

ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

İki Ayda Bir Çıkar / Sayı : 152

Mayıs - Haziran 2017

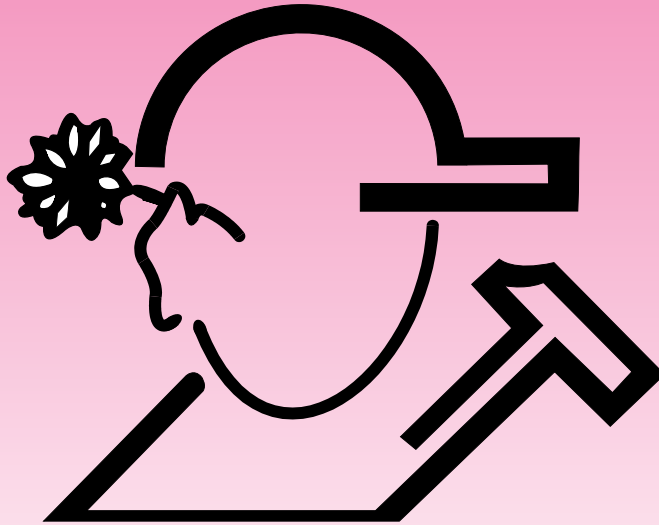
İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ
ERGONOMİ
İŞ HİJYENİ
ÇEVRE
TOPLUM ÖRGÜTÇÜLÜĞÜ
ÇOCUK EMEĞİ
KADIN
SOSYAL POLİTİKA
NÜFUS
SOSYAL HEKİMLİK

• Hedef : Toplum Örgütleri ve Sağlık

- Çocuk İşçiliğin Nedenleri Konusunda Herkes Hemfikir, Çözüm Önerileri İse Yorumu Açık
- Küresel Kapitalizmin Kilit Sektörü Limanlarda İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği
- İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tercihimiz Hangisinden Yana?
- Gelir Testi, Yoksullar ve Borçlanma
- İklim Değişiklikleri Tahminlerin Ötesinde Gelişiyor!
- Kıdem Tazminatı Düzenlemesi ve Fon Tartışmaları
- Emegın Görünmeyen Yüzü : Yerel Yönetimlerde Kadınlar
- Cumhuriyetin Anıt Kurumlar Dizisi - 6 :Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm
- İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım :

Yüksek Basıncılı Hidrolik Sistemi Lastik Hortumlarının Kesilmesi

Bu bir HAKEMLİ dergidir.



*Çalışan Çocuklara "Vefa Borcu"nuza
Ödemek İster misiniz?*

www.fisek.org.tr

Fişek Enstitüsü'nün 36. Yılı
Çalışma Ortamı'nın 26. Yılı

HEDEF : TOPLUM ÖRGÜTLERİ VE SAĞLIK (1)

A. Gürhan FişEK (*)

Öyle konular vardır ki, ayrıcalıklı olduğu sanılır. Hukuk bunlardan biridir. Sağlık da öyle... "Hakime ve hekime muhtaç olmama, ama onlar-sız da kalmama" dileği, bunun bir kanıtı. Onun için de bu konuların, ayrıcalıklı insanlarca konuşulması gerektiği düşünülür.

İşte, sağlık konularının, tüm toplumu çok yakından ilgilendirdiği halde, yalnızca sağlıkçılarca, hatta daha çok, hekimlerce konuşulması bu yaklaşımın bir ürünüdür. Ama bu yanlıştır.

Hasta haklarını da hekimler savunur. Sağlıkçıların, topluma gitmesi ve toplum içinde çalışması gerektiğini de yine onlar savunur. Ucuz ve kaliteli ilaç üzerine sağlıkçılar kafa yorar. Sanki bunlar birer insan hakkı değilmiş; sanki, bunlar birer sömürü alanı değilmiş gibi, toplum suskundur, tartışmaların dışındadır. Bu da yanlıştır. Bütün bunlara karşın, toplum bireylerince, sağlık uygulamalarına karşı, dost söyleşilerinde yakınlık düzeyinde, bazen de sağlıkçılara karşı fiziksel tepki biçiminde olumsuzluklar dile getirilir. Ama bunlar bir saman alevi gibi söner gider. Belli bir potaya dökülmez, eyleme dönüşmez. Birey çözümünü kendi başına çözmeyi yeğler. Bunu yaparken, çağın en güçlü sandığı silahını kullanır: PARA.

Bu, bireyin yepyeni bir sömürü zincirinin içine girmesini ve sağlık sisteminin bu yönde şekillenmesini getirir. Bu gidiş, sağlığı toplumdan daha da uzaklaştırır. Denetimini daha da olanaksızlaştırır, birey için artık tek silah kalmıştır: Hizmeti almaktan vazgeçmek.

Olabilir mi bu?! Nasıl insan ağrısına, yakınmasına ve ilerleyen hastalığına karşın sağlık hizmetlerinden uzak durabilir?! Biran için kendi sağlığını hiçe saydığını varsaysak bile, çocukları için, eşi için bu düşünülebilir mi? Olanaksız.

İşte "sağlık"ı diğer bir çok konudan farklı kılan bu. Bireysel kurtuluşun çıkamazı da buradadır. Bugün, ülkemizde, sağlığı gündemindeki konu, eldeki aracın yetersizliğidir. Toplum, bugüne değin, sağlığını elde etmek için "para'yı bir silah olarak kullanabileceğini sanmıştır. Ama bu silah geri tepmiştir. Başarısız olmuştur. Tersine toplum bu konuda iyice çukura batmıştır.

Şimdi yeni bir silahı denemek gerek. Bu silah DAYANIŞMA'dır. Öncelikle örgütlü toplum kesimleri, sağlıklarına nasıl sahip çıkacaklarını düşünmek ve bunun için girişimlerde bulunmak zorundadır.



lar. Ülkemizde, siyasi ve ekonomik düzeylerde yürütülen yıpratma kampanyalarının sonucu olarak, örgütler giderek zayıflamaya, bireylerin örgütlere katılımı düşmeye başlamıştır. Bunu 12 Eylül sonrası dönemin getirdiği "depolitizasyon" dalgası olarak da niteleyebiliriz. Bu dalga, bireyi, daha da yalnız ve korumasız kılmıştır. Yapılan araştırmalar, üyelerin, örgütlere ve örgüt yönetimlerine çok düşük düzeylerde güven duyduğunu ortaya koymaktadır. Bu bir "alarm" değil midir? O halde, DAYANIŞMAYA GEREKSİNİMİ OLAN yalnızca bireyler değil; bunun yanı sıra bir zamanlar onların kurduğu, ama bugün uzak durdukları örgütlerdir. Toplum örgütlerinin sağlık konusuna sahip çıkmaları, bugün bir taşıla iki kuş vurmaya, sağlayacaktır. Birincisi, üyelerinin tümünü etkileyen ve bezdiren sağlık sorununa çözüm bularak, onların sorunlarını hafifletecektir. Böylece, onları boşaltacaktır. İkinci, örgüt üyesinin daha yakın bir temas içine girmesini ve örgütün, bireylerin gücünden (beyinsel, bedensel) yararlanmasını sağlayacaktır.

Toplum örgütleri incelendiğinde, bunların farklı kategorilerde kümelen-direlebileceği görülmektedir:

1. Zorunlu üyeliğe dayanan meslek birlikleri (odalar)
2. Sendikalar
3. Kooperatifler
4. Gönüllü üyeliğe dayanan dernekler

Vakıflar, özel olan ya da olmayan Araştırma Enstitüleri (toplumsal misyonu-ülküsü olan örgütler). Bunlardan

ilk ikisi, yani meslek birlikleri ve sendikalar, üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını koruma işlevini de üstlenmişlerdir. Hiç kuşkusuz bu hak ve çıkarların en temel olanı "sağlıklı yaşam hakkı"dır. O halde, bu toplum örgütlerinin "sağlık" ile ilgilenmeleri, varlık nedenleriyle, kuruluş amaçlarıyla doğrudan bağlantılıdır.

Bunun da ötesinde meslek birlikleri, kamusal bazı işlevler üstlenmişlerdir. Bu kamusal işlevlerden meslek ahlâkını korumak, bir yönüyle tüketiciyi yani toplumu korumayı kapsar. Öte yandan sendikaların ve odaların, sağlık alanındaki çalışmaları, bir işyerindeki üyelerinin yanı sıra üyesi olmayanları: üyelerinin yaşama alanlarında, sendikaya üye olmasa da onların komşularını etkileyecektir. Bu da anılan toplum örgütlerinin, giderek, yalnızca bir toplum kesiminin değil tüm toplumun örgütüne dönüşmesine olanak verecektir. Bu doğru bir şeydir.

Öte yandan kooperatifler, gönüllü üyeliğe dayanan dernekler, vakıflar, araştırma enstitüleri vs., sağlık-dışı amaçlarla kurulmuş bile olsalar, bireylerin örgütlendikleri, dayanışma içine girdikleri sınırlı bir alanı temsil ederler. Bu bilince erişen üyelerinin dayanışmasını, bu daralanla sınırlamak, örgütlerin etkinliğini azaltır. Tersine, üyesinin dünyayı ve kendisini daha iyi tanımasına yönelik etkinlikler, hele bireylerin yaşamını kolaylaştırıcı bir öz taşıyorsa, örgüt-üye ilişkisini daha da güçlendirir. Bu bir fırsattır; iyi değerlendirilmelidir.

Bu kümede toplanan toplum örgütlerinin, sağlık alanında baskı grubu işlevini göstermelerine; üyelerini aydınlatmalarına; sağlık savaşımını birlikte verecekleri kümelerle onları tanıştırmalarına hiç bir engel yoktur. Tersine, bu çaba, üyelerinin dayanışmasını ve örgüte bağlılığını arttıracaktır.

Bu noktada, sağlıkçılarla toplum örgütlerini buluşturmak gerekmektedir. Yoksa toplum örgütlerinin, sağlıkçılara söz hakkı bile vermeden hedef belirlemeleri ya da çözüm üretmeleri beklenemez. Bunun tersi de doğrudur. Sağlıkçıların da, toplum örgütlerini katılımını sağlamadan, onların mücadele deneyimlerinden yararlanmadan, üyelerinin niteliklerini ve özelliklerini göz ardı ederek, çözümler önermeleri onaylanamaz. Sağlık alanındaki hak ve çıkarlarına sahip çıkması gereken bireydir. Toplum örgütleri ise, böyle bir çaba içindeki bireyi, korumak, yönlendirmek ve güçlendirmek zorundadır. Bu uğraşın en önemli gereksinimlerinden biri, bireyin ve örgütünün, çağdaş

(1) Çalışma Ortamı Dergisi, Mart-Nisan 1994 - Sayı: 13'ten alınmıştır.

(*) Doç. Dr., FişEK Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Başkanı

sağlık düşünceleri ile tanışmasını sağlamaktır. Kendilerine dayatılmak istenen, belirli dar bir grubun çıkarına olan çağ-dışı yaklaşımları sergilemek gerekir. Bunun için ülke ölçüsünde, bir tartışma platformu yaratmak gerekmektedir.

Toplum örgütleri, baskı gruplarıdır. Tek tek bireylerin oluşturamayacağı bir etkiyi, birlik olmanın gücü ile gösterebilirler. Elde edilen başarılar, hem insanların sağlıklı bir yaşam sürmelerine olanak tanıyacaktır; hem de ezilmişliklerini ve yılmışlıklarını aşmalarına vesile olacaktır.

Öte yandan örgütler, bireyin eylemine kanat gerebilirler. Böylece olumsuzluklar karşısında duyarlı davranışların daha çabuk ve doğrudan etkilenen kişi tarafından gösterilmesini sağlamış olur. Bunun ilk adımı, örgütlerin, üyelerine yönelik “Duyurma”, “Duyarlılaştırma” ve “Destek” kampanyasıyla (3D) işe girişmeleridir. Sonunda seçim bireyin ve örgütünündür.

İşte böyle bir seçimi, olabildiğince, en nesnel koşullarda gerçekleştirebilmek; toplum örgütlerinin, üyeleri ile sağlık alanında da iletişime girmesini sağlamak amacıyla Fişek Enstitüsü, bir proje geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur (BAKINIZ KUTU No.1). İlk uygulamasını T.Harb-İş Sendikası Ankara Şubesi ile birlikte gerçekleştirdiğimiz çalışma sürmektedir. Böylesi bir buluşmanın, yalnızca Fişek Enstitüsü'nün çabası ile değil, bütün sağlıklı doğrudan ilgili olan ve olmayan toplum örgütleri tarafından yürütülmesi beklenir. Hiç bir örgütün bir başkasına ön koşul geti-

recek hali yoktur. Tek beklenen, farklı odaklarda yürütülen çalışmalar arasında iletişim kurulmasıdır.

Öte yandan, örgütler bir çok tüketiciyi birarada kavrayan yapılardır. Yıllardır tüketicinin haklarından ve denetiminden söz edilir. Tek tek tüketici güçlü

değildir. Örgütlü tüketicilerin gücü ise, çok büyüktür. Sağlıklı beslenme, sağlıklı yaşama alanları, temiz su vs. İşte böyle bir çok tüketiciyi kavrayan yapılarla sağlanabilir (BAKINIZ KUTU No.2).

Her şeyden önce, “sağlıklı toplum ülkümüzü örgütlere taşıyalım. Örgütleri de sağlık savaşımına.

KUTU No. 1 TOPLUM ÖRGÜTLERİ VE SAĞLIK (3D) EYLEM ÖNERİSİ

AMAÇ

Sağlık alanındaki hak ve çıkarlarına sahip çıkması için, bireyi hareket geçirmek ve toplum örgütlerinin, bu bireysel tepkileri yönlendirici-güçlendirici işlev görmesini sağlamak.

GEREKÇE

Sağlık, bireylerinin kendi başarılarının çaresine bakmalarını gerektiren, özel bir sorun değildir. Sağlık bir toplum sorunudur ve ‘sağlıklı bir ortam oluşturmak’, ‘nitelikli sağlık hizmeti sunmak’ toplumun bireye borcudur.

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin giderek yetersiz düzeyde sunulur hale gelmesi, bireyin bu borçlarını istemelerini ve ardına düşmelerini de zorunlu hale getirmektedir.

Toplum örgütleri, demokrasinin varlık nedeni, toplumun sesini duyurabilmesinin yoludur. Her toplum örgütü, amacı ve toplumdaki işlevi ne olursa olsun, örgütlediği insan topluluğunun sorunlarına kayıtsız kalmaz. Onların istemlerini şekillendirmede, çözümleri üretmelerinde ve aynı uğraş içindeki kümelerle bu-

Bireylerin, sağlık haklarını, örgütleri aracılığı ile savunmaları ve yaşama geçirmeleri; çağdaş ve evrensel bir ilke olan sağlıkta toplum katılımını gerçekleştirmeleri için örgüt kamuoylarını aydınlatmak ve gündemi oluşturmalarını sağlamak gerekmektedir.

HEDEF

Herkese eşit, ulaşılabilir, nitelikli, basamaklı, katılımcı, kamu kaynaklarından beslenen sağlık hizmeti ve sağlıklı yaşama-çalışma ortamları sunmak.

ARAC

Toplum örgütlerinin, üyelerini 3D (Duyurma, Duyarlılaştırma, Destek) kampanyası aracılığıyla, eylemli kılması. Üyelerinin bu yöndeki eylemlerini, koruması, yönlendirmesi, güçlendirmesi.

KUTU No.2 TOPLU GIDA TÜKETİMİ YAPILAN KURULUŞLARDA SAĞLIKLI BESLENME İÇİN TÜKETİCİ KONTROLÜ (3S) EYLEM ÖNERİSİ

AMAÇ

Bireylerin, günlük tüketimleri için yaptıkları satın almalar da, tek tek gerçekleştiremeyecekleri müdahaleleri yapmak ve kendilerine sağlıklı besin sunulmasını sağlamak.

GEREKÇE

Bugün ne yazık ki, 1930’larda konulan hedeflerin çok gerisindeyiz. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıktığında, 126. maddesiyle besin işlerinde çalışanların her üç ayda bir bulaşıcı hastalıkları bulunmadığına ilişkin sağlık raporu almaları zorunluluğunu getirmiştir. Bugün, bunun yaygınca uygulanmadığını ve uygulamanın ise bir yasak savma biçiminde yürütüldüğünü bilmeyen yok.

Aynı yıl çıkarılan Belediyeler Kanunu, Belediyelere, besin işleriyle uğraşan kuruluşların temizlikle denetlenmesini, öncelikli ödev olarak vermiştir. Belediye Zabıta Talimatnamelerine bakılacak olursa, çok titiz bir çalışmanın ürünü olan önlemleri görmek olası. Ama besin işleriyle uğraşan kuruluşların imalathanelerini gezdiğimizde, bu önlemleri görmek ender yakalanan bir şans.

Örneğin, bir fırını ele alalım. Ankara Belediyesi Zabıta Talimatnamesi, fırınlarda bulunması gereken tam 17 önlem saymış. Bu önlemlerden biri bile eksikse, işyerine 10 gün süre verilecek; gerçekleştirmezse kapatılacak. Neden? Çünkü, sağlıklı ürün, halkın sağlığını bozar. Bir kılavuz gibi, bu talimat-

nameyi alır da fırınları gezerseniz; hemen büyük çoğunluğunun kapatılması gerektiğini görürsünüz.

Ama siz günde bir ekmek alıyorsunuz. Buna karşın çalıştığınız işyeri, öğle yemeklerinde çalışanlarına sunmak için yüzlerce ekmek alıyor. Kim daha etkili bir tüketici?

Fırınlarda ekmek üretenlerin bulaşıcı hastalıklar yönünden titiz bir sağlık taraması yapıldığında, içlerinde, kronik bulaşıcı hastalığı bulunanların yanında, tedavi edilebilir bulaşıcı hastalığı olanlara da rastlayacaksınız. Bunun sıklığı, toplumdaki sıklıktan daha aşağı olmayacaktır. Çünkü etkin bir müdahale yok. Dolayısıyla tükettiğimiz besinlerden ötürü büyük bir tehlike altındayız. Olan bireye oluyor. Tek başına üstesinden gelemeyeceği bir sorun ile karşı karşıya olduğu için, iş vurdumduymazlığa dönüşüyor. “Acı patlıcan kırağı çalmaz” atasözü ya da “O kadar çarpıklık var ki; buna gelene kadar...” bahanesi beyinlere yer ediyor. Kişiyi etkisizleştiriyor.

HEDEF

Topluma sağlıklı besinleri, sağlıklı ellerden sunmak.

ARAC

Toplu gıda tüketimi yapan kurumları aktive ederek, 3S (sağlıklı, sendikacı, satın almacı) aracılığıyla, tükettikleri gıda maddelerinin üretim süreçlerini değerlendirmelerini ve etkilemelerini sağlamak.

Çocuk İşçiliğın Nedenleri Konusunda Herkes Hemfikir, Çözüm Önerileri İse Yoruma Açık...

Taner AKPINAR*

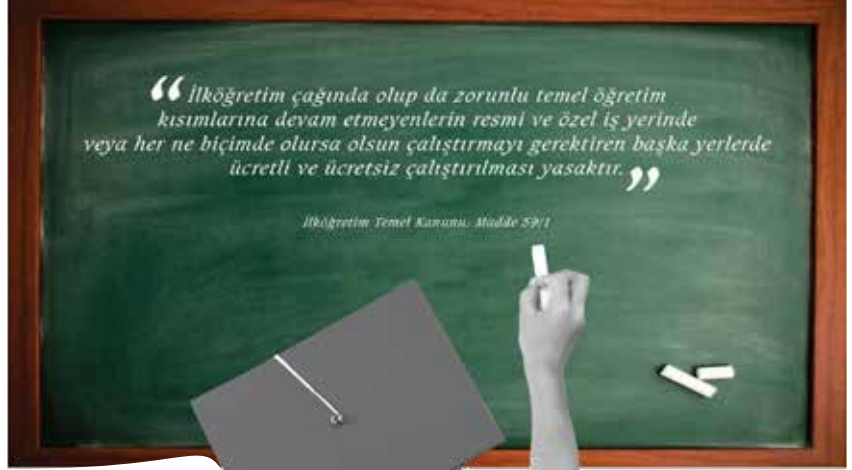
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2017-2023 döneminde uygulanmak üzere Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı⁽¹⁾ başlıklı bir eylem planı yayınladı. Bu Program her şeyden önce çocuk işçiliği olgusunun varlığının resmi olarak kabul edilmesi anlamında kayda değer bir adımdır. Çocuk işçiliğının nedenlerine ilişkin tespitler ise denilebilir ki, itiraf niteliğindedir. Çocuk işçiliğın en başta gelen nedeninin yoksulluk olduğu, bunun yanında eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, mevzuatın yetersizliği, var olanın da etkin bir şekilde uygulanamaması ve işverenlerin karlılık düzeyini artırmak için ucuz emek kaynağı olarak gördüğü çocuk işgücünü talep etmeleri gibi faktörlerin de bunu beslediğı belirtilmektedir. Bütün diğer araştırmaların bu konuda benzer sonuçlara ulaştığı da vurgulanmaktadır. Açıkçası, buraya kadarıyla, bu Program'ın Çalışma Bakanlığı tarafından kaleme alınmış olduğuna insanın inanası gelmiyor! Çünkü alışageldik olan, toplumsal sorunlar karşısında resmi görüşlerin genellikle sorunların iç yüzünü açığa çıkartıcı değil, perdeleyici bir işlev görmesidir.

Program'ın sorunun nicel boyutlarına ilişkin aktardığı en güncel veriler 2012 yılına ait ve buna göre, 6-17 yaş arasındaki çocukların 893 bini çocuk işçi olarak çalışıyor. Bunun yüzde 44,7'si tarımda, yüzde 31'i hizmetlerde ve yüzde 24,3'ü de sanayide çalışmaktadır. DİSK/GENEL-İŞ tarafından yapılan bir çalışmada nicel verilerin çok daha yüksek olduğu ortaya konulmaktadır.⁽²⁾

Sorunun nicel ve nitel boyutları bu şekilde ortaya konulmaktadır. Ancak, sonuçta Program çocuk işçiliğı karşı bir eylem planıdır. Bu nedenle asıl merak konusu, çocuk işçilikle mücadele konusunda bu resmi Program'ın içeriğinde nelerin yer aldığıdır. İşte bu konuda, Program'da şaşırtıcı olan ve inanmakta güçlük çekeğimiz hiçbir şey yok dersek haksızlık etmiş olmayız.

Öncelikle ülkedeki her şey gibi, çocuk işçilik sorunu da 2023 mit'ine endekslenmiş durumda. Program'da çocuk işçiliğın en kötü biçimlerine 2023 yılına kadar son verilmesi ve diğer alanlarda da yüzde 2'nin altına düşürülmesi temel hedef olarak belirlenmiş. Peki bu nasıl sağlanacak?

(*) Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi ve Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü



Bu noktada Program iki ayaklı bir yaklaşım benimsemektedir. Buna göre, öncelikle yasal ve kurumsal yapılar gözden geçirilip, gerekirse yeni yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılacağı ifade edilmektedir. Bununla birlikte farkındalık artırılarak sosyal tarafların ve toplumun katılımının sağlanması gibi bir yol izleneceğı söylenmektedir. Çocuk işçiliğı önlemeye yönelik politika setinin bir ayağı bunlardan oluşmaktadır. Toplumsal sorunlara yönelik olarak üretilen resmi söylem alışageldiğı gibi, hiçbir şey anlatmayan, daha doğrusu hiçbir şey anlatmayan bu tür süslü ana akım terimlerle dolup taşmaktadır. Çocuk işçilik sorununun nedenlerine ilişkin tespitlerdeki açıklık, çözüme yönelik politikalar söz konusu olduğunda yerini belirsizliğe, bilinmezliğe ve çözümsüzlüğe bırakmaktadır.

Çocuk işçiliğı karşı üretilen politika setinin öteki ayağında ise, eğitimin geliştirilmesi, yoksulluğun giderilmesi, sosyal koruma ve sosyal güvenliğın yaygınlaştırılması yer almaktadır. Bu politikaların içeriğine yakından bakıldığında işin rengi kendini belli etmektedir. O da, ortada çocukların çalışmasını önleyebilecek gerçekçi bir politikanın olmadığıdır. Eğitim konusunda tasarlanan temel politika yoksul çocukların çıraklığa yönlendirilmesidir. Bu, 1960'ların başlarından itibaren tartışılmaya başlanıp, 1977 yılında yapılan Çıraklık Kanunu⁽³⁾ ile uygulamaya konulan ve o günden bugüne değişmez resmi yaklaşımdır.

Sözü edilen yasa yapılrken dönemin siyasal iktidarı, çıraklık eğitimine yönlendirilecek hedef kitlenin yoksul çocuklar olduğunu ve bu yolla devletin yoksul çocuklara sağlayacağı ücretsiz kamusal eğitimin maliyetinden de kurtulacağı belirtilmiştir.⁽⁴⁾ Görüldüğü gibi, bu tür politikalar sınıfsal eşitsizlikleri derinleştiren bir

içeriğe sahiptir.

Çocuk işçiliğın temel nedeni olan yoksulluğa çare diye ifade edilen politika önerilerine de bakılırsa, söz konusu çözüm önerilerinin dilek ve temenni niteliğinden öte bir değere sahip olmadığı görülür. Dahası, bir bütün olarak incelenecek olursa Çocuk İşçiliğı İle Mücadele Ulusal Programı başlıklı resmi rapor, çocuk işçiliğı sorununun çözümüne ilişkin basmakalıp birtakım ifadelerin tekrar edildiğı, çözüme dönük hiçbir gerçekçi hedefin ortaya konulmadığı, çalakalem hazırlanmış bir belgeden ibarettir.

Kaynaklar

(1) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017), Çocuk İşçiliğı İle Mücadele Ulusal Programı 2017-2023, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü.

(2) DİSK/GENEL-İŞ (2017), Türkiye'de Çocuk İşçi Olmak, <http://www.genel-is.org.tr/23-nisanda-cocuk-isci-olmak>, 2, 14917#.WTaitcYIHIV

(3) 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu (Kabul tarihi: 20.6.1977, Resmi Gazete tarih ve sayı: 5.7.1977 / 15987).

(4) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönem: 4, Toplantı: 4, 33 üncü Birleşim, 18.1.1977, Cilt: 23, sayfa: 126-129

Küresel Kapitalizmin Kilit Sektörü Limanlarda İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği

Emirali KARADOĞAN (*)

Giriş

Günümüz taşımacılık sisteminde kara-yolu, demiryolu, havayolu, denizyolu ve boru hatları kullanılmaktadır. Kullanılan bu sistemler içerisinde miktar olarak en fazla paya, deniz taşımacılığının sahip olduğu görülmektedir (UNCTAD, 2009: 13). Bir seferde büyük miktarda yük taşıma özelliği, yük ve yolcu taşımacılığının hızlı, güvenli, konforlu ve ekonomik olmasının yanında, bakım onarım kolaylığı ve yatırım maliyeti diğer ulaşım türlerine göre daha avantajlıdır (UBAK, 2013).

2014 yılı verilerine göre 18,43 trilyon dolarlık bir hacme sahip dünya ticareti (TİM, 2015) içerisinde deniz yolunun payı 11 trilyon dolar ile yaklaşık en az kırkbeş, yolcu-km ve ton-km başına tükettiği enerjinin en az olması; bakım onarım kolaylığı ve yatırım maliyeti diğer ulaşım türlerine göre daha avantajlıdır (UBAK, 2013).

2014 yılı verilerine göre 18,43 trilyon dolarlık bir hacme sahip dünya ticareti (TİM, 2015) içerisinde deniz yolunun payı 11 trilyon dolar ile yaklaşık en az kırkbeş, yolcu-km ve ton-km başına tükettiği enerjinin en az olması; bakım onarım kolaylığı ve yatırım maliyeti diğer ulaşım türlerine göre daha avantajlıdır (UBAK, 2013).

Özellikle 1980 sonrası dönemde neo-liberal politikaların etkisiyle kamu-nun küçülmesine karşın özel sektörün önünün açılması öngörülmüş ve böylece limanlar, sermaye sınıfının odak noktaları haline gelmiştir. Kamu limanları bir yandan ideolojik hedefler doğrultusunda atıl hale getirilerek özelleştirmenin zemini hazırlanırken, diğer yandan da gümrük kontrolü, vergi ve SGK denetimlerinin yeterince yapılmadığı özel iskele ve limanlar açılmıştır. Buralarda da gündelik işçi, kaçak işçi ve taşeron kullanımı nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında ciddi sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Küreselleşmenin, günümüzde limanlar ve ilgili intermodal taşıma ağları üzerinde büyük etkisi olduğu bilinmektedir. Bu etki ile birlikte limanlarda yapılan işler, hem nitelik hem de nicelik yönünden artmış ve çeşitlenmiştir. Çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun artması, işyerindeki tehlikelerin artmasını da beraberinde getirmiştir. Bu amaçla, bu çalışmada limanlarda yapılan işler özelinde işçi sağlığı ve güvenliği konusuna değinilecektir.

Çalışmada konumuzun temelini oluşturan işçi sağlığı ve güvenliği, limanlarda yürütülen temel işler ve işçilikler üzerinden

irdelenecek; bu bağlamda limanlardaki muhtemel tehlikeler, oluşabilecek riskler ve alınması gereken önlemler hakkında değerlendirmeler yapılacaktır.

Küresel Kapitalizmin Limanları

Çalışmamızın mekansal alanını oluşturan limanlar, küresel kapitalizmin yeniden varoluş mekanları olarak, geleneksel yapı ve işlevinden çıkmış ve küresel kapitalizmin krizinin aşılmasına yönelik, özellikle lojistik(*) sektörünün gelişmesine paralel olarak yeniden şekillenmiş ve geliştirilmiştir. Bu süreçte de özellikle gemi taşıma kapasitelerinin artması ile birlikte maliyet unsurunun düşürülmesine sağlayan konteyner taşımacılığı ve terminalciliğinin öneminin giderek artması (Branch, 1986:1) limanları kritik/kilit sektör alanları haline getirmiştir.

Limanlar tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ekonomik hayatın ve ticaretin kritik alanlarından birisi olmuştur. Bu kritik önem kapitalist rekabetin zamanla dansında somutlaşmaktadır. Limanlarda verilen hizmetlerin aksamadan yürütülmesi limanın değerini arttırmaktadır. Kapitalistin, işlerin hızlı ve zamanında (*just in time*) yapılması bağlamında zamanla dansı, limanlarda çalışan işçilerin de hayatla dansına dönüşmektedir. Bu durum da emekçi kitleler açısından işçi sağlığı ve güvenliği noktasında somutlaşmaktadır.

Limanlarda Yapılan İşlerin Niteliği ve Çalışma Koşulları

Limanlarda yapılan işin özünü gemilerin limana yanaştırılarak mal(kargo) ve yolcu yükleme ve boşaltma işlemleri oluşturmaktadır. Liman işçileri bu işlemleri gerçekleştirirken, kimi işçiler işleri beden yapabildikleri gibi, kimi işçiler de teknolojik ve ağır iş makineleri ve deniz araçları kullanırlar. Bir başka ifade ile vasıflı ve vasıfsız işçiler bir arada çalışırlar.

Liman çalışmalarının diğer bir özelliği de, farklı işverenlerin farklı iş yapan işçilerinin bir arada çalışması zorunda oldukları iş alanları olmasıdır. Liman yönetimi ve işçileri, acente sahipleri ve işçileri, gemi sahipleri ve işçileri, ithalatçı ve ihracatçı firma elemanları vb. Bu aynı zamanda tehlikeli işlerin farklı nitelikte ve statüdeki işçiler tarafından yapılması anlamına gelmektedir. Limanlar, birçok işçinin ve meslek grubunun bir arada çalıştığı, kalabalık iş ortamlarıdır. Devlet memurundan işçiye, asıl işveren işçisinden taşeron işçisine, acente görevlisinden bağımsız kamyon ve tır şoförlerine kadar, birçok farklı iş yapan kişi limanların işi sakinleri arasında yer alır. Bunun anlamı, her işçinin yaptığı işin bir tehlike kaynağı olabileceğidir. İletişim

(*) **Lojistik:** Her türlü ürünün, hizmetin ve bilgi akışının çıkış noktasından varış noktasına kadar taşınmasının etkili ve verimli bir biçimde planlanması ve uygulanması (TDK, 2017).

ağının ve özellikle işaretlemelerin ve iyi oryantasyon eğitimi yapılmamış, dışarıdan geçici gelen işçiler sayısız tehlikenin ve bu tehlikeden kaynaklı risklerin kaynağı ve hedefi olabilmektedirler.

Küresel kapitalizmin genişlemeci gelişmesine paralel olarak limanlardaki çalışma temposu da artmıştır. Kapitalist talebe bağlı olarak limanlardaki çalışma süreleri standart süreleri aşmıştır. Azalan (?) kar oranlarını arttırmak için en önemli araçlarından birisi de sürekli ve kesintisiz hizmet sunumu şeklinde ortaya çıkmıştır. Limanlar, işin sürekliliğinden kaynaklı olarak 24 saat esasına dayalı çalışma yapılan ender çalışma mekanlarıdır. Bu çalışma, gece-gündüz, sıcak-soğuk, yağışlı vb. tüm hava şartlarında ve zamanlarda kesintisiz devam etmektedir. Bu durum vardiyalı çalışmayla da beraberinde getirmiştir. Vardiyalı çalışmanın işçinin sağlığı ve güvenliğine olumsuz etkisi olduğu bilinmektedir. Bu şekilde çalışanlara yönelik ayrıca önlem alınması gerekmektedir (Yıldız vd. 2012: 14).

İşin hızlı yapılmasının önemi de büyüktür (özellikle işveren zorlaması bağlamında). Yanaşan gemideki kargonun/yükün yüklenip boşaltılmasına yönelik baskıya aynı zamanda, yüklenecek-boşaltılacak kargoları getiren-götüren kamyonları işlerini bitirip, limanı hemen terk etme baskısı da eklenmektedir (HSE, 2011).

Pek çok ülke limanlarında, alt işveren uygulaması, güvencesiz çalışma, kaçak çalışma gibi istihdam pratiklerine sıkça rastlanmaktadır. Bu tür güvencesiz istihdam türlerinde işçiler, uzun çalışma saatleri, ağır iş yükleri ve düşük ücretlerle, eğitimsiz ve işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerden ve bilgilerden habersiz çalıştırılmaktadırlar (ITF, 2014).

Liman işyerlerini diğer çalışma ortamlarından ayıran önemli farklılıklardan birisi de farklı uluslardan farklı dil konuşan kişi ve gruplarla muhatap olma sıklığıdır. İthalat ve ihracatın son kapısı niteliğindeki limanlarda, gelen ya da transit gemilerde çalışanların büyük çoğunluğu yabancı uyruklu işçilerdir. Bu durum da iletişimden kaynaklı yaşanabilecek iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.

İLO'ya (2005: 408) göre, liman işlerinden kaynaklanabilecek olan temel sağlık tehlikeleri gürültü, ağır iş, duman, sallanan yükler ve tehlikeli maddelere maruz kalmadır.

Limanlarda İş Kazaları: İşler, Tehlikeler ve Riskler

Limanlarda işçileri, özellikle kargoların yüklenip boşaltılmasında ve vinç benzeri araçların operasyonları ve hareketleri esnasında sürekli çeşitli tehlikelerle yüz yüze kalırlar (HSE, 2002: 5).

(*) Dr., Fışek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

Aşağıdaki tabloda birden fazla iş grubunun maruz kalabileceği ortak tehlikeler, tehlike kaynakları ve hedef işçi grupları verilmiştir (Tablo-1).

Limanlarda Meslek Hastalıkları Kaynakları

Meslek hastalıkları, iş kazaları gibi anında ortaya çıkmazlar. Fişek'in (2014: 45) ifadeleri ile "...meslek hastalıklarının, iş kazalarından farklı olarak sinsi bir karakteri vardır". Limanlarda da sinsi karakterli meslek hastalığı kaynakları bulunmaktadır. Limanlardaki başlıca sinsi tehlikeler şunlardır:

Kimyasallarla Çalışma: Limanlarda çalışan işçiler kargolardaki kimyasal maddeler ve onun tehlikeleri ile yüz yüze kalabilmektedirler. Bu yüz yüze kalış, sadece ilgili kargoyu taşıyanları değil, doğal olarak çevrede çalışan diğer işçileri ve genel anlamda çevreyi de etkileyebilmektedir.

Gürültülü Alanlarda Çalışma: Hem kullanılan özel cihazların hem de motorlu kara taşıtların, gemilerin ve makinelerinin ses düzeyi eşik sınır değerini aşabilmektedir.

Tozlu Ortamlarda Çalışma: Özellikle dökme yükler, bir toz kaynağı niteliğindedir. Her türlü maden cevheri, kömür tozu, balık ve hayvan yemi vb. tozlu kargolar, akciğer toz hastalıklarına davetiye çıkarır niteliktedir.

Açık / Kapalı Alan Çalışması: Liman işçileri yükün ve niteliğine ve görevlerine bağlı olarak, hem açık hem de kapalı ortamlarda çalışmaktadırlar. Yükleme boşaltma işleri açık alanlarda ve konteynerlerde yapıldığı gibi, gemi ambarları ve depo, antrepo gibi kapalı alanlarda da yapılabilmektedir.

Bulaşıcı hastalıklar: Yükleme ve boşaltma yapılan yabancı gemi çalışanları ile yakın çalışma zorunluluğu liman işçileri için bulaşıcı hastalığa yakalanma riskini arttırmaktadır. Özellikle ILO'nun son zamanlarda yayınladığı raporlarda HIV/AIDS'e karşı liman çalışanları özellikle uyarılmaktadır (ILO, 2017).

Sonuç Yerine

Limanlarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak ve bunları başarılı bir şekilde yürütmek çok önemlidir. Çünkü limanlarda, limancılığın asıl işlerinin ve kendi kadrolu işçilerinin dışında hem farklı işler yapılmakta hem de farklı işçiler çalışmaktadır. Özellikle alt işveren ve acente işçiliği yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Bu durum da, limanlardaki işçi sağlığı ve iş güvenliğini önlem ve denetimini daha sıkıntılı ve bir o kadar da hassas hale getirmektedir.

Limancılık sektörünün işçi sağlığı ve güvenliği bağlamında önemli özelliklerinden birisinin de işin kesintisiz, yani sürekli olması olduğunu sıkça dile getirmiştir. Limanlarda vardiyalı usulü ile 24 saat kesintisiz hizmet verilmektedir. 24 saat kesintisiz faaliyetin olduğu bir çalışma ortamı da doğal olarak daha fazla dikkat ve önlem gerektirmektedir. Vardiyalı çalışmalarda işçiler özellikle sağlık kontrolleri yapılmalı, sağlığı vardiyalı çalışmaya uygun olmayanlar gece vardiyalarında çalıştırılmamalıdır.

Tablo-1 : Liman İşyerlerindeki Ortak Tehlike Alanları

TEHLİKE	TEHLİKE KAYNAKLARI	HEDEF
Yüksekten Düşme	- Gemiye yaya geçişi - Konteyner üstünde çalışma - Konteyner lashing (konteyner bağlama ve sabitleme) - Gemideki açık alanlar - Kargo istiflerinin kenarları - Yükleme yerini (kamyon, vagon) tutturamamak, ıskalamak - Hava koşulları ve gel-git etkisi	Tüm işçiler
Araç ve cihaz hareketleri	- Gemilerden araç indirme ve bindirme (ro-ro) - Terminaldeki çekiciler - traktörlerin (daha çok tugmusters olarak bilinen) liman sahasındaki hareketleri - Konteyner taşıma cihazları - Forkliftler - Tersaneye yakınlık ve ambarlardaki görüş mesafesi nedeniyle çarpma	- Yüklem boşaltma işçileri - Limanda sahada çalışan diğer işçiler
Düşen objeler	- Yüklerin kaldırılması ve askıya alınması; kargoların stoklanması / istiflenmesi (kalas ve demir gibi) - Yük konteynerleri Lashing direkleri / çubukları, - İstif raflarındaki gevşek parçalar	- Yükleme boşaltma işçileri - Forklift operatörleri
Kayma ve takılma	- Islak ve buzlu yüzeyler - İstif halatlarının, kablolarının ve kargo lashing (bağlama) streplerinin ve benzeri ekipmanların kötü olması - Ortalıkta eski atık raf ve conta benzeri malzemeler	Tüm işçiler
Yangın ve patlama	- Tutuşabilir / alevlenebilir sıvı ve gazlar - Patlayıcı ve dengersiz /kararsız yükler - Kömür gibi kendi kendine yanabilen tutuşabilen yükler	Tüm işçiler
Tehlikeli ya da boğucu maddeler	- Tehlikeli yükler - Un gibi astıma neden olan yükler - Zehirli madde ya da tortu bulunan kapalı alanlar (hidrokarbon taşıyan tankler ya da konteynerler) ya da seyreltilmiş oksijen depolan alanlar.	Tüm işçiler
Kas iskelet rahatsızlıkları – bozuklukları	- Yüklerin manuel taşınması (manuel yapılan bağlama ve kaldırma işleri). - Konteyner vinci, çekici vb. araçların ve benzeri cihazların kullanılması	- Tüm Operatörler - Yükleme boşaltma işçileri
Hava kaynaklı tehlikeler	- Soğuk ve yağmurlu-ıslak havalar elle- manuel yapılan işlerin yapılmasını ve bu işlere konsantrasyonu güçleştirmektedir. - Yağmurlu, buzlu veya rüzgarlı havalar kayma, takılma ve düşme riskini artırır.	Tüm işçiler
Gel-git kaynaklı tehlikeler	- Gemiye geçmek ve gemiden çıkışa etkisi - Yükleme sürecinde görmede zorluklar. (vinç kullanımı sırasında vb.) - Rihtimdeki, liman sahasındaki cihazlarla gemi ekipmanlarının gelgit sırasında çarpışması	- Vinç operatörleri - Gemi adamları - Yükleme boşaltma işçileri

Kaynak: Karadoğan (2014: 83)

Limanlarda sadece karadaki riskler değil, gemiden kaynaklı riskler de mevcuttur. ILO tarafından yapılan bir araştırmada özellikle liman sahiplerinin limana gelen gemilerin vinçlerinin güvenliğini konusundaki kaygı duydukları tespit edilmiştir. Bu kaygının da gelen geminin vincinin gerekli kontrollerinin yapıp yapılmadığının bilinmemesinden kaynaklanmaktadır (ILO, 2008). Bu kaygıyı giderecek kayıtları liman müdürlüklerince de kontrolü sağlanmalıdır.

Sürekli değişen iş durumları, aynı zamanda sürekli değişen riskler yaratır. Bu nedenle firmalar bu değişen durumlarda ortaya çıkabilecek riskleri kontrol altında tutabilmek için, firmaların riskleri çok iyi analiz etmeleri gerekmektedir. Firmalar, güçlü ve etkili işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerinde almalıdır. Bu, sadece işçileri ya da işverenleri ilgilendiren ve sorumluluk altına alan bir durum değildir. Etkili ve güçlü bir işçi sağlığı ve iş güvenliği, limanlardaki her bir işçinin, işverenin, kamu yetkililerinin vb. kişi ve kurumların koordinasyonlu işbirliği sayesinde sağlanabilir. Çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılmaları kritik öneme sahiptir. Kısaca kari ve verimliliği değil, insanı önceleyen aktif politikalar ve önlemler geliştirilmelidir.

İşçisinden işverene ve kamu (devlet) yetkilisine kadar, tüm taraflar bu konunun aciliyetine ve önemine atfı yaparken, neden bir türlü gerekli düzenlemeler yapılmaz ve

önlemler alınmaz? Yanıtını bilmemize rağmen biz yine de bu soruyu sormuş olalım.

Kaynakça:
Branch, A. E. (1986), **Elements of Port Operation and Management**, Chapman and Hall, London
Fişek, A. G. (2014), Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik, Fişek Enstitüsü çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını no:2-3, Ankara
HSE, (2002), **Managing Health and Safety in Dock Work**, <http://www.hse.gov.uk/pubs/books/hsg177.htm>
HSE (2008), "Accidents In The Docks Industry: An Analysis Of Statistics From 2005/06 to 2007/2008", <http://www.hse.gov.uk/ports/accidents.pdf>
HSE, (2011), "A Quick Guide to HealthAndSafety in Ports", <http://www.hse.gov.uk/pubs/accidents/indg446.pdf>
ILO, (2005), **Safety and Health in Ports**, ILO Code of Practice, Geneva
ILO, (2008), **The Inspection Of Occupational Safety and Health in Ports : A Review Of Existing Guidance and Practice**, International Labour Office. - Geneva
ILO, (2017), **Safety and Health in Ports**, ILO Code of Practice: (Revised 2016), Geneva, http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_546257/lang-en/index.htm
ITF, (2014) "Health and Safety", <http://translate.google.com/translate?hl=en&sl=en&tr=&u=www.itfglobal.org%2FIndex.cfm&anno=2&sandbox=1>
Karadoğan, E. (2014) **Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği**, Liman-İş Yayınları, Ankara
SGK (2017), "SGK İstatistik Yıllıkları: SGK 2015" http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
TIM, (2015) "Türkiye İhracatçıları Meclisi Ekonomi ve Dış Ticaret Raporu" http://www.tim.org.tr/files/downloads/Raporlar/ekonomi_dis_ticaret_raporu_2015.pdf
UBAK, (2013), "Denizyolu" http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/UBAK/tr/Ana_Plan_Stratejisi/3-Rapor/20100518_171220_204_1_64.pdf
UNCTAD (2009), **Review of Maritime Transport**, United Nations, New York and Geneva.
Yıldız, A. N., Gedikli, F. G. ve Küçükbuğ, B. (2012), **Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları**, Türk-İş yayınları, Ankara

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tercihimiz Hangisinden Yana?

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mustafatasyurek@fisek.org.tr

“Bütün dünler, bugünleri
aydınlatan fenerlerdir”
Shakespeare

İş güvenliğine; çalışanların sağlığına ve verimliliğinde, kamuoyunun görüşlerinde, iş kazaları ve işyerinde yaşanan iş ekipmanlarının zarara uğramasına yol açan çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayların doğrudan ve dolaylı maliyetlerinde, çok etkili sonuçları olduğu halde günümüzde yeterince önem verilmediği söylenebilir mi?

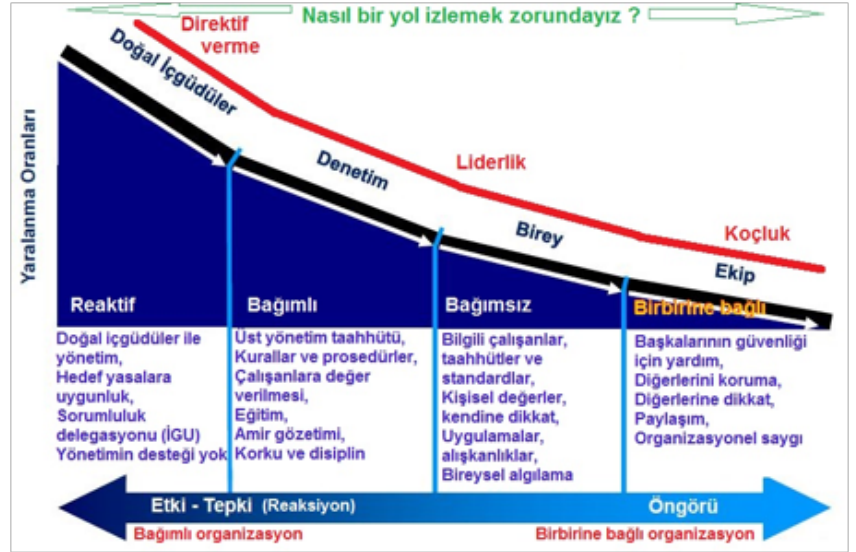
Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nın 2015 yılı iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine göre, Türkiye'de 5510 sayılı Kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan -en az- 1252 kişisi iş kazası sonucu öl(dürü)ldü, 3598 sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azal(tıl)dı. Ayrıca, 241.547 kişinin ölümle sonuçlanmayan bir iş kazası geçirdiği bildirildi. Ancak kaç kişinin sağlığının işinden ya da işyerinden kaynaklanan nedenlerle bozulduğu ya da kötüye gittiği bilinmemektedir.

Olay, kaza veya hastalık olmadan önce, işyerinin olası (potansiyel) tehlikeleri ve bunların riskleri en basit düzeyde de olsa biraz düşünülmüş ve önlem alınmış olsaydı, yukarıda belirtilen olaylar genellikle önlenebilirdi.

Sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulanmasının pahalı olması, zaman alması veya karmaşık olması gerekmez; tam tersine, daha güvenli ve etkin çalışma yöntemleri çoğu kez işverenin ve hatta çalışanların masraflarını düşürebilir, daha da önemlisi, bu tür önlemler hayat kurtarabilir, iş kazaları önlenebilirdi.

Güvenlik kültürü yolculuğunda yerimiz neresi?

Dünya standartlarında bir (iş) güvenlik performansına giden yolun anlaşılması ve söz konusu performansın ölçüt alınmasına yardımcı olmak üzere 1994'te örgütsel güvenliğin sürdürülebilir ve kalıcı bir şekilde iyileştirilmesine olanak verecek bir sistem geliştirmek için çalış-



Şekil 1: Bradley Eğrisi ve Aşamaları

şan bir ekipçe tasarlanan (ve adını ekip üyelerinden biri olan Vernon Bradley'e borçlu olan) ve başarısı kanıtlanmış bir sistem olan DuPont Bradley Eğrisi'ne göre, ülkemiz ya da çalıştığımız iş yerinin güvenlik kültürü seviyesi belirlenebilir^(*). Peki Bradley Eğrisi neyi gösterir ve Türkiye bu eğrinin neresindedir? Burada Friedrich Nietzsche'nin ünlü sözü aklı gelmektedir. "Yaptığınız işin felsefesini bilmezseniz/yapmazsanız yalnızca teknisyen olarak kalırsınız".

Bradley Eğrisi neyi gösterir?

Bradley Eğrisi'ne göre iş güvenliği kültürünün güçlendiği aşamalar Şekil 1'de sunulmaktadır.

Şekil 1'den Bradley Eğrisi'nin dört aşamalar olduğu görülmektedir. Bu aşamalar reaktif, bağımlı, bağımsız ve birbirine bağlı olarak isimlendirilmektedir.

Reaktif Aşama

İçgüdülere dayalı iş güvenliği aşamasıdır.

- Çalışanlar sorunun bir parçasıdır, çözümün değil.
- Hiçbir çalışan ya da yönetici herhangi bir düzeyde iş güvenliği konusunda sorumluluk kabul etmez ve onunla ilgili taahhütte bulunmaz.
- İş kazalarına neden olan ana faktörün kötü şans olduğuna yaygın olarak inanılır.
- Aslında, iş kazaları meydana gelir

ve daha sonra sorunun kök nedenlerine inilmeden aceleci tedbirlerle düzeltici önlemler alınır.

Bağımlı Aşama

Gözetmenlere dayanan güvenlik aşamasıdır.

- Çalışanlar sorunun bir parçasıdır, çözümün değil.
- Atanan kişiler iş güvenliğinden sorumludur. Onlar, diğer çalışanların takip etmesi gereken kurallar, prensipler, talimatlar, prosedürleri oluştururlar.
- Bu kurallar uygulandığında iş güvenliği sağlanır.
- İş kazalarının oranları düşer ve iş kazalarının olabileceğine inanılır, çünkü iş güvenliği kuralları ihmal edilir (umursanmaz).

Bağımsız Aşama

Kendi – kendini korumaya dayalı iş güvenliği aşamasıdır.

- Çalışanlar çözümün bir parçasıdır, sorunun değil.
- Her seviyedeki çalışanlar ve yöneticiler iş güvenliği donanımlarını doğru kullanma, prosedürlere uyma, eğitim ve bireysel taahhüt konusunda iş güvenliği sorumluluğu alır.
- Herkes kendi kendine baktığında (koruduğunda) iş güvenliği başlar.

* Kim. Müh., İş Sağlığı+İşletme Yönetimi Bilim Uzmanı
Çalışma Bakanlığı Eski İş Güvenliği Müfettişi (1978-1985)
İş Güvenliği Uzmanı (A Sınıfı Sertifikalı)
Fisek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Denetim Kurulu Üyesi

- İş kazalarının oranı daha da azalır ve insanların kendi kendini korumadaki eksikliğinden (başarısızlığından) dolayı iş kazalarının olabileceğine inanılır.

Birbirine Bağımlı Aşama

Ekip çalışmasına dayalı iş güvenliği aşamasıdır.

- Çalışanlardan oluşan ekipler güvenlik konusunu sahiplenir, çözüm üretirler.
- Her kademedeki çalışanlar ve yöneticiler, bir takım olarak emniyet için toplu sorumluluk alırlar. İş güvenliği, iş yükünün bir parçası olarak kabul edilir ve herhangi bir ekip üyesinin risk alması kabul edilmez.
- Bir takıma ve bir organizasyona ait olmaktan duyulan gururun yanı sıra, iletişim, eğitim ve katılım iş güvenliğinin artırılması için birer anahtardır.
- İşyerinde yaralanmalar kabul edilemez. Kurulusta sıfır iş kazası hedefini yakalamak için ciddi bir taahhüt vardır^(1,2,3).

Gerçek iyileşmenin sadece grup olarak gerçekleştirebileceğine ve sıfır yaralanmanın ulaşılabilir bir hedef olduğuna inanılır⁽³⁾.

Türkiye’de durum nedir?

İş Kanunu ve İş Sağlığı Güvenliği Kanunlarında İSG Yaklaşımı

Dünyada, özellikle Avrupa Birliği’nde (AB) 1980 yılının sonlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili anlayışta ve uygulamalarda büyük değişimler yaşanmıştır. **Tespit bazlı reaktif** olan, sınırlı sayıda çalışanın katılımını sağlayan, sınırlı bilgilendirme ve eğitim içeren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman katılımı sağlamayan anlayış değişmiş, yerini **risk bazlı proaktif** olan, her konuda geniş çalışan katılımını sağlayan, her konuda çalışanı bilgilendirme gerektiren, programlı ve nitelikli, belgelendirilmiş eğitim içeren, sertifikalı geniş uzman desteği kullanımını sağlayan, önleme ve korumaya dayalı ve diğer kişileri de kapsayan bir anlayışa bırakmıştır⁽⁴⁾.

Türkiye’de de 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ve 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu ile AB’nin yeni bir yaklaşımı (anlayışı) –yasal olarak benimsendi. İSG Kanunu ve bu kanuna göre çıkarılan 39 yönetmelik gereğince işyerlerinde **“Bradley eğrisi”**nde belirtilen son aşama olan ekip çalışmasına geçilmiş olması beklenir(di)/gerekir(di)⁽⁴⁾.

İSG Kanunu ile kamu ve özel sektör ayırımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alındı. Bütün işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturulacaktı. Kanunla işyerlerine, risk değerlendirmesinde tespit

edilen hususların da göz önünde bulundurularak, genel bir önleme yaklaşımı getirildi. Kanun, iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi koşulları hedefleyerek, işyerlerinin mevcut durumunun sürekli iyileştirilmesini amaçlıyor. İş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra neler yapılacağı değil, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi için atılacak adımlar esas olacak. Bu kapsamda işveren; çalışanları ile birlikte işin her aşamasında işten kaynaklı tehlikeleri sürekli olarak tespit ederek, muhtemel risklere karşı tedbir alacak⁽⁵⁾.

İSG Kanunu 5 yıl içerisinde 7 defa değiştirildi. Yapılan son değişiklikle de (4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç) **kamu kurumları** ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan **işyerlerinin iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu** 1.7.2020 tarihine ertelendi. Oysa **bütün işyerlerinde** sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturulacak, iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi koşulları hedefleyerek, iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra neler yapılacağı değil, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi için atılacak adımlar esas olacak idi⁽⁵⁾.

İSG Kanunu’ndan Sonra Türkiye için örnekler:

Bu kaza neden oldu? Önlenemez miydi?

Olay 1: 10 Aralık 2016 - Kırılan cam
Iraklı gencin boğazını kesti. Kanlar içinde kalan genç olay yerinde hayatını kaybetti.



Resim 1 – Resmi bir kurumun kapı camına çarparak hayatını kaybeden bir genç.

Iraklı Muhammet Abdul Majeet (25) Samsun’da sanayide iş yeri bulunan Salih Ö.’ye iş için başvuruda bulundu. Salih Ö. de Veteriner Enstitüsü binasında bir işinin olduğunu, eğer yapabilirse Iraklı genci bu iş için yanında çalıştırabileceğini söyledi. 10 Aralık 2016 tarihinde birlikte Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğü Ek Hizmet Binası’na gittiler ve bu sırada Iraklı Muhammet Abdul Majeet, binadan içeri girmek istediği sırada **kapıyı açık zannedip** kapının camına kafasını çarptı. **Kırılan cam Iraklı gencin boğazını kesti.** Kanlar içinde



Resim 2 – Ölüme neden olan kapı

kalan genç olay yerinde hayatını kaybetti^(6,7,8).

Abdul Majeet (25)’in ölümüne neden olan bu resmi kurumun kapısına bakıldığında; kapının içeri açıldığı ve camların üzerinde –kolay görülmesini sağlayacak – herhangi bir işaretin olmadığı görülmektedir.

Oysa, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik önlemlerine ilişkin Yönetmelik’e göre, işyerinin (kurumun) kapılarının;

- Doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılması sağlanmalı (Ek-1,m.10.a).
- İşyerlerinde bina, avlu, geçit ve ulaşım yollarında ve bunların civarında bulunan saydam veya yarı saydam duvarlar ile özellikle camlı bölmelerin, açık bir şekilde işaretlenmesi, ayrıca güvenli malzemeden yapılması veya çarpma ve kırılmaya karşı korunması, (Ek-1,m.29).
- Her iki yöne açılabilen kapıların saydam malzemeden yapılması veya bu kapılarda karşı tarafın görünmesini sağlayan saydam kısımların bulunması (Ek-1,m.35.b).
- Saydam veya yarı saydam kapıların yüzeylerinin çalışanlar için tehlike oluşturmayan güvenli malzemeden yapılması veya kırılmalara karşı korunması, saydam kapıların üzerinin de kolayca görünür şekilde işaretlenmesi (Ek-1,m.35.c).
- Kaçış yollarında bulunan kapıların, uygun şekilde işaretlenmesi, bu kapıların yardım almaksızın her zaman ve her durumda içeriden açılabilir özellikte olması (Ek-1,m.35.e) zorunluluğu var(dı).

Eğer bu yasal zorunluluklar yerine getirilmiş olsa idi, fark edilmediğinden çarpma sonucu kırılan camın neden olduğu ölümlü kaza –herhalde – olmazdı.

İSG Kanunu, **kamu** ve özel sektöre **ait bütün işlere ve işyerlerine**, bu işyerlerinin işverenleri ile **işveren vekillerine uygulanır** ve işyerlerinin **mevcut durumunun sürekli iyileştirilmesini** ister.

Kazaya neden olan kapı nasıl olmalıydı?



Resim 3 – Kırılmaya karşı önlem alınmış bir kapı.

Resimde görülen kapı fotoğrafı 1989 yılında Almanya Hannover Üniversitesi'nin bir yemekhanesinde çekilmiştir. Resim dikkatlice incelendiğinde kapı camlarının saydam (şeffaf) olduğu, ancak içerisinde –herhalde o günkü teknoloji ve malzemeye uygun- kırılmaya karşı tel kafesin bulunduğu ve kapının üzerinde kolay görülmeyi sağlayacak işaretlerin olduğu görülür. Ayrıca kapı da dışarıya doğru açılmaktadır.

Türkiye'deki İSG mevzuatı da kamu

ve özel sektöre ait işyerlerinin kapılarının bu anlayışla yapılmasını istemektedir.

"Başarı, ben'li bir şey değil biz'li bir şeydir ve birçok kafa ve elin ürünüdür." J.W. Atkinson.

Nasıl olacak?

Örnek olayın incelemesinden de anlaşılacağı gibi, bazı kamu (resmi) kurumlar dahil bir çok işyeri Bradley eğrisine göre iş güvenliği kültürünün "reaktif / doğal içgüdüler" basamağına bile gelememişlerdir. Oysa iş ve proses kazalarını önlemek, ekonomik kayıpları ortadan kaldırmak için "ekip çalışması" aşamasına geçilmesi gerekir. Aslında İSG Kanununa göre; her türlü tedbirin alınması, organizasyonun ve –uygun- risk değerlendirmesinin yapılması zorunludur. Risk değeri-

dirmesinin, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilmesi gerekir. En az 5 kişiden oluşan bu ekipte "işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri"nin bulunması gerekir.

Yönetmek, öngörmektir

Dünya çapında olmayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında "reaktif/doğal içgüdüler" aşamasından, hızla birbirine bağlı "ekip" çalışması aşamasına geçmek isteyen bir işyerinde 1990 yılların ortalarında Prof. Dr. Gürhan Fişek yöneticilere verdiği eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin "sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı hedefi"ne ulaşabilmesi için kişisel çözümler değil, grupçu (ekip) çözümler gerektiğini şu özlü sözlerle özetlemiştir.



Resim 4 – Prof. Dr. A. Gürhan Fişek, İzmit - Kordsa A.Ş.'de işyerinde İSG semineri verirken.

Tercihimiz hangisinden yana?

"Kişisel Çözümler" Sözlüğü	"Grupçu çözümler" Sözlüğü
- Aç gözünü (yoksa) açarlar gözünü - Ne ölü görmüş ağlamış, ne düğün görmüş oynamış - Alacağına şahin vereceğine karga. - Bugünkü tavuk yarınki kazdan iyidir. - Ateş düştüğü yeri yakar. - Atın ölümü arpadan olsun. - Av avlayanın, kemer bağlayanın. - Ayağını yorganına göre uzat.	- Can canın yoldaşıdır. - Çanağa ne doğrarsan kaşığına o çıkar. - Bugün bana ise yarın sana. - El eli yıkar, iki el yüzü. - Adamın kıymetini adam bilir. - Ne ekersen onu biçersin. - Az el aş kotarır, çok el iş kotarır. (Az eli aşta gör, çok eli işte gör) - El elden üstündür. - Tek kanatla kuş uçmaz. - Akıl akıldan üstündür. - Hayır söyle komşuna hayır çıksın karşına.



Resim 5- Ankara'da bir işyeri lavabosu.



Resim 6- Ankara'da işyerinin elektrik donanımı.

Sonuç

İş yerlerinin daha güvenli, daha verimli ve çevresel açıdan daha sürdürülebilir olması üzerine bir dönüşüm yaşamasına devlet liderlik etmelidir. Bu da ertelenen kanun ve yönetmelik maddeleri ile değil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hükümleri; bu kanun kapsamındaki her türlü kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörün tamamına tavizsiz uygulanmalıdır.

Dökümlerin taşlama ile temizliğinin yapıldığı, *iş güvenliği uzmanlığı ve iş yeri hekimliği hizmeti almayan* bir işyerinin lavabosu, elektrik donanımı ve çalışan işçisinin görüntüsü (19.06.2017 Ankara) (Resim 6,7 ve 8)!,

Döküm temizleme işini yapan ve 19.yy'daki dökümhaneleri andıran bu işyerinin çalışma ortam koşullarını iş müfettişlerinin katkısı (ve baskısı) olmadan, sadece iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin düzeltirebilmesi ve Resim 8'dekine benzer bir şekilde çalıştırması olası değildir.

İş sağlığı güvenliği multi-disipliner bir sistem olup; diğer sistemlerin de düzgün ve verimli çalışmasıyla başarıya ulaşır. Başarıya ulaşan İSG sisteminin olduğu işletmelerde;

- Çalışanların motivasyonu artar.
- Çalışanın işyerine karşı aidiyet duygusu gelişir.
- Çalışan kendini geliştirip daha iyi imkânlarda iş aramak yerine, işletmeye / kuruma daha fazla nasıl faydalı olabileceğini düşünür.
- Personel / çalışan sirkülasyonu azalır.
- Tecrübe birikimi ve know-how artar.



Resim 7- Ankara'da bir döküm taşlama işçisi.



Resim 8- Döküm taşlama işçisinin -olması gereken- güvenli çalışma donanımları.

- Üretim verimliliği artar.
- Bakım maliyetleri azalır.
- Kurumsal kimlik oluşur ve işletmenin kredibilitesi artar.

Sözün sonu

Kazalar önlenir, her işyerinde "önce güvenlik" sloganıyla çalışılmalıdır. Hedef sıfır yaralanma ve sıfır vaka olmalıdır.

Kaynak

1. <http://ehstoday.com/safety/nsc-2012-measuring-and-strengthening-your-safety-culture>
2. <http://prevenblog.com/en/what-can-we-learn-from-the-bradley-curve/>
3. <http://www.dupont.com.tr/>

urunler-ve-hizmetler/consulting-services-process-technologies/brands/sustainable-solutions/sub-brands/operational-risk-management/uses-and-applications/bradley-curve.html

4. <https://www.konya.edu.tr/storage/files/departman/insaathimhendisligi/editor/DersSayfaları/issagligi/ISGtarihiGelismi.pdf>

5. <https://www.csgb.gov.tr/media/2052/6331.pdf>

6. <http://www.posta.com.tr/cam-kapiyi-acik-sandi-feci-sekilde-can-verdi-haberi-1248362>

7. <http://www.milliyet.com.tr/cam-kapiyi-acik-sanan-irakli-gencin-samsun-yerelhaber-1702384/>

8. <https://www.haberlerdenevar.com/haberdetay/1181282/Cam-kapiyi-acik-sanan-Irakli-gencin-feci-sonu-haberi>

Ne yapılmalı?
1. Hortum kesilmesi sırasında, kesilen hortumun bırakıldığı yerde, ağzı çıkan duman, gaz ve koku, çalışanların soluk düzeyine gelmeden, emilim ortamdan uzaklaştırılacak yerel (lokal) havalandırma sistemi yapılmalı.
2. Çalışanlara lastik dumanlarına karşı kullanılabilecekleri onaylanmış maske verilmeli.
3. Çalışanlara kulak/ıştme koruyucusu ve iş güvenliği ayakkabısı verilmeli ve kullanılabilmeli.
4. Lastik hortum hortumunun 25 kg'ı geçmesi durumunda taşıma ve kaldırma işleminde -olabildiğince mekanik kaldırma araçları kullanılmamalı ya da yardımcıları kullanılmalı, bu bölümde 5. Çalışanlara, bu bölümde yapılan işlemler ve durumun örnekleyen, "kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri" ile "elle kaldırma ve taşıma" konusunda tutum ve davranış değişikliği ve gidebilmek için, etkin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, gerçek uzmanlarca ya da iş yeri hekimince verilmeli, 6. Feniyeodilik sağlık muayeneleri her yıl (kulak odiyogramı, akciğer grafisi, akciğer fonksiyon testi, kan ve idrar tahlillerini de içerecek şekilde) her yıl yenilenmeli, 7. İşyeri taban ve duvarları -vakumlu süpürgelemlerle- her gün temizlenmeli, 8. Dinlenebilir / mola yerleri; temiz atmosferik koşulların olduğu -rahat oturulabilecek- yerlerde olmalı, yapılan işe göre mola sayısı artırılmalıdır.

> Sayfa 23'ün yanısı

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Gelir Testi, Yoksullar ve Borçlanma

Nail DERTLİ (*)

Sağlık hizmetlerinin finansmanının genelleştirilmesinin bir parçası olarak yaşama geçirilen gelir testi uygulaması beş yılı geride bıraktı. Sosyal Güvenlik Kurumu yoksulların sağlık hizmetine erişim koşullarını belirleyen gelir testinin beş yıllık uygulama sonuçlarını sağlıklı bir şekilde değerlendirmemize olanak sağlayacak ayrıntılı istatistikler açıklamamaktadır. Bu nedenle genel sağlık sigortası (GSS) prim tahsilât oranı, prim borcu olan kişi sayısı ve prim borcu nedeniyle sağlık hizmetlerine erişemeyen kişi sayısı gibi son derece önemli göstergelere ilişkin sınırlı düzeyde bilgi sahibiyiz. Bununla birlikte, Şubat 2016 - Mart 2017 dönemindeki on dört ay içinde GSS prim borçlarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin üç yasal düzenlemenin yapılmış olması, genel sağlık sigortasında işlerin iyiye doğru gitmediğinin önemli bir göstergesidir. Tersine, çeşitli soru önergelerine hükümet temsilcilerinin verdiği yanıtlardaki sınırlı veriler bile, kır ve kent yoksullarının GSS primleri nedeniyle önemli bir borç yükü ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu çalışmada bu borçlanma, genel sağlık sigortasının finansman modeli ile ilişkisi içerisinde ele alınacak ve hükümetin borçların yeniden yapılandırılmasına ilişkin düzenlemeleri borç krizinin yönetilebilir kılınmasına yönelik bir girişim olarak değerlendirilecektir. Çalışmada genel olarak GSS prim borçları değil, özel olarak gelir testi sonucunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60g bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı kaydedilenlerin prim borçları üzerinde durulacaktır.

Gelir Testi, Gelir Testi ile Kazanılan Sigortalılık ve Borçlanma

5510 sayılı Yasa kapsamında 2008 yılında uygulamaya konan GSS'de zorunlu katılım ilkesi benimsenmiştir. Buna göre Türkiye'de yaşayan herkes, sağlık finansman modelinin bir sonucu olarak ya doğrudan prim ödeyerek ya da adına devlet tarafından prim ödenmesi koşuluyla, sağlık hizmetlerine erişebilmektedir. Buna göre, hangi statüde olurlarsa olsunlar çalışanlar (işçi, bağımsız çalışan veya kamu görevlisi) prime esas kazançları üzerinden %12,5'i oranında prim ödeyecektir.



Çalışmayan, geliri olmayan ve ödeme gücü bulunmayanların primlerinin devletçe karşılanması öngörülmüştür. Gelir testi, çalışmayan ve ödeme gücü olmayan kişilerin tespit edilerek çalışmayan ancak geliri/ödeme gücü olanlardan ayrılmasını sağlamaya yönelik teknik işlemi ifade etmektedir. Gelir testi sonucunda hanedeki ortalama kişi başına düşen gelir miktarı brüt asgari ücretin 1/3'ünden az olanlar 5510 sayılı Yasa'nın 60c1 bendi kapsamında GSS'li olarak kaydedilmektedir. Bunların primleri devlet tarafından ödenmektedir. Buna karşılık gelir testi sonucunda hanedeki kişi başına gelir miktarı bu düzeyin üzerinde olduğu tespit edilenler, primlerini kendileri ödemektedir. Bunlar 5510 sayılı Yasa'nın 60g maddesi kapsamında GSS'li olarak kaydedilmektedir ve sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için 60 günden fazla prim borçlarının olmaması gerekmektedir. Bu sağlık hizmetlerine erişimin temel koşuludur.

Gelir testi ile hanelerin ortalama aylık geliri ve kişi başına düşen aylık gelir tutarı aracılığıyla ödemekle yükümlü oldukları

GSS primleri belirlenmektedir. Tablo 1, 2016 yılı verileri aracılığıyla gelir testine ilişkin tanımlanmış gelir basamaklarını, bu basamakların ödemekle yükümlü oldukları prim tutarlarını ve son dört yılda gelir testi yaptıran hanelerin gelir basamaklarına yüzdelik dağılımlarını göstermektedir. Tablo 1'i yorumlarken mevcut gelir testi uygulamasının son derece katı olduğunu ve prim ödeme gücünü gösteren yoksulluk eşiğinin (brüt asgari ücretin 1/3'ü) son derece düşük belirlendiğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Tablo-1).

Tablo 1'deki gelir testi yaptıran hanelerin gelir basamaklarına dağılımına ilişkin veriler üç şeyi ortaya koymaktadır. Birincisi katı gelir testi ve düşük yoksulluk eşiğine rağmen gelir testi yaptıran hanelerin çok büyük bir çoğunluğu G0 gelir basamağında yer almaktadır. İkincisi, aylık geliri **görece** yüksek olan G2 ve G3 gelir basamaklarındaki hanelerin oranı ihmal edilebilir düzeyde düşüktür. Üçüncüsü GSS primlerini ödemekle yükümlü haneler, enformel yoksulluk sınırı olarak da kullanılan



* Dr., Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

Tablo 1. Gelir Testine İlişkin Temel Bilgiler

Gelir Basamakları	Aylık Kişi Başına Gelir (2016)	Aylık Prim Tutarı (2016)	Gelir Testi Yaptıran Hanelerin Gelir Basamaklarına Dağılımı			
			2013	2014	2015	2016
G0	Aylık Geliri 549 TL'den Az Olanlar	Devlet Ödüyör	69,01	60,58	52,46	68,49
G1	Aylık Geliri 549 TL'den 1.647 TL'ye Kadar Olanlar	65,88 TL	28,21	34,94	40,58	29,00
G2	Aylık Geliri 1.647 TL'den 3.294 TL'ye Kadar Olanlar	197,64 TL	2,49	3,96	6,09	2,20
G3	Aylık Geliri 3.294 TL'den Fazla Olanlar	395,28 TL	0,29	0,52	0,87	0,31

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Faaliyet Raporları, 2013-2016.

G0 gelir basamağının hemen üstünde yoğunlaşmıştır. Bu hanelerin oranı 2015 yılında gelir testi yaptıranların %41'ine denk gelmektedir. Enformel yoksulluk sınırının hemen üzerinde bir gelir elde eden bu hanelerin prim ödeme yükümlülüklerini düzenli olarak yerine getirebileceklerini varsaymak gerçekçi değildir. Nitekim Mart 2016'da bir soru önermesine yanıt veren dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı da, gelir testi sonucu 5510 sayılı Yasanın 60g bendi kapsamında sigortalı tescilli yapılan 7,6 milyon kişiden 6,8 milyonunun, yani %90'ının, GSS prim borcunun olduğunu açıklamıştır.⁽¹⁾ Benzer şekilde bir hükümet temsilcisi de 2015 Nisan'ında bir soru önermesine verdiği yanıta, gelir testi sonucunda 60g bendi kapsamında sigorta kaydı yapılan sigortalılarda prim tahsilât oranının %5 olduğunu belirtmiştir.⁽²⁾ Özetle gelir testi uygulaması sonucunda prim ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanan kır ve kent emekçileri prim borçlarını ödeyememekte ve genel sağlık sigortası prim borçları gün geçtikçe büyümektedir. Üstelik artan borca miktarına rağmen yoksullar sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır.

Genel Sağlık Sigortasının re'sen tescil uygulaması da bu borç yükünün emekçilerin ödeme gücünü aşan şekilde büyümesine neden olmaktadır. GSS'de resen tescil olarak nitelendirilen bir sistem benimsenmiştir. Bu sisteme göre SGK gelir testi kapsamındaki herkesi G2 gelir düzeyi üzerinden otomatik olarak sisteme dâhil etmekte ve bir ay içerisinde gelir testi yaptırması gerektiğini bildirmektedir. Bildirim üzerine gelir tespiti yaptırmayanların geliri asgari ücretin iki katı kabul edilerek (G2 gelir basamağı) GSS primleri bu gelir üzerinden hesaplanarak tahakkuk ettirilmektedir. Böylece devlet hane ziyaretleri ile gelir tespiti yapmak yerine, yüksek prim ödeme zorunluluğu gibi cezai yaptırımlarla yurttaşları gelir testi yaptırmaya zorlamaktadır. Uygulamada, genel sağlık sigortası ve gelir testinin son derece karmaşık yapısı ve yurttaşların yeterince bilgilendirilmemesi nedeniyle

binlerce kişinin gelir testi yaptırmadığı ve bunun sonucunda yüksek primlerle borçlandığı görülmektedir. Yine bir soru önermesine verdiği yanıta dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Mart 2016 itibarıyla Türkiye'de gelir testi yaptırmakla yükümlü olup gelir testi yaptırmayan 5,3 milyon kişi bulunduğunu ve bu durumdaki kişilerin toplam borç miktarının 10,9 milyar TL olduğunu açıklamıştır.⁽³⁾ Bu rakamlara göre gelir testi yaptırmayanların kişi başı ortalama borç tutarı 2 bin 33 TL'dir. Gelir testinin uygulamaya girdiği 2012 Ocak ayından itibaren gelir testi yaptırmayanların prim borçları 18 bin liraya yaklaşmaktadır.

Borç Yapılandırılmalarının Süreklileşmesi

Esasında bu yüklü borç yükü 2014'te başlayan genel sağlık sigortası borçlarının yapılandırılmasına ilişkin yasal düzenlemelerin 2016'dan itibaren yoğunlaşarak süreklilik kazanmasının temel nedenidir. Tablo 2'de özetlenen borç yapılandırmaya ilişkin yasal düzenlemelerde (6552, 6663, 6736 ve 6824 sayılı torba yasalar) bir takım ortak örüntüler göze çarpmaktadır. Birincisi, yeniden yapılandırmalarda gecikme cezası/gecikme zammı ve faizler silinmektedir ya da önemli ölçüde indirilmektedir. İkincisi gelir testi yapmadığı için yüksek prim ödemek

zorunda kalanlara gelir testi yaptırmaları koşulu ile gelir testi sonucuna göre borçlarının yeniden hesaplanması olanağı getirilmektedir. Üçüncüsü, borç anaparaları silinmemekte, ya yeniden hesaplanarak azaltılmasına olanak tanınmakta ya da borç taksitlendirilerek uzun döneme yayılmaktadır. Dördüncüsü yapılandırılan borçlar, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için 60 günden fazla prim borçlarının olmaması koşulu kapsamında dikkate alınmamaktadır. Böylece prim borç günü ve miktarı artmasına rağmen, borçluluğun sağlık hizmetlerine erişime engel olmaması sağlanmaktadır.

Görüldüğü gibi hükümet sağlık hizmetlerine erişimi engelleyen borç krizini, borçları uzun vadeye yayarak ve kısmi aflarla hafifleterek yönetilebilir kılmaya çalışmaktadır. Ancak 2014 ve 2016 yıllarındaki borç yapılandırmalarının sorunu hafifletmekte yetersiz kaldığının anlaşılması üzerine, 2017 Mart'ında çıkartılan 6824 sayılı torba yasa ile bu kez borçların yeniden yapılandırılmasının ötesinde gelir testinde önemli bir takım değişiklikler yapma yoluna gidilmiştir. 6824 sayılı yasa ile zorunlu gelir testi uygulaması kaldırılmış, gelir testi yaptırmayanlara ilişkin ağır cezai yaptırımlar hafifletilmiştir. Gelir basamaklarına göre çoklu prim tutarı uygulamasından tek prim uygulamasına geçilmiş, GSS prim oranı %12'den



Tablo 2. GSS Prim Borçlarının Yapılandırılmasına İlişkin Düzenlemeler

	6552 Sayılı Yasa	6663 Sayılı Yasa	6736 Sayılı Yasa	6824 Sayılı Yasa
Yayınlanma Tarihi	11 Eylül 2014	10 Şubat 2016	19 Ağustos 2016	8 Mart 2017
Yasanın Özeti	Yasa Nisan 2014 ve önceki aylara ilişkin borçların peşin ya da taksitler halinde ödenmesini içermektedir. Ayrıca gelir testi yaptırmadığı için yüksek prim ödemek zorunda kalanlara gelir testi yaptırarak borçlarını yeniden hesaplatma olanağı getirmektedir.	Lise mezunu gençlere 20, üniversite mezunlarına ise 25 yaşını geçmemek şartıyla <i>mezun olduktan sonra</i> 2 yıl daha ana ve babaları üzerinden sağlık hizmetlerine erişim olanağı sağlamaktadır.	Yasa 2016 Hazine ve öncesine ilişkin borçların peşin ya da taksitler halinde ödenmesini içermektedir. Ayrıca gelir testi yaptırmadığı için yüksek prim ödemek zorunda kalanlara gelir testi yaptırarak borçlarını yeniden hesaplatma olanağı getirmektedir.	Yasa gelir testi uygulamasında değişikliğe gitmiştir. Zorunlu gelir testi uygulamasını kaldırmıştır. Gelir testi yaptırmayanlara ilişkin ağır cezai yaptırımları hafifletmiştir. Gelir düzeyine göre çoklu primden, tek prim uygulamasına geçmiş, GSS prim oranını %12'den brüt asgari ücretin %3'üne düşürmüştür. Genel sağlık sigortalılarının prim borçları re'sen yapılandırılmıştır. Buna göre 01.04.2017 tarihi öncesi ödenmemiş olan 60/1 (g) kapsamındaki GSS borçları 53,33 TL' den yeniden hesaplanarak, 01.05.2017 tarihinden itibaren 12 ay içinde (30.04.2018 tarihine kadar) peşin ya da taksitler halinde gecikme zammı ve gecikme cezası ile vade farkı alınmaksızın ödenecektir.
Gecikme Cezası/ Gecikme Zammı/Faiz Affı	+	-	+	+
Taksitlendirme	+	-	+	+
Borç Yeniden Hesaplama	+	-	+	+
Son Başvuru Tarihi	Yasanın yayım tarihini izleyen ay başından itibaren 5 ay içinde başvuru yapacak, 6 ay içinde de ilk taksit ödenecek.	-	Yasanın yayım tarihini izleyen ay başından itibaren 5 ay içinde başvuru yapacak, 6 ay içinde de ilk taksit ödenecek.	Başvuru için 30.04.2018 tarihine kadar süre tanınmış.

brüt asgari ücretin %3'üne düşürmüştür. Bunun sonucu olarak da 2017 yılı GSS prim tutarı 53,3 TL'de sabitlenmiştir. Yasa ile mevcut prim borçları da re'sen yapılandırılmıştır (Tablo-2).

GSS prim borçlarının yapılandırılmasına ilişkin düzenlemelerin yapılmasında siyasal iktidarın seçimlerde kır ve kent yoksullarının desteğini alma isteği de kuşkusuz önemli bir yer tutmaktadır. 2015 yılında Türkiye beş ay içinde iki kez seçime giderken, 2017'de başkanlık referandumu yapılırken siyasal iktidar, yoksulların GSS prim borçlarının hafifletilmesini ve sağlık kurumlarına erişimlerinin kesintiye uğramamasını bir seçim kozu olarak kullanmıştır. Özellikle 2015 yılı Haziran ve Kasım seçimlerinde yeni mezun gençlerin GSS prim borçlarının silinmesi AKP'nin önemli seçim vaatlerinden biri haline gelmiştir. Esasında siyasal iktidar, son yıllarda yoğunlaşan yeniden yapılandırmalarla yoksulların iktidarın tasarrufunda sağlık hizmetlerine prim ödemediği yararlanmasına olanak sağlamıştır. Bu yoksulları siyasal olarak borçlandırmakta

ve kontrol altında tutmaktadır.

Sonuç

Türkiye'de 2008'de uygulanmaya başlayan genel sağlık sigortasının en önemli bileşenlerinden birisi gelir testidir. Gelir testi, yoksulları ödeme gücü olanlar ve ödeme gücü olmayanlar şeklinde tasnif ederek sağlık hizmetlerine erişim olanak ve koşullarını belirleyen teknik bir işlemdir. Gelir testi sonucunda geliri yoksulluk eşiğinin üstünde olduğuna karar verilenler GSS primi ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Yoksulluk eşiğinin düşük ve gelir testinin son derece katı uygulandığı koşullarda, milyonlarca düşük gelirli, genel sağlık sigortası primi ödemekle yükümlü kılınmış, ancak prim borçlarını ödeyemeyerek borçlanmıştır. Ödenemeyen prim borçları her geçen gün birikmekte ve düşük gelirli yurttaşları yüklü bir borç stoku ile karşı karşıya bırakmakta, bu borçlar yoksulların sağlık hizmetlerine erişiminin önünde ciddi bir engelle dönüşmektedir. Bu durum esas

olarak GSS'nin finansman modelinin sürdürülemezliğinin bir göstergesidir. Ancak hükümet sağlık hizmetleri finansmanının genelleştirilmesini temel alan bu modelden vazgeçmek yerine, sağlık hizmetlerine erişimeme biçiminde ortaya çıkan bu krizi, borç yapılandırmaları ve kısmi aflarla yönetilebilir kılmaya çalışmaktadır. Büyüyen borç yükü ve hükümet tasarruflarına dayalı olarak sağlık hizmetine erişim Zafer Yılmaz'ın (4) minnet ekonomisi kapsamında ele aldığı yoksullarda minnet yaratma ve onları iktidara borçlu kılma pratikleri ile yoksulları iktidar karşısında kırılan/bağımlı kılan yapıyı güçlendirmektedir.

Kaynaklar

- (1) <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-1436sgc.pdf>
- (2) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-38722sgc.pdf>
- (3) <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-1436sgc.pdf>
- (4) Zafer Yılmaz (2013) "AKP ve Devlet hayırseverliği: Minnet Ekonomisi, Borç Toplumu ve Siyasal Sermaye Birikimi", **Toplum ve Bilim**, 128: 32-70.

Kıdem Tazminatı Düzenlemesi ve Fon Tartışmaları

Sebiha KABLAY (*)

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin feshi sonucu ortaya çıkan hukuki sonuçlardan biri olup işçi tarafından alınabilen İş Hukuku'na özgü bir tazminat türüdür. Alınabilmesi için işçinin yasada belirtilen asgari süre kadar hizmetinin bulunması gerekir ki bu süre bir yıldır. Ayrıca işçinin bu tazminatı alabilmesi için iş sözleşmesinin yasada belirtilen nedenlerle sona ermiş bulunması gerekmektedir. İşçiye verilecek kıdem tazminatı tutarı ise son ücret üzerinden kıdeme göre belirlenir.

Halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Yasası kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme yapmak yerine yürürlükten kaldırdığı 1475 sayılı İş Yasası'nın kıdem tazminatı ile ilgili 14. maddesini yürürlükte bırakma yoluna gitmiştir (madde 120). Dolayısıyla günümüzde de kıdem tazminatı ile ilgili her türlü konu ve uyuşmazlıklar için 1475 sayılı Yasanın 14. maddesine bakılmaktadır.

Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin öğretide çeşitli görüşler bulunmakta olup bir kısım yazar bunun "ileriye bırakılmış ücret veya ikramiye" olduğunu ileri sürerken bir kısım yazar da "kendine özgü bir hukuki kurum" açıklamasında bulunmaktadır (Süzek, 2016:771). Ancak uygulanma usulleri göz önüne alındığında özellikle kıdem ile paralel bir biçimde tazminat miktarının artması ve genellikle işverenin iş sözleşmesini feshi sonucu alınabilmesi kıdem tazminatına "iş güvencesi" fonksiyonu da yüklemektedir. Tazminatın miktarının artması işverene fesih konusunda bir engel oluşturarak, özellikle orta yaş ve üzerindeki işçiler açısından önemli bir iş güvencesi fonksiyonu sağlamaktadır. İşçinin uzun yıllar aynı işverene bağlı olarak çalışması kıdem tazminatı miktarını artırmakta, işten ayrıldığında eline toplu olarak bir tazminatın geçmesi rahatlatıcı olmaktadır. İş Hukuku sisteminde işten çıkartılan/çıkan işçi için koruyucu mekanizmalar son derece sınırlı olup işçinin iş güvencesinden yararlanma koşulları -en az 6 aylık kıdem, 30'dan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışmak ve belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmiş olmak- tabidir. İşsizlik sigortasından yararlanma konusunda da aynı şekilde koşullar yer almakta olup yapılan ödemenin süresi ve miktarı kısıtlıdır. Bu anlamda kıdem tazminatı özellikle uzun yıllar mevcut işte çalışan ve

işten ayrılması durumunda iş bulma olasılığı düşük olan işçiler için önemli bir güvence mekanizması yaratmaktadır. İşveren açısından ise işçinin istifa etmesini engellediği için tecrübeli elemanı elinde tutmak için koruyucu bir mekanizma oluşturmaktadır.

Kıdem Tazminatından Yararlanma Koşulları

-En Az Bir Yıllık Kıdem Koşulu: İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte en az bir yıllık hizmet süresinin bulunması gerekmektedir. Çalışma süresi bir yıldan az olanlar kıdem tazminatı alamazlar. Uygulamada işverenler işçinin kıdem tazminatı hakkında yararlanmaması için iş sözleşmelerini 12 aydan kısa süreli yapmakta, işçiyi işe girdi çıktı göstermekte yani "yasaya karşı hile" ile kıdem tazminatı ödemekten kaçınmaktadırlar. İşçinin yenilenen iş sözleşmeleri zincirleme iş sözleşmesine dönüştüğünden işten ayrıldıktan sonra kıdem tazminatının alınabilmesi mahkeme yoluyla olanaklı olmaktadır.

-İş Sözleşmesinin Belirli Nedenlerle Sona Ermesi: İşçinin çalışma süresi bir yıldan fazla sürse de iş sözleşmesinin feshedildiği her türlü durumda kıdem tazminatına hak kazanılamamaktadır. 14. madde hangi hallerde kıdem tazminatı alınacağını düzenlemiştir. Sözleşmenin işveren tarafından feshinde işçiyi kıdem tazminatı verilmesi için feshin İş Yasası 25/II'deki sebepler dışındaki sebeplere dayanması gerekir. Bu maddede sayılan sebepler işverenin haklı nedenle sözleşmeyi derhal fesih hakkı olup, işçi bu durumda diğer tazminatları ve kıdem tazminatını alamamaktadır. Dolayısıyla İş Yasası madde 25/II (Süzek'e göre 6356 sayılı yasada yer alan yasadışı grevde de) dışındaki tüm fesihlerde ve elbette 25/II'ye dayandırılan haksız fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanılır. Yine işverenin İş Yasası madde 17 ve 18'e göre süreli fesih ile iş sözleşmesini feshetmesi durumunda da işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Belirli süreli iş sözleşmeleri süresi sona erdiğinde kendiliğinden sona erdiğinden kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Ancak daha önce de belirtildiği gibi objektif bir neden olmadan birbirini izleyen belirli süreli zincirleme iş sözleşmeleri tek ve belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmekte bu durumda da sözleşmenin feshinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Kıdem tazminatında genel kural sözleşmenin işveren tarafından fesh-

dilmesidir. Ancak yasa koyucu işçinin ölümü halinde yakınlarının ve diğer bazı durumlarda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesinde de kıdem tazminatına hak kazanılacağını düzenlemiştir. İşçi tarafından iş sözleşmesinin aşağıdaki nedenlerle feshinde kıdem tazminatına hak kazanılır. Bunlar;

- İşçinin İş Yasası madde 24'e göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumudur. Bu durumlar feshin sağlık nedenlerine; işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmasına veya zorlayıcı nedenlere dayanarak yapılmasıdır. Ayrıca yasa dışı lokavta maruz kalan işçiler de (6356 sY md 70/3) sözleşmeyi feshetmeleri durumunda kıdem tazminatına hak kazanırlar (Süzek, 2016:775).
- Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi.
- Yaşlılık aylığı ve toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi.
- Kadın işçinin evlenme nedeniyle evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanılır.

Kıdem tazminatının miktarı işçinin ücretine göre değişmektedir. Tazminat işçinin son ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. İşverenler bu konuda da sıklıkla yasaya karşı hile yolunu kullanmakta, işçinin ücretini düşük göstererek hem sigorta ödemelerinden hem de kıdem tazminatı miktarının yükselmesinden kurtulma yoluna gidebilmektedirler. Bu durum, işçilerin işten ayrıldığında alması gereken miktarın çok altında bir kıdem tazminatı almasına neden olmaktadır.

Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları

Ülke gündemini uzun süredir meşgul eden kıdem tazminatı fonu tartışmalarının geçmişine gidilmeden kamuoyuna yansıyan özellikleri incelendiğinde esas olarak bu fonu iş çevrelerinin -bir kısmı- ve hükümetin istediği, işçi cephesinin konuya karşı olduğu anlaşılmaktadır. Henüz net bir tasarı ortaya konulmasa da fon ile getirilmek istenen değişiklikler ve olası sonuçlarına bakmak gerekir. Hükümetin kıdem tazminatı fonunu önermesinin en temel gerekçelerinden birisi, mevcut sistemde işçilerin büyük kısmının kıdem tazminatından yararlanamamasıdır. Ancak bu durumun esas nedeni kayıt dışı istihdamın

(*) Doç. Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi ve Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

yaygınlığı ve esnek çalışma modelleri nedeniyle 12 aylık çalışma süresinin altında işçi istihdam edilmesidir. İş Yasası'nda yapılan son değişiklik ile özel istihdam büroları aracılığı ile çalışma -geçici iş ilişkisi- bir yılda maksimum 8 aya kadar çıkabilmekte, toplum yararına program aracılığıyla yaratılan istihdam da azami süre 9 ay olmaktadır. Bu tip çalışma modellerinin her geçen gün artması kıdem tazminatından yararlanan işçi sayısını da giderek azaltmaktadır. Her geçen gün iş piyasasının daha fazla esnek ve güvencesiz hale gelmesi sağlanmaktadır.

Henüz net bir tasarısı ortaya konulmasa da kamuoyuna yansıyanlar üzerinden kıdem tazminatında yapılmak istenen değişiklikler şu şekilde sıralanabilir;

- Kıdem tazminatı fonu kurularak işverenin buraya her ay ödeme yapması ve işçinin tazminata hak kazandığı durumlarda ödemelerin bu fondan işçiye yapılması.
- İşçinin haktan yararlanma koşullarının zorlaştırılması.
- İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gereken en az bir yıllık kıdem koşulunun ağırlaştırılması.
- İşçiye her yıl için verilen 30 günlük ücret miktarının düşürülmesi.

Bu iddialara teker teker bakmak gerekir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) başkanı ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kıdem tazminatına ilişkin düzenleme hakkında mutabakat sağlanmadan değişiklik yapılmaması düşüncesindedir (Çelik, 2017). İşçi kesimi zaten kıdem tazminatının mevcut şekli ile kalmasını istiyor. İlk olarak kıdem tazminatı neden fona devredilmek isteniyor, kim istiyor bunu? Fonun kurulmasını isteyen ve hatta bu fondan küçük ve orta ölçekli işletmelerin kredi olarak faydalanmasını öneren bazı iş çevreleri var. Esas olarak fon isteği hükümet tarafından dile getiriliyor. Yeni bir fon oluşturularak tazminatların bu fonda birikmesi hükümet açısından elinde sıcak para kaynağı olması ve istendiğinde istenilen kesime çeşitli olanaklar sağlanması anlamına geliyor. İşsizlik Sigortası Fonu'nun teşvikler için kullanılması buna örnek olarak verilebilir. Fon oluşturulması durumunda bunun iyi işletilememesi ve müdahalelere açık olmasının engellenememesi, işçilerin en önemli iş güvenesi aracı olan kıdem tazminatlarının ödenmemesi anlamına gelecektir. Bu sadece işçi açısından değil fona her ay düzenli ödeme yapan işveren açısından ayırdığı kaynakların iyi kullanılmaması sonucunu yaratacaktır.

Düşünülen modelde her ay aktarılabilecek oranın ne olacağı önemlidir. Halen her yıl için bir aylık brüt ücret ödendi-

ğinden bu oran yaklaşık yüzde 8.33'e denk gelmektedir. Ancak kıdem tazminatı fonu modelinde bu oranın yüzde 3-4 arasında olması planlanmaktadır. Bu durum işçinin bir yıl için alacağı tazminat miktarını yarıya kadar düşürebilecektir. Savunucular fonda toplanan paranın değerlendirilmesini şöyle de aslında en son brüt ücret üzerinden hesaplanan mevcut kıdem tazminatı miktarı daha yüksek olacaktır. Tezel'in (2012) yaptığı bir hesaplama göre kıdem tazminatı fonunda prim kesintisi oranı yüzde 3 olduğunda brüt 2000 TL üzerinden yıllık kayıp 1280 TL, on yıllık kayıp 12.800 TL; prim kesintisi yüzde 4 olduğunda ise yıllık kayıp 1040 TL iken on yıllık kayıp 10.400 TL olacaktır. Belirtilen miktarlar işçiler açısından son derece önemli miktarlardır.

Kıdem tazminatı fonu modeli işçinin yararlanma koşullarının zorlaştırılmasına neden olacaktır. Kıdem tazminatı fonu tartışmalarında söz edilen Avusturya Modeli'nde fondan yararlanmak emeklilik halinde, işten çıkıp en az beş yıl yeniden iş aramaksa ve işçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları tarafından alınabiliyor (Tezel, 2012). Bu durumda kıdem tazminatından yararlanma koşulları önemli derecede zorlaştırılacaktır. Kayıt dışı istihdamda yer alan işçiler düşünüldüğünde zaten çalışanların bir kısmının bu tazminattan yararlanması olanaklı değilken yararlanma hakkına sahip olan bir kısım daha kapsam dışında kalacaktır. Askerlik durumunda, evlilik halinde kadın işçinin işten çıkmasında, işçinin bazı durumlarda işten çıkarılmasında kıdem tazminatından yararlanma hakkı kaldırılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca mevcut durumda işçi bir yıllık çalışmasından sonra kıdem tazminatına hak kazanırken bu koşulun da zorlaştırılması amaçlanmaktadır. Bu durum kıdem tazminatından yararlanan işçi sayısını azaltarak istenen amaca hizmet edilmeyecektir.

Önerilen modelde diğer bir sorun da eski sistemde yer alanların durumunun ne olacağıdır. Bu konuda yeni işe başlayanlarla sistemin başlaması veya eski çalışanların da fona devredilmesi gibi değişik düşünceler bulunmaktadır. Eski çalışanların da fona devredilmesi durumunda mevcut hakların kaybedilmesi de söz konusu olabilecektir.

Görüldüğü gibi aslında net bir taslağı olmayan veya kamuoyuna açıklanmayan yeni model önerisi pek çok sorunu barındırmaktadır.

Öneriler

- Kıdem tazminatının tüm çalışanlar için bir hak niteliğini kazanması ve işçilerin geleceğe daha güvenle bakması için yapılması gerekenler aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

- Mevcut durumda kayıt dışı çalışanların tazminattan yararlanmaması olanaklı olmadığından sistem dışında kalanların da sisteme dahil edilmesi sağlanmalı kayıt dışı istihdam özendirilmemeli ve mücadele edilmelidir.
- Tazminattan yararlanmak için gereken asgari bir yıllık kıdem koşulu kaldırılmalıdır. Bu durum işverenlerin yasaya karşı hile yapmasına da engel olacaktır. Aynı zamanda bu düzenleme kayıt dışı çalışmayı engelleyebilir. Bu uygulamanın getirilmesi özellikle "geçici iş ilişkisi" ve "toplum yararına program" çerçevesinde çalışanlar açısından da önemli bir kazanım sağlayacaktır.
- Mevcut düzenlemede işçinin tazminattan faydalanabilmesi için iş sözleşmesinin belli nedenlerle sona ermesi gerekmektedir. Bu şartların kolaylaştırılması, işçinin kendisinin işten ayrılması durumunda da tazminattan faydalanabilmesi gerekmektedir.
- İşverenin iflası veya benzer nedenlerle ödeme zorluğuna düşmesi durumunda kıdem tazminatının ödenmesi öncelikli hale getirilmelidir.
- Fon tartışmaları yapılırken "işsizlik sigortası fonu" örneği unutulmamalıdır. İşsizlik sigortası fonu işçilere işsizlik sigortası olarak ödeme yapılmasından çok işverenlere teşvik olarak kullanılmaktadır. Olası bir kıdem tazminatı fonu da benzer kullanımlara neden olabilecektir. Hatta bazı siyasiler kıdem tazminatı fonu çıkarsa işsizlik sigortası fonuna gerek olmadığını ileri sürmektedirler. Bu anlayışla işçilerin işsizlik sigortasından faydalanmasının da zaman içinde engellenebileceği unutulmamalı mücadeleye göz önünde bulundurulmalıdır.

Son söz olarak işçilerin son kalesi olan kıdem tazminatını savunmak tüm sendikal örgütler için bir görevdir. Son kale de kaybedildikten sonra rüzgarda savrulan yapraklar misali işçilerin iş piyasası içinde savrulması ve güvencesizleşmesinin önüne hiç geçilemeyecektir.

Kaynaklar

- Çelik Aziz (05.06.2017) "Kıdem Tazminatı İçin Fon Değil Güvence Gerek!", Birgün Gazetesi, Erişim tarihi: 05.06.2017
- Tezel, Ali (13.6.2012) "Kıdem Tazminatı Fonu Parayı da Düşürür", <http://www.alitezel.com/index.php?sid=yazi&id=5456>, Erişim Tarihi 01.06.2017
- Süzek, Sarper (2016) İş Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım

İklim Değişiklikleri Tahminlerin Ötesinde Gelişiyor!

Erdal BEŞER (*)

GİRİŞ

Avustralyalı Prof. Frank Fenner: "İnsan türü, yüz yıl içinde yok olacak" derken Stephen Hawking: "İnsanoğlunun gezegenimizdeki ömrü en fazla bin yıl" diyor (Oksay, 2015a). Hawking'in dünyamızdaki yaşam için en fazla bin yıl ömür biçmesi bizi rahatlatmamalı, aksine konunun geleceğimiz için ne kadar önemli olduğunu algılamamızı sağlamalıdır. Dünyamız şu anda çevre felaketinin eşiğindedir. Günümüzde iklim değişikliklerinin olumsuz etkileri, geriye dönüşü olmayan çok kritik bir noktaya doğru hızla ilerliyor. Kriz, basit bir "çevre tahribatı" sorunu değil; yaşamın yeniden kurulması sorunudur (Auerbach, 2015; Curry, 2013; Oreskes, 2015; Hawking, 2015).

İKLİM DEĞİŞİKLİKLERİNİN TEMEL NEDENLERİ

- Plansız endüstrileşme
- Sağlıksız kentleşme
- Nükleer denemeler
- Bölgesel savaşlar
- Tarımda kimyasalların bilinçsizce kullanılması

- Sağlıksız nüfus artışı vb. dir.

KÜRESEL EMİSYONUN GELECEĞİ İLE İLGİLİ SENARYOLAR

Emisyon, gaz ya da gaz ve partikül karışımlarının atmosfere verilmesidir. Küresel emisyonun geleceği ile ilgili senaryolar ve ısı artışına etkileri göz önüne alındığında; en iyi projeksiyonda, sıcaklık artışının 0,9-2,3 °C, en kötüsünde 3,2-5,4°C olması tahmin ediliyor (Küresel Karbon Projesi, 2013). Dört global bölgede, ısı ve yağış tahminlerinde zaten en düşük sıcaklık artışı için 3°C öngörülüyor. Daha da önemlisi, bazı bölgelerde sıcaklık artışına paralel olarak yağışlarda azalma olacağı tahmin ediliyor. Öngörülen değişimler Tablo 1'de gösterilmiştir.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE BAĞLI OLABİLECEK ETKİLENİMLER

Hayvanların üreme-göç alanları şu anda oldukça değişti. Değişimin çok daha hızlanması bekleniyor. Denizlerdeki bitkisel planktonların etkilenmesi, ekolojik sistemi tehlikeye sokacak; kuraklık, kıtlık ve küresel ısınmaya bağlı hastalıklar milyonlarca insanın ölümüne neden olacaktır. Gerilimlerin artması, diplomatik ve ticari anlaşmazlıklar ortaya çıkaracaktır. Olumsuz iklim koşulları, gelişmekte olan ekonomilerde gayrisafı milli hasılda (GSMH) %10'a varan azalmalar yaratacaktır (Güven, 2007). Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Parlamentosu'na sunu-

lan raporda; küresel sıcaklık artışının 2°C'ı aşması, dünyayı dönüşü olmayan bir noktaya götüreceği, toplumların bu değişikliklerle baş edemeyeceği, güvenliğin tehdit altına gireceğinden bahsedilmiştir". Rapora göre; iklim değişiklikleri, nükleer savaş etkisi yaratabilecektir. Küresel ısınma; deniz seviyesindeki ülkelerde yaşamı tehdit edecek, küresel ekonominin istikrarı bozulacak, jeopolitik dengeler altüst olacaktır. Ayrıca küresel ısınmanın ekonomik çöküş, devletlerin iflası, iç savaşlar, kitlesel göçler, kaynak savaşlarına neden olarak sosyal ve politik etkilerinin yıkıcı olacağı üzerinde durulmuştur. Sonuçta, etnik-dinsel-ideolojik bölünmeler kaçınılmaz olacaktır (Oksay, 2015a; Ackerman ve Stanton, 2014; Glavovic ve Smith, 2014; Piguet ve Laczo, 2014; Steininger vd., 2015; McMichael vd., 2003).

1) İklim Değişikliği Kesin Terör Nedenidir

Hampshire College'dan Barış ve Dünya Güvenliği Uzmanı Prof. Michael T. Klare'e göre; Suriye'de iç savaşın nedeni, 2006-2010 yılları arasında yaşanan yıkıcı kuraklıktır. O dönemde; ülkenin %60'ı çöle dönüşmüş, ekinler kurumuş, hayvancılık yok olmuş, milyonlarca çiftçi yoksullaşmıştır. Çiftçiler birkaç büyük kente göç etmiş, kentliler ise çiftçileri aralarına almak istememiştir. Klare'e göre Esad çiftçileri; iş, konaklama ve eğitim açısından destekleseydi ülke içindeki çatışmalar bu boyutlara ulaşamayabilirdi (Oksay, 2015a).

2) Su Savaşları Çıkabilir

İki ülke aynı su kaynağını kullandığında su savaşları ortaya çıkmaktadır. İklimle bağlı çatışmayı engellemenin en iyi yolu, küresel ısınmayı azaltmaktır. Birleşmiş Milletler'in hazırladığı Dünya Su Raporu'na göre; **Türkiye'nin 2025 yılında su sıkıntısı çekeceği, 2040 yılında ise elindeki su rezervleri yüzünden Türkiye'ye savaş açılacağı öngörülmektedir.** Şu anda ülkemizde

kişi başına 1519 m³ su düşüyor. Su fakiri bir ülke olmasak da kısa sürede o riskli düzeye gelebiliriz (Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, 2016). Su kıtlığının 2025'e kadar 2 milyar insanı etkileyebileceği öngörülmektedir (Arthus, 2009).

Gelecekte susuzluktan en fazla etkilenecek ülkenin Hindistan olması bekleniyor. Hindistan susuzluğun kısa vadeli çözümünü 21 milyon kuyu açarak çözmeye çalışmaktadır (Arthus, 2009).

2020'de Afrika'da; 75-250 milyon insanın yaşadığı bölgede su stresi artmış olacak; bazı ülkelerde, yağmura dayalı tarım ürünlerindeki verim %50 azalacaktır (Arthus, 2009).

2050'de Asya'da; tatlı su kaynakları azalacak, kıyı bölgelerinde özellikle nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu büyük delta bölgelerinde büyük deniz taşkınları beklenmektedir (Arthus, 2009).

A) ÜLKEMİZDE VE DÜNYADA DURUM

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerine göre, 2015 yılında Türkiye'de 29 bin kişi hava kirliliğinden ölmüştür. Bu sayısal veri, trafik kazası ölümlerinin 6 katıdır (Kongar, 2016). Hava kirleticilerden biri olan termik santrallerden salınan 67 farklı hava kirleticisi bulunmaktadır. Ülkemizde termik santrallere bağlı; 2876 erken ölüm/yıl, 7.979.070 hasta geçirilen gün, 2,9-3,6 milyar Euro sağlık maliyeti bulunmaktadır (TBMM'de Aydın Jeotermal ve Çevre Sorunları Konulu Sunum, 2016). Sera gazı emisyonunda Türkiye, 2012 yılında dünyada 19. sırada yer almıştır.

Hava kirliliği etki değerlendirilmesinde partikül sınır değerleri; Avrupa'da 50 mcg/m³ iken , Türkiye'de 90 mcg/m³'tür. Bu değerler, tek kirleticie aittir. Ortamda birden fazla kirleticie var ise sınır değerlerin zararlanım eşikleri oldukça düşmektedir. ABD'de sınır değerinin 3 kez aşılması acil önlem gerektirir. Ülkemizde böyle bir sınırlama yoktur. Bir bölgede 10 gün kötü hava olması durumunda,

Tablo 1: Global dört bölgede tahmini sıcaklık ve yağış değişimleri*

Global Bölgeler	Yıllık Ortalama Sıcaklık Artışı (°C)	Yağışlarda Değişim (%)
Kuzey ABD	5,0	15-20 artış
Güney ABD	4,0	5-15 azalış
Orta Doğu	3,0-4,0	20-30 azalış
Kuzey Avrupa	3,0	10-40 artış
Kuzey Asya	4,0	20 azalış
Güneydoğu Asya	2,5-3,0	1-2 artış
Güney Asya	3,0	35 artış

(*) Prof. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

(*) Kaynak: Norwine, 2014

yöneticiler ve halkın önlem alması gerekir. Örneğin; halka maske dağıtılmalı, sokağa çıkılmaması önerilmelidir. 2015 yılında Keşan'da partikül madde yükü 228 mcg/m³'e ulaşmıştır. Aynı yıl İstanbul Esenyurt'ta sınır değerlerin 126 gün aşıldığı raporlanmıştır. Avrupa partikül sınır değerlerine göre incelendiğinde, Esenyurt'ta 365 gün kirli hava bulunduğu görülecektir (Kongar, 2016).

Dünyada her yıl 138.600 km² tropikal orman kaybolmaktadır. Yunanistan'da ormanların %70'i, Sudan'da % 90'ı, Amerika'da ise uzun çayırların tamamı yok olmuştur. Haiti tepelerinde ormanların %2'si kalmıştır. Amazondaki en büyük yağmur ormanı %20 küçültülerek, hayvan çiftliğine veya soya fasulyesi tarlasına dönüştürülmüştür. Türkiye ormanlarının ise her yıl 60.000 hektarı tarım alanına çevrilmektedir. Madagaskar erozyona yenik düşmektedir. Durum böyle devam ederse, 2050 yılında 200 milyon iklim mültecisinin ortaya çıkacağı öngörülmektedir (Arthus, 2009).

Enerjiye gereksinim giderek artmaktadır. İnsanların ayrıcalıklı olan %20'lik kesimi, mineral kaynaklarının %80'ini tüketmektedir. Dubai, tüm yıl güneşli olmasına karşın güneş enerjisinden yararlanmamaktadır. Gerçekte Dubai, tüm dünyayı uyarayan bir tehlike işaretidir (Arthus, 2009).

M. Gandhi: "Birleşik Krallığın kalkınması özelinde; bugünkü zenginliğimize ulaşırken dünyanın kaynaklarını tükettiniz, Hindistan'ın kalkınması için kaç dünya gerekir?" sorusuyla vurguladığı gibi gelişmiş ülkelerin dünya kaynaklarının %80'ini kullanmaları ve zorlamaları yanında sera gazlarının %75'inin salımı ile Afrika ile Akdeniz Havzasında görülen kuraklaşma ile yaygınlaşan fakirleşmeye yol açmıştır. Şu anda askeri harcamalar, gelişmekte olan ülkelere yapılan yardımlardan 12 kat fazladır. Tekellerin ellerindeki nükleer, biyolojik, kimyasal silahlar gezegeni yok edecek gücü çoktan aşmış durumdadır (Arthus, 2009).

B) ÇEVRE TAHRİBATININ SAĞLIĞA ETKİSİ

Kentsel hava kirliliğine bağlı bir milyon kişiye düşen prematür ölümler 2000 yılında Asya'da 20 civarında iken; 2030 yılında 5 kat artarak 100'e yaklaşacağı OECD projeksiyonlarında belirtilmektedir (OECD, 2016). Gözden kaçan bir konu olan metan gazı, karbondioksitten 20 kat daha güçlüdür. Sibiry'a donan toprak erirse açığa çıkan metan gazı sera etkisine yol açacaktır (Arthus, 2009). Malnütrisyon, malarya ve ishale bağlı ölümler artacaktır (DSÖ, 2009). Pasifik ada ve ülkelerinde ek olarak bulaşıcı olmayan hastalıklar, bulaşıcı hastalık salgınları ve aşırı iklim olayları artacaktır (McMichael vd., 2003; Kim vd.,



www.image.slidesharecdn.com/climatechange-140717085549-phpapp02/95/klim-deilikli-ve-gda-gvencesi-34-638.jpg?cb=1405587608

2015).

- Yılda 11 milyon çocuk hava kirliliğinden ölüyor
- 1 milyardan fazla kişi temiz içme suyundan yoksun
- Her gün 5 bin kişi kirli sudan ölüyor (Arthus, 2009).

İklim değişikliği ve beraberinde getirdiği sağlık sorunları:

- Vektör kökenli hastalıklar (kırım kongo hastalığı vb),
- İshalli hastalıklar,
- Malnütrisyon,
- Kuş gribi, kolera gibi salgın hastalıklar,
- Yaşlı ve çocuk ölümleri

Tüm bunlar, çevre tahribatının basit yansımaları değil; geleceğimizin ipotek altında olduğunun göstergeleridir. Bitki ve hayvan türlerinde azalma, insanlığın sonunun çevre kirliliğinden olacağının habercisidir. Basın-yayın organlarının çoğu, çevre felaketinin binlerce yıl sonra olacağını söylemektedir. Oysa yoksulluklar, açlıklar, salgın hastalıklar, soyu tükenen canlılar felakatin şu anda başladığını göstermektedir.

C) YAPILAN ÇALIŞMALAR

Avrupa Birliği, çevre mevzuatını oluşturmaya başladığı 1970'li yıllarda "Çevre sınır tanımaz" cümlesini slogan olarak seçmiştir. Çevreyle ilgili çok sayıda yönerge oluşturulmuştur. Stockholm Konferansı'nın "Bir tek dünyamız var" sloganı, konferansta ortak kabul görmüştür. Ancak bu tür toplantı kararları toplumlara benimsetilmediği, ortak kararlar alınıp ortak aktiviteler yapılmadığı sürece bir değişim olamamaktadır.

Birleşmiş Milletler İklim Zirvesi (2015 Paris)

Küresel ısınmayı durdurmak için son şans olan 1992 Rio, 1997 Kyoto, 2009 Kopenhag'da emisyon artışı önlenememiştir. 30 Kasım-11 Aralık Paris BM İklim Değişikliği Taraflar Konferansı'nda 196 ülke delegesi anlaşmıştır (Oksay, 2015b).

- Anlaşmadaki temel noktalar;
- Fosil yakıtlardan vazgeçmek,

• Küresel sıcaklık artışını 1,5-2°C arasında durdurmak (2020-2030 yılları arasında),

- Karbon salınımını 5 yılda bir gözden geçirmek,
- Gelişmekte olan ülkelere yılda 100 milyar \$ destek sağlanması,
- Hukuki yaptırımların eksik olup, önlemler gönüllülük esasına dayanmaktadır (Oksay, 2015b).

Barışa Açılan Pencere: Yeşil Enerji

Worldwatch Institute, Washington merkezli olup, ilk defa ünlü yazar ve çevre aktivisti Lester Brown tarafından 1974 yılında kurulmuştur. Kurulduğundan itibaren; nüfus, açlık ve yoksulluk konularında çalışılmış; 21. yüzyıldan itibaren ise ilgi konuları arasında iklim değişikliği, biyo-çeşitlilik ve çevre güvenliği girmiştir. Worldwatch Institute, enerji verimi yüksek ve iklim dostu küresel ekonomiler için şu politik girişimleri öneriyor:

- Doğa dostu yeşil bina ve araç teşvikleri yapılmalı,
- Yenilenebilir enerji teknolojileri hedeflenmeli,

Tüm bunların gerçekleştirilmesinde devlet sübvansiyonlarının hayati önemi vardır (Oksay, 2015a).

Çevreyi Koruma Örnekleri

- Güney Kore savaşta tahrip olan ormanlarının %65'ini geri kazandı.
- Kosta Rika orduyu feshederek, kaynakları eğitim ve ormanlara harcamaktadır.

• İzlanda'da doğayı koruyarak kurulan jeotermalle çalışan elektrik santrali bulunmaktadır.

• Danimarka elektriğinin %20'sini rüzgar santrallerinden üretmektedir (Arthus, 2009).

İklim Davaları-ABD Örneği

Oregon Eyaleti'nde kurulan Doğalgaz Enerji Terminali'nin gelecekteki CO₂ emisyonunun azaltılmasını hesaba katmaması nedeniyle ABD'de dava açılmıştır. Dava, 8-19 yaş gençler ve gelecek kuşaklar için açılmıştır. Davalılar arasında;

- ABD Devleti ve ABD Başkanı
- Çevre Kalite Konseyi ve Başkanı
- İç İşleri, Ulaştırma, Tarım, Ticaret ve Savunma Bakanlıkları bulunmaktadır.

"Hükümetin gelecek kuşaklara yaşanabilir bir iklim sistemi bırakmada anayasal sorumluluğu olduğu" teması dahil 96 sayfalık dava dilekçesi hazırlanmıştır (Oksay, 2015; Shue, 2014). Benzer şekilde, Anayasamızın 56. maddesinde "Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir" ibaresi bulunmaktadır.

D) ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Atmosfer fosil yakıt şirketlerinin açık kanalizasyonu olmamalıdır. Yenilenebilir enerjilere yatırımlar acilen artırılmalıdır.

Kyoto Protokolü ilk ciddi adımdır; ancak ABD imzalamamıştır. Gerçekte;

yenilenebilir enerji kaynakları için ABD ve Çin gibi fazla kirlüten ülkelerin onayı şart olmaktadır. Yenilenebilir enerji yatırımları sadece daha temiz ve sağlıklı gelecek için değil, daha güvenli bir dünya hedefi için de yapılmalıdır (Oksay, 2015).

2014 yılında Alternatif Nobel ödülü olarak da adlandırılan "Right Livelihood Ödülü" ünü alan ünlü çevreci yazar **Mc Kibben**;

"Torunlarımız için popüler söylemler ve sivil toplum örgütlerinin aktivasyonları yetmez", "İklim değişikliğini özel sektörün çözmesini beklemeyelim", "Umutlar tükenmiş değil!" (Auerbach, 2015; Hawking, 2015) şeklinde söylemlerle küresel ısınmayla mücadelenin sivil toplum örgütlerinin kapasitesini aşan bir hareket olduğunu, dolayısıyla mücadelenin siyasi bir platforma taşınarak, geniş kapsamlı bir eyleme dönüştürülmesini gerekli görüyor.

Mc Kibben'a göre;

- Atmosferdeki CO₂ oranını azaltmak için ciddi kaynak aktarımı yapılmalıdır,
- Karbon vergisi gündeme getirilmelidir,

- Sadece gerekli sanayi faaliyetleri sürdürülmelidir,

- Günlük yaşam alışkanlıklarında temel değişiklikler hayata geçirilmelidir,

- Gereksiz tüketime kapalı bir yaşam özendirilmelidir,

- Daha paylaşımcı olunarak, birlikte tüketim özendirilmelidir (Auerbach, 2015; Hawking, 2015).

Yeraltı suları, iklim ve toplumların değişime adaptasyonlarında anahtar rol oynamaktadır. Yer altı suları korunmalıdır (OECD, 2016). Zamanlama çok önemli olup müdahale için fırsat penceresi hala açıktır; ancak bu pencere kısa zamanda kapanabilir. Çözüm; ekonomik, çevresel ve politik komponentleri kapsmalıdır (Hlyama, 2014).

Acil müdahale için öncelikli olarak üzerinde durulması gereken konular:

- İklim değişikliği,
- Biyo-çeşitlilik kaybı,
- Su kıtlığı ve yokluğu,
- Çevre kirliliği ve toksik kimyasalların sağlığı bozması (OECD, 2016).

Çevre konusunda Birleşmiş Milletler Rio Zirvesi sloganı olan 'küresel düşün, yerel etkinlik göster' prensibi uygulanabilir. Örneğin:

- Doğa ve biyolojik çeşitliliğin tüm alanlarını kapsayan bir çerçeve kanun hazırlanması ve benimsenmesi önemlidir.

- Ayrıca su kanunu çıkarılmalı, yer altı su rezervleri korunmalıdır.

- Kirlitici ürünlere ve girdilere vergiler getirilmelidir (örnek: deterjanlar, piller, tarım ilaçları, suni gübreler ve kloroflorokarbonlar vb.).

- Poşetlere ve plastik kirleticilere çözüm bulunmalıdır.

- Yenilenebilir enerji kaynaklarına

ağırlık verilmelidir.

- Yaşamın sürdürülebilirliği ve doğal dengeinin korunması gözetilmelidir.

- Kalıcı sayılabilecek bir doğa tahribatına yol açması nedeniyle nükleer enerji kullanımına karşı çıkan bir tavır sergilenmelidir.

- Çevre ve kültür değerleri, ticari birer meta olmanın kurtarılarak devletler tarafından korunmalıdır.

- Kıyı, orman, doğal ve tarihsel zenginliklerin tahrip edilmesine karşı ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.

- Çevreyle ilgili uluslararası tüm sözleşmeler imzalanmalı ve yükümlülükler uyulmalıdır.

- Rüzgar, güneş, dalga, jeotermal ve biyo-kütle enerjisine öncelik veren bir enerji politikası benimsenerek bu enerji kaynaklarının doğaya zarar vermeyecek şekilde kullanılması gerekir.

- Çevre için ulusal ve uluslararası işbirliği sergilenmelidir.

- Çevrenin korunması için yaygın eğitimler yapılmalıdır.

- Dünyada ve Türkiye'de fosil yakıtlara olan bağımlılığı olabildiği kadar azaltıp yenilenebilir enerjilere geçilmesi çok önemlidir.

- Motorlu taşıtlar ve konutlar için daha temiz yakıtların kullanımının teşvik edilmesi önemlidir.

Güneş bir saatte dünyanın bir yılda harcadığı enerjisi üretir. Güneş enerjisinden yararlanılmalıdır. Zengin ülkelere sağlanacak fonla yapılacak mutlak yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, herkesin temel eğitim almasının sağlanması gibi destekler, zengin ülkelere, çevreye verdikleri zararların tahsil edilmesi olarak düşünülmelidir. Dünya barışı için bu yaklaşım çok önemlidir.

ILO 1944 Fıledefiya Beyannamesi'nde "Herhangi bir yerdeki yoksulluk, başka yerlerdeki refah için de tehlikelidir" denmektedir. "Sürdürülebilir kalkınma" klasik tanımlı; doğal kaynakları yok etmeden, hava ve iklimi tüketmeden, doğanın dengesini bozmadan, kaynakları akılcıca kullanarak ekonomik büyümenin ve kalkınmanın sürekliliği hedeflenmelidir.

Toplumsal Duyarılığın Artırılması 'Tüm insanların doğayı geliştirme ve koruma için sorumluluğu olduğu' vb. çevreyi koruma ile ilgili sloganlar zaten insanın doğasına uygundur. Çevre ile ilgili her kesimi kapsayacak slogan, eylem, etkinlikler; sivil toplum örgütleri, üniversiteler, politikacılar, yerel yönetimler ve basın-yayın tarafından sürekli gündemde tutulmalıdır. Suyun piyasalaştırılmayacağı, bir meta haline sokulamayacağı, bir insan hakkı olduğu talebi, atmosferik uzay ya da temiz hava, toprak gibi doğal kaynakların temel, piyasaya devredilemez haklar olduğu gibi. Ancak bunları kabul ettirebilmek için kitlesel, örgütlü bir basınç gerekir.

Dünya halklarının ağırlığını koyacağı ve küresel adalet prensibinin birlikte tartışılacağı bir süreç önem kazanmaktadır.

SONUÇ

Çevre için küresel ortaklıklar geliştirilmelidir. Toplumlarda çevre duyarlılığı üst düzeye çıkarılırsa, çevreye duyarlı politikacı ve yöneticiler ülke yönetimlerinde daha fazla yer alacaklardır. Bu da çevrenin korunup geliştirilmesi için çok önemlidir. Şu anda çevrenin geriye dönüş ve korunması için çok kritik bir noktadayız. Yoksa çok geç olacak!

KAYNAKLAR

Ackerman F, Stanton EA. Climate Change and Global Equity. Anthem Press, 2014; p. 13-20, 37-56.

Arthus YB. Yuva (Home) Filmi. As Sanat, Umut Sanat Filimcilik Sinemacılık San. ve Tic. A.Ş., 2009. <http://www.umutsanat.com.tr> (Erişim tarihi: 14.07.2016)

Auerbach D. Global Warming, 2015. <http://www.express.co.uk/news/nature/586626/End-of-the-world-climate-change-global-warming-David-Auerbach> (Erişimtarihi: 14.07.2016)

Cumhuriyet Bilim Teknik

Curry N. Humanity Is Getting Very Close to Extinction, 21 Ağustos 2013. <http://www.vice.com/read/near-term-extinctionists-believe-the-world-is-going-to-end-very-soon> (Erişim tarihi: 14.07.2016)

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Toprak Su Kaynakları. <http://www.dsi.gov.tr/toprak-ve-su-kaynaklari> (Erişim tarihi: 14.07.2016)

DSÖ, 2009, Protecting Health From Climate Change: Connecting Science, Policy and People. ISBN 978 92 4 159888 0 (NLM classification: WA 30.5)

Glavovic BC, Smith GP. Adapting to Climate Change Lessons from Natural Hazards Planning. Springer, 2014 p. 46.

Güven Ç. İklim Değişiklikleri Ve Türkiye, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı. Nisan 2007

Hlyama TM. Groundwater as a Key for Adaptation to Changing Climate Society, Global Environmental Studies, Springer, 2014; p.11, 17-28

Kim R, Costello A, Campbell-Lendrum D. Climate change and health in Pacific island states, Bull World Health Organ 2015; 93: 819.

Kongar NA. OECD 2015 Türkiye Verileri, 7 Ocak 2016; s.3.

Küresel Karbon Projesi 2013. Emisyonun Geleceği ile İlgili 4 Senaryo. 2013.

McMichael AJ, Campbell-Lendrum DH, Corvalán CF, Ebi KL, Githeko AK, Scheraga JD, Woodward A: Change And Human Health Risks And Responses. Health Organization GENEVA, 2003; p.133-152.

Norwine J. A World After Climate Change and Culture-Shift. Springer, 2014; p.41.

Oksay R.(a), İklim Değişikliği ve Terör. CBT 1497. 27 Kasım 2015.

Oksay R.(b), [Paris Climate Change Conference - November 2015 Reports and Decisions](http://www.cbt.org.tr/paris-climate-change-conference-november-2015-reports-and-decisions). CBT 1501, 25 Aralık 2015.

Oreskes N. Without Government The Market Place Will Not Solve Climate Change. Scientific American, 1 Aralık 2015. <http://www.scientificamerican.com/article/without-government-the-market-place-will-not-solve-climate-change> (Erişim tarihi: 14.07.2016)

Piguet E, Laczo F. People on the Move in a Changing Climate. The Regional Impact of Environmental Change on Migration. Springer, 2014, p. 1-20.

Shue H. Justice, Vulnerability and Protection. Oxford University, 2014; p.297-318.

Steininger KW, Ko nig M, Friedl BB, Kranz LLoibl W, Prettenhaler F. Economic Evaluation of Climate Change Impacts. Development of a Cross-Sectoral Framework and Results for Austria, Springer, 2015; p.55-74.

Stephen Hawking's Warning: Abandon Earth – or Face Extinction, 2015. <http://bigthink.com/dangerous-ideas/5-stephen-hawkings-warning-abandon-earth-or-face-extinction> (Erişimtarihi: 23.02.2017)

TBMM'de Aydın Jeotermal ve Çevre Sorunları Konulu Sunum. TBMM Ankara, 18 Şubat 2016

The OECD Environmental Outlook to 2030. <http://www.oecd.org/> (Erişim tarihi: 27.02.2016)

EMEĞİN GÖRÜNMEYEN YÜZÜ: YEREL YÖNETİMLERDE KADINLAR

Görüşmeyi Gerçekleştiren : Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA (*)

KADIN SÖYLEŞİLERİ



Çalışma Ortamı Dergisi'nin her sayısında kadın emekçilerin sorunlarını görünür kılmak amacıyla "Kadın Söyleşileri" bölümü yer almaktadır. Arkadaşımız **Özgün Milliogulları Kaya**'nın hazırladığı bu köşede her sayıda kadın mücadelesine güç katan bir konumuzla gerçekleştireceğimiz söyleşileri sizlere sunacağız.

❑ **Öncelikle sizi biraz tanıyabilir miyiz, kaç yıldır sendikal mücadelenin içerisindeyiz?**

■ 1993 yılı sonunda "teftiş müfettişliği" sınavını kazanarak Mamak Belediyesi'nde çalışmaya başladım. 4 aylık aday memurken işyeri temsilcisi oldum. Uzun zaman işyeri temsilciliği, baş temsilcilik şube yöneticiliği, iki dönem şube başkanlığı yaptım. İki dönem genel merkez örgütlenme sekreterliği görevini yaptım şimdi mali sekreterim. Kızımı dünyaya getirdiğim 2001 yılında sadece 6-7 ay kadar doğum izni kullandım. Diyebilirim ki 1994 yılından bu yana kesintisiz olarak yerel yönetim emekçilerinin ekonomik, demokratik, sosyal ve özlük hakları mücadelesinde yer almaya çalıştım. KESK üyesi Tüm Bel-Sen Merkez Yönetim Kurulu üyesiyim, hepsinden güzeli Zeynep'in annesiyim.

❑ **Yerel yönetimlerde çalışan kadınların çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının başında neler gelmektedir?**

■ Yerel yönetim işkolu diğerlerine göre daha cinsiyetçi bir istihdam yapısına sahip. Diğer kamu kurum-

Dergimizin bu sayısında, belediyelerde çalışan kamu emekçisi kadınların çalışma hayatından kaynaklanan sorunları ile sendikaların ne yapması gerektiği konusunu ele aldık. KESK'e bağlı Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm Bel-Sen) Merkez Yönetim Kurulu Üyesi Satı Burunucu ile yerel yönetimlerde memur kadın emekçilerin sorunlarını konuştuk...

larında bazen iki kişiden biri kadın iken bizim işkolumuzda çalışan beş emekçiden biri kadın. Bu cinsiyetçi istihdam yapısını ve diğer zorlukları aşarak çalışmaya başlayan kadınlar her türlü cinsiyetçi, ayrımcı uygulama, mobbing, baskı, her türden şiddet, yönetici olamama, görevde yükselmenin engellenmesi gibi sorunlarla karşı karşıya kalıyorlar.

İşkolumuzda emekçi olmak zaten zorken, kadın emekçi olmanın zorluğunu anlatmak için şöyle bir tarif yapabilirim. Eğitim durumu, uzmanlığı, niteliği, ürettiği hizmetin düzeyi değil, dünya görüşü, partisi, ulusal kimliği, cinsiyeti, memleketi, belediye yönetimine ve her türden işveren temsilcisine yakın olup olmamasına göre işi, çalışma koşullarını, terfiyi, lojmanı hak eder ya da etmez belediye emekçisi.

Yani devlet memuru değil, parti hatta belediye başkanlığının memuru gibidir. İşte bu koşullarda kadın emekçiler, sadece KHK'larla ihraçların yaşandığı bu OHAL döneminde değil, 657 sayılı Kanuna bağlı en iyi zamanlarda bile kendilerini güvende hissedemediler. Her seçimden sonra belediye yönetimlerinin kadın emekçilere yaptıkları baskı ve sürgünler sonunda; kadınlar sokakta, parklarda, hayvan barınaklarında çalışmaya zorlanmakta ya da araç saydırma gibi uygulamalara maruz kalmaktadır.

❑ **Bu işkolunda, kadın işçiler açısından işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri yeterli bir şekilde alınıyor mu? En sık görülen meslek hastalıkları nelerdir?**

■ Elbette hayır. Yerel yönetim işkolunda belediye yönetimlerinin asıl tavrı



(*) Dr., DİSK/Genel İş Araştırma Daire Müdürü



kadın emekçileri istifaya zorlayarak eve kapatmaya çalışmaktır. "Partili belediye başkanı memuru" gibi bakış açısı hizmet alan halka da yansımaktadır. O nedenle yerel yönetim işkolunda çalışan emekçilere dönük bir önyargı ve çoğu zaman saldırganca tutumlar görülmektedir. Merkezi iktidarın ve belediye yönetiminin bütün olumsuz uygulamalarından sorumlu tutulan emekçiler aynı zamanda zabıta, itfaiye, tebligat işlerinde gerekli yenilenme ve tedbirler alınmadığından sıkça ölümler de sonuçlanabilen yaralanmalar yaşamaktadırlar.

■ **Sizce, sendikalar, kadın sorunlarına duyarlı mıdır? Bu işkolunda kadınların sendikalara katılım düzeyi nedir? Sendikal örgütlenme konusunda sorunlar yaşıyor musunuz?**

■ İşkolumuzda daha önce de söylediğim gibi kamu emekçileri arasında beş çalışandan biri kadındır. Memur-Sen'e bağlı Bem Bir-Sen, işkolumuzda en çok üyesi olan sendikadır ve kadın üye sayısı azdır. Üçüncü sırada örgütlü Türk Yerel Hizmet-Sen'de de kadın üye sayısı azdır. Yerel yönetim emekçilerinin mücadeleci örgütü sendikamız Tüm Bel-Sen'de ise iki üyeden birisi kadındır. Bu sendikalar tamamen erkek egemen anlayışın hayata geçtiği sendikalardır ve hiç kadın yöneticisi olmayan son derece eril iktidarın her fırsatta yeniden ürettiği yerlerdir.

Sendikamızın yarısının kadınlar-

dan oluşuyor olması bizim de sendika olarak kadın emekçileri teşvik eden yeterli çalışmalar yaptığımızdan değil, kadın emekçilerin daha çok mücadelede ısrar ediyorum. Kadınlar söz ve karar aşamalarında hak ettikleri temsiliyet düzeyinde değildir. Sendikamızda 672 yöneticiden sadece 58'i kadındır. Sendikamızın işyeri örgütlülüklerinin zayıf olması, işyerlerinde genel üye toplantılarının yapılmayıp, özel olarak kadın emekçilerin yaşadığı sorunların görmezden gelinmesi, kadın işyeri temsilcilerinin olmaması, kadın emekçilerle Sendikamız arasındaki makası giderek açmaktadır. İşyerinde baskı, ayrımcılık ve mobbing altındaki kadın emekçiler kendilerini sendikasıyla, mesai arkadaşlarıyla dayanışma ve mücadele ile güçlenmiş olarak görmediği gibi, iş çıkışında çocuğu kreşten almak, eve gitmek, yemek yapmak, hasta, çocuk ya da yaşlı bakmak gibi cinsiyetçi toplumsal rollerini sürdürmek zorundadır ve bu durum sendikal çalışmalara katılmalarını güçleştirmektedir.

Sendikal çalışmalar ulaşılması zor, sigara içilen, yüksek sesle tartışılan, çocukların bırakılabileceği oyun odalarının olmadığı ve saatler süren toplantıların yapıldığı mekanlar olarak, kadınların katılımını neredeyse imkansız hale getirmektedir.

Ancak Sendika olarak belediyeler ile imzaladığımız toplu sözleşmelerde "işe alımlarda kadın emekçilere önce-

lik tanınması, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nün tatil olması, eşine şiddet uygulayan kamu emekçisinin maaşının kadına verilmesi" gibi önemli kazanımlar elde da ettik.

■ **Yerel yönetimlerde çalışan kadınların sorunlarına yönelik öncelikli olarak neler yapılmalıdır?**

■ Yerel yönetimlerde çalışan kadınların onlarca sorununun olması, bizim sorumluluğumuzu iki kat artırmaktadır. Ancak her ilde, belediyede, hatta işyerinde kadınların farklı talepleri vardır. Bir yerde kadın emekçiler için kreş en öncelikli sorundur, diğerkinde taciz ya da sürgün veya sendika değiştirme konusunda baskı.

Bir emek örgütü olarak örgütlenmenin ve mücadelenin yarısı olan kadın emekçileri mücadeleye daha çok kazandırmanın yolu; bir emekçi olmanın yanı sıra, kadın olmaktan kaynaklı sorunlarına da duyarlı bir mücadele vermektir. Sendikalar öncelikli olarak dilini, yayını, toplantılarını, eğitimlerini kadın emekçileri görerek planlamalı, kadın emekçilerin güvenine layık olmalıdır.

Genel olarak da iş güvencesi, sosyal güvenlik, kamusal emeklilik hakkı, kadına yönelik her türlü şiddete karşı gerek işyerlerinde gerek sendika içinde ortak mücadele ve dayanışma ağlarını örmeliyiz.

■ **Bizim ile görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.**

Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm

Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR (*)

Taner Akpınar, A. Gürhan Fişek, Umur Aşkın, Aslı Kaykısız, Özgün Millioğulları Kaya, Sebiha Kablay (2017), **Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm**, (Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları, Yayın No:2.6)

Prof.Dr.Gürhan Fişek, yalnızca askeri mücadele ile değil, büyük ve özverili bir toplumsal dayanışma ve mücadele ile kurulmuş olan Cumhuriyeti başlı başına bir anıt kurum olarak tanımlamış ve Cumhuriyeti var eden ve onun politikalarını hayata geçiren kurumları yaşatmayı görev bilmiştir. Bu nedenle 1950'lerden bu yana yok edilmek istenen, hatta çoğu yok edilen Cumhuriyet'in anıt haline gelmiş kurumlarını tarihsel incelemelerle gün yüzüne taşımaya çaba göstermiş, boşalan yerlerinin doldurulamadığına vurgu yapmış ve toplumsal işlevlerine dikkat çekmiştir. Bu amaçla özellikle genç akademisyenleri teşvik ederek ilki 2005 yılında Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu temalı olmak üzere altı önemli anıt kurumun oldukça ayrıntılı bir şekilde okurun eline ulaşmasına katkı sağlamıştır. Bu yazı ile bu kitapların altıncısı üzerine odaklanılacaktır. Merak eden okurlar Fişek Enstitüsü'nün web sayfasından diğer anıt kurum incelemelerine de ulaşabilirler (<http://www.fisek.org.tr/calismalar/yayinlarimiz/cumhuriyetin-anit-kurumlari/>).

KİTAP İKİ BÖLÜM YEDİ MAKALE VE SONUÇ BÖLÜMÜNDEN OLUŞUYOR

"Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm" başlıklı altıncı anıt kurum incelemesinin önemli bazı özellikleri var. Öncelikle bu çalışma, beşinci anıt kurum kitabı olan "Üniversite (1926-1946)" çalışması gibi kolektif bir emeğin ürünüdür. Çalışmayı aralarında Gürhan Hoca'nın da bulunduğu altı yazar birlikte gün yüzüne çıkarmıştır. İkinci önemli özelliği, anıt kitap incelemesinde Gürhan Hoca'nın ikinci kez (ilki "Üniversite" kitabı) yazar olarak yer almasıdır. Hatta kitap incelendiğinde/okunduğunda önemli bir kısmının Gürhan Hoca tarafından kaleme alındığı görülecektir. Gürhan

Hoca'nın diğer anıt kurumlar kitaplarına da emeğinin büyük olduğunu hatırlatmakta yarar bulunmaktadır. Ancak diğerlerinde gençleri öne çıkarmaya çaba göstermiştir. Kitabın bir diğer özelliği, devletçilik ve KİT'lerin toplumsal politika alanındaki işlevini inceleyen ilk kitap olma özelliği taşımasıdır. Bu nedenle kitabın önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

OSMANLI'DAN BERİ SANAYİLEŞME VE DEVLETÇELİK

"Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm" başlıklı eser iki bölümde toplam yedi makale ve bir sonuç bölümünden oluşmaktadır. Osmanlı'dan Beri Sanayileşme ve Devletçilik başlıklı ilk bölümün ilk çalışmasında Taner Akpınar, Osmanlı'nın sanayileşme serüvenini incelemekte, Osmanlı'da sanayileşmenin bir toplumsal kurtuluş mücadelesi mi, yoksa biçimlenen yeni toplumsal yapıda sınıfsal iktidar kurma çabası mı olduğunu sorgulamaktadır. 1800'lerin başlarından 1920'lerin sonlarına kadar geçen dönemde kapitalistleşme yönünde atılan adımları, bir toplumsal kurtuluş çabası olmanın ötesinde, egemen sınıfların iktidarlarını yeniden üretme çabaları olarak yorumlamakta ve 151 sayılı yasa dışında sosyal politika alanında neredeyse hiçbir somut politikadan söz edilemeyeceğine vurgu yapmaktadır.

"DEVLETÇİLİK: BİR TOPLUMSAL BARİŞ ATAĞINA (1930-1932) KARŞI OTORİTER ANA DAMAR (1932-1980 VE SONRASI)"

İlk bölümün ikinci çalışması A. Gürhan Fişek hocaya aittir. "Devletçilik: Bir Toplumsal Barış Atağına (1930-1932) Karşı Otoriter Ana Damar (1932-1980 ve Sonrası)" başlıklı çalışma ile Gürhan Hoca, devletçilik ilkesinin temellendirilmesi ve yaşama geçirilmesi (1930-32), inişe geçmesi ancak çoğaltıcı etkiler göstermesi ve çökertilmesi (1980 sonrası) alt başlıklarıyla oldukça ayrıntılı bir inceleme yapıyor. Milli iktisat görüşünden dev-



letçilik görüşüne geçişte Mustafa Şerif Özkan, A.Şerif Öney ve M.Ali Dağpınar'ın önemli katkılarına vurgu yapıyor. Özel sermayenin insanın insanı sömürmesine dayandığını ve bencil olduğunu vurgulayan dönemin İktisat Bakanı Mustafa Şerif Özkan'ın, 1931 yılında kabul edilen CHF Programı'nda altı oktan biri olarak devletçilik ilkesinin kabul edilmesinde de büyük katkılar gösterdiğini vurguluyor. Dış açık vermekten sakınmak, sanayii bankacılığın yedeğine takmamak, yerli hammadde kullanmak ve çağdaş bir çalışma düzeni kurmak yoluyla sermaye birikimini yaratma yolunu seçmiş Sayın Özkan. Ancak 1932 yılında yerini alan Celal Bayar'ın 180 derecelik bir dönüşle devletçilik ilkesini inişe geçirmeye başladığını; buna rağmen Özkan'ın attığı tohumların çoğaltıcı bir etki ile 1980 yılına kadar yalnızca bir ekonomik araç olarak değil, aynı zamanda işçileri gözetten sosyal bir araç olarak ne kadar yerinde bir işlev gösterdiğini belirtiyor.

BİR KAMU İKTİSADİ TEŞEKKÜLÜ OLARAK TURHAL ŞEKER FABRİKASI'NIN TURHAL İLÇESİNE KATKILARI

KİT'lerin Sosyal ve Ekonomik Yaşama Etkileri başlıklı ikinci bölümde beş çalışma bulunmaktadır. İlk olarak, bir KİT olarak Turhal Şeker Fabrikası'nın Turhal İlçesi'ne katkılarını ele aldığı oldukça özgün çalışmasında Umur Aşkın, Turhal ve çevresinde ekonominin çağdaş dinamikler çerçevesinde kurulması, geliştirilmesi, ülke ekono-

(*) Doç.Dr., Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

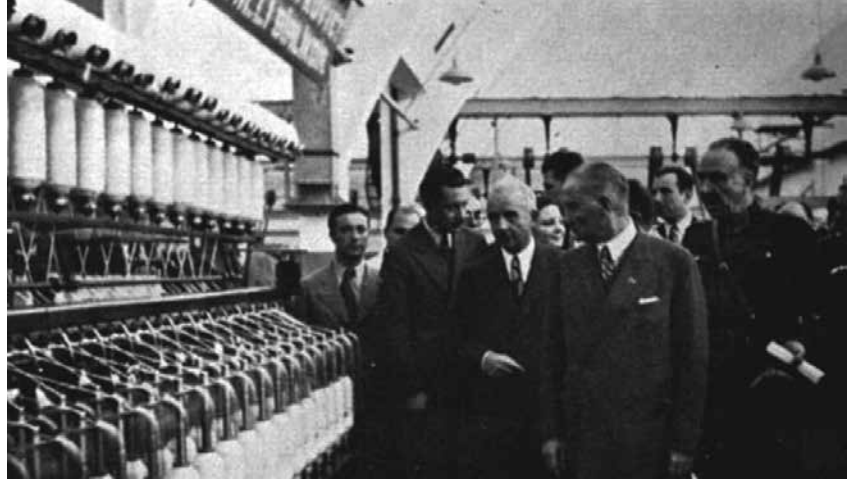
misı ile bütünleşmesi ve halkın yaşam düzeyinin yükseltilmesinde Turhal Şeker Fabrikası'nın önemli katkılar sağladığını belirtmektedir. Ancak 1998 yılında başlayan kota uygulamasının ve AB, IMF ve DB etkileri ile hazırlanan 4634 sayılı Şeker Yasası'nın süreci tersine döndürdüğünden de dem vurmaktadır.

DEVLETÇİ SANAYİLEŞMENİN OLMAZSA OLMAZI: MESLEKİ EĞİTİM SORUNU

İkinci olarak Aslı Kaykısız, devletçi sanayileşmenin gereği olarak mesleki eğitim sorununa değinmektedir. Kaykısız, herhangi bir sanayi gelişimin olmadığı Osmanlı döneminde mesleki eğitim adına verilen çabaların cılız kaldığı ve amacına ulaşamadığını, ancak Cumhuriyet döneminde de bir süre ertelenen bu durumun devlet eli ile sanayileşmenin öngörüldüğü I. Sanayi Planı ve 1930'lu yıllarda peş peşe kurulan KİT'lerle birlikte önemli hale geldiğini belirtiyor. Bu önenin 1938 yılında 3457 sayılı yasa ile mesleki eğitime yasal bir zemin kazandırılması ile pekiştirildiğini, 1965 yılına gelindiğinde ise 657 sayılı yasa ile yeniden düzenlendiğini vurguluyor.

KİT'LERDE SAĞLIK VE SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU

Üçüncü çalışmada Gürhan Fişek Hoca, KİT'lerde sağlık ve sosyal güvenlik boyutunu ele alıyor. Gürhan Hoca, Cumhuriyetin en yakıcı sorunlarından biri olan sağlığa verilen önemin hiç vakit kaybetmeden 3 No.lu yasa ile kurulan Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı öncülüğünde ele alındığını vurgulayarak başlıyor çalışmasına. Bakanlığın bütün enerjisini başta sıtma, trahom, kolera, frengi olmak üzere ülkeyi kirip geçiren bulaşıcı hastalıklarla savaş için yürütülen koruyucu hekimlik çalışmalarına verdiğini bildiriyor. Koruyucu hekimlik çalışmalarına verilen önceliğin hastalıklarla savaş için kurulacak sağlık tesislerini ertelediğini, bazı illerde kurulan Numune Hastaneleri'nin istisnalar oluşturduğunu belirtiyor. Bu dönemde sosyal yardımlar ile ilgili çalışmaların da büyük oranda hükümet dışı örgütler aracılığıyla (Çocuk Esirgeme Kurumu, Hayırseverler Derneği gibi) yürütüldüğünü aktarıyor. 1921 yılında Ereğli ve Zonguldak Havzası çalışan işçiler için çıkarılan iki yasa, en çok da Genel Sağlığı Koruma Yasası'nı önemle vurguluyor. 1930'lardan sonra 500 ve daha çok işçi çalıştıran işyerleri için hastane kurma yükümlülüğünün KİT'ler tarafından büyük bir titizlikle uygulanmış olduğunu, bu durumun da hem tedavi edici hizmetler için önemli bir başlangıç hem de hükümetin üzerindeki çok önemli bir sorumluluğu kısmen devretmesi ile sonuçlandığını belirtiyor. KİT hastaneleri ile gelişen işyeri hekimliğinin önemini ise Dr. Ceyhun Atuf Kansu ve Dr. Engin Tonguç'un anıları ile zengin-



leştiriyor Gürhan Hoca. Ancak ne yazık ki bu hastanelerin de 1980 sonrasında budanmış olduğundan, özellikle 2000'li yıllarda Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında Sağlık Bakanlığı'na devredildiğinden dem vurmaktadır Hoca.

İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNDE KADIN İSTİHDAMI

Dördüncü çalışmada Özgün Millioğulları Kaya, KİT'lerin kadın istihdamına katkılarını gündeme getiriyor. Kaya, KİT'lerin kadın istihdamına etkisinin olumlu olmakla birlikte, bu etkinin sınırlı olduğuna, buna rağmen 1980'li yıllara kadar KİT'lerde çalışan kadın sayısının önemli oranda arttığına değinmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılmalarının ve kadınların çalışma hayatını kolaylaştırıcı önlemlerin erken Cumhuriyet dönemindeki batılılaşma ve modernleşme düşünceleri ile de bağlantısını kurmuştur. 1980'lerden sonra yaşanan neo-liberal politikaların Türkiye'de kadının çalışma hayatına katılımına olumsuz yönde yansdığını, kadın istihdamındaki nicel gerilemenin yanı sıra kadınların 1930'lu yıllara göre güvencesiz ve esnek çalışma koşullarına maruz kaldığını vurgulamaktadır.



TÜRKİYE'DE KİT'LERİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİSİ

Beşinci çalışmada, Sebiha Kablay KİT'lerin sendikalaşmaya etkisini tartışmaktadır. Kablay, KİT'lerle birlikte gündeme gelen sanayileşme atımlarının sendikal örgütlenmenin de önünü açtığını, KİT'lerin hem istihdamı nicel olarak artırdığını ve hem de özellikle orta ve büyük ölçekli kuruluşlarda yığınlaşmasını sağlayarak örgütlenmeyi kolaylaştırdığını vurguluyor. Böylece sanayileşmenin lokomotif olan KİT'lerin sendikalaşmanın da lokomotif olduğuna, sendikal kültürün oluşup yerleşmesine katkı sağladığına değiniyor Kablay. Ancak 1980'li yıllardan sonra gündeme gelen neo-liberal politikaların yol açtığı özelleştirmeler, taşeronlaştırmalar, kamu istihdamında ve ücretlerdeki esneklik uygulamaları, kayıt dışı çalışmanın artması gibi uygulamaların sendikalaşma oranlarının da oldukça gerilemesine, bu gerilemede KİT'lerin gücünü kaybetmesinin önemli bir etkisi olduğunu vurguluyor.

SONUÇ YERİNE : YIKILMADIK AYAKTAYIZ

Kitabın sonuç bölümünde yine "Yıkılmadık Ayaktayız" sloganı ile Gürhan Hoca çıkıyor karşımıza. Tarımda, sanayide ve hizmetler sektöründe hala varlığını koruyan kamu girişimciliği örneklerini önemle gündeme getiriyor. Son sözünde ise "Halâ tohumlarını koruyan ve derin birikimiyle yatırıma hazır olan kamu girişimciliği; 1930'lardan farklı olarak geniş bir insan gücü potansiyelini de kullanabilecek olanaklara sahiptir. Beklenen tek işaret siyasi iradedir" diyerek yol göstermeyi de ihmal etmiyor.

Devletçilik ve KİT'lerin toplumsal politika alanındaki işlevini inceleyen ilk kitap olma özelliği taşıyan bu kitabın özellikle genç sosyal politikacılar için önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Kitabı Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı ile iletişim kurularak ulaşılabilir.

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Yüksek Basıncılı Hidrolik Sistemi Lastik Hortumlarının Kesilmesi

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

Mustafa TAŞYÜREK*
(mtasyurek@gmail.com)

Durum: İşçiler iş ekipmanlarının yüksek basınçlı hidrolik sistemlerinde kullanılan lastik hortumları, bu işler için dizayn edilmiş elektrikli testereler ile bir hidrolik imalat tesisinin bodrum katında, değişik boylarda kesmektedirler. İşçilerin bu çalışmalar sırasında karşılaşılabileceği tehlikeleri tanımlayabilir misiniz?



Neler Olabilir?

1. Hortumların kesilmesi sırasında, yüksek düzeyde, tiz sesli, kesikli gürültü oluşmaktadır. Bu bölümde çalışan işçilerde işitme kaybına neden olabilir.
2. Lastik hortumun yapısında bulunan metal telin kesilmesi sırasında çıkan kıvılcımdan gözler zarar görebilir.
3. Hortumun kesilmesi sırasında – oluşan sıcaklıktan – çıkan dumanlar, gaz ve tozlardan ciddi akciğer hastalıkları olabilir.
4. Kesilen hortumun soğuması için bırakılan yerden çıkan dumanlardan akciğer hastalıkları olabilir.
5. Hortum rulolarının taşınması, kesme aparatına çekilmesi sırasında kas iskelet sistemi (bel vb.) rahatsızlıkları olabilir.
6. Hortum rulusunun düşmesi, çarpma vb. nedenlerle ayak – ayak parmağı yaralanması olabilir.
7. Ayakta durarak çalışmaktan dolayı kas iskelet sistemi rahatsızlıkları olabilir.
8. Hortum uçlarını tutması ya da çıplak tene temas etmesi durumunda yanıklar oluşabilir.

* Kim. Müh., İş Sağlığı+İşletme Yönetimi Bilim Uzmanı
Çalışma Bakanlığı Eski İş Güvenliği Müfettişi (1978-1985)
İş Güvenliği Uzmanı (A Sınıfı Sertifikalı)
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Denetim Kurulu Üyesi

ÇALIŞMA ORTAMI DERGİSİ BİLİMSEL DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ahmet MAKAL
Prof. Dr. Ali Esat KARAKAYA
Prof. Dr. Ayşen BULUT
Mim. Y. Müh. Cihat UYSAL
Jeom. Erdoğan BOZBAY
Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR
Prof. Dr. Güler Okman FİŞEK
Prof. Dr. Hamit FİŞEK
Prof. Dr. İsmail TOPUZOĞLU
Prof. Dr. İsmail ÜSTEL
Dr. Ecz. Leyla ÜSTEL
Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ
Prof. Dr. Muammer KAYAHAN
Prof. Dr. Müge ERSOY KART
Mümtaz PEKER
Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU
Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Prof. Dr. Necati DEDEOĞLU
Prof. Dr. Nevzat ÖZGÜVEN
Oya FİŞEK
Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Yrd. Doç. Dr. Taner AKPINAR
Yrd. Doç. Dr. Umur AŞKIN
Prof. Dr. Yasemin GÜNAY BALCI
Prof. Dr. Yıldız TÜMERDEM
Doç. Dr. Sebiha KABLAY
Dr. Emirali KARADOĞAN
Dr. Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA
Dr. Nail DERTLİ

ÇALIŞMA ORTAMI DERGİSİ BİLİMSEL DANIŞMA KURULU'NUN YİTİRDİĞİMİZ AMA HEP ARAMIZDA OLAN ÜYELERİ

Doç. Dr. Ömer Tunç SAVAŞCI
Prof. Dr. Cahit TALAS
Prof. Dr. Kurthan FİŞEK
Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI
Tuncer UÇAROL
Prof. Dr. Ferhunde ÖZBAY
Mak. Y. Müh. Aykut GÖKER
Dr. Engin TONGUÇ
Prof. Dr. A. Gürhan FİŞEK

İÇİNDEKİLER

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Hedef : Toplum Örgütleri ve Sağlık 2
Doç. Dr. A. Gürhan FİŞEK
- **ÇOCUK HABER**
Çocuk İşçiliğinin Nedenleri Konusunda Herkes Hemfikir,
Çözüm Önerileri İse Yorumla Açık... 4
Yrd. Doç. Dr. Taner AKPINAR
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Küresel Kapitalizmin Kilit Sektörü Limanlarda
İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği 5
Dr. Emirali KARADOĞAN
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tercihimiz Hangisinden Yana? 7
Mustafa TAŞYÜREK
- **SOSYAL POLİTİKA**
Gelir Testi, Yoksullar ve Borçlanma 11
Dr. Nail DERTLİ
- **SOSYAL POLİTİKA**
Kıdem Tazminatı Düzenlemesi ve Fon Tartışmaları 14
Doç. Dr. Sebiha KABLAY
- **ÇEVRE**
İklim Değişiklikleri Tahminlerin Ötesinde Gelişiyor! 16
Prof. Dr. Erdal BEŞER
- **KADIN SÖYLEŞİLERİ**
Emeğin Görünmeyen Yüzü : Yerel Yönetimlerde Kadınlar..... 19
Dr. Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA
- **KİTAP TANITIMI**
Cumhuriyetin Anıt Kurumlar Dizisi - 6 :
Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm 21
Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR
- **BULMACA**
İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım :
Yüksek Basıncılı Hidrolik Sistemi
Lastik Hortumlarının Kesilmesi 23
Mustafa TAŞYÜREK



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

<http://www.isguvenligi.net>
<http://www.osgb.fisek.com.tr>



• **Sahibi:** Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar
Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Adına
Oya FİŞEK

• **Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:**
Oya FİŞEK

• **Yönetim Yeri:** Selanik Cad. Ali Taha Apt. 52/4
Kızılay 06650 ANKARA (e-posta: bilgi@fisek.org.tr)
Tel: 0312 419 78 11 • Faks: 0312 425 28 01 - 395 22 71

• Web sayfası: www.fisek.org.tr

• Çalışma Ortamı Dergisi'nde yayınlanan yazılar,
resimler kaynak gösterilerek kullanılabilir.

• Bu dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.

Bu bir HAKEMLİ dergidir.

• Çocuk Dostu'muz olanlara
dergi ve kitaplarımız düzenli olarak gönderilmektedir.
Sizleri de **Çocuk Dostu'muz** olarak görmek isteriz.

• Çalışma Ortamı Dergisi iki ayda bir yayınlanır.
(Yerel Süreli Yayın)

• ISSN 1302-3519

• Sayı: 152 • Mayıs - Haziran 2017

• ÜCRETSİZDİR

• **Yapım ve Basım:** Büyük Anadolu Medya Grup
İstanbul Cad. Elif Sk. Sütçü Kemal İşhanı No: 7 / 246
İskitler 06060 ANKARA

Tel: 0312 384 30 70 (Pbx) • Fax: 0312 384 30 57

Baskı Tarihi : Temmuz 2017