



ISSN 1302-3519

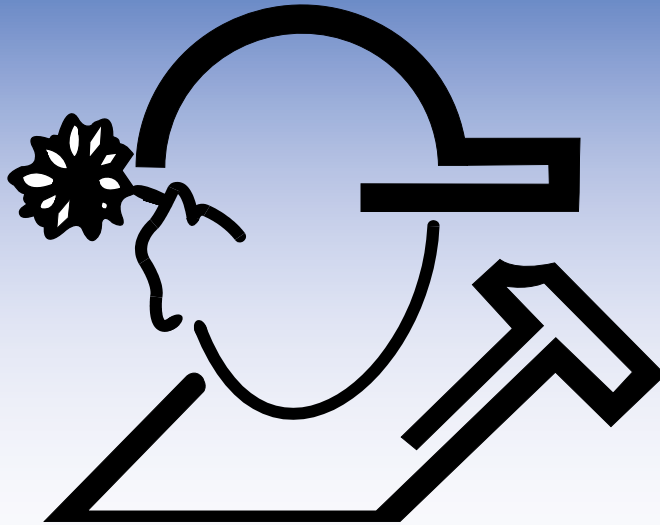
ÇALIŞMA ORTAMI

Üç Ayda Bir Çıkar / Sayı: 156 Nisan - Mayıs - Haziran 2018

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?*

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

Prof. Dr. Gürhan Fişek Doğum Gününde Anıldı



İşçi sağlığı önderi ve emekçi çocukların dostu Prof. Dr. Gürhan Fişek, Çankaya Belediyesi Çağdaş Sanatlar Merkezi'nde (ÇSM) düzenlenen etkinlikle anıldı. İşçilerin hocası olarak bilinen Gürhan Fişek'in doğum günü olan 30 Mart'ta gerçekleştirilen anma

etkinliğine Fişek'in öğrencileri, meslektaşları, dostları, çeşitli işyerlerinden çırak ve işçilerle, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katıldı.

Gürhan Fişek'in İzinde...

Etkinlikte son bir yılda Türkiye'de yaşananların gazete haberleri aracılığıyla aktarıldığı "Bir Yılın Ardından: Suskunluklar Büyüdükçe Karanlıklar da Büyür" başlıklı saydam gösterisine yer verildi. Ayrıca öğrencileri tarafından Prof. Dr. Gürhan Fişek'e armağan olarak hazırlanan ve Siyasal Kitabevi tarafından yayınlanan "Gürhan Fişek'in İzinde Ortak Emek ve Ortak Eylem" kitabı tanıtıldı.

Çocuğun İnsan Hakları Ödülü Sosyal Haklar Derneği'ne

Anma etkinliğinde Çocuğun İnsan Hakları Ödülü de sahiplerini buldu. Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı tarafından bu yıl yedinci kez verilen "Çocuğun İnsan Hakları Ödülü" Soma ve Aladağ'da yaşamını yitiren maden işçilerinin çocuklarına yönelik yürüttüğü yaz okulları ve çocuk hakları alanındaki çalışmaları nedeniyle Sosyal Haklar Derneği'ne verildi.



Sosyal Haklar Derneği adına ödülü Dernek Başkanı Melda Onur, Soma'dan Kamile Çiftçi ve Aladağ'daki yurt yangınında hayatını kaybeden çocuklar için açılan davanın avukatlarından Ömer Çelik aldı.

Anma etkinliğinde fagot sanatçıları Sevgi Varol ve Zeynep Bilgesu Bozkaplan'ın fagot dinletisinin yanı sıra çocuklardan kurulu Legato Oda Orkestrası küçük bir dinleti gerçekleştirdi.

Çocuk Bayramında Çocuk İşçiliği Paneli

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı ve Mülkiyeliler Birliği, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı kapsamında Türkiye'de çocuk işçiliği sorununun ele alındığı bir etkinlik düzenledi. Etkinlik kapsamında Mülkiyeliler Birliği'nde çalışan çocuklarla ilgili fotoğraf sergisi açıldı ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılında Türkiye'de Çocuk Emegi başlıklı bir panel gerçekleştirildi. Panelde Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu ve Dr. Taner Akpınar çocuk işçiliğinin farklı boyutlarına ilişkin sunuşlar yaptılar.

Aynı zamanda Fişek Enstitüsü gönüllüsü olan Dr. Taner Akpınar sunuşunda Türkiye'deki çıraklık sisteminin tarihsel gelişimini ve güncel durumunu değerlendirdi. İlk olarak 1977'de yürürlüğe giren 'Çıraklık Eğitimi Yasası'nın içerik olarak bir iş yasası niteliğinde olduğunu vurgulayan Akpınar, çıraklık eğitimi adı altında çocuklardan küçük işletmelerin kullanımına hazır bir emek havuzu oluşturulduğunu ve devletin 'çıraklık



Akademisyen Taner Akpınar (solda) ile Kuvvet Lordoğlu çocuk işçiliğe dair düzenlenen panelde konuştu.

eğitimi' adı altında yoksul çocukların işçilik sürecini başlattığını söyledi. 1986 yılında yapılan yeni yasanın da bundan farklı olmadığına dikkat çekti

Panelde Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu ise, Suriyeli çocuklarla ilgili Mardin, Urfa ve İstanbul'da yaptığı bir alan araş-

tırmasının bulgularını paylaştı. Lordoğlu, Suriyeli çocukların son derece ağır koşullarda, düşük ücretlerle, uzun sürelerle çalıştırıldığını, ayrıca işveren tarafından şiddet, hakaret, kötü muameleye maruz kaldıklarını belirtti.

Çıraklık Sistemi Kimin İçin İdeal Çözüm?

Taner AKPINAR (*)

Türkiye’de, 2017-2023 dönemi- ni kapsayan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı’nda, uzun süreli eğitim maliyetlerini karşılayamayacak yoksul ailelerin çocukları için çıraklık eğitiminin en doğru seçene- nek olduğu yönünde bir değerlendirme yapılmakta, daha doğrusu bu ulusal bir politika olarak belirlenmektedir. (1) Yoksul çocukları çıraklık sistemine yönlendirme çabası, geçmiş 1970’lere kadar geriye giden tarihsel bir devlet politikasıdır. Osmanlı’da, 19. yüzyılda, kapitalistleşme süreciyle birlikte ücretli işçilik de oluşmaya başlamıştır. Hakim çalışma ilişkileri düzeni devletin zor kullanmasına dayalı bir niteliktedir. Çok sonraları, Cumhuriyet döneminde, 1936 yılında, ilk kez bir iş yasası uygulanma- ya başlamıştır. Bu yasa, yalnızca on ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerini kapsamıştır. 1961 Anayasası’nda yer verilen sosyal ve ekonomik hakların gereği olarak daha kapsayıcı yeni bir iş yasasının yapılması gerekiyordu. Sonunda, 1967’de, yeni yasa yapılmış ama bu yasa Anayasa’ya aykırı bulun- narak Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 1971’de Anayasa’ya aykırı olmayan yeni bir iş yasası yapılmış ve yürürlüğe konulmuştur. Yeni yasa iş sözleşmesi ile çalışan herkesi kapsamıştır. Bu durum, o dönemde bü- tün işletmelerin %98-99’unu oluşturan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde huzursuzluk yaratmıştır. Huzursuzluğun kaynağı, bu işletmelerin o güne kadar iş yasasının kapsamının dışında işçi çalış- tırabiliyor olması ve bundan böyle yeni yasa ile bu yolun onlara kapatılmasıdır.

Küçük işletmelerin mutsuzluğunu gidermek için hemen 1972 yılında bir çıraklık sistemi tasarlanmış ama o dö- nem için uygulamaya konulamamıştır. 1977 yılında bu konu yeniden gündeme gelmiş ve bir yasa(2) ile çıraklık siste- mi uygulamaya geçirilmiştir. Çıraklık sistemini düzenleyen yasa tasarısının görüşmeleri sırasında, dönemin siyasal iktidarı, çıraklık sistemine öncelikle yok- sul çocukları yönlendirmek istediklerini ve bu sayede devletin yoksul çocuklar için yapacağı eğitim giderlerinden ta- sarıf edileceğini ifade etmiştir.(3)

Bu uygulama ile yoksul çocuklar çıraklık eğitimi adı altında küçük iş- letmelere ucuz işgücü kaynağı olarak sunulmuştur. 1986 yılında işin özüne dokunmayan yeni bir yasa(4) ile uygu-



lama bugüne değin sürdürülmüştür. Çı- raklık eğitime zorunlu temel eğitimi tamamlayan çocuklar gönderiliyorken, 1990’ların sonlarında zorunlu temel eğit- im süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkartılması ve yine bu dönemde çırak olabilmek için 14 yaşını doldurmuş olma koşulunun getirilmesiyle çırak çocukların sayısında düşüş yaşanmıştır. Bu konuda yaptığımız bir saha araştırması kapsamında görüştüğümüz işverenler, 8 yıllık zo- runlu eğitim ve çıraklık için getirilen 14 yaş sınırı nedeniyle sanayi sitelerine yeterli sayıda çırığın gelmemesinden yakınmışlardır.(5)

Daha sonraları şiddetli tartışmalara ve toplumsal muhalefete rağmen, 2012 yılında meşhur 4+4+4 eğitim sistemi uygulamaya konulmuştur. Bu sisteme ilişkin tartışmalar büyük oranda laiklik- antilaiklik ekseninde yürütülmüş, me- selenin diğer boyutları aynı derecede

tartışmalara ve toplumsal muhalefete konu edilmemiştir. Oysa ki, bu yeni eğitim politikası çıraklık sistemini etkileyecek şekilde de düşünülmüştür. Zorunlu eğitim süresi yine 8 yıl olsa da, bu politika ile çocukların okula baş- lama yaşı erkene çekilmiş ve böylece 14 yaşından önce zorunlu temel eğitimi bitirmeleri sağlanmıştır. Yeni sistemin ilk sonuçlarının görülmeye başlandığı 2016 yılında, çıraklık yasasında da de- ğişiklik yapılmış ve çırak olabilmek için ortaokulu tamamlamış olmak yeterli ka- bul edilerek, 14 yaşını bitirmiş olma zo- runluluğu kaldırılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun istatistiklerine bakarsak, bunun sonuçlarını görebiliriz. Önceki yıllarda 300 binin üzerinde olan toplam çırak sayısı, 2016 yılında 1 milyon 170 bini geçmiştir.(6)

Türkiye ekonomisinin küçük işletme- lerden oluşan yapısal özelliği değişmez



Fotoğraflar, Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Arşivinden alınmıştır.

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



bir gerçeklik olarak ortada durmaktadır. Güncel resmi verilere göre, 1-9 kişinin çalıştığı işletmeler toplam işletmelerin % 95'ini oluşturmaktadır.⁷ Çıraklık meselesini sağlıklı bir şekilde kavramak için küçük işletmeler olgusunu tarihsel bağlamda ele almak ve bu çerçevede 1800'lerin başlarına kadar geriye gitmek gerekmektedir.

Küçük işletmeler 1820'lerden beri süregelen kapitalistleşme çabaları çerçevesinde kimi zaman kapitalistleşmenin önünde yok edilmesi gereken birer engel olarak görülmüş, kimi zaman kapitalist sermaye birikiminin temel kaynağı haline getirilmek istenmiştir. Örneğin, Yeniçeri Ocağı'nın tasfiye edilmesi ve ardından 1838 Balta Limanı Antlaşması gibi piyasa düzenini egemen kılmaya yönelik girişimler, esnaf ve zanaatkarları derin bir tahribata uğratmış olsa da, 1860'larda kurulan İslah-ı Sanayi Komisyonu ile bu kez esnaf ve zanaatkarlar bir araya getirilerek bir kapitalist birikim yaratılmak istenmiştir. 1913 ve 1927 yıllarında çıkartılan Sanayi Teşvik Yasaları ile yerli bir burjuva sınıfı yaratılmak istenmiştir. Bu çabalar, umulan sonuçları doğurmamıştır. 1930'lardaki devletçi sanayileşme girişimlerinin 1945 sonrası Amerikancı yönelim nedeniyle ivme kaybetmeye başlamasıyla birlikte, 1950'lerde birbiri ardına yabancı sermayeyi teşvik yasaları çıkarılmıştır. 1960'ların ortalarından itibaren yeniden küçük işletmeler kapitalistleşmenin temel dinamiği olabilecek bir potansiyel olarak görülmeye başlanmış ve bu işletmeler devlet desteği ile sanayi siteleri olarak bilinen üretim mekanlarında bir araya getirilmeye başlanmıştır. Böyle olsa da, 1980 sonrası neoliberal piyasa düzenine geçişle birlikte küçük işletmeler bu kez de küresel ölçekte ağır bir rekabet baskısı ile karşı karşıya kalmıştır.

Bu rekabet ortamında, küçük işletmelerin varlığını sürdürmeleri her şeyden önce sahip oldukları ucuz işgücü kaynakları ile mümkün olabilmektedir. Bu kaynaklar daha çok kadın ve göçmen işçilerle birlikte çocuk işçilerden oluşmaktadır. Çocukların çıraklık sistemi aracılığıyla bu girdaba sokulmaları küçük işletmeler açısından en ideal emeğe erişim ve emeği kullanım biçimidir. Çıraklık yasası gereği işverenler, çıraklara aylık asgari ücretin yüzde otuz kadar bir ücret ödemenin dışında başkaca hiçbir maliyete katılmamak zorunda kalmamaktadır. Yetişkin işçilere göre fiziksel olarak güçsüz olan çocuk işçiler bütünüyle işverenlerin insafına kalmaktadır. Onları buna mecbur eden, bunun alternatifinin işsizlik ve açlık olmasıdır. Başlıkta sorduğumuz soruya geri dönerek, soruya soruya cevap verelim: Görünen köy kılavuz ister mi?

Kaynaklar

(1) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2017), Çocuk İşçiliği

ile Mücadele Ulusal Programı 2017-2023, Ankara: ÇSGB, 59.

(2) 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu (Kabul tarihi: 20.6.1977, Resmi Gazete tarih ve sayı: 5.7.1977 - 15987).

(3) Millet Meclisi Tutanak Dergisi (Dönem: 4, Toplantı: 4, 33. Birleşim, 18.1.1977 Salı), 23: 126-9.

(4) 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu (Bu kanunun adı sonradan Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir) (Kabul tarihi: 5.6.1986, Resmi Gazete tarih ve sayı: 19.6.1986 - 19139).

(5) Taner Akpınar and Servet Gün (2016), "Testing the Human Capital Development Model: The Case of Apprenticeships in Turkey", International Journal of Training and Development 20(3): 214-223.

(6) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

(7) T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014), Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 KOBİ'lerin ve Esnaf Sanatkarın Güçlendirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu (Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı), 2.

8. Çalışanlara: (a) Kimyasal, fiziksel (gürültü, titreşim, olağan dışı sıcaklıklar -soğuk, sıcak ortam- ve nemlilik) ve ergonomik risk etmenleri; (b) Ağır yük taşıma ve bel sağlığı; (c) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı; (d) Kişisel koruyucu donanım kullanımı gibi konularda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi (yetişkinlere verilecek eğitim yöntemleri ile uygun görülen araçları kullanılarak, yeterli sürede) yetkin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinince eğitimler verilmelidir.

9. İşe giriş ve her yıl yapılacak (periyodik) sağlık muayenelerinde; yetkin işçi/şirket kılavuzları (diğer yollarla ve etkin şekilde) kullanılmalı, solunum fonksiyon testleri, yapım ve bunlar değerlendirilmelidir.

10. İşçi/şirket kılavuzları (diğer yollarla ve etkin şekilde) kullanılmalı, solunum fonksiyon testleri, yapım ve bunlar değerlendirilmelidir.

11. İşçi/şirket kılavuzları (diğer yollarla ve etkin şekilde) kullanılmalı, solunum fonksiyon testleri, yapım ve bunlar değerlendirilmelidir.

12. İşçi/şirket kılavuzları (diğer yollarla ve etkin şekilde) kullanılmalı, solunum fonksiyon testleri, yapım ve bunlar değerlendirilmelidir.

13. İşçi/şirket kılavuzları (diğer yollarla ve etkin şekilde) kullanılmalı, solunum fonksiyon testleri, yapım ve bunlar değerlendirilmelidir.

14. İşçinin önü ve iş elbisesinin (giysilerin) kolları, olası bir takılma durumunda kolayca sökülecek - özellikle üstlerinden - çıkabilecek işçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

15. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

16. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

17. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

18. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

19. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

20. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

21. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

22. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

23. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

24. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

25. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

26. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

27. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

28. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

29. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

30. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

31. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

32. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

33. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

34. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

35. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

36. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

37. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

38. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

39. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

40. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

41. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

42. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

43. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

44. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

45. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

46. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

47. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

48. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

49. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

50. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

51. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

52. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

53. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

54. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

55. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

56. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

57. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

58. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

59. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

60. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

61. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

62. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

63. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

64. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

65. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

66. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

67. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

68. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

69. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

70. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

71. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

72. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

73. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

74. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

75. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

76. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

77. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

78. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

79. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

80. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

81. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

82. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

83. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

84. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

85. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

86. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

87. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

88. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

89. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

90. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

91. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

92. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

93. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

94. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

95. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

96. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

97. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

98. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

99. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

100. İşçinin iş giymesini kaymaz tabanlı, çelik ya da kompozit burunlu olmalıdır.

1. Çalışma platformunun merdiven basamaklarının yüksekliği ve genişliği standartlara uygun olmalı, işlek ortamda kaymaz ve su tutmaz özellikte olmalı, merdivenin her iki tarafında da trabzan bulunmalıdır.

2. Makinenin periyodik bakımı düzenli yapılmalı, gövde topraklaması olmalı, elektrik panolarında kaçak akım rölesi bulunmalı ve en geç her yıl yetkili ve yetkin elektrisyenler tarafından kontrol ve test ettirilmelidir.

3. İşçi (operatör) makinenin kesme ağzına - kesinlikle - uzanarak,



İKİ DAKİKA DÜŞÜN
> Sayfa 39'un yanıtı

Çocuk İşçiliği ve Eğitim

Özgür BOZDOĞAN (*)

Çalışmak zorunda kalan çocuklar evrensel olarak kabul gören ve ülkelerin iç hukuklarında da güvence altına alınan eğitim hakkından mahrum kalmakta veya tam ve eşit olarak yararlanamamaktadır. Çocuk işçilerin bir bölümü okulu tamamen terk ederek eğitim hakkını hiç kullanmazken bir bölümü de hem çalışmayı sürdürmekte hem de okula devam etmektedir (ILO, 2017). Çocuk işçilerin yaşadığı sorunları **erişim, devam ve tamamlama** olarak tanımlayabiliriz.

ILO verilerine göre Dünya genelinde şu an 5-14 yaş aralığında 36 Milyon çocuk okula devam etmemektedir. Bu sayı, 5-14 yaş aralığında çalışmakta olan çocukların % 32'sidir. Bu yaş aralığı, çocukların zorunlu eğitim çağında olduğu dönemi kapsamaktadır. Bu yaş aralığında bulunan çocukların eğitim almasını, eğitim hakkını kullanmasını sağlamak tüm ülkelerin sorumluluğu ve aynı zamanda da yükümlülüğüdür. 5-14 yaş aralığında bulunan çocukların temel eğitim değil, zorunlu eğitim çağında bulduklarının altını çizmek anlamlı olacaktır. Çünkü çoğu zaman birbiri ile karıştırılan zorunlu eğitim ile temel eğitim kavramları aynı şeyi ifade etmez.

Zorunlu eğitim, örgün eğitimin en fazla önem verilen bölümünü ifade eder. İnsanın, belli bir çağda belli bir sürede eğitim almasını ön görür. Temel eğitim ise, hangi yaşta olursa olsun insanın; örgün ve yaygın eğitim sistemi içinde belli bir düzeyde ve nitelikte eğitim görmesini öngörür.

Temel eğitim ya da ilköğretimin amacı bireye yaşadığı çağın gereklerine ve toplumun beklentilerine uygun bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktır. Bu yönüyle temel eğitimden bir toplumun bütün kültürel birikim ve değerlerini geliştirmesi, gelecek kuşaklara aktarması beklenir. Bir diğer beklenti ise bireylerin niteliklerini geliştirerek gelecekteki mesleklere hazırlamasıdır. Dünyadaki birçok ülkede temel eğitim bu özelliklerinden dolayı her birey için zorunlu hale getirilmiştir. Zorunlu eğitimin ne kadar süre verileceği ise ülkelerin eğitime katılımı, gelişmişlik düzeyi ve nüfus artışı gibi etkenlere bağlıdır. Zorunlu eğitimin kesintisiz ya da ne kadar süre verileceği ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Zorunlu eğitim, çocuğun belli bir yaşa girince

eğitime başlamasını zorunlu kılan, yani devletin vatandaşını görmekle yükümlü kıldığı eğitimin süresini içerir ve devletin belirlediği yüklenim anlamına gelir. Bu nedenle zorunlu eğitim sadece belli yaş grubuna giren çocuklar için değil, bu temel bilgi ve becerilere gereksinim duyan her vatandaş için düşünülmüş bir eğitimidir.

Temel eğitim kavramı ise 1950'li yıllarda, UNESCO tarafından herhangi bir örgün öğrenimden yoksun, okumaz yazma bilmeyen yetişkinlere verilecek eğitimi anlatmak için kullanılmıştır. Bu anlamda, yetişkinler için de geçerlidir. Örneğin, askerlikte acemi erlere verilen eğitimden, üniversitede bir mesleğe temel olacak bilgi ve davranışları kazandıracak eğitim programlarına varıncaya kadar pek çok alanda bu sözcük kullanılmaktadır. Bu anlamda temel eğitim, ilköğretim ya da zorunlu eğitim kavramlarından daha geniştir. **Yasal açıdan temel eğitim kavramı, bir yükümlülüğten çok hakkı ifade etmektedir.**

Yine temel eğitim ile zorunlu eğitim kavramları, içerik açısından da farklılıklar göstermektedir. **Zorunlu eğitim yasalarla belirlenen belirli bir çağda, belirli bir süre eğitim görme anlamına gelirken temel eğitim hangi yaşta olursa olsun belirli bir seviyede ve nitelikte eğitimi ifade eder.** Zorunlu eğitim ile karıştırılan bir diğer kavram da ilköğretim kavramıdır. İlköğretim örgün öğretimin ilk basamağı, orta ve yükseköğretimin temelidir. Birçok ülkede ilköğretim zorunlu eğitim olarak benimsenmiş, bu yüzden temel eğitim ve ilköğretim kavramları ile

özdeş biçimde kullanılmıştır... Başka bir deyişle, zorunlu eğitim vatandaşın belli bir yaştan başlayıp; yine belli bir yaşa gelinceye kadar gösterilen, eğitim kurumlarında belli bir süre öğrenim görmesini zorunlu kılan yasal bir terimdir (Güven, 2012).

Yukarıda belirtilen tanımdan yola çıkıldığında zorunlu eğitim için çocuğun yaş aralığı belirleyicidir, ancak temel eğitim için herhangi bir yaş aralığı söz konusu değildir. Bir yetişkin de, daha önce edinemediği kimi becerileri alacağı bir temel eğitim ile edinebilir. Ancak çocuğun hem bilişsel, hem de kişisel, psikolojik gelişimi açısından zorunlu eğitim çağında okula bulunması kritik öneme sahiptir. Çocuk işçilerin 36 milyonu şu an bu haktan mahrum durumdadır. 12 Haziran 2018 günü, çocuk işçiliği ile gerçekten mücadele edilmek isteniyorsa, öncelikle bu çocukların okula buluşmasını sağlamak gerekmektedir.

Çocuk işçilerin eğitim hakkından mahrum kalmasının bir başka nedeni de göçtür. Kırsaldan kente veya savaş ve diğer nedenlerle yaşam alanlarından ayrılmak zorunda kalan ailelerin çocukları, aile ekonomisine katkı sunmak için çalışmak zorunda kalmakta ve o yüzden de okula devam edememektedir. 2017 verilerine göre Türkiye'de geçici koruma kapsamında bulunan Suriyeli sayısı 1.258.904'ü çocuk olmak üzere 2.969.669'dur (Genel-İş, 2017). Ancak resmi rakamlara göre bu çocuklardan 608.084'ünün okula erişimi sağlanmıştır. Eğitim çağında bulunan Suriyeli çocuk sayısı ise 976 200'dür (MEB, 2018). Eğitim çağında olup da okula



Fotoğraf, www.evrensel.net/haber/278248 adresinden alınmıştır.

* Eğitim-Sen Genel Yükseköğretim ve Eğitim Sekreteri

devam etmeyen 368.116 çocuk şu an ucuz işgücü olarak çalışmakta, sokakta geçimini sağlamaya çalışmaktadır.

Mevsimlik İşçi Çocuklar

Eğitim hakkından mahrum kalan veya tam olarak kullanamayan bir başka grup da mevsimlik işçi olarak çalışmak zorunda kalan ailelerin çocuklarıdır. Aileleri ile beraber yılın belli dönemlerinde göç ederek çalışmak zorunda kalan bu çocukların eğitimlerine devam edebilmeleri için kimi geçici önlemler alınmış, çadır okullar açılmış olsa da sorun çözülmemiştir. Mevsimlik işçi olarak çalışma ortadan kalkmadığı, aileleri bu şekilde çalışmaya zorlayan yoksulluk, işsizlik sorunu çözülmediği sürece bu sorun da varlığını korumaya devam edecektir.

Türkiye’de gezici tarım işçiliği yapan aileler, genellikle topraksız ve yoksul köylülüğün yaygın olduğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden, Çukurova (Adana-Hatay), Ege (Manisa-Aydın), İç Anadolu (Eskişehir-Ankara-Konya), Batı Karadeniz (Bolu-Düzce-Adapazarı), Doğu Karadeniz (Ordu-Giresun) gibi tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu bölgelere tarım işçisi olarak çalışmak üzere göç etmektedirler. Mayıs-Haziran aylarında başlayan bu göç ve işçilik süreci Kasım ayı sonuna kadar devam etmektedir. Mevsimlik tarım işçileri genellikle tüm hanehalkı olarak göç etmekte, yılın ancak 4-5 ayını yerleşik ikametlerinde geçirmektedir. Her yıl ailesiyle birlikte tarım işçiliğine giden binlerce ilköğretim öğrencisi çocuk, eğitim yılı sona ermeden terk etmek zorunda kaldıkları okullarına, ancak okullar açıldıktan sonra dönebilmektedir. **Okulların akademik takvimiyle örtüşmeyen bu yaşam ve çalışma döngüsü nedeniyle, çocukların eğitiminin büyük ölçüde aksadığı ve özellikle kızlar başta olmak üzere pek çok çocuğun okula devam edemediği bilinmektedir.** Okul çağındaki çocuklar yerleşik yaşadıkları şehirlerdeki okullara kayıt olup, göç ettikleri yerlerde de öğrenimlerini devam ettirmeye çalışsalar da, çocukların eğitimle kesintili ilişkisi ve dezavantajlı konumu **okul terklerinin, okula uyum sorunlarının ve okulda dışlanmanın** nedenini oluşturmakta ve hatta bazı çocuklar tamamen okul ve eğitimin dışında kalmaktadırlar.

Yapılan alan araştırmaları, sorunun çözmek adına kimi adımların atıldığını ancak başarılı olunamadığını ortaya koymaktadır. Yapılanlar üç başlık altında toplanabilir. **Birincisi**, çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik önlemlerdir. Mevsimlik tarım işçisi çocukların temel eğitim sorunları ile ilgili önemli bir önlem, Uluslararası Çalışma



Fotoğraf, www.osmancakmak.net/meslek-liseleri-nasil-cazip-hale-getirilir, adresinden alınmıştır.

Örgütü’nün (ILO) temel haklara ilişkin 8 sözleşmeden birisi olan 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi’nin imzalanmasıdır. Sözleşme uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesinde çocukları çalıştırma yasağı düzenlenmiştir. Yine sözleşme uyarınca Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 2012’de yayınladığı “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi” genelgesi ile çocukların çalışma ve eğitim durumlarını düzenleyen önlemler ve yaptırımlar öngörülmüştür. İkincisi çocukların eğitime erişimini sağlamaya dönük önlemlerdir. 24.03.2010 tarihinde 2010/6 sayılı Başbakanlık Genelgesi, mevsimlik tarım işçiliğine yönelik farklı kamu kurumları tarafından yürütülen çalışmalar için bir temel sağlamıştır. Buna göre, işçilerin zorunlu öğretim çağındaki çocuklarının eğitimlerini devam ettirmek üzere kendi yörelerindeki veya gittikleri yerlerdeki yatılı ilköğretim bölge okullarına misafir öğrenci olarak alınmaları veya taşınmalı eğitim veya mobil eğitim gibi imkânlardan en uygun olanı seçilerek çocukların okula devamları sağlanacağı, şartlı nakit transferi gibi özendirici tedbirler etkin şekilde uygulanacağı, çocukların okul kıyafetleri ve malzemeleri il/ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarınca temin edileceği öngörülmüştür. Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü’nün 2011/25 sayılı Mevsimlik Tarım İşçisi Çocuklarının Eğitimleri İle İlgili Genelgesi, mevsimlik gezici tarım işçisi çocuklarının eğitime erişim ve devamlarının sağlanması konusunda ayrıntılı düzenlemeler içermektedir (MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü Genelgesi, 2011). Genelge ile çocukların temel eğitime erişimi ve devamlarını sağlamak için taşınmalı eğitim, çadır okul ve sınıf,

şartlı nakit transferi ve maddi destek ile kırtasiye giderlerini karşılama, yatılı bölge okullarına yönlendirilme, yıl içerisinde sıkıştırılmış eğitim uygulanması (YSÖP), yaz okulu, ailelere yönelik mesleki kurslar, bilinçlendirme eğitimleri gibi çeşitli önlemler öngörülmüştür. Üçüncüsü ise Adres Kayıt Sistemi ile ilköğretimi kaydı olmayan çocukların tespit edilmesi ve izlenmesi **ile ilgili önlemlerdir.** Temel eğitim çağındaki çocukların tespiti ve izlenmesiyle ilgili çalışmalar tarımsal alanlarda çocuk işçiliğinin önlenmesinde önemli bir faktördür. Adres Kayıt Sistemiyle tüm yerleşim yerlerinde, ilköğretimi kaydı olmayan çocukların tespit edilmesinin daha sistematik ve güvenilir hale geldiği görülmektedir. Ancak sözkonusu sistem, mevsimlik tarım işçilerinin çocukları için tam anlamıyla işlememektedir. Tespit ve izleme çalışmalarının başanlı olmaması temel eğitime erişimi ve devamlı kolaylaştırmaya dönük diğer kamu önlemlerini de geçersiz kılmaktadır.

Özelde “**mevsimlik tarım işçisi ailelerin çocuklarının**” genelde ise tüm “**çocuk işçilerin**” eğitim alanında yaşadığı sorunları erişim, devam ve tanımlama olarak tanımlamak doğru olacaktır. Bu bağlamda çocukların yaşadığı sorunlar şu şekilde sıralanabilir (Uysal vd., 2016):

- Kesintili öğrenim hayatının, çocukların okul başarısını ve öğrenmeyi birikimli ve ilerleyen biçimde sürdürmelerini engellediği,
- Buna bağlı olarak bu öğrencilerin verili müfredatı sürekli biçimde geriden izledikleri,
- Hatta çoğu durumda bu kesintili öğrenim hayatının anadili Türkçe olmayan çocuklar için öğrenme güçlüğüne yol açtığı,
- Sık okul ve öğretmen değişikliği-

nin de onların okula, öğrenmeye uyumunu güçleştirdiği,

- Yine aynı nedenle okuldaki sosyalleşmeye dâhil olma, bir çevre yaratma ve aidiyet geliştirmekte zorlandıkları,
- Aynı zamanda yoksulluk ve okul materyalleri, giysi, hal tavır, kişisel bakım alanlarındaki yoksunluklarının da onların marjinalleşmesini derinleştirdiği,
- Bütün bu dezavantajlar nedeniyle okul ve sınıf ortamında öğretmenlerinin olumsuz ilgisini çektikleri, • Çoğu durumda okul ve çevresinde dışlanma ve ayrımcılığa maruz kaldıkları,
- Yine çoğu durumda ailelerinden aldıkları yetersiz destek ile bu olumsuz tablo içinde okulda var olmaya çalıştıkları görülmektedir.
- Öğretmenlerin çocuklarının eğitim eksikliklerini telafi etmeye dönük çabaları bile, bu çocukların teneffüs, spor ve kültür derslerinden vazgeçmeleri pahasına gerçekleşmektedir.
- Öğretmenlerin, bu çocuklar için temel okuma yazma ve aritmetik becerilerini öğretmekten daha ileri bir beklentilerinin olmadığı; hatta pek çok öğretmenin kendilerinin asıl işlevinin bu olduğunu düşündüğü ve onları 'adam etmeye' odaklandığı görülmektedir.
- Düzenli biçimde göç alan yerleşim okullarında bile bu çocukların ihtiyaçlarına ve sorunlarına yönelik özel ve yapılanmış hizmetlerin yetersiz olduğu ve ihtiyacı karşılamadığı görülmektedir. Ne öğretmen kapasitesi, ne sınıf kapasitesi artırılmakta, ne de özel bir rehberlik yaklaşımı geliştirilme ihtiyacı duyulmaktadır.

4+4+4 VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Zorunlu ve kesintisiz eğitim ile ilgili tartışmalar ve ardından 2012 yılında yapılan değişiklikle zorunlu eğitim 12 yıla çıkarılırken kademeler 4+4+4 olarak ayrılarak, okula başlama yaşı düşürüldü. Bununla beraber okuldan ayrılmanın önünün açılması ile beraber çocuk işçiliğinin yaşı da 14'e düşürülmüş oldu. Bu durum çocukların eğitim hakkından mahrum kalmasının önünü açarak, çocukların ucuz işgücü olarak çalışmasını kolaylaştırmaktadır.

DİSK-AR 4+4+4 sisteminin çocuk işçiliğini artırdığının altını çizmekte. 12 yıllık zorunlu eğitimin ve 90'lı yıllar sonunda iktidarın attığı adımlarla özellikle çocuk işçiliğinin kötü biçimlerinin sona erdirilmesi konusundaki kampanyaların çocuk işçiliğinde düşüşü beraberinde getirdi, ancak eğitimde 4+4+4 sistemine geçilmesiyle yeniden yükseliş



yaşandı. Bunun sonucunda ilk dört yıllık eğitim sonrasında çocukların tekrar çırak, stajyer ya da aile içi ücretsiz işçi olarak çalışmasının önü açıldı.

SONUÇ

Çocuk işçilerin Dünya genelinde yaşadığı sorunların, Türkiye'de yaşandığı gerçeğinden hareketle, çocuk işçiliği ile çocuk işçiliğine neden olan koşulları ortan kaldırmadan mücadele etmek mümkün değildir. Çocuk işçiliği ortadan kalkmadan da çocuk işçilerin eğitim alanında yaşadığı sorunlara kalıcı çözümler üretmek de imkansızdır. Bu nedenle:

1. İmzalanan uluslararası sözleşmelere uyulmalı, sözleşmelerin uygulanması için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve denetimleri sağlanmalıdır. Özellikle çocuk işçiliğini önlemeye ilişkin ILO'nun 138 No'lu "Asgari Yaş Sözleşmesi" ve 182 No'lu "En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi" hükümlerine uyulmalıdır.
2. 15 yaş altında bulunan çocukların çalışması yasalara göre mümkün



değildir. Ancak 4+4+4 uygulaması bu yasağı ortadan kaldırılmaktadır. Bu nedenle kademeli ve kesintili zorunlu eğitim uygulamasından vazgeçilmelidir.

3. Çocukların çalışmak zorunda olmasının temel nedeni ailelerinin yoksulluğudur. Okul çağında çocuğu bulunan ailelere eğitim yardımı veya desteği sağlanması kamusal yükümlülüktür. Bu konuda MEB çalışma yapmalıdır.
4. Okul kitaplarının ücretsiz verilmesi yoksul ailelerin eğitim erişimi sorununu çözmektedir. Kırtasiye, giyim, beslenme vb. başlıklarda destekler sağlanmalıdır.
5. Çalışan çocukların eğitime erişimi, devamı ve tamamlamalarını izleyecek birimler kurulmalıdır.

Kaynakça

DW (2016) "Türkiye'de Çocuk İşçiliği Yine Yükselişte", <https://m.dw.com/tr/t%C3%BCrkiyede-%C3%A7ocuk-i%C5%9F%C3%A7ili%C4%9Fi-yine-y%C3%BCKseli%C5%9Fte/a-1932425>. Son Erişim Tarihi: 2.7.2018

Genel-İş (2017) "23 Nisan'da Çocuk Olmak", <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/14918.pdf>. Son Erişim Tarihi: 2.7.2018

Güven, İ. (2012) "The 4+4+4 School Reform Bill and the Fatih Project: is it aReform?", Elementary Education Online, 11(3): 556-557.

ILO (2017) Global Estimates of Child Labour, Geneva: ILO.

MEB (2018) "608 Bin Suriyeli Çocuğun eğitime Erişimi Sağlanmıştır", <https://www.meb.gov.tr/bakan-yilmaz-608-bin-suriyeli-cocugun-egitime-erisimi-saglanmistir/haber/15549/tr>. Son Erişim Tarihi: 2.7.2018

Uysal, M vd. (2016) "Mevsilik Tarım İşçilerinin Çocuklarının Temel Eğitim Sorunları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 49(1): 183-201.

İş Kazalarının Çoğunluğu Kaza Geçiren İnsanların Hatasından mı Olur?

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

**Kim gençliğinde öğrenmezse,
yaşlılıkta hiçbir bilgisi olmaz.
Kim yaşlılığında öğretmezse,
ölümünden sonra
hiçbir anı bırakmaz.**
Konfüçyüs

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 06-09 Mayıs 2018 tarihinde İstanbul Haliç Kongre Merkezi'nde "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Koordinasyon ve İşbirliği" sloganıyla düzenlenen 9. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde, Başbakan Binali Yıldırım yaptığı konuşmada; iş hayatının tarihsel gelişimine bakıldığında, iş kazalarının yüzde 80-85 insan hatasından ve insan unsurundan kaynaklandığının görüldüğünü; insan hatasını önleyecek bir makinenin hala bulunmadığını; farkındalık oluşturmak, iş güvenliğinin önemini anlatmak ve iş sağlığının önemini vurgulamak için, insana yatırım yapılmasının gerektiğini^(1,2) belirtmiştir.

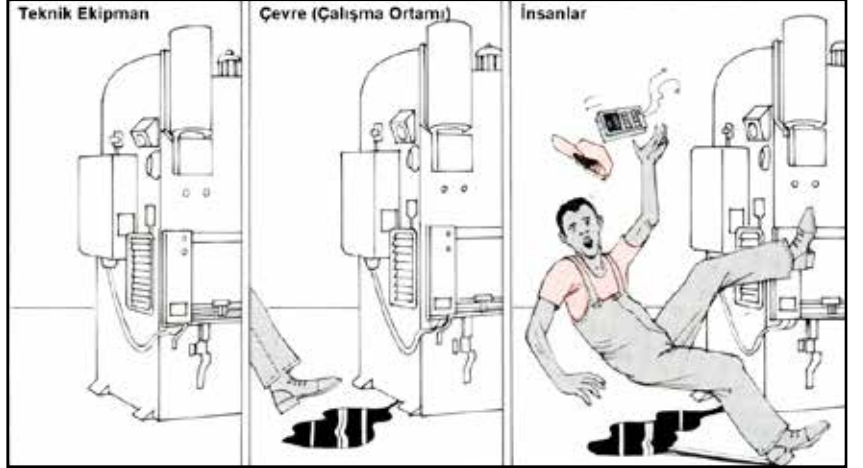
İsveç'te bulunan Uluslararası Denizcilik Örgütü'ne (IMO) ait Dünya Denizcilik Üniversitesi'nde (WU) Denizde Can ve Mal Güvenliği Yönetimi konusunda ihtisas eğitimi aldığı⁽³⁾ belirtilen Başbakan, anılan kongrede ayrıca;

"Biz tersanede gemi yaparken, çalışanlara baret giydirmek için almamızın derisi çatladı. 'Bana bir şey olmaz'. Kardeşim sana bir şey olmaz deme, canın bu kadar ucuz değil, çoluğun var, çocuğun var, geleceğin var. Eldiven takmaz, baret giymez, güvertede çalışır kemer takmaz. Sürekli peşlerinden koşacaksınız. Her an başında duracaksınız" dedi^(4,5,6,7).

Kongrede yapılan bu konuşmayı dinleyen ya da basından okuyan çoğu kişide iş kazalarının %85'inin işçilerin (çalışanların) hatası ya da kusurundan kaynaklandığı algısı oluşmakta ya da bu yöndeki bilgileri pekişmektedir.

İş kazalarının çoğunluğu – gerçekten - kaza geçiren insanların hatasından mı olur?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün Türkçe'ye çevirtirerek 2006 yılında yayınladığı "İş Güvenliği



Şekil 1: İş kazasının üç temel nedeni⁽⁸⁾

ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Eğitim Klavuzu'nda (s.11); "etkin bir araştırmayı yürütmek ve kazaları önlemek için çalışma süreçlerinde çeşitli sapmaların niçin meydana geldiğini bilmek zorundayız" denilerek, iş kazasının oluşumuna katkıda bulunan üç temel faktör şu şekilde belirtilmiş ve açıklanmıştır (Şekil 1).

(a) Teknik ekipman: Örneğin, eksik ya da hatalı şekilde üretilmiş ekipman, kaza ile sonuçlanabilecek bir dizi beklenmedik olaya neden olabilecektir.

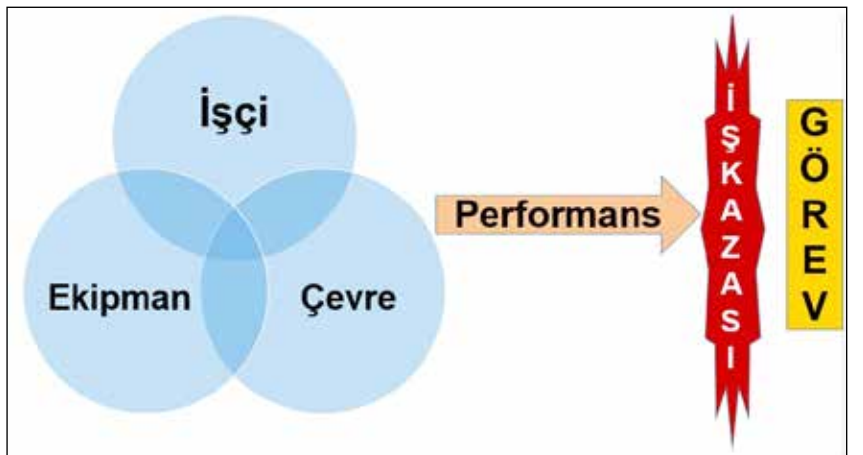
(b) Çalışma koşulları: Bizi dolaylı olarak etkileyerek kazalara neden olabilir. Bu faktörler şunlardır:

- İşyerindeki düzensizlik
- Gürültü

- Isı
- Havalandırma
- Aydınlatma

(c) İnsanlar: Çalışanın –kendi - performansını bir kazanın ortaya çıkış riskini artırabilir. Sonuçta, **tüm işin çalışanın bakış açısından planlanması gereklidir**. İşverenin işyerinin planlanması ve düzenlenmesi hususunda **birinci derecede sorumluluğu** vardır.

Ulusal İş Güvenliği Konseyinin (Amerikan National Safety Council) Endüstriyel Operasyonlar İçin İş Kazası Önleme El Kitabında (s.45)⁽⁹⁾ (Accident Prevention Manual for Industrial Operations)'da ILO yayınındaki benzer görüş hemen hemen tekrarlanmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2: Çalışma sistemini kesintiye uğratan iş kazasının nedenleri⁽⁹⁾

* 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

Kutu 1 :Yargı bilgi gerektirir

“Niçin siz insanlar, bir konudan söz etmek için hemen; bu budalacadır, şu akıllıcadır, bu iyi, şu kötüdür demek zorundasınız?

Bu ne anlama geliyor?

Yargıladığınızı eylemin içsel koşullarını araştırdınız mı? Eylemi meydana getiren, onu bir zorunluluk haline getiren nedenleri kesin olarak belirleyebiliyor musunuz? Eğer böyle yapmış olsaydınız, yargılarınızı öne sürerken bu kadar aceleci olmazdınız” (10) .

Goethe

Kutu 2 - Konfüçyüs cevap verdi:

“Seçkin insan-, gözden hiçbir zaman uzak tutulmaması gereken üç temel bilgiye sahiptir. Bunlar şunlardır:

Kim gençliğinde öğrenmezse, yaşlılıkta hiçbir bilgisi olamaz.

Kim yaşlılığında öğretmezse-, ölümünden sonra hiçbir anı bırakmaz.

Kim hali vakti yerindeyken kimseye bir şey vermezse, yoksulluğunda ona yardım edecek kimse olmaz (10).

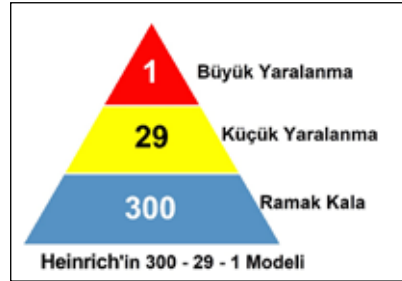
Acaba 2016 yılında Türkiye’de; 5510 sayılı kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalıların geçirdiği **286.068** iş kazasının, ya da aynı yıl ölümlerle sonuçlanan **1.405 iş kazasının**(11) yüzde kaçını ölen **işçinin** (çalışanın) doğrudan **hatasından kaynaklanmıştır?** Ya da son 10 yılda Yargıtay aşamasından da geçerek sonuçlanan iş kazası davalarından kazalı işçilerin, iş kazalarındaki kusur oranının yüzdesi nedir? Gönül isterdi ki; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın **iş kazalarının ana (kök) nedenlerinin araştırılması** ile ilgili iyi bir eğitimden geçmiş uzmanlarının hazırlayacağı raporlardan çıkartılan sonuçlara göre; Başbakan ve/ya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ülkemizdeki iş kazalarının gerçek nedenlerini ve bu kazalarda çalışanların/işçilerin kusur oranını açıklasınlar.

ABD’de işyeri güvenliğine dikkati çekmede bir öncü olan Herbert William **Heinrich** (1886-1962) 1931 yılında, “**Endüstriyel Kaza Önleme: Bir Bilimsel Yaklaşım (Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach)**”(12) kitabını yayınladığında, Travellers Insurance Company’nin mühendislik ve denetim bölümünün denetmen yardımcısıydı.

Yazmış olduğu kitap için 75.000 yaralanma ve hastalık vakasını - sigorta kayıtlarından 12.000, fabrika yöneticilerinden 63.000 aktüeryal ve mühendislik raporlarını gözden geçirdi (18). Buradan elde ettiği ampirik (tecrübeye / gözleme dayalı) bulgu ile **kaza üçgeni veya piramidi** olarak adlandırılan **Heinrich Yasasını** (kurallarını) tanımladı.

HW Heinrich, bir işyerinde (benzer) 330 iş kazası grubunda; ölüm, uzuv kaybı gibi büyük (majör) bir yaralanmaya neden olan kazanın temelinde (öncesinde), küçük (minör) yaralanmalara neden olan 29 kaza (yaralanma) ve bunun da temelinde 300 ramak kala (yaralanmayla sonuçlanmayacak) olay meydana geldiğini ileri sürmüştü ve bu

durumu **Heinrich Piramit Teorisi** olarak iş güvenliği literatürüne kazandırmıştır (Şekil 3). Birçok (iş) kaza(sı) ortak temel nedenleri paylaştığı için, **yaralanmaya neden olmayan daha yaygın kazaların** (ramak kalaların) öncelikle **ele alınması** ile küçük ya da büyük (*minör ya da majör*) yaralanmalara neden olan kazaların önlenebileceği ileri sürülmüştür(12).



Şekil 3 : Heinrich'in kaza üçgeni – piramidi (13,14,15)

Heinrich'in Kaza Nedensellik ve Önleme Teorileri

Anılan kitapta HW Heinrich bir kazanın meydana gelmesi için aşağıda belirtilen beş faktörün bulunması gerektiğini belirtti. Bunların her birini –devrildiklerinde birbirine degebilecek aralıklarla dikilmiş- domino taşları şeklinde betimledi. Bu iş kazası faktörleri sırası ile;



Şekil 4: Heinrich'in domino teorisi

1. Soy ve sosyal çevre
2. İnsan faktörü (Kişi Hatası)
3. Güvensiz davranış (hareket) veya durum (mekanik veya fiziksel tehlike)
4. Kaza
5. Yaralanma

Bu yaklaşım kaza nedenlerinin belirlenmesinde Heinrich'in domino teorisi olarak adlandırıldı. Domino teorisine göre; bir **yaralanmaya bir kaza**, bir kazaya **güvenli olmayan hareket veya güvensiz koşul**, bu faktörü de **kişinin hatası** tetikler, kişi de **soy ve sosyal çevreden** gelen nedenlerden dolayı – yaralanma ile sonuçlanacak- hatayı yapar(12) (Şekil 4).

Heinrich'e göre; İşyeri kazalarının %88'i güvensiz eylemlerden kaynaklanmakta (genellikle yaralı kişinin neden olduğu), %10'u güvensiz ekipman veya koşulların sonucu olmakta ve kalan %2'si de kaçınılmayacak (bilinmeyen, Tanrı'dan gelen) nedenlerdendir(12,16).

“Güvenli olmayan hareket veya mekanik veya fiziksel tehlike,” kaza sırasındaki merkezi faktörü oluşturur. Merkezi faktörün ortadan kaldırılması, önceki faktörlerin etkisi etkisiz hale getirir. *Böylece kaza ve yaralanmanın önlenebileceği teorisi geliştirilmiştir* (12,16,18).

Heinrich'in teorileri hala geçerli ve önemli mi?

Ancak, *yukarıda belirtilen teorilerin* yazıldığı yıllar (**yaşları**) göz önüne alındığında, körü körüne kabul edilmemeli, modern iş yerleri ve iş uygulamaları ışığında yeniden incelenmelidir(19).

Helmerich & Payne IDC’de Sağlık Güvenlik ve Çevre (HSE) yöneticisi **Micah Backlund**; 2016 yılında Petrol ve Gaz İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansında (*Oil & Gas Safety and Health Conference 2016 OSHA Exploration & Production*) “Modern Bir Sondaj Yüklenicisinin Gerçek Dünya Verilerinin Heinrich Üçgen Teorisi ile Karşılaştırılması” (*Comparing the Heinrich Triangle Theory to Real World Data of a Modern Drilling Contractor*) başlıklı sunumunda; 2010 -2015 yılları arasında, büyük bir sondaj yüklenicisinin faaliyetlerinden derlediği 63,231 rapordan oluşan veri kümesi

bilgilerini paylaştı. Bu raporlar (ön hat süpervizör raporları, saha iş güvenliği çalışanları, işçi tazminat kayıtları, OSHA belgeleri gibi) birden fazla kaynak tarafından hazırlanmış. Tüm raporlar kalite kontrolü için bir Süpervizör ve/ya Saha Temsilcisi tarafından gözden geçirilmiş/onaylanmıştır. Heinrich'in kaza tanımlamasına göre yaptığı modellemeye; 1 büyük yaralanma temelinde 15 küçük yaralanma, onun da temelinde 41 yaralanmasız olay olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Heinrich'in 300:29:1 modeline yönelik araştırmasının belgelenmemiş olduğunu belirtmiştir. Aslında Heinrich'in 300:29:1 modelinin gerekçesini açıklamamış ya da açıklayamamıştır.

Micah Backlund'un ulaştığı sonuç:

- (1) Büyük kazaların nedenlerini, küçük kazalar ve yaralanmasız kazalarla aynı sebepten olmadığı kabul edilmeli.
- (2) Küçük kazaların nedenlerine odaklanarak büyük iş kazaları ortadan kaldırılamaz.
- (3) İş Güvenliği profesyonelleri (uzmanları), her bir kazayı eşsiz bir neden - benzersiz bir olay olarak ele almalıdır⁽²⁰⁾.

Daha da önemlisi, büyük kaza tehlikelerine ilişkin tahmin geçerliliği çok düşüktür, çünkü düşük şiddetli olaylara neden olan faktörler genellikle yüksek şiddetli kazalara neden olan faktörlerden oldukça farklıdır⁽²¹⁾.

Bir danışmanlık firması olan Hazards Limited'in başkanı olan **Fred Manuele**'de, yayınladığı makalelerde Heinrich Yasasının geçerliliğine itiraz etti.

Manuele göre, küçük olaylar etkili bir şekilde yönetilirse, küçük olayların oranı iyileşir, ancak büyük kaza oranı aynı kalır, hatta biraz artar⁽²²⁾.

Heinrich'in çalışmalarını reddederken Manuele, en fazla etkiye sahip ve güvenli mesleğine en fazla zarar veren 88-10-2 kaza nedensellik oranının olduğunu da belirtmiştir.

James Howe (Medford Güvenlik Çözümleri Müdürü, OR., ve Birleşik Otomobil İşçileri için sağlık ve güvenlik eski müdür yardımcısı); piramit teorisinin (Şekil 3), iş güvenliği mesleğine gerçekten bir zarar (kötülük) verdiğini belirtti. Bu teorinin, iş güvenliği programlarını yürüten insanları, küçük olayları ortadan kaldırmaya çalışarak, büyük olayları ortadan kaldıracabilecekleri gibi bir yanlış düşünceye yönlendirdiğini yazdı. Buna ek olarak, Howe, **kazaların yüzde 88'inin güvensiz eylemlere atfedilmesinin, kazaların genellikle birden çok nedeni ve katkıda bulunan faktörleri olduğunu dikkate almada başarısız olduğunu da belirtti.**

Kutu 3 - II. Dünya Savaşı'ndan sonra Japon ekonomisinin geri dönüşüne yardımcı olmak için kalite kontrol çalışmalarına çok önemli katkısı olan istatistikçi **William Edwards Deming, sorunların büyük çoğunluğunun işçinin değil, sistemin (veya yönetimin) hatası olduğuna inanıyordu ⁽¹⁸⁾.**

Kutu 4 - Bilinçli 'körük' ve 'sağırılık' sayesinde, basit bilgiler bile defalarca ortaya konulmasına rağmen yok addedilebiliyor veya çarpıtılarak kullanılmaya devam ediliyor⁽²³⁾.

Artık geçerli değil

Taubitz, 1980'lerin sonlarında General Motors için küresel iş güvenliği direktörü olarak çalışırken Heinrich'in modelini sorgulamaya başladı. O ve meslektaşları, ölümlere neden olan risklerin burkulma, incinme, zorlanma veya diğer raporlanabilir yaralanmalarla hiçbir ilgisi olmadığını fark etti ve "Heinrich modelinin uygun olmadığını anladık" dedi.

Heinrich modeli yanlış ise, o zaman olay önleme için doğru model nedir? Taubitz, mesleğin ciddi kazaları ve ölümleri tahmin etmede yardımcı olması için mükemmel bir model olmadığını söyledi, ancak görev tabanlı bir yaklaşım önerdi. **Görev tabanlı risk değerlendirmelerinin** uygun şekilde işyerlerinde yapılmasını önerdi⁽¹⁸⁾.

İlk bakışta insanların (çalışanların) kusurundan kaynaklandığı düşüncesini uyandıran ve Heinrich kaza piramidinin en tepesine örnek verilebilecek iki iş kazası örneğini gözden geçirelim.

OLAY 1: Ekmek kamyoneti fabrikadaki temizlikçi kadını ezdi, 15.08.2017, Cuma 08:30

Bursa'nın Nilüfer ilçesi Organize Sanayi Bölgesinde bir tekstil fabrikasında, uzun yıllar kumaş fabrikasında temizlik görevlisi olan 50 yaşındaki Şükriye Ş., işbaşı yapmak için 15.08.2017



Resim 1 - Dikkatsiz Sürücü Can Aldı

günü, sabah 08.00'de fabrikaya geldi. Fabrika içerisindeki yolda (Resim 2 ve 3) hızlı adımlarla ilerleyen Şükriye Ş.'yi fark etmeyen ekmek kamyonetinin sürücüsü İ.A., geri manevra yaparken ezdi^(24,25) (Resim 1).



Resim 2 - Şükriye Ş. ve kamyonun geçtiği yol^(26,27,28)



Resim 3 - Şükriye Ş. ve kamyonun fabrikaya giriş yaptığı yer⁽²⁹⁾

OLAY 1: Beton mikserin altında kalan işçi hayatını kaybetti, 08.04.2018, Pazar 20:37

İzmit'te bir hazır beton firmasında çalışan Mehmet K. (58) isimli işçi, aynı firmada şoför olarak çalışan İsmail M. idaresindeki çimento mikserinin, şantiye içerisinde manevra yaptığı esnada (yolda) kendisine çarpması sonucu, aracın altında kalarak yaşamını yitirdi⁽³⁰⁾.



Resim 4 - Beton santrali içerisinde kazanın gerçekleştiği yer



Resim 5 - Kazanın olduğu yerin bir başka açıdan görünüşü^(31,32,33,34)

Kazaların olmaması için öncelikle ne yapılmalıydı ?

Yukarıda örnek olarak verilen her iki olayda da yaya yürüyüş ve geçiş yollarının belirlenmediği ve işaretlenmediği görülmektedir. Oysa işyerinin ana giriş kapısından itibaren araç ve yaya yolları belirlenmeli ve işaretlenmeliydi.

Kutu 5 - İşyeri Bina ve Eklen-tilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG:17 Temmuz 2013, Sayı : 28710, Ek-1)

Ulaşım yolları - tehlikeli alanlar

36 - ..., geçiş yolu, .. bütün yolların, yaya ve araçların güvenli hareketlerini sağlayacak ve yakınlarında çalışanlara tehlike oluşturmayacak şekil ve boyutlarda olması sağlanır. ...

37 - İşyerinde yayalar tarafından veya malzeme taşımada kullanılan yolların, bulunabilecek azami kullanıcı sayısına ve yapılan işin niteliğine uygun boyutlarda olması sağlanır ve bu yollar açıkça işaretlenir. Malzeme taşınan yollarda yayalar için yeterli güvenlik mesafesi bırakılır.

38 - Araç geçiş yolları ile kapılar, yaya geçiş yolları, koridorlar ve merdivenler arasında yeterli mesafe bulunması sağlanır. Çalışma mahallerinde yapılan iş, kullanılan makine ve malzeme göz önüne alınarak, çalışanların korunması amacıyla araç geçiş yolları açıkça işaretlenir.

Bu kazaları önlemek için ne yapılmalıydı?

Örnek olarak, temizlik görevlisi olduğu belirtilen Şükriye Ş.'nin (Resim 1) yaşamını yitirdiği Bursa'nın Nilüfer ilçesi Organize Sanayi Bölgesinde; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerinin uygulandığı bir başka tekstil fabrikasındaki yaya yolları verilebilir (Resim 7,8,9).

Depolama alanları, üretim yöntemine göre yapılan tertip ve düzenleme, sabit makinaların yerleştirilmesi, yönetimi odaları, taşıma bantları, vinçler, asansörler, imalathane, bakım hizmetleri, yaya trafiği ve acil durumlar ve çıkış kapıları gibi hususlar göz önünde bulundurularak tekerlekli araçlar trafiği ile ilgili yollar ve ara yolların her bina içindeki durumları özel bir incelemeye tabi tutulmalıdır.

Koridor (Yol) Düzenlemesi

Genellikle, ana yol (koridor) üretim yöntemindeki malzeme akışına paralel



Resim 7- Tekstil fabrikası yaya yürüyüş yolu



Resim 8- Fabrika içi araç ve yaya yolları ve geçitleri



Resim 9 – İşyeri içerisinde forklift ve yaya yollarının işaretlenmesi

olmalıdır; stratejik yerlerde uygun, yeterli depolama alanları sağlanmalıdır. Takımhaneler, acil durum ekipmanları vs., ana koridorlardan uzakta bulunmalıdır. Tüm koridorların kenarları, zeminde açıkça görülebilir bir çizgi çizilerek gösterilmelidir. Bütün yolların kenarları, giriş ve çıkış saatlerinde yaya trafiğinin fazla bulunduğu yerler ve binalardan, ayrı binalara geçit yerleri ile içme suyunun vs. bulunduğu yerler açıkça görülebilecek şekilde boya ile işaretlenmiş olmalıdır. Bu amaçla ayrılmış yerler çapraz çizgilerle işaretlenmeli veya bariyerlerle korunmalıdır.

Ana koridorların genişliği, makinaların koridor kenarından en az 90 cm (3 feet) geriye (içeriye) yerleştirilmesi gibi, sabit nesnelere göre 3,048 ila 6,096 m. (10 to 20 feet) olmalıdır.

Çapraz (kesişen) koridorlar en az 2,44 m (8 feet) genişliğinde olmalı ve koridor kenarları sabit nesnelere en az 30,38 cm (1 foot) mesafede olmalıdır. Bir çapraz (kesişen) veya ikincil koridorlarda düzenli araç trafiği varsa, makinalar gibi sabit nesnelere koridor kenarından en az 60,1 cm (2 feet) geriye ayarlanmalıdır.

Görüşü engelleyen dönemeçler (kör köşeler) ortadan kaldırılmalıdır; eğer bu mümkün değilse, uygun bir köşeye görüş aynası takılmalı ve konumlandırılmalıdır. Böylece trafikteki bir araç ile kazara temas etmeye karşı bir güvenlik önlemi alınmış olur. Ayrıca yaklaşan herhangi bir trafiği gösterecek şekilde koridorlar ve köşeler aydınlatılmalıdır.

Araç (taşıt) yolları, yukarıda belirtilen

“Genel Koridor Düzenlemesi” altında verilen tüm özelliklere cevap vermeli ve ayrıca ekstra önlemler alınmalıdır. Bir koridor (yol) tek yönlü trafiğe izin verdiğinde, minimum genişliği onu kullanan en geniş aracın genişliğinden en az 60,1 cm (2 feet) daha geniş olmalıdır. İki yönlü araç trafiği planlanmışsa, koridorların (yolların) genişliği en geniş aracın genişliğinin iki katından 91 cm (3 feet) daha geniş olmalıdır.

Yaya trafiği ve tekerlekli araç (vasıta) trafiğinin her ikisi için de yol sahaları, her zaman açık bulundurulmalı, malzeme ve teçhizatın yol üstüne bırakılmasına izin verilmemelidir ⁽³⁵⁾.

Başbakan 6 Mayıs 2016 da yaptığı konuşmada: Hedef sıfır ölümlü iş kazası. Buna erişmek için **daha çok eğitim, daha çok tedbir ve insan hatalarının daha aza indirilmesi için gereken tedbiri**, ancak **iş sağlığı ve iş güvenliğinin bir maliyeti var, bu maliyetin** bazen rekabet nedeniyle **göz ardı edildiğine** şahit oluyoruz. Yakın zamanda iş kazalarının az olduğu hatta **iş kazalarının hiç olmadığı iş yerlerine** yönelik yeni bir teşvik **sistemini** de hayata geçireceğiz” dedi ^(1,36).

Demek ki yukarıda belirtilen iş kazalarının önlenmesi için devlet ve işveren de üzerine düşenleri (yükümlülüklerini) tam olarak yapmamış!

Sonuç;

Resmi söylemlerde, bazı akademisyenlerin yayınlarında, iş sağlığı ve iş güvenliği profesyonellerinin (işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı) eğitimlerinde sıkça ve çoğu kez HW Heinrich’in kitabı ve ILO yayınlarından alıntılanarak **belirtilen iş kazalarının %85- 88’i insanların (işçilerin) hatalarından kaynaklanır ifadesi (bilgisi ve yargısı) doğru değildir**. Basına da yansıyan kazaların ana (kök) nedeni iyice irdelendiğinde işçinin güvensiz hareketinden çok, yönetim sistemi daha doğru bir tanımla **yönetsel hataların** neden olduğu kazaların çoğunlukta olduğu görülür.

İş kazalarını önleyebilmek için: Yeni bir işin veya yeni bir sürecin ilk aşamasında en kritik olan durum, başlangıçta iyi (uygun) bir planlamanın yapılmış olmasıdır. Daha sonra çalışma metodlarının (yöntemlerinin) belirlenerek, olası tehlikeler ve riskleri konusunda gereken önlemler alınarak, çalışanların bilgilendirilmesi ve uygun talimatların verilmesi gerekir. Ayrıca,

yapılacak iş(ler) için, gerekli sağlık muayenesi yapılmış, bedenene ve ruhen işe uygunluğu yetkin işyeri hekimlerince onaylanmış kişiler görevlendirilmelidir.

Ayrıca; işveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının hükümlerini, **devlet de denetim yükümlülüğünü yerine getirmelidir**.

Kaynaklar

1. <https://www.csgb.gov.tr/home/news/basbakan-yildirim-hedefimiz-sifir-olumlu-is-kazasi/>

2. <https://www.aksam.com.tr/yasam/binali-yildirim-kimdir-nereli-kac-yasinda/haber-517128>

3. <http://www.biyografi.info/kisi/binali-yildirim>

4. http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/970165/Basbakan_Yildirim_isciyi_sucladi__insan_hatasin_dan_.html

5. <http://www.star.com.tr/guncel/uluslararasi-is-sagligi-ve-guvenligi-kongresinde-konusuyor-haber-133972/>

6. <https://www.ntv.com.tr/turkiye/basbakan-yildirimhedef-sifir-olumlu-is-kazasi,0A9Juta4Zke5U53qAGdHxg>

7. <http://www.milliyet.com.tr/basbakan-yildirim-dan-onemli-siyaset-2663393/>

8.,Safety – Health and Working Conditions Training Manuel, Ed.Lennart Fridlund. 1987 Stockholm. S.10

9.,Accident Prevention Manual for Industrial Operations, (Volume 1, Administration and Programs. Ninth Edition. Project Editor: Patricia M.Laing. 1988 National Safety Council (USA)

10. Bacaksız, Özgür., Bazı Yollar Yalnızca Yürünür, Destek Yayınları 915, 2018, s.55

11. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

12. Heinrich, H.W., Industrial Accident Prevention, A Scientific Approach, Fourth Edition, McGraw-Hill Book Company New York 1959 .p.20

13. www.hse.gov.uk/quarries/education/documents/topic3.doc

14. <https://safetysolutionorg.in.blogs-pot.com.tr/2017/09/what-are-accident-causation-theories.html>

15. <https://blog.predictivesolutions.com/blog/heinrichs-theories-challenged>

16. <http://www.thesafetybloke.com/who-was-hw-heinrich-what-did-he-do-and-why-should-you-care/>

17. <http://www.thesafetybloke.com/who-was-hw-heinrich-what-did-he-do-and-why-should-you-care/>

and-why-should-you-care/

18. <http://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/6368-examining-the-foundation>

19. <http://www.thesafetybloke.com/who-was-hw-heinrich-what-did-he-do-and-why-should-you-care/>

20. <https://www.isnetworld.com/Events/ugm/Osha2016/Sessions/Micah%20Backlund%20-%20Comparing%20the%20Heinrich%20Triangle%20Theory.pdf>

21. <https://risk-engineering.org/concept/Heinrich-Bird-accident-pyramid>

22. <https://blog.predictivesolutions.com/blog/heinrichs-theories-challenged>

24. <http://www.bursahaber.com/bursa-da-feci-kaza-ekmek-kamyoneti-fabrikadaki-temizlikci-kadini-ezdi-video,999.html>

25. <http://www.hurriyet.com.tr/ekmek-getiren-kamyonetinin-altindakalan-kadin-40550621>

26. <https://www.cnnturk.com/turkiye/kadin-isciyi-fabrikada-kamyonet-ezdi-hayatini-kaybetti?page=1>

27. <http://www.bursahaber.com/asayis/bursa-da-feci-kaza-ekmek-kamyoneti-fabrikadaki-temizlikci-kadini-h1045969.html>

28. <http://www.karar.com/bursa/ekmek-kamyoneti-fabrikadaki-temizlikci-kadini-ezdi-571007>

29. <http://www.hurriyet.com.tr/ekmek-getiren-kamyonetinin-altindakalan-kadin-40550621>

30. <https://www.kocaeligazetesi.com.tr/haber/1528728/beton-mikserinin-altinda-feci-sekilde-can-verdi>

31. <http://www.kocaelibarisgazetesi.com/polis-adliye/beton-mikserinin-carptigi-isci-hayatini-kaybetti-h93530.html>

32. <http://www.cagdaskocaeli.com.tr/haber/isci-beton-mikserin-altindakaldu-h87671.html>

33. <http://www.mavikocaeli.com.tr/haber-izmit-te-beton-mikserinin-altindakalan-isci-yasamini-yitirdi-16100.html>

34. <https://www.kocaeligazetesi.com.tr/haber/1528728/beton-mikserinin-altinda-feci-sekilde-can-verdi>

35. Industrial Safety (Series B) Instructors Guide, Training Manual NO.74, Prepared by: U.S. Department of Labor. Washington D.C. Government Printing Office 1966, p.10-181

36. <http://www.star.com.tr/guncel/uluslararasi-is-sagligi-ve-guvenligi-kongresinde-konusuyor-haber-133972/>

Yüksek Binalarda Yangın Güvenliği

Ebru KAYA (*)

Modern şehirlerin oluşması ile birlikte kısıtlı alanların işlevsel kullanılması ihtiyacı ortaya çıkmış ve yüz ölçümü küçük alanlar yüksek binalarla daha çok insanın kullanımına sunulmuştur. Yüksek binaların barınma ihtiyacını karşılamak üzere ev ve otel olarak, tedavi edici hizmetlerin bir arada verilebileceği hastaneler ve daha çok kişinin kullanabileceği ofislerin bulunduğu iş merkezleri olarak kullanımı yaygınlaşmaktadır. Yüksek binaların kullanımının bu işlevsel avantajının yanında bazı güvenlik problemlerini de yanında getirdiği bir gerçektir.

2017 yılının Haziran ayında Londra'da bulunan Grenfell Kulesi'nde çıkan yangında 72 kişi yaşamını yitirmiştir. Yapılan araştırmalar yangının 4. katta kullanılan bir fırının alev alması sonucu başladığını ve açık bulunan pencereden binanın dış cephesine ulaşması sonucu yayıldığını göstermektedir. Alevlerin kontrol altına alınması neredeyse bir gün sürmüştür. Yangının gece başlamış olması facianın büyümesinde etkili olmuştur.⁽¹⁾ Ülkemizde yüksek binalarda çıkan yangınlar sonucu çoklu ölümler henüz görülmemiş olsa da tehlike altında olduğumuzu gösteren kazalar yaşanmaktadır.

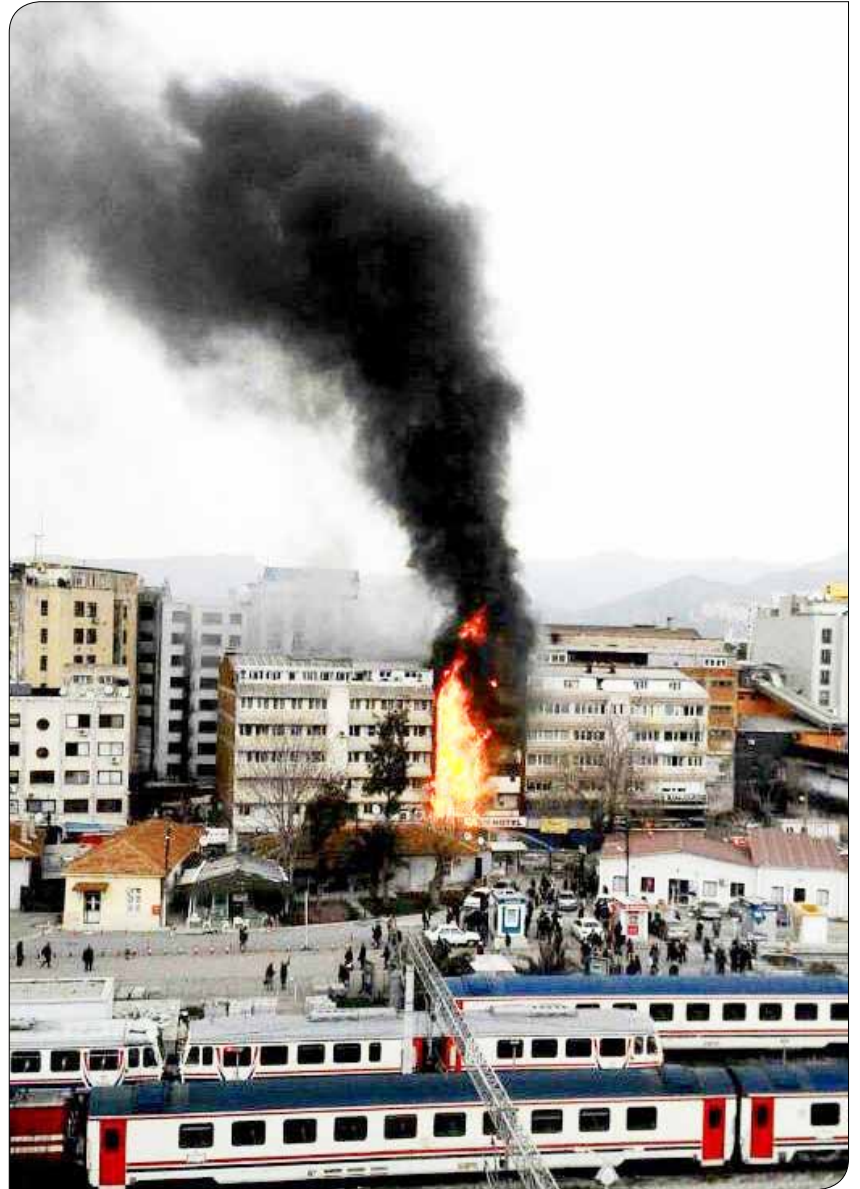
Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik'te yer alan yüksek bina tanımı bina yüksekliği 21,5 metreden ve yapı yüksekliği 30,5 metreden fazla olan binaları kapsamaktadır. Yani yapı yüksekliğine dâhil olan bodrum katlar da binalar için tehlikeyi artıran özelliklerdendir. Binanın yüksekliğinin fazla olması, kullanıcı yükünün fazla olması ve binanın yapı malzemelerinin yanıcılığı binada meydana gelecek bir yangında güvenli şekilde binanın boşaltılmasını zorlaştıracığından, **yüksek binalarda alınacak güvenlik önlemleri hayati önem taşımaktadır.**

Yüksek binalarda uygulanacak yangın güvenliği stratejileri belirlenirken çözümlenmesi gereken problem bir zaman problemdir. Binanın yangına dayanıklılık performansı, yangının en yavaş şekilde yayılmasına yönelik olmalıyken binanın tahliyesi en hızlı şekilde yapılabilmelidir. Tahliye süresi, binada bulunan herkesin güvenli bir şekilde binanın dışındaki güvenli bir alana toplanması için gereken süredir. Bu süre dakikalarla ölçülür ve bu süre içinde binanın kaçış yolu olarak kullanılacak bölümlerinin

sağlam kalması beklenir. Bina yüksekliği arttıkça ve bina yapısı karmaşıklıktıkça tahliye süresi uzayacağından yüksek binaların yangına dayanıklılık performansının daha yüksek olması gerekir.⁽²⁾

Tahliye için gereken süre ne kadar kısa ise binanın o kadar güvenli olduğu kabul edilmektedir. Yüksek binalarda bulunan dikey kaçış yollarının sınırlı olması tahliye sürelerini uzatmaktadır. Tahliye süresinin uzaması durumunda kullanıcıların güvenli şekilde bina dışına çıkabilmesi için tahliye sırasında binanın

yangına dayanıklı alanlarının kullanılması gerekir. Kullanıcıların kaçış sırasında buldukları merdivenlerin duman ve ısıdan korunması güvenli kaçış için gerekli şartlardan biridir. Yüksek binalar tasarlanırken binanın kısıtlamaları dikkate alınarak tahliye planları yapılmalı ve kaçış yolları belirlenmelidir. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik'in 20. maddesinde "bir bina, yangın çıkması hâlinde; binanın yük taşıma kapasitesi belirli bir süre için korunabilecek, yangının ve dumanın



İzmir'in Basmane semtinde bulunan 5 katlı bir otelin 5. katında çıkan yangın (Mart 2018)

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

binanın bölümleri içerisinde genişlemesi ve yayılması sınırlandırılabilir, yangının civarındaki binalara sıçraması sınırlandırılabilir, kullanıcıların binayı terk etmesine veya diğer yollarla kurtarılmasına imkân verecek, itfaiye ve kurtarma ekiplerinin emniyeti göz önüne alınacak şekilde inşa edilir.” denilmektedir.⁽³⁾

2012 yılının Temmuz ayında İstanbul Beşiktaş'ta bulunan 152 metre uzunluğunda, 42 katlı, konut olarak kullanılan binanın dış cephesinde klimaların bulunduğu bölgede yaşanan patlamadan sonra alevler kısa sürede binanın dış cephesine yayılmıştır. Rüzgarın da etkisiyle üst katlara sıçrayan alevler birkaç dakika içinde binanın dış cephesinin sarmıştır. 'Akıllı bina' olarak adlandırılan binanın alarm sisteminin devreye girmesi sonucu sistem kendi kendini soğutmuş, elektrik ve doğalgaz sistemlerini kapatmış, içeriye ters basınç vererek dumanın ve alevlerin içeriye girmesini engellemiştir. Kaçış yolları ve merdivenlerine oksijen verilerek ve bu bölümler aydınlatılarak binanın güvenli ve hızlı şekilde tahliye edilmesi sağlanmıştır. Binada alınan güvenlik önlemleri Türkiye ortalamasının üzerinde olsa da dış cephede başlayan yangının katlar arasında kullanılan yanıcı malzemeler nedeniyle hızla yayıldığı görülmektedir.⁽⁴⁾

2018 yılının Mart ayında İzmir'in Basmane semtinde bulunan 5 katlı bir otelin 5. katında çıkan yangın sonucu 4 kişi yaralanmıştır. Alevlerden kurtulmak için misafir oldukları otelin beşinci katından atlayan iki kadın da yaralılar arasındadır. Yapılan araştırmalara göre yangın, otelin beşinci katındaki odalardan birinde prize takılı şarj aletinin patlaması sonucu başlamış, alevlerin odanın perdesine ve buradan da plastik dış cephe kaplamasına sıçramış olabileceği tahmin edilmektedir. Otel misafirlerinden birinin ifadesine göre kendisi resepsiyon görevlisiyle sohbet ederken dumanları fark etmiş ve beşinci kattaki eşinin yanına giderek eşiyile birlikte otelden çıkmıştır. Yukarı çıktığında alevlerin bel seviyesine kadar büyümüş olduğunu söyleyen misafir, otel görevlilerinin yangın söndürme tüpleriyle yangına müdahale ettiğini belirtmiştir.⁽⁵⁾

Acil durumlarla güvenli şekilde mücadele edebilmek için acil duruma hazırlıklı olmak gerekir. Tüm işyerleri, konutlar, okullar gibi toplu kullanım alanlarında acil durum planlarının hazırlanması ve acil durum tatbikatlarının yapılması gerekmektedir. Tatbikatlarda yapılan her yanlış veya yaşanan her aksaklık, gerçek acil durumda avantaj sağlayacak bir tecrübeyi uygulayıcılara kazandıracaktır. Yangın gibi geniş alanları ısıyla ve dumanla etkileyebilen bir acil durumda, alevlerin büyümesine fir-



İstanbul Gaziosmanpaşa'daki Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çıkan yangın (Nisan 2018)

sat vermeden müdahale edebilmek için binalarda yangın algılama sistemlerinin ve alarm sistemlerinin bulunması ve çalışır durumda olması gerekir. Yangın, ortamda yoğun bir ısı oluşturduğundan yangın anında ortamda bulunan tüm yanıcı maddeler yangının büyümesini hızlandıracak ve yangın daha geniş bir alana yayılacaktır. Yangın tehlikesi açısından tehlikeli alanlarda yani yanıcı maddelerin yoğun olarak bulunduğu alanlarda otomatik söndürme sistemlerinin olması söndürmenin yanı sıra yayılmayı da engelleyeceğinden hayati önem taşımaktadır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı'nın yayınladığı istatistiklere göre, 2017 yılında İstanbul'da çıkan yangınların %34'ü sigaradan, %25'i elektrik kontağından çıkmakta ve bu sık görülen yangın nedenlerini kasit, kıvılcım sıçraması, ütü ve ocak gibi ısıtıcı aletlerin neden olduğu yangınlar takip etmektedir.⁽⁶⁾

Yukarıda sayılan yangın nedenleri İstanbul'da çıkan tüm yangınları kapsıyor olsa da yüksek binalarda da yangın nedenlerinin benzer olacağı söylenebilir.

Yüksek binalarda yangının yayılmasını engellemek için özel güvenlik önlemleri alınmalıdır. Binalarda çıkan yangınlarda oluşan alevler binanın üst kısımlarına doğru yayıldığından, yangının başladığı katın üstündeki katlarda daha fazla hasar meydana gelir.⁽⁷⁾ Odada çıkacak bir yangının yayılma hızında odanın duvarları ve tavanındaki yanıcı kaplama malzemeleri oldukça etkilidir. Isınan hava odanın üst kısmında yoğunlaşacağından duvarlar ve tavanındaki malzemelerin yanma hızları artacaktır ve bu durum yangının çok hızlı şekilde yayılmasına neden olacaktır. Büyüyen alevler oksijen ihtiyacını odanın içinden sağlayamamaya başladığında ise pencerelerden çıkarak binanın

dış cephesiyle temas geçeceklerdir.⁽⁸⁾

Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik'in "Cephe" başlıklı 27. maddesi yönetmeliğin yürürlüğe girdiği yıl olan 2002 yılında "Cephe, düşey dış yangın bölmeleri niteliğindedir. Cephe dış kaplamasının yanmaz malzemeden olması esastır." şeklindedir.⁽⁹⁾ Buradan tüm binaların cephelerinin yanmaz malzemeden olması gerektiği anlaşılmaktadır. 2007 yılında yapılan bir değişiklikle aynı madde "Dış cephelerin, yüksek binalarda yanmaz malzemeden ve diğer binalarda ise, en az zor alevlenici malzemeden olması gerekir." şeklinde değiştirilmiştir.⁽¹⁰⁾ Değişiklikten sonra, dış cephesi yanmaz malzemeden olması zorunlu binalar bina yüksekliği 21,5 metreden veya 7 kattan fazla olan binalardır. 2009 yılında aynı madde "Dış cephelerin, yüksek binalarda zor yanıcı malzemeden ve diğer binalarda ise en az zor alevlenici malzemeden olması gerekir." şeklinde değiştirilmiştir.⁽¹¹⁾ Zor yanıcı malzemelerin zor yanmalarının yanında tutuşmaları gerçekleştikten sonra söndürülmeleri de bir o kadar zordur. Yapılan son değişiklikle günümüzde yürürlükte olan aynı maddede "Dış cephelerin, bina yüksekliği 28.50 m'den fazla olan binalarda zor yanıcı malzemeden ve diğer binalarda ise en az zor alevlenici malzemeden olması gerekir." denilmiştir.⁽³⁾ Aşamalı olarak yönetmelikte yapılan değişiklikler yangın güvenliği konusunu cephe kaplaması üreticilerinin, malzemelerin zor yanıcı olduğunu değerlendirecek olan sertifika kuruluşlarının ve inşaat şirketlerinin eline bırakmıştır.

2018 yılının Nisan ayında Gaziosmanpaşa'daki Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yangın çıkmıştır. Yangın, ameliyattan çıkan hastaların bekletildiği servis çatısında başlamış ve buradan kısa sürede dış cephe

kaplamalarına ulaşarak bütün binaya yayılmıştır. Olayda, tahliye edilen hastalardan birisi ambulansla başka bir hastaneye sevk edilirken kalp krizi geçirerek can vermiştir. Aynı hastane 26 Eylül 2011 tarihinde de yanmıştır. ⁽¹²⁾ Hastanenin o tarihte henüz faaliyete başlamamış olması nedeniyle facia yaşanmamış olmasına rağmen, yangının büyümesine neden olan yanıcı malzemeden yapılmış dış cephe kaplaması aynı malzemeyle onarılmış ve ikinci kez aynı kazanın yaşanmasına neden olmuştur.

Yıldırım düşmesi tehlikesi yalnızca yüksek binalarda yoktur. Tüm yapılar yıldırım düşmesi tehlikesine karşı korunmalıdır. Ancak yüksek binalar gökyüzüne daha yakın oldukları için çevrelerinde bulunan diğer binalara göre daha büyük tehlike altındadır. Doğrudan yıldırım çarpmaları, çarpma noktasında, tehlikeli sıcaklık yükselmelerine ve hasar verici mekanik kuvvetlerin oluşumlarına yol açabilirler. Binaya çarpan yıldırım, özellikle çarpma noktalarında bulunan yanıcı maddelerin yanmasına neden olabilir. ⁽¹³⁾

2 Haziran 2018 tarihinde Denizli'nin Tavas ilçesinde bulunan Yahşiler İlkokulu'nun çatısına yıldırım düşmüştür. Yıldırımın düşmesi sonrasında üç katlı okulun çatısını alevler sarmış, yaklaşık bir saat sonra yangın ancak kontrol altına alınabilmiştir. Okulun çatısı ve üçüncü katı tamamen yanmıştır. ⁽¹⁴⁾

5 Haziran 2018 tarihinde Diyarbakır'ın Yenişehir ilçesinde bulunan Sümer Camii'nin baz istasyonuna çevrilen minaresine akşam saatlerinde yıldırım düşmüştür. Minare yıldırımın şiddetiyle yıkılmış ve parçaları caddeye savrulmuştur. Kazanın camide kimsenin bulunmadığı iftar saatinde yaşanmış olması olası can kayıplarını ve yaralanmaları önlemiştir. ⁽¹⁵⁾

Binalarda, yıldırım düşmesine karşı yıldırımın korunma tesisatı bulunmalıdır. Binaların yıldırım tehlikesine karşı korunması için elektrik yükünün yapı veya yapı içindeki diğer tesisat üzerinde risk yaratmaksızın toprağa iletilebileceği yeterli bağlantının sağlanması ve bir toprak sonlandırma ağı oluşturulması gerekir. ⁽³⁾ Oluşturulan bu yıldırımdan korunma tesisatı en geç yılda bir kez kontrol edilmeli ve yıldırımdan kaynaklanan elektrik akımının düşük dirençli topraklama ile toprağa iletilebilmesi sağlanmalıdır.

Sonuç

Yangın güvenliği konusunda alınacak tedbirler belirlenirken, mevzuatın asgari gereklilikleri belirttiği unutulmamalıdır. Alınacak her tedbirin kazaların önlenmesinde önemli rolü olacağı düşü-



Diyarbakır'ın Yenişehir ilçesinde bulunan Sümer Camii'nde çıkan yangın (5 Haziran 2018)

nülmeli ve yangın güvenliği prosedürleri belirlenirken binanın özellikleri dikkate alınmalıdır. Henüz binanın tasarlanma aşamasında binadan çıkış süresinin en kısa olacağı şekilde acil çıkış kapılarının yerleri ve sayısı belirlenmelidir. Yangın algılama, alarm ve söndürme sistemleri bina tasarımına dahil edilmelidir. Binanın yangına dayanıklı alanları belirlenmeli ve kaçışın bu alanlardan yapılacağı şekilde tahliye planları oluşturulmalıdır.

Bina yüksekliği arttıkça çıkan yangına itfaiye tarafından dışardan müdahale edilmesi zorlaşmaktadır. Bu nedenle yüksek binalarda yangının yayılmasını önleyecek önlemlerin alınması gerekmektedir. Dış cephe kaplamasında yaygın kullanılan alüminyum kompozit panellerin yanması D sınıfı yangın oluşturmaktadır. Alüminyum yanıcı bir metaldir. D sınıfı metal yangınları su ve sulu söndürme yöntemleri ile söndürülemeyeceğinden itfaiyenin dışardan müdahale ile yangını kontrol altına alması oldukça zordur. Panellerin içinde bulunan yanıcı yalıtım malzemeleri de yangının hızla büyümesine neden olmaktadır. Bu nedenle dış cephe kaplamaları zor yanıcı malzemeler yerine cam gibi yanmaz malzemelerden tercih edilmelidir. ⁽¹⁶⁾

Yüksek binalar zeminde kapladıkları alana kıyaslandığında çok daha fazla sayıda insanın kullandığı dikey yerleşimlerdir. Bu yerleşimlerde ortaya çıkacak bir yangın uygun olmayan binalarda bir felakete dönüşebilir. Yangın güvenliği prosedürleri, büyük kazalar nadiren yaşandığından ihmal edilebilmekte ve gerekliliğine inanarak uygulanmamaktadır. Ancak, binaların tasarımı ve kullanımı sırasında alınmamış olan önlemler,

olası yangınlarda geri getirilemeyecek hasarlara neden olabilir.

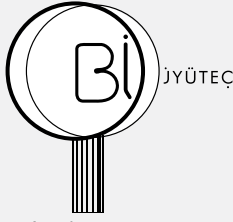
Kaynaklar

1. <https://www.thesun.co.uk/news/3805218/how-grenfell-tower-fire-start-cladding-hotpoint-fridge-inquiry/>
2. Cowlard, A. *Fire safety design for tall buildings Procedia Engineering*. Sayı 62, 2013
3. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200712937.pdf>
4. <http://www.milliyet.com.tr/polat-tower-i-akli-kurtardi-gundem-1568337/>
5. <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/izmirde-otelde-yanin-4-yarali,axLs8qB3dUe59VTTuNWxGw>
6. http://itfaiye.ibb.gov.tr/img/164911762018_2945672870.pdf
7. Kılıç, A. *Türkiye'de Yüksek Binalar Güvenli Mi? Yangın ve Güvenlik*. Sayı: 192. 2017.
8. Koneckia, K. *Binanın Dış Duvar Yalıtımıyla Yangın Yayılımı*. Yangın ve Güvenlik. Sayı: 192. 2017.
9. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/07/20020726.htm#6>
10. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219-2.htm>
11. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/09/20090909-10.htm>
12. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/yine-dis-cephe-40796125>
13. http://www.emo.org.tr/ekler/8a9725dacaf829e_ek.pdf
14. <http://www.denizlibulten.com/gundem/okula-dusen-yildirim-yanina-neden-odu-h22119.html>
15. <http://t24.com.tr/haber/diyarbakirda-baz-istasyonuna-cevrilen-minareye-yildirim-dustu,643783>
16. http://www.abdurrahmanince.net/Dis_Cephe.pdf

SUNUŞ

MESLEK HASTALIKLARI

Çalışma Ortamı Dergimizin bu sayıdaki (156) Büyüteç konusunu "Meslek Hastalıkları" olarak belirledik. Meslek hastalıkları kavramsal olarak genellikle "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları" biçiminde yaygın bir kullanıma sahip olmasına rağmen işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından görünmez olan/kılınan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazaları genellikle anlık gelişen olaylar olmasına rağmen meslek hastalıkları daha uzun sürede ortaya çıkmakta, tanısının



konulabilmesi için işçi, işveren, işyeri hekimi ve uzmanların bu konuda bilgili ve duyarlı olmasını da gerektirmektedir. Tanıyı koymak hem prosedür olarak hem de her geçen gün işlerin eğrileşmesi nedeniyle zorlaşmaktadır. Bu durum istatistiklere de yansımakta ve sanki meslek hastalıklarından emekçilerin etkilenmediği gibi bir yanlış kanı oluşmaktadır. Üstelik sağlık reformu (?) çerçevesinde Meslek Hastalıkları Hastanelerinin genel hastaneler haline dönüştürülmesi sorunlu olan alanı daha da sorunlu bir hale getirmektedir. Bu sayımızda meslek hastalıkları alanındaki sorunları ele alarak konuyu görünür kılmaya çalıştık.

Meslek Hastalıkları (1)

A. Gürhan FİŞEK (*)

Meslek hastalıkları, salt işyerindeki çalışma koşullarından kaynaklanan hastalıklardır. Yüzyıllarca önce tanınmış ve işçileri bu hastalıklardan korumak için önlemler düşünülmüştür.

Meslek Hastalıklarının Tarihiçesi:

Herodotos (M.Ö.484-420), ilk kez işçilere yeterli besin verilmesinin üzerinde durmuştur. Hippokratés (M.Ö.460-377), ilk kez kurşunun zararlı etkileri üzerinde durmuş; kurşunun yolaçtığı saplanıcı biçimdeki karın ağrısından söz etmiştir. Aynı zamanda, kabızlık, felç ve görme bozuklukları ile kurşuna sunuk (maruz) kalma arasında ilişki bulunduğunu gözlemiştir. Aristoteles (M.Ö.384-322), koşucuların hastalıklarından söz etmiş; gladyatörler için diyet tanımlamıştır. Nicander (M.Ö.200), kurşun zehirlenmesi ile karın ağrısı, kabızlık ve yüz solukluğu arasındaki ilişkiyi kesinleştirmiştir. Plautus (M.Ö.254-184), bazı zanaatkarların çalışma pozisyonlarından ileri gelen malformasyonlara dikkat çekmiştir. Büyük Pilius (M.S.23-79), tehlikeli tozlara sunuk kalkanların, kendilerini korumaları için maske kullanmalarını önermiş; maskenin hangi maddeden yapılması gerektiğini de belirtmiştir. Ancak Vezüv yanardağının püskürmesi üzerine Pompei halkının yardımına, amirali bulunduğu donanmasıyla koşmuş; yaşamını yanardağdan çıkan kükürtlü gazlarla boğularak yitirmiştir. Bergamalı Galenos (M.S.131-201), kurşun zehirlenmesinin patolojisini tanımlamış; ayrıca kimyagerlerin, kürk sanayiinde çalışanların, madencilerin hastalıkları hakkında bilgi vermiştir.

15. ve 16.yüzyılda Agricola, Paracelsus ve Ramazzini, yaptıkları ayrıntılı çalışmaları ve yayınlarla, konuyu bir bilim dalı haline dönüştürmüşlerdir.

Agricola (1494-1555), madenciler ve onların hastalıklarına ilişkin olarak gözlemlerini ilk yayınlamıştır. Tozun zararlı etkilerini kendi deneyimleri ile saptayarak, korunma çarelerini aramış; yeraltında havalandırma yapmayı, işçilere maske kullanmalarını önermiştir. Paracelsus (1493-1541), sanayi gelişmesinin zorunlu sonucu olarak meslek hastalıkları riskinde de artmanın olacağı düşüncesindeydi. Önce hekim, sonra bir metalürjist olarak edindiği izlenimleri bir monografda topladı. Ramazzini (1633-1714), işçi sağlığının babası olarak anılır. Kendisinden önceliklerle birlikte, kendisinin meslek hastalıkları ile ilgili gözlemlerini sergiledi. Ayrıca işçi sağlığı konusunda bazı temel ilkeler getirdi. Meslek hastalıkları ile işçinin yaptığı iş arasındaki bağlantıyı tam olarak ortaya koyarak, bazı hastalıkların nedenlerini ortaya çıkardı. 1557 yılında, Fransız Jean Fernel, civa zehirlenmesi belirtilerini ilk tanımlayan bilim adamı oldu. 1665 yılında, o zamanlar Osmanlı İmparatorluğu'nun yönetiminde bulunan Yugoslavya'nın İdrija kentindeki civa madenlerinde, günlük çalışma süresi, en çok 6 saat olarak belirlendi. Buna karşın, başka işlerde çalışan işçilerin günlük çalışma süreleri 14 saati buluyordu. Bu bilinen ilk sosyal politika önlemdir.(1)

Bir Sınıf Sorunu Olarak Meslek Hastalıkları:

Büyük Sanayi Devrimi'ni izleyen 18. ve 19.yüzyıl İngiltere'sine geldiğimizde, yine bilimcilerin yoğun çabalarıyla karşılaşırız. Percival Pott (1714-1788), bacadaki temizleyicileri arasında, topluma oranla daha büyük sıklıkla görülen skrotum kanserlerinin başlıca nedenlerinden birinin "is" olduğunu ortaya koydu. Charles Turner Thackrah (1795-1833), dönemin en tanınmış iş hastalıkları uzmanlarından biri olup; çalışmalarının büyük bölümünü işçi sağlığına ayırmıştı. İngiltere'de, meslek hastalıklarını konu alan ilk kitabın yazarıdır.

Edward Headlam Greenhow (1814-1888), bazı bölgelerde, akciğer hastalıklarında görülen yüksek ölüm hızının, iş sırasında yükselen toz ve dumanın akciğerlere çekilmesine bağlı olduğu yargısına ulaştı. Çanak çömlekçilikle uğraşanların ortalama yaşam sürelerinin çok kısa olduğunu ortaya koydu.

Sunduğu raporların etkisiyle, fabrika müfettişlerine, 1864 ve 1867 Fabrika Yasalarıyla, toz ve dumanın kontrol edilmesini sağlayacak, aspiratör ya da başka mekanik araçların kullanılmasını emretme yetkisi verilmiştir. John Thomas Arlidge (1822-1899), yöresinin önde gelen hekimlerinden olup, çanak çömlekçilikle uğraşanların sağlık sorunlarına eğildi. Hazırladığı raporlarla, ortam koşullarının geliştirilmesine büyük katkıları oldu.

Sir Thomas Ledge (1863-1932), İngiltere'nin ilk fabrika müfettişidir. Kendi araştırmaları ve meslek hastalıklarını önleme çabalarıyla önemli deneyimler kazanmıştır. 30 yıl fabrika müfettişliğinin ardından, uzun yıllar da İngiliz Sendikalar Kongresi'nin (TUC) danışmanlığını yapmıştır.

Meslek hastalıklarının, bir sınıfın sorunu olarak algılanması, işte bu koşullarda ve işçilerin onların örgütlerinin kendi sorunlarına duyarlı olmalarıyla gerçekleşmiştir. Almanya'da işçi sınıfı hareketlerinin en yoğun olduğu dönemde, Bismarck tarafından önerilen ve yaşama geçirilen sosyal sigorta kavramı işte böyle bir zorlamanın ürünüdür. Ama Bismarck'ın tuzağı, işçi sınıfının ve bilimcileri çok uğraştırmış ve hala da uğraştırmaktadır.

Meslek hastalıklarının, uluslararası platformlarda konuşulmaya başlanması da yüzyılı aşan bir süre öncesine dayanır. 1890 yılında Almanya'nın Berlin kentinde toplanan ve Rusya dışındaki 14 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen uluslararası konferansta alınan kararlar, dört konuyla ilgilidir:

1. Çocukların işe alınma yaşları,

(1) <https://gurhan.fisek.net/meslek-hastalıkları/> (Tarih: 01.01.1998) İş Sağlığı ve Güvenliği, Yazılan adresinden alınmıştır.

* Prof. Dr.

2. Çalışma sürelerinin sınırlanması,
3. İşçi sağlığı iş güvenliği
4. Sosyal güvenlik.

Bunu izleyen her uluslararası konferansta, meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik öneriler ya da sözleşmeler yer almıştır. Nitekim, 1906 yılında Bern'de toplanan konferansta hazırlanan ve hükümetlere kabul ettirilebilen iki sözleşmeden ilki, işçi kadınların geceleri fabrikalarda çalıştırılmalarını, öteki de kibrit yapımında beyaz fosfor kullanılmasını yasaklıyordu. İlk elde, bu sözleşmelerden ilkinin 13, ikincisinin de 7 devlet onaylamıştır.

Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Durumu:

1993 yılında 1075 meslek hastalığının saptanmıştır.(2) Meslek hastalıklarının 1946-1993 yılları arasındaki dağılımı ise Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: 1946-1993 Yılları Arasındaki Meslek Hastalıklarının ve Ölüm Olgularının Dağılımı

Yıl Başına Düşen Sayı	MES.H. Sayısı	MES.H.Ölümü Sayısı
1946-60	7.315	488
1961-70	12.671	1.267
1971-80	3.617	362
1981-90	6.999	700
1991-93	3.458	1.153

Tablodan anlaşıldığı gibi, özellikle son yıllarda meslek hastalıkları sayısında belirgin bir yükseliş olduğu gibi, meslek hastalığına bağlı ölümlerde de sürekli yükselen bir grafik görülmektedir.

1993 yılı, görülen meslek hastalıklarının çeşitleri konusunda bilgi vermemektedir; çünkü ilgili tablo yayından kaldırılmıştır. Buna karşın 1990 SSK Yıllığı'na bakıldığında, 4 hastalığın, tüm meslek hastalıklarının % 79'unu oluşturduğu görülmektedir. Bu hastalıklar sırasıyla,

1. Akciğer toz hastalıkları ve verem
2. Kurşun ve kurşun tuzlarının neden olduğu hastalıklar
3. Civa ve bileşiklerinin neden olduğu hastalıklar
4. Krom ve bileşiklerinin neden olduğu hastalıklar'dır.

Görüldüğü gibi, bu hastalıkların hemen hepsi, yüzyıllardır bilinen hastalıklardır.

- Her yıl üretim alanına giren yaklaşık 6000 kimyasal bulunduğu ve bunların bir süre sonra, sağlık üzerinde zararlı etkilerinin saptandığı;
- 1940 yılında yayınlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü 'nde belirtilen çeşitli tehlikeli işlere,
- 1946 yılında onaylanan "Mesleki

Hastalıkların Tazmini Hakkındaki 42 Numaralı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi"nde sıralanan çeşitli meslek hastalıklarına;

- 1952 yılında yayınlanan Parlayıcı Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük'te sıralanan çeşitli zararlı maddelere vs karşın, ülkemizde saptanabilen meslek hastalıkları çeşitten yoksundur.

Tanısı konulan meslek hastalıklarındaki çeşitten yoksunluk, bir çok meslek hastalığının gözden kaçtığına en açık kanıtıdır. Yapılan çeşitli alan araştırmaları da bu yargıyı doğrulamaktadır. Muzaffer Aksoy'un saptadığı benzene bağlı lösemi olguları; İsmail Topuzoğlu'nun pamuk tozuna sunuk kalanlarda saptadığı bissinoz olguları, Gökçe'nin kızıl-ötesi ışınlarla sunuk kalan işçilerde saptadığı gözde lens

zedelenmesi olguları, Fişek'in trikloretilenle çalışanlarda, sunuk kalma süresine bağlı olarak artan üst beyin işlevlerinde azalma bunun kanıtlarıdır.

Ülkemizde ne yazıkki, dün de bugün de, işçilerin başvurularında onların yakınmalarının meslekleri ile ilgisinin bulunup bulunmadığını ayırtedecek bir bilgi, ölçüm ve örgütlenme ağı kurulamamıştır. Meslek hastalığı tanısının konulmasında en önemli araç olan, "işyerlerine kadar uzanan ve yinelenene arama-tarama çalışmalarının" bulunmaması da bizi eksiksiz bir değerlendirme yapmaktan alıkoymaktadır. Araştırma yoksunluğu ile varolan meslek hastalıklarının gözden kaçması, bu alanın, birincil sorunudur.

Bir başka sorun, bu sınırlı sayıdaki meslek hastalığı çeşidinin de yetkinlikle araştırulmamasıdır. Türkiye'de ve F.Almanya'da meslek hastalıklarının görülme sıklığı üzerine yapılan bir araştırmada, Türkiye'deki bütün etkenler ve koşullar, özellikle işyeri sağlık koşullarının Almanya'dakine eş olduğu varsayıldığında -herhalde daha iyi olduğunu kimse savunamaz- Türkiye'de madenlerde çalışanların arasında, her yıl, yeni 514 akciğer toz hastalığı (pnömokonyoz) olgusunun görülmesi beklenir. Oysa ki, aynı yıl, ülkemizde saptanan toplam meslek hastalığı olgusu 305'tir.

"O halde bu işkolunda da meslek hastalığı vakalarının hepsi saptanamıyor demektir. Nitekim Türkiye'de 1971-75 döneminde madencilik işkolunda binde 1,7-3,7 oranında meslek hastalığı görüldüğü halde, bu sayı Almanya'da binde 8,6-8,9'dur. Ülkemizde madenlerde sağlık koşulları Almanya'dakinden üç kat daha mı iyidir?"(3)

Bir diğer sorun, iyi araştırulamamış olmanın, işçilerin yaşam boyu, hatta ölümlünden sonra da peşlerini bırakmamış olmasıdır. Örneğin, Adli Tıp Kurumu'na yansıyan 186 ölümlü vakanın 181'inde, "ölümün meslek hastalığından olup olmadığı" sorulmuştur. Bunların % 28,2'sinde, ölümün meslek hastalığından olduğuna karar verilebilmiştir. Burada önemli olan iki nokta vardır. Bunlardan biri, meslek hastalığına karar verilemeyenler arasında delil yetersizliği vb nedenlerle sonuca ulaştırılmayanların olmasıdır. Sözelimi, işe giriş muayenesi yapılması gereken olguların % 73,6 'sında, periyodik sağlık kontrolü yapılması gereken olguların % 85,1 'inde, bunun yapıldığı gösterilememiştir. İkincisi, meslek hastalığı olduğuna karar verilenlerin ise, uzun süren bir yargılama süreci boyunca, meslek hastalığı yokmuş gibi kabul edilmeleri ve mağduriyetlerinin sürmüş olmasıdır.(4)

SSK'da meslek hastalıklarına yönelik yürütülen çalışmalar 1976 yılında Meslek Hastalıkları Hastahaneleri'nin kurulmasıyla sonuçlanmıştır. İlk yıllarında, özellikle Ankara ve İstanbul-Kartal'daki hastahanelerin nitelik yönünden gelişmelerinin yanında Türkiye'nin işçi yoğun bölgelerinde (Zonguldak vb) de nicelik yönünden gelişmeler gösterilmiştir. İşyerlerine gönderilen ekiplerle yapılan taramalar, o güne değin gözden kaçırılmış meslek hastalıklarının ortaya çıkarılmasını; hastalananların tedavisini ve çalışma ortamının iyileştirilmesini sağlamıştır. Bu çalışmalara koşut olarak, meslek hastalıklarının tanıtılmasını amaçlayan yayınlar da yapılmıştır. Ancak 12 Eylül 1980 sonrası, meslek hastalıkları hastahanelerinin işlevleri sınırlandırılmış; bugün zorlukla soluk alan birimlere dönüştürülmüşlerdir.

İşçi Sınıfı Mücadelesinin Öncelikli Eylem Alanı Olarak Meslek Hastalıkları:

Meslek hastalıkları, çalışma yaşamının neden olduğu hastalıklar olduğundan, işyeri koşullarından kaynaklanırlar ve -iile olarak- o işte çalışan işçiler dışında kimsede görülmezler. Şanssızlıkları:

- Bu konuda yeterince bilgi sahibi olunmaması,
- Genel hastalıklarla karışabilmeleri,
- Etmenine sunuk (maruz) kalmanın ardından uzunca bir süre geçtikten sonra çıkabilmeleri,

- Tanı konulması için özel bilgi-çaba-örgütlenme gerektirmesi,
- Varlık nedeninin tartışılmasından çok "tazmin"i yollarının tartışılmasının el üstünde tutulması.

Bu hem meslek hastalıklarına yakalanan işçiler için, hem de meslek hastalıkları konusu için şanssızlık kaynaklarını oluşturmuştur. Konu ve hastalar, gözden saklanmayı sürdürmüştür.

Meslek hastalıklarının en önemli özelliği önlenemez oluşudur. Zaten her görülen meslek hastalığı olgusunu, bir insanlık suçuna dönüştüren nokta da budur. Uygun önlemler altında yürütülen çalışmalarda meslek hastalığı olgusunun çıkmasına olanak yoktur; tersine elverişsiz koşullarda meslek hastalığından kaçınmaya da olanak yoktur. Örneğin, işyerinde insan sağlığını bozan bir üretim artışı gazın işyeri havasına karıştığını düşünelim. Kim bunu soluyan işçinin dalgın ya da dikkatsiz olduğunu iddia edebilir? Kim şanssızlıkla işçinin bunu soluduğunu iddia edebilir? Kim bunu işçinin kadersizliği ile açıklayabilir?

Meslek hastalıklarının, işçi sağlığı iş güvenliği eyleminin odak noktasına oturtan işte bu yönüdür: Yakalanılması şans etmenine bağlı değildir. Buna karşın iş kazalarında, bir şanssızlıktan sözedilebilmektedir; çünkü her kaza gibi, zararsız ya da az zararlı atlatılması olasılığı da vardır.

Meslek hastalıklarının bir başka çok önemli özelliği *erken uyarı verebilmesidir*. Bu üç biçimde kendisini gösterir:

1. Çevresel ölçüm araçlarının yardımıyla (havada zararlı toz, gaz, duman vs konsantrasyonu, gürültü düzeyi ölçümü vs) yapılan incelemelerde,
2. İşçinin periyodik sağlık muayenelerinde ve gerektiğinde yapılan biyolojik ölçümlerde (kan kurşun düzeyi, idrarda hippurik asit, TCA, TCE ölçümü vs),
3. Hastalık tanısı alan işçinin, yakın çalışma arkadaşlarının taranması... Bu yollarla, meslek hastalığının ortaya çıkması ya tamamen önlenir ya da çok erken aşamada yakalanır.

Bütün bu saydıklarımız sendikaların işçi sağlığı iş güvenliğindeki rolünün önemini tartışabilmek içindi. Bugün, SSK İstatistik Yıllıkları'na bakıldığında, meslek hastalıklarının çok düşük sayılarla anlatıldığı görülmektedir. Gerçek bu mudur? Gerçeğin bu olmadığını, yalnızca gözlemler değil, bu alanda yürütülen çeşitli alan araştırmaları ve yargı kararları göstermektedir.

İşçi Sendikalarının Eylemleri İçerisinde Meslek Hastalıklarının Yeri:

İşçi sendikalarının, meslek hastalıklarına karşı yürütmüş olabilecekleri

eylemlerin yansyacağı çeşitli belgeler vardır. Bu belgelerin incelenmesi, sendikaların, bu konudaki tavırlarını ve tasarılarını ortaya koyabilir.

Bu belgelerin başında Toplu İş Sözleşmeleri gelmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde, meslek hastalıklarının tanınması ve önlenmesine ilişkin olarak T.Harb İş Sendikası ile MSB arasında bağitlanan sözleşmelerde görülen biyolojik ve çevresel ölçüm yapılması gereği dışında bir hükme rastlanamamıştır. Ancak bu hükmün de referans merkezlerdeki (laboratuvar) yetersizlikler dolayısıyla uygulanmadığı bilinmektedir.

Bir diğer belge, belirli büyüklükteki işletmelerde ayda bir toplanan İşyeri İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulları'nın Karar Defterleri'dir. Yapılan araştırmalar ve gözlemler, bu defterlerde de sendika veya işçi temsilcilerinin "aykırı oy" yazılarının bulunmadığını ortaya koymaktadır.

İşçi ve işverenlerin primleri ile oluşan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Genel Kurul çalışmaları ve komisyon raporları incelendiğinde, Genel Kurul'a katılan sendika temsilcilerinin etkinlikleri de değerlendirilebilir. Aynı biçimde, SSK Yönetim Kurulu'nda da temsil edilen işçi sendikaları, SSK'nın meslek hastalıkları ile ilgili tavır ve tasarılarını bu kanalla yansıtip, kurul işleyişini etkileyebilirlerdi. Öte yandan, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun öz savunma mekanizmalarının arasında meslek hastalıkları ve koruyucu sağlık-güvenlik ile ilgili olanları geniş bir yer tutmaktadır. Kendi katkılarıyla kurulan bir kurumu koruma çabası içinde olan sendikaların, konunun bu yönleriyle hemen hiç ilgilenmemiş olması da dikkate değer bir saptamadır.

İşçilerin ceza paralarının kullanılması hk. tüzük hükümlerine göre sendikaların alabilecekleri paralardan yararlanılarak "meslek hastalıkları ile ilgili araştırmalar" yapılmadığı da bilinmektedir. Böylesi araştırmalar sorunların ortaya çıkarılmasına ve sendikalara bu konuda yeni açılımlar kazandırabilirdi. Bu da bir baskı grubu olarak işlevlerini geliştirmelerini getirebilirdi. Ancak ne yazıkki, bu konuda herhangi bir proje teklifi ve doğallıkla desteği de olmamıştır.

Sendikalar, alan araştırmalarıyla durum değerlendirmesi yapmadıkları gibi, meslek hastalıkları konusunda izleme fonksiyonlarını da yerine getirmemişlerdir. Bu Çalışma Bakanlığı'nın üçlü danışma zinciriyle yapması gereken bir çok işi, tek başına ve keyfi biçimde yapmasını getirmiştir. Sözgelimi, 1940 yılında, işçilerin meslekleri ve sağlıkları yönünden kontrollerini öngören sağlık muayenelerinin 6 ayda bir yapılması öngörülmüşken; 1974 yılında hiçbir gerekçe ya da danışma gereği duyul-

madan, bu muayenelerin periyodu 1 yıla çıkarılmıştır. Yine 3008 sayılı İş Yasası'nın 62.maddesinde (ve 1475 sayılı İş Yasası'nın 82.maddesinde) çıkarılacağı söylenen çeşitli tüzükler aradan 60 yıl geçmesine karşın çıkarılmamıştır. Bugün de bu konular gündeliklerini korumaktadır; çıkarılmaları, uygulamada bir boşluğu doldurmaya yarayacaktır.

Öte yandan işçi sendikalarının meslek hastalıklarının önemi ve insan hakları savaşımındaki yerini, yalnızca işçilere değil, tüm topluma anlatmaları gerekmektedir. Giderek artan kamuoyu duyarlılığı, çalışma ortamlarının daha olumlu hale getirilmesini ve işçilerin meslek hastalıklarına yakalanmaktan kurtulmalarını sağlayacaktır. Ayrıca, çevre kirliliğine neden olan fabrika atıkları dolayısıyla, meslek hastalıklarına neden olan etmenler doğaya yayılmaktadır. Meslek hastalıkları yalnızca işçileri etkileyen hastalıklar olmaktan çıkmakta ve tüm toplumun başına dert olmaktadır; artık ad olarak "mesleksel" hastalıklardan değil "çevresel" hastalıklardan söz etmek gerekmektedir.(5) Bu olumsuzluk, işçi sendikalarının savaşım verdiği bir konuda, toplumun da ona katılması anlamında taşımaktadır. Demekki meslek hastalıkları konusunda, sendika, bir yandan işyeri koşullarının düzeltilmesi için çaba gösterirken; öte yandan toplumu da bu mücadeleye katarak, daha geniş bir taban hareketine önderlik etmek sorumluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır.

Ne yazıkki ülkemizde, çevre konularında topluma önderlik yapmak, sendikalar arasında yaygınlaşmış bir tutum değildir.

Bütün bu gerçeklerin ışığında, Türkiye sendikacılık tarihinde meslek hastalıkları konusunda gerekli duyarlılığın gösterildiğini öne sürmeye olanak bulunmamaktadır. Ama bu trenin son vagonu kaçırılmamıştır. Bugünden 50 yıl sonra yürütülen bir Sendikacılık Tarihi çalışmasında, çok farklı yargılar öne sürülebilmek için umutsuz olmamak gerekir.

İlk Yayın : Meslek Hastalıkları – Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi – Kültür Bakanlığı ve T.ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt 2, s.378-380, İstanbul 1998.

Kaynaklar

(1) A.L.Knight- Mercury and Its Compounds, Occupational Medicine; (Principles and Practical Applications Ed.Carl Zenz içinde), Year Book Medical Publishers Inc. 1975.

(2) SSK İstatistik Yıllığı, 1994.

(3) Engin Tonguç- Meslek Hastalıkları, Toplum ve Hekim, Ankara Tabip Odası Yayını, Sayı: 1 ve 2 Ocak Şubat 1973

(4) Yasemin Günay- Adli Tıp Uygulaması ve İşyeri Hekimliği, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını, Eylül Ekim 1994 Sayı:16.

(5) A.Gürhan Fişek-Hedef : Çevre ve Meslek Hastalıkları , Petrol-İş'93-94 Yıllığı, s.320,

Meslek Hastalıkları ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri

Gülübiye YENİMAHALLELİ YAŞAR (*)

Giriş

Hastalıkla yapılan iş arasında bir ilişkinin olduğu ilk çağlardan bu yana bilinmektedir. 17. yüzyıla gelindiğinde İtalyan hekim Bernardino Ramazzini ilk meslek hastalıkları kitabını yazmış, hastalıklar ile iş arasında açık bir bağlantı kurarak nedensel etmenleri belirlemiştir. Türkiye'ye bu farkındalık yaklaşık iki yüzyıl sonra, hafif hastalıkların madende bulundurulacak bir doktor tarafından tedavi edilmesi, ağır hastaların ise köylerine gönderilmesini düzenleyen Dilaverpaşa Nizamnamesi ile (1865) ile ulaşmıştır (Fişek vd., 1997:10).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1950 yılında iş sağlığını; hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerinin mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılması, bu düzeyde sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmaları olarak tanımlamışlardır (Coppée, 2011). Meslek hastalıkları, tüm boyutları ile tanımlanan bu iyilik halinin sağlanamadığının bir göstergesidir.

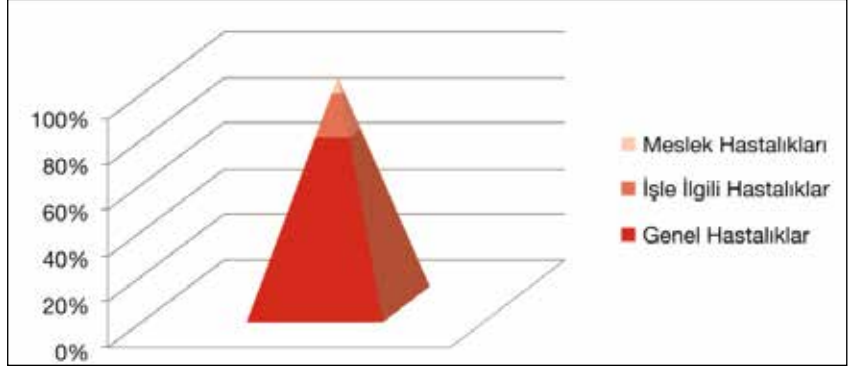
Gelişen teknoloji ile birlikte her geçen gün kullanıma giren yeni kimyasallar, mesleki risk faktörlerinin sayısını hızla artırmaktadır. Günümüzde 100.000'in üzerinde kimyasal bulunmakta olup, birkaç bini alerjen, 700'den fazlası ise kanserojendir. 200'ün üzerinde mesleki biyolojik risk faktörü, 50'nin üzerinde fiziksel risk faktörü ve 20'nin üzerinde ergonomik sorun çalışanların sağlığını tehdit etmektedir (ÇSGB, Tarihsiz-a: 9).

Çalışma kapsamında önce meslek hastalıklarının yeri, meslek hastalıklarının önemi ve meslek hastalıklarının tanımlanamaması ile ilgili konulara değinilecek, sonrasında ise meslek hastalıkları hastanelerinin izlediği tarihsel seyir irdelenecektir.

Meslek Hastalıkları

Çalışanlarda görülen hastalıklar genel olarak üç başlıkta toplanmaktadır: Toplumun tümünde görülebilen genel hastalıklar, işle ilgili hastalıklar ve meslek hastalıkları (Şekil 1). Çalışanlarda görülen hastalıkların büyük bir çoğunluğunu, toplumda da en sık görülen genel hastalıklar oluşturmaktadır.

Çalışan nüfusta görülen hastalıklar içerisinde ikinci sırayı işle ilgili hastalıklar almaktadır. İşle ilgili hastalıklar; işyerinde var olan birçok nedensel faktörden



Şekil 1 : Çalışanlarda görülen hastalıklar

Kaynak: ÇSGB, Tarihsiz-a, s.9.

etkilenir (Şekil 2). Nedenlerin bir araya gelip hastalık oluşturması karmaşık bir süreçtir. Ayrıca hastalık etkeninin işyerinde olması zorunlu değildir, işyerindeki faktörlerden etkilenip seyirlerinin değişmesi de mümkündür. İşle ilgili hastalıklar, meslek hastalıklarına göre daha sık olarak ve toplumun genelinde görülebilen hastalıklardır.

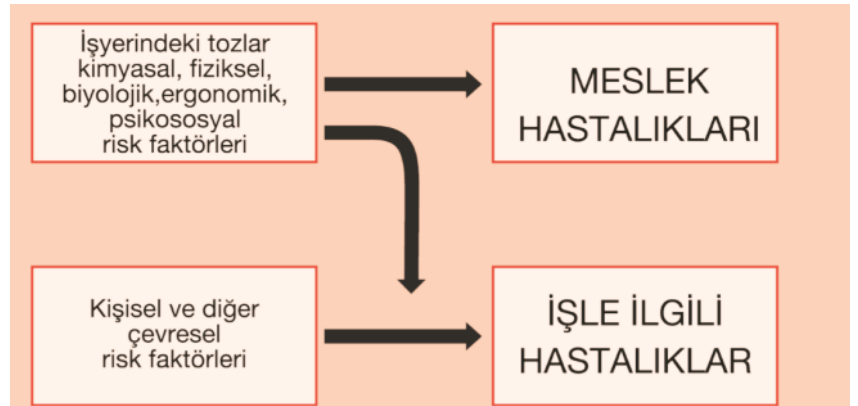
Çalışanlarda görülen hastalıklar içinde üçüncü sırayı ise meslek hastalıkları almaktadır. Meslek hastalıkları; "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" (6331 sayılı Yasa); "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri" (5510 sayılı Yasa) olarak tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve meslek hastalıkları ile ilgili bu tanımların işin yarattığı bir hastalık olarak, bir çeşit "kaçınılmazlık" söylemi üzerinden, sınıf

mücadelesi etkisi ve iradi faktörlerden soyutlanmış olarak kurgulanması dikkat çekicidir (Topak, 2014:2).

Meslek hastalıkları literatürde etkene belli, meslekle güçlü bir ilişki gösteren, çoğu kez tek bir nedene dayalı, kendilerine özgü klinik tabloları olan, mesleki kümelenme gösteren ve etkene sunuk kalmanın (maruziyetin) başlangıcı ile hastalık belirtilerinin ortaya çıkması arasında sessiz bir dönem izleyen, özette işyerindeki çalışma koşullarından kaynaklanan hastalıklar olarak tanımlanmaktadır (Fişek, 1998; ÇSGB, Tarihsiz-a: 9-10).

Meslek Hastalıklarının önemi

Meslek hastalıkları, tüm dünyada önemli oranda maluliyet veya ölüme neden olan hastalıklardandır. ILO'ya göre dünyada her yıl 374 milyon iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmekte, 2,78 milyon kişi iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmek-



Şekil 2: Meslek hastalıkları - İşle ilgili hastalıklar

Kaynak: ÇSGB, Tarihsiz-a, s.10.

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

tedir. Sosyal maliyeti bir kenara bırakacak olursa, bu hastalık ve kayıpların ekonomik maliyetinin dünya gayri safi yurt içi hasılasının (GSYH) %3,9'una denk düştüğü tespit edilmektedir (ILO, 2018).

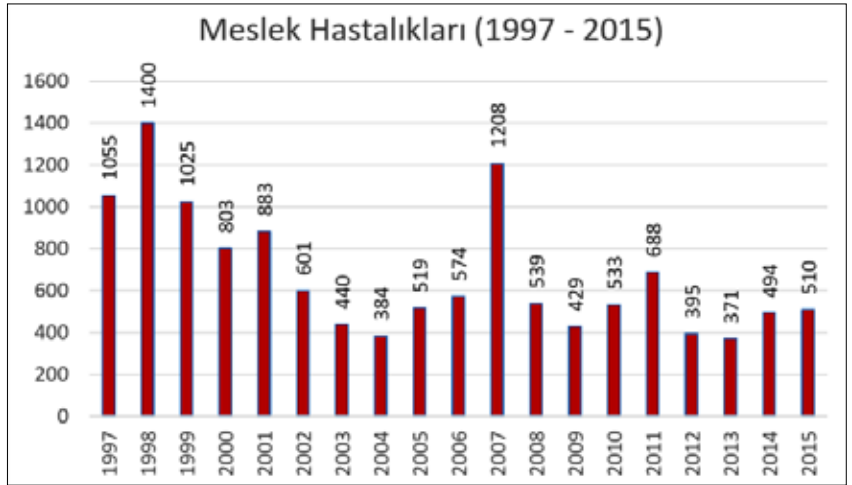
Türkiye'de durum daha vahimdir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 2016 yılında 286 bin 68 iş kazasında 1.405 ölüm gerçekleşmiş, 597 işçi meslek hastalığına yakalanmıştır (SGK, 2016). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre 2016 yılında ölümlü sonuçlanan iş kazası sayısı 1.970'tir. Bu rakamlarla Türkiye ölümlü iş kazalarında dünyada üçüncü, Avrupa'da ise birinci sırada yer almaktadır. İş kazalarının işçi, işletme ve ülke ekonomisine maliyeti yüksektir. İş kazası sonucu kaybedilen işgünü sayısı 2015 yılı itibarıyla 2.992.070'tir. ILO'nun dünya GSYH'sının yaklaşık %4'üne denk düştüğünü hesapladığı bu oran Türkiye'ye uyarlandığında, 2015 yılı için 94 milyar TL kayıp anlamına gelmektedir (Makine Mühendisleri Odası - MMO, 2017: 3, 113 - 116).

Şekil 3 Türkiye'de meslek hastalıklarının durumunu 1997-2015 dönemi itibarıyla ortaya koymaktadır. Buna göre 1998 yılında bildirilen yeni meslek hastalığı olgu sayısı 1400 iken, bu rakam 2007 yılındaki 1208 yeni olgu dışında, 300-700 arasında dalgalı bir seyir izlemiştir.

Dünyada meslek hastalıklarından ölüm oranı iş kazalarından fazladır. Dünyada iş kazalarından ölüm oranı yüzde 44 iken meslek hastalıklarından ölüm oranı yüzde 56'dır (MMO, 2017:102-103). SGK verilerine göre 2016 yılında meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçi sayısı sıfır "0" dir (SGK, 2016). Şekil 4, 1997-1999 yılları arasında yılda yaklaşık 150-200 arası meslek hastalığı sonucu ölümlü yaşandığını, buna karşılık bu rakamın 2000 yılı sonrasında birkaç ölüme, 2013 sonrasında ise sıfır "0" ölüme gerilediğini göstermektedir. Dünyada her yıl 2 milyon kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye'de ölüm sayısının sıfır "0" olması, SGK verilerinin sınırlılıkları, doğruluğu ve güvenilirliği sorunlarının yanı sıra (Dertli, 2018; 4), birçok başka nedenin meslek hastalığı tanısını koymayı engellediğini göstermektedir.

Meslek hastalıklarının tanılanamaması

Bilimsel çalışmalar tespit edilen meslek hastalığının her 1.000 çalışan için en az 4-12 arasında olması gerektiğini belirtmektedir (MMO, 2017: 101). Türkiye'de 2016 yılında tespit edilebilen meslek hastalığı sayısı yalnızca 597'dir. 2016 yılı SGK verilerine göre 21 milyon 131 bin 683 sigortalı bulunmaktadır (SGK,



Şekil 3: Türkiye'de meslek hastalıkları, 1997-2015
Kaynak: MMO, 2017, s.100.

2016). Bu veriye göre 2016 yılında 84.727 – 253.580 arasında meslek hastalığı tespit edilmesi gerekmektedir. Sigortalı istatistikleri yerine TÜİK'in istihdam verileri dikkate alındığında, 2016 yılında yaklaşık 27 milyonu bulan sigortalı ve sigortasız istihdam için 108 – 324 bin arasında meslek hastalığının tespit edilmesi beklenmelidir.

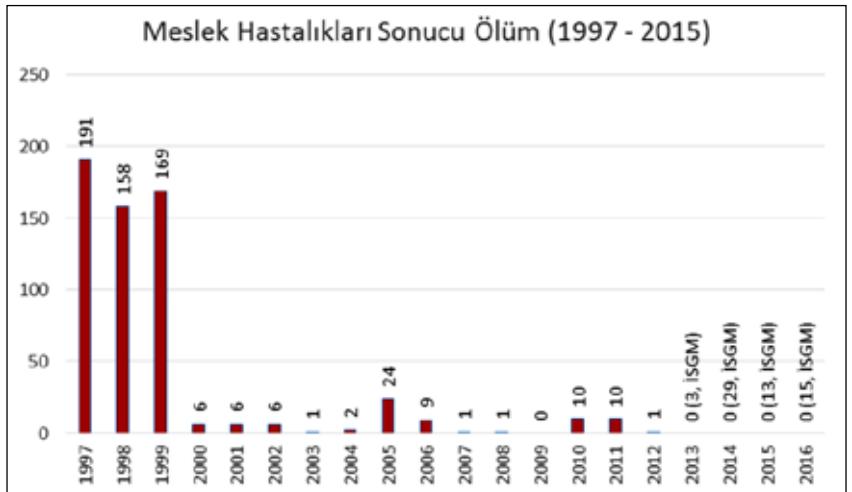
Türkiye'de meslek hastalıklarının yeterince tespit edilememesini Prof. Dr.Gürhan Fişek;

- "Bu konuda yeterince bilgi sahibi olunmaması,
- Genel hastalıklarla karışabilmeleri,
- Etmenine sunuk (maruz) kalmanın ardından uzunca bir süre geçtikten sonra çıkabilmeleri,
- Tanı konulması için özel bilgi-çaba-örgütlenme gerektirmesi,
- Varlık nedeninin tartışılmasından çok "tazmin"i yollarının tartışılmasının el üstünde tutulması" sorunlarına bağlamaktadır (Fişek, 1998).

Yirmi yıl önce yapılan bu tespitler ne yazık ki bugün de varlığını sürdürmektedir. Özellikle tazminci yaklaşımın ön planda tutulması, hem işverenlerin hem de SGK'nın maliyetten kaçınma yolları aramasına, bu durumun da meslek hastalıklarının tespitinin zorlaşmasına neden olduğu sıklıkla tartışılmaktadır (Özveri, 2018).

Meslek hastalıklarının en önemli özelliği, koruyucu önlemler ve erken tanı sistemiyle meslek hastalıklarının tümüyle önlenimin mümkün olmasıdır (Fişek, 1998; ÇSGB, Tarihsiz, b:3). Ancak bu önlemleri almanın veya erken tanı uygulamalarını gerçekleştiriminin işveren için ciddi bir maliyeti bulunmaktadır. Ne yazık ki işverenlerin bu maliyetten kaçınmaları, meslek hastalıklarının önlenememesindeki en önemli nedeni oluşturmaktadır.

Fişek, meslek hastalıklarının genel hastalıklar ile karışabilme ve etmenine sunuk (maruz) kalmanın ardından uzunca



Şekil 4: Türkiye'de meslek hastalıkları sonucu ölüm, 1997-2016
Kaynak: MMO, 2017, s.101.

bir süre geçtikten sonra ortaya çıkabilme özelliklerine değinerek, meslek hastalığı tanısı konulması için özel bilgi-çaba-örgütlenme gereksiniminden söz etmiş, Türkiye'de bu konuda yeterince bilgi sahibi olunmadığına dikkat çekmiştir. Örgütlenme gereksinimi ile ilgili adımlar 1978 yılında meslek hastalıkları hastanelerinin kurulması ile atılırken, hekimlerin bu alan için gerekli bilgi ve becerilerle donatılması için 1988 yılında TTB tarafından İşyeri Hekimliği Eğitimlerine başlanmıştır. 1987 yılına kadar Türkiye'de yalnızca 6 iş sağlığı uzmanı hekimin bulunması, buna karşın o dönemde 8.000'i aşkın işyerinde en azından bir kurstan geçmiş olması gereken (ama geçmemiş olan) hekimlerce yürütülen işyeri hekimliği hizmetleri veriliyor olması, o dönemde konunun aciliyeti ve önemini ortaya koymaktadır (Fişek, 1998). Yeşiltenen de, meslek hastalığı tanısı konabilmesi için; iyi bir hastalık anamnezi, iyi bir mesleki anamnez, iyi bir fizik muayene, rutin laboratuvar tetkikleri ve özel laboratuvar tetkiklerinin gerekliliğinden söz ederek (Yeşiltenen, 2015), hem hekimlerin yeterliği hem de özel laboratuvar tetkikleri gereksinimi gibi örgütlenme ihtiyacına dikkat çekmiş, bu çerçevede meslek hastalıkları hastanelerinin önemini dile getirmiştir.

Meslek hastalığı tanısı konulabilmesi için özel bilgi-çaba-örgütlenme gereksiniminin farkında olunarak yetiştirilen işyeri hekimleri ve açılan meslek hastalıkları hastaneleri önemli işlevler yerine getirmişlerdir. Ancak 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programı ile gündeme gelen neoliberal politikalar meslek hastalıkları hastanelerinde önemli tahribatlar yaratmıştır. Öte yandan bu politikaların uzantısı niteliğinde olan politikalar doğrultusunda TTB'nin işyeri hekimliği eğitimleri de piyasaya açılmıştır.

Meslek hastalıkları hastaneleri

Emek sermaye çatışmasının merkezinde yer alan işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı, emeğin güçlü olduğu dönemlerde doğal olarak daha önemsenir olmuştur. Türkiye'de meslek hastalıkları hastanelerinin öyküsü bu iddiayı doğrular niteliktedir.

Türkiye'de SSK hastanelerinin kurulması, II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonra, emeğin konumunun görece olarak iyileştiği kapitalizmin refah devleti döneminin başlangıcına denk düşmektedir. Bu dönem aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenliğin benimsenmeye ve kurumsallaşmaya başladığı bir dönemdir. 1945 yılında işçilere yönelik ilk sosyal güvenlik yasası olan "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Yasası" kabul edilmiştir. Bu yasayı hastalık, yaşlılık, maluliyet, ölüm gibi diğer sosyal sigorta düzenlemeleri

izlemiştir. 1949 yılında ilk SSK Hastanesi, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Hastanesi adıyla İstanbul Nişantaşı'nda kurulmuştur. Sigorta kollarının yaygınlaşması ile SSK kendi hastanelerini kurmayı sürdürmüş, ne yazık ki bu süreçte bu hastane de genel hastane statüsüne dönüştürülmüştür.

Bu girişimden sonra Türkiye'de meslek hastalıkları hastanelerinin kuruluşu, 1978 yılında Dr. Engin Tonguç'un Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Genel Müdür Yardımcılığı döneminde mümkün olabilmıştır. Dr. Engin Tonguç ve Dr. Haldun Sırer 1975 yılında İtalya, Finlandiya, Almanya, İngiltere ve Fransa'ya giderek işçi sağlığı araştırmalarında bulunmuşlar, bu araştırmalar sonunda SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri Projesi'ni hazırlamışlardır. 1976 yılında İstanbul Meslek Hastalıkları Kliniği'nin kuruluşu (SSK Eyüp Hastanesi içinde) ile başlayan süreç, 1978 yılında Meslek Hastalıkları Hastaneleri'nin kuruluşu ile taçlanmıştır. ILO standartlarına uygun ve İtalyan üniversiteleri işçi sağlığı enstitülerinin bir örneği olarak Ankara'da 100 yataklı ve İstanbul'da 300 yataklı Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kurulmuştur (Yeşiltenen, 2015). Ayrıca Zonguldak'ta 1939 yılında T.T.K'ya bağlı olarak 'Amele Birliği Hastanesi' adı altında kurulup 1977 yılında SSK'ya devredilmiş olan göğüs ve dahiliye branşlarında hizmet veren hastane, 1990 yılından itibaren Zonguldak-Bartın ve Karabük bölgesinde mesleki akciğer hastalıkları için hizmet vermekle yetkilendirilmiş, 1995 yılında meslek hastalıkları hastanesi unvanını almıştır.

Meslek hastalıkları alanında eksik olan bilgi birikiminin sağlanması ve ulusal kaynakların korunması amacıyla kurulmuş, Batı ülkelerindeki Yataklı İşçi Sağlığı Enstitüleri örnek alınarak açılan meslek hastalıkları hastanelerine;

- Meslek hastalıklarını erken teşhis etmek,

- Erken tedavi etmek,

- Meslek hastalığı maluliyet oranlarını hesaplamak,

- Meslek hastalığına yakalananların ölümü halinde, ölümün meslek hastalığından kaynaklanıp kaynaklanmadığını belirlemek,

- Periyodik muayeneleri yapmak,

- İşyerlerinde inceleme, araştırma, ölçüm yapmak ve tarama muayenelerini gerçekleştirmek,

- İşyerlerinde koruyucu hekimlik hizmetlerinin alınmasına yardımcı olmak görevleri verilmiştir (Yeşiltenen, 2000).

Bu görevleri yerine getirebilmeleri için meslek hastalıkları hastanelerine;

-Fizik ve kimya mühendisi, iş psikoloğu, sosyal hizmet uzmanı gibi özel kadrolar verilmiştir.

-Toksikoloji Laboratuvarı, İş Psikolojisi Laboratuvarı, Odyoloji Laboratuvarı gibi eğitim araştırma hastanelerinde hatta üniversite hastanelerinde bile bulunmayan özel laboratuvarlar açılmıştır. Bunlara sonradan EMG, EEG ve Solunum Fonksiyon Testi Laboratuvarları da eklenmiştir.

- İş yerlerinde inceleme, araştırma ve tarama muayeneleri yapabilmeleri görevi verilmiş, bunu gerçekleştirecek kadrolar oluşturulmuş, ulaşım imkânları ve iş yerinde yapılacak ölçümler için gerekli tıbbi cihazlar sağlanmıştır (Yeşiltenen, 2000).

Kısacası bu hastaneler poliklinikleri, özel araştırma laboratuvarları, yataklı bölümleri, işyeri inceleme araştırma tarama muayeneleri yapabilecek ambulatuvar bölümleri ve sağlık kurulları ile faaliyette bulunan, işe giriş ve periyodik muayeneleri yapan, dolayısıyla tedavi edici hekimlik hizmetleri ile birlikte koruyucu hekimlik hizmetlerini de yürüten, yani çağdaş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmeti veren İşçi Sağlığı ve Güvenliği Enstitüleri olarak kurulmuşlardır (Yeşiltenen, 2015). Fişek de işyerlerine gönderilen ekiplerle yapılan taramaların o güne değin gözden kaçırılmış meslek hastalıklarının ortaya çıkarılmasını; hastalananların tedavisini ve çalışma ortamının iyileştirilmesini sağladığına vurgu yapmış, meslek hastalıklarının tanıtılmasını amaçlayan yayınların da ihmal edilmediğini belirtmiştir (Fişek, 1998). Dahası hizmet içi eğitim önceliği, yurtdışı-yurtçiliği eğitim önceliği, 400 yataklı hastaneye eşdeğer kütüphane gibi diğer özel olanaklarla; Türkiye'deki tüm işyerlerine başhekim oluruyla girmek, ilgili tüm kurumlarla yazışma yapabilmek, işyerlerinden tüm işçilerin sağlık muayenelerinin gerçekleştirilmesini isteyebilmek gibi özel yetkilerle desteklenmişlerdir. Geniş tabanlı bilimsel çalışmaları bizzat yapan meslek hastalıkları hastaneleri, 1980'li yılların ortalarına kadar yapılan SSK Tıp Kongrelerinde bu alandaki bilimsel bilgi birikimini de düzenli olarak paylaşmışlardır (<http://www.marbleport.com/meslek-hastalıkları/69/meslek-hastalıklarının-tarihçesi>)

1976 yılında Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sağlık Sektörü Özel İhtisas Komisyonu, İşçi Sağlığı Alt Komisyonunda Dr. İsmail Topuzoğlu, Dr. Cahit Erkan, Dr. Turhan Akbulut ve Dr. Engin Tonguç gibi iş sağlığı alanının önemine inanmış ve bu alanda yeterli bilgi ve tecrübesi olan uzmanların bulunması bu konuda atılacak adımların belirlenmesi bakımından büyük bir olanak sağlamıştır. Komisyon bölgesel esasa göre sanayinin yoğun olduğu illerde Meslek Hastalıkları Hastaneleri kurulması kararını almıştır. Komisyon ayrıca İstanbul, Ankara, Zonguldak'la beraber, İzmir, Adana, Gaziantep, Ada-

pazarı ve Kocaeli'nde Meslek Hastalıkları Hastaneleri kurulmasını planlamış, ancak ne yazık ki bu girişimler karşılık bulamamıştır (Yeşilleyen, 2015).

Bu dönemde görev yapan işçi sağlığı hekimlerinin ortak görüşü, meslek hastalıkları hastanelerinin yeteri kadar desteklenmeyip bu hastanelere sahip çıkılmadığı yönündedir (Yeşilleyen, 2015; Akbulut, 2015). Oysa meslek hastalıkları hastanelerinin kuruluşu sonrasında tespit edilen meslek hastalıkları sayı ve çeşidinde hızlı bir artış görülmüştür. Yeşilleyen ile yapılan bir röportajda meslek hastalıkları hastaneleri açılmadan önce meslek hastalığı olarak da bilinen pnömokonyoz hastalıklarının bilindiği ve SSK istatistiklerinde yalnızca bu hastalıkların yer aldığı bilgisi verilmektedir. Hastanelerin açılması ile birlikte ilk yıllarda çoğunlukla kurşun ve bileşiklerin kullanıldığı akü, boya, seramik, darphane gibi işyerlerindeki kurşun zehirlenmelerinin dikkati çektiği vurgulanmaktadır. Sonraki yıllarda ise tarım ilaçları, solventler ve yapıstırıcılarla ilişkili zehirlenmeler, gürültüye bağlı işitme kayıpları teşhis edilmeye başlanmıştır (Yeşilleyen, 2015). Bugün de teşhis edilebilen meslek hastalıkları arasında ilk sırayı pnömokonyozlar ve kurşun zehirlenmeleri almaktadır.

Meslek hastalıkları hastaneleri doğru olarak kurgulanmalarına ve başarılı çalışmalar yürütmelerine karşın yeterince desteklenmemişler, gerek kliniklerin gerek hastanelerin kurulma ve işlevleri esnasında büyük baskı ve zorluklar yaşamışlardır. 1980 sonrası dönemde İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezinin, "Enstitü" şeklinin bozularak SSK hizmet hastanesi şekline döndürülmesi fikrine karşı gelen Başhekim Dr. Sirer 1985 yılında görevinden istifa etmiştir. Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi 2002 yılından itibaren meslek hastalıklarının yanı sıra genel hastane hizmeti de vermeye başlamıştır. Üç meslek hastalıkları hastanesi de SSK hastaneleri ile birlikte 2005 yılında 5283 sayılı yasa ile Sağlık Bakanlığı (SB)'na devredilmiştir. Sağlıkta Dönüşüm Programı ile SB'na devredilen ve hastane işletmeciliği mantığı ile yönetilmeye başlanan meslek hastalıkları hastaneleri ne yazık ki günümüzde diğer hastanelerden farklı olarak yalnızca birer meslek hastalıkları polikliniğine sahip hastaneler haline dönüşmüşlerdir.

Bugün Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin görev alanı web sitesinde şöyle tanımlanmaktadır. "Hastane ülke genelinde kamu, özel ve üniversite hastaneleri olmak üzere patoloji ve ameliyathanelerde (ksilen ve formaldehit) ortam ölçümleri, işe giriş muayeneleri, periyodik taramalar, iş ve meslek has-

talıkları alanında sağlık kurulu raporu düzenleyerek bilirkişilik yapma ve genel sağlık hizmeti sunma görevi yapmaktadır" (<http://www.ankarameslekdh.saglik.gov.tr/TR,34715/hastanemiz.html>). Ne yazık ki genel sağlık hizmeti sunma görevi hastanelerin asli işlevi haline gelmiş, meslek hastalıkları alanında yapılan çalışmalar yukarıda sıralanan bir iki başlık ile sınırlı kalmıştır.

Meslek hastalıkları hastanelerinin işlevleri kısıtlanıp, genel sağlık hizmeti sunma görevleri ön plana çıkınca 2008 yılında çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (11 Ekim 2008 tarih ve 27021 sayılı Resmî Gazete) ile sadece meslek hastalıkları hastaneleri yetkisinde olan meslek hastalıkları teşhisi koyma yetkisi, kamu üniversite hastanelerine de tanınmıştır. O tarihe kadar Zonguldak Meslek Hastalıkları Hastanesi sadece Zonguldak ve Bartın illeri, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi Marmara Bölgesi ve İzmir ili (12 il), Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi ise ülkenin geri kalanı için (67 il) meslek hastalığı teşhisi koyma yetkisine sahipti. Meslek hastalığı teşhisi koyma yetkisi kamu üniversiteleri ile sınırlı tutulmayıp 2011 yılında SB'na bağlı eğitim ve araştırma hastanelerine de yaygınlaştırılmıştır. 2018 yılı Mayıs ayı itibarıyla özel dal hastaneleri dahil olmak üzere SB'na bağlı 91 eğitim araştırma hastanesi ile YÖK'e bağlı 66 kamu üniversitesi tıp fakültesi hastanesinin (2017 yılı) koyabildiği meslek hastalığı teşhisi sayısı ne yazık ki sadece 597'dir. (SGK, 2016; SB, 2018; ATO, 2017).

Sonuç ve öneriler

Türkiye'de hem meslek hastalıkları hem de meslek hastalıkları hastaneleri hak ettikleri ilgi ve desteği görememektedir. Bu konuda en büyük sorumluluk, bu alanı işçi sınıfı mücadelesinin öncelikli eylem alanına dönüştürmesi gereken sendikalara düşmektedir.

Meslek hastalıkları konusunda yeterince bilgi sahibi olunmaması tespitinden hareketle, meslek hastalıkları ile ilgili farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmaların yürütülmesi hayati önem taşımaktadır. Bu çalışmalar toplum sağlığı ile ilişkili olduğu için kamu otoritelerinin asli görevlerindedir. Ancak konu kamu otoritelerine bırakılmayacak kadar önemlidir.

Bugün, meslek hastalıkları alanının en önemli gündemi hiç kuşkusuz meslek hastalığı tanısı koymaya yönelik etkin bir sistemin oluşturulması gerekliliğidir. Bu sistem bu alanda yetkin hekimlerin varlığını gerektirmektedir. Bu yetkinliği sağlamak ve artırmak için işyeri hekimliği özendirilmeli, desteklenmeli ve iş güvenceleri sağlanmalıdır. Ayrıca

meslek hastalığı uzmanlığının teşvik edilmesi, işyeri hekimlerinin meslek hastalığı ön tanısı ile sevk ettiği her olgunun konunun uzmanları tarafından değerlendirilmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan hiç vakit kaybetmeden meslek hastalıkları kliniklerinin tekrar açılması, meslek hastalıkları hastanelerinin desteklenmesi şarttır.

Son olarak meslek hastalıklarının "kesinlikle önlenebilir" olduğu hatırdan çıkarılmamalı, uygun önlemler altında yürütülen çalışmalar ve doğru tespit mekanizmaları kurulmasıyla meslek hastalıklarından korunma açısından ilk adımın atılmış olacağı unutulmamalıdır. Herkese eşit, ulaşılabilir, nitelikli, basamaklı, katılımcı, kamu kaynaklarından beslenen sağlık hizmeti ile sağlıklı yaşama ve çalışma ortamları talep etme sorumluluğu öncelikle sendikalarda olmak üzere tüm toplum düzeyinde gerçekleştirilmelidir.

Kaynakça:

- Akbulut, T. (2015). "İş Sağlığına Adanmış Bir Ömür", *Önem Dergisi*, 16 Aralık.
- Ankara Tabip Odası (2017). *Hekim Postası*, 20 Ağustos 2017. (<http://www.hekimpostasi.org.tr/2017/08/20/tip-fakultesi-kontenjani-13-bin-683-odu/>).
- Coppee, G. H. (2011). "Occupational Health Services and Practise", (<http://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services/10-occupational-health-services/occupational-health-services-and-practise>).
- ÇSGB (Tarihsiz-a). Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi. (http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip_saglik_tani_rehberi1.pdf).
- ÇSGB (Tarihsiz-b). Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi. (http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/issgm/dosyalar/isgip_saglik_gozetimi).
- Dertli, N. (2018). SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Veri Açığı. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 155: 4-5.
- Fişek, G., Özsuca, Ş.T, Şuğle, M.A. (1997). Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996. SSK ve Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Ankara.
- Fişek, G. (1998). Meslek Hastalıkları – Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi – Kültür Bakanlığı ve T. Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt 2, s.378-380, İstanbul.
- ILO (2018). Safety and Health at Work (<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>).
- Makine Mühendisleri Odası (2017). Oda Raporu: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayın No: MMO/670, Ankara.
- Özveri, M. (2018). Meslek hastalığında suç ortaklığı. *Evrensel*, 21 Şubat, (<https://www.evrensel.net/yazi/80919/meslek-hastaligininda-suc-ortakligi>).
- Sağlık Bakanlığı (2018). Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü. Özel Bilgi Notu.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2016) İstatistik Yıllığı 2016. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari.
- Topak, O. (2014). Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 51-52: 2-9.
- Yeşilleyen, N. (2000). "SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı:2.
- Yeşilleyen, N. (2015). "Meslek Hastalıkları Konusunda Yılların Birikimi: Dr. Nazif Yeşilleyen", *Önem Dergisi*, 16 Aralık.

Meslek Hastalığında Suç Ortaklığı (*)

Murat ÖZVERİ (**)

Yapılan iş, sağlığı olumsuz etkiler. Çalışan, çalışırken sesle (gürültü), gazla, tozla, kimyasallarla yüz yüze gelir. Ses çalışanın kulağını rahatsız eder. Çalışan aldığı nefesle, derisindeki gözeneklerle zararlı maddeleri vücuduna almak zorunda kalır.

Üretirken tekrarladığımız el, kol, ayak hareketleri, eğilip doğrulmak, yük kaldırmak vücudumuzun iskelet yapısını bozar. Bir süre sonra elimizi, ayağımızı istediğimiz gibi kullanamaz, rahat hareket edemez hale geliriz.

İşimizi yaparken yakalandığımız, iş ortamından kaynaklanan etmenlerle fiziksel, ruhsal, sosyal iyilik halimizin bozulmasına neden olan rahatsızlıklara meslek hastalığı deriz.

Hastalıkla yaptığımız iş arasında bir ilişkinin olduğu, iş ortamından kaynaklanan toz, gürültü ve kimyasalların insan sağlığını olumsuz etkilediği, hastalıklara neden olduğu ilk çağlardan beri bilinmektedir.

İlk çağlardan beri bilinmesine karşın meslek hastalığı, yok sayılan, görmezlikten gelinen, tespiti çok zor bir sorun alanı olmaya devam etmiştir.

Meslek hastalığının tespiti, meslek hastalığının çalışma gücünde kayba neden olduğunun kabulü hem işverene hem Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) mali yükler getirdiği için, yok sayılması, kayıt altına alınmaması, insanların kaderlerine terk edilmesi işverenler ve devlet tarafından daha kesin bir çözüm olarak görülmüştür.

Meslek hastalıklarının tespiti aşamasında bilirkişiler ve adli tıp kurumu "meslek hastalığı" ve "işle ilgili hastalık" ayrımına başlamaktadır. Bu görüşe göre bir hastalığa meslek hastalığı denilebilmesi için çalışma koşullarının hastalığın doğrudan doğruya ve vazgeçilmez etkeni olması zorunludur. "İşle ilgili hastalıkta" ise çalışma koşullarının hastalığın ortaya çıkmasını kolaylaştırıcı veya gelişimini hızlandırıcı bir etkisi vardır. Dolayısıyla Meslek hastalığı denilebilmesi için hastalığa neden olan etkenlerin elenmesi şarttır."

Diğer yandan meslek hastalığının tespitinde hastalığa neden olan faktörlerin elenmesi için, 6331 sayılı "Sağlık Gözetimi" başlıklı 15. maddesinde özel bir düzenlemeye yer vermiştir. 15. maddeye göre sağlık gözetimi işverenin yükümlülüğüdür.

6331 sayılı yasanın 26. maddesi işverenin 15. maddeye aykırı davranması halinde "sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası" idari para cezası yaptırımını getirmiştir.

6331 sayılı yasanın 15. maddesi emredici bir düzenlemedir. İşveren sadece idari para cezası ödemekle kurtulamaz. Maddeye aykırılığın cezai yaptırımın dışında sonuçları da vardır. Eğer işveren;

- İşçi işe girerken işveren tarafından işe giriş muayenesi yaptırmamışsa,
- İşçi işe girerken işe giriş muayenesi yaptırılmış işçi sağlıklı bulunmuş, doğumsal veya kişisel bir nedenle herhangi bir hastalığa yatkın olduğu saptanmamışsa,
- İşçilerin periyodik muayeneleri yapılmamış veya yapılmış olmasına karşın bir sağlık sorunu belirlenmemişse,

Bu durumlarda artık hastalık "meslek hastalığı" mı "işle ilgili hastalık" mı tartışmasında işle ilgili faktörlerin dışındaki tüm faktörlerin elenmesi yasal düzenlemenin getirdiği bir zorunluluktur.

İşe giriş muayenesinin yapılmasının nedeni işçinin herhangi bir hastalığa yatkınlığının bulunup bulunmadığını saptamaktır.

Periyodik muayenelerin amacı, işin işçinin sağlığını zaman içerisinde ne ölçüde etkilediğini saptamaktır.

Bu yasal zorunluğa uymayan işverenin, meslek hastalığının işçide kalıcı bir hasara yol açtığı, işçinin çalışma gücünü belirli oranlarda yitirmesine neden olduğu son aşamada, hastalığın işle ilgili hastalık olabileceği savunması yapması, bilirkişilerin bu savunmaya değer vererek sonuç belirlemeleri ve yüzlerce davada işle hastalık arasında uygun sebep sonuç ilişkisinin kurulmadığı sonuçlarına ulaşmaları, meslek hastalığı alanında suç ortaklığıdır.

SGK Sağlık Kurulu, kurumu koruma refleksiyle davranmakta, meslek hastalığını meslek hastalıkları listesinde sıralanan sınırlı sayıdaki hastalığın dışında kabul etmemektedir.

SGK Sağlık Kurulu raporlarına yarıda yapılan itirazlar Adli Tıp Bölge, Adli Tıp İhtisas Dairesi, Adli Tıp Genel Kurulu aşamalarını geçmek zorundadır. Maliyetli ve çok zaman alan bu süreç sonucunda kurum saptamasını değiştiren tespitler oldukça sınırlıdır.

MESLEK HASTALIĞI TESPİTİ YAPMAMANIN

YAZILI OLMAYAN KURALLARI

Meslek hastalığının tespiti için üç unsura; (hastalık, çalışma ortamında

oluşmuş zararlı maddeler, işin yürütüm koşulları nedeniyle tekrarlanan hareketler) bakılmalıdır. Hastalıkla diğer iki unsurdan birisinin arasında nedensellik ilişkisi kurulabiliyorsa olayın meslek hastalığı olarak tespiti gerekmektedir.

Uygulamada meslek hastalığının tespiti ise ne yazık ki yukarıdaki iki paragrafta özetlendiği kadar kolay olmamaktadır. Çünkü meslek hastalığını tespit etmemeyi zorunlu kılan yazılı olmayan kuralları aşmak neredeyse olanaksızdır.

I. Yazılı Olmayan Kural 1: Meslek Hastalığının Tespiti "TEAMÜLE" Aykırıdır

Hastalıklara birden fazla nedenin yol açabileceği bilinmektedir. Bu nedenlerden hangisinin var olduğu ve hastalığın doğmasında etken olduğu belirlenebilir. Ne var ki bu belirleme meslek hastalığının tespiti için uygulama açısından yeterli değildir.

Örnek Olay 1:(*)

İşçi, 1987-2011 yılları arasında 24 yıl aynı işverenlikte çalışmıştır. İşçi üretilen lastikleri makineden elle çıkarttıktan sonra alt ve üstte 4'er adet olmak üzere taşıma arabasına istif etmekte; eğer lastikler düzgün bir şekilde istiflenmemişse lastiği tekrar el ile kaldırarak taşıma arabasında bulunan boşluğa düzgün bir şekilde yerleştirmektedir.

İşçinin çalıştığı işyerinde bir vardiyada 76 adet lastik üretiminin yapıldığını, lastik makinasında çalışan üç veya dört işçinin üretimin her aşamasında çalıştıkları, işçilerin ağırlıkları 15,43 kilogram ile 25,95 kilogram arasında değişen sırt tread malzemesini kaldırdıkları, aynı zamanda ağırlıkları 42-12 kilogram ile 82-34 kilogram arasında değişen lastikleri rampa yardımıyla ittikleri bilirkişilerce yapılan keşifte belirlenmiştir. Bu hareketler tüm çalışma süresince tekrarlanmaktadır.

Tüm bu belirlemeler, iş ortamında tekrarlanan hareket olarak yasanın meslek hastalığı için aradığı koşullarla birebir örtüşmektedir.

Bilirkişiler ise, hastalığın olası üç nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenlerden birisinin "doğumsal yatkınlık", ikincisinin "akut travma", üçüncüsünün de "dejeneratif değişiklikler" olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dosyada davacının tıbben doğumsal yatkınlık nedeniyle hastalandığını gösteren hiçbir veri yoktur. Dolayısıyla birinci etken somut olayda gerçekleşmemiştir. Hastalığın ikinci olası nedeni olarak gösterilen "akut travma" lar, ani dışsal etkiye

(1) Bu yazıda verilen örnek olaylar, İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, (Birleşik Metal İş Yarınları,2015) isimli kitabımızdan özetlenmiştir.

(*) Av. Dr., Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni, Kocaeli Barosuna Bağlı Avukat

(1) Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E.



Fotoğraf, <http://umutsen.org/index.php/meslek-hastaliginda-suc-ortakligi-murat-ozveri/> adresinden alınmıştır.

bağlı oluşum anlamına gelmektedir. Ani dışsal etki iş kazasının tanımında bir faktördür. Meslek hastalığında ise kronik travmaya, iş ortamında tekrarlanan dışsal etki demek gerekir. Tekrarlanan dışsal etki ya da kronik travma somut olayda gerçekleşmiştir. Raporunda üçüncü faktör olarak “dejeneratif değişiklikler” gösterilmiştir. Bu neden de davacının yaşı dikkate alındığında bir neden değil, somut olayda ancak meslek hastalığını gösteren bir sonuç olarak etkili olabilecek bir durumdur.

Görüldüğü gibi, bilirkişi raporunda hastalığa neden olabilecek üç faktörden ikisinin olmadığı açık ve net olarak belirlenmiş durumdadır. Bu durumda, en azından mantık kuralları gereği, bu faktörlerin bilirkişilerce elenmesi gerekmektedir. Bilirkişiler tüm bu tespitlerine karşılık tam aksini yapıp şu sonuca ulaşmışlardır.

“İş yerinde yapılan incelemede davacı işçi her ne kadar Elle Taşıma İşleri Yönetmeliğinde belirtilen itme, çekme, kaldırma, indirme ile ilgili hareketleri yapmış olsa da gerek ameliyat sonrası eski işine devam etmesi, gerekse servikal disk hernisi hastalığının genetik, doğumsal, degeneratif ve travmatik çok sebepli bir hastalık olması ve gerekse de çalışma ortamında, genel topluma göre belirgin bir yoğunluk görülmemesi, sarkoidoz hastalığının ise bağışıklık sisteminin çalışma bozukluğu ile ilgili, nedeni bilinmeyen romatizmal bir hastalık olup, kendiliğinden gerilemeler de gösteren bir seyir izlemesi cihazlarıyla, teamül, mevzuat ve tıbbi bilgiler göz önüne

alınarak davacının söz konusu hastalıklarının sadece iş yerindeki çalışma şartlarıyla oluştuğunu ispatının mümkün olmadığı, bu hastalıkların meslek hastalıkları kapsamına alınamayacağı kanaatine oy çokluğu ile varılmıştır.”⁽²⁾

Bir kez daha altını çizmekte yarar vardır. Bilirkişilerin neden olarak saptadıkları faktörlerden sadece işyeri koşullarından kaynaklananı, üstelik bilirkişiler tarafından, somut olarak saptanmıştır. Dosya içerisinde aynı işi yapan işçilerin de benzer rahatsızlıklar geçirdiğini belirten tanık anlatımları vardır. Mevzuatımızın hiçbir yerinde meslek hastalığının tespit edilip edilmemesinde TEAMÜL diye bir ölçüt getirilmemiştir.

Yasada olmasa da bilirkişilerin kullandığı TEAMÜL aslında durumu açıklayan olgudur. Gerçekten de meslek hastalığı tanısı ve sonrası işlemlerin gerçekleşmesi halinde işverenler ve SGK, gelecek yük vb. nedenlerle, meslek hastalığını mantığa aykırı olan gerekçelerle de olsa tespit etmeme doğrultusunda bir TEAMÜL oluşturmuştur.

II. Yazılı Olmayan Kural 2: Hastalığın Yapılan İşten Kaynaklandığı Kanıtlanmıssa İşçinin Özgün Anatomisi Nedeniyle Meslek Hastalığı Değildir

Örnek Olay 2:⁽³⁾

İşçi 01.04.2005 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış, 04.09.2012 tarihinde işten ayrılmıştır. İşyerinde çalıştığı süre

(2) Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E. Bilirkişi raporu sonuç bölümü, tarafımızdan altı çizilmiş ve karartılmıştır.

(3) Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E.

yedi yılı aşmıştır. Bilirkişiler işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği kurallarına aykırı çalışma ortamını tek tek olguları sıralayarak saptamışlardır.

Bilirkişiler, somut olgulara karşın yine de meslek hastalığı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bilirkişilere göre:

Sonuç olarak davacının çalışırken elle taşıma işlerini ve tekrarlı hareketler yaptığı, işyerinde bu tür hareketlere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulduğu, işverenin “mekanik sistemler kullanma” ve “tekrarlı hareket sayılarını azaltma” şeklinde zamanla iyileştirmeler yaptığı ancak yine de söz konusu hareketlerin yapılmasının tamamen engellenemediği anlaşılmaktadır.

İşçideki İmpingement (omuz kas sıkışma) sendromu, rotator manşetin ve omuz başının bulunduğu aralıkta sıkışmasıdır. Bazı kişilerin omuz çatısını oluşturan akromionun şeklinin farklı olması nedeni ile bu aralığın biraz daha dar olması gibi anatomik ve genetik faktörler, kollar yukarı kaldırılmış olarak uzun süreli çalışma, yanlış ve ağır spor yapılması, yanlış uyuma alışkanlıkları, uzun süreli omuz rotasyonuna sebep olan günlük yaşam aktiviteleri ve bu aktivitelerde sürekli tek omuzun kullanılması ve tekrarlayan fırlatma hareketleri omuz adalelerinde ödem ya da bursa olarak adlandırılan anatomik yapılarda şişmeye neden olarak bu sendromu ortaya çıkartabilir. Bunlar gibi birçok faktör impingement sendromu için suçlansa



da hastanın günlük yaşamında bu etkenlerden bir veya daha fazlasına maruz kalması hastanın impingement sendromu oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

Davacı Ş. T'nin işyerinde çalışması sırasında olarak kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları şeklinde ergonomik risklerin meydana gelmesine neden olabilecek elle taşıma işleri ve tekrarlı hareketler yaptığı, Davalı işyerinde elle taşıma işleri ve tekrarlı hareketlere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulduğu, işverenin "mekanik sistemler kullanma" ve "tekrarlı hareket sayılarını azaltma" şeklinde zamanla iyileştirmeler yaptığı ancak söz konusu hareketlerin yapılmasını tamamen önleyemediği, Davacının çalışmış olduğu "Lastik İmal Makinesi"nde her iki kolu yukarıya kaldırarak ve tekrarlayarak yapılan "sırt atma" işleminin impingement sendromu belirtilerinin ortaya çıkmasını kolaylaştırabileceği ancak impingement sendromuna bireyin özgün anatomisi genetiği ve günlük alışkanlıkları...vb. birçok etken yol açabileceğinden, davacının mevcut hastalığının yalnızca çalışma şartlarına ve yaptığı işe bağlanabilmesinin mümkün görülmediği, Davacı Ş. T'deki mevcut impingement sendromu hastalığının meslek hastalığı olarak sayılamayacağı kanaat ve sonucuna" varılmıştır.⁽⁴⁾

Bireyin özgün anatomisi, günlük alışkanlıklar, genetik, hastalığın nedeni olabilir. Bu faktörlerin gerçekleştiğini gösterir hiçbir maddi olgunun bulunmasına, yapılan işlemler arasında hastalık arasında ilişki gözle görülen sebep sonuç iliş-

kisine karşın, meslek hastalığı tespit edilemez. Görüldüğü gibi kural tespit edilmesi değil, edilememesidir.

III. Yazılı Olmayan Kural 3: İlliyet Olma da İlliyet Kurulamadığından Meslek Hastalığı Değildir

Örnek Olay 3:⁽⁵⁾

İşçi tüp dolum tesisinde çalışmaktadır. Çalıştığı süre boyunca her gün her biri 25 kilogram ağırlığında 300 adet tüp kaldırmak zorundadır. İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi bel ağrılarının 2007 yılında başladığını tespit etmiş ve disk bozukluğu tanısı koymuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu meslek hastalığı tanısı koymuş ancak işçinin meslekte kazanma gücü kaybı oranı (sürekli iş görmezlik derecesi) tespitinde hastalığının meslekte kazanma gücünü etkilemeyeceğine karar verilmiştir.

İşçi almış olduğu raporlar ve gördüğü muayenelerin rahatsızlığının yapmış olduğu işten kaynaklandığını söylemiş, işverenlik de çalışmaya başladığı tarihten öncesi için herhangi bir rahatsızlığın olmadığını belirterek kurumun iş gücü kaybı yoktur kararına itiraz etmiş, itiraz üzerine dosyası Adli Tıp İhtisas Kuruluna gelmiş, Adli Tıp İhtisas Kurulu 20.11.2013 tarihli raporunda işçinin talebini şu gerekçeyle ret etmiştir:

"Ali Oğlu 1978 doğumlu V. S'nin sorulduğu üzere 85/9529 karar sayılı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümleri muvacehesinde arzasının çalıştığı işten mi ya da kendisinden mevcut hastalıktan mı kaynaklandığı hususunda mevcut tıbbi verilere göre ayırım yapılamadığı illiyet kurulamadığı cihetle maluliyet oranının tespit edilemediği kayıtlıdır."

Dosya Adli Tıp Kurumu Genel Kuruluna gelir. Genel kurul kararında işçinin Adli Tıp Genel Kuruluna gelene kadar

geçirdiği aşamalar anlatıldıktan sonra ihtisas dairesinin kararı hiçbir gerekçe göstermeden aynen tekrarlanır. İki karar arasındaki tek fark, ihtisas dairesi kararını "illiyet kurulamadığı cihetle maluliyet oranının tespit edilemediği kayıtlıdır" diye sonlandırmış, Adli Tıp Genel Kurulu "illiyet kurulamadığı maluliyet tayinine mahal olacak bir arzasının bulunmadığı oy birliği ile mütalaa olunur" diye bitirmiştir. Adli Tıp Genel Kurulunun gerekçesini aynen alıp ihtisas dairesiyle farklı olan bölümü kalınlaştırdığımızda aynıyet daha net görülecektir:

"Ali Oğlu 1978 doğumlu V. S'nin sorulduğu üzere 85/9529 karar sayılı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümleri muvacehesinde arzasının çalıştığı işten mi ya da kendisinden mevcut hastalıktan mı kaynaklandığı hususunda mevcut tıbbi verilere göre ayırım yapılamadığı illiyet kurulamadığı maluliyet tayinine mahal olacak bir arzasının bulunmadığı oy birliği ile mütalaa olunur."

Konu meslek hastalığının tespiti olunca varsa eğer bir kurumsal ciddiyet, o da ortadan kalkmaktadır.

Meslek hastalığı tespit edilemez değildir. Meslek hastalıkları önlenemez de değildir. Önlemenin maliyeti vardır. İşverenler bu maliyetten kaçındıkları için önlenememektedir. Meslek hastalığının tespitinin de işveren ve SGK açısından bir maliyeti vardır. İşveren ve SGK bu maliyetten kaçındıkları için meslek hastalığını tespit etmemek için deveyi hendekten atlatmakta, bin dreden su getirtmektedirler.

İşverenlerin, SGK'nın maliyetini en aza indirmek için denetim görevini yapmayan Çalışma Bakanlığı da bir diğer suç ortağıdır.

Meslek hastalıklarının tespit edilememesinde, üstü örtülü suç ortaklığı yüzlerce yıldır süren bir ortaklıktır. Meslek hastalıklarının getirdiği acı sorunları dile getirmek, görünür kılmak kadar bu suç ortaklığının nasıl işlediğini, kimlerin hangi süslü sözlerle meslek hastalığının tespitini engellediğini, bu engellenmenin altında yatan etkileri ortaya koymak da sendikaların en azından üyesi işçilere insanlık borçlarıdır.



(4) Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E. Bilirkişi raporu sonuç bölümü, tarafımızdan altı çizilmiş ve karartılmıştır

(5) Kocaeli 6. İş Mahkemesi, 2012/574 E

Meslek Hastalıkları ile Mücadelede Sendikaların Etkisi(zliği)

Emirali KARADOĞAN(*)

Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliği sorun olmaya devam ediyor. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayat kayıpları ne yazık ki bir türlü engellenememektedir. Her gün en az 5 işçi iş kazaları sonucu hayatını kaybederken, meslek hastalıkları hakkında ise bilgi ve önlem almak neredeyse imkansız hale gelmiştir. Bu imkansızlık zincirini oluşturan ise devlet, işveren, işçi örgütleri, STK’lar ve işçilerinden oluşan halkalardır.

Bu çalışmada meslek hastalığının tanımlaması ve nedenlerine değinilmeyecektir. Bu çalışmanın amacı yukarıda saymış olduğumuz en önemli halkalardan olan işçi sendikalarının rolünü ve derecesini ortaya koymaktır. Bu amaçla da sendikaların en belirgin eylem ve önlem aracı olan toplu iş sözleşmeleri (TİS) üzerinden bir tartışma yürütülecektir. Çalışma çerçevesinde farklı işçi sendikası konfederasyonuna bağlı altı farklı işkolunda yer alan 8 sendikaya ait 2’si taslak olmak üzere toplam 96 ve 1 adet de farklı ülkede imzalanmış TİS incelenmiştir.

Fişek (1998), sendikalar açısından meslek hastalıkları ile mücadelede iki önemli belgeye atıf yapmaktadır: birincisi toplu iş sözleşmeleri diğeri de işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurullarının karar defterleridir. Ancak toplu iş sözleşmelerine atıf yaparken verdiği örnekte, önlemin TİS’de yer almasına karşın laboratuvar yetersizliği nedeniyle yerine getirilemediğinin de altını çizmiştir. Fişek’in tam 20 yıl önce yapmış olduğu tespitlerin günümüzdeki görünümü bağlamında da bu çalışma Fişek’in çalışmasına bir katkı niteliğindedir.

Sendikalar ve Meslek Hastalığı

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini savunmak, sendikaların en doğal hakkı olarak görülürken, bu bağlamda çalışanların sendikaya üye olmaları ve üye kalmalarının da asıl nedenlerin başında geldiği vurgulanmaktadır (O’Neill, 2002: 13; Glendon & Booth 1982; Walters & Frick 2000).

Abrams (2001: 58), işyerinde çalışanların “*trajik mesleki sağlık ve güvenlikleri tarihi*” boyunca yapılan yasal düzenlemelerin, işyerleri kontrollerinin, desteklemelerinin, düzeltme işlemlerinin ve önlemlerin alınmasında

en temel belirleyici rolün işçilerde olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre işçinin huzursuzluğu, grevler ve afetler, hakların elde edilmesinde hayati katalizör görevi görmüştür. Kısaca endüstri devriminden günümüze örgütlü işgücü, çoğu işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilerleme ve gelişmenin merkezinde yer almıştır.

Kanada’da yapılan bir araştırma sonucunda sendikanın iş sağlığı ve güvenliğine olumlu katkısı ortaya konmuştur. Araştırmanın sonucunda sendika destekli oluşturulan işyeri iş sağlığı güvenlik komitelerinin işyerindeki kazaların ve yaralanmaların azaltılmasında önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (CLC, 1993).

İngiltere’de yapılan bir araştırmada da benzer sonuçların elde edildiğine tanık oluyoruz. Litwin’in (2000) endüstriyel montaj hattında çalışan işçilerle yaptığı araştırmada sendikasız bir işyerinde çalışan bir işçinin, sendikalı “closed-shop” bir işyerinde çalışan işçiye oranla 13 kat daha fazla kaza geçirme olasılığının olduğunu tespit etmiştir. Litwin, işyerindeki iş yavaşılatma ve grev gibi sendikal mücadele araçlarının bu anlamda çok etkili sonuçlar elde etmek için kritik öneme sahip olduğunu vurgulamıştır (Litwin, 2000:7).

Birleşik Krallık sendikaları tarafından 1995’te yapılan bir araştırmada, sendikal örgütlenmenin olduğu ve sağlık güvenlik komitelerine katılım sağladığı işyerlerindeki ciddi kaza oranlarının, sendikasız işyerlerindeki kaza oranlarının yarısından daha az olduğu tespit edilmiştir (O’Neil, 2002: 14). Aynı şekilde İngiltere İşçi Sendikaları Kongrelerinin (TUC) sağlık ve güvenlik yöneticisinin “*bir sendikaya üye olun ya da işvereniniz sizin bacaklarınızı kıracak!*” ifadesinin sendikal etkiyi ortaya koymak adına önemli bir gösterge olduğunu vurgulamaktadır.

O’Neil Amerika Birleşik Devletleri’nde 1991 yılında yapılan bir araştırmada da, imalat sektöründeki sendikalı işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik kontrollerin çarpıcı bir şekilde arttığını, ve bunda çalışanların işyerine gelen müfettişlerle birlikte serbest bir şekilde gezebilme hakkının (*walkaround rights*) etkili olduğunun altını çizmektedir. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre sendikalı bir işyeri, sendikasız bir işyerine göre beş kat daha fazla kontrol edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği için önemli olan unsurlardan birisi de çalışanın

katılımıdır. Çalışanların katılımının etkili olabilmesinde sendikaların eğitim ve öğretim faaliyetleri kritik bir öneme sahiptir. Sendikalar işyerlerindeki sağlık güvenlik ile ilgili bilgileri değerlendirmek için çalışanlara yardımcı olurlarken, bir yandan da toplu iş sözleşmesi ile de tehlikeli maddelerle ve durumlarda çalışanları güvence altına alır (Ochsner ve Greenberg, 1998).

Sendikaların işçi sağlığına yönelik olumlu katkısı Dünya Bankasının (DB) raporlarına da yansımıştır. DB’nin 1995 tarihli raporunda sendikaların sağlık ve güvenlik ile ilgili standartların uygulanmasında çok önemli bir rolü olduğu vurgulanmıştır. Özellikle bireysel anlamda standartların uygulanmasının talep edilmesinin işverenleri kızdıracığı düşüncesiyle işçilerin kendisini ilgilendiren standartların uygulanmasını talep etmekten kaçınacağı ifade edilmiştir. Rapora göre sendikalar işçileri ilgilendiren önemli konulardaki talepleri genel olarak ileteceğinden ve toplu pazarlık konusu yapacağından, işçilerin de bireysel anlamda işverenle karşı karşıya gelmek ve işini kaybetmek gibi bir riskleri olmayacaktır (DB, 1995: 78).

Sonuç olarak sendikalı işyerlerinin sendikasız işyerlerine göre daha korumalı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İSİG Meclisinin yayımladığı rapora göre 2018’in Mayıs ayında en az 166 işçinin hayatını kaybettiği iş kazalarının sadece 2’si sendikalı işyerlerinde meydana gelmiştir (İSİG Meclisi, 2018). Sendikalı işyerlerinin olumlu katkısını anlık ortaya çıkan iş kazalarına ilişkin söyleyebilmek mümkünken, meslek hastalıklarından korunmak adına da söylemek mümkün müdür?

İş Kazaları ve Meslek

Hastalıklarında Mevcut Durum: Dünya Bir Yana Biz Öte Yana!

Daha önce de ifade edildiği gibi her gün en az 5 işçi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Ancak meslek hastalığı ile ilgili sağlıklı veriye ulaşmak mümkün değildir. SGK istatistiklerine göre 2016 yılında toplam 597 işçi meslek hastalığına tutulmuştur. Meslek hastalığı sonucu ölen işçi sayısı ise “0”dır (SGK, 2018). Ancak bunun gerçeği yansıtmadığı da bilinmektedir. İşçi sağlığı açısından önde gelen temel sorunlarımızdan birisi, belki de en önemlisi budur. İşte sendikaların görevi ve etkisi tam da bu noktada, bu nedenle önemlidir.

* Dr., Tez-Koop-İş Sendikası Başkan Danışmanı ve Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakıf Gönüllüsü

Birkaç yıldır sürekli iş kazaları nedeniyle can kayıpları meydana geldiğinde hemen bir veri paylaşılır "Türkiye iş kazalarında dünyada 3'üncü Avrupa'da 1'inci sırada" şeklinde. Son zamanlarda bu verinin doğruluğuna yönelik eleştiriler ortaya çıkmaya başlamıştır. Hatta bu verilerin ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından kabul edilmediği de savunulmaktadır (Odman, 2018). İlgili verinin ilk olarak 2013-2014 yıllarında kullanılmaya başlandığı görüyoruz (Çelik, 2015; Pak, 2014). ILOSTAT (ILO, 2018) verilerine göre 2013 ve 2014 yıllarında ölümlü iş kazası oranlarında Türkiye, Tayland ve Amerika Birleşik Devletleri'nin ardından üçüncü sırada yer almıştır. Kısaca, Türkiye'nin bu yıllarda ölümlü iş kazası oranları açısından "Dünya üçüncüsü, Avrupa birincisi" olduğu görülmektedir.

ILOSTAT'ın 2016 verilerine göre ise iş kazası nedeniyle hayatını kaybedenlerin 100 binde ölüm oranlarını baktığımızda Dünya sıralamasında Türkiye'nin 21 ülke içerisinde 7,52'lik oranla 1'inci sırada yer aldığı görülmüştür (ILO, 2018). 2011-2015 arasındaki ortalamaya baktığımızda ise bu yıllarda verileri düzenli girilen 50 ülkede meydana gelen 100 binde ölümlü iş kazası ortalamasında Türkiye 8,94'lük oranla 1'inci sıradaki yerini koruduğu görülmüştür. Sonuç olarak Türkiye sadece Avrupa'da değil Dünya'da da 1'inci sıraya yükselmiştir⁽¹⁾. İlgili istatistiklerde meslek hastalığına yönelik bir tasnife rastlanmadığı için meslek hastalıklarına yönelik uluslararası istatistik bir sıralama verisi aktaramıyoruz.

Toplu İş Sözleşmelerinde Meslek Hastalığı Nerede?

Fişek'e (1998) göre "Meslek hastalığı tanısının konulmasında en önemli araç olan, 'işyerlerine kadar uzanan ve yinelenen arama-tarama çalışmalarının' bulunmaması" meslek hastalıklarının önlemede kritik öneme sahiptir. Biz de çalışmamızda "arama-tarama"ların sendikalarca imzalanmış TİS'lerde yer alıp almadığına bakacağız. Böylece de sendikaların işin basitine kaçarak, meslek hastalığı konusunu iş sağlığı ve güvenliğinin genelliği içine sıkıştırıp sıkıştırmadığını ortaya koymaya çalışacağız.

Günümüzde sendikaların varlığı ve iş sağlığına yönelik önlemlerin alınması arasında doğrudan bir ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda da görülmüştür. Peki, Türkiye'deki durum nedir? Sendikalar özellikle meslek hastalığı önlemlerinin



alınması ve takibi konusunda ne kadar başarılıdır? Sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri bu soruların yanıtını tam olarak vermese de fikir vermek açısından aydınlatıcı olduğunu söyleyebiliriz. Bu amaçla farklı sendikaların imzalamış oldukları toplu iş sözleşmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelere bakılmıştır.

Sendikaların üyelerinin haklarını güvence altına almadaki en önemli aracı elbette işverenlerle karşılıklı imza altına aldıkları TİS'lerdir. TİS'lerde diğer haklarla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik de hükümler de yer alır. Bu hükümlerin asgari mevzuatı tanıdığı hak ve uygulamalar şeklinde olduğu görülmektedir. Buraya kadar işverenin bir itirazı yoktur. Ancak işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınması işverenler tarafından maliyet unsuru olarak görülmektedir. Bu nedenle işçi sendikası tarafından alınması talep edilecek her ilave önlem, yapılmak istenen her analiz ve kontrol bir maliyet oluşturacaktır. İş güvenliği anlamında yeni ekipmanın ve kişisel koruyucu donanımın (KKD) alınması, çalışanların meslek hastalığı açısından ilave tahlil ve kontrollere tabi tutulması ki bu adam-saat kaybı olacaktır; işverenin doğrudan maliyet arttırıcı göreceği ve itiraz edeceği taleplerdir. Bu noktada elbette sendikanın amacı maliyeti artırıp işverene zarar ettirmek değil, öncelikle işçinin canına ve sonra da işverenin malına zarar gelmesini önlemektir. Kısa dönemde maliyet arttırıcı; ancak orta ve uzun dönemde maliyet düşürücü önlemlerdir bunlar.

İmzalanan toplu iş sözleşmeleri elbette önemli veriler sunmaktadır. Ancak en nihayetinde böyle bir talebin işverence kabul edilmemesi ve sendikanın gücü ya da isteğine bağlı

olarak da geri çekmiş olması da söz konusu olabilir. Sendikanın bu yönde gerçekten böyle bir niyetinin olup olmadığı öncelikle taslak metinlerde ortaya çıkar. Diğer yandan şunu açıkça belirtmeliyiz ki, sendikaların TİS taslak metinlerine ulaşmak hayli güçtür. Bu bağlamda sadece iki farklı sendikanın iki TİS taslağı elde edilebilmiştir. Bu nedenle ulaşılan TİS'ler üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır. Burada sendikalarla ilgili yersiz bir tartışmaya yol açmamak adına sendika ve işverenlerin isimleri simgesel olarak verilmiştir.

İşçi ve sendika üye sayılarının açıklandığı 2018 Ocak Ayı İstatistiğine (ÇSGB, 2018) göre Türkiye'nin nicelik anlamında (en fazla üyeye sahip) en büyük sendikalarından A Sendikasının örgütlü olduğu belediye çalışanlarına yönelik hazırlanmış olduğu TİS taslağı metninde iş sağlığına yönelik hükümler bulunmaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerde sadece mevzuata atıf yapılmıştır. Mevzuat dışında ilave bir hüküm tespit edilmemiştir. Diğer yandan TİS'in 59. maddesinde meslek hastalığına yönelik olarak "Çöp imha sahalarında çalışan işçilerin 6 ayda bir genel sağlık taraması işveren tarafından yaptırılır" hükmünün yer aldığı görülmekle birlikte, hükmün genel sağlık taraması olması nedeniyle, detaylı inceleme yapıp yapılmadığı anlaşılamamıştır. Kısaca TİS'de meslek hastalıklarına yönelik koruyucu ve önleyici hükümlerin bulunduğunu söylemek mümkün değildir.

B Sendikasının işletme düzeyinde sunmuş olduğu TİS teklif metninin 63. maddesinde "İşveren işyerinde yapılması gereken gürültü, gaz, toz, aydınlatma ve radyasyon gibi konulara ilişkin ölçümlerin yapılması amacıyla gerekli cihazları temin ederek hazır bulundu-

⁽¹⁾ Türkiye'ye ait verilerin SGK'nın resmi rakamları olduğu; ancak gerçekleşen ölüm oranlarının bunun çok üzerinde olduğu bilinmektedir (www.guvenlicalisma.org, 2017)

rur. Gerekli zamanlarda anında ölçüm yapılması sağlanır. Buna ilişkin olarak işyerinin risk analizi yapılacak, gürültü haritası çıkarılacak ve acil durum planları hazırlanacaktır.

Maden yükleme, boşaltma, depolama sahasındaki ortaya çıkabilecek risklerle ilgili gerekli önlemler (sahaların sulanması v.b.) alınacaktır” hükmünün yer aldığı görülmüştür. Ancak nihai metinde bu maddenin işveren tarafından kabul görmediği ve taraflarca imza altına alınmış olan metinde yer almadığı görülmüştür.

Diğer TİS de bir Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü ile A Sendikası arasında imzalanmış olan sözleşmedir. Bu sözleşme taslağa göre olumsuzdur. Sadece 62. maddesinde “6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanun hükümleri uygulanır” hükmü yer almakla birlikte meslek hastalığına dair tek bir atıf bile yapılmamıştır. İlginç bir şekilde 65. madde de “İşveren, motorlu araçların fenni muayenelerini vaktinde yaptırmayı kabul eder” hükmü de göstermektedir ki, araçların muayenesi öngörülmüş; ancak çalışanların sağlık muayenelerine yönelik bir hükme yer verilmemiştir. Özellikle TİS kapsamında kanalizasyonda çalışan işçilerin olması göz önünde tutulduğunda, bu işçilere yönelik ek tahlil ve koruyucuya ihtiyaç duyulacağı açıktır. A Sendikasının bir başka ilçe belediyesi ile yapmış olduğu TİS’de de benzer hükümler olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği, özellikle de meslek hastalığına yönelik bir hükmün olmadığı görülmüştür.

C Sendikasının imzalamış olduğu TİS’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ek önlemlere yer verilmiştir. Meslek hastalığı ile ilgili bir düzenlemeye de rastlanmamıştır. TİS’de iş sağlığı güvenliği mevzuatına atıf yapılmış olmakla birlikte, güncel mevzuatın öznel bir şekilde takip edilmediği görülmüştür. 8 Şubat 2013 tarihinde yürürlükten kaldırılmış olan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine atıf yapılması buna örnek gösterilebilir. TİS’in 50. maddesi “d) İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği uyarınca işe girişlerde ve çalışma süresince periyodik olarak sağlık kontrolleri yaptırılır” şeklindedir. Benzer bir durum D Sendikasının yapmış olduğu TİS’de de görülmüştür. Bu TİS’de de iş sağlığı ve güvenliği için 2012’de 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından 2014 yılında yürürlükten kaldırılan İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’ne atıf yapıldığı görülmüştür.

E Sendikasının imzalamış olduğu TİS’in 69. maddesinde “e) İSİG haftasında bir gün üretim durdurularak sendika ve işveren tarafından ortak işçi sağlığı ve güvenliği eğitimleri yapılır”

hükmü yer almaktadır. Bunun dışında mevzuata atıf yapılarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınacağına hükmedilmiştir.

B, F ve G Sendikalarının kamu işyerindeki işçilerini kapsayan TİS’lerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından diğer sendikaların yaptığı TİS’lerden öte bir hüküm getirmediği görülmüştür. Özellikle kamu işyerlerindeki işçileri kapsayan TİS’ler kamu işverenlerinin örgütlü olduğu işveren sendikaları ile imzalandığı için, kamudaki tüm iş kollarında neredeyse benzer hükümler söz konusu olmaktadır. İşverenin doğrudan kamu, diğer bir ifade ile devlet kurumu olması mevzuatın ötesine geçebilmeyi de pek mümkün kılmıyor. Diğer yandan zehirlenmelere karşı süt ve yoğurt uygulaması da ayrıca dikkat çekicidir⁽²⁾. F sendikasının imzaladığı TİS’in 64. maddesi “c) İlaçlama laboratuvarlarında, kaynakhane, atölye, matbaa ve benzeri işyerlerinde zehirleyici işlerde çalışanlara her gün için ½ (yarım) kilogram süt veya yoğurt verilir. Bu maddelerin işyerinde tüketilmesi zorunludur” hükmünün yer aldığı görülmüştür. Halbuki ifade edilen yerlerde özellikle ve meslek hastalığına yol açacak tehlikeler yoğun bir şekilde bulunabilmektedir.

Özellikle F Sendikasının kapsamındaki tarımla ilgili işlerde çalışan işçiler hem kimyasal hem de biyolojik tehlikelerle daha çok karşılaşılır. Bu tehlikelerin risklerine karşı ayrı tetkiklere ve önlemlere ihtiyaç duyacakları açıktır. Ancak sendikadan bu yönde bir hükmü geçirmiş olduğunu ne yazık ki söylemek mümkün değildir. F Sendikasının yapmış olduğu bir başka TİS’de yoğurt ve süt dağıtımının dahi yer almadığı görülmüştür.

İncelemede ilginç bir detay da göze çarpmıştır. Aynı konfederasyona bağlı iki sendika arasında imzalanan TİS’e baktığımızda da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik doğrudan tek madde ile mevzuata atıf yapılmıştır. Buna göre “Madde - 47 İşyerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği, ilgili yasa ve yönetmelik hükümlerince uygulanır” hükmü yer almıştır. Burada işveren konumundaki sendikadan beklenen, özellikle işverene örnek olabilecek düzenlemelerin TİS’de yer almasıdır. Muayene sıklığı, risk grupları, laboratuvar tetkikleri, işitme ve solunum fonksiyon testleri, ortam ölçümleri vb yapılmasının öngörülmesi gibi.

Sonuç olarak incelenen TİS’lerin büyük çoğunluğunda mevzuatın dışına çıkılmadığı ve buna yönelik genel atıfların yapıldığı tespit edilmiştir.

⁽²⁾ Liman-İş’te toplu iş sözleşme görüşmelerini yürüttüğüm dönemde, TÜHİS yetkilileri sürekli “yoğurt” uygulamasının kaldırılmasına yönelik taleplerini dile getirdiklerini de özellikle belirtmeliyim.

Meslek Hastalığına Yer Veren TİS’ler Yok Mu?

İnceleme esnasında az da olsa doğrudan meslek hastalığına yönelik koruyucu ve önleyici hükümlerin yer aldığı istisna TİS’lerin de olduğu görülmüştür. B Sendikasının işletme düzeyinde imzalamış olduğu TİS’in 53. maddesinde “İşyerinde çalışan üyeler, yılda bir kez genel sağlık kontrolünden geçirilir. İşyeri doktorunun lüzum görmesi halinde gerekli testler yaptırılır. İşyerinde meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler 5 yılda bir meslek hastalıkları hastanesine sevk edilerek gerekli tetkikleri yaptırılır. Tetkiklerde meslek hastalığı yönünden riskli görülen işçiler istekleri halinde ücretlerinde ve sosyal haklarında indirim yapılmaksızın diğer işlerde açılacak kadrolara öncelikle geçirilir” hükmü yer almıştır.

Benzer şekilde D Sendikasının yapmış olduğu TİS’de olumlu olarak gördüğümüz “İşçilerin ihtiyaç duymaları halinde fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması ya da hastalıkların etkilerinin azaltılması için gerekli önlemlerin alınması talebiyle taraflar işyeri kurulunun toplanmasını isteyebilir” hükmü yer almaktadır. Diğer yandan ifadenin “işçinin ihtiyaç duyması veya (belli) bir periyotta kontrol ve tetkiklerin yapılma” şeklinde olması gerekirdi diye düşünmekteyiz.

TİS’lerde meslek hastalığına yönelik hükümlerin yer almasında işverenin yerli ya da yabancı olması da bu konuda önemli bir rol oynamaktadır. İncelenen TİS’lerde yerli sermayeye ait işyerlerinde mevzuata atfın dışına çıkılmadığı açıkça görülmüştür. Bunun nedeni sendikandan yeterince istekli davranmayışı (öncelikli görmemesi), işçilerin talep etmeyişi ya da sendikandan bunu zorlayacak gücünün olmayışı olabileceği gibi, işverenin daha güçlü bir tutum izlemiş olması da olabilir. Ancak yabancı bir sermaye ya da uluslararası bir örgüt ile yapılan sözleşmelerde farklı durumların olduğu görülmüştür.

H Sendikasının incelenen TİS’lerinde mevzuata atfın dışında pek farklı bir hükme rastlanmamışken; Almanya kökenli bir işveren ile yapmış olduğu TİS’de meslek hastalığının tespitine yönelik hükmün yer aldığı görülmüştür. Buna göre “... İşveren özellikle işyerinde tozlu ortamlarda çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile işyerinin ısınma şartlarının iyileştirilmesi konusunda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun önlemleri alır” hükmü dikkat çekicidir.

Benzer bir şekilde D Sendikasının uluslararası bir STK ile yaptığı sözleşmenin 41. maddesinde “... İşyerinin niteliği gereğince, «sağlıklı çalışma mekânı, ofis ergonomisi, iş

hijyeni, aydınlatma, havalandırma, ekran başında çalışma ve çalışma sürelerinde ortaya çıkan çatışma ve psikolojik sorunlar» başta olmak üzere büro ve bilişim hizmetlerinde işçi sağlığı ve güvenliği bakımından temel konular öncelikle dikkate alınır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur” hükmü yer almaktadır.

Son bir örnek vermek adına Şili’deki bir sendikanın bizdeki benzer bir işyerinde imzaladığı TİS’deki meslek hastalığı ile ilgili hükmüne bir göz atalım. İlgili TİS’de her yıl tüm işçiler için yıllık tam sağlık kontrollerinin (Check-up) yapılmasına hükmedilirken; bu kontrollerin şunları özellikle içermesi istenmiştir: Tam İdrar, Prostat Antijen, Mamografi, Göğüs Grafisi, Stres Testi, Medikal Check-up, Tam Kan Sayımı, Kreatin Seviyesi, Glisemia (Kan şekeri vb) ve Lipid Profili.

Bu tahlillerin ve ölçümlerin yapılması elbette Şili’deki işveren için de maliyet unsurudur; ancak insan odaklı iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımında meslek hastalığına yönelik bu tür hükümlerin TİS’lerde yer alması ve gerektiğinde yer alması için mücadele edilmesi sendikaların en temel görevlerindedir. İşçilerin sağlığının korunması ve gerekli önlemlerin alınması onlara ücret zammı almaktan önce gelmelidir.

Değerlendirme ve Sonuç:

Neredeyse tüm TİS’lerin meslek hastalığı ilgili özellikle iki madde başlığı altında ortaklaştıkları tespit edilmiştir. Bu iki maddenin ortak paydası işçinin ölümdür. Birincisinde işçinin meslek hastalığı nedeniyle ölmesindeki ölüm yardımı oranı, ikincisinde ise meslek hastalığı nedeniyle işçinin ölmesi durumunda hak ettiği kıdem tazminatının hesaplanma oranı. Meslek hastalığını önleyen koruyucu düzenlemeye değil, sonrasında ödenecek paraya indirgenmiş sendikal bakışı yansıtan TİS’ler.

Diğer yandan sendikaların yapmış oldukları TİS’lerde sadece mevzuata atf yapıldığını söylemekle de bunun aslında yetersizliğini vurgulamıyoruz elbette. Asıl önemli olan, sendikalar, sınıfsal yapılarının ve görevlerinin gerekleri doğrultusunda ilgili mevzuatın gereklerini tam olarak uygulatabiliyorlar mı? Belki de en kritik soru bu.

Mevzuat genel ifadelerle çerçeve çizebilir; ancak bunun detaylı takibi işçi ve bir bakıma örgütlü işçi ise onun adına sendikası bunu takip etmek zorundadır. Hangi biyolojik tetkiklerin ve fiziki ölçümlerin yapılması gerektiğini, sendikalar da araştırmalı ve takibini yapmalıdır. Fişek’in (2015) “*toplulaşma sözleşmeleri yoluyla yönetim ve denetime katılma olanağı*” olarak ifade etmiş olduğu

sendikaların denetim organı görevi bu noktada meslek hastalıklarının denetimi için de geçerlidir. İlk denetim mekanizması sendikalardır.

İşyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikelerinin ve risklerine karşı önlem alınması elbette işverenin sorumluluğunda olmakla birlikte, bunun denetimi de önemlidir. İşyerindeki denetim her ne kadar işverenin sorumluluğunda olsa da, işçiler de sağlıklarına gelebilecek zararları önlemek adına sorumluluk sahibi olmak zorundadırlar. Bu bağlamda da işyerinde sendikaların varlığı sendikaya bu konuda da önemli bir sorumluluk yükler. İşyerindeki işçi ya da sendika temsilcisi işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemlerin neler olduğu, alınıp alınmadığı, suçlarının değerlendirilmesinin denetlenmesi ile birlikte rapor edilmesine de yardımcı olmalı ve özellikle sendika genel merkezine bilgi vermelidir. Bu bilgiler çerçevesinde de sendikalar yapacakları TİS’lerde meslek hastalıklarına yönelik özel önleyici ve koruyucu hükümler koymalıdır.

İşyerindeki işyeri hekimlerinin meslek hastalığının önlenmesinde, korunmasında ve erken teşhisinde kritik rolü vardır. İşyeri hekimlerinin de gerekirse görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi için sendikalar denetim ve gerekirse baskı unsuru görevini yerine getirmelidir. Özellikle işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı arasında sıkı bir koordinasyon sendika aracılığı ile sağlanmalıdır.

İşyerindeki risk değerlendirmeleri, fiziki, kimyasal ve sosyal tehlikeler belirlenmeli ve gerektiğinde TİS’lere bunlara yönelik maddeler eklenmeli ve uygulanması sendika ilk basamak takibi işyeri sendika temsilcileri tarafından yapılmalıdır. Bunun için elbette sendikaların yöneticisinin de bu konuda yeterli eğitim alması bir zorunluluktur.

Sonuç olarak en başa dönersek, yaptığımız çalışma da, Fişek’in (1998) daha önce ifade etmiş olduğumuz ve tam yirmi yıl önce yapmış olduğu tespitlerin günümüzde değişmeden geçerliliğini koruduğunu ortaya kaymaktadır. Sendikaların meslek hastalıkları bağlamında görevlerini yeterince yerine getirdiklerini söylemek ne yazık ki mümkün değildir.

Kaynaklar:

- Abrams, Herbert K. (2001) “A short history of occupational health” in *Journal of Public Health Policy*, Vol. 22, No. 1, p. 34-80
- CLC (1993), “Health And Safety. Unions Make Your Workplace Safer”. Canadian Labour Congress web site: <http://www.clc-ctc.ca/health-safety/unions.html> (Erişim: 29.04.2018)
- Çelik, Aziz (2015), “İşte Size İstatistik Sayın Bakan!”, <https://www.birgun.net/haber-detay/iste-size-istatistik-sayin-bakan-80119.html> (Erişim: 04.06.2018)

ÇSGB (2018), “İşçi ve Sendika Üye Sayıları”, <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyeyesayilari/> (Erişim:23.05.2018)

DB (1995) *World Development Report: Workers in An Integrating World*, Oxford University Press, <http://documents.worldbank.org/curated/en/365821468168543533/pdf/148660REPLACEMENT0WDR01995.pdf> (Erişim: 11.05.2018),

Fişek, A. Gürhan (1998), “Meslek Hastalıkları”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi – Kültür Bakanlığı ve T.Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt 2, s.378-380, İstanbul 1998.

Fişek, A. Gürhan (2015), “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hükümetin Çıkmazı: İşçi Sendikaları”, <https://sosyalpolitika.fisek.org.tr/is-sagligi-guvenliginde-hukümetin-cikmazi-isci-sendikalari/> (Erişim: 30.05.2018)

Glendon, A.Ian & Booth, Richard T. (1982) Worker participation in occupational health and safety in Britain, *International Labour Review* 121(4). Pp. 399-409

ILO, (2018), “ILOSTAT – ILO Database of Labour Statistics” <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm> (Erişim: 05.05.2018)

Litwin, Adam Seth. (2000). “Trade unions and industrial injury in Great Britain” *London School of Economics (LSE) discussion paper DP0468*, LSE Centre for Economic Performance, August. http://eprints.lse.ac.uk/20169/1/Trade_Unions_and_Industrial_Injury_in_Great_Britain.pdf (Erişim: 04.04.2018)

O’Neill, Rory (2002). “When It Comes To Health And Safety, Your Life Should Be In Union Hands”, *Health and Safety at Work: A trade Union Priority*, p.: 13-18, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111465.pdf (Erişim: 10.05.2018)

Ochsner, Michelle and Greenberg, Michael (1998). “Factors which support effective worker participation in health and safety: A survey of New Jersey industrial hygienists and safety engineers” in *Journal of Public Health Policy*, Vol. 19, No. 3, pp. 350-366, <https://link.springer.com/article/10.2307/3343541> (Erişim: 11.05.2018)

Odman, Aslı (2018) “Aslı Odman: İş Cinayetleri Bir Gelişme, Kalkınma Sorunudur”, <https://www.evrensel.net/haber/350459/asli-odman-is-cinayetleri-bir-gelisme-kalkinma-sorunudur>, (Erişim: 28.05.2018)

Pak, Yusuf (2014), “Kader ve Tevekkül Kısacında İş Cinayetleri”, <https://www.petrol-is.org.tr/haber/kader-ve-tevekkul-kisacinda-cinayetleri-7823> (Erişim: 01.06.2018)

SGK (2018) “SGK İstatistik Yıllıkları: 2016” http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim: 05.06.2018)

İSİG Meclisi, (2017), “Türkiye’de 2016 Yılında En Az 1970 İşçi Yaşamını Yitirdi” http://guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18318:turkiyede-2016-yilinda-en-az-1970-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236 (Erişim: 05.06.2018)

İSİG Meclisi (2018) “İş Cinayetlerini Önlemek İçin Türkiye’nin 81 Şehrinde De Örgütelim... Mayıs Ayında En Az 166 İşçi Yaşamını Yitirdi” http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=19506:is-cinayetlerini-onlemek-icin-turkiyenin-81-sehrinde-de-orgutlenelim-mayis-ayinda-en-az-166-isci-yasamini-yitirdi&catid=152:haberler

Walters, David & Kaj, Frick (2000), “Worker participation and the management of occupational health and safety: Reinforcing or conflicting strategies?”, (Ed.s. Frick K, Jensen PL, Quinlan M and Wiltthagen T) *Systematic Occupational Health And Safety Management: Perspectives On An International Development*, pp43-66, Elsevier Science, Oxford.

Hukuka “Alandan” Bakmak: İş Hukukçuları İçin Bir Yöntem Önerisi

Duygu HATİPOĞLU AYDIN (*)



İstenen bir diğer nokta, İş Hukukunun, bir mevzuat demeti olması ötesinde, çalışma ilişkilerinden doğması ve çalışma ilişkilerini belirleme/ düzenleme saiki nedenleriyle, sosyo-hukuki bir çalışmaya konu edilmesi gerekliliğidir.

Hukuk, ilk bakışta yasalar, resmi kurallar olarak görünür. Gündelik dilde kullanımı da bu yöndedir. Hukuk deyince aklımıza davranışları ve gündelik hayatı düzenleyen “resmi kurallar” gelmesi ve bu kuralların Sosyoloji, Psikoloji, Etik ve Siyaset felsefesi tartışmalarından “arındırılarak”, kendine özgü bir metodoloji ile ele alınması gerektiğine (Kelsen, 2009, s. 1) dair kabuller, esasında hukuku bilim olarak gören düşünürlerin başarısıdır. Burada norm denilen, bireylerin kendilerini takip etmek zorunda hissettikleri enformel ya da resmi olmayan toplumsal kurallardır. Bu kurallara uyma zorunluluğu, bunların bir ödev ve yükümlülük olarak içselleştirilmesinden ya da herhangi bir yaptırım endişesi ve korkusundan da kaynaklanabilir. Hukuk ise toplumsal hayat üzerindeki örgütlü kamusal kontrolün bir ifadesi olarak, toplumun organizasyonu ve düzeniyle yakından ilgili bir toplumsal normdur (Yüksel, 2012, s. 6). Hukuk dediğimiz toplumsal normların kökeninde, hukukun sosyal bir gerçeklik ve toplumla birlikte var olması yatar. Dolayısıyla hukuk ve onun hukuki, akademik, profesyonel ve kurumsal görünümü doğası gereği toplumsaldır. Bu çalışmada, İş Hukukunun sosyolojik açıdan nasıl ele alınabileceği, hukukun, onu ve hukuki kurumları üreten ve yeniden üreten insanların pratiklerinin ampirik araştırmaya konu edilerek ele alınmasının mevzuat ile uygulamanın arasındaki farkı ne şekilde ortaya koyabileceği işsizlik sigortası örneği üzerinden tartışılmaya çalışılmaktadır.

Sosyal Bir Olgu Olarak Hukuk

Hukuku sosyolojik olarak ele aldığımızda pek çok biçimi olduğunu görürüz. Örneğin, politika yapıcılarının elinde düzenlemenin resmi bir aracıdır. Kendine özgü toplumsal biçimi, kimliği ve dili ile normatif bir sistemdir ve kurallar, doktorlar ve kararlar bütünüdür. Avukatlar, hakimler ve hukuk teknikerlerinin çalıştığı bir alandır. Akademik bir biçimdir. Aynı zamanda hukuk eğitimi bağlamında bir öğrenme, öğretme ve eğitime biçimidir (Banakar, 2009, s. 59). Öte yandan, hukuk toplumdaki farklı gruplar tarafından farklı şekilde anlaşılabilir ve deneyimlenebilir; adaletin bir kaynağı olarak; baskı aracı olarak; marjinal grupların hakları için mücadele edecekleri bir alan olarak;

toplumsal cinsiyet, sınıf ve ırksal şiddeti uygulayan ideoloji olarak vb.. (Banakar, 2009, s. 59). Hukukun bu çok yönlülüğü ve toplumsal hayatta farklı tekabülleri nedeniyle, sosyolojik olarak, hukukun karakteri hakkında genellemeler yapmak mümkün değildir. Hukuk bilimi ile gerilim noktalarından biri budur. Hukuku ampirik bir araştırmacının konusu yapmanın pek çok yöntemi olsa da (Banakar, 2000, 2005), ampirik araştırmalar arasında en dikkat çekici iki tanesi, sosyolojik araştırmacının iki ideal tipine dayanan bir ayırımla, “yukarıdan aşağıya” (*top-down*) ve “aşağıdan yukarı” (*bottom-up*) yaklaşımlardır. Yukarıdan aşağıya yaklaşımda devlet eliyle konulmuş kurallar bir veri seti olarak başlangıç noktasını oluşturur ve yasaların toplumsal gruplar üzerindeki etkilerine odaklanma söz konusudur (Banakar, 2014, s. 50). Aşağıdan yukarı yaklaşımda ise hukuk ve hukukilik kavramlarının özetle insanların anlam dünyalarındaki karşılığına odaklanma temelinde bir kavrayış vardır (Banakar, 2014, ss. 51-52).

Bu çalışmada hukuksal bir olgu olarak işsizlik sigortası ele alınmıştır. Araştırma yöntemi açısından da yukarıdan aşağıya, devlet eliyle konulmuş yasalarla yasaların uygulanması arasındaki farka odaklanan bir yaklaşım tercih edilmiştir.⁽¹⁾ Bu farkın hukuk sosyolojisinde karşılığı “boşluk problemi”dir (*gap problem*). Kısaca uygulamadaki hukukla kitaplardaki hukuk arasındaki farkı vurgulayan boşluk problemi “yasaların vaat ya da iddia ettikleriyle, somut etkileri arasındaki ‘uyuşmazlık’ ya da ‘ayrılma’” olarak tanımlanabilir (Nelken, 1981, s. 41). Öte yandan, 1960’ların sonu ve 1970’lerin başında, ‘hukuk ve toplum hareketi’nin (*Law and Society Movement*) de ortaya çıkışıyla bağlantılı olarak, ‘boşluk çalışmaları’, hukuk sosyolojisi çalışmalarında oldukça önemli yer tutmuş ve kitaplardaki hukukla gündelik hayattaki hukukun tutarsızlığı pek çok araştırmaya konu olmuştur (Gould & Barclay, 2012, s. 330). Çalışmada, bu bağlamda, işsizlik sigortasına dair yasal düzenlemelerin pratikte nasıl işleyebileceği tartışılmaktadır. Ayrıca vurgulanmak

İşsizlik Sigortası: Teori ve Pratik

İşsizlik sigortası örneği üzerinden yapılan değerlendirmeler, 2005-2011 yılları arasındaki avukatlık pratiğine, gözlemlere ve görüşmelere, ayrıca Ağustos 2017’de alınan arabuluculuk eğitimi ve o süreçte yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Hukuka, onu deneyimlerin bakış açısından da bakılabilmesi, gerçek hayatta etkileşim kurulabilmesi açısından hem önemli hem de gereklidir. Böylece yasa metinleri gündelik hayatta karşılığını bulur. Politika üretilmesi bağlamında işlevsiz yasalardan ya da amacından tam tersi sonucu doğuran düzenlemelerden uzaklaşmak olanaklı hale gelir.

İşsizlik sigortası, genel bir iş güvenliği sisteminin parçası olarak düşünülebilir. İşe iade kurumu da bu sistemin parçalarının biridir. İş güvenliği, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı olarak uluslararası alanda karşılık bulan bir düzenlemeler demetidir ve Türkiye’deki serüveni uzun solukludur (Taşkent, 1996). İşe iade kurumunun 4857 Sayılı İş Kanunu ile yasalasmasından⁽²⁾ birkaç yıl önce 4447 Sayılı yasa⁽³⁾ ile düzenlenen işsizlik sigortası tartışmaları ve çabaları da uzun bir tarihe sahiptir (Dilic, 2000, ss. 1-2) ve yasada koşulla-

⁽²⁾ 4857 Sayılı İş Yasası 22.03.2003 tarihinde kabul edilmiş ve 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla birlikte iş güvenliği sisteminin önemli bir parçası olarak işe iade kurumu yasallaştırılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Süzek, 2018).

⁽³⁾ 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 25.08.1999 tarihinde kabul edilmiş ve 08.09.1999 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

* Dr. Öğretim Görevlisi, Uluslararası Final Üniversitesi, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi

rının tanımlandığı şekliyle prim ödeme gün sayısının tamamlanmasından öte anlamlar içermektedir. Yasada işsizlik sigortası "bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta" türü olarak tanımlanmıştır. "Teorik" olarak bütüncül bir çerçevede sunan bir sistem içinde, işsizlik sigortası işçiler açısından önemli bir avantajdır. Bir işçi işini kaybettiğinde işsizlik sigortasına başvurur ve prim ödeme gün sayısı ile orantılı olarak en son ücretinin bir kısmını alır. Aynı anda öncelikle zorunlu arbuluculuğa başvurmalıdır.⁽⁴⁾ Sonrasında İş Yasası'na göre koşulları varsa işe iade davası açabilir. Bu davanın Yargıtay dahil sonuçlanmasının öngörüldüğü süre ile işsizlik sigortası süresi neredeyse örtüşür. İşçi davanın sonucuna göre eski işine geri döner ya da tazminatlarını alır. Bu sırada kurumun çeşitli eğitimlerine katılır, başka bir iş arayabilir. Amaçlanan işçi açısından boşa geçen sürenin maaş ve sigorta olarak finanse edilmesi, böylece temel ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmesinden korunmasıdır. "Teorik" olarak durum budur. Ancak hukuk dediğimiz, sadece kurallardan oluşmaz, kuralların yorumlanması ve uygulanması farklı toplumsal bağlamlarda gerçekleşir. İşte sosyolojik olarak analiz birimi, kurallardan ziyade bu toplumsal bağlamlardır (Banakar, 2009).

Bu teorinin pratiğine bakıldığında bambaşka bir manzara çıkabilir. Çalışmanın hemen her sürecine bir şekilde hakim olan işveren, işten çıkarılma sürecine de hakimdir. İşçi işten çıkarıldığını öğrenir ve arbulucuya gider, anlaşma sağlanamaması halinde işe iade davası açabilir ve işsizlik sigortasına başvurur. Burada şartları sağlanmakla sinanır. İşsizlik sigortasının kapsamı 4447 Sayılı Yasada belirlenmiştir. Yasanın 47, 48 ve 49. maddelerinde işsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalı olmak ve sigorta kapsamında primlerin ödenmiş olması gerekir. Kapsamın bu şekilde belirlenmesi, 2017 resmi TÜİK Ocak 2018 İşgücü İstatistiklerine göre istihdamın %32,5'ini oluşturan kayıtdışı çalışanların otomatik olarak sistem dışında kalmasına

(4) İş uyuşmazlıklarında zorunlu arbuluculuk, 25.10.2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile düzenlenmiş ve dava şartı haline getirilmiştir. Bu yasayla birlikte, 01.01.2018 tarihinden sonra iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan davaların açılabilmesi için arbuluculuk aşamasının tüketilmesi zorunlu hale gelmiştir.



Fotoğraf, Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Arşivinden alınmıştır.

sebeptir.⁽⁵⁾ İşverenin sigorta primlerini eksik yatırmaması, günlük giriş-çıkışlar yapılması ise sigortalı çalışan işçileri de kapsam dışında bırakmaktadır. Pek çok işyerinde sigorta primlerinin ödenmesinde aksamalar yaşanabilmektedir.

İşsizlik sigortasından yararlanma koşullarından biri ise iş sözleşmesinin yasadaki belirtilen şekillerde sona ermiş olmasıdır. Yasada sayılanlar arasında yer alan "işçinin kusuru yokken işten çıkarılması ya da haklı bir nedenle işten ayrılmış olması" koşulu, işsizlik sigortasının alınmasında işçi açısından sıkıntı yaratabilmektedir. İŞKUR burada SGK işten çıkış kodlarını esas almaktadır. İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona ermiş olsa da, işveren işten çıkarma gerekçesini örneğin "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hareket" olarak bildirmiş olabilir. Bu noktada işverenin sigorta sistemine yaptığı beyan esas alındığından, işçinin işsizlik sigortası almasına engel olan durumun aksini dava yoluyla ispat etmesi gerekir. Bu sırada işçi koşulları varsa işe iade davasını ya da tazminat davasını açar. Yoksa boşta ve hemen iş bulması gerekir. Diyelim ki davayı açtı, davalar genellikle öngörülen sürede bitmez, çoğu durumda örneğin yasadışı grev gibi bir sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğini ispatlamak mahkemede yıllar alabilir. Durum ispatlandığında işçi yeniden işsizlik sigortası için başvurursa 5 yıllık zamanaşımı geçmiş olabilir ve hiçbir hak talep edemez.⁽⁶⁾ İşe iade davası yıllar sürebilir, bir kişinin işsizliğinin

yıllar sürmesi de beklenemez. Tabii ki yine teorik olarak. Yoksa işsizlik yıllar sürebilir, sürebilmektedir de..

İşsizlik fonundan yararlananların sayıları işsizlik rakamlarıyla⁽⁷⁾ karşılaştırıldığında, yasanın uygulamada nasıl zayıf kaldığı görülebilir. İşkur verilerine göre 2016 yılında işsizlik sigortasına başvuran sayısı 1.520.282 kişidir. İşsizlik fonundan aldığı ödenek kesilenlerin sayısı 219.380, maaşı bitenlerin sayısı 233.143'tür. Halihazırda 347.324 kişi, başvuruların neredeyse beşte biri işsizlik sigortasından faydalanmaktadır (T.C. Çalışma Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, s. 205). Sadece bu rakamlar bile, yasanın mevcut haliyle pek çok işsiz kapsamadığını göstermektedir. Öte yandan işsizlik fonunda biriken paranın dağıtılamaması, fonun farklı yerlerde kullanılması için kaynak olarak görülmesine sebep olmuştur (Çelik, 2017).

İşsizlik sigortasının neden yaygınlaşmadığı konusunda yapılan ve örneğin işsizlik sigortasının fiili kapsamının düşük olduğunun, atipik çalışanlar ile işsizlik tehlikesi yüksek grupların işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının yüksek olduğunun tespit edildiği çalışmalar ilgi çekicidir (Kumaş & Karadeniz, 2017) ve sahipleri de genellikle çalışma ekonomistleridir. İşsizlik ödeneğinin aktüeryal açıdan incelenmesi, çalışma ilişkilerine etkileri ve benzeri konularda da çalışmalar yapılmıştır. Öte yandan hukukçuların bu konuda görece çekimlik davrandıkları söylenebilir. Nasıl ki işsizlik sigortasına sadece bir aktüerya hesabı olarak bakılamayacaksa, salt bir

(5) TÜİK Ocak 2018 İşgücü İstatistikleri.

(6) Bu bilgi, Av. Mehmet Ümit Erdem ile yapılan görüşmede üzerine konuşulan dava dosyalarından alınmıştır.

(7) Resmi verilerin gerçeği yansıtmaması konusunda şüphelidir. Ayrıca rakamların ayrıntılarına da ulaşılamamaktadır. İş kazalarında ölümlerle ilgili resmi veriler hakkında bir değerlendirme için bkz. (Dertli, 2018)

yasal düzenleme olarak görülüp yasa maddelerinin açıklanması yoluna gidilemez. Üstelik işsizlik sigortasını bir iş güvencesi sisteminin parçası olarak ele aldığımızda, hukukçuların bu konuda daha fazla şey söylemeleri mümkündür. Akademik bir disiplin olarak hukukun "black-letter"⁽⁸⁾ denilen yaklaşımlarla çalışılması usulüne (Salter & Mason, 2007, ss. 44-118), zaman içinde hukuki realistlerin ya da sosyolojik akımların meydan okuması söz konusu olsa da, bu meydan okumalar, hukuk ortodoksisinin "akademik yalnızlığı"ni yenememişlerdir (Frazer, 2009, ss. 2-3). İş Hukukunda ise, durum biraz daha karmaşıklaşmaktadır. Çalışma ilişkileri ve hukuk arasında var olan zorunlu bağ nedeniyle, disiplinler arası bir yaklaşım, yasaların ele alınması konusunda benimsenebilir. Hukukun araştırma konusu yapılmasında baskın yöntemin doktriner olması, akademik İş Hukukçularının, devletin birtakım müdahalelerini eleştirmelerini, neden belirli müdahale biçimlerinin seçildiği konusunda öngörülerde bulunmalarını, düzenlemeler hakkında eleştirel yorumlar yapmalarını engellemez. Ama çoğu, hukukun nasıl kullanıldığı konusuna ilgi göstermekte çekimserdir. Bu sadece yasaların hedeflerine ulaşması anlamında değil, aynı zamanda insanların bunlarla nasıl yaşadıkları, bunlara nasıl katkıda buldukları; ve hukukun çalışma ilişkilerini, emek piyasasını ve onun performans, rekabet gibi çıktıları nasıl etkilediği, bu süreçlerle nasıl etkileşim içinde olduğunun ele alınması anlamındadır (Dickens, Hall, & Wood, 2005, s. 32).

Sonuç

Bir yandan, çalışma ilişkilerinden doğru hukuka bakıldığında, normatif anlamda hukukun halî hazırda çalışmaya dair pek çok olguyu ıskalayabildiği görülür. Çok boyutlu bir değişimde, bir dönemin "koruyucu paradigmasının" etkisinin zayıflaması ve hukukun koruyucu gücünün azalması da söz konusudur. Çalışma ilişkilerindeki derin dönüşümle sadece farklı çalışma tiplerinin güçlenmesine, güvencesizliğin yaygınlaşmasına değil, aynı zamanda hukukta bilinen anlamıyla işçi, işveren, iş sözleşmesi ve benzeri kavramların anlamlarının değişimine (Fudge, 2006) tanık oluyoruz. Araştırma konusu açısından hukuk ile çalışma ilişkileri arasında kurulacak bağ, resmi hukuk kurallarının çalışılmasının ötesinde, istihdam ilişkilerinin ve işyerinin pratiklerini ve kurallarını, bir anlamda hukuk normlarının sosyal gerçekliğini

kapsayabilecektir. Burada iş hukukunun ampirik araştırmalar ile kendisine veri sağlaması söz konusudur. Bir yaklaşıma göre davalar ve düzenlemelerin kendisi de "veri" olarak görülebilir. Esasında Türkiye'de de olguları Yargıtay kararları sınırında tartışmak yaygındır. Ancak burada kastedilen nicel ve nitel verileri araştırmasına dayanak yapan, yasaların etkilerini ölçmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Ludlow & Blackham, 2015).

İş Hukukunu sosyolojik bir açıdan ele almak ve onu ampirik araştırma konusu yapmak için haklar (hukukun hakların farkındalığındaki düzeyi, insanların hak sahipliği düzeylerini nasıl tanımladıkları vb), sözleşmelerin biçimleri (hukuki aktörlerin iş sözleşmelerinin biçimine katkısı vb), ayrımcılık, ırk/cinsiyet/yaş, iş sözleşmesinin feshi, toplu sözleşmeler, uyumsuzluk çözümleri gibi konu başlıkları önerilmektedir (Frazer, 2009, ss. 20-21). Mevcut düzenlemelerin muhatapları tarafından nasıl algılandıkları, ne düzeyde sahiplenildiği, yasaların çalışma hayatlarını, yaşamlarını düzenlediği insanlar için ne anlam ifade ettiği, ne şekilde kullanıldığının tespitine yönelik ampirik çalışmalar, hukukçular açısından kitaplarda yazan metinlerin somutlaştığı gerçek hayat pratikleriyle temas etmeleri, insana değer politikalar üretilirken hakkında karar verilen kişi ve konuların farkında olmaları ve yasa yapım süreçlerine katkı sunarken işlevli, gerçek çözümler sunabilmeleri için fırsat olarak görülebilir.

Kaynakça

- Banakar, R. (2000). Reflections on the Methodological Issues of the Sociology of Law. *Journal of Law and Society*, 27(2), 273-295.
- Banakar, R. (2005). *Theory and Method in Socio-legal Research*. Hart Publishing.
- Banakar, R. (2009). *Law Through Sociology's Looking Glass: Conflict and Competition in Sociological Studies of Law* (SSRN Scholarly Paper No. ID 1327025). Rochester, NY: Social Science Research Network.
- Banakar, R. (2014). *Normativity in Legal Sociology: Methodological Reflections on Law and Regulation in Late Modernity* (2015 baskı). New York, NY: Springer.
- Çelik, A. (2017, Şubat 2). İşsize cimri, patrona cömert İşsizlik Fonu. *BirGün*. <https://www.birgun.net/haber-detay/issize-cimri-patrona-comert-issizlik-fonu-147473.html>
- Dertli, N. (2018). SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Bilgi Açığı. *Çalışma Ortamı Dergisi*, (155), 4-5.
- Dickens, L., Hall, M., & Wood, S. (2005). *Review of Research into the Impact of Employment Relations Legisla-*

tion. London: Employment Market Analysis and Research Department of Trade and Industry.

Dilic, S. (2000). Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Kuruluşu Yönünden 25.08.1999 Gün ve 4447 Sayılı Kanun'un Eleştirisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-16.

Ewick, P., & Silbey, S. S. (1998). *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*. Chicago: University Of Chicago Press.

Frazer, A. (2009). Industrial Relations and the Sociological Study of Labour Law. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 19(3), 73-96. <https://doi.org/10.1080/10301763.2009.10669385>

Fudge, J. (2006). The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection. G. Davidov & B. Langille (Ed.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* içinde (ss. 295-315). Oxford ; Portland, Or: Hart Publishing.

Gould, J. B., & Barclay, S. (2012). Mind the Gap: The Place of Gap Studies in Sociological Scholarship. *Annual Review of Law and Social Science*, 8(1), 323-335. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-102811-173833>

Kelsen, H. (2009). *Pure Theory of Law*. Clark, N.J: The Lawbook Exchange, Ltd.

Kumaş, H., & Karadeniz, O. (2017). Türkiye'de İşsizlik Sigortası Ödeneği'nden Yararlanan İşsiz Sayısının Düşük Olma Nedenleri: AB Ülkeleri İle Bir Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Sosyoekonomi*, 25(33), 195-220.

Ludlow, A., & Blackham, A. (2015). *New Frontiers in Empirical Labour Law Research*. Bloomsbury Publishing.

Marshall, A.-M., & Barclay, S. (2003). In Their Own Words: How Ordinary People Construct the Legal World. *Law & Social Inquiry*, 28(3), 617-628. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2003.tb00209.x>

Nelken, D. (1981). Gap Problem in the Sociology of Law: A Theoretical Review. *The Windsor Yearbook of Access to Justice*, 1, 35.

Salter, M., & Mason, J. (2007). *Writing Law Dissertations: An Introduction and Guide to the Conduct of Legal Research* (2. baskı). Harlow, England ; New York: Trans-Atlantic Publications, Inc.

Süzek, S. (2018). *İş Hukuku Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkent, S. (1996). İş Güvencesi. İçinde *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt* (ss. 84-85). İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.

T.C. Çalışma Bakanlığı Türkiye İş Kurumu. *İşkur 2016 İstatistik Yılı*.

Yüksel, M. (2012). Toplum, Sosyoloji ve Hukuk. *Hukuk Sosyolojisi* içinde (ss. 2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

(8) Hukuku araştırma konusu yaparken, ana amacı çok sayıda teknik hukuk kuralını derlemek, organize etmek ve betimleyici bir şekilde sergilemek ve yorumlamak olan, hukuk araştırmalarında bir yöntem.

Olmayan Kreş Yardımının Bitmeyen Propagandası⁽¹⁾

Onur BAKIR (*)

Giriş

Bu yazıda öncelikle çocuk bakımı başta olmak üzere ev işlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini verilere dayalı olarak ele alacak, ardından da kreş açma yükümlülüğüne ilişkin yasal kurallar ve bunların sonuçlarını masaya yatıracağız. Mevcut durumu inceledikten sonra, son dönemde basında yer alan "kreş yardımı" haberlerini ve bu haberlerin kaynağını oluşturan yasal değişiklikleri, sonuçları ile birlikte tartışarak; söz konusu haberlerin nasıl bir propaganda aracı olarak kullanıldığına işaret etmeye çalışacağız. Son olarak da kreş hakkına ilişkin önerilerimizi paylaşacağız.

Ev işleri, çocuk bakımı, istihdam

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2017 yılı işgücü istatistiklerine göre, Türkiye'de (15 yaş üstü) kadınların istihdam oranı yüzde 28'dir. Türkiye, Birleşmiş Milletler verilerine göre kadın istihdamında Dünyada 189 ülke arasında sondan 20'nci; Eurostat verilerine göre ise Avrupa ülkeleri arasında son sıradadır (1), OECD verilerine göre de OECD ülkeleri arasında kadın istihdamında sonuncudur (2).

TÜİK 2017 yılı işgücü istatistiklerine göre, Türkiye'de 15-64 yaş arası kadınların yüzde 62,4'ü işgücüne katılmamaktadır. Çocuk bakımı -diğer hane içi yükler ile birlikte- kadınların önemli bir bölümünün işgücüne dâhil olamamasının en önemli nedenlerinden birini teşkil etmektedir. İşgücüne dâhil olmayan 15-64 yaş arası 16 milyon 512 bin kadının 9 milyon 917 bini, bir başka deyişle yüzde 60'ı, "ev işleriyle meşgul" olduğu için işgücüne katılmamaktadır.

TÜİK'in 2016 yılı toplumsal cinsiyet göstergelerine göre hane içi işler ve çocuk bakımı yükü çok büyük oranda kadınların üzerindedir. Fatura ödeme, badana ve küçük tamirat işleri dışındaki hane içi sorumluluklar çok yüksek oranda kadınlar tarafından yerine getirilmektedir:



(1) Bu yazıyı Flormar'da sendikalaştıkları için işten çıkarılan; hem işleri hem de sendikal hakları için direnen kadın işçilere ithaf ediyorum.

* Sendika Uzmanı

Tablo 1: Hane İçi Kadının/Annenin Sorumlulukları

Hane İçi Sorumluluk	Annenin/ Kadının Payı
0-5 yaş arası çocuk bakımı	% 86
Evin temizliği	% 91,3
Çamaşır yıkama	% 91,3
Bulaşık	% 90,8
Ütü	% 89,7
Basit dikiş	% 92,4
Yemek yapma	% 91,2
Sofrayı kurup kaldırma	% 89,9
Akşam çay servisi	% 89,3

Yaygın, ücretsiz ya da en azından erişilebilir çocuk bakım olanaklarının olmaması, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki en büyük engellerden biridir. TÜİK'in 2016 yılı toplumsal cinsiyet göstergelerine göre hanedeki küçük çocukların gündüz bakımı yüzde 86'lık bir oranla anneler tarafından yerine getirilirken, kreş veya anaokulunun oranı sadece yüzde 2,8'dir:

Tablo 2: Hanedeki Küçük Çocukların Bakım Sorumluluğu

Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı	Oran
Annesi	% 86
Anneannesi/ Babaannesi	% 7,4
Kreş veya anaokulu	% 2,8
Bakıcısı	% 1,5
Diğer yakın akraba veya komşusu	% 1,3
Birden gazla gündüz bakımı olan	% 1



Ayrıca belirtmek gerekir ki toplumdaki yaygın kanının aksine, "ev işleriyle meşguliyet" ya da günlük dildeki ifadesiyle "ev kadınlığı" bir tercihten ziyade zorunluluktur. Uluslararası Çalışma Örgütü ile Gallup Araştırma Şirketi'nin araştırmasına göre Türkiye'de kadınların sadece yüzde 12'si evde kalıp ev işleri ile meşgul olmayı tercih ederken; kadınların yüzde 34'ü ücretli bir işte çalışmayı, yüzde 53'ü ise hem ev işleri ile meşgul olup hem de çalışmayı tercih etmektedir⁽¹⁾. Bir başka deyişle her 10 kadından yaklaşık 9'u çalışmayı istemektedir. Rapora göre, Dünyada kadınların yüzde 70'i ücretli bir işte çalışmak isterken, Türkiye'de bu oran yüzde 87 ile dünya ortalamasının kayda değer ölçüde üstündedir (3).

Ancak başta çocuk bakımı olmak üzere ev işleri, kadınların işgücüne katılımına engel olan en büyük faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorun bundan ibaret değildir. Çocuk bakımı, birçok kadının çalışma yaşamının kesintileri ile ilerlemesine, hatta zaman zaman sona ermesine yol açmakta; kreş, bakıcı veya benzer olanaklara erişememe kadınların doğum sonrası çalışma yaşamına ara vermesine, hatta kimi örneklerde çalışma yaşamından tümüyle çekilmesine yol açabilmektedir. Bir araştırmaya göre her yıl 120 bin kadın, çocuk ya da yaşlı bakımı nedeniyle mevcut işlerinden ayrılmaktadır (4). Çalışma yaşamına devam eden kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz kreş hakkından yoksundur ve çocuk bakımını sağlamak için kayda değer miktarlarda kaynak ayırmak ya da geçici çözümler üretmek zorunda kalmaktadır.

Kreş (yurt) açma yükümlülüğü: İşyerlerinin binde biri!

İlgili mevzuat uyarınca işverenler, 150'den çok kadın çalışan olan işyerlerinde 0-6 yaş arasındaki çocuklar için yurt açmak zorundadır. İşverenler, bu yükümlüklerini yetkilendirilmiş

(1) Yüzde 1'lik kesim ise bu soruya yanıt vermeyi kabul etmemiş ya da "bilmiyorum" demiştir.



yurtlarla anlaşma yaparak da yerine getirebilir. Aynı işverenin belediye sınırları içindeki tüm işyerlerindeki toplam kadın çalışan sayısı dikkate alınır. Ancak uygulamada ilçe belediye sınırları dikkate alınmakta; dolayısıyla bu hükmün etkisi oldukça sınırlı kalmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun verilerine göre yaklaşık 1 milyon 750 bin işyeri bulunmaktadır. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 2013 yılında sadece 1.591 işyerinde 150'den fazla kadın işçi çalıştığını ifade etmiştir. Dolayısıyla Türkiye'deki tüm işyerlerinin ancak binde birinde kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır. Yine Faruk Çelik, 2012 yılında yapılan teftişlerde kreş açılması gereken 172 işyerinin 76'sının kreş açmadığının tespit edildiğini, 2008 yılında ise işverenlerin yüzde 50-60'ının kreş açma yükümlülüğünü yerine getirmemediğini söylemiştir. Yani işverenlerin binde birinin kreş açma yükümlülüğü olduğu gibi işverenlerin yarısı da bu yükümlülüğü yerine getirmemekte; idari para cezası ödemeyi tercih etmektedir (5).

DİSK-AR'ın güncel bir araştırmasına göre kadın işçilerin sadece yüzde 2'si işyerlerinde kreş olduğunu belirtmektedir; "Kreş anlaşması ve kreş desteği ile birlikte işçilerin sadece yüzde 7'si işyerlerinde kreşle ilgili destek sunulduğunu belirtmektedir. İşçilerin yüzde 86'sı işyerlerinde çocuk bakım desteğinin olmadığını ifade etmektedir" (6).

Kadınların beklentisi ve yapılan düzenleme

Bu tablo karşısında hem istihdamdaki hem istihdam dışındaki kadınların en acil taleplerinden biri ücretsiz kreş olanaklarının sağlanması ya da buna ikame edilecek yardımların yapılmasıdır. Dolayısıyla kreş ve yardımlar ile ilgili yapılması planlanan ya da yapılan yeni yasal düzenlemeler ve konuyla ilgili haberler kadınlar tarafından yakından takip edilmektedir.

2018 yılı Şubat ayında İş-Kur Genel Müdürünün açıklaması üzerine birçok basın yayın organında "Çalışan annelere 400 TL kreş yardımı yapılacak" şeklinde haberler yer almıştır. Büyük bir beklentiye yol açan bu haberlerin kaynağı ise o sırada Meclis'te görüşülmekte olan torba yasada yer alan bir maddedir. Oysa 7 Mart 2018 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan torba yasa ile Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesinde ile her bir çocuk için kreş veya gündüz bakımevine doğrudan işverence yapılan ödemenin asgari ücretin aylık brüt tutarının yüzde 15'i vergi istisnasına alınmış, yüzde 15 oranının yüzde 50'ye çıkarılabilmesinde Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

Bu düzenlemeye göre; işverenler tarafından kadın çalışanlara bir kreş ve gündüz bakımevi yardımı sağlanıyorsa ve bu yardım kreş veya gündüz bakımevinin kendisine ödeniyorsa, bu yardımın 304,43 TL'lik kısmı gelir vergisinden muaf tutulmuş; böylece en fazla 53,72 TL'lik gelir vergisinin ödenmemesi söz konusu olmuştur (7).

Düzenlemenin yasallaşmasının ardından da "çalışan kadınlara 400 TL kreş yardımı yapılacağı" yönünde haberler, özellikle iktidara yakın medya organlarında yayımlanmaya devam edilmiş; olmayan bir kreş yardımının propagandası yapılmıştır.

5 Mayıs 2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla yüzde 15'lik oran yüzde 50'ye çıkarılmıştır. İstisna oranının artırılmasının ardından bu sefer de "Çalışan anneye 1.015 TL kreş yardımı" minvalinde haberler yayımlanmış; hatta ana haber bültenlerinde bile bu yönde haberler yer almıştır.

Oysa tüm süreci özetleyecek olursak, yapılan düzenlemeye göre:

1) İşveren tarafından kadın çalışanlara kreş yardımı ya da desteği sağlanıyorsa,

2) Bu yardım kadın çalışana değil doğrudan kreşe ödeniyorsa,

- Bu yardımın "yüzde 15'ine" kadar olan tutarı, gelir vergisinden istisna tutuldu.

- Bakanlar Kurulu, yüzde 15 oranının yüzde 50'ye kadar çıkarılması hususunda yetkili kılındı.

Böylece bu koşullara uygun bir kreş yardımı söz konusuysa bu yardımın asgari ücretin aylık brüt tutarının yüzde 15'i yani 304,43 TL'lik kısmı gelir vergisinden istisna tutuldu. Buna göre birinci vergi diliminde en fazla 53,72 TL tutarında gelir vergisi ödenmeyecekti.

5 Mayıs 2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla yüzde 15'lik oran yüzde 50'ye çıkarıldı. Böylece kreş yardımının brüt asgari ücretin yüzde 50'sine yani 1.015 TL'ye kadar olan kısmı gelir vergisinden istisna tutuldu. Sonuç olarak ödenmeyecek gelir vergisi tutarı birinci vergi



diliminde en fazla 129,4 TL'ye ulaştı.

Eğer kreş yardımı net olarak belirlenmişse, ödenmeyecek bu vergi tutarı işverenin cebine kalacak; eğer kreş yardımı brüt olarak belirlenmişse bu vergi tutarı kreş yardımına yansiyacak.

Bir somut örnek üzerinden gidelim. Diyelim ki işveren kadın işçisine her ay 500 TL net kreş yardımı yapıyor ve bu yardımı kadın işçiye değil doğrudan kreşe ödüyor.

Bu son düzenlemeden önce işveren bu kreş yardımı için devlete 89,2 TL gelir vergisi de ödüyordu. Bu düzenlemeden sonra işveren artık devlete 89,2 TL gelir vergisi ödemeyecek. Eğer kreş yardımı net olarak belirlenmişse bu tutar işverenin cebine kalacak. Eğer kreş yardımı brüt olarak belirlenmişse 89,2 TL, 500 TL'ye ilave edilecek ve kreşe ödenecek tutar 589,2 TL'ye çıkacak.

Durum bundan ibaret. Yani:

1) Çocuğunu kreşe gönderen ya da gönderecek olan kadın işçilere yapılacak hiçbir yeni ödeme ya da yardım söz konusu değil. Çocuğunu kendi imkânlarıyla kreşe gönderen kadın işçi, kreş parasını kendi cebinden ödemeye devam edecek.

2) Söz konusu vergi istisnası sadece ve sadece işverenin kadın işçisine yaptığı kreş yardımını doğrudan kreşe ödemesi halinde uygulanacak. Ben, bugüne kadar kreş yardımını bu şekilde yapan bir işveren görmedim. Hem işçi hem işveren sendikalarındaki meslektaşlarıma sordum, onlar da böyle bir örnekle karşılaşmadıklarını söylediler. Dolayısıyla eğer varsa bile Türkiye'de çok ama çok az sayıda işyerinde kreş yardımı bu şekilde yapılıyor. Sonuç olarak bu vergi istisnasından yararlanacak işveren ve işçi sayısı son derece sınırlı.

3) Bu kadar yaygara koparılan vergi tutarı çok az sayıda işvereni ve işçiyi kapsadığı gibi devletin vazgeçtiği vergi tutarı birinci vergi diliminde aylık en fazla 129,4 TL'ye denk geliyor.

4) Bu indirim kreş yardımına yansiyabilmesi için kreş yardımının net değil brüt olarak belirlenmiş olması gerekiyor. Aksi takdirde, ödenmeyecek vergi tutarı, kreş yardımına eklenmeyecek; işverenin cebinde kalacak (8).

Durum böyleyken basında yer alan haberler, çalışan kadınlara 1.015 TL kreş yardımı yapılacağı yanlışlığı yaratmış; işyerlerine veya SGK'ye bu yardımı almak için başvuruda bulunup, olumsuz yanıt alanlar dahi olmuştur. Söz konusu haberler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ya da Maliye Bakanlığı tarafından tezkip edilmemiş, hatta aksine teşvik edilmiş; yaklaşan seçimler öncesi iktidar partisinin çalışan kadınlara yönelik yeni bir kolaylık ve hak sağladığı yönünde bir propaganda yapılmasına zemin hazırlanmıştır.



Olmayan kreş yardımının propagandası bitmek bilmemekte; özellikle internet ve sosyal medya üzerinden hiçbir karşılığı olmayan bu sahte müjde yaygınlaştırılmaktadır.

Kreş bir haktır!

Bu süreç sosyal politikanın siyasi bir manipülasyon aracı olarak nasıl kullanıldığına tarihsel bir örnek teşkil etmektedir. Oysa kadınların talebi ve beklentisi gerçek dışı müjdeler değil, ücretsiz ve yaygın kreş olanaklarının sağlanmasıdır.

Sosyal politika bakımından da yapılması gereken budur. Kadın istihdamı gerçekten artırılmak ve kadın çalışanların sorunları çözümlenmesi isteniyorsa; hem cinsiyetçi hem de işverenleri gözetken yaklaşımdan, dolayısıyla "150 kadın işçi" şartından vazgeçilmeli, kreş ve çocuk bakımı koşulsuz ve ücretsiz bir hak olarak kurumsallaştırılmalı, çocuk bakımı ve diğer hane içi sorumlulukların toplumsallaştırılması ve hane bireyleri arasında eşit bir biçimde paylaşılması için gereken maddi ve kültürel değişimin altyapısı hazırlanmalı, ücretli analık izinleri artırılmalı ve ebeveyn iznine dönüştürülmelidir.



Çocuk bakımı kadınların sorumluluğu olmadığı gibi kreş ve okul öncesi eğitim olanakları, ebeveynler kadar çocuklar için de temel ve vazgeçilmez bir haktır...

Kaynakça:

(1) "Dosya: 1 Mayıs'a giderken Kadınlar ve Çalışma Yaşamı (1)", 13 Nisan 2017, [https://ekmekvegul.net/guncel-dosya/dosya-1-mayis-giderken-kadınlar-ve-calisma-yasami-1], son erişim tarihi: 02.06.2018

(2) [http://stats.oecd.org/], soldaki sekme üzerinden sırasıyla: Labour, Labour Force Statistics, Annual Labour Force Statistics, ALFS Summary Tables, Employment, son erişim tarihi: 02.06.2018.

(3) ILO ve Gallup, 2017, "Towards a better future for women and work: Voices of women and men", s. 205, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf], son erişim tarihi: 02.06.2018

(4) Oğuz Karadeniz ve Hakkı Hakan Yılmaz, 2017, "TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu İkinci Faz Çalışma Sonuçları Kadın İstihdamı, Sosyal Güvenlik & Sosyal Yardımlar", s. 9, [http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-2-faz-calisma-sonuclari-160807.pdf], son erişim tarihi: 02.06.2018.

(5) Feray Yağmur, 2017, "Kreş Hakkı ve Anayasa Değişikliği", [https://ekmekvegul.net/dergi/kres-hakki-ve-anayasa-degisikligi], son erişim tarihi: 02.06.2018.

(6) DİSK-AR, 2018, "Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam", [http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2018/03/8-Mart-Kad%C4%B1n-1%CC%87s%CC%A7c%CC%A7i-Gerc%CC%A7eg%CC%86i-Raporu-son.pdf], son erişim tarihi: 02.06.2018.

(7) Onur Bakır, 14 Şubat 2018, "400 TL kreş yardımı yok, 53 TL vergi indirim var!", [https://ekmekvegul.net/haklarimiz-var/400-tl-kres-yardimi-yok-53-tl-vergi-indirimi-var], son erişim tarihi: 02.06.2018.

(8) Onur Bakır, 9 Mayıs 2018, "Çalışan anneye 1015 TL kreş yardımı koca bir yalan" [https://ekmekvegul.net/haklarimiz-var/calisan-anneye-1015-tl-kres-yardimi-koca-bir-yanan], son erişim tarihi: 02.06.2018.

Erol Çatma : “Bu Benim Kendi Sınıfımın Meşru Bir Savunmasıdır”

Emek tarihçisi Erol Çatma ile yazma deneyimi ve son çıkan kitabı “Zonguldak Taşkömürü Havzası Tarihi Ereğli Maden-i Hümayun. İkinci Kitap (1865-1908)” üzerine konuştu.



Çalışma Ortamı: Türkiye emek tarihi ile ilgilenenler sizi Asker İşçiler, Kömür Tutuşunca, Zonguldak Madenlerinde Hükümlü İşçiler gibi eserlerinizden tanıyorlar. Ömrünüzün önemli bir bölümünde Zonguldak'ta ve bir süre de başka bölgelerde maden işçisi olarak yer altında çalıştınız. Ne zaman maden işçilerinin tarihini yazmaya başladınız? Sizi yazmaya iten şey neydi?

Erol Çatma: 12 Mart öncesinde ve sonrasında hep devrimcilerden yana tavır aldık. Öldürülenler ve asılanlar bizde derin yaralar bıraktı. Günahıyla sevabıyla çok iyi ya da yanlış işler de yaptık. Ben bu dönemden asla pişmanlık duymam, sahip de çıkarım. Biz asıl hatayı 12 Eylül'de yaptık, faşizme teslim olduk. Topluca tutuklandık ve hapis yattık. Hapisten çıkınca bir dönem şaşkınlıkla geçtikten sonra “faşizme teslimiyet” konusunda nerede yanlış yaptığımız sorusuna takıldım.

Her şeyi açığa vurmaya onurumuza yediremediğimiz bazı şeyleri beynimize hapsederek çıkış yolu aradık. Bu yaklaşım, bizi ruhsal çöküntüye sürüklemekle kalmadı, gelecek kuşaklara karşı da ağır bir sorumluluk ve töhmet altına soktu. Bu durum, bizim gelişmemizi ve değişmemizi engelliyordu. O bakımdan önüme koyduğum ilk hedefi gelişme ve yenilenme olarak belirledim. Tüm bunları başarabilmek için de yaşadığın zamanı ve sosyal koşulları iyi anlamak gerekiyordu. Meseleye buradan baktığın zaman ister istemez “geçmiş-bugün-gelecek” kavramının birbirinden soyut olmadığını düşünürsün. Bunun için de tarih bilgisi gerekiyor.

Genel tarih kitapları da fazlaca yeterli olmuyor bazı sorular karşısında. Sorun kişilik oluşumunda yatıyor. Hem de kendi kişiliğin kadar babanı, babasını, onun da babasını, anneni, annenin annesini, onun da annesini sorgulaman gerekiyor. Onların feodal üretim ilişkilerinde nasıl yaşadıklarını anlamaya çalışıyorsun. Kapitalizme geçişte nasıl yaşadıkları, nasıl değiştikleri önemli oluyor. Kapitalist üretim ilişkilerinin onlar için kurtuluş mu, yoksa sefaletin başlangıcı mı olduğu önem kazanıyor. Bu süreç Zonguldak'ta

farklı geliştiği için insanlar da farklı farklı etkileniyor. Özellikle de sistemin, yörenin insanlarını eğitim yönünden kasıtlı olarak geri bıraktığını, kaderciliğin pohpohlandığını fark ediyorsun. Bütün bunlar insanı genel tarihten çok yerel tarih üzerine yönlendiriyor.

Zaten, şimdiki kadar Taşkömürü Havzası'nın ve maden işçilerinin tarihini yazanlar emeği dikkate alarak yazmamışlar. Bir Afrika atasözü; “Avcılık hikâyeleri aslanlar tarafından yazılmadığı müddetçe, avcuyu yüceltecektir” der. Yani bakış açım sınıfsal bir bakış açısı, sınıfsal bir sorgulamadır.

Bütün bunların yanında; Havzada vahşice uygulanan çocuk işgücü çalıştırılması konusunda, özel bir kitap veya araştırma yayınlanmamıştır⁽¹⁾. Daha önce yayınlanan araştırmalarda 13-18 yaş grubunun çocuk sayıldığı görmezden gelinmiştir. 0-6, 6-12, 12-18 yaş grubunun madende ve madene bağlı bir yaşam süreci olarak geçmesiyle hayatın geri kalanından çok fazla bir şey beklenmeyeceği de bir gerçektir. Çalışmalarında, bu konuda da belirli bir açıklık getirme çabasına girilmiştir.

Ayrıca Zonguldak maden işçilerinin tarihi doğru olarak yazılmadan Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi'nin ve kapitalizmin gelişiminin de doğru olarak yazılamayacağını düşünüyorum.

Yıldırım Koç'un yaklaşımına göre; “İşçi sınıfı tarihi öncelikle işçi sınıfına tarihsel bir görev yükleyenleri yakından ilgilendirmektedir. Bu konuyu içlerinde duymayanların teknisyen gözüyle yaptıkları gözlemler de önemlidir; ancak sınıf mücadelesini yaşamayanların, önemli ile önemsiz konuları ayırmada hatalar yapacağı ve birçok önemli noktayı kaçıracağı muhakkaktır. İşçi sınıfı mücadelesi içinde yer almadan tarih yazanlar da genellikle bu eksiklik görülür.” Bence de bu eksikliğin giderilmesi önemlidir.

Çalışma Ortamı: Zonguldak madencilerinin tarihini kaleme alan bir işçi olarak, işçilerin ve bölgenin tarihini ağırlıklı olarak Osmanlıca belgelerden, orijinal kaynaklardan yararlanarak anlatıyorsunuz. Bu konuda iki şey sormak istiyoruz. Birincisi, Osmanlıca'yı nerede ve nasıl öğrendiniz? İkincisi, çalışmalarınıza temel oluşturan belgelere ilişkin. Bu belgeleri ne zaman toplamaya başladınız? Nasıl

⁽¹⁾ 17 Aralık 2008 tarihinde Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat (NHF) Ortamında, yapmış olduğum “Osmanlı İmparatorluğu'nda Taşkömürü Havzasında Çocuk İşçi İstihdamı” isimli sunumum bir ilktir.

eriştiniz? Belgeleri toplarken ne tür sorunlarla karşılaştınız?

Erol Çatma: Ben bu sorulara kolay anlatabilme açısından kendi yaşam akışım içinde cevap vermeyi daha uygun buluyorum. Osmanlıca'yı öğrenmemle başlayayım.

Benim 12 Eylül'den önce de bir kütüphane oluşturabilecek kadar kitabım vardı. Maden işçisi olarak çalışmanın (veya başka bir işte çalışmanın), hatta sınıf mücadelesi için bir örgüte üye olup hapis yatmanın bir insanı işçi yapmadığını anladım. İşçi olabilmek için önce işçinin veya işçi sınıfının ne olduğunu anlamak gerekiyordu. Yıllarca sınıf sınıf diye yırınmanın, ölümü bile göze almanın sınıf mücadelesi olmadığını anladım. Belki de bazı şeyleri erken anlamama geçmişteki mücadelemizin bir faydası olmuştur ama asıl mesele işçi sınıfının devrimci rolünü iyi kavramaktan geçiyordu.

Kader beni 1988-1991 yılları arasında Mehmet Tezer'in özel gayretiyle GMİS'te teşkilatlandırma uzmanlığına kadar sürüklledi. Bendeki asıl değişim bu dönemde başladı.

1990 Madenci Grevi'nden sonra Nisan 1991'de Şemsi Denizler yönetimi işime son verdi. Hükümlü işçi statüsüyle tekrar maden işçiliğine dönmek için TTK İnsan Gücü Eğitim Daire Başkanlığında Haziran 1991 sonu başlayan 15 gün eğitim aldım. Eğitim aldığım dersliğin yanıdaki odada eski defterler gördüm. Defterler 1000 adede yakındı. 300 kadarı Arap harfleriyle, 1.1.1929'dan 1950 yılına kadar olanlar da Latin harfleriyle yazılıydı. Defterlerin Maden Dairesi'nden geldiğini söylüyorlardı.

Ben emekli olduktan sonra yazmaya başladım. Türkçe belgelerden ve başkasına çevirttiğim çok az bir belgeden istifade ederek üç tane kitap çalıştım. Asker İşçiler kitabımın bir kısmı Osmanlıca belgelerden oluşuyordu. Yeni bilgiler içermesi nedeniyle akademisyenlerden daha çok ilgi gördü.

Tabii ki sadece belgeleri bir kenara koyup kitap yazmanın mümkünü yok. Muazzam bir alt yapı gerekiyor. Bunun için de durup dinlenmeden okumak ve çalışmak gerekiyor. Tabii ki yazdığın coğrafyanın geçirdiği ekonomik ve sosyal süreci iyi anlamaman gerekiyor. Bütün bunları da dünya süreci ile en azından sanayi devrimiyle ve buna bağlı gelişen emperyalist ülkelerle eklemleniz gerekiyor. Bunun için çalışırken kitaplar kitapları, belgeler belgeleri kovaladı. Oldukça iyi sayılabilecek bir kütüphane sahibi oldum. Tabii ki bu gelişme Osmanlıca baskılar ve diğer kitapların da katılımıyla devam etti.

Sonuç olarak Osmanlıca belgelerin bir tek çözümünü vardı o da kendim öğrenerek bu belgeleri kullanmaktır.

Hüseyin Şeker Ağabey tarafından Arap alfabesini öğrenmek için sürekli teşvik gördüm. 1-2 Ağustos 1997 tarihlerinde yapılan Çaycuma Festivali'ne karikatürist Rıza Necmi Ayça da katılmıştı. O beni festival boyunca Arap alfabesini öğrenmem için teşvik etti. Olayın basitliğini anlattı, disiplinli ve ara vermeden çalışmanın da şart olduğunu söyleyerek benzer harf gruplarını bir kâğıda yazarak bana verdi. Kesin kararımı o gün verdim.

4 Ağustos 1997'den itibaren disiplinli bir şekilde her gün 5-6 saat çalıştım. 15 gün sonra harfleri birbirine bağlamayı öğrendim. Bunun ardından da okuma başladı. Tabii ki ilerledikçe daha bir tutkuyla çalışmaya devam ettim. Sekiz ay sonra elimdeki kitabı yazıları çevirmiştim. Rika⁽²⁾ yazı ilk başta daha zor gibi görünse de disiplinli çalışmak, o sorunu da çözdü. Çevirdiğim her yazıya bir yenisini çözmeme konusunda beni tetikledi.

Belgeler "TTK İnsan Gücü Eğitim Müdürlüğü"nde bölüm müdürü olan Erol Şeref'in denetimindeydi. Erol Şeref Bey'den altışarlı gruplar halinde yapılan bir listeyle belgeleri tarama müsaadesi aldım. Önce binlerce belgeyi okuyorsun. Gerekli gördüklerini işaretliyorsun, bazı defterleri de olduğu gibi fotokopi yaptırıyor. Oldukça masraflı ve oldukça yorucu bir şeydir. O zamanlar ekonomik yönden oldukça kötü durumdaydım. Ama sağ olsunlar bazı bürokratlar ve dostlarım yardımcı oldu. Tarayıcılar çıkınca belgeleri kopyalamak daha da kolaylaştı.

Çalışma Ortamı: Çalışmanızda Zonguldaklı maden işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının yanı sıra işçi mücadelelerine de yer veriyorsunuz. Bu eylem ve grevlerin bir kısmı Türkiye emek tarihçileri tarafından da pek bilinmiyor. Bu grevler, neden yapılıyor? Nasıl örgütleniyor?

Erol Çatma: Kitabımda yazdığım direnişlerin şimdiye kadar emek tarihçileri tarafından bilinmemesinin iki temel nedeni vardır. Bunlardan birincisi; emek tarihinin 15 yıl öncesine kadar belirli aydınların tekelinde kalması ve onların birbirlerinden alıntıyla yazdıkları kitaplara dayanmasıdır. Bunların kimisi yazdıklarını daha da geliştirmek için çaba sarf etmemiş, kimisi de susturulmuş veya caydırılmıştır! İkincisi ise 12 Mart döneminden sonra yazılanların daha çok sendika danışmanlarının yazdığı yakın tarih kitapları olmasıdır.

12 Eylül'den sonra sosyalistlerin hem arayış içine girmeleri hem de iletişim teknolojisinin gelişmesi olayı biraz daha derinleştirmiştir. Bu dönemde direk olarak sınıfa yönelenlerin sayısı gittikçe artmıştır. Eric J. Hobsbawm bu tip çalışmaları "alt-

takilerin tarihi" olarak nitelendirmektedir. Son çıkan kitabımın bu konuda önemli bir adım olduğu inancını taşıyordum.

Osmanlı'da maden işçilerinin direnişlerini 1840-1865, 1865-1908, 1908-1923 olmak üzere üç bölümde incelemek mümkündür. Üç dönemde de bu direnişler farklı farklı gelişmiştir.

1840 ile 1865 arasındaki direnişler dışarıdan gelen Hırvat veya başka uluslardan işçilerin direnişleridir. Bunlar genellikle 1848 Avrupa devrimlerinin veya daha önceki direnişlerin etkisinde kalan tecrübeli işçilerdir. Zaten çalışmaları ayrıcalıklı bir konumda devam etmiştir. Usta madenciler sayesinde taşkömürü üretiminde çalışacak yerli ustaların yetiştirilmesi hesaplanmıştır. Bu işçiler Avrupa'dan kaçak olarak geldiklerine göre oralardan neden kaçtıkları da ayrı bir sorudur. Bunların daha çok isyan veya çevre köylerin yiyeceklerini çalmak veya soygun yapmak gibi bazı girişimleri olmuştur. Bu konuda Birten Çelik'in⁽³⁾, "Ereğli Kömür Havzası'nda Bir Baskın ve Etkileri" isimli makalesinde oldukça geniş bilgiler vardır. Ayrıca Yıldırım Koç⁽⁴⁾ "İssawi, The Economic History of Turkey, Chicago, 1980"den alıntı yaparak 1863 yılında Havza'da bir grev olduğunu yazmaktadır.

1865'ten sonra Havza'da askeri disiplin hâkimdir. Köylüler zorla madene sokulmaya başlanmıştır. Doğu Karadeniz'de ve Doğu Anadolu'da kapanan metal madenlerinden proleter olarak birçok işçi Havza'ya gelmiştir. Havzada tam proleterlerle birlikte daha fazla sayıda çalışan "yarı işçi-yarı köylü" bile diyemeyeceğimiz yerel bir işçi kitlesi oluşmuştur. Ama asıl dinamik gücü "deniz tahmil ve tahliye işçileri" oluşturmaktadırlar. Bunlar İstanbul'da kâhyalık veya başka bir isimle de olsa merkezi bir örgütlenmeye sahiptir. Sağlam bir iletişim ağıları var. Havzaya kömür için gelen her gemi İstanbul'la iletişimi sağlamaktadır. Direnişleri genellikle isteklerinin alınmasıyla sonuçlanmaktadır. Ayrıca Doğu Karadeniz'den veya Doğu Anadolu'dan gelenler birbirleriyle aynı mekânlarda veya derme çatma binalarda yaşamaktadırlar. Bunlar "geçimlerini sadece çalışarak" sağlayanlar yani proleterleri teşkil etmektedir. Hak konusunda kendiliğinden ortaya çıkan hareketleri bunlar yapmaktadır. Makine kırıcılığı sayılabilecek eylemlerde buldukları gibi silah kullanmaktan da çekinmeyen gruplardır. Bunlar

⁽³⁾ Derleyen: Onur Yıldırım, Osmanlı'nın Peşinde Bir Yaşam. Ereğli Kömür Havzası'nda Bir Baskın ve Etkileri sayfa 271. İmge Yayınları. 1. Baskı 2008 Ankara.

Koç, Yıldırım. İşçi Hakları ve Sendikacılık. Tez Kitapları Dizisi. No:11. İstanbul. 5 Şubat 1987. Koç, Yıldırım. İşçi Hakları ve Sendikacılık. Tez Kitapları Dizisi. No:11. İstanbul. 5 Şubat 1987.

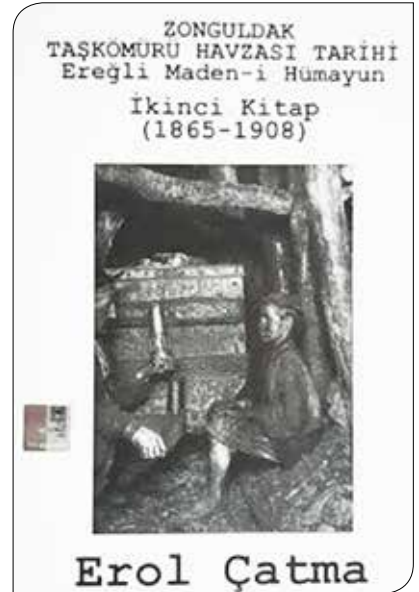
⁽⁴⁾ Koç, Yıldırım. İşçi Hakları ve Sendikacılık. Tez Kitapları Dizisi. No:11. İstanbul. 5 Şubat 1987.

Havza'nın Lazları (O zamanlar Lazistan sancağına itafen) olarak anılmaktadırlar. Kürtler ise daha farklı bir konumdadır. Daha çok liman ve inşaatlarda (çok azı da madenlerde) çalışmaktadır. Ayrıca Ermeni ve Rumlara varıncaya kadar Havza her türlü işbilir ustaya açıktır. Yerli halk küfecilik veya nakliyatçılık yapmaktadır. Nakliyatçı çalışan katırcı tayfası da çok kolay iş bırakan ve kolay kaçan bir yapıdadır. Ama bunlar sınıfsal ve demokratik bir özden çok ekonomik pasif direnişlerdir.

Asıl direniş Havza'da bahriyeye bağlı askerler tarafından yapılmaktadır. Daha derli toplu ve daha etkili demokratik ve ekonomik taleplerde bulunabilmektedirler. Yazışmalarda en fazla bunların direnişlerinden korkulduğu görülmektedir. Bunların direnişleri "ihtilal" olarak veya ihtilal ihtimali olarak ifade edilmektedir. Özellikle 1908 devrimi öncesi devrimi destekleyen direnişler ve girişimlerde buldukları yazışmalarda görülmüştür.

Topluca iş bırakmak, firar etmek veya köyünden hiç gelmemek gibi direnişlerde de yerli işçiler daha çok rol almakta, işyerlerinde de diğer işçilerin (yabancıların) denetiminde veya zorlamasıyla direndikleri görülmektedir. Ama bunları disiplin altına alan kanunların hepsi de askeri kanunlardır. Zaten büyük çoğunluğu mükellef ve asker statüsündedir.

Sonuç olarak ben kendine özgü, belki de türünde tek, bir emek tarihçisiyim. Bu benim kendi sınıfımın meşru bir savunmasıdır.



Zonguldak kömür havzası ve emekçilerinin tarihi konusundaki çalışmaları ile tanınan Erol Çatma'nın "Zonguldak Taşkömürü Havzası Tarihi Ereğli Maden-i Hümayun. İkinci Kitap (1865-1908)" isimli yeni kitabı çıktı. Kitaba ulaşmak için yazarla alaylı.yazar@gmail.com mail adresi aracılığıyla iletişime geçilebilir.

⁽²⁾ Arap harflerinin en çok kullanılan el yazısı biçimi

Betonarme Yapıların Doğa ve Çevre Sorunları

Cihat UYSAL (*)

Beton ve betonarme yapı üretimi, yapı üretimi alanında sanayi devriminin en önemli ürünüdür. Ancak, yapı tasarımı ve uygulamalarındaki bilinçsizlik betonarme yapıların başlıca sorunudur. Çünkü, beton ve betonarme yapı teknikleri zaman içinde büyük bir değişim ve gelişme göstermiştir. Ancak, betonarme yapı tasarımında geliştirilen teknik ve teknoloji, ülkemizde yeterince yakından izlenmiyor, benimsenmiyor. O nedenle, tasarım ve yapı uygulamasındaki bu duyarsızlık insanların can güvenliğini ortadan kaldırıyor. Bu yazıda, betonarme yapıların varolmasıyla ortaya çıkan çevre ve doğaya ilişkin sorunları özetlemeye çalışacağım.

Bilindiği gibi insanoğlunun varlığını sürdürmesi beslenme ve barınma ihtiyacını sağlamasını gerektiriyor. Bu sürecin tarih öncesinde ağaç ve mağaralarda başladığı kabul ediliyor. Ardından, insanoğlunun yeryüzünde yayılması ağaç ve mağara dışında yaşama sürecini başlattı. Bugün insanoğlunun bu becerisini doğayı değiştirme yeteneği ile dile getiriyoruz. İnsanoğlunun bu becerisi kuş ve benzeri bazı hayvanlarda olsa da, yapay çevre oluşturmada aletle başlayıp teknik ve teknolojiyi geliştirmesiyle benzersizdir.

Yeryüzüne yayılan insanoğlunun farklı yapı teknik ve teknoloji çözümlerini kullanması, sanayi devrimiyle değişti. Sanayi devriminin ortaya koyduğu çözümler içinde en yaygın olanı beton ve betonarme oldu. Yeryüzünde yaygın bulunan, ucuz ve kolay elde edilen malzemelerden elde edilen beton ve betonarme yapı üretimi hızla yayıldı. Ne var ki, diğer sanayileşme etkenleriyle birlikte beton ve betonarme yapıların artması öngörülemeden sonuçlara yol açtı. Gerçi, sanayi devrimi bütün boyutlarıyla beton ve betonarme dışında da kuşkusuz, olumsuz bir sürece neden olmuştu. Bugün başta çevre, sürdürülebilirlik olmak üzere birçok konu bu olumsuzlukların yaşanması ile gündeme geldi.

Betonarme yapılar başta artan nüfusun yerleşim ihtiyacını karşılamak üzere konut üretiminde kullanıldı. Ardından köprü, su yapıları, sanayi üretim tesisi, enerji tesisi gibi birçok yapı türünün yapımında da kullanıldı. Beton ve betonarme yapıların bu kitlesel üretimi ve çevremizi kışatmasıyla donanan yeryüzü insanlığın önemli bir sorunu oldu. Çünkü, değişen yaşam biçimi bu yapıların güncellenmesine sınırlı ölçüde yanıt veriyor. Özellikle, başlan-



gıçta yapıların ihtiyaca göre değişme ve dönüşme kısıtlarının öngörülememesi, geç fark edilmesi sorunun boyutlarını büyüttü. Beton ve betonarme yapıların geri dönüşümü oldukça pahalı ve enerji tüketimini artırıcı bir süreç. Arkamıza baktığımız zaman kentleşme ile içinde yaşanamaz hale gelen yapıların dönüşümünün ne kadar olanaksız olduğu besbelli. O nedenle, en azından, bundan sonra üretilecek yapılarla ilgili olarak ne önlem alınacağı ve başka yapı yapım teknik ve teknoloji seçeneklerinin araştırılması gerekiyor. Bu amaçla, yapıların tasarımında modüler koordinasyon ve yapım tekniğinde prefabrikasyon gibi seçenekler bir süredir uygulanır oldu. Buna ek olarak, yapı sistemlerinde öngörme ve art germe gibi sistemler, malzeme üretim kalitesinde erişilen yenilikler sorunların azaltılması bağlamında öngörülüyor.

Ülkemizde kırsaldan kent (!) lere meydana gelen yoğun göç hızlı kentleşmeye, beton ve betonarme yapıların denetimsiz ve bilinçsiz üretimine neden oldu. Ardından kentlerimizde yapıların

üç kattan beş kata ve daha sonra oniki kata dönüştürülmesi sürecinde meydana gelen yapı yıkma, yenisini yapma gerçekleşti. Günümüzde yapılan TOKİ yapıları da benzer acelelikle üretiliyor. Üstelik ülkemizin deprem riski yüksek bir bölgede yer alması, sorunun çevre sorununun da ötesinde yaşamsal bir konu olması gözden kaçıyor.

Sanayi devriminin yarattığı sorunlar sadece beton ve betonarme üretiminden kaynaklanmıyor. Ancak, beton ve betonarme yapıların çevremizin en belirgin fiziksel ögesi olması ve geri dönüşümünün sorunlu oluşu nedeniyle öne çıkıyor. O nedenle, sorun ve çözümleri ana başlıkları şöyle özetlenebilir. Sürdürülebilirlik, yeryüzünde insanoğlunun varoluşunun olmazsa olmazıdır. Karbon dioksit salınımı ve küresel ısınmanın kontrol edilmesi gereklidir. Sorunların ülkemizin gündemine yeterince gelmemiş olması, öncelenmemesi üzücüdür. Bu konuda ivedilikle yapılması gereken, önce beton ve betonarme üretimini tasarlayan, girdilerini üreten kurumların ve kamu kurumlarının gündeminin de öncelikli hale getirilmesi sağlanmalıdır.



* Mimar Y. Müh.

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Bir Mermer Fabrikasında ST Blok (Moloz) Kesme Makinası İle Mermer Kütlesinin Kesilmesi

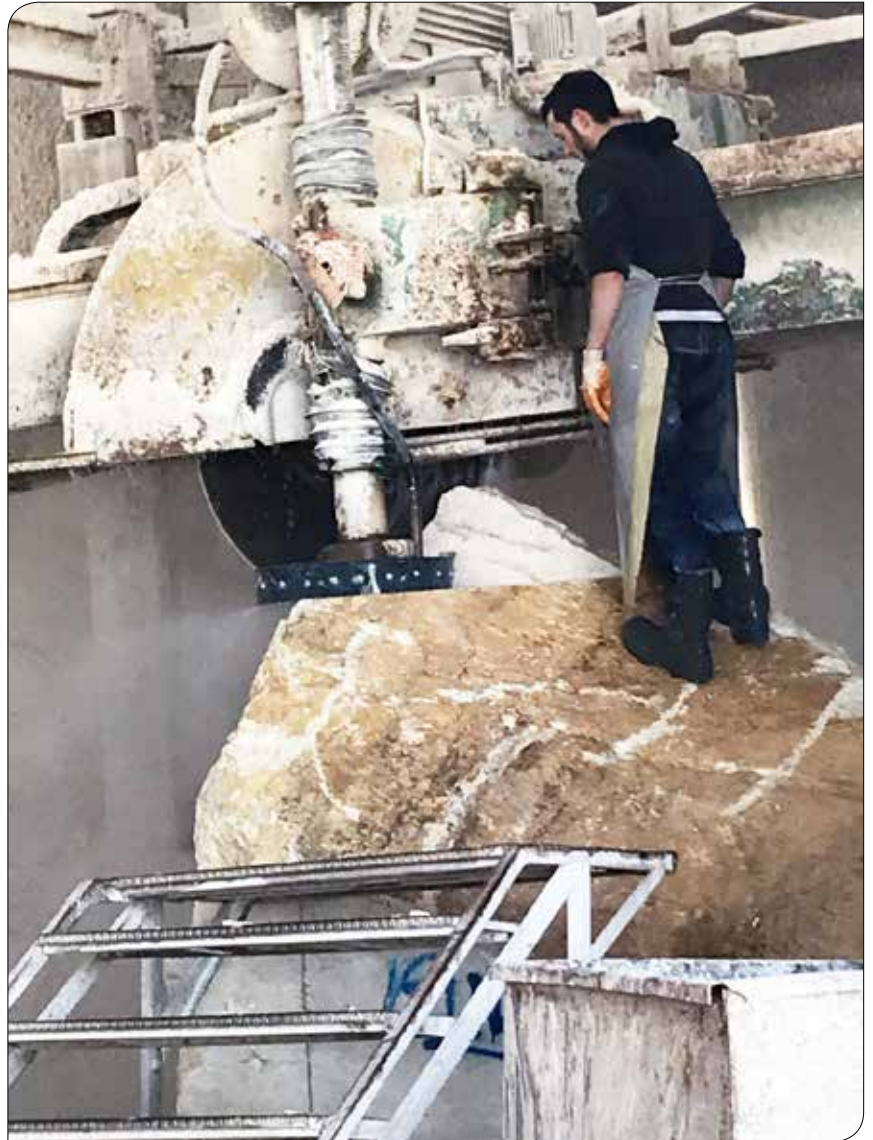
Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

Durum: Ekonomik değeri olan, düzgün bir geometrik şekle sahip olmayan, ST makineleri ile kesilebilecek boyutlardaki mermer kütlesinin (Molozun) kesilmesi sırasında işçi; makineyi çalıştırmakta, kesilen ve kırılan değişik ağırlık ve boyuttaki mermer parçalarını (kütlelerini) makinanın su jeti ile ıslatılan ağzından alarak uzaklaştırmaktadır. İşçinin bu işlemleri yaparken karşılaşılabileceği tehlikeleri tanımlayabilir misiniz ?

Neler Olabilir ?

1. En az yedi basamakla çıkılan ve korkuluğu olmayan merdivenden inerken ya da çıkarken düşebilir.
2. Düzgün bir şekli olmayan, kesilme sırasında su jeti ile sürekli ıslatılan mermer kütlesi (moloz) üzerinden ayağı kayıp, yüksekte düşebilir.
3. Mermer kütlesi üzerinden, çok hızlı devirde dönerken kesme işlemini gerçekleştiren makinenin testeresi (bıçağı) üzerine düşerek çok ciddi bir tehlike ile karşılaşabilir.
4. Kesilen parçaları makinanın ağzından almaya çalışırken; ıslanmaya karşı kullandığı önlüğü ya da giysilerini makinaya kaptrabilir.
5. Eğilip, kalkma gibi hareketi sırasında makinenin bir yerine çarparak (ör:başını) yaralanabilir ya da aşağıya düşebilir.
6. Olası bir elektrik kaçağında ,elektrik çarpabilir.
7. Uygun olmayan pozisyonlarda çalışma, eğilip kesilen şekilsiz mermer parçalarını alıp götürme ya da atık toplama konteynırına atma sırasında, bel incinmesi gibi kas - iskelet sistemi rahatsızlıkları olabilir.
8. Mermerin kesilmesi sırasında yüksek düzeyde gürültü oluşmaktadır. İşitme kaybına uğrayabilir.
9. Islak ve soğuk ortamda çalışması nedeniyle, bu tür ortam koşullarından kaynaklanan, romatizma başta olmak üzere değişik hastalıklara yakalanabilir.

> Yanıtı 4. sayfada



* 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. Aysen 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 HEPARAMIZDA 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**
 - Prof. Dr. Gürhan Fişek Doğum Gününde Anıldı 2
 - Çocuk Bayramında Çocuk İşçiliği Paneli 2
- **ÇOCUK HABER**
 - Çıracılık Sistemi Kimin İçin İdeal Çözüm? 3
- **ÇOCUK HABER**
 - Çocuk İşçiliği ve Eğitim 5
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
 - İş Kazalarının Çoğunluğu Kaza Geçiren İnsanların Hatasından mı Olur? 8
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
 - Yüksek Binalarda Yangın Güvenliği 13
- **BÜYÜTEÇ**
 - Meslek Hastalıkları 16
- **A. Gürhan FİŞEK**
 - Meslek Hastalıkları ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri 19
- **Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR**
 - Meslek Hastalığında Suç Ortaklığı 23
- **Murat ÖZVERİ**
 - Meslek Hastalıkları ile Mücadelede Sendikaların Etkisi (zliği) 26
- **SOSYAL POLİTİKA**
 - Hukuka “Alandan” Bakmak: İş Hukukçuları İçin Bir Yöntem Önerisi ... 30
- **SOSYAL POLİTİKA**
 - Olmayan Kreş Yardımının Bitmeyen Propagandası 33
- **SÖYLEŞİ**
 - Erol Çatma : “Bu Benim Kendi Sınıfımın Meşru Bir Savunmasıdır”... 36
- **ÇEVRE**
 - Betonarme Yapıların Doğa ve Çevre Sorunları 38
- **BULMACA**
 - İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım :
Bir Mermer Fabrikasında ST Blok (Moloz)
Kesme Makinası İle Mermer Kütesinin Kesilmesi 39



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

<http://www.isguvenligi.net>

Sayı Editörleri :
Sebiha Kablay - Taner Akpınar



• **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: 156 • Nisan - Mayıs - Haziran 2018

• 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 : Haziran 2018