



Türkiye İŞçi Sendikaları Konfederasyonu

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
DERS NOTLARI
(2009)**

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Bayındır Sokak No. 10
Yenişehir – Ankara
Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)
Faks : (0.312) 433 68 09 – 433 85 80
<http://www.turkis.org.tr>
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Mart 2010

ISBN: 978-605-89956-8-0

Baskı:

Gurup Matbaacılık
Tel: (0.312) 384 73 44 - 45

-

İÇİNDEKİLER

Sunuş.....	1
Dr. Naci ÖNSAL Türkiye’de Endüstri İlişkileri.....	3
Enis BAĞDADIÖĞLU Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler	15
Namık TAN Çalışma Hayatını Etkileyen Sosyal Değişiklikler	33
Celal TOZAN İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	50
Özcan KARABULUT İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler, Sorunlar ve TÜRK-İŞ Yaklaşım.....	61
Ferhan TUNCEL İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İşçilerin ve İşverenlerin Yükümlülükleri	102
Kadir TOMAS İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarından Korunma Yöntemleri ...	125
Hülya UZUNER Çalışma Hayatında Kadın ve Sorunları	134

SUNUŞ

Çalışma hayatının en temel konularından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği konusu, üretim sürecindeki ve toplumdaki değişikliklere bağlı olarak sürekli gelişim göstermektedir. Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insancıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimliliği arttırarak hedeflerine ulaşmaktadırlar. İş sağlığı ve güvenliği konularına gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini, iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümler, yaralanmalar, çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı şeklinde göstermektedir. Avrupa Birliği uyum sürecinde AB yönergeleri dikkate alınarak ulusal mevzuatta bir takım değişiklikler yapılmasına rağmen, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusu halen olumsuz bir tablo çizmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu 2008 Yılı İstatistiklerine göre, 72 bin 963 iş kazası ve 539 meslek hastalığı meydana gelmiş, bunların 866’sı ölümlerle sonuçlanmıştır. Öte yandan, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu kaybedilen iş günü sayısı 1 milyon 865 bin 115 olmuştur. SGK verilerinin sadece sigortalıları kapsadığı, Türkiye’de sigortalı işçi sayısının yaklaşık 9 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın 21 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Çağdaş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturmak; başta devlet, işçi ve işveren kesimi olmak üzere toplumun her kesiminde iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılmasıyla ve tüm işyeri ve çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamına alınması ile mümkün olabilmektedir.

Konfederasyonumuz bu düşünceler çerçevesinde, işçi hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirme yönünde mücadele verirken, çalışma yaşamının en önemli alanlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalarını da yoğunlaştırmıştır. Amacımız çalışanların yaşam kalitelerinin arttırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve ülkemizin verimlilik düzeyinin yükseltilmesi-

dir. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar olarak birlikte çalıřmalđ, huzurlu, sağlıklı, güvenli çalışma ortamđ ve kùltùrù birlikte geliştirilmelidir.

“TùRK-İş İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Notları” konfederasyonumuzun son dònemde çeşitli kentlerde yaptığı seminerlerde sunulan bildirilerin bir kitap haline getirilerek, üyelerimizin en geniş biçimde bilgilendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin son gelişmelerin yer aldığı bu kitabın hazırlanmasında önemli katkıları olan değerli uzmanlarımıza ve akademisyenlerimize teşekkür ediyor, bu yayınıımızın sağlıklı bir çevre ve çalışma ortamının oluşturulması için katkıda bulunmasını diliyoruz.

TùRK-İş
YÖNETİM KURULU

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİMİZ

Dr. Naci ÖNSAL

1- ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

İnsanların avcılık ve balıkçılık ile başlayan beslenmeye yönelik tüketim faaliyeti, toprağın beslenme amaçlı üretim faaliyetine konu olması ve hayvanların evcilleştirilmesi ile yaşanan gelişme; toplumların kendilerine yeterli üretimi yaptıkları, üretilenlerin pazar değerinin sıfıra yakın olduğu ve üretim için sınırlı işbirliğinin yapıldığı tarım toplumları haline gelmesini sağlamıştır.

İnsanları tarım toplumu haline getiren gelişme süreci devam etmiş, sınama-yanılma yolu ile edinilen bilgiler artmış, buharın üretimde kullanılmaya başlaması tarım toplumunun niteliklerini değiştirmiş, insanların kitleler halinde makineler ile yapılan üretimin parçası haline gelmesine, kırdan kentlere akına neden olmuş, her şey piyasa için ve topluca üretilir hale gelmiş, işbirliği yoğunlaşmış, işler ayrılmıştır.

Bu gelişmeler sonucu toplumların önemli bir kısmı 19.yüzyılın sonlarında sanayi toplumu haline gelmiştir. Yaşanan bu gelişme de sanayi devrimi olarak tanımlanmıştır.

Sosyal Siyaset (veya Sosyal Politika) kavramı da bu yıllarda kullanılmış, daha sonra geniş bir sahaya yayılıp bilimsel bir kavram haline gelmiştir.

Geniş anlamda sosyal siyaset, sosyal hayatın devamlılık ve bütünlüğü bakımından sosyal kesimlerin kendi aralarında ve toplumla olan ilişkilerin de ortaya çıkan ve sosyal hayatı felce uğratmak, tahrip etmek yolunda oluşan tehlikeleri ortadan kaldırmaya yönelik bir politika olarak görülmektedir.¹

¹Tuna Orhan, Sosyal Siyaset, Sermet Matbaası, İstanbul 1966, s.14

Sosyal Planlama, Çalışma Ekonomisi, Toplu Pazarlık ve Endüstri İlişkileri, Sendikacılık ve Milletlerarası Sendikacılık, Milletlerarası Sosyal Siyaset, Sosyal Sigorta ve Sosyal Güvenlik, Şehir ve Bölge Planlaması, Konut Siyaseti, Küçük Sanayinin Yapısı ve Problemleri, İş Hukuku, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi, Personel Yönetim ve Kamu Personel Yönetimi gibi konular geniş anlamda sosyal siyasetin ilgi alanını oluşturmaktadır.²

Dar anlamda “Sosyal Siyaset” ise; kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki karşıtlıkları ve çatışmaları hafifletmeye, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye ve sağlamaştırmaya yönelmiş bir siyaset olarak anlaşılmaktadır.³

Sanayi ve Endüstri kelimeleri eşanlamlı kullanılmaktadır. Endüstri, hammaddelerin işlenmesi ve kullanılabilir hale getirilmesi işidir.⁴

Daha teknik bir tanım yapmak gerekirse endüstri; sürekli veya belli zamanlarda makine ve benzeri araçlar kullanarak bir madde veya gücün niteliğini veya biçimini değiştirecek toplu üretimde bulunma işidir.

Bu iş pamuğun iplik haline getirilmesi ya da akarsu veya rüzgar gücünün elektrik enerjisine dönüştürülmesi vb. olabilir.

Üretim; insan, bilgi, malzeme, makineyi bir araya getiren ve bir süreç içinde yürütülen bir iştir. İnsan, bilgi, malzeme, ekipman ve süreçlerin kullanılması, geliştirilmesi ve yönetimi ile ilgili mühendislik dalı da endüstri mühendisliğidir. Endüstri mühendisliğinin odağında insan yer almaktadır.

²Zaim Sabahattin, Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990, s.1

³ Tuna Orhan, Yalçıntaş Nevzat, Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1985, s.20

⁴ MEB örnekleriyle Türkçe Sözlük Cilt1, s.836

Endüstri ve endüstri mühendisliği tanımı bize endüstri ilişkilerinin çerçevesi hakkında fikir vermektedir. Bilindiği gibi üretim ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak değişmekte, değişik bir ilişkiler yumağı içinde gerçekleşmektedir. Üretimin insan unsurunun iki ögesi olan işveren ve işçi arasındaki ilişkiler de bu yumağın içerisinde. İşveren ile işçi arasındaki en önemli bağ işçinin ücreti üzerinden kurulmaktadır.

Endüstri ilişkileri, üretimin yapıldığı her yerde oluşan, ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak değişen nitelikte olmakla birlikte işçiler ile işverenler arasında yürütülen ve odağında ücret pazarlığı olan kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür.

Kurumsallaşmış ilişkiler büyük ölçüde sendikalar aracılığı ile gerçekleşecektir. Yani örgütlenmeyi gerektirmektedir. Örgütlenen işçiler ücret pazarlığını sendikaları aracılığı ile toplu pazarlık süreci içinde gerçekleştireceklerdir.

Demek ki endüstri ilişkileri bir yandan iş sözleşmesinin kurulmasını yani bireysel iş hukukunu ilgilendirirken diğer yandan da kolektif iş hukukunu uygulayarak iş sözleşmesinin kurulması, içeriği ve sona ermesine ilişkin düzenlemeleri içeren toplu iş sözleşmesine ulaşmak için yapılan toplu pazarlığı da içermektedir.

Endüstri ilişkileri aynı zamanda bu ilişkileri inceleyen bilim dalının da adıdır.

Endüstri ilişkileri bir sistemdir. Bu sistem, bir ülkede endüstri hayatında çalışma koşullarının belirlendiği bir düzeni ifade etmektedir. Endüstri ilişkileri ülkenin bütün sosyal sorunlarını ve her sektördeki çalışma problemlerini ele almamaktadır. Esas itibarıyla sanayi kesimi ile bu kesimdeki istihdam sorunlarının belirlenmesiyle ilgili bulunmaktadır. Dar anlamda sosyal siyaset "modern kesimde" yaşayan ve çalışan endüstri ilişkileri ile ilgili bir ilim olduğu için, endüstri ilişkileri sistemi endüstri hayatındaki çalışma sorunlarının çözümlenmesini amaçlamaktadır. Bir ülkede endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini anlamak için, o ülkede sendikacılık,

işçi hareketleri, işveren örgütlenmeleri ve çalışma hayatında devletin fonksiyonlarını analiz etmek gerekir.⁵

Dar anlamda endüstri ilişkileri buraya kadar paylaştığımız çerçevededir. Ancak endüstri ilişkileri kavramı zaman zaman geniş anlamda çalışma hayatını, çalışma ilişkilerinin bütününe içerecek şekilde de kullanılmaktadır.

Günümüzde toplumların gelişmişlik düzeyi aynı değil. Ne yazık ki hala tarım toplumları olduğunu biliyoruz. Sanayi toplumları ise çoğunlukta. Ancak ulaşım ve iletişim alımlarında kazanılan yenilikler sonucu çağımız “bilgi çağı”, toplum da “bilgi toplumu” olarak nitelendiriliyor.

20.Yüzyılın sonunda bir kısım bilim adamı sendikalar ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip oldular. Bu düşünceye göre, sendikalar sanayinin ürünü olduğuna göre ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçildiğine göre sendikalar ve sendikacılık sona erecektir. Yeni bir endüstri ilişkilerinden bahsetmek gerekir. Yeni düzenin adı “sendikasız endüstri ilişkileri” dir.⁶

Hemen bütün dünyada sendikaların üye kaybetmesi ve sendikaların küçülmesi bu görüşü doğrulayan bir trend olarak gözüküyordu.

Ancak sendikalar bilgi toplumunun küresel dünyasında varlıklarını sürdürmeye devam ediyorlar. Sendikalar birleşiyorlar ve küresel sözleşmeler yapmaya da başladılar.

Sendikasız endüstri ilişkilerini düşünenler ve endüstri ilişkileri kavramının yerini “insan kaynakları” alacak diyenler, belki “yeni endüstri ilişkileri” kavramı üzerinde düşünseler daha yerinde olacaktır.

⁵ Ekin Nusret, Endüstri İlişkileri, Elektronik Ofset, İstanbul, 1976, s.1

⁶ Bu konuda ülkemizde yapılmış tek çalışma Abdulkadir Şenkal’a aittir. Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel olarak Dünyada ve Türkiye’de), Ankara, 1999

2- ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİMİZ

Endüstri ilişkileri ile ilgili temel bilgileri gördükten sonra, şimdi endüstri ilişkileri sistemimizi konuşabiliriz. Bunun için de sendikalar, toplu pazarlık ve devletin sistem içindeki yeri ve rolü konularını kısaca gözden geçirmeliyiz.

Tarihi gelişmeyi, eski yasaların (274-275) çizdiği endüstri ilişkileri dönemini, TBMM de bekleyen yasa tekliflerini ve Türk-İş tarafından bir akademik heyete hazırlatılan yasa tasarısını ihmal etmek zorundayız. Çünkü zamanımız sınırlı. Ancak konuşmanın sonunda yorulmamış olursanız, biraz daha zaman da bulursak kısaca bazı konulara değinmeye çalışırım.

2.1 SENDİKALAR

İşçilerin (veya işverenlerin) çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara sendika denilir.

Sendikalar işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulur.

Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.

Bir işyerinin girdiği işkolu ÇSGB tarafından tespit edilir.

İşçi sendikası herhangi bir yerden izin almaksızın kurulur ve kuruluşu sendika merkezinin bulunduğu ilin Valiliğine bildirilir. Kurucuların sahip olacağı nitelikler ile kuruculara ilişkin belgeler Kanunda (2821 Md 5 ve Md 6) gayet detaylı bir şekilde sayılmıştır.

Sendikaların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Sendikalar isterlerse başka organlarda kurabilirler. Ancak bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez.

Genel kurullar üye sayısına göre üyelerle veya delegelerle yapılır. Olağan genel kurul süresi 4 yıldır.

Genel kurul için delegelerin seçilmesi, genel kurulun görevleri, toplantı ve karar nisapları, seçimlerde uygulanacak esaslar kanunda detaylı bir şekilde sıralanmıştır.

Kanun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyelerini “yönetici” olarak tanımlamıştır.

2821 sayılı kanunda ya da başka bir yerde (mevzuat da) “sendikacı” tanımı yoktur. Sendikacı, “sendikacılık yapan kimse, sendikada çalışan kimse” olarak tanımlanmaktadır. Yeri gelmişken ifade edeyim ki sendikacılık bir meslek de değildir.

Yönetim kurulları en az 3, en çok 9 üyeden; Disiplin Kurulu en az 3, en çok 5 üyeden; Denetleme Kurulu 3 üyeden oluşur.

16 yaşını doldurmuş her işçi sendikaya üye olabilir. Sendikalara sadece “askeri şahıslar” üye olamazlar.

Sendikaya üye olmak ve üye bulunulan sendikadan ayrılmak noter aracılığı ile olur. İşçiler aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir.

Üyeler sendikalarına “aidat öderler”. Aidat işçinin bir günlük çıplak ücretini geçemez. İşçinin geçici olarak işsiz kalması (bir yıl) sendika üyeliğini etkilemez.

Sendika aidatları (aidat veya dayanışma aidatı) işveren tarafından ücret ödemesinden kesilerek sendikanın göstereceği banka hesabına yatırılır.

Sendikaların faaliyetlerini kanun “çalışma hayatına ilişkin” ve “sosyal faaliyetler” olmak üzere iki başlık altında toplamıştır.

- 1- Toplu iş sözleşmesi akdetmek,
- 2- Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,
- 3- Üyelerini ve mirasçılarını temsilen açtıkları davalarda taraf olmak,

4- Grev kararı almak ve alınan kararı uygulamak birinci grupta;

1. Üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,
2. Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,
3. Üyeleri için kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, matbaa kurmak,
4. Üyelerinin sandıkları kurmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek (bağış olmaz),
5. Üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek (bağış olmaz),
6. Üyeleri için teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak,
7. Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sinai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak,
8. İlgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak (nakit mevcudunun yüzde yirmibeşini aşmamak kaydı ile), yurt içinde veya yurtdışında tabi afetlere yardım etmek,

ikinci gruptaki görevler olarak sayılmıştır.

Bunlara karşılık sendikalar;

- 1- Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunamazlar,
- 2- Ticaretle uğraşmazlar,
- 3- Dar anlamda siyaset yapamazlar,
- 4- Gelirlerini üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar

Sendikaların gelirleri, giderleri, mal edinimleri, görevlilerin ücretleri, fesih ve infisah hallerinde ne olacağı, tutulacak kayıt ve

defterler, bilanço ve çalışma raporu, kanuna uymamanın müeyyideleri de kanunda gayet detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

Sendikaların kural olarak kendi kendilerini denetlemeleri gerekir. Bu iş, Denetleme Kuruluna ve Genel Kurullara bırakılmıştır. Sendikalar sadece her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ÇSGB'na ve üyesi buldukları konfederasyonlara gönderirler.

Sendikalar biraraya gelerek (en az beş sendika) bir konfederasyon kurabilirler.

Bugün ülkemizde işçi sendikaları TÜRK-İŞ (33 sendika), DİSK (18 sendika) ve Hak-İş (8 sendika) konfederasyonlarını kurmuş bulunmaktadır.

Hak-İş'in 6 sendikası, Disk'in 8 sendikası, Türk-İş'in sendikalarının tamamı toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir.

Kısaca işveren sendikalarından da bahsetmek gerekecektir. Halen 3 tanesi Kamu İşveren Sendikası olmak üzere 22 işveren sendikası bulunmakta ve bunlar bir konfederasyonun bünyesinde (TİSK) toplanmış durumdadırlar.

İşçi sendikaları ile ilgili olarak yukarıda sayılan esaslar işveren sendikaları içinde genel olarak geçerlidir. Sadece Kamu İşveren Sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.

Kamu Görevlileri sendikalarından da bahsetmek gerekecektir. Kamu görevlileri sendikalarının kuruluş, işleyiş ve toplu görüşme hakları ayrı bir kanun ile düzenlenmiştir. Kamu Görevlileri Sendikalarının kuruluş ve işleyişi de işçi sendikalarına benzemektedir. İşçi sendikaları için belirlenmiş 28 işkolu bu sendikalar için 11 hizmet kolu olarak düzenlenmiştir. Sendika kurucusu olabilmek için o hizmet kolunda 2 yıldır çalışıyor olmak koşulu bulunmaktadır. Kamu Görevlileri Sendikaları 6 konfederasyonun çatısı altında dağılmış vaziyettedirler.

Bu sendikaların toplu pazarlık ve grev hakları yoktur. Her yıl 15 Ağustosta 15 günlük bir toplu görüşme yaparlar. Nihai kararı hükümet vermektedir.

2.2. TOPLU PAZARLIK

Toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesine ulaşmak için yapılan iştir. Hazırlık, görüşmeler ve toplu iş sözleşmesi metninin düzenlenmesi gibi aşamalar içerir. Kuşkusuz uzlaşma sağlanamamışsa bir arabuluculuk aşamasından, hatta grev ve lokavt aşamalarından da geçilir.

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren (veya işveren sendikası) arasında yapılan (yazılı) bir sözleşmedir.

Taraflar isterlerse toplu iş sözleşmesine (tarafların) karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkları çözüm için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de yazabilirler.

Bizim sistemimizde toplu iş sözleşmesini yetkili sendika yapar. Bir işçi sendikası kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin yüzde 10'unu; toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işletmede de çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş ise toplu iş sözleşmesi yapabilir.

Toplu iş sözleşmesi işyeri veya işletme için yapıldığı gibi kanda yazılı olmasa da grup toplu iş sözleşmeleri de yapılabilir.

Toplu iş sözleşmeleri 1 yıldan kısa 3 yıldan uzun süreli olarak yapılamaz. Taraflar bağittadıkları toplu iş sözleşmesinin her maddesini anlaşarak değıştirebilirler, değıştirilemeyen tek madde toplu iş sözleşmesinin süresidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

Yukarıda söylediğimiz yüzde 10 ve yarından bir fazla barajlarını aşan sendika ÇSGB'ndan yetkili olduğunun belirlenmesini ister. Yetkiyi alan sendika işvereni toplu pazarlığa davet eder ve işverene toplu iş sözleşmesi tekliflerinin tamamını verir. Yetkinin alınması, çağırının yapılması, toplu pazarlık süreci, uyuşmazlık süreci bir takvime bağlanmıştır. Bu sürelelere uymayan sendika hemen her aşamada yetkisini kaybetmek tehlikesi ile karşı karşıyadır.

Toplu pazarlık görüşmesi sürecinde anlaşmaya varılırsa yazılmış toplu iş sözleşmesi metni 5 nüsha olarak imzalanır. Pazarlık sürecinde anlaşılamazsa devreye resmi arabulucu girer. Resmi arabulucu her türlü gayreti göstererek uyuşmazlığı çözmekle görevlidir. Görev süresi 15 gündür. Taraflar isterlerse bir hafta daha uzatabilirler. Bu aşamada da anlaşma sağlanamamışsa işçi sendikası grev kararı almak zorundadır. İşveren de isterse lokavt kararı alır. İşveren işçi sendikası grev kararı almadan lokavt kararı alamaz ve uygulayamaz. Grev kararının alınması, karşı tarafa tebliği, grev uygulama kararının alınması ve tebliği, grevin başlaması kanunda sürelelere bağlanmıştır. Bu sürelelere sendika uymamışsa yetkisi düşer.

Bir toplu iş sözleşmesine ulaşmak için yapılan grev menfaat grevi, bir toplu iş sözleşmesinin uygulama süresi içinde yapılan greve hak grevi denilir. Kanun ikincisini yasaklamıştır.

Kanunda grevin yasak olduğu işler ve yerler geniş bir şekilde sayılmıştır.

Karar verilmiş veya başlanmış bir grev (veya lokavt) genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu grevi (veya lokavtı) 60 gün süre ile erteleyebilmektedir.

Erteleme süresi içinde taraflar anlaşamamışlarsa toplu iş sözleşmesini Yüksek Hakem Kurulu (YHK) karara bağlayacaktır.

Alınmış bir grev kararını yapılan oylama sonunda işçiler istememişlerse, grev yasaklarının olduğu işyerlerinde de müracaat yerine YHK toplu iş sözleşmesini yürürlüğe koyacaktır.

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak üyeler yararlanacaklardır. Üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

Aynı işkolunda olmak koşuluyla işçi veya işveren sendikası veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanının talebi üzerine Bakanlar Kurulu o işkolunda yüzde 10 barajını aşmış işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebilir.

2.3 DEVLETİN FONKSİYONLARI

Bizim endüstri ilişkileri sistemimizde devlet etkin bir şekilde yer almaktadır. Bir işyerinin açılması, iş konusunu değiştirmesi (vb), işyerini kapatması devlete bildirilmektedir.

İşçilerin işe alınması, işten çıkarılmaları devlete bildirilmektedir.

Sendikalar izinsiz kurulmakta ama istenilen tüm bilgiler devlete bildirilmektedir. Ocak ve Temmuz aylarında devletin yayınladığı istatistikler ile yüzde 10 barajını aşan sendikalar belirlenmekte, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki belgesini devlet vermektedir. Toplu iş sözleşmesinin her aşaması devletin bilgisi altındadır. Devlet grevleri erteleyebilmektedir. Devlet toplu iş sözleşmelerini teşmil edebilmektedir.

Aynı zamanda devlet Türkiye’de en büyük işveren olma niteliği ile kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde taraf olma hüviyetindedir.

Devletin endüstri ilişkilerine doğrudan ve dolaylı etkisi 3'lü yapı içerisinde de görülmektedir.

İş kanununa göre oluşan “Asgari Ücret Tespit Komisyonu”, “Üçlü Danışma Kurulu” , “Çalışma Meclisi” gibi kurumlar yanında farklı yasalarla düzenlenmiş üçlü katılım esasına uygun kurum ve kuruluşlarda bulunmaktadır.

Ekonomik Sosyal Konsey
Yüksek Hakem Kurulu
MPM Yönetim Kurulu
Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
Türkiye İş Kurumu
Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
Resmi Arabulucu Seçici Kurulu
Vergi Konseyi
Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
İaşe Bedeli Tespit Kurulu
Özürlüler Yüksek Kurulu
Reklam Kurulu
Tüketici Konseyi
Mesleki Eğitim Kurul vb.
Örnek olarak verilebilir.

EKONOMİYİ ANLAMAK

Enis BAĞDADIÖĞLU

TÜRK-İŞ olarak düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği seminerinde sizlerle ekonomik gelişmeleri nasıl değerlendirmemiz gerektiği konusunda sohbet etmek istiyorum.

Günlük hayatımızın her aşamasında sürekli olarak gazetelerde, televizyonlarda, konuşmalarımızda bir dizi ekonomik kavramla, çeşitli kurum isimleriyle karşı karşıya kalıyoruz, bazılarını biliyoruz, bazıları bize çok uzak kalıyor; enflasyon, işsizlik, gelir dağılımı, ücret, işgücü maliyeti, faiz, döviz, yatırım, bütçe, vergi, ihracat, ithalat, cari açık, rezerv para, talep, para arzı, teşvik, kar, teşvik, produktivite vb kavramlar... Merkez Bankası, Hazine, DPT, TÜİK, MPM, IMF, OECD, DB, İMKB, SPK, Sayıştay, Maliye vb bir sürü kurum...

Sürekli bir bilgi, veri akışı...

Karmaşık ilişkiler, bilmediğimiz kavramlar... Kafamız karışır...

Aslında her şey çok net ve açık... Biz ücretliyiz, emeğimizi satarak karşılığında bir ücret alırız. Amacımız, elde ettiğimiz ücretle ailemizle birlikte insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmek... Bizler çalışıyoruz, çünkü bir değer yaratıyoruz. Ücretli olan bizler, çalışmadığımız zaman gelirimiz olmayacağını, geçinemeyeceğimizi biliriz.

Özetle, biz ücretliler olarak yaşamımızı sürdürmek için çalışmak durumundayız, işverenler de bizleri istihdam ederek üretmeyi ve kar etmeyi amaçlar... Bizim ücretimizin kaynağı yarattığımız değerlerin bir bölümüdür. Çok bilinen biçimiyle, yaratılan pastadan, yani milli gelirden ücretliler olarak pay alıyoruz. Bizim emek kesimi olarak aldığımız pay arttığında, sermaye kesiminin payı azalıyor.

Demokrasi de sonuç itibariyle sağlanan milli gelirin paylaşılmasının bir aracıdır. Biz tek başımıza sermaye kesiminin karşısında zayıfız, ancak sendikalarda örgütlenerek gücümüzü artırırız, işçi hak ve özgürlüklerini geliştirmek ve korumak için mücadele ederiz. Demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla egemen olduğu toplumlarda, örgütlenme hakkı en geniş biçimiyle vardır ve gelir dağılımı emek ile sermaye arasında daha adil dağılır, sosyal devlet yaklaşımı tüm politika ve uygulamalarda ön plandadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın başlangıcında "evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması" gerektiği görüşü yer almaktadır.

Sosyal adaletin sağlanması, bir bakıma geçmişten günümüze kadar süregelen mücadelenin temeli ve gelişme çizgisidir. Ekonomik ve sosyal tarihin en karmaşık olayı olarak bilinen gelir bölüşümü, bir bakıma "eşitlik" adıyla sürdürülen insan olma çabalarının ekonomik alandaki yansımasıdır.

Gelir bölüşümü bir anlamda üretim ilişkisinin doğal sonucudur. Ekonominin temeli üretimdir. Ekonomik açıdan dört temel üretim faktörü söz konusudur. Bu üretim faktörleri emek, sermaye, toprak ve girişim olarak adlandırılır.

Ücret, ekonomik bir talebi karşılamak üzere istihdam edilen emeğe ödenen paradır. Emeğin gelidir. Diğer gelir biçimleri; arazi, binanın kullanımı karşılığı olarak ödenen rant, ödünç verilen sermaye karşılığı elde edilen faiz ve girişimcinin işgücü, arazi ve sermayeyi bir araya getirerek üretime sokmasının karşılığı olarak elde ettiği kar olarak sıralanmaktadır.

Bütün bu gelirlerin bir araya gelmesiyle ulusal gelir elde edilir. Ulusal gelir, bir ülkenin kalkınma ve ekonomik gelişme durumunu, ekonomik faaliyetlerinden yaratılan gelirini göstermesi açısından önemli bir göstergedir.

Ülke ekonomisinin sürdürülebilir kalkınma süreci içinde olması esastır. Ulusal gelirin sürekli olarak artması yaşama standartlarındaki yükselmenin de kaynağıdır.

Ulusal gelirin oluşturulması ve ekonomik gelişmenin sağlanması kadar önemli olan bir sorun da, yaratılan gelirin üretimi gerçekleştiren kesimler arasında nasıl bölüşüldüğüdür? Özünde ekonomik içerikli olmakla birlikte bölüşüm sorunu esas itibarıyla siyasaldır. Bu yönüyle demokratik yapının temel ilgi alanı olmakta ve en çok tartışılması gereken gündem maddesi olmaktadır.

Türkiye’de gelir dağılımında varolan dengesiz ve çarpık yapı, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi sermaye kuruluşlarının görüş ve önerileri doğrultusunda uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla giderek derinleşmiştir.

Emek ile sermaye arasında meydana gelen bu farklılaşma, toplumsal dokuda çözülmeye yol açmakta, siyasal yapıda ise farklı arayışları beraberinde getirmektedir. Böylesi bir yapıda, demokrasinin temel harcını oluşturması beklenen kesimlerin beklentileri karşılanamamakta ve varolan üretim ilişkileri yoksulluğun artmasına ve yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Gelir dağılımının adaletli olması asıl amaç ve nihai sonuç değildir. Toplumun ortak özlemi olan toplumsal barış, özgürlük, adalet, güvenlik ve refahı gerçekleştirmek için bir araçtır.

Sosyal devlet ilkesini benimseyen toplumlarda, ekonomik kalkınma ve ulusal gelir artışı tek amaç olarak kabul edilmemektedir. Yaratılan gelirin üretim faktörleri arasında adil bölüşümü ve refahın geniş kitlelere yayılması öncelikli amaç olmaktadır.

Ulusal gelirin, toplumu oluşturan çeşitli kesimleri arasında nasıl dağıldığının değerlendirilmesinde temel ölçüt, toplam gelirin ne kadarının emekçi kesimlerin, ne kadarının emek dışı gelirler olarak sermaye kesiminin eline geçtiğidir.

Kuşkusuz böyle bir bakış açısı, ulusal ücret politikası yerine, daha geniş bir yaklaşımı ortaya koyan ulusal gelirler politikasını gerekli kılmaktadır. Çünkü ücretlilerin sayısı, ekonomik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, toplumdaki belirli bir kesimi temsil etmektedir. Bu yönüyle, özellikle gelir bölüşümünün adaletsiz ve dengesiz olduğu bir yapıda, önceliğin ücret gelirleri arasında den-

ge sağlanmasına verilmesi yanlış ve kamuoyunda tartışma oluşturmaya dönük bir yaklaşım olmaktadır.

Aslında bu yaklaşımı siyasal iktidarlar, işverenler çeşitli dönemlerde gündeme sıklıkla getirmiş, bir bütün olan ücretli çalışanlar arasında yapay ayrımlar oluşturulmak istenmiştir. Anımsayacaksınız; işçi ile memur, çalışan ile işsiz, sendikalı ile sendikasız, kamu ile özel kesim, tarım ile sanayi ve hizmet kesimi farklılığı, işçi ve esnaf vb alanlarda hep farklılıklar ön plana çıkarılmış, ücretli çalışanların çıkarları birbirinin karşıtıymış gibi gösterilmek istenmiştir.

Oysa bir ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde siyasal iktidarların gelirler politikasında dikkat etmesi gereken konuların başında, gelir bölüşümünün çeşitli kesimler arasında dengeli dağılması gelmektedir.

Çoğu gelişme halindeki ülkede, gelir bölüşümündeki büyük eşitsizlik nedeniyle toplumun önemli bir bölümü yoksulluk sınırında yaşayacak kadar bir gelir elde edebilmektedir. Bu yüzden, ekonomik kalkınmanın adil paylaşımını sağlayabilmek için, bu kesimlere çoğu zaman ekonomik gelişme hızının üzerinde gelir artışı sağlamak gereklidir.

Ama asgari ücret uygulamasından çok iyi bilindiği gibi ülkemizde böyle bir yaklaşımda bulunulmamaktadır.

Var olan dengesiz gelir dağılımında, zenginlerin içinde bulunduğu yüksek yaşam koşulları ile yoksulların karşı karşıya bulunduğu olumsuz geçim koşulları arasındaki uçurum boyutundaki çarpıcı farkın azaltılması gerekir. Bu durum da ancak farklılaştırılmış gelir artışlarıyla mümkün olacaktır.

Eğer bütün sosyal kesimlerin gelirleri için eşit oranda artış yapılması tercih edilirse, ekonomik gelişme sürdükçe, kesimler arasındaki yaşam koşulları arasındaki farklar artarak devam edecektir. Örneğin, ülkede –neredeyse sürekli uygulanan- “istikrar politikaları” çerçevesinde tüm faktör gelirlerinin hedeflenen enflasyon oranı dikkate alınarak artışı yoluna gidilmesi, gelir bölüşümünde varolan durumun sürmesi anlamındadır.

Biz bunu sefalet koşullarını sürdürmek olarak ifade ediyoruz.

Kuşkusuz ücretlilere hedeflenen enflasyon kadar gelir artışı sağlanması uygulaması, gelir dağılımından “aslan payını” alan sermaye kesimi için fazla şikayet konusu edilmeyecek bir durum olacaktır.

Gelir dağılımı konusu iki biçimde ele alınmaktadır.

Biri, toplam ulusal gelirin bireyler ya da aileler arasındaki dağılımına bakmaktır. En yüksek gelir ile en düşük gelir elde edenler arasındaki farklar araştırılır.

İkinci yöntem ise, toplam gelirin çeşitli üretim faktörleri arasındaki dağılımını ele almaktır. Bu yöntemde, işçilerin üretime emekle katılmaları karşılığı elde ettikleri ücret geliri ile sermaye kesiminin (rant, faiz, kira) gelirlerini incelemektir.

Bunlarla ilgili olarak size bazı tablolar hazırladım.

Ekonomik “kriz” dönemlerinde ücretli kesimin payının azaldığı açıkça gözükmemektedir.

Ülkemizde uygulanan ekonomik politikalar ağırlıklı olarak Hükümetlerin IMF’ye verdiği niyet mektubunda yer alan taahhütler olmuştur.

Ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal yapı, bölüşüm ilişkilerini belirleyen temel unsurdur. Ekonomik, sosyal, maliye ve para politikaları gelir dağılımını doğrudan etkilemektedir. Sendikaların da bakış açısı bu çerçevede çok geniş boyutlu olmak durumundadır.

Ekonomik büyümenin sağlanması, para ve maliye politikaları, rekabetin düzenlenmesi, istihdam politikası, emek ile sermaye arasındaki endüstriyel ilişkilerin yapısı, kamu sosyal hizmetlerinin yaygınlığı ve kalitesi gibi konuların tümü gelirler politikası kapsamında içinde yer almak durumunda olmalıdır.

Kapsam, gelirler politikası ile ilgili tartışmalarda oldukça önem taşımaktadır ve gelirler politikasının ücret ve maaşları olduğu kadar, fiyatları, karları, mülk gelirlerini ve serbest meslek gelirleri-

ni de etkileyip etkilemediği önem kazanmaktadır. IMF ile yapılan anlaşma doğrultusunda yönlendirilen düzenlemelerin büyük ölçüde çalışanların, dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama koşullarını olumsuz etkilediği uygulama sonucunda ortaya çıkmıştır.

Türkiye'deki hane halklarının büyük bir çoğunluğu için emek, başlıca gelir kazandırıcı unsurdur.

Özellikle 1980'den bu yana uygulanagelen neo-liberal ekonomik ve sosyal politikalar, emek gelirlerini geriletmeye dönük olmuştur. Bir taraftan ülke içinde artan ve kriz noktasına gelen ekonomik sıkıntılar ve yoğunlaşan siyasal bunalım, diğer taraftan dünya ekonomisinde ortaya çıkan gelişmeler böyle bir dönüşümün alt yapısını hazırlamıştır.

Türkiye'de bölüşüm ilişkileri üzerinde etkili olan unsurlar sadece ekonomi ile sınırlı değildir. Uygulanacak ekonomi politikaları belirleyen, karar alan siyasetçiler ve toplumun sosyo-kültürel yapısı da bölüşüm ilişkileri üzerinde etkili olmaktadır.

Sendika-siyaset ilişkisine isterseniz daha sonra değinelim...

Gelir dağılımının büyük eşitsizlikler gösterdiği toplumlarda zenginlerin çok zengin, fakirlerin çok fakir olduğu ve orta sınıfı oluşturan kesimlerin ezildiği bir durum söz konusudur. Sizce bizim ülkemiz bu grupta mı yer almaktadır, yoksa ülkeyi yönetenlerin sıklıkla bizi inandırmak için çaba gösterdiği biçimiyle, orta kesimin daha fazla pay aldığı, gelir dağılımının nispeten eşit olduğu, gelir farklarının azaltıldığı bir toplum muyuz?

Yok, hemen cevabı bana vermeyin, sonra bana anlatırsınız, biz sohbetimize devam edelim...

Türkiye'de gelir dağılımı alanında yaşanan adaletsizlik tablolarında yer alan verilerde de açıkça görülmektedir.

Ücretli ve maaşlı çalışanları oluşturan işçi ve memurlar ile küçük esnaf ve sanatkarlar, kendi hesabına çalışanlar ve işverenler arasında yaratılan gelirin nasıl bölüşüldüğü büyük önem taşımaktadır. Türkiye ekonomisinde içinde bulunduğu olumsuz koşullar ve uygulanan sosyo-ekonomik politikalar ülkede her zaman var

olan gelir dağılımı eşitsizliğini alt gelir düzeyindekiler aleyhine daha da bozmuştur.

Sosyal adaletten ve dengesizliklerin giderilebilmesinden söz etmek için bu grupta yer alan işçi, memur, küçük esnaf, kendi hesabına çalışan ve işverenler arasındaki ilişkilerin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ama biliyor musunuz; kira, faiz ve kar gelirleri toplamından oluşan sermaye gelirlerinin ulusal gelirden aldığı pay ile emek gelirlerinin aldığı payı ortaya koyan çalışma son yıllarda açıklanmaz olmuştur. Bu konudaki en son çalışma maalesef 2006 yılına ait...

Türkiye’de ücretlerin istihdam içindeki payının yüzde 60’ları aşığı göz önünde tutulduğunda, ücretlilerin ulusal gelirden aldıkları pay yaklaşık yüzde 26 civarındadır. Ücretli kesimin aldığı payın düşüklüğü gelir dağılımındaki çarpıklığı daha da belirgin kılmaktadır.

Gelir bölüşümünde varolan eşitsizliklerin nereden kaynaklandığı, başlıca nedenleri konusu üzerinde de durulması yararlı olacaktır.

Niçin bazı insanlar yoksuldur da diğerleri zengindir? Neden bazı aileler günün gerektirdiği en az harcamayı bile karşılayacak geliri elde edemezken, birkaç bin aile grubunun yıllık geliri milyon liralara ifade edilmektedir?

Öncelikle, kişiler veya sosyal kesimler arasında, sermaye ve diğer servet unsurları dağılımında farklılıklar bulunmaktadır.

Bina, makine, arazi, araba, ev, fabrika, hisse senedi ve benzeri değerlerinin mülkiyet haklarının toplum içindeki dağılımında görülen eşitsizlikler, gelir eşitsizliğinin önemli bir kaynağıdır. Ücretinden başka bir geliri olmayanlara nazaran, bol miktarda tapusu, hisse senedi olanların gelir düzeyinin daha yüksek olacağı açıktır.

Böylece, servetin kaynağını gelir oluşturduğundan, gelir dağılımındaki dengesizlikler servet dağılımında yeni dengesizliklere

yol açmakta, servet dağılımındaki bu çarpıklık da yeniden gelir dağılımını olumsuz etkilemektedir.

Sosyal devletin hizmet anlayışı içinde, iktisaden zayıf olan büyük çoğunluğa insan onuruna yaraşır bir düzeyde yaşam koşullarını sağlamak başta gelen görevdir.

Ekonomik olarak, dar ve sabit gelirli kesimlerin tasarruf yapmadığı ve elde ettikleri gelirin tamamını tüketime yönelttikleri görüşü piyasa ekonomisinin uygulandığı ülkelerde genel kabul görmektedir. Kuşkusuz böylesi bir yaklaşımın sonucu, sermaye birikiminin kaynağı olarak dar ve sabit gelirli geniş halk kesimlerinin görülmesi olmaktadır.

Ülkede uygulamaya konulan IMF ve Dünya Bankası kökenli ekonomik politikaların öncelikle çalışan kesimlerin gelir artışını sınırlamak istemeleri bu çerçevede değerlendirilmelidir.

İşçiler, yaşama koşullarını belirleyen ve çoğu zaman tek gelirlerini oluşturan ücreti, sosyal ve ekonomik haklarının ana sorunu yapmışlardır. Çünkü ücret, daha iyi yaşama, barınma, sosyal güvenliğe kavuşma, sağlıklı yaşama koşullarının sağlanmasında temel unsur niteliğindedir.

İşçiler, yaşamlarını sürdürebilmek, kendileri ve ailelerinin gıda, giyim, konut, ulaşım, eğitim, sağlık gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak zorundadır. İşçilerin hemen hemen tek gelir kaynağı, emekleri karşılığında elde ettikleri ücrettir. İşveren için ücret, üretim içinde bir maliyet ögesi olmasıdır.

Ücret düzeyi, toplumsal yaşantıyı çeşitli biçimlerde etkileyebilmektedir.

Eğer ücretler, işçinin ailesi ile birlikte, günün koşullarına uygun, insan onuruna yaraşır bir yaşama düzeyini sağlayamayacak kadar düşük ise, yani bir anlamda sefalet ücreti diye tanımlanabilecek düzeydeyse, bu durumda toplumda çeşitli huzursuzluklar ve sosyal sorunlar ortaya çıkar. İş barışı bozulur.

Türkiye’de özel sektörde çalışan işçilerin yarıya yakınının asgari ücret düzeyinde bir gelire sahip olduğunu biliyor musunuz? Bunu resmi

veriler söylüyor, ben oradan size aktarıyorum... SGK verilerini kullanıyorum... Aynı verilere göre özel sektörde prime esas kazanç ortalaması da ancak asgari ücretin yüzde 50 fazlası... Ocak 2009 ayı itibariyle yaklaşık 1.000.- lira...

İşçi sendikaları, doğal olarak, başta temsil ettiği üyelerinin ve tüm ücretli çalışanların, yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli temel ihtiyaçlarını daha fazla elde edebilmeleri için ücretlerin artırılması talebinde bulunurlar. Böylesi bir ücret artışının ekonomi açısından da olumlu etkisi olacaktır. Öncelikle, ücret düzeyinin yükselmesi, mal ve hizmetler için yüksek bir talep imkanı yaratmaktadır. Bunun önemi, özellikle yaşadığımız ve bizi "teğet" geçtiği söylenen" ekonomik kriz döneminde açığa çıkmıştır.

Kısacası, ekonomik gelişmeyi sağlamak ve sürdürebilmek için ücret artışı itici bir güç olmaktadır. Ayrıca, toplam ücretlerin, diğer gelir gruplarından daha yaygın ve geniş bir kesim arasında paylaşıldığı da dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla, bu canlandırıcı etki tüm ülke ve ekonomiye yayılacaktır.

Kaldı ki, işçilerin yaptığı harcamaların büyük bölümünü, lüks mallardan çok zorunlu ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Ücret artışı bu malların üretimini özendirdiğinden, aynı zamanda sağlıklı bir uyarıcı görevi de yapar. Kaynakların dengeli ve toplumun geniş kesimine yararlı olacak biçimde dağılımı bu yolla sağlanır.

Ne var ki, gerçek durum her zaman bu biçimde ifade edildiği gibi değildir. Kimi zaman -şimdi yapılmak istenildiği gibi- düşük ücret politikası uygulanmak istenir. Bu ücret politikasıyla ekonomiyi uluslararası rekabete açmak, yabancı sermayenin ülkeye gelmesini sağlamak, üretim maliyetlerini azaltarak kar oranlarını yükseltmek, böylece sermaye birikimi sağlayarak yatırımları hızlandırmak amaçlanır.

Bu politika, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemlerinde ve özellikle işsizliğin yaygın olduğu zamanlarda gündeme getirilir. Bu politikayı savunanlar ve uygulamak isteyenler, işsizliğin nedenini ücretlerin düzeyi ile açıklamaya çalışırlar. Dolayısıyla ücretlerin düşük tutulması gerektiği savunulur. Bu biçimde düşünenlerin

iddialarına göre, böylelikle, artan karlarla daha fazla alanda yatırım yapılabilecek, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemi aşılacak, yeni yatırımların yapılması, yeni iş alanlarının açılmasını ve işsizliğin azalmasını getirecektir.

Hiç kuşku yok ki, düşük ücret politikasını savunanlar, sendikaların varlığına ve sendikal örgütlenmeye karşı çıkacaklardır.

Asgari ücret konusundaki işveren ve hükümetin tutumunu biliyorsunuz...

Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir ücrettir. Asgari ücrete ilişkin uluslararası düzenlemelerde “düşük ücretlere karşı koruma” amacı ön plandadır.

Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak, bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücretidir. Pazarlık ücreti değildir. Ancak asgari ücret sürekli olarak pazarlık konusu yapılmaktadır. Asgari ücret, insanca bir yaşama düzeyi sağlamaktan uzak “açlık ücreti” düzeyinde olmaktadır.

Asgari Ücret Komisyonu’nun işveren-hükümet kesimini oluşturan oy çoğunluğu tarafından belirlenen asgari ücrette, devletin resmi kurumu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin verilerine itibar edilmemektedir. Böylece asgari ücret, tespit edildiği andan itibaren yetersiz, çelişkili ve tutarsız olmaktadır. İnsana yaraşır bir yaşam için, aile unsuru bile dikkate alınmadan belirlenen asgari ücret daha başlangıçta eksik ödenmektedir.

Düşük ücret politikasının ekonomik ve sosyal yönden olumsuz sonuçlara yol açtığı ortaya çıkmıştır. Ücretlerde genel bir düşme, mal ve hizmetlerin toplam talebini düşürebilecek, bu durum ekonomide durgunluğa yol açacak ve sonuçta işsizliğin daha yüksek bir düzeye çıkmasına neden olabilecektir.

Asıl olan, ücretleri değil üretimin maliyetini düşük tutabilmektir. Bu iki kavram, düşünülenin tersine, birbirinden tamamıyla farklıdır.

Ücret adı altında yapılan ödemelerin adı ve türü ne olursa olsun, sonuç itibariyle işçi açısından önemli olan, ücretten ele geçen tutardır. Bu durum, ücrette brüt/net biçiminde bir ayırım yapılması sonucunu getirir.

İşçilerin eve götürebilecekleri, harcanmaya hazır ücret, kazanılan tutarla aynı değildir. Kazançlarından (brüt ücret) bazı kesintiler yapılır. Bu kesintiler sosyal güvenlik, vergi, zorunlu tasarruf, işsizlik sigortası vb olabilir. Bu kesintiler, işçilerin harcanabilir veya kullanılabilir gelirlerini (net ücret) belirler.

İşçilerin ücrete bakış açıları, emekleri karşılığında kazanacakları para ve bununla satın alabilecekleri olmasına karşın, işverenler ücrete daha farklı açıdan bakarlar. Ücret işveren açısından, tıpkı hammadde, yakıt, kredi faizi, yönetim ve pazarlama giderleri gibi bir maliyet unsurudur. İşgücü için yaptıkları harcamaları, ürünlerini üretmenin diğer maliyetlerine eklerler ve toplam maliyetlerini, ürünlerini satabilecekleri fiyatla karşılaştırırlar.

İşgücü maliyetinin toplam maliyetlerin büyük bir bölümünü oluşturduğu yerlerde, ücret düzeylerinin ürün satış fiyatındaki değişimlerden etkilenmesi olasıdır. Buna karşılık, işgücü maliyetinin toplam maliyetlerin yalnızca küçük bir bölümünü oluşturduğu işyerleri, işletme veya endüstrilerde, ücretler, ürün satış fiyatlarındaki değişimlerden daha az oranda doğrudan etkilenme eğilimindedir.

Bu konuyla ilgili olarak yine size bazı tablolar hazırladım.

Ücreti, kazancı, maliyetleri oluşturan unsurları bir araya getirdim. Ücret, prim, fazla mesai, ikramiye, sosyal yardım, kıdem ve ihbar tazminatı, yemek, ulaşım, sosyal güvenlik işveren ödemeleri vs hepsini başlıklar halinde ayrıntılı olarak sıraladım.

Bakın, İstanbul Sanayi Odası'nın 500 Büyük Sanayi Kuruluşu anketinden yola çıkarak satış hasılatı içinde işçilik maliyetini bulmaya çalıştım. 2008 yılı verilerine göre, işgücü maliyetinin satış hasılatı içindeki payı sadece yüzde 5,8

Çalışanların emekleri karşılığında ücret geliri elde etmeleri, her şeyden önce bir işte çalışmaları durumunda söz konusu olabilecektir. Bunun için, öncelikle toplumda herkesin yeterli iş olanağına sahip olması gerekir.

Ülkedeki işgücü yapısının ana hatlarını sağlayan birtakım tablolar; özellikle faaliyet sektörlerine, istihdam durumuna, işletme büyüklüğüne göre işgücü dağılımı gibi değişkenler, çalışma koşullarının ve var olan farklılıkların anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Ülke nüfusu giderek artıyorsa, çalışabilir insan sayısı da artar. Eğer yeni iş alanları açılmaz ise, nüfus artışı sonucu ortaya çıkan yeni iş gücüne iş olanağı sağlamamış oluruz. Bu bakımdan, tam istihdamın sağlanması ve işsizliğin ortaya çıkmasını engelleyebilmek için yeni iş alanları açılması gerekir. Bu yapılmadığı takdirde işsizlik artar. İşsizliğin artması, toplumda arzu edilmeyen sorunlara yol açar.

İşsiz olan kişinin bu duruma katlanması çok zordur. İşsiz bakımından olumsuz olan bu durum, ülke ekonomisi açısından da iyi değildir. Çünkü bir kaynak israfı söz konusudur. İnsan emeği, doğası gereği hayatının sadece belirli bir döneminde üretkendir. Üretken insan emeğinin kullanılamaması, toplumsal açıdan da arzu edilen bir durum değildir. İş olmayan, bu yüzden geleceğe güvenle bakamayan kişilerin yaygınlaşması, toplumsal huzursuzluğa da yol açar.

Burada önemli olan, ülkedeki ekonomik sıkıntılardan toplumun hangi kesimlerinin daha çok etkilendiğidir. Diğer bir ifadeyle, yaşanan ekonomik sıkıntıların ağır yükünü kimler üstlenmektedir? Ekonomik ve toplumsal fatura, bir bütün olarak işsizler ve işçi kesimi tarafından mı ödenmektedir, yoksa varolan sıkıntıların toplumda adil bir şekilde paylaşımı mı söz konusudur?

Bir an için, çevremizdeki işsiz olan insanları düşünelim. Bunlar neden çalışmıyor? Çalışma çağında olmayan çocuklar ile okula giden öğrenciler zaten işgücü içinde sayılmıyorlar. Özürlü veya iş göremeyecek kadar hasta olanlar, çalışma isteğinde bulunmayan

insanlar da işgücünden sayılmazlar. Emekli olanlar da, büyük çoğunluğu yetersiz emekli maaşı almasına karşın, bu kapsamda değerlendirilir. Çalışma çağında olan ve fakat çalışma isteğine sahip olmayan ev hanımları, zaten işgücünden sayılmayan nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturuyor.

Peki, bunlar geçimlerini nasıl sürdürüyor? Aldığınız ücreti, siz, kaç kişiyle paylaşmak zorunda kalıyorsunuz?

Emek gelirini belirleyen etkenlerden en önemlisi, işverenin işçi istihdamına olan isteğidir. İşçinin emeğini sunma nedeni açıktır. Yaşamını sürdürebilmesi için çalışmak zorundadır. Peki, işverenler neden işçileri çalıştırmak isterler? İşçiler aç kalmayın, ailesini geçindirin, refah içinde yaşamlarını sürdürsün diye mi? Kuşkusuz hayır!.. İşverenler, iyilik yapmak istediklerinden veya cömertlikleri nedeniyle işçileri istihdam edip ücret ödemezler. İşverenler, işleri temin ederler ve işçinin üretime katkısı, emeğe yapılan harcamadan yüksek olduğu sürece ücret öderler.

Kuşkusuz, işverenlerin işçilerine ne kadar ücret ödemeye hazır olduklarının bir ölçütü de, üretimi oluşturan işgücü, sermaye, hammadde vb. faktörler arasındaki ilişkidir.

İşçilerin ulusal gelirden aldıkları pay, yalnız işçileri ilgilendirmemektedir. Bu payın oranı, toplumun öteki gruplarının gelirlerini, başka bir ifadeyle, rant, faiz ve karı etkilemektedir. Örneğin kar veya faiz payı yükseldiği zaman genelde ücret gelirlerinin payının azaldığını biraz önce konuştuk.

Devletin ekonomi içindeki yeri ve rolü ile izlenen ekonomik politika da bizi etkilemektedir.

Devletin yapmış olduğu kalkınma planları, bu planlarda öncelik verilen sektörler, özel sektöre yönelik teşvik ve destekler, ekonomik bakımdan bir tercihi ortaya koymaktadır. Aynı biçimde siyasal iktidarın hazırladığı bütçede bu çerçevede önem kazanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde devlet, gerekli kaynakları toplamakta yetersiz kalmaktadır. Sınırlı kaynaklar yanısıra dağıtım mekanizmasında etkili olan unsurlar çalışanların sağlık, eğitim, sosyal güvenlik hizmetlerine yönelik harcamaları daha da azalt-

mak isterler. Bu hizmetlerin özelleştirilmesi ve piyasalaşması ön plandadır.

Maliye politikaları, doğrudan doğruya gelirleri artıran veya azaltan bir unsurdur ve bu nedenle gelir dağılımını düzeltmenin bir aracı, devletin gelir dağılımına müdahalesinde öncelikli öneme sahiptir. Daha doğru bir deyişle devletin müdahalesi, yaratılan gelir (ücret-faiz-rant-kar) arasında bölüşüldükten sonra "gelirin yeniden dağılımını sağlayacak biçimdedir.

Bu yaklaşım, çağdaş devlet anlayışının temelini oluşturan sosyal refah devletinin gerçekleştirilebilmesi için gereklidir. Devletin bu müdahalesi, bir anlamda, kamu görevlerinin yerine getirilmesi için gerekli gelirin sağlanmasıdır. Devletin bu müdahalesi çalışanlar açısından olumlu sonuçlar verebileceği gibi, siyasal iktidarın uyguladığı politikalar nedeniyle olumsuz da olabilecektir.

Devlet mali politikalar ile çeşitli kesimlere değişik ölçülerde mali yük dağıtmaktadır (bu geniş anlamıyla devletin vergi politikasıyla bağlantılıdır), ama bir yönüyle de toplanan söz konusu gelirin (verginin) kamu harcaması biçiminde dağıtmaktadır.

Peki, biz elde ettiğimiz gelire göre dengeli bir vergi ödüyor muyuz? Ülkemizde "bordro mahkumu" diye tanımlanan kesim kim?

Bütçeler maliye politikasının temel aracıdır. Ülkede uygulanmakta olan ekonomik faaliyetlerde devletin yerini ve rolünü belirleyen özelliğe sahiptir. Devletin ekonomiye kamu bütçesiyle yaptığı müdahale, bir bakıma hükümetin siyasal tercihinin göstergesi olmaktadır. Bütçelerin harcama bileşimi, kamusal kaynakların toplumun hangi kesimleri gözetilerek ve hangi gereksinimlerinin karşılanmasında kullanıldığını göstermektedir. Gelir bileşimi ise, söz konusu faaliyetleri yerine getirmek için gereken finansman yükünün toplumda nasıl dağıldığını göstermektedir.

Böylece bütçeler, uygulanacakları yıl itibariyle devlet hizmetlerinin toplumun hangi kesimlerine yönelik olduğunu ve bu hizmetlerin finansman kaynaklarının nerelerden sağlandığının fotoğrafını oluşturmaktadır.

Bu fotoğraf 2009 yılı için ne göstermektedir?

Bununla ilgili yine bir tablo hazırladım. Sizinle paylaşmak istiyorum.

Bütçede gelir az, gider fazla... Toplanan vergiler ağırlıklı olarak en adaletsiz vergi olan dolaysız vergilerden... Yani günlük olarak yaptığımız temele mal ve hizmet harcamalarından sürekli olarak vergi ödüyoruz. Tabii bir de ücretlerimizden doğrudan kesilen vergiler var... Daha yılın ilk dört-beşinci ayında bir üst gelir diliminden vergi ödüyoruz... Yılın ikinci yarındaki ücret zammı vergi artışına gidiyor, elimize geçen para daha da azalıyor...

Personel ve yatırım harcamasından fazla olan faiz ödemesi ve faiz ödemeleri için yatırımlardan, sosyal harcamalardan ve personel ücretlerinden kısıntı yapılması politikası...

Devletin asli geliri vergilerdir. Kamu gelirlerinin harcamaları finanse etmedeki etkinlikleri yanında finansman yükünü topluma yaymadaki adaletli yaklaşım da önem kazanmaktadır. Demokratik toplumlarda, vergilerin toplumun hangi kesimlerinden ve ne oranda alındığı ve bunların nasıl harcandığı büyük önem taşımaktadır.

Vergilendirmede temel kural, herkesin ekonomik gücüne göre vergi ödemesidir. Nitekim Anayasa'da "mali güce göre vergilendirme, vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı maliye politikasının sosyal amacıdır" ilke ve görüşüne yer vermektedir. Ancak vergi yaygınlaşmadığı için bu yük mevcut vergi mükelleflerinin, dolayısıyla ağırlıklı olarak çalışanların üzerinde olmaktadır. Türkiye'de ücretliler üzerindeki verginin ağırlığı, Anayasanın hem hukuk devleti ilkesine, hem de sosyal devlet ilkesine aykırı olduğu gibi, çalışanlar ve ülke aleyhine olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlar da doğurmaktadır.

Öte yandan, Türkiye'de toplanan vergilerin büyük ölçüde çalışanlar tarafından ödenmesi söz konusu iken, toplanan bu vergilerin dar gelirli kesimlere eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, altyapı harcamaları olarak aktarılmak yerine faiz ödemelerine ayrıldığına biraz önce değindim.

Sonuçta, bütçede temel yaklaşım halka hizmet, yaşam standartlarını yükseltmek değil "borcu döndürmek" olmaktadır.

Peki, arkadaşlar, bu bütçe nerede hazırlanıyor? Evet, mecliste, milletvekilleri tarafından kabul ediliyor... Peki, o milletvekillerini kim seçiyor, seçimlerde oy kullananlar ağırlıklı olarak işçi, memur, emekli, esnaf, çiftçi değil mi?

Son yıllarda "küreselleşme" ile ifade edilen dünyadaki değişimin neo-liberal ekonomi çerçevesinde yeniden geçerlilik kazanan yaklaşımlarına göre, devletin küçültülmesi gerekmektedir. Devletin ekonomideki yerini belirleyen ölçüt, toplam kamu harcamalarının ulusal gelire oranının büyüklüğüdür. Bütçenin küçültülmesi talebinin arkasında; sermaye kesiminin vergi yükünün azaltılması, küçültülen bütçenin ortaya çıkarabileceği kaynak fazlasının sermayenin daha fazla biçimde kullanımı, devletin çekildiği sosyal hizmet alanında sermayenin daha karlı çalışabilmesinin koşullarının yaratılması istekleri yatmaktadır.

Burada noktada özelleştirme politikalarını herhalde yerli yerine oturtmak mümkün oluyor...

Bütün bu ekonomik politikaların düzenlenmesinde siyasi yaklaşım önemlidir. Ekonomik politika kararlarını alanlar siyasilerdir. Siyasi partilerin ekonomik ve toplumsal amaç tercihleri arasındaki farklılık esas itibarıyla bölüşüm ilişkilerindeki tavrına bağlıdır. Siyasal partilerin emeğe ve bölüşüm ilişkilerine verdiği öncelik, siyasal yelpazedeki yerini belirleyen temel unsur olmaktadır.

Hani biraz önce sendika-siyaset ilişkisini de konuşacağız demiştik ya...

Ülkedeki gelir dağılımının dengesiz ve eşitsiz olması nedeniyle, toplumun önemli bir bölümü yoksulluk sınırında yaşayacak kadar bir gelir elde edebilmektedir.

Türkiye'de yoksulluk sınırı ve yoksulluğun boyutları ile ilgili düzenli resmi bir çalışma yapılmamaktadır.

TÜRK-İŞ, yirmi iki yıldan bu yana bu alandaki boşluğu doldurmaya çalışmakta ve düzenli olarak her ay gıda harcaması tutarını ve buradan hareketle yoksulluk sınırını açıklamaktadır.

Bu çalışmaya Konfederasyonumuzun web sayfasından da ulaşmanız mümkün...

Toplumun geniş bir kesimi için, yiyecek, giyecek, konut, ulaşım, eğitim gibi temel gereksinimlerin karşılanamadığı, bunları sağlayacak bir gelirin elde edilemediği bir yapıda, sınırlı bir ekonomik azınlığın harcama eğiliminin yüksek olması ekonomik ve sosyal dengeleri bozacak bir durumdur.

Böyle bir çarpık yapıda çalışanlardan beklenecek özveri, toplumsal ve siyasal alanda yeni yönelişleri gündeme getirmenin davetiyesi niteliğinde olacaktır.

Ülke ekonomisinin "kriz" noktasına gelmesinde çalışanların bir sorumluluğu bulunması bir yana, uygulamalardan en fazla zararı, artan hayat pahalılığı karşısında yaşama koşulları ağırlaşan, yaygınlaşan işten çıkarmalara maruz kalan, temel hakları tehdit altında olan dar ve sabit gelirli kesimler görmektedir.

Çalışanların yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirmek doğrultusunda siyasal iktidar somut bir önlem almamıştır. Tam tersi yaklaşımlarla, ekonomik ve sosyal ortamı köklü ve kalıcı biçimde ulusal/uluslararası sermayeden yana dönüştürmenin koşulları oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Sizinle bu sohbetimde temel bir bakış açısı ile ekonomik gelişmeleri açıklamaya çalıştım.

Aslında uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla gelir dağılımını düzeltebilmenin yöntemleri bilinmez değildir. Adaletli ve dengeli bir gelir dağılımını sağlayabilmek için bu konuda öncelikle ciddi, tutarlı ve samimi olmak gerekmektedir.

En önemli yaklaşım "sosyal adalete dayalı demokratik bir yapı" temelinde yapılanma ve ülkede sosyal hukuk devletinin egemen kılınmasıdır. Çünkü temel yapıda değişikliğe gidilmeden yapılacak kısmi düzenlemeler sorunu çözmekten uzak kalmaktadır.

1980'li yıllara damgasını vuran ve günümüze kadar sürdürülen, ekonomik büyümenin gerektirdiği sermaye birikiminin çalışanlardan sağlanması biçiminde tanımlanan anlayışın değişmesi büyük önem taşımaktadır.

Toplumdaki farklı kesim ve gruplar arasında varolan çıkar çatışmalarının temelini gelir bölüşümü oluşturmaktadır. İnsanların kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına ve uygulanmasına her düzeyde katılımları temel haklarıdır. Bu hakkın bireysel ya da üye olunan dernek, mesleki kuruluş veya sendika aracılığıyla kullanılması bu hakkın niteliğini değiştirmemektedir.

Çalışanların ekonomik ve demokratik hak ve çıkarlarını genişletmek ve korumak amacıyla örgütlenmeleri bu açıdan ayrı bir öneme sahiptir. Örgütlenme hakkı her şeyden önce bir özgürlük sorunudur. Bir temel insan hakkının tanınması ve hayata geçirilmesidir. Bir demokrasi sorunudur.

Kısacası, ekonomik demokrasinin olabilmesi için siyasal demokrasi bulunması gerekir. Bu hakların varolması da yeterli değildir. Diğer taraftan, bunların işletilebilmesi için gerekli yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmış olmalıdır. Diğer bir ifadeyle ülkede, demokrasi kültürünün yerleşik olması gerekmektedir.

Şimdi sıra son slaytta... "Ne Yapacağız"... Fark ettiniz; sadece başlık var, alt tarafı boş... Orayı siz dolduracaksınız... İşyerinde, evde, komşuda, kahvede tartışarak, okuyarak, gelişmeleri takip ederek...

Sizinle sohbet güzeldi, sizlerle olmaktan çok memnunum. Umarım sizler de bu sohbetimizden memnunsunuz. Şimdi sorularınız varsa cevaplandırmak, sizlerin görüşlerini öğrenmek isterim.

Beni sabırla dinlediniz, teşekkür ederim.

ÇALIŞMA HAYATINI ETKİLEYEN SOSYAL DEĞİŞİKLİKLER

Namık TAN

Genel Durum

Çalışma hayatının öncelikleri olarak sigortalı çalıştırma, örgütlenme, toplu pazarlık ve iş güvencesi sıralanabilir. Çalışanlar bakımından çok büyük önem taşıyan bu hakların kullanılmasında ise, işverenlerin engellemelerine ilave olarak idari ve yasal zorluklar da giderek artmaktadır.

Yeni örgütlenme faaliyetlerinin büyük bir çoğunluğu, istifa veya işten çıkarmalarla sona erdirilmektedir. Yetki sürecinin uzunluğu, işverenlerin yetki itirazları da örgütlenmeyi engellemektedir.

İş Güvencesi Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra, sendikal örgütlenmelerin artacağı düşünülmüştür. Ancak geçen zaman sürecinde örgütlenmelerde beklenildiği gibi artış olmadığı gibi, bu dönemde işten çıkarılan işçi sayısındaki artışın büyüklüğü örgütlenmeyi duraksatan bir baskı oluşturmuştur. Özellikle yeni örgütlenilen işyerlerinde sendikaya üye oldukları için iş akitleri feshedilen işçiler adına sendikalarımızca çok sayıda davalar açılmıştır.

İş akitleri fesihleri geçerli ve haklı bir sebebe dayanmadığından işe iade kararları alınmaktadır. Ancak yasa, işe kesin dönüş olanağı vermediğinden hem kamu hem de özel sektör işverenleri işçileri tekrar işe alma yerine tazminat ödenmesi tercihini kullanmıştır. Bu durum yeni örgütlenilen işyerlerinde sendikalaşma açısından bir zorluk olarak karşımıza çıkmıştır.

Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Zorluklar

Ülkemizde kurulu olan işletmeler ve işyerleri ölçek itibarıyla değerlendirildiğinde işyerlerinin büyük bir kısmı orta ve küçük ölçeklidir. Buna mukabil, örgütlenme konusunda direnç gösteren

işyerlerinin sadece küçük ve orta ölçekli işyerleri olduğunu iddia etmek de mümkün değildir.

İlk ve ikinci 500 Büyük Firmada çalışanların örgütlülük durumu incelendiğinde karşımıza çok olumlu bir tablo çıkmamaktadır. İlk 500 firmanın 201'inde sendikal örgütlenme mevcuttur. 299 firmada ise örgütlülük yoktur. İlk 500 firmadaki sendikal örgütlenme yüzde 40.2'dir. İkinci 500 firmanın sadece 81 işletme veya işyerinde yüzde 16.2 oranında sendikal örgütlenme söz konudur. 419 ikinci büyük firmada ise, sendikal örgütlenme bulunmamaktadır. Bu sonuç, ülkemizdeki ikili sosyal diyalogun yeterince geliştirilmediği yönünden dikkat çekmekte ve AB İlerleme Raporlarında da eleştiri konusu yapılmaktadır.

İlgi çeken bir başka husus, çok uluslu şirket ortaklığının giderek yaygınlık kazandığı sektörlerde, merkez ülkelerinde uluslararası sendikal örgütlerle centilmenlik anlaşması imzalayarak sendikal örgütlenmeye karşı koymayacağı, destek olacağı sözünü veren şirketler Türkiye'de bu sözlerini tamamıyla unutmuş görünerek, sendikal örgütlenmeye direnç göstermektedir.

Türkiye'de sendikal örgütlenme önündeki en ciddi yapısal engellerden biri işsizliğin yüksek olması ve yedek işçi ordusunun büyüklüğüdür. İşini kaybetme ve yeniden iş bulma güçlüğü'nün yarattığı endişe ile işçiler, örgütlenme talep ve girişimlerini baskılamak zorunda kalmaktadır.

İşverenler bu yapısal sorunu sendikalaşma aleyhine ve kendi çıkarları doğrultusunda sonuna kadar sömürmektedir.

Cesaretle örgütlenme girişiminde bulunanlar ise kendilerini kapının önünde bulmaktadırlar.

Elbette ki, yüksek işsizlikle seyreden bu yapısal sorunun çözümü farklı bir ekonomik model tercihini gerekli kılmaktadır ve siyasal bir yönelim olarak ortaya çıkması gereken bu durumu değiştirmek yalnızca işçi sendikalarının çabaları ile gerçekleşebilecek bir husus değildir.

Buna mukabil, devlet olarak imza altına alınmış bulunan uluslararası sözleşmeler ve bu hükümleri Anayasal güvence altına almış bulunan Anayasa hükmü çerçevesinde, sendikal hakların ve örgütlülüğün geliştirilmesi için yasa değişiklikleri dahil, yapılabilecek pek çok şey bulunmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlık haklarının kullanılmadığı her ülkede çalışanlar sosyal haklardan yoksun bırakılmakta, düşük ücret politikası sonucu da gelir dağılımındaki eşitsizlik ve yoksulluk artmaktadır.

AB tarafından hazırlanan raporlarda sosyal diyalogun yetersizliği ve örgütlenme hakkının engellenmesi giderilmesi gereken temel bir eksiklik olarak dikkat çekilmiştir. Örgütlenme, sendikal hakların ve çalışma barışının bir gereği ve güvencesi olarak görülmelidirler. Sendikalar, korunması ve geliştirilmesi gereken birer kurum olarak kabul edilmelidir.

Örgütlenme hakkı geliştirilmeden demokratik bir ortamdan ve demokratikleşmeden söz etmek mümkün değildir. Örgütlenme hakkının en önemli yansıması ise sendikalaşma, özgür toplu pazarlık ve grev hakkının var olmasıdır. Sosyal adaletin sağlanmasında temel araçlardan biri olan sendikalaşma ve toplu pazarlık sistemi yeterli derecede geliştirilememiştir.

Endüstri ilişkilerinin sağlıklı bir yapıya kavuşmamış olması ve örgütlenme önünde engellerin bulunması, toplu pazarlık sistemini baskı altında tutmuştur. İşgücü piyasası ve yapısındaki değişimler, işsizlik, ekonomideki sağlıksız büyüme, uluslararası rekabet ve teknolojik gelişme gibi etkenler toplu görüşme ortamına yansımış ve çalışanları olumsuz yönde etkilemiştir.

ÖRGÜTLENME AÇISINDAN FIRSATLAR

1. Anayasanın 90. Maddesi

7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasa'nın 90. maddesine "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası ant-

laşma hükümleri esas alınır.” hükmünün eklenmesi, hukuksal mücadelede önemli bir kazanımdır.

Anayasaya ilave edilen bu hüküm gereği, ILO Sözleşmesi, iç mevzuatta gerekli değişiklikler yapılmadan ve uygulama esasları belirlenmeden kendiliğinden yürürlüğe girmektedir ve bu sözleşmenin hükümleriyle çelişen iç mevzuat hükümleri zımnen mülga sayılmaktadır. Sendikalarımız açılacak davalarda Anayasada yer alan düzenlemeleri temel alacak gerekçeler oluşturmalıdır.

2. Teşmil

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 11. maddesinde düzenlenen teşmil uygulaması çok sık kullanılan bir araç olmamıştır. Bu kurumun çok yönlü işletilmesi için 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 11. maddesinde esaslı bir değişiklik yapılması gerekmektedir. Teşmil kurumu, üyesi olmayı hedeflediğimiz AB ülkelerinde çok yaygın olarak işletilmekte ve toplu iş sözleşmesi tüm sektörler kadar uygulanmaktadır. Ülkemizde ise, işkolunda örgütlü olan ve en çok üyeye sahip sendika tarafından işletme veya işyerleri için teşmil talebinde bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yapılan teşmil başvurusunu Yüksek Hakem Kurulu incelemekte ve Bakanlar Kuruluna istişare görüş bildirmektedir. Teşmilde son kararı Bakanlar Kurulu’nun verecek olması, sendikal hakların özgürce kullanıldığı ülkelerde rastlanılmayan bir durumdur. Teşmil kararının yayınlanmaması veya daraltılması konusunda Bakanlar Kurulu yetkili olduğundan, işverenlerin baskıları ön plana çıkmakta ve teşmilin yayınlanmamasına kadar girişimler yapılmaktadır. Bu duruma ilişkin son iki teşmil kararı örnek gösterilebilir. Gazete ve televizyonlar ile bankalara yönelik teşmil kararlarından yeterli bir şekilde sonuç alınamamıştır. Bu nedenle örgütlenmeye de katkı sağlayacak olan teşmilin yeniden düzenlenmesi ve Bakanlar Kuruluna tanınan yetkinin kaldırılması gerekmektedir. AB ülkelerinde olduğu gibi, teşmil kurumu ülkemizde de geliştirilmelidir.

3. İş Güvencesinin Kapsama Alanı Ve Niteliğinin Genişletilmesi

4773 sayılı Kanun'da 10'dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler iş güvencesinin kapsamı dışındayken, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesiyle, bu sayı 30'a yükseltilmiştir. Bunun yanında en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçilerin yararlanması gibi daraltıcı kriterler getirilmiştir.

4857 sayılı Kanun'daki iş güvencesinin mevcut şekli her şeyden önce Türkiye gibi küçük işletme tipinin yaygın olduğu bir sınıai yapıda çok önemli bir çalışan kesimin iş güvencesinden yararlanma şansını ortadan kaldırmıştır. Dolayısıyla feshin geçersizliği için gösterilen sendikal faaliyette bulunmak gerekçesi de yine bu kesim için etkisiz kalmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin genişletilmesi açısından iş güvencesinin mevcut sınırlayıcı düzenlemesinin değiştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bunun yanısıra, **sendikal faaliyette** bulunma nedeniyle **iş akdi feshinin** geçersizliğine karar verilmesi halinde, tazminat yerine **işe iade** müessesesinin yasal düzenlemeye kavuşturulması, örgütlenmeye karşı olan direnci önemli ölçüde kıracaktır.

Yine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin 4773 sayılı Kanun'la değiştirilmesi sonrasında **işçi temsilcilerinin** teminatına ilişkin haklarda geriye gidiş olmuş ve iş güvencesi genel hükümlere bağlanarak, temsilcinin işe dönüşünü kesin hükme bağlayan düzenlemenin kaldırılması sonucu, temsilcilerin sendikal faaliyette bulunmaları ciddi bir şekilde engellenmiştir.

Sendikal örgütlenmede temsilcinin önem ve fonksiyonu göz önünde tutulursa, eskiden olduğu gibi temsilcilerin işe iadelerine ilişkin kesin hükmün yeniden yasalaştırılmasının zorunluluğu bulunmaktadır.

4. Türk Ceza Kanunu'nun 118. Maddesi

Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" kanun anlamında suç sayılmış ve hapis cezası ile yaptırıma bağlanmıştır.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana sendikal hakların bireysel ihlali veya sendikal örgütlenmenin engellenmesi doğrultusunda pek çok örnek yaşanmış olmasına rağmen, kanunun suç saydığı bu eylemle ilgili olarak yargılanan veya hüküm giyen işveren örneğine rastlanılmamaktadır.

AB'ye üyelik sürecinde uyum sağlanması gereken konu başlıklarının öncelikleri arasında yer alan sendikal haklar ve örgütlenmenin genişletilmesi hususunda, Ceza Kanunu'nun ilgili hükmünün işletilmesinin önemli kazanımlar sağlayacağı açıktır.

Hiçbir neden yokken sadece sendikal sebeple fesih eylemi suç haline getirilmelidir.

ÖRGÜTLENME AÇISINDAN ZORLUKLAR

1. Kayıt Dışı Çalışma

En ciddi sorunlardan biri olarak karşımıza çıkan ve hemen hemen her sektörde karşılaşılan "merdiven altı" üretim diye tabir edilen kayıt dışı üretim, sendikal örgütlenmenin önündeki en ciddi engellerden birini teşkil etmektedir. Esas itibarıyla üretim maliyetlerini en düşük düzeyde tutarak kar etmeyi amaçlayan bu yasa dışı üretim, elbette ki, işçisini de kayıt dışında tutmaya özen göstermekte ve bu durum nedeniyle sadece işçi sendikaları değil, kamu maliyesi ile sosyal güvenlik sistemi de çok ciddi maddi zarara uğramaktadır.

2. Esnek Çalışma sistemleri

İşverenler tarafından gündeme getirilen esnek çalışma biçimleri, kapsam dışı gibi uygulamalar, sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Yürürlükteki yasaların, işçiyi yeterince korumaması sonucu, işveren kesiminin örgütsüz ve sigortasız çalıştırma uygulamaları artmış ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısını olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle, işlerin parçalanması ve taşeron eliyle yürütülmesi, emek sömürsünü ve sendikasızlaştırmayı artırmıştır.

Kamu işyerlerinde, özellikle de belediye işyerlerinde, önemli işlerin taşeron eliyle yürütülmesi, ayrı bir sıkıntı yaratmıştır. İşçilerin sendika hakkının kullanılmasını engelleyen bu tür uygulamalar, özellikle taşeron firmalar eliyle önemli işlerin firmalara verilmesi, çalışanların haklarında farklılık getirdiği gibi dayanışmayı da olumsuz yönde etkileyen bir özellik taşımıştır.

Sendikal birliği bozan ve ücret adaletsizliğini büyüten bu tür uygulamalardan vazgeçilmesi gerekir. Bu tür çalıştırmalar ile emek üzerinden firmalar haksız kazanç sağlamaktadır. Sosyal adaletin sağlanması bakımından, sendikal haklar önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Esas olan, işveren karşısında güçsüz konumda olan çalışanların haklarını koruyacak yasaların çıkarılmasıdır. İş Güvencesinin kapsamının genişletilmesi ve haksız fesihlerde işe iade zorunluluğunun getirilmesi, örgütlülüğün ve çalışma hayatında sosyal barışın sağlanmasına büyük katkı getirecektir.

Esnek çalışan işçiler, istihdam ilişkisini toplu iş sözleşmesi yerine, bireysel hizmet akdi ile kurmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle sendikaların güç kaybetmesinin en önemli nedenlerinden birisi de esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıdır.

3. Toplu İşçi Çıkarma

Uygulamada sendikal örgütlenme çalışmalarını durdurma amaçlı olarak kullanılan ve en sık karşımıza çıkan sorunlardan biri de İş Kanununun 29. maddesinin hakkın suistimali yönünde kullanılmasıdır.

Kimi zaman, örgütlenmenin tamamıyla engellenmesi, kimi zaman da mevcut sendikal yapının değiştirilmesi amaçlı olarak kul-

lanılan bu madde nedeniyle çalışanlar çok büyük ölçüde mağdur edilmektedir.

İşten çıkarmalara daha çok sendikal örgütlenme çalışmaları sırasında başvurulması ve “parasını ver kurtul” anlayışı ön planda değerlendirilmektedir.

YETKİ İŞLEMLERİNE İLİŞKİN SORUNLAR-ÖNERİLER

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin tespit ve belgeleri düzenlemekle görevli bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarının, sisteme ilk veri girişi yapıldığından itibaren güncellenmemiş olması ve gerekli bildirimlerin zamanında yapılmasının etkin bir denetimle sağlanamamış bulunması; özellikle yetki ihtilaflarında çok ciddi sorunlar yaşanmasına neden olmakta, kimi zaman iki yıldan fazla bile süren yargılama süreci nedeniyle işçiler büyük zararlara uğramaktadır.

İşkolu Tespitlerinin Belirlenmesi

İşverenler, bu konuyu yetki sürecini uzatmak için genelde toplu iş sözleşme yapılmasını engellemek amacıyla kullandıkları görülmektedir. Bölge Çalışma Müdürlüklerinin meslek kodlarına göre kayıtları sağlıklı yapmamaları sonucu, bu konudaki itirazlar sendikal süreci engellemek amacıyla yapılmaktadır. Bu konuda, gerekli olan değişiklikler yapılarak kötü niyetli olarak yapılan işkolu itiraz başvuruları engellenmelidir.

İşletme Toplu İş Sözleşmesi Sorunu

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi ve bu gelişmenin üretim sürecine yansımaları sonucu, işletmelerin üretim faaliyetlerini sermaye yoğun yatırımlarla daha az insan gücü ile gerçekleştirdiği, buna mukabil hizmet sektörünün genişlediği, pazarlama, tanıtım ve dağıtım gibi bölümlerin daha fazla insan istihdam etmeye başladığı yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Söz konusu değişim süreciyle, doğrudan üretimde çalışan (ma- vi yakalı) işçi ile büro hizmetlerinde çalışan (beyaz yakalı) işçi dengesi ikinciler lehine bozulma göstermiştir.

Bu durum, 2822 sayılı TİSGLK'nun işletme toplu iş sözleşmesi kavramı çerçevesinde işverenler tarafından ne yazık ki, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık sistemini dışlama aracı olarak kullanılmaktadır.

Bireysel hizmet akdi sözleşmeleri ile farklı ücret imkanları yaratılan ve üretimde çalışan işçilere nazaran çok daha eğitimli ve vasıflı bulunan beyaz yakalı işçiler, sendikal örgütlenme faaliyetleri- ne karşı, büyük ölçüde de işveren tarafından yapılan baskılar so- nucu isteksiz kalmaktadır.

Ancak işletme toplu iş sözleşmesi kavramı ve yerleşik yargı iç- tihatları nazara alındığında, işletme çalışanlarının bütününe yetki tespiti esnasında nazara alınması gereği ve özellikle üretim birimi ile dağıtım biriminin ayrı işyeri kayıtları altında gösterilmiyor. İşverenler bu durumu bilinçli bir şekilde yapmakta, yetki tespitinin sonuçsuz kalmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını yanıltmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Kayıtları (5510 sayılı Kanun 4/a işçiler)

Çoğunluk tespiti başvurularında karşılaşılan sorunlardan birisi de, kayıtların eksik olması, özellikle ek 1, ek 2'lerin işveren tarafın- dan bildirilmemesi sonucu belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu konu- ya açıklık getirecek en temel güvenilir bilgi bildirgelerdeki sayıdır. Çoğunluk başvuru tarihindeki bildirgelerin Sosyal Güvenlik Ku- rumu'na bir ay gecikmeli verilmesi sonucu, işçi sendikasına bir ay gecikmeli sonucun bildirilmesi gerekiyor. Sendikalarımızın çoğun- luk tespiti başvurusunda en son bildirge ek olarak verilmekte ve değerlendirilmeye alınması talep edilmektedir. TÜRK-İŞ, çoğunluk başvurularının zaman kaybı olmadan verilebilmesi için, 2822 sayılı Kanunda değişiklik talep etmektedir. Teftiş Kurulu Başkanlığının incelemeleri, yargı süreçleri gibi uzun bir süre alan yetki çoğunluk-

larındaki ihtilaflarda zaman kaybına en az süreye çekecek değişiklikler yapılmalıdır.

Hakim Tespiti

Uygulamada çok az kullanılan bir yöntem olan çoğunluk tespit başvurusunun yapıldığı tarihteki işçi sayısının belirlenmesinde hakim tespiti istenilebilir. Bu prosedürü sendikalarımızın daha yaygın bir şekilde kullanması için hakimlerimizden destek olmaları talep edilmelidir.

Tespit Öncesi Muvazaalı Durumun İncelettilmesi

Sendikalarımızın en çok karşılaştıkları bir konu olan muvazaalı çalışmanın belirlenmesi için çoğunluk tespitinden önce talep edilebilir. Toplu pazarlık sürecinin uzamasında önemli bir süreç olan bu tür uygulamalar tespit edildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve Teftiş Kurulu Başkanlığına başvurulabilir.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI TASARRUFU

Özellikle çoğunluk tespitlerinde idari süreçte işverenden bilgi istenmesi durumunda, gelen bilgilerin eksik ve yanıltıcı olması çoğunluk tespitini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu tür idari tasarruflar nedeniyle çoğunluk tespiti başvuruları sonuçsuz kalmaktadır. Zaman kaybına neden olan çoğunluk tespiti başvurularının teftiş veya yargıya götürülmesi işverene zaman kazandırmaktadır. İşveren bu süreci kendi lehine kullanmakta ve işyerinde sendikal örgütlenmeyi engellemek için bir takım değişikliklere gitmektedir. Bunlar; unvan değişikliği, göstermelik kira kontratları v.b. Bu süreç içinde işveren çeşitli girişimlerde bulunarak ya baskı ve zorla, yada ikna ederek işçilerin sendikadan istifalarını sağlamaya çalışmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikal örgütlenmeyi yetkisiz bırakan bu idari tasarrufa bir çözüm bulmalı, emekler boşa gitmemelidir.

Çoğunluk tespiti işlemlerinde bildirelerin esas alınması, sorunun resmi bilgilerle sonuçlanmasını sağlayacaktır. Bu yönde ilke kararı alınmalı ve bu husus Kanuna ilave edilmelidir.

ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI SIRASINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

- 1- Alt işveren (taşeron, müteahhit, hizmet alımı) uygulamaları
- 2- Yaygın ve yoğun işsizlik; bu ortamda işten çıkarılma korkusu
- 3- İşverenlerin örgütlenmeye karşı duruşları
 - baskı, tehdit ve şiddet uygulamaları
 - sendikaya üye olan işçileri istifa ettirmeleri
 - sendikaya üye olan işçileri işten çıkarmaları
 - yetki aşamasında yaptıkları itirazları
 - yetki aşamasında işyerini kapatması
 - başka bir işkolundaki işveren sendikasına üye olup yetkiye itiraz etmeleri
 - hileli işyeri devirleri yapmaları veya işyerlerini kapatmaları
 - sendika üyelerine veya yöneticilerine haksız isnatlar ile dava açmaları
- 4- Kayıtdışı ekonomi ve istihdamın yaygın oluşu ve yeterli mücadelenin yapılmaması
- 5- Esnek çalışma şekillerinin uygulanması
- 6- Yasaların yetersiz ve olumsuz düzenlemeleri (işveren yanlısı görünümüleri)

7- İş güvencesinin küçük işletmelerde uygulanmaması, kapsamının geniş olmaması getirdiği güvencelerin yetersizliği, işe iade kararının işverenin tercihine bırakılmış olması, bu konuda iş yasasındaki ve yeni ceza yasasının yaptırımlarının yetersizliği

8- Toplu işçi çıkarmanın kolaylığı

9- Yetki sürecinin uzun sürmesi

10- Yetki belgesinin işverenin düzenlediği belgeler üzerinden verilmesi nedeniyle cezayı göze alan işverenlerin yetki almayı imkansız hale getirmeleri

11- Üyelikte noter şartının oluşu, noterlerin mesai saatleri dışında çalışmaları ve noter işlemlerinin mali yükü

12- Toplu iş sözleşmelerinin işletme düzeyinde yapılması ve işletmelerde yetki almanın zorlukları

13- Dayanışma aidatı

14- Kapsam dışı uygulamaları

15- Çoğunluğa ve yetkiye yapılan itirazlar

16- İşyerinin girdiği işkolunun yanlış belirlenmesi

17- Adalet sisteminin yavaş çalışması

18- Sınıf dayanışmasının azalması

19- Sendikaların tek konfederasyon çatısı altında birleşmemiş olması

20- Bilinçli, ortak bir örgütlenme politikasının üretilmemiş olması ve uygulanıyor olmaması

Sendikaların ülke sorunları karşısında etkili politikalar üretememesi

ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI SIRASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARI ÇÖZMEK İÇİN ÖNERİLER

- 1- Sendikalar dağınıklıktan kurtulmalı ve Türk-İş çatısı altında toplanmalıdırlar.
- 2- Türk-İş bünyesinde her iş kolunda bir sendika olmalıdır.
- 3- Sendikacılar iyi yetişmiş olmalıdır.
- 4- Sendika imajını geliştirecek etkinlikler yapılmalı, toplumla ilişkiler geliştirilmelidir
- 5- Türk-İş bünyesinde "Örgütlenme Koordinasyon Kurulu" oluşturulmalı ve bir örgütlenme kampanyası başlatılmalıdır.
- 6- Elektronik ortamda işçilerin kolayca ulaşabileceği ve örgütlenme konularını danışabileceği bir merkez kurulmalıdır.
- 7- Pilot örgütlenme alanları seçilmelidir.
- 8- Örgütlenme timleri oluşturulmalıdır.
- 9- Üye-sendika kaynaşması sağlanmalıdır.
- 10- Örgütlenme çalışmalarında işçiler, temsilciler ve amatör yöneticiler daha aktif yer almalıdır.
- 11- Özel sektörde örgütlenme çalışmaları hızlandırılmalıdır.
- 12- Yabancı ortaklı işyerlerinin örgütlenme çalışmalarında uluslararası işçi örgütlerinin desteği sağlanmalıdır.
- 13- Örgütlenme konusunda sendikalar arası diyalog ve dayanışma artırılmalıdır.
- 14- Özelleştirme politikalarına ve uygulamalarına Türk-İş öncülüğünde karşı çıkılmalıdır.
- 15- Kayıtdışı istihdam ile mücadele edilmeli bu amaçla denetim elemanlarının sayısı artırılmalı, kayıt dışı istihdama ilişkin cezalar artırılmalıdır.
- 16- Taşeron uygulamalarının yasa dışına çıkmasına izin verilmemeli, taşeronlaşma ile mücadele edilmeli, üyeler ve işçiler bu

konuda bilinçlendirilmelidir. İş yasasının 2.maddesine son olarak ilave edilen fıkra iptal edilmelidir.

17- İş güvencesinin uygulama alanı genişletilmeli ve yaptırımı "işe başlatma" şeklinde (yasal olarak) keskinleştirilmelidir.

18- Noter şartı kaldırılmalı veya noterlerin mesai saatleri dışında (cumartesi-Pazar günleri dahil) çalışmaları sağlanmalıdır.

19- Yargının çalışması hızlandırılmalıdır.

20- Her ilde İş Mahkemeleri kurulmalıdır.

21- İş yasasının toplu işçi çıkarma maddesi hakkın kötüye kullanılmasına izin vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

22- Dayanışma aidatını sendikalar belirlemelidir.

23- Kapsam dışı uygulamasına izin vermeyen bir yasal düzenleme yapılmalıdır.

24- Toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılmalıdır.

25- Yetki tespitlerinde itirazlar mahkemeye değil; yeni kurulacak bağımsız bir kurula yapılmalıdır.

26- İşkolu tespitleri iş müfettişlerince incelenmelidir.

27- Yetki tespitlerinde işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verdiği prim bordroları esas alınmalıdır.

28- Sendikal örgütlenmede sendika temsilcisinin önemi nedeniyle güvencesi eskiden olduğu gibi artırılmalıdır.

29- İşyerlerinde etkin denetim sağlanmalı ve kurallara uymayan işverenlere ağır yaptırımlar getirilmelidir.

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primlerin azaltılması istihdamı artıracak ve örgütlenmeyi de olumlu etkileyecektir.

EKONOMİK VE SOSYAL YANSIMALAR

İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası Fonundan; 4447 sayılı Kanuna göre, işsizlik ödeneği, sağlık güvencesinin devamlılığı, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi ile 4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesi gereği ücret garanti ve 65. maddesine göre kısa çalışma ödemelerine ilişkin hizmetler sunulmaktadır.

Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği, sağlık sigortası, danışmanlık- işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmesi için; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalışmış, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olması gerekmektedir.

Sigortalı işsizlerin hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İşten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte İŞKUR ünitelerine başvurması durumunda, en az 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile İşsizlik Sigortası hizmetlerinden yararlanabileceklerdir. İşsizlik sigortası ödeneklerinde alt sınır brüt asgari ücretin yüzde 40'ı, üst sınır ise yüzde 80'i olarak belirlenmiştir.

Büyüme/istihdam/gelir dağılımı/vergi

2003/2008 yıllarındaki ekonomik büyümenin çalışanların gelirlerine refah payı olarak yansıtılmadığından, ücretler reel olarak korunamamıştır. Enflasyona endeksli bir reel ücret hesabı tek başına bir ölçü olamaz.

İşsizlik ve yoksulluk, en öncelikli sorun olarak gündemindeki yerini korumaktadır. Açık ve gizli işsizler ile birlikte yüzde 20 oranında bir işsizlik söz konusudur. Bu durum, sosyal politikaları ve endüstri ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitimin, sağlığın ve diğer sosyal harcamaların kısıldığı, faiz ödemelerinin arttığı bir dönemde bulunuyoruz.

Fiyatların düşmesi önemli bir ekonomik başarı olarak değerlendirilebilir. Fiyat artışlarında kalıcı başarı, parasal tedbirlerle

değil, üretim artışı ile olursa, bu durum topluma olumlu yönde yansır. Talebi kısarak kısa süreli bir başarı yaşanır. Esas olan toplumun refahını artırmak ve bu şekilde bir ekonomi politikasıyla bir başarıyı yakalamaktır.

Ülkemizin en temel sorunlarından birisi de, gelir dağılımındaki eşitsizliklerdir. Nüfusun yüzde 20'lik dağılımlarına bakıldığında, alt ve üst gruplar arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK) araştırmalarına göre 2007 yılında, hanehalkı kullanılabilir gelirine göre oluşturulan yüzde 20'lik hanehalkı gruplarından birinci gruptaki hanehalklarının gelirden aldığı pay % 5.8 iken, beşinci gruptaki hanehalklarının gelirden aldığı pay %46,9'dür. Son ve ilk grup arasındaki fark 8.1 kata varmaktadır. Gelir yetersizliği yanında gelir eğitsizliği de ülkemizin en temel sorunlarından birisidir.

Bütçelerdeki gelir kalemlerine bakıldığında, vergi yükünün toplumun belli kesimleri tarafından karşılandığı görülecektir. 2003 yılında yüzde 68 oranlarında olan dolaylı vergilerin toplam vergiler içerisindeki tutarı, 2009 yılında yüzde 71'e varması, geliri sınırlı olan ve zor geçinen kesimleri olumsuz yönde etkilemiştir.

Vergi dağılımlarına bakıldığında, beyana bağlı ödemeler, sistemin işlemediğini göstermektedir. Serbest meslek erbabı vergi vermemek için düşük beyanlarda bulunmuştur. Vergi ödeyenlerin ağırlığını, gelir vergisi ve tüketim vergisi olan KDV'ler oluşturmaktadır. Özel İşlem ve Özel İletişim Vergileri sürekli hale getirilmiş, fon kesintilerinin süresi uzatılmış, bazı vergilerin ortalama enflasyonun üzerinde artırılması, 2004 yılında ücretlilere uygulanan özel indirim tutarının kaldırılması gibi uygulamalar, birer haksızlık örneğidir.

2006 yılında gelir vergisinde tek tarifeye gidilmesi ile birlikte ücretlilerin vergi oranlarında da yükselme olmuştur. Beş dilim olarak uygulanan yüzde 15, 20,25,30,35 oranları sırasıyla yüzde 15,20,27 ve 35 olarak değiştirilmiştir. Bunun yanında vergi oranlarının uygulandığı vergi dilimlerinin dar tutulması, çalışanların daha fazla vergi ödemesini getirmiştir.

Teşviklerden beklenen sonuç alınmamıştır. Esas olan, istihdam yaratan ve gelir düzeylerini artıran büyümeyi teşvik edecek kararların alınmasıdır. Kesintilerin yüksekliği ve işverene maliyeti, yatırımları engelleyen bir etken olarak görüldüğünden, sosyal güvenlik kesintileri ve vergilerin ödenebilir bir seviyeye çekilmesi gerekmektedir.

Bütçeler ile sosyal harcamalar daha da kısılmıştır. Bütçede en büyük gider kalemi olarak faiz ödemelerine ayrılmıştır. Bütçeler, devletin sosyal devlet olma niteliğini önemsemeyen bir yaklaşımla hazırlanmaktadır. Örneğin, eğitime, sağlığa ve sosyal güvenlik kurumlarına ayrılan payların yetersizliği de, yoksulluğun artmasında belirleyici olmuştur.

KİT'lere ayrılan transferler de çok yetersiz kalmış, bilinçli olarak bu dev kurumların zayıflatılması ve özelleştirilmesi benimsenmiştir. Tarım kesimi ile ilgili uygulamalar, özellikle de tarım ürünlerindeki ithalatın artması sonucu, kırsal alandaki yoksulluk ve işsizlik artmıştır.

Sosyal devleti egemen kılan politikalara ve uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu aracı en iyi şekilde geliştirecek sistem ise, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının özgürce sağlanmasıdır.

KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI

Celal TOZAN

İŞ KAZALARININ TANIMI

Sosyal Sigortalar Kanununa göre:

- İş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arıza ya uğratan olaydır.
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,

SSGSSK göre:

- İş kazası aşağıdaki hal ve durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

- Hizmet akdi ile çalışan (4/a) kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

MESLEK HASTALIĞININ TANIMI VE TESPİTİ

SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNA göre:

•Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

•Meslek hastalığı halinde, bu Kanunda yazılı yardımlardan yararlanmak için, sigortalının çalıştığı işte veya işyerinde meslek hastalığına tutulduğunun ilgili Sosyal Sigortalar Kurumu meslek hastalıkları hastanesince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerle tespit edilmesi gereklidir.

SSGSSK göre:

•Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük halleridir.

•Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

- Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ BİLDİRİMİ

SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNA göre:

- İş Kazası

•İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür.

•Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır.

- Meslek hastalığı

İşveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıdı ile ve öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür.

SSGSSK göre:

•İş kazasının hizmet akdi ile çalıştırılan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

•Nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

•Hizmet akdi ile çalışan sigortalılar bakımından belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar

•İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

- Meslek hastalığının

•Hizmet akdi ile çalışanlar ile kamu görevlisi sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

Nam ve hesabına çalışan sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

BİLDİRİM VE SORUMLULUK YÜKÜMÜNÜ YERİNE GETİRMEYEN İŞVEREN HAKINDA UYGULANACAK YAPTIRIM

SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNA göre:

•İşverenin bildirim yükümlülüğü

•İşveren, kasten ve ağır ihmali neticesi iş kazasını ve meslek hastalığını Kuruma zamanında bildirmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararlarından sorumludur.

•Yasal süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

•İşverenin sorumluluğu

•İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe el konuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir.

•Yukarıda belirtilen yükümlerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlüdür.

SSGSSK göre:

•İş kazasında bildirim yükümünü yerine getirmeyen işverenden, bildirim yükümünü yerine getirdiği tarihe kadar sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği tutarı Kurumca tahsil edilir.

•Kazazede sigortalıya derhal müdahale sorumluluğu genel sağlık sigortasında düzenlenmiştir

•Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir.

•Meslek hastalığı:

•Bildirim yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rüçû edilir.

•Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilir.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ SORUŞTURULMASI

SSGSSK göre;

•İşverence düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ve eki belgelere göre, ünite, kamu idarelerinin görevleri gereği düzenlemiş olduğu belge ve tutanaklardan, sigorta olayı için gerekli bilginin temin edilmesi koşuluyla başka bir soruşturma ve denetime gidilmeden olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar verebilir, meslek hastalığında ise ilgili sağlık birimine sevk eder.

•Ünitece karar verilemeyen,

→şüpheli görülen ve tereddüt edilen,

- uzun süreli tedavi gerektiren,
- maluliyet veya ölümlerle neticelenen,
- Kuruma büyük malî yük getiren iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur.
- Bakanlık iş müfettişlerinin rapor ve tutanaklarında gerekli bilgilerin yer alması veya yargı kararının bulunması durumlarında, ünitelerce tekrar inceleme talep edilmez.
- İş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları,
- sigortalılık durumu,
- iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı,
- işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı,
- işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı,
- olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru,
- işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi,
- üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığı,
- hakkında karar verilebilmesi için yapılır.
- Kuruma bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığını anlaşılması hâlinde, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil olunur.

SİGORTALIDAN KAYNAKLANAN SEBEPLERLE TEDAVİ SÜRESİNİN UZAMASI, İŞ GÖREMEZLİĞİNİN ARTMASI

•Sigortalının iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği;

→Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir mazereti olanlar hariç olmak üzere, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen tedbirlere ve yapılan tavsiyelere uymaması nedeniyle, normal tedavi süresi uzamış, sürekli iş göremezlik derecesi artmış veya malul kalmış yahut maluliyet oranı artmış ise, bu hususlar hekim raporu ile tespit ve belgelendirilmesi halinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilecek ödenir.

→Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının, mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde belirlenen kusur derecesinin üçte biri oranında Kurumca eksiltilecek ödenir.

→Ancak kusur derecesinin bilgi ve belgelerde yer almaması halinde yüzde beş oranında Kurumca eksiltilir.

•Mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğradığı saptanan meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.

•Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalıştığı; mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerle belirlenen sigortalıya geçici iş göremez-

lik ödeneği ödenmez,ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren Kanununun 96 ncı maddesine dayanılarak yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tespiti ile Geri Alınmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre geri alınır.

●AĞIR KUSUR: Sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savaşmasıdır.

İŞVERENİN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUĞU (İŞVERENİN SORUMLULUĞU)

●İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu hâle gelir.

→Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir.

→Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması, kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz.

→ İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz.

●İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirir.

→Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür.

• İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

→Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur.

→İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

İŞVERENİN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN SORUMLULUĞU (ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN VE KAMU GÖREVLİLERİNİN SORUMLULUĞU)

•İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

• İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez.

• Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.

•Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malul veya vazife malulü olan sigortalıya veya ölümü hâlinde hak sahiplerine, Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir.

•Malullük, vazife malullüğü veya ölüm hâli, kamu görevlilerinin veya er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan aylıklar için Kurumca, kurumuna veya ilgililere rücu edilmez.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞINDAN SAĞLANACAK YARDIMLAR

SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNA göre:

- İş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar şunlardır;
 - A) Sağlık yardımı yapılması,
 - B) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
 - C) Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
 - D) Protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,
 - E) (A) ve (D) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi,
 - F) İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan, yurt içinde tedavisi kabil olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve mesleğinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse, beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış ve tedavi masraflarının ödenmesi, *(Sağlık Kurulunca verilen rapora Kurum veya sigortalı itiraz ederse, bu husus Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır).*
-

- G) Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,
- H) Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması,

(Evlenme yardımı ayrı maddede düzenlenmiştir)

SSGSSK göre:

• Kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

• Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.

• Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.

• İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.

• Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

• İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

• Gerekli olan her türlü sağlık yardımının yapılması ve protez araç ve gereçlerin sağlanması, tedavi için yurt dışına gönderilmesi

(İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN YAPILACAK SAĞLIK YARDIMLARI GENEL SAĞLIK SİGORTASINDA DÜZENLENMİŞTİR)

-İş kazaları ve meslek hastalığından sağlanan yardımlarda prim gün sayısı şartı yoktur

-Katılım payı ödenmez.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA AVRUPA DİREKTİFLERİ, ULUSAL MEVZUAT VE SON GELİŞMELER

Özcan KARABULUT

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ NEDİR? NEDEN ÖNEMLİDİR?

İş Sağlığı ve Güvenliği konusu çalışma hayatının en temel konularından biridir. İş

Sağlığı ve Güvenliği günümüzde bir bilim dalı olarak kabul görmektedir. Diğer bilim dallarında olduğu gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği de, üretim sürecindeki, toplum hayatındaki değişikliklere bağlı olarak sürekli olarak gelişim göstermektedir.

Üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi, çalışanların sağlığını yakından ilgilendiren İş Sağlığı ve Güvenliği konusu, günümüzde çevre konusuyla birlikte düşünülmekte, birlikte ele alınmaktadır.

Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insancıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimliliği artırarak hedeflerine ulaşmaktadırlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), AB (Avrupa Birliği) gibi uluslararası kuruluşların çalışmaları bu yönde olup sözleşme, tavsiye kararları ve metinleri bu yöndedir. Avrupa Birliği'nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı, iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümler şeklinde göstermektedir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER, BELGELER

a) BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi:

İşte sağlık ve güvenlik bir insan hakkıdır: İşyerinde sağlık ve güvenlik 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde şu şekilde yer almaktadır:

Madde 7: Bu sözleşmenin Taraf Devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanırlar.

Madde 23: Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır.

b) ILO / WHO Ortak Komitesi'nin İş Sağlığı Tanımı

Ortak Komite'nin 1995 yılındaki 12'inci oturumda gözden geçirdiği tanım şöyledir: " İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.

c) ILO Sözleşmeleri:

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası temelde iki uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarında özlü bir biçimde görülmektedir.

Bunlardan ilki, 1981 tarihli ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, ulusal ölçekte bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturulmasına olanak tanımakta, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerek hükümetler tarafından gerekse işyerlerinde yapılabilecekleri belirlemektedir.

İkinci temel sözleşme, 1985 tarihli ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara katkıda bulunmak üzere işyeri bazında iş sağlığı hizmetleri düzenlenmesini öngörmektedir.

Türkiye ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili diğer önemli sözleşmeler:

ILO'nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı. ILO'nun 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararı. ILO'nun 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi. ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesi

Ülkemiz, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en yoğun olduğu bu üç alandaki ILO sözleşmelerini ve 187 sayılı Sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

d) Avrupa Birliği Direktifleri:

Ulusal programla taahhüt edilen, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği Direktifleri ile ilgili uyum çalışmaları devam etmektedir. Uyum çalışmaları sonucunda 30'dan fazla yönetmelik Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikler iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinden ekranlı araçlara, gürültü, titreşim, kimyasal maddeler, patlayıcı ortamlarda çalışmalarla ilgili yönetmeliklerden kişisel koruyucular, asbestle çalışmalara kadar farklı işkollarıyla ilgili yönetmelikleri kapsamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yönetmeliklere aşağıda yer verilmektedir:

- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (83/477/EEC) (78. md.)
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (77. Md)

- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/270/EEC) (78. Md.)
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (90/269/EEC) (78. Md.)
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC) (78. Md.)
- Gürültü Yönetmeliği (2003/10/EC-(86/188/EEC) (78.Md.)
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC) (78. Md.)
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (89/655/EEC) (78. Md.)
- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (82.Md.)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (80.Md.)
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliği
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC) (78. Md.)
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Titreşim Yönetmeliği (2002/44/EC) (78.Md.)
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (92/57/EEC) (78.Md.)
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (85.Md.)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC) (78.Md.)
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik (79. Md.)

- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (92/91/EEC)
- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (92/104/EEC) (78.Md.)
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (99/92/EC) (78. Md.)
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (92/85/EEC) (88. Md.)
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/394/EEC-97/42/EEC-99/38/EC) (78. Md.)
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (98/24/EC-2000/39/EC Sınır Değer) (78. Md.)
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2000/54/EC-93/88/EEC-97/59/EC-97/65/EC) (78.Md.)
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EEC) (78/2. Md.)
- İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik (78/2 Md.)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yapılacak Piyasa Gözetimi ve Denetimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (81. Md.)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC) (78. Md.)

• Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği (70. Md.)

• Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (63. Md. Son fıkrası)

Bu yönetmeliklerden İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC) Danıştay 10. Dairesi'nin 15.06.06/3007 sayılı kararı ile; İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği işyeri hekimi tanımı, 18-19-20-25 ve 26. maddeleri; İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik iş güvenliği uzmanı tanımı, 5,7,8,9,10,11,12,13,14,15 ve 16. maddeleri iptal edilmiştir.

ÇSGB tarafından 15 Ağustos 2009 tarihinde "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Bu yönetmelikle 50 işçi sınırlaması devam etmekte, en önemlisi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan sağlanmasının, başka deyişle bu hizmetlerin taşerondan sağlanmasının yolu açılmıştır.

Şimdilerde yine ÇSGB tarafından çıkarılmak istenen "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" taslağı ile de sağlık hizmetlerinin piyasadan sağlanmasının yolu iyice sağlamlaştırılmaktadır.

3. ULUSAL MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

a) Anayasa

Madde 18: Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Madde 48: Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

Madde 56: Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini

sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yapar. Sağlık hizmetlerinin yaygın olarak yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir.

b) 4857 Sayılı İş Kanunu Ara dinlenmesi

MADDE 68- İşçilere dört saat veya daha kısa süreli işlerde en az on beş dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar süren işlerde en az yarım saat, yedi buçuk saatten uzun süren işlerde en az bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu süre günlük çalışma süresine, geleneklere ve işin gereğine uyarlanmalı, aralıksız kullanılmalıdır. Bu süre farklı saatlerde kullanılabilir. Dinlenme süresi çalışma süresinden sayılmaz.

Gece çalışması

MADDE 69- Gece dönemi en geç saat 20.00'de başlar, en erken saat 07.00'da sonlanır ve en çok on bir saat sürer. Gece çalışması yedi buçuk saati aşamaz. Gece postaları bir veya iki haftalık süreler ile değiştirilebilir. Postası değiştirilen işçi en az on bir saat dinlenmeden diğer postada çalıştırılmaz. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumunun gece çalışmasına uygunluğu işe başlamadan önce alınan sağlık raporu ile belgelenir, bu işçilere en geç iki yılda bir periyodik sağlık kontrolü yapılır. Gece çalışması nedeniyle sağlığı bozulduğu raporla belgelenen işçiye işveren olanaklı ise gündüz postasında sağlığına uygun bir iş verir. İşveren gece çalıştıracığı işçilerin listesini, iş başlamadan önce ilgili bölge müdürlüğüne verir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

MADDE 74- Kadın işçi doğumdan önce ve sonra sekizer hafta çalıştırılmaz. Çoğul gebelikte doğum öncesi süreye iki hafta eklenir. Sağlığının uygun olduğu hekim onayı ile belirlenen kadın işçi doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışıp, kalan süreyi doğumdan

sonra kullanabilir. Bu süreler sağlık durumuna ve işin özelliğine göre hekim raporu ile artırılabilir. Gebe işçi ücretli periyodik kontrol izni kullanır, hekim raporu ile gerekli görülüyor ise sağlığına uygun daha hafif bir işe aktarılır ve bu nedenle ücreti azaltılmaz. Gebelik izni biten işçiye isterse altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin kapsamında değildir. Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için işçiye günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu izni hangi saatlerde ve kaç kerede kullanacağını işçi belirler.

Beşinci Bölüm: İş Sağlığı ve Güvenliği İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri

MADDE 77- İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almalı, araç ve gereci eksiksiz bulundurmali, önlemlere uyulması için işçilere hak ve görevleri, tehlike ve riskler, önlemler hakkında eğitmeli ve önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemeli, işçiler de önlemlere uymalıdır. İşveren iş kazası ve meslek hastalıklarını en geç iki iş günü içinde yazıyla Çalışma Bölge Müdürlüğü ve Sosyal Sigorta Bölge Müdürlüğü'ne bildirmelidir.

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri

MADDE 78- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını sağlamak amacıyla Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak tüzük ve yönetmelikler çıkarır. (5763 sayılı "İstihdam Paketi" diye anılan Kanunla kimsen değişti)

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 79- İşyerinde yaşamsal risk oluşturan her durumda iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapmaya yetkili iki müfettiş, Çalışma Bölge Müdürü ve bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan komisyon işin bütünüyle veya kısmen durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verebilir. Bu karara işveren yerel iş mahkemesinde altı işgünü içinde itiraz edebilir. İtiraz, kararın uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş

gününde karara bağlar. Karar kesindir. Durdurma veya kapatma nedeniyle işsiz kalan işçiye ücreti ödenir veya mesleğine ve durumuna uygun ve ücret kaybı oluşturmayacak başka bir iş verilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 80- İşveren en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurar. İşveren bu kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlüdür.

İşyeri hekimleri

MADDE 81- En az elli işçinin sürekli çalıştığı, altı aydan uzun süreli işler yapılan işyerlerinde işveren önleme ve koruma amaçlı sağlık hizmeti üretmesi için işyeri hekimi istihdam eder. (5763 sayılı “İstihdam Paketi” diye anılan Kanunla kısmen değişti)

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

MADDE 82- En az elli işçinin sürekli çalıştığı, altı aydan uzun süreli işler yapılan işyerlerinde işveren önleme ve koruma amaçlı sağlık hizmeti üretmesi için mühendis veya teknik eleman istihdam eder. (5763 sayılı “İstihdam Paketi” diye anılan Kanunla bu madde kaldırıldı)

İşçilerin hakları

MADDE 83- İşyerinde yakın, acil ve yaşamsal bir sağlık güvenlik riski ile karşılaşan işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna durumu saptanması ve önlem alınması istemiyle başvurabilir. Kurul aynı gün toplanır, durumu tutanakla saptar ve kararı işçiye yazıyla bildirir. İşyerinde kurul yoksa, istem işveren veya vekiline yapılır. İşveren veya vekili istemi yazılı yanıtlar. Kurul işçinin istemi yönünde karar verirse, uygun önlem alınıncaya kadar işçi çalışmaya bilir. İşçinin çalışmadığı dönemdeki ücreti ve hakları saklıdır. Kurul kararına ve işçinin istemine rağmen önlem alınmadığında, işçi altı iş günü içinde belirli veya belirsiz süreli hizmet akdini feshe-

debilir. İş durdurulur veya işyeri kapatılır ise, bu madde hükümleri uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85- Çocuklar ve on altı yaşından küçük genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayıldığı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri ilgili yönetmelikte belirtilmiştir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86- Sağlığının bu işe uygun olduğu işe girerken yapılan ve her yıl en az bir kez tekrarlanan sağlık muayenesiyle verilen sağlık raporuyla belgelenmeyen işçi ağır ve tehlikeli çalıştırılmaz. Sosyal Sigortalar Kurumu işe giriş muayenesi yapmaktan kaçınmaz. İşveren istendiğinde bu raporları yetkili kişi ve kuruluşlara göstermek zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği İşverenlerin Yükümlülükleri

Madde 5- İşveren işle ilgili her konuda işçinin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür, bu yükümlülük, uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alındığı veya işçilerin bu konudaki görevleri olduğu için ortadan kalkmaz.

Madde 6- İşveren, sağlık ve güvenliği korumak için: Risk değerlendirmesinde önlenemez olduğu belirlenen riskleri önlemek, önlenemeyen riskleri sırasıyla kaynağa, ortama ve kişiye yönelik önlemler ile denetim altına almak, bilimsel teknik gelişmeleri izleyerek yeni önleme ve koruma yöntemlerini işyerinde uygulamak ve bu amaçla gerekli örgütlenmeyi kurmak ve hizmetleri üretmek, kaynağı sağlamak zorundadır.

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 7- İşveren işyerinde önleme ve koruma hizmetlerinin yerine getirilmesi için: İşyerinde gerekli bilgi ve beceriye sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, bu kişilere görevleri için yeterli zaman ve olanak sağlar. Bu kişiler bu görevleri yürüttükleri için zarara uğramamalıdır. İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel yoksa, işveren yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır. İşveren bu kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi olası tehlikeler hakkında bilgi verir, işletme ve işçiler ile ilgili olan ve önleme koruma etkinliklerini ilgilendiren bilgileri aktarır.

İlk yardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike

Madde 8- İşveren işyeri büyüklüğünü, işin özelliğini ve insan sayısını göz önünde tutarak ilk yardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için önlem alınmasını sağlar ve işyerinde bu konularda eğitilmiş, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişi görevlendirir. Bu alanlarda işyeri dışındaki kuruluşlarla bağlantı kurar ve sürdürür. Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalmış ve kalması olası işçileri tehlikeler ve alınmış ve alınacak önlemler hakkında en kısa sürede bilgilendirir. Bu durumdaki işçilerin işi anında bırakarak, çalışma yerine boşaltıp güvenli bir yere gidebilmeleri için düzenleme yapar ve olay anında bu yönde talimat verir. Bu durumlar için eğitilip görevlendirilen uygun donanımlı kişiler dışındaki işçilerin çalışmayı sürdürmeleri istenemez, işyerini veya tehlikeli bölgeyi boşaltan işçilerin bu nedenle zarar görmeleri engellenir. İşveren, ciddi ve yakın tehlikeyi haber veremeyen işçilerin kendi bilgileri ve teknik donanımları ile olumsuz sonuçları engelleyecek çalışmaları yapabilecek durumda olmalarını sağlamalı, kusurlu davranmadıkça bu girişimleri nedeniyle zarar görmelerini önlemelidir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçiler bilgilendirilmelidir. Bu amaçla işveren işçilerin ve temsilcilerinin işyeri genelindeki, çalıştıkları bölümlerdeki veya yürüttükleri işlerdeki sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler ve koruma amacıyla görevlendirilmiş kişiler hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için gerekli bilgilere ulaşmalarını sağlamak ve başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de aynı bilgileri almalarını sağlamak için söz konusu işçilerin işverenlerini de bilgilendirmek, zorundadır.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 11- İşveren sağlık ve güvenlik konularında işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve görüşmelere katılmalarını sağlar ve riskler, önlemler, sağlık güvenlik çalışanlarının görevlendirilmesi, dışarıdan hizmet alınması, eğitim planlanması konularında görüşlerini alır. Bu alanda görevli işçi temsilcileri yürüttükleri görevler nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler. İşveren temsilcilere Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü olanağı ve çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı sağlar. İşçi temsilcileri işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve sağladığı olanakların yetersiz olduğu kanısına vardıklarında Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir ve işyerinde yetkili makamın yaptığı denetimler sırasında görüş bildirebilirler.

İşçilerin Eğitimi

Madde 12- İşveren işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak ve sürdürmek için işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık güvenlik eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlarken, çalışma yeri, iş, iş ekipman ve teknoloji değiştiğinde yapılır. Eğitim değişen ve sonradan oluşan

risklere uygun olarak yenilenir veya tekrarlanır. İşveren işyerine başka işyerlerinden çalışmak için gelen işçilerin karşılaşmaları olası sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar. Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir. Eğitim, işçilere veya temsilcilerine mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

İşçilerin Yükümlülükleri

Madde 13- İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıdaki kurallara uymalıdır:

a) İşçiler davranış ve kusurları nedeniyle kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda: Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer araçları doğru kullanmalı; kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve kullanımdan sonra sakladığı yere geri koymalı, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını doğru kullanmalı ve bunları keyfi olarak çıkarmamalı ve değiştirmemelidirler;

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanısına vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma önlemlerinde aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermelidirler;

d) İşyerinde teftişe yetkili makamın sağlık ve güvenliğin korunması için belirlediği koşulların yerine getirilmesinde işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmalıdırlar;

e) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi

temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmalıdır.

Sağlık Gözetimi

Madde 14- İşveren her işçiye işyerinde karşılaşacağı sağlık güvenlik risklerine uygun sağlık gözetimi yapar. Bunun için her işçiye işe girerken sağlık durumunun yapacağı işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır. Bu raporlar işin devamı süresince işin özelliğine göre belirlenen düzenli aralıklarla tekrarlanan muayenelerle yenilenir.

Risk Grupları

Madde 15- Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüer ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi

Madde 16- İşyerinde sağlık ve güvenlik çalışmalarına katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, öneri yapma gibi konularda işçileri temsil etmeye yetkili olan ve işçiler tarafından seçilen bir veya daha çok işçi sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar.

4. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ MADDELERE ELEŞTİREL BAKIŞ

4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerden oluşmaktadır. Kanunla ilk defa işyerlerinde genel bir önleme politikası geliştirilmeye çalışılmıştır, ancak aşağıda görüleceği gibi hala sıkıntılar sürmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, 80, 81 ve 82. maddeler toplu olarak değerlendirildiğinde; eski kanunda olmayan düzenlemelerle, 80. maddede işverenin Kurul kararlarına uyma zorunluluğunun getirilmesi; 81. maddede işyeri hekimlerine İş Kanununda yer verilmesi (eski yasada İSİG Tüzüğü'nün 91. maddesinde yer almaktaydı), işyeri sağlık birimi oluşturulması; 82.maddede yine eski kanunda olmayan bir düzenlemeyle, işyerlerinde iş güvenliğiyle

ilgili mühendis veya teknik elemanların görevlendirilmesi olumlu birer özelliktir.

Ancak, işçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elemanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliktir.

Bilindiği gibi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin tüm işyerleri içindeki oranı yaklaşık yüzde 90'ı bulmaktadır. SSK'nın verilerine göre, iş kazalarının yüzde 70'i 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olduğu göz önünde tutulursa, çalışanların büyük bir bölümünün sağlık-güvenlik haklarından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır.

83. Maddede; eski kanunda olmayan bir düzenlemeyle, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçi İSİG Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecek, Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecek, tedbirin alınmadığı işyerinde işçiler hizmet akitlerini derhal feshedebilecek olmaları olumlu bir özelliktir.

87. Maddede; on sekiz yaşından küçük işçiler için rapor maddesindeki hükümlerle çocuk işçilerin sağlık durumlarının daha sık kontrolü amaçlanmış, asgari yaş ve çocukların sağlıkları açısından da ILO'nun 138, ve 183 nolu sözleşmelerine uyum ve uygunluk sağlanmış, dolayısıyla olumlu bir gelişmedir.

İş Kanununun **105. maddesiyle**, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili **77., 78., 79.,80., 81., 82, 85., 86., 88., 89.** maddelerindeki hükümlere uymayan işveren veya vekiline çeşitli yaptırımlar getirmektedir. Sorunların çözümü sadece ceza yaklaşımıyla sağlanamaz, ancak kabul edilmeli ki, artırılmış haliyle alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için 200 lira, işçilere doktor raporu

almayan işverene her işçi için 200 lira, yasada öngörülen hükümlere uymadan işyeri açanlara ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıranlara 1000 liralık cezalar caydırıcı olmaktan uzak görünmektedir.

Çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edebilmemiz için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

Mevzuatın en önemli eksikliği işçilerin ve işyerlerinin, küçük ve orta boy işletmelerin büyük bir bölümünü geniş bir koruma açısından kapsam dışı bırakmasıdır. Üretimin şehirlerin uzak semtlerine, uzak bölgelerine kaydığı, apartman altlarında yayıldığı, işçilerin sağlıksız ortamlarda çalıştırıldıkları günümüz Türkiye'sinde bu mevzuatın uygulamada ciddi sorunlar yaratacağı açıktır.

Bu olumsuz tabloyu değiştirmek için, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin, küçük ve orta boy işletmelerin işyeri ortak sağlık birimleri oluşturmalarının zorunlu hale getirilmesi, eşitliğin sağlanarak iş sağlığı ve güvenliğinden her çalışanın yararlanması gerekmektedir.

Sonuç olarak; 4857 sayılı Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilikler:

- İSG konusunda işverenin eğitim verme zorunluluğu,
- İSG kurul kararlarının uygulanma zorunluluğu,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu,
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkıdır.

En önemli eksiklikler ise,

-Kapsam sorunu:

İSG'ye ilişkin düzenlemelerde devlet memurları, tarım çalışanları vb. kapsam dışı kalmışlardır,

-Yaygınlık sorunu:

50 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İSG kurulu kurma, işyeri hekimi ve İSG uzmanı çalıştırma zorunluluğunun olmaması,

Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkını düzenleyen maddenin uygulanamamasıdır.

c) Yönetmelikler:

İş sağlığı ve güvenliği alanında 30 dan fazla yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliklerden pek çoğu AB direktifi olup aynen çevrilmiştir. Konuyla ilgili 4 tebliğ yayımlanmıştır. Çevirisi yapılan AB yönergelerindeki düzenlemelerde metinler dağınık, çelişkili ve yüzeyseldir. Bu yanıyla uygulamada sorunlar yaşanmasına neden olacaktır. Bakanlık temsilcileri yönetmeliklerin değiştirilmesinin kolay olacağını ileri sürmekte, ihtiyaca göre ileride değişiklik yapılacağını belirtmişlerdir. **(AB direktifleri bölümünde yer almıştır)**

5. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI VE ÖLÜMLER

Aşağıdaki tabloda görüleceği gibi, 2005 yılında iş kazası sayısı 73.923 iken bu sayı 2006'da 79.027'ye, 2007 yılında ise 80.602'ye yükselmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümler incelendiğinde, 2001-2004 dönemindeki göreceli gerileme, 2005 yılından itibaren yeniden yükselerek sırasıyla 1.096, 1.601 ve 1.044 olarak gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümlere er verilmekte, ayrıca en çok iş kazalarının ve meslek hastalıklarının görüldüğü inşaat ve maden işkollarındaki istatistikler de iki ayrı tabloda gösterilmektedir.

İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölüm İstatistikleri

YIL	İŞ KAZASI SAYISI	MESLEKHASTALIĞI	ÖLÜM
1995	87.960	975	919
1996	86.807	1.115	1.492
1997	98.318	1.055	1.473
1998	91.895	1.400	1.252
1999	77.955	1.025	1.333
2000	74.847	803	1.173
2001	72.357	883	1.008
2002	72.344	601	878
2003	76.668	440	811
2004	83.830	384	843
2005	73.923	519	1096
2006	79.027	574	1.601
2007	80.602	1.208	1.044

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı (2007 Yılı SGK İstatistik Yıllığı)

İnşaat İş Kazası, M. Hastalığı ve Ölüm

	I.Kazası	M.Hasta	Ölüm
1995	12.809	13	348
1996	11.784	23	555
1997	14.703	22	437
1998	12.355	20	380
1999	10.278	17	407
2000	7.845	31	379
2001	8.459	11	341
2002	7.982	7	319
2003	8.198	8	274
2004	8.106	10	263
2005	6.480	3	290
2006	7.143	5	397
2007	7.615	16	359

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı (2007 Yılı SGK İstatistik Yıllığı)

İş Kazalarının İşletme Büyüklüğüne Göre Dağılımı (2007)

İşyeri Büyüklüğü	İş Kazası	Oran (Yüzde)
1-49 İşçi	49.549	61.5
50-99 İşçi	6.402	7.9
100-249 İşçi	10.746	13.3
1-249 İşçi	66.697	82.7
249+	13.905	17.3
Toplam	60.602	100

Kaynak: 2007 Yılı SGK İstatistik Yıllığı

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının gerçek boyutu:

Ülkemizde SSK tarafından tutulan istatistikler, yalnızca 506 sayılı Kanuna tabi olan işçilerle sınırlıdır. SSK verilerin yalnızca sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 9 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22.5 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından ilk defa yapılan, 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran dönemini alan "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu araştırmaya göre, her 100 çalışandan 2.9'u son bir yılda iş kazası geçirmiştir. Raporun en önemli iki noktası, iş kazası geçirenlerin yüzde 56.6'sının on kişiden az çalışan işyerlerinde meydana gelmesi ve iş kazası geçirenlerin yüzde 40.4'ünün geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işinden uzaklaşmış olmasıdır. Raporun çarpıcı noktalarından biri de, her 100 çalışandan 3.7'si çalıştığı işle bağlantılı olarak meslek hastalığına yakalanmasıdır.

Son dönemde Tuzla tersanelerinde gerçekleşen kazalar da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tablonun ne kadar kötü olduğunu göstermektedir. Bu işkolunda 2008 yılında gerçekleşen iş kazaları ve ölümlerin pek çoğu kayıt dışılık nedeniyle SGK istatistiklerine yansımayacaktır. Tuzla tersaneler bölgesinde ana iş, 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırı bir şekilde büyük oranlarda taşeron firmalarına kaydırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu alt işvereni, "tanımlar" başlığında 2. maddesi son fıkrasıyla tanımlamaktadır. Burada, "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilmez," hükmüne yer verilmektedir. ÇSGB İş Teftiş Kurulu'nun yaptığı incelemelerdeki işverenlerin ve işçilerin dağılımıyla ilgili veriler, asıl işverenin asıl işi bölerek alt işverene verdiğini doğrulamaktadır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği, istihdam maliyeti vb. yükümlülüklerden kaçınılması anlamına gelmektedir.

Maden ve inşaat sektörlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları:

Türkiye'de diğer sektörlerle karşılaştırıldığında maden ve inşaat sektöründe kaza sayısı, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, ölüm ve yaralanma oranı çok yüksektir. Madencilik, otomotiv ve inşaat sektörlerinin adeta yarış halinde olduğu söylenebilir.

İş kazalarının işverene maliyeti:

Ülkemizde, 2002 yılında 72.344 iş kazası, 601 meslek hastalığı meydana gelmiştir. İş kazalarının sonucunda 872 işçi ölmüş, meslek hastalıkları sonucunda 6 işçi ölmüştür. İş kazaları nedeniyle 1.819.668 iş günü, meslek hastalığı nedeniyle 11.664 iş günü, toplam 1.831.252 iş günü kaybolmuştur. İş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle kaybedilen günleri sadece asgari ücretle çarptığımızda maliyet 640.9 trilyon lira, yaklaşık 500 milyon dolar tutmaktadır.

Meslek Hastalıkları:

Meslek hastalığı, "Sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı

geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri” olarak tanımlanmaktadır.

Kısaca, meslek hastalıkları, çalışanların uygun olmayan iş sağlığı ve güvenliği koşullarında çalışmalarını ile ortaya çıkan hastalıklardır. Türkiye iş kazalarında dünyanın en önde gelen ülkelerinden biri iken, meslek hastalıklarında ise sonlarda gelmektedir. SSK verilerine göre meslek hastalığı vaka sayısı çok düşüktür. SGK 2007 yılı istatistiklerine göre 1.208 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bu sayı son iki yılda görece artmış olmasına rağmen, ülkemiz için oldukça düşük bir sayıdır. Bunun nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır. Örneğin 2007 yılında tespit edilen 1.208 meslek hastalığından 996’sı kömür madenciliğinde görülmektedir. Bu durumda meslek hastalıkları olgularının yüzde 82.5’i bir tek işkolunda, yani kömür madenciliğinde görülüyor. Ülkemizdeki toplam çalışanlar, toplam işkolları sayısı, gürültü, kimyasallar, toz ve deri hastalıkları vb. sağlık riskleri dikkate alındığında meslek hastalıkları olgu sayısının çok düşük olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, meslek hastalıklarının varlığı, yaygınlığı gibi konularda Türkiye’de yeterli veriler bulunmamaktadır.

Oysa gelişmiş ülkelerde, örneğin Almanya’da her yıl 40.000, ABD’de 400.000 dolayında meslek hastalığı olgusunun rapor edildiği bilinmektedir.

Türkiye’de meslek hastalıklarında en büyük sorun, var olan meslek hastalıklarının ortaya çıkarılması, istatistiklerin düzenli olarak tutulması ve meslek hastalıklarının tedavilerinin yapılmasıdır.

Ülkemizde halen İstanbul, Ankara ve Zonguldak’ta olmak üzere 3 Meslek Hastalıkları Hastanesi bulunmaktadır. Meslek hastalıkları olgu sayısının yüzde 80’inden fazlası bu 3 ilde görülmektedir. Oysa işyerlerinin ve işçilerin ancak yüzde 40’ı bu 3 ilde bulunmaktadır. Bu da gösteriyor ki, meslek hastalıkları hastanesi sayısı yetersizdir. Adana, Kocaeli, Bursa, İzmir, Gaziantep gibi sanayileşmiş, işçilerin yoğun olarak çalıştıkları iller meslek hastalıkları hastanelerinden yoksundur.

Burada meslek hastalıkları hastanelerinin açılması kadar, bu hastanelerin ihtiyaçları karşılayacak bir biçimde yeniden yapılandırılmalarına ihtiyaç bulunmaktadır. ILO Raporu'nda da görüldüğü gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenemez ya da en aza indirilebilir. Korunma, meslek hastalıklarında en iyi yöntem. Bunun için koruyucu sağlık hizmetlerini yaygınlaştırmak gerekmektedir.

6. Dünyada İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler

ILO verilerine göre, dünyada her yıl 2 milyon işçi iş kazalarından veya meslek hastalıklarından hayatını kaybediyor.

Dünyada her yıl 160 milyon işçi işle ilgili meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.

Dünyada her gün 5 bin işçi hayatını kaybetmektedir. Başka bir ifadeyle, dünyada her bir dakikada 3 işçi ölmektedir.

Dünyada her yıl 22 bin çocuk işçi iş kazalarında hayatını kaybetmektedir.

Pakistan'daki bir fabrika işçisinin işyerinde herhangi bir nedenle ölme olasılığı Fransa'daki bir fabrika işçisine göre 8 kat daha fazladır.

Kenya'da taşımacılık sektöründe çalışanlar arasındaki ölümler Danimarka'dakinden on kat daha fazladır.

Guatemala'daki inşaat işçilerinin çalıştıkları işlerde ölme olasılıkları İsviçre'de aynı işyerinde çalışanlara göre 6 kat daha fazladır.

Dünya gayri safi hasılasının yüzde 4'ü yaralanma, kazalar ve hastalıklar nedeniyle kayboluyor.

Son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olarak açıklanmaktadır.

ILO'nun 2002 yılında hazırladığı " Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i

önlenebilir kazalardır. Bu kazaların ancak yüzde 2'si önlem alınsa bile önlenememektedir.

7. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ VE EYLEM PLANI

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm topluma mal edilmesi ve sorunların sosyal tarafların katılımıyla çözümlenebilmesi, çalışanların sağlık ve sosyal refahlarının temini için Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesi gereği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur

TÜRK-İŞ'in de temsil edildiği Konsey, 2005 ve 2006 yılı boyunca bir dizi toplantı yapmış, bu toplantılar sonucunda "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi"ni kabul etmiş, bu belge doğrultusunda 2006- 2008 Eylem Planını belirlemiştir.

Buna göre;

1. AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılacak,
2. İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün çalışanları kapsayacak,
3. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün işyerlerine yaygınlaştırılacak,
4. İş sağlığı ve güvenliği hizmet birimleri etkin hale getirilecek,
5. İş kazaları sayısı en az yüzde 20 oranında azaltılacak,
6. Ülkemizdeki meslek hastalıkları tanı sistemleri geliştirilecek
7. Ülkemizde kamu eliyle yürütülen İSG teknik destek hizmetleri yüzde 20 artırılabilecek.

Bakanlığın 2006-2008 Politika Belgesi'nde yer alan ulusal iş sağlığı ve güvenliği hedefleri değerlendirildiğinde; İSG Kanunu'nun çıkarılmasında geç kalındığı söylenebilmekte, Meclis'e gönderilen

Kanun metninin özellikle sosyal tarafları tatmin etmeyeceği, iş kazalarının yüzde 20 oranında azalmadığı gibi, tam tersine bir artış yaşandığı, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilemediği ve yaygınlaştırılmadığı görülmektedir.

Bakanlığın yeni hazırladığı, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde (2009-2013) çeşitli hedeflere yer verilmektedir.

Bu hedefler şunlardır:

1. İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması
2. Yeni mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla ilgili tarafların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi ve tanıtım faaliyetlerinin Konsey üyesi kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmesi
3. İş kazası oranının yüzde 20 azaltılması
4. Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısının yüzde 500 artırılması
5. Sunulan İSG laboratuvar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının yüzde 20 artırılması
6. Ulusal Konsey üyesi kurum ve kuruluşların yürüttükleri İSG proje, eğitim ve tanıtım faaliyetlerinin yüzde 20 artırılması.

Bakanlığın hazırladığı 2006-2008 Politika Belgesi'ndeki pek çok madde hayata geçirilmemişken, ekonomik krizin ve krize bağlı işyeri kapatmaların ve işçi çıkarmalarının yaygınlaştığı bir dönemde Bakanlığın hazırladığı 2009-2013 Politika Belgesi'ndeki hedeflere ulaşılması gerçekçi görünmemektedir. Nitekim, 17 Mart 2009 günü toplanan Ulusal İSG Konseyi toplantısında, TİSK temsilcisi "yüzde 20 oranında artırılması planlanan İSG eğitim faaliyetlerinin" ekonomik kriz nedeniyle gözden geçirilmesini istemiş ve "İSG konusunda işverenleri destekleyici prim, kredi ya da vergi avantajı sağlanmalı" önerisini getirerek, 2009-2013 İSG Politika Belgesi'nin oylanması sırasında çekimser oy kullanmıştır.

8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN ÇIKARILMASI YÖNÜNDEKİ ÇALIŞMALAR

"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" taslak metni, ilk kez 21 Aralık 2006 tarihinde altıncısı yapılmakta olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur. İSG Kanun Tasarısı 2008 yılına kadar birkaç kez değişmiş, en son 2008 yılı sonunda sosyal taraflara gösterilmeden TBMM'ye sunulmak üzere Başbakanlığa gönderilmiştir.

10.10.2008 Tarihli İSG Kanun Tasarısıyla İlgili TÜRK-İŞ'in Görüş ve Önerileri:

TÜRK-İŞ, iş sağlığı ve güvenliği konularının İş Kanunu kapsamından çıkarılarak ayrı bir kanun olarak düzenlenmesini ve İş Kanuna tabi olarak çalışanlar dışındaki işçi ve işyerlerinin de kanun kapsamına dahil edilmesini olumlu karşılamış, ancak, hazırlanan tasarıyla bu amacın tam olarak karşılanamayacağını savunmuştur.

a) Genel Değerlendirme

Madde -1 ile ilgili olarak ;

Madde metni içersinde "görev, yetki ve yükümlülükler" ibarelerinin de yer aldığı bir düzenlemenin kanun tekniğine daha uygun olacağı düşünülmektedir.

"Madde 1- Bu Kanunun amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak koruyucu ve önleyici tedbirler ile bu konularda eğitim, bilgilendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin görev, yetki ve yükümlülükleri düzenlemektir."

Madde -4 ile ilgili olarak ;

İşyeri tanımı yapılırken 4857 Sayılı İş Kanununda yapılan tanım esas alınmalı ve özellikle "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya

hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” şeklinde ayrıntı verilmelidir.

Madde -14 ile ilgili olarak ;

Tasarı taslağının “Risk Değerlendirmesi” başlıklı 14 ‘üncü maddesinin, 3 numaralı bendinin sonunda yer alan “ilgili usul ve esaslar” ifadesinden sonra “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin uygun görüşü alınarak” ifadesi eklenmelidir.

Madde 14-

(1)

(2)

(3) Risk değerlendirme çalışmalarının hangi işyerlerinde ve ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi ile ilgili usul ve esaslar, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Madde -15 ile ilgili olarak ;

Tasarı taslağının 15 ‘üncü maddesinin 1 ‘inci bendinin (a) alt bendinin 4857 sayılı İş Kanununun 77 ‘üncü maddesine paralel olarak aşağıdaki şekilde düzenlenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Madde 15- (1) a) “İş kazaları ile tespiti yapılarak kendisine bildirilen meslek hastalıklarını en geç 2 işgünü içerisinde yazılı olarak ve elektronik ortamda bölge müdürlüğüne bildirmekle”

Madde -19 ile ilgili olarak ;

Tasarı taslağının 19 'uncu maddesinin (3) nolu bendinin baş kısmına "Çalışma ortamının izlenmesi" ifadesi eklenmelidir. Böylelikle çıkarılacak yönetmeliklerde çalışma ortamının izlenmesine ilişkin usul ve esaslarda belirlenmiş olacaktır.

Madde 19-

(1)

(2)

(3) Çalışma ortamının izlenmesi, sağlık gözetimi ve sağlık raporları ile ilgili usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Madde -22 ile ilgili olarak ;

Tasarı taslağının 22 'nci maddesinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini oluşturacak üyelerin tespitinde; işçi tarafının temsili düzenlenirken ülkemizin de imzaladığı 144 sayılı ILO Sözleşmesi hükümleri ihlal edilmiştir. Taslakta yer alan "En çok üyeye sahip ilk üç İşçi Sendikaları Konfederasyonlarından birer temsilci" şeklindeki düzenleme her yönüyle teamüllere ve ILO prensiplerine aykırı olup tarafımızca kabulü mümkün değildir. En çok temsil kabiliyetini taşıyan işçi/işveren kuruluşlarının temsil edilme ilkesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nun 144 sayılı sözleşmesi ile benimsenmiş ve bu sözleşme Türkiye tarafından da onaylanmıştır.

07.05.2004 tarihinde 5170 Sayılı Kanun ile Anayasamızın 90 'ıncı maddesinin son fıkrasına bir cümle eklenmiştir. Buna göre; temel hak ve özgürlüklere ilişkin olup usulüne uygun yürürlüğe konulmuş olan uluslararası antlaşmalar hukuki geçerlik bakımından iç hukuk düzenlemesinden önce gelmektedir.

Bilineceği üzere 26.11.1992 tarihli ve 3851 sayılı Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu Kanun ile ve 93/3967 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla

kabul edilmiş bulunan 144 sayılı ILO Sözleşmesi anılan tarihten itibaren iç hukuk normu haline gelmiştir ve herkesi bağlayıcıdır. **Bu nedenle işçi tarafını konseyde temsil edecek kuruluş, üye sayısı itibari ile en fazla temsil gücüne sahip olan işçi kuruluşu olmalıdır.** TÜRK-İŞ kurulduğu tarihten beri “en fazla temsil niteliğini haiz” işçi kuruluşudur.

2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, ILO 144 Sayılı Sözleşme doğrultusunda hazırlanmış ve “en çok temsil” prensibine bağlı kalınmıştır. Örneğin, 2822 Sayılı Kanunda, işyerinde ve işletmede çalışan işçilerin çoğunluğuna sahip olan sadece bir sendikaya toplu sözleşme yapma hakkı tanınmakta, o işyeri ve işletmede üyesi olup ta çoğunluğu temsil edemeyen sendikalara toplu sözleşme yapma olanağı verilmemektedir. **Yani toplu sözleşme düzeni için “en çok üyeye sahip olma” ilkesi kesin ve emredici bir şekilde düzenlenmiştir.**

Benzer şekilde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı bulunmayan sendikalara o işyeri ve işletmelerde üyeleri bulunsa bile işyeri sendika temsilcisi tayin etme hakkı da tanınmamıştır. Yani işyerinde sendika temsilcisi tayin etmeye yetkili tek sendika en çok üyeye sahip çoğunluk sendikasıdır. Aynı şekilde işverenler en çok temsil yetkisi bulunmayan ve toplu sözleşme akdedemeyen sendika adına aidat kesmekle de yükümlü değillerdir.

Keza 4857 Sayılı İş Kanununun 33 ‘üncü maddesinde düzenlenen ve **asgari ücreti belirleyen Asgari Ücret Tespit komisyonunda da “bünyesinde en çok işçi bulunduran en üst işçi kuruluşu” temsil hakkını haizdir.** Bu kuralların kanunda benimsenmesinin hukuki dayanağı ILO ‘nun 144 Sayılı Sözleşmesidir.

Bütün bu hukuki düzenlemeler, “en ziyade temsil” ilkesi gereğidir. Bu ilke demokrasinin gereği olan **“temsil”** kuralının kesin ölçüsüdür. Bu temel kural çiğnenerek “en çok üyeye sahip ilk üç işçi sendikaları konfederasyonlarından birer temsilci” esasının benimsenmesi hem Anayasamızın 90 ‘ıncı madde hükmüne, hem 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlara ve hem de 4857 Sayılı Kanununun benimsediği temsil ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

Açıklanan nedenden ötürü yapılmak istenilen değişikliğe konfederasyon olarak karşıyız ve daha önceki tasarının (k) bendinde düzenlendiği gibi (k) “en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu” ibaresinin aynen korunması gerektiği düşüncesindeyiz.

Madde -31 ile ilgili olarak ;

Tasarı taslağının bu maddesi 4857 Sayılı İş Kanununun 84 ‘üncü maddesi olup, bu maddenin tasarı taslağına alınması sonucu taslağın 41 ‘inci maddesinin 4 ‘üncü bendi ile 4857 sayılı İş Kanununun 84 ‘üncü maddesi yürürlükten kaldırılmaktadır.

Kanımızca bu maddenin 4857 Sayılı İş Kanununun bütünselliği açısından yerinde bırakılması gerekir. 4857 Sayılı İş Kanununun 84 ‘üncü maddesi aynı kanunun 25/II-d bendi ile bağlantılıdır. Maddenin yürürlükten kaldırılması II-d bendinin son cümlesini işlevsiz bırakacaktır.

Bu nedenle bahsi geçen maddenin tasarı taslağından çıkarılmasının ve 4857 Sayılı İş Kanununun 84 ‘üncü maddesinin muhafaza edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Madde -32 ile ilgili olarak ;

Tasarı taslağının bu maddesi ile düzenlenen tütün mamullerinin kullanılmasına ilişkin konu, 4207 Sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun ile detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu konuya yeniden bu kanunda yer verilmesi kanun tekniğine uygun değildir.

9. 5763 SAYILI “İŞ KANUNU VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

Kamuoyunda İstihdam Paketi” olarak bilinen 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 26 Mayıs 2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

5763 Sayılı Kanun MADDE 3 – 4857 sayılı Kanunun 78 inci maddesi, madde başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri

MADDE 78 – Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir."

Yorum:

4857 sayılı İş Kanununun kabulünden sonra, kanunun 78. maddesine dayanılarak onlarca yönetmelik yürürlüğe konmuştu. Bu yönetmeliklerden İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Danıştay tarafından kısmen ya da tamamen iptal edilmişti. Danıştay'ın iptal nedenleri arasında tek belirleyici neden olmasa da " tüzük ve yönetmelikler" çıkartılır hükmü bulunmasına rağmen tüzük çıkartılmayıp, yalnızca yönetmeliklerle düzenleme yapılmış olması da vardı. 5763 Kanunda tüzük sözcüğü çıkartılarak bu engelin aşılması amaçlandı. Ancak İSG alanındaki tüm düzen-

lemelerin yönetmeliklere bırakılmasıyla bu alanda bir boşluk ve kaos olacağı biçiminde yaygın bir görüş vardır.

MADDE 4 – 4857 sayılı Kanununun 81 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE 81 – İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir.

Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz. İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mü-

hendis Odaları Birliğinin görüŖleri alınarak alıŖma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre alıŖtırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörölen eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslı görevleri kapsamında, alıŖmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak alıŖtırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürölür. Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilir."

Yorum:

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi gereğince 50 ve daha fazla işçi alıŖtırılan işyerlerinde işyeri hekimi alıŖtırılması, 82. maddesinde de İş Güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman alıŖtırılması zorunluluğu bulunmakta idi. 5763 sayılı Kanun ile 82. madde kaldırıldı. 81. madde "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlığı altında yeniden düzenlendi.

Bu madde ile, "İşyeri Hekimliği" olan maddenin başlığı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" olarak değiştirilmekte; İSG hizmetlerinin götürölmesinin zorunlu olduğu alıŖanlar yine devamlı olarak en az 50 işçinin alıŖmakta olduğu işyerleri ile sınırlı tutulmakta; ve bu hizmetlerin işyerinde alıŖtıracakları personel aracılığıyla verilebileceği gibi işyeri dıŖında kurulu olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden de alınabileceği belirtilmektedir.

Sonuçta, işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı alıŖtırılması zorunluluğunun kaldırılmasıyla işyeri dıŖından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet yolunun açılmasıyla İSG alanının piyasaya açılması, piyasanın insafına bırakılması tehlikesi söz konusudur. Meslek birlikleri ve meslek odaları tarafından dile getirildiği gibi, bu durum İSG hizmetlerini olumsuz etkileyebilecek, işgücü maliyetlerini artıracak ve istihdamı artırmak yerine azalması sonucunu doğurabilecektir.

İş Kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin (özellikle Tuzla tersaneleriyle ilgili) tartışmalarda “eğitim” konusu da sürekli gündemde idi. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yanında 5763 sayılı kanun ile mesleki eğitim zorunluluğu da getirildi.

10. AB KOMİSYONU İLERLEME RAPORLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2005 Yılı Raporu

“Türkiye, topluluk müktesebatına yönelik düzenlemede iyi bir düzeye ulaşmıştır ve mevcut mevzuatın güçlendirilmesine çalışmaktadır. AB direktiflerinin iç hukuka aktarılmasını amaçlayan ve uygulanmakta olan düzenleme Kasım 2004’te kabul edilmiştir. Belli koşullarda kadınların çalışmasına izin veren ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaya yönelik yönetmelikteki değişiklikler Ekim 2004’te yapılmıştır. Türk mevzuatı, kamu sektörünü de içerecek şekilde genişletilmeli, asbest ve gürültü ile ilgili yönetmelikler, bu alandaki müktesebatın şimdiki durumuna uyarlanmalıdır. Bilgilendirme, bilinçlendirme ve eğitim yolları da dahil olmak üzere müktesebatın uygulanmasını sağlamaya yönelik çabalar sürdürülmelidir. İş müfettişliği kapasitesinin güçlendirilmesi ve işyeri şartlarının iyileştirilmesine ilişkin sistematik uygulamaya sosyal tarafların dahil edilmesi halen önceliğini korumaktadır.”

2008 Yılı Raporu

“Türkiye’nin müktesebatla iyi derecede uyum sağladığı iş sağlığı ve güvenliği alanında bir miktar ilerleme olmuştur. İşçilerin gerekli mesleki eğitimi almadan, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını yasaklamak üzere İş Kanunu gözden geçirilmiştir. Kimyasal maddelerden kaynaklanan tehlikelere dair sağlık ve güvenlik önlemleri uygulama mevzuatı değiştirilmiş ve Mart 2008’de yürürlüğe girmiştir. İş Teftiş Kurulu, teftiş uygulamalarını uyumlaştırmaya başlamış ve kapasitesini daha da geliştirmiştir. Ancak, önemli eksiklikler devam etmektedir. Özellikle, Çerçeve Direktif’in aktarılmasına dair mevzuat henüz kabul edilmemiştir. Mevcut mevzuat özel sektördeki tüm çalışanları kapsamamakta ve kamu sektöründeki işçileri dışarıda bırakmaktadır. İstatistikler, ölümcül iş

kazaları ve hastalıklarının özellikle Tuzla Tersanesi'nde önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Mevzuatın uygulanması için bilinçlenmenin artırılması, eğitim ve teftiş kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi dahil olmak üzere daha fazla çaba gereklidir. Bu alanda hazırlıklar başlamıştır."

11. AB KOMİSYONU KATILIM ORTAKLIĞI BELGESİNDE İSG

"Sendikal haklara, özellikle de sendikalaşma, grev ve toplu pazarlık hakları ile ilgili olarak AB standartları ve ilgili ILO Sözleşmelerine tam olarak saygı gösterilmesi sağlanmalıdır."

12. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MADDELERİ

Sendikaların imzaladıkları TİS iki ana bölümden oluşur. Bunlar ücretler ve idari maddelerdir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler idari maddeler kapsamındadır. Sendikalar daha iyi bir ücret almaya çalışırken, İSG maddelerinin de ayrıntılı bir şekilde TİS'lerde yer almasına çalışmalıdırlar. Ücret dışındaki sorunlara yeterince eğilmeme sonucunda İSG alanında var olan haklar işletilemez duruma gelebilir. Sendikalar İSG alanında eğitimleriyle, birimleriyle, araştırmalarıyla henüz istenilen düzeyde değildir. Bu da TİS'lerde İSG ile ilgili maddelerin yeterince olmaması ya da olsa bile etkili bir biçimde hayata geçirilememesi gibi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır.

13. İSG Alanında Örnek Çalışmalar (YOL-İŞ, TÜRK METAL, ÇİMSE-İŞ, DERİ-İŞ)

a) İnşaat işkolunda YOL-İŞ sendikasıyla İNTES arasında ortak çalışmalar başlamış, ortak eğitim merkezi açılmıştır. Bu iki sendika yaklaşık 10 AB projesini uygulamaktadır. Bu projelerin arasında ağırlık iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

b) TÜRK-METAL ve MESS tarafından planlanan ortak eğitim projelerinden bugüne kadar yüzlerce işçi yararlanmaktadır.

c) ÇİMSE-İŞ sendikasıyla ÇMİS ortaklığında OHSAS-18001 Projesi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sürdürülmektedir.

d) Deri iş kolunda T. DERİ-İŞ sendikasıyla TÜDİS ortaklığında "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Modelinin Uygulanması Projesi" uygulanmıştır.

e) Basın-İş sendikasının gerçekleştirdiği İSG eğitimleri

14. TÜRK-İŞ'in İSG Alanındaki Çalışmaları

İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna büyük önem veren , eğitim faaliyetleriyle, yayınlarıyla, bu alandaki çalışmalarını sürdüren TÜRK-İŞ, toplumun tüm kesimlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılması için tarafların çabalarını yoğunlaştırmaları gerektiğine inanmaktadır.

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunu çevre konusuyla birlikte ele alan TÜRK-İŞ'in, başta riskli işkolları, ara kademe teknik elemanların eğitimi, karma eğitimler, işkolu ve işyeri eğitim çalışmaları olmak üzere, bu alandaki çalışmaların sayısı yılda 40 haftayı bulmaktadır.

Bu eğitimler, panel, sempozyum gibi faaliyetlerle, afiş, broşür, kitap gibi yayınlarla desteklenmektedir. Ayrıca, genç işçilere yönelik eğitimlerin yanı sıra, son 10 yıldır çocuk işçilik konusu da eğitim çalışmalarına dahil edilmiştir. TÜRK-İŞ, çocuk işçiliğine karşı mücadeleyi temel sorunların çözümü yönündeki mücadelenin bir parçası olarak görmektedir. Çocuk işçiliğine karşı mücadele eden ulusal ve bölgesel eylem komitelerimiz, konuyu yerelden ulusala, ulusaldan uluslararası platforma sürekli gündemde tutmaktadırlar.

Ancak, tek başına TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Başta devlet olmak üzere, işçi-işveren, üniversiteler, mesleki birlikler gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir.

Ortak amaç, çalışanların yaşam kalitelerinin artırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve ülkemizin verimlilik düzeyinin yükseltilmesidir. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar olarak birlikte çalışmalı, huzurlu , sağlıklı güvenli çalışma ortamı ve kültürü birlikte geliştirilmelidir.

15. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına Sendikal Yaklaşım

Günümüzde küreselleşme rekabetin boyutlarını genişletmiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Kayıt-dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik haklarına uyulmaması, vergi ödenmemesi ve sigortasız-sendikasız işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Bilindiği gibi, ekonomik sıkıntılar yaşayan, teknolojileri geri olan KOBİ'lerde maliyetin ilk düşürüldüğü yer, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, yani iş kazası riskini tercih etmektedirler. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız-güvenliksiz bir çalışma yaşamını dayatmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının, 4857 sayılı İş Kanununun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığını görüyoruz. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edebilmemiz için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliktir. Kaldı ki, "İstihdam Paketi" adı verilen 5763 sayılı Kanun'la iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılma tehlikesi vardır.

Bilindiği gibi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin tüm işyerleri içindeki oranı yaklaşık yüzde 90'ı bulmaktadır. SSK'nın verilerine göre, iş kazalarının yüzde 70'i 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olduğu göz önünde tutulursa, çalışanların büyük bir bölümünün sağlık-güvenlik haklarından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır.

Bu olumsuz tabloyu değiştirmek için, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin ortak sağlık birimleri oluşturmalarının zorunlu hale getirilmesi, eşitliğin sağlanarak iş sağlığı ve güvenliğinden her çalışanın yararlanması gerekmektedir.

16. Sonuç ve Öneriler

ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" başlıklı taslak raporda, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin güçlü ve zayıf noktalarına yer verilmiştir. Taslak metni incelendiği zaman, sisteminin zayıf noktalarının güçlü noktalarından çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, sistemde 10 güçlü nokta varken zayıf tarafı ise 17 maddede ifade edilmektedir. Bu zayıf noktalardan ikisini belirtmemiz gerekirse; birincisi, mevzuatın dağınıklığı ve kapsamı, ikincisi ise, mevzuatın etkili uygulanmamasıdır.

Bu da gösteriyor ki, ülkemizde çalışanların tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu şemsiyesi altına alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla ölümlerin ve yaralanmaların en aza çekilmesi için;

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının, 4857 sayılı İş Kanununun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığı bilinmektedir. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından sözü edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir. Bu olumsuz tabloyu değiştirmek için, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin ortak sağlık birimleri oluşturmalarının zorunlu hale getiril-

mesi, eşitliğin sağlanarak İSG'den her çalışanın yararlanması gerekmektedir.

Ulusal mevzuat bir bütün olarak tarım, inşaat, maden, denizcilik vb. tüm sektörleri ve çalışanları içine alarak, ILO sözleşmeleri, AB direktifleri, uluslararası standart, norm ve ilkeler yönünde düzenlenmelidir. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlar olumlu adımlardır. ILO'nun tarımda iş güvenliğine ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun bu soruna verdiği önemi göstermektedir. Tarımın yanında inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararının ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararının, ayrıca ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesinin onaylanması ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmaların en kısa zamanda başlatılması gerekmektedir.

İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler değil, örneklerine ABD, İsveç, Finlandiya gibi gelişkin ülkelerdeki gibi bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu sosyal tarafların da taleplerini dikkate alınarak en kısa zamanda çıkarılmalı ve Kanun ilgili tüzük ve yeterli sayıda yönetmelikle desteklenmelidir.

"İstihdam Paketi" adı verilen 5763 sayılı Kanun'la iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılması söz konusudur. Yakınlarda Kabul edilen İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte 50 işçi sınırlaması devam ederken, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin İSG hizmetlerini dışarıdan sağlamalarının, başka bir ifadeyle sağlık hizmetlerinin taşeron devredilmesinin yolu açılmıştır. Anılan yönetmelikle, işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarının iş tanımlarında, çalışma biçimlerinde çeşitli sıkıntıların yaşanacağı, bu durumun İSG kurullarıyla risk değerlendirmesi çalışmalarına da olumsuz yansıtacağı söylenebilmektedir.

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi” Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nde kabul edilmiş, bu belge doğrultusunda 2006- 2008 Eylem Planı belirlenmiştir. Bakanlığın 2006–2008 Politika Belgesi’nde yer alan İSG hedefleri değerlendirildiğinde; İSG Kanunu’nun çıkarılmasında geç kalındığı söylenebilmekte, son şekli sosyal taraflara gösterilmeden Meclis’e gönderilen Kanun metninin oda ve meslek birliklerinin yanı sıra sosyal tarafları da tatmin etmeyeceği anlaşılmakta, iş kazalarının yüzde 20 oranında azalmadığı gibi, tam tersine bir artış gösterdiği, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilemediği ve yaygınlaştırılmadığı görülmektedir. Önceki belge de dikkate alınarak Konsey’de kabul edilen 2009–2013 Eylem Planı’ndaki hedeflere ulaşılmalıdır. Bu hedeflere ulaşılmasında küresel kriz, ekonomik kriz ya da işçi maliyetleri bahane edilmemelidir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin acil yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının başta maden, inşaat, gemi tersane yapımı, tarım olmak üzere tüm sektörler dikkate alınarak farklı boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.

İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.

İş müfettişi sayısı artırılmalı ve işyeri denetimleri etkin olmalıdır.

Toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturmak için yapılmakta olan İSG haftaları, bölgesel konferanslar vb. etkinlikler çeşitlenerek sürdürülmeli, İSG eğitimleri bu alanı da içine alacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların ortadan kaldırılması veya azaltılması sadece yasal düzenlemelerle, mevzuatla mümkün olamamaktadır. Yasaların yanında başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere, toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin

ve güvenlik kültürünün oluşturulması hayati bir önem taşımaktadır.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları tedbirleri ek bir maliyet olarak görmemeli, tam tersine tedbirleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar olarak düşünmelidir. Küreselleşen dünyada sağlıklı ve güvenli bir işyerinin ve bu işyerinde üretilmiş malların rekabet şansını artırdığı da göz ardı edilmemelidir.

Sosyal tarafların, inşaat işkolunda YOL-İŞ sendikasıyla İNTES'in, metal işkolunda TÜRK-METAL sendikasıyla MESS'in, çimento işkolunda ÇİMSE-İŞ sendikasıyla ÇMİS'in, deri işkolunda T. DERİ-İŞ sendikasıyla TUDİS'in ve BASIN-İŞ sendikasının İSG alanında sürdürdüğü örnek çalışmalar diğer işkollarında yaygınlaştırılmalıdır.

Sendikalar her türlü olumsuzluğa karşı, İSG alanında birimleriyle, eğitimleriyle, araştırmalarıyla iyi bir düzeye gelmeli, işkollarının gerektirdiği İSG eğitimlerini yaygınlaştırmalı, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirmeye çalışırken, İSG'yle ilgili maddelerin TİS'lerde yer alması için mücadele etmeli, işçilerin İSG haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için İSG tedbirlerini almalı, İSG Kurullarında etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için İSG kültürü edinmeleri gerektiğini göz ardı etmemelidirler.

Tüm taraflarca göz ardı edilmemesi gereken en önemli nokta ise, İSG sorunlarının çözümünün "önce insan" anlayışında odaklanan adaletçi, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla her alanda örgütlenme kültürünün edinilmesiyle mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

SSK İstatistikleri, SGK 2007 İstatistik Yıllığı

ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2005, 2009

ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dökümanı,2005

Sirer, Haldun, 2000, Meslek Hastalıkları, İşyeri Hekimliği Ders Notları,
Türk Tabipleri Birliği Yayını

AB Komisyonu İlerleme Raporu,2007

AB Komisyonu Katılım Ortaklığı Belgesi,2005

TÜİK Haber Bülteni, 25 Mart 2008, Sayı 50

İŞÇİ İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Ferhan TUNCEL

Değerli arkadaşlar;

Bugün sizlere iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve işverenlerin yükümlülüklerine ilişkin açıklamalar yapacağım.

Diğer derslerde yeri geldikçe dinlediniz ben bir kez daha hatırlatayım. Ülkemiz iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde Dünya'da ilk sıralarda yer almaktadır. AB ülkeleri arasında ise maalesef birinci gelmekteyiz. Bu nedenle hepimiz olaydan en fazla etkilenen taraf olduğumuz için hak ve sorumluluklarımızı iyi bilmeliyiz.

Ve daha en baştan şunu da iyi bilmeliyiz, burada, iş sağlığı ve güvenliği konusunda karşımıza çıkan her norm, bir yaşanmışlığın sonucu. Bir normun doğması için, içimizden biri ya ölüyor ya sakat kalıyor. Bunu hiç unutmayalım.

Hepimiz temel ihtiyaçlarımızı karşılayabilmek için çalışmak zorundayız. Ancak, yalnız çalışmak yetmiyor, evimize de sağ salim dönebilmeliyiz. **Yani hukuki adı ile yaşama hakkımızın da güvence altına alınması gerekli.** Çalışma hakkı nasıl bir insan hakkı ise yaşama ve vücut bütünlüğünü korumak, ondan daha önemli bir insanlık hakkı. Bunu da unutmayalım.

Öte yandan çalışan olarak biz işe belki tek başına gidiyoruz ama çoğumuzun bakmakla mükellef olduğumuz ailelerimiz var. Bu nedenle yaşama hakkını dar değil geniş manada algılamak lazım. Yaşama hakkı sadece çalışanın değil, onun bakmakla mükellef olduklarının da sosyal hayatını, ruh ve beden sağlığını ilgilendiriyor.

Yani sözün özü bu iş tek bir insanın etrafında değil. İş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmadığında veya alınan önleme uyulmadığında sadece o kişi değil, ailesi değil, toplumda zarar görüyor. Bu, bireyin kendisinden milli gelire kadar uzanan bir silsile.

Ülkemizin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde ön sıralarda olması, yasal bakımdan geri olmamızdan kaynaklanmaktadır. Hatta tam tersi yasal çerçeve bakımından ülkemiz kötü durumda değildir. Ancak bir konu hakkında yasal düzenleme yapmak sorunları çözmemiş. Yasal düzenleme sadece yol gösterir. Sorunların çözümü için gösterilen yolu takip etmek gerekir. Yani şunu demek istiyorum bizde ki eksiklik daha çok eğitim ve denetim fonksiyonları açısından ortaya çıkan eksikliklerdir.

Bu temel bilgilendirmeden sonra şimdi ders konumuza başlayabiliriz. Konu hakkındaki temel düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununun 5. Bölümünde yer almaktadır. Bu bölümün başlığı "İş Sağlığı ve Güvenliği"dir. 77. ile 89. maddeler bu bölümde yer alırlar. Ama önce kanunun daha baş kısımlarında yer alan temel bir maddeyi bilmemiz gerekli. Bu madde İş Kanununun "eşit davranma ilkesi" ni düzenleyen 5. maddesi.

Eşit davranma ilkesi Md. 5

İşveren eşit durumdaki işçileri arasında haklı veya objektif neden olmadan, keyfi veya hukuken haklı görülmeyecek nedenlerle farklı davranmamalıdır. Bu anlamda, işverenin her işçiye mutlak olarak eşit davranması gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır; çünkü, eşit davranma yükümlülüğü, aynı işte, aynı nitelikte ve aynı verimde çalışan işçiler için söz konusudur. Şu hususu vurgulamak gerekirse, eşitlik sadece eşit nitelikte ve durumda olan işçiler arasında söz konusu olabileceğinden, eşit davranma borcu, öğrenim derecesi, kıdem, yaş gibi objektif ve bunlar yanında çalışkanlık, verimlilik, yetenek, liyakat gibi subjektif niteliklerle sınırlandırılmış olduğundan, işveren açısından her zaman bu şekilde bir farklılık iddia edilebileceğine göre, eşitlik ilkesinin, örneğin ücretler konusunda uygulanması güçlük arz edecektir. Gerçekten de, eşitlik, eşit niteliklerin varlığı halinde söz konusu olabileceğinden, eşit davranma borcu, öğrenim derecesi, yaş, kıdem gibi, objektif niteliklerle ve çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi subjektif niteliklerle sınırlandırılmıştır. Bu niteliklere her işçi aynen sahip değildir; dolayısıyla, işçi ücretleri konusu da farklılık yaratılabilecektir. Ancak, işçilere, eşit ölçüde, seyyanen bir zam uygulanması

halinde, artık işçilerin kişisel niteliklerine bakılmadan eşit işlem görmeleri ve bazı işçilerin zam dışında bırakılmamaları gerekir. Eşit davranma ilkesinin içeriği, ilk planda, ayrımcılık yasağına yönelik olup; eşit davranma emrine yönelik değildir. Bu ilke daima, yalnızca bir veya birkaç işçi lehine etki doğurur. Ayrıca söz konusu ilke, hakların tesisine hizmet eder; yoksa sınırlandırılmasına değil, anılan ilke, işvereni yükümlülük altına sokmaktadır.

İşçi açısından bu hükme dayanılarak bir yükümlülük tesis edilemez. Eşit davranma ilkesi, işyerinde münferit bir işçinin veya işçi grubunun herkesin yararlandığı bir iş ilişkisi düzenlemesinin kapsamı dışına çıkarılarak daha kötü konuma sokulmasını yasaklamaktadır.

Eşit davranma ilkesi, bir veya birkaç işçiye ayrıcalıklı davranılmasını yasaklamamaktadır.

Bir grup içerisinde yer alan işçi aynı grup içerisindeki diğer işçilere oranla keyfi olarak daha kötü konuma sokulamaz.

Sözleşme özgürlüğü prensibi, kural olarak, iş hukukuna ait eşit davranma ilkesine oranla önceliğe sahiptir. Dolayısıyla, kural olarak, eşit davranma ilkesi, işe alınma da ücretin belirlenmesinde etkili değildir. Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4'üncü fıkrası gereği, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrası, mutlak ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Şöyle ki, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren iş ilişkisinde yönetim hakkını kullanırken de eşit durumda olanlara eşit davranma esasına uygun hareket etmelidir. Örneğin, sigara içme yasağının uygulanmasında, kapı denetimine ilişkin talimatlarda, işin işçilere dağıtılmasında, fazla çalışmalarda, tatil ve gece çalışmalarında işçiler arasında bir ayırım yapmaması gerektiği gibi aynı disiplin suçunu işleyenlere farklı disiplin cezası uygulamaması da gerekir.

İşverenin eşit işlem ilkesine dayanması, İş Kanunu'nun 22'nci maddesi anlamında değişiklik feshine imkan sağlayan acil işletmesel gerek olarak kabul edilemez.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırılığının yaptırımı, İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde düzenlenen dört aya kadar ücret tutarında tazminat ile yoksun bırakıldığı hakların talep edilebilmesidir. Eşit davranma borcuna aykırılık oluşturan ayrımcı davranış, sendikal nedene dayanıyorsa, sendikal tazminat da söz konusu olur.

Eşit işlem yapma borcuna aykırı davranışın diğer yaptırımı ise, işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat talep edebilmesidir. Bu hükmün gerekçesine göre, bu tazminat için esas alınacak ücret, asıl ücret yani çıplak ücret olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil değildir. Görüldüğü üzere, kanun koyucu, tazminat miktarını maktu olarak tespit etmemiştir. Tazminat miktarı, "dört aya kadar" dendiğine göre, tazminatın tutan, her somut olayın özelliğine göre, özellikle, işçinin maruz kaldığı ayrımcının ağırlığı, işçinin işi, unvanı, işyeri içindeki pozisyonu, kıdemi gibi faktörler dikkate alınarak, hakim tarafından "uygun bir tazminat" olarak belirlenecektir. İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde öngörülen bu tazminat, işverenin ayrımcılık teşkil eden davranışına yönelik bir yaptırım olup, işçinin uğradığı zararlarla bir bağlantısı kurulmamıştır. Dolayısıyla, işçinin, söz konusu tazminatı talep edebilmesi için, salt ayrımı oluşturan bir işlem veya davranışa maruz kalması yeterli olup; ayrıca zarara uğramış olması şart değildir.

Öngörülen tazminat, işçinin uğradığı zarara karşılık isteyebileceği en yüksek tazminat miktarı değildir. Bu bağlamda belirtmek gerekirse, hakimin söz konusu tazminata hükmedebilmesi için işçinin talebi şart olup; resen bu tazminatı takdir edemez. Öte yandan, işçinin söz konusu tazminatı talep edebilmesi için, iş ilişkisinin sona ermiş olması da şart olmayıp; sözleşme ilişkisi devam ederken de bu tazminat talep edilebilir. Bu hüküm nisbi emredici olup; söze konu olan tazminatın toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmeleri ile arttırılması mümkün kabul edilmelidir.

Şimdi gelelim beşinci bölüme. 4857 sayılı İş Kanunumuzun beşinci bölümündeki ilk madde 77. Madde. Maddenin başlığı “İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri”.

Maddenin ilk fıkrası şöyle; “işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”

Evet fıkra kısacık ama içeriği tüm bu beşinci bölümü içine alıyor. Şimdi 1. fıkra diyor ki, işveren sen işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi al; araç ve gereçleri noksansız bulundur. Biraz önce de belirttiğim gibi bu beşinci bölümün anahtar maddesi bu 77. madde. İlerde herhangi bir şekilde zararlandırıcı bir olayla karşılaşıldığında ilk bakılacak madde bu. Bir dava söz konusu olduğunda “sorumluluk” dediğimiz keskin kılıcın ne tarafa vuracağını bu madde belirliyor. “**hukuka aykırılık**”, “**kusur**”, “**zarar**” gibi kavramlar bu madde ile değerlendiriliyor. O nedenle bölümün en önemli maddesi bu.

77. madde, madde gerekçesinde açıkça ifade edildiği gibi yargısal içtihatlarla da dayalı olarak işverenlere “**denetim**” ve “**eğitim**” görevleri yüklemiştir. Özellikle işverenler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetleyeceklerdir.

Uygulamada ve yargıya gelen iş kazaları/meslek hastalıkları/ölüm olaylarından doğan tazminat davalarında görüldüğü üzere, işçiler alınan tedbirlere uymakta ihmal göstermektedirler. İşte bu gibi zararlı sonuçlardan işçinin korunması için Yasa Koyucu işverene “**görev**” yüklemiştir. İşçilere mesleki riskler, alınması gereken tedbirler konusunda gerekli eğitim verilecektir. Eğitimin usul ve esasları için yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Ki konuyu düzenleyen **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** 2004 yılında yayınlanmıştır. Öte yandan Avrupa Direktifleri doğrultusunda çıraklar ve stajyerlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan koruyucu hükümlerden yararlanacaklardır.

Ayrıca bu madde kanununun 105. maddesindeki yaptırımla kuvvetlendirilmiş kamu düzenine ilişkin buyurucu nitelikte bir maddedir.

Peki, şimdi konuştuğumuz bu birinci fıkradaki görevler neler? Yasa koyucu işverenlere ve işçilere ne gibi görevler vermiştir.

Kanuna göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için; gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önlemlere uymakla yükümlüdür.

Yani bir taraftan işverenlere diğer taraftan işçilere **“yükümlülük”** verilmiştir. Burada **“gerekli her türlü önlemleri almak”** sözcük grubu önemlidir. Bu sözün altını çizelim. Zira bu sözcükler sayesinde, işverenler için sorumluluk **“tehlike sorumluluğu”** yönünde genişlemektedir.

Burada yeri gelmişken tehlike sorumluluğu hakkında biraz açıklama yapayım. Bizim hukuk sistemimizde asıl olan **“kusur sorumluluğu”**dur. Yani bir kimse ya da işveren diyelim bir olaydan dolayı sorumlu tutulacak ise evveliyetle kusur oranına bakılır. Ancak, ilerleyen yıllarla birlikte özellikle iş hukuku bakımından sanayinin gelişmesi ile işyerlerinde kullanılan teknik ekipmanların yani ağır makineler, motorlu araçlar ve sair ekipmanların çoğalması sonucunda alınan veya alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesi yetersiz kalmış ve gerek öğretide ve gerekse Yargıtay uygulamalarında **“tehlike sorumluluğu”** kabul edilmiştir. Tehlike sorumluluğu dediğimiz sorumluluk, kusursuz sorumluluk halinin en ağır biçimidir. Yani burada somut bir olayda işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelen bir kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Ancak altını dikkatle çizelim, tehlike sorumluluğu bir **“sonuç sorumluluğu”** da değildir. İşyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile oluşan zarar arasında **“uygun bir illiyet bağı”** yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

İllyet bağı ya da buna nedensellik bağı da denir. Bu bir hukuk terimidir. Ortaya çıkan hukuki sonuç ile bu sonucu doğuran olgular arasındaki bağıdır. Ortaya çıkan zarar ile failin davranışı (fiil) arasındaki bağlantı olarak tanımlanabilir. Yalnız biz burada dikkat ederseniz uyum illiyet bağı terimini kullandık. Bu deyim, hayat tecrübelerine göre, olayların normal akışında, bir fiilin meydana getirebileceği zararlarla olan mantiki illiyet bağıdır.

Tehlike sorumluluğunda, illiyet bağı "mücbir neden", "zarar görenin kusuru" veya "3. kişinin kusuru" ile kesilir. Kusuru olmayan ve kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle ilgisi bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyete uygun değildir.

Somut olaya bakalım; olayda davacıların murisi, sevk ve idaresindeki kamyon ile depremzedelere gıda maddelerini götürmek üzere görevlendirilmiş, dinlenme tesislerinde mola verdiği sırada meydana gelen depremde enkaz altında kalarak yaşamını yitirmiştir. Olay, 506 sayılı Yasanın 11. maddesine göre iş kazasıdır. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Kazanın görev nedeniyle gerçekleşmiş olması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay doğal afet niteliğinde zorlayıcı neden olan deprem sonrasında gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağı bulunmadığından işverenin sorumluluğuna gidilemez.

Şimdi tekrar geriye gidelim ve hatırlayalım, biraz önce dedim ki bu madde de "**gerekli her türlü önlemleri almak**" şeklinde yer alan ibare nedeniyle tehlike sorumluluğu yönüne gidilmeye başlanmıştır. Bunun sebebi var. Çünkü daha önce yürürlükte olan 1475 sayılı Kanununda bu ibare yerine "**gerekli olanı yapmak**" şeklinde bir ibare vardı. Ve bu sözcükler ancak yargı kararları ile şimdiki anlamını bulabiliyordu. Bu yönüyle şimdi kullanılan bu ifade tarzı amaca daha uygun olmuştur.

Böylece kabaca da olsa işverenin temel görevi ve yükümlülüğü hakkında bir fikir edinmiş olduk. Şimdi fıkranın ikinci kısmına devam edelim. Gördüğünüz üzere fıkranın kendisi bir solukta

okunacak kadar kısa ama az önce dediğim gibi tüm çatı bu madde üzerine kurulu. Devam edelim ilk fıkrada işçiye de görev yüklenmiştir. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü tedbire uymakla yükümlüdürler. Bu yolla madde de işçi ve işveren arasında bir paralellik sağlanmıştır. Bu madde tazminat davalarında özellikle karşı kusurun belirlenmesinde önem taşır. Görüleceği üzere Yasa Koyucu terazinin bir tarafına işçi bir tarafına işvereni koymuş. Her iki tarafı da görevlendirmiştir. Bunu unutmayalım. Çünkü Hangi tarafın görevinde ihmal gösterdiğinin saptanmasında ise bu maddenin ikinci fıkrası bize yol göstermektedir.

Peki ikinci fıkra ne diyor? “İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

İkinci fıkrada işverenin, ilk fıkradaki yükümlülüğü daha da netleştirilmiştir. Yani; İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, İşçinin karşı karşıya buldukları riskler, Alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, Gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır.

Bu kadar geniş yükümlülük Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir. Sözü edilen yönetmeliğin 2004 yılında çıkarıldığını biraz önce belirtmiştik. Yönetmeliğin adı; “**Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik**” idi. Bu yönetmeliğin dördüncü maddesi “**İşverenin Yükümlülükleri**” başlıklıdır. Ve kanunun şimdi incelediğimiz 77. Maddesine göre ayrıntılı bir düzenleme içerir.

4. maddenin ilk cümlesi şöyledir: “işverenler işyerlerinde sağlıklı ve güvenli “**çalışma ortamının**” tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”. Burada dikkat ederseniz yeni bir

sözcük kullanıldı. Bu yeni sözcük "**çalışma ortamı**"dır. Şimdi konuştuğumuz 77. madde de bu sözcük yok ama nerde var? İş Kanununun 1. Maddesinde var. Yani yönetmeliğin bu maddesi kanunun birinci maddesinde kullanılan cümle ile paralellik taşımaktadır.

Başka bir anlatımla "**güvenli çalışma ortamı**" işverenin sorumluluğu kapsamındadır.

Yönetmeliğe tekrar devam edelim. İlk cümlede belirtilen amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve alınacak gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programları hazırlamak, işçilerin bu programlara devamını sağlamak ve verilen eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdür.

Görüleceği üzere 77. maddesinin ikinci fıkrası Yönetmelikte biraz daha açıklanmıştır.

Hatta bir adım daha ileri gidilmiş sorumluluk açısından asıl işveren alt işveren ilişkisine de değinilmiştir. Buna göre; asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitiminden, asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumlu olacaktır.

Bu düzenleme, İş Kanununun ikinci maddesinin altıncı fıkrasında yer alan asıl işveren alt işveren sorumluluklarını daha özel olarak açıklamıştır.

Yine yönetmeliğe göre; geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle de yükümlüdür. Bu düzenleme ile de İş K.m 14 ile paralellik kurulmuştur.

Ve hemen arkasından yönetmelik bir adım daha ileri gitmiş ve herhangi bir boşluğu önlemek gayesi ile son fıkrada şu hükmü getirmiştir: "İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür". Yani burada düzenlemenin amacı iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın her türlü eğitimi vermekle işverenin yükümlü tutulmasının özünde,

işvereni işçilerin karşılaşacakları zararlı sonuçlar karşısında boşluk bırakmadan özenle görevini yapmaya zorlamak hedefi vardır. Çünkü önemli olan tehlike oluşmadan tehlikenin önlenmesidir. İşveren için bu görev en az yaptığı iş kadar önemlidir.

Özetleyecek olursak madde 77 ve "Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" işverenin sorumluluğunu genişletmiştir. Ve yine kanuna paralel olarak yönetmeliğin takip eden 5. maddesinde işçinin sorumluluğu da düzenlenmiştir. Buna göre çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının kurulması için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdür.

Tekrar kanuna dönelim,

Üçüncü fıkra, işvereni görevlendirmiştir. İşvereni, işyerlerinde meydana gelen iş kazasının tespit edilecek meslek en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmekle yükümlü tutmuştur. Tabi burada yine söz konusu yükümlülüğün kanunun 104. maddesinde ki yaptırımla kuvvetlendirildiğini de unutmamalıyız. Örneğin işveren iki iş günlük süreyi kaçırır ve kabul edilebilir bir gerekçe (hastalığı vs) ile de açıklayamaz ise 104. maddede belirtilen idari cezayı ödemekle yükümlü tutulacaktır. Öte yandan ILO'nun 81 Nolu Sanayi Ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin 14. Maddesi gereğince de iş müfettişlerinin iş kazaları ve meslek hastalıkları vakalarından haberdar edilmesi gerekmektedir.

Maddenin son fıkrasında ise, bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerlerindeki, çıraklar ve stajyerlere de uygulanacağı vurgulanmıştır.

77. madde konusunu kapatmadan önce son olarak konuşmamın başında söz ettiğim "kusur" olayını biraz daha netleştirmek istiyorum. Biliyorsunuz, kanun iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverene her türlü önlemi almak yükümlülüğü vermiştir.

Ve bu durum emredicidir. Aynı şekilde işçilerde bu önlemlere uymayla yükümlü tutulmuştur.

O halde kusur ve karşı kusur için ölçütlerden biri burada verilmiştir. Yani; işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Bunlar eksik olduğu takdirde işveren aleyhine “kusur” dan söz edilebilecektir. Tabii eksiklikler sadece bunla sınırlı değildir. Biraz sonra daha detaylı olarak anlatacağım üzere 80. maddeye göre iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurmamak ve işyeri hekimlerini bulundurmamak (koşulları olmasına rağmen) işverenin kusuruna etki eden nedenlerdendir.

85. madde koşullarına aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde genç, çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılması diğer bir kusur nedenidir.

87. maddeye aykırı olarak çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması da bir başka kusur nedenidir.

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklere aykırı davranışlar olaylara uygulanırlığı ölçüsünde kusur sebebidir.

Yine son bir nokta olarak, tazminata yönelik özel şartlara göz atalım. Öncelikle eylemin iş kazası olduğunun kurumca kabulü gerekir. Aksi halde aynı sorun mahkemece çözümlenir. İş kazası kendine özgü bir kavramdır. Sigorta Hukukunun temel ilkeleri çerçevesinde değerlendirilir. Mahiyet ve unsurları yasaca doğrudan belirlenmiş olup kısaca tanımı yasanın belirlediği koşullar dahilinde meydana gelen ve sigortalıyı bedensel veya ruhsal zarara uğratan bir olaydır. Bu haliyle, davada ön şartın olayın iş kazası olduğunun tespiti olduğu açıktır. İş ve Sosyal güvenlik hukuku ile ilgili düzenlemeler kural olarak kamu düzeniyle ilgilidir. Bu bakımdan kusur ve hesap raporlarının alınması ve sair hususların incelenmesi davanın niteliği göz önünde tutularak gerçeğin sap-

tanması yönünde tarafların istemlerine bakılmaksızın hakimin görevi gereğince resen yerine getirmesi gerekli hususlardandır.

Ve evet unutulmayalım ki yorgun insanın dikkati azalır, hareketleri yavaşlar, algılama ve koruma özellikleri yavaşlar, düşünme yeteneği azalır ve düşüncesi güçleşir. Fiziksel ve zihinsel hareketlerde verim azalır. Yorgunluğun en açık belirtisi dikkatin azalmasıdır". Bu durum iş kazalarına bir davetiye sonucu çıkarır.

Şimdi sıradaki madde "İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri" başlıklı 78. madde. Hemen belirtelim bu madde işçi veya işverene değil doğrudan devlete yükümlülük getiren bir maddedir. Bu maddeye dayanılarak 21 tane yönetmelik çıkarılmıştır. Şu an yürürlükte olan madde 15.05.2008 tarihinde 5763/3 md.si ile değiştirilmiş bir maddedir. Madde değiştirilirken başlığı da değiştirilmiştir. Değiştirilmeden önceki başlığı "Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri" idi. Bu başlıkta yer alan tüzük ibaresi çeşitli tartışmalar yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle maddenin önceki haline dayanılarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği tüzüğü Danıştay tarafından iptal edildi. Danıştay iptal gerekçesi olarak "iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılacak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesini" gerektiğinden bahisle iptal kararı vermiştir. Şimdi yeni yapılan düzenlemede tüzük ibaresi kaldırılmış ve böylelikle yönetmelik ile düzenlemenin yolu açılmıştır. Tabi bu değişikli yapılrken madde yeni bir anlayışla tekrar kaleme alınmıştır.

Buna göre; "Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve **özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin** çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili

konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir." denildi.

Bu maddenin eski hali döneminde çıkarılan yönetmeliklerin yerine henüz yeni yönetmelik çıkarılmamıştır.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması Md. 79

Bu maddede ILO'nun 81 Nolu Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi esas alınmıştır. 81 sayılı bu Kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığıyla düzenlenen beşinci bölümün içeriğindeki çoğu maddeleri kapsamaktadır. Ancak 4857 sayılı Kanunda işyerlerinin doğrudan teftişi ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Halbuki 81 sayılı Sözleşme Anayasasının 90. maddesi doğrutusunda buyurucudur.

Birinci fıkrada, "**tehlike**" ve "**işin tamamen ve kısmen durdurulması**" kavramlarına yer verilmiştir.

İşyerinin tesis (kuruluş) ve tertiplerinde (düzenlenişinde), çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilir ise bu tehlike giderilinceye kadar; tehlikenin niteliğine göre, iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

Peki bu nasıl olur? Kanun düzenlemiş, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla olur. Yine kanuna göre komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür

Şimdi burada maddeyi biraz açalım ve aşamalarına bakalım.

Öncelikle tehlike kavramını inceleyelim. Tehlike nerden doğabilir? İşyerinin konumu ve düzenlenişinden doğabilir. Bu tehlike eşya kaynaklıdır. Çalışma yöntem ve şekillerinden de tehlike doğ-

ğabilir. Obje işyeri olduğuna göre işyerinin çalışma yöntem ve şekilleri tehlike yaratacaktır. Tehlikenin doğumu İnsan merkezli olabilir. Ancak tehlike doğrudan işçi ya da işyeri kaynaklı olabilir. Örneğin koruyucu gözlük verilmeden kaynak çalışması yöntem olarak yanlıştır. Son olarak makine ve cihazlardan tehlike doğabilir. Yani sonuçta ortada bir tehlike olmalıdır.

İkincisi sayılan bu tehlikeler işçilerin yaşamı için tehlikeli olmalıdır. Yaşamı için tehlikeli ifadesi geniş yorumlanmalıdır. İşçiyi öldürecek şekilde bir yoğunluğun aranmaması gerekir. Buradaki kıstas ciddi tehlikedir. Örneğin sonu ölümle sonlanmayacak bir meslek hastalığı, önlenabilir özelliği olsa dahi yaşamsal tehlikeli olarak kabul edilmelidir.

Üçüncüsü bunlar var ise bu defa tehlikenin tespiti gerekir. Sonrasında ise tehlike giderilinceye kadar işyeri tamamen veya kısmen durdurulacak ya da kapatılacaktır. Bu yaptırımın ağırlığı da tehlikenin niteliğine göre saptanacaktır.

Durdurma-kapatma kararları, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyona verilir. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder Sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

İkinci fıkrada, askeri işyerleri ve yurt emniyeti için gerekli maddeler işçilerin işyerleri için komisyonun yapısı çalışma şekli ve esasları önceki fıkradan ayrı tutulmuştur. Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ortaklaşa hazırlanacak yönetmelik söz konusu komisyonun yapısını, çalışma şeklini ve esaslarını belirleyecektir. 2004 yılında "Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır.

Üçüncü fıkrada, 79. maddeye göre verilecek durdurma (kısmen - tamamen) veya kapatma kararlarına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etme yetkisi bulunmaktadır. Yasa Koyucunun "yetki" sözcüğünü kullanması bir başkasının böyle bir hakkının olmadığını vurgulamak içindir. Öte yandan söz

konusu süre hak düşürücü süredir. Yasa Koyucu uzun süre koymamıştır.

Dördüncü fıkraya göre; iş mahkemesine itiraz, işyerinin durdurulması veya kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz. Önceki Kanunun zamanında bu düzenleme bulunmamaktaydı. Bu yeni ilave edildi. Çağdaş bir düşüncedir. Çünkü, tehlikenin varlığı/ölçümü/yoğunluğunun tartışılması mümkündür. Ancak en kötü olasılık göz önünde tutulmalıdır. Yasa Koyucu insan yaşamına üstünlük tanıyarak seçimini yapmıştır.

Beşinci fıkrada, iş mahkemenin itirazı öncelikle görüşeceği ve altı iş günü içinde karara bağlayacağı; verilen kararın ise kesin olduğu vurgulanmıştır. Burada da işin ekonomik yanı gözetilmiştir. Böylece komisyonun verdiği durdurma - kapatma kararı süruncemede kalmayacaktır. Dava erken bitecektir. İşveren mahkemenin vereceği sonuca göre işletmenin geleceğini belirleyecektir.

Altıncı fıkra, özel bir duruma yer vermiştir. Buna göre; bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyor ise, bunlarda (bu işçiler) çalışmaktan alıkonulur.

Yedinci fıkrada, yukarıdaki fıkralar gereğince oluşacak durumlar için bir yönetmelik çıkarılması gereğinden söz edilmiştir. Sözü edilen durumlar:

İşyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonacağı, Bunlara ne şekilde yeniden işletmesine izin verileceği, İşyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar, Komisyonunda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekli ve esaslarıdır. İşte bütün bu sayılanlar için Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelik çıkarılacaktır. 2004 yılında "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik" çıkarılmıştır.

Sekizinci fıkrada, bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olmasının yine bu Kanunun 78. maddede öngörülen yönetmelik esaslarının uygulanmasına engel olmadığı belirtilmiştir.

Son fıkra akçalı hakları düzenlemiştir. Buna göre; bu maddenin (m 79), birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

Öğretide 79. maddeye iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene uygulanan kamusal nitelikli yaptırım olarak yer verilmektedir

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Md. 80

Bu madde ile İş kazaları ve meslek hastalıklarının işyeri boyutunda daha gerçekleşmeden önlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda teşkilatlanması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Maddeye göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin yönetime katılma modeline uygun olarak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü yasayla öngörülmüştür. Oluşturulacak kurulun kararları bağlayıcıdır. Bu yolla işçilerin yönetime katılması için bir model oluşturulmuştur. Önceki Kanun zamanında Kurulun oluşumu çalışma usulü ödev ve yetkileri tüzük ile belirlenirken, yeni Kanunda tüzüğün yerini yönetmelik almıştır. Söz konusu yönetmelik "**İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik**" başlığıyla hazırlanmıştır. 07.5.2004 gün 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yayımlandığı günde de yürürlüğe girmiştir. Dayanağı bu Maddenin üçüncü fıkrasıdır (m 80 / f. 3).

Birinci fıkrada "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" kurmanın koşulları verilmiştir. Şöyle ki: Bu Kanuna göre sanayiden sayılan işyeri olacak, Devamlı en az elli işçi çalıştıran bir işyeri olacaktır. Madde gerekçesinde de ifade edildiği gibi, işyerinde hiçbir dönemde elli-den az işçi çalıştırılmayacaktır.

Örneğin belli bir dönem işçi sayısı ellinin altına düşerse m 80 işletilmeyecektir. İşçi sayısının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınacaktır. Kanımızca söz konusu sayıdaki kısa süreli azalmalar maddenin işlerliğini engellememelidir. Çünkü korunmak istenen insan yaşamıdır.

Altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyeri olacaktır. Altı ay ise m. 80 işletilmeyecektir. Altı ayı aşması halinde madde içeriğinde belirtilen Kurul kurulabilecektir.

Yükümlülük işverenindir. Bu Kanununun 105. maddesindeki yaptırımla kuvvetlendirilmiştir. Kamu düzeninden ve buyurucu niteliktedir.

İkinci fıkra uyarınca, işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliğinin norma uygun kararlarını uygulamakla yükümlüdürler. Yasa Koyucunun bu düzenlemesi buyurucudur.

Üçüncü fıkrada, iş sağlığı ve güvenlik kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir. Söz konusu Yönetmelik amaç kapsam yönüyle bu Kanununun 80. maddesini esas almıştır. Oluşumu (m 5), eğitim (m 6), görev ve yetkiler (m 7), çalışma usulleri (m 8), iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliğinin sağlanması (m 9), işveren veya işveren vekilinin yükümlülüğü (m 10), Kurulun yükümlülüğü (m 11), işçilerin yükümlülüğüne m 12 yer verilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri Md. 81

Bu madde ve takip eden 82. Madde 15.05.2008 tarihinde 5763 sayılı kanunla değiştirilmiştir. 82. Madde mülga edilmiş ve yeni 81. Madde içersine alınmıştır. Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırma koşulu muhafaza edilmiştir. Ancak madde de halen tartışması devam eden önemli değişiklikler vardır. Bu maddeye ilişkin olarak geçtiğimiz 15 Ağustosta "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" pek çok yeni tartışmaya yol açmış ve iptali için yargı yoluna gidilmiştir. Bu

yeni yönetmelik 60 maddeden oluşan, ekleri ile 35 sayfa tutan kapsamlı bir yönetmeliktir. Yayımlı tarihinden itibaren 2003 tarihli "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile 2004 tarihli "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikleri" yürürlükten kaldırmıştır.

Yeni yönetmelikte temel hususlar şu şekildedir; daha önceki yönetmeliklerde olduğu gibi işçi (md. 6) ve işverenlerin (md. 5) hak ve yükümlülükleri detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

Md. 8-17 arasında işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin kuruluşu ve nitelikleri; Md. 18- 29 arasında işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin görevleri, çalışma usul ve esasları, Md. 30-34 arasında işyeri hekimlerinin nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri ile çalışma usul ve esasları; Md. 35-39 arasında iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri ile çalışma usul ve esasları; Md. 40-56 arasında da işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimi ve sınavları detaylı olarak düzenlenmiştir.

Ayrıca 57. Madde ile "Tehlike sınıfı belirleme komisyonu" kurulmuştur. "İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfına gireceği bakanlık tarafından çıkarılacak bir tebliğ ile belirlenecektir. Ancak bakanlık tebliği çıkarırken "Tehlike sınıfı belirleme komisyonu" göreve çağırarak ve komisyonun görüşü doğrultusunda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini de göz önüne alarak tebliği çıkaracaktır. Komisyon, normalde her yıl Aralık ayında olağan olarak toplanacak ancak gerektiğinde olağanüstü toplantıda yapabilecektir. Komisyon, kararlarını salt çoğunlukla alacak, eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirleyecektir. Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, en çok üyeye sahip işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mü-

hendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcisinden oluşacaktır.

İşçilerin Hakları Md. 83

GEREKÇE

İşçiler iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmayan, mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir işyeri ortamında çalışmaya zorunlu tutulamazlar. Bu durumda bulunan işçilere iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetme veya belirli koşullarla çalışmaktan geçici bir süre kaçınma imkanı tanınmıştır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike karşısında bu kurula başvurması imkanı sağlanmış, işçinin gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmadan kaçınabileceği düzenlenmiştir. Bu tedbirlerin alınmaması halinde işçiye derhal fesih hakkı tanınmıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçiler konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar veremeyecekler, işyerinde hayati veya acil bir tehlikenin varlığı konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini almaları gerekecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde bu tespit yazısı bu konuda görevli işveren vekilinden alınacaktır.

İşçilerin Hakları" kenar başlığıyla düzenlenen bu Madde eski İş Kanunu zamanında bulunmamaktaydı. İş sağlığı ve güvenliği bölümünün en önemli hükmüdür. Aşağıda ayrıntısına gideceğimiz gerekli koşulların gerçekleşmesi durumunda işçinin "**çalışmaktan kaçınması**" ve "**hizmet sözleşmesinin feshi**" işçiye verilen iki temel haktır. Öte yandan hükümde işçinin çalışmaktan kaçındığı dönemde ücret ve diğer haklarının saklı olduğu vurgulanarak akçalı haklara ilişkin önemli bir yenilik getirilmiştir.

Birinci fıkrada, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurma sebepleri/ koşulları ile yöntemi verilmiştir.

Buna göre;

İşçinin başvurusu, iş sağlığı ve güvenliği genel çerçevesinde olmalıdır. İşçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü bozacak bir durum olmalıdır. Bu ikisi gerekli koşuldur. Ancak yeterli koşul değildir.

Yeterli koşullar işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması gerektir. Yasa Koyucunun amacı, **"tehlikenin"** önlenmesidir. Zararlı sonuçların doğmasından önce bu yolla işçiyi korumak istemektedir.

Burada asıl sorun işçinin söz konusu tehlikeyi öngörmesidir. Kanununun 77. maddesi önem kazanmaktadır. Çünkü orada işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli eğitimi vermek yükümlülüğü bulunmaktadır.

Ancak, işçinin başvurusu sebepleri Yasa Koyucu tarafından katı tutulmuştur. Kanımızca yakın, acil ve hayati tehlike alt nedenleri kaldırıp **"işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü bozacak sebepler"** kavramı ile yetinmek gerekir.

İşçi madde 80 de düzenlenen "İş sağlığı ve güvenliği kuruluna" başvuracaktır. Söz konusu Kuruldan işçi tespit ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilecektir. Belirtilen tehlikenin tespitini ve gerekli tedbirlerin alınması şeklinde iki istem genel çerçevedir. Kurul aynı gün acilen/derhal toplanarak kararını verecektir. Karar işçiye yazılı olarak bildirilecektir. Bu durum Kanununun 105. maddesindeki yaptırımla kuvvetlendirilmiştir.

İkinci fıkrada, ilk fıkradaki koşulların özellikle Kanununun 80. maddesinin ilk fıkrasında belirtilen (sanayiden sayılan - devamlı - en az elli işçi - altı, aydan fazla - sürekli işler) koşulların bulunmadığı yerlerde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulamayacağını öngören Yasa Koyucu bu boşluğu tamamlamıştır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, **"işveren veya işveren vekiline"** yapılır. İşçi tespitinin yapılmasını

ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. Kanımızca Yasa Koyucunun bu bildirim isteğe bağlı olmadan işçiye cevabı yazılı olarak verilmesi, işveren veya işveren vekilini bununla yükümlü tutması, maddenin amacına daha uygun olurdu.

Üçüncü fıkrada, işinin işverene karşı kullanacağı mücadele aracına yer verilmiştir. Buna göre; Kurulun işçinin talebi yönünde karar verilmesi halinde işçi, işverenin gerekli tedbirleri alınca kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçınması için öncelikle Kurulun (m 80) işçinin isteği yönünde karar vermesi gerekir. Daha sonra işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınca kadar çalışmaktan kaçınır.

Tedbir Alındığı takdirde böyle bir hakkı kalmamaktadır. Başka bir anlatımla işçinin hakkı, Kurulun tespit kararıyla işverenin tespit kararı içeriğindeki tehlikenin giderilmesi için gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınca kadardır.

Dördüncü fıkrada, işçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklı olduğu buyrulmuştur. İşverenin Yasa'nın bu buyruğuna rağmen aykırı davranması durumunda bir taraftan söz konusu ücretler ve diğer hakları dava konusu olacağı gibi 105. maddedeki yaptırımla da karşılaşacaktır.

Beşinci fıkrada, işçinin fesih hakkına yer verilmiştir. Şöyle ki; İş sağlığı ve güvenliği kurulu kararına ve işçinin isteğine (talebine) rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde, İşçiler altı iş günü içinde, Kanununun 24. maddesinin (I) nolu bendine uygun olarak, Belirli ve belirsiz hizmet sözleşmelerini derhal fesih edebilirler.

24. Madde işçinin haklı nedenle derhal feshini düzenlemiştir. (I) nolu bend sağlık sebepleri ile işçinin derhal feshini belirtmiştir. Gerçekten de I/a' da iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması ve işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçiye fesih hakkı tanınmıştır. Böylece m 83 ile 24 arasında paralellik kurulmuştur.

Son fıkrada, bu Kanunun 79 maddesinde belirtilen işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmayacağı vurgulanmıştır.

83. madde bir anlamda bir yaptırımdır. Kural olarak işveren aleyhine bir yaptırım olarak da düşünülse de sonuçta işçinin de iş sözleşmesini feshettiği durumlarda işsiz kalacağı göz önünde bulundurulduğunda; söz konusu maddenin dördüncü fıkrasının kuvvetlendirilerek beşinci fıkrayı en son çare olarak ele alan bir düzenleme daha hakkaniyetli olacaktır.

Maddenin buyuruculuğunun yaptırıma tabi tutulmaması da ayrı bir eksiklik. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı Türk öğretisinde alacaklının temerrüdüne ilişkin hükümler kapsamında bir hak olarak değerlendirilmektedir. Öğretide ki diğer görüşler, mücbir sebepten kaynaklanan bir ifa imkansızlığı, ifa edilmezlik defii mütemerrit alacaklı karşısında borçlunun sahip olduğu bir hak, temel güvenlik hakkı olarak görmektedirler.

83. maddede "vücut bütünlüğünü bozacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi" iş güvenliği kuruluna başvuracaktır. Kurulun kararında işçi lehine karar verilirse işçi çalışmaktan kaçınır. Eğer iş güvenliği kurulu yok ise işveren vekili de aynı kararı alabilir. İşçi çalışmaktan kaçınabilir. Çalışmaktan kaçınmanın sınırı gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirinin alınıncaya kadardır. İş Kanununun 79. maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması durumunda 83. madde uygulanamayacaktır.

Türk İş Hukukunda işçinin yakın, acil ve hayati tehlike arz eden durumda kendiliğinden harekete geçerek kaçınma hakkını kullanamaz. Halbuki Fransız Hukukunda böyle bir tehlikenin varlığını düşünmesine yol açan akla yakın (makul) nedenler var ise kaçınma hakkını işçi kişisel olarak uygulayabilir.

İşçiye İş K.m 83/f.5, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine göre gerekli önlemin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde İş K. m24 / 1 e göre iş sözleşmesini feshedebilir.

Son söz

Ben son olarak bir kez daha şunları hatırlatmak istiyorum: İş güvenliğinin olmaması nedeniyle ortaya çıkan etkilerden; işçi, işçinin ailesi ve milli ekonomi zarar görmektedir. Çalışma yaşamı var olduğu sürece iş kazalarını veya meslek hastalıklarını tamamen ortadan kaldırmak, yok etmek mümkün değildir. Ancak iş kazalarının % 80'inin iş güvenliği eğitimleri ile sağlanacak basit önlemlerle engellenebilmesi mümkündür. İş kazalarını önlemeye çalışmak hepimizin görevidir. Kurallara tam uyulduğu takdirde bundan herkes kazançlı çıkacaktır. İş kanunu işçiye kurallara uymayı emretmektedir. Bizim işçi olarak ilk ve en önemli vazifemiz kural ne ise ona harfiyen uymaktır.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN KORUNMA YÖNTEMLERİ

Kadir TOMAS

GİRİŞ

İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmaların amacı İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından çalışanları korumak ve çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olmalarını sağlamaktır.

İş Kazaları çoğunlukla işyerinde bulunan riskli çalışma koşullarının çalışanlar tarafından yeterince algılanamamasından kaynaklanmaktadır. İş yerinde bulunan organizasyonel yetersizlikler, çevresel koşullar, Kullanılan iş ekipmanları ve İş Sağlığı ve Güvenliği konularında eğitim eksikliği kaza geçirme riskini artırmaktadır.

Bu kapsamda işyerlerinde çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işletme güvenliğini sağlamak amacıyla sistematik çalışmalar yapılması gereklidir. Tehlikelerin belirlenmesi, risklerin değerlendirilmesi ve gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için işyerlerinde; ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet verebilecek tüm istenmeyen olaylar tanımlanmalı, bu tür olayların ortaya çıkma olasılığı ve eğer ortaya çıkarlarsa maruz kalınabilecek sonuçlar belirlenmeli, riskler değerlendirilmeli ve gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için gerekli yöntemleri açıklayan prosedürler oluşturulmalıdır.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI

İş kazası Dünya Sağlık Örgütü' ne göre (WHO) ; Önceden planlanmamış, kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına, yol açan olay olarak tanımlanmıştır.

Uluslar arası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre iş kazası Belirli bir zarar yada yaralanmaya neden olan, Beklenmeyen ve önceden planlanmayan olay olarak tanımlanmıştır.

Genel olarak iş kazası beklenmeyen, istenmeyen, planlanmayan ve sonuç olarak; insana ve eşyaya zarar veren bir olay olarak tanımlanabilir.

Ülkemizde iş kazası tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu içerisinde 13. Madde ile hükme bağlanmıştır. Buna göre iş kazası;

- 1) sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- 2) işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- 3) sigortalının, işveren tarafından görev ile başka yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 4) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- 5) Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp, getirilmesi,

Sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

Meslek Hastalığı ise ülkemizde yine 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda 14. Madde ile hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre meslek hastalığı; Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre; tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENLERİ

İş kazalarının meydana gelmesinde sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, çevresel ve teknik birçok neden ve bu nedenler ile ilgili birçok kaza oluşum teorileri vardır. Bu teorilerden bir tanesi 4M modelidir. Bu modele göre işyerlerinde 4 büyük tehlike kaynağı vardır. BU tehlike Kaynakları İnsan (Man), Madde (Material), Ekip-

man (Machine) ve Çevre (Media) dır. Bu tehlike kaynaklarını açacak olursak

Çevre: Sıcaklık, nem, aydınlatma, gürültü, toz v.b.

İnsan: Eğitim ve bilgi eksikliği, dalgınlık, dikkatsizlik, ilgisizlik, düzensizlik, bedenen uyumsuzluk, aile düzeni, beslenme yetersizliği, ruhsal durum (Psikososyal Faktörler).

Madde: Maddenin kimyasal ve fiziksel özellikleri.

Ekipman: Malzeme yorgunluğu, yeterli koruyucu önlemlerin alınmaması, yetersiz kontrol ve bakım, işe uygun makine kullanılmaması ya da makinelerin yanlış kullanılması.

Genel anlamda iş kazalarının nedenleri tehlikeli durumlar ve tehlikeli hareketlerdir. Tehlikeli durumlar çevre, madde, ekipman ve tehzizattan kaynaklanır. Tehlikeli hareketler ise kişilerin psikososyal davranışlarından kaynaklanır. Bu nedenle iş kazalarının nedenlerini tehlikeli durumlar ve tehlikeli hareketler olarak iki ana grupta ele alabiliriz.

Tehlikeli Hareketler;

- İş arkadaşlarını uyarmamak yada ekipmanı emniyet altına almamak,
- Ekipman noksanlığını önemsememek,
- Uygun olmayan şekilde çalışmak,
- Uygun olmayan şekilde ekipman kullanmak,
- Yetkisiz çalışmak,
- Gelişigüzel davranışlar sergilemek,
- İlaç ve madde bağımlısı olmak,
- Alkol kullanmak,
- Sağlık ve güvenlik kurallarını ihlal etmek,
- Kişisel koruyucu ve donanımları kullanmamak veya yanlış kullanmak olarak sıralanabilir.

Tehlikeli Durumlar;

- Kalabalık iş alanları,

- Kusurlu ekipmanlar,
 - Uygun olmayan şekilde depolanmış patlayıcı yada tehlikeli maddeler,
 - Yetersiz aydınlatma,
 - Yetersiz havalandırma,
 - Yetersiz işyeri düzeni,
 - Gürültü,
 - Titreşim,
 - Uygun olmayan termal konfor,
 - Radyasyon,
 - Riskli zemin koşulları,
 - Sağlam olmayan çalışma platformları,
- Olarak belirtilebilir.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN KORUNMA YÖNTEMLERİ

Korunma politikaları etkililiklerine göre sıralandığında;

- | | | |
|--------|---|----------------|
| 1-Risk | → | Seçme |
| 2-Risk | → | Kişisel Koruma |
| 3-Risk | → | Toplu Koruma |
| 4-Risk | → | Tam önleme |

Risklerden korumayı amaçlayan yöntemlerin tümü bu dört başlık altında sınıflandırılır; Önerilen yöntem bu politikalardan hangisine öncelik verildiğini gösterir;

1. Seçme: Duyarlı kişilerin riskle karşılaşması önlenir.

Yasal düzenlemelere uygun seçme: Bazı çalışanların belirli işlerde çalıştırılmaları yasal düzenlemelerle yasaklanmıştır.(Çocuk ve kadın çalışanlar).

Tıbbi seçme: Sağlığı yürütülen işe uygun olmayan ya da çalıştığı sürede uygunsuz hale gelenlerin işten / riskten uzaklaştırılması.

Mesleki seçme: İşe / riske uygun eğitimi olmayanların işe alınmaması.

Doğal seçme: İşin gereklerini kişisel özellikleri nedeniyle yerine getiremeyecek olanlar seçmeye katılamazlar; göze alıp sürdüremeyenler de, kendi istekleri ile ya da zorunlu olarak işten ayrılırlar.

2. Kişisel Koruma: Risk vardır, çalışan kişi riskten korunur. Kişisel korunma araçları:

Tıbbi korunma:

- Aşılama;
- Sağlık eğitimi.

Kişisel hijyen:

- Sağlıklı içme ve kullanma suyu;
- Yeterli beslenme olanakları;
- Temizlenme ve dinlenme olanakları.

3- Toplu Koruma: Risk ek yöntemlerle kabul edilebilir seviyeye indirilir. Eklenmiş güvenlik olarak da adlandırılır.

4- Tam Önleme: En etkin ve kalıcı yöntemdir. Kaynakta önleme olarak da, adlandırılır.

Yer değiştirme: Riskli olanın risksiz ya da az riskli olanla değiştirilmesi;

Makineleştirme: Kabul edilemez seviyede risk taşıyan çalışmayı insan yerine, makineye yaptırmak;

Otomasyon: Kabul edilemez seviyede risk taşıyan çalışmayı insan yerine makineye yaptırmak;

Uygunlaştırma: İşletme binalarını çalışmaya ve üretim türüne; üretim ve iş örgütlenmesini de, insana uygun hale getirmek.

RİSK YÖNETİMİ

Tanımlar

Tehlike terimi bir kişiye, maddeye, cihaza, işe veya işin yürütümüne veya çevreye hasar, kayıp yada zarar verme potansiyeli olan her şey olarak tanımlanmıştır.

Risk

Genel olarak istenmeyen durumun ortaya çıkma olasılığı olarak tanımlanabilir. Risk tehlikelerden kaynaklanan bir olayın, meydana gelme ihtimali ile zarar verme derecesinin bir bileşkesidir.

Tehlike terimi bir kişiye, maddeye, cihaza, işe veya işin yürütümüne veya çevreye hasar, kayıp yada zarar verme potansiyeli olan her şey olarak tanımlanmıştır.

OHSAS 18001' de risk; belirlenmiş tehlikeli bir olayın oluşma olasılığı ve sonuçlarının kombinasyonu olarak tanımlanmıştır.

ILO yönetim kurulunun 244. Toplantısında alınan karar uyarınca hazırlanan uygulama kodunda risk, "Belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, bu çevre koşullarına göre sıklık (belli zaman birimi içindeki olay sayısını) olasılığını (belli bir ön oluşuma bağlı olarak ortaya çıkma ihtimali)" biçiminde ifade edilirken, risk yönetimi; Bir kuruluş ve çalıştırılmasındaki iş güvenliği önlemlerini iyileştirme ve sürdürmeyi başaracak tüm girişimler olarak tanımlanmaktadır.

Risk

Türkiye'de uygulanmakta olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne göre risk değerlendirmesi "İş yerlerinde var olan yada dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmalar" olarak tanımlanmıştır.

HSE (Health and Safety Executive) tarafından yapılan tanıma göre, risk değerlendirmesi, "Çalışanların sağlığı için zararlı olan durumların, ölçülmesiyle birlikte, gerekli önlemlerin alınması veya önlemek için daha fazla faaliyet gösterilmesi işlemlerinin tümü" olarak tanımlanmıştır.

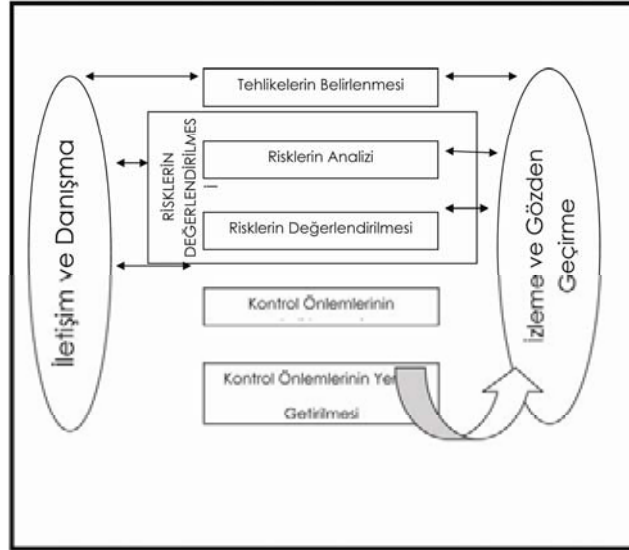
BSC (British Safety Council) tarafından yapılan tanımlamaya göre, risk değerlendirmesi, “ Birçok değerlendirme yönteminden bir tanesini seçerek, bir faaliyetten veya bir durumdan dolayı ortaya çıkan riskin miktarını belirlemektir” olarak tanımlanmıştır.

(IEC,1995) Standardına göre risk analizi, mevcut tehlikelerin tanımlanması ve bireylere, topluma, mallara yada çevreye karşı oluşabilecek risklerin tahmin edilmesi amacıyla sistematik biçimde kullanılmasıdır.

Risk Analizi

(IEC,1995) Standardına göre risk analizi, mevcut tehlikelerin tanımlanması ve bireylere, topluma, mallara yada çevreye karşı oluşabilecek risklerin tahmin edilmesi amacıyla sistematik biçimde kullanılmasıdır.

Risk Yönetim Prosesi



Tehlike Tanımlama

Tehlike tanımlama aşaması risk yönetiminin en önemli adımıdır ve kapsam itibari ile diğer aşamalardan farklıdır. Sistem veya organizasyon içerisindeki potansiyel tehlike, zarar veya hasar yaratabilecek şeylerin objektif olarak analiz edilmesidir. Tehlike tanımlama aşaması için birçok analitik metot geliştirilmiştir. Uygun metot yada metotların birlikte kullanımı prodesteki tehlikelerin kapsamının sistematik olarak daha iyi anlaşılmasını sağlar. Tehlikelerin belirlenmesi, risklerin değerlendirilmesi ve gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için işletmede; ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet verebilecek tüm istenmeyen olaylar tanımlanır. Öncelikle işletmenin/işyerinin risk haritasının çıkartılması gerekmektedir. Risk haritası oluşturulurken sağlık ve güvenlikle ilgili çalışan tüm personelin birlikte çalışması önemlidir.

Risklerin Analizi

Tehlikelerin tanımlanmasından sonra, mevcut tehlikelerin doğasının, mekanizmasının ve dikkate değer tehlikelerin sonuçlarının anlaşılabilmesi için çeşitli metotlara ihtiyaç vardır. Bu bilgiler ışığında çalışanlar bu tehlikelere karşı korunabilir. Tehlike önceden tanımlandığında, risk, tehlikenin gerçekleşme ihtimali ve etkilerinin şiddetidir. Bu aşamada olayların ortaya çıkma olasılığı ve ortaya çıktığında maruz kalınabilecek sonuçlar belirlenir.

Risk Değerlendirme

Riskler değerlendirilir, derecelendirilir ve gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için prosedürler oluşturulur. Risk seviyelerinin kabul edilebilirliğinin önceden belirlenmiş kriterler ile değerlendirilmesi yapılır. Kalan riskin kabul edilebilirliğinin değerlendirilmesi, ihtiyaç duyulan her ilave risk kontrol önlemlerinin belirlenmesi, risk kontrol önlemlerinin riski kabul edilebilir seviyeye indirmeye yetip yetmeyeceğinin değerlendirilmesi yapılır. Risk değerlendirmesi aşamasında, riskin kabul edilip edilmeyeceğine karar vermek için, riskin önemi üzerine kapsamlı olarak karar verilir. Riski tahmin etmenin temelinde, risk değerlendirmesi, ris-

kin kabul edilir seviyede bulunup bulunmadığının belirlenmesi ve ilave risk değerlendirmesine ihtiyaç duyulup duyulmayacağına karar verilmesi vardır.

Kontrol Önlemlerinin Belirlenmesi

Değerlendirilen risklerle ilgili olarak alınması gereken önlemler tartışılır. Riskin ortaya çıkma ihtimalinin önlenmesi, azaltılması yada hasarın potansiyel şiddet derecesinin azaltılması yada tehlikenin transfer edilmesinin mali analizleri yapılır. Riskler, normalde bir yada birkaç güvenlik önlemleri ile azaltılabilir.

Kontrol Önlemleri “mühendislik kontrolü” veya “idari kontroller” vasıtasıyla yapılabilir. Mühendislik kontrollerinde; korunma yolları, güvenlik bariyerleri, ekipmanlar gibi yollara başvurulur. İdari kontrollerde ; güvenli çalışma prosedürleri, güvenlik sistemleri, eğitim gibi yollara başvurulur. Kontrol önlemlerinin tespitinde “riskleri ortadan kaldırma planı” hazırlanır. Bu plan risk kontrolü hiyerarşisi izlenerek yapılır.

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE KADIN HAREKETİ VE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Hülya UZUNER

Türkiye Cumhuriyeti, kadın konusunda dünyada istisnai tarihsel deneyime sahip olan bir ülkedir. Kadınların ilerlemeleri ve güçlenmelerine yönelik olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımaları görülmektedir.

Atatürk'ün önderliğinde gerçekleştirilen reformlarla kadın, yurttaşlık hakkını kazanmış ve Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Laik hukuk benimsenerek kadınların eğitime, çalışma yaşamına ve siyaset gibi kamu alanlarına açılması mümkün kılınmış ve eşitlikçi kamu politikaları ile devlet bu katılımı özendirmiş ve desteklemiştir.

Türkiye'de kadın hareketi, 1980'li yılların ardından sivil toplum örgütlerinin güçlenmesiyle ivme kazanmıştır. Kadınların işgücü piyasasına etkin katılımları ve katma değeri yüksek işlerde istihdam edilmeleri, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşması açısından büyük önem taşımaktadır.

Dünyada En Son ve Güçlkle İşe Alınanlar - En Başta ve Kolayca İşten Çıkarılan Kadınlar

- Kadınlar, genellikle eğitim ya da uzmanlaşma gerektirmeyen, makineler tarafından da yapılabilecek işlerde çalıştırılmaktadır.
- Genelde sendikali değildir.
- Genellikle geçici veya yarı zamanlı işlerde çalışmaktadırlar.

■ Çocuk doğuracakları zaman işlerini bırakmak zorunda kalmakta ve çalışabilecek duruma geldiklerinde yeniden iş bulmakta güçlük çekmekte veya bulamamaktadırlar.

Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Türk kadınının bugün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar, hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümündedir. Ancak, yasaların uygulanması aşamasında ve kayıt dışı sektörde çalışan kadınların tüm yasal korumaların dışında kalmasından dolayı ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de kadınlar – tıpkı pek çok başka ülkede olduğu gibi ayrımcılık, farklı muamele ve şiddetle karşı karşıyadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, geleneksel cinsiyet rollerinin dirençle devamı ve kadın hareketliliği üzerindeki kısıtlamalar, kadınları eğitimden iş piyasasına ve siyasi temsile kadar toplum hayatının çeşitli alanlarında ikinci sınıf vatandaş haline getirmektedir.

Kadınlar, ataerkil aile ve toplum yapılarının sonucunda istihdam engelleriyle karşı karşıyadır. Kadınların profesyonel çalışma hayatına girişte karşılaştıkları en büyük engel, hanedeki işlerin cinsiyete göre dağılımıdır. Cinsiyet rollerine göre kadınların en önemli sorumluluğu evde çocukların, yaşlıların ve sakatların bakımı gibi ücretsiz işlerdir. Ayrıca günümüzde bile erkeklerin geliri asıl gelir, kadınlarınki ise yan gelir olarak kabul görmektedir.

Çalışma hayatı öncesi ya da sonrası çocuk sahibi olunması kadının daha güç şartlarda çalışmasına neden olmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça kadının çalışması iyice zorlaşmaktadır. Çalışmak zorunda olan kadın hem çalışma hayatının getirdiği zorluklar ve aile yaşamındaki sorumluluklarına bir de çocuk bakımı eklendiğinde kadının ruhsal ve fiziksel olarak çökmesine neden olmaktadır. Bu nedenlerle verimliliği düşen kadın işçilerin iş kazası yapma riskleri artmaktadır.

İş piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına yaygın olarak devam edilmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri kadınların sektör, sanayi ve meslek seçimlerini kısıtlamaktadır. Bunun da ötesinde, kadınlara sunulan işler çoğunlukla düşük ücretli ve çok yoğun, yorucu işler olmakla birlikte sosyal güvence açısından yetersizdir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı bir diğer sorun ise ergonomidir. Makineler erkek işçilere göre dizayn edildiğinden, kadın işçiler çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadınların saçlarının veya etek boylarının uzun oluşu ve makineye kaptırma riskleri nedeniyle kazalar artabilmektedir.

Emzikli çalışanlar özel risk grubunu teşkil etmektedir. Çünkü sütleri aracılığıyla işyerinin bazı kimyasallarını emzirme ile bebeklerine taşırlar. İşyerinde maruz kalınan toksik maddelerin bebeklere zararlı etkileri olabilir.

Gece ve vardiya usulü çalışma da kadınların sıklıkla karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır. Vardiya ve gece çalışması, insan fizyolojisine uygun değildir. Uyku ve yemek saatlerinin değişmesi iş kazalarına neden olabilmekte ve ayrıca kadın işçi ev işleri ve çocukların bakımı ve denetimi konusunda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Sağlıksız iş ve ev ortamı, çocuk bakımı gibi nedenler evde huzursuzluğa da neden olmaktadır.

Hamilelik ve doğum sonrası izin konusu da kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlardan biridir. Bu sorun yasalarla giderilmeye çalışılmıştır.

Üniversite mezunu ve lisansüstü eğitim gören kadınların işgücü piyasasına katılımları daha yüksek orandadır. Bu kadınların pek çoğu kariyer sahibi olmuş ve işletmelerde, kuruluşlarda ve kamu sektöründe yüksek mevkilere gelmiştir. Düşük eğitimli kadınlar ise, daha çok kırsal alanda ve kayıt dışı sektörde istihdam kaynağı olmaya devam etmektedir.

Kadınların işgücüne daha iyi koşullarda katılımlarının, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesinden geçtiğini de söyleyebiliriz. Ancak, genel eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinde yetersizlikler vardır ve bunlar ne işletmelerin ne de kadınların ihtiyaçlarına cevap verecek niteliktedir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı bir diğer sorun ise cinsel istismardır. Toplumun hemen her alanında ve özellikle de işyerlerinde sıklıkla rastlanmaktadır. Genç kadınlar özellikle de ailesine bakmak zorunda olan hiç evlenmemiş, dul veya eşinden ayrı yaşayan kadınlar, gereksiz fiziksel temas, sarkıntılık, imalı ve hoş karşılanmayan işaretler, şakalar, görünüm hakkında yorumlar yapma, kasdi sözlü aşağılamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

İşyerinde karşılaşılan cinsel taciz, işini veya terfi imkânlarını kaybetme ve geleneksel kültürel kalıplar nedeniyle suçlu bulunma kaygısıyla açıklanamamakta, mağdur haklı bulunmayacağı korkusuyla şikâyetçi olmamaktadır. Kadınlar, cinsel tacizi yapanlarla uğraşmaktansa işini terk etmeyi tercih etmektedir.

Yeni Türk Medeni Kanunu

1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanunu Türk toplumuna çağdaş gelişmeleri yaşama imkânı tanımıştır. Medeni Kanun yeni şekliyle kadın-erkek eşitliğini gözeten, cinsiyet ayrımcılığına son veren, kadınları aile ve toplum içerisinde erkekler ile eşit kılan, kadın emeğini değerlendiren bir düzenlemedir.

■ "Aile reisi kocadır" hükmü değiştirilerek "evlilik birliğini eşler beraber yönetirler" hükmü getirilmiş,

■ Eski Kanunda evlilik birliğini temsil hakkı, bazı haller dışında kocaya ait iken, yeni Türk Medeni Kanununda evlilik birliğinin temsili eşlerin her ikisine verilmiştir.

■ Yeni Medeni Kanunda **eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü geti-**

rilmiştir. Bu düzenlemeyle eşler mesleklerini diğer eşten izin almadan sürdürebileceklerdir. Ayrıca maddenin devamında "eşlerin meslek seçiminde evlilik birliğinin huzur ve yararını göz önünde tutması" gerektiği de yer almıştır.

■ Eski Medeni Kanuna göre evin ve çocukların geçimi kocaya ait iken, Yeni Medeni Kanunda, "Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıklarıyla birlikte katılırlar" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Yeni İş Kanunu

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işçi işveren ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır. Bu kapsamda;

■ İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı,

■ Cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği,

■ Cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı,

hükümleri yer almıştır.

■ Kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin sürelerinin artırılmasına ilişkin hüküm Kanunda yer almıştır.

■ Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

■ Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu saatlerin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

■ Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

■ Kadın ve erkek işçiler için ayrı soyunma yerleri sağlanacaktır.

■ Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde işçiler için uygun duş tesisleri yapılacaktır. Duşlar kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

■ Duş tesisi gerektirmeyen işlerde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında, gerekiyorsa akar sıcak suyu da bulunan lavabolar bulunacaktır. Lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

■ Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

■ Kadınlar ve erkekler için ayrı soyunma yerleri olacaktır.

■ Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde işçiler için uygun duş tesisleri yapılacaktır. Duşlar kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

■ Duşlar işçilerin rahatça yıkanabilecekleri genişlikte ve uygun hijyenik koşullarda olacaktır.

■ Duş tesisi gerektirmeyen işlerde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında, gerekiyorsa akar sıcak suyu da bulunan lavabolar bulunacaktır.

■ Lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

■ Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma bölümlerine yakın yerlerde yeterli sayıda tuvalet ve lavabo bulunacaktır.

■ Tuvalet ve lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

■ Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

■ Kadınlar ve erkekler için ayrı soyunma yerleri olacaktır.

■ Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde işçiler için uygun duş tesisleri yapılacaktır. Duşlar kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

■ Yapılan işin doğası, büyüklüğü ve süresi gerektiriyorsa işveren, işçilere uygun barınma olanakları sağlayacaktır.

■ Bu barınaklarda, işyerinde kalacak işçilere yetecek sayıda yatak veya ranza bulundurulacaktır.

■ Yatmak için ayrılan bütün odalar, işçilerin giysilerini koyabilecekleri büyüklükte yeterli alana sahip olacaktır.

■ Kadınlar ve erkekler için yatakhaneler ayrı ayrı olacaktır.

Gürültü Yönetmeliği

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 15 inci maddesi uyarınca kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüer gibi hassas risk gruplarının korunması için gerekli önlemleri alacaktır.

Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği

■ Kadınlar ve erkekler için ayrı soyunma yerleri sağlanacak veya bunların ayrı ayrı kullanımı için gerekli düzenleme yapılacaktır.

■ Yapılan işin gereği veya sağlık nedenleriyle işçiler için uygun ve yeterli duş tesisleri yapılacaktır. Duşlar kadın ve erkek işçiler için ayrı olacak veya bunların ayrı ayrı kullanımı için gerekli düzenleme yapılacaktır.

■ Duş tesisi gerekmeyen işlerde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında uygun ve yeterli sayıda lavabo bulundurulacaktır. Lavabolarda gerektiğinde sıcak akar su da bulundurulacaktır. Lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı olacak veya ayrı ayrı kullanımları için gerekli düzenleme yapılacaktır.

■ Soyunma yerleri ile duş veya lavaboların ayrı yerlerde olduğu durumlarda, duş ve lavabolar ile soyunma yerleri arasında kolay geçiş sağlanacaktır.

■ Çalışma, dinlenme, yıkanma ve soyunma yerlerinin yakınında, yeterli sayıda tuvalet ve lavabo ile temizlik malzemesi bulundurulacaktır. Tuvalet ve lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı olacak veya ayrı ayrı kullanımları için gerekli düzenleme yapılacaktır.

■ Sabit barınma tesislerinde, bir dinlenme odası, bir boş vakit değerlendirme odası, yeterli duş, tuvalet, lavabo ve temizlik malzemesi bulunacaktır. İşçi sayısı göz önünde bulundurularak bu yerlerde yatak, dolap, masa ve arkalı sandalyeler bulunacak ve bunlar kadın ve erkek işçilerin varlığı dikkate alınarak yerleştirilecektir.

■ Gebe ve emzikli kadınların yatıp uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

■ Özelliği olan çalışanları; gebe ve emzikli kadınları, on sekiz yaşından küçükleri, iki yaşından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı olan veya şüphesi olanları, kronik hastalığı olanları, malul ve özürlüleri, alkolikleri, ilaç ve uyusturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanları yakın takip ve koruma altına alır,

■ Gebe ve emzikli kadınların işyerindeki olası sağlık tehlikelerine karşı sağlığını korur, geliştirir ve eğitimlerini sağlar,

■ Gebe ve emzikli kadınların izlenmesi, zararlı maddelerden korunması için çalışır; ocuk bakım hizmetleri ile ilgili çalışmaların planlanması, yürütülmesi ve kontrolüne katılır,

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

■ İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilir.

■ Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilir.

■ Sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir.

Diğer Yasal Düzenlemeler

■ Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi

■ Gebe veya Emziren Kadınların alıştırılma şartlarıyla Emzirme Odaları ve ocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"

■ "Kadın İşçilerin Gece Postalarında alıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"

■ 4857 Sayılı Kanununun 88. maddesi uyarınca çıkarılan 25548 sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında alıştırılma Koşulları

Hakkında Yönetmelik ve 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, gebe ve emzikli kadınların korunmasını ayrıntılı şekilde düzenlemektedir.

■ İlk yönetmeliğe göre kadın işçilerin gece çalışması 7,5 saatle sınırlanmıştır. Gebe kadınların gebeliği süresince, emzikli kadınların doğum tarihinden itibaren altı ay içerisinde gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.

■ İkinci yönetmelik emzirme odası açma yükümlülüğünü yüz ile yüz elli arasında kadın işçi, bakım yurdu açma yükümlülüğünü ise yüz elliden fazla kadın işçi çalıştırma koşullarına bağlamıştır. Türkiye’de bu yükümlülüğü yerine getiren çok az sayıda işletme olup, işverenler kadın işçi sayısını yönetmeliğin öngördüğü sayının altında tutarak bu yükümlülüğünden kaçınmakta veya ceza ödemeyi tercih etmektedir.

■ Oda ve yurtların sadece kadın işçi kıstasına bağlanması, çocuk bakımını kadınlara ait bir yükümlülük olarak gören geleneksel ataerkil bakışın ifadesidir. Yönetmeliğin 15. maddesine göre “işverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.” Bu noktada kuşkusuz çocuk bakım hizmeti sunan işletmelere vergi indirimi gibi teşviklerin sunulması anlamlı olacaktır.

Avrupa Birliği Mevzuatı ve Kadın Hakları

Uluslararası insan haklarının bir parçası olarak kadın hakları, Avrupa Birliği mevzuatında da önemli bir yere sahiptir. Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal alanlara katılımları ve bu alanlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması Avrupa Birliği’nin temel hedeflerinden biridir. Avrupa Birliği’nin kurumları cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek arasındaki sosyal farkların azaltılması için çok farklı alanlarda çalışmalar yapmaktadır.

Türkiye bu alanda da mevzuatını düzenlerken AB norm ve direktiflerini dikkate almaktadır.

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin direktifler ise şu şekildedir:

- 1975 yılında çıkarılan kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ilkesinin uygulanması hakkındaki direktif **(75/117/EEC)**
- 1976 yılında çıkarılan işe başvurma, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartlarında kadın ve erkekler arasında eşit muamele sağlanması hakkındaki direktif **(76/207/EEC)**
- 1978 yılında çıkarılan sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği hakkındaki direktif **(79/7/EEC)**
- 1986 yılında çıkarılan sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanması hakkındaki direktif **(86/378/EEC)**
- 1986 yılında çıkarılan Tarım da dahil bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanmasına ilişkin direktif **(86/613/EEC)**
- 1992 yılında çıkarılan doğum iznini düzenleyen direktif **(92/85/EEC)**
- 1996 yılında çıkarılan ebeveyn iznini düzenleyen direktif **(96/34/EC)**
- 1986'da çıkarılan sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanmasını sağlayan direktifi değiştiren direktif **(96/97/EC)**
- 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılık durumları konusunda kanıt yükümlülüğü hakkındaki direktif **(97/80/EC)**
- 2000 yılında çıkarılan işyerinde ve meslekte eşit muamele konulu direktif **(2000/78)**
- 1976 yılında çıkarılan istihdamda, mesleki eğitimde, meslekte yükselmede ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit

muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin Konsey direktifini (76/207/EEC) değiştiren 23 Eylöl 2002 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi direktifi **(2002/73/EC)**

■ 13 Aralık 2004 yılında çıkarılan mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi prensibinin uygulanması **(2004/113/EC)** sayılı Konsey direktifi

■ 5 Temmuz 2006 tarihinde çıkarılan istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair direktif (yeniden düzenleme) **(2006/54/EC)**

Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak çıkarılmış direktifler Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine yapılan şikâyetler dikkate alınarak değiştirilmektedir. Örneğin Annelik izni ve ebeveyn iznini düzenleyen direktifler ile ilgili olarak yeni düzenlemeler yapılmaktadır.

Avrupa Sosyal Şartında Yer Alan Çalışan Kadınların Korunma Hakkı

Çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere bir dizi düzenleme yer almıştır.

Türkiye mevzuatı bu konudaki düzenlemeleri kapsamaktadır. Ancak uygulamada karşılaşılan sorunların aşılmasında sıkıntılar devam etmektedir.

Örneğin, kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı yapılmasına karşın;

“İşverenin, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasadışı saymayı” düzenlemesi uygulamada yaygın değildir. Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlanmamaktadır.

Kadın İstihdamını Dolaylı Olarak Etkileyen ILO Sözleşmeleri

- 29 Nolu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1998
- 87 Nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1993
- 95 Nolu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1960
- 98 Nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1951
- 105 Nolu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1960
- 118 Nolu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1971
- 138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1998
- 142 Nolu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1992
- 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 2004
- 156 Nolu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye Onaylamadı)
- 175 Nolu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi (Türkiye Onaylamadı)
- 177 Nolu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi (Türkiye Onaylamadı)
- 183 Nolu Analığın Korunması Sözleşmesi (Türkiye Onaylamadı)

Kadınları Doğrudan İlgilendiren ILO Sözleşmeleri

- 45 Nolu Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 1937
- 100 Nolu Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 1966
- 111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1966

- 122 Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1976
- 182 Nolu Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi, 2001

Eğitim

Eğitim temel bir insan hakkı olup, eşitlik, kalkınma ve toplumsal barışın sağlanıp sürdürülebilmesi için gerekli bir koşuldur.

Eğitim alanında tüm dünyada yaşanan hızlı gelişmelere rağmen, dünyanın pek çok bölgesinde kadınların eğitimi konusu hala önemli bir sorun alanıdır. Ülkelerin temel eğitimi yaygınlaştırma çabalarına rağmen, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar erkeklerden daha az eğitilmekte, yaşam standartlarını yükseltecek, sosyal ve ekonomik değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olabilecek bilgi ve deneyimlere erişememektedirler.

Oysa kadının eğitilmesi kendi gelişimine ve refahına yapacağı katkının yanı sıra, onun başta aile planlaması, sağlık, üretkenlik, çevre, çocuk yetiştirme, beslenme, aile refahının artırılması, tüketici davranışları, istihdama katılımının artmasını sağlayacak, ülkenin ekonomik potansiyelini çoğaltacak, küreselleşme ve dünya ile bütünleşme sürecine aktif katılımını kolaylaştıracaktır.

Kadınların eğitimi Türkiye'nin önemli sorun alanlarından biridir. Türkiye taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve çekincesiz kabul ettiği uluslararası belgelerde kadın okuryazarlığını yüzde 100 olarak gerçekleştirme sözünü vermiştir.

Sağlık

Nüfusun yarısından fazlasını oluşturan kadın ve kız çocuklarının, çocukluktan başlayarak sosyal, ruhsal ve fiziksel anlamda sağlıklı olması ve sağlıklarını koruyabilme olanaklarına sahip olmaları, onların toplum yaşamına katılımları ve etkin bireyler olabilmelerini sağlayacak gerekli unsurlardan biridir. Bu alanda başa-

riya ulaşılabilmesi için kadın ve kız çocuklarının sağlığının, genel sağlık kavramı içerisinde ayrı bir öneminin ve yerinin olması gerekmektedir.

Kadın sağlığı çalışmaları, ağırlıklı olarak kadının dođurđanlık yönünü araştıran çalışmalardan oluşmaktadır. Kadının dođurđanlıđından kaynaklanan sorunlar, onun genel sağlığını bozduğu ve özel sağlık sorunları oluşturduğu için önemlidir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklı boyutlarda yaşanıyor olmasına karşın, sorunlar evrenseldir ve uluslararası toplumlar tarafından küresel düzeyde ele alınmaktadır.

Anne ve bebek ölümleri incelendiğinde hepsinin önlenebilir nedenler olduğu saptanmıştır. Anne ölümlerini risk faktörleri açısından değerlendirdiğimizde;

- Dođurđanlık hızının yüksek oluşu,
- Doğum ncesi bakım hizmetlerinin yetersizliği; (gebeliğin hijyenik koşullarda sürdürülmesi, periyodik muayenelerin yapılması, annelik ve çocuk bakımı konusunda gerekli eğitim verilmesi ve gebeliğin sağlıklı koşullarda sonlandırılması anlaşılmalıdır.)
- Sağlık hizmetlerinden yararlanmama (lkemizdeki doğumların bir bölümünün sağlık personeli tarafından yaptırılması nedeniyle doğum sağlıksız koşullarda gerçekleşmektedir.)
- Beslenme yetersizliği: gebelik ve emzirme döneminde protein, vitamin ve mineral ihtiyaçları artar.
- Gelişmekte olan ülkelerde 15 – 49 yaşlarındaki geç kız ve kadınların toplam “hastalık yükü”nn üçte birini, sağlıksız gebelik ve doğum, düşük, cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar, üreme yolları enfeksiyonları gibi üreme sağlığına ilişkin sorunlar oluşturmaktadır.
- Kadınlar cinsiyet faktörünün vücut yapısındaki özellikleri, dođurđanlık fonksiyonları ve sosyal nedenlerle çalışma hayatı içinde özel bir grubu oluştururlar. Kadın ve erkekler aynı hastalıktan etkilenirken metabolik, hormonal, fizyolojik ve psikolojik ola-

rak farklı tepkiler gösterir. Ev dışında eve gelir getiren kadınların mesleki sağlık risklerinin yanı sıra, gebelik, loğusalık ve emzirme dönemlerinde bu riskler artmakta ve doğacak çocukta sağlık risklerine maruz kalmaktadır.

Çalışma Yaşamına Katılım

■ Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma göstermektedir.

■ Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir. Türkiye’de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir.

■ Kadınların işgücüne katılma oranı 1990’da yüzde 34,1 civarındayken, 2002 yılında yüzde 26,9, 2004 yılında yüzde 25,4, 2007 yılı için yüzde 24,8’dir.

■ Kırsal kesimde kadının işgücüne katılımı daha yüksek gibi görünse de büyük çoğunluğu herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

■ Türkiye geneline baktığımızda 2007 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı yüzde 22,2 iken AB-15’te yüzde 59,7, AB-27’de bu oran yüzde 58,3’tür. Ülkemizde 2007 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların yüzde 47,3’ü tarım sektöründe, yüzde 14,2’si sanayi sektöründe, yüzde 38,5’i ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

■ İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 13’ü kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmakta, 49’u herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve 38’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır.

■ Ayrıca, köyden kente göçü yoğun olarak yaşayan ülkemizde, köyde işgücü içinde görülen kadın kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olmaması nedeniyle kent

işgücü piyasasına girememekte, işgücü dışında kalarak genellikle ev kadını olmaktadır.

■ İşgücüne katılmayan 100 kadından 63'ü işgücüne katılmama nedeni olarak "ev kadını" olmalarını göstermektedir. Bu olgu hem kırdan hem de kentte kadının işgücüne katılımını azaltmaktadır. Gelir azlığı nedeniyle çalışmak zorunda olan kadın, sosyal güvencesiz düşük statülü ve düşük gelirli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır.

Kadınların istihdam alanındaki sorunları özetle şunlardır:

■ Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.

■ Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işte devamlarının sağlanması konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.

■ İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışmasından dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir.

■ Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.

■ Tarım sektöründeki kadınların, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olup gelir elde edememeleri nedenleriyle, yasal

bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.

■ Ülkemizde bir işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır.

Siyasi Sisteme ve Sendikalara Katılım

Dünya kadınları eğitim düzeyleri, geleneksel yaşam biçimleri, değer yargıları ve yasalardaki ayrımcı hükümlerden kaynaklanan engeller nedeniyle, yüzyıllar boyunca içinde yer aldıkları siyasal sistemlerle yeterince bağ kuramadan yaşamışlardır.

Yirminci yüzyılda geleneksel yaşam biçimlerinden çağdaş yaşam biçimlerine yönelişin kazandığı ivme ve özellikle seçme-seçilme konusunda yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemelerle kadın, siyasal katılımında görüntü değişikliğine yol açmıştır.

Yine de günümüzde kadının siyasal katılımı hala erkeklerle eşit düzeye gelememiştir. Özellikle seçilme hakkından yararlanma ve siyasal karar mekanizmalarında yer alma konusunda cinsler arası eşitsizlik çok belirgin bir biçimde varlığını sürdürmekte ve kadınlar erkeklerin çok gerisinde kalmaktadırlar.

Sendikal örgütlenmede de durumun aynı şekilde olduğu dikkat çekmektedir. Kadınların sendika yönetiminde görev alması her şeyden önce, kadınların isteğine bağlıdır. Sendikalar demokratik kuruluşlardır ve sendikal göreve talip olan kişiler demokratik sendikal mücadele içerisinde yer alabilirler.

Kadınların kendi hak ve çıkarlarını koruması, kendi sorunlarını dile getirmesi ve bunlara çözüm üretmesi için karar verme mercilerine girmesi ve sendikal mücadelenin içinde yer alması gerekmektedir.

Sendikalar tüzüklerinde, kadın ve erkek işçilerin karar organlarına seçilmesi için eşit haklar tanımıştır.

Örgütlenme konusunda genelde büyük zorluklar karşı karşıya kalınmaktadır. Kadın işçiler, emek-yoğun sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu sektörlerde kadınlar, işlerini kaybetme korkusuyla örgütlü olmaya karşı duyarsızlıklar söz konusu olmaktadır.

Hizmet sektöründen örnek verecek olursak, bu sektörlerde kadın yoğunluğunu, aynı zamanda da örgütsüzlüğünü de görüyoruz. Bu bir ülke ve sistem sorunudur ve aynı zamanda sendikal sorundur. Bu sorunu aşmadığımız sürece sosyal güvenlik haklarımızdan ve iş güvencesinden yoksun oluruz ve düşük ücretlerle çalışmaya devam ederiz.

Şiddet

Kadına yönelik şiddet tüm dünyada hala en önemli sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Şiddet, özellikle ekonomik açıdan kaynakları kıt olan toplumlarda daha belirgin olarak görülmektedir.

Şiddet ne biçimde olursa olsun kadınların hayatına korku ve güvensizliği sokmakta, temel hak ve özgürlüklerini kullanmalarını engellemektedir. Özellikle aile içi şiddet, yaygınlığı tam olarak bilinemeyen, aile mahremiyetinin bir unsuru olarak görülerek gizlenen, bu sebeple de mücadele edilmesi ve önlenmesi güç bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de kadınlara yönelik şiddetin görünür biçimi kadınların öldürülmesi şeklinde belirlemektedir. Başka bir ifade ile kadının öldürülmesi, namus kavramı ile gerekçelendirilerek haklılaştırılan bir şiddet biçimi olarak azımsanmayacak bir orandadır.

Türkiye’de kadına yönelik aile içi şiddete ilginin artıyor olmasına rağmen konunun büyüklüğü ve içeriğine dair ulusal düzeyde resmi bir verinin olmaması nedeniyle, Kadının Statüsü Genel Mü-

dürlüğü Ağustos ve Ekim 2008 tarihleri arasında başlattığı proje ile ülke genelinde 24048 hane ziyaret edilmiştir.

17168'den fazla hane halkıyla ve yaklaşık 12795 kadınla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Şubat ve Ekim ayları arasında 6 erkek ve 3 meslek grubuyla toplam 9 odak grup görüşmesi yapmış ve kadınlarla, anne/kayınvalidelerle, erkeklerle, STK temsilcileri ve meslek sahipleri olmak üzere 64 derinlemesine görüşme gerçekleştirmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, eşi veya birlikte olduğu kişi(ler) tarafından uygulanan şiddetin kadınların yaşamında en çok karşılaştıkları şiddet türü olduğunu göstermektedir. Bu durum yabancı ya da tanıdıkları kişiler tarafından taciz ya da tecavüze uğrama durumundan da yaygındır.

Araştırma, bölgeler arasında farklılığın olduğunu da göstermektedir. En az bir kez evlenmiş kadınların %26 ile %57'sinin, eşi/birlikte olduğu kişi(ler) tarafından fiziksel veya cinsel şiddet yaşadıklarını göstermiştir.

Eşi/birlikte olduğu kişi(ler)den şiddet yaşamış kadınlarda sağlık durumundaki bozukluk, şiddet yaşamamış kadınlara göre iki kat daha fazladır. Şiddet yaşayan her 4 kadından biri yaralandığını ifade etmişler.

Eşi/birlikte olduğu kişi(ler) tarafından fiziksel veya cinsel şiddete uğramış kadınların, şiddete uğramamış kadınlardan üç kat daha fazla oranda intiharı düşündüğü ve dört kat daha fazla oranda intihara teşebbüs ettiği ortaya çıkmış.

Her 10 kadından biri gebeliği süresince dayak yediğini ifade etmiş.

Şiddet yaşayan kadınların neredeyse yarısı görüşme yapılmadan önce hiç kimseye yaşadıklarını anlatmamış. Bu durum

eşi/birlikte olduğu kişi(ler) tarafından uygulanan şiddetin saklanan bir sorun olduğunu ve kadının bu konuyu konuşmakta zorlandığını göstermektedir.

Bir toplum aynı gayeye bütün kadınları ve erkekleriyle beraber yürümezse ilerlemesine ve medenileşmesine teknik bakımdan imkân, ilmi bakımdan da ihtimal yoktur. (1923)

Kemal ATATÜRK