

ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Sayı: 75 Temmuz - Ağustos 2004

İki Ayda Bir Çıkar

- Aynı Saha İçindeki Farklı İşyerlerinde Sağlık - Güvenlik – Çevre
 - İş Kazalarının Hukuksal Boyutu – II
 - Dört Yanımız Şiddet, Önlem Almazsak Boğulacağız
 - Sosyal Politikada "Avrupalı" Bir Kavram: Sosyal Dışlanma
- Beyin Göçünün Göç Veren Ülkeler Üzerindeki Etkilerine ve Politik Yaklaşımlara İlişkin Güncel Tartışmalar
 - Avrupa Canlandırma Konseyi 2000 Temel Yaşam Desteği Yönergesi
 - Tehlikeyi Tanıyalım - Neler Olabilir?
Kirişlerin Vince Bağlanması

İÇİNDEKİLER

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Aynı Saha İçindeki Farklı İşyerlerinde Sağlık - Güvenlik – Çevre.....*Mustafa TAŞYÜREK*

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

İş Kazalarının Hukuksal Boyutu – II.....*Gürbüz YILMAZ*

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Dört Yanımız Şiddet, Önlem Almazsak Boğulacağız.....*Yasemin Günay BALCI*

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Sosyal Politikada "Avrupalı" Bir Kavram: Sosyal Dışlanma.....*Seyhan ERDOĞDU*

- **TOPLUM**

Beyin Göçünün Göç Veren Ülkeler Üzerindeki Etkilerine ve Politik Yaklaşımlara İlişkin Güncel Tartışmalar
.....*Şenay GÖKBAYRAK*

- **YAŞAM**

Avrupa Canlandırma Konseyi 2000 Temel Yaşam Desteği Yönergesi.....*Çev.: Nur GÜLARI*

- **BULMACA**

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım - Neler Olabilir? Kirişlerin Vince Bağlanması

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Aynı Saha İçindeki Farklı İşyerlerinde SAĞLIK - GÜVENLİK - ÇEVRE

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Şair bir zamanlar "bir ağaç gibi tek ve hür ve bir orman gibi kardeşçesine".. "yarin yanağından gayri her şey ortak" demişti. Ne demek istediği yeterince anlaşıldı mı?, pek bilinmez ama, bugün işyerleri hızla ortak bir mekanda "ortak" çalışma birimleri oluşturmaktadır. İşyeri ortak sağlık birimleri de buna bir örnektir.

Günümüzde yaygın bir şekilde aslında "bir kuruluşun sahibi olduğu işyerlerinde" birden fazla kuruluşun faaliyette bulunduğu, makine ve tesisatı çalıştırdığı hatta alt işveren - taşeron - yüklenici / müteahhit denen bir başka kuruluşun elemanlarını bu işyerinde çalıştırdığı görülmektedir. Bunlarda çoğu kez aynı kapıdan giriş ve çıkış yapmaktadır. O zaman çalışılan bu ortamı "ortak işyeri" olarak nitelemek yerinde olacaktır. Bu durumda farklı işverenlerin ortak işyerinde iş sağlığı, iş güvenliği ve çevre önlemleri nasıl alınmalıdır? Kim neden, ne kadar sorumlu olacaktır ?

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme'nin (RG: 16.03.2004, s.25404) 17 nci maddesinde; "İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu hallerde, söz konusu işletmeler, bu Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacaklardır" denilmektedir. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde benzer hükümler vardır.

Söz edilen işbirliği nasıl sağlanacaktır ?

Kuruluşların bu işbirliğini yaparken görev, sorumluluk, yetki ve koordinasyonu ne / nasıl olmalıdır ki iş sağlığı - İş güvenliği ve çevre koruma sağlanabilsin. Konu bir yönerge hazırlama sistematiği içerisinde özellikle mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikkate alınarak bu yazıda irdelenmiştir.

Amaç

Kuruluşların üretim / hizmet tesisleri ve bu tesislere ulaşım yollarında, hammadde, enerji ve atık su iletim güzergahlarında yapacakları veya yaptıracakları çalışmalarda; iş sağlığı, iş güvenliği, çevre ve tesislerin güvenliklerinin sağlanması, acil durumlarda ve olası kazalarda uyulacak kurallar ve bu durumda doğacak her türlü yasal yetki, görev ve sorumlulukların belirlenmesidir.

Uygulama alanı

Kuruluşların bulunduğu "işyeri yerleşim alanı" - "... ortak işyeri".

Sorumlular

Bu kuruluşlarda İdari ve Yasal görev ve sorumluluklar verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, İş Güvenliği Uzmanları, Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcileri ve Sorumluları, Çevre Mühendisleri, kuruluşların yüklenicilere iş yaptıran ve onları kontrol eden ilgili personel ve yöneticileridir. **İlgili doküman ve kısaltmalar**; bakınız "Kaynaklar".

Yönerge

Kuruluşların üretim / hizmet tesisleri ve bu tesislere ulaşım yollarında, hammadde, enerji ve atık su iletim güzergahlarında yapacakları veya yaptıracakları çalışmalarda; iş sağlığı, iş güvenliği, çevre ve tesislerin güvenliklerinin sağlanması, acil durumlarda ve olası kazalarda uyulacak kurallar ve bu durumda doğacak her türlü yasal yetki, görev ve sorumluluklar belirlenir.

1 . Kuruluşların, bu kuruluşlarda çalışacak yüklenicilerin ve işçilerin yükümlülükleri :

1.1. Farklı işverenlerin ortak işyerinin korunması ve güvenliğinin sağlanması içinana giriş kapısında görevli

güvenlik elemanlarından her giren eleman için fabrikaya giriş tanıtım kartı alınır, işyerinde bulunulan süre içinde bu kart kolay görülecek şekilde (yaka vb.) takılır.

1.2. Üretim / depolama vb sahasına araçla girme ihtiyacı doğduğunda yetkilendirilmiş bölüme giriş izni onaylatıldıktan sonra araç giriş-çıkışına izin verilebilir.

1.3. Yüklenici personelinin, fabrika yerleşim alanı içine girişleri ve buralarda çalışmaları için ; 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikleri, 506 sayılı SSK kanunu ve ilgili yönetmelikleri, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve Sivil Savunma Mevzuatının ve 2872 sayılı Çevre Kanunu ve ilgili yönetmeliklerinin ilgili hükümleri eksiksiz yerine getirmesi, bu konu ile ilgili, giriş kapısından veya yetkilendirilen bölümce istenilecek belgeleri tamamlayarak buraya teslim edilmesi ilgili yüklenici ve bunları çalıştıracak olan kuruluşların ilgililerinin yükümlülüğündedir.

1.4. Herhangi bir amaçla bir saha veya ünite bulunan bir kişi, ünitenin veya sahanın; iş sağlığı - iş güvenliği ve çevre kurallarını öğrenecek ve bu kurallara uyacaktır. Bu; tüm çalışanlar, yükleniciler, ziyaretçiler ve diğer tüm kişiler için geçerlidir.

1.5. Kuruluşlar / Şirketler ortak işyerinde (üretim ve depolama birimleri ile ulaşım yolları ve hammadde, enerji -elektrik buhar - yakıt, su ve atık su iletim güzergahları dahil) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için **gerekli her türlü önlemleri almak / aldirtmak**, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, **işçiler** de iş sağlığı ve güvenliği ve çevre konusunda alınan **her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.**

1.5.1. Her kuruluş, işle bağlantılı olan veya işin yürü-tümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirecek önlemleri alacaktır.

1.6. Her Kuruluş/ her şirket ve bunların yüklenicileri ; çalışanlarının işyerinde alınan iş sağlığı - güvenliği ve çevre önlemlerine uyulup uyulmadığını **denetlemek**, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler,

alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda **bilgilendirmek** ve gerekli iş sağlığı, güvenliği ve çevre **eğitimi** vermek zorundadır.



1.6.1. Her kuruluş ve yüklenicileri; ortak işyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık, güvenlik ve çevre riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında, işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır (Bkz:İş Sağ. Güv. Yön. m,10/a/2, 12).

1.6.2. Kuruluşlar, ortak işyerinde kullanılan güvenlik ve sağlık işaretleri hakkında işçileri ve/veya temsilcilerini bilgilendirecektir.

İşaretlerin anlamları ve bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri, yazılı talimat haline getirilerek işçilere ve temsilcilerine verilecektir (Bkz; Güv. Sağ. İŞa.Yön. m.7)

1.6.3. Kuruluşlar, ortak işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler: Bu amaçla, ortak işyerini kullanan işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda ortak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler/

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan ortak işyerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, **asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur** (Bkz:Çal.İş Sağ.Güv.Eg.UEHYön. m.4).

1.7. Her kuruluş, işçilerin sağlığını - güvenliğini ve çevreyi korumak için işyeri ve mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, **organizasyonu yapmak**, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır (Bkz:İş Sağ.Güv.Yön. m.6/a)

1.8. Her kuruluş / her şirket ve bunların yüklenicileri; ortak işyerinde meydana gelen iş kazasını en geç **iki iş günü** içinde yazı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili bölge müdürlüğüne, SSK Kurumunun Şubesine ve En yakın Kolluk Kuvvetlerine bildirmek zorundadır [Bkz: 4857 s. İş K. m. 77, SSK m.15,17,26, 27,110,111, İş. Sağ. Bir. İş. Hek.GÇUEHYön. m.14 Ek-3 İş Kazası Formu]

1.8.1. Ortak işyeri dışını etkileme potansiyeli olan bir çevre kazasında; kazayı yapan kuruluş yetkilisi "önceden hazırlayacakları acil eylem plan veya yönergesi"ne göre hareket ederek en kısa süre içinde yerel makamlara (olayın olası boyutuna göre; kolluk kuvvetleri, sağlık müdürlüğü, itfaiye, belediye vb.), çevre ve orman il müdürlüğüne haber vermek zorundadır.

1.9. Her kuruluş; **Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere** sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri almak zorundadır (Bkz:İş Sağ.Güv.Yön. m.6/c/4).

1.10. Ortak işyerini kullanan Kuruluşlar / Şirketler ; yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; çevre, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında **işbirliği yapacak**, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili **çalışmaları koordine edecek**, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda **bilgilendirecektir** (Bkz:İş Sağ.Güv.Yön. m.6/d).

1.11. Her kuruluş ve bunların yüklenicileri; işyerindeki sağlık, güvenlik ve çevre risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla gerekli nitelik, bilgi ve beceriye sahip **kişi** veya kişileri **görevlendirecektir** (Bkz:İş Sağ. Güv. Yön. m.7/a, d/1).

1.12. Her kuruluş, "kendi yönetimleri altındaki" çalışmalarıyla ilgili alınan önlemlerin etkinliğini ve sürekliliğini izlemek üzere yeterli kontrol, **denetim ve gözetim sağlayacaktır** (Bkz: Kan. Mut. Mad.ÇSGÖH Yön. M.7/3) .

1.13. Her kuruluş, tehlikeli kimyasal maddelerin, tehlikeli atık, atık ve artıkların en uygun şekilde işlenmesi,

kullanılması, taşınması ve ayrı ayrı toplanması ve depolanması için gerekli düzenlemeler yapılacaktır (Bkz:Kan. Mut. Mad. ÇSGÖH Yön. m.7/9).

1.14. Her kuruluş; işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden **işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi**, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini isteyebilecektir (Bkz:4857 s.İş K m. 25/1 I/i).

1.15. Kuruluşlar, ortak işyerindeki "İş Sağlığı ve Güvenliği (ve varsa Çevre) Kurullarınca" iş sağlığı , güvenliği ve çevre mevzuatına uygun olarak verilen (ve kendilerine yazılı olarak bildirilen) kararları uygulamakla yükümlüdürler (Bkz:İş K. m.80).

1.16. Kuruluşlar; ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre çalıştırılan işyeri hekimi ve oluşturulan işyeri sağlık biriminden ortaklaşa yararlanabilirler (Bkz:İş Km.81).

1.17. Her kuruluş / şirket ve yükleniciler, ortak işyerinde; İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre "ağır ve tehlikeli" sayılan işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince **en az yılda bir**, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi vb. yasada belirtilen kuruluşlarda verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibileri işe almayacaklar veya işte çalıştırmayacaklardır (İş Km.86, Ağır Teh. İş. Yön.).

1.18. Ortak işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve ortak işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır (Bkz:İş K m.84).

2. İliyardım, Yangınla Mücadele ve kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike:

2.1. Her kuruluş;

Kendi işyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan işçilerin ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak; ilk yardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri alacak , **olanakları ölçüsünde diğer "ortak" kuruluşlarla yardım ve işbirliği içinde olacaklardır**

. Yüklenici personeli ve diğer kişiler şirketlerin bu konuda eğitim almış personelin talimatları doğrultusunda hareket edecektir.

Bir fabrikayı ortak işyeri olarak benimsemiş ve dolayısıyla aynı çatı altında ve / veya bir çitle çevrilmiş aynı saha içerisinde çalışmaya karar vermiş işverenler gittikçe artmaktadır. Ancak "ortak işyeri" kavramının İSİG mevzuatımızla uyumlu hale getirilmesinin yolu, iş yasamız ve ona dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerde gösterilmemektedir.

3. Kaza ve Acil Durumlarla İlgili Düzenlemeler 3.1. Ortak işyerinde, kaza ve acil durumlarda uyulması gereken hususlar aşağıda belirtilmiştir (Bkz: Kim. Mad. Çal. SGÖH Yön. m.9) :

3.1.1. Kuruluşlar, ortak işyerindeki tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanacak kaza, olay ve acil durumlarda yapılacak işleri önceden belirleyen bir **acil eylem planı hazırlamak ve planın gerektirdiği düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.** İşyerinde belli aralıklarla acil eylem planı ile ilgili uygulamalı eğitim ve tatbikat yapılacak ve uygun ilkyardım imkanları sağlanacaktır.

3.1.2. Kuruluşlar kaza halinde ve acil durumlarda, olayın etkilerini azaltacak tüm önlemleri derhal alacak, kendi işçilerini ve ortak işyerini kullanan diğer kuruluşları durumdan haberdar edecektir. Durumun en kısa zamanda normale dönmesi için gerekli çalışmalar yapılacak ve etkilenmiş alana zorunlu işlerin yapılması için görevli kişilerden başkasının girmesine izin verilmeyecektir.

3.1.3. Etkilenmiş alana girmesine izin verilen kişilere uygun koruyucu giyim eşyası, kişisel koruyucu donanım ve özel güvenlik ekipmanı verilecek ve bu durum devam ettiği sürece kullanmaları sağlanacak, ancak bu durum sürekli olmayacaktır. Gerektiğinde değişimli / münavebeli çalışma düzeni sağlanacaktır. Koruyucu araç ve gereci bulunmayan kişilerin etkilenmiş alana girmesine izin verilmeyecektir.

3.1.4. Kuruluşlar, kurtarma, tahliye ve yardım işlerinin en kısa zamanda yapılabilmesi için, sağlık, güvenlik ve çevre yönünden riskin arttığını bildiren gerekli uyarı ve haberleşme sistemlerini kuracaktır.

3.1.5. Kuruluşlar, tehlikeli kimyasallarla ilgili acil durum düzenlemeleri hakkındaki bilgileri kullanıma hazır bulunduracaktır, işyerindeki ve ortak işyeri dışındaki ilgili kaza servisleri ve acil servisler bu bilgilere kolayca ulaşabileceklerdir. Bu bilgiler;

3.1.5.1. Acil servislerin önceden hazır olabilmeleri ve uygun müdahaleyi yapabilmeleri için, yapılan işteki tehlikeler, alınacak önlemler ve yapılacak işler ve

3.1.5.2. Kaza halinde veya acil durumda ortaya çıkması olası özel tehlike ve yapılacak işler hakkında bilgileri içerecektir.

3.2. Her kuruluş (3.1) bendinde belirtilen **ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri** için, kendi işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda **eğitilmiş, uygun donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirecektir** (Bkz:İş Sağ. Güv. Yön. m.8).

4. Her kuruluşun işçileri ve yüklenici personeli; risk değerlendirmesi sonucuna göre, çalışacakları sahalarda alınması gereken koruyucu önlemlere uymak ve kullanılması gereken koruyucu ekipmanı kullanmak zorundadır (Bkz:İş Sağ. Güv. Yön.m.9/a/2).

5. İşçilerin Diğer Yükümlülükleri

Her kuruluşun ve bunların taşeronlarının / yüklenicilerinin İşçileri işyerinde "bu yönergede belirtilen diğer

hükümlerle birlikte", sağlık, güvenlik ve çevre ile ilgili aşağıda belirtilen hususlara da uymakla yükümlüdür:

5.1. İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati göstermek ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmak,

5.2. İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;

5.2.1. Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,

5.2.3. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,

5.2.4. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,

5.2.5. Farklı işverenlerin ortak işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlikle görevli kişilere derhal haber vermek,

ile yükümlüdürler (Bkz:İş Sağ.Güv.Yön. m.13).

5.3. Her kuruluşun işçileri, çalıştıkları sahalarla ilgili kuruluşların (varsa) ilan edilen ve görebilecekleri yerlere asılı olan iş sağlığı, iş güvenliği ve çevre politikaları, yönetim ilkeleri vb. okumak, öğrenmek ve belirtilen kurallara uymak zorundadır.

5.4. Ortak işyerinde iş sağlığı, güvenliği ve çevre açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, kuruluşlarına başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edecektir (Bkz:İş. Sağ.İş. Güv. Kur. H Yön. m.8/c).

6. Koordinasyon

6.1. Farklı işverenlerin ortak işyerinde, her kuruluş kendi kontrol alanına giren tüm hususlardan sorumlu olacaktır.

6.2. "Kuruluşların, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinde belirtilen sorumlulukları saklı kalmak kaydı ile" **yasal olarak işyerinin tümünden sorumlu olan kuruluş**, çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını **koordine edecektir** (Bkz: Yap. İş. İş. Sağ. Güv. Yön. m.5/a , Pat. Or. Teh. ÇKH Yön.) .

6.3. Kuruluşların İş Sağlığı ve İş Güvenliği görevlileri (İş Güvenliği Uzmanları, İşyeri Hekimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilcileri, Çevre Mühendisleri vb.) **yılda en az iki defa bir araya gelerek** Acil Durum, İş Sağlığı İş Güvenliği ve Çevre Değerlendirmesi ve işbirliği yapacak ve bu yönergeyi gözden geçirecektir.

7. Çalışan herkes iş güvenliğinden, sağlığından ve kendisi ile birlikte çalışan kişilerin iş güvenliğinden , sağlığından, çevresinden ve işyerinin güvenliğinden sorumludur.

8. Çalışma İzni formu kullanımı

Ortak işyerinin: Üretim, Depolama Sahası, Yollar, Proses ve Enerji Hatları vb. açık alanlarında yapılacak Ateşli Çalışmalar, Kazı İşleri, Tank ve Kapalı Alanlara Girişler ve **"bütün yüklenici çalışmalarında"** işe başlamadan önce yetkilendirilmiş ve / veya ilgili saha sorumlusundan "Çalışma İzni" alınır.

8.1. Çalışma izni, formda belirtilen çalışma süresince geçerlidir.

8.2. Çalışma izni formu maddeleri **"sorumlu kişilerce"** eksiksiz doldurulur. Çalışma izni formunu imzalayacak kişiler çalışma sahasında buluşarak, işin tüm potansiyel tehlikelerini göz önünde bulunduracak ve gereken tüm önlemlerin alınmasını sağladıktan sonra formu imzalayacaklardır.

8.3. Çalışma izni formunda yazılan işin bitiş saati sonunda çalışmaya devam edilecekse işi yapan kişi formda uzatma kısmı varsa bunu yeniden sorumlu kişilere onaylatacaktır. Uzatma kısmı yoksa yeni bir form hazırlayacaktır.

8.4. Her yüklenicinin en az bir "iş sağlığı ve iş güvenliği sorumlusu" ve **kuruluşlarda** da bu yüklenicilerin yaptığı işlerden sorumlu kişi veya kişiler bulunacaktır.

8.5. Yükleniciden sorumlu kişi gelen yüklenicinin çalışanlarının "Kişisel Koruyucu Donanımlarının" tam olmasını ve kullanacakları malzemelerin yönetmelik ve standartlara uygunluğunu sağlayacaktır (Bkz. (Kiş. Kor. Don. IKH Yön).

8.7. Yükleniciden sorumlu - işi yaptıracak - kişi çalışma izninin alınması ile ilgili koordinasyonu sağlayacaktır.

9. Uyulacak diğer genel güvenlik kuralları:

9.1. Aşağıdaki davranışlar; yollar, araçlar ve park yerleri dahil, tüm **ortak işyeri** sınırları içinde, tüm çalışanlar için, yasaktır:

-Kavga etmek,

-El ve eşek şakası yapmak,

-Sarhoş edici, uyuşturucu veya kanun-dışı ilaç ya da maddeleri kullanmak veya etkisinde olmak.

-Üzerine binmek için özel yapılmış olanlar hariç, herhangi bir konveyör, taşıyıcı, el arabası, araba veya motorlu aracın üstünde durmak veya binmek,

-Koşmak (Yangın, acil tahliye veya spor amacıyla ayrılmış alanlarda spor nedeniyle koşma hariç)

-Patlayıcı bulundurmak (silah, havai fişek gibi),

9.2. Sigara içmeye yalnız belirli bölgelerde izin verilir.

- 9.3. Yolda yürüyenler, geçiş üstünlüğüne sahiptirler ve gelen trafiğe karşıdan bakarak yolun sol tarafından yürümelidirler.
- 9.4. Herhangi bir makineyi, taşıtı, vanayı, ekipmanı veya aleti çalıştırmak için uygun yetki gereklidir.
- 9.5. İple çevrili veya barikatlanmış alanlara girmek için izin gereklidir.
- 9.6. Tüm yeni veya değiştirilmiş aletler kullanılmadan önce kontrolden geçirilip kabul edilmelidir.
- 9.7. Çıkışlar, merdivenler, yangın kapıları ve geçitler işaretlenmelidir. Bu alanlar, enerji panelleri ve acil durum ekipmanlarının önü asla engellenmemelidir.
- 9.10. Ekipman üzerinde çalışırken "Etiketle, Kilitle, Emniyete al ve Dene" kurallarına uyulacaktır.,
- 9.11. Hareketli, döner ekipmanın çevresinde yüzük ve saat takmak yasaktır.
- 9.12. Hareket halindeki makinelerin yakınında veya hareketli filamentlerin çevresinde sarkıntılı mücevher, küpeler, kol saati , bilezik, sallanan kravat ve bol kıyafet yasaktır (Aksi belirtilmedikçe "ofis makineleri" hareketli sayılmaz).
- 9.13. Elektrik güç hatlarıyla çalışırken, çalışma bölgesinde işi olmayan personel bulunmamalıdır.
- 9.14. Tüm iş güvenliği ve trafik ikaz işaretleri, barikatlar ve yer işaretlerine uyulacaktır.
- 9.15. Herhangi bir taşıtın sürücüsü veya çalıştırıcısı, çalıştırdığı ekipmanın durumundan, gerekli yerlerde egzoz tutucusu takmaktan, taşıdığı yükün dengesinden sorumludur. Aynı zamanda işyeri trafik kurallarına tamamen uymaktan, herhangi bir kişiye veya cisimse çarpmaktan kaçınmaktan tümüyle sürücü ve çalıştıran sorumludur.
- 9.16. Kamyon veya forkliftler malzeme yükleyip boşaltırken yayalar onlara en fazla 6 metre uzaklıkta olmalıdır.
- 9.17. Bütün sıkıştırılmış gaz tüpleri dik durumda ve zincirlere bağlı tutulmalıdır.

Sonuç

- Bir fabrikayı ortak işyeri olarak benimsemiş ve dolayısıyla aynı çatı altında ve/veya bir çitle çevrilmiş aynı saha içerisinde çalışmaya karar vermiş işverenler gittikçe artmaktadır. Ancak "ortak işyeri" kavramının İSİG mevzuatımızla uyumlu hale getirilmesinin yolu, iş yasamız ve ona dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerde gösterilmemektedir.

Bu yazıda, bir yönerge biçiminde, "ortak" işyerlerindeki "ortak" yükümlülükleri toparlamaya çalıştık. Bu "ortak" yükümlülükleri yerine getirmenin yolu da "ortak" sağlık güvenlik örgütünden geçmektedir.

Ortak işyerinde iş yapan yüklenicilerin, bir işveren olarak, işçilerine dolayısıyla hukuka karşı sorumluluklarını tek başlarına yerine getirmeleri olanaklı değildir. Aynı olgu, organize sanayi siteleri, küçük işyerleri ve aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri için değişik yakıncılık derecelerinde geçerlidir.

O zaman aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunan birden fazla işverenin, hızla "ortak" yaşama kültürü üzerine alıştırmalar yapmaları; iş hukuku mevzuatının denetiminden yükümlü makamların da bu konuda yönlendirici olması İVEDİ bir önem taşımaktadır.

Kaynak ve İlgili Doküman

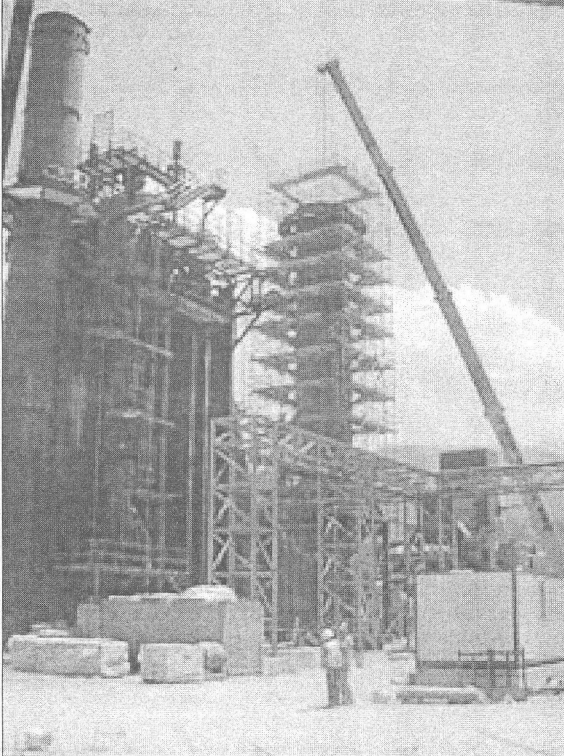
- 4857 sayılı İş Kanunu (İş K)ve bu kanuna göre çıkartılan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzük ve Yönetmelikleri (Bkz: www.calisma.gov.tr)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (İş. Sağ. Güv. ön.)
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (Ağır Teh. İş. Yön.)
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (Yap. İş. İş. Sağ. Güv. Yön.)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (Kiş. Kor. Don. İKH Yön.)
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği- İşyeri
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İş. Sag. Bir. İş. Hek. GÇUEH Yön.)
- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetme (İş. Sağ. İş. Güv. Kur. H Yön.)
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (Güv. Sağ. İşa. Yön)
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Çal. İş Sağ. Güv. Eg. UEH Yön.)
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (El Taş.İ Yön.)
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (İş.Bin.EASGÖİ Yön.)
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (Kan. Mut. Mad. ÇSGÖH Yön.)
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (Kim. Mad. Çal. SGÖH Yön.)
- Elektrik Tesislerinde Topraklamalar Yönetmeliği (Elek.TT Yön.)

- Makina Emniyeti Yönetmeliği (98/37/AT)
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (Pat. Or. Teh. ÇKH Yön.)
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve ilgili Tüzük ve Yönetmelikleri
- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (Bin. Yang. KH Yön.)
- Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği (Elek. Kv. Ak.T Yön.)
- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (Ö. Güv. Hiz. D Kan.)
- Sabotajlara Karşı Korunma Yönetmeliği (Sabo. K. K. Yön.)

* **Kim. Müh.; İş Sağlığı ve İşletme Yönetimi Bilim Uzmanı; Çalışma Bakanlığı Eski İş Güvenliği Müfettişi; Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü**

İKİ DAKİKA DÜŞÜN Sayfa 31'in yanıtı

(Sayfa 23'ün yanıtı)



- 1- Kirişlerden biri işçi üzerindeyken düşecek olursa işçinin ayağı kırılabilir.
- 2- Kirişin sol tarafındaki anahtar kaldırma işlemi sırasında alınmayacak olursa aşağıda bulunan herhangi bir kişinin üzerine düşerek yaralanmasına yol açabilir.
- 3- Halatın I-kirişlerine temas ettiği noktaya herhangi bir tampon konmamı. Taşıma işlemi sırasında halat kopup yükün düşmesine yol açabilir.
- 4- Kancada emniyet mekanizması yoksa; bu nedenle yüke dolanmış olan halatlar gevşeyerek kirişin düşmesine ve birine çarpmasına yol açabilir.
- 5- Halatlar düzgün şekilde hizalanmadıkları takdirde kaldırma işlemi sırasında ortaya doğru kayabilir ve kirişin halattan kurtulup işçilerden birinin üzerine düşmesine yol açabilir.
- 6- Vinç operatörü yükü halatların ayarlanması sırasında kaldıracak olursa kiriş üzerindeki kişinin eli halatlara sıkışabilir.
- 7- Operatör vinci halatların ayarlanması sırasında hareket ettirecek olursa, kiriş yükün üzerinde durmakta olan kişinin kafasına çarpabilir.
- 8- Yük üzerindeki işçi (çana altı tutacaklı) baretini kullanmamış. Bu nedenle sapan veya kanca çarpması sonucu ya da düştüğü takdirde başından yaralanabilir.
- 9- Her halde (!) delinmez tabanlı iş güvenliği ayakkabısı

giymiş, iş güvenliği. Gözlüğünü ve iş eldivenlerini de takmış olmalı!!

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

İŞ KAZALARININ HUKUKSAL BOYUTU - II*

Gürbüz YILMAZ**
(Önceki sayıdan devam)

III

İş kazalarını, bu kez Bireysel İş Hukuku açısından değerlendirelim. Daha önce SSK Mevzuatı açısından iş kazalarının değerlendirilmesi yapılmış olup, işverenin hukuksal sorumluluğunu doğurması nedeniyle ayrı unsurları içeren Bireysel İş Hukuku açısından iş kazasının incelenmesine bu bölümde yer verilecektir. İşveren açısından hukuksal boyut kazanan iş kazasının belirlenmesinde temel yasal dayanakları, 4857 sayılı İş Yasasının 77. Maddesi, 818 sayılı Borçlar Yasasının 332. Maddesi ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4 maddesi oluşturmaktadır. Anılan yasa ve tüzüklerin diğer maddelerinde de iş kazaları ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte, işveren ile kazaya maruz kalan işçi arasındaki ilişkileri belirleyen ve işverenin görev ve sorumluluklarını ortaya koyan belirtilen yasa ve tüzük maddeleridir.

Bu kapsamda, bir olayın iş kazası sayılmasının SSK mevzuatı bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. SSK anlamındaki her iş kazası, aynı zamanda bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemez, iş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olması gereklidir. Bu nedenle iş kazasının SSK Mevzuatı açısından oluşması gereken unsurları ile Bireysel İş Hukuku açısından unsurları içerik ve kapsam açısından farklılıklar taşımaktadır. Bireysel İş Hukuku açısından iş kazasının unsurları aşağıda belirtilmiştir.

BİREYSEL İŞ HUKUKUNUN UNSURLARI

1) DIŞTAN GELEN İSTENMEYEN BİR OLAYIN VARLIĞI

Zarara neden olan etken, çalışanın bünyesel rahatsızlığı değil dışardan gelen bir olay olmalıdır. İşverenin sorumluluğunu gerektirecek iş kazalarında dışsallık unsurunu sağlayan, üçüncü kişinin, işverenin, kazalanan işçinin ya da işyeri ortamındaki araç, gereç ve makinelerin etkileridir. SSK anlamında iş kazası için gerekli bir unsur olmayan istenilmeyen olay, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası için gerekli bir unsurdur. İşçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek meydana getirdiği zararlar Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğunu doğurmaz. *Örneğin;* işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da işyerinde bir düşmanı tarafından vurulması olayı, SSK Mevzuatı açısından olay işyerinde gerçekleştiği için iş kazası sayılırken, Bireysel İş Hukuku açısından iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğu aranmaz.

2) UYGUN İLLİYET BAĞININ VARLIĞI

Gerçekleşen olayın Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılması ve işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir. Sadece kaza ile zarar arasında *uygun illiyet bağının* (neden-sonuç ilişkisinin) bulunması, işverenin sorumluluğu için yeterli olmaz. Kazanın ayrıca işverenin yürüttüğü iş ile de *uygun illiyet bağı* içinde bulunması gerekir. Kaza ile illiyet bağı içinde bulunması gereken unsur, işçinin işi, yapılan iş ya da işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma ödevine aykırı hareketidir. İş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işverenin yürüttüğü işle uygun illiyet bağı içinde bulunması halinde işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Uygun illiyet bağının varlığı için dört karine (ipucu-belirti) gereklidir. Oluşan bir iş kazasında bu dört karineden birine rastlanmıyorsa, uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilir.

• **KARİNE 1 :** İşveren tarafından yürütülen işin yapımı sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgili olduğu kabul edilir. Yani, işçi çalışma sırasında, işini yaparken bir kazaya uğraması durumunda kaza ile iş arasında *uygun illiyet bağının* bulunduğu, dolayısıyla olayın Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olduğu kanısına varılır.

• **KARİNE 2 :** Oluşan iş kazası, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir. Yani, işyerinde yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen sağlık ve güvenlik önlemleri ile teknolojik gelişmelerin gerektirdiği güvenlik önlemleri alınmamışsa ve bu nedenle bir kaza meydana gelmişse bu olay Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmakta ve işverenin sorumluluğu aranmaktadır.

• **KARİNE 3 :** Çalışanların uğradıkları kazaların işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılabilecek karinelere (belirtilerden) biri de, olayın iş süresi içinde gerçekleşmesidir. İşverence görevli olarak gönderilen işçinin yolda geçirdiği süre de iş süresine dahildir. Bu nedenle yolculuk sırasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi ve tazminat davası açılması mümkündür.

• **KARİNE 4 :** Yürütülen işin yarattığı tehlikedir. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilir.

Oluşan bir iş kazasında söz konusu yukarıda belirtilen karinelere birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutulabilir.

3) UYGUN İLLİYET BAĞININ KESİLMESİ İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabileceği hallerde varlığından söz edilebilen işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağının sağlanmadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bunun sonucu olarak işveren, ölen işçinin ve üçüncü kişilerin kusuru sonucu uğranılan zararın tazmininden sorumlu tutulamaz. İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinde dahi

uygun illiyet bağıının gerçekleşmesi ve kesilmemiş olması gerekir. İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran ve uygun illiyet bağıını kesen nedenler aşağıda belirtilmiştir.

- **Kazalanan İşçinin Kusuru** : İş kazasının gerçekleşmesinde işçinin ağır kusuru varsa, uygun illiyet bağı kesilir ve işverenin sorumluluğu aranmaz. İş kazasında ölen işçi tam kusurlu ise işverene sorumluluk yüklenemeyeceği Yargıtay kararlarında belirtilmiştir. **Örneğin**; işçinin işyerinde intihar etmesi halinde olay işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle SSK anlamında iş kazası sayılsa bile, işle olan uygun illiyet bağı işçinin kastı ile kesilmiş olduğundan Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmaz. Borçlar Yasasının 44. Maddesine göre, yoğunlukları uygun illiyet bağıını kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise yalnız işverence ödenecek maddi tazminattan indirim nedeni olabilir.
- **Üçüncü Kişinin Kusuru** : İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin ikincisi, üçüncü kişinin yaptığı kusurlu davranış nedeniyle uygun illiyet bağıının kesilmesidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir. Üçüncü kişilerin davranışlarının uygun illiyet bağıını kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi için belirli bir yoğunluğa ulaşması gerekir. **Örneğin**; işverene ait bir araç içinde seyreden işçi, karşı yönden gelen bir araç ile çarpışma sonucu sakatlanmıştır. Kazanın oluşmasında karşı yönden gelen bir başka araç % 100 oranında kusurlu bulunması nedeniyle sakatlanma ile yürütülen iş (eylem) arasındaki illiyet bağı kesildiğinden işveren kazadan sorumlu tutulamaz.
- **Mücbir Sebep** : Kazalanan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağıını kestiği hallerde olduğu gibi mücbir sebep nedeniyle meydana gelen kazada da işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Mücbir sebep; dış kuvvetlerin sonucu, işverenin işyeriyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette engellenemeyen olaylardır. **Örneğin**; işyerinde çalıştığı sırada gerçekleşen deprem sonucunda yaralanan işçinin uğradığı bu kazanın işle olan uygun illiyet bağı kesildiğinden, SSK yardımları sağlansa bile işveren sorumlu tutulamaz.

4) MADDİ BİR ZARARIN VARLIĞI

Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasının oluşumundaki son ve önemli unsur, işverenin sorumluluğunu doğuran kazanın işçiyi maddi bir zarara uğratmasıdır. Anılan zararlar, iş kazası sonucunda işçinin uğramış olduğu çalışma gücü kaybının ortaya çıkardığı zararlardır. SSK anlamında iş kazasında kurumca sağlanan yardımlarının karşılamaya çalıştığı zarar yalnız sigortalının sağlık harcamaları ve kazanç kaybına ilişkindir. Buna karşılık Bireysel İş Hukuku anlamındaki iş kazasının oluşturduğu maddi zarara, iş kazası sonucu işçinin uğramış olduğu bedensel, ruhsal zararlar ile gelir kayıpları dışında, ileride doğacağı tahmin edilen çeşitli zarar kalemleri de dahil edilir. Bu nedenle iş kazası sonucunda acı çeken, çalışma gücünde kayıp meydana gelen işçinin Bireysel İş Hukuku kapsamında işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

İş kazaları sonucu SSK Mevzuatı kapsamında Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımlar ile Bireysel İş Hukuku kapsamında işverenden istenebilecek maddi ve manevi tazminatların boyutları ve doğuracağı sonuçları bir sonraki yazıda değerlendirilecektir.

IV

İş kazaları sonucu SSK Mevzuatı kapsamında Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımlar ile Bireysel İş Hukuku kapsamında işverenden istenebilecek maddi ve manevi tazminatların boyutları ve doğuracağı sonuçlarına değinelim.. İş kazası sonucunda işverenler, hukuksal boyutu değişik olan 3 türlü dava ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar kazaya uğrayan işçinin açabileceği maddi ve manevi tazminat davaları ile Sosyal Sigortalar Kurumunun kazalanan işçiye yaptığı yardımları işverenden geri alma (**rücu**) davalarıdır. Özel Hukuk kapsamında Borçlar Yasasının 332. maddesine göre; "işveren, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri almak ve işçilere sağlığa uygun çalışma yeri sağlamak zorundadır." İşverenin **hizmet akdi** (iş sözleşmesi) nedeniyle **işçiyi gözetme borcu** bulunmaktadır. Kamu Hukuku kapsamında ise İş Yasasının 77. maddesine göre; "işverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaları" yükümlüdürler. İş Yasasının aynı maddesinin ikinci paragrafına göre de; "işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek" zorundadırlar. Yine işverenler iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için, İş Yasasının 78. maddesine göre çıkarılmış olan tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen şartları yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyerek "**işçiyi gözetme borcu**"na aykırı davranan işverenler kamu hukuku gereği özel hukuk hükümlerinden ayrı olarak idari yaptırımlarla da karşı karşıya kalırlar. İdari yaptırımlar; işin durdurulması, işyerinin kapatılması ya da para cezası şeklinde olabilmektedir. Ayrıca, ölümlü iş kazalarında TCK (Türk Ceza Kanununun) 455 ve 459. maddelerine göre; "tedbirsizlik veya dikkatsizlikle ölüme neden olmak" suçlamasıyla iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası istenebilmektedir.

Bireysel İş Hukuku (Özel Hukuk) hükümlerine göre iş kazası sonucu işverenlerin karşı karşıya kalabileceği tazminat davaları ise üç başlık altında aşağıda özetlenmiştir.

1) RÜCU (GERİ ALMA) TAZMİNATI

Sosyal Sigortalar Kurumunun iş kazası sonucu sigortalıya (işçiye) yaptığı yardımlar tutarı için rücu tazminat davası açma hakkı vardır. Rücu tazminat davası, daha önce SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) tarafından karşılanmış olan zararlar tutarının Sosyal Sigortalar Yasasının 10. ve 26. maddelerine göre, kusurlu işverene

veya üçüncü kişilere ödettirilmesi amacıyla açılır.

İş kazası sonucunda zarar gören işçiye SSK her türlü sağlık yardımını yapar. Bu kapsamda kazaya uğrayan işçinin tedavi için başka kente ya da ülkeye gitmesi gerekiyorsa yol parası, protez takılması gerekiyorsa bunun bedeli ile tedavi ve rehabilitasyon süresince geçici iş göremezlik ödenekleri SSK'ca ödenen Ayrca, kısmi ve tam işgöremezlik durumlarında kazaya uğrayan işçiye ve ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır. SSK'ca işçiye veya hak sahibi kişilere yapılan ve ilerde yapılması gereken her türlü giderin tutarı ile gelir bağlanması durumunda bu gelirin hesap edilecek peşin sermaye değeri tutarı, işveren veya üçüncü kişilere, bu kişilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı olan eylemlerinin **kusur derecesi** ağırlığında, Borçlar Yasası hükümlerine göre rücu edilir.

Sosyal Sigortalar Yasasına göre; sigortalı çalıştırılmaya başlandığının veya yeniden işe alınan sigortalıların süresi içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, bildirgenin sonradan verildiği veya işçi çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında kazaya uğrayan ve meslek hastalığına yakalanan işçinin **sigorta yardımları** Kurumca sağlanır. Ancak, bu durumda, SSK'ca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanması durumunda hesap edilecek sermaye değeri tutarı, sorumluluk ve kusur durumu aranmaksızın işverene ödettirilir.



2) MANEVİ TAZMİNAT

İş kazası sonucu cismani zarara uğrayan işçinin veya ölümlü iş kazalarında işçinin ailesinin çektiği acı, elem ve ızdıraplar için **hakim takdiri** ile **manevi tazminat** tutarı belirlenir ve işverene ödettirilir. Manevi tazminatta bir hesaplama yöntemi bulunmayıp, iş kazasının neden olduğu zararın büyüklüğüne göre tamamen hakimin takdir ettiği bir tutar söz konusudur. İş kazasına uğrayan, bunun sonucunda zarar gören, acı ve sıkıntı çeken işçi ya da ölüm olayı durumunda kazaya uğrayan işçinin ailesi karşı karşıya kaldığı üzüntünün karşılığı olarak işverene manevi tazminat davası açabilmekte ve hakimin takdir ettiği manevi tazminat tutarı işveren tarafından ödenmektedir.

3) MADDİ TAZMİNAT

Borçlar Yasasının 46. maddesine göre; cismani zarara uğrayan kimsenin, iş göremezlik ölçüsünde çalışmasının aksayacağı ve bu nedenle maruz kalacağı zarar ve ziyanın, kendisini çalıştırandan talep edebileceği hükme bağlanmıştır. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden bir işçinin kaybı ile ilgili gerçek zararını, kendisinin olayda tam kusurlu olması durumu dışında, işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır. Meslekte kazanma gücü kayıp oranı ne olursa olsun, bu kayıp karşılığı olan zarar ve ziyanın işverenden talep edilmesi mümkündür. Çünkü, Sosyal Sigortalar Kurumu yardımları ile kazaya uğrayan işçinin tüm zararı ve kaybı karşılanamamaktadır. İş kazasına uğrayan işçinin işverenden isteyebileceği **maddi tazminat** ise iki şekilde olabilir.

A) İşgöremezlik Tazminatı

Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, SSK tarafından sigortalıya sürekli iş-göremezlik geliri bağlanmaktadır. Ancak bu gelir sigortalının gerçek zararına uygun düşmemektedir. SSK tarafından bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri, yıllık kazancının % 70'inin iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir. Tam iş göremezlik durumunda bu gelir, işçinin yıllık kazancının % 70'ine eşittir. Oysa, işçinin tam iş göremezlikteki gerçek kaybı kazancının tamamı, yani, % 100'dür. Ayrıca, iş göremezlik derecesi % 10'dan aşağı olan durumlarda da işçinin cismani zararı olduğu halde, SSK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmamaktadır. SSK tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı olmayıp, bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bu nedenle iş kazası nedeniyle iş görme gücünde azalma olan veya iş göremez duruma düşen işçi, **iş göremezlik tazminat** davası açarak, SSK tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir.

B) Destekten Yoksunluk Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde ise, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan kişiler tarafından işveren aleyhine **destekten yoksunluk tazminat** davası açılabilir. Bu kişiler tarafından işverenden tazminat talep edilebilmesi için, Borçlar Yasasının 45.maddesine göre, hayatta iken destek durumunda olan işçinin ölümü ile, yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Bu konudaki Yargıtay kararlarına göre; ölen kişinin destek sayılabilmesi için, destek olduğu kişilere düzenli olarak yardımda bulunmuş olması gerekmektedir. Ölen ile destekten yoksun kalanlar arasında, miras ilişkisi veya nafaka yükümlüğü gibi durumun bulunması şart değildir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm nedeni ile, destekten yoksun kalma tazminatı, destekten yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri olası süreler içerisinde, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından destekten yoksun kalanlara ilerde yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibarettir. Bu tutarın hesaplanmasında çeşitli veri ve kriterler kullanılmaktadır. Net yıllık kazanç üzerinden destekten yoksunluk tazminatı tutarının hesaplanması gerekmektedir. İş kazası sonucu ölen işçinin yıllık geliri hesaplandıktan sonra, bu gelirin % 30'u ölenin kişisel gideri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır. Destekten yoksunluk tazminatına hükmedilirken, ölümü meydana getiren iş kazası veya meslek hastalığı oluşumunda ölenin kastı veya kusuru mevcut ise, bu kusur, tespit edilen tazminatın miktarından indirilebilmektedir.

Sonuç olarak iş kazalarının çekilen acı ve sıkıntıların yanı sıra işçi, işveren, işletme ve ülke ekonomisine büyük maliyetleri bulunduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle iş kazalarının oluşmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasına her zaman öncelik verilmelidir.

* Dr. Levent Akın'ın "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat" (Yetkin Yayınları, 2001, Ankara) adlı kitabı temel alınmıştır.

** Makine Mühendisi;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eski İş Müfettişi;

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Denetim Kurulu Üyesi

TOPLUM DÖRT YANIMIZ ŞİDDET, ÖNLEM ALMAZSAK BOĞULACAĞIZ.

Yasemin Günay BALCI*

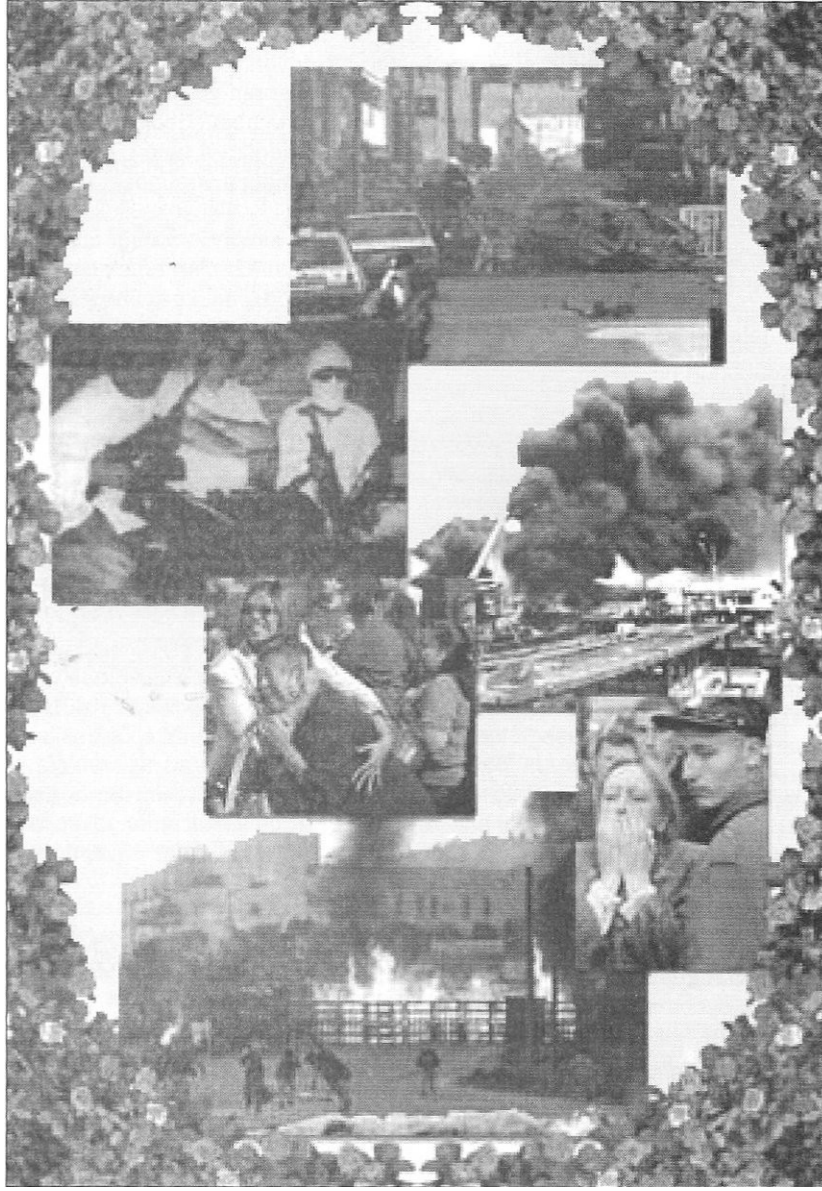
Sağlığı sadece hastalanmamak şeklinde değil fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak ele alırsak, şiddet günümüzün en önemli toplum sağlığı sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Hepimizin bildiği ve tanık olduğu gibi neredeyse günlük yaşamımızın bir parçası haline gelmiştir. Şiddet nedeniyle meydana gelen ölüm ve yaralanmalar ile bunların sonucu oluşan maddi ve manevi kayıplar her geçen gün artmaktadır. Kabaca şiddet, güçlünün kendinden daha az güçteki kişiler üzerinde değişik yollarla kurduğu bir baskı mekanizması olup uygulandığı mekana, kişiye, uygulanan şiddetin türü, kullanılan aletin türü, şiddete taraf olan kişilerin birbirlerine olan yakınlık dereceleri ve katılan kişi sayısı vb. bir çok alt grupta sınıflandırılabilir. Ev içinde, sokakta, işyerinde, basında-yayında ve diğer bulunduğumuz ortamlarda, toplumun her kesiminde şiddetin değişik türleri ile değişen boyutlarda karşılaşmaktayız. Türkiye'de müessir fiil (etkili eylem) dava sayısındaki artış oranının nüfus artış oranından en az 3-4 kat fazla olduğu dikkate alınırsa giderek boyutları artan bu soruna karşı şiddet önleme programlarının başlatılmasına ihtiyaç vardır. Ancak bu programların öncelikle nerelerde, hangi kesimlere yönelik olarak uygulamaya konulacağına karar vermek ve planlayabilmek için tanımlayıcı verileri bilmek önemlidir.

Genel olarak; toplum içinde yaşanan kavga-dövüş-yaralama şeklindeki şiddet olaylarına baktığımızda, hem mağdur hem sanık konumundakilerin ezici çoğunluğu erkektir. Hem mağdur hem sanıklarda 20-49 yaş grubu olay yeri fark etmeksizin her yerde şiddete en fazla taraf olan gruptur. İşyeri ve eklentileri, açık mekanlar, ev ve eklentileri ile eğlence yerleri sıklık sırasına göre şiddet olaylarının en fazla yaşandığı yerlerdir. İşyeri ve eklentileri ile açık mekanlarda en fazla şiddet 12.01- 18.00 saatleri arasında, eğlence yerleri ile ev ve eklentilerinde ise en fazla 18.01- 24.00 saatleri arasındadır, işyeri ve eklentileri, açık mekanlar ve eğlence yerlerinde ateşli silahlar ve bıçak vb. aletlerle olan yaralanmalar ön planda iken ev ve eklentilerinde çoğunlukla yumruk, sopa vb. kunt yaralanmalar öne çıkmaktadır. Öyle ki, eğlence yerleri en fazla ateşli silah ve kesici-delici alet kullanılan yerlerdir. Ev ve eklentilerinde en büyük mağdur grubu ev hanımları iken, işyeri ve eklentilerinde en büyük mağdur ve sanık grubu tarıma dayalı işlerde çalışanlar, eğlence yerlerindeki en büyük sanık grubu serbest meslek sahipleridir. Ev ve eklentilerinde mağdurlar en fazla eş ve yakın akrabaları tarafından, işyeri ve eklentilerinde en fazla komşu ve arkadaşları tarafından yaralanmaktadır.



Çocuğa yönelik şiddet: En fazla bilineni fiziksel şiddet dediğimiz çocukların dövülmesidir. Fiziksel şiddet yanı sıra duygusal, cinsel ve ekonomik şiddet de çocukların maruz kaldığı şiddet türlerinden. Ebeveynleri tarafından şiddet uygulanan ve istismar edilen çocukların pek de az olmadığını biliyoruz. Bunların içinde ensest olguları da var tabii ki. Yapılan çalışmalar düşük sosyo-ekonomik düzey, parçalanmış aile, düşük eğitim düzeyi ve işsizliğin hem kasıtlı hem kasıtsız çocuk yaralanmaları için önemli risk faktörleri olduğunu göstermiştir. Esasen bu risk faktörleri sadece çocuk yaralanmaları için değil tüm gruplardaki şiddet türleri için geçerli. Dolayısıyla şiddet önleme çabalarında sosyoekonomik eşitsizliklerin göz önüne alınması gerekmektedir.

Kadına yönelik şiddet: Kadınlar aile ve toplumda egemenlik ilişkilerinde çoğunlukla ezilen taraftır. Araştırmalar ev içi şiddetin büyük oranda erkekler tarafından kadınlara yöneltildiğini göstermektedir. Kadına yönelik şiddet olayları pek çok ülkede, her ırk, sınıf, dil, etnik ve kültürel grupta, psiko-sosyal, emosyonel, cinsel, ekonomik ve fiziksel istismar gibi pek çok biçimde ortaya çıkmaktadır. Ev içi şiddet, yalnızca alt sosyoekonomik tabakayla sınırlı olmayıp, yaş, yerleşim yeri, eğitim, meslek ve gelir düzeyi farkı gözetmeksizin her kategoriden ailelerde görülmektedir. Fiziksel olmayan şiddete belli bir sürenin sonunda sıklıkla fiziksel şiddet de eklenmektedir. Kadınlar gerek ekonomik nedenler, gerekse şiddetin artacağı korkusu, yalnızlık duygusu, kendilerini evliliği yürütmekle sorumlu hissetmeleri, çocuklarının olması gibi nedenlerle dayağa rağmen evliliğe katlanmaktadır.



Cinsel şiddet: Ülkemizde ve dünyada cinsel suçlar genellikle insanın temel hak ve özgürlüklerine, bireysel özerkliğine ve bütünlüğüne yönelmiş en ağır ve en yüz kızartıcı fiziksel saldırı olarak değerlendirilmektedir. Maalesef yargıya yansıyan cinsel suç olguları bu konudaki gerçek sayısal verileri yansıtmadığından cinsel suçlarla ilgili güvenilir sayısal veriler elde etmek oldukça güçtür. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda cinsel suç mağdurlarının büyük bir çoğunluğunun çocuk olduğu, toplumda düşünüldüğünün aksine erkek cinsel suç mağdurlarının oldukça fazla olduğu, mağdurların çoğunun çalışmayan kişi ya da öğrenci olduğu, sanıkların çoğunluğunun ise işçi ya da küçük esnaf grubundan olduğu, köy-kasaba-ilçe ve il gibi yerleşim bölgesi ayırt etmeksizin her yerde karşılaşılan cinsel suçların en fazla ev ve eklentilerinde yaz aylarında ve gündüz saatlerinde meydana geldiği, cinsel saldırıların çoğunlukla tanınmış kişilerden geldiği, olayın üzerinden zaman geçtikten sonra yapılan tıbbi değerlendirmelerde karar verme güçlükleriyle karşılaşıldığı saptanmıştır. Her biri türü üzerine kitaplar yazılan ve yazılacak olacak şiddet türlerinden aklımıza gelenlere kısa bir gezinti yaptık. Hiçbir meslek grubu ve sivil toplum kuruluşu yaşanan şiddet olaylarına kayıtsız kalamayacağı gibi şiddet önleme çalışmalarında da sorumluluk almak durumundadır. Aksi halde kendi şiddetimizde boğulacağız. Örnek olarak hekimleri ele alalım. Koruyucu hizmetlerden tedavi ve rehabilite edici hizmetlere kadar bütüncül bir toplum hekimliği yaklaşımının gereği olarak, şiddete uğramış kişilerle karşılaşıldığında hekimlere düşen temel sorumluluklar;

- Şüphelenme, tanı koyma ve tedavi etme
- Kayıt tutma
- Bulguları tespit etme ve belgeleme
- Mağdur kişileri varsa destek hizmeti sunabilecek uygun kuruluş ve organizasyonlara yönlendirme (Örneğin Çocuk İstismarını Önleme Derneği, Kadın Dayanışma Vakfı vb.) olarak özetlenebilir.

Hekimler bunları yaparak aynı zamanda yargıya da yardımcı olmuş olacaklardır. Diğer yandan hangi gruplara öncelikli şiddet önleme programları uygulamamız gerektiğini belirleyebilecek bir veri tabanına sahip

olabiliriz. Bu sadece 6rnekti. Her meslek grubundan kişiler ve kuruluşların kendilerine d6şen konuda sorumluluk 6stlenip el ele verme zamanı geldi de geçiyor bile.

* Doç.Dr. Osmangazi 6niversitesi Tıp Fak6ltesi Adli Tıp Anabilim Dalı Başkanı
Fişek Enstit6s6 çalışan ocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Y6netim Kurulu 6yesi

SOSYAL POLİTİKA

Sosyal Politikada "Avrupalı" Bir Kavram: SOSYAL DIŞLANMA

Seyhan ERDOĞDU*

1980'li yıllardan itibaren dünyanın hemen her yerinde uygulanan yeni liberal politikalar giderek derinleşen bir sosyal krize yol açtı. Tüm dünyada işsizliğin artışı ve uzun süreli hale gelişi ile birlikte sosyal korumanın azaltılması, yoksulluğun artmasına ve bu sürece paralel olarak da geniş toplum kesimlerinin "sosyal dışlanma" denilen bir olgu ile karşılaşmalarına neden oldu.

Uzun süreli işsizliğin ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, sosyal korumanın ve sosyal hizmetlerin daraltılması ve azaltılması, mutlak ve göreceli anlamda yoksulluğun artması ve demokratik katılımın zayıflaması ile bağlantılı çok yönlü dinamik bir süreç olarak beliren sosyal dışlanma, küresel bir olgu olmakla birlikte, sosyal politika alanına "Avrupalı" bir kavram olarak girdi.

Sosyal dışlanma kavramının sosyal politika alanında ilk kullanımının, 1974 yılında Fransa Sosyal İşler Bakanı Rene Lenoir'a ait olduğu sosyal dışlanma yazınında sıkça belirtilir (Estivill, 2003). Lenoir (1974), 1970'li yıllarda Fransız toplumunda her on kişiden birinin sosyal koruma sistemi dışında yaşadığını belirterek sosyal dışlanmışlar olarak zihinsel ve bedensel özürülleri, yaşlı ve sakatlar, tek ebeveynli aileleri, uyuşturucu kullananları, suçluları ve işsizlik sigortası kapsamına girmemiş olan işsizleri kastediyordu. Çözüm, sosyal koruma sisteminin güçlendirilmesi idi. Lenoir'ın sosyal dışlanma, işgücünün büyük bölümü ücretli olan kapitalist Fransa'da, düzenli ücretli çalışmadan ve kitlesel tüketimden dışlanmayı gündeme getirmiyordu. Tam tersine, o yıllarda, tüketim toplumunda ücretli olmak biçimindeki bir sosyal içermenin, yabancılaştırıcı niteliği üzerine tartışmalar sosyal bilim alanında yaygındı (Schvartzman, 2004:9).

1980'li yıllarda yaşanan liberal temelli ekonomik yeni-den,yapılandırmalar, Lenoir'ın sosyal dışlanma kavramına farklı bir boyut kattı. Artık dışlanmışlar, bir bakıma "uygunsuzlar" olarak da nitelenebilecek olan eski dışlanmışların ötesine taşmıştı. Uzun vadeli işsizlik ve ekonomik yeniden yapılanma ile bağlantılı olarak yaşanan sosyal istikrarsızlık "yeni yoksullar" denen grupları Fransa ile birlikte, aynı gelişmeleri yaşayan Avrupa'nın diğer ülkelerine de taşıdı (Saith, 2001). Refah sistemlerinin geliştiği otuz altın yıl bitmiş ve her yönüyle serbestlik peşinde koşan sermayenin yeniden yapılandığı küresel pazarda, ekonomik ve sosyal anlamda olduğu kadar politik anlamda da dezavantajlı grupların hızla büyüdüğü yeni liberal dünya başlamıştı.

Liberal bir ekonomik entegrasyonu temel alan Avrupa Birliği ülkelerinin hemen tümü, 1980'li yıllarda, sosyal politika alanında önemli sorunlarla karşı karşıya kaldılar, işsizlik oranları 1930'lu yıllardan bu yana en yüksek düzeylere çıkmış ve refah devletleri kamusal sosyal harcamalarını sürdürmekte zorlanır hale gelmişlerdi. Bu dönemde Avrupa sosyal modelinin, Avrupa firmalarının, rekabet edebilirliğini zayıflatmış, dolayısıyla Avrupa'da istihdam yaratma olanaklarını engellediği öne sürülerek, tek tek Avrupa ülkelerinde, sosyal modelin unsurlarının daraltılması yoluna gidilmeye başlandı, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, sosyal korumanın ve yeniden dağıtım mekanizmalarının daraltılması gibi girişimler, bu girişimlerin yaygınlığı ve derinliği ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de, bu sürecin parçaları oldu.

1990'lı yıllarda, Avrupa sosyal modeli konusunda iki akım karşıt yöndeki baskılarını artırdılar. Bu baskılardan birincisi, sosyal refah sistemlerinin, ücret ve gelir eşitliklerinin ve örgütlü çıkar gruplarının yüksek düzeydeki pazarlık gücünün, Avrupa'nın rekabet edebilirliğini engellediği iddiasında olan iş çevrelerinden gelen, Avrupa sosyal modelinin daha da daraltılması yönündeki baskıydı, ikincisi ise Avrupa Birliği'nde işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmanın arttığı, Avrupa Birliği'nin varlığı için sosyal bütünlüğün şart olduğu iddiasında olan emek çevrelerinden gelen, Avrupa sosyal modelinin korunması ve geliştirilmesi şeklindeki baskıydı.

İşte bu baskılar 1990'lı yılların sonuna doğru, Avrupa Birliği organlarında, sosyal koruma ile ekonomik etkinlik ve dış rekabet edebilirlik arasında hassas bir denge güdülmesine yol açmıştır. Sosyal dışlanma kavramı da bu kapsamda yeniden tanımlanmış ve ona bağlı olarak sosyal içermeye politikaları geliştirilmiştir.

1997 Amsterdam Antlaşması 136. Maddesi ile sosyal dışlanma ile mücadeleyi Birliğin amaçları arasına dahil etmiş, 137. Maddesi ile de Konseyi sosyal dışlanma ile mücadele edecek yaratıcı yaklaşımlar geliştirmek ve bu konudaki deneyimleri değerlendirmekle görevli kılmıştır.

Mart 2000 Lizbon Konseyi, Avrupa Birliğinde yoksulluk ve sosyal dışlanmanın kabul edilemez düzeylere ulaştığı tespitini yapmıştır.¹ Konsey 2010 yılı itibariyle Avrupa Birliğinde yoksulluk ve sosyal dışlanmaya son vermek için açık işbirliği yönteminin benimsenmesini kararlaştırmıştır. Aralık 2000 Nice Zirvesinde, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya ilişkin dört temel ortak amaç üzerinde anlaşmaya varılmıştır.

¹ Geliri söz konusu ülkedeki ortalama gelirin %60'ından az olan hanelerde yaşayanların toplam nüfusa oranı olarak tanımlanan nispi yoksulluk oranı, 1997 yılı itibariyle, AB'nde %18'dir (60 milyon kişi). Bu gruplar arasında işsizler, yaşlılar, çocuklar, gençler, tek ebeveynli aileler veya geniş aileler bulunmaktadır. Danimarka (%6), Finlandiya (%9), Lüksembourg ve İsveç (%12), nispi yoksulluğun daha düşük olduğu ülkeler arasındadır. Sosyal korumanın güçlü olduğu bu ülkelerde nispi yoksulluk oranının düşük olması, sosyal koruma ve sosyal içermeye arasındaki güçlü bağı göstermektedir. Bu ülkeler, sosyal korumaya Avrupa ortalamasının üstünde kaynak ayıran ülkelerdir.

- Kaynaklara, mallara ve hizmetlere ulaşımı kolaylaştırmak,
- Dışlanma risklerini engellemek,
- En zor durumda olanlara yardım etmek,

- Tüm tarafları harekete geçirmek.

Haziran 2001'de üye devletler yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı iki yıllık ulusal planlarını hazırlamışlar,



Kasım 2001'de Sosyal içermeye İlişkin Ortak Rapor benimsenmiştir. Raporda, Üye devletlerin sosyal içermeye yönelik planlarının bir değerlendirmesi yapılmakta ve üye devletlere politika önerilerinde bulunmaktadır. Rapor, üye devletlerin sekiz temel alanda baş edilmesi gereken sorunlarla karşı karşıya olduklarının altını çizmektedir:

- İçerici bir işgücü piyasası geliştirmek ve istihdamı herkes için bir hak ve fırsat olarak artırmak,
- İnsanca bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli gelir ve kaynakları garanti etmek,
- Eğitim yetersizliklerini gidermek,
- Aile dayanışmasını sürdürmek ve çocukların hakkını korumak,

- Herkes için makul bir barınma olanağı sağlamak,
- Yüksek kaliteli kamu hizmetlerine yatırım yapmak ve bu hizmetlere herkesin eşit ulaşımını sağlamak (sağlık, ulaşım, sosyal hizmetler, bakım, kültür, eğlence ve yasal hizmetler),
- Hizmetlerin sunumunu iyileştirmek,
- Birden fazla alanda yaratılan yoksunlukları ortadan kaldırılmasına öncelik vermek.

Kasım 2001'de, 2002-2006 yılları için Sosyal Dışlanma ile Mücadele için Topluluk Eylem Programı, Aralık 2001'de sosyal dışlanmanın yoksulluk, istihdam, sağlık ve eğitim boyutlarına ilişkin 18 niceliksel gösterge benimsenmiştir. Düşük gelirin devamlılığı, düşük eğitilmiş kişilerin oranı, bölgesel bütünlük, işsiz hanelerde yaşayan kişilerin oranı, eğitimi erken yaşta bırakanların oranı, gelire göre sağlık durumunun değerlendirilmesi, uzun vadeli ve çok uzun vadeli işsizlik oranları bu göstergelerden bazılarıdır.

Üye Devletlerin ulusal eylem planlarında ortaya çıkan dışlanma faktörleri belirli başlıklar altında toplanabilir:

- Düşük veya yetersiz bir gelirle uzun süre yaşanması,
- Uzun süreli işsizlik (işsizlerin %39'u yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır).
- Düşük kaliteli işler ve kısa süreli işler, çalışan işsizler (bir iş sahibi olanların %7'si yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır).
- Düşük eğitim düzeyi, fiilen veya işlevsel açıdan okur yazar olmama
- Ailevi açıdan yaşanan zorluklar,
- Özürlülük
- Sağlık sorunları,
- Zor yaşam çevreleri, suç, uyuşturucu, alkolizm, marjinal davranışlar,
- Evsizlik
- Göç, etnik sorunlar, ırkçılık, ayrımcılık

Sosyal dışlanma ile mücadelede geliştirilmesi gereken alanlar ise şöyle tespit edilmiştir:

- İstihdam edilebilirliğin geliştirilmesi, yeni vasıf kazandırma, yaşam boyu eğitim,
- Sosyal koruma sistemleri, sosyal yardım, asgari gelir desteği, aktif refah devleti politikaları, emeklilik sistemleri, sağlık sistemleri,
- Bilgi toplumunun olanakları, yeni enformasyon ve iletişim teknolojilerinin kullanılması,
- Eğitim,
- Konut politikaları,

Belirli hedef gruplara (azınlıklar, çocuklar, yaşlılar, sakatlar) yönelik öncelikli eylemler geliştirilmesi
Üye devletler Temmuz 2003'te, 2003-2005 dönemine ilişkin olarak yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadeleye yönelik yeni eylem planlarını sunmuşlardır.

Yukarıda kısaca özetlenen politikalardan anlaşılacağı üzere, sosyal dışlanma ile mücadele Avrupa Birliği ülkelerinde ulusal ve birlik düzeyinde yerleşik bir sosyal politika alanı olarak belirmiştir.

Ancak Avrupa merkezli sosyal politika yazınında sosyal dışlanmanın ne olduğu konusunda bir görüş birliğine varıldığını söylemek mümkün değildir (Estivil, 2003). Sosyal dışlanma, hala, muğlak, yoksulluk ve marjinalleşme ile ayrışma ve örtüşme noktaları tam belirlenmemiş bir kavram olarak tartışılmaktadır. Sosyal dışlanma uzun süreli işsizlikle bağlantılı biçimde istihdamdan yoksunluk olarak tanımlanabildiği gibi, yalnızca istihdamdan değil sosyal ve siyasal çeşitli haklardan yoksunluk olarak da tanımlanmaktadır. Ancak Avrupa merkezli tartışmaların tümü, sosyal dışlanmayı Avrupa sanayi toplumlarında norm kabul edilen refah devleti kazanımlarının şu ya da bu biçiminden dışlanma olarak tanımlamaktadır denilebilir. Sosyal dışlanmanın bu şekilde tanımlanması ve buna uygun içerme politikaları geliştirilmeye çalışılması, kavramın analitik bir araç olarak sınırlılığını da kendi içinde getirmektedir.

Refah devleti kazanımlarının erozyonuna yol açan yeni liberal politikaları ve bu politikaların yalnızca Avrupa'da değil küresel düzeydeki sonuçlarını da temel almayan bir sosyal dışlanma kavramı, yani sosyal dışlanmanın Avrupalılaştırılması, sosyal içerme politikalarının da yeni liberalizmin temel önermelerini

sorgulamayan ve yalnızca yeni liberal entegrasyon süreçlerine sosyal bir boyut vermeye çalışan bir kapsama sıkıştırmaktadır.

Sosyal dışlanma kavramının Avrupalılaştırılmasının ve buna uygun sosyal içerme politikalarının geliştirilmesinin Avrupa Birliği için yapılabiliği, kuramsal düzeyde tartışılabilir gibi ampirik olarak da değerlendirilmelidir. Kuramsal tartışma, kapitalizmin reformist dönüşümünün yeni liberal politikalarla bağdaşabildiğini sorgulamak durumundadır. Emek ve sermaye arasındaki çıkar farklılığını kabul eden, ancak bu çıkar farklılığının ulus devlet çatısı altında, kapitalist sistem içinde uzlaşma sağlanarak yönetilebileceği ve bu çerçevede işçi sınıfının yaşam ve çalışma koşullarında iyileşmeler sağlanabileceği görüşüne dayanan Avrupa işçi sınıfı reformizmi, küreselleşme çağında da devam etmektedir. Ancak bu reformizmin politik programı olan ve tarihsel olarak ulus devlet çatısı altında uygulama alanı bulan sosyal demokrasi, küreselleşme döneminde, geniş ücretli kesimlere gerçek maddi iyileştirmeler sağlayamamakta, tavizlerin müzakeresi politikasına indirgenmektedir. Ampirik düzeyde ise gerek üye ülke düzeyinde gerekse Birlik düzeyinde uygulanan sosyal içerme politikalarının gerçek sonuçları değerlendirilmelidir.

Susan George (1997) "Fikirler Savaşını Kazanmak" başlıklı makalesinde 20. Yüzyılın sonlarında başlayan küresel yeni liberalizm dönemini "dışlanma çağı" olarak niteliyor. Bu öyle bir çağdır ki küresel pazara, ulus ötesi sermayenin özellikle de mali sermayenin öncelikleri egemen olmuş, geniş kitlelerin istihdam, sosyal koruma ve demokrasi talepleri geri plana itilmiştir, ileri kapitalist ülkelerde bu gerileme, bir yandan küreselleşmenin kazananlarının bu ülkeler olmasının getirdiği fırsatlarla bir yandan da işçilerin siyasal ve sendikal örgütlü gücü sayesinde bir ölçüde sınırlanabilmektedir. Küreselleşmenin kaybedenleri olan iktisaden yoksul ülkelerde ise giderek artan sayıda insan, bu küresel sistem içerisinde ne üretici ne de tüketici olarak kendilerine bir yer bulamaz olmuşlardır. Bazı yoksul ülkelerde dışlanmanın boyutları öylesine ilerlemiştir ki dışlanmanın en radikal biçimi, yani insanların yaşam hakkından dışlanması (George, 1999), "dışlanmalar çağı"nın en ağır boyutu olarak süreklilik kazanmıştır.



Sosyal dışlanma yeni liberalizmin "normal" ve "zorunlu" bir ögesidir (George, 1997:1). Sosyal dışlanmanın tarih dışı ve politika dışı bir olgu olarak kavramsallaştırılmaya çalışılması, sosyal dışlanmanın küreselleşmenin bir alt kavramı olduğunu gizlemektedir. Sosyal dışlanmanın, sosyal politika alanında analitik bir kavram olarak kullanılabilmesi için küreselleşme kavramının bir özel (türsel) kavramı olarak ifade edilmesi gerekir.

Küreselleşmenin esas özelliği ise kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanmasıdır. Küreselleşme kavramı, kapitalizmin tarihsel gelişiminde kendisi bir özel (türsel) kavram olmakla birlikte, hacminin içindeki diğer süreçlerin kavramsallaştırılması açısından bir genel kavram teşkil etmektedir. Örneğin esnekleşme, yalın üretim, kumarhane kapitalizmi, özelleştirme, yönetim ve sosyal dışlanma vb. kavramlar da küreselleşme kavramına göre özel kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Ülkeler arasındaki ve ülkeler içindeki eşitsizlikleri artıran küreselleşme, yoksulluk, işsizlik ve sosyal dışlanma ile kendini gösteren küresel bir sosyal krize yol açarak, hem zengin "kuzey"de hem fakir "güney"de sorunların derinleşmesine, sosyal hakların kaybına, çalışma yaşamının düzensizleşmesine neden olmuştur. İşsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanma, gelişmekte olan ülkelerde ve özellikle en az gelişmiş olanlarda yaygın ve derin bir toplumsal yıkıma ve nesillerin mahvına dönüşmüştür. Sosyal dışlanma, bu tarihsel sürecin bir parçası olarak kavramsallaştırılırsa gerçekliğin yeterli bir ifadesi sağlanabilir.

Tarih dışı ve politika dışı bir sosyal dışlanma kavramı aynı zamanda sınıf dışıdır, "içerilenlerin" sosyal sorunlarını göz ardı eden, belirlenen göstergelerle ölçülen dışlanmışların içerilmesini, tarihin son sistemi ilan edilen kapitalizmle varılacak en ileri düzey kabul eden bir yaklaşımdır. Bu anlamda sınıf analizini temel alan yaklaşımlardan, Durkheimci "entegrasyon" söylemine dönüşü temsil etmektedir (Levitas, 1996).

Sosyal dışlanma küreselleşmenin bir özel kavramı olarak ele alınmadıkça, yoksul "güney" için analitik ve işlevsel değer taşımayan ithal bir kavram olmaktan öteye gitmeyecektir. 19. Yüzyıl vahşi kapitalizminde, emekçi sınıfların geniş kesimleri, "tehlikeli sınıflar" denilen dışlanmışlara benzer koşullarda yaşıyorlardı (Schvartzman, 2004). 21. Yüzyılda ise Asya Afrika ve Latin Amerika'da milyarlarca insan, IMF, Dünya Bankası ve benzeri güç odaklarının dayattıkları yapısal uyum politikaları nedeniyle uğradıkları sosyal dışlanma sonucu, 19. Yüzyılın "tehlikeli sınıflarına benzer bir konuma itilmektedirler. Küresel güç odaklarının, tam da bu politikaların sonucu olan sosyal dışlanma süreçlerine karşı önerdikleri "insani yüzlü" sözde sosyal içerme politikaları ise bu "tehlikeli sınıfları" oyalamaya yönelik görünmekte ve küreselleşme mahşerinin üç atlısından, işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmadan duyulan korkuyla karanlıkta ısıklık çalmaya benzemektedir.

Kaynakça

Estivil, J. (2003), *Concepts and Strategies for Combating Social Exclusion, An Overview*, Geneva:

International Labour Office.

George, S. (1997), "Winning the War of Ideas", *Dissent*, Summer.

George, S. (1999), "A Short History of Neo-Liberalism: Twenty Years of Elite Economics and Emerging Opportunities for Structural Change", <http://www.millennium-round.org/>

Lenoir, R. (1974), *Les Exclues: Un Francais sur Dix*, Paris: Editions de Seuil.

Levitas, R. (1996) "The Concept of Social Exclusion and the New Durkheimian Hegemony", *Critical Social Policy*, 16 (46), s. 5-20.

Saith, R. (2001), *Social Exclusion: The Concept and Application to Developing Countries*, QEH Working Paper Series, 72, Oxford, UK: University of Oxford.

Schwartzman, S. (2004), *Poverty, Social Exclusion and Modernity*, Sociology 187, Harvard University.

* Dr. A.Ü. Ş.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Görevlisi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Başkan Yardımcısı

TOPLUM

Beyin Göçünün Göç Veren Ülkeler Üzerindeki Etkilerine ve Politik Yaklaşımlara İlişkin Güncel Tartışmalar

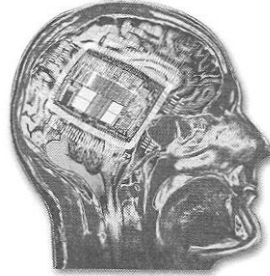
Şenay GÖKBAYRAK*

senay.nokta@gokbayrak.at fisek.nokta@org.nokta.tr

Giriş:

Günümüzde, niteliksiz ya da yarı nitelikli işgücünün aksine, yüksek niteliklere sahip vasıflı işgücü önemli ölçüde uluslararası akışkanlığa sahiptir. Genel olarak beyin göçü denilen bu olgu, tanımlamada, sınıflandırmada ve dolayısıyla niceliksel bir büyüklük ortaya koyma anlamında önemli boşlukları içinde taşısa da, yapılan tahminler gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere doğru büyük göç akımlarının olduğunu göstermekte ve her geçen yıl bu göç akımları içinde nitelikli işgücünün oranı artmaktadır. Afrika, 1985-90 yılları arasında 60.000 nitelikli uzmanını, Kenya ise 1980'li yıllarda yetiştirdiği doktorlarının %60'nı beyin göçü yolu ile kaybetmiştir. 1990'lı yılların başında Doğu Bloku'nun çökmesi, ile son yıllarda Doğu Avrupa ülkeleri beyin göçü veren ülkelerin başında yer almaya başlamıştır. Örneğin, 1995 yılında, Bulgaristan'dan 7.000'den fazla profesör ve araştırmacı göç etmiştir (Stalker,1994:118-121).

Küreselleşme ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, özellikle bu alanda yetişmiş yüksek nitelikli işgücüne olan talebi arttırmıştır. Beyin göçü tartışmalarında özellikle bu grup, önemli bir ilgi odağı durumundadır. Amerika Birleşik Devletleri, yılda bu alanda çalışmak üzere, yabancı 200.000 kadar uzman kabul etmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri, bu uzmanları kendi ülkelerine çekmek için yeni rekabet politikaları oluşturmaktadır(Mahroum,2000; Mahroum,2001). Akışkanlığı yüksek bir diğer grup ise, eğitim sistemlerinin uluslararası nitelik kazanması ile ortaya çıkan öğrencilerdir. 1993 yılı itibariyle 1.5 milyon öğrencinin kendi ülkesi dışında başka bir ülkede eğitim gördüğü tahmin edilmektedir. Bu öğrencilerin çoğunluğu Asya ülkelerinden gelmekte ve eğitimleri için ABD'ni seçmektedir. Örneğin, 1990'da ABD mühendislik doktorası yapanların %62'si yabancı öğrencilerden oluşmaktadır. Bunların %70 gibi büyük bir kısmının eğitimlerini tamamladıktan sonra ülkelere geri dönmedikleri belirtilmektedir. Çin resmi makamları, 1995 yılında 1979'dan beri yurt dışında olan 220.000 Çili öğrencinin sadece 75.000'nin döndüğünü belirtmektedirler(Stalker, 1994; Mahroum,1999). Global resim bu şekilde ortaya çıkınca, beyin göçünün göç veren kök ülke açısından yarattığı etkiler, canlı bir tartışma konusu olmayı sürdürmektedir. Kök ülke açısından beyin göçünün en önemli sonucu, uzun yıllar yatırım yaptığı, nitelikli ve üretici insan potansiyelinin kaybı ile gelişmenin yavaşlamasıdır. Birleşmiş Milletler kaynaklarına göre, Hindistan'ın beyin göçünden dolayı uğradığı kayıp yıllık 2 milyar dolar olurken, Rusya'nın uğradığı kayıp, 1990'lı yıllar boyunca 50 milyar doları aşmış bulunmaktadır. Rakamlar bu şekilde ortaya çıkınca, beyin göçü denen olgunun özellikle göç veren kök ülkeler açısından yarattığı sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik ortaya konulan politikaların tartışılması önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, bu noktadan hareketle, beyin göçünün kök ülkeler üzerindeki etkileri ve bu etkilere ilişkin güncel politik tartışmaların incelenmesi amaçlanmaktadır.



Beyin göçünün göç veren kök ülke açısından yarattığı olumsuz etkiler kısa erimde çözülebilecek bir sorun değildir. Bunun için öncelikle, bu sorunu çözümlenebilirlik için kısa ve uzun erimli hedefler koymak önem taşımaktadır.

I. Beyin Göçünün Kök Ülke Üzerindeki Etkilerine İlişkin Öngörüler:

Son yıllarda, 1960 ve 1970'li yıllarda yapılan yoğun tartışmaların aksine, beyin göçünün kök ülke açısından olumlu etkilerinin de olabileceği yönündeki tartışmaların canlılık kazandığı görülmektedir. Bu açıdan son

yıllarda, kök ülkeye zarar vermeyecek düzeyde beyin göçünü anlatmak üzere, optimal beyin göçü gibi kavramlar sıkça kullanılmaktadır. Beyin göçünün kök ülke açısından olumlu etkilerine ilişkin öngörüler şu şekilde sıralanmaktadır(Lowell ve Martin,2001 ;Lowell ve Findlay, 2002; Wickramasekara,2003)

• **Beyin göçünün kök ülkedeki eğitimi teşvik edici niteliği:** Bu argümanı savunanların çıkış noktası, yüksek ücretlerle dışarıda çalışma ve yaşam olasılığının ülke içinde -ama bir gün göç etme umudu ile- eğitimi sürdürme isteğini arttırmasıdır. Bu kişilerin kök ülkede kalması durumunda ise, o ülkenin insan gücünün nitelik düzeyi yükselecektir. Dolayısıyla, göç ya da göç etme umudu eğitim için uyarıcı bir teşvik unsuru olmaktadır. Ancak, bu argümanı savunanlar, burada eğitimin öncelikle göç edebilmek amacıyla yapıldığını ve bu kişileri kök ülkenin mevcut durumda elinde tutma olasılığının çok da kolay olmadığı gerçeğini unutulmuş gibi gözükmedikleri.

• **Göç edenlerin kök ülkeye gönderdikleri dövizler:** Beyin göçünün kök ülke açısından olumlu etkileri için öne sürülen bir diğer argüman, göç edenlerin ülkeye gönderdikleri döviz girdileridir. Türkiye'den 1960'lı ve 1970'li yıllarda Almanya'ya işçi göçünde de bu önemli bir teşvik unsuru olmuştur. Yüksek nitelikli göçmenlerin kök ülkelerine döviz gönderme konusundaki davranışlarına ilişkin az sayıda araştırma olmasına rağmen, yapılan araştırmaların ortak bulgusu bu dövizlerin ülke ekonomisinin gelişimine katkı yapma anlamında önemli ve güvenilir bir araç olmadığıdır. Bu dövizlerin büyük oranda tüketim harcamalarına gittiği, yerli üretim, istihdam ya da ihracatı arttıracak yönde kullanılmadığı zaman ekonomi üzerinde pozitif bir etki yaratmadığı belirtilmektedir. Yüksek niteliklere sahip kişilerin gittikleri ülkelerde kalış süresi uzadıkça, kök ülkelerine gönderdikleri dövizlerde azalmalar olduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkan ortak bulgudur (Lowell ve Findlay,2002). Dolayısıyla göç ile kök ülkelerin uğradıkları kaybı bu yolla dengelemenin çok da güvenilir olmadığı söylenebilir.

• **Beyin Göçünün Geri Bildirim Etkileri:** Bu etkilerin ilki, belli bir süre yurt dışında kalıp, orada bilgi ve deneyimini arttırdıktan sonra, nitelikli işgücünün kök ülkesine dönmesi ile ortaya çıkan nitelikli işgücünün geri kazanımıdır. Bu unsur, eğer dönüş gerçekleşirse kök ülkenin kalkınmasında önemli bir etkidir. Ancak bunun için yurt dışında görece gelişmiş standartlara alışmış, beyin gücünün kök ülkeye yeniden adaptasyonunu sağlayacak ortamların yaratılması olmazsa olmaz unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda göçe neden olan unsurların olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılmış olması gerekmektedir. Geri bildirim etkileri bağlamında ortaya çıkan bir diğer tartışma noktası, sermayenin küreselleşmesi ile birlikte çok uluslu şirketlerin gelişmekte olan ülkelere yatırımı çerçevesinde artan istihdam olanaklarının geri dönüşü cesaretlendirici yönde etki yapmasıdır. Ancak bu tartışmalarda gözden kaçırılan nokta, bu işgücünün üretken potansiyelinin ne kadarını kendi ülkesi için kullanabildiğidir. Bu kişilerin üretkenliğinin sonuçları, es'as olarak çok uluslu şirketlerin bünyesinde gelişmiş ülkelere transfer edilmektedir. Geri bildirim tartışmalarında son nokta ise, dışarıda bulunan uzmanların kendi aralarında oluşturacakları ağlar ile bilgi ve deneyimlerini kök ülkelerine aktarmaları ile elde edilecek kazanımlardır. Bu noktada internet ortamı önemli bir kaynak sunmaktadır. 1990'lı yıllar boyunca 41 ağ oluşturulmuştur. Ancak bunların çoğunun birbirinden bağımsız hareket ettiği gözlenmektedir (Meyer,2001). Bu noktada, bunların kendi aralarında ve kök ülkeleri ile sağlanacak koordinasyonun bu ağlardan verimli kazanımların elde edilmesinde önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu unsurlar, güncel beyin göçü tartışmalarının temel gündem maddelerini oluşturmaktadır. Bu unsurların uygulamada ne kadar işlerliğe sahip olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çeşitli ülkelerde - Arjantin ve Uruguay, Hindistan, Güney Afrika, Bulgaristan, Jamaika ve Karibler, Meksika, Filipinler, Sri Lanka- yapılan çalışmalar, iyimser beklentilerin tersine sonuçlara işaret etmektedir (Lowell ve Findlay, 2002):

1. Genel olarak, beyin göçünün gelişmekte plan ülkenin net kaybı ile sonuçlandığını durumun sürdürdüğü gözlenmektedir. Yapılan araştırmalarda dönüşe ilişkin beklentiler iyimser olmayı güçleştirmektedir.

Bulgaristan'da yapılan araştırma, ülkeye geri dönenlerin en düşük düzeyde niteliğe sahip olanlar ve dolayısıyla ekonomik kalkınmaya en az katkıda bulunabilecek olanlar olduğu belirtilmektedir. Yine, Jamaika'ya geri dönenlerin büyük bir kısmının sadece emeklilik dönemlerini burada yaşamak için geri döndükleri gözlenmektedir. Ülkelerin kamuoyları ise bunu büyük bir politik başarısızlık olarak değerlendirmektedir. (Abella ve Albuero,2002).

2. Yurt dışından göçmenlerin ülkelerine olan döviz transferinin olumlu etkisi ise öngörülenin çok altında bulunmaktadır. Bunlar ekonomik anlamda marjinal kaynaklar olarak değerlendirilmekte ve ekonomik kalkınma için güvenilir kaynaklar olarak görülmemektedir. Göçmenlerin ailelerine gelen dövizlerin büyük bir kısmı temel tüketim harcamalarına gittiği, üretici alanlara aktarılamadığı görülmektedir.

3. Beyin göçünün kök ülke eğitim sistemine yapması beklenen olumlu etki ise, bu eğitimli işgücünü emebilecek yurt içi işgücü arzı yaratılmadığı için ortaya çıkmamaktadır. Burada ilginç bir örnek, Hindistan'ın durumudur. Hindistan, enformasyon teknolojilerinin global talebine yanıt verebilecek düzeyde her yıl 45.000 mezun vermekte, ancak kendisi bu alanda işgücü kıtlığı çekmektedir (Khadria,1999).

4. Yurt dışında bulunan uzman ağlarının kök ülkeye olan katkısı küçük olmakla birlikte, daha görünür düzeyde olduğu görülmektedir. Bu ağların, akademik gelişme üzerinde etkilerinin çok fazla olduğu belirtilmektedir.

Bu noktada, konunun çok boyutlu olması, sadece literatürün tartıştığı bu konuların ötesinde daha geniş çalışmalara gereksinim olduğunu ortaya koymaktadır.

II. Beyin Göçüne Yönelik Politik Yaklaşımlar:

Uluslararası platformlarda beyin göçü veren kök ülkeler için tartışılan politika yaklaşımları, amaçları, aktörleri, işlevsellikleri, devletin rolünün ne olacağı ve nasıl bir yaklaşımla olguya bakılması gerektiği konusunda önemli tartışmaları içinde barındırmaktadır.

Politik yaklaşımlar, tarihsel bir perspektifle değerlendirildiğinde genellikle üç aşamada sınıflandırıldığı görülmektedir. (Lowell,2001; Regets,2001; Lovvell ve Findlay,2002; Wickramasekara, 2003)

Bu yaklaşımların ilki, 1970'lerde canlı tartışmalara neden olan, vergilendirme ya da zorunlu yasal önlemler ile göçün kontrolüdür. Burada, yurt dışına gitmek isteyenlerden vergi alınması durumu söz konusudur. Bu yaklaşım işlevsel olarak karar alma mekanizmalarına yansımamış, 1980'li yıllarda bu yaklaşımın etkinliği, küreselleşme ile birlikte devletin rolüne ilişkin tartışmaların etkisiyle de kaybolmuştur.

ikinci yaklaşım ise, uluslararası normlar ile göçü düzenlemektir. Bu yaklaşım Birleşmiş Milletler'e bağlı uzman kuruluşlar tarafından önerilmiş, ancak yasal düzenlemelere konu olmamıştır. Bu noktada, gelişmiş ülkeler, yüksek niteliklere sahip insan gücünü çekmek için kendilerine özgün politikaları sürdürme yolunu seçmişlerdir.

Koruyucu ya da sınırlandırıcı politikalar ise, hala birçok gelişmekte olan ülke için önemini korumakla birlikte, insanların zorla bir yerde tutmanın olanaksızlığı ya da hakkaniyeti temel eleştiri noktasını oluşturmaktadır.

Bu tablo içinde beyin göçünün kök ülke üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik politika önerileri ise şu şekilde belirlenmektedir(Lowell,2001; Lowell ve Martin 2001 Wickramasekara, 2003):

1. *Eğitim Politikaları Yolu ile Göçü Engelleme:* Beyin göçünün olumsuz etkisini azaltmanın bir yolu olarak, yetişmiş insan gücünün göçünden doğan kayıpları karşılayacak şekilde ülkenin nitelikli uzmanlar yetiştirilmesi önerilmektedir. Bu politikaların etkin olabilmesi için, oluşturulacak eğitim programlarının ülkenin gelecekte gereksinimi olacak alanlarda ve yetişen mezunların kolaylıkla istihdam edilebileceği sektörlere yönelik olması gerekmektedir. Ülkenin gereksinimlerine uygun olmayan alanlarda, uygun nitelikleri kazandırmayan ve iş tatmini sağlamayan alanlarda eğitimi geliştirmek bir çözüm olmadığı gibi aksine beyin göçünü kuvvetlendiren bir unsur durumundadır.

2. *Ekonomik ve Sosyal Gelişme ile Nitelikli İşgücünü Elde Tutma:* Beyin göçünün kök ülke üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmada ve gelişmekte olan ülkelerin nitelikli işgücünü ellerinde tutmalarında uzun erimde en etkin yol şüphesiz, insanların ülkelerinde kalmaları için geçerli nedenler ve ortamlar sunmak, bir başka deyişle, göçe neden olan itici faktörleri çekici hale getirmektir. Ancak, bu bugünden yarına olabilecek bir şey değildir. Bu noktada, öncelikli olarak kök ülkede yaşayanların, beyin göçüne neden olan unsurların düzeltilmesi yönünde inanç ve eylemliliğe sahip olması gerekmektedir.

3. *Dönüş ve Dolaşım Programlarının Desteklenmesi:* Dışarıda uzun yıllar kalan ve deneyim sahibi olan uzmanları, dönüşü teşvik edici programlarla kök ülkeye geri çekme, beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, bunu başarabilmek için öncelikle o insanların kök ülkelerinde yaşayabileceği ve niteliklerini tam olarak üretken hale getirebilecekleri ortamları yaratmak gerekmektedir. Bu geri dönüşler, tamamıyla olabileceği için belli projelerde çalışmak için kısmi süreli de olabilir. Bu konuda, Tayvan, Kore ve İrlanda örneklerini, başarılı örnekler olarak değerlendirebiliriz(Chang, 1992). Dönüşü cesaretlendirici nitelikteki entegrasyon programları denen programların uygulanması da önemli bir teşvik unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu programların içeriği, aile ile birlikte gelme olanakları, gerekli ekipman ve aletlerin getirilmesinde kolaylık, sosyal sigorta teşvikleri gibi unsurlardan oluşmaktadır. Yapılan araştırmalar, geriye dönüşlerde finansal anlamdaki güdüleyicilerin dönüş için tek faktör olmadığını, sosyal ortam ve koşulların da geriye dönüş kararının verilmesinde önemli unsurlar olduğunu göstermektedir (Lowell ve Findlay,2002).

Beyin göçünün olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik bir diğer politik yaklaşım ise, ülkeler arasında uzmanların kısa dönemli hareketliliğini teşvik etmek üzere dolaşım programlarının oluşturulmasıdır. Uluslar arası deneyim, küreselleşen dünyada oldukça önemli bir unsurdur.

Bu noktada, deneyim kazanmak için, kısa süreli eğitim ve araştırma programları ile yurt dışına gidişleri teşvik etmek, ülke kalkınması için önemli bir rol oynamaktadır. Bu kısa süreli programların ülkeler arasında eğitim kurumlarının işbirliğinin geliştirilmesi anlamında önemli kazanımları da bulunmaktadır. Ancak burada da dikkat edilmesi gerekli nokta, gidilen ülke ve programlardan elde edilecek bilgilerin ülkeye aktarılacak nitelikte olmasıdır. Bu programlarda uygulamada sorun yaratan bazı durumlar söz konusudur. Örneğin, duyarlı olunması gerektiği düşünülen ülkelere, nükleer fizik, bio-teknoloji gibi alanlarda kısa süreli araştırmacı kabul edilmesine sıcak bakılmaması bu durumun bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır.

4. *İki ve Çok Taraflı Uluslararası Anlaşmalar:* Uluslar arası göç hareketlerinin yönetiminde özellikle küreselleşmenin artan etkisi ile birlikte, kök ve göç alan ülkeler arasındaki ikili ve çok taraflı anlaşmalar son yıllarda giderek artan bir önem kazanmaya başlamaktadır. Özellikle yüksek nitelikli işgücüne olan talebin arttığı mesleklerde işgücünün serbest dolaşımını artırıcı anlaşmalar önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde serbest dolaşım önemli ölçüde sağlanmaktadır. Yine, Avustralya ve Yeni Zelanda arasında vizeye gerek olmaksızın nitelikli işgücü serbestçe hareket edebilmektedir. GATS çerçevesinde hizmetlerin uluslar arası dolaşımını kolaylaştırabilmek için nitelikli insan gücünün dolaşımını kolaylaştırmaya yönelik maddeler bulunmaktadır. Ancak, burada dikkat edilmesi gerekli bir nokta, hizmet ticaretinin küresel dolaşımını kolaylaştırıcı yönde, gerekli insan gücünün dolaşımının sağlanmakta olmasıdır. Bu çerçevede GATS kısa süreli dolaşımı düzenleyici yönde düzenlemeler getirmekle

birlikte, bu gidişlerin büyük ölçüde kalıcı hale geldiği bilinen bir gerçek durumundadır. GATS kapsamındaki düzenlemelerin görece olarak avantajlı olduğu aktivitelere sınırlamalar getirirken, gelişmiş ülkelerin yararına düzenlemeleri ön plana çıkarması ise tartışılması gerekli bir diğer noktadır.

5. Uzman Ağları Oluşturma: Beyin göçüne ilişkin politik yaklaşımların işlevsel hale gelmesinde oldukça yavaş yol alınması ya da hiç yol alınmaması, son yıllarda özellikle sivil inisiyatif içinde incelenmesi gerekli bir oluşuma yol açmıştır. Bu noktada, aynı ülkenin dışarıda yaşayan nitelikli işgücünün kendi aralarında oluşturdukları ağlar aracılığıyla beyin göçünün kök ülke üzerindeki olumsuz etkisini minimize etme önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Meyer,2001). Diaspora olarak da adlandırılan bu yaklaşım, kök ülkenin yurt dışında yaşayan uzmanlarının aralarında oluşturdukları ağlar ile, kök ülkelerine bilgi, teknoloji aktarmayı amaçlamaktadır. Baskı grubu anlamına gelen diasporatik oluşumlar çok çeşitlidir. Bu noktada, işgücünden ticaret ve kültüre kadar çok çeşitli diasporalar ile karşılaşmaktadır. Üzerinde odaklandığımız tür ise, sahip oldukları birikimleri kök ülkelerine aktarabilecek nitelikli olan uzman ağlarıdır. Bu ağların ortaya çıkıp gelişmesinde ise, internet ortamı kilit rol oynamaktadır. Bu yaklaşımın ortaya çıkışında, geleneksel göç politikalarının tıkanıp noktalar kadar, artan sayıda güney ülkesinin kalkınma planlarında bilim ve teknolojiye tanıdıkları statünün de önemli etkisi olmuştur. Bu ülkelerin, kalkınma stratejileri içinde, dışarıda bulunan insan gücünden yararlanmak istemeleri çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu yapılmaya benzer deneyimler daha önce de yaşanmıştır. Bunların başında, UNDP -Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı- bünyesinde oluşturulan TOKTEN programıdır. Bu program, UNDP'nin bölgesel ofisleri aracılığıyla belli bir ülkede yaşayan aynı ulustan olan uzmanları bir araya getirmeye çalışan bir kanal işlevi görmüş, ancak uygulamada geçici ve bireysel bağlantılar kurmanın ötesine gidilememiştir. Türkiye'de de TÜBİTAK aracılığıyla yürütülen bu programın temel eksiği, yurt dışından gelen uzmanların, düzenlenen konferanslar çerçevesinde sadece akademik düzeyde bilgi vermesi, üretime yönelik deneyimlerini yansıtmak alanların yaratılmamış olmasıdır. Bugün küresel düzeyde sayısı 41'e ulaşan uzman ağları oluşumlarının en önde gelenlerinden biri, Kolombiyalı uzmanların oluşturduğu CALDAS ağıdır. Bu ağın oldukça kısa bir süre içinde etkinlik kazanmasının nedeni ise, Kolombiya'nın 1990'lı yıllarda dışa açılma stratejileri içinde, dış pazarlarda rekabet şansı sağlamak açısından başlattığı teknolojik gelişim süreci içinde, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine verdiği önemdir. Bu çerçevede, araştırma ve geliştirme çalışmaları için ayrılan kamu fonları, 1990'lı yılların ikinci yarısında %400 gibi bir oranda artış göstermiştir. Bu süreçle birlikte, gelişme programlarında dışarıda bulunan bilim adamı, akademisyen, teknik nitelikli işgücünden nasıl faydalanabileceği konusunda dış ülkelerdeki nitelikli uzmanlar ile bağlantıya geçilmeye başlanmış, onların Kolombiya'daki bu gelişime yönelik düşünceleri ve katkıları alınmıştır. 1990'lı yıllarda çeşitli ülkelerde yapılan toplantılar ile birlikte, Caldas, aşağıdan yukarıya bir anlayış yönünde kurumsal bir kimlik kazanmıştır. Bu şekilde dünya genelinde 21 yerel oluşum bulunmaktadır. Caldas geleceğe yönelik bir ışık yakmak birlikte bir takım sınırlılıklara da sahip bulunmaktadır. Bu noktada temel sorun alanları, grup üyelerinin heterojen yapısı ve bu bağlamda optimal katkının tam olarak belirlenememesi ve aktif katılımın çok daha güçlü hale nasıl getirilebileceğidir(Meyer,2001). Caldas deneyiminin bize sağladığı temel sonuç; göçün, göç veren ülke açısından olumsuz etkilerinin kısa dönemde sınırlı da olsa minimize edilebileceğidir. Bu noktada ortaya çıkan en önemli unsur ise, göç veren ülke hükümetlerinin bilimsel ve teknik eğitim ile gelişmeye verdikleri önemin derecesidir. Hükümetlerin bu konudaki kararlı tutumu ve olanakları doğrultusunda oluşturacakları politikalar olası girişimlerin başarı şansında önemli bir etkidir.

Sonuç:

Beyin göçünün göç veren kök ülke açısından yarattığı olumsuz etkiler kısa erimde çözülebilecek bir sorun değildir. Bunun için öncelikle, bu sorunu çözümlenebilir için kısa ve uzun erimli hedefler koymak önem taşımaktadır.

Uzun erimde en önemli hedef, göçe neden olan tüm unsurların ortadan kaldırılması bir başka deyişle göçe neden olan itici unsurların, çekici unsur haline getirilmesidir. Bunu niçin ise, beyin göçü olgusunun klasik yaklaşımların ötesine geçerek, çok boyutlu olarak analiz edilmesi gerekmektedir.

Kısa erimde ise, oluşturulacak çeşitli ağlar yolu ile, yurt dışında yaşayan insanlarımızın deneyimlerini kök ülkeye aktarmalarını sağlayacak kanalların geliştirilmesi önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, öncelikle bu kişilerin kök ülkeleri için ne derece önemli oldukları algısının o insanlara hissettirilmesi gerekmektedir. Bu birkaç iyi niyetli kişinin yapabileceği bir şey değildir. Bu konuda öncelikle kamuoyunun duyarlılaştırılması gerekmektedir. Bu yönde oluşan isteğin ulusal bir politika haline dönüşmesi gerekir.

Yurt dışında yaşayan beyinlerimiz, orada elde ettikleri deneyimlerini kök ülkelerine aktarmak istiyor olabilirler ancak ülkede bunu için uygun kanallar ve ortam yaratılmaz ise bu istekleri de bir süre sonra ortadan kalkacak ve bir küskünlük ortaya çıkacaktır. Kanalların işlevsellik taşıması da çok önemlidir. Bu noktada, ülkenin gereksinimlerinin önceliğine uygun planlama yapılması ve aktivitelerin oluşturulması gerekmektedir. Bu açıdan hükümetlerin, bilimsel, teknik ve sosyal gelişmeye verdikleri değerlerin önemi ön plana çıkmaktadır. Küreselleşmenin yaşantımızın her alanında kendini hissettirdiği bir dönemde, göç veren gelişmekte olan ülkelerin tek başına kararlı tutum ve politikaları önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Bu çabanın diğer gelişmekte olan ülkeler ile birlikte uluslar arası platforma taşınması ve bu bağlamda göçü düzenleyen uluslar arası normlara konu olması gerekmektedir.

Kaynakça:

• Abella, D.I ve Albuero, F.A. (2002)., "Skilled Labour Migrati-on from developing Countries:

- Study on Philippines", *International Migration Papers 51*, ILO, Geneva.
- Chang, S(1992)., "Causes of Brain Drain and Solutions: The Taiwan Experience", *Studies in Comparative International Deve-lopment*, Vol:27, No:1,27-43.
- Khadria, B.(1999)., *777e Migration of Knowledge VWorkers: Second-Generation Effects Of Indian's Brain Drain*, Sage Publi-oations, London.
- Lovvell, L(2001)., *Policy Responses to The International Mobility of Skilled Labour*, ILO Migration Papers No:45, Geneva.
- Lovvell, L ve Martin, S(2001)., "Transatlantic Round Table on Highy Skilled Migration: A report on the proceedings", *George-town Immigration Law Journal*, Vol:15:649, 649-661.
- Lovvell, L ve Findlay, A(2002)., *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries, Impact and Policy Responses, Sythesis Report*, ILO International Migration Papers No:44, Geneva.
- Mahroum, S. (1999)., "*Highly Skilled Globetrotters:The International Migration of Human Capital*", DSTI/STPATIP(99).
- Mahroum, S(2000)., "Highly Skilled Globetrotters: Mapping The International Migration of Human Capital", *R&D Management*, Vol:30, No: 1,23-31.
- Mahroum, S(2001)., "Europe and The Migration of Highly Skilled Labour", *International Migration*, Vol: 39, No:5, 27-43.
- Meyer, J(2001)., "Network Approach Versus Brain Drain: Lessons from Diaspora", *International Migration*, Vol:39, No:5, 91-110.
- Regets, M.C(2001)., *Research and Policy Issues in Highly Skilled International Migration:A Perspective with data from United States*, www.oecd.org/pdf/m00001400 18.01.2003
- Stalker, P. (1994), *The Work Of Strangers: A survey of International Migration*, ILO.
- VVickramasekara, P(2003)., *Policy Responses to Skilled Migration: Retention, Return and Circulation*, International Migration Program Report, ILO, Geneva.

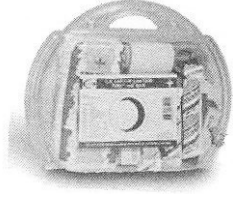
* Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

YAŞAM

Avrupa Canlandırma Konseyi 2000 Temel Yaşam Desteği Yönergesi

Anthony J. Handiey*, Koenraad G. Monsieurs, Leo L. Bossaert

(Çeviren : Nur Güları)



1. Giriş

ERC son temel yaşam desteği yönergesini 1998'de yayınlamıştı. Bu yönerge ILCOR'un 1997'de yayınladığı tavsiyelere dayanmaktaydı. Bunu takiben Amerikan Kalp Derneği ve ILCOR temsilcileri can kurtarma bilimiyle ilgili kanıtlara dayanan yeni bir takım değerlendirmeler yaptı, bu çalışmalar Cardiopulmonary Canlandırma 2000 yönergesinin ve Acil Kalp Yardımı yönergesinin yayımlanması ile sonuçlandı. Temel yaşam desteği ve Automated External Defibrillation çalışma grubu bu çalışmalarını ve

bunları destekleyen bilimsel literatürü inceledi ve ERC TYD rehberinde yapılması gereken değişiklikleri belirtti. Bu değişiklikler bu çalışmada sunulmaktadır.

2. Yönerge değişiklikleri

Yapılan değişikliklerden bazıları oldukça küçükken (örneğin kurtarıcı nefeslerin süresinin 1,5-2 sn.den 2 sn.ye çıkması gibi), bazıları sadece uluslar arası birliği sağlamak amacıyla yapılmıştır (temel yaşam desteği hareket akışı içerisinde, ağzın içindeki yabancı maddeleri daha önce kontrol etmek gibi). Ayrıca daha rahat anlaşılması için, bazı tanımlarda değişiklikler yapılmıştır, örneğin ağırlı solunumdan farkını vurgulamak için "normal solunum" terimi önerilmiştir.

Teknikteki büyük değişiklikler ise a)ehil olmayan kurtarıcılara cardiac arresti belirlemek için nabız kontrolü yapması gerektiği öğretilmeyecektir, ve onlardan da bu tekniği uygulamaları beklenmeyecektir, ancak sağlık personeli bu tekniği uygulamaya devam edecektir, b) ilave oksijen bulunmadığı zaman, yetişkinler için suni solunum sırasında her bir nefeste verilmesi gereken hava miktarı nefes başına 700-1 000ml ye çıkartılmıştır, c) iki kurtarıcının olması halinde baskı: solunum oranı 15:2 olacaktır. D)Sırtta vurma ve karın baskısının sadece bilinçli hastalarda kullanılması önerilir, bilinçsiz yaralılarda ise sadece göğüs baskısı* önerilir. Bu değişikliklerin ardındaki mantık aşağıda tartışılmaktadır.

*Chest compression: Göğüs baskısı, kalp masajı

2.1 Boyundaki atardamarlardan nabız kontrolü : Birçok ilkyardım kılavuzu boyundaki atardamarlarda nabızın yokluğunun cardiac arrestin en temel belirtisi olduğunu belirtir. Bu kontrol için normal olarak 10 sn. zaman tanınır.

Fakat yapılan birçok çalışma, nabız varlığının güvenilir bir şekilde teşhisi için 10 sn.den çok daha uzun zaman gerektiği göstermiştir, hatta daha uzun bekleme sürelerinde bile teşhis hataları olabildiği fark edilmiştir. Bu çalışmaların sonucu olarak ERC TYD grubu boyun atardamarlarından nabız kontrolünün "çok" önemsenmemesi gerektiğini ve bunun yerine "dolaşım belirtilerine" bakılmasını tavsiye etmiştir. Verilerin incelenmesinden sonra, ehil olmayan kurtarıcılar için dolaşım belirtilerini kontrol etmenin yolu: iki kurtarıcı nefesin etkili bir şekilde verilmesi, "normal solunumu" kontrol etmek için bakmak, dinlemek, ve hissetmek, kazazedenin öksürme ve ya hareket etme gibi tepkiler gösterip göstermediğini kontrol etmektir. Eğer kurtarıcı bu belirtilerden bir ve ya daha fazlasının olmadığından şüphelenirse, derhal göğüs baskısına başlamalıdır. Ancak sağlık personeli boyun atardamarlarından nabız kontrolüne 10 sn. boyunca devam etmeli, bir yandan da diğer dolaşım belirtilerini gözlemlemelidir.



2.2 Nefes Miktarı: Varolan ERC kuralları ağızdan ağza nefesin 400 ila 600ml arasında olmasını tavsiye eder[12], fakat Amerikan Kalp Derneği kuralları bu miktarın 800 ila 1200 ml arasında olması gerektiğini belirtir[13]. Düşük miktarlar gastric inflation riskini azaltırken, oksijen desteğinin olmadığı durumlarda suboptimal oxygenation oluşabilir. Bir ara yol olarak, yetişkinlere uygulanan canlandırmada tek bir kurtarıcı nefesin(ilave oksijen olmadığı zaman) 10ml/kg yani ortalama olarak yetişkin bir erkek için 700 ml-1000ml olması tavsiye edilmiştir. Bu nefes yavaşça verilmeli(2sn.den daha uzun) ve kurtarıcı her bir nefes arasında, verilen nefesin oksijen konsantrasyonunun artması adına derin bir nefes almalıdır.

Bu yenilik uygulamada, varolan "kazazede normal nefes alıyormuş gibi göğsünün kalmamasını sağlayacak kadar hava üfleyin" TYD kuralının değişmesine yol açmayacaktır. Ancak ilkyardım eğitimi için manken üreticiler akciğer hacminin değiştirmelidir.

2.3 Baskı: Solunum Oranı: Cardiac arrest esnasında göğüs baskısı uygulanırsa, kronik perfusion basıncı yavaş artarak, on beş devamlı baskıdan sonra beş baskının ardından olduğundan daha yüksek olacaktır. Suni solunum sırasında baskılara ara verilmesi ile perfusion basıncı hızla düşecek, daha sonra devam eden birkaç baskıdan sonra eski seviyesine ulaşabilecektir. Bu yüzden dolaşım dikkate alındığında, 15:2lik bir



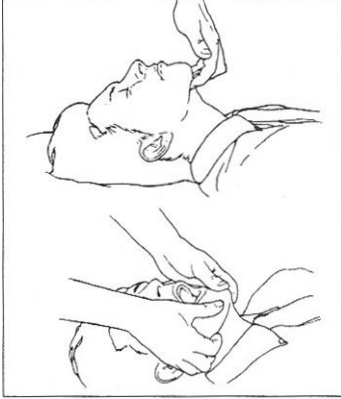
baskı:solunum oranı 5:1lik baskı oranından daha etkilidir. Ayrıca kalp akciğer canlandırması (KAC) sırasında, daha fazla baskının yapılmasıyla cardiac arrest kurbanlarından, daha az miktarda solunum yapılması pahasına da olsa, daha iyi sonuçlar elde edildiği kanıtlanmıştır.

Bütün bu sebeplerden dolayı, 15 baskı 2 nefeslik oran bir veya iki kişilik kalp akciğer canlandırmaları için önerilmektedir. Ancak ileri yaşam desteğinde, havayolunun endotracheal tüple güvenliği sağlandıktan sonra, alternatif bir baskı solunum oranı kullanılabilir.

Öğrenilmesi gereken becerilerin sayısını azaltmak bakımından, temel yaşam desteği eğitimi alan kişilere sadece bir kişilik KAC öğretilmelidir, iki veya daha fazla ehil olmayan

kurtarıcının bulunduğu durumlarda, her biri sırayla göğüs baskısı uygulamalıdır. İki kişilik KAC, sağlık personeli ve eğitilmiş takımların(ilkyardım ve kurtarma örgütleri gibi) üyeleri olan kişiler için uygundur. Takım halinde yapılan KAC için de baskı. Solunum oranı 15:2'dir.

2.4 Bilinçsiz kazazedenin havayolunda tıkanma: Mevcut ERC TYD yönergesi bilinçli ve bilinçsiz yaralılarda tıkanma için beş kere sırta vurma ve beş karın baskısı uygulamayı önermektedir. Bu, hastanın yerde yatıyor



olması durumu için farklı tekniklerin öğretilmesini gerekli kılmaktadır. Fakat şu da iyi bilinmektedir ki, ilkyardım eğitiminde öğrenilen becerilerin akılda tutulma oranı oldukça düşüktür. Birçok yetkili daha rahat öğrenilmesi ve akılda tutulması için ilkyardım tekniklerinin basitleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır, ayrıca tekniklerin öğretilmesinde adımların azaltılmasının faydalı olduğu gösterilmiştir. Tıkanma sonucu ölme riski cardiac arrestin yol açtığı myocardial infarctiondan ölme riskinden çok daha düşüktür. Bu yüzden oldukça nadir rastlanan bir durumun tedavisinde kullanılan yöntemi basitleştirmek oldukça mantıklı bir istektir.

Ayrıca göğüs baskısı sırasında yapılan baskıların, havayolunda karın baskısından daha fazla basınç yarattığına dair kanıtlar vardır, dolayısıyla bu baskı havayolundaki yabancı maddeleri temizlemekte daha etkili olacaktır. Bu sebeplerden dolayı tıkanma geçiren kişi bilinçsizce veya bilincini kaybederse, sırta vurma ve karın baskısı uygulamak yerine, değiştirilmiş

temel yaşam desteğinin uygulanması tavsiye edilmiştir.

*Chocking: havayolundan tıkanma

3. Temel Yaşam Desteğinde Yetişkinlere Uygulanacak İşlemlerin Sırası

Aşağıdaki hareket akışı, ERC'nin onayladığı TYD 2000 yönergesini oluşturmaktadır. Bu çerçevede yetişkin 8 yaşında veya daha büyük kişi olarak kabul edilmiştir.

1. Kazazedenin ve kurtarıcının güvenliğini sağlayın.

2. Kazazedenin tepki verip vermediğini kontrol et:

• Nazikçe omuzlarını sars ve yüksek sesle sor "İyi misiniz?"

3A Eğer tepki veriyorsa, yani hareket ediyor veya cevap veriyorsa:

• Kazazedeyi bulunduğu pozisyonda bırak(bulduğu pozisyonda daha fazla tehlikede değilse), durumu kontrol et ve gerekiyorsa yardım çağır.

• Birini yardım getirmesi için gönder, eğer yalnızsan kazazedeyi bırak ve yardım bulmak için kendin git.

• Düzenli olarak durumunu yeniden değerlendir. 3B. Eğer tepki vermiyorsa:

• Yardım çağırmaq için bağır.

• Eğer kazazedeyi bulunduğu pozisyonda değerlendirilmiyorsa, kazazedeyi sırt üstü çevir ve havayolunu aç.

Elini kazazedenin alnına koy ve nazikçe kafasını geriye it, bir yandan gerekirse kurtarıcı nefes vermek için baş parmağın ve işaret parmağın kazazedenin burnuna yakın bulunsun. Kazazedenin ağızında görünen yabancı cisimleri,

yerinden çıkmış takma dişler dahil, çıkar. Eğer takma dişler yerinden çıkmamışsa olduğu gibi bırak.

Parmak uçların kazazedenin çenesinin altındayken, havayolunu açmak çenesini çek. Eğer kazazedenin boyunda yaralanma veya travmadan şüpheleniyorsanız, kafasını itmekten kaçın.

4. Havayolunu açık tutarak normal solunumu (güçlükle soluma veya zayıf solunumdan farklı olmalı) kontrol etmek için bakın, dinleyin ve hissedin: Göğsün hareketlerini kontrol edin Kazazedenin nefes alıp almadığını kontrol etmek için ağızını dinleyin.

Yanağınızda kazazedenin nefesini hissetmeye çalışın.

• Kazazedenin normal bir şekilde nefes alıp almadığını kontrol etmek için 10sn. den fazla zaman harcamayın.

5A. Eğer normal bir şekilde nefes alıyorsa:

• Kazazedeyi iyileşme pozisyonuna getirin

• Birini yardım çağırması için gönderin veya kendi başınıaysanız, kazazedeyi bırakın ve kendiniz gidin.

• Nefes alıp almadığını sürekli kontrol edin

5B. Eğer nefes almıyor veya güçlükle/çok zayıf nefes alıyorsa:

• Birini yardım çağırması için gönderin veya kendi başınıaysanız, kazazedeyi bırakın ve kendiniz gidin; döndüğünüzde aşağıda anlatılacağı gibi kurtarıcı nefes vermeye başlayın.

• Kazazede eğer farklı bir pozisyonda ise, onu sırtüstü çevirin

- İki tane yavaş ve etkili nefes verin, her seferinde göğsünün inip kalktığına emin olun.

Kafa itme- çene kaldırma yöntemini uyguladığınıza emin olun.

İşaret ve baş parmağınızla kazazedenin burnunun yumuşak tarafından sıkın. Kazazedenin ağzını biraz açın, fakat çenenin pozisyonunu bozmayın(çene kalkık). Derin bir nefes alın ve dudaklarınızı kazazedenin ağzının çevresine iyice bastırın. Doğruca ağzına hava verin, bir yandan da göğsünün inip kalkmadığına dikkat edin, normal bir nefes almada olduğu gibi yaklaşık 2 sn. kadar göğsünün kalkmasına izin verin Kafasının geride ve çenesinin kalkık olmasına dikkat ederek, ağzınızı kazazedenin ağzından çekin ve göğsündeki havanın dışarı çıkmasını izleyin.

- Bir nefes daha alın ve işlemleri aynı sırayla uygulayın.

- Eğer etkili nefes vermede güçlük çekerseniz:

Kazazedenin ağzını yeniden kontrol edin ve yabancı madde varsa temizleyin Kazazedenin kafasının yeterince geriye ittiğinizden ve çenesini yeterince kaldırdığınızdan emin olun.

İki tane etkili nefes vermek için beş tane deneme yapabilirsiniz.

Hala başarılı olmadıysanız, nefes vermeyi bırakın ve dolaşımı kontrol etmeye geçin. **6. Kazazededeki dolaşım belirtilerini kontrol edin:**

- Normal bir şekilde nefes alıp almadığını, öksürüp öksürmediğini veya hareket edip etmediğini kontrol etmek için bakın, dinleyin ve hissedin.

- **Sadece bu iş için eğitilmişseniz**, atardamardan nabız kontrolü yapın.

- Bu kontroller için **10 sn.den fazla** zaman harcamayın.

7A. Eğer kazazedede dolaşım belirtilen gördüğünüzden eminseniz:

- Kazazede kendi kendine nefes almaya başlayana kadar suni solunuma devam edin

- Her 10 nefeste bir(veya her dakikada bir) dolaşımı yeniden kontrol edin, her seferinde 10sn.den fazla zaman harcamamaya gayret edin.

- Eğer kazazede kendi kendine normal bir şekilde nefes almaya başlarsa ancak bilinci yerinde değilse, onu iyileşme pozisyonuna getirin. Kazazedenin tekrar nefes almamaya başlaması ihtimalini göz önünde bulundurarak onu sırtüstü çevirmek için hazır olun.

7B. Eğer dolaşım belirtileri yoksa veya siz emin olamıyorsanız bile, göğüs baskısı uygulamaya başlayın:

- Kazazedenin ayaklarına yakın olan elinizle, sternumun alt yarısını bulun.

İşaret ve orta parmağınızı kullanarak, size yakın olan alt kaburga ucunu bulun. Parmaklarınızı bir arada tutarak, kaburgaların sternumda birleştiği noktaya kadar parmaklarınızı yukarı doğru kaydırın. Bulduğunuz noktaya orta parmağınızı, sternuma işaret parmağınızı koyun. Diğer elinizin bileğe yakın kısmını sternuma kadar sürükleyin(işaret parmağınıza değene kadar), bu nokta sternumun alt yarısının ortası olmalıdır.

Diğer elinizin hastanın göğsüne yukarıda anlatıldığı şekilde yerleştirdiğiniz elinizin üstüne koyun.

Parmaklarınızı birbirine kenetleyin ve gerin ve yukarı kaldırın ki kazazedenin kaburgalarına baskı uygulamayasınız. Kazazedenin üst karın bölgesine veya sternumun alt kısmına da baskı uygulamayın.

Kendinizi kazazedenin göğsüne dik olacak bir şekilde konumlandırın, kollarınız dik olsun, sternumu 4-5 cm indirecek kadar baskı uygulayın Elinizle sternumun temasını keserek baskının kaybolmasına izin verin, sonra dakikada 100 baskı oranıyla devam edin(saniyede 2 baskıdan biraz daha az), yüksek sesle saymak faydalı olacaktır.

- Suni solunumla baskıları birleştirin

15 baskıdan sonra kafayı geriye itin, çeneyi kaldırın ve iki etkili nefes verin. Gecikmeden ellerinizi sternum üzerinde doğru konuma getirin ve 15 baskı daha yapın, baskı ve nefes oranı 15:2 olacak şekilde devam edin. Sadece kazazede hareket ederse veya aniden nefes alırsa, dolaşımı kontrol etmek için durun; başka türlü canlandırmaya ara vermeyin.

8. Canlandırmaya

Profesyonel yardım gelip, kazazedeyi sizden devralana

Kazazede iyileşme belirtileri gösterene

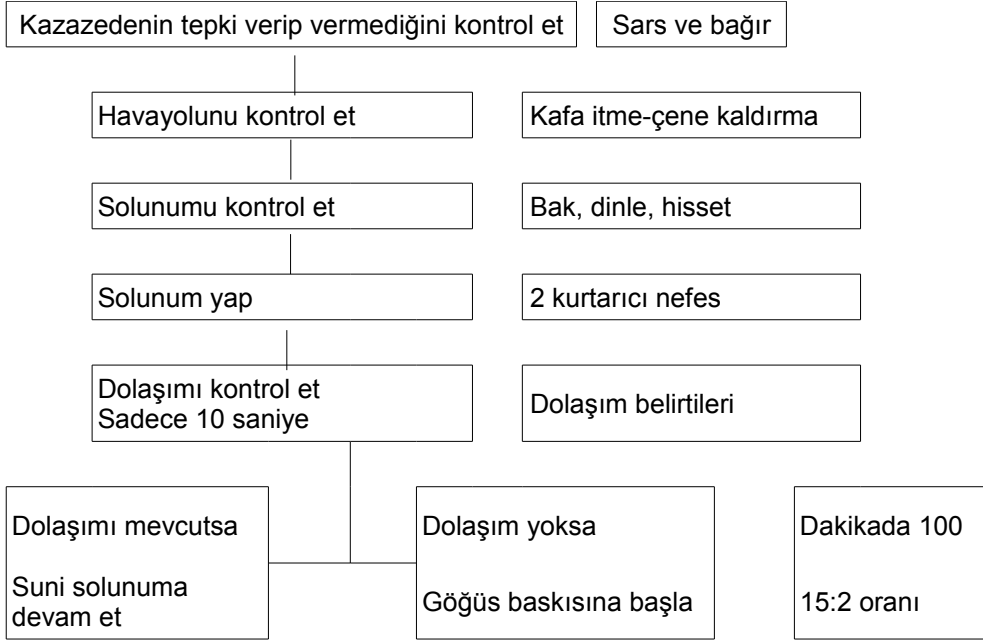
Siz yorulana

kadar devam edin. (Şekil 1. e bakın)

1. İyileşme Pozisyonu

Her biri ayrı ayrı taraftarlara sahip olan, değişik iyileşme pozisyonları vardır. Ancak Ulusal canlandırma konseyleri ve diğer büyük ilkyardım örgütleri eğitim ve uygulamada tutarlılık sağlamak için bu pozisyonlardan birini seçmelidir.

ERC'nin TYD ve İleri Yaşam Desteği(İYD) çalışma grupları eğitim uygulamaları için, aşağıda anlatılan iyileşme pozisyonunu tavsiye eder, ancak şunu hatırlatmak gerekir, eğitim çalışmaları sırasında gönüllüler bu pozisyonda birkaç dakikadan fazla kalmamalıdır. Eğer iyileşme pozisyonunda uygulanıyorsa, altta kalan kolun dolaşımı kontrol edilmelidir ve bu kolun üzerine uygulanan basıncı azaltmak için iyileşme pozisyonunun süresi minimum olmalıdır. Eğer kazazede **30 dakikadan fazla** iyileşme pozisyonunda kalacaksa, öbür tarafına çevrilmelidir.



Şekil 1. Yetişkin temel yaşam desteği

- Kazazedenin gözlüklerini çıkartın.
- Kazazedenin yanında diz çökün ve kazazedenin iki ayağının da düz olmasına dikkat edin.
- Size en yakın olan kolu elin ayası yukarı doğru bakacak şekilde, dirsekten sağa doğru kıvrın.
- Kazazedenin diğer kolunu göğsünün üstüne getirin ve elinin ön yüzünü kazazedenin size yakın olan taraftaki yanağının üzerinde tutun.
- Diğer elinizle, kazazedenin size uzak olan bacağını dizin biraz üstünden tutun ve yukarı doğru çekin, ayağının yerde kalmasına dikkat edin.
- Kazazedenin eli yanağının üzerindeyken, size uzak olan bacağını kendinize doğru çekin ve kazazedeyi kendinize doğru yuvarlayın.
- Bacağın üst kısmını, hem kalça hem de diz sağ tarafa doğru kıvrılacak şekilde ayarlayın.
- Havayolunun açık olmasını sağlamak için kafasını geriye doğru itin.
- Gerekirse yanağın altındaki eli kafanın geride kalması için düzeltin.
- Düzenli olarak solunumu kontrol edin.

Son olarak şunu belirtmeliyiz; eğitimde ve kullanımda karşılaşılabilecek olası sorunlara rağmen, bilinçsiz ve nefes alan yaralıyı iyileşme pozisyonu hayat kurtarabilir.

5. İki kişiyle canlandırma

İki kişilik KAC tek kişilik KAC dan daha az yorucudur. Ancak her iki kurtarıcının da tekniği uygulamada usta ve deneyimli olması çok önemlidir. Dolayısıyla, bu tekniğin sadece eğitimli sağlık personeli ve eğitimli takımların ilk yardım ve kurtarma örgütleri gibi üyeleri tarafından uygulanması tavsiye edilmektedir. Aşağıdaki noktalara iki kişilik KAC da dikkat edilmelidir:

1. İlk öncelik yardım çağırmasıdır. Bu bir kurtarıcının KAC a yalnız başına başlarken diğer kişinin telefon etmeye gitmesi demek olabilir.
2. Kurtarıcıların kazazedenin iki ayrı tarafından çalışması tercih edilir.
3. 15:2'lik baskı:solunum oranı kullanılmalıdır. 15 baskılık her serinin ardından, suni solunumdan sorumlu kurtarıcı, iki nefes(inflation) vermek için hazır olmalıdır. Baskıları uygulayan kurtarıcının yüksek sesle sayması yararlı olabilir.
4. Kafa itme çene kaldırma her zaman uygulanmalıdır. Solunumlar baskılar durduktan sonra yapılmalıdır, her biri 2 sn. sürmelidir, ikinci nefesten sonra derhal durmalı, sadece kurtarıcının dudaklarını yaralının yüzünden çekmesi süresince beklenmelidir.
5. Eğer kurtarıcılar yer değiştirmek isterlerse, genellikle baskıları uygulayan kişi yorulur, bu değişim olabildiğine çabuk ve düzgün olmalıdır.

6. Havayolunda tıkanma olması:

- Eğer havayolunda kısmi bir tıkanma varsa, kazazede öksürerek yabancı maddeyi çıkartabilecektir, fakat eğer havayolu tamamıyla tıkanırsa bu mümkün olmayabilir.

Teşhis:

- Kazazede yemek yerken veya kazazede çocuk ise bir objeyi ağzına götürürken görülmüştür.
- Boğulmak üzere olan kazazede genellikle boğazıyla elleriyle tutar.
- Kısmi tıkanma durumunda kazazede öksürür ve acı çekiyor gibi görünür. Kazazede hırıltılı nefes alıyorsa,

nefes almaya çalıştıkça gürültü çıkar.

- Tamamıyla tıkanma söz konusuysa, kazazede konuşamaz, nefes alamaz veya öksüremez, yavaş yavaş bilincini kaybeder.

Tedavi (Şekil 2'ye bakın):

1. Eğer kazazede nefes alıyorsa, öksürmesini söyleyin, fakat başka bir şey yapmayın.

2. Eğer kazazede yorulma belirtileri gösteriyorsa veya nefes almayı yada öksürmeyi bıraktıysa sırtına vurmaya başlayın.

Ağızdaki yabancı maddeleri veya takma dişleri çıkarın.

Yanında ve biraz arkasında durun. Göğsünü bir elinizle destekleyin ve geriye doğru yaslanmasını sağlayın, böylece yabancı madde hareket ettiğinde daha derine inmesin ve kazazedenin ağızından çıksın. Kürek kemiklerinin arasına elinizin bileğe yakın kısmıyla **en fazla 5** kere etkili bir şekilde vurun; ancak amaç, beşinci vuruşun sonunda değil, herhangi bir vuruşun sonunda yabancı maddeyi çıkartmaktır.

3. Eğer sırta vurma işe yaramazsa, karın baskısı yapın:

Kazazedenin arkasında durun ve karının yukarı kısmında iki kolunuzu sarın. Kazazedenin iyice geriye doğru yaslandığına emin olun, böylece yabancı madde hareket ettiğinde daha derine inmesin ve kazazedenin ağızından çıksın.

Yumruğunuzu sıkıca kapatın ve göbekte(göbek deliği) ve xiphistemum (Sternumun alt kısmı) arasına yerleştirin. Diğer elinizle yumruğunuzu kavrayın.

Ellerinizi bulunduğu pozisyonu bozmadan sıkıca içeri ve dışarı doğru çekin, yabancı maddenin yerinden çıkmasını sağlayın. Eğer yabancı madde hala çıkmadıysa, ağızın içini maddenin parmağınızla yetiştirebileceğiniz bir yerde olup olmadığını görmek için tekrar kontrol edin ve sırayla değiştirerek sırta vurma ve karın baskısı yöntemlerini uygulayın.

4. Eğer kazazede bilincini kaybederse:

Bu durum gırtlığın etrafındaki kasların gevşemesine ve ciğerlere hava gitmesine neden olabilir. Eğer boğulmak

üzere olan kazazede herhangi bir an bilincini kaybederse, aşağıdaki hareket akışını uygulayın.

- Kurbanın kafasını geriye itin ve ağızın içinde görünen yabancı maddeleri dışarı çıkarın.
- Havayolunu açmak için çeneyi kaldırın.
- Solunumu bakarak, dinleyerek ve hissederek kontrol edin.
- İki kurtarıcı nefes vermek için hazır olun.
- Eğer beş girişimde nefesleri etkili bir şekilde **verebilirsiniz**:



Göğüs baskılarına ve/veya kurtarıcı nefeslere başlayın.

- Eğer 5 girişimde nefesleri etkili bir şekilde **veremezseniz**:

Derhal yabancı cismi çıkarmak için göğüs baskılarına başlayın. Dolaşımı kontrol etmeyin. 15 baskıdan sonra, **ağızı yabancı madde olup olmadığını görmek için tekrar kontrol edin**, sonra kurtarıcı nefeslere devam edin. 15 baskıyı takip eden kurtarıcı nefesleri vermeye devam edin.

- Eğer herhangi bir an etkili nefesleri verebilirsiniz:

Dolaşımı kontrol edin.

Göğüs baskılarına ve/veya kurtarıcı nefeslere devam edin.

7. Ne zaman yardım çağırılmalı Kurtarıcının mümkün olduğu kadar çabuk yardım çağırması hayatidir.

- Ortamda **birden fazla** kurtarıcı varsa, biri canlandırmaya başlarken diğeri kazazedenin nefes almaması durumunda derhal yardım çağırmaya gitmelidir.

- Eğer kazazede **yetişkinse** ve nefes almıyorsa, kurtarıcı onun kalp problemi olduğunu varsayarak derhal yardım çağırılmalıdır. Ancak bu karar acil servisin var olup olmamasına göre değişebilir.

Eğer bilinç kaybının muhtemel sebebi, şunlardan biriye:

Travma (yaralanma)

Boğulma

Havayolunun tıkalı olması
Uyuşturucu ve alkol intoksikasyonu(zehirlenmesi)
Veya kurban bebek yada çocuksa
Kurtarıcı yardım çağırılmadan evvel 1 dakika kadar canlandırma uygulamalıdır.

* Kardiyoloji bölümü, Goichester Genel Hastanesi, Colchester, Essex, CO4 5 JL, İngiltere

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

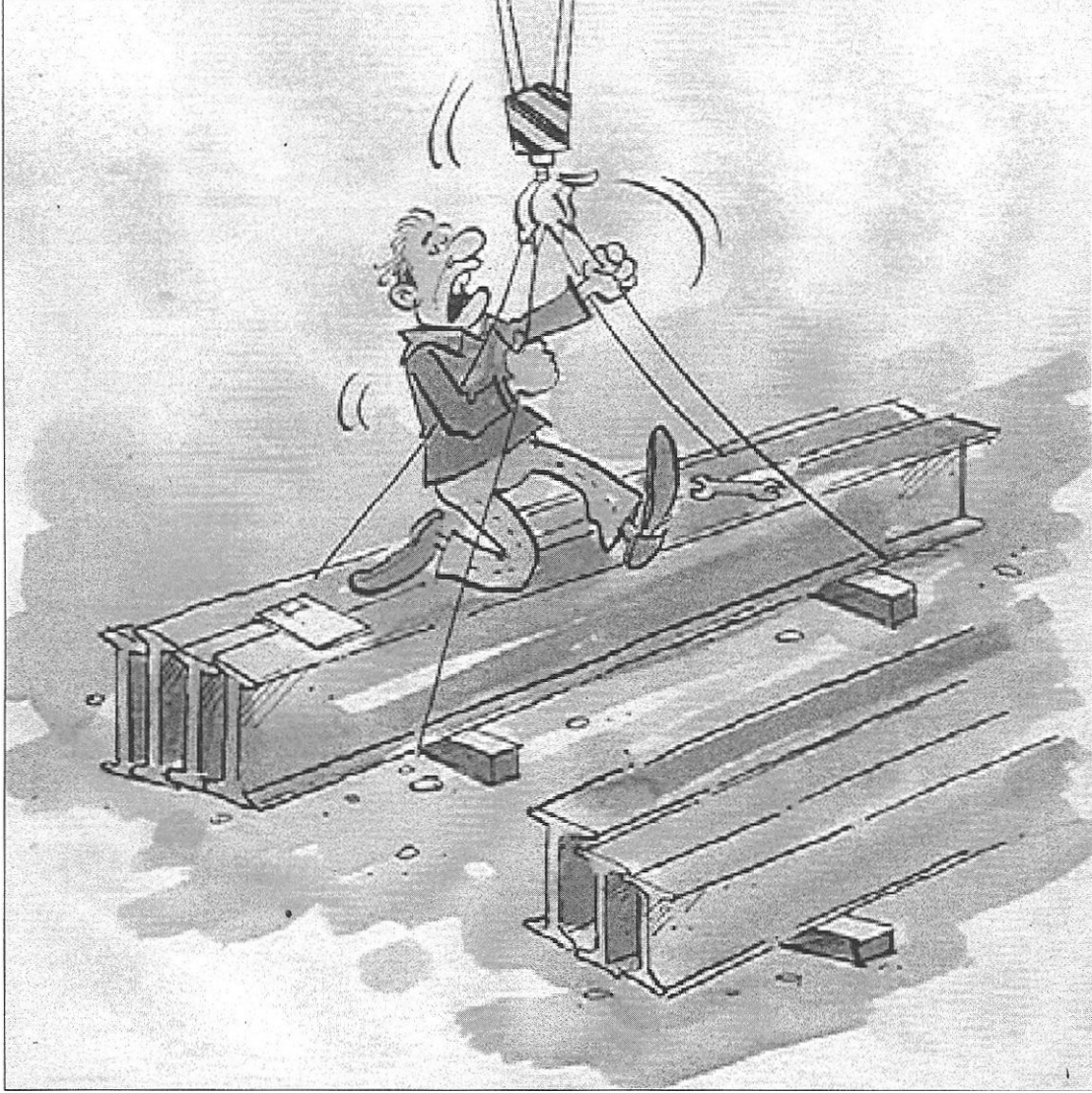
Tehlikeyi Tanıyalım - Neler Olabilir?

Kirişlerin Vince Bağlanması

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Durum : Bir işçi kirişleri üzerine çıkmış. Görevi kirişleri halata bağlamak, halat uçlarını kancaya takmak ve yükü vinçle taşımaya hazır hale getirmek.



İşçinin bu çalışma sırasında karşılaşılabileceği tehlikeyi tanımlayabilir misiniz ?

Neler Olabilir ?

(Yanıtı 8. sayfada)

* Kim.Müh.;

İş Sağlığı ve İşletme Yönetimi Bilim Uzmanı;

Çalışma Bakanlığı Eski İş Güvenliği Müfettişi;

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü