkili idari makamlar kapsam dışıdır.

Muayene kuruluşları A, B ve C tiplerinde olmak üzere üç değişik şekilde akredite olabilmektedir. Fakat "üçüncü taraf" teknik hizmet sunabilmek için, A tipi muayene kuruluşu olmak gerekmektedir. TS EN ISO IEC 17020 standardına göre; muayene kuruluşu, normal faaliyetlerini gerçekleştirmek için ilgili uzmanlık alanlarında yeterli sayıda sürekli istihdam edilen personele sahip olmalıdır ve muayene faaliyetlerinde çalışan personele yapılacak ücret ödemesi, gerçekleştirilen muayenelerin sayısına doğrudan bağımlı ve hiçbir durumda da muayenenin sonuçları ile ilişkili olmamalıdır. Muayene kuruluşunun personeli, kararlarını etkileyebilecek ticari, mali ve diğer baskılardan arınmış olmalıdır. Muayene prosedürleri,

muayene kuruluğu dışındaki kişiler veya organizasyonlar tarafından muayene sonuçlarına müdahale edilemeyecek şekilde yürütülmelidir.

Sonuç

Muayene kuruluşlarının konusunda uzman, güvenilir, bağımsız ve tarafsız olması istenmektedir. Günümüz şartlarında bunun gerçekleşebilmesi için, söz konusu kurum ve kuruluşların akredite olması gerekmektedir. Muayene kuruluğu olarak akredite olmuş ve faaliyetlerini bu kapsamda yürüten kurum ve kuruluşların; bağımsızlık, tarafsızlık, dürüstlük ve gizlilik konularında ilgili standarda göre organizasyonlarını yapılandırımış olmaları ve akreditasyon kurumunun düzenli aralıklarla gerçekleştirdiğı denetimler, muayene hizmetlerini teknik emniyet ve kalite açısından pozitif yönde sürdürmelerine olanak vermektedir.

Kaynakça

4457 sayılı Türkak Kanunu, 1999

4703 sayılı ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun, 2001

4857 sayılı İř Kanunu, 2003

İř Sağılığı ve Güvenliğı Yasa Tasarısı Taslağı, www.isggm.gov.tr

İşçi Sağılığı ve İř Güvenliğı Tüzüğü, 1974

İř Ekipmanlarının kullanımında Sağılık ve Güvenlik şartları Yönetmeliğı, 2004

Basınçlı Kaplar ve Bu Kapların Muayene Yöntemlerinin Ortak Hükümlerine Dair Yönetmelik , 2000

TS EN ISO IEC 17020, eřitli Tipteki Muayene Kuruluşlarının alıştırılmaları İçin Genel Kriterler – 2004

TS / OHSAS 18001 ve İř Sağılığı ve Güvenliğı Kavramları, B. Candemir, www.bilgin.net

www.mmo.org.tr

www.calisma.gov.tr

www.turkak.org.tr



İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI VE ÜLKEMİZDE DURUM¹

“İnsan hayatının ve sağlığının sömürme, aşırı karlar uğruna nasıl hiçe sayıldığına en açık biçimde yaşandığı ülkelerden biriside Türkiye’dir”

Teoman Öztürk

19 Ekim 1978 1.Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi Açılış Konuşması

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusu tüm dünya da önemli bir problem olarak karşımıza çıkıyor. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukukende engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitiriyor veya engelli hale geliyor. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) rakamlarına göre her sene yaklaşık 2.200.000 insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitiriyor. Tüm dünyada her sene 270 milyon iş kazası ve 160 milyon çalışmadan kaynaklı hastalık meydana geliyor.

ILO’nun rakamlarına göre:

- Her gün yaklaşık 6.000 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitiriyor. Yıllık toplamda 350.000 kişi iş kazası, 1.700.000 kişi ise meslek hastalıklarından yaşamını yitiriyor.
- Her yıl 270 milyon iş kazası meydana geliyor ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor.
- Her yıl, zehirli maddelerden dolayı 438.000 işçi yaşamını yitiriyor ve dünyada meydana gelen cilt kanserinin %10’unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtiliyor.
- Her yıl asbest yüzünden 100.000 kişinin yaşamını yitirdiği tahmin ediliyor.

Üstelik dünyada asbest üretimi 1970’lerden bugüne sürekli azalıyor. Ancak geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam ediyor.

- Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis 10 milyonlarca insanın hayatını etkiliyor. Latin Amerika’da maden işçilerinin % 37’si bu hastalığa yakalanmış durumda ve bu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde %50’ye yükseliyor. Hindistan’da taş kalem işçilerinin %50’si ve taş kırma işçilerinin %36’sı bu hastalığa yakalanmış durumda.
- ILO’ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanıyor. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el emeği hala büyük bir rol oynuyor. ILO’nun rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe:
- Her yıl 60.000 ölümcül kaza yaşanıyor. Buna göre her 10 dakikada bir kişi bu şekilde iş kazası sonucu yaşamını yitiriyor.
- Her yıl gerçekleşen her 6 ölümcül iş kazasından biri inşaat sektöründe yaşanıyor.
- Her yıl özellikle endüstrileşmiş ülkelerde gerçekleşen iş kazalarının % 25 ile %40’ı inşaat sektöründe gerçekleşiyor. Üstelik inşaat sektöründe çalışan işçilerin oranı toplam işçi sayısının sadece % 6 ile %10’unu oluşturuyor.

¹ Bu Yazı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayınları, Raporları ve Açıklamalarından faydalanılarak hazırlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için kaynaklar kısmında yer alan yayınlara ve www.mmo.org.tr adresine bakılabilir.

• Bazı ülkelerde inşaat işçilerinin %30'unun sırt ağrıları vb. rahatsızlıkları olduğu tahmin ediliyor.

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeye sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematığının yerleşmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir. AB sürecine bağlı olarak 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda değişmiş, bu yasayla birlikte 40'ı aşkın yönetmelik ve tebliğ yayınlanmış bunların bir kısmı yürürlüğe girmiştir. Ancak uygulamada diğer alanlarda olduğu gibi alt yapısı hazırlanmadığı için belirsizlikler yaşanmaktadır.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak durması, sanayileşmenin gelişimi doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasının bir sonucudur.

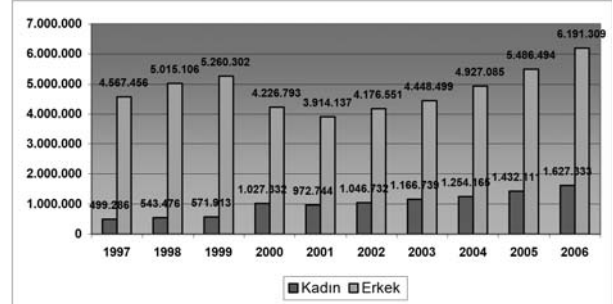
İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığını, “Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir” şeklinde tanımlamaktadırlar.

ILO'nun 112 numaralı tavsiye kararına göre, işçi sağlığının amacı;

- Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- Çalışmanın olumsuz koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek,
- Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak ve
- Yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, en az yorunlulukla en uygun verimliliği elde etmektir.

Türkiye'de işgücü yaklaşık olarak 23 milyon kişiden oluşmakta; bunların yine yaklaşık olarak %50'si kayıtdışı çalışmaktadır. Türkiye'deki çalışanlara ilişkin istatistiksel veriler, ne yazık ki, SSK kapsamında çalışanlarla (2006 yılında 7 milyon 818 bin kişi) sınırlıdır. Bkz; **Grafik 1**



Grafik 1: SSK Kapsamında Çalışan Sayıları (Kaynak; SSK İstatistikleri)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler çalışanların büyük bir bölümünü kapsam dışında bırakmaktadır. Tarım çalışanları, memurlar ve kayıt dışı çalışanlar işçi sağlığı ile ilgili düzenlemelerin dışında bırakılmıştır.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatı genellikle sanayi kesimi ve büyük işletmeleri kapsayacak şekilde düzenlenmiş, küçük işletmelerde çalışanlar adeta kaderlerine terkedilmiştir. Ülkemizde 50 den az işçinin çalıştığı işyerleri kapsam dışı tutulmuştur. Ellinin üzerinde işçinin çalıştığı işyerlerinde bulunması zorunlu olan iş hekiminin haftanın belirli günlerinin, belirli saatlerde “hizmet” vermesi devletin ve işverenlerin işçi sağlığına ne kadar önem verdiğinin göstergesidir.

Türkiye'de iş kazalarına yönelik verileri elde edebildiğimiz tek kaynak SSK yıllık istatistikleridir. Ancak gerek işyeri sağlık birimlerinde çözümlenen iş kazalarının SSK'na yansımaması, gerekse olası teftiş çekinceleri nedeniyle işletmeler tarafından yansıtılmayan kazalar, kayıtlı işçilerin SSK dışı resmi ya da özel sağlık kuruluşlarında bildirimsiz müdahalelerinin yapılması, dikkate alındığında, iş kazalarına ait “reel” tabloyu bilebilmek olanaklı değildir. Ülkemizde kayıt dışı çalışanların 7-8 milyon işçi olarak tahmin edilmektedir. Matematiksel olarak kayıtlı 7,8 milyon işçi verilerinin kabaca iki misli iş kazası beklense de bu grupta olan iş kazalarının sayısının, daha kötü çalışma şartları sebebiyle çok daha fazla olması şaşırtıcı olmayacaktır.

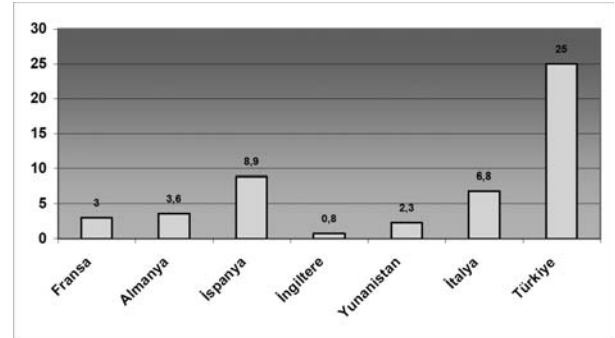
ÜLKELER	SIRALAMA YERİ ¹	ÖLÜMCÜL İŞ KAZALARI ²	BİLDİRİLMİYEN KAZA DÜZEYİ ³	GİRDİ PUANLARI	SÜREÇ PUANLARI	ÇIKTI PUANLARI	İŞ GÜVENLİĞİ İNDEKSİ	ÖNCÜ ÜLKELER	PRAGMATİST ÜLKELER	TATMINKAR ÜLKELER	YAPILACAK ŞEYLERİN ÇOK OLDUĞU ÜLKELER
LÜKSEMBURG	1	5,4	1	0,944	1,002	0,915	0,944	+			
İSVEÇ	3	1,3	1	0,888	0,888	0,988	0,938	+			
FİLLANDİYA	4	2,0	1	0,888	0,834	1,001	0,931	+			
DANİMARKA	5	1,8	1	0,777	0,862	0,984	0,902	+			
HOLLANDA	6	1,3	1	0,833	0,769	0,983	0,892	+			
AVUSTURYA	7	3,1	1	0,722	0,766	1,005	0,874		+		
ALMANYA	8	3,2	1	0,833	0,772	0,930	0,866	+			
BELÇİKA	10	1,7	2	0,777	0,888	0,878	0,856	+			
FRANSA	11	3,1	2	0,777	0,883	0,864	0,847				
İSPANYA	14	6,4	2	0,916	0,791	0,792	0,823	+			
İTALYA	16	5,7	2	0,805	0,813	0,787	0,798	+			
PORTEKİZ	17	5,9	2	0,999	0,674	0,756	0,796	+			
İRLANDA	19	4,0	2	0,833	0,533	0,810	0,747		+		
YUNANİSTAN	20	3,1	2	0,833	0,640	0,718	0,727		+		
İNGİLTERE	21	1,0	2	0,667	0,482	0,877	0,726		+		
ÇEK CUM.	23	5,8	3	0,999	0,434	0,679	0,698	+			
SLOVENYA	24	4,7	4	0,944	0,705	0,560	0,692	+			
POLONYA	25	5,7	3	0,722	0,690	0,665	0,686		+		
MACARİSTAN	26	11,4	3	0,944	0,553	0,582	0,665		+		
LETONYA	27	6,0	4	0,833	0,599	0,614	0,665		+		
SLOVAKYA	28	8,4	4	0,888	0,600	0,576	0,660		+		
LİTVANYA	31	7,4	4	0,805	0,599	0,564	0,633		+		
ROMANYA	41	7,0	4	0,722	0,614	0,512	0,590			+	
BULGARİSTAN	43	9,3	4	0,722	0,554	0,506	0,572			+	
ESTONYA	48	11,6	4	0,444	0,690	0,543	0,555			+	
TÜRKİYE	80	28,0	4	0,500	0,565	0,200	0,366				+

Öncü ülkeler: Hem sonuç hem de girdi ve süreç göstergeleri iyi olan ülkeler.
Pragmatist ülkeler: Sonuç göstergeleri iyi ancak girdi ya da süreç göstergeleri zayıf olan ülkeler.
Tatminkar ülkeler: Sonuç göstergeleri zayıf ancak girdi ya da süreç göstergeleri iyi olan ülkeler.
Yapılacak şeylerin çok olduğu ülkeler: Hem sonuç hem de girdi ve süreç göstergeleri zayıf "çalışanların sağlığını koruma yönünden uygulamada en kötü olan ülkeler".
1- Sıralama en iyi durumdan en kötüye doğru yapılmıştır.
2- Ölümölçü iş kazaları ILO tahminleridir.
3- Bildirilmeyen kaza düzeyleri sıralaması: (1) en düşük düzey, (5) en yüksek düzey olarak verilmiştir

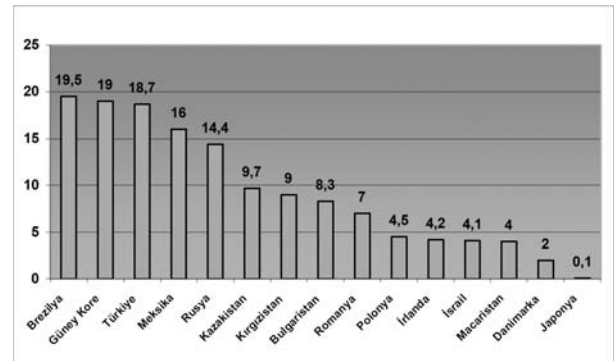
Tablo 1: AB Üyesi Ülkelerin İş Güvenliği İndeksi

Yukarıdaki ki tabloda (Tablo 1) Dünya Çalışma Örgütü 2003 İş Güvenliği Endeksi'nden hazırlanmış Avrupa Birliğine Üye ve Aday Ülkelerle Türkiye'nin İş Güvenliği Endeksi Karşılaştırmaları bulunmaktadır. ILO Sosyo-ekonomik Güvenlik Programı çerçevesinde 2003 yılında yapılan bu çalışmada dünya üzerindeki endüstrileşme yönünden iyi ve zayıf ülkeler iş güvenliği bakımından değerlendirilmiştir. Ülkemiz genel anlamda iş güvenliği endeksi bakımından ele alındığında 80. sırada yer almaktadır. Bu arada sonuç değişkenleri arasında çok önemli öne çıkan iki tanesi Ölümölçü iş kazaları ve bildirilmeyen iş kazalarıdır. Bu iki değişken bakımından birlikte değerlendirildiğinde sıralamada 90.sıraya düşmektedir. AB ülkelerine bakıldığında üye 15 ülkenin İş Güvenliği Endeksi'ndeki yerinin en iyi 21 ülke olduğunu görebiliriz. Yine incelenen aday ülkeler en iyi 48 arasında yer almıştır. Raporda, ülkemizde genel anlamda iş güvenliğini geliştirebilmek için "yapılması gereken pek çok şey olduğunun" bu araştırma tarafından da bir kez daha çizilmiştir.

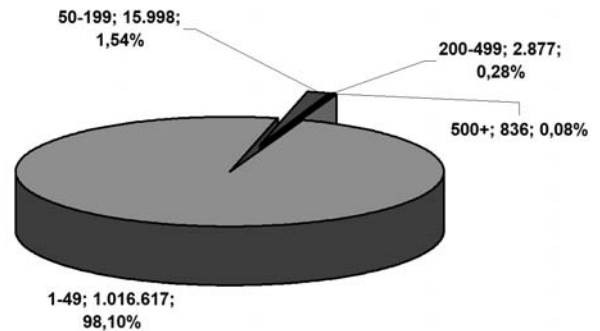
Aşağıdaki Grafik 2'de Bazı AB üyesi ülkeler ile Türkiye'nin iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölüm oranları verilmiştir.



Grafik 2: Bazı Ülkelerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Oranları (100.000'de) 1998



Grafik 3: İş Kazasında Türkiye'nin Dünyadaki Yeri



Grafik 4: Çalışan Sayısına İşyeri Sayıları (2006)

SSK verilerine göre 2006 yılında faaliyette olan 1.036.000'den fazla işyerinin % 98'i küçük işletme konumundadır ve toplam 7,8 milyon sigortalı işçinin yarısından fazlası (% 60) bu işletmelerde çalışmaktadır. Yine aynı verilere göre iş kazalarının % 61'i bu işletmelerde meydana gelmiştir.

Küçük işletmelerde (50'den daha az işçinin çalıştığı işyerleri) iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Çoğunun "işyeri" olarak herhangi bir kaydı yoktur
- İşyerinin fiziki koşulları yetersizdir
- Çalışanların eğitim seviyeleri düşüktür
- Sosyal güvence ve sendikal örgütlenme yoktur
- Çalışma süreleri uzun ve düzensizdir
- İş yoğun olduğunda gece geç saatlere kadar çalışılmaktadır
- Çalışanlar arasında çocuk, yaşlı, kadın ve hatta hamile gibi risk grupları çoğunluktadır
- Ücretler asgari ücret düzeyinde veya daha azdır ve genellikle düzensiz ödenmektedir
- İş güvencesi yoktur
- Ekonomik krizden en fazla etkilenen ve kapanan bu işyerleridir
- İşçilerin genel sağlık düzeyleri çok düşüktür
- En yaygın hastalık solunum yolu enfeksiyonlarıdır
- Koruyucu önlemler ya yok ya da çok yetersizdir
- Meslek hastalıkları fazladır
- Teknoloji eski olduğundan koruyucu düzenlemeler eksiktir
- Kış mevsiminde ısınma başlıca problemlerdendir
- İşyerlerinde havalandırma ve aydınlatma genellikle yetersizdir
- İşyerlerinin çoğunda, tuvalet, soyunma-giyinme dolabı vb yoktur

MESLEK HASTALIKLARI

Meslek Hastalıklarının Nedenleri:

Çalışanların, işyerlerinde sağlıklarını tehdit eden, hastalıklara ve rahatsızlıklara yol açabilecek kaynaklar oldukça çok ve çeşitlidir. Bunlardan meslek hastalıklarının nedenlerini kısaca fiziki nedenler ve kimyasal nedenler olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Aydınlatma, hava koşulları, gürültü, ergonomi ve çalışma şartları fiziki nedenler olarak adlandırılmaktadır. Kimyasal nedenler ise kurşun, civa, arsenik, benzin, azot bileşikler, analin, ve nitro amin türevleri, halojenli hidrokarbonlar, karbon sülfür gibi çalışanları olumsuz etkileyen, sağlığa zararlı maddelerdir.

Meslek hastalığına neden olabilecek kaynaklar geniş olarak da 6 grupta toplanabilir. Bunlar:

- 1- Madensel cisimlerden oluşanlar
- 2- Organik cisimlerden oluşanlar
- 3- Fizik ve mekanik etkilere maruz kalanlar
- 4- Tozlardan oluşanlar
- 5- Bakterilerden oluşanlar
- 6- Örgütün psikososyal ortamı

Bu sınıflamada en son madde dikkat çekmektedir. İş ortamının psikososyal koşulları da işçide stres ve strese bağlı rahatsızlıklar yaratmaktadır. Günümüzde, stresin meslek hastalıkları üzerinde önemli etkisi olduğu kabul edilmektedir.

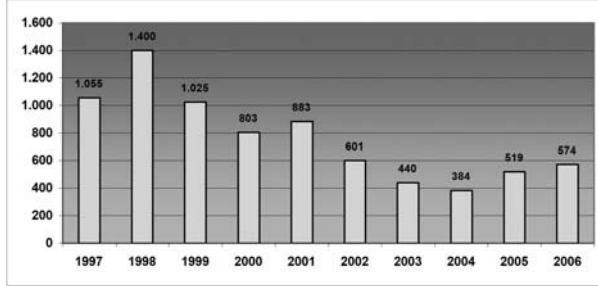
Meslek hastalıklarının nedeni insan davranışından bağımsızdır. Gereken önlemlerin alınmadığı zamanlarda meslek hastalıklarıyla her işçi karşılaşabilir. Bunda işçinin davranışının, o işte ve işyerinde çalışmaktan başka, herhangi bir rolü yoktur.

Türkiye'de Meslek Hastalıkları

SSK istatistiklerine baktığımızda; 2006 yılında 574 yeni meslek hastalığı olgusu saptanmış, 9 çalışan insanımız yaşamını yitirmiş, 314 çalışan insanımız sürekli iş görmez (sakat) durumuna düşmüştür. Bu meslek hastalıkları sonucu toplam 6.931 gün geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 3.372 günü hastanede geçirmişlerdir.

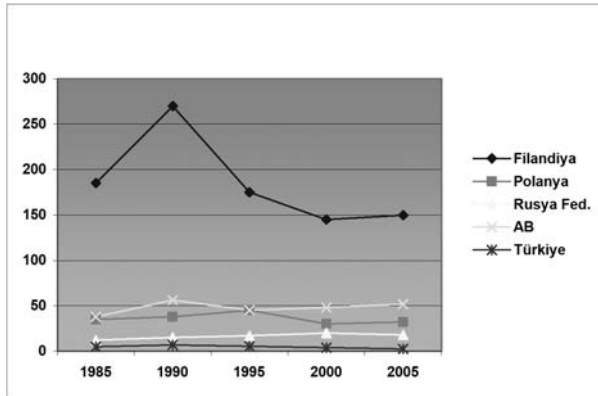
Türkiye'de 1970'de binde 0,70 olan meslek hastalıkları görülme sıklığı, 2006 yılında binde 0,07'ye düşmüştür. Bu hız aynı zamanda son 36 yılın en düşük değeridir

ve ilki 1974'te olmak üzere yalnızca iki kez gözlenmiştir (Bkz. Ek 1; İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri). Genel olarak meslek hastalıklarının 1972-1998 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Ancak 1998'ten sonra görülme sıklığının giderek azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. 1998'te bildirilen meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1400 iken, bu sayı 2004'de 384'e kadar düşmüştür.



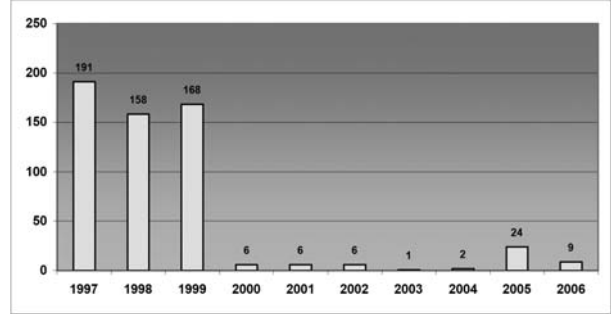
Grafik 5: Meslek Hastalığı yeni Olgu Sayısı (Kaynak; SSK İstatistikleri)

Ülkeler arasında değişmekle birlikte, genel olarak, meslek hastalıkları görülme sıklığının binde 4-12 arasında değişmesi beklenmektedir. Bu beklentiye göre, Türkiye'de yalnızca zorunlu sigortalı sayıları üzerinden her yıl en az 32 bin yeni meslek hastalığı olgusu saptanması gerekir. Eğer tüm çalışanlar söz konusu olacak olursa, olgu sayısının 90 bin ile 270 bin arasında olması beklenmelidir.



Grafik 6: Bazı Ülkelerde Meslek Hastalığı Yeni Olgu Sayısı (100.000'de)

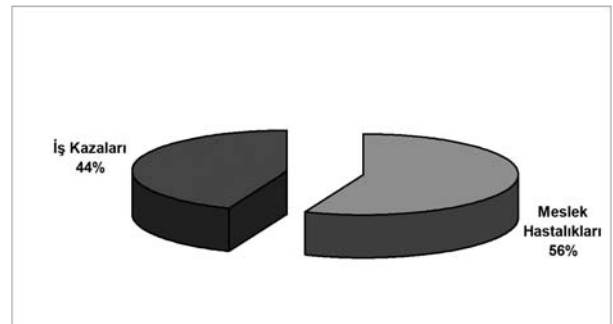
Ülkemizde meslek hastalığı olgu sayısı çok düşüktür. Olgu sayısında özellikle son beş yılda gözlenen azalma, meslek hastalıklarının oluşmamasından değil, meslek hastalığı tanı konma sürecinde yaşanan aksaklıklardan kaynaklanmaktadır.



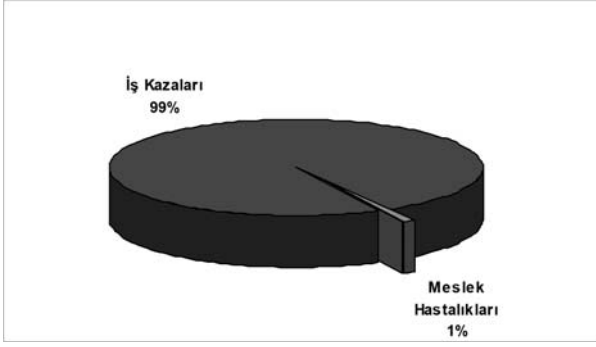
Grafik 7: Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm (Kaynak; SSK İstatistikleri)

Türkiye'de meslek hastalıkları; hem tanısının konulması, hem tedavinin düzenlenmesi, hem de rehabilitasyonun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Daha da önemlisi, meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin her hangi bir kamusal eylem planı yoktur. Sanki görünmeyen bir el, uzun yıllar boyunca, meslek hastalıklarının bu ülkede gündeme getirilmesini "çok başarılı" bir biçimde engellemiş gibidir. Her yıl 20 bin ile 40 bin arasında yeni meslek hastalığının ortaya çıkmasının beklendiği bir ülkede; olgu sayısı yılda 500'ün altında bildirildiği halde başta işçi sendikaları olmak üzere neredeyse hiçbir örgüt bu duruma itiraz etmemekte, sorunu gündeme taşımamakta ve çözüm üretilmesine katkıda bulunmamaktadır. İşle ilgili hastalıklar ise neredeyse hiç gündeme getirilmemekte, yokmuş gibi davranılarak; çalışanların sağlığını etkileyen koşullara ilişkin önlemlerin alınması konusunda hiçbir eylem planı uygulamaya konulmamaktadır.

Aşağıda ki grafiklerde (Grafik 8-9) Türkiye de ve dünyada meslek hastalıkları/iş kazaları oranları ayrı ayrı verilmiş bulunmaktadır. Dünya da her 44 iş kazasına karşı 56 meslek hastalığı saptanırken, Türkiye de ise 99 iş kazasına karşı ancak 1 tane meslek hastalığı olgusu saptanmaktadır. Bu bile tabloyu ürkütücü hale getirmeye yetmektedir. **Çalışanlar "farkına bile varmadan" meslek hastalıkları yüzünden ölmektedir.**



Grafik 8: Dünyada Meslek Hastalıkları İş Kazaları Oranı



Grafik 9: Türkiye'de Meslek Hastalıkları İş Kazaları Oranı

SSK istatistiklerinde meslek hastalığı olarak, akciğer toz hastalıklarıyla kurşun zehirlenmelerinin tüm meslek hastalıklarının yarısından çoğunu oluşturmaları, çoğu meslek hastasının fark edilmeden aramızda gezdiğini ortaya koymaktadır.

Dünyada mesleki ve iş ile ilgili hastalıklar arasında ilk sırayı fiziksel etkenlerle oluşan hastalıklar (%40 ile kas-iskelet sistemi hastalıkları) almaktadır. Türkiye'de birinci sırada mesleki solunum sistemi hastalıkları bulunmaktadır. Ülkemizde 2006 yılında tanı konulan meslek hastalığı sayısı 574'tür ve bunların içinde 357 olgu ile (%68,8) mesleki akciğer hastalıkları (Silikoz ve silikotüberküloz) ilk sırada gelmektedir. Dünyaya göre Türkiye'deki bu farklılığın temel olarak iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi ülkemizde işle ilgili hastalıklar izlenmemektedir. Bu durum özellikle kas/iskelet sistemi ile ilgili rahatsızlıkların çalışanların sağlığı bağlamında değerlendirilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. İkincisi ise, meslek hastalıklarına tanı koyma süreci de çok sancılıdır ve beklenenin çok altında olguya meslek hastalığı tanısı konabilmektedir.



Şekil 1: Türkiye'de Meslek Hastalıkları Hastaneleri ve Sorumluluk Bölgeleri

İŞ KAZALARI

İş kazasının tanımı değişik kurum ve kuruluşlar tarafından şu şekilde yapılmaktadır:

- Belirli bir zarara yada yaralanmaya neden olan beklen-

meyen ve önceden planlanmamış bir olaydır. (**Uluslar Arası Çalışma Örgütü**)

- Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır. (**Dünya Sağlık Örgütü**)

- Aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence ve ruha arızaya uğratan olaydır.

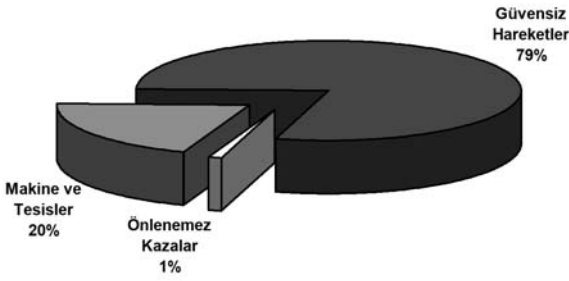
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında. (**SSK**)

İş Kazalarının Nedenleri

İşyerindeki çeşitli fiziksel ve kimyasal etmenler ile mekanik ve ergonomik etmenler çalışan insan üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere yol açmaktadır. Doğrudan etkiler sonucunda kısa sürede **zehirlenme**, uzun sürede ise **meslek hastalığı** gibi olaylar ortaya çıkmaktadır. İşyerindeki olumsuz çalışma koşullarının dolaylı etkileri ise **iş kazaları** şeklinde kendini göstermektedir.

İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır. Ancak, iş kazalarının oluşmasına neden olan etkenlerin tümü temel iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır.

ILO verilerine göre iş kazalarının genellikle yalnızca %1'i korunması mümkün olmayan, %99'u ise korunabilen yani engellenmesi mümkün olan kazalardır. Bu veriler, gelişen teknolojiyle birlikte üretim araçlarından kaynaklanabilecek kazaların önüne tamamen geçilebileceğini gösteriyor.



Grafik 10: İş Kazalarının Nedenleri (Kaynak İLO)

Güvensiz Davranışlar

Üretim sürecinde çeşitli alet ve araçlar kullanan, ölçme, kontrol, düzenleme işlevlerini yerine getiren insan, sürekli algılama ve tepki gösterme durumundadır. Bu nedenle çalışan insanın merkezi sinir sisteminin ve duyu organlarının uyanık olması, söz konusu işlevleri yerine getirebilecek yetenekte olması gereklidir. İnsanın doğal yapısı gereği bu yeteneklerin belli ölçülerin ve sınırların ötesine geçmesi olanaklı değildir. İnsanın bedensel ve zihinsel gücünü dikkate almadan iş yükünün düzenlenmesi ve çalışma hızının saptanması sonucunda insanın makina ile uyumlu bir şekilde çalışması olumsuz yönde etkilenmekte ve güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Üretim sürecine katılan insanın yapmakla görevli olduğu işi, onun fiziksel güç ve zihinsel kapasitesinin üstünde düzenlenmişse, iş düzeni insanın dalgınlık ve dikkatsizliğine neden olacak şekilde tekdüze özellikler gösteriyorsa yada yapılan işin gerektirdiği ölçüde besin enerjisi sağlamadığından organik bir zorlanma söz konusu ise, güvensiz davranışların ortaya çıkması ve iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olacaktır.

İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş yada yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması, yaptığı işin kendisine pis, zor yada sevimsiz görünmesi ve çalışanın kişilik özellikleri dikkate alınmadan iş verilmesi nedeniyle işe uygun işçi yada işçiye uygun iş düzeni kurulmamış olması güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma ortamı ve yapılan işin türüne göre değişik nitelikler kazanan çevre koşulları çalışan insanın sağlığını geçici yada sürekli olarak etkilemektedir. Çalışan insanı etkileyen çevre koşulları geniş anlamda düşünüldüğünde; işçinin aile yapısı ve sorunlarından oturduğu eve ve bes-

lenmesine, işe gelip gidişinde kullandığı taşıt araçlarından, yolun uzunluğuna kadar birçok etkeni içermektedir. Ayrıca, işyerindeki ücret ödeme biçimi, iş güvencesi, ücret düzeyi, vardiya sistemi, işletme büyüklüğü ve yönetim şekli çalışan insanın davranışlarını olumlu yada olumsuz yönde etkileyen etkenler arasında bulunmaktadır.

Çalışma ortamının kimyasal yapısının değişimi, işyerinde kullanılan veya bulunan solvent, boya, çeşitli tozlar gibi kimyasal maddelerden oluştuğu gibi, mor ötesi ışınlardan ileri gelen ozon ve radyoaktif parçacıklardan ayrılan radon gibi bir kısım fiziksel olayların sonucunda da oluşabilmektedir. Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, hava akımları, yetersiz aydınlatma, gürültü, kirli hava gibi olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenler çalışan insanda; yorgunluğa, ilginin dağılmasına, hareketlerin ağırlaşmasına, duyu organlarının yetersiz kalmasına neden olmakta ve bunun sonucunda da güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Güvensiz Durumlar

Güvensiz davranışların yanı sıra iş kazalarının birinci dereceden genel nedenlerini oluşturan temel etkenlerden birisi de işyerlerindeki güvensiz koşullardır. İşyerindeki güvensiz durumlar; üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, depolama ve istifleme yanlışlıklarından sağlıksız çevre koşullarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Üretim sürecinde kullanılan her türlü alet, araç ve makina çalışan insanın yeteneklerine uygun nitelikte değilse, makina ve tezgahların koruyucuları bulunmuyorsa, göstergeleri kolay okunur ve anlaşılır özellikler taşımıyorsa, kumanda mekanizmaları güvenli ve kolay kullanılamıyorsa, bakım ve kontrolleri zamanında ve gereği gibi yapılmıyorsa, amacı dışında ve kapasiteleri üzerinde kullanılıyorsa güvensiz koşulların ortaya çıkması ve iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olmaktadır.

İŞ KAZALARININ NEDENLERİ	
GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR	GÜVENSİZ DURUMLAR
- İş Bilinçsiz Yapmak, - Dalgınlık Ve Dikkatsizlik - Makina Koruyucularını Çıkarmak - Tehlikeli Hızla Çalışmak - Görevi Dışında İş Yapmak - İş Disipline Uymamak - İşe Uygun Makina Kullanmamak - Yetkisiz Ve İzinsiz Olarak Tehlikeli, Bölgede Bulunmak - Kişisel Koruyucuları Kullanmamak - Ehliyetli Ve Tehlikeli Hızla Araç Kullanmak v.b.	- Güvensiz Çalışma Yöntemi - Güvensiz ve Sağlıksız Çevre Koşulları - Topraklanmamış Elektrik Makinaları - İşe Uygun Olmayan El Aletleri - Kontrol Ve Testleri Yapılmamış - Basıncılı Kapılar, Kaldırma Makinaları - Tehlikeli Yükseklikte İstifleme - Kapatılmamış Boşluklar - İşyeri Düzensizliği - Koruyucusuz Makine Ve Tezgahlar v.b.

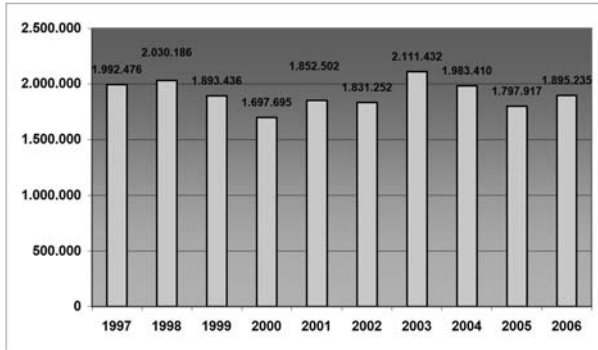
Tablo 2: İş Kazalarının Nedenleri

Üretimde kullanılan teknolojinin niteliği güvensiz durumların başlıca nedenleri arasında bulunmaktadır. Geri ve eski teknoloji ile üretim yapan işyerlerinde iş kazalarının yoğunlaştığı görülmektedir. İşyerlerindeki güvensiz koşulların nedenlerini oluşturan geri ve eski teknolojiye dayalı olarak kurulan işyerlerinde, kuruluş da var olan güvensiz durumlar ve sağlıksız koşulların sonradan düzeltilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması güç ve pahalı olmaktadır.

Makina ve tezgahların koruyucu sistemlerinin bulunmaması yanında, amacı dışında ve kapasitelerinin üzerinde kullanılması, bakım ve kontrollerinin zamanında ve gereğince yapılmaması güvensiz koşulların oluşmasına neden olmaktadır. Makina ve tezgahların yerleşim düzenninde, hammaddelerin ve üretilen ürünlerin depolama, istifleme, yükleme ve taşınmasında yapılan yanlışlıklar ve noksanlıklar ile genelde işyeri düzensizliği güvensiz durumların oluşmasını doğurmaktadır.

İş Kazalarının Maliyeti

İş kazalarının neden olduğu can ve mal kayıplarının büyük boyutlara ulaşması tüm dünyada konunun önemini gündeme getirmiştir. İş kazalarının maliyeti işçi, işletme ve ulusal ekonomiye etkileri açısından değerlendirilerek genel bir yaklaşım sağlanması olasıdır.



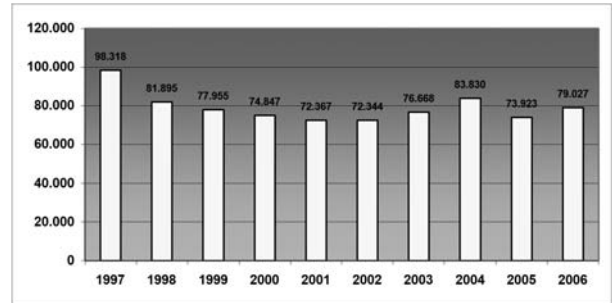
Grafik 11: İş Gücü Kayıpları (Kaynak; SSK İstatistikleri)

İşçi Açısından

İş kazalarının sonuçlarından en önemlisi tartışmasız çalışan insanın yaşamını yitirmesidir. Kuşkusuz insan yaşamının değerini ölçmek ve maliyetini değerlendirmek olanaklı değildir. İş kazalarının işçi açısından maliyetinin önemi açık olarak ortaya çıkmakta ve en büyük bedeli işçi ödemektedir. İş kazası sonucu yaşamını yitiren işçinin ailesi maddi ve manevi yıkıma uğramaktadır. İş

kazasında yaşamını yitiren işçinin ailesi, kaybettiklerinin acısını çekerken diğer yandan da gelirinin azalması veya tümünden bitmesi nedeniyle geçim sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. İş kazasına uğrayan işçi sosyal güvenlikten yoksun ise bu durumda ailesi herhangi bir ödenek de alamamaktadır. İş kazasına uğrayan işçi yaşamını yitirmese bile beden ve ruh sağlığında önemli kayıplar oluşabilmektedir.

İş kazası sonucu çalışmayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü azalan işçiyi bu kez başka önemli sorun olan işsizlik beklemektedir. İş kazasına uğrayan işçi eğer sosyal güvenlik kapsamında ise geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sürekli iş göremez duruma düştüğünde gelir yaratma yeteneği azalacak, rehabilitasyon sonrası daha düşük gelir getiren bir işte çalışmak zorunda kalacaktır. İş kazasına uğrayan işçi sosyal güvenlik kapsamında değilse ya da iş kazası ölümle sonuçlanmışsa yukarıdaki olasılık da ortadan kalkmaktadır. Ülkemizde çalışanların ancak yüzde otuz beşinin sosyal sigortalar kapsamında olduğu ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının büyük oranlara ulaştığı düşünüldüğünde konunun önemi ve iş kazalarının işçi açısından maliyetinin boyutları daha iyi kavranacaktır.



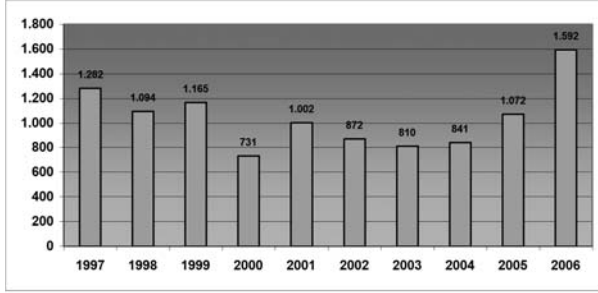
Grafik 12: İş Kazası Sayıları (Kaynak; SSK İstatistikleri)

İşyeri Açısından

Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlık ve güvenli işyerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazalarının önlenerek iş güvenliğinin sağlanması, ikinci yada yan etki olarak işyerinde verimlilik ve üretim artışına da yol açmaktadır. İş kazaları işin akışını durdurarak üretimin kesintiye uğramasına neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) araştırmalarında üretimde kullanılan makina ve tezgahlarda koruma sistemlerinin geliştirilerek iş güvenliğinin sağlanması sonucu önemli ölçüde üretim artışı sağlan-

diği saptanmıştır. İş kazaları nedeniyle üretim araçlarının da ve iş gücünde uğranılan kayıplar üretim maliyetlerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

İş kazaları verimlilik ve üretim etkinliği üzerindeki kayıpların yanı sıra makina, araç, gereç ile hammadde, malzeme ve ürün kayıplarına en önemlisi ise iş gücü kayıplarına neden olmaktadır. İş kazaları sonucu üretimin durması, gerekli yeniden düzenleme ve onarım çalışmaları da diğer kayıpları oluşturmaktadır.



Grafik 13: İş Kazası Sonucu Ölümler (Kaynak; SSK İstatistikleri)

Ulusal Ekonomi Açısından

Sosyal güvenlik sistemi ile hastane, rehabilitasyon merkezi gideri gibi toplumun tümüne yüklenen maliyetler söz konusudur. İş kazaları ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları ulusal kaynakların yok olmasını da doğurmaktadır. İş kazaları ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refahı azaltıcı bir işlev görmektedir. Genel olarak iş kazaları ülke kaynaklarının yok olmasına iş gücü ve iş günü kayıplarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

İş kazalarının net olarak maliyeti yalnızca SSK verilerinde görülmektedir. Dolaylı harcamalar, doğrudan harcamaların 4 ile 10 katı arasında gerçekleşmektedir. Araştırmalara göre, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin gayri safi milli hasıllarının yüzde 1'i ile yüzde 3'ü oranında değiştiği belirtiliyor. Türkiye'de de en iyimser yaklaşımla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin yılda 4 milyar YTL olacağı tahmin ediliyor.

Türkiye'de İş Kazaları

SSK istatistiklerine baktığımızda; 2006 yılında 79.027 iş kazasında 1.592 çalışan insanımız yaşamını yitirmiş, 1.953 çalışan insanımız sürekli iş göremez (sakat)

durumuna düşmüştür. Bu iş kazaları sonucu toplam 1.898.304 gün geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 52.853 günü hastanede geçirmişlerdir.

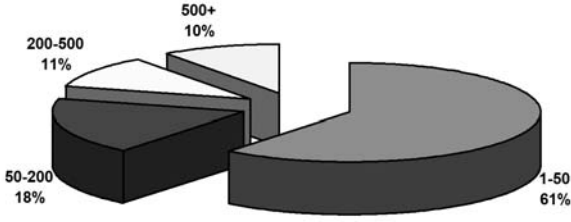
SSK istatistiklerine göre 2006 yılında:

- İş kazası sayısı :79.027
- İşçi sayısı 50 den az olan işyerlerinde kaza sayısı : 48.133
- En çok is kazası : 1-3 işçinin çalıştığı işyerleri
- Bu kazalar sonucu ölüm sayısı : 1592
- Bu kazalar sonucu sürekli iş görmezlik rapor sayısı : 1.953
- İş günü kaybı : 1.898.304 gün/yıl
- En çok is kazası saati : İşbaşından itibaren 1.saatte

İstatistiklere yansıdığı kadarıyla Ülkemiz hala işçi ölümleri açısından dünya üçüncüsü, Avrupa birincisi konumunu sürdürmektedir. Ülkemizde yeterli istatistiki veri toplanmadığı ve kayıt dışı çalışmanın yoğunluğu düşünüldüğünde tablonun korkunçluğu daha da ürkütücü olmaktadır. Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırma ile katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi, istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

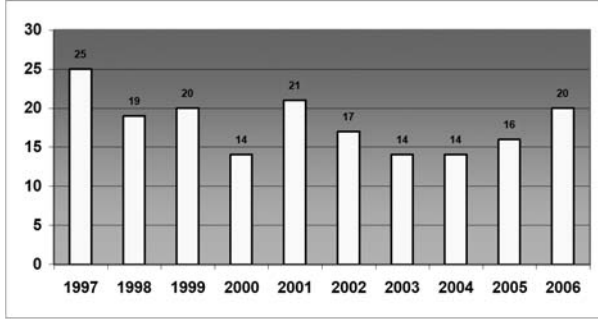
Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yayınladığı iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili veriler analiz edildiğinde; iş kazaları işyeri büyüklüğü dikkate alındığında daha çok küçük işletmelerde, mesai saatleri dikkate alındığında çalışmanın ilk saatlerinde, kıdem dikkate alındığında deneme süresini izleyen ilk yıllarda, yaş dikkate alındığında ise 25-35 yaş aralığında meydana gelmektedir.

İş Yasası gereğince; sanayide en az 50 işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" kurmakla yükümlüdür. Oysaki ülkemizde meydana gelen iş kazalarının % 60'ından fazlasının 50'den az işçi çalıştıran iş yerlerinde, yani İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde olduğu görülmektedir.



Grafik 14: İş Kazalarının İş Yerde Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı 2006(Kaynak; SSK İstatistikleri)

İşyerinde çalışan sigortalı sayısı açısından ise, 200-500 ile 501 ve daha fazla çalışanın olduğu işletmelerde iş kazası en az düzeydedir. Bu bulgu, gerek yasal yükümlülüklerden gerekse iş güvenliği kültürünün büyük ölçekli işyerlerinde daha iyi yerleşmesinden hareketle iş güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasının iş kazalarını azalttığını göstermektedir.

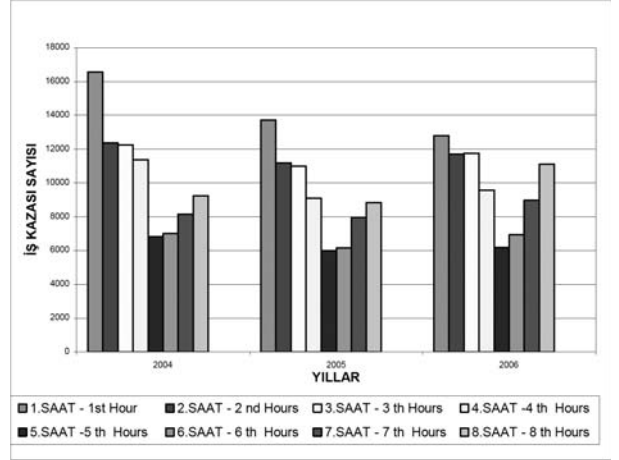


Grafik 15: İş Kazası Sonucu Ölüm Hızları (Kaynak; SSK İstatistikleri)

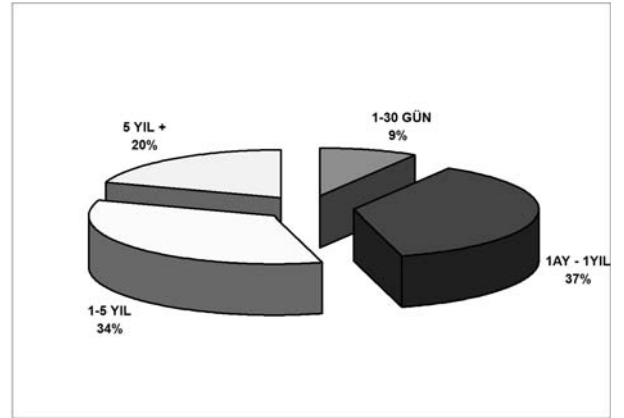
SSK'nın iş kazaları istatistikleri incelendiğinde iş kazasının en yüksek olduğu saat, çalışma diliminin ilk saatleridir. Yine SSK'nın 2006 yılı verilerine göre iş başı yapıp ilk 1 ay içerisinde meydana gelen kazaların toplam kazaya oranı % 9'dur. Yani yeni işe giren her 100 kişiden yaklaşık 9'u iş kazasına maruz kalıyor. Birçok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının temelinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim almamış personele iş başı yaptırılmasıdır. Çalışma saatlerine göre iş kazaları 1. iş saatinde odaklaştığından, iş ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi buradaki en önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

5 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan sigortalılar, diğerlerine göre daha düşük iş kazası ortalamasına sahiptir. Bu da, daha kıdemli sigortalı işçilere sahip olmanın daha düşük iş kazası ortalamalarına ulaşmada anahtar bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de 2006 yılında 79.027 iş kazası yaşandı. En fazla kaza yaşanan sektör ise 11.064 iş kazası ile toplam

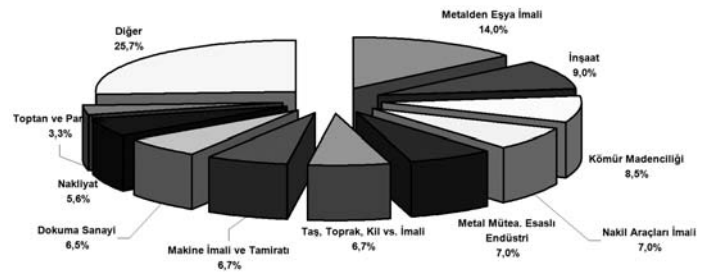


Grafik 16: İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı (Kaynak; SSK İstatistikleri)



Grafik 17: İş Kazasının Çalışma Süresine Göre Dağılımı 2006 (Kaynak; SSK İstatistikleri)

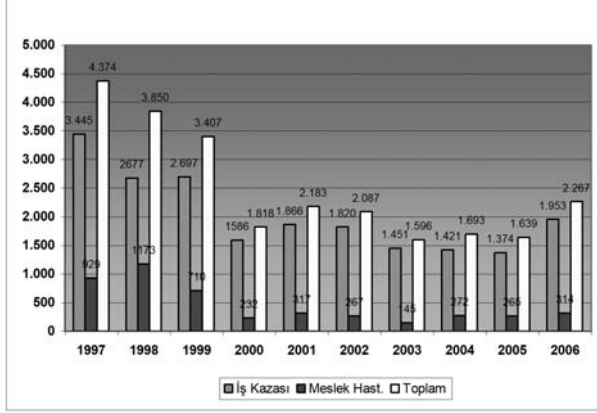
iş kazalarının yüzde 14'ünü oluşturan "metalden eşya imalatı" oluyor, ikinci sırada 6483 iş kazası ile toplam kazaların yüzde 9'unu oluşturan "inşaat sektörü" ve üçüncü sırada 6011 iş kazası ile toplam kazaların yüzde 8,5'ini oluşturan "kömür madenciliği" geliyor.



Grafik 18: İş Kazalarının Sektörlere Göre Dağılımı 2006 (Kaynak; SSK İstatistikleri)

İş kazaları ve bu kazalar sonucunda meydana gelen ölüm ve sakatlıklar artıyor. Buna göre, 2006 yılında 1.953 kişi iş kazası, 314 kişi de meslek hastalığı olmak üzere toplam 2.267 kişi sürekli iş göremez duruma geldi.

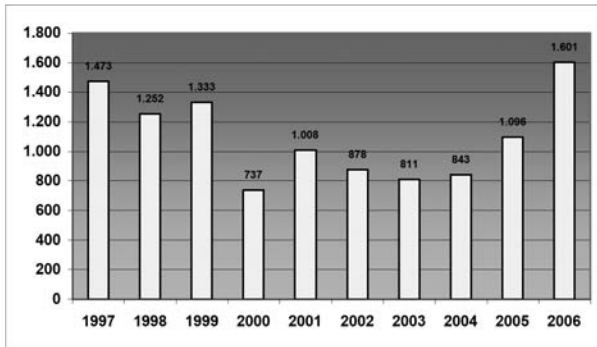
İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez sayısı geçen yıl son beş yılın en yüksek düzeyine çıktı. Sürekli iş göremez işçi sayısı 2002'de 2.087, 2003'te 1.596, 2004'te 1.693 ve 2005'te 1.639 kişi düzeyinde bulunuyordu.



Grafik 19: Sürekli İş Göremezlik Sayıları (Kaynak; SSK İstatistikleri)

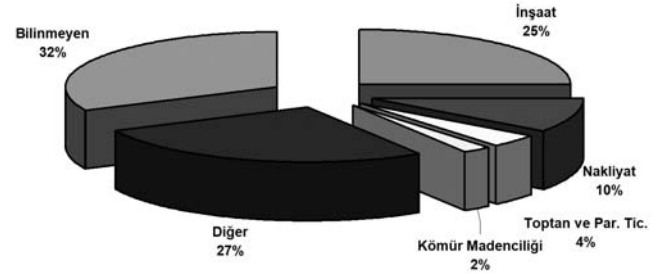
Geçen yıl iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin sayısı ise 1.601 olarak belirlendi. Bunların 1.592'sini iş kazası, 9'unu ise meslek hastalıkları geçirenler oluşturdu. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybedenlerin sayısı da son 5 yıllık dönemde artan bir seyir izledi.

2002 yılında 878 olan iş kazası ya da meslek hastalıkları dolayısıyla yaşanan ölüm sayısı, 2003 yılında 811'e düştü. 2004 yılında yeniden 843 seviyesine yükselen iş kazası ya da meslek hastalıkları dolayısıyla yaşanan ölüm sayısı, 2005 yılında 1.096, 2006 yılında da 1.601 olarak gerçekleşti.



Grafik 20: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm (Kaynak; SSK İstatistikleri)

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu gerçekleşen ölümlerde 397 ile inşaat sektörü ilk sırada yer alıyor. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerde inşaat sektörünü; 165 kişiyle nakliyat, 70 ile toptan ve perakende ticaret, 39 ile gıda maddeleri sanayi, 35 ile kömür madenciliği ve yine aynı sayıda taş, toprak, kil ve kum gibi ürünlerin imalatı, 26 ile taş, kil ve kum ocakları ile dokuma sanayi, 23 ile nakil araçları imalatı, 13'ü kömür dışındaki madenler sektörleri izliyor. İlginç bir şekilde SSK istatistikleri iş kazası sonucu ölenlerin %32'sinin hangi sektörde öldüğünü bilmemektedir. İş Kazalarının %9'unun inşaat sektöründe gerçekleşmesine rağmen ölümlü iş kazalarının %25'i bu sektörde gerçekleşmektedir.



Grafik 21: İş Kazası Sonucu Ölümlerin Sektörlere Göre Dağılımı 2006 (Kaynak; SSK İstatistikleri)

En fazla iş kazası yaşanan il, 9697 kaza ile İstanbul, onun ardından 9258 iş kazası ile İzmir ve 7440 iş kazası ile Bursa geliyor. Bu illerin sanayileşme oranları ve nüfusları düşünülürse bu sıralamada garip bir şey yok ancak iş kazası sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakat kalan kişilerin sayısına (sürekli iş göremezlik) bakıldığında 330 kişi ile İstanbul yine birinci sırada ama hem nüfus hem de sanayileşme açısından diğer pek çok ilden sonra gelen Zonguldak iş göremezlik rakamlarında 244 kişi ile ikinci sırada geliyor. Zonguldak aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde 22 kişi ile 14. sırada ve toplam iş kazası sayısında 2988 kaza ile 7. sırada yer alıyor. Bunun nedeni ise Zonguldak'ın bir maden kenti olması, kömür madenciliği ülke genelindeki toplam iş kazalarının yüzde 8'ini oluşturuyor. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlere bakıldığında da İstanbul 219 ölümlle birinci sırada yer alıyor, onu 88 ölümlle Ankara ve 53 ölümlle Antalya takip ediyor.

Kadınların en fazla iş kazası geçirdikleri sektör 835 iş kazası ile dokuma sanayi, 493 iş kazası ile giyecek ve hazır dokuma eşya sanayi ikinci sırada, 335 iş kazası ile gıda sanayi üçüncü sırada geliyor. Çalışma yaşamındaki cinsiyet oranına benzer olarak iş kazalarında da kadın-

ların geçirdikleri iş kazası sayısı erkeklerinkinin çok altındadır ancak bunun istisnası olan birkaç sektör vardır. Giyecek ve dokuma eşya sanayinde kadınların geçirdiği iş kazası sayısı erkeklerin geçirdiği iş kazası sayısının on katıdır.

Zaten illere göre iş kazası sayılarına bakıldığında iş kazasına uğrayan 560 kadınla Bursa kadınların en fazla iş kazasına uğradığı il oluyor. Bursa'yı 442 kadınla İstanbul ve İzmir izliyor.

SONUÇ;

İLO verilerine göre dünyada iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle günde ortalama 7 bin, yılda 2 milyon 200 bin kişi hayatını kaybediyor. Çalışma Bakanlığı'nın yaptığı açıklamalara göre ise ülkemizde 2006 yılında 79 bin 27 iş kazası meydana geldi. Bu kazalar sonucunda 1592 kişi yaşamını yitirdi. Türkiye'de ise iş kazaları sonucunda günde ortalama 5 kişi yaşamını yitirirken, 7 kişi ise iş göremez durumda sakat kalıyor.

Ülkemizde meydana gelen iş kazaları dünya istatistikleri arasında en üst sıralarda yer alıyor. Araştırmalara göre Türkiye, iş kazalarında, Avrupa'da birinci sırada yer alırken, dünyada ise Güney Kore ve Brezilya'nın ardından üçüncü sırada yer alıyor. Yine kömür madencilğinde meydana gelen kazalar açısından da Türkiye'deki ölüm oranı ABD'ye göre 9, İngiltere'ye göre 10, Yugoslavya'ya göre 14 kat fazladır.

"Ülkemizdeki en yüksek iş kazası oranı toplam işyeri sayısının %98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, KOBİ' lerde görülmektedir. İş kazalarının neredeyse %50'si 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu işyerleri de toplam KOBİ' lerin %90'ını temsil etmektedir." bu tespit Çalışma Bakanlığın Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Politika Belgesi 2006-2008'de yer almaktadır. Bakanlığın yaptığı tespitlere ve koyduğu hedeflere yönelik olarak çözüm üretici adımlar atması ne yazık ki gerçekleşmemektedir.

İş kazalarının büyük bir çoğunluğu alınabilecek basit önlemlerle önlenabilir. Ancak işverenler ve yönetenler bu önlemleri almadıkları için iş kazalarına davetiye çıkartmaktadırlar. Uygun olmayan çalışma koşulları, çalışmanın aşırı hızlı olması, gece çalışması, vardiyalı çalışma,

fazla mesailer, zihinsel ve bedensel yorgunluklar, aşırı stres işçilerin dikkatini azaltarak iş kazalarına, daha doğrusu cinayetlerine yol açmaktadır.

Yine sanayide kullanılan çok sayıda kimyasal madde işçilerde baş ağrısından kansere kadar çeşitli hastalıklara yol açmaktadır. Meslek hastalıkları konusunda yeterli sağlık kurumu ve denetim olmadığı için ülkemizde meslek hastalığı bildiriminde çok az bulunmaktadır. Erken teşhis, doğru tedavi sonucu tedavi edilebilecek çeşitli hastalıklar yüzünden binlerce işçi yaşamını yitirmektedir. Bugün kesin olarak kansere yol açtığı bilimsel çalışmalarla ortaya çıkmış 150 çeşit kimyasal madde, koruyucu önlemlerin yeterli olmamasına rağmen, sanayide kullanılmaktadır.

Kaynaklar;

- 1. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi (2001) Bildiriler Kitabı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 239
- 2. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi (2003) Bildiriler Kitabı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 263
- 3. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi (2005) Bildiriler Kitabı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 284
- 4. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi (2007) Bildiriler Kitabı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 424
- İş Güvenliği; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 294
- Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 363
- Pratik Risk Değerlendirme El Kitabı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: 441
- İş Yasası Ön Tasarısı; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: SD/2002/309
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No: SD/2003-309-4
- İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu; TMMOB Makina Mühendisleri Odası Edirne Şubesi Yayını, Mart 2007
- İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Nisan 2006
- www.tmmob.org.tr
- www.mmo.org.tr
- SSK İstatistikleri

EK - 1: İş Kazası Meslek Hastalıkları İstatistikleri (1970-2006)

YIL	SİGORTALI İŞÇİ SAYISI	İŞ KAZASI		MESLEK HASTALIĞI		ÖLÜMLER						SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK (GÜN)					
						İŞ KAZASI		MESLEK HASTALIĞI		TOPLAM		İŞ KAZASI		MESLEK HASTALIĞI		TOPLAM	
		SAYISI	%	SAYISI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%
1970	1.313.000	144.483	11,004	923	0,070	679	0,052	114	0,009	793	0,060	2480	1,716	778	84,290	3258	0,248
1971	1.404.816	148.822	10,594	327	0,023	583	0,042	175	0,012	758	0,054	2574	1,730	277	84,709	2851	0,203
1972	1.525.012	160.585	10,530	215	0,014	682	0,045	125	0,008	807	0,053	2359	1,469	222	103,256	2581	0,169
1973	1.649.079	176.993	10,733	208	0,013	822	0,050	189	0,011	1.011	0,061	2372	1,340	163	78,365	2535	0,154
1974	1.799.998	180.375	10,021	150	0,008	983	0,055	134	0,007	1.117	0,062	2643	1,465	119	79,333	2762	0,153
1975	1.823.338	182.601	10,015	305	0,017	855	0,047	183	0,010	1.038	0,057	2560	1,402	204	66,885	2764	0,152
1976	2.017.875	196.341	9,730	677	0,034	947	0,047	166	0,008	1.113	0,055	2659	1,354	528	77,991	3187	0,158
1977	2.191.251	199.961	9,125	362	0,017	1.135	0,052	174	0,008	1.309	0,060	3123	1,562	331	91,436	3454	0,158
1978	2.206.056	193.998	8,794	504	0,023	975	0,044	203	0,009	1.178	0,053	2841	1,464	234	46,429	3075	0,139
1979	2.152.411	186.089	8,646	341	0,016	1.050	0,049	398	0,018	1.448	0,067	2653	1,426	252	73,900	2905	0,135
1980	2.204.807	159.600	7,239	528	0,024	1.014	0,046	306	0,014	1.320	0,060	2406	1,508	171	32,386	2577	0,117
1981	2.228.439	165.101	7,409	573	0,026	983	0,044	235	0,011	1.218	0,055	2300	1,393	107	18,674	2407	0,108
1982	2.264.788	147.118	6,496	551	0,024	831	0,037	157	0,007	988	0,044	1881	1,279	116	21,053	1997	0,088
1983	2.327.245	145.296	6,243	586	0,025	1.070	0,046	254	0,011	1.324	0,057	2592	1,784	168	28,669	2760	0,119
1984	2.439.016	152.650	6,259	599	0,025	884	0,036	212	0,009	1.096	0,045	2453	1,607	200	33,389	2653	0,109
1985	2.607.865	148.027	5,676	653	0,025	877	0,034	198	0,008	1.075	0,041	2549	1,722	199	30,475	2748	0,105
1986	2.815.230	150.821	5,357	542	0,019	1.108	0,039	213	0,008	1.321	0,047	2282	1,513	343	63,284	2625	0,093
1987	2.878.925	158.836	5,517	736	0,026	838	0,029	311	0,011	1.149	0,040	2483	1,563	249	33,832	2732	0,095
1988	3.140.071	171.769	5,470	695	0,022	1.163	0,037	312	0,010	1.475	0,047	2170	1,263	217	31,223	2387	0,076
1989	3.271.013	159.463	4,875	862	0,026	1.150	0,035	309	0,009	1.459	0,045	2394	1,501	240	27,842	2634	0,081
1990	3.446.502	155.857	4,522	1.202	0,035	1.292	0,037	273	0,008	1.565	0,045	2778	1,782	446	37,105	3224	0,094
1991	3.598.315	130.278	3,621	1.158	0,032	1.189	0,033	445	0,012	1.634	0,045	3334	2,559	335	28,929	3669	0,102
1992	3.796.702	139.464	3,673	1.225	0,032	1.583	0,042	193	0,005	1.776	0,047	3044	2,183	409	33,388	3453	0,091
1993	3.976.202	109.563	2,755	1.075	0,027	1.064	0,027	452	0,011	1.516	0,038	3522	3,215	421	39,163	3943	0,099
1994	4.202.616	92.087	2,191	1.280	0,030	1.034	0,025	157	0,004	1.191	0,028	2791	3,031	418	32,656	3209	0,076
1995	4.410.744	87.960	1,994	975	0,022	798	0,018	121	0,003	919	0,021	2188	2,487	802	82,256	2990	0,068
1996	4.624.330	86.807	1,877	1.115	0,024	1.296	0,028	196	0,004	1.492	0,032	2249	2,591	991	88,879	3240	0,070
1997	5.066.745	98.318	1,940	1.055	0,021	1.282	0,025	191	0,004	1.473	0,029	3445	3,504	929	88,057	4374	0,086
1998	5.558.582	91.895	1,653	1.400	0,025	1.094	0,020	158	0,003	1.252	0,023	2677	2,913	1173	83,786	3850	0,069
1999	5.832.215	77.955	1,337	1.025	0,018	1.165	0,020	168	0,003	1.333	0,023	2.697	3,460	710	69,268	3407	0,058
2000	5.254.125	74.847	1,425	803	0,015	731	0,014	6	0,000	737	0,014	1.585	2,118	233	29,016	1818	0,035
2001	4.886.881	72.367	1,481	883	0,018	1.002	0,021	6	0,000	1.008	0,021	1.866	2,579	317	35,900	2183	0,045
2002	5.223.283	72.344	1,385	601	0,012	872	0,017	6	0,000	878	0,017	1.820	2,516	267	44,426	2087	0,040
2003	5.615.238	76.668	1,365	440	0,008	810	0,014	1	0,000	811	0,014	1.451	1,893	145	32,955	1596	0,028
2004	6.181.250	83.830	1,356	384	0,006	841	0,014	2	0,000	843	0,014	1.421	1,695	272	70,833	1693	0,027
2005	6.918.605	73.923	1,068	519	0,008	1.072	0,015	24	0,000	1.096	0,016	1.374	1,859	265	51,060	1639	0,024
2006	7.818.642	79.027	1,011	574	0,007	1.592	0,020	9	0,000	1.601	0,020	1.953	2,471	314	54,704	2267	0,029

Petrol-İş Yılıkları ve SSK İstatistiklerinden derlenmiştir. (SSK Kapsamındaki çalışanları kapsamaktadır.)

ESNEKLEŞEN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ: KORUNMA BUNUN NERESİNDE?

GİRİŞ

İşyerlerinde; temel sağlık hizmetleri kapsamında, içme suları, mutfak, yemekhane, yatakhane, soyunma-giyinme dolapları, kreş, emzirme odası, tuvalet, banyo ve lavabolarla ilgili genel hijyen koşullarının sağlanması ve portör muayenelerinin yapılması; toplum sağlığını ilgilendiren aile planlaması, gebe, bebek ve çocuk bakımı; mesleki, bulaşıcı ve epidemik hastalıklara karşı korunma ve erken tanı; ilkyardım, acil yardım ve kurtarma hizmetleri gibi koruyucu sağlık hizmetleri ile ilgili tüm bu görevler askıdadır. Uygulamada ağırlıklı olarak bu hizmetler yapılamadığı gibi denetimsizlik nedeniyle kötü sonuçların hesabını verecek bir yetkili de bulunmamaktadır.

Çalışma ortamından kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan risklerin ve bu risklere karşı alınacak her türlü tıbbi-teknik önlemlerin belirlenmesi ve işyerlerinde çok disiplinli yaklaşımla uygulanması gerekir. İş kazalarının oluşmasında önemli ölçüde insan faktörü etkili olup; işverenden işçiye, sendikacılardan tıbbi-teknik görevlilere kadar geniş yelpazede insan faktörü üzerinde etkili olunabilir.

İşçi sağlığı kavramı çok disiplinli bir olgudur. İşyeri hekimi aynı zamanda iş hijyeni, iş güvenliği, iş psikolojisi, toksikoloji, ergonomi, iş fizyolojisi, iş fizyoterapisi, iş hukuku ve sosyal hizmetlerle de doğrudan veya dolaylı olarak ilgilidir. Tüm bu disiplinlerin uğraş alanlarıyla ilgili gelişen sorunlar sonuçta işçinin sağlığını ilgilendirir. Bu anlamda işçi sağlığı tüm disiplinlerin çekim merkezidir.

İnsan sağlığının öneminin kavranması ile birlikte korunma öne çıkarken, korunmaya yönelik organizasyonlar da bilimsel gelişmelerle ilerlemektedir. Tıbbi-teknik önlemlerin

belirli maliyetleri gerektirdiği dönemde; kamu üzerindeki finansal yük gerekçe gösterilerek sorun bireye ya da işverene havale edilirken, eş zamanlı olarak piyasada arz-talep dinamikleri üzerinden soruna çözüm aranmaktadır.

IMF-DB patentli AB üzerinden gelen dalga üzerinden bir tarafta yoğun emek sömürüsü dayatılırken, diğer tarafta gelişen sağlık ve güvenlik sorunlarıyla ilgili serbest piyasa koşullarında, kâr hırsının kontrol edilemediği ortamlarda pazar oluşturulmaktadır.



Bu anlamda; sağlık kavramının bilimsel tanımının, güvenlik gereksiniminin, sağlık-emek-ürün ilişkisinin diyaletik bütünlük içerisinde tartışılması ve korunma hakkı ile bütünleştirilmesi gereksinim haline gelmiştir.

SAGLIK TANIMI

Sağlık “bir canlının kendi hücresel çekirdeğinde şifreli bütünlüğünü ve kararlılığını korumak yolunda oluşmuş maddesel örgütlenişinin bir bozukluk olmaksızın çalışması ve aynı canlının daha üst düzeyde örgütleniş başa-rabilme süreci” olarak tanımlanabilir ve dolayısıyla sağlık, “yaşamın göstergesi ve onun başarısının bir ölçüsü” olarak kabul edilebilir.

“Yaşamın içeriğini; solunum, dolaşım, üreme, beslenme, öğrenme, dış dünya ile etkileşim ve bunların hepsini çevreleyen ve destekleyen korunma gibi temel fonksiyonlar oluşturur.” Bu fonksiyonlar sağlığın korunmasını, devamlılığını ve bütünselliğini sağlarlar. Oluşan bütünselliği gerileten değişimler ise sağlığın bozulması olarak tanımlanabilir.

İlk canlı taslağı olan hücreden niceliksel ve niteliksel sıçramalarla oluşmuş insan, toplumsal bir canlıdır. Toplumsallaşmayı sağlayan ise “amaçlı ve bilinçli planlanmış bir etkinlik” olan insan emeğidir. (1, 2)

SAĞLIK VE ÜRETİM

Sağlık; “insanla birlikte üretimin ve insan gereksinimlerinin toplum yararına daha üst düzeyde tatminini sağlama-ya yönelik örgütlenmesi süreci olmak özelliğini kazanmıştır” ve “bütün olarak çevrenin ve toplumsal yaşantının insansı biçimde düzenlenmesi sağlıklı yaşamın ön koşuludur”.

Üretim ise “insanlaşma sürecinin kültürel bir eylemi olarak insana özgüdür ve de toplumsallaşmaya işaret eder”. Bu anlamda denilebilir ki; “üretim tarihsel, toplumsal bir kategoridir ve bilinçli insan etkinliğidir”. Üretim; doğrudan doğruya maddi üretim biçiminde olabileceği gibi, maddi üretime dayanmadan, maddi üretimin sürekliliği için mutlaka gerçekleştirilmesi gereken hizmet üretimi şeklinde de olabilir. (1,2)



ÜRETİM VE EMEK VERİMLİLİĞİ

Üretken insan, emek-gücü ve üretim araçlarını kullanarak üretimde bulunur. Bu anlamıyla emek-gücü insanın doğayı dönüştürme, çalışma yeteneğidir ve maddi güç iken aynı zamanda da entelektüel yetenekleri de içermektedir. Tarihi gelişim içinde her birinin insanın bilinçli emeği ile yaratılan ve tekrardan üretim için kullanılan üretim araçları da geliştirilmiştir. Yine toplumsal gelişim için emek verimliliğinde artış da zorunludur ve verimlilik artışı beraberinde artı-ürünü yaratmıştır. (1,2)

EMEĞİN VERİMLİLİĞİ VE ARTI-ÜRÜN

Emeğin arz-talep dengesine göre yönetilmesi, talebi ve artı-ürün yoğunlaşmasını artırmaya yönelik yöntemleri gündeme getirmekte ve hatta teşvik etmektedir. Artı-ürün ile birlikte gündeme gelen her ne pahasına olursa olsun “verimlilik” anlayışı; esnek üretim, esnek istihdam, hukukun esnekleşmesi, toplam kalite gibi kavramları ortaya çıkartmıştır. Kâr hedefine kilitlenenler; insan emeğini en az ücret, en uzun çalışma süresi ve en kötü çalışma koşullarında kullanmanın yöntemlerini öne çıkartmak ve insanın en verimli olduğu dönemde istedikleri gibi elde etmek istemektedirler. Daha “yaşlı” insan gücüne ise bu sistemde yer bulmak mümkün değildir. (8, 9)

Kapitalist meta üretiminde tek güdüleyici daha fazla kâr olup; bu kâr işçinin olabildiğince uzun zaman çalıştırılması, birim zamanda daha üretken kılınması, çıktıların ve ücretin olabildiğince düşük tutulması ile arttırılabilir. Daha açık bir anlatımla; işverenin insana yatırım yapması için elindeki pusulanın ibresinin her durumda “kâr” yönünü göstermesi gerekir. İnsana yatırımdan anlaşılan; bedenlen, ruhen ve sosyal iyilik hali olup; kapitalist meta üretimindeki kârın maksimizasyonu ile işçinin sağlığının korunması arasında uzlaşmaz bir çelişki vardır. Ve sağlığa yönelik her yatırım ve kaynak transferi işveren için ek bir maliyettir. Özcesi işveren gözü ile sağlık; insan için bir hak değil, maliyettir. Madalyonun diğer yüzündeki işçinin sağlıksızlığı ise; emeğin savunmasız bırakılması ya da “sağlığından başka sermayesi olmayan” işçinin bedenlen, ruhen ve sosyal olarak iflâsı anlamına gelmektedir. (1, 2)

ARTI-ÜRÜN VE SAĞLIK HAKKI

Artı-değer işçinin sağlığı pahasına işçiden elde ediliyor. İşveren üretim araçları için yıpranma payı ayırmayı planlarken; işçinin sağlığı için de pay ayırması gerek-

tiğini kabullenmekte zorlanıyor. Sürekli bir işsizler ordusunun var olduğu düşünüldüğünde, birbirinin yerine geçen bazen erkek, bazen kadın ve bazen de çocuk emeği olabiliyor. Bu nedenledir ki, yeri her zaman pazardan doldurulabilen işçinin ömrünün uzunluğu, yaşadığı sürece ondan (işçiden) sağlanacak verimin yanında önemsiz kalmaktadır. Görünen odur ki; işçi iş göremez hale kadar çalıştırılmakta, sağlığı bozulduğunda, kullanıldıktan sonra atılabilen “disposable” malzeme gibi kapının önüne bırakılmakta, sıradaki “daha genç” işçi sürece dâhil olmaktadır.

Nasıl ozon tabakasının delinmesinde etkili olan bazı kimyasal maddelerin kullanımı engellenmiyor, toplumun sağlığı için bu alana yapılacak harcama gereksiz bulunuyorsa; artı-değer sömürüsü de işçilerin sağlığını görmemeyi gerektiriyor. Her iki durumda da toplumsal bilinmezliğe doğru sürükleniyor ve insan soyunun adım adım tükenmesine kayıtsız kalıyoruz. Bütünlüklü baktığımızda, bu örneklerin tek tek kapital sahiplerinin iyi ya da kötü niyetine bağlı olmadığını söyleyebiliriz. Sermaye, toplumun koyduğu zorunluluklar olmaksızın işçinin sağlığına ve yaşayacağı ömrün “uzunluğuna” karşı vurdumduymazdır. Ve yine “Kapitalist sistemin işçiler için öngördüğü/örgütlediği ve kendi üretkenlik artışı hesapları çerçevesine oturttuğu bir sağlık hizmeti anlayışı vardır. Bu anlayış kâr mantığı dışına çıkmaz/çıkamaz.”

Emek-gücünün değeri de diğer metaların değeri gibi hesaplanmaktadır. Ancak işçinin üretken olarak yaşamının devamı açısından optimum düzeyde bir sağlık hizmeti de gereklidir ve bu sağlık hizmeti işçinin üretim kapasitesinin tamamlayıcı bileşenidir. Çünkü bu düzeyin altında beklenen üretkenliği tutturmak olanaksızdır. İşte bu yüzden ki ücretin içinde işçiyi ertesi gün iş başı yaptıracak kadar asgari ölçütlerde sağlık hizmeti satın almayı sağlayacak bir pay da bulunmaktadır. (1, 2)

Nitekim Birleşmiş Milletler tarafından 1917 Sovyet Devrimi sonrasında Versay Anlaşması sonucu 1919 yılında kurulan ILO’nun bugüne kadar hazırladığı normlar işçinin asgari düzeyde sağlığını hedeflemektedir. Birçok “gelişmiş” ülke bu normları dahi uygulamamaktadır. BM uzmanlık örgütlenmesi olan ILO’nun kurucuları görüşlerini “işçinin belli düzeyde üretkenliğinin belli düzeyde sağlıklı olması koşuluna bağlı olduğu” tezine oturtmuşlardır. Bu anlamda egemen sınıf için sağlık “işçilerin kapital birikim sürecindeki uygun toplumsal rollerini başarmaları kapasitesi” olarak benimsenmiştir.

SAĞLIK HAKKI; KORUNMA VE TEDAVİ

Çalışma yaşamında sağlığın korunması ve geliştirilmesini hedefleyecek biçimde temel sağlık hizmetlerinin (özellikle koruyucu hizmetler) nasıl ve kim tarafından verileceği noktasındaki belirsizlik, işyerlerindeki kötü çalışma koşulları, çalışanların bilme hakkının gözetilmemesi gibi nedenler var olan durumun en sağlıksız biçimde devamlılığını sağlamakta ve toplumsal yaşamın vazgeçilmez parçası olan üretim çağı dışı ortamlarda sürdürülmektedir.

Çağdaş sağlık hizmetleri anlayışında birbirine rağmen olmayan, birbirinden koparılamayan dört kompartıman varken (koruyucu, geliştirici, tedavi ve rehabilite edici) işçi sağlığı alanında koruyucu hizmet tanımı öne çıkarılmaktadır. Söylemlerde sağlık hizmetleri ve bu hizmeti verenler kategorize edilmekte; işçi sağlığına yönelik koruyucu hizmet yoğun tanımla uygulamalar arasında kasılmalar yaşanmakta; bu alana emekten yana politika, finans, proje ve kadro aktarmayanlar adeta haklı gibi görülmekte; pratikte ise, kapitalist sistemin ilaç ve medikal sektörden beklentisi nedeniyle tedavi edici yana adeta tapılmaktadır.

Koruyucu sağlık hizmetleri içi boşaltılmış olarak birkaç cümleye indirildiğinde; çevre sağlığı, bağışıklama, işe giriş ve periyodik muayenelerle sınırlı kalmaktadır. Toplumsal yaklaşıma göre koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetleri birbirinden kesin sınırlarla ayrılmazken, koruyuculuk ve önleyicilik tedavi girişiminin her aşamasında vardır ve olmak zorundadır.

Sağlığı ya da hastalığı SSK'nın yaptığı gibi "hekim yetkisi" adı altında "reçete yazma ve iki güne kadar istirahat verme" tanımı içine sıkıştırmak; ya da koruyucu sağlık hizmetlerini içeriğinden boşaltıp tedavi ediciliği yadsımak bütüncül bir yaklaşımdan koparak istemediğimiz yönelimlere doğru savrulmaktır. Çalışanların ve çevresinin sağlığı her kademede; koruyucu ve tedavi edici hizmetler ayrımı yapılmaksızın bütünleşmiş bir yapı içerisinde örgütlenmeli ve yönetilmelidir. (1)

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KORUYUCU SAĞLIK HİZMETLERİ KİMİN GÖREVİ?

Yaklaşık 7 milyon sigortalı ve en az bir o kadar da kayıtdışı çalışanın olduğu ülkemizde sadece iş yasasına bağlı olanların dahi sayısı toplumun önemli bir kesimini

oluşturmaktadır. Türkiye'de resmi verilere göre toplam yaklaşık 25 milyon aktif çalışan bulunmaktadır. (3)

Uygunsuz etkilenme sadece İş Yasasına bağlı çalışanlarla sınırlı kalmamaktadır. Çalışanların yakın aile çevresine verilen zarar, çevre sağlığını bozan etkenler ve ayrıca kamu çalışanları dikkate alındığında etkileşimin toplumun daha geniş bir kesimini ilgilendirdiğini görüyoruz.

Tartışılması gereken temel konu koruyucu sağlık hizmetlerini kimin yaptıracağı (yani finansmanı) ve kime yaptırılacağıdır. Türkiye'de koruyucu sağlık hizmetleri kimin görevi? Sorusunun yanıtının çok net olmadığını görebiliyoruz. Koruyucu sağlık hizmetleri için; kamucu yaklaşımlarla gereksinim duyulan kaynakların çalışan yararına kamu eliyle kullanılması savunulabilir, amacı sadece kâr etmek olan işverene hak ve yetkiler devredilebilir veya günümüzde olduğu gibi net olmayan ifadelerle sorun askıya alınabilir.

SAĞLIK BAKANLIĞI MI? ÇALIŞMA BAKANLIĞI MI?

1930 yılında Umumi Hıfzısıhha Yasası'nda¹ gündeme gelen koruyucu sağlık hizmetlerinin nerede ve kimler tarafından verileceğinin ana hatları çizilmiştir. Ülkemizde koruyucu sağlık hizmetleri kamu görevi olup bu görevin uygulayıcısı da Sağlık Bakanlığı'dır. Ancak Sağlık Bakanlığı yasalara göre devredilebileceği bu görev için gereğini yapmıştır. (4)

"Sağlık Bakanlığı ilgili Bakanlığın muvafakatini alarak, kamu ve özel bütün sağlık kurum ve kuruluşlarına koruyucu sağlık hizmeti görevi verir ve bu kurum ve kuruluşların bütün sağlık hizmetlerini denetler"². Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Sağlık Hizmetleri Temel Yasası gereğince koruyucu sağlık hizmetlerinin endüstriyel alanda Çalışma ve SG Bakanlığı tarafından verilmesi ve Sağlık Bakanlığı tarafından denetlenmesi gerekirken, bu iki bakanlığın sorumluluk ve denetimi üstlenmemesi nedeniyle görev uygulamada "sınırsız ve özgür kullanım" serbestliğiyle işverenin üzerinde (!) kalmıştır. (5)

GÖREV İŞVERENİN

4857 sayılı İş Yasası gereğince işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulun-

¹ Umumi Hıfzısıhha Yasası m. 1, 2, 3.

² Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu m.3/b

durmakla yükümlüdürler. Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırmak ve işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.³ Daha önce 1475 sayılı Yasa bu yaptırımı tüm işverenler için öngörürken AB uyum yasası olarak kabul edilen yeni Yasa kapsamı %2'lere indirmiştir. Yasa'dan anlaşıldığı gibi çalışma yaşamında temel sağlık hizmetlerinin özel sektör tarafından verileceği düşünülmüştür ve halen koruyucu sağlık hizmetlerinin işverenler tarafından verildiği varsayılmaktadır. Ancak temel göstergeler (iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri) Türkiye'nin dünyanın en kötü ülkelerinden birisi olduğunu kanıtlamaktadır. (3, 6, 10)

Ayrıca, her iki bakanlığın görüşleri alınarak hazırlanan İş Yasası gereğince açılması gereken "İşçi Sağlığı Dispanserleri" Çalışma ve SG Bakanlığı tarafından açılmakta Sağlık Bakanlığı tarafından da sorun gündeme alınmamaktadır.

Toplumsal tüm kesimlerine koruyucu sağlık hizmeti verme yükümlülüğü olan Sağlık Bakanlığı'nın bu görevi, iş yasasının uygulandığı endüstri alanında sona ermekte ve uygulamada görev işverenin sorumluluğuna bırakılmaktadır. Sosyal güvenlik ve korunma hakkının savunucusu olması gereken SSK "koruyucu tedbirlerin alınması" konusunda net tavır koymamıştır. Şöyle ki;⁴ "Kurum, sigortalıları, sağlık durumlarını kontrol amacıyla, istediği zaman sağlık muayenelerine tabi tutabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından gerekli her türlü koruyucu tedbirleri alabilir" şeklindeki ifadede koruyucu hekimlik görevinin Sosyal Sigortalar Kurumu'nun istemesi halinde yapılabileceği anlamı yüküldür. Sigortacılık görevi üstlenen bir kurum için "ince" bir mesaj veren yasa koyucunun yaklaşımına karşılık; uygulayıcı "otorite" bu inceliği ironik biçimlere dönüştürerek "alabilir" ifadesini tersten yorumlamaktadır. Sigorta kuruluşu kâr etmek istiyorsa "alabilir" mesajını doğrudan, pozitif kazanımlara yönelik yorumlamalıdır. Yok, eğer "alabilir" mesajını kayıplar pahasına -ki bu kayıplar bir başka kesim için kazanımdır - yanlış yorumlarsanız SSK'nın bugünkü konumunu da kolayca izah edebilirsiniz. Ancak, yasa koyucu Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu'nda bu maddeye yer vermemiştir. (11, 14)

NÜFUSA ENDEKSİ "SAĞLIK VE GÜVENLİK HAKKI"

Bir taraftan işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri işverene görev olarak yüklenirken; diğer taraftan görev alanı işçi sayısı ve işin sürekliliği gibi göreceli kavramlarla sınırlandırılmaktadır. Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi ve iş güvenliği elemanı çalıştırma ile işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü getiren Yasa⁵ koruyucu hizmetleri nüfusa endekslemekte; elliden az işçi çalıştıran ve geçici işyerlerinde koruyucu hizmet görevinden işvereni kurtarmaktadır. Yaptırımı tersinden okuduğumuzda; işçinin sağlık ve güvenlik hizmetinden yararlanma (anayasal) hakkı kendi iradesi dışındaki gerekçelerle yok sayılmaktadır. (4, 7, 10)

Ellinin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde ise; "Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 180. maddesinin, hastalanan işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilkyardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır, bu maksatla çalıştırılan hekim, Kurum'un yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilkyardım hizmetlerinde kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilkyardım malzemesi bedelleri Kurum'ca ödenir" ve "Kurum, bu Kanunla kendisine verilmiş bulunan görevleri yerine getirebilmek ve sağlık yardımlarını yapabilmek için ... gerekli gördüğü yerlerde hastane, eczane, hekim, eczacı ve ebelerle ve diğer gerçek veya tüzel kişilerle sözleşme yapmaya da yetkilidir" şeklindeki ifadelerle Yasa⁶; asıl görevi koruyucu sağlık hizmeti olan işyeri hekimlerini tedavi edici hizmetler için SSK ile yeni bir sözleşme yapmaya zorlamaktadır. Bu sözleşmenin ücret olarak karşılığı yoktur. Çünkü SSK yasasında belirttiği ücreti ödememektedir. (11)

Sosyal Sigortalar Kurumu kendi görevi olan tedavi hizmetlerini hiçbir ücret ödemedi hekime angarya olarak yıktığı yetmiyormuş gibi üstüne üstlük bir de dayatma içine girerek "angaryamı benim istediğim günlerin, benim istediğim saatlerinde yapacaksın ve bana karşılıksız olarak hizmet edeceksin" (örneğin SSK poliklinik hizmetleri hafta içinde 5 gün ve sadece sabah saat 8.00-9.00 arası verilecek) diyebilmektedir. Aksi takdirde lütf edilen "iki güne kadar istirahat ve reçete yazma hakkı tanıyan hekim yetkisi" verilmemektedirler.

Ücretini işverenden alan ve iş güvencesi olmayan işyeri hekimi kendisini işverene karşı bağımlı hissetmekte ve

3 İş Yasası.77, 81

4 Sosyal Sigortalar Kanunu m. 124

5 UHY m.180, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü m.91, İşyeri Yasası m.81, 82.

6 Sosyal Sigortalar Kanunu m. 114, 123



görevini başarıyla yapamamaktadır. Bu bağımlılık duygusu ve güvensizlik ortamında çalışanlara karşı hekimin “yanlı” olduğu ve işçi sağlığını savunmayacağı izlenimi doğmakta, hizmetlerin yapılması sırasında işçi-işyeri hekimi ilişkisinde sıkıntılar hissedilmektedir.

Sonuçta; işverenin görevin önemini kavramaması, Çalışma ve SG Bakanlığı müfettişlerinin alanı denetlememesi, hekimin tedavi edici hizmetlere daha yatkın olması, SSK’nın da bu uygulamadan yararlanması gibi sebeplerle işyerinde poliklinik hizmeti -koruyucu sağlık hizmeti için sözleşme yapan- işyeri hekimi için asıl görev haline gelmiştir.

Ayrıca, kamu kuruluşlarında çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili yasal düzenleme ve koruyucu hizmetlerden sorumlu herhangi bir görevli bulunmadığı için bu alanda alınacak önlemler kişilerin insafına bırakılmıştır.

İşçi Sağlığı Dispanseri:

Ellinin altında işçi çalıştıran ve işyeri hekimi çalıştırmak zorunluluğu olmayan işyerlerinde “isteğe bağlı” İşyeri Ortak Sağlık Birimi açılmamışsa işverenin boş bıraktığı alanı doldurmak görevi sadece ve sadece İşçi Sağlığı Dispanseri aracılığı ile bir devlet kuruluşuna verilmektedir.⁷ İşçi Sağlığı Dispanseri’nin açılışı, görev ve kapsamı ile ilgili yasal düzenleme bulunmamaktadır. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinin bulunduğu organize sanayi bölgelerinde fonksiyonel olarak birden fazla görevi üstlenecek olan bu dispanserlerden bir tane dahi açmak görevi üstlenmek anlamına geleceğinden bugüne kadar geçen 30 yılı aşan sürede hiçbir girişimde bulunulmamıştır. (10)

Sorumlu kim?:

Yetkililer halen başka bir ülkeden bahseder gibi sorun

tespitleri yapıyor ve iş kazalarında ve meslek hastalıklarında dünyanın en kötü ülkelerinden birisi olduğumuz gerçeğini ironi yaparak tekrarlıyorlar. İşin doğrusu sorunun taraflarının (sendikacılar, devlet ve işverenler) bu gerçeği değiştirmek gibi bir kaygıları da bulunmuyor. Bilme hakkı gözetilmediği için “durumunu kadere bağlayan” işçinin de sağlık istemi bulunmamaktadır. Mesleki hastalıkların sayısal boyutu belirlenemediği için tazmin boyutu da tahmin edilememekte, devlet bütçesini dahi zorlayacak hesaplar Sosyal Sigortalar Kurumu’nun batma noktasına geldiği ortamda yetkilileri ürkütmektedir. Bu faturanın öncelikle kesileceği Sosyal Sigortalar Kurumu sorunu dondurmakta, ikinci derece sorumlu olan işverenlerin ise zaten böyle bir kaygısı bulunmamaktadır. Çünkü çalışan sağlığı için harcama yapmadan daha fazla artı-değer üretmek varken, sendikaların bile gündeme getirmediği, devletin denetlemediği bu cennet ülkede sağlıklı çalışma hakkını savunmak kapitalizmin doğası-na karşı gelmek anlamına geliyor.

SOSYAL SIGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI (SSGSS) KANUNU

SSGSS Kanunu gerekçesinde belirtilen “ilk planda vatandaşlarımızın hastalanmasına engel olacak her türlü koruyucu sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması öncelikli politika haline getirilmiştir” vurgusu kısa geçilse de yoğun anlam yüklüdür. Bu ifade Yasa’ya “Kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmeti” başlığı ile “kişilerin hastalıklardan korunması veya sağlıklı olma halinin sürdürülmesi amacıyla, kişiye yönelik olarak finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri” olarak girmiştir. Sonrasında “Genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını ... temin etmek amacıyla Kurumca sağlanacak sağlık hizmetleri şunlardır: Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri” cümleleri ile devam etmiştir. Yasa’ya göre Genel Sağlık Sigortası (GSS); öncelikle kişilerin sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortadır. Sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, işgöremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri: kişilerin hastalanmalarına

⁷ İşYasası m.86, 87.

bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleridir.⁸ (14, 15)

Yasa uygulanırsa sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hastalıktan korunması veya sağlıklı olma halinin sürdürülmesi amacıyla, kişiye yönelik olarak sağlanacak koruyucu sağlık hizmetlerinin finansmanı GSS tarafından sağlanmak zorundadır. Ayrıca koruyucu sağlık hizmetleri aynı yasa içerisinde ‘katılım payı alınmayacak hizmetler’ arasında sayılmıştır.

Ancak, genel çerçeve yukarıda belirtilmesine rağmen, bu çerçeve ile koruyucu sağlık hizmetlerini piyasa koşullarında vereceği varsayılan ‘Aile Hekimliği Sistemi’ bütünlük oluşturmamaktadır.

AİLE HEKİMİ - İŞYERİ HEKİMİ İKİLEMİ

Bu alanda çıkartılan iki yasa kafa kafaya tokuşturulmaktadır. Şöyle ki; İş Yasası tarafından işverene havale edilen ve işverenin ek ücret ödeyerek işyeri hekimine yönlendireceği koruyucu sağlık hizmetleri SSGSS Kanunu ve Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hk. Kanun tarafından aile hekimlerine (ek ücret ödenmeksizin) devredildi. (16)

Ancak işin karışacağını fark eden yetkililer işyeri ve kurum hekimlerinin aile hekimleri ile ilişkisini Yönetmelikle⁹ yeniden düzenledi: Birinci basamak sağlık hizmeti veren, üniversiteler, askeri birlikler, hastaneler, kurum ve işyerlerinde herhangi bir suretle istihdam edilen, bakanlığın öngördüğü eğitimleri alan hekimlere, kendi görev ve sorumluluk alanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla, kendilerinin talebi üzerine valiliklerce “aile hekimliği yetkisi” verilecek. Yetkilendirilmiş hekim hizmete özel sözleşme ile göreve başlatılacak ve aile hekimliği uygulamasına yönelik mevzuat çerçevesinde görev yapacak. Kendilerine aile hekimliği yetkisi verilmemiş olanlar, kurum ve işyerlerinde oluşacak acil durumlarda hastaya gerekli ilk müdahaleyi yapacak ve gerekirse hastane acil servisine sevk ederek en kısa süre içerisinde aile hekimini bilgilendirecek. Çalışana sevk, reçete ve rapor gerektiğinde ise kişiyi bilgilendirerek, bilgilendirme notu ile birlikte aile hekimine gönderecek. İşyeri hekimi istihdam etmeyen diğer işyerlerindeki koruyucu sağlık hizmetleri ise angarya olarak Toplum Sağlığı Merkezleri’ne yönlendirilecek. (17, 18)

Bugüne kadar Çalışma Bakanlığı tarafından “SSK Hekim Yetkisi” adı altında angarya olarak işyeri hekimine yüklenen tedavi hizmetleri (işverenin istihdam gerekçesi de budur) yeni kurguda “aile hekimliği yetkisi” adı altında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yine işyeri hekimine devredilecek. Hizmetin ücret karşılığı ise sigortalı adına aile hekimine ödenecek.

KURUM HEKİMİ

Sağlık Bakanlığı Yönetmelik ile “kurum hekimliği” kavramını “yetkilendirilmiş aile hekimi” ile taçlandırılırken, Çalışma Bakanlığı İş Yasası’nda (m.81) değişiklik yaparak; kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılmakta olan hekimlere aslî görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetlerini yüklemektedir. Bu durumda kurum hekimleri asli görevlerine ek olarak bir tarafta işyeri hekimliğinin koruyucu sağlık hizmeti, diğer tarafta “yetkilendirilmiş aile hekimliği” görevini angarya olarak üstlenmek durumunda bırakılmaktadır. (10, 17)

AVRUPA BİRLİĞİ “UYU(M)” SÜRECİ VE PİYASA

ILO’nun “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin” 161 sayılı Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararı ile “İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin” AB Konseyi Çerçeve Yönergesi iş sağlığı hizmetlerinin işverenler tarafından işyerinde veya dışarıdan hizmet alımı şeklinde verilmesini istemektedir. (19, 20)

AB önerilerine göre “iş sağlığı hizmetleri, halk sağlığının ve temel sağlık sistemlerinin değil, özel sağlık piyasasının içindedir, iş sağlığı hizmetlerinin özelleştirilmesi, iyi performansın garantilenmesinin temel ölçütü olarak iş sağlığı hizmetleri yönetimine kalite sistemlerinin katılması ihtiyacını doğurmuştur”. Bir başka anlatımla; “işyerinde sağlığı, güvenliği, olumlu sosyal ortamı ve sorunsuz ilişkileri destekleyen bir çalışma organizasyonu ve kültürü geliştirmek, böylece işletmenin verimliliğini artırmak; ... işçilerin çalışma kapasitesini ve çalışma yaşamının gerekleriyle başa çıkabilme yeteneklerini artırmak üzere insan kaynakları yönetimini kullanmak; ...genel olarak sağlığın korunması ve geliştirilmesi ile özel olarak iş sağlığının korunması ve geliştirilmesi arasında bir fark olmasına rağmen, iş hekiminin rolü her ikisini de kullanarak işgücünün genel refahını ve işletmenin üretkenliğini artırmak” temel amaçlar arasında sıralanabilir.¹⁰ (21)

⁸ Sosyal İş Yasası Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 3, 63.

⁹ Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hk. Yönetmelik (m.26)

¹⁰ Avrupa’da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler, s. 35, 39.

İş sağlığı hizmetlerinin ulusal şartlara ve uygulamaya göre; "işletmeler veya ilgili işletme grupları, kamu otoriteleri veya resmi servisler, sosyal güvenlik kurumları, yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar veya yukarıdakilerin bir birleşimi tarafından" yürütülebileceğini belirten ILO ve AB kaynaklı düzenlemeler; bu işi yapacak hekimin de "yüksek kaliteli ürün, yüksek verimlilik, maliyet-yarar analizi, arz-talep yasaları, kâr, piyasa güçleri, mali bütçe ve kısıtlılıklar" hakkında yönetimin önceliklerini bilmesi gerektiğini vurguluyor. (21)

Özet olarak; ILO sözleşmeleri ve AB hukuku iki aynı tür işyeri sağlık hizmeti öneriyor. İlkinde; işyeri sağlık birimi kurulan ve işyeri hekimi bulunan işyerleri için AB Konseyi Çerçeve Yönergesi ile "uyum" temel alınıyor. İkincisinde ise; işyeri sağlık birimi kurulmayan ve işyeri hekimi bulunmayan işyerlerinde piyasa koşulları tanımlanıyor. Bu iki seçeneğin ülkemizde rakamsal karşılığı şöyledir; SSK istatistiklerine göre birinci tür işyerlerinin tüm kayıtlı işyerlerine oranı %2, piyasaya açılması öngörülen işyerlerinin oranı ise %98 olarak tespit edilmiştir.

İşyeri sağlık birimi kurulan, işyeri hekimi bulunan işyerleri için tamamen tavsiye niteliği taşıyan ve genel ifadeler kullanan ILO ve AB hukuku sorumluluğu üye ülkelere bırakmaktadır. Üye ülkeler, yasal düzenlemelerini bu Yönerge'ye göre hazırlayıp öngörülen tarihte yürürlüğe koymakla yükümlü olup; düzenlemelerin içeriğini o ülkenin sendikalar başta olmak üzere kamu duyarlılığı belirlemektedir. İç hukuk oluşmasında ise AB Konseyinin herhangi bir yaptırımı bulunmamaktadır. Ülkemizde asıl aktör olması gereken sendikalar işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununu henüz gündemlerine al(a)madılar, konunun hekimlerle mühendislerin sorunu olduğu düşüncesinden arınmadıkları için bu tür etkinliklerde yavaş savar tarzda sorumsuz-ilgisiz temsiliyetlerle günü kurtarmaya çalışmaktadırlar.

AVRUPA SOSYAL ŞARTI (AVRUPA TOPLUMSAL ANLAŞMASI)

Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye'de Avrupa Birliği özleminin doruğa ulaştığı yıllarda (1989) birçok hak ayıklanıp içi boşaltılarak göstermelik olarak onaylandı. TBMM'de genel ifadeleri kapsayan "AB uyum politikaları" gereği onay için zorunlu olan alt sınırdaki belirli sayıda madde kabul edilirken, temel haklara açılım getiren ve kamu harcamalarını artıracak maddelere çekinceler kondu. Örneğin; Çalışma Hakkı (m.1) kabul edilirken; Adil Çalışma

Hakkı (m.2), Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı (m.3), Çalışan Kadınların Korunma Hakkı (m.8) tümden, Adil Ücret Hakkı (m.4), Örgütlenme Hakkı (m.5), Toplu Pazarlık Hakkı (m.6), Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı (m.7) kısmen reddedildi. 1999 yılında gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye tarafından kabul edilmedi. (22)

Son yıllarda Avrupa ülkelerinde de sosyal güvenlik haklarının içerik olarak makaslanmaya başlandığını görmekteyiz, bu anlamda Türkiye tarafından imzalanan içi boş anlaşmaya göz yumulması anlaşılabilir bir durumdur. Yükümlülüğün gereği; Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine dönemsel rapor sunmaktan ibaret olup, rapor sonucuna göre Türkiye'ye yönelik bir yaptırım bulunmamaktadır.

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE DURUM

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) 1990 (AB12), 1995 (AB15), 2000 (AB15) ve 2005 (AB25) yıllarında 4 araştırmayı sonuçlandırmıştır.¹¹ Bu araştırmaların sonuçlarını karşılaştırdığımızda: (23, 24)

İşyerlerinde sağlık sorunlarının yıllara göre dağılımı: İşyerlerinde iş yoğunluğunun artış gösterdiği tespit edilmiş olup; iş yoğunluğu ile sağlık sorunları ve iş kazaları arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Yapılan işten kaynaklanan sağlık sorunları içerisinde kas-iskelet sistemi hastalıkları (sırt ağrısı, boyun-omuz ağrısı, alt-üst bacak ağrısı ve yorgunluk) artmıştır. Kas-iskelet sistemi sorunları ile stres ve baş ağrısı arasında ise doğrudan ilişki olduğu gözlenmektedir.

Fiziksel tehlikelerden etkilenen işçiler: Gürültü başta olmak üzere fiziksel çevre, ağır yük taşıma ve ağırlı pozisyonlara neden olan çalışma türlerinden kaynaklanan sağlık sorunlarının giderek arttığı görülmektedir. Çalışma giderek daha fazla yoğunlaşmış, esneklik uygulamaları (çalışma süreleri, iş organizasyonu vb) tüm çalışma alanlarında yaygın uygulama haline dönüşmüştür.

İşyerlerinde şiddet ve taciz: Cinsiyet ayrımı, işyerlerinde şiddet ve cinsel taciz giderek artmış; kadınlara zarar verir duruma gelmiştir.

İşyerlerinde sağlık risklerini rapor eden işçiler: Çalış-

11 Fourth European Working Conditions Surveys (2005)

şanlar üzerindeki iş yükünün artması işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik konularındaki (yaptıkları işin kendileri üzerindeki riskleri) algılamalarını azaltmıştır.

AVRUPA BİRLİĞİ “UYU(M)” YASALARI:

4447 sayılı ‘Sosyal Güven(siz)lik Yasası’ (1999): “Reform” diye yutturulan Yasa, sosyal devletin bitirilmesi yönünde ilk işaretleri verdi: Emeklilik yaşını kadınlar için 58, erkekler için 60 yaşına, asgari 5 bin gün prim ödeme zorunluluğunu 7 bin güne çıkarttı. Ortez-protez gibi araçların kullanımında % 10–20 katılım payı ödenmesi ile Bağ-Kur için poliklinik ücretlerine %20 katılım zorunluluğu getirdi. Malûlen emeklilikte aylık ücret ile yaşlılık aylığı miktarını düşürdü. Çalışanın ödeyeceği sosyal güvenlik prim miktarlarını yükseltti. İşsizlik sigortası hakkını kısıtladı vb. (12)

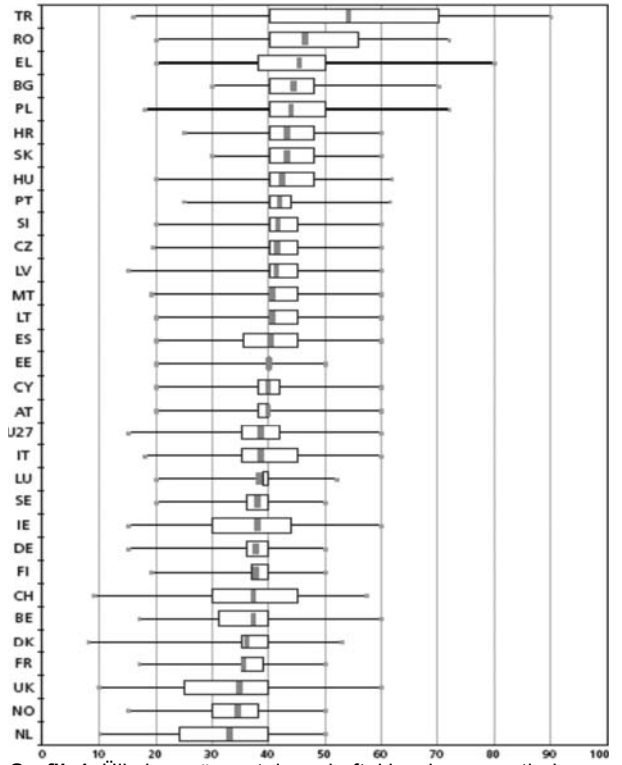
Türkiye’de ortalama çalışma süreleri AB ülkelerinden yaklaşık %30 daha fazla ve doğuştan beklenen yaşam süresi yaklaşık 10–12 yıl daha kısa olmasına rağmen AB “uyum” süreci adı altında eşitsizliklere rağmen denk düzen yasal düzenlemeler başlatıldı. (Tablo.1) (24)

	Aylık ortalama çalışma süreleri (saat)	Doğuştan beklenen ortalama yaşam süreleri (E-K) (yıl)
İsveç	1544	78–82
İngiltere	1735	76–80
Almanya	1559	75–81
Fransa	1631	76–83
İtalya	1764	77–83
Türkiye	2250	66–71

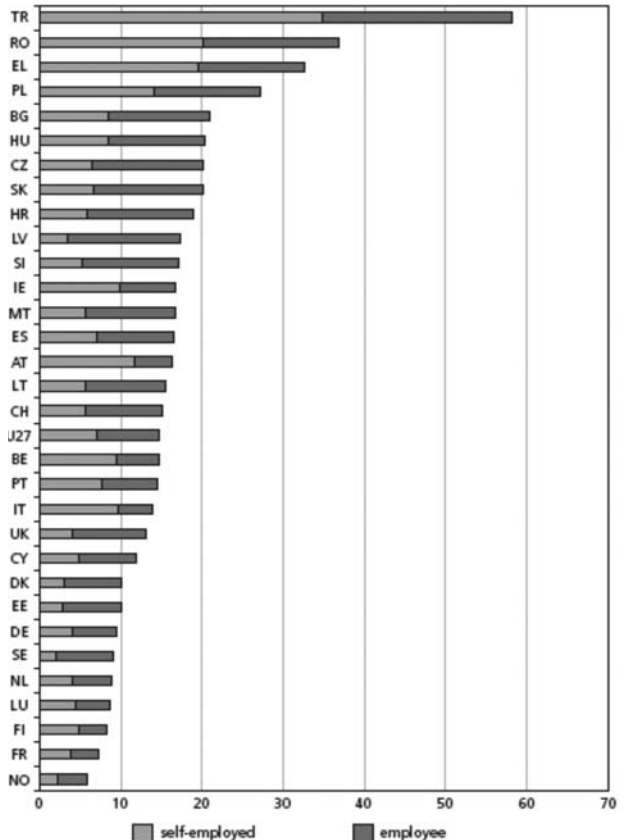
Tablo 1: Çalışma ve yaşam sürelerinin ülkelere göre karşılaştırılması

‘Kölelik Yasası’ olarak anımsanan 4857 sayılı İş Yasası (2003): Çalışma yaşamına büyük darbe vurdu. Yasa koyucuya göre; elektronik ortamda günlük arz talep dengesi izlenebilmektedir ve esnek günlük çalıştırma sistemi ile kârın maksimize edilmesi için değişim zorunlu hale gelmiştir; işin düzenlenmesinde kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve alt işveren uygulamaları gibi yepyeni model ve uygulamalar “kaçınılmaz” olmuştur. (10)

TİSK Yasa tartışmalarında “ABD ekonomisinin büyüme, istihdam yaratma, yatırım ve verimlilik artışı, teknolojik ilerleme alanlarında son dönemde elde ettiği büyük başarının mevzuatındaki esnekliğe dayandığı, bu başarının mimarlarınca ifade edilmektedir. Avrupa hükümetleri ise



Grafik 1: Ükelere göre ortalama haftalık çalışma saatleri
Kaynak: <http://eurofound.europa.eu/index12>

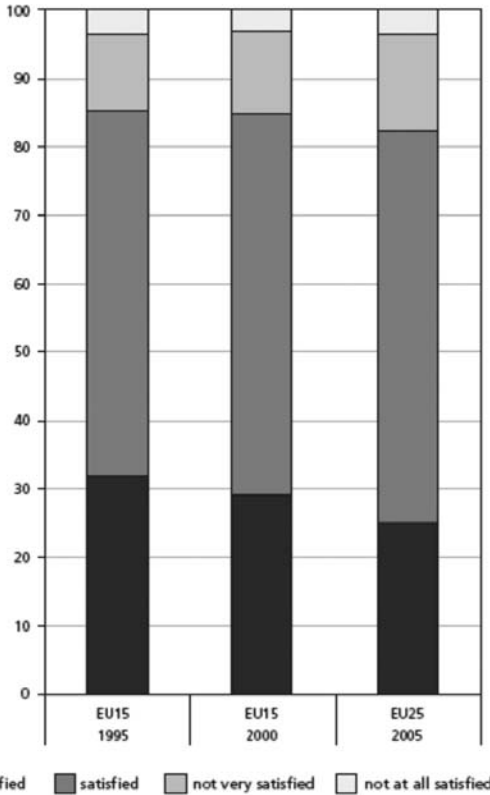


Grafik 2: Ükelere göre uzun çalışma süreleri (haftada 48 saat üzeri) Kaynak: <http://eurofound.europa.eu/index>

bundan ilham alarak özellikle işe alma ve işten çıkartmanın girişimciliği ve yatırımı destekler şekilde kolaylaştırılması gayreti içindedir” ifadesini kullanılarak çözümü esnek üretimde aradı. (9)

Yasa koyucu Yasa gerekçesinde yaptığı kapsamlı açıklamalarla sıkıntıyı “kavrayarak” gereğini yaptı: “Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasi koşullar, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, AB ve ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanunu’nda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır” dedi ve Yasa TBMM’de kabul edildi. (9)

Ancak, AB ülkelerinde Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından 1995(AB15), 2000(AB15) ve 2000(AB25) yıllarında yapılan araştırmaya göre esnek üretim uygulamaları ile iş doyumunun giderek düştüğü ve iş gücünün bir çok ülkede ağırlaştığı gözlenmektedir. (Grafik 3,4) (24)



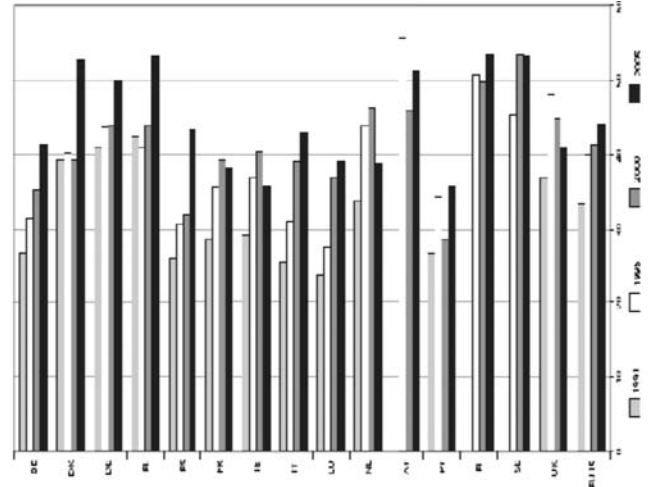
Grafik 3: İş doyumu eğilimleri, 1995–2005 (%)
Kaynak: <http://eurofound.europa.eu/index>

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu:

Kapitalist sistem sosyal güvenliği gereksiz harcama kalem; sağlık sektörünü ise mal ve hizmetleri üreten eko-

nomik etkinlik olarak algıladı ve hizmeti alınır-satılır meta haline dönüştürmeyi hedefledi. Bu hedefe ulaşmak için hazırlanan, IMF-DB patentli “Sağlıkta Dönüşüm Projesi” ile bütünlük oluşturan Genel Sağlık(sızlık) Sigortası’nı gündeme taşıdı. Henüz yürürlüğe girmemiş ve birçok maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş bu Yasa; sosyal güvenlik sistemine kaynak aktarımı gereğini ortadan kaldırmayı hedefleyerek son 20 yılın hükümetlerinin başaramadığı bir hayali hedefliyor. (13, 14)

Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında tüm sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında toplanmaya; kurumlar içerisinde en az hak veren veya en fazla yük getiren halkalardan “norm ve standart birliği” gerçekleştirilmeye çalışılırken; Anayasa Mahkemesi memurlar yönünden “tek çatı” anlayışını bozdu. SSK ve Bağ-Kur sigortalıları için en zayıf halkalardan “norm ve standart birliği” ise uygun bulunarak yasalaştı. (15)



Grafik 4: İş gücünün değişimi, AB15, 1991–2005 (%)
Kaynak: <http://eurofound.europa.eu/index>

Bu Yasa sosyal güvenliği hak olarak düşünmeyen ve sağlığı ise kişinin sorunu olarak algılayan yeni liberal politikaların yansımasıdır. AB “uyu(m)” süreci ile bağlantısı bulunan Aile Hekimliği Kanunu, Sağlık Kanunu Tasarısı, Kamu Yönetimi Temel Kanunu, Kamu Personel Kanunu Taslağı ve en son çıkan “Torba Yasa” birlikte düşünüldüğünde tüm bu düzenlemelerin sağlık ve sosyal güvenlikle ilgili hakları tırpanlamaya yönelik olduğu açıkça gözlemlenebilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı:

“Uyu(m)” sürecinin en son örneği olan Yasa Tasarısı Taslağı ile koruyucu ve önleyici hizmetler “dışarıdan uzman

kişi veya kuruluşlara” havale edilirken, “İşyeri Hekimi” ve “İş Güvenliği Uzmanı” kavramları yok sayılıyor. “Hizmet” işyerinde verilen değil, “dışarıdan satın alınan” konuma getiriliyor. Bir başka anlatımla; “bordro ile istihdam” yerini, serbest piyasa koşullarında “fatura karşılığında hizmet” beklentisine bırakıyor. Bu durum işverene mali olanaklar sağlarken; hekim ve mühendisi kıdem-ihbar tazminatı, izin vb gibi özlük haklardan yoksun, işçi olmayan ve piyasa koşullarında hizmet veren taşeron konumuna getiriyor. Yasa yürürlüğe girerse İş Yasasında bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile yakından-uzaktan ilgili tüm maddeler yürürlükten kalkacak. Yasa Tasarısı işçi açısından bir “yıkım” anlamına geliyor. Aşağıdaki 3 maddeyi yorumsuz incelemek dahi sorunun boyutunu anlamaya yetmektedir. (25)

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 11: (1) İşveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ya da ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.

(2) İşyerinde bu görevleri yürütebilecek birinci fıkrada belirtilen nitelikte personel bulunmaması halinde bu hizmet dışarıdan aynı nitelikteki Bakanlık tarafından belgelendirilmiş olan uzman kişi veya kuruluşlardan alınır.

(5) İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı dikkate alınarak, birinci fıkrada belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu, Bakanlık tarafından verilen belgeyi almış olması halinde, işveren kendisi üstlenebilir.

Bu maddenin birinci, ikinci ve beşinci fıkrası kapsamında;

a) Koruyucu ve önleyici hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile bu kişilerin eğitimleri.

b) Bu kişi ve/veya kuruluşların, Bakanlık tarafından belgelendirilmeleri ve belgelerin iptali, görev ve sorumlulukları, kuruluşlarda bulunacak personel ve donanım ile kuruluşların denetlenmesi,

c) İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısına göre; bu kişi ve/veya kuruluşlardan hangi koşullarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek ya da hizmet alınacak kişilerin sayısı, hizmet süreleri.

ç) İşverenin sorumluluğu hangi hallerde kendisinin üstlenebileceği

ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir

Risk Değerlendirmesi

Madde 13: İşveren, işyerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde, sağlık ve güvenlik yönünden, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

İşveren, risk değerlendirmesinin sonucuna göre alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir.

Kendi adına çalışanlar da yaptıkları işler ile ilgili olarak kendileri ve üçüncü kişilere yönelik sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar ve alınması gereken önlemlere karar verir.

Risk değerlendirmesinin usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 50: 10.6.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun; 72, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Kanununun 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

İş Kanununun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen “ 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran,” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

İş Sağlığı - İşçi Sağlığı Tartışması

ILO ve Dünya Sağlık Örgütü İş Sağlığı Ortak Komitesi'nin 1950 yılında yaptığı 1. Oturum'da “iş sağlığı”:



- “Tüm mesleklerden işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik halinin en yüksek düzeyde korunması ve geliştirilmesi;
- Çalışma koşullarından doğan sağlık bozukluklarının önlenmesi;
- İşçilerin işteki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklı risklerden korunmaları;
- İşçilerin fizyolojik ve psikolojik kapasitesine uygun bir iş ortamına yerleştirilmesi, işte sürekliliğinin sağlanması ve özetle işin işçiye ve her bir işçinin de işe uygunluğu” olarak tanımlanmıştır.

Ortak Komite'nin 1995 yılında yaptığı 12. Oturum'da ise “iş sağlığı” ile ilgili hedefler şöyle belirlenmiştir:

- “İşçilerin sağlığı ve çalışma kapasitesinin iyileştirilmesi;
- İş ortamının ve işin sağlık ve güvenliği sağlayacak şekilde geliştirilmesi;
- Çalışma organizasyonunun ve çalışma kültürünün işyerinde güvenlik ve sağlığı destekleyici yönde ve dolay-

ısıyla olumlu bir sosyal ortamı ve işin üretkenliğini artıracak sorunsuz bir işleyişi destekleyecek şekilde geliştirilmesi.

Bu bağlamda çalışma kültürü kavramından kastedilen, söz konusu işteki temel değer sistemlerinin yansımasıdır. Bu tarz bir kültür, pratikte, yönetim sistemleri, personel politikası, katılım ilkesi, eğitim politikaları ve işin kalite yönetiminde kendini gösterir.” (21)

1950 yılında “sosyal devlet” olgusu ve kitlesel üretim anlayışına uygun yapılan “iş sağlığı” tanımı aradan 45 yıl geçtikten sonra bu defa yeni liberal politikalar ve esnek üretim anlayışına göre yeniden yapılmıştır. İki tanım arasında göze çarpan fark; birincisinde doğrudan işçiye yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinin tanımı; ikincisinde iş ortamı, işletmenin verimliliğinin, yani çalışma kapasitesinin ve işin üretkenliğinin artırılması yönünde geliştirilecek çalışma kültürüne uygun hedeflerin tanımı yapılmıştır.

Bu değişimin Türkiye’de yansımaları; ilk olarak Çalışma ve SG Bakanlığı tarafından “işçi” sözcüklerinin “iş” olarak değiştirilmesi¹² ile başladı ve 4857 sayılı İş Yasası’nda “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramının “iş sağlığı ve güvenliği” olarak değiştirilmesi ile devam etti. (10)

¹² İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 618 sayılı KHK’nin 20.maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırıldı. (04.10.2000 tarih ve 24190 sayılı RG)

İş hukukunda işçiyi koruyan kavramlar batı kaynaklı olup, yürürlüğe girişi özellikle sosyal devlet olgusunun gündemde olduğu ikinci paylaşım savaşı sonrası yıllara denk gelmektedir. Bu dönemdeki temel anlayış işi/işyerini korumaktan çok işçiyi korumayı önceliyor, işyerinde alınan her türlü önleme rağmen işveren kusursuz sorumluluktan kurtulamıyordu. Sosyal devletten vazgeçilmesi ile birlikte 506 sayılı yasada yapılan değişiklik (2003) ile “meslek hastalıkları ile ilgili işveren sorumluluğu” ile ilgili maddeye “sorumluluğun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” gibi bir ek ile “işin yürütüm koşulları” nedeniyle gelişen meslek hastalıklarının “önlenebilir hastalık” olma özelliği değiştirilerek “meslek hastalıklarının kaçınılmaz olarak da gelişebileceği” anlayışı hukuka enjekte edildi. (11)

Bu değişikliklerin yapılmasındaki amaç; işyerinde işveren tarafından alınacak önlemlerin yeterli kabul edilmesi, işçide alınacak önlemlerin sorumluluğunun ise işçiye bırakılmasıdır.

Bu kurguyu desteklemek amacıyla İş Yasası’nda “işyeri” tanımı da değiştirilerek ‘Esnek İşyeri’ kavramı getirildi. 1475 sayılı Yasa “İşin yapıldığı (sigortalıların işlerini yaptıkları) yerleri işyeri” olarak tanımlarken; 4857 ve 5510 sayılı yasalarda “sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler” işyeri olarak kabul edildi. Bir başka anlatımla işyerinin sınırları tanımlanmış bir mekân olmaktan çıkartılarak tanımlanmamış mekânlara dönüştürüldü. İş organizasyonu işçinin evine (evde parça başı) veya ülkenin tamamına (bağımsız irtibat büroları) yayılabilecek ya da tek tek bürolara taşınabilecek konuma getirildi. Böylesine uygunuz çalışma koşulları ve ortamın değişkenliği nedeniyle kirlilik evlere taşınır ve riskler kontrolsüz hale gelirken; işveren de sendika, tazminat, prim, izin, yemek, iş giysisi, servis gibi birçok sıkıntıdan kurtulmuş oldu. Esnek modellerin besiyeri olan “kayıtsızlık” da hukuksal altyapısını oluşturmuş oldu.

Sonuç olarak; işverenin “işçi” ile “iş” kavramları arasındaki tercihi ideolojik bir tercih olup emekten ve emeğin korunmasından yana değildir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

*>> Yasal düzenlemeler gereğince koruyucu hizmetlerin işverene verilmiş olması nedeniyle 70 yıllık uygulamada da görülmüştür ki; işverenin kâr hedefiyle uyuşmadığı için hizmet amacına ulaşmamıştır.

*>> Koruyucu sağlık hizmeti kavramı; bir felsefe ve yaklaşım tarzı olarak geniş olarak algılanmalı, tanımının içinin boşaltılmasına izin verilmeden kamucu yaklaşımla tüm sağlık hizmetlerini içermelidir.

*>> İşyerlerinde koruyucu sağlık hizmetlerinin piyasa koşullarında verilmesi kapitalist üretim ilişkileri ile gerçekleşeceğinden, eşitsizliklerin dengesi olumsuz yönde daha da bozulacak, rekabet ortamında hizmetin kalitesi düşerken bedeli artacaktır.

Hizmet; piyasa koşullarında arz-talep kurallarına uygun olarak, koruyucu ve tedavi edici olarak iki kategoride gerçekleştirildiğinde; yetersiz “arz” edilen koruyucu hizmetler tedavi edici hizmetler için “talep” yaratabilecek ve kapitalist üretim ilişkilerinin temel kuralı olan kârın en üst düzeye çıkartılması eğilimi etik olmayan yöntemleri geliştirilebilecektir. Daha üst düzeyde belirlenen standartlar nedeniyle çokuluslu sermayeye pazar olanakları sağlanacak; ya da bugün bu alanda hizmet veren teknik elemanlar taşeronlara emeğini giderek daha ucuza satan emekçiler konumuna getirilecektir.

*>> Koruyucu hizmetler çalışanlar için sosyal güvenlik normları içerisinde yer alması gereken bir haktır ve tüm çalışanlara hizmetin götürülmesi zorunluluktur. Bu hizmet maddi karşılığı aranmaksızın kamu denetiminde özerk yapılanmalarla verilmelidir.

KAYNAKLAR

1. Koşar, L., “Sağlık ve Emek Platformu”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı 22, TTB Yayını, Nisan-2005.
2. Belek, İ. ve ark., Türkiye İçin Sağlık Tezi, Sorun Yayınları, 1992.
3. SSK istatistikleri, 2004.
4. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası, 1930.
5. 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu, 1987.
6. 1475 sayılı İş Yasası, 1971.
7. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 1973.
8. Emiroğlu, C., Özer S., “Eski ve Yeni İş Yasası Ne Getirdi? Ne Götürdü?” MSG Dergisi, sayı 15, Temmuz-2003.
9. Emiroğlu, C., “4857 sayılı İş Yasası Gereğesi ve Anladıklarımız” MSG Dergisi, sayı 15, Temmuz-2003.
10. 4857 sayılı İş yasası, 2003.
11. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964.
12. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999.
13. Sağlıkta Dönüşüm Projesi, ÇSGB ve SB, 2003.

14. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2007.
15. Emiroğlu, C, "Yeni Sağlık Ve Sosyal Güvenlik Anlayışının Yansımaları" MSG Dergisi, sayı 27, Eylül-2006.
16. 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hk. Kanun, 2004.
17. 25867 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hk. Yönetmelik, 2005.
18. Aile Hekimliğinin Pilot Uygulandığı Ülkelerde Toplum Sağlığı Merkezleri Kurulması ve Çalıştırılmasına Dair Yönerge, 15.9.2005.
19. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi (Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985, RG: 13.01.2004 / 25345)
20. AB Konseyi Çerçeve Yönergesi, 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC sayılı.
21. Avrupa'da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler, Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa Çevre ve Sağlık Merkezi - Bilthoven TTB Yayını, Nisan-2002.
22. Avrupa Toplumsal Anlaşması (Avrupa Sosyal Şartı), 1961 (Yürürlük 1965).
23. Koşar, L., "Avrupa Birliği ve Çalışanların Sağlığı", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı 10, TTB Yayını, Nisan-2002.
24. "European Working Conditions Surveys", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1990, 1995, 2000, 2005 <http://eurofound.europa.eu/index.htm>
<http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/>
25. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, 2006, <http://isggm.calisma.gov.tr/docs/isgkanun-taslak-metin%20.pdf>



DOSYA: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

9 HAZİRAN 2005 ÜMRANIYE DUDULLU'DA PATLAMA...

9 Haziran Perşembe günü saat 11'de Ümraniye Dudullu'da Demirciler Sanayi Sitesi'ndeki bir bina-
da meydana gelen patlamada 6 vatandaşımız öldü.
Patlamada ölenler;

- Arda Abanoz
- Can Abanoz
- Atilla Koçar
- Ercan Atik
- Çetin Öztatlı
- Cemal Topal

Patlamanın meydana geldiği işyerinin bulunduğu Demir-
ciler Sanayi Sitesi, Dudulu Organize Sanayi Bölgesinin
bir parçasıdır. Dudullu Organize Sanayi Bölgesinde top-
lam 3 sanayi sitesi ve bir fabrikalar bölgesi bulunmak-
tadır. Organize Sanayi Bölgeleri Yasasına göre kurulan
bu siteler kuruluş yönetmeliklerinde belirlenen faaliyetler
dışında faaliyet gösteren işyerlerine ruhsat veremezler.
Demirciler Sanayi Sitesi Yönetmeliğinde de bu sitede
yanıcı, parlayıcı, patlayıcı madde imal edilemez ve de-
polanamaz, şeklinde madde bulunmaktadır.

Söz konusu işyeri, araştırmalarımıza göre havai fişek-
lerin patlayıcı, fünüye ve diğer elektronik aksamının bir-
leştirilerek kullanılmaya hazır duruma getirildiği, buradan
müşterilere sevkiyat yapılan, bir ara montaj ve depolama
tesisi olduğu, ayrıca işyerinde çok miktarda konfeti, ba-
lon, plastik oyuncak malzemesi bulunmakta olduğu tes-
pit edildi. Ölümün patlamanın yanı sıra büyük ölçüde
yangın ve duman zehirlenmesi ile gerçekleşmiştir. İşye-
rinin, herhangi bir çalışma izni, ruhsatı veya başvurusu
bulunmayan, kayıtlara göre irtibat bürosu olarak görünen
kaçak bir imalat ve montaj yeri olduğu anlaşılmıştır.

Patlayıcılarla ilgili uyulması gereken standartlar TS

11903 ve TS 11904'te belirtilmektedir. Sürtme, darbe, ve
ısı etkisi altında başka bir maddenin katılmasına gerek
olmadan hızla reaksiyona giren ve çevreye zarar veren
maddeler patlayıcı madde olarak isimlendirilir. Patlayıcı
maddelerle ilgili Patlayıcı Parlayıcı Maddelerle ilgili 1475
sayılı yasa ve 7/7551 sayılı Bakanlar Kurulu kararına
göre işyerlerinde uyulması gereken kurallar:

- Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerin üre-
tildiği, işlendiği ve depolandığı işyerinin etrafı duvar, tel
örgü veya tel kafesle çevrilmiş ve giriş çıkışlar kontrol
altına alınmış olacaktır. Yabancı şahıslar, ancak sorumlu
memur refakatinde içeriye girebileceklerdir.

- Geniş bir alana yayılmış ve etrafı duvar, tel örgü veya
tel kafesle çevrilmiş işyerlerinin hududu, geceleri uygun
şekilde aydınlatılacak ve bekçiler buraları gece ve gün-
düz gözeticeklerdir.

ANIMISATMA



- Parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli işler, genellikle meskün yerler dışında veya tecrit edilmiş bina ve mahallerde, mümkün olduğu kadar az işçi ile, kapalı bir sistem içinde, tekniğin icaplarına göre gerekli tedbirler alınarak yapılacaktır.

- İşyerlerinin güvenlik alanı içinde, sigara ve benzerlerinin içilmesi; kibrit, çakmak, ateş kızgın veya akkor halinde cisimler ile parlayabilecek veya yangın doğurabilecek her türlü maddenin taşınması ve kullanılması yasaktır.

- Bu hususları sağlamak için giriş-çıkış kapılarında gerekli kontroller yapılacak, kolay ve iyi görülen yerlere gerekli uyarma levhaları konacak, işçilerin sigara içebileceği yerler ve ateşli maddelerle çalışılmasına müsaade edilen bölümler, güvenlik alanlarından ayrı yerlerde olacak ve bunlar uygun levhalarla belirtilecektir.

- Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddeler üretilen, işlenen ve depolanan işyerlerinde; - İzinsiz içeriye girmenin ve kibrit, çakmak, ateş ve kıvılcım veren alet ve benzeri cisimlerin içeriye sokulmasının yasak olduğu ayrı ayrı levhalar halinde ana giriş kapılarına, -Binada veya bölümde bulundurulabilecek en çok işçi sayısı, madde miktarı ve binada yapılmasına izin verilen işin ne olduğu ayrı ayrı levhalar halinde işin yapıldığı kısmın kapısına, -Diğer hususları kapsayan gerekli levhalar, uygun yerlere konulacaktır.

Pratik uygulamada pek çok işyerinin ruhsatsız olarak faaliyet sürdürdüğü, Sanayi sitesi yönetimlerinin, belediyelerin, İçişleri Bakanlığı yetkililerinin, Çalışma Bakanlığı yetkililerinin bu kuralsızlıklara göz yumduğu, işyerlerinin kapatılması için harekete geçmedikleri görülmektedir.

Yangına ilk müdahaleyi yapması gereken Demirciler Sanayi Sitesi İtfaiyesinin tankının susuz olduğu görülmüştür. Ayrıca DES yönetiminin en yüksek risk sınıfına (5.derece) sahip böyle bir işyerinin sanayi sitesi içinde faaliyet göstermesine nasıl göz yumduğu soru işaretidir.

Patlayıcı malzemelerin bir yerden bir yere naklinin kesinlikle güvenlik güçleri nezaretinde yapılması zorunludur. Bu malzemelerin ithal, imal, satış, depolama ve taşıma için Patlayıcı Maddeler Yasasına göre ayrı ayrı ruhsat alınması, bu malzemelerin kullanımı için de İlçe Emniyet Müdürlüklerinden izin alınması gerekmektedir.

CERRAH: OLAY KAZA GİBİ GÖRÜNÜYOR

İstanbul Emniyet Müdürü Celalettin Cerrah, Ümraniye'de bir havai fişek deposunda gerçekleşen patlamanın, kaza gibi görüldüğünü söylemiş fakat ruhsatlı olmaması konusunu ise geçiştirmeye çalışmıştır. Olayın "kaza" olması, neden olduğu sorusuna gerçek nedenleri ortaya koyarak cevap vermek gerekmektedir.

Davutpaşa Terzadere'de yaşanan olay da bir "kaza" idi ama kazanın oluşma nedenleri tamamen denetimsizlik ve sorumsuzluktu.

VATANDAŞLARIMIZIN CAN VE MAL GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE ATABİLECEK, HER TÜRLÜ PATLAYICI MADDE İMALAT, MONTAJ VE DEPOLAMA FAALİYETİNİN RUHSATLANDIRILMASI VE DENETLENMESİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ VE ÇALIŞMA BAKANLIĞININ GÖREVIDİR.

Hazırlayan: Barış GENÇOĞLU

Gıda Mühendisleri Odası Marmara Şubesi YK Üyesi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Prof. Dr. Alp Esin, Tmmob Makina Mühendisleri Odası Yayınları, Mart 2006

ILO'nun "Safety in Numbers" adlı çalışmasına göre (ILO 2003), en iyimser tahminle yılda;

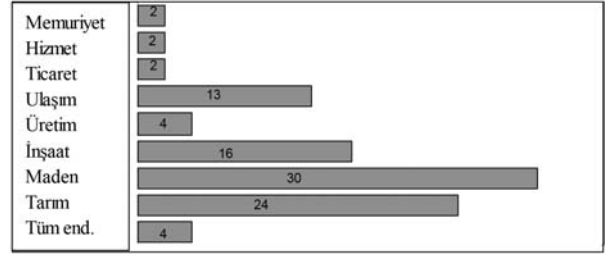
- 270 milyon işçi iş kazası geçirmekte,
- Kötü çalışma şartları nedeni ile 160 milyon işçi iş hastalığına yakalanmakta ve
- İş hastalıkları ve iş kazaları nedeni ile, ortalama 2,0 milyon işçi yaşamını yitirmektedir.

Yukarıdaki sayıların kısıtlı bilgiden elde edilmiş olması nedeni ile gerçek sayılardan daha da yüksek olduğuna gelişmiş ülkelerde dahi, kaza ve ölümlere ilişkin bildirimlerde gizleme payı bulunduğu işaret edilmektedir.

ILO çalışmalarından, ayrıca şu önemli noktalarda çıkarılmaktadır (Somavia 2002, ILO 2003):

- Çalışan işçi sayısına göreceli ölüm oranı, ülkelerin gelişmişlik derecesi ile ters orantılı değişmektedir. Aynı tür tehlikeli işlerde çalışan işçiler arasındaki ölümler karşılaştırıldığında, geri kalmış ülkelerdeki ölüm sayısı 10 ila 100 kat daha fazladır.
- En fazla etkilenen kişiler, en az koruma altında ve en kötü şartlarda çalışan kadınlar, çocuklar ve kaçak işçilerdir.
- İş hastalıkları ve kazalar, özellikle tarım, maden ve inşaat alanlarında yoğunudur, (Şekil 1.1). Dünyadaki işçilerin %50 si bu alanlardaki işlerde çalışmakta olup, aynı zamanda bunlar, en çok bildirimsiz ve kaçak işçinin çalıştığı alanlardır. Söz konusu tehlikeli sektörlerde, balıkçılık gemi sökme işleri de dahil olmuştur.

- Hastalanan veya ölen kişilerin büyük çoğunluğu, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışmaktadır.



Şekil 1 - Değişik Sektörlerde, her 100.000 çalışan için ölüm oranı (ILO) (Sayfa17-18)

Ağustos ayı sonu, Eylül ayı başlarında 12 gün içerisinde ardı ardına yaşanan beş ölüm, üzerinden çok fazla zaman geçmeden sahada hayatını kaybeden belediye işçileri ve en son TMMOB Harita Mühendisleri Odası üyesi Gülseren Yurttaş'ın vinç altında kalarak hayatını kaybetmesi; sürekli üzeri örtülen kayıpların, suni gündemlerin arasından sıyrılarak tüm toplumun gündemine girmesine vesile olmuştur. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini (İSİG) temel aldığımız bu sayıda, mevzunun tüm okurlar açısından daha net algılanması ve çalışma hayatımıza yol göstermesi açısından Prof. Dr. Alp Esin'in İş Sağlığı ve Güvenliği adlı kitabını burada sunuyoruz.

Prof. Dr. Alp Esin, İş Sağlığı ve Güvenliği adlı eserini özellikle kalite kavramlarını ve araçlarını kullanarak ele almıştır. Ana başlıklara göre 14 bölümde incelenen kitabın her bölümünde, ilgili bölümler ile alakalı kullanılan kalite formları, kalite standartlarına yapılan atıflar ve kullanılan terminolojiden bunu çözebiliriz. Konuyu inceleme biçimini asıl ele veren ise, konuların isimleri, dizilişi ve kendi içindeki disiplindir. Çok genel özetleyecek olursak, kitap öncelikle ilgili tanımları vermekte, tehlikeyi



açıklayıp risk değerlendirmesi yapmakta, mevzunun önlemlerini ve en son kaza incelemesi ve rapor formatını göstermektedir. Bu analitize edilmiş biçimi ile kitap, kalite standartları dâhilinde yapılan tehlike analizinin işleyiş biçimi ile paralellik sergilemektedir. Yazar Alp ESİN kitabında “Günümüzde kalite çalışmaları ile iş hastalıkları ve güvenliği konusuna yaklaşım arasında tam paralellik vardır” demektedir. Devamında ise uzun yıllara dayalı kalite konusundaki birtakım birikim ve deneyimlerinin, kitabı biçimlendirmesinde ve konulara vermesi gereken önem ve ağırlık konusunda kendisine ışık tuttuğundan bahsetmektedir. Kitabın kaynaklar dizini bölümünde yer alan ve yazarın kendisine ait olan üç eserden ikisi, ISO 9000-2000 kalite yönetim sistemleri ile ilgili diğer üçüncüsü ise yine iş kazaları ile ilgili yazılmıştır.

Kitabın ilk iki bölümünde yazar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili geniş bir çerçeve çizmiş, mevzuları ayrıntıya girerek tarihsel gelişim süreçleri içerisinde incelemiştir. AB direktifleri kitapta özet olarak gösterilmekte yeni kavramlara ve İSİG ile ilgili oluşan yeni dengelere değinilmektedir. Kitap genelini incelediğimizde, AB sürecinde mevzuatın uyumlaştırılması kapsamında 4857 sayılı İş Yasası ve

buna dayanılarak çıkarılan birçok Yönetmeliğin yayınlandığı bir dönemde çok önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır. İkinci bölüm daha çok yasal temelleri özetlemekte belirli başlıklar altında İSİG ile ilgili yasalar ve AB direktifleri doğrultusunda değişimi incelenmektedir.

Kitabın üçüncü ve dördüncü bölümleri güvenlik ve tehlikelerin kaynakları başlıkları adları altında incelenmiştir. Güvenlik bölümünde güvenliğin ana kuralları ve nasıl uygulanacağı ile ilgili temel bilgiler yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise tehlike kavramı ayrıntılı bir biçimde açıklanmaktadır. Kimyasal, fiziksel, ergonomik, psikolojik tehlikeler bir bir anlatılmakta, iş kaynaklı hastalıkların nedenlerinden bir olması anlamında hava kirliliği de ayrıca ele alınmaktadır. Yine bu bölümde kazaların kaynakları başlığı altında makine parçalarının teknik çizimi, tehlikelerin şekil üzerinde gösterilmesi ve örneklerin çeşitlendirilmesi okuyucuya üretim hattında karşılaşılabileceği sorunlar ile ilgili görsel doneler sunmaktadır.

Beşinci bölümü oluşturan olasılık ve riskler bölümünde riskin boyutunun olasılık hesapları ile hesaplanması anlatılıyor. Buradan elde edeceğimiz sayısal değerler, riskin belirli bir üst limitinin olması gerekliliği ve bu matematiksel değer, bu limitin üstüne çıkmaması gerektiği bilgisine dayanarak hesaplanma ihtiyacı içerisine girilmiştir. Tehlikelerin belirlenmesi bölümünde formlar, prosedürler ve karar vermeyi sağlayıcı sorular eşliğinde kullanılması gereken yöntem açıklanmaktadır. Bölüm yedide ele alınan Risklerin değerlendirilmesi bölümünde yer alan kusur ağacı irdelemesi, kusurlardan doğan kazaların sonucuna ağırlık veren matematiksel bir kusur inceleme yöntemidir. Örneklenilerek açıklanmış bu yöntem riskler bölümünde ele alınan olasılık hesapları kapsamında incelenir.

Kitabın diğer bölümlerinde teferruatlı bir biçimde incelenen, risklerin değerlendirilmesi bölümünde; riskler öncelik sırasına göre dizilmektedir. Kullanılacak teknik önlemler ve yönetsel önlemler anlatılarak ve tabii ki uygulamada bir limit olarak kabul ettiğimiz, kabul edilebilir risk kavramı da incelenmiştir. Tehlikelerin iletilmesi bölümü işletme içi organizasyon, görev yetki ve sorumluluk paylaşımının yapılması gibi konuları içermekte, uyarı bölümünde ise levhaların yazım kuralları ve insandaki etkilerinde dair ayrıntılı bilgi bulabilirsiniz. Onbirinci bölümde ele alınan dikkat ve insan etmeni, dikkat kavramını bölümlendirerek çalışma hayatı özneline incelemekte. Koruyucular ve kişisel koruyucu donanım adı altında incelenen bölüm oniki ve bölüm onüç teferruatlı bir anla-

tım içerisinde incelenmiştir. Ondüdüncü ve son bölümü oluşturan kaza incelemesi ve raporu, kaza incelemesinde püf noktaları belirtmekte, incelemenin aşamalarını tarif etmekte, kazayı raporlamayı ve ötesinde yapılması gerekenleri anlatmaktadır.

Konularının işlenişı ve dizinin oluşturulması bakımından kitap İSİG alanında temel bir kaynak, her mühendisin kitaplığında bulunması gereken bir eserdir. Kitabın işlediğı konu ile ilgili bütünlüğü, gerektiğinde makine parçalarının veya makine şekillerinin çizilmesi ve şekil üzerinden tarif etmek kaydıyla ayrıntılı inceleme yapılması, kullanılan grafikler, tablolar, istatistikî bilgiler ve okuyucunun ilgisini toparlamaya dönük karikatür resimler ve son olarak her bölümün başlangıcında konuya atfedilmiş atasözleri, özlü sözler; kitabın yoğun bir emek ürünü olduğunun göstergeleridir. Ekler kısmında verilen bilgileri de hesaba kattığımızda referans kitap olma niteliğı taşıdığını söyleyebiliriz.

Kitabın giriş bölümünde iş kazalarının yarattığı ekonomik kayıpların üzerinde fazlaca durulması, sadece bu bölüm ile yetinen kişi için yazarın İSİG mevzunu salt ekonomik veriler üzerinden incelediğı, insani boyutu ikinci plana attığını düşünebilir. Kitabın tümünü inceleme fırsatı bulduğumuzda ve özellikle sonsöz kısmında yer alan aşağıdaki paragrafı okuduktan sonra yazarın konuyu nasıl değerlendirdiğini daha açık görebiliyoruz.

Bu kitabın birinci cildini tamamlarken, Marc Burbridge adlı Amerikalı iş güvenliğı mühendisini anmayı özel borç sayıyorum:

Yıl 1959, bizler ODTÜ’de daha öğrenciyiz. Ankara’ya, ilk kez M. Brubridge’nin bulunduğu bir iş güvenliğı sergisi geldi ve o yıllarda hemen tek uygun yer olan, DTCF’nin altındaki salonda kuruldu. Bizler sergide görev aldık. Aramızda görev bölümü yaparken M. Brubridge’nin bizlere temel nasihati şu idi: “Sergiye çok önemli kişiler gelecek ama onlardan çok daha önemli olanlar, yaptıkları iş nedeni ile tehlikede olanlardır. Onlar çoğu kez size yaklaşmaya veya soru sormaya çekineceklerdir. Siz onlara yaklaşınız, belki de bir hayatın kurtarılmasına araç olursunuz.”

Daha sonra, aramızdaki sohbetlerde, ilerde hangi uzmanlık alanına yönelmek istediğimi sordu. “Hi-tech” konularının çekiciliğı ile verdiğim cevaplardan sonra bana; “Bütün bunlar insandan daha mı önemli?” diye

*sordu. Güvenlik mühendisliğı diye bir konu henüz birçok ülkenin dahi gündeminde olmadığından, sorusuna cevap veremedim.
(sayfa, 313)*

GÜVEN KENT



Günümüz metropollerinde uygarlığın göstergesi haline gelen bir ölçüt oldu 'güvenli kent olgusu'. İnsanın kent yaşamını "özgürce" sürdürebilmesi, yaşanabilir kent olgusunu hissedebilmesi 21. yüzyıl kentlerinde güçlü bir kent politikasına, iyi bir kent yönetimine dayanıyor. Bu yüzyılda kent farklı güçlerle; "tehditler ve fırsatlarla" şekillenmektedir. Kentin yoğun göçü kaldıracak altyapısı olmadan nüfusunun artması yerleşimlerin sosyal kontrolünü ve güvenliği azaltacak bu değişimle, 21. yüzyıl metropollerini işlenen suçların arttığı mekânlar haline gelecektir. Sonuç: güvenliğin sağlanması kentlerin en önemli sorunu olacaktır.

Küreselleşmeyle birlikte, güvenlik söylemleri sürdürülebilirlik hedefleri ile yarışan kentlerin önemli konusu olmuş; "Güvenlik olmadan özgürlük ve özgürlük olmadan da barışın olmayacağı" söylenmiştir. Kent planlama bu noktada sosyal- fiziksel mekânda katılımcı yaklaşımlarla daha yaratıcı davranabilir, toplumun her kesimiyle uyumlu, bütüncül siyasalar geliştirmelidir. Böylelikle kentliler yaşam kalitelerinin sağlık, eğitim, beslenme, barınma, hak, fırsat, günlük yaşama katılma,..vb bileşenlerin tamamlanması ile birlikte 'güvenli bir yaşam sürme' duygusunu hissedecektir. Günümüz kentleşme hızı, küreselleşme, çevresel bozulma gibi dinamik süreçlerinde

güvenlik problemleri insanlığı temel haklar bağlamında tehdit etmektedir.

Güvensizlik duygusu artan bir şekilde kentsel alanlarda yaşayanlarda sıklıkla görülen bir durum haline gelmiş, kentsel şiddet oranları artmıştır. Bu durumun en belirgin nedenleri, işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik ve göçtür. Kentlerde güvenlik korkusu ile daha fazla suçtan etkilenebilir topluluklar olduğu gibi, geceleri dışarı çıkma, güvenli yerleri tercih etme, potansiyel suç alanlarından uzak durma gibi toplumsal iletişimi, toplumsal denetimi ve komşu ilişkilerini azaltan toplumsal davranış düşüncelerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir(Apak ve Ülgen, 2002:66).

Süreç İstanbul için karışık görünüyor. Öncelikle İstanbul nüfusu ile birçok kenti geride bırakmaktadır. 1950'li yıllarda başlayan yoğun göç, altyapısı olmayan İstanbul şehri için çarpık yapılaşma anlamına gelmiştir. Kırdan kente 'çalışmak' için göç eden kitleler barınma haklarını kendi yolları ile çözmüşler ve gecekondu olgusunu doğurmuşlardır. Nüfusun yarısından fazlası olumsuz koşullarda yaşamaktadır. Büyük çoğunluğu herhangi bir sosyal güvenlik sistemine bağlı değildir. Gelir düzeyleri yaşam kalitesini belirleyen hizmetlere ulaşmaya yetmez. Özel-

likle bahsettiğimiz gecekondular en şanssız kesimlerdir. Bu bölgeler, ekonomik değişiklikler, kuraklık, sel, deprem, sokak çatışmaları, siyasi baskı ve şiddetin en yoğun görüldüğü alanlar olmuşlardır. Durum böyleyken bu alanlar 'girilmesi tehlikeli' yerler haline gelmiş, orada yaşayan insanlarsa 'öteki'leştirilmişlerdir. Kent huzurunu bozan en önemli etken; sosyal yabancılaşmadır. Bu gibi toplumda zorluklarla karşı karşıya olan kesimlere; ayırıcı yapılar oluşturarak değil, aksine ekonomik bütünleşme, konut gibi sorunlarına detaylı yaklaşımlarla, özel önem verilmesi gerekmektedir (Başaran, 2007). Ancak İstanbul şehrine bakıldığında, özellikle yükselen rezidanslara, korunaklı duvarlar arkasına inşa edilen 'gated community'lere bakacak olursak bütünleştirici bir amaçtan çok ayrımcılığı tetikleyici bir rol oynamıştır. Özellikle tanıtımlarda kullanılan "güvenli, korunaklı, şehrin gürültüsünden uzak, doğaya saygılı" ve hatta "insana hürmetli" gibi söylemler bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bu özellikler tüm kent sakinlerinin haklarıdır. Büyük bir nüfusu göçle oluşan İstanbul şehrine göç eden ve kentsel yaşama ayak uyduramayanların yaşadığı çeşitli toplumsal ve psikolojik zorluklar, onların suç işlemesini, madde bağımlılığı olmalarını tetiklemiştir. Hâlbuki kentsel huzur ve güvenliğin sağlanması, mümkün olduğunca suç, şiddet ve yasa dışı olaylardan arındırılmış emin ve güvenli bir kent için, olmazsa olmaz koşullardan biridir.

İstanbul gibi kentlerde hızlı yaşanan sosyal, ekonomik, siyasal ve teknolojik gelişmeler ve bunlara bağlı olarak kentte meydana gelen sorunlar yumağına karşı, kent sürekli bir mücadelenin içindedir. Kent güvenliği için alınan tedbirler kalmaktadır. Bu durum sadece yerel otoriteleri değil tüm resmi otoriteleri, özel sektörü, sivil kuruluşları ve en önemlisi kentlileri ilgilendirmektedir. Kentlerine bağlı vatandaşlar yaratmaksa, bireylerin yaşam kalitelerini artırmakla ilgilidir. İyi bir planlama ile bu hizmetler tüm kentlilere ulaştırılabilir. Neticede planlama bir kamu hizmetidir. 21. yüzyılda "kentli hakları"nı içeren, kent yaşantısını standartlar sayesinde özgürce sürdürebilmesini sağlayan sonuç itibarıyla de kentlinin kentiyle barışık olduğu bir planlama ütopyik olsa da olması gerektir.

(İsmail Başaran [Süleyman Demirel Üniversitesi] ve Erman Aksoy'un [Gazi Üniversitesi] katkılarıyla.)

APAK Suat, Gökhan ÜLKEN ve Alper ÜNLÜ, "Yeni Bir Toplu Konut Yerleşmesinde(Güvenlik Duygusunun) Değerlendirilmesi", İTÜ dergisi, Mimarlık, Planlama, Tasarım, C.1, S.1, İstanbul Mart 2002.



MİMARLIK VE ÇOCUK RESİM YARIŞMASI-II: “KENT VE SU”



“Su yaşamın kaynağıdır. İnsanlığın gelişiminin tüm evrelerinde su önemli rol oynamıştır. İnsan ilk yerleşimlerini, ilk kentlerini su kıyılarında kurmuştur. Kentlerin kurulmasıyla birlikte insanlık tarihinde devrimsel bir dönüşüm yaşanmıştır. İnsan suyu doğru kullandığı oranda gelişmiş ve zenginleşmiş, diğer kentlere üstünlük kurmuştur. Günümüzde ise doğal kaynaklarımızın hızla tüketildiği, suyun kısa vadeli kazançlar uğruna hor kullanıldığı, çarpık yapılaşma ile hızla kirlendiği görülmektedir. Hesapsız sanayileşme sonucunda ortaya çıkan küresel ısınmanın yarattığı iklimsel dönüşüm, su kaynaklarının daha da azalması sonucunu doğurmuştur.

İnsanlığın geleceğini tehdit eden küresel ısınmaya, hızla kuruyan su kaynaklarına ve uygarlığın doğduğu yer olan kentlerdeki çarpık yapılaşmaya insanlığın dikkatini çekmeye ne dersiniz?”

Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi tarafından bu sene ikincisi düzenlenen Şener Özler Mimarlık ve Çocuk Resim Yarışmasının teması “Kent ve Su” olarak

belirlendi. Yarışmaya ilköğretim okulu öğrencileri en çok iki adet resimle katılabilirler. Katılan ürünler, daha önce ödül almamış olmalıdır. Katılım iki kategoride yapılacaktır.

1. İlköğretim Okulu beşinci sınıfları da içeren birinci kategori
2. İlköğretim Okulu altı, yedi ve sekizinci sınıfları içeren ikinci kategori

Seçim/Ödül:

Her bir kategoride 25 resim seçilecek; bu eser sahiplerine resim araç-gereçleri armağan edilecektir. Bu 50 resim dışında, sergilemeye değer görülen başka resimler de seçilebilir. Yarışma katılımcısı tüm öğrencilere özel anı belgesi verilecektir.

Jüri Oda'nın da onayını alarak ödül ve sergilemeye değer resim sayısını yeniden değerlendirebilir.

Boyut ve Teknik:

Resimlerin boyama tekniği serbesttir. Kullanılacak resim kâğıdının kısa kenarı 30 cm, uzun kenarı 50 cm. olmalıdır. Resimlerin kenarlarında 5 cm çerçeve kalacak şekilde kartonlara (paspartu) yapıştırılmalıdır.

Teslim:

Resimlerin son teslim günü 11 Nisan 2008 Cuma günü saat: 17.00'dir. Resimler, TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi, Yıldız Sarayı Dış Karakol Binası, Beşiktaş 34349 İstanbul adresine elden teslim edilebileceği gibi, iadeli taahhütlü posta ya da kargo ile gönderilebilir. Okullar adına toplu olarak teslim yapılabilecektir. Posta ya da kargo gönderimlerinde gecikme ihtimaline karşı (212) 227 69 11'e telefonla, (212) 236



85 28'e faksla ya da yarisma@mimarist.org adresine e-posta ile önceden bilgi verilebilir. Resimlerin arkasına, katılan öğrencinin adı, soyadı, okulu, sınıfı ile resmin adı ve tekniği yazılmalıdır.

Seçici Kurul:

Deniz İncedayı, Mimar (MSGSÜ Mimarlık Fakültesi - TMMOB Mimarlar Odası)

Gökhan Deniz Ressam, Sanat Eğitmeni (Sosyal Kültürel Yaşamı Geliştirme Derneği)

Aslı İçöz Öyuncu, Çocuk-Yetişkin Eğitmeni (İstanbul Belediyesi Şehir Tiyatroları)

Ayşen Cıravoğlu Mimar (YTÜ Mimarlık Fakültesi)

Mahmut Durmuş Mimar

Değerlendirme/Sergileme/Telif:

Seçici kurulun değerlendirme toplantısı 17 Nisan 2008 Perşembe günü başlayacaktır. Sonuçlar, 25 Nisan 2008 Cuma Günü saat 14.00'te, Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi, Yıldız Sarayı Dış Karakol Binası Beşiktaş 34349 İstanbul adresinde sergileme ve ödül töreni ile birlikte açıklanacaktır. Sergi bir ay boyunca açık kalacaktır. Ödül alan 50 resim ile sergilenmek üzere seçilmiş bulunan resimler bütün haklarıyla Mimarlar Odası'na verilmiş sayılırlar. Mimarlar Odası bu resimleri ve/veya kopyalarını yayınlarında ve açacağı sergilerde kullanma hakkına sahiptir.

Geri Alma:

Ödül alan 50 resim ile sergilemeye değer görülenlerin dışında kalan resimler, 2 Haziran 2008'den itibaren haziran ayı sonuna kadar teslim edildikleri adresten alınabilir. Bu sürede alınmayan resimlerden Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi sorumlu olmayacaktır.

Yarışmaya katılan tüm öğrenciler ve velileri bu şartname hükümlerini kabul etmiş sayılırlar.

Bilgi İçin:

Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi

A: Yıldız Sarayı Dış Karakol Binası

Beşiktaş 34349 İstanbul

www.mimarist.org