

ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

Üç Ayda Bir Çıkar / Sayı: 154

Ekim - Kasım - Aralık 2017

İŞÇİ SAĞLIĞI

İŞ GÜVENLİĞİ

ERGONOMİ

İŞ HİJYENİ

ÇEVRE

TOPLUM ÖRGÜTÇÜLÜĞÜ

ÇOCUK EMEĞİ

KADIN

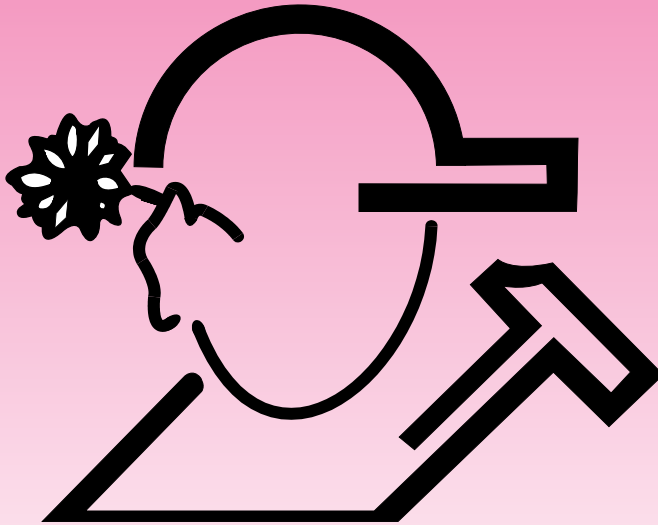
SOSYAL POLİTİKA

NÜFUS

SOSYAL HEKİMLİK

www.fisek.org.tr

Bu bir HAKEMLİ dergidir.

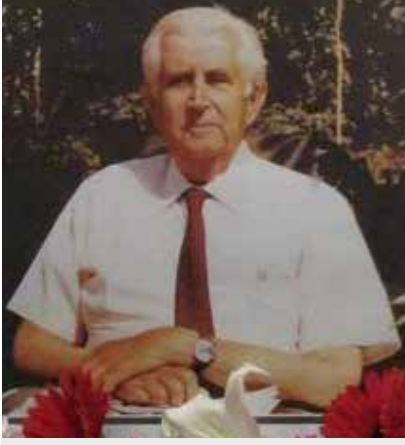


*Çalışan Çocuklara "Vefa Borcu"nuza
Ödemek İster misiniz?*

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

Nusret Fişek 103 Yaşında Anma Etkinliği

Halk sağlığı alanındaki çalışmalarıyla Türkiye’de ilklere imza atan Prof. Dr. Nusret Fişek, Hacettepe Üniversitesi’nde düzenlenen törenle anıldı.



Prof. Dr. Nusret H. Fişek
(1914-1990)

Türk Tabipleri Birliği eski başkanlarından, halk sağlığı önderi Prof. Dr. Nusret Fişek, doğumunun 103. ve ölümünün 27. yılında anıldı. Anma etkinliği bu yıl Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Türk Tabipleri Birliği ve Halk Sağlığı Uzmanları Derneği tarafından düzenlendi. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi’ndeki etkinliğine Prof. Dr. Nusret Fişek ailesi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyeleri, TTB, ATO ve Halk Sağlığı Uzmanları Derneği’nin yönetici ve temsilcilerinin yanı sıra çok

sayıda hekim ve öğrenci katıldı.

FIŞEK’İN ÇALIŞMALARI BUGÜN İÇİN DE YOL GÖSTERİCİ

Etkinliğin açılış konuşmasını gerçekleştiren TTB Merkez Konseyi Başkanı Prof. Dr. Raşit Tükel konuşmasında, Prof. Dr. Nusret Fişek’in tüm yaşamı boyunca sağlıklı yaşamının bir insan hakkı olduğunu savunduğunu, tüm bilimsel çalışmalarını ve eylemlerini herkesin nitelikli sağlık hizmetine ulaşması hedefine yönelttiğini söyledi. Fişek’in halk sağlığı alanında olduğu kadar nüfus bilim alanında da çok önemli çalışmaları bulunduğuna dikkat çeken Tükel, Fişek’in 1961 yılında kabul edilen Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun’un da mimarı olduğunu hatırlattı. Tükel konuşmasında, Fişek’in insan hakları alanında yaptığı çalışmaların hâlâ yol gösterici olduğunu vurguladı.

NUSRET FIŞEK HALK SAĞLIĞI ÖDÜLLERİ

Etkinlik kapsamında Türk Tabipleri Birliği Halk Sağlığı Kolu’nca verilen Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülleri Töreni de gerçekleştirildi. 26 yılı geride bırakan Nusret Fişek Halk Sağlığı Ödülü bu yıl iki kişiye verildi. Prof. Dr. Feride Aksu Tanık ve Prof. Dr. Çağatay Güler ödülün sahipleri oldular. Tanık ve Güler’e ödülleri TTB Merkez Konseyi Başkanı Prof. Dr. Raşit Tükel tarafından sunuldu.

ÜNİVERSİTENİN TOPLUMSAL SORUMLULUĞU KONFERANSI

Anma etkinliği kapsamında “Üniversitenin Toplumsal Sorumluluğu” konulu bir konferans da gerçekleştirildi. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Harun Tepe’nin konuşmacı olduğu konferansta tarihsel ve güncel boyutları ile üniversite, bilim, iktidar ilişkisi ve bilim insanının toplumsal sorumluluğu ele alındı.



TTB Merkez Konseyi Başkanı Prof. Dr. Raşit Tükel Prof. Dr. Feride Aksu Tanık ve Prof. Dr. Çağatay Güler’e ödülleri sundu.



Prof. Dr. Gürhan Fişek Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nde Anıldı

Prof. Dr. Gürhan Fişek, Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nde adına düzenlenen oturumlarla anıldı. Türk Sosyal Bilimciler Derneği tarafından bu yıl 15'incisi düzenlenen kongrede Prof. Dr. Gürhan Fişek anısına iki oturum yer aldı.

Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nin artık geleneksel hale gelen özel emek oturumu, bu yıl Prof. Dr. Gürhan Fişek anısına düzenlendi. İki bölümlü emek oturumunun "Türkiye Emek Tarihinden Kesitler" başlıklı ilk bölümünde Prof. Dr. Ahmet Makal, Doç. Dr. Aziz Çelik ve Birleşik Metal-İş Sendikası Uzmanı Can Şafak bildirilerini sundular. Oturumun "Türkiye'de Emegün Güncel Sorunları" başlıklı ikinci bölümünde ise Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Yrd. Doç. Dr. Mustafa Arslan, Doç. Dr. Gaye Burcu Yıldız,

Dr. Murat Özveri ve Yrd. Doç. Dr. Taner Akpınar göç, meslek hastalıkları, işsizlik gibi işçi sınıfının güncel sorunlarını ele aldılar.

GÜRHAN FİŞEK'İN İZİNDE: YAŞAMA VERİLEN DEĞERİN BİLEŞİK GÖSTERGESİ OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Kongre'de Prof. Dr. Gürhan Fişek anısına bir başka oturum da Fişek'in öğrencileri tarafından düzenlendi. "**Gürhan Fişek'in İzinde: Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği**" başlıklı oturumda Yrd. Doç. Dr. Umur Aşkın, Yrd. Doç. Dr. Özlem Aşkın, Doç. Dr. Sebiha Kablay, Dr. Emirali Karadoğan, Dr. Nail Dertli, Doç. Dr. Gülbiye Yenimahalleli ve Ar. Gör. Jebağı Canberk Aydın tebliğlerini sundu. Oturumda Prof. Dr. Gürhan Fişek tarafından geliştirilen insana verilen değer in bileşik gös-



Prof. Dr. A. Gürhan Fişek
(30.3.1951 - 14.01.2017)

tergesinin bileşenleri (gelir düzeyi, çalışma hakkı, bilme hakkı, hak arama özgürlüğü, güvence, sağlık) kapsamında Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliği konusu ele alındı.



HEDEF: İŞYERİ İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ HİZMETİNİNDE TROYKA YÖNETİMİ (*)

Doç. Dr. A. Gürhan FİŞEK

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı yalnızca hekimlerin sorumluluğunda görmek bir yanılgıdır. Bu yanılgının kaynağında, üç sanı yatmaktadır:

1. Üretim ve onun sağlık yüzü birbirinden kesin sınırlarla ayrılmış iki farklı ilgi alanıdır.

“sağlık, hastalık ve maluliyetin olmayışı” olarak görülmekte; “bedenen, ruhsal yönden iyilik hali” olarak değerlendirilmektedir.

3. Yasal olarak hekim bulundurma zorunluluğundan yararlanarak, bu alanda yapılması gerekenlerin tümü, hekim kanalıyla yaptırılmalıdır.

Bu sanılar yanıltır, ilk bakışta kes-tirme çözüm sağlayan bu yaklaşım, gelişmeyi sınırlandırmış ve takım çalış-masını önlemiştir.

Mühendislik bilimlerinin işçi sağlığı iş güvenliğine katkısı yadsınamaz. Bu katkılar şöyle özetlenebilir:

Dolaylı Katkı: Üretimin kesintisiz ve artarak sürdürülmesi için, hasarsız ve kaliteli üretim sağlayabilmek için, üretimde kullanılan araç-gereçlerin bakımlı olması (periyodik kontroller); yangına karşı koruma önlemlerinin tam olması ve işyerliğinin kontrol edilmesi bu safta değerlendirilir. Bunlar üretimi dolaysız olarak etkilerken; işçi Sağlığı İş Güvenliği (İŞS-İŞG) üzerinde de dolaylı katkı sağlarlar. Bu örnekler arttırılabilir.

Dolaysız Katkı: Birde üretim eylemiyle doğrudan ilgili olmayan önlemler vardır. Bunların üretimin arttırıl- sürdürülmesine dolaylı katkıları vardır. Buna karşın, İŞS-İŞG'ne katkıları dolaysızdır.

Çevresel Ölçüm Çabaları: işçilerin sağlığı için tehlike oluşturan maddelerle ya da yöntemlerle çalışılan işlerde çevresel ölçümlere başvurmak korumada önemli bir adımdır, Gaz,



duman, buhar vs. uçucuların havadaki derişimlerinin (konsantrasyonlarının) ölçülmesi; gürültü, radyasyon düzeyinin belirlenmesi; konfor koşullarının (ısı, nem, aydınlatma, basınç vb) saptanması, işyerleri için olağan sayılan değerlerle karşılaştırabilmek bakımından değer taşır. Başta ParTüz (1) ve Gürültü Kontrol Yönetmeliği olmak üzere çeşitli tüzükler bu konuda sınır değerler bildirmektedir.

Genel Önlemler: İşyerlerindeki tehlikelere karşı alınacak önlemlerin bir bölümü topluma yöneliktir. Bu önlemler, tehlike kaynağında, kişiye ulaşma yolunda alınan önlemlerdir. Bunlar genel önlemler olarak adlandırılır. Sözelimi, birçok kişinin sunuk (maruz) kaldığı gaza, toza, dumana karşı havalandırmaya, ayırmaya (izolasyona) başvurmak gibi. Ya da makine koruyucuları, bireyi aşan önlemlerdir.

Kişisel Korunma Malzemeleri:

Kaynakta ve ulaşma yolunda alınan önlemlere karşın, hala, kişinin sağlığı risk altında ise, kişisel önlemlere başvurulmak zorundadır. Onun için kişisel korunma malzemeleri son çare olarak • adlandırılır. İşitmenin korunması için, gürültüye karşı kulak tıkaçları, kulak manşonları bu safta değerlendirilir. Ya da gaza, toza, dumana karşı çeşitli maskelerin kullanımı solunumun sakinimi programının son halkalarıdır.

Ergonomi: Kısaca iş tasarım teknolojisi olarak tanımlanabilir. Temelinde anatomi, fizyoloji ve psikoloji gibi insan biyolojisi bilimleri vardır(2). Bu bilim dallarının verilerinden yararlanarak, iş-işçi uyumunun sağlanması işyeri çalışma düzenine kavuşturulması ergonominin sorumluluğundadır (3). Bir işin en kestirme ve en uygun

pozisyonda gerçekleştirilmesi; bir yanıyla İşçinin sağlığı ile bir yanıyla da üretimde verimlilikle ilgilidir.

Bu katkılar, yalnızca iş güvenliği uzmanlarının (ya da iş hijyenistlerinin) çabaları ile sınırlı tutulamaz. Bu katkılar, temelde mühendislerin görev alanına girmekle birlikte, tıp ve sosyal bilimler kapsamındaki bir çok alanı ilgilendirir.

Öte yandan, “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik” ile hekimlere dört grup görev yüklenmiştir:

* Tıbbi görevler

* Tıbbi - teknik görevler

** İşyeri hijyeni ve güvenliği konularındaki inceleme araştırma

** İş ve işçi uyumu

** Sağlık eğitimi

* Kayıt istatistik görevleri

* İnceleme araştırma ve işyeri dışı kuruluşlarla ilgili görevler.

Bu yüklemenin uygulamaya olumsuz yansımaları olmuştur. Bu yansılardan ilki, hekimlerin bu aşırı yükü yadsımları ile sonuçlanmış olmasıdır, iş hijyeni gibi bilmedikleri ve kendi uzmanlıklarını aşan konularda görevlendirilmiş olmaları, onların bu konulardan uzaklaşmalarına; tek bildikleri tedavi hizmetlerine saplantılarını sürdürmelerine neden olmuştur.

İkinci yansıma, hekimlerin bu ödevlerini ne ölçüde yerine getirdiklerini izlemek konumunda olan denetçiler üzerinde gerçekleşmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş ve sigorta müfettişleri, işyeri hekimlerine verilen bu ödevleri, aşırı iş yükü olarak değerlendirmiş; bu ödevlerin yerine getirilmemiş olmasını hoşgörmüş ve onları denetlemekten kaçınmışlardır. Halbuki, “hekim” denetimi yerine “ödev” denetimi gerçekleştirilmiş olsaydı, bir “takım kurma” gereksinimi gündeme gelecekti.

Gerçekten İŞS-İŞG birtakım oyununa gerek göstermektedir. Uygulamaya (ve mevzuata) baktığımızda, böyle birtakım çalışmasından yalnızca İŞS-İŞG kurullarında sözedebiliriz. Bu kurul bir platformdur. Konunun işyerindeki uygulayıcılarının biraraya geldiği bir

(*) Çalışma Ortamı Dergisi, Temmuz-Ağustos 1992, Sayı: 21'den alınmıştır.

platform.

İş-S-İşG kurulunun bileşimi incelendiğinde, işçi işveren taraflarının yanında, uygulamadan sorumlu "işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, sosyal danışman, sivil savunma görevlisi, ustabaşı temsilcisi"ne rol verildiği görülür, işyerlerinde iş-S-İşG uygulamasında görev alanları, üç dev disiplin göre bölüştürdüğümüzde şöyle bir görünümlerle karşılaşırız:

TIP BİLİMLERİ;

işyeri hekimi

işyeri dış hekimi

işyeri hemşiresi

ilk yardım-kurtarma görevlisi.

MÜHENDİSLİK BİLİMLERİ;

iş güvenliği mühendisi

sorumlu kimyager

nezaretçi

fenni mesul

iş güvenliği görevlisi

sivil savunma uzmanı

ustabaşı temsilcisi

SOSYAL BİLİMLER;

sosyal danışman veya görevli iş psikoloğu

Görüldüğü burada üç dev disipline elemanlar yer almaktadır. Bu elemanlar, olguları iki düzeyde ele almak zorundadırlar:

Birey düzeyinde

İşyeri toplumu düzeyinde.

Uygulayıcılar, işyeri kaynaklı sağlık tehlikelerini, bunların giderilmesi için yapılması gerekenleri hem toplum düzeyinde, hem de bireysel düzeyde ele almalıdırlar. Sözgelimi, tıp bilimlerinden yararlanılarak, işyeri tehlikelerinin bireyde oluşturduğu ilk işaretler saptanmalı ve gidermek için çabalanmalıdır. Mühendislik bilimlerinden yararlanılarak, tehlikelere karşı alınacak genel önlemlerin yanında, bireysel düzeyde önlemler arasında kişisel korunma malzemelerinin seçiminde, kullanılmasına kadar kapsamlı ve zorlu çalışmaları üstlenmelidirler. Epidemiyolojik çalışmalarla bir yandan yeni sorunların yakalanması; öte yandan alınan önlemlerin etkinliği izlenmelidir.

Sosyal danışman (ya da dayanışman), tıpkı diğerleri gibi iki düzeyde çalışmalar yapmak durumundadır. Birey düzeyinde ele alacağı önemli noktalar, kişilerin sosyo-kültürel yapıları; yaşama ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları ile sosyal haklarını kullanabilmeleridir. Bunun için, yönetimle, sendikalarla ve kamu de-netçileriyle temas ederek toplum düzeyinde önlemlere de başvurur-

lıdır, Yasalarla kişiye tanınan sosyal hakları kullanımı herşeyden önce bir bilinç ve sahiplenme gerektirir. Sosyal danışmanın ödevi, sosyal hak konusunda işçilerin bilinç ve sahiplenme düzeylerini geliştirmedir. Nitekim, mevzuatı hazırlayanlarda, bu konuda "danışmanlık" yönetimini uygun görmüştür. Böylece sosyal haklar danışmanı sorunlu işçilere çıkış yolunu gösterme ve haklarına kavuşmaları için onlara yol gösterici olmakla görevlendirilmiş olmaktadır. Görüldüğü gibi 3 dev disiplini ilgilendiren, biri diğerine üstün sayılamayacak, içice görevler gündemdedir. İşyeri düzeyinde bütün görevlilerin birtakım oluşturması birbirlerinin çalışmalarını bütünlemesi ve takım oyununa başvurulması gerekir. Aynı birimde örgütlenecek bu takım, iş barışının ve toplumsal ilerlemenin de vazgeçilmez araçlarından biri konumuna yükselecektir.

Bu ortak birim, "barış ve toplumsal ilerleme ocağı" (4) ya da "Toplumsal Öngörü Birimi" (5) olarak adlandırılabilir. Mesleki şovenizm ya da vazgeçilmezlik tartışmalarına hiç girmeden yönetimine de demokratik bir nitelik kazandırılmalı ve ortak yönetim gerçekleştirilmelidir.

Ortak yönetimde "Troyka" yöntemine (6) başvurmak uygun olur. Her yıl değişen ve sırayla her dev disiplinin bir temsilcisinin başkan olduğu; o yılki başkan, bir önceki başkan ve bir sonraki başkan ile yürütücü kurulu oluşturduğu birtakım yönetimi.

Böylesi bir yönetimle güçler ve değişik birikimlerde bitştirilmiş olacaktır. Takım oyunu ve troyka yönetimi yalnız işyerinde değil, ülke düzeyinde de dönüşümlerin anahtarı olabilir.

Kaynaklar

(1) ParTüz : Parlayıcı Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük

(2) W. T. Singleton: Introduction to Ergonomics - World Health Organization Geneva 1972.

(3) N. Erkan: Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi - "İş Hekimliği Ders Notları" içinde, TTB Yayını (2. basım) 1991 s. 81.

(4) A. Gürhan Fişek: Barış ve Toplumsal İlerleme Ocağı - Çalışma Ortamı Dergisi Eylül - Ekim 1994, Sayı: 16.

(5) Toplumsal öngörü birimi= sosyal politika birimi = endüstri ilişkileri birimi ("öngörü'nün sözlük anlamı: Bir işin ilerisini kestirme veya bir işin nasıl bir yol alacağını önceden anlayabilme ve ona göre davranma).

(6) Troyka yönetimi: Önceki, şimdiki, gelecekteki başkanlardan oluşan yönetim.

maddeyi denetlemelidir.

güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığı ve iş sağlığı ve

ile ilgili çalışanlar bilgilendirilmelidir.

testler yaptırılmalı, bunların sonuçları yenesi, tam kan ve idrar tahlilleri gibi fonksiyon testi, işitme testi, göz muayenesi, akciğer grafisi, akciğer röntgeni, işyeri hekiminin muayenesi öncesi, işyeri periyodik sağlık

8. İş başı ve periyodik sağlık iş başı yaptırılmalıdır.

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

7. İşe girer sağlık muayenesi işyeri ve güvenli eğitimi verilmeyen

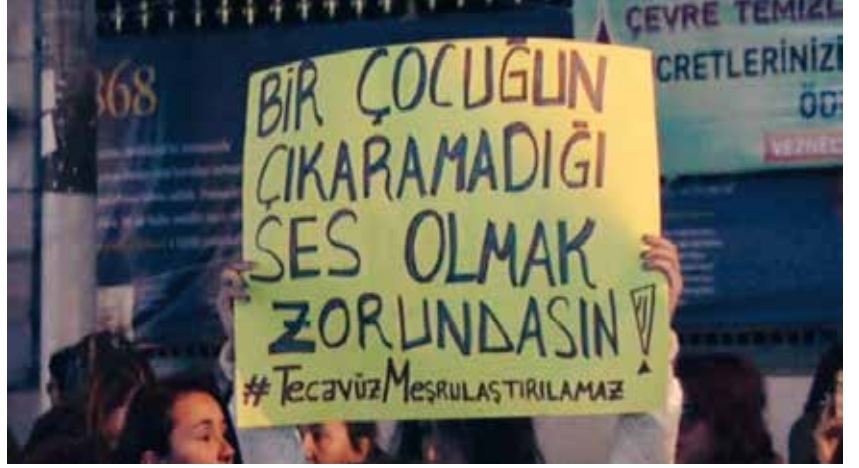
Çocuk İstismarı Nicel Durum Üzerinden Tartışılmaz

Taner AKPINAR (*)

Türkiye’de, çocuk istismarı da dahil olmak üzere toplumsal sorunları nicel değerler üzerinden tartışmak gibi bir eğilimin olduğu gözlenmektedir. Bu, uzun tarihsel geçmişi olan bir tutumdur. Ancak, bu yaklaşım daha çok sorunların varlığını kabul edip nedenlerini ortaya koymaktan çok sorunların görmezden gelinmesini meşrulaştırmaya dönüktür.

Toplumsal düzen kurgusu birey odaklı olan egemen konumdaki liberal görüş bireyi de rasyonel davranan bir varlık olarak kabul etmektedir. Bu düşünce, toplumsal düzenin sağlıklı bir işleyişe sahip olup olmadığının değerlendirilmesi noktasında da, tarihsel kökleri Jeremy Bentham’a kadar geriye götürülen, faydacılık yaklaşımına sahiptir. Bilindiği gibi, bu yaklaşım, liberal düzenin başarısını, tek tek bireylerin içinde bulunduğu koşullara göre değil, genel toplumsal koşullara göre ölçmektedir. Buna göre, toplumsal sorunların varlığının kabul edilmesi ya da ciddiyet düzeyinin belirlenmesinde belirli nicel eşik değerler esas alınmaktadır. Örneğin, ulusal düzeyde, kişi başı gelir hesapları ya da ülkelerin ekonomik büyüklüklerine ya da işsizlik oranlarına göre sıralanması hep faydacılık yaklaşımı esas alınarak yapılmaktadır. Bu bağlamda bir ülkenin kişi başına düşen ulusal gelir miktarının artması, ülkenin ekonomik büyüme düzeyine göre olan sıralamada birkaç basamak yukarı tırmanması ya da işsizlik oranının en yüksek olduğu ülkeler sıralamasında birkaç basamak gerilemesi o ülkenin başarı hanesine yazılmaktadır. Buna karşın, ulusal gelirin eşitsiz ve adaletsiz dağılımı, ekonomik büyümenin istihdam düzeyine etkisinin ne olduğu ya da işsizlik oranının gerilemesine rağmen halen işsiz olan birilerinin var olduğu birincil öncelikli konu olarak görülmemekte ve başarı söylemi uğruna feda edilmektedir.

Türkiye’de, son zamanlarda, çok can yakıcı kimi toplumsal sorunlar gündeme getirilirken, politik iktidar ve iktidardan yana olanlar, buna karşı, tam da faydacı yaklaşıma yaslanarak, reddiyeci bir tutum takınmaktadır. Özellikle anaakım medya aracılığıyla sorunların nicel boyutları birincil öncelikli konu haline getirilmekte ve muhalif kesimlerce ortaya atılan sorunlara



ilişkin nicel verilerin gerçeği yansıtmadığı ileri sürülmektedir. Böylece gerçek nicel değerlerin ne olduğu üzerine başlayan tartışmalar amansız bir kavgaya dönüşerek sürüp gitmektedir. Bunun en son örneğine, ülkedeki enstest sorununun nicel boyutları üzerine yapılan kavgada tanıklık ettik. Bir yanda şu ya da bu oranda Türkiye’de enstest olduğunu iddia eden görüşler, diğer yanda rakamların gerçeği yansıtmadığını ileri sürenler... Gerçek oran ne olursa olsun, bu, ikincil bir konudur ve tartışmasız gerçeklik bu toplumda enstestin var olduğudur. Zaten bunun olmadığına ilişkin bir itiraz da bulunmuyor. Benzer bir örneğe çocuk yurtlarında yaşanan tecavüz olaylarının birinde tanık olmuştuk, dönemin bakanı, yine nicel değerler üzerinden “bir defadan bir şey olmayacağına” hükmetmişti.

Kaldı ki Figen Atalay’ın Cumhuriyet Gazetesi’nde yer alan yazı dizisi,

çocukların taciz edilmesinin bir defalık değil, sürekli olarak yaşanan bir sorun olduğunu ortaya koyuyor. Nicel durum ne olursa olsun, kabul edilemez, hafife alınamaz bir sorun... Atalay hem kız hem de erkek çocukların cinsel saldırıya uğradığını belirtiyor. Üstelik, Atalay’ın, görüşüne başvurduğu uzmanlara göre, istismar edilen çocuklar, yaşadıkları bu travma nedeniyle sigara kullanımı, uyku bozukluğu, depresyon, intihar etme eğilimi, istenmeyen gebelikler, HIV/AIDS gibi sayısız psikolojik ve fizyolojik sorunla başetmek zorunda kalmaktadır.⁽¹⁾ Atalay ayrıca çocukların fuhuş pazarında metalaşmasına dikkat çekiyor.⁽²⁾

Psikiyatri Uzmanı Dr. Sibel Koçbıyık, bu konuda toplumdaki genel geçer yanlış yargılara dikkat çekerek, sorunun bilinenden çok daha başka olduğu konusunda uyarıda bulunuyor.⁽³⁾

Aslında bu konudaki resmi araş-



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

tirmalar da çocukların evde, okulda, sokakta istismara uğradığını tespit ediyor.⁽⁴⁾ İlla da nice veriler merak ediliyorsa, örneğin 2015 yılına ait resmi verilere göre, bir yıl içerisinde güvenlik birimlerine gelen/getirilen çocuk sayısı 303 bin 213'tür. 122 bin 209 çocuk mağdur durumdadır.⁽⁵⁾ Yaralama, cinsel suçlar, tehdit, hürriyetten yoksun bırakma, hırsızlık... çocuklara yönelik suçlar arasında ne yok ki! Açık ki, gündelik siyasi çıkarlar uğruna çocukların canının yanmasının bile üstü örtülmeden geri durulmuyor.

Meselenin insani yönünün nice değerler itibarıyla ciddi boyutlarda olmadığına inanan faydacı yaklaşım, bu meta pazarından elde edilen kazancı toplam gelir hesaplarına dahil ediyor mu acaba, yoksa ihmal edilecek kadar önemsiz mi görüyor?

Dipnotlar

(1) Figen Atalay, "Çocuğa tacize 'dur' denmiyor: Gerçek 10 kat daha fazla", Cumhuriyet 6.11.2017, http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/yazi_dizileri/861036/Cocuga_tacize_dur_denmiyor__Gercek_10_kat_daha_fazla.html

(2) http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/861613/11_yasinda_zorla_seks_iscisi.html

(3) Sibel Koçbıyık, "Çocuk cinsel istismarıyla ilgili doğru bilinen yanlışlar", Çocuk Cinsel İstismarı ve Zor Açığa Çıkması Bilgilendirme Dosyası içinde (Yayına Hazırlayanlar: Şahika Yüksel ve Suzan Saner), http://www.psikiyatri.org.tr/uploadFiles/219201618057-CocukCinsel_istismar_bilgilendirme_dosyasi.pdf

(4) T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ve UNICEF (2010), Türkiye'de Çocuk İstismarı ve Aile İçi Şiddet Araştırması Özet Rapor, <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/cocuk-istismari-raporu-tr.pdf>

(5) Türkiye İstatistik Kurumu, Güvenlik Birimine Gelen veya Getirilen Çocuklar, 2015, Haber Bülteni 2 Ağustos 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBul-tenleri.do?id=21544>

Fotoğraflar

<https://www.heartlyhouse.org/how-to-help-abused-neglected-child/>

<http://cinselsiddetlemucadele.org/sticker-kart/>

<https://www.mecknc.gov/dss/Pages/SignsofChildAbuse.aspx>

<http://www.sivilsayfalar.org/cocuk-istismari-dosyalari-orgut-uyeligini-gecti/>

<http://www.sozcu.com.tr/2017/gundem/kinaliadada-3-kiz-cocuguna-cinsel-istismar-1855825/>

<https://www.birgun.net/haber-detay/14-yasindaki-cocuga-cinsel-istismarda-bulunan-sahsa-9-yil-hapis-194301.html>, adreslerinden alınmıştır.



“2018 Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Yılı” Yaklaşırken Resmi Mücadele Gündemi Üzerine Gözlemler

Damlanur TAT (*)

1 990'lı yıllardan beri hayata geçirilen pek çok politika, proje ve uygulamaya rağmen; çocuk işçiliği; iş kazaları ve çocuk ölümleri ile birlikte Türkiye'nin güncel sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Meclisinin verilerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıktığı 2013 yılından bu yana en az 260⁽¹⁾ çocuk işçi, iş cinayetlerinde hayatını kaybetti (İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi, 2017).

Çocuk İşgücü Anketi (Türkiye İstatistik Kurumu, 2012) sonuçlarına göre; Türkiye'de yaşayan 6-17 yaş arası 15 milyon 247 bin çocuğun, 893 bini çalışmaktadır. Çalışmakta olan 893 bin çocuğun, 292 bini 6-14 yaş grubunda, 601 bini ise 15-17 yaş grubunda yer almaktadır. Çalışan çocukların % 68,8'ini (614 bin kişi) erkek ve % 31,2'sini (279 bin kişi) ise kız çocukları oluşturmakta, çocuk işçiler en çok tarım sektöründe istihdam edilmektedir. 2006 yılından bu yana tarım sektöründe çalışan çocukların sayısının 73 bin arttığı belirtilmiştir. Okula devam ederken çalışan çocukların sayısı ise 2006-2012 yılları arasında % 64 artarak, 272 binden 445 bine yükselmiştir.

Anket'te; Türkiye'de çocuk işçiliğinin temel nedeni olarak “yoksulluk” öne çıkmış, 6-17 yaş grubunda ekonomik işlerde faaliyet gösteren çocukların %41'i “hane halkı gelirin katkıda bulunmak”, yaklaşık %29'u “hane halkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak” için çalıştığını ifade etmiştir. Yani Türkiye'de çalışan her on çocuktan yedisinin çalışma sebebi yoksulluktur. Dahası; eğitim hizmetlerine erişememe, kırdan kente göç, yetişkin aile bireylerinin işsizliği, geleneksel bakış açısı, mevzuat eksiklikleri ve etkin uygulanamaması, işverenlerin işgücü talebi ve düzensiz göç de çocuk işçiliğinin diğer nedenleri arasındadır.



(*) Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü



Ne yazık ki 2012 yılında yapılan bu çocuk işçi araştırmasına; son on yılda Türkiye'ye, Suriye ve diğer komşu ülkelerden aileleriyle ya da tek başlarına göçmek zorunda kalan çocuklar da eklenmelidir. Bu çocukların büyük çoğunluğunun yoksulluk ve yoksunluk içerisinde yaşadığı düşünüldüğünde, ilerleyen yıllarda çocuk işçi sorununun artması olasıdır. Göçmen çocukların kaçının, hangi koşullarda, hangi işlerde çalıştığı bilinmediği için bu konuda önlem alınması mümkün olmayacak, çalışan çocukların iş kazası yaşama-

ları ve bunun sonucunda hayatlarını kaybetmeleri de olası bir sonuç olarak karşımıza çıkacaktır.

Diğer yıllardan farklı olarak; yaklaşmakta olan 2018 yılı, Türkiye'de çocuk işçiliğini önleme açısından başka bir anlama daha sahiptir. 2018 yılının; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan, Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)'nin bir parçası olarak, “Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Yılı” ilan edilmesi kabul edilmiştir.

Hazırlanan Program'da temel olarak; 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılması, diğer alanlarda da çocuk işçiliğini %2'nin altına düşürülmesi hedeflenmektedir. Bu faaliyetin; çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikalarla eğitim politikaları arasında uyumu sağlamak için çocuk işçiliği ile ilgili konuların eğitim politikalarına ve programlarına entegre edilmesi amacıyla, Başbakanlığın sorumluluğunda ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın destekleri ile hayata geçirilmesi planlanmıştır. Çocuk işçiliği konusunda uluslararası olarak kabul edilen sözleşmeler, belgeler ve tanımlar ışığında hazırlanan Ulusal Program, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için pek çok ulusal ve uluslararası aktörü bir araya getirmeyi amaçlamakta ve bu aktörlerin koordineli çalışacağı



2008, Renk baskı, Sergileme
Ceter print, Exhibition

“Çöp toplayıcıları / Scavenger” / Çağla ÇOM2

pek çok uygulamayı içermektedir. Ana hedef doğrultusunda planlanan ulusal politika ve hedefler, ülkedeki çocuk işçiliğinin nedenlerine paralel olarak hazırlanmış ve şöyle detaylandırılmışlardır; hukuki düzenlemelerin ve mevzuatın uygulanması ve güncellenmesi, mevcut kurumsal yapıların güçlendirilmesi ve yeni kurumsal yapıların oluşturulması, farkındalığın artırılması, sosyal tarafların ve toplumun katılımının sağlanması, eğitim, yoksulluk ile sosyal koruma ve sosyal güvenlik ağının genişletilmesi.

Benimsenen hedefler uzun vadede uygulanması planlanan hedefler olsa da, kabul edilişinin ardından yaklaşık bir yıl geçmesine rağmen bu Program kapsamında çalışma yapılmaması ya da yapılan çalışmaların kamuoyu ile paylaşılmaması ise endişe yaratmaktadır. Hele ki; bu Programın, çocuk işçiliği ile mücadele edilmesi amacıyla hazırlanmış olan bir önceki ulusal planın (2005-2015 Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi) devamı olarak hazırlandığı, Politika ve Program Çerçevesinin de, belirtilen yıllarda sürekli olarak, yetersiz uygulanması konusunda eleştirildiği hesaba katıldığında, güncel Programın uygulanması konusundaki şüphe ve endişeler giderek artmaktadır⁽²⁾.

Programda, çocuk işçiliği ile mücadele konusunda yer alan kurumlardan biri olarak kabul edilen Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) ise, 2018 yılı ile ilgili faaliyette sorumlu kuruluş olarak ilan edilmemesine rağmen bu hedeflerin hayata geçirilmesinde devlet kurumlarından daha önce harekete geçmiştir. TESC Genel Başkanı Palandöken; Ağustos ayında yaptığı açıklamada kurum olarak çocuk işçiliğini bitirmedeki kararlılıklarını UNICEF ile bu amacı gerçekleştirmek için yaptıkları ilk toplantı ve bunun sonucunda varılan işbirliği ile gösterdiklerini belirtmiştir⁽³⁾. Bu işbirliği ile "Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı" kabul edilmiş ve işverenlerin çocuk işçiliğini önlemeleri konusunda bilinçlendirilmeleri hedeflenmiştir. Palandöken ayrıca, çocukların ailelerinin işyerinde karşılaştıkları riskler konusunda bilinçlendirilmesi, çocuk ve genç çalışanların mesleki eğitime yönlendirilmeleri için Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılmasını, çıraklara yönelik



veri tabanı ve izleme sistemi kurmanın da hedeflendiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda; TESC olarak, 2018 yılını "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı" olarak kabul ettiklerini açıklamıştır.

Başbakanlık; 2018 yılını henüz "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı" olarak ilan etmemiş ya da bunu kamuoyuna duyurmamıştır. Destek vermesi beklenen bakanlıklar da özellikle 2018 yılı için bir çalışma başlattıklarını açıklamamışlardır. Yedi yılı kapsayan Ulusal Program'ın en önemli ve anlamlı yılında için çalışma planının, çok kısa bir sürede adım adım planlanamayacağı ve istatistiki verilerin eksikliği düşünüldüğünde, uygulamasında eksiklikler ve karmaşalar yaşanacağı açıktır. Dahası; yurt dışından Türkiye'ye göçen çocukların durumları da göz önünde bulundurulduğunda bu eksiklik ve karmaşalar, önümüzdeki yıllarda çocuk işçiliği konusunda 2012 yılındaki durumdan daha kötü bir tablo yaratma ihtimalini de taşımaktadır.

Çok yönlü, sosyo-ekonomik bir sorun olan çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, hem çocukların çocukluk dönemlerini refah içinde geçirmeleri açısından hem de hayatlarının ilerleyen dönemlerindeki refahları açısından hayatidir. Geç kalınmadan harekete geçilmeli; her bir çocuğun, çocuk haklarının tümünü, tam anlamıyla kullanarak refah içinde yaşaması garanti altına alınmalıdır. Bu açıdan; "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı" ilan edilmesi planlanan 2018 yılı, politika belgelerinde yazılıp kabul edildiğinden çok daha

verimli geçirilmelidir. Ulusal Program'ın uygulanması ile ilgili çalışmalar eksik ve yetersiz sürdürülürse, 2023 yılında ulaşılması amaçlanan hedeflere ulaşamayacağı, çocuk işçiliği sorununun ortadan kaldırılamayacağı açıktır.

Dipnotlar

(1) 2013'te en az 59, 2014'te en az 54, 2015'te en az 63, 2016'da en az 56 ve 2017'nin ilk 7 ayında ise en az 28 çocuk işçi yaşamını yitirdi.

(2) Özellikle kalkınma planlarında bu duruma yer verilmiştir ve eleştirilmiştir.

(3) <https://www.aydinlik.com.tr/emek/2017-agustos/2018-cocuk-isciligiyle-mucadele-yilimiz-olacak>, <http://www.karar.com/ekonomi-haberleri/2018-cocuk-isciligi-ile-mucadele-yili-562814>

Kaynakça

İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi. (2017, 9 5). *5 Yılda 260 Çocuk Çalışırken Öldü*. 9 7, 2017 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi Web Sitesi: http://www.guvenlicalismasi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18923:5-yilda-260-cocuk-calisirken-oldu&catid=153:cocuk-iscilik&Itemid=242 adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2012). *Çalışan Çocuklar 2012*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

Fotoğraflar

http://galeri.fisek.org.tr/main.php?g2_itemId=1399
http://galeri.fisek.org.tr/main.php?g2_itemId=1407
http://galeri.fisek.org.tr/main.php?g2_itemId=1473
http://galeri.fisek.org.tr/main.php?g2_itemId=1475
http://galeri.fisek.org.tr/main.php?g2_itemId=1141
http://galeri.fisek.org.tr/main.php?g2_itemId=1240



Saya Atölyesinde Çocuk İşçi Olmak: Zehirle İç İçe, Uykuya Hasret

Nail DERTLİ (*)

Türkiye Eylül ayında sayacıların⁽¹⁾ ülkenin farklı kentlerindeki eylemlerine sahne oldu. 5 Eylül'de Adana'da ücret artışı ve çalışma sürelerinin kısaltılması talebiyle başlayan eylemler anaakım medyada kendine fazla yer bulamadı. Ancak eylemler saya imalathanelerinin yaygın olduğu İstanbul, İzmir, Konya ve Antep gibi illere sıçradı ve binlerce işçinin katıldığı bir "işkolu direnişi"ne dönüştü (Durmaz, 2017).⁽²⁾ Eylemlerde saya atölyelerinde çalışan çocuk işçiler de yer aldılar.

Sayanın Çocuk Eylemcileri, Çocuk İşçileri

Sayacılık işkolunda kaç çocuk işçinin çalıştığına ilişkin kesin bir sayı bulunmamaktadır. Kayıt dışılığın ve fason üretimin yaygın olduğu sektörde saya atölyelerinin, saya işçilerinin sayısını belirlemek olanaklı değildir. Ancak kent düzeyinde yerel kaynaklara dayalı çeşitli tahminler yapılmaktadır. Sayacıların İzmir'deki eylemlerini yakından izleyen gazeteci Metehan Ud (2017), Işıkkent Ayakkabıcılar Sitesi'ndeki hemen hemen her atölyede çocuk işçi bulunduğunu ve site genelinde yüzlerce çocuk işçinin çalıştığını belirtmektedir. Hak İnisyatifi'nin (2017) yerel kaynaklara dayandığı tahminlerine göre sadece Işıkkent Ayakkabıcılar Sitesinde çalışan çocuk işçi sayısı 5 bine yakındır. Bu sayı sitedeki saya işçilerinin (45 bin kişi olduğu tahmin edilmektedir) yaklaşık %11'ine denk gelmektedir. Bu oran sektördeki çocuk işçi yoğunluğunu göstermesi açısından önemli bir göstergedir. Gazete haberleri, eylem görüntüleri ve saya işçilerini konu edinen belgeseller İzmir'deki bu tablonun diğer kentlerle önemli ölçüde benzeştiğini göstermektedir.⁽³⁾

Saya atölyelerinde çocuklar, çok küçük yaşlardan itibaren, havasız ve kapalı ortamlarında, sağlıksız koşullarda çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum çocuk işçilerin sağlığı açısından son derece tehlikelidir. Bu tehlikelerin belki de en önemlisi, insan sağlığını tehdit eder bir yoğunluğa ulaşan kimyasallardır.

Herkesin Bildiği Sır: Saya İşkolunda Kimyasal Tehlikeler

Türkiye'de ayakkabı imalatında ağırlıklı olarak geleneksel üretim yöntemi kullanılmakta olup sektörde, küçük ve orta ölçekli imalathaneler

çoğunluktadır (Hak İnisyatifi, 2017; Gökkaya Akyol, 2016). Bu imalathanelerde işçiler gürültülü ortamlarda, yetersiz aydınlatma koşullarında, periyodik kontrolleri yapılmayan / koruyucu ekipmanları olmayan makinalarla, düzensiz ve kirli bir ortamda çalışmaktadırlar (Gökkaya Akyol, 2016). Atölyeler genellikle yeterli havalandırması bulunmayan kapalı çalışma ortamlarıdır. İşyerlerinde çalışanlar için kişisel koruyucu donanım (KKD) çoğunlukla sağlanmamaktadır ve KKD kullanımı son derece sınırlıdır.

Saya atölyelerinde işçi sağlığı açısından tehlike oluşturan solvent bazlı kimyasallar da oldukça yaygın kullanılmaktadır. Nilay Gökkaya Akyol'un (2016) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yazdığı "Ayakkabı İmalatı Yapılan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerinin Tespiti ve Kimyasal Maruziyetin Belirlenmesi" başlıklı uzmanlık tezi, bu kimyasalların çalışma ortamlarındaki yoğunluğunun insan sağlığını tehdit eder düzeyde olduğunu ortaya koyması bakımından son derece önemlidir. Çalışma her ne kadar Ankara'daki küçük ve orta ölçekli dokuz ayakkabı imalathanesinde yürütülmüşse de ortaya koyduğu çalışma koşulları ve atölyelerin niteliği, Türkiye'deki imalathane ve atölyelerin modeli niteliğindedir. Bu araştırmanın bulgularının sektör ortalamasını yansıttığı rahatlıkla söylenebilir. Ayrıca tez, bakanlığa bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde yazılmış ve aralarında

kurumun genel müdür ve genel müdür yardımcılarının da yer aldığı bir jüri tarafından kabul edilmiştir. Bakanlık tezi, internet sitesinden de kullanıma açmıştır. Dolayısıyla aşağıda tezden alıntı yaparak ortaya koyacağımız tablo, başta bakanlık olmak üzere devlet ve ilgili kuruluşlar için bir sır olmaktan çıkmıştır.

Nilay Gökkaya Akyol, uzmanlık tezi kapsamında Ankara'da farklı büyüklükteki işyerlerinde çeşitli kimyasal maddelere ilişkin ölçümler yapmıştır. Bu imalathanelerin saya, montaj ve finisaj bölümlerinde çalışanların kullandıkları kimyasallara maruz kalma düzeylerini kimyasal maddelerin ölçümü ile tespit etmiştir. Maruziyet düzeyleri ölçülen kimyasallar arasında benzen, n-hekzan, toluen, etilbenzen, etil asetat, aseton, metil etil keton (MEK) yer almaktadır. Aşağıda saya atölyelerindeki çalışma koşulları hakkında fikir vermesi açısından iki tehlikeli kimyasala (benzen ve n-hekzan) ilişkin Gökkaya Akyol'un tespit ettiği ölçüm değerlerine yer verilmiştir. Bu kimyasallardan benzen, birinci dereceden kanserojen bir kimyasaldır ve yüksek dozlarda maruziyet durumunda lösemiye ve aplastik anemiye (kemik iliğinin yeterince üretilmemesi) yol açmaktadır (Karadağ, 2005). N-hekzan ise sinir liflerine zarar vererek n-hekzan nöropatisi olarak nitelenen meslek hastalığına yol açmaktadır (Cantürk ve diğerleri, 2010).

Grafik 1 ve 2, araştırmaya katılan işyerlerinin saya bölümlerinde tespit



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

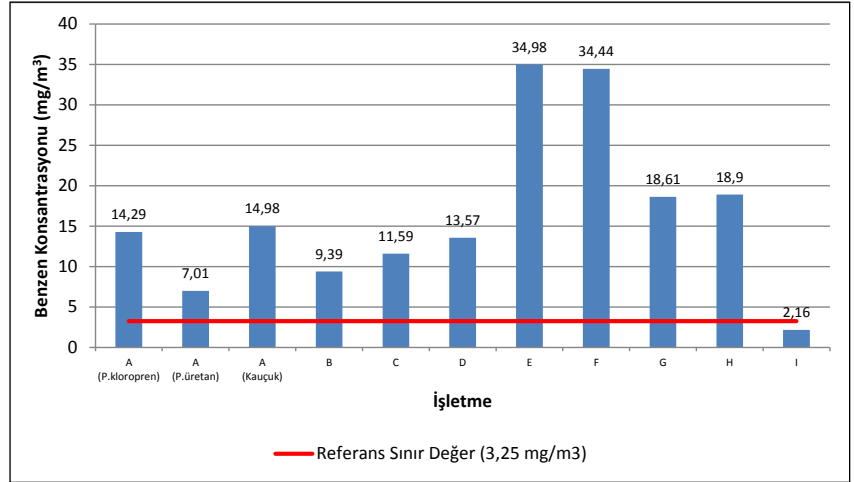
edilen benzen ve n-hekzan kimyasallarına ilişkin ölçülen değerler ile ulusal mevzuatta belirlenen sınır değerleri birlikte göstermektedir (İşyerleri harflerle gösterilmiştir). Bu grafikler incelenirken, her iki kimyasala ilişkin ulusal mevzuatta belirlenen eşik sınır değer, pek çok ülkede uygulanan eşik sınır değerlerden daha yüksek olduğunu (Türkiye'deki işçilerin yasal olarak maruz kalabilecekleri kimyasal madde yoğunluğunun daha yüksek olduğunu) göz önünde bulundurmakta yarar vardır. Örneğin, benzen için eşik sınır değer (mg/m^3) Almanya'da 1.9, İsveç'te 1.5, İsviçre'de ve İsrail'de 1.6'dır.

Grafik 1 ve **2**'de görüldüğü gibi işyerlerinde benzen ve n-hekzan maruziyeti, ulusal mevzuatla belirlenen eşik sınır değerlerin çok üzerindedir. Benzen yoğunluğu açısından sadece tek bir işyeri, n-hekzan yoğunluğu açısından da iki işyeri referans sınır değerinin altındadır. Başka bir ifadeyle, kimyasalların ulusal mevzuatta izin verilen sınır değerinin altında olduğu işyerleri seyrek. İşyerlerinin tamamına yakınında kimyasalların yoğunluğu eşik sınır değerinin çok üzerindedir. Bazı işyerlerinde eşik sınır değerinin 10 kat üzerine çıkmıştır. Bu değerler pek çok ülke mevzuatında kısa süreli maruziyet için belirlenen eşik sınır değerlerin bile üzerindedir. Örneğin, benzen için söz konusu eşik sınır değer (mg/m^3) Almanya'da 15.2, İsveç'te 9, Kanada'da 15.5 ve Avusturya'da 12.8'dir.⁽⁴⁾

İstihdam Koşulları Durumu Daha da AğırLaştırmaktadır

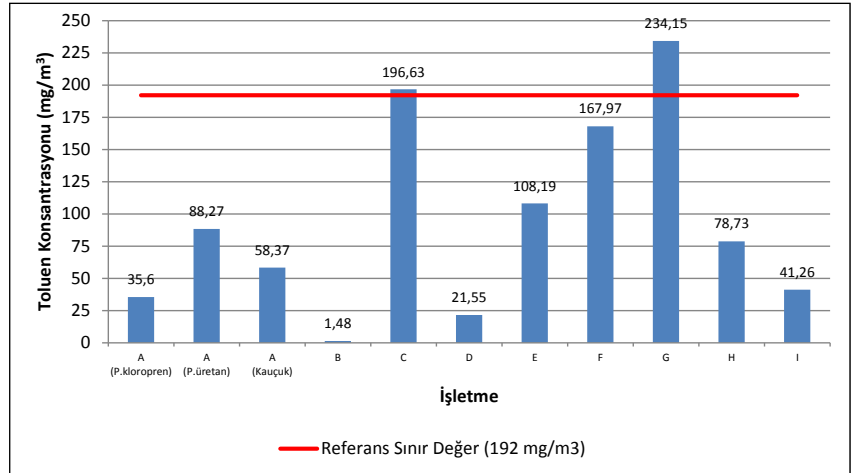
Yalnızca bu ölçüm sonuçları bile saya atölyelerinde çalışanların karşı karşıya kaldığı kimyasal tehlikenin boyutlarını göstermesi açısından deşet vericidir. Ancak durum üç sebeple bu grafiklerin ortaya koyduğundan çok daha kötüdür. Birincisi, referans sınır değerler 8 saatlik çalışma süresi gözönüne alınarak belirlenmektedir. Yani üst sınır belirlenirken 8 saatlik çalışma ve maruziyet süresi temel alınmaktadır. Oysaki, iş kolundaki çalışma süreleri bunun çok üzerindedir. Günlük 10-12 saatlik çalışma süresi sektörün ortalamasıdır. Bu durum sadece yetişkin işçiler açısından değil çocuk işçiler için de geçerlidir. Kimi zaman bu süre 15 saate kadar uzayabilmektedir. Bazı atölyelerde çalışanların geceleri işyerinde uyumak durumunda kaldığı görülmektedir. Bu durumda kimyasala maruz kalma bütün bir güne yayılmaktadır. 60 yaşındaki atölye sahibi Cumali Can'ın şu sözleri sektördeki uzun mesai saatlerini özetlemektedir (Hak İnişiyatifi, 2017: 8): "Çalışma saatimiz yok. Elimizdeki işi bitirmeye yönelik çalışıyoruz. Uzun çalışma saatleri nedeniyle gece atölyede kalan işçi sayısı hayli fazla. Haf-

Grafik 1. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Saya Bölümlerinde Tespit Edilen Benzen Konsantrasyonlarının Dağılımı



Kaynak: Gökkaya Akyol (2016).

Grafik 2. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Saya Bölümlerinde Tespit Edilen N- Hekzan Konsantrasyonlarının Dağılımı



Kaynak: Gökkaya Akyol (2016).

tanın 6 gününü çalışıyoruz ve evimize gidemediğimiz günler oluyor." Bir başka saya ustası bazı işyerlerinde bu çalışma temposunu hafta sonu bile kesintiye uğramadan sürdürdüğünü söylüyor (Hak İnişiyatifi, 2017: 9): "Sabah 8'den akşam 10-11'e kadar çalışıyoruz. Mesai saati diye bir şey yok, iş kaçta biterse. Hafta sonları da çalışıyoruz."

İkincisi, işçilerin kimyasal maddelere maruziyeti sadece solunum yolu ile gerçekleşmemektedir. Pek çok atölyede saya tezgahları aynı zamanda yemeklerin yenildiği yerlerdir (Ud, 2017). Aynı şekilde saya atölyelerinde yapıştırıcıların fırça veya benzeri araçlar yerine çıplak elle sürülmesi son derece yaygındır. Bu nedenle çalışanların solunumun yanı sıra sindirim ve deri yoluyla da kimyasallara maruz kaldıkları görülmektedir. Üçüncüsü eşik sınır değerlere

uyulması işçilerin sağlığının korunması için son derece önemlidir. Bununla birlikte eşik sınır değerler tüm işçileri yeterli derecede korumaz. Bazı kişiler belirli kimyasallara karşı daha hassas olabilir ve eşik sınır değerdeki hatta eşik sınır değerinin altındaki yoğunlukta kimyasallara maruz kaldıklarında çok ciddi sağlık sorunları yaşayabilirler (Soundararajan, 2011). Kimyasal maddeye karşı duyarlılığın artmasının pek çok olası nedeni vardır. Yaş bunlardan biridir. Sayacılık işkolundaki çocuk işgücünün yoğunluğu, kimyasal tehlikenin boyutunu daha da büyütmektedir. Sayacılarla yapılan görüşmeler, pek çok çalışanın saya atölyelerinde çalışmaya 9-10 gibi çok erken yaşlarda başladığını göstermektedir. Çalışma Ortamı'nın geçen sayısında saya tezgahında uykuya dalan 9 yaşındaki çocuk bir işçinin

fotoğrafını yayınlamıştık. Hatta saya atölyelerinde 7-8 yaşındaki çocukların bile çalıştırıldığına dikkat çekmiştik (Akdeniz, 2017). Bu durum, saya atölyelerinde çalışan çocukların, çok küçük yaşlardan itibaren, uzun süre ve yüksek miktarlarda kimyasala maruz kaldıklarını göstermektedir.

Sonuç Yerine

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakılırsa ayakkabı imalatında meslek hastalıkları pek görülen bir durum değildir. Benzer şekilde iş kazaları da azdır. 2016 yılında ayakkabı, terlik vb. imalatında çalışanlardan iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitiren yoktur. Meslek hastalığına tutulan kişi sayısı ise sadece birdir. Bu kadar tehlikeli kimyasallara, uzun süre maruz kalan çalışanlarda meslek hastalıklarının ve çeşitli sağlık sorunlarının ortaya çıkmamasının hayatın olağan akışına ters olduğu açıktır. Nilay Gökkaya Akyol'un uzmanlık tezinin bulguları, saya işçilerinin Eylül ayı içindeki eylemlerinin görünürleştirdiği çocuk işçiler ve onların çalışma koşullarıyla birlikte değerlendirilmelidir. Bu eylemler, sektörde çalışan binlerce çocuk işçi için bir acil yardım çağrısıdır. İş müfettişleri, sendikalar ve kitle örgütleri bu çağrıya



duyarsız kalmamalıdır. Yoksa yarın çok geç olabilir.

Dipnotlar

(1) Saya, ayakkabıların yumuşak olan üst bölümüne verilen addır. Sayacı ise doğal ya da suni deriler ile tekstil ürünlerinden kesilmiş parçaları makinelerle işleyerek ayakkabı modeline uygun hale getiren kişidir.

(2) Kısmi kazanımlarla kısa sürede sona eren bu işkolu direnişi, eylemcilerin kompozisyonu itibarıyla son derece özgün bir deneyimdir. Öncelikle, bu direniş başta Suriyeliler olmak üzere göçmen emekçilerle Türkiyeli emekçilerin birlikte gerçekleştirdiği ilk kitlesel eylemdir ve birleştirici niteliğiyle emek hareketi açısından yol göstericidir. İkincisi, eylemlere saya işçilerinin yanı sıra küçük ve orta ölçekli imalathanelerin sahiplerinin de katılmış olması dikkat çekicidir. Bu olgu yan sanayi ve fason üretimin yaygın olduğu sektörde mülksüzleşme, proleterleşme örüntüleri ile birlikte düşünülmeli ve değerlendirilmelidir. Üçüncüsü, eylemler Türkiye'de çocuk işçiliği olgusunu bir kez daha tüm çarpıcılığı ile görünür kılmıştır. Sayacıların iş bıraktıkları her ilden yansıyan eylem görüntülerinde çocuk işçilerin varlığı belirgin bir biçimde göze çarpmaktadır.

(3) Saya işçisi çocukların çalışma koşullarını ele alan "Okul Yerine Ayakkabı" isimli belgeseli izlemek için: <https://www.youtube.com/watch?v=ap04jeg1gWE>

(4) Kimyasal maddelere farklı ülkelerdeki sınır değerleri karşılaştırmak için: <http://www.dguv.de/ifa/gestis/gestis-internationale-grenzwerte-fuer-chemische-substanzen-limit-values-for-chemical-agents/index-2.jsp>. Benzene ilişkin eşik sınır değerler için: http://limitvalue.ifa.dguv.de/WebForm_ueliste2.aspx.

Kaynakça:

Akdeniz, E. (2017) Saya Tezgahında Düşen Yatan Çocuklar, Çalışma Ortamı, 153:5. Cantürk, İ. A. ve diğerleri (2010). Ayakkabı Yapıcılarında N-hekzan Nöropatisinin Klinik ve Elektrofizyolojik Özellikleri, *Göztepe Tıp Dergisi*, (25), 3. Durmaz, İ. S. (2017) Saya İşçilerinin Öğrendikleri ve Öğrettikleri, Teori ve Eylem Dergisi. <<http://teoriveeylem.net/2017/11/saya-iscilerinin-ogrendikleri-ve-ogrettikleri/>>

Gökkaya Akyol, N. (2016) Ayakkabı İmalatı Yapılan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerinin Tespiti ve Kimyasal Maruziyetin Belirlenmesi, Ankara: ÇSGB. Hak İncisiyatifi (2017) Sayacılık Sektöründe Yaşanan Hak İhlallerine Dair Gözlem Raporu. <https://hakinisiyatifi.net/wp-content/uploads/2017/10/Sayac%C4%B1l%C4%B1k-Sekt%C3%B6r%C3%BCnde-Ya%C5%9Fan-Hak-%C4%B0hallerine-Dair-G%C3%B6zlem-Raporu.pdf>

Karadağ, Ö. K. (2015) Solvent Nedenli Sağlık Risklerinin Yönetimi, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 7(24).

Soundararajan, S. (2011) Threshold Limit Values and their Applicability in the Realms of Chemical Exposure Control, *Radiation Protection and Environment*, 34(1), 77.

Ud, M. (2017) "Sayacı Çocuk İşçi: Haftağım 200 Lira Olursa Mutlu Olurum!", Evrensel Gazetesi. <<https://www.evrensel.net/haber/333208/sayaci-cocuk-isci-haftaagim-200-lira-olursa-mutlu-olurum>>



İş Kazaları Nasıl İncelenir?

“Bir şeyin niçinini bilirsek tüm nasılları da çözebiliriz.”
Nietzsche, Alman Filozof

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

İş Kazası mı?

Olay, 08.09.2017 tarihinde Sivas’ın Yıldızeli İlçesi Eşmebaşı Köyü’nde meydana geldi. Ferhat Başaran’ın (23) bahçe duvarı örme için **gerdirdiği ipin** bir ucuna bağlı olan 10 cm uzunluğundaki çivinin, ipin ortadan kopmasıyla geri dönerek gözünü delip, 2.5 santim derinliğinde beynine saplandığı tespit edildi^(1,2,3,4).



Resim 1: Köyde gözüne çivi saplanan bir duvar işçisi^(1,2,3,4)

Köyünde kendilerine ait bir işi yapan Ferhat’ın geçirdiği kaza; iş kazalarının tanımının yapıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (m.4) ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (m.13) kapsamına – herhalde – girmemektedir.

Bu kazanın “**görünen nedenini**” ve hatta “**kök nedenini**” hemen söylemek çok kolay olabilir.

2016 yılında Türkiye’de 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalıların geçirdiği 286.068 iş kazası, 1.405 ölüm vakası ve 597 meslek hastalığının “**görünen nedenleri**” ve “**kök nedenleri**”nin, uygun yöntemlerden yararlanarak, ilgili kişilerce inceleme (araştırma) yapmadan belirlenmesinin kolay olmadığı söylenebilir.

Bu Kadınlar Neden Ağlıyor?



Resim 2 : Ağlayan eşler ve analar^(5,6,7)

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

“Ağlarsa anam ağlar, gerisi yalan ağlar” atasözünü doğrulamak için mi?

11 Ekim 2017 çarşamba sabah saat 09.25’de TÜPRAS’ın İzmir Rafinerisinde 15 metre yüksekliğinde 30 metre çapında 10 bin metreküplük ürün (nafta) tankında **bakım çalışmaları sırasında** patlama meydana geldi. Boş – olduğu belirtilen ya da sanılan - nafta tankında bakım sırasında patlama sonucu; **yüklenici firma çalışanları** Kemal Şaşmaz, Yusuf Kepenek, Mehmet Karademir ve Mehmet Dere öldü, Halil İbrahim Kavlak ile birlikte 2 işçi yaralandı. İş kazası sonucu öldürülen işçilerin eşleri kocasız, çocukları babasız kaldı.

Kaza Soruşturması?

Özellikle resmi makamların; olay yeri incelemesi, (ustabaşı gibi) görgü tanıklarının ve kazaya karışanların ifadelerinden yararlanarak basınla paylaştıkları bilgilere göre iş kazasının ve patlamanın “**görünen nedenleri**” basında şu şekilde belirtilmektedir.

Uzun süre önce bakıma giren bir tankın bütün bakımları bitiriliyor. Testi yapıldıktan sonra da temizlik işlemi başlıyor. Herhangi bir sızdırmazlık var mı-yok mu diye tank deniz suyuyla dolduruluyor. Daha sonra – *tankın dolumu* ve ürünün ilgili yerlere gönderilmesinde kullanılan – boru hattına bağlı olan yerlerde kör tapalar (*akışı kesen izolasyon saçlar*) alınıp yalnızca vanalar bırakı-



Resim 3 ve 4: Aliağa Rafinerisinde 11.10.2017 tarihinde patlama ve yangın çıkan nafta tankına işyeri acil durum ekipleri ve itfaiyenin müdahalesi^(8,9)

lıyor. Tank, yüzer tank denilen tavanı içindeki maddenin yüzey seviyesine kadar aşağı inip-yukarı çıkan bir sisteme sahip. Olayın meydana geldiği sırada seviye sıfıra yakın. Dolayısıyla yüzer tavanı da aşağıda. Bu tür tankların gaz dreyni denilen havalandırma boruları var. **Patlama olduğunda temizlik çalışması işte bu alanda yapılıyor.**

İşi ihalede belirtilen sürede yetiştirmek için petrol ürünleri bölgesinde çalışan yüklenici firma yetkililerinin, bakımı yapılan **tankın kör tapasını erken açmasıyla** içeriye sızan naftadan kaynaklandığı görgü tanıklarınca ifade edilmektedir^(6,7).



Patlamanın meydana geldiği depo- lama alanındaki nafta tankına itfaiye ekiplerinin soğutma yaptığı anlaşılmaktadır^(8,9).

Patlama Nasıl Meydana Geldi? Hata ya da Yanlış Neydi?

Tankın yüzey temizliğinin taş motoruyla yapıldığı, **taş motoruna normal (demir – çelik) tel bağlandığı**, aslında temizleme işleminin **kıvılcım çıkması için pirinç telle yapılması gerektiği** ve temizlik işlemini yapan işçilere bunun söylenmediği ifade ediliyor. Ayrıca; tankın içine – *bağlantı vanalarının iyi kapatılmaması ya da kapanmaması nedeniyle* - bir miktar NAFTA dolmuş- sızmış *olabileceği*, bu durumda (hava şartları nedeniyle) naftanın buharlaşabileceği, tankın tavanı aşağıda olduğu için de hacmi son derece dar olan *kapalı* yerde *patlayıcılık sınırına ulaşabileceği*, *tankın havalandırma yani gaz borusu üzerinde temizlik yapmaya başlanıldığı* anda da ilk kıvılcımda patlamanın meydana gelmiş olabileceği öngörüsünde bulunulmuştur.

“Tecrübe, insanın başına gelen şey değildir, o insanın o başına gelenle ne yaptığıdır.”
Aldous HUXLEY

İş Güvenliği Gözlemcisi O Sırada Nerede, Ne yapıyor?



Resim 5, 6: Yüzer tavanlı bir nafta tankının dış görünüşü.



Resim 7, 8: Yüzer tavanlı içi boşaltılmış nafta tankının iç görünüşü ve yüzer tavan üzerinden tank içerisinde havalandırma borusundan gaz ölçümü

TÜPRAŞ'ta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en üst düzeyde alınmaya çalışıldığı, bakım ve onarım işlerinde **iş izin sisteminin** uygulandığı, "örnek olabilecek şekilde" patlamadan korunma dokümanlarının hazırlanmış olduğu bilinmektedir. Kaynak, kesme, taşlama ve kapalı ortamda çalışma gibi -kivircim çıkabilecek - işlerde; iş güvenliği biriminin, işin güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gözlemci gönderdiği, ancak patlama ve yangın olayının meydana geldiği anda gözlemcinin kazazedelerin yanlarında (tank üzerinde) olmadığı iddia edilmiştir.

Bu Tür İşler Taşeron Firmalara Yaptırılıyor

Taşeron firmaları denetleyen ünitenin personel açığı olduğu, bu nedenle **denetim işlerinde aksamalar** yaşandığı, patlamanın olduğu 11 Ekim 2017 tarihinde baş operatörün işletim ofisinde bulunduğu, **iş müsaadelerini (iznini)** verip gittiği belirtiliyor⁽¹⁰⁾.

Elbette gerek işyeri yönetimi gerekse resmi kurumlar "kaza raporu"nu hazırlayacak, "kusur oranları"nı belirleyecek, sigorta incelemeleri için ekspertiz raporları, ceza- tazminat davaları için bilirkişi incelemeleri yapılacaktır.

Bir Paradigma Farkı Olarak "Kaza İncelemesi"

Kaza soruşturmasında / yargılama; polis, jandarma, savcı, hakim, bilirkişi, iş müfettişleri devrededir. **Kaza araştırmasında** ya da incelemesinde ise; iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve kaza inceleme ekibi devrededir.

Savcı / Hakim büyük bir olasılıkla şu soruların yanıtını arayacaktır:

- Yaralanma, ölüm, hasar miktarı
- Kusur oranı
- Sorumlu(lar)
- Suçlu kim(ler)?
- Kim(ler) cezalandırılacak?
- Hasarın bedelini kim(ler) ödeyecek?
- Maddi ve manevi tazminat davalarına kim(ler) muhatap olacak?

İnceleme ekibi'nin araştırma / inceleme konuları ise:

Yangın, patlama ve patlama, yaralanmalar ve ölümlerle sonuçlanan bu çok ciddi olay:

- Neden oldu?
- Neler kolaylaştırdı?
- Hangi yönetim fonksiyonları aksadı?
- Bu ve benzeri kazaları önlemek için hangi **yönetmelik** önlemleri almak gerekir(di)?
- Bundan sonra kazaları önlemek için - **bu güne kadar yaptıklarımızdan farklı** - ne yapmalıyız?

İş Kazaları Neden İncelenmelidir?

Her önemli veya çok ciddi bir kaza olduğunda mutlaka (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesi gereğince de) **sorunun nedenini saptamak ve kazanın tekrarlanmasını önleyici önlemleri almak**, yönetime bilgi sağlamak, çalışanlar arasında güvenlik gereksinimleri bilincinin yayılmasını sağlamak için bir inceleme yapılması gereklidir.

-Güvenlik kurallarını izlememek operatörlerin, bakım ve onarım yapan işçilerin kabahati miydi?

-Çalışmayı yapan ve olay yerinde bulunanlar acaba güvenlik gereksinimlerinden haberdar mıydı?

-Bu tip bir kaza ilk defa mı oluyor?

-Bakım departmanı zamanında gerekli tamirati yapmış mıydı?

-Amir(ler) sorumluluğu konusunda gevşek mi davranıyordu?

-**Eğer bir kaza bir işçiyi - ya da işçileri - adil bir şekilde cezalandırmak için araştırılırsa, kazanın esas (kök) nedenini bulma olasılığı azalır.**

-Suçlanacak kişiyi bulmak için yapılır, işyerinde iş güvenliği konusunda aşama kat etme olasılığı ortadan kalkar.

Kaza incelemesinin / araştırmasının işlevi; edinilen bilgilerin, konulmuş olan prosedürlerin, **iş izin sistemi** gibi dokümanların yeterli olup olmadığını kontrol etmek, yeni sistem, prosedür ve ekipmanları tekrar gözden geçirmektir.

Hangi Kazalar İncelenmelidir?

Bütün iş kazaları, özellikle iş günü kaybına neden olan kazalar ciddi kazalardır.

İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olaylar incelenmelidir. Örneğin;

* Bir işçi, bir ekipman üzerinde çalışırken alçak bir iskeleden düşer ve bileğini burkar. Bu kaza ciddi bir kaza değildir ama bacağı kırabilirdi de.

* Ekipmanı açarken bir işçi şoka maruz kalır. 75 volt DC veya 42 volt AC'den fazla gerilimin neden olduğu çok çok tehlikelidir.

*Yapıştırıcı sprey sahasında bir işçinin başı döner. Kısa bir süre işi bırakır, sonra tekrar herhangi bir sorun olmadan işine devam eder. Herhangi bir ciddi sağlık tehlikesi ortaya çıkmadan, tehlikeli şekilde kimyasal madde sıçramaları veya yangın olmadan, tüm tehlikeli kimyasal madde sızıntıları araştırılmalıdır.

Ciddi olmayan olaylar rapor edilmelidir, kayıtları tutulmalıdır. Ancak şu üç olaya benzer durumlar için araştırma

yapılması gerekemeyebilir.

*Evrakları dosyalarken sekreter kağıdın kenarı ile elini keser.

*Bir su borusu bağlantı yerinden kopar ve işçinin üzerine soğuk su sıçar. Su şehir şebekesinden gelen musluk suyudur.

*Bir işçi kalıp keserken makas kayar ve parmağını hafifce keser (yaralar).

Kazaları Kim(ler) İncelemelidir?

Araştırmayı / incelemeyi yapacak kişi veya kişiler, kazanın kaynakları ve nedenleri, iş prosesi ve makina veya teçhizat hakkında bazı bilgilere sahip olmalıdır.

Kazalar, koşullara bağlı olarak aşağıda belirtilen bir veya birden fazla kişi tarafından araştırılır.

- İşin, prosesin yöneticisi
- Kaza geçiren personelin ilk amiri
- İş güvenliği departmanından bir temsilci (yetkin bir iş güvenliği uzmanı)
- İşyeri hekimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulundan temsilci(ler)
- Bakım mühendisi veya teknisyeni vb.

İş kazasını incelemek için birçok bilgi, yöntem ve zamana mı ihtiyaç var? Belki de bu sorunun yanıtını en iyi aşağıdaki fıkra vermektedir.

İşte En Çok Gülünen Fıkralardan Biri

"Sherlock Holmes ve Dr.Watson birlikte kira gider kamp kurarlar. Güzel bir yemek yiyip, bir şişe şarabı da içtikten sonra uykuya dalarlar. Birkaç saat sonra Holmes uyanır ve Watson'ı dürtrek uyandırır. Watson uyku sersemidir.

- Ne oldu, ne istiyorsun?
- Yukarı bak, ne gördüğünü söyle bana.
- Bunun için mi uyandırdın? Milyonlarca yıldız işte.
- Peki bu sana neyi gösteriyor?

Artık uykusu iyice kaçan Dr. Watson feylesofça cevap verir:

- Teolojik olarak tanrının kudretini ve kendi acizliğimizi görüyorum. Felsefi olarak evrenin sonsuzluğunu ve onun karşısındaki önemsizliğimizi; astronomik olarak galaksilerin, yıldızların, gezegenlerin varlığını, dünyaya benzeyen başka gezegenlerde de hayat olabileceğini; meteorolojik olarak yarın havanın güzel olacağını görüyorum. Peki sana neyi gösteriyor?
- Görmüyor musun ahmak, çadırımızı çalmışlar. (21 Aralık 2001 Hürriyet)"

İncelemeler Nasıl Yürütülmelidir?

- Ciddi bir kaza durumunda ilk amir;
 - ekipmanın bakım kayıtlarını,
 - iş izinleri ile ilgili doküman ve kayıtlar,
 - işçinin geçmişi,
 - güvenlik kuralları,
 - eğitim, asılı talimat ve işaretler vb bilgileri toplar.
- Tüm deliller toplanır.
- Görünen nedenler saptanır (güvensiz koşullar, güvensiz hareketler).
- Gelecekte aynı tip kazaların olmasını önleyici yöntemler ve öneriler bildirilir.
- Önerilere göre harekete geçilir ve bunların izlendiği kontrol edilir.

Kaza İncelemesine Ne Zaman Başlanılmalıdır?

-Kaza araştırmasına mümkün olan en kısa sürede başlanıp tamamlanmalıdır.

-Kazadan sonra ne kadar çok vakit geçerse bu olayla ilgili detayların kaybolma olasılığı o kadar yüksek olur.

-Zaman gecikmeleri kaza ile ilgili kişilerin çok ciddi bir iş güvenliği sorununu saklayacak hikayeleri uydurmalarına fırsat verir. (vb.)

Kaza İncelemesi Sırasında Dikkat Edilecek Durumlar

• Devam eden tehlike var mı?

1. Stabil olmayan yapı, çökme, göçük tehlikesi
2. Yangın, patlama, yanma tehlikesi
3. Elektrik kaçağı,
4. Saklı mekanik enerji
 - a. Hidrolik, pnömotik,
 - b. Gravitasyonel enerji
 - c. Sıkışmış yay
5. Atmosfer tehlikeleri, zehirleyici-boğucu gaz, buhar
6. Kaygan zemin, karanlık vb. çalışma ortamı tehlikeleri,
7. Kimyasal döküntüsü, sızıntısı, gibi

tehlikenin türü, boyutları ve şiddeti dikkate alınarak önlem alınır.

- Araştırma tamamlanana kadar kaza yerindeki şartlar değiştirilmemelidir.
- Olayla ilgili hiçbir şey atılmamalıdır.
- Olanaklı ise kaza geçiren kişi(ler) ile konuşulmalıdır.

[Olaydan sonra mümkün olduğunca hızla bu görüşme yapılmalı, herkesle tek tek ve birebir (yalnız) görüşülmeli, tanıkların görüşmeden önce birbirileri ile bir araya gelip müzakere yapmasına olanak sağlanmamalıdır.]

- Çevrede olan (gören) kişi(ler) ile

konuşulmalıdır. [Görüşülen kişi sakinleştirilmeli, rahatlatılmalı ve yatıştırılmalıdır. Bu görüşmenin, suçlu bulmak için değil, benzer olayları önlemek amacıyla yapıldığı açıklanmalıdır.]

- Prosedürler, iş izin sistemleri incelenmelidir.
- Bilgi ve eğitim kayıtlarına bakılmalıdır.
- Bakım kayıtları vb. ilgili dokümanlara bakılmalıdır.
- Amiri tarafından verilen talimatlar saptanmalıdır. (Aynı işi yapan diğer kişilerin de aynı tekniği kullanıp kullanmadığı belirlenmelidir.)

İncelemeye katılanlar:

- Not tutmalı.
- İyi bir dinleyici olmalı.
- İyi bir gözlemci olmalı.
- "Evet" veya "hayır" ile cevaplanabilecek sorular sormamalı.
- İşin nasıl yapıldığı veya neyin gerektiğini anlamaya çalışmalı.
- Kaza sahasını inceledikten sonra kaza geçiren kişi ile konuşmalı.
- Olanaklı ise kaza yerinde; ne olduğunu anlatmasına izin vermeli, sözünü kesmemeli.
- Suçlayıcı sorular sormaktan kaçınmalı.
- Görüşmeye açık uçlu sorularla başlanılmalıdır. Ne Gördün ? Ne oldu ? Nasıl oldu?,-"Gözlük kullanman gerektiğini bilmiyor muydun?" yerine "Bu iş için gördüğün eğitimi anlat." veya "Bu iş için gerekli güvenlik gereksinimleri nelerdir?" diye sormalı. Cevabı "evet" ya da "hayır" olacak sorular sorulmamalı, yorum yapılmamalı, öneride bulunulmamalıdır. Eğer kişi bir kelime veya kavramı, doğru ifadeyi çıkarmaya çalışıyorsa, yardımcı olmaya çalışılmamalıdır.
- Yönlendirici sorular sorulmamalıdır [Yönlendirici soru: " Forklift operatörü neden dikkatsizce sürüyordu? " İyi Örnek: " Forklift operatörü forklifti nasıl kullanıyordu?"]
- Kapalı uçlu sorularla ayrıntılar netleştirilmelidir ["Forkliftten palet düştüğünde siz nerede duruyordunuz? ", "Olay tam olarak ne zaman oldu? "]
- Size söylenenleri özetleyin [Sizinle tanış arasındaki olayla ilgili yanlış anlamaları düzeltin.]
- Tanık / kazazedeye olayın tedariklerini önlemek için ne yapmak gerektiği sorulmalıdır.[Bu insanlar genelde problemle ilgili en iyi çözüm önerilerine sahiptirler].

**Kazanın O Andaki Nedeni?
Kazanın Asıl Nedeni?**

O andaki nedenler:	Olayın arkasındaki asıl nedenler: (o andaki nedenlerin oluşmasını sağla- yan nedenler)
- Yanlış aleti kullanmak - Prosedürleri uygulamamak - Riskleri görmezlikten gelmek - Zaman kazanmak için kestirmeden gitmek - Dökülmüş / temizlenmemiş yağlar - Yanlış kablo bağlantıları vb.	- Kötü eğitim - Kuralların kabullenmesini sağlayamama - Kötü bakım - Yeterli koruma sahasının olmaması - Verimliliğe aşırı önem verilmesi vb .

Kaza incelenmesinden önce bir ön rapor hazırlanmalı ve burada aşağıdaki altı soru yanıtlanmalıdır.

Kaza NASIL oldu? ->	NE ZAMAN oldu? ->
NEREDE oldu? ->	NİÇİN oldu? ->
KİM yaralandı? ->	NEYİ kapsıyor? -> (malzemeler, makinalar, teçhizat veya koşullar) ->
Hemen hangi ÖNLEMLER alındı? ->	

Kazanın nedenlerinin saptanmasından sonra;

Pratik, olabildiğince basit ve ne yapılacağını bildiren öneriler.

“Tüm çalışanlar (yazılı) asılmış olan prosedürleri okumalıdır” gibi bir ifadenin yerine

“Amirler kazayı tartışmalı ve onlara güvenlik kurallarının, iş izin yöntemlerinin izlenip izlenmediğini kontrol etmediklerinde neler olabileceğini anlatmalıdır.”

İş kazası araştırmasının başarısı nelerle bağlıdır?

- 1) Kaza geçiren işçilerin iyi niyetine inanmak,
- 2) Kaza geçiren kişiye karşı şevkat duymak,
- 3) Olanlar için kimseyi suçlamamak,
- 4) Olayda doğru hareket eden kişileri görebilmek,
- 5) Derhal güvensiz koşulları düzeltmek vb.

Kaza incelemelerinde “korku ile başa çıkma stratejisi” olarak da:

- İşe küçük adımlarla başlanmalı ve zor konularla karşı karşıya gelmeden önce hız kazanılmalı.
- İnsanların kaygılarına doğrudan saldırıda bulunulmamalı.
- Bir açıklık örneği oluşturulmalı.
- Çeşitlilik bir kaynak olarak görülmesi.
- Sorunlar birer öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmeli.
- Değişim çalışmalarına katılmanın kişilerin seçimine bağlı olması sağlanmalı.
- İnsanlara, korku ve kaygının yeni

şeyler öğrenirken yaşanan normal tepkiler olduğu hatırlatılmalıdır.

İzmir Aliğa Rafinerisinde 4 kişinin ölümü ile sonuçlanan kazanın - *basına yansıyan* - görünür sebebi tel fırçalı kıvılcım çıkartan taşıma aparatının kullanılması gibi algılanabilir. Bronz telli taşıma aparatı kullanılsaydı, taşıma sırasında kıvılcım çıkmayacaktı, bu durumda da tank içerisine bir miktar nafta sızıntısı olsa bile patlama ve yangın olmayacaktı kanısı / inancı oluşabilir.

Gerçekte –bu tür kazaların -Kök Nedeni (Root Cause) nasıl bulunur?

Yukarıda belirtilen iş kazası inceleme ekibinin uygun bulacağı bir yöntemle yapacağı kök neden analizi ile bulunabilir.



Kök Neden/Sebeup Analizi (KNA/ RCA) Süreci

Kök Neden Analizi (RCA), insanlara sorunun öncelikle neden oluştuğuna ilişkin soruyu cevaplamasına yardımcı olan popüler ve çoğu zaman kullanılan bir tekniktir. Sorunun (kazanın) temel nedenini bulmak için, bir sorunun kökenini, ilişkili araçlarla belirli adımlar dizisi kullanarak belirlemeyi amaçlamaktadır. Bunun için şu adımlar atılmalıdır:

1. Ne olduğunun belirlenmesi
2. Neden olduğunun saptanması
3. Tekrarının olasılığını azaltmak için ne yapılacağını kararlaştırılması.

KNA/RCA, sistemlerin ve olayların birbiriyle ilişkili olduğunu varsayar. Bir alandaki bir eylem bir başkasıyla ve başka bir aksiyonda tetiklenir. Bu eylemleri geriye doğru izleyerek, sorunun nerede başladığını ve şu anda karşılaştığınız belirtiye nasıl dönüştüğü keşfedebilir.

Genellikle üç temel neden bulunur:

1. **Fiziksel nedenler** - Elle tutulur (somut), malzeme parçaları bir şekilde bozulmuştur. Bronz telli fırça yerine – sürtünme sonucu kıvılcım çıkartabilen - tel fırçanın kullanılması. Bağlantı vanalarının iyi kapanmaması / sızdırması.
2. **İnsanlar** - İnsanlar yanlış bir şey yapmışlar ya da ihtiyaç duyulan bir şeyi yapmamıştır. İnsana bağlı nedenler tipik olarak fiziksel nedenlere yol açar.
3. **Organizasyonel nedenler** - İnsanların karar vermede veya yaptıkları işlerde kullandığı bir sistem (ör: iş izin sistemi), süreç veya politikanın hatalı olması.

KNA/RCA, her üç nedene de bakar. Olumsuz etkilerin kalıplarını araştırmayı, sistemde gizli kusur bulmayı ve soruna katkıda bulunan belirli eylemleri keşfetmeyi içerir. Bu, sıklıkla, KNA/RCA'nın birden fazla temel neden ortaya koyduğu anlamına gelir.

KNA/RCA'nın tanımlanabilir beş adımı vardır.

Birinci Adım: Sorunun Tanımlanması

- Ne görüyorsun?
 - Spesifik belirtiler nelerdir?
- İkinci Adım: Veri Toplama**
- Sorunun ne kanıtı var?
 - Sorun ne kadar sürdü?
 - Sorunun etkisi nedir?

Soruna katkıda bulunan faktörlere bakmaya başlamadan önce bir durumu tamamen analiz etmeniz gerekiyor. KNA/RCA'nızın etkinliğini en üst düzeye çıkarmak için durumu anlayın

herkesi (uzmanlar ve saha yöneticileri) bir araya getirilir. Soruna en çok aşına olan insanlar size sorunları daha iyi anlamamızda yardımcı olabilir.

Üçüncü Adım: Muhtemel Sebep Faktörlerinin Belirlenmesi

- Hangi olay dizisi soruna yol açar?
- Sorunun oluşmasında hangi koşullar sağlanır?
- Merkezi sorunun oluşumuyula ilgili başka sorunlar var mıdır?

Bu aşamada, mümkün olduğunca çok nedensel faktör belirlenir. Çoğu zaman, insanlar bir veya iki faktörü belirler ve sonra durdurur, ancak bu yeterli değildir. KNA/RCA ile en bariz nedenlerle yetinmek istenmiyorsa - daha derine inmek istiyorsanız nedensel faktörleri belirlemenize yardımcı olması için bu araçlar kullanılır:

- **Değerlendirme** - Gerçekler kullanılarak ve **"Ne olur?"** sorusu ile bir olgunun olası tüm sonuçları belirlenmelidir.
- **5 Neden** - Sorunun kök nedenini buluna kadar **"Neden?"** sorusu sorulmalı.
- **Derinlemesine** - Büyük resmi daha iyi anlamak için küçük bir sorun detaylı parçalara ayrılmalı.
- **Sebep ve Etki Diyagramları** - Sorunun nereden başlamış olabileceğini görmek için olası nedensel faktörlerin hepsini içeren bir grafik oluşturulmalı,

Dördüncü Aşama: Kök Nedenlerini Belirleme

- Neden nedensellik faktörü var?
- Sorunun gerçek nedeni nedir?

Her faktörün köklerine bakmak için sebep faktörlerini tanımlamak için kullanılan araçlar kullanılmalı (Üçüncü Adımda).

Beşinci Adım: Çözüm Önerilmesi ve Uygulanması

- Sorunun tekrar oluşmasını önlemek için ne yapabilirsiniz?
- Çözüm nasıl uygulanır?
- Kim sorumlu olacak?
- Çözümün uygulanmasıyla ilgili riskler nelerdir?

Neden-sonuç sürecinizi analiz edin ve çeşitli sistemler için gerekli değişiklikler belirlenmelidir. Çözümünüzün etkilerini önceden tahmin etmeyi planlamak da önemlidir. Bu şekilde, muhtemel arızaları meydana gelmeden önce tespit edilebilir⁽¹¹⁾.

- **Kök nedenin belirlenmesinde olayın yapısına göre;** İsviçre peyniri modeli, Balık Kılıcı - Ishikawa diagram'ı, neden sonuç analizi, beş niçin - neden, beyin fırtınası gibi birçok analiz yöntemi uygulanabilir.

Etkileri	"sebebiyle"	Nedenler
1. Yaralanma	←	Düşme
2. Düşme	←	Islak zemin
3. Islak zemin	←	Sızdıran valf
4. Sızdıran valf	←	Conta kusuru
5. Conta kusuru	←	Bakımı yapılmamış

1 2 3 4 5
Nedenlerin sürekliliği

Sebep ve etki aynı şey
Kök Neden Analizi için Beş "Why / Niye" Örneği
Sorun - Patlak lastik
Niye ? Garaj zemininde çivi
Niye? Raftaki çivi kutusu yarılarak açılmış
Niye? Kutu ıslanmış
Niye ? Garaj çatısındaki delikten yağmur suyu akmış
Niye ? Çatı kaplaması eksik kalmış / açılmış^(12,13).



Sonuç:
İş kazası incelemesinde olayın kök nedenleri olayın yapısına göre bir veya birkaç analiz yöntemini uygulayarak bulunmalıdır.

Ciddi iş kazalarının temel nedenleri arasında:

- "İşyerinin (kazanın olduğu sahanın) iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin başarısız olması;
- Bakım öncesi ve sırasında olası tehlikeleri tanımakta ve değerlendirmede başarısızlık;
- Tehlikeli ortamlarda **iş (çalışma) izin sisteminin** tam olarak uygulanmaması ve
- İş izin sisteminin uygulanması sırasında iletişim hatası" göz önünde bulundurulmalıdır.

Büyük tehlikeler nasıl oluşur?

Aşağıda belirtilen durumların bir veya birkaçının olması büyük tehlikeleri ortaya çıkabilir:

- İş izin sisteminin yanlış uygulanması.
- İş izninin gerekli olduğu çalışma ile ilgili yanlış bilginin oluşması.
- Çalışmanın yapıldığı yerlerdeki tehlikelerin farkına varılmasında başarısız olunması (örneğin yanıcı ve patlayıcı maddelerin var olabileceği).
- Kıvılcımın tehlikeli olabileceği alanlarda, kıvılcım çıkarmayacak ekipmanın kullanılmaması vb.
- İş (çalışma) izninin öngördüğü şartlara uyulmaması (örneğin tesis izolasyonunda ve / veya tehlikeli maddelerin boşaltım hatlarında başarısız olunması);
- Çalışma iznini gerektiren işin yapılmasından ya da iptal edilmesinden sonra bakım ve onarımı yapılan makine, tesis ve donanımın güvenli bir şekilde teslim edilmemesi;
- İş izni amaçlarını (işlevlerini) yerine getiren personelin yetersiz oluşu;
- İş izni sisteminin yönetiminin zayıflığı ve
- İş izni sisteminin istenen şekilde uygulandığının düzenli olarak izlenmemesi⁽¹⁴⁾.

"Bir zincir en zayıf halkası kadar sağlamdır."

Sözün sonu : İş kazası yönetsel bir hatadır ve önenebilir.

Kaynaklar

1. <http://www.dha.com.tr/yurt/insaat-civisi-gozune-delip-beynine-saplandi/haber-1543812>
2. <https://www.evrensel.net/haber/331847/yerinden-firlayan-civi-gozunu-delip-beynine-saplandi>
3. <http://www.newsjs.com/url.php?p=https://www.sondakika.com/haber/haber-insaat-civisi-gozune-delip-beynine-saplandi-10009042/>
4. <http://www.posta.com.tr/duvar-orerken-gozune-10-santimetrelilik-civi-saplandi-haber-1330817>
5. <http://www.milliyet.com.tr/patlamanin-yasandigi-tankin-tapasinin-ankara-yerelhaber-2337283/>
6. <https://www.haberler.com/patlamanin-yasandigi-tankin-tapasinin-erken-10130486-haber/>
7. <http://www.sabah.com.tr/yasam/2017/10/15/patlamanin-nedeni-kor-tapanin-erken-sokulmesi>
8. <http://www.haberekspress.com.tr/izmir/izmir-tupras-ta-patlama-4-isci-oldu-h107612.html>
9. <http://www.kuzeygehaber.com/guncel/13/10/2017/tuprastaki-patlama-nedeniyle-gozaltina-alinan-7-kisi-adliye-sevk-edildi-galeri/1>
10. <http://www.kuzeygehaber.com/yerel/12/10/2017/kazamaza-degil-tek-kelimeyle-cinayet->
11. https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_80.htm
12. <http://guneselim.blogspot.com/2012/09/vaka-kaza-ve-5-neden-analizi-ornegi.html>
13. https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_80.htm
14. <http://www.hse.gov.uk/comah/sragtech/techmeaspermit.htm>

Risk Kontrol Adımlarının Uygulanması: Silikozis Örneği

Ebru KAYA (*)

“Eğer toz olmasaydı, insan ömrünün bin sene olmaması için hiçbir sebep yoktu.”

İbn-i Sînâ

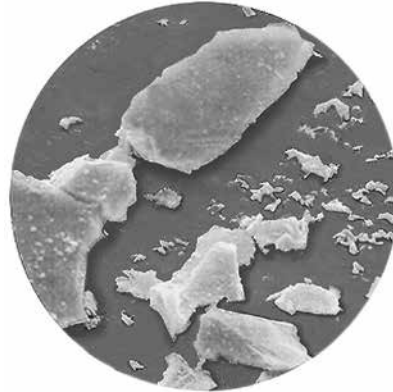
İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde tehlike veya tehlike kaynağının ortadan kaldırılması, tehlikelinin tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi ve risklerle kaynağında mücadele edilmesi büyük önem taşımaktadır. Yapılan işe göre ortaya çıkan tehlikeler farklılık göstermektedir. Çalışanlara zarar verme potansiyeli olan tehlikeler belirlendikten sonra bu tehlikelerin çalışana zarar verme ihtimalleri yani riskler belirlenmelidir ve yapılan işin ortaya çıkardığı bütün riskler çalışana zarar vermeyecek seviyeye indirecek şekilde önlem alınmalıdır. Aksi durumda, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tam anlamıyla korumak mümkün değildir. Risk kontrol adımları uygulanırken çalışmanın ortaya çıkardığı tüm tehlikeler ve bunların birbiriyle ilişkisi araştırılmalı ve alınacak önlemlere karar verilmelidir.

Yerkabuğunun %75'i oksijen ve silikon elementlerinden oluşan silika bileşiğinden oluşur. Silika, mermer, kumtaşı, çakmaktaşı ve barut gibi kayalarda ve bazı metalik cevherlerde bulunur ve kumun ana bileşenlerindendir. Aynı zamanda toprak, dibek, alçı ve çakılda bulunur ve bunların kesilmesi, kırılması, ezilmesi, sondajı, öğütülmesi veya patlaması sonucunda ortaya havada uçan silika tozları çıkar. Oluşan bu tozlardan büyüklüğü 5 mikrondan küçük olanları solunabilir tozlar olarak adlandırılır ve bu tozlar akciğerlerde bulunan bronşlara ve buradan alveollere kadar ulaşabilirler. Alveollere ulaşan ince tozların birikmesi ve akciğerlerde fibrozis⁽¹⁾ oluşması yavaş gelişen bir süreç olduğundan uzun süreli veya yüksek dozda silika kumuna maruz kalma sonucu silikozis hastalığı ortaya çıkabilmektedir. (1) Çalışma sırasında ortaya çıkan silika tozunun uzun süreler veya yoğun miktarda solunması erken safhalarda öksürüğe neden olur. Hastalığın ilerlemesiyle birlikte yüksek ateş, nefes almada zorlanma ve göğüs ağrısı şikâyetleri ortaya çıkabilir (2).



Silis Kum

Silika tozlarının kuvars, tridimit ve kristobalit olmak üzere üç farklı formu vardır. Bunlardan tridimit ve kristobalit, kuvarsin 1000°C ısıtılması sonucu oluşur ve kuvarsa göre daha tehlikelidir. Kuvars kristalleri kayalarda bol miktarda bulunur. Sanayide tünel yapımı, taş ocakları, madencilik, dökümcülük, tarım, tersane çalışmaları, cam üretimi, diş protezi üretimi, kumlama ve taşıma işleri solunabilir silika kumu tehlikesinin olduğu başlıca risk gruplarını oluşturur.



Silika tozu yakın görünüm

Kişilerin hastalıkları ve meslekleri arasında bir ilişki bulunabileceğini ilk kez ortaya koyan İtalyan doktor Ramazzini 1713 yılında, Çalışanların Hastalıkları kitabında, taş ocağı işçilerinin sert, keskin, sivri kıymıkları soluduklarını, bunun sonucunda öksürük çektiklerini ve astıma yakalandıklarını yazmıştır. 1870 yılında, Visconti silika kumunun neden olduğu bu hastalığa silikozis ismini vermiştir. (1)

1930 yılında bir hidroelektrik santrali için tünel kazılması işinde çalışanların

bu hastalığına yakalanmasından önce, silikozis bir halk sağlığı sorunu olarak görülmemektedir. Tünel kazılması sırasında ıslak sondajlama yönteminin kullanılmaması sonucu ortaya çıkan yoğun silika tozu, sondaj işçileri başta olmak üzere projede çalışanların sağlıklarını kısa sürede etkilemiştir. İşçilerin bazıları proje devam ederken hastalanıp, yaşamını yitirmiştir. Proje bittiğinde içlerinde yoğun miktarda silika bulunan taşların kırıldığı alanda çalışanlarda silikozis hastalığı saptanmıştır. Tünel inşaatında çalışan işçilerden kaçının kuluçka süresi uzun olan silikozis hastalığı nedeniyle öldüğü konusunda kesin bir bilgi yoktur ancak bu sayının 5000'e kadar çıkabileceği tahmin edilmektedir.⁽²⁾

Silikozis Hastalığının Ortaya Çıktığı Başlıca Çalışma Alanları

Madencilikte elde edilmek istenen cevhere ulaşmak için büyük miktarda toprak ve kayaların kazılması ve taşınması gerekir. Kuvars içeren kayaların delinmesi, parçalanması ve taşınması işlemi sırasında ortama yayılan toz, çalışanlarda silikozis hastalığı tehlikesi oluşturmaktadır. 2016 yılında meslek hastalığına yakalandığı tespit edilen 597 çalışandan 74'ü, 2015 yılında meslek hastalığına yakalandığı tespit edilen 510 çalışandan 85'i madencilik işkolunda çalışmaktadır (4). Bu işkoluna özgü tüberküloz, kömür işçisi pnömonyozu gibi meslek hastalıklarının yanı sıra silikozis de madenciler arasında yaygın görülen bir hastalıktır.

Malzemelerin boyaya hazırlanması işlemlerinden biri olan kumlama işlemi basınçlı hava ile silis kumunun malzemenin yüzeyine püskürtülmesiyle yapılmaktadır. Kumlama işlemi sırasında ortaya çıkan bu toz kontrol altına alın-

* Endüstri Mühendisi, İş Güvenliği Uzmanı ve Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

madığında kısa sürede silikozis hastalığına yakalanılmasına neden olacak kadar yoğundur. Kumlama işinde çalışanların silikozis hastalığına yakalanma riskinin yüksek oluşu ve maruziyetin önlenmesinin zorluğu nedeniyle, basınçlı havayla temizleme işlerinde silika kumu kullanımı İngiltere’de 1950 yılında ve diğer Avrupa ülkelerinde 1966 yılında yasaklanmıştır (5). Silis kumu yerine sanayide çelik bilyeler kullanılmaya başlanmıştır. Ülkemizde bu sektörde silis kumu kullanımı yasak olmamasına rağmen, kumlama işleri çoğunlukla çelik bilyeler kullanılarak yapılmaya başlanmıştır.

2009 yılında yapılan bir araştırmaya göre her on dış teknisyeninden birinde silikozise rastlandığı tespit edilmiştir (6). Dış teknisyenlerinin diş protezi yapmak için hazırladıkları karışımın içinde krom, kobalt, molibden, silikon türevleri, man-ganez, silika, alçı, mum, reçine, seramik, nikel, berilyum, asbest gibi birçok tehlikeli madde bulunmaktadır. Protezin üretimi sırasında ortaya çıkan toz ve duman dış teknisyenlerinin işlerine özgü bir meslek hastalığı ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Oluşturulan karışımın içinde bulunan silika tozu protezin pürüzsüz bir hale getirilmesi için taşlanması ve zımparalanması sırasında ortama yayılarak dış teknisyenlerinde de hastalığın görünmesine neden olmaktadır (7). İçinde bulunduğumuz yılın ocak ayında korunma tedbirleri olmayan çalışma ortamında çalışırken silikozis hastalığına yakalanan çalışanlardan biri daha hayatını kaybetmiştir (8). Dış teknisyenlerinin yoğun ve uzun süreler çalışmaları hastalığa yakalanma riskini artırmaktadır.

Hastalığın Ortaya Çıkmasına Yol Açan Yeni Bir İşkolu: Kot Taşlama

Tekstil endüstrisinde silikozis hastalığı Türkiye’de ilk kez 2005 yılında tespit edilmiştir. 2000 yılından itibaren kot taşlama işinde çalışanların sayısının giderek artması nedeniyle silikozis hastalığına yakalananların sayısında da artış olmuştur. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’ne göre yükümlülük süresi⁽¹⁾ 10 yıl olan silikozis hastalığı, kot taşlama işçilerinde birkaç yılda ortaya çıkabilmiştir. Hastalığın bu kadar hızlı ilerlemesinin nedeni, çalışma koşullarının yapılan işin sağlık üzerinde oluşturacağı etkinin ortaya çıkmasını engelleyecek şekilde düzenlenmemiş olmasıdır. Silika kumunun solunmasını engellemek üzere alınması gereken güvenlik önlemleri bir tarafa 13-14 yaşındaki işçiler pencere ve havalandırmanın bulunmadığı odalarda günde 11 saat kot pantolonlara eski görünümü vermek



Kumlama işi

amacıyla taşlama işi yapmaktaydı. Bazı işçiler atölyelerde uyumaları nedeniyle sürekli olarak silika kumuna maruz kalmaktaydı. Çalışma Bakanlığı’nın tahminlerine göre, kot taşlama işinde 5 ila 10 bin kişi çalıştırılmıştır. 2-3 ay gibi kısa sürelerle kot taşlama işçiliği yapan kişilerde bile maruz kalınan tozun yoğunluğu nedeniyle hastalık ortaya çıkma olasılığı oldukça yüksektir. Hastalık şikâyeti nedeniyle hastaneye başvuran işçilerde görülen semptomlar ile işleri arasındaki ilişki, daha önce tekstil işkolunda silikozis hastalığı görülmediği için kurulamamış ve işçiler hastalığa neden olan çalışma ortamlarından uzaklaşmamıştır (9). Pek çok Avrupa ülkesinde ve Amerika’da yıllar önce yasaklandığı gibi her türlü kot giysi ve kumaşlara uygulanan püskürtme işleminde kum, silis tozu veya silika kristalleri içeren herhangi bir madde kullanılması 2009 yılının Nisan ayında Türkiye’de de yasaklanmıştır (10).

Geç de olsa silikozis tanısı konan çalışanlar ise sigortasız çalıştırıldıkları için ne meslek hastalıkları istatistiklerinde görünmekte ne de meslek hastalığına yakalanmış olmanın getirdiği haklardan yararlanabilmektedir. 2016 yılının aralık ayında kot kumlama işçileri arasında silikozise yakalanıp hayatını kaybeden işçi sayısı 68’e ulaşmıştır (11).



Kot taşlama işi

Silikozisten Korunma

İş sağlığı ve güvenliğinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek üzere riskleri kontrol altına almak için uygulanması gereken risk kontrol adımları aşağıdaki gibidir.

- 1) Tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması
- 2) Tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi
- 3) Riskler ile kaynağında mücadele edilmesi.

Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi gerekmektedir. Bazı durumlarda riskin ortadan kaldırılması yeni bir riskin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle riskler kontrol altına alınırken ortaya çıkan yeni riskin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Silikozis hastalığına neden olan silika tozunu ortaya çıkaran işlerin yapılmasında alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerinde de yukarıdaki adımların izlenmesi yerinde olacaktır. Silis kumu kullanılarak kot taşlama işinin yasaklanması ile birlikte bu işlem, kot kumaşa ağartıcı özellikteki kimyasalların uygulanması ile yapılmaya başlanmıştır. Silikozis hastalığına yol açan tehlike kaynağı olan silika tozu böylece ortadan kaldırılmıştır. Benzer şekilde malzemelerin yüzeyinin boyaya hazırlanması için yapılan kumlama işinde silis kumu kullanımı yasak olmamasına rağmen tehlike kaynağını ortadan kaldıracak bir uygulama olarak çelik bilye kullanımı yaygınlaşmıştır. Çelik bilyelerin kullanımı silika tozu maruziyetini ortadan kaldırırsa da yüzeyi temizlenen parçadan ayrılan ince metal tozları çalışanlar için tehlike oluşturmaya devam etmektedir. Çalışma sırasında ortaya çıkan bu yeni riske karşı da toz maruziyetini önleyecek kontrol tedbirlerinin alınması gerekmektedir.

Madencilik işinde silis kumu oluşmasını engellemek üzere kullanılan yöntemlerden en yaygın olanı ıslak



çalışmadır. Toz oluşacak işlerin yapıldığı alanlarda, çalışma ortamı ıslatılarak veya nemlendirilerek çalışma sırasında ortaya çıkan tozun ortama yayılması engellenebilir. Benzer bir önlem dökümcülük işinde de kullanılabilir. Kalıp hazırlanması ve bozulması sırasında ortaya yayılacak olan toz, çalışma ortamı ıslatılarak azaltılabilir.

Tehlike kaynağının ortadan kaldırılmadığı durumlarda çalışma ortamına yayılacak tozun kontrol altına alınması için çeşitli havalandırma sistemleri kullanılabilir. Kuşlama işinde havalandırma alttan çekişli ve üstten temiz hava girişli olmalıdır. Diş teknisyenlerinin diş protezi ürettikleri masaların karşından çekişli havalandırması bulunmalıdır. Burada amaç ortaya çıkan tozun çalışanın soluk bölgesine ulaşmadan çalışma ortamından uzaklaştırılmasıdır. Havalandırma sistemleri tehlikelerin ortadan kaldıramadığı ancak tehlikelerle kaynağında mücadele etmeye yönelik bir toplu korunma yöntemi.

Tehlikelerin ortadan kaldıramadığı ve toplu korunma önlemlerinin yetersiz olduğu çalışma ortamlarında çalışanların yapılan işe uygun solunum yolu koruyucu kullanmaları sağlanmalıdır. Kullanılacak olan solunum yolu koruyucunun doğru belirlenebilmesi için çalışma ortamında toz ölçümleri yapıl-



Çelik bilye

malıdır. Kuşlama işinde ortama yüksek dozda toz yayıldığı için bu işte çalışanların hava beslemeli maske kullanmaları uygun olacaktır. Toz yoğunluğunun daha az olduğu çalışma ortamlarında toz maskeleri kullanılabilir. Ancak kullanılan tüm kişisel koruyucu donanımların CE belgesi olduğundan emin olunmalıdır. Bu önlemlerin yanı sıra çalışma ortamının düzenli olarak temizlenmesi ve çalışma saatlerinin kontrolü, çalışanların toz maruziyetlerini azaltacak diğer önlemler arasındadır.

Dipnotlar

(1) Fibrozis: Akciğer fibrozisi, akciğerin süngerimsi dokusunun kalınlaş-

ması, sertleşmesi ve hastalıklı alanların yara izini andıran bir görünüm kazanması durumuna verilen addır.

(2) Yüklülük süresi: Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi ifade eder.

Kaynakça:

1. Bilir, N. Yıldız, A.N. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları. 2013.
2. <http://www.lung.org/lung-health-and-diseases/lung-disease-lookup/silicosis/silicosis-symptoms-causes-risk.html>
3. Greenberg, M.I. Waksman, J. Curtis, J. *Silicosis: A review*. Dis Mon. Ağustos 2017.
4. 2015 ve 2016 Yılı İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri
5. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/92-102/>
6. <http://sendika62.org/2016/07/dis-teknisyenlerinde-silikozis-ozgur-gundem/>
7. <http://www.meslekhastaligi.net/ankara-100-dis-teknisyeni-10-pnomokonyoz/>
8. <https://www.evrensel.net/haber/304381/bir-dis-teknisyeni-daha-silikozise-yenildi>
9. <http://kotiscileri.org/silikozis-nasil-bir-hastalik/>
10. <http://www.hurriyet.com.tr/kot-taslama-da-kum-kullanimi-yasaklandi-11363884>
11. <https://www.gazeteduvar.com.tr/ekonomi/2016/12/31/kot-kumlama-97-nci-is-cinayeti/>



İşçinin Korunması ve Psikososyal Riskler

Hande HEPER (*)

Giriş

Bilindiği üzere, iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan ve hiyerarşik bir ilişkiyi içinde barındıran bağımlılık ilişkisi, başka hiçbir iş görme sözleşmesinde olmayan şekilde, işverenin işçinin kişiliği üzerinde kimi yetkileri haiz olmasına sebep olmaktadır⁽¹⁾.

Tarihsel olarak baktığımızda, iş hukukunun gelişimi ve teknolojik ilerlemeler, işçilerin sağlığının korunmasına yönelik birçok olanağı sağlamış olsa da, özellikle 1970'ler sonrasında kapitalizmin durgunluğunu aşmak ve rekabeti arttırmak için dünyadaki neo-liberal politikalara yönelimin iş hukukundaki görünümü olan esneklik uygulamaları, işçilerin sağlığının korunmasına ilişkin önemli sorunları beraberinde getirmiştir.

Söz konusu bu dönemde, işçiler yoğun rekabet sebebiyle kaygı hissetmekte, iş yükünün ağırlığı tükenmişlik ve strese sebep olmakta, işsizliğin artması sebebiyle işsiz kalma endişesi yoğunluk kazanmaktadır. Bununla birlikte, iş hukuku normlarının esnekleştirilmesi sebebiyle, ortaya çıkan farklı çalışma koşulları ve iş sözleşmesi türleri de işçilerin beden sağlığının yanında akıl ve ruh sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Örneğin; İngiltere'de 2015-2016 döneminde stres, işle ilgili tüm sağlık sorunlarının% 37'sinin, hastalık nedeniyle kaybedilen bütün iş günlerinin% 45'inin sebebi olarak tespit edilmiştir⁽²⁾.

Ne var ki, işçilerin çalışma ortamı veya iş yoğunluğu gibi sebeplerden kaynaklanan ruhsal sorunları sadece hastalanmalarına değil, daha da vahim bir şekilde işçilerin ölümlerine hatta intiharlarına sebep olmaktadır. Örneğin; 2008-2009 yılları arasında France Telecom (şimdiki ismi Orange) şirketinde yeniden yapılanma nedeniyle çalışanlara yapılan psikolojik baskılar ve ağır performans değerlendirme ölçütleri sonucunda 35 işçi intihar etmiştir. Yine 2009 yılında ABD'de Wall Street'te, kredi geri dönüşümünde meydana gelen finansal kayıplarla bağlantılı olarak başlayan iş kaybı endişesiyle bir dizi intihar vakası yaşanmış, o sene ABD'de de bir sene önceki verilere göre intihar oranları %28 artış göstermiş ve işyerlerinde 251 ölüm vakası⁽³⁾ yaşanmıştır. 2013 yılında ise bu sayı 282'ye ulaşmıştır.⁽⁴⁾ Ancak işçi intihar ve ölümlerinin en dehşet verici boyutu Japonya'da görülmektedir. Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomisini düzeltmek için çalışma hayatında koruyucu düzenlemelere gitmemesi, işçilerin çok uzun saatler ve



yoğun şekilde çalıştırılmalarına neden olmaya başlamıştır. Bu sebeple işçilerde kalp yetmezliği, beyin kanaması veya kalp krizinden dolayı ani ölümler yani "karoshi" (burn-out) olayları ya da bu yoğun çalışma ve stresten dolayı intihar anlamına gelen "karojisatsu" vakaları görülmeye başlanmış ve ülkede büyük bir sorun haline gelmiştir⁽⁵⁾.

Bu çalışmada ise, hukuk alanında psikososyal risklere karşı neler yapılabileceği kısaca değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Psikososyal Riskler, Psikodinamik İncelemeler ve İşte Yaşam Kalitesi

Risk kelimesi Fransızca *risque* sözcüğünde dilimize gelmiş olup, "bir zarara, bir kayba yol açabilecek bir olayın ortaya çıkma ihtimali", "zarara uğrama tehlikesi" anlamına gelmektedir. Psikososyal riskler ise, işin niteliği, örgütlenmesi ve yönetimi ile çevresel ve toplumsal koşulların, işçilerin yetkinlikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda psikolojik ve fiziksel hasara yol açma ihtimalleri olarak tanımlanabilir. Söz konusu risklere, işçi ve yönetici arasındaki görüş farklılıkları, işçiler arasındaki rekabet, çalışma saatlerinin fazlalığı, yetki ve sorumluluk belirsizliği, işte yeniden yapılanmalar, irrasyonel hedefler, performans değerlendirmeleri⁽⁶⁾, işte şiddet, psikolojik taciz, çalışma koşullarında değişiklikler, iş güvencesizliğin yarattığı kaygı örnek gösterilmektedir⁽⁷⁾. Bu bağlamda, psikososyal risklerin oluşturduğu en önemli sorun stres olarak karşımıza çıkmakta olup, işe ve işyerine yabancılaşma sebebiyle işçinin işe devamsızlığı (*absentéisme*) ya da tükenmişliğin sonucu olarak işe gidip hiçbir şey yapmadan zaman geçirme veya düşük verimle çalışma (*présentéisme*) da yine bu risklerin meydana getirdiği sorunlardandır⁽⁸⁾.

(1) Ayrıntı için bkz. Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Bası, Beta, İstanbul, 2017, 237vd.; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Beta, İstanbul, 2017, 150 vd.; Doğan, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru – Atipik İş ilişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Seçkin, Ankara, 2016, 98 vd.

(2) Work Related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2016, 2, <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf> (U.T.: 18.10.2017).

(3) Söz konusu olay için bkz. <https://www.theguardian.com/business/2009/aug/21/us-suicide-work-office> (U.T.:17.10.2017).

(4) U.S. Bureau of Labor Statistics, Monthly Labor Review, Aralık 2016, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2016/article/pdf/suicide-in-the-workplace.pdf> (U.T.:17.10.2017).

* Ar. Gör., Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD.

(5) Bkz. Işık Erol, Sevgi, "Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu", ÇSGB ÇalışmaDünyası Dergisi, C.3, S.1, Ocak-Nisan 2015, 15 vd; Dejours, Christophe/ Rosental, Paul-André, "La souffrance au travail a-t-elle changé de nature?", Rev. Droit Travail, 2010, 9 vd.; Güzel, Ali, "İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme", Prof. Dr. M. İhsan Uluşan'a Armağan, Seçkin, Ankara, 2016, 368. Bu konuda Japonya'daki gelişmeler için bkz. Lerouge,Loïc, "Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais", RDT, 2013, 723 vd.

(6) Ayrıntı için bkz. Güzel, "İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme", 355 vd.

(7) Ayrıntı için bkz. Vatansever, Çiğdem, "Risk Değerlendirmesi'nde Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", Çalışma ve Toplum, 2014/1, 119-121.

(8) Bkz. Meyer, Francis, "Les risques psychosociaux, état des lieux", RDT, 2012, 633 vd.

Tarihsel olarak psikososyal risklerin önlenmesi için ilk atılan adım, bu risklerin yol açtığı fiziksel ve psikolojik sorunları meslek hastalığı kapsamında ele almak olmuştur. Ne var ki, birçok bilim alanını ilgilendiren bu risklerin sadece meslek hastalığı kapsamında kabul edilmesi, bu riskleri önlemede yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla, bu konuda birçok bilim alanını barındıran araştırmalar yapılmaktadır.

Psikodinamik (*psychodynamique*) kavramı bu araştırmalar neticesinde ilk kez Fransız psikiyatrist ve psikanalist Christophe Dejours tarafından ortaya konulmuştur. Söz konusu kavram, çalışmanın işçinin akıl ve ruh sağlığı üzerindeki etkilerini, çalışma olgusunun hangi nedenlerle işçi için ıstıraplı bir hale hatta ölümlere yol açan bir duruma geldiğini inceler ve bunun önlenmesi için nelerin yapılması gerektiğini araştırır⁽⁹⁾.

İşçilerin işteki yaşam kalitesini yükseltmek ve işin ıstıraplı ve zahmetli olmaktan çıkıp işçiler açısından dayanılır ve hatta zevkli olmasını sağlamak ve böylece işteki performansını arttırmak amacıyla "işte yaşam kalitesi" (*qualité au travail*) değerlendirmeleri de günümüzde öne çıkmaktadır. İşte yaşam kalitesi, psikososyal riskleri araştırmanın ötesinde, işçilerinin işyerinde bireysel gelişiminin kaynaklarını araştırır⁽¹⁰⁾. İşçinin özel yaşamı ve çalışma yaşamı arasında uyum ve işçinin kişisel gelişimi gibi konuları ön plana çıkarır. İşte yaşam kalitesinin sağlanabilmesi için ise, işçinin iş yükünün ve monotonluğunun azaltılması, performans değerlendirmelerinin strese yol açmayacak, kaygı uyandırmayacak şekilde düzenlenmesi, yeterli dinlenme zamanının verilmesi, işçinin rahatça çalışabileceği bir ortamın sağlanması vb. hususlar gerekmektedir. Yani bu yönelim ve değerlendirmelere göre işçinin işe uyması değil, işin işçiye uygun hale getirilmesi söz konusudur. Bu anlamda, psikolojik sağlığın korunması, işyerindeki yaşam kalitesini garanti etmek için yeterli değilse de ön şarttır ve bu, psikososyal risklerin büyük oranda bertaraf edilmesini de kapsamaktadır⁽¹¹⁾.

Psikososyal Risklerin Önlenmesine İlişkin İşverenin Yükümlülüğü ve Avrupa Birliği Ülke Örnekleri

İşçilerin yaşamının ve sağlığının korunması, iş hukukunun doğumuna yol açtığı düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği alanında psikososyal risklerin tanınmasının çok daha yeni bir durum olduğu görülecektir. Avrupa Birliği 1989 yılında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 89/131/ECC sayılı Çerçeve Direktifi'ni kabul etmiştir. Direktifin m.5/1 hükmü uyarınca, işveren, işçiliğin tüm yönleriyle işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlamakla yükümlüdür. Bununla birlikte, Direktif'e göre psikososyal dâhil tüm risklerin önlenmesi için üye devletler düzenlemelerde bulunmalı ve işletmelerde risk



değerlendirmeleri yapılmalıdır. İş yükü, ergonomi ve sosyal risklerle ilgili de 90/270/EEC sayılı Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Gereklileri Direktifi ve 90/269/EEC sayılı Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olacak yüklerin el ile taşınmasında asgari sağlık ve güvenlik gereklileri Direktifi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı da bu konuda çeşitli çalışma ve programlar yapmaktadır. Yine ILO'nun işyerinde şiddete ilişkin çalışmalarının yanında 155 sayılı Sözleşmesi, 164 sayılı Tavsiye Kararı ile 2009 tarihli Uzmanlar Komitesi raporu psikososyal risklerin önlenmesi açısından değerlendirilebilecektir. Ayrıca ILO, 2010 yılında revize ettiği Mesleki Hastalıklar listesine stres bozukluğunu da eklemiştir⁽¹²⁾.

89/131/ECC sayılı Direktif'in m.5/1 hükmünün kimi üye ülkelerde nasıl ele alındığı, psikososyal risklerin önlenmesi açısından önem taşımaktadır. Fransız İş Kodu m. L. 4121-1 hükmüne göre "işveren, güvenliği sağlamak ve işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumak için gerekli önlemleri almalıdır". Ancak Fransız Yargıtay'ı söz konusu Direktif'i ve İş Kodu'ndaki ilgili hükmü diğer Avrupa ülkelerine göre farklı yorumlamıştır. Fransız Yargıtay'ı gerekli önlemlerin alınmasıyla yetinmemiş ve 28 Şubat 2002 tarihinde asbeste ilişkin verilen karar ile birlikte, bu yükümlülüğün sırf önlemleri almakla sınırlı olmadığı, işverenlerin önlemlerin sonucundan da sorumlu olduklarını belirtmiştir. Yargıtay, iş güvenliği yükümlülüğünün katı doğasının, mesleki riskin asla oluşmaması gerektiği anlamına geldiğini düşünmektedir. Bu sebeple, Fransız Hukukuna göre, işverenler yalnızca işyerindeki işçilerin sağlığını temin etmek ve korumakla yükümlü olmakla kalmamakla, etkinliğini de garanti etmekle sorumludur. Böylece işverenin başılsanamaz kusur kavramına (*faute inexcusable*) yeni bir anlam getirilmiştir. Ekleyelim ki Fransız Hukuku, psikososyal riskleri meslek hastalığı kapsamında ele almaktadır⁽¹³⁾.

İsveç'te ise işveren "çalışanların hastalık veya kaza riskine maruz kalmalarını önlemek için gerekli önlemleri almalıdır". Bununla birlikte, İsveçli işveren, çalışma koşullarının "bir kişiden diğerine farklı fiziksel ve zihinsel kapasitelere uygun olabildiğini" garanti etmekle yükümlüdür. İşveren, her bir çalışanın kendine özgü durumunu dikkate almalıdır. İşçiler

(9) Ayrıntı için bkz. Dejours/Rosental, "La souffrance au travail a-t-elle changé de nature?", 9 vd.; Dejours, Christophe, Psychopathologie du travail et organisation réelle du travail dans une industrie de process, AOCIP – Lab. De Psychologie du travail du CNAM, 1991, 10 vd.; Güzel, "İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme", 368-371.

(10) Adam, Patrice, "Qualité de vie au travail: la part des juristes", RDT 2017, 478.

(11) Ayrıntı için bkz. Bouchet, Jean-Paul, "Au nom de qui parle-t-on de « qualité de vie » ?", Droit social 2015 155 vd.; Tournaux, Sébastien, "Évaluations et qualité de vie au travail", Droit social 2015, 124 vd.; Cochet, François, "La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail", Droit social 2015, 143 vd.; Favennec-Héry, Françoise, "Qualité de vie au travail et temps de travail", Droit social 2015, 113 vd.; Ray, Jean-Emmanuel, "Qualité de vie(s) et travail de demain", Droit social 2015, 147 vd.; Sciberras, Jean-Christophe, "Temps de travail et qualité de vie au travail: Éclairage sur les mutations du travail", Droit social 2015, 121 vd.; Güzel, Ali, "İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme", 371-375.

(12) Vatansever, 118; Özdemir, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat, 2014, 70-71; Güzel, "İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme", 373.

(13) Ayrıntı için bkz. Lerouge, Loïc / Gatteaux, Gaëtan, "Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail - Enseignements d'une comparaison France, Belgique, Suède", RDT, 2015, 706vd; Favennec-Héry, Françoise/Verkindt, Pierre-Yves, Droit du Travail, 4^{ème} éd., 2014, 501 vd.

de kendi görevinin düzenlenmesine katılma ve işini etkileyen değişiklikler ve gelişmelere ilişkin konulara dahil olma imkanına sahiptir. Buna ek olarak, iş organizasyonu ve iş içeriği, çalışanların hastalık veya kazalara neden olabilecek fiziksel stres veya zihinsel strese maruz kalmayacak şekilde düzenlenmesi gerekir. Ücretlendirme ve çalışma saatlerinin dağılımı da göz önüne alınmalı ve çalışmada görev değişiklikleri için fırsatlar sunmaya, farklı görevler arasında toplumsal temasa, işbirliğine ve tutarlılığa teşvik etmeye özen gösterilmelidir⁽¹⁴⁾.

Belçika mevzuatına söz konusu Direktifin aktarılması, 4 Ağustos 1996 tarihli işçilerin işlerini ifası sırasındaki refahlarına (*bien-être au travail*) ilişkin kanun ile gerçekleşmiştir. İşçinin iyi durumda olması, özellikle “iş güvenliği”, “işyerindeki işçilerin sağlığının korunması” ve “işyerindeki psikososyal yönlerin” ilişkisi alınacak önlemlerle ele alınmaktadır. İşveren, iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü çerçevesinde, «işlerini yaparken işçilerin refahını yükseltmek için gerekli önlemleri» alması gerekir. Bununla birlikte, 2014 yılında birçok Avrupa ülkesinin aksine, yapılan bir değişiklik ile söz konusu Kanunda psikolojik riskler tanımı düzenlenmiştir. Buna göre psikososyal riskler; “işverenin üzerinde etkisi olan ve objektif olarak bir tehlike oluşturan işin organizasyonu, işin içeriği, çalışma koşulları, işyerindeki yaşam koşulları ve işyerinde kişilerarası ilişkilere maruz kaldıktan sonra fiziksel hasarın eşlik edebileceği, bir veya daha fazla işçiye psikolojik hasar verecek olasılık” olarak tanımlanmaktadır. Ne var ki, yasal bir tanımın, psikososyal riskleri sıkı bir çerçeveye yerleştirme, sınırlama riskini de taşıdığı söylenebilecektir⁽¹⁵⁾.

Ekleylem ki, Belçika ve İsveç, işverenin gözetme borcunu, 1989 Çerçeve Direktifi’nin ruhuna ilişkin vizyonlarını yerine getirmek için “işyeri” (*de milieu de travail*) veya “işyerinde refah” (*bien-être au travail*) kavramına dahil etmeyi seçmiştir. İş kapsamına giren her şey, çerçevesi iş sağlığı açısından klasik risklerle daha sınırlı görünen «mesleki tehlikeler» kavramının ötesinde gözetme zorunluluğu dahilinde dikkate alınmalıdır. Fransız sistemi ise, “çalışma koşulları” ya da “işyerinde sağlık” açısından bir yaklaşımı benimsemiştir⁽¹⁶⁾.

Hukukumuzda İşçinin Psikososyal Risklere Karşı Korunmasına İlişkin Düzenlemeler ve Öneriler

Hukukumuzda, işverenin işçiye gözetme borcunun yasal dayanağı Türk Borçlar Kanununun “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddesinde yer almaktadır. TBK m.417 hükmüne göre, işçiye gözetme borcu kapsamında işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Yine işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür⁽¹⁷⁾. Bununla



birlikte, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi⁽¹⁸⁾ yayınlanmış ve TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından ise İşyerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri Raporu hazırlanmıştır. 6.4.2016 tarihinde ise 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir⁽¹⁹⁾.

Yine işverenin işçiye gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunu düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanunun m.30 hükmü uyarınca ayrıca bu Kanun kapsamında yönetmelikler çıkarılacaktır.

Daha önce belirttiğimiz gibi, psikososyal riskler, işçilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarında önemli sorunlara sebep olabilmektedirler. Dolayısıyla bu risklerin önlenmesi her geçen gün önem kazanmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu konuda değerlendirilebilecek birçok düzenleme barındırmakla birlikte, Devletin bu konuda kanun yapmanın yanında bu düzenlemelerin etkinliğini arttıracak şekilde çalışmalar yürütmesi ve denetim yapması gerekmektedir. Aşağıda psikososyal risklerin önlenmesine ilişkin kimi önerilerde bulunulacaktır.

1. 6331 sayılı Kanunun m.3/1 hükmü uyarınca işveren çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacıyla risk değerlendirmesi yapmalı ya da yaptırmalıdır. Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin 8. maddesinde ise psikososyal risklerin de belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Yönetmelikte belirtildiği üzere, uygulamada da risk değerlendirmelerinde psikososyal risklerin tespit edilmesi ve uluslararası alanda psikolojik risklerin önlenmesi için geliştirilen *Management standart for work-related stres* (ABD), *START* (Almanya), vb. iş sağlığı güvenliği yönetim modellerinin uygulanması

Caniklioğlu/Canbolat, 342vd.; Güzel, Ali/Ugan Çatakkaya, Deniz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, S.34, 2012/2, 157 vd.

(18) R.G. 19.3.2011, S. 27879.

(19) Ayrıntı için bkz. Güzel, Ali/ Ertan, Emre, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Legal İHSGH, C.4, S.14, 2007, 510 vd.; Savaş Kutsal, Burcu, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (Ed. Kübra Doğan Yenisey/ Seda Ergüneş Emrağ) Beta, 2017, 257 vd.; Ünal, Canan, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Legal İHSGH, C.10, S.37, 2013, 17 vd.; Heper, Hande, “Uluslararası Düzenlemeler Işığında Psikolojik Tacizle Mücadele: Avrupa Ülke Önekleri ve Türkiye İçin Öneriler”, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İHSGH, özel sayı, 2016, 427 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 352 vd.; Sözek, 419vd.

(14) Lerouge/ Graftaux, “Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail - Enseignements d’une comparaison France, Belgique, Suède”, 707.

(15) Lerouge/ Graftaux, “Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail - Enseignements d’une comparaison France, Belgique, Suède”, 708.

(16) Lerouge/ Graftaux, “Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail - Enseignements d’une comparaison France, Belgique, Suède”, 709.

(17) İşverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu oluşan zararlardan sorumluluğuna ilişkin bkz. Sözek, 433 vd.; Çelik/

için Bakanlık tarafından denetim yapılmalı ve teşvikler sağlanmalıdır⁽²⁰⁾.

2. Psikososyal risklerin sonuçlarının iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında ele alınması önemli ise de bu risklerin önlenmesi açısından yeterli değildir. Yukarıda ele aldığımız psikodinamik araştırmaların yapılması ve işin işçiye uygun hale getirilmesi için işte yaşam kalitesi anlayışına geçilmesi önem arz etmektedir. Söz konusu bu durum hukukumuz açısından da yeni bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve buna bağlı hukuki düzenlemeleri ifade edecektir. Yine bu kapsamda performans değerlendirmeleri de ele alınmalıdır⁽²¹⁾. Ekleyelim ki, Fransız Yargıtay'ı yıllık performans değerlendirme görüşmelerinin işçiler üzerinde stres yarattığını kabul etmiş ve bu sebeple, yapılacak performans değerlendirmeleri için işyerlerindeki Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Komitelerine (*Comité d'hygiene, de sécurité et des conditions de travail*) başvurulması zorunluluğuna karar vermiştir. Yine Yargıtay, yapılan performans değerlendirmelerinde işçiler veya ekipler arasında sayısal kıyaslama yapılmasını yasaklamıştır⁽²²⁾.
3. İşçilerin, çalıştıkları işyerindeki çalışma düzeninin ve işyeri organizasyonun belirlenmesinde söz sahibi olmalarının önü açılmalıdır. Bu sebeple, işçilerin yönetime katılma olanakları geliştirilmelidir. Yine kolektif iş hukuku ve işçilerin temsil yetileri bu konuda önem taşımaktadır. İşçi temsilcileri veya sendikanın bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmeleriyle psikososyal risklere karşı alınacak önlemler düzenlenmeli, etkili şikâyet ve başvuru mekanizmaları oluşturulmalı ve bu konuda disiplin kuralları belirlenmelidir. İşyerlerindeki işçi temsilcilerinin ve iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile kurul koordinasyonlarının etkili bir şekilde çalışabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır⁽²³⁾. Yine 6331 sayılı Kanunun m.18 hükmünde işyerlerinde yetkili sendikanın bulunmaması halinde işçi temsilcileri seçimle veya atama yolu belirlenecektir. İşçi temsilcilerinin işveren tarafından atama yoluyla belirlenmesi isabetli değildir, bu sebeple atama yoluna ilişkin ibare kaldırılmalı ve bu temsilcilerin sadece seçim yoluyla göreve gelmesi kabul edilmelidir⁽²⁴⁾. Ekleyelim ki, işyerlerinde bu temsilcilik ve kurulların efektif çalışması, psikososyal risklerin önlenmesi açısından büyük öneme sahiptir.
4. 6331 sayılı Kanunun m.13 hükmü uyarınca işçiler ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldıklarında, Kanunda belirtilen prosedür takip edilerek, o tehlike bertaraf edilene kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler ya da iş sözleşmelerini feshedebilirler. Ne var ki, işçilerin psikososyal riskleri ve bunların kendilerine etki ettiğini ya da edebileceğini ispat etmeleri çok güçtür. İşçinin söz konusu haklarının etkinleştirilmesi için yargının bu konuda öncülük etmesi gerektiği ortadadır. Örneğin; Fransız Yargıtay'ı işverenin iş



güvenliği yükümlüklerini ihlal etmesi sebebiyle – iş sözleşmesinin ihlal edilmesinden bağımsız şekilde işyerinde yaşanan stresi tek başına tazminat talebini doğurabileceğine hükmetmiştir⁽²⁵⁾. Yine toplu iş sözleşmeleri veya iş sağlığı ve güvenliği kurullarının buna dair çalışmalar yapması önemlidir.

5. Psikososyal riskler sebebiyle işçinin davranış ve çalışmasında değişimler sebebiyle işveren tarafından yapılacak fesihlere karşı koruma sağlanmalıdır. Örneğin Fransız Yargıtay'ı işçilerin stres sebebiyle gerçekleşen kusurları nedeniyle yapılan fesihleri (örneğin yoğun çalışma gününde kasiyerin müşteriye hakaret etmesi sebebiyle işten çıkarılması) geçerli kabul etmemektedir. Yine Yargıtay'a göre işçiler, yaşadığı sıkıntılar konusunda işvereni bilgilendirmemiş olsa dahi, stresli bir çalışma durumunu takiben baş gösteren depresyon, işçinin çıkarılması için gerçek ve ciddi bir işten çıkarma nedeni (*cause réelle et sérieuse*) olamayacaktır⁽²⁶⁾.

Sonuç Yerine...

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, piyasa rekabeti, günümüz çalışma şartları ve iş hukukunda esneklik uygulamaları işçilerin hem bedensel hem de zihinsel sağlığında farklı sorunları beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, psikososyal risklerin barındırdığı tehlikeler gün geçtikçe daha fazla anlaşılmakta ve hissedilmektedir. Bu sebeple kanımızca, psikososyal risklerden işçilerin korunması ve işçilerin huzurlu bir çalışma ortamında, insan onuruna yakışır bir şekilde çalışmaları için yapılacak araştırmaların desteklenmesi, psikososyal risklere karşı işçilerin bilinçlendirilmesi, bu risklerin sadece meslek hastalığı kapsamında değil işte refah anlayışı içinde değerlendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile kolektif iş hukuku alanında yukarıda örnek olarak vermiş olduğumuz önerilerin ve daha nicelerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulması önem kazanmaktadır.

(25) *Peskine/Wolmark*, 319.

(26) *Peskine/Wolmark*, 319.

Fotoğraflar

<http://www.hrinasia.com/general/managing-stress-work/>
https://www.huffingtonpost.com/2013/05/09/work-stress-social-support-diabetes_n_3247645.html
<http://www.theemotionmachine.com/wp-content/uploads/work-environment.jpg>
<https://theundercoverrecruiter.com/wp-content/uploads/2016/04/stressed-woman.jpg>

(20) Ayrıntı için bkz. Özdemir, 233vd.; Süzek, 913-915.

(21) Ayrıntı için bkz. Güzel, İş Hukukunda Yetki ve Değerlendirme, 375 vd.

(22) *Peskine*, Elsa/Wolmark, Cyril, Droit du travail, 10^e éd., 2016, 318-319.

(23) Fransa'daki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin düzenlemeler için bkz. *Auzero*, Gilles/Dockès, Emmanuel, Droit du Travail, 30^e éd., 2016, 964vd.; *Peskine/Wolmark*, 623 vd.

(24) Hukukumuzdaki düzenlemeler ve eleştirileri için bkz. Özdemir, 302 vd.; Süzek, 919 vd.;

Gıdanın Küreselleşmesi ve Metalaşması

Atakan BÜKE (*)

Son otuz yıllık süreçte, gıda odağındaki toplumsal ilişkilerde köklü değişimler meydana geldi. Bunların başında, insanlık tarihinin uzunca bir dönemi için esas olarak yerel ve geçimlik bir olgu olan gıda ürünlerinin neoliberal küreselleşme süreci ile metalaşması gelmektedir. 1990'lardan günümüze uzanan süreçte gıdanın küreselleşmesi, üreticiyle tüketici arasındaki mesafe bakımından giderek artan bir uzaklaşma anlamına gelmiştir. Artık, yakınınızdaki bir süpermarketten – ki süpermarket olgusunun kendisi oldukça yenidir – Güney Amerika veya Uzak Asya kökenli “avokado”, “kinoa”, “maş fasulyesi”, “chia tohumu” gibi ürünleri, hatta paketlenmiş hazır yemekleri bulabilmenizden şaşırı bir yan yoktur. Gıda ürünlerinin katettiği fiziksel mesafeye ilişkin yapılan hesaplamalar da oldukça çarpıcıdır. Örneğin, Kuzey Amerika ve Avrupa’da tüketilen ortalama bir tabak yemeğin hazırlığı için gerekli malzemelerin yaklaşık 2500 (!) kilometrelik bir mesafe katettiği belirtilmektedir (Carolan, 2012: 2). Gıdanın mekânda gerçekleşen bu uzun yolculuğuna, zamanda yolculuğunu da eklemek gerekir, çünkü artık her mevsimde olduğumuzun da bir önemi yoktur.

Gıdanın küreselleşmesi ile artan fiziksel uzaklaşma, zihinsel uzaklaşma ile eş zamanlı olarak yaşanmaktadır. Artık tükettiğimiz gıdaların, kim tarafından, hangi koşullar altında, ne ile üretildiğinin bilgisine erişmek ciddi bir enerji ve zaman gerektirmektedir. Başka türlü söyleyecek olursak, eğer politik tercihleriniz doğrultusunda tükettiğiniz gıdalara dair özel bir ilginiz yoksa, gıdanın üretim ve dolaşım koşulları ve bu koşulların ekonomik, toplumsal, politik ve ekolojik sonuçları konusunda bir fikriniz olması da oldukça zordur. Kısacası, günümüzde önemli gelişmelerden birisi, kendisini esas olarak kalori hesaplarında ya da gıda üretiminin ve tüketiminin toplumsal koşullarını sorgulamaksızın, gıdayı salt besin değerine indirgeyen tartışmalarda gösteren, gıdanın toplumsal ve politik içeriğine yabancılaşmadır.

Genel olarak ifade edecek olursak, gıdanın toplumsal ve politik olarak gizemleşmesinin arkasında ise, *sermayenin tarım-gıda ilişkilerine artan nüfuzu* yatmaktadır. Sermaye nüfuzunu ise metalaşma, tarım ve gıda üretiminin teknolojik altyapısında meydana gelen değişiklikler, tarım-gıda sisteminde çok-



uluslu şirketlerin artan egemenliği gibi süreçlerde görmek mümkündür.

Gıdanın Metalaşması ve Gizemleşmesi

Marx (2000: 81-93), temel eserlerinden *Kapital*’in birinci cildinin çokça ilgi uyandırmış “*Metaların Fetişizmi ve Bunun Sırrı*” alt bölümünde, metaların “metafizik inceliklerle ve teolojik süslerle dolu pek garip bir şey” olduklarını yazar. Her gün her anımızda yanı başımızda bulunan ve bir ihtiyacımızı gidermek üzere satın aldığımız metalar için oldukça şaşırtıcı ifadelerdir bunlar. Üzerinde çokça tartışılmış *meta fetişizmi* kavramına yönelik bir değerlendirmede bu yazının sınırlarını aşar. Ancak, yabancılaşma olarak tarif ettiğim durumun anlaşılması bakımından bu nokta önemlidir.

Gıda ürünleri, üzerlerine bir fiyat etiketi yapıştırıldığı andan itibaren kim tarafından hangi koşullar altında üretildiklerinden bağımsız bir varlık kazanırlar. Diğer bir anlatımla, gıdanın üretim ve tüketim ilişkileri tarihsizleşir ve içinde gerçekleştiği toplumsal koşullardan bağımsız bir görünüm kazanır. Örneğin, gerçekte endüstriyel bir şekilde ve gerek insan ve çevre gerekse hayvan sağlığı bakımından hiç de uygun olmayan koşullarda üretilmiş yumurtalar, artık, aslında yerinde yeller esen romantize edilmiş bir köy ortamında üretilmiş gibi sunulabilir. Ya da Marx’ın (2000: 81) bahsi geçen bölümde başvurduğu masa örneğine atıfla şöyle de diyebiliriz: Gıdaların insan emeği aracılığıyla biçim değiştirmiş doğa ürünleri olduğu gün gibi açıktır; ne var ki, meta olarak ortaya çıktıkları anda, tamamen başka bir şey olurlar. Artık tüm öteki gıdalarla ve insan bedeniyile kendi başına ilişkiye



geçebilen ve dahası biyolojik varlığımızdan, toplumsal ve bireysel kimliğimize kadar her şeyi belirlemeye gücü yeten, metafizik varlıklara dönüşürler. Neyse ki, bu metafizik varlıkları anlamak, yorumlamak ve açıklamak için azımsanmayacak bir sayıda ‘uzman’ hazır beklemektedir!

Kapitalist Tarım-Gıda Sistemi ve Neoliberalleşme

Gıdanın besin değerine ya da tarımsal üretimin girdi-çıktı hesabına indirgenerek teknik bir sorunmuş gibi sunulmasına itiraz eden eleştirel sosyal bilimciler, tarım ve gıda ilişkilerinin toplumsal, politik, ekonomik, kültürel ve ekolojik içeriğini deşifre etmek ve bütünlüklü bir analiz çerçevesi kurabilmek üzere *tarım-gıda sistemi* kavramını ön plana çıkarttılar. Tarım-gıda sistemi kavramı, tarım ve gıda odağındaki toplumsal ilişkilerin, tarımsal üretimin, makine ve diğer girdilerin tedarik aşamalarını kapsayan geri bağlantılarından, işleme, paketlenme, dolaşım, pazarlama ve tüketim ilişkilerini kapsayan ileri bağlantılarına uzanan sürecin bütünlüğüne işaret etmektedir. Bütün bu süreçler kapitalizme geçişle birlikte kapitalist bir karakter kazanmıştır ve bu anlamıyla tarım ve gıda ilişkilerinde gözlemlediğimiz metalaşma süreçleri, şüphesiz neoliberal dönemle de başlamamıştır. Ancak metalaşma, bu dönemde hız ve derinlik kazanmıştır.

Toplumsal ilişkilerin, “piyasanın yaşamın tüm alanları için en uygun ve etkin çözümleri bulacağı inancı” temelinde yeniden düzenlenmesi olarak da ifade edilebilecek olan neoliberalizm, tarım ve gıda ilişkileri bakımından da önemli bir kırılma anıdır (Ecevit, 2016: 7). Bu süreçte her biri bir başka yazının konusu olan gelişmeler şu şekilde sıralanabilir (Büke, 2017):

- *Neoliberalizm temelinde tarım-gıda ilişkilerinin küreselleşme süreçleri*; esas olarak da uluslararası para ve meta dolaşımına ilişkin düzenlemelerin, çok-uluslu tarım-gıda şirketlerinin Güney ülkelerinin pazarlarına girişini kolaylaştıracak şekilde yeniden düzenlenmesi.



* ODTÜ Sosyoloji Bölümü

- *Ulus-devlet ve küçük üreticiler arasındaki ilişki kalıplarının neo-liberalizm temelinde yeniden yapılandırılması*; esas olarak da özelleştirmeler, üretici örgütlerinin ve tarım birliklerinin işlevsizleştirilmesi, tarım-gıda politikalarının ve tarımsal destek mekanizmalarının sermaye nüfuzunun önünün açılması temelinde yeniden yapılandırılması.
- Ucuz emek temelinde Güney ülkelerinin ağırlıklı olarak yaş meyve-sebze üretimine doğru geçiş yaptığı yeni bir uluslararası işbölümünün oluşumu.
- Özellikle biyoteknoloji ve ikamecilik⁽¹⁾ alanında yaşanan gelişmelere ve bugünlerde *tarımın dijitalleşmesi* olarak da adlandırılan süreçlere bağlı olarak tarımsal üretim ve gıda üretimin teknolojik altyapısında gözlenen değişim, dönüşüm dinamikleri.
- Tarımsal üretimin ileri ve geri bağlantılarında çok-uluslu tarım-gıda şirketlerinin giderek artan hâkimiyeti.
- Gıda kültürünün sermaye birikim süreçlerine paralel olarak değişen yapısı.
- Tarım-gıda sistemi içerisinde süper/hiper-marketler aracılığıyla ticaret sermayesinin artan önemi.
- Tarımsal araştırma süreçlerinin özelleştirilerek tarım ve gıdanın organik karakterinin özel mülkiyetin konusu haline gelmesi.
- Sözleşmeli çiftçilik süreçlerinin yaygınlaşması.
- Tarımda kadın emeğinin artan önemi ve yoğunlaşması.
- Finansallaşma süreçleri.

Tarım-gıda sisteminin yukarıda sıralanan süreçlerle birlikte neoliberalleşmesi, en görünür ifadesini tarımsal girdilerden, işleme, paketlenme, pazarlama ve tüketimeuzanan bütün alanlarda çok-uluslu şirketlerin giderek artan egemenliğinde bulmuştur. Tarım ve gıda alanında çok-uluslu şirketlerin ortaya çıkışının kökleri, 19. yüzyılın son çeyreğine uzanır. Makineleşme, tarımsal kimyasalların ortaya çıkması, taşımacılık alanında meydana gelen gelişmeler (gemi, tren ve limanlar), muhafaza ve depolama alanındaki teknolojik gelişmeler, gelecek (futures) piyasalarının gelişimi ve uluslararası ticaret



serbestisi gibi gelişmeler bu süreçte temel rol oynamıştır. Kökleri bu gelişmelere uzanan çok-uluslu tarım-gıda şirketlerinin neoliberal dönemde eriştiği gücün boyutları ise çarpıcıdır. Örneğin, tarımsal makine alanında faaliyet gösteren üç şirket – *Deere* (ABD), *CNH Industrial* (Fiat Grubu, İtalya ve ABD) ve *AGCO* (ABD) – 2013 yılında 137 milyar dolara ulaşmış olan devasa bir piyasanın kontrolünü elinde bulundurmaktadır (Chemnitz vd., 2017: 16-17). Tarım kimyasalları alanında ise *Syngenta*, *Bayer*, *Dupont*, *Monsanto* gibi sayısı bir elin parmaklarını geçmeyen şirketler benzer bir kontrole sahiptir. Bu kontrol ve gücün nerelere uzandığını gözler önüne sermesi bakımından tarımsal ürün ticaretinin başını çeken *Cargill*'in 2001 yılına ait bir tanıtım broşüründe yazanlar çarpıcıdır:

Biz ekmeğinizdeki un, makarnanızdaki buğday, patates kızartmanızdaki tuzuz. Tortillanızdaki mısır, tatlınızdaki çikolata, içeceklerinizdeki tatlandırıcıyız. Salata sosunuzdaki yağ, akşam yemeğinizdeki domuz, tavuk ve bifteğiz. Giysinizdeki kumaş, halınızdaki taban, tarlanızdaki gübreyiz. (akt. Chemnitz vd., 2017: 26)

Gıda sanayisi, pazarlama ve tüketim alanlarında da durum farksızdır. Örneğin gıda üretimi alanında faaliyet gösteren ve başını *Nestle*, *JBS*, *Karft-Heinz*, *Danone* ve *Unilever* gibi isimlerin çektiği 50 şirket, gıda sanayisi alanındaki küresel satışların yüzde 50'sinden fazlasını gerçekleştirmektedir (Chemnitz vd., 2017: 27). Tarım ve gıda ürünlerinin üretim ve ticaretindeki bu kontrol ve güce, süpermarketlerin (*Wal-Mart*, *CostCo*, *Tesco*, *Carrefour*, *Metro*, vb.) kontrolündeki pazarlama ve tüketim alanı da eklenince, çok-uluslu şirketlerin tarım-gıda sistemi üzerindeki egemenliğinin boyutları daha da belirgin hale gelmektedir.

Sonuç Yerine

Bu yazının ana vurgusu 1990'lardan günümüze uzanan süreç içerisinde tarım ve gıda ilişkilerine kapsamlı ve yoğun bir sermaye nüfuzu olduğudur. Bu nüfuz yukarıda ana hatları ile değinildiği üzere kendisini belirgin olarak metalaşma süreçlerinde ve çok-uluslu şirketlerin tarım-gıda sistemi üzerindeki artan egemenliğinde göstermektedir. Ne var ki sermaye nüfuzuna yapılan bu

vurgu, tarım-gıda alanında, hem güney hem de kuzey ülkelerinde giderek güçlenen toplumsal mücadeleleri gözlerden kaçırılmamalı. Gıdanın küreselleşme ve metalaşma süreci içerisinde, *Topraksız Köylüler Hareketi*, *La Via Campesina* ("Köylü Yolu"), *gıda egemenliği*, *ekolojik tarım* gibi ağırlıklı olarak güney ülkelerinin kırsalından yükselen hareketlerin gelişimine de tanıklık ettik, ediyoruz. Bunların yanı sıra, "*slow food*" (yavaş gıda), *gıda adaleti*, yerel gıda inisiyatifleri ve kooperatifleri gibi ağırlıklı olarak kuzey ve güney ülkelerinin metropol kentlerinden yükselen hareketler de tarım-gıda sistemindeki her noktada sermayenin kâr hırsının karşısında doğayla barışık, sürdürülebilir ve paylaşımcı alternatif modeller üzerine önemli açılımlar getirmeye devam ediyorlar. Başka türlü söyleyecek olursak, son 30 yıllık süreç, kendi karşısından asla kaçamayacak olan sermaye açısından dikensiz bir gül bahçesi olmadı. Bu bağlamda, tarım ve gıda ilişkilerinin geleceğinin de kapitalist tarım-gıda sistemi karşısında yaratabileceğimiz alternatiflere bağlı olduğu unutulmamalı.

Dipnot

(1) İkamecilik, nihai ürün olarak kullanılan tarımsal ürünlerin sanayi girdilerine dönüşmesini ve organik girdiler yerine sentetik girdilerin kullanımına geçiş sürecini ifade etmektedir (Ecevit, 2006: 2).

Kaynakça

- Büke, A. (2017). Kır Sosyolojisinden Tarım-Gıda Sosyolojisine: Her Şey Değişti ve Hiçbir Şey Değişmedi! *Prof. Dr. Mehmet C. Ecevit'in Katkılarına Dair Kısa Bir Not*. İçinde A. Özügür vd. (ed.), *Mehmet C. Ecevit'e Armağan: Akademide Yolculuk*, Ankara: Notabene.
- Chemnitz, C., Luig, B., Schimpf, M. (ed.) (2017). *Agrifood Atlas: Facts and Figures about the Corporations that Control What We Eat*. Heinrich Böll Vakfı, Rosa Luxemburg Vakfı, Friends of the Earth Avrupa: Creative Commons.
- Ecevit, M. C. (2016). Radikalizm Sarımsında Direnen Bir Yaşam Coşkusu: ODTÜ. Basılmamış tebliğ. *Hasan Ünal Nalbantoğlu Sempozyumu V: Üniversite ve Toplum*. ODTÜ Sosyoloji Bölümü, 21-23 Mart, Ankara.
- Ecevit, M. C. (2006). Ulusötesileşme ve Küçük Köylülüğün Yaşam ve Direnme Koşulları. İçinde C. Gürkan, Ö. Taştan, O. Türel (Der.), *Küreselleşmeye Güneyden Tepkiler*. Ankara: TSBD ve Dipnot Yayınları, 341-349.
- Marx, K. (2000). *Kapital, Cilt: 1*. Çev. A. Bilgi, Ankara: Sol Yayınları.

Fotoğraflar

- http://img.dunyanews.tv/news/2017/September/09-23-17/news_big_images/406561_87280482.jpg
- <https://www.gidahatti.com/wp-content/uploads/2015/10/market-alisveris-6-17-10-2015.jpg>
- <http://www.organikkucukenesnaf.com/wp-content/uploads/2016/02/organik-gida-tarim-750x335.jpg>
- <http://gidatarim.com/wp-content/uploads/2017/07/tarim-5.jpg>
- <http://www.endustriyotomasyon.com/admin/server/php/files/content1032/rezised280/terq1.jpg>



Madenlerde Çalışma Koşulları

Sebiha KABLAY (*)

Madeniyet tarihi boyunca önemli olan madenler kimi zaman kullanıldığı tarihi döneme de ismini vermiştir. Madenler günümüzde de önemini korumakta olup özellikle enerji kaynağı olarak kullanılabilen madenler, çıkarıldığı ülkenin zenginliğine katkı sağlarken; kimi zaman da gelişmiş ya da komşu ülkelerin bu zenginliklere sahip olma isteği çeşitli savaşların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Şahin ve Kablay, 2015: 211). Yeraltı ve yerüstünde çeşitli maden zenginliklerine sahip olan ülkeler bu zenginliklerin ülke ekonomisine katkısını artırabilmek amacıyla daha fazla çıkarılmasına çaba harcamaktadırlar.

Ülkenin ekonomik durumuna katkı sağlayan madenler çalışanlar açısından ise daha farklı bir anlam taşımaktadır. Özelliği gereği özellikle kömür gibi madenlerin yeraltından çıkartılma gereği, bu alandaki çalışmayı ağır ve tehlikeli sınıfa sokmaktadır. Hele de bu madenlerin işletmesinin özel kesime bırakılması zaten ağır ve tehlikeli çalışma alanı olan madenleri çalışanlar açısından daha da tehlikeli hale getirmektedir. Madenlerde çalışmanın pek çok tehlike içermesi bu alanda çalışanları korumak için uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli düzenlemelerin yapılmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada ülkemizde madenlerde (özellikle yeraltı madenciliklerinde) çalışma koşullarının hukukun nasıl olması gerektiği incelenecektir.

Madencilik Alanında Farklı Çalışma Koşullarının Nedenleri

Madencilik alanındaki gelişmekte olan, orta derece gelişmiş ve gelişmiş teknolojilerle yapılan üretimde -ileri teknoloji kullanılsa dahi- ölümcül endüstri kazalarının sıklığı diğer alanlara göre daha yüksektir. Ayrıca ölümcül kaza oranı da diğer sektörlerle göre daha fazladır (Moyer, 1992: 13). Bu durum madencilik alanındaki çalışma düzeninin özellikli olarak belirlenmesini gerekli kılmaktadır.

Madencilikğin diğer sektörlerden önemli bir farkı işin ilerlemesi ile iş ortamının da sürekli olarak değişmesidir. Her ton maden çıktığında farklı çalışma yüzeyleri, kenarları ve sınırları ortaya çıkmaktadır. Sürekli değişen çevre koşulları yeni ve farklı iş tehlikelerini beraberinde getirmektedir (Moyer, 1992: 13). Bu değişen koşul-



lara ve çalışma çevresine göre çalışma ortamının yeniden organize edilmesi, tehlikelerin gözden geçirilip önlemlerin alınması gerekmektedir.

Yer altında çalışılırken ısı ve havanın dışarıdan sağlanması gerekmektedir (Moyer, 1992: 13). İş ortamının sürekli değişmesi bu gereksinimlerin sağlanması noktasında da süreklilik gerektirmektedir.

Madencilik sektöründe kullanılan teknolojilerin eski ya da yeni olması riskleri önemli derecede farklılaştırmaktadır. Üretimde ileri teknolojilerin kullanımı işçilerin pek çok riskle karşılaşmasını önler. Bununla birlikte diğer yandan da yeni teknolojilerin yarattığı yeni riskleri doğurur.

Madencilik sektörünün bir diğer önemli ayırt edici özelliği ise teknoloji kullanımının yetersiz olduğu durumlarda sektörün emek yoğun üretim yapması (Eskov, 1992: 22), tehlikeye aynı anda pek çok çalışanın maruz kalması ve bir risk ortaya çıktığında riske maruziyetin toplu olarak gerçekleşmesidir.

Alanda hem fiziksel, hem kimyasal hem de biyolojik risk faktörleri ile çalışmak zorunda kalınması ve çoğu zaman bu tip çalışmanın insanın fizyolojisine aykırı olması diğer sektör çalışanlarından daha farklı çalışma koşullarını gerekli kılmaktadır.

Madencilik alanında güvenlikle ilgili en önemli tehlikeler; malzeme taşıma, kullanılan makineler, taşıma ve nakliye, su baskınları, patlayıcılar (Moyer, 1992: 13-14), ortamda ortaya çıkan gazlar, uygun tahkimat yapılmaması olarak sıralanabilir. Bunların yanı sıra bu sektörde, çalışma başta pnömokonyozlar olmak üzere çeşitli meslek hastalıklarına da yol açabilmektedir. Ayrıca yetersiz denetim, gerekli durumlarda işin durdurulmaması, sürekli üretime dönük piyasa

baskısı, özelleştirmeler ve kaçak maden çıkarma olayları da riski artırmaktadır.

İş Hukuku Mevzuatına Göre Madenlerde Çalışma Koşulları

Sektördeki zor çalışma koşulları ve karşılaşılan riskler nedeni ile ülkemizde madencilik alanında özel çalışma koşulları belirlenmiştir. Bu koşulları esas olarak 4857 sayılı İş Yasası'nın 66. maddesi belirlese de, bu konudaki gerçek gelişme ne yazık ki Soma'da 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen Türkiye tarihinin en ölümlü iş faciası sonrası olmuştur. Madenlerdeki çalışma koşullarını değiştiren 6552 sayılı Torba Yasa 11.09.2014 tarihinde kabul edilmiştir. Bu düzenleme ile 4857 sayılı Yasanın 41-42-43-53-63. maddeleri değiştirilmiş, ek madde 9 ile de 3213 sayılı Maden Kanuna "linyit ve taşkömürü" çıkartılan işyerlerinde yeraltında çalışacak işçiler 4857 sayılı Yasanın 39. maddesinde belirlenen asgari ücretin iki katından az ücret verilemeyeceği düzenlemesi eklenmiştir. Ancak 6645 sayılı Torba Yasa ile madenlerdeki çalışma süreleri yeniden düzenlenmiştir (Aysan ve Kablay, 2017: 58-59).

Madenlerdeki çalışma koşulları son hali ile aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

-Çalışma yaşı: Maden ocakları gibi yer altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadının çalıştırılması yasaktır (md. 72). Bu durumda yer altı maden işlerinde ancak onsekiz yaşından büyük erkeklerin çalıştırılması mümkündür. Ancak Elma ve Aysan'ın yaptığı çalışmada da görüldüğü üzere özellikle özel ocaklarda onsekiz yaşın altında çocuklar da çalıştırılmaktadır (Elma ve Aysan, 2017).

-Çalışma süresi: Normal çalışma süresi İş Yasasına göre haftalık 45 saat olup, aksi kararlaştırılmadığı halde de bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan

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

günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (md.63/2). Ancak 6645 sayılı Torba Yasa ile İş Yasası'nda yapılan düzenleme ile yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi, günde en fazla yedi buçuk, haftada en çok otuzyediy buçuk saattir. Bu tüm yer altı işlerinde çalışanları değil, sadece yer altı maden işinde çalışanları kapsamaktadır. Düzenlemenin amacı ise bu işlerde çalışanlara iki gün hafta tatili sağlamaktır (Süzek, 2017: 804).

-Çalışma süresinden sayılan haller: 4857 sayılı Yasaya göre "madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için geçen süreler" de günlük çalışma süresinden sayılır (md.66/1-a).

-Fazla çalışma yasağı: 6552 sayılı Torba Yasa ile yer altı maden işlerinde fazla çalışma yasağı getirilmiştir (md. 41/9). Yer altı maden işlerinde sadece 4857 sayılı Yasanın saydığı zorunlu hallerde (md. 42) ve olağanüstü hallerde (md. 43) fazla çalışma yaptırılabilir. İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre de (md. 7) maden ocakları gibi yer altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamaz (Süzek, 2017:829). Yasanın 42 ve 43. maddelerine göre yapılacak fazla çalışmalarda haftalık otuzyediy buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.

-Yıllık ücretli izin hakkı: 4857 sayılı Yasanın 6552 sayılı Torba Yasa ile değişen düzenlemesine göre yer altı işlerinde çalışanların yıllık izin süreleri dört gün artırılarak uygulanır (md.53/4). Örneğin kıdemi 1-5 yıl arasında olan işçinin normal yıllık izin hakkı 14 gün iken, yer altında çalışan aynı kıdemdeki işçinin yıllık izin süresi 18 gün olacaktır



(Süzek, 2017: 859).

-Ücret: Torba Yasa ile 3213 sayılı Maden Yasası'na eklenen 5. madde ile linyit ve taşkömürü çıkartılan işyerlerinde yer altı maden işçilerine ödenecek ücret asgari ücretin iki katından az olamaz. Ancak Elma ve Aysan'ın (2017) yaptığı çalışmada da görüldüğü üzere işçilere iki kat asgari ücret ödenmeyen işletmeler bulunmaktadır.

-İşe iade davası: İş Yasasında iş güvenesinden yararlanabilmek ve haksız nedenle iş sözleşmesi fesh edildiğinde işçinin işe iade davası açabilmesi için "belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışması, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde çalışması ve en az altı aylık kıdemi" olması gerekir (md. 18/1). Bu üç koşuldan birisi dahi olmasa işçiler işe iade davası açamazlar. Ancak yine 6552 sayılı Torba Yasa ile yapılan değişiklikle yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçiler otuzdan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorlarsa, bu durumda kıdem şartı olmaksızın da işe iade davası açabilirler.

-Sosyal güvenlik: Maden işletmelerinde özellikle yer altı işleri ypratıcı işlerden olduğundan bu işlerde çalışanlar için "fiili hizmet zammı" şeklinde kolaylaştırılmış emeklilik koşulları uygulanmaktadır. Bu düzenleme ile yaşlılık aylığına yaş sınırını beklemeden daha kısa sürede kavuşulması amaçlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel

Sağlık Sigortası Yasası 40. maddesinde yer altı maden işlerinin de aralarında olduğu bazı işlerde her 360 gün için 60-90-180 güne kadar fiili hizmet süresi zammı belirlenmiştir. Yer altı maden işçileri için her 360 güne 180 gün fiili hizmet süresi eklenir. Ancak işçilerin fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için belirlenen işlerde en az 10 yıl (3600 gün) çalışması gerekmektedir. Yer altı maden işçileri için bu süre de 5 yıl (1800 gün) olarak belirlenmiştir. Yani yer altı maden işçilerinin fiili hizmet süresi zammından faydalanmak için bu işte en az 5 yıl çalışması gerekmektedir. Yaş haddi indiriminden faydalanabilmek için ölüm ve malullük hariç yer altı işlerinde çalışanların en az 1800 gün belirlenen iş ve işyerinde çalışması gerekmektedir. Ayrıca 6552 sayılı Torba Yasa ile yapılan değişiklik sonucu yaşlılık aylığı başlama yaşı yer altı maden işlerinde sürekli ve münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için 55'ten 50'ye indirilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 493-495).

Sonuç

Madencilik sektörü ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı bir sektör olup özellikle çalışmanın yer altında yapılması durumunda işin tehlikesi daha da artmaktadır. Bu gibi riskli alanlarda çalışanları korumak amacıyla çalışma koşullarında iyileştirmeler yapan düzenlemeler vardır. Ancak bu düzenlemelere rağmen uygulamada kurallara uyulmadan çalışma yapılan işletmelere sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durumda yasal düzenlemelerin çalışma alanında uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi ve uymayan işletmelere yaptırımlar uygulanması gerekmektedir.

Kaynakça

- Aysan, M.E., Kablay, S. (2017) "Türkiye'de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciligi: Soma'da Maden İşçisi Olmak", Ünye İİBF Dergisi, C:1, S:1, s. 51-76
- Elma, Y., Aysan, N. (2017) "Zonguldak Kömür Havzasındaki Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları 'Kamu ve Özel Ocak Karşılaştırması'", Çalışma Ortamı, S: 154
- Eskov, V. (1992) "Kömür Madencilğinde Çalışma Koşulları, Ortamı ve Türkiye", Çalışma Ortamı, S:2, Mayıs, s. 22-23
- Moyer, F.T. (1992) "Madenlerde Güvenlik", Çalışma Ortamı, S:2, Mayıs, s. 13-15
- Süzek, S. (2017), Bireysel İş Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım
- Şahin, Ç. E., Kablay, S. (2015) "Türkiye'de Kömür Madencilğinde Çalışma Rejiminin Evrimi ve Özyönetim Seçeneği", İdealkent, S: 16, s.210-257
- Tuncay, C., Ekmekçi, Ö. (2016) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım Yayım
- Fotoğraflar
<http://i.hurimg.com/i/hurriyet/75/700x395/5a034bd37152d809f4177026.jpg>
<http://d.haberciniz.biz/other/zonguldakta-grizu-faciastinda-olen-263-maden-iscisi-anildi-DHA-d8954d9e1a9b6afd4b1bbb78779727f1-5-t.jpg>
http://i.radikal.com.tr/542x290/2015/01/22/fft81_mf3267153.jpeg



Zonguldak Kömür Havzasındaki Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları: Kamu ve Özel Maden Ocaklarının Karşılaştırılması⁽¹⁾

Yonca ELMA (*) - Neşe AYSAN (**)

Giriş

Madencilik, insanlık tarihi boyunca hep önemli bir yere sahip olmuştur ve günümüzde de bu önemini sürdürmektedir. Enerji kaynağı olarak kullanılan madenler, çıkarıldığı ülkenin zenginliğine katkı sağlamakta, ülkelerin gelişim düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır (Şahin ve Kablay, 2015).

Türkiye'de madencilik tarihi Osmanlı dönemine kadar uzanmaktadır. Donanma ve fabrikalara gerekli olan enerji ihtiyacını karşılamak amacıyla kömürün aranması yönündeki ilk girişimler 19. yüzyılda başlamıştır ve yüzyılın ortasına doğru Zonguldak devlet için önemli bir kömür havzası haline gelmiştir. Havzada kömür üretimi yüzyıl boyunca birçok yasal düzenlemeye konu olmuş, kömür üretiminde farklı yöntemler denenmiştir. Havza bu süre boyunca yerli ve yabancı sermayenin giriş ve çıkışına tanıklık etmiş, iş kazalarının yanı sıra önemli işçi eylemlerine sahne olmuştur (Kara, 2013; Quataert, 2009). Cumhuriyet döneminde madencilik daha fazla önem verilmiş ve bu doğrultuda çeşitli politikalar izlenmiştir. İlk yıllardaki liberal politikalarından başanlı sonuç alınamayınca 1930'lu yıllarda "devletçilik" politikaları uygulanmaya başlamıştır (Kayacıoğlu ve Çelik, 2014). 1960'lardaki planlı dönem, madencilik alanında da etkisini göstermiştir.

Cumhuriyet döneminde madencilik politikaları açısından önemli bir dönüm noktası 1980'lerdir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de neoliberal politikaların uygulanmaya başlandığı bu dönemde, madencilik sektöründe büyük dönüşümler yaşanmıştır. Neoliberal politikalar ekseninde birçok maden ocağı kapatılmış, madencilik alanında özel girişimler desteklenmiş, kamu tarafından işletilen madenlerde özelleştirme uygulamalarına başvurulmuş, işçi azaltımına gidilmiştir. Özelleştirme politikaları en çok "işçi sınıfını" etkilemiş ve işçilerin piyasa karşısında savunmasız kalmasına sebep olmuştur (Tamzok, 2015).

Bu çalışma Türkiye'de kömür üretiminin simgesi haline gelmiş Zonguldak Kömür Havzası'ndaki maden ocaklarının çalışma koşullarını konu edinmektedir. Bilindiği gibi özelleştirme politikaları sonrası havzada kamunun madencilik alanındaki egemenliği gerilemiş, özel maden ocaklarının sayısı artmıştır. Bu çalışmanın amacı kamu ve özel sektör maden işletmelerindeki çalışma koşullarını ücret, sosyal haklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi değişkenler aracılığıyla karşılaştırarak özelleştirme politikalarının istihdam ve istihdam koşulları üzerindeki etkisini göstermektir. Bu kapsamda 2016 yılı içerisinde kamu (TTK işletmeleri) ve özel maden ocaklarında çalışan işçilere anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında 50'si kamu kurumunda (TTK Amasra işletmesinden 42 maden işçisi, Kozlu işletmesinden ise 8 işçi), 50'si ise özel ocaklarda (29'u Amasra'da, 21'i ise Zonguldak) çalışan toplam 100 işçiye çalışma koşullarını içeren bir anket uygulanmış, anketler aracılığıyla toplanan veriler IMB SPSS Statistics 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anket çalışması Amasra'da sendika üyeleri ve işçilerle, Zonguldak'ta Dev Maden-Sen Sendikası yetkilileri ve sendikalı işçilerle yapılan bireysel ve toplu görüşmelerle desteklenmiştir.

Maden İşçilerinin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan işçilerin sosyodemografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır. Buna göre, çalışanların büyük çoğunluğu 33-37 yaş aralığındadır, %85'i evli ve %75'i de çocuk sahibidir. Eğitim durumları itibarıyla işçiler arasında lise mezunları ağırlıktadır (%41). Oransal olarak düşük (%6) olmakla birlikte ön lisans ve lisans mezunu işçilere de rastlanmaktadır. İşçilerin büyük çoğunluğu üç ilde (Bartın, Zonguldak ve Karabük) yerleşiktir ve %30'u çalıştığı bölgeye göç ile gelmiştir. Göç etmelerinin en önemli nedeni ise iş arayışıdır (%70).

Tablo 1: Maden İşçilerinin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Yaş		
18-22 yaş	1	1,0
23-27 yaş	6	6,0
28-32 yaş	21	21,0
33-37 yaş	30	30,0
38-42 yaş	28	28,0
43 yaş ve üzeri	10	10,0
Medeni Durum		
Evli	85	85,0
Bekar	12	12,0
Boşanmış	2	2,0
Eşi Ölmüş	1	1,0
Çocuk Sahibi Olma		
Çocuk Sahibi	75	75,0
Çocuğu Yok	25	25,0
Eğitim Durumu		
Okuma- yazma bilmiyor	1	1,0
İlkokul	27	27,0
Ortaokul	23	23,0
Lise	41	41,0
Önlisans/ lisans	6	6,0
Yanıt yok	2	2,0

Ücret ve Borçlanma

İstihdam koşullarına ilişkin önemli göstergelerden birisi ücrettir. Havzadaki ücret düzeyleri işyerinin kamuya mı yoksa özel sektöre mi ait olduğuna bağlı olarak önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Tablo 2'de de görüldüğü gibi, TTK'nin ve özel maden ocaklarının ücret düzeyleri ve işçilerin ücret basamaklarındaki yoğunlaşması farklı örüntüler sergilemektedir.

Bilindiği gibi Soma ve Ermenek'te meydana gelen iş kazalarının sonrasında çıkan torba yasa ile linyit ve kömür madeninde çalışan işçilerin ücretlerinin asgari ücretin iki katının altında olmayacağı yasal bir zorunluluk haline getirilmiştir. Tablo 2'de yer alan ücret düzeylerine ilişkin bulgular bu noktada çarpıcıdır. TTK'de yasaya çok büyük

(1) Bu makale 9. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde sunulan tebliğin genişletilmiş biçimidir.

* Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ABD, yoncaelma@gmail.com.

** Ordu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, neseaysan@gmail.com.



ölçüde uyulduğu, işçi ücretlerinin asgari ücretin iki katının üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Özel maden ocaklarında ise yasaya büyük ölçüde uyulmamaktadır. İşçilerin en az %36'sı asgari ücretin iki katından daha düşük gelir elde ettiğini belirtmiştir. Asgari ücret düzeyinde ve asgari ücretin altında ücret alanların oranı ise %8'dir. Hemen belirtelim ki çalışmanın yapıldığı 2016 Ağustos ayına ait verilere göre, 4 kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı 4435 TL'dir. Bu tutar temel alınır, hem TTK' da hem de özel maden ocağında çalışan maden işçilerinin elde ettiği gelir yoksulluk sınırının altındadır.

Tablo 2: İşçilerin Ücret Durumları

DEĞİŞKENLER	TTK		Özel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Asgari ücretin altında(1300 TL'den az)	0	0,0	4	4,0
Asgari ücret(1300)	2	2,0	4	4,0
1301_1800 TL	0	0,0	12	12,0
1801_2300 TL	2	2,0	16	16,0
2301_2800 TL	0	0,0	26	26,0
2801_3300 TL	50	50,0	16	16,0
3301 TL ve üzeri	22	22,0	2	2,0
Yanıt yok	24	24,0	20	20,0
Toplam	100	100,0	100	100,0

Çalışmada işçilerin ücret gelirlerinin yanı sıra borçluluk durumları da sorgulanmıştır. Buna göre, TTK'de çalışan işçilerin %84'nün, özel maden ocağında çalışan işçilerin ise %78'nin kredi borcu (özellikle ihtiyaç ve ev kredisi) olduğu tespit edilmiştir. Borçluluk durumunun madendeki çalışma koşulları ne kadar ağır olursa olsun işçileri madende çalışmaya zorladığı gözlemlenmiştir.

Günlük Çalışma Süresi

Günlük çalışma süreleri karşılaştırıldığında da TTK ve özel maden ocakları arasında belirgin bir farklılaşma vardır. TTK'de çalışan işçilerin günlük çalışma süreleri 8 saatin altında iken, özel maden ocağında çalışan işçilerin çalışma süreleri 8 saati geçmektedir. Özel sektöre ait maden ocaklarında düşük maliyetlerle daha çok kar elde etmek için bir taraftan çalışma sürelerinin uzatıldığı diğer taraftan da ücretlerin yasal sınırın bile altına çekildiği görülmektedir. Özel ocakta çalışan 40 yaşındaki maden işçisi çalışma süreleri açısından TTK ve özel ocak arasındaki farkı şöyle dile getirmektedir:

“Özel ocaklarda çalışma süresi de ücretler de biraz değişiktir. Biz bile bazen kaç saat çalıştığımızı bilmez hale

geliyoruz. Bazen 8 saat olur bazen 9 saat. Ama TTK'da bu durum öyle değil onların işe giriş çıkış saatleri için kartları var. Onu basıp maden ocağına giriyor, saati dolunca çıkıyorlar”.

Madende Çalışmaya Başlama Yaşı

Madencilik ağır ve tehlikeli işler arasında yer alan zor bir meslektir. Araştırma kapsamında işçilere madencilik kaç yaşında başladıkları da sorulmuştur. Çalışmadan elde edilen verilere göre TTK'de işe başlama yaşı en az 18 iken, özel maden ocaklarında işe başlama yaşının 18'in altına düştüğü (%40) belirlenmiştir. Bu özel maden ocaklarında

çocuk işçiliğinin yaygınlığı hakkında önemli bir ipucudur. Oysa 4857 sayılı İş Yasası'nın 72. maddesinde madenlerdeki çalışma yaşına ilişkin yasak açıkça belirtilmiştir. Yasa gereğince “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı çalışacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek veya her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır.” Araştırmamız havzada bu yasağa sadece kamu işletmelerinde uyulduğunu, özel maden ocaklarında yaş sınırının yaygın bir şekilde çiğnendiğini göstermektedir.

İşçilerin madenlerde çalışmaya erken yaşlarda başlamasında maddi sıkıntılar ve meslek sahibi olma isteğinin etkili olduğu görülmüştür. Özel ocakta çalışan 45 yaşındaki bir maden işçisi, çocuk yaşta madende işe başlamasını şöyle anlatmaktadır:

“Burası Zonguldak, her yer kömür... Yaşamak için çalışmak lazım. Biz zengin doğmadık. Babamın yanında 14 müydü, 15 miydi neydi madene girdiğimde. İlk kaç ocakta başladım. Alet- edevat taşıyordum. O yaşlardan bu yaşlara madendeyim. Şimdi bana sorsan çocuğunu sen buraya koyar mısın? Asla koymam. Simit satsın ama benim gibi olmasın yeter ki temiz hava alsın...”

Sigorta ve Sendika Hakkı

TTK işletmeleri ile özel maden ocakları arasındaki önemli bir ayrım da sigortasız çalışma konusunda karşımıza çıkmaktadır. TTK'de sigortasız çalışma durumuna rastlanmamıştır. Ancak özel ocaklarda durum farklıdır. Anket verilerine göre, özel ocakta çalışan işçilerin %10'u sigortasız, kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır.

Sendika hakkı açısından gerek TTK'de gerekse özel ocaklarda sendikalaşma oranlarının ötesinde ciddi sorunlar vardır. TTK'de çalışan işçilerin %96'sı sendika üyesi olduğunu belirtirken %4'ü bu soruya yanıt vermemiştir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin yalnızca %48'inin sendikaya üye olduğu tespit edilmiştir. Görüşmelerde işçiler TTK'de işe girişlerde sendikaya üye olmanın zorunlu tutulduğunu, üye olunacak sendikanın ise kurum tarafından belirlendiğini belirtmişlerdir. Özel ocaklarda ise, sendikaya üye olan işçilerin işten atılmakla tehdit edildiği, ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kaldıkları sıkça vurgulanmıştır. Örneğin Amasra'da sendika üyesi olmayan işçilere yemek verilirken, sendika üyesi olan işçilere verilmediği işçiler tarafından dile getirilmiştir. Aysan ve Kablay'ın (2017) yaptığı araştırmada da sendikal örgütlenmeye ilişkin benzer sonuçlar çıkmış olup işverenlerin işçilerin ya sendikaya üye olmayı engellemeye çalıştığı ya da kendisine yakın sarı sendikalarda işçilerin örgütlenmesi için baskı yaptığı gözlenmiştir. Bu veriler ışığında sendika hakkı açısından, hem TTK'de hem de özel ocaklarda pozitif ve negatif sendika özgürlüğünün ihlal edildiği söylenebilir.

Ocaklarda İşçi Sağlığı, İş Kazaları

İşçi sağlığı iş güvenliği açısından TTK ve özel maden ocaklarının son derece sağlıklı çalışma ortamları sunduğu işçiler tarafından dile getirilmektedir. Anket çalışmamızın bulgularına göre, TTK'de çalışan işçilerin %66'sı, özel ocaklarda çalışan işçilerin %50'si daha önce iş kazası geçirmiştir. TTK işçileri görüşmelerde üretimin geri teknoloji ve eski makinelerle yapılmasının iş kazalarının başlıca nedeni olduğunu belirtmiştir. 40 yaşındaki TTK işçisinin söyledikleri bu noktada kayda değerdir:

“TTK'de hala kazma, balta gibi aletler kullanılıyor, tamam makineler var ama yeterli değil ve oldukça eski. Yeri geliyor baltayı eline vuruyorsun yeri geliyor kömür düşüyor. Eğer bir kere girdiyse sen bu kara çukura sen de mutlaka iz bırakır. Kiminin elinde, kiminin gözünde, kiminin belinde. Ama mutlaka bırakır. Sen emekli olsan da bilirsin, hatırlarsın çalıştığın günleri. Kendini hep hatırlatır bu kara mezar sana...”



Özel maden ocaklarında ve kaçak madenlerde durum daha da kötüdür. Hem özel maden ocağında hem de kaçak madende çalışan 38 yaşındaki işçi bu durumu şöyle açıklamaktadır:

“TTK’de çalışan işçiler şanslı. Onların ekipmanları var, ambulansları var. İkramiyesi, kömür yardımı var. Özeldekilerin ise bir kuru maaşla sigortası var. Ben özeldekilere de şanslı diyorum. Çünkü kaçak ocaktakilerin Allah’a duasından başka hiçbir şeyleri yok. Burada kaçak ocakta çalışırken ölenlerden, eğer ölüsü çıkarılabilecek durumdaysa, ölüsü sahile bırakılıp üzerine içki dökülüp içerken öldü denmesini biz çok gördük. Ölüsü çıkarılmayan arkadaşlarımızın kendi ocağını kazarken öldü denip öldükten sonra maden sahibi olduğunu da... Bizim buradaki işçiler öldükten sonra maden sahibi olur. Öldüğü yetmezmiş gibi bir de ölüsüne dava açılır...”

Ocaklarda sıklıkla görülen iş kazaları, madencilerin kolektif bir deneyimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel ocaklarda çalışan işçiler, işverenlerin kaza sonrası tutum ve davranışlarından yakınmakla birlikte, çaresizlikten madende çalışmaya devam ettiklerini ifade etmektedirler:

“Bir keresinde yine çalışıyoruz madende bir uğultu sesiyle tavanın çökmesi bir oldu. Ne yapacağımı bilemedim kalakaldım orada herkes bir anda kaçmaya başladı. Ben çok şanslıymışım ki kurtuldum ama arkadaşım benim kadar şanslı değilmiş kaldı göçükte. Sonrasında kömürlerin arasında kapkara bir kol gördük gözlerim dola dola açtım o yığını daha 2 saat önce gördüğüm arkadaşım ölmüştü. Kucağımla taşıdım onu oradan. İşveren ise bir iki kere gitti ailesine baş sağlığına iki poşet erzakla, bir miktar parayla satın aldı sanki bütün acıları... Bize de ikramiye verdi sanki kan parayla alınıyormuş gibi. Çıksam dedim oradan ama başka nerede çalışacağsın, evdeki çocuklara nasıl bakacaksın? Göz

göre göre yaşamak zorunda kalıyorsun işte bazen böyle...” (34 yaşındaki özel maden ocağı işçisi).

“O günü hiç unutmuyorum ocaktayken koskoca bir kömür gözümüne düştü oluk oluk kanadı gözüm. İşverene dedim bana taksi çağırın diye ama çağırmadılar, hemen evi arattırdım. Onlar taksiiyle gelene kadar gözümü tuta tuta koşarak gittim, taksiye daha çabuk bineyim diye. Sonra hastaneden rapor aldım 1 ay çalışamazsın diye işverene vermeye gittiğimde ise bana çık o zaman dedi, 1 hafta geçmeden yine girdim o ocağa...” (40 yaşındaki özel maden ocağı işçisi).

Madenlerin Denetimi

İş kazaları önlenabilir niteliktedir. Kazaların önüne geçilmesi için, gerekli önlemlerin kararlılıkla alınması ve bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığının denetiminin yapılması gerekmektedir. Anketimize katılan işçilerden, TTK’de çalışanların %90’ı, özel maden ocağında çalışan işçilerin ise %68’i işyerlerinin denetlendiğini söylemiştir. Özel ocaklarda çalışan işçilerin %30’u ise işyerinin denetlenmediğini belirtmiştir (%2 yanıt vermemiştir). Ancak denetimlere ilişkin sorun nicel göstergelerin ötesindedir. Gerek kamu gerekse özel ocaklardaki işçiler, işyerinin denetlenmediği zamanlarda önceden işletmeye haber geldiğini ve sadece günü kurtarmak amacıyla önlemler alındığını belirtmektedirler:

“18 yıldır madende çalışmaktayım ben birkaç kere gördüm denetlendiğini ama benim arkadaşlarımdan hiç görmeyenler de var. Denetmen geleceği zaman zaten önceden bilinir ve her şey ona göre düzenlenir. Görünmesi istenmeyen şeylerin üstü kapatılır. Sonra denetmen üstü kapalı ocağa bile girmeden bir kaç yere bakar ve işini bitirip işverenle mangal yazarlar. Zaten o da ayda yılda bir veya şikayet olduğunda olur.” (39 yaşında özel maden ocağı işçisi).

Sonuç

Bu çalışmada Zonguldak kömür havzasında kamu ve özel maden ocaklarındaki çalışma koşulları belirli göstergeler aracılığıyla karşılaştırılmıştır. Aynı sektörde olmalarına rağmen özel ocakta çalışan maden işçilerinin TTK’de çalışan maden işçilerine göre ücret, sosyal ve sendikal haklar ve işçi sağlığı gibi konularda dezavantajlı durumda olduğu ve hak kayıplarına uğradıkları tespit edilmiştir. Özel maden ocaklarında çalışan işçilerin ücretleri kamudaki işçilerden daha düşüktür. Özel maden ocaklarında, maden işçilerinin ücretlerine ilişkin yasal asgari sınıra uyulmamaktadır. İş Yasası’nda düzenlenen yeraltı işleri için geçerli asgari yaş kuralı ihlal edilmektedir. Günlük yasal çalışma süreleri aşılmaktadır. Sendikal örgütlenme zayıftır ve sendikal haklar işverenler tarafından engellenmektedir. Bu koşullar altında işverenler en az maliyetle, en çok kârı elde edebilmek için işçilerin yasa ve mevzuattan doğan haklarını gasp etmektedir. TTK’de çalışan işçilerin durumu görece daha iyi olmakla birlikte, bir bütün olarak madencilik sektöründe ücret ve çalışma koşullarının sorunlu olduğu görülmektedir. İşçi sağlığı açısından kamu ve özel sektör ocakları ayrı ayrı tehlike arz etmektedir.

Kaynakça

- Aysan, M.E. ve Kablay, S. (2017). “Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak”, Ünye İİBF Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, sayfa no.51-76.
<http://www.resmigazete.gov.tr> erişim tarihi: 08.12.2016
- Kablay, S. ve Şahin, Ç.E. (2015). Türkiye Kömür Madenciliğinde Çalışma Rejiminin Evrimi ve Özyönetim Seçeneği. İdeal Kent Dergisi, 16, 210-257.
- Kalaycıoğlu, S. ve K. Çelik. (2016). Tunçbilek Kömür İşletmelerinde özelleştirmenin, madencilik, işçilik ve tüccarlık üzerine etkileri. “İş gücü” endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, cilt no.16, sayı no.1, sayfa no.01-19.
- Kara, M. (2013). Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Ereğli Kömür Havzası (1829-1920), History Studies Dergisi, 5(1), 223-250.
- Quataert, D. (2009). Osmanlı İmparatorluğunda Madenciler ve Devlet, 1.baskı, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Tamzok, N. (2015). “Özelleştirme Kömürün Kaderini Nasıl Değiştirdi?”, <http://www.enerjigunlugu.net>, (Erişim Tarihi: 01.09.2016)
- Fotoğraflar
<http://www.haberhayat.net/wp-content/uploads/2016/07/MADENC%C4%B0-EYLEM.jpg>
http://www2.kdzereglihhaber.com/Temalar/www2.kdzereglihhaber.com/images/AW800208_02.jpg
http://www2.kdzereglihhaber.com/images/AW800208_02.jpg

Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi Necmi Ergin İle Röportaj :

“Mühendisi Maliyet Olarak Görürseniz İşçi Sağlığı Önlemleri Aksar”

4 Aralık Dünya Madenciler günü. Madenciler Günü, Türkiye’li madenciler tarafından her yıl buruk bir şekilde kutlanıyor. Çünkü madencilik sektörü ülkemizde, kaza ve ölümlerle birlikte anılmaya devam ediyor. Maden kazaları gazete ve televizyonlarda sadece kitlesel işçi ölümleri olduğu zaman yer bulabiliyor. Oysa Zonguldak’tan Şırnak’a Manisa’dan Bursa’ya yurdun dört bir köşesindeki maden işçileri, çoğunlukla haber bile olmayan maden kazalarında birer ikişer yaşamlarını yitiriyorlar. İstanbul İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi’nin verilerine göre, 93’ü 2017 yılında olmak üzere 2002-2017 yılları arasında madenlerdeki kazalarda 1632 maden işçisi yaşamını kaybetti. Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi Necmi Ergin madencilik sektöründeki bu kara tabloya yol açan koşullara ilişkin sorularımızı yanıtladı.

■ **Dünya’da madencilik alanında iş kazasına bağlı ölümlerde önemli azalmalar yaşanırken, Türkiye’de madencilik sektöründeki iş kazalarında yüzlerce işçi yaşamlarını yitirmeye devam ediyor. Neden?**

■ Maden kazalarının sık yaşandığı ülkelerde; maden arama, hazırlık, üretim ve zenginleştirme imatları esas itibarıyla emek yoğun bir biçimde yapılmaktadır. Emek yoğun iş yerlerinde üretim boyutu artırılarak üretim zorlamasına gidilmektedir. Ayrıca çalışılan alanların planlanmadan, denetim yapılmadan kolayca değiştirilmesine sıkça rastlanmaktadır. Gelişmiş teknoloji ve mekanizasyon kullanımında proje kapasitelerine uyulmamaktadır. İşyeri denetimleri gereği gibi yapılmamaktadır. İşçiler kurasız biçimde çalıştırılmaktadır. İşçilerin ekonomik-sosyal haklara ilişkin sorunlarının yanı sıra iş güvenliği ve örgütlenme haklarından yoksun olmaları iş kazalarına yol açmaktadır.

Gelişmiş teknolojiler ve mekanizasyonun, maden ocaklarının emniyetini sağlamadaki olumlu etkilerini görmek gerekir. Mekanizasyon olduğu ocaklarda emek yoğun ocaklara göre hem daha az işçi çalışmaktahem de daha fazla emniyet sağlanmaktadır. Bu nedenle iş kazası sıklığı da azalmaktadır. İş kazalarının önlenmesinde; bilinçli kullanılan teknolojiler, zamanında yapılan uygun yatırımlar ile teknik eleman gözetimi ve denetimi çok büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte ülkemizde yeni iş cinayetlerinin yaşanmaması için başta sendikalar olmak üzere, örgüt-örgütsüz işçilerin işçi sağlığının kendi

sağlıkları olduğu bilinci ile mücadele etmeleri ve örgütlenmelerini yeniden güçlendirmeleri gerekmektedir.

■ **Soma’da yaşanan iş cinayetlerinden sonra Türkiye’de havza madenciliği gündeme geldi ancak yaşama geçirilmedi. Havza madenciliği nedir? Havza madenciliği işçi sağlığı açısından niçin önemlidir?**

■ Havza madenciliği; bir maden havzasındaki madenlerin üretiminin belirli bir plan çerçevesinde, bütünlüklü olarak projelendirilmesidir. Havza madenciliğinde üretim esas her adım (üretim miktarı, üretim için hazırlıklar, makine-ekipman ve tesisler, işçilik) dikkate alınır. İmalat sırasında ortaya çıkan yeni durumlar değerlendirilir ve uygun önlemler alınır. İşçilerin barınma, dinlenme ve sosyal tesis ihtiyacı gibi sorunları da değerlendirilir. Havza madenciliği doğası gereği planlamayı esas aldığı ve planlamadaki unsurlardan birinin eksik olması halinde üretimin devamına izin verilemediği için işçi sağlığını da güvence altına almaktadır. Soma faciasından sonra iktidar tarafından maden mevzuatında yapılan değişiklikler madenlerin daha da parçalanması olanaklı kılınmıştır.

■ **Yine Soma’daki kazadan sonra Maden Kanunu’nda değişiklik yapılarak her maden ocağında bir daimi nezaretçi bulundurulması şartı getirildi. Fakat Eylül 2017’de yayımlanan son Maden Yönetmeliği ile daimi nezaretçi uygulaması gevşetildi. Yönetmeliğe göre kuş uçuşu 20 kilometre içerisindeki üç madene tek bir nezaretçi bakabilecek. Buna neden ihtiyaç duyuldu? Bu durum işçi sağlığı iş güvenliği açısından ne anlama geliyor?**

■ Maden Mühendisleri Odası, madenlerin aranması, hazırlık, dekapaj, üretim ve zenginleştirme işlemlerinin, maden mühendisi nezaretinde yapılması gerekliliğini savunmaktadır. Maden Kanunu’nda da maden sahalarındaki işletme faaliyetlerinin, maden mühendisi nezaretinde yapılacağı belirtilmektedir. Buna göre maden ruhsat sahalarındaki işletme faaliyetlerinde en az bir maden mühendisinin daimi olarak istihdam edilmesi zorunludur.

Yasadan doğan mühendis istihdam etme yükümlülüğü bir maliyet, gereksiz bir mali yük olarak görülmektedir. Yönetmeliği yapanlar, kuş uçuşu 20 kilometrelik mesafedeki üç sahaya tek bir nezaretçinin bakabileceğine ilişkin düzenleme ile bu yükü azaltmak iste-



mişlerdir. Ancak yasada maden ruhsat sahalarındaki işletme faaliyetlerinde asgari bir maden mühendisinin daimi olarak istihdam edileceği açıkça belirtilmektedir. Bu nedenle yönetmelikte yasaya aykırı bir duruma karşı karşıyayız. İktidarın bu yönetmelikle çalışandan değil işverenlerden yana tavır aldığını da belirtmek isterim. Madenler çok tehlikeli işler sınıfındadır. Kuş uçuşu 20 kilometre içerisindeki üç madene tek bir nezaretçinin baktığı durumu düşünelim. Daimi nezaretçi bir maden işletme projesi kapsamında imalatların yapılmasını yürütürken; diğer iki işletmenin sorumluluğunun da aynı daimi nezaretçiye verilmesi, gözetim ve önlem işlerini aksatacaktır. Dolayısıyla işçi sağlığı önlemlerini de aksatacaktır.

■ **Türkiye’de madenlerde rödovans⁽¹⁾ olarak adlandırılan sistem çok yaygın. Bu sistemle iş kazaları arasında bir ilişki var mı?**

■ Madenlerdeki rödovans sistemi diğer sektörlerdeki taşeron sisteminin aynısıdır. İş Kanunu’nda tanımlanan asıl işveren alt işveren ilişkisine benzer bir ilişki rödovans sisteminde ruhsat sahibi ile rödovansçı arasında kurulmaktadır. Aslında rödovans ilişkisi kamunun bazı işletmelerinde büyük ölçekte üretimler için gerçekleştirilmiştir. Ancak küçük rezervli maden ruhsatlarında da bu sözleşmeler yapılmaktadır. Rezerv miktarı küçük ya da büyük olsun rödovansçı ruhsat sahibine kira bedeli gibi bir miktar rödovans bedeli ödemektedir. Rödovansçı ruhsat sahibine ödediği miktarı ve maliyetini karşılayıp kar etmek için taşeronda olduğu gibi davranmaktadır. Kârından taviz vermeden üretim için gerekli olan önlemleri tam olarak yerine getirmeden üretime soyunmakta, bu durum iş kazalarına sebep olmaktadır.

(1) Rödovans, maden ruhsat sahalarının işletme hakkının özü kendisinde kalması koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesidir.

İstihdam Seferberliğinin Erken Sonuçları Üzerine

Demet ÖZMEN YILMAZ (*) - Koray R. YILMAZ (**)

Bu çalışmada 2017 yılı Şubat ayında ilan edilen 'istihdam seferberliği'nin istihdam üzerindeki etkilerinin erken sonuçları ortaya konulacaktır.⁽¹⁾ Bir dizi ekonomik teşviki içeren ve istihdam seferberliği olarak adlandırılan bu paket, Şubat-Aralık 2017 dönemini kapsamaktadır. Çalışmanın yazıldığı an itibarıyla, döneme ilişkin istihdam verilerinin tamamı açıklanmamıştır. Bu nedenle çalışmada seferberliğin ilk 5 aylık süredeki erken denebilecek sonuçlarını değerlendireceğiz. Açık ki istihdam seferberliğinin tam bir değerlendirmesi dönemin tamamının verisine ulaşmak ile mümkün olacaktır. "Tarihin en büyük istihdam seferberliği"⁽²⁾ olarak oldukça iddialı bir şekilde ortaya konan istihdam artırma ya da işsizliği azaltma programı Şubat 2017-Aralık 2017 döneminde, devletin işverenlere yeni istihdam sağlamaları karşılığında vereceği teşviklere dair bir program olarak tasarlanmıştır. Program, başta işveren örgütlerinden olmak üzere, söylem düzeyinde yoğun bir destekle karşılanmıştır. Programın amacı iki milyon yeni istihdam yaratılması olarak belirlenmiş, bu kapsamda belirli koşullar altında çalışanların tüm vergi ve primlerinin devlet tarafından karşılanması öngörülmüştür. Buna göre, özel sektör işverenlerinin 31.12.2017

tarihine kadar mevcut çalışanlarına ilave olarak alacakları her bir sigortalı için sigorta ve vergi yükleri devlet tarafından karşılanacaktır. Yani, işverenlerin mevcut istihdamlarına ek olarak yarattıkları her istihdam için 773 TL tutarındaki prim ve vergi yükümlülüklerinin devlet tarafından karşılanması⁽³⁾ programın temel vaadidir. Programın iki milyon yeni sigortalı hedefini gerçekleştirme için getirdiği bir başka düzenleme de işbaşı eğitimlerine ilişkindir. Pakete göre istihdam seferberliği kapsamında yürütülen işbaşı eğitimine katılanların; "net asgari ücret tutarındaki maaşı ile iş kazası, meslek hastalıkları ve genel sağlık sigortası primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır."⁽⁴⁾

İstihdam seferberliğinin biri konjonktürel ve politik, diğeri ise iktisadi iki gerekçesi olduğu söylenebilir. Konjonktürel ve politik gerekçe, beyaz eşya vergi indiriminde de olduğu gibi Nisan 2017 referandumu öncesi tüketici refahı ve makro verilerde iyileşme görüntüsü vermektir. İktisadi gerekçe ise yüksek oranlarda seyreden işsizliktir. İstihdam seferberliğinin ilan edildiği tarihte açıklanmış olan son istihdam verisine (Ekim 2016) göre işsizlik oranı %11.8'dir. Genç işsizliği %21.2 ve ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı ise %24.3'tür.⁽⁵⁾ Bu yüksek oranlar, işsizlik sorunun Türkiye toplumu ve ekonomisi açısından ne kadar önemli bir sorun olduğunu göstermektedir.

Özellikle genç ve kadın işsizliği, yüksek kayıt dışılık ve ne okulda ne de eğitimde olan genç sayısının yüksekliği; Türkiye ekonomisinin ve toplumunun geleceği için önemli birer sorundur.

Grafik 1. Türkiye'de 2005 sonrası işsizliğin %10'lar dolayında yapısal olduğunu, son dört yılda ise düzenli bir artış eğiliminde olduğuna işaret etmektedir.⁽⁶⁾ Bu koşullarda istihdam seferberliğinin etkilerini – en azından orta vadeli sonuçlarını – görebilmek için izleyen bölümde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan istihdam verilerinin karşılaştırmalı analizini yapacağız.

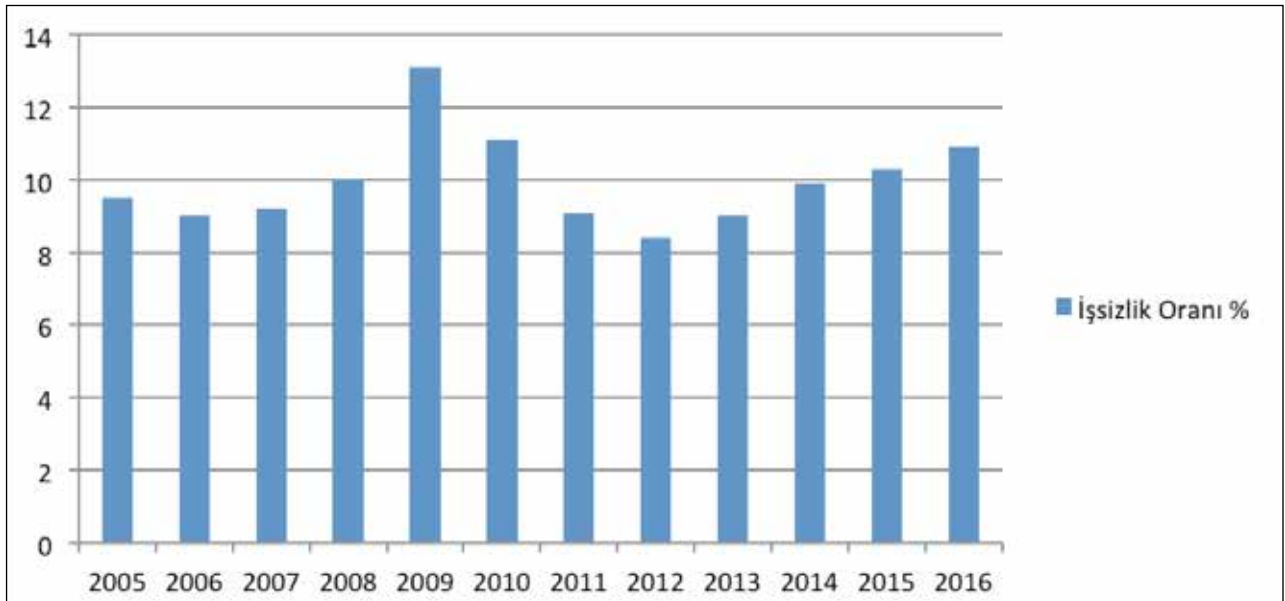
İstihdam Verileri⁽⁷⁾

TÜİK istihdam verilerini kullanarak 2017 öncesinde Şubat-Haziran dönemi istihdam artışının genel seyri ile 2017 yılı Şubat-Haziran döneminin istihdam artışını karşılaştıracaktır. Böylelikle istihdam seferberliğinin ilk 5 ayda istihdamda yarattığı artış ile önceki yılların ilgili dönemlerindeki artış kıyaslayacağız (**Tablo 1**).

2005-2017 yıllarındaki istihdam artışına ilişkin karşılaştırmalı analizimizin ilk bulgusu, 2017 yılının beş aylık (Şubat-Haziran) dönemindeki artışın "tarihin en büyük istihdam seferberliği" olarak nitelendirilmesinin oldukça güç olduğudur. Tablo 1'den de izlenebileceği gibi, 2017 yılının Şubat-Haziran döneminde istihdam artışı 2 milyon 31 bine ulaşmıştır ve bu rakam

* Yrd. Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üni., İİBF İktisat
** Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üni., İİBF İktisat

Grafik1. 2005-2016 Yılları Arası İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK.

Tablo 1: İstihdam Edilenlerin Sayılarının I.ve II. Döneme Göre Değişimi ve Toplam İstihdam Artışı 2005-2017 ⁽⁸⁾

Yıllar	İstihdam Edilenlerin Sayısı		
	02-06 Ayları Dönemi Toplam Değişim (bin kişi)	06-12 Ayları Dönemi Toplam Değişim(bin kişi)	Toplam İstihdam Artışı(bin)
2005	1842	-1203	639
2006	1843	-786	1057
2007	1510	-1348	162
2008	2146	-1538	608
2009	1875	-391	1484
2010	2126	-702	1424
2011	2196	-1052	1144
2012	1841	-632	1209
2013	1662	-1046	616
2014	2130	-944	1186
2015	1807	-813	994
2016	1376	-982	394
2017	2031	?	?

Kaynak: TÜİK 2005-2017 verilerinden hesaplanmıştır.

bir önceki yıl artışı ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. Ancak tablonun diğer yıllara ilişkin verileri incelendiğinde, istihdam seferberliğinin söz konusu olmadığı 2008, 2010, 2011 ve 2014 yıllarında, Şubat-Haziran dönemindeki artışların daha yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Bu yıllarda istihdam devlete fazladan teşvik yükü olmadan 2017 yılının ilgili döneminden daha fazla artmıştır. Ayrıca, 2017 yılındaki artışı yüksek gösteren 2016 istihdam artışının, 2005-2017 döneminin en düşük artışı olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekir. Kısaca, **Tablo 1**'de görülen istihdam artışına ilişkin veriler,

2017'deki istihdam artışının önceki yıllardaki artışlardan olağanüstü bir sapma sergilemediğini göstermektedir.

İstihdam verilerinin karşılaştırmalı analizinde göze çarpan ikinci bir önemli nokta ise, yılın ikinci dönemlerinde istihdamın ana seyrine ilişkindir. Bu genel eğilim, istihdam seferberliğinin 2 milyon yeni istihdam amacı ile yakından ilgilidir. Tablo 1 incelendiğinde, ilgili yılların ikinci dönemlerinde istihdam sayılarında ciddi bir azalış görülmektedir. Bu azalış Türkiye işgücü piyasasının temel bir özelliğidir. 2017 yılının ikinci döneminde de bu görünümün devam etmesi kuvvetle muhtemeldir. Önceki

yıllarda olduğu gibi, 2017 yılının da ikinci yarısında istihdamın azalacağı kabul edilirse, istihdam seferberliğinin temel hedeflerini tutturabilmesinin son derece zor olduğu öngörülebilir. 2017'nin ikinci yarısında istihdamdaki azalışın diğer yıllardaki düzeyde gerçekleşeceğini varsayarsak, yılsonu istihdam artışının en iyi ihtimalle 1.5 milyon civarında olacağı, daha gerçekçi bir olasılıkla 1 milyonun altında kalacağı söylenebilir. Yılın ikinci yarısında önceki yıllarda gerçekleşen azalış eğilimine bakılırsa, yılsonunda 2 milyonluk yeni istihdam hedefinin gerçekleşmesi için 2017 yılının ilk döneminde istihdam artışının en az 3.5 milyon civarında olması gerektirdi.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada veri kısıtlarını da göz önünde bulundurarak, "tarihin en büyük istihdam seferberliği" olarak sunulan "istihdam seferberliği"nin kısa dönemli ilk sonuçları analiz edilmiştir. TÜİK'in 2017 yılına ilişkin istihdam verilerini önceki yılların verileri ile karşılaştırdığımızda, 2017 Şubat-Haziran dönemindeki istihdam artışının "tarihin en büyük istihdam seferberliği" olarak adlandırılmayı hak etmeyecek bir düzeyde kaldığı görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında yılın ikinci yarılarında gözlemlenen istihdamdaki azalış eğilimi de göz önünde bulundurulursa, istihdam seferberliği programının yılsonu için hedeflediği 2 milyon yeni istihdam hedefine ulaşamayacağı görülmektedir. Öngörülerimiz doğrultusunda istihdam seferberliğinin erken iflas eden bir program olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Dipnotlar:

(1) İstihdam seferberliğine ilişkin düzenlemelerin çerçevesi 9 Şubat 2017 tarihli ve 29974 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 687 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile çizilmiştir. Bkz.: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170209-8.htm>

(2) <http://www.istihdamseferberligi.net/> ind. tar: 10.10.2017

(3) <http://www.istihdamseferberligi.net/> ind. tar: 10.10.2017

(4) <http://www.istihdamseferberligi.net/> ind. tar: 10.10.2017

(5) <http://www.tuik.gov.tr/OncelkiHBArama.do> ind. tar: 01.10.2017

(6) <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> ind. tar: 01.10.2017

(7) <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> ind. tar: 01.10.2017

(8) <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> verilerinden hesaplanmıştır.

Kaynaklar

<https://www.ahaber.com.tr/gundem/2017/02/07/cumhurbaskani-erdogan-yeni-bir-istihdam-seferberligi-baslatiyoruz>. Son Erişim Tarihi: 10.10.2017.

<http://www.istihdamseferberligi.net/>. Son Erişim Tarihi: 10.10.2017.

<http://www.tuik.gov.tr/OncelkiHBArama.do>. Son Erişim Tarihi: 01.10.2017.

<https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>. Son Erişim Tarihi: 01.10.2017.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170209-8.htm> Son Erişim Tarihi: 01.10.2017.



Fotoğraf, www.turkiyegazetesi.com.tr/Resources/1rerkpxt adresinden alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Konferansı'nda Temsilîyet Krizi: ÇALIŞANLARIN TEMSİLCİSİ KİM?

Emirali KARAOĞAN (*)



2017 yılının ilk yarısında emek cephesi kendi içerisinde ILO'da temsiliyet krizi yaşadı. Krizin kaynağı her yıl yapılan ILO Genel Konferansı'na Türk-İş'in mi, yoksa Memur-Sen'in mi katılacağıydı.

Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın'ın (2017) ILO Genel Konferansı'na Memur-Sen'in katılma yetkisine sahip olduğunu ileri sürmesi üzerine, temsil yetkisine ilişkin farklı değerlendirmeler yapıldı. Koç (2017), Memur-Sen'in üye sayısına dayalı çoğunluğu gereği ILO'da temsil yetkisini ele geçirdiğini öne sürdü; Çelik (2017) ise sayısal çoğunluğun Memur-Sen'e temsiliyet hakkını veremeyeceğini belirterek bu görüşe karşı çıktı.

ILO Genel Konferansı'na 2017 yılına kadar Türkiye'yi temsilen emek cephesinin en çok üyeye sahip örgütü olarak Türk-İş gitmişti. Bu noktada ILO Konferansı'na işçi sendikaları konfederasyonları arasında en çok üyeye sahip örgütün gitmesinin gelenek haline geldiğini görüyoruz. Fakat kamu görevlileri sendikalarının üst örgütlerinden olan Memur-Sen'in siyasi iktidarın da rüzgarıyla hızla büyümesi ve 2017 Ocak ayı itibarıyla üye sayısında Türk-İş'i geçmesi ILO Genel Konferansı'nda temsiliyetin kimde olduğuna yönelik bir sorunu ortaya çıkarmıştır. Bu sorun 2017 Haziran ayında yapılan 106. ILO Genel Konferansı için işçi konfederasyonu lehine çözülmüş olsa da, 2018 yılında yapılacak 107. ILO Genel konferansı için bir karara bağlanmamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önce işçi konfederasyonunun katılımında karar kılrsa



da, sonra yapmış olduğu açıklamada dönüşümlü temsiliyetten bahsederek, gelecek yıl için Memur-Sen'e yeşil ışık yakmıştır (Bırgün, 2017).

Bu çalışmada ILO Genel Konferansı'nda çalışan kanadının temsiliyet sorunu iki boyutta tartışılacaktır. Önce ILO Anayasası'nın temsiliyetle ilgili maddeleri değerlendirilecektir. Daha sonra ise bu maddeler ışığında temsilin kapsamı üzerinde durulacaktır. Böylece Memur-Sen ve Türk-İş'in niceliksel temsiliyetlerinin niteliksel değerlendirmesi yapılacaktır.

1. Temsil Yetkisinde ILO Anayasası'nın "Mutabakat" Hükmü

ILO Genel Konferansı ILO'nun en üst organıdır. ILO Anayasası'nda (m3/1) bu organın Genel Konferansın gerekli gördüğü zamanlarda ve yılda en az bir kez olmak üzere toplanacağı öngörülmüştür. Uygulamada konferans genellikle her yılın Haziran ayı içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nü (ILO) oluşturan 187 ülkeden işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımı ile toplanmaktadır. Bu konferans çalışma sorunlarının dünya ölçeğinde tartışılabileceği bir uluslararası forum niteliğindedir. Konferansta uluslararası minimum çalışma standartları, örgütün genel politikası çerçevesinde saptanmaktadır. Ayrıca finansmanı üye devletlerce sağlanan iki yıllık ILO çalışma programı

ve bütçesi konferans oturumlarında tartışılır ve oylanır (Işık, 1992).

ILO Anayasası'na göre (m3/1) "Konferans, ikisi hükümet delegesi diğer ikisi ise her üye ülkenin çalışanlarının ve işverenlerinin her birini temsilen katılan delegelerden olmak üzere üye ülkelerin her birinin 4 delegesinden oluşur" (ILO, 2017).

Hükümet dışı kuruluşların da ülkedeki tüm işçi ve işverenleri temsil etmesi önemli bir kriterdir. Buradaki kritik nokta, örgütlü örgütsüz tüm işçi ve işverenlerin temsiliyetidir. Kısaca gelenler geldikleri örgütleri değil, ülkelerindeki sınıfları temsil ederler. "Çalışan / işçi delegesi, o üye devletin, ister örgütlü/sendikalı olsun ister olmasın, tüm çalışanlarını / işçilerini / emekçilerini temsil eder. ...Bu, Anayasa'nın açık bir kuralıdır. Milletler Cemiyeti'nin yargı organı olan Uluslararası Sürekli Adalet Divanı, Örgütün kuruluşunun henüz üçüncü yılında, ... 1922 tarihli kararında bu önemli noktayı belirtmişti" (Gülmez, 2017).

Genel Konferans'ta yer alacak hükümet dışı temsilcilerin belirlenme yöntemi ILO Anayasası'nın 5. maddesinde hüküm altına alınmıştır. "Üye ülkeler, hükümet dışı delegeleri ve teknik müşavirleri o ülkede mevcut olan çalışanların ve işverenlerin en fazla temsil yetkisine sahip meslek kuruluşlarıyla anlaşarak belirlemeyi taahhüt ederler"

* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü



(ILO, 2017). Madde hükmünde temsil yetkisinin belirlenmesinde üye sayısına bir atıf görülmemektedir. Hükümet dışı temsilcilerin belirlenmesinde en önemli kriterin bir uzlaşmanın aranması olduğu açıkça görülmektedir. Bu hükümden çıkan sonuç, temsilcinin ÇSGB'nin öncülüğünde "*en fazla temsil yetkisine sahip meslek kuruluşları*" olan işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının bir araya gelmesi sonucu belirlenmesi gerektiğidir. Geç olsa da 2017 yılındaki toplantıya kimin katılacağı ile ilgili belirsizlik, son anda ILO'nun uzlaşma ilkesi çerçevesinde Türk-İş'in katılmasına karar verilerek giderilmiştir (Gülmez, 2017).

Türkiye emekçi sınıflarını temsil edecek örgütün uluslararası görünümü ve tanınırlığının etkisi de göz ardı edilemez. Memur-Sen'in bağımsız bir emek örgütü olmadığı ve hükümet ile yakın ilişkiler içerisinde olduğu yönündeki eleştiriler ve bu nedenle uluslararası emek örgütleri olan Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ETUC) üyeliğinin kabul edilmemiş olması (Çelik, 2016) Memur-Sen'in temsiliyetinin önünde ayrı bir engel olarak durmaktadır.

Kısaca ILO'nun uzlaşma ilkesi doğrultusunda temsil yetkisinin Türk-İş'e verilmesi doğru bir karar olmuştur. Bu bağlamda Memur-Sen'in üye sayısına dayanan nicel büyüklüğünün emekçi kitlelerin temsiliyeti için yeterli bir kriter olamayacağı açıktır.

2. Temsil Yetkisinde Sayısal Çoğunluk

Memur-Sen'in ILO'da tüm çalışanları artık Memur-Sen temsil edeceğine yönelik iddiasının temel gerekçesini sayısal olarak üye çoğunluğunun kendisinde olması oluşturmaktaydı. Ancak sendikalaşma istatistikleri daha geniş bir çerçeveden değerlendirilirse, sayısal çoğunluk savının da bir yanılsamadan ibaret olduğunu görülecektir. Yazının bu bölümünde bu yanılsama ele alınacaktır.

Memur-Sen kamu görevlileri olarak da ifade edebileceğimiz devlet memurlarını temsil etmektedir. 2017 Temmuz

istatistiklerine göre Türkiye'de memur statüsünde 2.431.228 çalışan vardır ve bunların 1.684.323'ü sendikalıdır. Sendikalı memurların 997.089'unun Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye oldukları görülmektedir (Resmi Gazete, 2017a).

Türk-İş, Türkiye'nin en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu'dur. 2017 Temmuz ayında açıklanan istatistiklere göre, Türkiye'de, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında 13.581.554 kişi işçi olarak çalışmaktadır. İşçi statüsünde çalışanların 1.623.638'i sendikalıdır. Sendikalı işçilerin de 907.328'inin Türk-İş'e bağlı bir sendikanın üyesi oldukları görülmektedir (Resmi Gazete, 2017b).

2017 yılına ilişkin her iki sendika üyelik istatistiklerini karşılaştırdığımızda, Memur-Sen'in üye sayısının Türk-İş'in üye sayısından fazla olduğu görülmektedir. Konumuz bağlamında bu durum Memur-Sen'in ILO'da Türkiye'deki çalışanları temsil etme hakkı elde ettiğini ilan etmesine neden olmuştur.

Bu noktada öncelikle şu soruların yanıtlanması gerekmektedir: Memur-Sen'in temsil etmiş olduğu toplam kitlenin büyüklüğü ne kadardır? Türk-İş'in temsil etmiş olduğu kitlenin büyüklüğü ne kadardır?

Bu soruya "temsiliyetin üye sayısına mı, yoksa üyesi olmasa da kapsadığı toplam çalışan ve çalışmayan emekçi kitlelerin sayısına mı bağlı olduğu?" sorusu eşlik edecektir. Bu soruların yanıtı temsiliyet sorununun çözümüne katkı sunacaktır.

Çalışma istatistiklerinden de görüleceği gibi Memur-Sen'in üye sayısı Türk-İş'in üye sayısından fazladır. Ancak bu fazlalığın kanunları ve statüleri farklı olan iki örgüt arasında olduğu açıktır. Memur-Sen'in toplam hedef kitlesi, emeklilerle birlikte yaklaşık 5 milyon kişidir (Memur-Sen, 2017). İstatistiklere göre Türk-İş'in örgütlülük kapsamına giren hedef kitlesinin de 13 milyon 500 bin kişi olduğunu görmekteyiz. Bu rakamlar, sadece Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre bir işyerinde kayıtlı görünen çalışan sayısını bize vermek-

tedir. Bu sayıya işçi emeklileri, işsizler ve kayıt dışı çalışanlar dahil edilmemiştir. TÜİK işgücü istatistik verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üzeri işgücü 32 milyon 232 bin kişidir (TÜİK, 2017). Buradan memur ve işçi örgütlerinin temsil etmiş olduğu kitlelerin boyutu da açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan örgütlerin çalışma yaşamına dair sorunlar ve gelişmeler karşısında muhatap olarak kabul edilmeleri de ayrıca bir temsiliyet niteliğinin göstergesidir. Türkiye'de çalışanların sorunlarının çalışan örgütleri tarafından sadece ILO'da dile getirilmediği açıktır. Türkiye'de sosyal diyalog kurumları olarak tasnif edilecek yapılanmalar mevcuttur. Memur-Sen'in üye çoğunluğunu bu yapılanmalarda temsiliyette değil de, sadece ILO'da öne sürmesi de dikkat çekicidir.

Türkiye'de çalışanları temsilen işçi örgütlerinin (Bunların neredeyse tamamında Türk-İş yer almaktadır) yer aldığı önemli kurullar vardır (Bağdadioglu ve Önsal, 2010). Bunlardan bazıları şunlardır:

- Ekonomik ve Sosyal Konsey (Türk-İş, Hak-İş, DİSK)
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu (Türk-İş)
- İşe Bedeli Tespit Komisyonu (Türk-İş)
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İşçi Konfederasyonlarından birer temsili)
- SGK Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu (İşçi ve Kamu Görevlileri Konfederasyonları)
- MYK Genel Kurulu (En fazla üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyonundan ikişer üye)
- Türk Patent Enstitüsü Danışma Kurulu (Türk-İş)
- Özürlüler Yüksek Kurulu (Türk-İş)
- Resmi Arabulucular Seçici Kurulu (Türk-İş)
- Sigara ve Sağlık Ulusal Komitesi (Türk-İş)
- Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu (Türk-İş)
- Tozla Mücadele Komisyonu (Türk-İş)

- Türkiye Halk Sağlığı Eğitimi Milli Komitesi (Türk-İş)
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (İşçi Sendikaları)
- Üçlü Danışma Kurulu (En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikaları konfederasyonları ve fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları)
- Vergi Komisyonu (Türk-İş)
- Çalışma Meclisi (Türk-İş iki temsilci, Diğer konfederasyonlardan birer temsilci)
- Mesleki Danışma Komisyonu (MEDAK) (Türk-İş)
- İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu (Türk-İş)

Yukarıda sayılan yapılarda yer almak çalışma yaşamının temsili için önemlidir. Bu kurul ve komisyonların tamamının bir sorun alanına çözüm üretebilmek adına oluşturulduğunu söylemek mümkündür. ILO'da yer alacak işçi ve işveren temsilcilerinin kurullardaki tartışılan sorun alanları hakkında görüş bildirmesi gerekir. Örneğin Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararları sadece sendikacıları değil, Türkiye'deki tüm emekçi kitleleri etkilemektedir. Çalışma Meclisi'nde sadece memurları değil, işçileri de etkileyen sorunlar hakkında çözümler üretilmektedir: İş sağlığı ve güvenliği bunların en başında gelmektedir.

ILO Genel Konferansı'na katılacak emekçi örgütünün bu konular hakkında sadece söz değil, bilgi sahibi de olması bir zorunluluktur. Türkiye'deki çalışma koşulları hakkında bilgi ve gerekirse önerilere sahip bir şekilde gidilmesi ve temsilcinin tek kaygısı işçi sınıfı olması gerekir. ILO genel konferansına hükümetlerin yanı sıra katılacaklara özellikle 'hükümet dışı örgütler' denmesinin arkasındaki ana amaç, devletlerin sosyal taraflara yönelik tutumlarının da açıkça ortaya konmasının önündeki engelleri kaldırmaktır.

Memur-Sen'in ITUC ve ETUC'a üyeliğini engelleyen siyasi iktidarla ilişkisinin ILO Genel Konferansı'nda da karşısına çıkması olasıdır. Böyle bir durum sadece Memur-Sen'i değil, Türkiye'yi zor durumda bırakacaktır. Hükümetle ilişkisi nedeniyle Memur-Sen'in ILO Genel Konferansı'nda delegeliği geçerli sayılamayabilir. Türkiye bunun benzeri bir durumu 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonucu yaşamıştır. 1981 yılındaki ilk ILO Konferansı'na Türk-İş'in katılmasına Dünya Çalışma Federasyonu tarafından itiraz edilmiştir. Gerekçe olarak askeri darbenin ardından sendikal hakların baskı altına alındığı, DISK'in kapatıldığı ve yöneticilerinin hapse atıldığı bir ortamda Türk-İş'in özgür ve özerk bir örgüt olarak hareket edemeyeceği vurgulanmıştır. Bu bağlamda da Türk



işçilerinin seçilmiş temsilcilerinden yoksun olduğunun altı çizilerek, ILO Anayasası'nın md. 3/5'e uymadıkları için Türkiye çalışan/işçi işçi delegesine itiraz edilmiştir. Benzer bir durum 1995 yılında 7500 üyeye sahip Hak-İş'in itirazı sonrası yaşanmış ve ILO aynı şekilde Türkiye çalışan/işçi temsilcisinin belirlenmesine itiraz etmiştir (Gülmez, 2017).

Sonuç

ILO Genel Konferansı'nın işlevselliğini bir yana bırakırsak, uluslararası işçi örgütlerini bir araya getirmesi, çalışma yaşamına yönelik yayınladığı standartlar aracılığı ile düzenlemelerde bulunması önemlidir.

ILO'da ülkeleri hangi örgütlerin temsil edeceği önemli bir konudur. Temsil edecek delegasyonun hükümetlerden bağımsız, diğer bir ifade ile ülkelerindeki çalışanlara yönelik hak ihlallerini ve taleplerini çekinmeden açıkça dile getirecek şekilde seçilmesi ILO Anayasası'nın en temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Hükümet dışı örgütlerin delegeleri seçilirken dikkat edilecek kriter, sadece temsilci olarak gidecek örgütün üye sayısı ile ilintili değildir. Öncelikli kriter, çalışanları temsil eden tüm örgütlerin mutabakatının aranmasıdır. Bu da açıkça ortaya koymaktadır ki, örgütün üye sayısından bağımsız bir durum söz konusudur.

Diğer yandan, temsiliyetin niceliği üye sayısından farklı bir duruma işaret etmektedir. Bu durum da örgütlerin ülke genelinde hedef kitesinin kim olduğu ile, diğer bir ifade ile kapsama alanı ile ilintilidir. Türkiye'de işçi sendikaları konfederasyonlarının hedef kitesinin kamu görevlileri konfederasyonlarının çok üzerinde olduğunu yukarıdaki verilerde de görülmektedir. Bu bağlamda memur sendikalarının ülkedeki tüm çalışanları temsil edebilecek nitelikte olup olmadığı gibi haklı bir soru ile karşılaşılabiriz. Diğer yandan hükümetle

yakın ilişkiler içerisinde olan örgütler, hükümet politikalarını etki altında kaldırmadan ILO'da eleştirebilecekler midir? Bu sorulara verilecek yanıtlar doğrultusunda en azından bir süre daha, Türkiye'deki emekçi kitleleri temsilen ILO Genel Konferansı'nda işçi sendikaları konfederasyonlarının yer almaları daha doğru olacaktır.

Kaynakça

Bağdadioglu, E. ve Önsal, N.(2010), **Türk Endüstri İlişkilerinde Üçlü Sosyal Diyalog**, Türk-İş Yayınları, Ankara

Birgün, (2017), "Bakanlık Memur-Sen'i Kırmadı: ILO Delegeliği Dönüşümlü Olacak", <https://www.birgun.net/haber-detay/bakanlik-memur-sen-i-kiramadi-ilo-delegeligi-donusumlu-olacak-161268.html> (07.07.2017)

Çelik, A.(2016), "Memur Sendikacılığında Neler Oluyor?", Birgün Gazetesi, <https://www.birgun.net/haber-detay/memur-sendikaciliginda-neler-oluyor-119017.html> (07.07.2016)

Çelik, A. (2017), "ILO'da Temsil Krizi Kapıda" Birgün Gazetesi, <https://www.birgun.net/haber-detay/ilo-da-temsil-krizi-kapida-149498.html> (06.03.2017)

Gülmez, M. (2017) ILO'da Çalışan/İşçi Delegesi Memur-Sen'den Olamaz(dı)", <https://disk.org.tr/2017/06/iloda-calisanisci-delegesi-memur-senden-olamazdi/>

ILO, (2017), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf

İşık, R. (1992), "Uluslararası Çalışma Konferansı, çalışma sorunlarını Dünya ölçeğinde tartışabilecek bir uluslararası forum oluşturur", Çalışma Ortamı, Temmuz, S.3 http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami3.pdf

Koç, Y. (2017), ILO'da Temsil Yetkisi Artık Memur-Sen'de", Aydınlik Gazetesi, <https://www.aydinlik.com.tr/kose-yazilari/yildirim-koc/2017-mart/ilo-da-temsil-yetkisi-artik-memur-sen-de> (04.03.2017).

Memur-Sen, (2017), "4. Dönem Toplu Sözleşme Tekliflerimiz", http://www.memur-sen.org.tr/show_file.php?attachid=1059

Yalçın, A. (2017), Çalışanları ILO'da Memur-Sen Temsil Edecek", <http://www.memursen.org.tr/yalcin-calisanlari-iloda->

Şaşırtma ve Şaşırtma Kültürü

Cihat UYSAL (*)

Günümüzde teknik ve teknolojiye erişilen önemli gelişmeye karşın, tarih boyunca insanoğlunun yaptığı birçok şaşırtıcı yapı var. Mısır'daki piramitler, ülkemizde Kahta, Nemrut Dağı'ndaki dev heykeller, Okyanustaki Paskalya (Easter) Adası'ndaki dev heykeller, Güney Amerika Macho Pichu'daki sayısal kontrollü (CNC) tezgahlarda imal edilmişcesine işlenmiş dev boyutlu taş duvarlar, Şanlıurfa'daki Göbeklitepe'nin dikili taşları ve daha birçok yapının nasıl yapıldığı gizemini koruyor.

Yukarıda sağdaki fotoğrafı gördüğümde ilk aklıma gelen "bu inşaat nasıl yapılır?" sorusu oldu. Aldığım eğitim gereği, tarih boyunca gerçekleştirilmiş birçok şaşırtıcı yapı ile karşılaşmış olmam bu soruyu sormama engel değil. Çünkü, adadaki yapılar tarihte karşılaştığımız yapılarla karşılaştırılamayacak kadar sıradan, niteliksiz. O nedenle, bu yapının arkasında büyük bir gücün olmadığı, aksine merdiven ve kayık görüntüsü ile adada kendi halinde bir yaşam sürüldüğü görülüyor. Bu tür yapılar tarihi bir miras olsa, bu halde bırakılmaz. Kaldı ki, internette yeralan görüntüde adanın İrlanda'da olduğu belirtiliyor. Bu görüntüden ben adadaki yapıların sabırla, uzun sürede yapıldığı kanısına vardım.

Hayal etmeyi seviyoruz. Hayal dünyasında, doğada varolmayı anlamak ve anlatmak için ıssız adada yalnız insan karikatürlerini, Robinson Crusoe örneği gibi kurguları insanoğlu üretti. Bilim ve teknolojiye gelişmelerde insanoğlunun büyük öngörülerde bulunmasının payı az değil. Bu öngörülerin bazıları da ekonomik koşullar ile teknik ve teknolojiye gelişmelerle gerçeğe dönüşüyor.

Günümüzde mimarlıkta öne çıkan ve medya tarafından pompalanan eğilimler insanlara yenilik-



miş gibi sunulmaya başladı. Uzunca bir süredir sürdürülen bu değişim insanların bildiklerine yeni anlamlar yüklemesine yol açtı. Frank Gehry, Zaha Hadid ve benzeri mimarların tasarımlarının sıradan insanların gözünde yarattığı etki bu sürecin ürünü. Öyle ki, yapılar yapının ne amaçla yapıldığını unutturacak biçimlerde tasarlanı hale getirildi. Teknik ve teknoloji ile ortaya konan bu yeni çevre öğeleri, dünyadaki gelir dağılımı ve yoksullaşmayı hiçe sayarcasına türeyen bu tuhaf yapılar giderek yaygınlaştı ve iletişim araçlarınınca özendiriliyor. Bu değişim ve dönüşüm yaşamı kuşattı.

Oxford Sözlük, 2016 yılının sözcüğünün "post-truth" olduğunu duyurdu. Ardından, bu kavramın ele alındığı yeni bir tartışma başladı. Tartışmada bu kavram "çağdaş yalan" ya da "yeni yaşam" olarak ele alınıyor. Bence bu oluşumun kökleri, soyut sanatın gündeme gelmesiyle başladı. Önce sanayi devriminin ev sahipliğinde meydana gelen modern sanat, dünya savaşlarının yaşanmasıyla sanayi devrimi ile birlikte eleştirildi. Ardından, bu sanat akımının modernizmin eleştiri-

risi anlamının dışına çıkarılması ve kötüye kullanılmasıyla tartışılır oldu. Ünlü Picasso fıkrası da bu süreci çok iyi anlatıyor. *Picasso hayranı bir adam onun bir tablosunu satın alıyor. Ancak, tablonun onun olduğundan emin olmak için atölyesine gidiyor ve "Bu sizin eseriniz mi?" diye sorunca Picasso'dan sahte yanıtını alıyor. Adam daha sonra Picasso'nun o sırada atölyede yapmakta olduğu bir eseri satın alıyor. Emin olmak için Picasso'nun atölyesine gidip sorduğunda sahte yanıtını alınca, "siz bunu yapıyordunuz." deyince Picasso, "Ben bazen sahtelerini de yaparım." yanıtını veriyor.*

Bütün bu düşüncelere dalmış internette gezinirken şaşırdım kaldım. Bizim İrlanda'daki ada fotoğrafının aslında uzakdoğuda bir ada olduğunu, üzerinde bir yapı olmadığını ve de James Bond Adası adı verildiğini görmeyeyim mi. O zaman, "photo shop" tekniğinin bir oyunu ile karşı karşıya olduğumu anladım. Sonuç olarak, "post-truth" almış başını gidiyor. Bugünlerde kullanılan "farkındalık" terimi acaba kaç yıl sonra yılın sözcüğü seçilecek.

* Mimar Y. Müh.

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Dökümhanede, Döküm Temizleme ve Taşlama

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

Durum: Dökümhanenin döküm temizleme ve taşlama sahasında çalışan işçilerden biri spiral taşlama ve kesme makinesi ile dökümü temizlerken, diğer işçi dinlenme durumunda sigara içmektedir. İşçilerin bu çalışmalar sırasında karşılaşılabileceği tehlikeleri tanımlayabilir misiniz?



Neler Olabilir?

1. Çalışma ortamında yoğun olarak bulunabilecek solunabilir toz, duman ve gazlara bağlı olarak, akciğerlerle ilgili, meslek hastalıklarına yakalanabilirler.
2. Toz ve dumanın olma olasılığının çok yüksek olduğu çalışma ortamında; ayrıca sigara da içilmesinden - kanser dahil - akciğer hastalıklarına yakalanabilirler.
3. Gözlerine toz, kıvılcım, çapak vb. kaçabilir.
4. Yüksek düzeydeki gürültüye sunuk (maruz) kaldıklarından işitme kayıplarına uğrayabilirler.
5. Elektrikli aparatların, el aletlerinin ve kordonların arızasından dolayı elektrik çarpabilir.
6. Balyoz kullanmaktan dolayı kas iskelet sistemi rahatsızlıklarına uğrayabilirler.
7. Zemine bırakılan el aletlerine, kordonlara, uzatma kablolarına, kesilen döküm parçalarına vb. takılıp düşebilirler.

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

ÇALIŞMA ORTAMI DERGİSİ BİLİMSEL DANIŞMA KURULU

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

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

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

İÇİNDEKİLER

- **ANMA**
– Nusret Fişek 103 Yaşında Anma Etkinliği 2
- **ANMA**
Prof. Dr. Gürhan Fişek Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nde Anıldı..... 3
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Hedef: İşyeri İşçi Sağlığı İş Güvenliği Hizmetinde Troyka Yönetimi 4
Doç. Dr. A. Gürhan FİŞEK
- **ÇOCUK HABER**
Çocuk İstismarı Nicel Durum Üzerinden Tartışılmaz 6
Taner AKPINAR
- **ÇOCUK EMEĞİ**
“2018 Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Yılı” Yaklaşırken
Resmi Mücadele Gündemi Üzerine Gözlemler 8
Damlanur TAT
– Saya Atölyesinde Çocuk İşçi Olmak:
Zehirle İç İçe, Uykuya Hasret 10
Nail DERTLİ
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
İş Kazaları Nasıl İncelenir? 13
Mustafa TAŞYÜREK
– Risk Kontrol Adımlarının Uygulanması: Silikozis Örneği 18
Ebru KAYA
- **SOSYAL POLİTİKA**
İşçinin Korunması ve Psikososyal Riskler 21
Hande HEPER
– Gıdanın Küreselleşmesi ve Metalaşması 25
Atakan BÜKE
- **BÜYÜTEÇ**
– Madenlerde Çalışma Koşulları 27
Sebiha KABLAY
– Zonguldak Kömür Havzasındaki Maden İşçilerinin Çalışma
Koşulları: Kamu ve Özel Maden Ocaklarının Karşılaştırılması 29
Yonca ELMA - Neşe AYSAN
– “Mühendisi Maliyet Olarak Görürseniz İşçi Sağlığı Önlemleri Aksar” .. 32
- **SOSYAL POLİTİKA**
İstihdam Seferberliğinin Erken Sonuçları Üzerine 33
Yrd. Doç. Dr. Demet ÖZMEN YILMAZ - Doç. Dr. Koray R. YILMAZ
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Konferansı'nda
Temsiliyet Krizi: Çalışanların Temsilcisi Kim? 35
Emirali KARAOĞAN
- **YAŞAM**
Şaşırtma ve Şaşırtma Kültürü 38
Cihat UYSAL
- **BULMACA**
– İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım :
Dökümhanede, Döküm Temizleme ve Taşlama 39
Mustafa TAŞYÜREK



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

<http://www.isguvenligi.net>

Sayı Editörleri:

Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA
Nail DERTLİ



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

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

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

• Web sayfası: www.fisek.org.tr

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

• Bu dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.

Bu bir HAKEMLİ dergidir.

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

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

• ISSN 1302-3519

• Sayı: 154 • Ekim - Kasım - Aralık 2017

• ÜCRETSİZDİR

• **Yapım ve Basım:** Büyük Anadolu Medya Grup Ltd. Şti.
İstanbul Cad. Elif Sk. Sütçü Kemal İşhanı No: 7 / 17 -18
İskitler 06060 ANKARA

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

Baskı Tarihi : Aralık 2017