T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (TUZLA TERSANELERİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜRKAN DUYAR

ANABİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

KOCAELİ – 2010

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (TUZLA TERSANELERİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜRKAN DUYAR

ANABİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. SAYIM YORGUN

KOCAELİ – 2010

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
(TUZLA TERSANELERİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: GÜRKAN DUYAR

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Kurulu Tarihi ve No: 22/09/2010 – 2010/22

Yrd. Doç. Dr. Sayım YORGUN **Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU** **Yrd. Doç. Dr. Onat ÖZTÜRK**

KOCAELİ – 2010

ÖNSÖZ

Yaşamını idame ettirmek için çalışmak zorunda olan insan, zamanının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. Sanayi ve teknolojinin her geçen gün gelişmesi ve beraberinde yeni değişiklikler getirmesiyle, çalışma koşulları da değişmiştir. Bu değişim bir yandan hayatı kolaylaştırırken, diğer bir yandan da çalışan insan üzerindeki baskıyı olumsuz yönde artırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, bu baskıyı azaltmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için ortaya çıkmış ve ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenmiştir.

Tuzla Tersaneleri, esnek çalışma ilişkileri ve bu ilişkilerin sonucu olan ölümlü iş kazalarından dolayı, son yıllarda gündemdeki yerini korumaktadır. Tuzla'da ki bu sorunlar iş sağlığı ve güvenliği açısından incelendiğinde karşımıza iş kazalarının önlenebilir nitelikte olduğu olgusu çıkmaktadır. Bu çalışmada, Tuzla Tersanelerinden hareketle, iş sağlığı ve güvenliği sistemi incelenmiş ve iş kazalarını önlemedeki gerekliliği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Tezin ortaya çıkartılmasındaki çalışmalarından dolayı öncelikle tez danışmanlığımı yapan Sayın Yrd. Doç. Dr. Sayım Yorgun' a, tüm bölüm hocalarıma ve çalışmam boyunca yardımlarını esirgemeyen Aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Kocaeli, Eylül 2010 Gürkan DUYAR

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Önsöz **i**

İçindekiler **ii**

Özet **ii**

Abstract **iv**

Şekil Listesi **v**

Tablo Listesi **vi**

Araştırmanın Metodu **vii**

Giriş **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

1.1. İŞ KAZASI **6**

1.1.1. İŞ KAZASININ TANIMI **8**

1.1.2. İŞ KAZASININ UNSURLARI **13**

1.1.2.1. İŞ KAZASINA UĞRAYAN KİMSENİN SİGORTALI SAYILMASI **13**

1.1.2.2. KAZANIN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASI **14**

1.1.2.2.1. KAZANIN DIŞDAN GELMESİ **14**

1.1.2.2.2. DIŞ ETKİNİN ANİ BİR ŞEKİLDE ORTAYA ÇIKMASI **15**

1.1.2.2.3. İSTENİLMEYEN BİR OLAY OLMASI **16**

1.1.2.2.4. ZARAR MEYDANA GELMESİ **17**
1.1.2.3. UYGUN İLLİYET BAĞI **18**
1.2. MESLEK HASTALIKLARI **21**
1.2.1. MESLEK HASTALIKLARININ TANIMI **24**
1.2.2. MESLEK HASTALIKLARININ UNSURLARI **25**
1.2.2.1. MESLEK HASTALIĞINA YAKALANAN KİMSENİN SİGORTALI OLMASI **25**
1.2.2.2. HASTALIK VEYA SAKATLIĞIN YÜRÜTÜLEN MESLEKİ FAALİYET SONUCU ORTAYA ÇIKMASI **25**
1.2.2.3. UZUN BİR ZAMAN PARÇASI İÇİNDE MEYDANA GELME **26**
1.2.2.4. HASTALIĞIN TÜZÜĞE EKLİ LİSTEDE YER ALMASI VE BELİRTİLEN SÜRE İÇİNDE MEYDANA ÇIKMASI **26**
1.2.2.5. HASTALIĞIN HEKİM RAPORUYLA SAPTANMASI **27**
1.2.2.6. SİGORTALININ BEDENEN YADA RUHEN ZARARA UĞRAMASI **28**

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ YASAL DÜZENLEMELER

2.1. 1982 ANAYASASINDAKİ HÜKÜMLER **29**
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KANUNLAR **31**
2.2.1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU **31**
2.2.2. 1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSIHHA KANUNU **35**
2.2.3. 818 SAYILI BORÇLAR KANUNU **37**
2.2.4. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU **40**
2.2.5. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU **43**
2.2.6. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU **45**
2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUN TASARISI TASLAĞI **46**
2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TÜZÜK VE YÖNETMELİKLER **53**

2.4.1. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK **53**
2.4.2. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK **57**
2.4.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TÜZÜĞÜ **60**
2.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLAR ARASI ANLAŞMALAR **62**
2.5.1. 155 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMESİ **63**
2.5.2. 161 SAYILI İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNE İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMESİ **65**
2.5.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ **66**
2.5.4. TÜRKİYE'DE İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ PROJESİ (İSGİP) **69**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1. İŞVERENLERİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ **74**
3.1.1. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İÇİN GEREKLİ HER TÜRLÜ ÖNLEMİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ **74**
3.1.2. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE UYULUP UYULMADIĞINI DENETLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ **75**
3.1.3. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA İŞÇİLERİ BİLGİLENDİRME VE EĞİTME YÜKÜMLÜLÜKLERİ **75**
3.1.4. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA İŞÇİLERİN GÖRÜŞLERİNİ ALMA VE KATILIMLARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ **77**

3.2. İŞVERENİN İŞYERİNİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÖRGÜTLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ **77**
3.2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI **77**
3.2.2. İŞYERİ HEKİMLERİ **79**
3.2.3. İŞYERİ SAĞLIK BİRİMİ **83**
3.2.4. İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMANLAR **84**
3.3. İŞVERELERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN SORUMLULUKLARI **84**
3.3.1. İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞU **84**
3.3.1.1. İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN DAYANAĞI **84**
3.3.1.2. İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI VE BU SORUMLULUKTA KUSURUN ROLÜ **85**
3.3.1.3. İŞVERENLER TARAFINDAN ÖDENECEK TAZMİNATLAR **86**
3.3.1.3.1. MADDİ TAZMİNAT **86**
3.3.1.3.2. MANEVİ TAZMİNAT **88**
3.3.1.3.3. DESDEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI **89**
3.3.1.3.4. RÜCU TAZMİNATI **90**
3.3.2. İŞVERENLERİN CEZAİ SORUMLULUĞU **91**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TUZLA TERSANELERİ

4.1. GENEL OLARAK GEMİ İNŞA SANAYİ VE TERSANELER **95**
4.1.1. DÜNYADA GEMİ İNŞA SANAYİ VE TERSANELER **98**
4.1.2. TÜRKİYE'DE GEMİ İNŞA SANAYİ VE TERSANELER **103**
4.2. TUZLA TERSANELERİ **108**
4.2.1. TUZLA TERSANELERİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ **111**
4.2.2. TUZLA TERSANELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİ **115**

4.2.3. TUZLA TERSANELERİNDEKİ İŞ KAZALARI VE İSTATİSTİKÎ VERİLER **122**
4.3. TUZLA TERSANELERİNİN SORUNLARI **125**
4.3.1. ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN YARATTIĞI SORUNLAR **126**
4.3.2. İŞ YOĞUNLUĞU, MEKAN DARLIĞI VE UZUN ÇALIŞMA SAATLERİ **132**
4.3.3. ÖRGÜTLENME SORUNU **134**
4.3.4. KURUMSALLAŞMA SORUNU **137**
4.3.5. MEVZUATTAN KAYNAKLANAN EKSİKLİKLER **138**
4.3.6. BÖLGEDEKİ İŞGÜCÜ PROFİLİNDEKİ SORUNLAR **140**
4.4. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ **142**
4.4.1. ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ **142**
4.4.2. ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLER **143**
4.4.3. İŞ YOĞUNLUĞU, MEKAN DARLIĞI VE UZUN ÇALIŞMA SAATLERİNE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ **145**
4.4.4. MEVZUATA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ **146**

Sonuç **148**
Kaynakça **157**

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliğinin geçmişi, insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. İnsanoğlu tarih boyunca yaşamını idame ettirmek için çalışmak zorunda kalmıştır. Bu çalışmaların sonucu olarak ortaya çıkan sorunlar, iş sağlığı ve güvenliğini ortaya çıkarmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin hareket noktasını zor koşullar altında çalışan insanlar, işçiler oluşturmaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte fabrika kavramı ortaya çıkmış, işçiler bu fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Sanayinin gelişmesiyle işçiler üzerindeki baskı daha da artmış, çalışma koşulları daha kötüleşmiştir. Kötüleşen koşullar iş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyacı artırmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde iş kazası ve meslek hastalıkları durmaktadır. Sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarının sonucu olarak ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları, çalışma ilişkilerinin önemli sorunlarındandır. İş sağlığı ve güvenliği sistemi bu sorunlara çözüm getirecek çalışmaları içermektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları ve bunlara ilişkin çalışmalar Birinci Bölümde incelenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatını düzene sokan bir takım yasal düzenlemeleri içersinde barındırmaktadır. Bu yasal düzenlemeler, çalışma ilişkilerine belirli standartlar koyup, bazı yaptırımlar getirerek, çalışma dünyasındaki zayıf kesim olan işçileri korumaktadır. Bu düzenlemeleri içeren iş ve sosyal güvenlik hukukuyla ilgili çalışmalar İkinci Bölümde incelenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde en büyük pay işverenlere düşmektedir. İşverenler, işyerlerinde çalışma şartlarını ve ilişkilerini iyileştirmek için

sorumluluklar üstlenmek zorundadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının gerçekten önüne geçmek için, her şeyden önemlisi, işverenlerin bu sorumluluklarını asli görevleri görerek yerine getirmeleri gerekmektedir. İşverenlerin bu sorumlulukları Üçüncü Bölümde, güncel mevzuat değişikleri ışığında ele alınmıştır.

Tuzla Tersaneleri, çalışma ilişkilerinin çarpıklığı, çalışma şartlarının geriliği, yasal mevzuatın ve iş sağlığı ve güvenliği sisteminin çiğnenmesi açısından, diğer birçok sektörden ayrılmaktadır. Son dönemde yaşanan ölümlü iş kazalarıyla gündeme gelen ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli örneklerini oluşturan Tuzla Tersaneleri, Dördüncü Bölümde, tersanelerle ilgili mülakatlar ışığında incelenmiştir.

ABSTRACT

The past of safety and health at work is as old as human history. Through the history people have been working in order to survive. The problems which are caused by the result of their works, have led safety and health at work.

The main problems in safety and health at work are work accidents and occupational diseases. One of the main problems of working relations is the work accidents and occupational diseases caused by the unhealthy and unsafely working conditions. The system of safety and health at work includes works that colud find solutions to all these problems. Work accidents and occupational diseases are examined at the first part.

Safety and health at work has got some legal arrangements that fix the working life. These legal arrangements protect the workers by bringing some sanctions and putting standards to the workspace. All the works related to law of work and social security are examined at the second part.

The utmost portion belongs to the employers in order to solve all these problems about safety and health at work. Employers have some compulsories to fix the working conditions and their relations with the workers. They really should do whatever they have to do. The compulsories of employers are handled at the third part in current legislation.

Tuzla shipyards have a different category by means of their careless behaviors on human health and work safety. The Tuzla shipyards which are recently remembered with work accidents are examined in the light of interviews.

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: 1980–2004 Döneminde İş Kazaları ile Meslek Hastalıklarının Seyri

Şekil 2: İş Kazalarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı

Şekil 3: 2008 Yılı Meslek Hastalıkları Sayısı

Şekil 4: Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Sayıları

Şekil 5: Yıllara Göre Dünya Tersaneleri Yeni Gemi Siparişleri

Şekil 6: Dünya Tersanelerinde Teslim Edilen Gemilerin Yıllara Göre Değerlendirilmesi

Şekil 7: Ülkemiz Tersanelerinin Proje Kapasitelerinin Yıllara Göre Değişimi

Şekil 8: Gemi İnşa Sanayinde Yıllara Göre Tesis Sayısı

Şekil 9: Tuzla Tersaneler Bölgesinin Uydu Fotorafı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye'de İş Kazalarının Nedenlerine Göre Dağılımı

Tablo 2: İş Kazalarının Günlere Göre Dağılımı

Tablo 3: 2008 Yılında Ülkelere Göre Tonaj Bazında Siparişler

Tablo 4: 2009 Yılı İtibariyle Faal ve Yatırımdaki Tesisler

Tablo 5: Tuzla Tersaneler Bölgesinde İstihdam Durumu (2007)

Tablo 6: 2000–2009 Yılları Arası Tuzla Tersanelerinde Üretim, İstihdam ve Ölüm Sayıları

Tablo 7: Tuzla Tersanelerindeki 2000–2009 Yılları Arasındaki Ölümlerin Nedenleri

Tablo 8: Dünya Tersanelerinde Ölümlü Kaza Oranları (2008)

ARAŞTIRMANIN METODU

Bu çalışmada, Tuzla Tersanelerindeki iş kazası ve meslek hastalıkları ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminden hareketle; iş sağlığı ve güvenliğinin temelleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının kader olmadığı olgusu ve yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle önlenebileceğinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Tuzla Tersanelerindeki iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliği sisteminden hareketle, genelde iş kazalarının önlenebilir nitelikte olduğunun açıklanması için, bölgedeki çalışma ilişkileri gözlenmiş ve sahada çalışmış yada halen çalışan işçilerle mülakat yöntemi kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Mülakat tekniklerinden birebir mülakat (yapılandırılmamış görüşme) tekniği kullanılmıştır. Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği'nin 2010 Ocak ayında yayınladığı "Türkiye Gemi İnşa Sanayi 2009 Yılı Sektörel Durum Analizi" raporuna göre; Tuzla Tersaneler Bölgesinde istihdam ortalama 8000 kişi olarak açıklanmıştır. Anakütleyi oluşturan bu 8000 kişiden, tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen örnek kütleyi oluşturan 65 işçiyle, tersanelerdeki çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve işveren tutumlarına yönelik mülakatlar yapılmıştır.

Örnek kütleyi oluşturan 65 kişinin yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim, Tuzla Bölgesinde kazaya maruz kalıp/kalmama durumları, iş kazasına şahit olup/olmama durumları, kıdemleri, asıl/alt işveren işçisi olup/olmama durumları, bölgede hala çalışıp/çalışmama durumları aşağıdaki gibi özetlenmiştir;

- 18-22 arası yaş grubuna girenler 23 kişi (%35,4), 23-28 arası yaş grubu 19 kişi (%29,2), 29-33 arası yaş grubu 8 kişi (%12,3), 34-38 arası yaş

grubuna giren 6 kişi (%9,2), 38 ve üstü yaş grubuna girenlerin sayısı ise 9 kişidir (%13,9).

- Evli olanların sayısı 17 kişi (%26,2), bekar olanların sayısı ise 48 kişi (%73,8) olmakla birlikte örnek kütlenin hepsi erkektir.
- Örnek kütleyi oluşturan kişilerden 54'ü (%83,1) ilkokul mezunu iken, 7'si (%10,7) lise ve 4'ü (%6,1) lise üstü bir okuldan mezun olmuştur.
- Örnek kütle içinde hala Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışanların sayısı 6 kişi (%9,2), artık Bölgede çalışmayanların sayısı ise 59 kişidir (%90,8). Tersaneler bölgesinden ayrılan 59 kişiden 51'i 2009-2010 yılları arasında Tuzla Tersaneler Bölgesinden ayrılmışken, 8 kişi ise 2009 yılı öncesinde Bölgeden ayrılmışlardır.
- Örnek kütleyi oluşturan kişilerden 57'si (%87,6) bir yıldan az bir süre tersaneler bölgesinde çalışmışken, 8 kişi (%12,3) bir yıldan fazla bir süre tersaneler bölgesinde çalışmıştır.
- Örnek kütleyi oluşturan kişilerden 14'ü (%21,6) Tuzla Tersaneler Bölgesinde bir iş kazası geçirmişken, 51'i (%78,4) iş kazası geçirmemiştir.
- Örnek kütleyi oluşturan kişilerden 39'u (%60) Tuzla Tersaneler Bölgesinde bir iş kazasına şahit olmuşken, 26 kişi (%40) iş kazasına şahit olmamıştır.
- Örnek kütleyi oluşturan kişilerden 61'i (%93,8) alt işveren işçisi iken, 4'ü (%6,2) asıl işveren işçisidir.

Araştırmaya konu olan 65 kişiden 24 kişinin görüşlerine araştırmada yer verilmiş, 41 kişinin görüşlerine diğerleriyle paralellik gösterdiğinden dolayı yer verilmemiştir.

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği tarih boyunca önemini korumuş. Sanayinin gelişmesiyle ortaya çıkan kötü çalışma şartları, uzayan çalışma saatleri ve iş kazaları bu önemi artırıcı bir rol oynamışlardır. İş sağlığı ve güvenliği çalışan insanın ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmış ve zamanla şekillenmiştir.

Özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, genelde ise işçilerin sağlığını, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolda işçilerin gerek fiziksel gerekse ruhsal ve toplumsal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalara bazen "iş güvenliği" bazen "işçi sağlığı" denilmekte, bazen ve daha sık olarak da "işçi sağlığı ve iş güvenliği" ifadesi kullanılmaktadır[1]. İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok iş görenin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır[2].

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak zaman içinde bu tanımın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle yaşama çevresinde de işgörenin korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmeye başlanılmıştır. Böylece içeriği daha geniş bir kavramla karşı karşıya kalınmaktadır: Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin

[1] Gerek, a.g.e., s. 8.
[2] Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3.b., Bursa: Alfa Yayınları, 2008, s. 310.

sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dahil eden bir kavramdır[3].

İş sağlığı ve güvenliği işlemleri, öncelikle, kişinin huzurunun ve giderek, mutluluğunun sağlanmasını amaçlar. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği, kişilerin (işçilerin) mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda ve çevrede çalışmalarını sağlayarak, onların fizik ve ruh bakımından sağlıklı gelişmelerini gerçekleştirir[4].

Çalışanların işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır. Bu sorunları ortadan kaldıracak sağlık ve güvenlik önlemlerinin saptanması ve uygulamaya konulması üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ile olanaklıdır. Bu nedenle üretim sürecindeki değişimlerle, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeleri tarihsel akışı içinde incelemek gereklidir[5].

Bilimsel esaslara dayanılarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun ele alınması İtalya'da 17. Yüzyılda Bernandino Ramazzini tarafından gerçekleşmiştir. Bernandino Ramazzini, kendi tecrübe ve bulgularına dayanarak bir de meslek hastalığı kitabı yazmış ve işçi sağlığının kurucusu olarak tarihe geçmiştir[6]. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarındaki başı boşluk döneminde sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile model arayışlarında bulunan Robert Owen'ın kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım imkanı sağlaması ile İngiltere'de 1788 yılında fabrikalarda baca temizleme işlerinde insanlık dışı muamelelerde çocuk yaştaki çalışmaları karşısında çıkarılan "Baca Temizleme Kanunu" bu konuya yönelik gerek bireysel bakımdan gerekse hukuki düzenleme bakımından ilk gelişmeler olarak belirtilebilir[7].

---

[3] Sabuncuoğlu, a.g.e., s. 317.
[4] Bülent Alpar, "İşçi Sağlığı ve İş güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı İLO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, Ankara: (Şubat, 2003), s. 2.
[5] http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53 (21.01.2010)
[6] Cahit Erkan, **İş Kazaları Sorunu: Dünya'daki ve Türkiye'deki Gelişmeler**, Ankara: MPM Yayınları, No: 284, 1983, s. 10.
[7] Ayhan Gençler, **Sosyal Politika Açısından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (Ders Notları)**, İstanbul: TDAV Yayınları, 1999, s. 14.

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir[8].

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sanayileşme sonucu üretim araçlarında ve üretim yöntemlerinde sağlanan gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını da ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk çalışma mevzuatı olan ve 1865 yılında çıkartılan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” sosyal yönünden çok ekonomik yönü olan bir nizamnamedir. Kömür üretimini artırmak amacı ile düzenlenmiş olan bu nizamname işçiye ait çalışma, dinlenme ve tatil sürelerine ilişkin hükümler içermektedir[9].

Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak ülke sanayisinin geliştirilmesine yönelik pek çok yatırım yapılmıştır. Özellikle kalkınma planları ortaya konularak uzun dönemli planlar ve stratejiler belirlenmiştir. Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunları gidermek için pek çok yasa, tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 1924 yılında 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu” olmuştur. Resmi ve özel kurumlarda çalışanların tümüne haftada bir gün süre ile tatil hakkı tanıyan bu yasa ile iş sağlığı açısından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilir. 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı

[8] http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53 (22.01.2010)
[9] Faruk Andaç, **İş Hukuku**, 1. b. Ankara: Yargı Yayınları, 2003, s. 21.

Borçlar Kanunu'nun 332'nci maddesi ise işverene, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hukuki sorumluluklar getirmiştir[10].

Ülkemizde o dönemde İş Kanunu'nun bulunmaması sebebi ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu" 1930 tarihinde çıkarılmıştır. Ayrıca 1580 sayılı Belediyeler Kanunu çıkarılarak belediyelere endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makine ve motor düzenlerinin, kazan ve bacaların sürekli olarak teknik kontrollerini yapma, çevreye sağlık ve huzur zararını önleme, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapma görevi verilmiştir[11]. Türkiye'nin ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun 08.06.1936 yılında çıkarılarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde ilk kez devlet, bütün yönleri ile işçi ve işveren ilişkilerine doğrudan müdahale etmiştir. 27.06.1945 Tarihinde, 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında bulunan işçileri iş kazaları ve meslek hastalıkları riskinden korumak için "4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu" çıkarılmıştır[12]. 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, o günün kıt ekonomik kaynaklarını göz önünde tutarak devlet öncülüğünde sanayileşmeyi hedefleyen bir nitelik taşımıştır. 3008 sayılı İş Kanunu 28.07.1967 tarihinde kaldırılarak yerine 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Ancak Anayasa mahkemesinin 931 sayılı İş Kanununu şekil yönünden iptal etmesi üzerine 25.08.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır[13].

Hızla gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek için 1475 sayılı İş Kanunu'nun güncellenmesine ihtiyaç duyulmuş, 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Çalışma hayatımızı yeniden düzenleyen yeni İş Kanunu'nun bir çok maddesi doğrudan ve dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı yerine 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda "İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)" kavramı kullanılmıştır. Dar anlamda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatırken bunun tam olarak yeterli

[10] Sarper Süzek**, İş Güvenliği Hukuku**, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s. 69.
[11] Cahit Talaş, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi,** 1. b., İstanbul: Bilgi Yayınları, 1992
[12] Şardan, a.g.e., s. 5.
[13] Orhan, a.g.e., s. 20.

olmadığı görülerek sadece iş yerinde değil iş yeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade eden İş Sağlığı ve Güvenliği tanımı kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili yönergelerinden etkilenmiştir[14].

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, 1980'li yıllardan sonra yaygınlaşan esnek çalışma ilişkilerinin olumsuz etkilerinden payını fazlasıyla almıştır. Esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği üzerine daha fazla eğilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma ilişkileri ve taşeronlaşmanın olumsuz etkilerinin en fazla görüldüğü sektör olarak karşımıza çıkan gemi inşa sanayi ve tersaneler, yaşanan iş kazaları açısından dikkatleri üzerine çekmiştir.

Çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin yakından anlaşılması için, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kavramlar, iş kazası ve meslek hastalıkları, konuyla ilgili yasal düzenlemeler, işverenlerin yükümlülükleri incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, bu kavramlar, Tuzla Tersanelerindeki uygulamalarla birlikte ele alınmış, bölgedeki durum istatistikî veriler ve mülakatlar ışığında incelenmiştir.

[14] Orhan, a.g.e., s. 21.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

1.1. İŞ KAZASI

İş kazaları, işçinin sağlığı ve yaşamı ile işletmenin üretim sürecini doğrudan etkilediği gibi, sonuçları bakımından toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Bunun nedeni, iş kazalarının işçi, işveren, ülke ekonomisi ve toplum açısından önemli sosyal ve ekonomik maliyetler yaratmasıdır[15].

İş kazalarının oranı, ülkelerin gelişmişlik ve eğitim düzeyleri yanında, konuya verdikleri öneme bağlı olarak da değişmektedir. Ülkeler arası iş kazaları sıralamasında, Türkiye'nin Avrupa'da birinci, dünyada ikinci sırada yer alması, konunun titizlikle irdelenmesini gerektirmektedir. Türkiye, iş kazaları sonucu meydana gelen ölüm oranlarında da dünyanın önde gelen ülkeleri arasında yer almaktadır. Örneğin, Türkiye'de meydana gelen ölümcül iş kazaları, İngiltere ile kıyaslandığında, 6 kat fazlalık görülmektedir. Bu durum ülke ekonomisine olduğu kadar, ülkenin uluslararası prestijinin kaybolmasına da neden olmaktadır. Halbuki, yaşama ve çalışma hakkı, temel insan haklarının başında gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ise, temel insan haklarının korunmasında önemli unsurlardan biridir[16].

[15] Sevda Demirbilek ve Vedat Pazarlıoğlu, "Türkiye'de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Amprik bir uygulama", **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı: 509, (2007), s. 82.

[16] Ali Aybek, Özkan Güvercin ve Çetin Hurşitoğlu, " Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", **KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 6, (2003), s. 92.

Buradan hareketle, iş sağlığı ve güvenliği sorununun, yalnız çalışanları değil, toplumun tamamını, hatta toplumun geleceğini ilgilendirdiğini söyleyebiliriz.

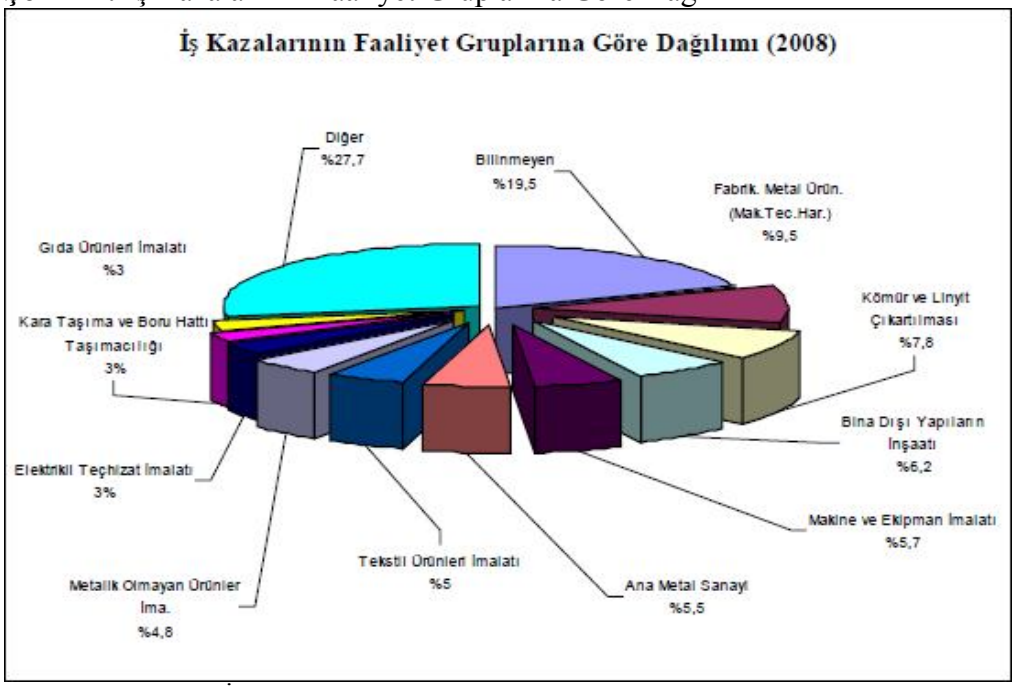
Şekil- 1: 1980-2004 Döneminde İş Kazaları ile Meslek Hastalıklarının Seyri



Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı

Şekil 1 bütün olarak değerlendirildiğinde, iş kazalarının azalma seyrinde olduğu görülmektedir. Bu azalma, 25 yıllık dönem için ortalama % 3,8 olarak gerçekleşmiştir. 1981, 1988, 1992 ve 1997 yıllarında görülen tepe noktalarından sonra azalma gerçekleşmiştir. Ancak, 2002 yılından sonra iş kazaları ve meslek hastalıklarında tekrar bir artış gözlenmiştir.

Şekil- 2: İş Kazalarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: SSK 2008 İstatistikleri

İş kazalarının sektörlere göre dağılımı incelendiğinde metal ürünler sektöründe iş kazalarının en yüksek oranla yaşandığını görüyoruz. Bunu daha sonra inşaat ve kömür madenciliği sektörü takip etmektedir. Ölümle sonuçlanan iş kazaları açısından sektörleri değerlendirdiğimizde, tüm sektörler içinde %25 ile inşaat sektörünün önemli bir paya sahip olduğunu görüyoruz[17].

1.1.1. İŞ KAZASININ TANIMI

Genel olarak "kaza", kasıt söz konusu olmaksızın meydana gelen, beklenmedik ve sonucu arzu edilmeyen bir olayı belirtmektedir[18]. Hukuki açıdan ise kaza, geniş ve dar anlamda tanımlanmaktadır. Geniş anlamda kaza, ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna amil olan nedenler kompleksinin bütünüdür. Bu anlamda kaza kavramına, vücut bütünlüğünün ihlali (cismani zarar) ve ölümün yanı sıra, eşyaya ait zararlar da girmektedir. Buna karşılık dar anlamda kaza, insan vücudunun zarar görmesi, bir diğer anlatımla vücut bütünlüğünün ihlali ya da ölüm durumunu ifade etmektedir[19]. Kaza kavramının bu tanımları üzerinde yaygın bir fikir birliği bulunmasına karşın "iş kazası" kavramının tanımında farklı yaklaşımların bulunduğu, kavram üzerindeki tartışmalardan ve uzmanlar arasındaki görüş ayrılıklarından anlaşılmaktadır. Çalışma hayatında iş kazalarının işçi, işveren, sigorta kurumları ve diğer bazı kuruluşları ilgilendiren hukuksal sorunlara neden olması ve bu arada, işçinin korunması ana kuralı, iş kazası anlamının genişlemesine neden olmuş ve tanımını güçleştirmiştir[20].

Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) iş kazasını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü

[17] SSK, İş Kazası İstatistikleri, 2008.
[18] http://www.isveguvenlik.com/genel-tanimlar/isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kavrami.html (18.01.2010)
[19] Demirbilek ve Pazarlıoğlu, a.g.m., s. 27.
[20] http://www.isveguvenlik.com/genel-tanimlar/isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kavrami.html (18.01.2010)

(ILO) ise iş kazasını "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamıştır[21].

Teknik açıdan; "güvensiz fiziksel ve mekanik koşullarla, güvensiz kişisel davranışlardan meydana gelen kazalar iş kazalarıdır" şeklinde bir tanım yapılabilir[22].

Bireysel İş Hukukuna ilişkin düzenlemelerde iş kazası kavramını tanımlamaya yönelik herhangi bir hüküm yoktur. Her ne kadar 4857 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler vardır; ancak, bu hükümlerin hiçbirinde iş kazası kavramı tanımlanmamıştır. Yine, Borçlar Kanununun 332. maddesinde iş sahibinin (işverenin) alacağı tedbirlerden söz edilmesine rağmen, iş kazası kavramının bir tanımı yapılmamıştır. İş Kazasının tanımına yönelik hükümlere Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin düzenlemelerde yer verilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu 13. maddesinde, *"iş kazası ve meslek hastalığının tarifi" kenar başlığı altında şu tanım getirilmiştir: a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça zarara uğratan olaydır."*[23] denilmektedir.

İş kazaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli sağlık problemlerini de beraberinde getirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yıllık iş kazaları sonucunda 335.000 ölüm vakasının oluştuğunu ve ölüm oranının 100.000'de 14 olduğunu tahmin etmekte ve en yüksek ölüm oranlarının gelişmekte olan ülkelerde gerçekleştiğini belirtmektedir. Bunun yanında 175 ülkede iş kazalarının tahmininin ve karşılaştırmasının yapıldığı bir çalışmada, 1998 yılı için dünya üzerinde 264 milyon ölümcül olmayan ve 350.000 ölümcül iş kazası olduğu tahmin edilmiştir.

[21] Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 1.b. Ankara: Tisk Yayınları, 2002, s. 12.
[22] Gerek, a.g.e., s. 12.
[23] Ayşe Özlem Değirmencioğlu, Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2006), s. 24.

Günlük ortalama 970 kişinin öldüğü ve 760 kişinin 3 günden fazla çalışamaz hale geldiğine dikkat çekilmiş, iş kazalarının büyük bir problem olduğu vurgulanmıştır[24].

İş kazalarında yaralanma ve ölümlerin tahmin edilenden daha fazla olduğu, araştırmacılar tarafından sık sık ortaya atılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Amerika'da yapılan bir çalışmada % 33 ile % 69 arasında kayıtlara girmemiş yaralanma ve ölümle sonuçlanan iş kazası tespit edilmiştir. Dünya üzerinde birçok ülke ile ilgili iş kazalarının doğru raporlanması üzerine pek çok çalışma yapılmaktadır[25].

Özellikle gelişmiş ülkelerde iş kazaları sonrası oluşan ciddi sağlık problemleri ele alınmıştır. Adli tıp dosyalarının incelendiği bir araştırmada, sakatlıkla sonuçlanan iş kazaları vakalarının %97'sinde erkeklerin bulunduğu belirlenmiştir. Başka araştırmalarda da iş kazalarının % 86'sının erkekler tarafından yapıldığı belirtilmiştir. Bu dengesizlik, kadınların iş hayatında erkekler kadar yer edinememesinden kaynaklanmaktadır. 2004 yılında, Avrupa Birliğine üye 15 ülkede yapılan çalışmalarda, iş kazalarının raporlaması ve kayıt altına alınmasında, ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunduğu ortaya konmuştur[26].

İş kazalarının sınıflandırılması iş kazalarının sayıca çok fazla ve değişik olması nedeniyle zordur. Ülkelere göre de farklılık gösterebilmektedir. Türkiye'de sınıflandırmaya esas olan veriler Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre belirlenmiştir. Bu doğrultuda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre iş kazalarının nedenlerine göre dağılımı şöyledir:

[24] Güran Ünal, "Türkiye'de İş Kazalarının İl Bazında Analizi", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1(Ocak, 2009), s. 290.
[25] Ünal, a.g.m., s. 295.
[26] Ünal, a.g.m., s. 297.

Tablo- 1: Türkiye'de İş Kazalarının Nedenlerine Göre Dağılımı

Kaza Nedeni (Kazanın Oluş Şekli)	Kaza Sayısı	%
Bir yada birden fazla cismin sıkıştırması, batması yada kesmesi	29007	37,8
Düşen cisimlerin çarpıp devirmesi	12007	15,7
Makinaların neden olduğu kazalar	10295	13,5
Kişilerin düşmesi	9119	11,8
Taşıt kazaları	2970	3,8
Vücudun doğal boşluklarına yabancı cisim kaçması	2480	3,3
Vücudun zorlanmasından ileri gelen incinmeler	2081	2,8
Diğer nedenler	7947	10,4
Bilinmeyenler	762	0,9
Toplam	**76668**	**100**

Kaynak: Nazmi Bilir ve Naci Yıldız, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 1.b., 2004, s. 248.

Başka bir sınıflandırmada ise iş kazaları; maddi kayıplara yol açmadan atlatılan kazalar, maddi kayıplara yol açan iş kazaları, yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları; önemsiz yaralanmaya neden olanlar, geçici iş göremezlik ya da sakatlık hali yaratan kazalar, kalıcı ve kısmi sakatlık ile sonuçlanan kazalar, tamamıyla sakatlık ve ölümle sonuçlanan iş kazaları şeklinde de ayrılmaktadır[27].

TUİK, 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Hane Halkı İşgücü Anketi ile birlikte, ülkemizde ilk defa "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, uygulama dönemi itibariyle istihdamda olan fertlerin, son 12 ay içinde herhangi bir iş kazası geçirip geçirmedikleri veya yine bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgiler vermektedir[28]. Bu çalışmaya göre, Referans haftası içinde çalışmış olup, iş kazası geçirenlerin % 56.6'sı on kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır. Bir iş kazası geçirenlerin % 40.4'ünün geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işten uzak kalması gerekmemiştir. Araştırma döneminde istihdam edilen ilkokul mezunlarının % 3.7'si bir iş kazası geçirmişken, yüksek öğretim mezunlarında kaza geçirenlerin oranı % 0.9'dur. Yine bu dönem içinde bir kaza geçirenlerin % 67.5'ini ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmaktadır. Meslek grupları açısından, sanatkarlar ve ilgili işlerde

[27] Nazmi Bilir ve Naci Yıldız, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 1.b., 2004, s. 248.
[28] www.tuik.gov.tr (28.02.2010)

çalışanlar (% 5.9) ile tesis ve makine operatörleri ve montajcıların (% 5.7) kaza oranları ortalamanın (% 2.9) oldukça üzerindedir[29].

İş kazasının bir diğer sınıflama şekli de iş kazalarının kazanın geçirildiği güne göre sınıflandırılmasıdır. İş kazalarının nedenleri üzerine yapılan bir araştırmanın verileri Tablo 2'deki gibidir.

Tablo- 2: İş Kazalarının Günlere Göre Dağılımı

Kaza Günleri	Kaza Dağılımı	
	Sayı	%
Pazartesi	2	7,4
Salı	1	3,7
Çarşamba	1	3,7
Perşembe	1	3,7
Cuma	14	51,9
Cumartesi	2	7,4
Pazar	2	7,4
Belirlenemeyen	4	14,8
Toplam	27	100

Kaynak: Sevda Demirbilek ve Vedat Pazarlıoğlu, "Türkiye'de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Amprik bir uygulama", **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı: 509, (2007), s. 82.

Tablo 2 incelendiğinde, söz konusu kazalardan %51.9'unun haftanın Cuma günlerinde meydana geldiği görülmektedir. Bu durum, ağır çalışma koşullarının neden olduğu hafta sonu yorgunluğuna ve dikkat dağılmasına bağlanabilir. Diğer dikkat çeken noktada haftanın ilk günü pazartesi kazaların yüksekliğidir.

Kazaların oluş saatlerine göre dağılımlarına bakıldığında, kazalardan %37'sinin 13:00-15:00 saatleri arasında, %22.2'sinin ise 15:00-17:00 saatleri arasında meydana geldiği görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, iş kazalarının büyük bölümü işe başlandıktan sonraki ilk bir saatte (%29) meydana gelmektedir. Yine, iş kazalarının çoğunlukla öğlen ve akşam iş bitiş saatlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum yorgunluk ve dikkat dağılmasının bir sonucudur[30].

[29] www.tuik.gov.tr (28.02.2010)
[30] Demirbilek ve Pazarlıoğlu, a.g.m., s. 82.

1.1.2. İŞ KAZASININ UNSURLARI

1.1.2.1. İŞ KAZASINA UĞRAYAN KİMSENİN SİGORTALI SAYILMASI

İş kazasına uğrayan kişi 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi anlamında sigortalı sayılmalıdır. Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar. Kanunun bu tanımı İş Kanunundaki işçi tanımına benzer. İş Kanunu anlamında işçi sayılanlar genellikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında da sigortalı sayılırlar. Ancak İş Kanununa göre işçi sayılanların sigortalı sayılmamaları; yine işçi sayılmayan kimsenin de sigortalı sayılması olanağı da vardır. 5510 sayılı Kanunun istisna 6. maddesi anlamında sigortalı sayılmayanlar arasında yer alan bir kimsenin uğradığı kaza iş kazası kabul edilmez. Çıraklık ve Meslek Eğitimi kapsamındaki çıraklar iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamındadır. Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi 26.06.1990 tarihli E. 1990/6647, K. 1990/7874 sayılı kararında, endüstri meslek lisesi öğrencisinin uğradığı kazayı iş kazası kabul etmiştir[31].

5510 Sayılı Kanun'un 30. maddesi hükmü gereği sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar ve 4207 sayılı Yasa ile değişik 3308 sayılı Mesleki Eğitimi Yasasında düzenlenen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler de iş kazası sigortası yönünden "sigortalı" olarak işlem görmektedir[32].

5510 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre, işe alınanlar kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından, işveren tarafından Kuruma bildirilmemiş olması, sigortalının maruz kaldığı olay karşısındaki durumunu etkilemez. Bunun gibi, iş kazasının varlığı için sigortalı olma dışında başka koşulların, örneğin; belli bir süreden beri sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunun gerçekleşmesi de aranmayacaktır. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza da, iş kazası kabul edilebilecektir. Yine, sigortalının kastı veya suç sayılır bir hareketi sonucu olayın meydana gelmiş olması, iş kazası sayılma niteliğini ortadan kaldırmayacaktır[33].

---

[31] Değirmencioğlu, a.g.e., s. 24.
[32] Müjdat Şakar, **Genel Gerekçeleriyle Yeni Sosyal Güvenlik Kanunları**, İstanbul: Der Yayınları, 2006, s.39.
[33] Orhan, a.g.e., s. 25.

1.1.2.2. KAZANIN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASI

Borçlar hukuku açısından kaza, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden görülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır. Genel anlamda kaza, can ya da mal kaybına neden olan kötü olay şeklinde tanımlanır.

İş kazasından söz edebilmek için, sonuçları dışa yansıyan bir kazanın gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İş kazası olarak değerlendirilebilecek kazalar, ani ve belirli şiddette dış etki sonucu oluşarak sigortalıyı bedence ya da ruhi olarak zarara uğratan olaylardır. Başka bir deyişle, iş kazaları açısından kazanın sonuçlarının "sigortalı" üzerinde etki ve sonuç doğurma zorunluluğu bulunmaktadır. Sadece mal varlığı veya eşya üzerinde sonuç doğuran kazaların iş kazası olarak kabulüne imkân bulunmamaktadır[34].

Kazanın gerçekleşmiş olması unsurunu 4 başlık altında inceleyebiliriz:

1.1.2.2.1. KAZANIN DIŞDAN GELMESİ

Sigortalıyı bedenen ya da ruhça zarara uğratan yahut ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olmasının gerekip gerekmediği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır [35].

Doktrindeki bir görüşe göre kaza, mağdurun vücut bütünlüğüne, organik yapısına yabancı, harici bir etken, dış bir olay sonucu meydana gelmelidir. İşyerinde patlama, bir maddenin çarpması, düşmesi, havadan zehirlenme, elektrik cereyanına kapılma, yüksekten düşme, güneş çarpması gibi. Buna karşılık işyerinde meydana gelmiş olsa dahi sigortalının kronik kalp yetmezliği veya beyin anevrizması sonucu ölümü dışarıdan gelen bir etkenle bir ölüm şekli olmadığı halde bu konudaki görüş

[34] Orhan, a.g.e., s. 26.
[35] Erkan Şamiloğlu, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası", (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İktisat Fakültesi, 2008), s. 25.

farklılığı dolayısıyla tartışmalıdır. Yargıtayın bir kararında "şayet sigortalının güneş çarpması sonucu fenalaşmasıyla, kaldırıldığı otelde kalp krizinden ölmesi arasında "uygun neden-sonuç" bağı varsa, ölüm olayı iş kazası sayılmalıdır" denilmekte (Y10HD.,06.02.1975 T., 105 E., 638 K.) ve bu gibi durumlarda iş kazasının ne şekilde saptanacağı konusuna ışık tutmaktadır. Diğer görüşe göre ise, kaza 5510 sayılı Kanunda "sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan olay" biçiminde tanımlanmıştır. Buna göre, ölüm olgusu da dahil olmak üzere, insan vücudunun zarar gördüğü olaylar iş kazası olarak nitelendirilebilecek iken; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası kavramı dışında kalırlar. Kanundaki bu ifade karşısında, iş kazasından söz edebilmek için her şeyden önce zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerekir[36].

Dıştan gelen etken iş kazası ile meslek hastalığının da farkını belirler. Kişinin dıştan gelen bir etkiyi engellemek için ani bir harekette bulunması sonucu ayağının kırılması, eşya ile doğrudan bir teması olmamasına rağmen kaza olarak kabul edilebilir. Aynı şekilde ruhsal bir bunalım sonucu meydana gelen intihar olayında da eşya ile beden arasında temas meydana gelmemesine rağmen iş kazasının varlığı kabul edilmektedir[37].

1.1.2.2.2. DIŞ ETKİNİN ANİ BİR ŞEKİLDE ORTAYA ÇIKMASI

İş kazalarında kazaya neden olan dış etki kısa bir zaman aralığında ortaya çıkmaktadır. İş kazalarında dış etki ani olarak ve genellikle bir defaya mahsus şekilde ortaya çıkmakta ve sigortalının vücut bütünlüğüne zarar veren sonuçlar doğurarak sona ermektedir. Örneğin, el tipi zımpara makinesine bağlı olan zımpara taşının yerinden çıkarak sigortalıya zarar vermesi durumunda, dış etki makineden ayrılan zımpara taşı olup, sigortalı üzerindeki olumsuz etkisini bir defada ve ani olarak ortaya çıkarmıştır[38].

---

[36] Şamiloğlu, a.g.e., s. 26
[37] Değirmencioğlu, a.g.e., s 28.
[38] Bekir Geçer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2004, s.26.

Kaza, aniden veya kısa bir süre içinde meydana gelir. Ani olay kavramını çok dar yorumlamamak gerekir. Ani olay, dış olayın birden ortaya çıkması ile sınırlı tutulmamalıdır. Bundan amaç "başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş" tur. Önemli olan olayın bir defada meydana gelmesidir. Sürenin çok kısa olması gerekmez yani zararı doğuran olayın kabul edilebilir makul bir süre devam etmesine bir engel yoktur. Örneğin bir cam fabrikasında çalışan işçinin patlama sonucu sıçrayan cam kırıkları ile gözünden yaralanması iş kazası sayılmalıdır. Ancak olay bir defada gerçekleştiğinden ani olma unsuru gerçekleşmiş sayılır. Görüldüğü üzere iş kazası bakımından anilik unsuru çok önemlidir. Çünkü iş kazası kavramı ile meslek hastalığı kavramını birbirinden ayıran en temel kriter, iş kazasında dış olayın "ani olması" dır . Meslek hastalığı ise devam eden belirli bir zaman süreci içerisinde gelişmektedir. Dış olay, yavaş yavaş ve bir defada değil tekrar ederek oluşmaktadır[39].

İş kazasında müdahalenin ani olması yanında şiddetli olması da söz konusudur. Genellikle şiddetli bir müdahale vücutta travma meydana getirebilir. Ancak kuvvetli bir ses de kulağı sağır, kuvvetli bir ışık gözü kör edebilir. Bir kazaya tanık olma ruhsal bunalım yaratabilir. Ancak bahsi geçen şiddetli müdahalenin iş kazasına sebep sayılabilmesi için, meydana gelmeden evvel bilinmesi, beklenmesi ve suretle önlenmesi mümkün olmamalıdır[40].

1.1.2.2.3. İSTENİLMEYEN BİR OLAY OLMASI

Dıştan gelen bir olayın ve bu olayın sonuçlarının zarar gören kişi tarafından arzu edilmemiş olması gereklidir[41]. Dolayısıyla, ameliyat, kan alma, organ nakli gibi kişinin önceden rıza gösterdiği ve zarar doğurmaya elverişli müdahaleler kaza olarak davranışlarıyla zarara neden olması kaza kavramının mahiyetine de aykırıdır.

Bununla birlikte, işçinin kasıtlı davranışı, kazanın iş kazası niteliğinde olmasına engel değildir. Bunu destekleyen yazarlar tezlerini "*kastı veya suç sayılır bir hareketi*

[39] Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esaslar**, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, s. 295.
[40] Değirmencioğlu, a.g.e., s 32.
[41] Orhan, a.g.e., s. 58.

yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği veya sürekli işgöremezlik geliri verilmez" diyen 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine dayandırmaktadırlar. Söz konusu Kanunda iş kazasına uğrayan sigortalıdan bahsedildiğinden, yasa koyucunun, sigortalının kendi kusuruyla uğradığı kazanın da iş kazası olduğu yönünde iradesini açıkladığını, yalnızca sigortalının isteyebileceği yardımlar konusunda bir sınırlama getirdiğini savunmaktadırlar. Buna göre diğer koşullar gerçekleşmişse sigortalının intiharı da iş kazası sayılacaktır[42].

Sigortalının işyeri sınırları içinde intihar etmesi sonucu meydana gelen ölüm olayında her ne kadar dış etki olmadığı düşünülebilirse de, intihar eylemi gerçekleştikten hemen sonra ancak ölümden hemen önce kişinin intihar iradesinden vazgeçtiği ancak ölmesi nedeniyle bunu eyleme dökmesinin mümkün olmaması nedeniyle gerçekleşen ölüm olayı iş kazası olarak kabul edilmektedir. Çalıştığı sırada zehirli bir sıvı içen işçi, bu sıvıyı içme konusunda iradesi bulunmasına rağmen, zehirli olduğunu bilerek intihar kastı ile bu sıvıyı içmiş ise iş kazasından bahsedilemez. Öğretide bazı görüşlere göre kazaya neden olan olayın ve bu olayın sonuçlarının zarara uğrayan tarafından istendiği, bu olay da zarara uğrayanın iradesi olması halinde iş kazası sayılmamaktadır[43].

1.1.2.2.4. ZARAR MEYDANA GELMESİ

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için diğer bir unsur da, kaza sonucu işçinin bedenen ve ruhen bir zarara uğramasıdır. Bu zarar ölüm olabileceği gibi, işçinin ruhsal durumunda görülen bozuklukta olabilir. İşçinin ruh ve beden bütünlüğünde görülen zararlar, kolun kaybedilmesindeki kadar ağır olabileceği gibi, bir parmak ucunun kaybedilmesi gibi hafifçe de olabilir[44].

[42] Gerek, a.g.e., s. 67.
[43] Geçer, **a.g.e.**, s. 27.
[44] Şamiloğlu, a.g.e., s. 27.

Anlatılmak istenen geçirilen kaza sonucunda kişinin yaralanması, geçici olarak veya sürekli olarak çalışma yeteneğinin belirli bir yüzdesini kaybetmesi veya kişinin yaşamını kaybetmesidir[45].

Ancak, günlük hayatta sıkça karşılaşılan ufak yara, bere, çizik gibi zararlar dikkate alınamaz. Zararın öneminde aranacak ölçü, işçinin kazanma ve iş görebilme gücünü etkileyecek önem ve derecede olmasıdır[46].

1.1.2.3. UYGUN İLLİYET BAĞI

Olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana temayülü itibarıyla meydana getirmeye elverişli olan veya bu türden sonucun gerçekleşmesi ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağa, uygun illiyet bağı denir[47].

İlliyet kavramının sözlük eşanlamlısı "nedensellik" olarak ifade edilmektedir, illiyet yada nedensellik hukuki sorumluluğun asli unsurudur. Olay ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken sebep sonuç ilişkisi olarak ifade edilebilir[48].

İşçinin geçirdiği her kaza iş kazası değildir. Öğretide, işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için aranacak nedensellik bağının ne ile ne arasında olduğu konusunda yazarlar arasında bir birlik yoktur. Bir kısım yazarlar nedensellik bağını uğranılan zarar ile zarar verici olay arasında ararken, bir kısmı da görülen iş ile zarar verici olay arasındaki uygun nedensellik bağının varlığını yeterli görmektedirler. Diğer bir bölüm yazar ise bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için her iki yönden de uygun nedensellik bağının varlığını aramaktadırlar[49].

---

[45] Coşkun, a.g.e., s. 28.
[46] Şamiloğlu, a.g.e., s. 28.
[47] Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2.b., İstanbul 1994, s. 63.
[48] Coşkun, a.g.e., s. 45.
[49] Şamiloğlu, a.g.e., s. 29.

Sigortalının geçirmiş olduğu olayın bir iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için önce sigortalının gördüğü işle kaza arasında, sonra kaza ile zarar arasında bir ilişkinin var olup olmadığı aranır. Sigortalının vücut bütünlüğünün kaza nedeniyle zarar görmesi halinde illiyet bağından söz edilmektedir. Yargıtay verdiği birçok kararında bu anlamda uygun illiyet bağının varlığını aramıştır. Bir olayda, sigortalı işyerinde sıva yaparken iskeleden ayağı kaymış ve ayağında bir sıyrılma meydana gelmiştir. Bu olaydan 8 gün sonra bu kişi septi-semi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinden ölmüştür. Yargıtay'a göre, ayak sıyrılması olayı ile septi-semi hastalığı ve akut böbrek yetmezliği arasında uygun neden-sonuç bağı var ise, olay 5510 sayılı Kanun'un 13/A hükmü çerçevesinde iş kazası sayılacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da Özel Dairenin bu kararını yerinde bulmuştur (YHGK., 7.3.1990, 10-40/147)[50].

Uygun illiyet bağının varlığı için dört karine (ipucu-belirti) gereklidir. Oluşan bir iş kazasında bu dört karineden birine rastlanılıyorsa, uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilir.

- **KARİNE 1:** İşveren tarafından yürütülen işin yapımı sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgili olduğu kabul edilir. Yani, işçi çalışma sırasında, işini yaparken bir kazaya uğraması durumda kaza ile iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu, dolayısıyla olayın iş kazası olduğu kanısına varılır.
- **KARİNE 2:** Oluşan iş kazası, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir. Yani, işyerinde yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen sağlık ve güvenlik önlemleri ile teknolojik gelişmelerin gerektirdiği güvenlik önlemleri alınmamışsa ve bu nedenle bir kaza meydana gelmişse bu olay iş kazası sayılmakta ve işverenin sorumluluğu aranmaktadır.
- **KARİNE 3:** Çalışanların uğradıkları kazaların işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılabilecek karinelerden (belirtilerden) biri de, olayın iş süresi içinde gerçekleşmesidir. İşverence görevli olarak gönderilen işçinin yolda geçirdiği süre de iş süresine dâhildir. Bu nedenle yolculuk

[50] Değirmencioğlu, a.g.e., s. 46.

sırasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi ve tazminat davası açılması mümkündür.

- **KARİNE 4:** Yürütülen işin yarattığı tehlikedir. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilir[51].

İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde varlığından söz edilebilen işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağının sağlanamadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bunun sonucu olarak işveren, ölen işçinin ve üçüncü kişilerin kusuru sonucu uğranılan zararın tazmininden sorumlu tutulamaz. İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinde dahi uygun illiyet bağının gerçekleşmesi ve kesilmemiş olması gerekir. İşverenin sorumluğunu ortadan kaldıran ve uygun illiyet bağını kesen nedenler aşağıda belirtilmiştir:

- **Kaza Geçiren İşçinin Kusuru:** İş kazasının gerçekleşmesinde işçinin ağır kusuru varsa, uygun illiyet bağı kesilir ve işverenin sorumluluğu aranmaz. İş kazasında ölen işçi tam kusurlu ise işverene sorumluluk yüklenemeyeceği Yargıtay kararlarında belirtilmiştir. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi halinde olay işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu anlamında iş kazası sayılsa bile, işle olan uygun illiyet bağı işçinin kastı ile kesilmiş olduğundan Bireysel iş Hukuku anlamında iş kazası sayılmaz. Borçlar Kanunun 44. Maddesine göre, yoğunlukları uygun illiyet bağını kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise yalnız işverence ödenecek maddi tazminattan indirim nedeni olabilir.
- **Üçüncü Kişinin Kusuru**: İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin ikincisi, üçüncü kişinin yaptığı kusurlu davranış nedeniyle uygun illiyet bağının kesilmesidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir. Üçüncü kişilerin davranışlarının uygun illiyet bağını kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi için belirli bir yoğunluğa ulaşması gerekir. Örneğin; işverene ait bir araç içinde seyreden işçi, karşı yönden gelen bir araç ile çarpışma sonucu sakatlanmıştır. Kazanın oluşmasında karşı yönden gelen

[51] http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=79 (26.01.2010)

bir başka araç % 100 oranında kusurlu bulunması nedeniyle sakatlanma ile yürütülen iş (eylem) arasındaki illiyet bağı kesildiğinden işveren kazadan sorumlu tutulamaz.

- **Mücbir Sebep:** Kazaya uğrayan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağını kestiği hallerde olduğu gibi mücbir sebep nedeniyle meydana gelen kazada da işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Mücbir sebep; dış kuvvetlerin sonucu, işverenin işyeriyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette engellenemeyen olaylardır. Örneğin; işyerinde çalıştığı sırada gerçekleşen deprem sonucunda yaralanan işçinin uğradığı bu kazanın işle olan uygun illiyet bağı kesildiğinden, Sosyal Güvenlik Kurumu yardımları sağlansa bile işveren sorumlu tutulamaz[52].

İş kazaları ülke ekonomisine zararları ve işgücüne etkileri açısından dikkatle üzerinde durulması gereken bir konudur. Her yıl Dünya'da ve Türkiye'de binlerce insan iş kazasından dolayı hayatını kaybetmekte yada sakat kalmaktadır. Bu sebeple işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını daha titiz bir şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Bunun için de devletin yaptırımlarını ve denetimlerini artırması gerekmektedir.

1.2. MESLEK HASTALIKLARI

Meslek hastalıklarını ortaya çıkaran nedenler, iş kazalarını ortaya çıkaran nedenlerle aynıdır. Temelinde sanayileşme ve bunun ortaya çıkardığı yeni üretim biçimleri yatmaktadır. Ayrıca çalışanların eğitimsizliği, bilgisizliği, yorgunluk ve dikkatsizlikleri, koruma araçlarının kötü ve yetersiz oluşu, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık, talimatlara uymama ve gerekli önlemleri almadan işe başlama da nedenler arasında sayılabilir[53].

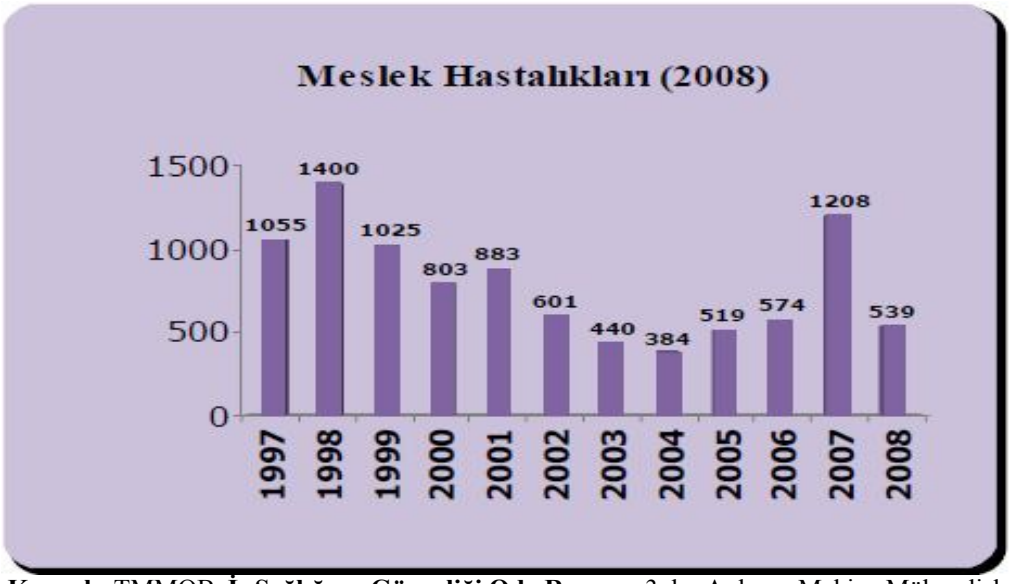
[52] http://www.ikademi.com/guvenligi-isci-sagligi/840-kazalarinin-hukuksal-boyutu-ii.html (01.02.2010)
[53] Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 301.

Meslek hastalıkları işyerinde bulunan faktörler nedeniyle meydana geldiği için işyerinde ne kadar risk faktörü varsa o kadar çeşitli meslek hastalığı olacağı düşünülebilir[54].

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne göre meslek hastalıkları beş grupta toplanmıştır. Bunlar;

- Kimyasal maddelerden olanlar,
- Mesleki deri hastalıkları,
- Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solumun sistemi hastalıkları,
- Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıklarıdır.

Şekil- 3: 2008 Yılı Meslek Hastalıkları Sayısı



Kaynak: TMMOB, **İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu,** 3. b., Ankara: Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2010, s. 31.

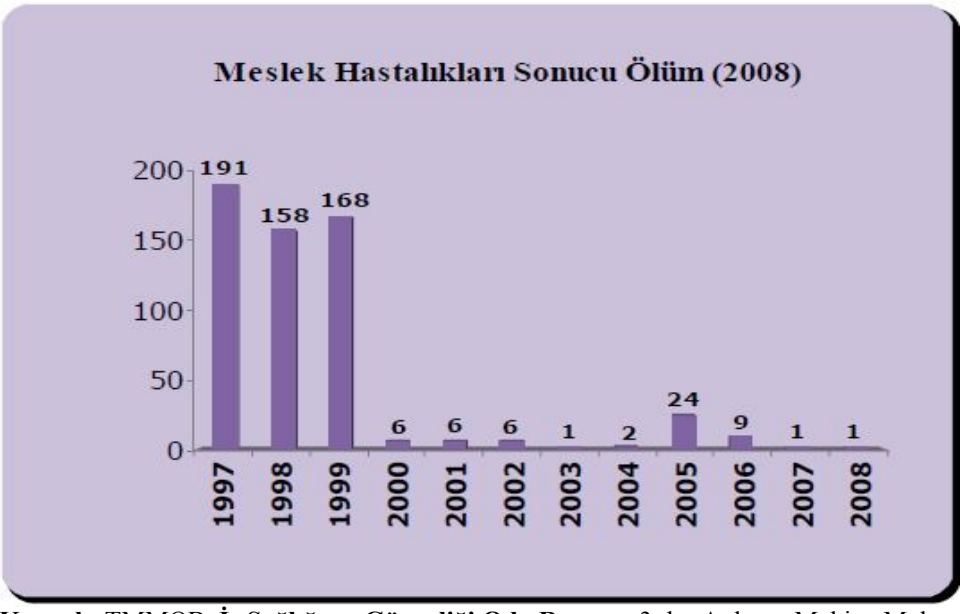
Dünyada iş kazaları oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken, Türkiye'de iş kazaları oranının % 99,3, meslek hastalıklarının % 0,7 (binde 7) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye'de sayının 2007 yılında 1.208, 2008 yılında

[54] Agah Sinan Ünsar, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3 No:1, Trakya Üniversitesi Matbaa Tesisleri, Edirne, 2004, s.102.

539 olması; yine dünyada her yıl 1 milyon 700 bin kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye'de ölüm sayısının 2007 ve 2008'de 1 olması hiç anlaşılır değildir[55].

Türkiye'de 2009 yılı verilerine göre işgücü 21 milyon 277 bin kişiden oluşmakta ve % 43'ü de (10 milyon 839 bin kişi) kayıt-dışı çalışmaktadır. Türkiye'deki çalışanlara ilişkin istatistiksel veriler, ne yazık ki, SGK kapsamında çalışanlarla sınırlıdır. Ülkeler arasında değişmekle birlikte, genel olarak, meslek hastalıkları görülme sıklığının binde 4–12 arasında değişmesi beklenmektedir. Bu beklentiye göre, Türkiye'de yalnızca zorunlu sigortalı sayıları üzerinden her yıl en az 35 bin yeni meslek hastalığı olgusu saptanması gerekir. Eğer tüm çalışanlar söz konusu edilirse, olgu sayısının 100 bin ile 300 bin arasında olması beklenmelidir[56].

Şekil- 4: Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Sayıları



Kaynak: TMMOB**, İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu**, 3. b., Ankara: Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2010, s. 32.

Türkiye'de meslek hastalıkları; gerek tanısının konulması ve tedavinin düzenlenmesi, gerekse rehabilitasyonunun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Daha da önemlisi, meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin herhangi bir kamusal eylem planımız yoktur. Sanki görünmeyen bir el, uzun yıllar boyunca,

[55] TMMOB, **İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu**, 3. b., Ankara: Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2010, s. 31.
[56] TMMOB, a.g.e., s. 32.

meslek hastalıklarının bu ülkede gündeme getirilmesini "çok başarılı" bir biçimde engellemiş gibidir. Her yıl yalnız zorunlu sigortalılarda 20 bin ile 40 bin arasında yeni meslek hastalığının ortaya çıkmasının beklendiği bir ülkede; olgu sayısı yılda 400–1.000 aralığında bildirildiği halde başta işçi sendikaları olmak üzere neredeyse hiçbir örgüt bu duruma itiraz etmemekte, sorunu gündeme taşımamakta ve çözüm üretilmesine katkıda bulunmamaktadır. İşle ilgili hastalıklar ise neredeyse hiç gündeme getirilmemekte, yokmuş gibi davranılarak; çalışanların sağlığını etkileyen koşullara ilişkin önlemlerin alınması konusunda hiçbir eylem planı uygulamaya konulmamaktadır[57].

1.2.1. MESLEK HASTALIKLARININ TANIMI

Mesleki tesirlerin sonucu olarak meydana gelen ve bu tesirlerin devamı halinde gittikçe artan ve bu yüzden belirli mesleklerde veya çalışma gruplarında görülen hastalıkları ifade eder[58].

Tıbbi bakımdan bir meslekte veya faaliyet sahasında sık görülen ve aynı şartlar altında deneysel olarak da meydana getirilebilen hastalıklar meslek hastalıklardır[59].

Meslek hastalığı da iş kazası gibi mesleki bir risk olmakla birlikte, iş kazasında derhal veya kısa bir zamanda meydana gelmiş zarar verici bir olay söz konusu iken; meslek hastalığında mesleki faaliyet sonucu, uzun bir zaman dilimi içinde meydana gelen bir sağlık bozulması söz konusu olmaktadır. Burada söz konusu olan hastalıklar tıp ilminin verilerine göre, belirli kişi gruplarının yaptıkları işle, diğer kişilerden çok daha yüksek derecede maruz bulundukları özel etkenlerin neden olduğu hastalıklardır[60].

Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak bütünüyle mesleki niteliktedir. Bütünüyle bir mesleğe dair yapılan çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkar. Zira

[57] TMMOB, a.g.e., s. 33.
[58] Gerek, a.g.e., s. 11.
[59] Gerek, a.g.e., s. 13.
[60] Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6.b., Ankara, 1986, s. 123.

sigortalının sırf bir meslek dalında çalışması sonucu, belirli bir ruh ve beden arızasına uğraması kuvvetli bir olasılıktır[61].

1.2.2. MESLEK HASTALIKLARININ UNSURLARI

1.2.2.1. MESLEK HASTALIĞINA YAKALANAN KİMSENİN SİGORTALI OLMASI

Bir kişi ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesi anlamında sigortalı ise, meslek hastalığı sigortasından faydalanabilir. Meslek hastalığı sigortasından faydalanma açısından sigortalı olmak bir ön koşuldur. Kuruma belli bir süre prim ödemiş olması gerekmez. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kısa vadeli sigorta türüne girer. Bu sigorta kolundan faydalanmak için sigortalı olmak yeterlidir. Aksi takdirde bir kimsenin yakalandığı hastalığa mesleki faaliyeti sebep olsa bile, o hastalık 5510 sayılı Kanun açısından meslek hastalığı olarak nitelendirilemez. Bu durum Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğuna da yol açmaz. İş kazasının unsurları arasında yer alan "sigortalı olma" konusunda anlatılanlar, meslek hastalığı için de geçerliliğini korumaktadır[62].

1.2.2.2. HASTALIK VEYA SAKATLIĞIN YÜRÜTÜLEN MESLEKİ FAALİYET SONUCU ORTAYA ÇIKMASI

Bir hastalık olayının meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için sigortalının çalıştığı iş nedeniyle bu işin niteliği ya da yürütüm şartları yüzünden ortaya çıkmış olma koşulu bulunmaktadır. Meslek hastalığı sigortalının çalıştığı işin niteliği gereği tekrarlanan sebeple ortaya çıktığından, birden olup biten ve sigortalıya zarar veren iş kazası olaylarından ayrılmaktadır. Meslek hastalığında, sigortalının çalıştığı işle meslek hastalığı olayı arasında illiyet bağı iş kazasına göre daha belirgin ve

[61] Çenberci, a.g.e., s. 123.
[62] Şamiloğlu, a.g.e., s. 44.

kuvvetlidir. Bunun nedeni meslek hastalığının tamamen mesleki nitelik göstermesidir. Yani yapılan iş ile zarar arasında uygun bir illiyet bulunması aranır[63].

1.2.2.3. UZUN BİR ZAMAN PARÇASI İÇİNDE MEYDANA GELME

Dıştan gelen bu etki iş kazasından farklı olarak bünyeye yavaş yavaş tesir eder. Zaman içinde tekrarlana tekrarlana, hastalık, sakatlık veya ruhsal bir arıza hatta ölümü meydana getirir. Benzenli maddelerin kemik iliği kanserlerine hatta lösemiye yol açması, karbon sülfürle çalışanlarda görülen üreme bozuklukları, akü işiyle uğraşanlarda rastlanan kurşun zehirlenmeleri, gürültülü işyerlerinde çalışanlarda görülen sağırlık, bilgisayar ekranı karşısında uzun süre çalışanlarda izlenen göz ve sırt ağrılarının birdenbire değil uzunca bir zaman dilimi içinde meydana geldiği söylenebilir. Sigortalının yaptığı işle yakalandığı meslek hastalığı arasındaki illiyet bağının ortaya konması genelde kolaydır. Hukukumuzda hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı liste halinde düzenlenmiştir[64].

1.2.2.4. HASTALIĞIN TÜZÜĞE EKLİ LİSTEDE YER ALMASI VE BELİRTİLEN SÜRE İÇİNDE MEYDANA ÇIKMASI

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde çalışılan işten dolayı meydana geldiğinin kabul edileceği, Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü ve eki meslek hastalıkları listesinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Meslek hastalığının varlığının kabulü için, onun mesleki faaliyetten doğması yeterli olmayıp, o hastalığın kural olarak, Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ndeki meslek hastalıkları listesinde de adının bulunması ve listede belirtilen süre içinde meydana çıkmış olması gerekmektedir[65].

---

[63] Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 2.b., İstanbul, Beta Yayınları, 2000, s. 200.
[64] Güzel ve Okur, a.g.e., s. 239.
[65] Geçer, s. 36-37.

1.2.2.5. HASTALIĞIN HEKİM RAPORUYLA SAPTANMASI

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre; "Meslek Hastalığı halinde, bu kanunda yazılı yardımlardan faydalanmak için sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tespit edilmesi gereklidir". Hekimce tespit edilen hastalık listede yer alan bir hastalıksa nedensellik bağı araştırılmadan işverenin hukuki sorumluluğuna da yol açabilecek bir meslek hastalığı olduğu kabul edilecektir. Listede bulunmayan bir hastalıksa, uyuşmazlık Yüksek Sağlık Kurulunca çözülecektir. Listede yazılı olmayan bir hastalıkta Yargıtay işverenin sorumluluğunu kabul etmiştir. Zira işveren işyerinde her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde bir hastalığın işten ayrıldıktan ne kadar süre sonra ortaya çıkabileceği belirlendiğinden, rizikolu yerdeki çalışmanın başlangıcından itibaren bu "yükümlülük süresinde" ortaya çıkan ve iş bırakıldıktan sonra yine tüzükteki sürede ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığı sayılacaktır[66].

1.2.2.6. SİGORTALININ BEDENEN YADA RUHEN ZARARA UĞRAMASI

Bu rahatsızlığın geçici ve sürekli olmasının bir önemi yoktur. Ölümün meslek hastalığından meydana geldiği ispatlanırsa ölenin hak sahiplerine ölüm sigortasından değil iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından gelir bağlanır. 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesi gereği işveren çalıştırdığı sigortalılardan birinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse iki gün içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde bulunmayan eksik ve yanlış bildirimde bulunan işveren Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı 5510 Sayılı kanunun 14. maddesi çerçevesinde sorumlu olacaktır[67].

Meslek hastalıkları gerek tespitinin zorluğu gerekse de işverenlerin olumsuz tutumları açısından hiç olmayan bir olgu gibi gösterilmektedir. İstatistiklere baktığımızda, Türkiye'de meslek hastalıkları neredeyse hiç olmamaktadır. Halbuki bilimsel araştırmalara göre, meslek hastalıkları sayısının en az iş kazaları kadar

[66] İlhan Ulusan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluğu**, İstanbul: Kazancı Yayınevi, 1990, s. 83.
[67] Değirmencioğlu, a.g.e., s. 55.

olduğu belirtilmektedir. Olaya bu açıdan bakıldığında durumun ne kadar vahim olduğu ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanması için atılması gereken ilk adımlardan biri, meslek hastalıklarının kabulüdür. Bunun için, işverenlerin olumsuz tutumlarını caydırıcı yasal düzenlemelere ağırlık verilmeli ve devlet meslek hastalıkları üzerine daha fazla çalışma yapmalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ YASAL DÜZENLEMELER

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oldukça fazla mevzuat bulunmaktadır. Bu mevzuat ile ilgili söylenilebilecek ilk şey, sorunların çözümüne yönelik hükümlerin tek bir yasa ile düzenlenmemiş olmasıdır[68].

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin değişik yasalarda yer alması her yasanın çıkarılış amacına uygun yorumlanmasına neden olmakta, uygulamacıları zor durumda bırakmaktadır. Bu yorumlamalar sırasında zaman zaman meydana gelen çelişkili durumlar Yargıtay tarafından giderilmeye ve yasal boşluklar da içtihatlarla doldurulmaya çalışılmaktadır[69].

2.1. 1982 ANAYASASINDAKİ HÜKÜMLER

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Anayasanın çeşitli maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği 49. maddede: *"Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının*

[68] Sarper Süzek, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, **ÇSGB İş Güvenliği Eğitim Semineri Notları,** Ankara, 1993, s. 21- 51.
[69] Haydar Kaçmaz, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları, **Makine Mühendisleri Dergisi**, 2003, s. 3.

sağlanmasında koruyucu tedbirleri alır." şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde ile Devletin çalışma hayatıyla ilgili görev ve sorumlulukları geri planda bırakılmıştır. Devletin çalışma barışına yönelik alacağı koruyucu tedbirlerin yüzeysel olarak geçilmesi konuyu daraltmıştır.

Anayasa'da çalışma hayatıyla ilgili hükümlere, iş sağlığı ve güvenliğinin işverenlerin temel görevi olduğu yönünde bir ibare eklenmesi, çalışma ilişkilerinde zayıf taraf olan işçilerin korunması açısından önemlidir. Anayasa'da iş sağlığı ve güvenliğine direkt atıfta bulunan bir hüküm bulunmamaktadır.

Dinlenme hakkının düzenlendiği 59. madde de: "*Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmuşlardır. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."* olarak belirtilmiştir. Bu madde söz konusu farklı grupların korunması açısından yeterli değildir. Çocuklar, kadınlar, engelliler ve yaşlılar gibi özel düzenlemeler gerektiren grupları içeren ayrı düzenlemeler yapılması daha verimli olacaktır.

Sosyal güvenlik haklarının düzenlendiği 60. madde de: *"Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."* hükmüne yer vermiştir. Bu madde de sosyal güvenlik hakkının korunması açısından yetersiz durmaktadır. Devletin sosyal güvenlik hakkını korumak için kuracağı teşkilatla ilgili verilen bilgi, mevcut durumu anlatmaktan uzaktır.

1982 Anayasası iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunmasına yönelik içerdiği hükümler açısından yetersiz kalmaktadır. Anayasanın iş sağlığı ve güvenliği hakkını güvence altına alan ve daha güvenli bir çevrede çalışma hakkının sağlanmasına yönelik hükümleri içermesi çalışma barışının sağlanması açısından önemlidir.

Esasen anayasaların görevleri her konuyu derinlemesine düzenlemek değildir. Anayasalar sadece temel ilkeler koyar, bu temel ilkeler ışığında çıkartılan yasa, tüzük ve yönetmelikler ise geniş, ayrıntılı ve objektif olarak yasanın açıklanmasını sağlar[70].

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KANUNLAR

2.2.1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU

10.06.2003 tarihinde Resmi gazetede yayınlanarak kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile yaklaşık otuz yıldır çalışma hayatına yön vermiş olan 1475 sayılı İş Kanunu (14. madde ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hariç) tamamen yürürlükten kalkmıştır[71]. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9 bölümü, 122 maddesi ve 6 geçici maddesi vardır. Yeni yasa ile çalışma hayatı yeni bir kimlik kazanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun amacı, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. İş Kanunu'nun 1. maddesinde İş Kanunu'nun amacı ve kapsamı açıklanmakta *"işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin, çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemektir*" ifadesi yer almaktadır. Görüldüğü gibi iş hukukunun işçi ve işveren olmak üzere iki merkezi tarafı vardır. Bu iki tarafın İş Kanunu kapsamındaki görev ve yetkilerine geçmeden önce kanunda geçen bazı kavramlara açıklık getirmek yerinde olacaktır.

İşçi, işveren ve işyerleri kavramları 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tarif edilmiştir. İş Kanunu'na göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara

[70] Coşkun, a.g.e., s. 17.
[71] 14765 sayılı İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü'nün yerine 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği getirilmiştir. Ancak Danıştay Onuncu Dairesi 24.05.2004 tarihli kararı ile yönetmeliğin yürütmesini durdurdu (Esas No:2004/1942). Bu sebeple İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Tüzüğü hala yürürlüktedir.

işveren denir. Kanun, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiyi de "iş ilişkisi" olarak isimlendirmektedir (m. 2).

İşyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler bulunabilir ki bu kişilere işveren vekili denir. İşveren vekili işverenin kendisine tanıdığı sınırlar doğrultusunda hareket eden kişilerdir. Çoğu zaman işverenle, işveren vekili arasındaki yetkilerin kapsamı, hukuki sözleşme ile belirlenir. İşveren vekilinin yetkisini aşan işlemlerden işverenin sorumlu tutulabilmesi için işverenin yapılan işleme onay vermesi gerekir. Aksi takdirde yetkisiz bir şekilde yapılan işlem sonucu işveren vekili karşı tarafın uğradığı zararı gidermek zorundadır (m. 2). İşveren vekili işverene iş sözleşmesi ile bağlı ise (onun işçisi ise) işveren vekilliği sıfatı onun iş ilişkisi sınırlarında görev ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır. İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri içinde uygulanmaktadır.

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denilmektedir. 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 araçların hepsi bir bütün olarak işyeri sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür[72].

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatını yeniden düzenleyen, birçok maddesiyle iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ve dolaylı olarak ilgilidir. 1475 sayılı İş Kanunu'na oranla iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşıyan 4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıca "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" ifadesi yerine "İş Sağlığı ve Güvenliği" tanımı kullanılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri

[72] Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku,** 4. b., Ankara: Seçkin Yayınları, 2005, s. 56.

tamamen ortadan kaldırabilmesi ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem almayı ifade eder. Evrensel anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike oluşmadan, işletmede bir sorun meydana gelmeden, işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını ifade etmektedir. Risk değerlendirme tanımı ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1475 sayılı İş Kanunu'ndan bir başka farkı da işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerinde işçiler kadar çıraklar ve stajyerlerinde maruz kaldığı belirtilmiş ve bu nedenle konuyla ilişkin AB yönergesinde yer aldığı biçimde bu hususstaki hükümlerden onların da yararlanacağı maddeye eklenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır maddesi konulmuştur (m. 77).

4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi İSG ile ilgili en önemli maddesini oluşturur. Bu maddenin birinci fıkrasına göre "*İşverenler 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"*. 1475 sayılı eski Kanun'un 73. maddesine denk düşen bu madde ile işverenler ve işyerleri arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve sağlanması açısından işverenleri her türlü önlemi almakla zorunlu tutmaktadır. Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrası, işverenlere işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı önlemlere uyulup uyulmadığının denetimini ve işçileri bu konuda eğitim verme görevi de yüklemiştir[73].

4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içinde 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndan farklı olarak bazı yeni kurullara ve teknik elemanlara da yer vermiştir. Kurullardan biri İş Kanunu 80. maddesinde yer alan, iş sağlığı ve güvenliği

[73] Hamdi Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2004, s.729- 730.

konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli organ olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'dur.

İşverenler sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmakla yükümlüdür. 1475 sayılı İş Kanunu'nda kurul danışma görevini üstlenmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca İSG mevzuatına uygun olarak verilen kararlara uymakla yükümlü tutulmuşlardır. Kurulların kararları işverenler için bağlayıcı olup görevleri, çalışma şekilleri yetkileri T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılmış olan 07.04.2004 tarihli Resmi Gazete yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte" açıklanmıştır[74].

İşyerlerinde işçilerin temsil edildiği bu tür iş sağlığı ve güvenliği kurulları Avrupa'da da yaygın bir uygulamadır. Belçika, Hollanda, Almanya, Fransa, İsviçre ve Çek Cumhuriyeti'nde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yasal bir zorunluluktur[75].

4857 sayılı İş Kanunu'nda ilk kez düzenlenen diğer bir maddede İş Kanunu'nun 81. maddesidir. Bu maddeye göre *"Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür*" denilmektedir[76]. İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılan 15.08.2009/27320 tarih/sayılı

[74] Tankut Centel**, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası–Mess Yayınları, 2005, s. 507
[75] Centel, a.g.e., s. 507.
[76] Ömer Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s. 82.

Resmi Gazetede yayınlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ile açıklanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan İSG ile ilgili 82. madde de "*Sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde; işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi için işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler*" denilmektedir. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılan 15.08.2009/27320 tarih/sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ile açıklanmıştır. Bu yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanın ÇASGEM tarafından verilecek uzmanlık sertifikasına sahip olma şartı aranacaktır[77].

2.2.2. 1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSIHHA KANUNU

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu" 06.05.1930 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Günümüzde halen geçerliliğini koruyan iş sağlığı ile ilgili hükümler Hıfzısıhha Kanunu'nun 173–180 maddelerinde yer almaktadır. Çocuk ve kadın işçilerin korunmasından, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulmasına, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ve hastane açılmasına ait pek çok kurallar konulmuştur. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun İSG ile ilgili maddeleri aşağıda sıralanmıştır;

[77] Centel, a.g.e., s. 95.

On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı yasaktır. On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılamaz (m. 173).

On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları yasaktır (m. 174).

Bütün işçiler için gece hizmetleriyle yeraltında icrazı lazım gelen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez (m. 175). Söz konusu maddeyle ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenmişlerdir.

Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı yasaktır (m. 176).

Gebe kadınlar, doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155. maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatını takiben işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir (m. 177). Söz konusu maddeyle ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'unda ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütaaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabiyle hastane açmaya mecburdurlar (m. 180).

1593 sayılı Kanun'da düzenlenen konuların birçoğu güncel kanun ve yönetmeliklerde daha ayrıntılı olarak, güncel gelişmeler ışığında düzenlenmiştir.

Kanunun dili, içeriği ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeleri, düzenlendiği dönemin özelliklerini içermektedir. Bu sebeple 1593 sayılı Kanun güncel olmaktan ve ihtiyaçlara cevap vermekten uzaktır.

2.2.3. 818 SAYILI BORÇLAR KANUNU

1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, işverenlerin işyerlerinde işçi sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlama borcunu düzenleyen pek çok hüküm bulunmaktadır. Kanunun yürürlüğe girmesi ile işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu genel bir düzenlemeye kavuşmuştur. Borçlar Kanunu'nun 313'üncü maddesi ile *"Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de bir ücret vermeyi taahhüt eder*." hükmünü düzenlemiştir. Aynı maddenin son fıkrasında, "*Hizmet akdi hakkındaki hükümler baz alınarak çıraklık akdine de tatbik olunur"* hükmü getirilerek, çırakların dahi yasa koruyucu tarafından işçi gibi önemsendiği vurgulanmaktadır. Yeni Türk Borçlar Kanunu Tasarısında, 818 sayılı Borçlar Kanunun 313. maddesi 392. madde olarak düzenlenmiştir. Bu maddenin düzenlenmesinde İsviçre Borçlar Kanunun 319. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunun 8. maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi kaynak alınmıştır. Söz konusu tasarıda mevcut 818 sayılı Borçlar Kanunundan farklı olarak hizmet sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisi ön plana çıkartılmış ve belirli – belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımına gidilmiştir. Ayrıca mevcut Kanundaki çıraklara yönelik hüküm tasarıda da korunmuştur.

Yasa koyucu; Borçlar Kanunu'nun 332'nci maddesi ile *"İşverenin işyerinde çalışan işçisinin karşılaşabileceği tehlikeleri önlemek, sağlıklı bir işyeri ortamı oluşturmak zorundadır."* hükmünü getirerek bu konudaki temel düşüncesini ortaya koymaktadır. Görüldüğü gibi yasa koyucu alınacak tedbirlerde sınırsız bir zorlamaya gitmemekte, işverenlerden gerçekleştirebileceği tedbirlerin istenmesini ve hakkaniyet sınırlarını aşmama esasını ön şart olarak getirmektedir. Borçlar Kanunu açısından

bakıldığında, ortada ters bir durum yok gibi görünse de uygulamada bu hükmün yetersizliği açık olarak ortaya çıkmaktadır[78].

Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında, 818 sayılı Borçlar Kanundaki 332. madde 416. madde olarak düzenlenmiştir ve kaynak olarak İsviçre Borçlar Kanunun 328. maddesi göz önüne alınmıştır. Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. *"Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür."* Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun "*İş verenlerin ve işçilerin yükümlülükleri*" kenar başlıklı 77. maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Maddenin son fıkrasında, işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının,

[78] Kaçmaz, a.g.e., s. 119.

sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmektedir. Fıkrada, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zamanaşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zamanaşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır[79].

Kanun ve Tüzük'lerin işverene yüklemiş olduğu yükümlülüklere rağmen, işverenin işin niteliğinden doğan veya hakkaniyet gereği yerine getirmesi gereken borcuna aykırı davranması durumunda, işverenin sorumluluğunun nasıl olacağı konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Meydana gelebilecek olayda işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu esası mı, yoksa kusursuz sorumluluk hallerinden birisinin mi oluşacağı yönündedir. Kusur sorumluluğu ilkesine dayananlar, Borçlar Kanununun 96'ıncı maddesi ve 322'nci maddesi hükümlerinin kusur sorumluluğu esasına göre yer vermiş olduğunu, aslında hukukumuzda kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun ise istisna olduğunu ve istisnalarında kanunla açıkça belirtilmesi gerektiği görüşünü savunmaktadırlar[80].

Borçlar Kanunu kusur sorumluluğunu dikkate almaktadır. Buna göre işveren kusurlu olduğu kadarı ile sorumlu tutulmaktadır. Yargıtay ise kusursuz sorumluluğu dikkate almakta ancak işverenin kusursuzluğu ölçüsünde ödenmesi gereken tazminatlardan indirim yapmaktadır. İş kazalarından kaynaklanan işveren sorumluluğu kusur sorumluluğu altında düzenlenmelidir. Kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde işveren sorumluluğu düzenlenecek olursa işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yönünden teşvik edilemeyecektir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alabilmeleri için herhangi bir iş kazası meydana geldiği takdirde işverenler olaydan sorumlulukları çerçevesinde maddi manevi ya da destekten yoksun kalma tazminatlarına mahkûm edilmelidir[81].

İşverenin fıkra hükümlerine uymaması sonucu, işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. İş

[79] Centel, a.g.e., s. 98.
[80] Orhan, a.g.e., s. 65.
[81] Demircan, a.g.e., s. 47.

güvenliği tedbirlerini yerine getirmemiş olan işverenin bu sorumluluğu sözleşmeden doğan bir sorumluluktur ve işçi, işverene Borçlar Kanununun 96. ve 332. maddesine dayandırarak dava açabilir. Tedbirlerin alınmamasından dolayı işçinin haksız fiil sorumluluğuna (m. 41) dayalı olarak dava açma imkanı bulunmaktadır. İşçi akdi fiil sorumluluğuna dayanarak 10 yıl içinde dava açabilir ve ispat etme yükü işverene aittir. Haksız fiil sorumluluğu esasından hareket edilerek dava açılması durumunda ise zaman aşımı süresi bir yıldır ve ispat yükümlülüğü işçiye aittir. Ancak, işveren de olay ile zarar arasında ilişkisinin olmadığını yani illiyet bağının bulunmadığını ispat etmek zorundadır[82].

Mevcut 818 sayılı Borçlar Kanunu çağın gereklerine uygun olmaktan uzaktır. Uzun bir süredir yürürlükte olan bu Kanun, çıkarıldığı dönemin özelliklerini yansıtmaktadır ve güncel olmaktan uzaktır. Çoğunlukla İsviçre Borçlar Kanunu kaynak alınarak hazırlanan yeni Borçlar Kanunu Tasarısı, iş sağlığı ve güvenliği açısından, daha ayrıntılı ve güncel ihtiyaçlara cevap veren hükümler içermektedir. Bu sebeple Tasarı kanunlaşırsa iş sağlığı ve güvenliği açısından daha uygun bir mevzuat olacaktır.

2.2.4. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türk sosyal güvenlik sisteminde köklü değişikler getirmiştir. Bu kanunla, ülkemizde sosyal güvenlik reformu gerçekleştirilmiştir. Bunun için birbirinden farklı şekilde sigortalılık hizmeti sunan kurumlar Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve SSK kaldırılarak, bu üç kurumun sunduğu hizmetleri tek başına sunacak bir yapı oluşturulmuştur. Yapılan bu düzenlemeler ile toplumun daha geniş kesimlerinin daha kapsamlı şekilde sağlık güvencesi altına alınması ve aynı şartlarla karşılaşan insanların hepsine devlet tarafından aynı sosyal güvencenin sağlanmasını temin amacıyla, norm ve standart birliği getirilmesi amaçlanmıştır.

[82] Demircan, a.g.e., s. 48.

İş kazası ve meslek hastalıklarının tanımı sadece 5510 sayılı Kanun'da yapılmıştır. Adı geçen Kanun'un 13. maddesinde iş kazasının tanımı *"sigortalının işyerinde bulunduğu sırada işverenin yürütmekte olduğu iş dolayısıyla ya da işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi sebebi ile bu işle ilgili geçen sürede, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda, işverence sağlanan servisle işe götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen olay sebebi ile hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğraması"* olarak yapılmıştır. 14. maddede meslek hastalığı, *"sigortalının çalıştırdığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir*" olarak açıklamıştır.

Çalışanın iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalıklarına yakalanması halinde öncelikle işçinin iyileşmesi için hekim muayenesinden teşhis, laboratuar işlemleri ve tedavisi için her türlü işlemin yapılması ve tedavi süresince her türlü ilaç ve protez gibi yardımlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmaktadır.

Sigortalının meslek hastalığı veya iş kazası neticesinde geçici olarak çalışamaması durumunda her gün için iş göremezlik ödeneği ödenmektedir ve bu yardım işçi yeniden çalışabilir duruma gelinceye kadar devam etmektedir (m. 16 ve m. 18). Bu ödeme miktarı sigortalının günlük kazancına göre hesaplanmaktadır. Sigortalının geçici iş göremezlik hali sonunda meslekte kazanma gücünün %10'nu kaybettiği sağlık raporu ile ispatlanırsa Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (m. 19). Bu gelir ömür boyu devam eder. İş kazası veya meslek hastalığı sigortalının suç sayılabilir kastı veya kusuru sebebi ile meydana gelmiş ise kusur oranına göre belirli oranda kesinti yapılabilir. İşveren iş kazasına uğrayan sigortalıya kurumca işe başlayıncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları kurum tarafından işverene ödenir (m. 22).

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa

bu gelirlerinin 5510 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir. İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (m. 22).

506 sayılı eski Sosyal Sigortalar Kanunu'nda işveren, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğradığını öğrendiği tarihten itibaren en geç iki gün içersinde haber verme kâğıtlarını doldurarak kuruma bildirmekle yükümlüydü. 5510 sayılı yeni Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bu bildirme süresi üç güne çıkarılmıştır. Zamanında bildirilmeyen ya da yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından kaynaklanan kurum zararlarından işveren sorumludur (m. 27). Sigorta çalışanın meslek hastalığı veya iş kazası sebebi ile ölmesi halinde ailesine yıllık kazancın %70 oranında gelir bağlar. Çocuklara 18 yaşına kadar, yükseköğrenimde eğitim görenlere ise 25 yaşına kadar gelir bağlanır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ailesine bakanlar kurulu kararının tespit edeceği oranda cenaze yardımı yapılır (m. 23).

İş kazası ve meslek hastalıkları sigorta primleri yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılır. Tarifesine göre tespit edilecek iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasının priminin tamamı işveren tarafından verilir. Bu primin nispeti %1,5'tan az %7'den fazla olamaz (m.73).

5510 sayılı Kanunda, 506 sayılı eski Sosyal Sigortalar Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler genel olarak korunmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıkları ve bunlara ilişkin maddelerde önemli değişikler olmamıştır. 5510 sayılı Kanunda eski 506 sayılı Kanunda olduğu gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarının zamanında bildirilmemesi durumunda öngörülen yaptırımlar caydırıcılıktan uzaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında, söz konusu yaptırımların önemli bir payı olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle yaptırımların caydırıcı bir seviyeye çekilmesi yerinde olacaktır.

2.2.5. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU

07.05.1983 Tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. İşçilerin en önemli sosyal haklarının sağlıklı bir ortamda, tehlikelerden uzak olarak yaşaması olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle sendikalar, imzalayacakları toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümler ile bu amacın gerçekleşmesine yardımcı olabilirler. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 114. maddesi "Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur ve kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" denilmektedir.

Sendikaların ayrıca işçilere en yakın örgütler olması nedeniyle, işyerlerindeki önlemlerin ciddi olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmeleri mümkündür. Bu durum da sendika denetiminin, devletin denetiminden daha süratli olması nedeniyle tehlikelerin ortadan kaldırılmasında zaman kazandıracaktır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendikalar üyelerine eğitim vermekle zorunlu tutulmuştur. Adı geçen kanunun 44. maddesinin 2. fıkrası, "işçi sendikaları ve konfederasyonları gelirlerinin en az %10'unu üyelerin eğitim ve mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar. " Dolayısıyla sendikaların üyelerine verecekleri eğitimlerle İSG konusunda önemli ölçüde olumlu netice alınması mümkün olabilir. Bu yasal zorunluluğa rağmen ülkemizde sendikaların İSG konusunda üyelerine yeterli eğitimi verdiklerini söylemek mümkün değildir[83].

2821 sayılı Sendikalar Kanunu uzun bir dönemdir yürürlüktedir. Aradan geçen dönemde çalışma ilişkileri ve sendikalarda önemli değişikler yaşanmıştır. Bu değişikler neticesinde mevcut Sendikalar Kanunu ihtiyaçlara cevap veremez duruma

[83] Mollamahmutoplu, a.g.e., s. 98.

gelmiştir. Bu sebeple gündemde yeni Sendikalar Kanun tasarısı vardır. Bu tasarı köklü değişikleri beraberinde getirmektedir. Bunlardan bazıları;

- Sendikaya üyelik için noter şartının kaldırılması ve üye kayıt fişinin on beş gün içinde sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmesi,
- İşçi ve işveren sendikalarına ödenecek üyelik aidatına ilişkin tavanın kaldırılarak, aidat miktarının tüzüklerde belirlenmesi,
- Geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin bir yıl ile sınırlı olması, bu sürenin sonunda üyeliğinin sona ermesi,
- Sendika üyeliğinden çekilme işleminin noter aracılığı ile yapılması uygulamasının devam etmesi,
- İşçi sendika ve konfederasyonlarına yönetici olarak seçilenlerin iş sözleşmelerinin askıda kalması, görevlerinin sona ermesi halinde işverence yeniden işe başlatılmasının zorunlu olması, başlatılmadığı takdirde sözleşmenin işverence feshedilmiş sayılması,
- İşyeri sendika temsilcilerinin ise iş sözleşmelerinin ancak haklı bir nedenle feshedilebileceği, mahkemece işe iade kararı verilen temsilcinin işe başlatılmaması durumunda temsilcilik süresince ücreti ve diğer bütün haklarının ödenmesi,
- Sendika ve konfederasyonların ticaretle uğraşamayacakları ve gelirlerini üyeleri arasında dağıtamayacaklarına ilişkin yasağın kaldırılması,
- Sendika ve konfederasyonların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bağlı oldukları konfederasyonlara bilanço ve çalışma raporu gönderme zorunluluğunun kaldırılması,
- 28 olan işkolu sayısının 18´e indirilmesi; şeker ve gemi işkolunun kaldırılması, deri işkolunun dokuma işkolu ile ağaç işkolunun kağıt ile birleştirilmesi, basın ve yayın, haberleşme ve gazetecilik işkollarının iletişim, basın ve yayın, gazetecilik olarak tek işkoluna, banka ve sigorta isminin kaldırılarak mali aracılık işkoluna, demiryolu, deniz, hava, kara ve ardiyecilik ve antrepoculuk işkollarının taşımacılık, ardiye ve antrepoculuk adı altında tek bir işkolu haline getirilmesi,
- Check off´ sisteminin devamı öngörülmüştür.

Söz konusu kanun tasarsı iş ve sosyal güvenlik hukuku ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri açısından, çağın ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilir niteliktedir. Bu konuyla ilgili yapılan ilk eleştiri, sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını artırıcı düzenlemeler gerekmektedir.

2.2.6. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 07.05.1983 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Adı geçen kanunun 39/1 maddesinde iş güvenliğini ilgilendiren dolaylı bazı hükümler bulunmaktadır. Teknik iş güvenliği mevzuatının eksik olduğu, devamlı yenilenen teknolojinin gerektirdiği modern standartları kapsamadığı ya da eksik kaldığı durumlarda toplu iş sözleşmeleri hükümleri ile bu eksiklikler telafi edilebilir. Bu alandaki iş yerinin özelliklerine uygun yeni bilimsel ve teknik gelişmelerin çalışma yaşamına yansıması sağlanabilir. Örneğin mevzuatta yer almayan ancak teknolojinin ürünü olan bir makine koruyucusunun veya kişisel koruyucunun bu yolla işyerlerinde kullanılması sağlanabilir. Ancak ülkemizde toplu iş sözleşmesi rejimine geçildiği 1963 yılından beri iş güvenliği önlemlerinin sağlanmasında etkili rol aldığını söylemek mümkün değildir. Ülkemizde, toplu iş sözleşmelerinde iş güvenliğine ilişkin talepler genellikle öne çıkarılmamış, mevzuat hükümleri aynen yenilenmiş ya da mevzuatın daha gerisinde düzenlemeler öngörülmüş, mevzuatı geliştirici kurallar getirilememiştir. Sendikalar pek çok kez greve gittikleri halde iş güvenliği greve gitme nedenleri arasında hemen hemen hiç olmamıştır[84].

Avrupa ülkelerine bakıldığında sağlık, güvenlik, insancıl ortamlarda çalışma hakkı, uzun bir süreden beri toplu iş görüşmelerinin önemli konuları arasında yer almaktadır. Ülkemizde, işverenlerin eğitim görevlerini zorunlu kılarak belirli esas ve düzene bağlayan, tehlikeli işlerde yasadan daha sık genel sağlık denetimini öngören, işverenleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye sevk edici ve daha fazla tazminat ödeyeceği, işçilerin iş güvenliği kurallarına uymasını sağlayıcı maddeler

[84] Ekmekçi, a.g.e., s. 127.

toplu iş sözleşmelerine mutlaka konulmalı ve bu kurallar kağıt üzerinde kalmamalı uygulanmalıdır[85].

2822 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği açısından ihtiyaçlara cevap vermekten uzaktır. Bu konun uzun bir süredir yürürlüktedir. Bu dönem içersinde toplu iş hukukunda önemli değişikler yaşanmıştır ve mevcut 2822 sayılı Kanun bu değişiklere ayak uyduramamıştır. Toplu iş sözleşmelerinde, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirici önlemler daha geniş yer tutmalı ve iş güvenliği daha fazla güvence altına alınmalıdır.

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUN TASARISI TASLAĞI

Kanun tasarısı taslağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "2006- 2008 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi"nin "Politik Hedefler" kısmında yer alan AB normlarına ve hukuk sistemine uygun bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" çıkartılması doğrultusunda başlattığı çalışmalar çerçevesinde şekillenmiştir[86].

Taslakla ilgili farklı görüşler mevcuttur. Türk Tabibleri Birliği'ne göre taslak Sağlıkta Dönüşüm Programının dokusuna uygun bir şekilde işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini bir "pazar" haline getirmek, sağlık sermayesine yeni bir olanak sunmak için taşeronlaşmayı özendirmek ve işçilerin mesleki sağlık ve güvenliğini sağlık pazarının insafına terk etmek dışında bir özellik taşımamaktadır. Bu durum başta ağır ve tehlikeli işler olmak üzere tüm çalışma yaşamını olumsuz etkileyecektir[87].

Taslağın amacı, 1. maddesinde; *"çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemleri ve bu konulardaki görev, yetki, yükümlülük ve sorumlulukları düzenlemek"* olarak belirlenmiştir.

---

[85] Akyiğit, a.g.e., s. 111.
[86] http://www.kmo.org.tr/index.php/component/content/article/1-latest-news/185-tmmob-tarafndan-sal-ve-guevenlii-kanun-tasars-le-lgili-goerue-bakanla-sunuldu (17.02.2010)
[87] http://www.ttb.org.tr/index.php/haberler/151-baslamalar/1193-i-sal-yasas (08.02.2010)

Taslağın en belirgin özelliği iş sağlığı ve güvenliği alanında norm birliğine gitmesidir. Nitekim, Taslakta İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na tabi tüm işçiler ile devlet memurları ve bir kısım bağımsız çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda tek bir kanuna tabi kılınması öngörülmüştür[88].

Bu çerçevede Taslakta ilk olarak (m. 2); İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı, resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı düzenlenmiştir. Hükmün başarılı olduğu söylenemez. Gerçekten; Kanunun, bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı düzenlendiğine göre, cümlenin başında bir de "*...endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı ...*" ifadesine yer verilmesi gereksiz bir tekrar niteliğinde olmuştur[89].

Maddenin devamında, Kanunun uygulanacağı işyerleri ve işler konusunda ne anlama geldiği belirsiz bir istisna hükmüne de yer verilmiştir. Nitekim; fıkrada, Kanunun, Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin bu Kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetlerinde uygulanmayacağı, ancak bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliğinin, bu Kanunun amaçları doğrultusunda dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Kuşkusuz örneğin Türk Silahlı Kuvvetleri faaliyetlerinin sanayi faaliyetiyle aynı hükümlere tabi tutulması düşünülemez. Bununla birlikte; hükümde "*...gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetleri ...*" ile neyin kastedildiği tereddütlere yol açacak niteliktedir.[90].

Acaba şu aşamada tüm işyerlerini kapsamına alan ve herkesi aynı hükümlere tabi tutan tek bir kanun yapılması uygun mudur? Bu konuda ilk olarak; yaşam hakkının herkes için kutsal olduğu, herkesin aynı korumadan yararlanma ve aynı

[88] Ömer Ekmekçi, "Ana hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı", **Çimento İşverenleri Dergisi**, Sayı:3, (Mayıs,2008), s. 4.
[89] Ekmekçi, a.g.m., s. 4.
[90] Ekmekçi, a.g.m., s. 4.

standartlara tabi olma hakkının bulunduğu ileri sürülebilir. Kuşkusuz bu iddiada gerçek payı vardır. Bununla birlikte şu aşamada böyle bir standart birliğine gidilmesi, telafisi mümkün olmayan ve çok büyük kargaşaya yol açacak bir adım niteliğinde olacaktır. Zira; iş sağlığı ve güvenliği konusundaki norm birliği öncelikle diğer çalışma koşulları konusundaki farlılıkların da ortadan kaldırılmasını, daha doğrusu, bu farklılıkların işin niteliğinden kaynaklanan zorunlu farklılıklarla sınırlı tutulmasını gerektirir. Ne var ki, durum böyle değildir. Çalışma hayatımızda halen yürürlükte, büyük ölçüde yenilenmiş bir İş Kanunu yanında, hiçbir değişikliğe değer bulunmamış Deniz İş Kanunu ve son anda aradan konulan iş güvencesi hükümleri dışında hiçbir değişiklik ihtiyacı hissedilmeyen Basın İş Kanunu vardır. Bu kanunlar arasında, kapsamlarına giren işlerin niteliğinden kaynaklanmayan, çok anlamsız farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar, görülen işin niteliğine ilişkin olanlara indirgenmeden salt iş sağlığı ve güvenliği konusunda norm birliğine gidilmesi içinden çıkılmaz bir karmaşa yaratacaktır. Bu bakımdan, daha bireysel iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar arasında bir denge sağlanmamışken, tamamen farklı hukuki statü içerisinde bulunan, statü hukukuna göre çalışanlar ile bağımsız çalışanların aynı iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine tabi kılınması isabetli olmayacaktır. Kaldı ki; farklı çalışma koşullarına tabi aynı hükümlere tabi kılınmasının isabet derecesi de tartışmaya açıktır. Sanayi kesimi için uygulanan hükümlerin örneğin tarım kesimi için de aynen uygulanması düşünülemez. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrı bir kanun yapılması ile kastedilen herhalde farklı çalışma şekillerine tabi kişilerin tek bir standarda tabi kılınması değil, İş Kanunu kapsamına giren kişiler için kanun seviyesinde ayrı bir düzenleme yapılmasıdır[91].

Taslakta "çalışan" kavramı, kendi özel Kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın bu Kanun kapsamındaki kamu veya özel işyerlerinde, herhangi bir iş ilişkisine bağlı gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Bunun içerisine işçilerin yanında devlet memurları ve gerçek kişi bağımsız çalışanlar girmektedir[92].

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nda kamu kurum ve kuruluşları işveren olarak sayılmış iken, Taslakta önemli bir atlama yapılarak kamu kurum ve kuruluşlarının da

[91] Ekmekçi, a.g.m., s. 4.
[92] Coşkun, a.g.e., s. 83.

işveren sayılması yönünde hüküm getirilmemiştir. Bu eksikliğin sonucu, İş Kanunu hükümleri bakımından işveren sayılan "tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları", iş sağlığı ve güvenliği bakımından işveren sayılmaması gibi abes bir durumun ortaya çıkmasıdır[93].

Taslakta (m.5) ayrıca, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulması öngörülmektedir. Konseyin görevi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek ve tavsiyelerde bulunmaktadır.

Konseyde yer alacak olanlar; Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcileridir. Konseyin toplam üye sayısı en çok 30 olarak belirlenmiştir.

Ekmekçi'ye göre, maddede, bir kanun hükmünde yer almaması gereken ayrıntılara yer verilirken, kanunda yer verilmesi gereken bazı konular da yönetmeliğe bırakılmıştır. Örneğin; Konseyde yer alacak sivil toplum kuruluşları ve ilgili diğer kurum ve kuruluşların neler olduğuna kanunda yer verilmesi gerekirken, bu husus çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır. Bunun tam tersine; Konseyin gerekli görmesi halinde çalışma grupları oluşturacağı, aynı anda beşten fazla çalışma grubu oluşturulamayacağı ve her bir çalışma grubundaki üye sayısının dokuzu geçemeyeceği gibi bir ayrıntının yönetmelikle düzenlenmesi gerekirken, bu gibi ayrıntılara kanun hükmünde yer verilmiştir[94].

Taslak, halen yürürlükte bulunan mevzuata göre Bakanlığa bildirimde bulunma yükümü olmayan yerleri de kapsamına aldığından, bu yerlerin de Bakanlık bölge müdürlüğüne bildirilmesi durumunu öngörmüştür. Taslağın 4. maddesine göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olacak nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, nakleden, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren veya işveren vekilinin, işyerinin unvan ve adresini, çalışanların sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitiş tarihini, işveren gerçek kişi ise ad ve soyadını, işveren tüzel kişilik ise

[93] Ekmekçi, a.g.m., s. 5.
[94] Ekmekçi, a.g.m., s. 6.

tüzel kişiliğin unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorunda olduğu düzenlenmiştir.

İşverenin çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri Taslağın m.7/1. fıkrasında biraz daha somutlaştırılarak, işverenin, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır[95].

Taslağın 13. maddesinde risk değerlendirmesi konusu biraz daha somut hale getirilmeye çalışılmıştır. Buna göre; işveren, işyerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde, sağlık ve güvenlik yönünden, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür[96].

İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi kapsamında işyerinde bulundurulacak kişiler Taslağın m.11/1. fıkrasında son derece yetersiz olarak düzenlenmiştir. Gerçekten söz konusu hükme göre; "*... işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/ sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir...*"[97].

Taslakta işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi konusu bu denli özensiz düzenlenmişken, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna daha fazla yer verilerek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesine paralel şekilde, en az elli çalışanın istihdam edildiği ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin

[95] Ekmekçi, a.g.m., s. 7.
[96] Orhan, a.g.e., s. 77.
[97] Ekmekçi, a.g.m., s. 8.

bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduğu, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü oldukları ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin Bakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikte düzenleneceği hükme bağlanmıştır[98].

Taslağın 23. maddesine göre; en az on çalışanın bulunduğu işyerinde işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla kişinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlar.

Taslağın 12. maddesinde, işyerlerinde ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi ile ciddi ve yakın tehlike halinde yapılması gereken genel esaslar belirtilmiştir. Buna göre; işveren; işyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan çalışanların ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak; ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri alır, özellikle ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar. Ayrıca, belirtilen bu ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitimli, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.

Taslağın 10. maddesine göre; aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmaları koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin çalışanlarını veya temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirir. Koordinasyon, işverenler tarafından müştereken belirlenen kişi veya kişilerce sağlanır.

[98] Ekmekçi, a.g.m., s. 8.

Taslakta işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların görüşlerini alması ve bunlara öneri getirme hakkı tanıması, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlaması yanında, 15. maddede çalışanların bilgilendirilmesi yükümüne yer verilmiştir.

Taslakta çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ayrı bir maddeyle düzenlenmiştir. Taslağın 18. maddesine göre; Çalışanlar, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati göstermek ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda; makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmakla, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymakla, işyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle, İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike ile karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermekle, işyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla ve işveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

Taslağın 26. maddesine göre; iş ekipmanlarını, kişisel koruyucu donanımları, hammadde, yarı mamul ve mamul maddeleri üreten, temin veya tedarik edenler ile işyeri dışından bakım-onarım, servis ve benzeri hizmetleri sağlayan kişi, kurum ve kuruluşlar bu ürün ve hizmetlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunu sağlamakla yükümlüdürler.

Taslağın altıncı Bölümünde idari yaptırımlara yer verilmiştir. Bu bölümde idari para cezasına karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde idare mahkemesine itiraz edilebileceği, itirazın idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmayacağı ve itiraz üzerine verilen kararların kesin olduğu düzenlenmiştir. Nitekim; burada öncelikle çok kısa bir itiraz süresine yer verilmiştir. Bu kısa süre hak arama özgürlüğünü zedeler niteliktedir.

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir mevzuat dağınıklığı vardır. Söz konusu yasal mevzuattaki dağınıklık işçi aleyhine kullanılan bazı boşluklar yaratmaktadır. Bu boşluklar işverenler tarafından fazlasıyla kullanılmakta, bu da işçilere iş kazaları, meslek hastalıkları, kötü çalışma koşulları ve kötü bir sosyal ortam olarak geri dönmektedir. Bu sebeple tek bir çatı altında toplanmış yasal mevzuat daha esnek ve ihtiyaçlara daha iyi cevap verebilir bir niteliktedir.

2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TÜZÜK VE YÖNETMELİKLER

2.4.1. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

İstihdam paketi olarak adlandırılan 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" Türkiye Büyük Millet Meclisinde 15.05.2008 tarihinde kabul edilmiştir. 5763 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Yasasının 81 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir;

"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) Bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

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

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdür.

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 Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

Yönetmeliğin işverenlerin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesinde; *"işverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bu hizmeti vermek için, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak da yerine getirebilirler."* denilmektedir. Böylece en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde sertifikalı işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işyerlerinde sertifikalı iş güvenliği uzmanı çalıştırma ya da bu hizmetleri işyeri dışında kurulmuş olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alma zorunluluğu getirilmiştir.

Yönetmeliğin önemli hükümlerinden biri de; *"işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, noter tarafından onaylanmış bir deftere yazdıkları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve tavsiyelerinin yerine getirilmemesinin sonuçlarından işveren sorumludur. Bu defterin, istenmesi halinde, işyerini teftişe yetkili iş müfettişlerine gösterilmesi zorunludur."* denilen 5'inci maddenin 9'uncu bendidir. Yapı iş defteri uygulamasına benzer şekilde, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde tespit ettikleri noksanlık ve uygunsuzlukların noter onaylı deftere yazılması ile bunların işverene bildiriminde yaşanabilecek sorunlar böylece ortadan kakacak ve hukuki tartışmalara son verilmiş olacaktır[99].

Yönetmelikle işverenlere getirilen diğer bir yükümlülükte, işçilerin kişisel sağlık dosyalarının işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl süreyle saklama zorunluluğudur. Ayrıca Yönetmelikte, işyeri ortam faktörlerinden kaynaklanan hastalıkların yükümlülük süresi bu süreyi aşan işyerlerinde, evrakların saklanması hastalıkların yükümlülük süresine göre uzayacağı, işçinin işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde ise, yeni işverenin işçinin kişisel sağlık dosyasını isteyeceği ve önceki işverenin de dosyanın bir örneğini onaylayarak göndereceği belirtilmektedir.

Yönetmeliğin 7'inci maddesinde; işçilere verilecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve ilgili eğitimlerin işçilere mali yük getirmeyecek şekilde ve dinlenme süreleri dışında düzenlemesi hükme bağlanmıştır. Yönetmelik gereği, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılmaktadır.

Yönetmeliğin 8'inci maddesinde; "*devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulur. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşur. Bu yükümlülük, Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmiş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmetin tamamı veya bir kısmı alınarak da yerine getirilebilir."* denilmektedir.

[99] Demircan, a.g.e., s. 74.

Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde; "ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olması zorunludur, bu kurucular, birden fazla ortak sağlık ve güvenlik biriminde kurucu olamazlar. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi için, bu birimlerde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi ve bir iş güvenliği uzmanı istihdam edilir. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından birinin işyeri hekimi olması halinde işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü, iş güvenliği uzmanı olması halinde ise iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü aranmaz." denilmektedir.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görevlerinin belirtildiği Yönetmeliğin 15'inci maddesinde; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere işin normal akışını aksatmamak şartıyla ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak amacıyla:

- İşçilerin sağlık gözetimi,
- Çalışma ortamının gözetimi,
- Eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme,
- İlkyardım ve acil müdahale,
- Kayıt ve istatistik, görevleri ile benzeri diğer görevleri yerine getirmekle yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır.

Yönetmeliğin 24'üncü maddesinde; "*işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, yürütülecek hizmetler ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlar ve hazırlanan plan işveren tarafından onaylanır. Onaylanan plan işyerinde ilan edilir. Bir nüshası işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimince kayıt altına alınır."* denilmektedir. Yönetmeliğin 25'inci maddesinde ise; "*işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, işyerindeki sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder örneğine uygun yıllık değerlendirme raporu hazırlayarak işverene, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ve Genel Müdürlüğe gönderir. Genel Müdürlüğe gönderilen yıllık değerlendirme raporu, yazılı olarak ve elektronik ortamda iletilir. Bu bilgiler, Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne, Genel Müdürlük tarafından elektronik ortamda bildirilir. "* denilmektedir.

Yönetmeliğin 26'inci maddesinde; "*işveren, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak ve bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelin görevlerini yerine getirmeleri hususunda bir görevlendirme belgesi düzenler. Bu hizmetlerin tamamının veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması durumunda taraflarca sözleşme yapılır. Görevlendirme belgesi veya sözleşme üç nüsha düzenlenir. Düzenlenen nüshalardan biri işverende, biri işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik biriminde kalır, diğer nüsha ise Genel Müdürlüğe gönderilir"* denilmektedir.

Söz konusu yönetmelik uygulamada bazı yenilikleri beraberinde getirmektedir. Bunlardan birincisi, ortak işyeri sağlık birimlerinin oluşturulması ve işyeri hekimleri ve bazı sağlık işlemlerinin bu birimlerden sağlanmasıdır. Bu durum sağlık masraflarının düşmesi açısından olumlu karşılanırken, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verimin düşmesi açısından olumsuz durmaktadır. Bir diğer konuda, işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisi ya da teknik elemanı çalıştırma hususlarının tek bir düzenleme altında toplanmış olmasıdır. Bu uygulama iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi açısından önemli durmaktadır. Böylece işyeri hekimliği ve iş güvenliği mühendisliği hizmetlerinin birbirinden ayrılmaz ve birbirini tamamlayan konular olduğu vurgulanmıştır.

2.4.2. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. İşverenlerce, işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarını düzenlemek üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesine dayanılarak "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Yönetmelikte yer alan hükümler, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanmaktadır.

İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür (m. 4).

Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler (m. 5).

Verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. 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.

Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır (m. 8).

Eğitim programlarının hazırlanmasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin katılımları sağlanarak görüşleri alınır. Genel eğitim planına uygun olarak yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösterir bir yıllık eğitim programı

hazırlanır. Yıllık eğitim programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgiler yer alır (m 9).

İşverenler, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında, çalışanların aşağıda belirtilen eğitim programlarından geçmelerini sağlayacaktır:

a) Yeni eğitim; çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

b) İlave eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

c) İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır (m. 10).

İşyerinde çalışan her bir işçinin görevini en iyi bir biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. Bireysel seviye analizi yapılarak işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alması gereken eğitimler tespit edilir (m. 12).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre, bu hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve

güvenliği konularında iş müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabilir (m. 15). Verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir (m. 16). İşyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır (m. 17).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli sebeplerinden biri de eğitim konusundaki eksiklerdir. Eğitim doğru, zamanında ve uygun koşullarda verilmesi durumunda iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici bir rol oynamaktadır. Burada karşımıza çıkan konu eğitimin doğru kişiler tarafından ve doğru bir şekilde verilmesi oluşturmaktadır. Doğru yöntemin seçilmesi ve işverenlerin bu yöntemleri seçmek konusunda daha istekli olmalarını sağlayıcı yasal bir düzenleme olması yerindedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilemesine yönelik bu Yönetmelik, daha fazla yaptırımı beraberinde barındırmalı ve daha somut öneriler sunmalıdır.

2.4.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TÜZÜĞÜ

1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müştemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden, çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğu bu Tüzükte belirtilmiştir.

Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. İşçiler de, bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar (m. 2).

İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır (m. 3).

İşverenin işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinalarla alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır (m. 4).

Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işveren, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci ve Sosyal Sigortalar Kanununun 114 üncü maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre, bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. Bu hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmelik tüzüğünün yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde çıkarılır (m. 91).

İşverenler, işin niteliğine, özelliğine, çeşidine ve çalıştırdıkları işçi sayısına ve hekim ve sağlık tesisleri ile olan ilişkilerine göre, zamanında gerekli tedbirleri almak amacıyla aşağıda belirtilen sağlık tesisleri ile ilk yardım ve tedavi levazımını, işyerlerinde bulundurmakla yükümlüdürler. Bu tesisler ve levazım; kişisel ilk yardım paketlerini, ilk yardım kutularını veya çantalarını veya dolaplarını, ilk yardım ve ilk müdahale odalarını veya ilkyardım istasyonlarını kapsar (m. 92).

İşyerlerinde, ilk yardım odaları ile ilk müdahale odaları, ilk yardım istasyonları ve diğer ilgili kısımlar, kolaylıkla bulunmaları için uygun şekilde işaretlenecek ve görünen yerlere okunaklı yazılır yazılacaktır (m. 104).

Sürekli olarak 50 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde hastalanan veya iş kazasına uğramış işçilerin, işyerine en yakın sağlık tesislerine taşınmaları için gerekli araç ve gereçler bulundurulacaktır (m. 105).

İlk yardım odaları, ilk müdahale odaları ve ilk yardım istasyonlarının bakım, temizlik ve alet muhafazaları için, bir hemşire veya sağlık memuru görevlendirilecek, bunların sağlanamadığı hallerde, bu görevleri yapacak ilk yardım kursu görmüş yeterli bir eleman bulundurulacaktır (m. 106).

Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde, bir sağlık memuru veya hemşireden başka ilk yardım ve kurtarma kursu görmüş en az bir kişi de bulundurulacaktır (m. 107).

Gece ve gündüz sürekli çalışılan işyerlerinde, ilk yardım odaları, ilk müdahale odaları ve ilk yardım istasyonları, geceleri de görevli personeli ve araç ve gereçleri ile her an kullanılır halde hazır bulundurulacaktır. İşveren bu yönden, gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (m. 108).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü güncellikten ve ihtiyaçlara cevap vermekten uzak, acilen düzenlenmesi gereken bir yasal mevzuattır. Söz konusu tüzük, içeriği, dili ve uygulama alanı bakımından ihtiyaçlara cevap vermekten uzaktır. Bu sebeple ihtiyaçlara daha iyi cevap veren bir yasal düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin işyerlerinde oturtulması açısından, bir zorunluluktur.

2.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLAR ARASI ANLAŞMALAR

Uluslar arası anlaşmalar İş Hukukumuzun Dünya İş Hukuk sistemiyle entegrasyonu açısından önemli bir paya sahip olmakla birlikte, özellikle Avrupa Birliği üyelik sürecinde önemli rol oynamışlardır.

Türkiye Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (İLO) İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına ilişkin 155 Sayılı Sözleşmesini ve İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin 161 Sayılı Sözleşmesini onaylamıştır.

ILO'nun 155 sayılı sözleşmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin genel bir çerçeve çizerken, ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi, bu genel çerçeve dâhilinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin nasıl sunulacağını belirlemektedir.

Avrupa Birliğiyle uyum sürecinde hukuk sistemimizle uyumsallaştırılan Direktifler ve son dönemde AB ile ortak yürütülen bir uygulama olan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi Projesi, Türkiye'nin ilişkili olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslar arası anlaşmalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.5.1. 155 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMESİ

İLO'nun 1981 tarihli ve 155 sayılı sözleşmesinde ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturulması öngörülmekte ve çalışma ortamının iyileştirilmesi için, bu politika uyarınca, işletme düzeyinden ulusal düzeye kadar, tüm düzeylerde alınacak önlemler tanımlanmaktadır.

30 madde 3 bölümden oluşan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinin 2. maddesinde: "*kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır"* denilerek sözleşmenin uygulama kapsamı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra sözleşmenin 3. maddesinde: *"İşçiler terimi, kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar"* denilerek kapsamın sınırları netleştirilip tüm ücretli çalışanlara hitap eder duruma getirilmiştir. Sözleşmenin bu maddeleri ulusal mevzuatımızla bazı noktalarda çelişmektedir. Söz konusu İLO sözleşmesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından kapsamı tüm ücretli çalışanları oluştururken, ulusal mevzuatta iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklar, yalnızca "sigortalılara" tanınmakta, kayıt dışı çalışan işçiler kapsam dışı tutulmaktadır. Özellikle iş kazası ve

meslek hastalığı riskiyle daha çok karşı karşıya olan kayıt dışı istihdam edilen işçiler, iş kazası ve meslek hastalıkları tanımının "sigortalılar" üzerinden yapılması nedeniyle, mağdur olmaktadır. Öte yandan kamu çalışanları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yalnızca bazılarının kapsamı dâhilindedir. Bu nedenle başta İş Yasası olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen yasa ve yönetmelikler, İLO'nun 155 sayılı sözleşmesine aykırılık teşkil etmektedir.

155 sayılı sözleşmenin 3. maddesinde diğer bazı tanımlara da yer verilmiştir. Buna göre: *" "İşyeri" terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar; "Sağlık" terimi ise, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar"* denilerek işyeri ve sağlık kavramları daha geniş tutularak uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm getirilmeye çalışılmıştır.

Sözleşmenin ulusal politika ilkeleri kısmını oluşturan 4. maddesinde: "*Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir"* denilmektedir. Sözleşmenin diğer maddelerine göre, bu ulusal politika çerçevesinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının asgariye indirilmesi ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.

155 sayılı sözleşmede özetle aşağıdaki durumlar amaçlanmaktadır;

- Üye ülkelerin, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için bütünsel bir ulusal politika ve eylem planı benimsemesi,
- Bu politikanın ve eylem planının ekonomik etkinlik dallarının ve çalışanların tümünü kapsaması
- Bu politikanın ve eylem planının hazırlanmasına, uygulanmasına ve gözden geçirilmesine sosyal tarafların katılımının desteklemesi,

- Bu politikada ve eylem planında yer alan amaca yönelik etkinliklerin aşamalandırılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu belgelerde; kamu yetkililerinin, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı görev ve sorumlulukları, belirlenecek ulusal politika ve eylem planının temel etkinlik alanları ve işletmelerde ve ulusal düzeylerde başlatılması gereken eylemlerde ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.

2.5.2. 161 SAYILI İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNE İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMESİ

İLO'nun 1985 tarihli ve 161 sayılı sözleşmesinde, iş güvenliği ve sağlığı politikasının yaşama geçirilmesi için, işletme düzeyinden başlayarak tüm düzeylerde hizmet sunulması öngörülmektedir.

24 madde 5 bölümden oluşan 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri sözleşmesi, öncelikli önlemlere, bilgilendirmeye, eğitime ve katılıma vurgu yapar. Buna göre;

- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için kapsamlı bir strateji belirlenmeli, bu strateji, temel sağlık işlemleri yaklaşımı ile uyumlu olmalıdır,
- Bu stratejide, önlemler önceliklere göre sıralanmalıdır,
- Stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesinde belirli bir esneklik sağlanmalıdır.
- Hizmet sunumu için ayrıntılı görev tanımı yapılmalı, ancak görev tanımıyla yetinilmemeli, görevlerin nasıl gerçekleştirileceği de özellikle belirlenmelidir.

Sözleşmenin 1. maddesinde, iş sağlığı hizmetleri tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre: *"iş sağlığı hizmetleri işletmede sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması ve bu ortamın sürdürülmesi, işin çalışanların sağlık gereksinimlerine uyarlanması için yapılması gerekenleri kapsayan, önlemeyi ve korumayı önceleyen uygulamalar bütünüdür"* şeklinde denilmektedir.

Sözleşmede iş sağlığı hizmetlerinden beklenen işlevlerde tanımlanmıştır. Bu işlevler,

- Çalışma ortamının denetlemesi
- İş sağlığının denetlenmesi
- Bilgilendirme, eğitim, öğretim ve danışmanlık
- İlk yardım, tedavi ve sağlık programlarıdır.

155 ve 161 sayılı İLO sözleşmelerinin ulusal mevzuatımıza katkılarının yanı sıra, ulusal mevzuatımızla çelişen kısımları da vardır. Ulusal mevzuatımızla İLO sözleşmelerinin tam uyumluluk içinde olması uzun bir süreç gerektirmekle birlikte, bu süreci en iyi yönetmek için mevcut hukuk sistemimizin alt yapısını tekrar gözden geçirmek gerekmektedir.

2.5.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ

AB'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin 28 Konsey Direktifi bulunmaktadır. Mevzuatımız söz konusu direktiflerle kısmen uyumludur[100]. İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 77 ile 89. maddeleri bu alanda uyumlaştırmanın yasal zeminini hazırlamış ve sonrasında AB direktifleri mevzuatımıza yönetmeliklerle aktarılmıştır. Bu alanda 21 adet yönetmelik yürürlüğe girmiş olup, 2 adet yönetmelik Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı, 1 adet yönetmelikte Çevre Bakanlığının sorumluluğunda bulunmaktadır[101].

Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği konusuna özel bir ilgi göstererek, üye devletlerin bu konudaki mevzuatının yakınlaştırılmasını öncelikli konuları arasına almıştır. Bu nedenle, ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikler ile Konsey Direktifleri'ne birebir uyum sağlandığı görülmektedir. Ancak, Yönetmeliklerin hazırlanmasında Konsey Direktifleri'nin birebir çevirilerinin kullanılması AB tarafından da eleştirilmiştir.

[100] http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1738 (08.08.2010)
[101] http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc (08.08.2010)

AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok direktifinde (örneğin, ekranlı araçlarla çalışmada sağlık ve güvenlik koşulları, işyerlerinde asgari sağlık ve güvenlik gerekleri, iş araç ve gereçlerinin çalışanlarca kullanılmasında asgari sağlık ve güvenlik şartları, işçilerin asbeste maruz kalmaktan korunmaları gibi konulardaki direktifler), üye ülkelere yönelik olarak direktiflerin yayınlandıkları tarihten itibaren 3'er 4'er yıllık geçiş süreleri tanındığı dikkati çekmektedir. Hatta 89/654/EEC sayılı İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkındaki Direktif için Yunanistan'a ek 5 yıllık bir süre verilmiştir[102].

İş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemiz mevzuatının Birlik mevzuatı ile uyumlaştırılması çerçevesinde çıkarılmış bulunan yönetmeliklerde de (örneğin Gürültü Yönetmeliği, Titreşim Yönetmeliği, Ekranlı Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği vs.) 18 aydan 3 yıla kadar geçiş süreleri verildiği görülmektedir.

9 Aralık 2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Danıştay 10. Dairesi'nin 24 Mayıs 2004 tarih, 2004/1942 Esas sayılı kararı ve "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin Tüzük'le düzenlenmesi gerekir" gerekçesi ile yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesi üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı hazırlanmıştır. Söz konusu Taslak; 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı İşçilerin Çalışırken Sağlık ve Güvenliğine Yönelik İyileştirilmiş Tedbirlerin Alınmasının Teşvikine İlişkin Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile aynı hükümleri taşımaktadır.

Taslak, "Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi" başlıklı 16. maddesiyle, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçinin sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapacağı; işyerinin büyüklüğü, yapılan işlerin özelliği dikkate alınarak görev alacak sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin niteliği, sayısı ve bunların seçilmesinin ise Çalışma ve

[102] http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc (08.08.2010)

Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenen usul ve esaslara göre yapılacağı düzenlenmiştir.

Taslağın 7/a maddesinde ise; işverene işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir.

Taslağın yürürlüğe girmesi durumunda; işyerinde hem, varsa işyeri sendika temsilcisi, hem işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işverence görevlendirilen bir kişi, hem de işçiler tarafından seçilecek ve onları temsil edecek bir sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulunacaktır.

Taslağın dayanağı olan 89/391/EEC sayılı AB Direktifi; Tanımlar başlıklı 3/c maddesinde; işçilerin sağlık ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcisini "ulusal yasalara uygun olarak seçimle gelmiş veya işverence atanmış, sağlık ve güvenlikle ilgili sorunlar konusunda işçileri temsil eden kişi" olarak tanımlamakta ve Taslak'ta olduğu gibi ayrıca bir sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden bahsetmemektedir. Direktif hükümleri incelendiğinde işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan tek bir işçi temsilcisinden söz edildiği görülmektedir. Bu çerçevede Taslağın sağlık ve güvenlik konusunda hem işverence bir kişi atanması, hem de işçiler tarafından ayrıca bir sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçilmesi konusunda getirdiği hükümler; dayanak olarak alınan 89/391/EEC sayılı AB Direktifi'ne uygun değildir. Taslak, direktif hükümlerine dayanılarak hazırlandığından, direktifte yer almayan bir düzenlemenin mevzuatımıza dahil edilmesi söz konusu hükümlerin ülkemiz açısından ağırlaştırılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, direktife uygun bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

2.5.4. TÜRKİYE'DE İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ PROJESİ (İSGİP)

İSGİP Projesi, Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği koşullarının iyileştirilmesi amacıyla başlatılmış olan iki yıl sürecek bir projedir.

KOBİ'ler, sayıları ve sağladıkları işgücü nedeniyle, ülke ekonomisinde çok önemli bir yere sahiptir. 2008 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde sigortalı işçi çalıştıran 1.170.248 işletmenin %99,7'si 1-249 işçi istihdam eden Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerdir. (KOBİ) Çalışanların %83,8'i bu işyerlerinde istihdam edilmektedir[103].

Ancak iş sağlığı ve güvenliği göstergeleri açısından değerlendirildiğinde 2008 yılında iş kazalarının %80,7'si, meslek hastalıklarının ise %78,2'si KOBİ'lerde meydana gelmiştir. Bu rakamlardan, ülkemizde işletmelerin önemli bir çoğunluğunu orta ölçekli işletmelerden daha çok küçük ölçekli işletmelerin oluşturduğu ve işyeri ölçeği küçüldükçe işyerinde iş sağlığı ve güvenliği göstergelerinin de bozulduğu anlaşılmaktadır.

KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği yönünden olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olan sorunların başlıcaları; sınırlı sermaye yapıları, üretimde genellikle eski teknolojinin kullanılması, teknik bilgi birikiminin yeterli olmaması, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yetersizliği, altyapı yetersizliği, nitelikli işgücünün bulunmaması, vb. olarak sıralanabilir. KOBİ'lerde iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak ortaya çıkan maddi ve manevi kayıpları en az düzeye indirmek için bu işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda desteklenmesine yönelik çeşitli projeleri hayata geçmektedir. Bu kapsamda, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından öncelikli sektörlerimiz dikkate alınarak; küçük ve orta ölçekli metal, maden ve inşaat işyerlerinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması amacı ile hazırlanan, AB destekli İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi 15 Ocak 2010 tarihinde başlamıştır.

[103] http://www.isgip.org/site/?page_id=25 (08.08.2010)

Projenin genel amacı, Türkiye'de işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bu amaç, aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği, Ulusal Politikası 2009-2013 hedefleri ile örtüşmekte olup iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı da projenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Proje; beş ilde üç sanayi sektöründe faaliyet gösteren, istihdam ettiği işçi sayısı 10 ila 250 arasında değişen küçük ve orta ölçekli işletmelere odaklanacaktır[104].

Hedeflenen sanayi sektörleri; Ankara, Denizli, Kocaeli, Kütahya ve Zonguldak illerindeki "Maden", "İnşaat" ve "Metal" sektörleridir. Projenin tamamlanmasının ardından elde edilen sonuç ve deneyimler Türkiye çapındaki tüm paydaşlara aktarılacaktır[105].

Proje dahilinde uygulanması gereken üç bileşen vardır:

- Küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması;
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki profesyonellerin ve diğer uzmanların iş sağlığı denetimi, iş hijyeni ve iş kazaları ile meslek hastalıkları için oluşturulan sistemle ilgili olarak eğitilmesi;
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir tanıtım kampanyası düzenleyerek bilinç uyandırılması.

Projenin üç ana bileşeni vardır. Bu bileşenler şunlardır:

1. İSG Yönetim Sistemi

Projenin ilk bileşeni, hedeflenen üç sektör; "Madencilik", "İnşaat", ve "Metal" sektörlerindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasında kullanılacak rehber ilkelerin geliştirilmesidir. Bu rehber ilkeler; risk değerlendirmesi, yasal uyumluluk değerlendirmesi, sağlık ve

[104] http://www.isgip.org/site/?page_id=25 (08.08.2010)
[105] http://www.isgip.org/site/?page_id=25 (08.08.2010)

güvenlik planları, sağlık denetimi ve meslek hastalıklarının tanısı ile iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri için genel uygulama planlarını da kapsamaktadır. Projede, bunların yanında diğer Avrupa ülkelerindeki iyi uygulama örnekleri de ele alınacaktır.

Proje uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin yürürlüğe konmasını sağlayacak bir programın uygulanması için beş günlük bir başlangıç çalıştayı düzenleyerek KOBİ'leri ziyaret edeceklerdir. Sonraki çalıştaylarda ise, risk değerlendirmesi, yasal uyumluluk değerlendirmesi, sağlık ve güvenlik planları, sağlık denetimi ve meslek hastalıklarının teşhisi konularında uygulanacak prosedür ele alınacaktır. Yapılacak son bir gezide, uygulanan yönetim sisteminin OHSAS 18001 ile uyumlu olup olmadığını değerlendirmek üzere bir iç denetim gerçekleştirilecektir.

2. Eğitim

Bu projenin ikinci bileşeni olarak, projenin odaklandığı beş bölgede iş sağlığı ve güvenliği alanında geniş çaplı bir eğitim kampanyası başlatılacaktır. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki profesyonellerin hâlihazırda tabi olduğu program ile ilgili bir eğitim ihtiyacı analizi gerçekleştirilecek, ayrıca diğer proje ve girişimlerin kapsamında daha önce düzenlenmiş eğitimler değerlendirilecek ve bunlar güncel eğitim ihtiyaçları ile karşılaştırılacaktır. Bu amaçla sosyal taraflar, diğer Bakanlıklar ve ticaret odalarının temsilcileri ile bir dizi görüşme yapılacaktır. Eğitim konusundaki ihtiyaç analizi, iş hijyeni, sağlık denetimi ve meslek hastalıklarının teşhisi, iş kazaları ve meslek hastalıkları için geliştirilecek kayıt sistemleri ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ile ilgili gereklilikler üzerinde duracaktır. Hedef gruplar, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki profesyoneller ile diğer uzmanlar olmak üzere proje kapsamında önceden belirlenmiştir.

3. Tanıtım

Projenin üçüncü bileşeni İSG ile ilgili tanıtım kampanyasından oluşmaktadır. Söz konusu kampanyanın hedefi, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda halkın bilinçlendirilmesidir.

Bu amaçla, başlangıçtaki etkinlikler kampanyanın tasarımına, bir başka deyişle iletişim ve kampanya yürütme araçlarının belirlenmesine ilişkin olacaktır. Bu konuyla ilgili kalemler arasında kampanya içeriği, kurumsal kimlik ile projenin hedef sektörleri ve beş pilot il göz önünde bulundurularak belirlenen tarih ve yer bilgileriyle kampanya programı bulunacaktır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok yasal düzenleme mevcuttur. Bu yasal düzenlemeler ile iş sağlığı ve güvenliği sistemi en iyi şekilde yönlendirilmeye çalışılmaktadır. Ancak direk olarak iş sağlığı ve güvenliğine atıfta bulunan bir kanunun olmaması, söz konusu yasal mevzuatın dağınıklığı beraberinde birçok yasal boşluğu da getirmektedir. Söz konusu boşluklar işverenler tarafından kullanılmakta ve iş sağlığı ve güvenliği sisteminde kapanması zor delikler açmaktadır. Bütün bu sebeplerden dolayı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir kanunun yapılması ve konuyla ilgili yasal mevzuatın tek bir çatı altında toplanması iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunları çözmek adına önemli bir adım olacaktır.

.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Hizmet akdinin çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişkileri düzenleyen diğer akitlerden en belirgin farkı, işçi ile işveren arasındaki kişisel bir ilişki kuran niteliği ve işçinin işverene bağımlılığıdır. İşte bu durum kişiler arasında karşılıklı bir sadakati gerektirir. İşçi işverenin ve işyerinin çıkarlarını korumaya çalışacak ve onlara zarar vermekten kaçınacak, buna karşılık işveren de işçisini koruyup gözetecektir[106].

İşveren, işin sahibi olması, işyerinin mülkiyetinin kendisine ait olması ya da yönetim hakkına sahip olması sebebi ile işyerinde geniş yetkilere sahiptir. Ancak bu geniş yetkiler işverene bir takım yükümlülükler getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bu durumun paralelinde bir düzenleme getirerek İSG'ni sağlama esas sorumluluğunu işverene yüklemiştir. İşyerlerinde İSG önlemlerinin alınması sorumluluğu işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal bir sonucudur.

Genel olarak herhangi bir işyerinde iş güvenliğini sağlamada esas faktör insandır. Teknolojik gelişmeler ve gelişmelerin sağladığı güvenlik faktörleri önemli olmakla birlikte insan faktörünün önemi yine de birinci sıradadır[107].

[106] Gerek, a.g.e., s. 67-68.
[107] Rüstem Keleş, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Ankara: Sayı 25, Mayıs, 2005, s. 23.

İşverenin hizmet sözleşmesinden doğan borçlarından birisi de işçiyi gözetmektir. İşverene bağlı olarak çalışan işçi doğal olarak onun göstereceği yerde ve şartlarda çalışmak zorundadır. İşveren emir ve talimatları doğrultusunda çalıştırmakta olduğu işçinin en başta ruhi ve bedeni sağlığını koruyucu iş şartlarını hazırlaması, iş güvenliği için gerekenleri yapması "gözetim borcunun" bir kısmını teşkil etmektedir[108].

İşverenin işçisini gözetme borcu zorunluluğu hem cari hukukumuzun genel hükümlerinden doğmakta hem de bir kısım özel düzenlemelerden kaynaklanmaktadır[109].

3.1. İŞVERENLERİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1.1. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İÇİN GEREKLİ HER TÜRLÜ ÖNLEMİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi *"İşverenler 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."* demektedir.

İşverenlerin işyerinde her türlü önlemi almaları iş sağlığı ve güvenliğinde şart koşuldur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının temel sebebi, alınan yada alınmayan bu önlemlerdir. Gerek 4857 sayılı İş Kanununda, gerekse de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda bu durumun altı çizilmiştir. Bu konuyla ilgili yaptırımların hareket noktasını da işverenin önlem alma yükümlülüğü oluşturmaktadır.

[108] Gerek, a.g.e., s. 70.
[109] Gerek, a.g.e., s. 70.

3.1.2. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE UYULUP UYULMADIĞINI DENETLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Her şeyde olduğu gibi, güvenliğin temeli de denetimdir. İnsanlar, ne kadar eğitilmiş olsalar da, ne kadar işlerine eğilip önem verseler de, denetlenmedikleri takdirde, bir süre sonra bu özelliklerini kaybetmektedirler. Bu nedenle bu özelliklerini canlı tutmanın yolu eğitimle birlikte denetimden geçmektedir[110].

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-ı bendi, işverene, işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle iş sözleşmesini fesih yetkisi vermektedir. Böylesine geniş yetkileri bünyesinde bulunduran işveren, işyerinde her türlü önlemi almış olsa bile, işçileri bu önlemlere uymaları konusunda mutlak denetlemesi gerekmektedir. Örneğin koruyucu malzemenin işyerinde bulundurulması, hatta işçiye teslim edilmesi, işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmamakta, işçinin bu koruyucu malzemeyi kullanıp kullanmadığının takibi, denetimi ve bununla ilgili önlemleri alması işverenin ödevlerinden biridir.

Yargıtay'a göre, işveren, sadece işin niteliğine uygun koruyucu malzeme vermekle yükümlü olmayıp verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak ve önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemekle yükümlüdür. 15 yıllık araçla işçisini göreve gönderen işverenin yükümlülüklerini tümüyle yerine getirdiğinden söz edilemez[111].

3.1.3. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA İŞÇİLERİ BİLGİLENDİRME VE EĞİTME YÜKÜMLÜLÜKLERİ

07.04.2004 Tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde *"İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla,*

[110] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 21. b., İstanbul: Beta Kitabevi, 2008, s.162
[111] Yarg. 10. HD, 30.9.1986, E. 1986/4453 K. 1986/4793

işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler."

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur[112].

İşçinin tüm tehlikeleri kendiliğinden bilmesini beklemek mümkün değildir. İşveren mutlaka işyerindeki tehlikeleri işçilere uygun bir şekilde öğretmek zorundadır. İşveren alınan önlemlerin amaçlarını ve niteliklerini işçilere öğretmekle de yükümlüdür. Buna göre işçilerin eğitim ve kültür dereceleri de nazara alınmak şartıyla, işveren uyarı levhaları ile yetinmeksizin, eğitim çalışmaları yapmak, kullanma talimatları düzenlemek, alınmış önlemlere uymayı alışkanlık haline getirmek gibi faaliyetler ile işçileri bilgilendirmek ve eğitmekle yükümlüdür[113].

İşveren, işçisini mutlaka eğitecek, onun bilgisinin yeterliliğine güvenmeyecektir. Bu eğitim sadece işe yeni giriş sırasında yapılmayacak, her iş değişmesinde yenisinin tehlikeleri ve alınacak önlemler konusunda işçiler yeniden eğitimlere tabi tutulacaktır[114]. Burada görüleceği gibi, işverenin işçilerini eğitme görevi süreklilik göstermektedir.

Yargıtay'a göre, işçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içeren bilgilerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Dava konusu olayda bunların yetersizliğinden dolayı işverenin kusurlu olduğu kabul edilmiştir[115].

[112] Çelik, a.g.e., s. 167.
[113] Özkılıç, a.g.e., s. 189.
[114] Gençler, a.g.m., s. 27.
[115] Yarg. HGK, 16.6.2004, E. 2004/21-365 K. 2004/369

3.1.4. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA İŞÇİLERİN GÖRÜŞLERİNİ ALMA VE KATILIMLARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanun'a istinaden çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm yönetmeliklerde işçi ve işverenlerin katılımları ile oluşturulan kurallar teşvik edilmekte ya da zorunlu kılınmaktadır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilerin görüşlerini alarak katılımlarını sağlamaları, alınan tüm güvenlik önlemlerinin daha kolay uygulanmasını sağlayacaktır.

07.04.2007 Tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte işyerlerinde oluşturulması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurulunda, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, açık oyla seçilecek işçi temsilcisi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin bulunmasını zorunlu kılmıştır.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçilerin görüşlerini almakla, öneri getirmelerini teşvik etmekle, bu tür faaliyetlere ve toplantılara dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlüdürler.

3.2. İŞVERENİN İŞYERİNİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÖRGÜTLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

3.2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri bir aşamaya gelmiş ülkelerde işyeri düzeyinde ortak kurullar aracılığı ile iş güvenliği faaliyetine girilmesi yaygın bir uygulamadır. Türkiye'de de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesinde *"sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği*

mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler" hükmüne yer verilmiştir[116].

07.04.2007 Tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte bu kurulun kimlerden oluşacağını belirtilmiştir.

Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

a) İşveren veya işveren vekili,

b) İş Kanununun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,

c) İş Kanununun 81. maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,

d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,

e) Varsa sivil savunma uzmanı,

f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,

g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34. maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,

h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik kurulun görevlerini ayrıntılı olarak belirtmiştir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

---

[116] Mahmut Çolak, **Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2005, s. 274.

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

i) 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde belirtilen taleplerin uygulanmasında acilen toplanmak ve karar vermek.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin, işyerlerinde yerleştirilmesi açısından hayati önem taşımaktadırlar. Bu kurullar gerekli kararların zamanında alınması açısından önemlidirler. Söz konusu yönetmelikte, işverenler tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurullarının daha faal kullanılmasını sağlayıcı düzenlemeler yer almalıdır.

3.2.2. İŞYERİ HEKİMLERİ

İşyeri ortamının sağlıklı ve güvenli kılınması, bunun sürdürülmesi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, "*işveren, işyeri hekimi ve çalışan"* üçlüsünün

ortak uyumlu çalışmasına bağlıdır. Bu kesimlerin bilgi donanımları ve uygulamaları, istenilen olumlu koşullara ulaşmakta oldukça etkin bir rol oynamaktadır[117].

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde "*devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür."* denilmektedir.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 16.12.2003 Tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirmek için:

I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü,
II inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 2 iş günü,
III üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 3 iş günü,
IV üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 4 iş günü,
V inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 5 iş günü, gitmek zorundadır.

İşe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için çalışan başına yılda en az 30 dakika süre, yukarıda hesaplanan koruyucu hizmet süresine eklenir. Ayrıca işyerinde tedavi hizmeti verilmesi durumunda, bu hizmet için gerekli süre yukarıda belirtilen sürelerin dışında tutulur.

İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan ve 06.03.2005 tarih ve 25747

[117] Şakar, a.g.e., s. 37.

sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliğinde belirtilmiştir.

İşyeri hekimi iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

* Çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerini yapar,
* İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve çalışanların sağlığının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunur, danışmanlık yapar ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izler,
* Özelliği olan çalışanları; gebe ve emzikli kadınları, on sekiz yasından küçükleri, iki yasından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alanları, kronik hastalığı olanları, malul ve özürlüleri, alkolikleri, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanları yakın takip ve koruma altına alır,
* Özürlülerin işe alınmaları, işyerinde oluşan bir kaza ya da hastalık sonrasında geçici ya da kalıcı iş göremezliği olanların işe başlamaları veya eski hükümlülerin gerekli sağlık muayenelerini yaparak uygun işe yerleştirilmeleri için rapor hazırlar,
* Sağlık nedeniyle üç haftadan uzun veya meslek hastalıkları veya iş kazaları nedeniyle veya sık tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, işe dönüş muayenesi yapar,
* Kronik hastalığı olanları daha sık aralıklarla muayene eder, gerekli tetkikleri yaptırır ve koruyucu önlemlerin alınması hususunda gerekli işlemleri yapar,
* Gerekli laboratuar tetkikleri ve radyolojik muayeneleri yaptırır,
* İşyerinde ilk yardım ve kurtarma çalışmalarının organizasyonunu yapar, ilgili personelin eğitimini sağlar ve acil tedavi hizmetlerini yürütür,
* Bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlayarak yayılmasını önleme ve aşılama çalışmaları yapar,
* Kreş ve çocuk bakım yurdu ile emzirme odalarının sağlık koşullarını kontrol eder, sağlık koşullarına uygunluğunu sağlar, çocukların sağlık muayenelerini yaparak kayıt altına alır,
* Gebe ve emzikli kadınların işyerindeki olası sağlık tehlikelerine karşı sağlığını korur, geliştirir ve eğitimlerini sağlar,

* İşyerinde kullanılan, tüketilen maddeleri kontrol ve izlemek için aralıklı olarak inceleme yaparak etmenleri belirler, değerlendirir ve kontrol önlemleri geliştirir,

* Çalışma ortamı gözetimi ile ilgili olarak gerektiğinde ölçümler yapılmasını sağlayarak alınan sonuçların çalışanlar yönünden değerlendirmesini yapar,

* İşyerinin genel sağlık bilgisi koşullarını devamlı izleyerek ve denetleyerek işyerindeki bütün birimlerin çalışanların sağlığını koruyup geliştirecek biçimde düzenlenmesi, çalışana sağlıklı bir ortamda ve yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi karşılayacak nitelikte yemek sunulması, içme suyu imkanı sağlanması, soyunma odaları, banyo, lavabo ve tuvaletlerin bakımlı ve temiz olması ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi için gereğini yerine getirir,

* İş ve çalışanın uyumunu sağlamak için çalışanların sağlığının, yapılan iş ve işlemler ile çalışma ortamındaki çeşitli stres faktörlerinden olumsuz yönde etkilenmesi olasılığına karşı inceleme ve araştırmalar yapar,

* Meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alan çalışanların izleme ve kontrolünü yapar, SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile sürekli işbirliği içinde çalışır,

* İşyerinde meslek hastalığı veya meslek hastalığı şüphesi tanısı alanların çalıştığı ortamda ve çalışanlarla ilgili inceleme yapar,

* Herhangi bir hastalık veya kaza ya da periyodik muayene sonrasında eski işinde çalışması sakıncalı bulunan çalışanın, mevcut sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını sağlar,

* İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışanların rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle işbirliği içinde çalışır,

* Eski hükümlü, malul ve özürlülerin işlerine uyumlarını sağlar,

* İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerine, çalışanlara ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim verir ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlar,

* Çalışanların, zamanlarını etkin ve verimli biçimde değerlendirmeleri için eğitici, kültürel ve sportif etkinliklerle zenginleştirilmiş dinlenme imkanı sağlayacak çalışmalar yapar,

* İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder ve Ek-6da belirtilen örneğe uygun yıllık çalışma raporu hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderir.

Bu yönetmelik 15.08.2009 tarih ve 27320 Sayılı R.G. de yayımlanan "İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik "in 58. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır

3.2.3. İŞYERİ SAĞLIK BİRİMİ

Sağlık biriminde en az bir işyeri hekimi ile birlikte en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilmesi zorunludur.

Sağlık birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte, kolay ulaşılabilir, tercihen tek katlı bir binada veya kurulacağı binanın giriş katında olmalıdır. Sağlık birimi; en az bir muayene odası, bir müdahale odası, bir yardımcı sağlık personeli odası ile bekleme odasından oluşur. Sağlık biriminde yeterli aydınlatma, havalandırma, ısıtma, soğuk ve sıcak su tesisatı bulunmalı, sağlık biriminin tabanı kolay temizlenebilen ve yıkanabilen nitelikte olmalıdır. Sağlık birimi Yönetmelik ekinde belirtilen araç ve gereçler ile donatılır.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalışma yapılan işyerlerinde sağlık birimleri çalışma süresince açık bulundurulur ve en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilir. Normal çalışma süresi dışında kalan vardiya çalışmalarında bu personelin sağlanamadığı hallerde, sağlık biriminde ilk yardım kursu görmüş en az bir eleman görevlendirilir.

Sağlık birimi, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işler ve işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl süresince saklamak zorundadır.

İşyerinde meydana gelen bütün kaza ve meslek hastalıkları da kaydedilir. Kaza ve meslek hastalıklarının kayıtları değerlendirilerek kaynakları belirlenir ve bunlara yönelik önlemler geliştirilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi, işverenlere işyeri hekimi yanında, işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü de getirmiştir.

3.2.4. İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMANLAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. maddesinde "sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler. Söz konusu yükümlülüğün ayrıntıları 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir.

Bu yönetmelik 15.08.2009 tarih ve 27320 Sayılı R.G. de yayımlanan "İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik "in 58. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır[118].

3.3. İŞVERELERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN SORUMLULUKLARI

3.3.1. İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

3.3.1.1. İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN DAYANAĞI

İşverenin kamu hukukuna dayanan iş güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenleyen ana kural 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörülmüştür. Buna göre "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı

[118] http://www.bilgit.com/yonetmelik.html (12.05.2010)

ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Yine aynı maddeye göre "işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar." Anılan hükümden de anlaşılacağı gibi İş Kanunu, iş güvenliği açısından bütün önlemlerin işveren tarafından alınması zorunluluğunu getirmektedir.

Yargıtay'ın işverenin sorumluluğu ile ilgili yerleşik içtihadına göre, iş güvenliği mevzuatında öngörülmüş bulunan önlemlerin alınması da yeterli değildir. Mevcut tüzüklerde yer almayan ancak bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan daha uygun güvenlik önlemlerinin de işyerinde alınması zorunludur. Dolayısıyla işverenler, iş güvenliği konusundaki yeni gelişmeleri devamlı izlemek, mevzuatta düzenlenmese bile en yeni iş güvenliği önlemlerini işyerinde almak durumundadır[119].

3.3.1.2. İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI VE BU SORUMLULUKTA KUSURUN ROLÜ

İşyerinde yukarıda belirtilen kurallara uyulmaması nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan, bu yüzden zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde hak sahipleri işverenden tazminat talep edebilirler. İş kazasına uğrayan işçinin sigortalı olması halinde Sosyal Güvenlik Kanunu uyarınca kendisine sağlık yardımı yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır. Öte yandan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yasada belirtilen koşullarda gelir bağlanabilir. Ancak bu yardım ve ödenekler götürü nitelik taşırlar ve çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamazlar. Oysa sorumluluk hukukunun genel ilkelerine göre mağdurun zararının tümünün tazmin edilmesi gerekir[120].

---

[119] Levent Akın, **Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Notları, Ankara Üniversitesi, 2001, s.24.
[120] Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. b., Ankara: Alter Yayınları, 2009, s. 256.

Öte yandan, sigortaca zarara uğrayan işçinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin manevi zararını karşılayacak her hangi bir ödeme de yapılmaz. Bu nedenle iş kazası nedeniyle zarara uğrayan işçiler sigortaca karşılanmayan zararları için işverene maddi tazminat davası, hak sahipleri de destekten yoksun kalma davası açabilirler. Ayrıca gerek işçi, gerekse geride kalanlar manevi tazminat da alabilirler. Sosyal Sigortalar' da yaptığı ödemeleri iş güvenliği mevzuatını ihlal eden işverenlerden 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca talep edebilir. İşveren aleyhine açılacak maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı davalarının kusur sorumluluğuna mı yoksa kusursuz sorumluluğa mı dayandırılması gerektiği iş hukukunda tartışma konusudur.

Soruna iş kazalarının önlenmesi açısından baktığımızda kusur sorumluluğu ilkesinin üstünlüğü açıkça görülecektir. Gerçekten işverenleri iş güvenliği önlemlerini almaya sevk edecek husus, bu önlemleri aldıkları, başka bir deyişle kusursuz oldukları oranda ödüllendirilmeleri ve tazmin sorumluluğundan kurtulmalarıdır. Kusursuz sorumluluğu görüşünü benimsersek, işveren gerekli önlemeleri almış olsa dahi iş kazası meydana geldiğinde kendisini sorumluluktan kurtaramayacaktır ve işvereni önlem almamaya özendirici olacaktır. Kanunumuza göre, üzerine düşen görevleri yerine getiren ve bunu ispatlayan işveren hukuken sorumlu tutulmaması iş güvenliğinin sağlanması amacına uygun düşer[121].

3.3.1.3. İŞVERENLER TARAFINDAN ÖDENECEK TAZMİNATLAR

3.3.1.3.1. MADDİ TAZMİNAT

İşçi, işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması sonucu uğradığı bedensel ve ruhsal zararlarını işverene tazmin ettirebilir. İş kazası nedeniyle maddi tazminat iş yasalarında yer almamıştır. Bu düzenleme boşluğu Borçlar Kanununun 46. maddesi ile doldurulur. Bu maddeye göre; mağdurun çalışma gücünü yitirmesinden ya da iktisadi geleceğinin sarsılmasından doğan zararın tazmin edilmesi gerekir. Bu hükme dayanılarak açılacak tazminat davasında, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda

[121] Gerek, a.g.e., s. 85.

işçinin çalışma gücünde meydana gelen eksilme nedeniyle uğradığı gelir kaybının giderilmesi amacı güdülür. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde, Kurum, bu vakaları Sigorta Müfettişleri vasıtasıyla soruşturmaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda düzenlenen tutanak ve diğer bilgi-belgelere istinaden raporlarını tanzim etmektedirler[122].

Bu raporlarda hem işçinin sigortalılık durumu, en son almış olduğu ve hak ettiği ücretler, çalışma gün sayıları, olayın cereyanında işçi, işveren ve üçüncü kişilerin kasıt, kusurları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketleri, olayın iş kazası olup olmadığı, vs. saptamalara yer verilmektedir. Belirtilen rapor ve eki belgeler maddi tazminat davalarında mahkemece incelenerek göz önünde bulundurulmaktadır[123].

Yargıtay, işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile olay arasında illiyet ilişkisinin bulunması gerektiğini aramaktadır[124].

Mahkemece verilecek karar anında işçi tamamen iyileşmişse, çalışma güçsüzlüğünün sonuçları gerçek zarar olarak belirlenir. Bu da onun çalışamadığı günler nedeniyle alamadığı normal ücreti ile yasalardan ve sözleşmelerden doğan işçilik haklarıdır. Buna karşılık, iş kazası sonucunda işçi belirli oranda sakat kalmışsa, işçinin çalışma gücündeki azalmayı gelecekteki ve muhtemel zarar olarak hesaplama zorunluluğu vardır. Bu durumda olayın tarihi ile normal iş görebilirlik süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun neden-sonuç bağı çerçevesinde iş kazası nedeniyle işçinin malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir.

Çalışma gücü kaybının belirlenmesi uzmanlık işi olması nedeniyle iş mahkemelerince bilirkişiye başvurulmaktadır. Tüzük, kazaya uğrayan her organın sigortalının mesleğine ve yaşına göre çalışma gücünü hangi oranda azaltmış sayılacağını göstermiştir. Gerçekten, aynı iş kazası, örneğin bir ayağın veya kolun

---

[122] Akyıldız, a.g.e., s. 257.
[123] İsa Karakaş**, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Mart 2006, s. 154.
[124] Süzek, a.g.e., s. 224.

kopması, değişik mesleklerde veya aynı meslekte değişik yaşlardaki sigortalıların çalışma güçlerini farklı oranlarda yitirmelerine neden olur.

İş kazası sonucunda çalışma gücünü kaybetme oranı belirlendikten sonra, işçinin ücretine ve çalışma süresine göre kazancının toplamı hesaplanır ve gelir kaybı tespit edilir. Ancak elde edilen miktardan Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca işçinin birlikte kusuru nedeniyle indirim yapılır. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu'nca işçiye bağlanan gelirin peşin sermaye değeri de hükmedilecek tazminattan düşülür. Geriye kalan miktar işçiye maddi tazminat olarak ödenir. Ülkemizde daha önceleri düşük olan tazminatlar günümüzde kısmen de olsa caydırıcılık niteliği kazandıracak meblağlara yükselmiştir[125].

3.3.1.3.2. MANEVİ TAZMİNAT

Maddi tazminatın yanı sıra işçinin manevi tazminat davası açma hakkı da bulunmaktadır.

Manevi tazminat, zarara maruz kalan şahsi varlığı değerlerindeki zedelenme neticesinde oluşan hüzün, ızdırap, acı ve rahatsızlıkların genellikle ödenen bir tazminatla telafi edilmesinden ibarettir[126].

Manevi tazminat davasını, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı bedeni ve ruhi arızaya maruz kalan işçinin bizzat kendisi tarafından açılabileceği gibi, işçinin ölümü halinde geçindirmekle yükümlü bulunduğu kimseler tarafından da açılması mümkündür. Manevi tazminata hükmedilmesi için beden bütünlüğünün zedelenmesi veya ölüm olayı ile manevi zarara sebep olan etki arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir[127].

---

[125] Orhan, a.g.e., s. 87.
[126] İlhan Ulusan, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, No.72, 1990, s. 179.
[127] Gerek, a.g.e., s. 33.

İş kazası veya meslek hastalığı yüzünden bir zarara uğramış işçinin veya ölmüşse yakınlarının manevi tazminat isteyebilmesi için yasaya göre özel hallerin bulunması gerekir. İş hukukunda özel haller, her şeyden önce işverenin kusurlu bulunması ile yer almaktadır. Başka bir deyişle, işveren iş güvenliği önlemlerini almakta kusurlu ise manevi tazminata mahkûm olabilir. Ancak işverenin manevi zararı meydana getiren işyeri tehlikesinde kusurlu sayılmasa dahi bazı diğer özel hallerin varlığı halinde de bu zararı tazminle yükümlü tutulması mümkündür.

3.3.1.3.3. DESDEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

İşverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı davranması sonucunda işçi ölmüş olabilir. İşçinin ölümüyle birlikte onun yakınları desteklerini yitirmiş duruma düşebilirler. Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinin 2. fıkrası bu kişilere desteklerinin ölümü sonucunda uğradıkları zararı tazmin ettirme yetkisini tanımıştır.

Bu tazminatın gayesi, ölümün vuku bulmaması durumunda ölen işçinin sağlığında, yardımda bulunduğu şahıslara yardımda bulunmaya devam edeceği düşüncesinden hareketle, destekten yoksun kalan kimselerin mağduriyetlerinin tazmin edilerek, ölüm olayından önceki hallerine kavuşturulmasıdır. Söz konusu davaların en önemli şartı, ölen işçinin sağlığında destekten yoksun kaldığını iddia eden kişilere bakacak güce sahip olması ve davacıların da buna muhtaç olması gerekmektedir[128].

Sadece kanunen bir kimseye yardım etmek zorunda olan kişi değil, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılmalıdır. Bu nedenle, yalnız eşler, çocuklar, ana ve babalar değil, olayın özelliğine göre nişanlılar, evlilik dışı birlikte yaşayanlar, kardeş, beslemeler vb. de tazminat alacaklısı olabilir.

[128] Karakaş, a.g.e., s. 185.

Destekten yoksun kalma tazminatının istenebilmesinde kural olarak işçinin iş görebilirlik çağının uzunluğu önem taşır. Kazaya uğrayan işçinin yaşı, sağlık durumu, mesleği, işyerinin özellikleri, gördüğü iş gibi somut verilere dayanarak, tazminat hesaplanır[129].

Destekten yoksun kalma tazminatında, iş kazasında desteğin birlikte kusuru oranında indirim yapılır. Bütün kusurun ölen işçide bulunması durumunda desteklenenler herhangi bir tazminat talep edemezler. Öte yandan, yine destekten yoksun kalma tazminatında sigortalının ölümü nedeniyle hak sahiplerinin Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan aldıkları paranın peşin sermaye değerinin düşülmesi gerekir.

3.3.1.3.4. RÜCU TAZMİNATI

Sosyal Sigortalar Kurumu'na, sigortalı için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri, onun zarara uğramasına neden olanlardan geri isteyebilme (rücu) hakkı tanımıştır.

İşveren işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararlarını yukarıda görüldüğü gibi tazmin etmek durumundadır. Bunun gibi, hukukumuzda Sosyal Sigortalar Kurumu'na da sigortalı veya hak sahipleri için yaptığı her türlü gider ve ödemeleri belirli koşullar altında işverenden rücu davası yoluyla talep etme hakkı tanımıştır. Böylece işverenin kusuru sonucunda bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktığında işveren işçi veya işçinin yakınlarının açabileceği tazminat davalarının yanında, hem de SSK tarafından açılacak rücu davaları ile karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı ödemeleri işverenden rücu edebilmesi için 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nın 21. maddesinde öngörülen üç koşuldan birinin gerçekleşmiş bulunması gerekir:

a- İş kazası veya meslek hastalığının, işverenin bilerek ve isteyerek bir davranışı sonucu meydana gelmesi,

[129] Akyıldız, a.g.e., s. 259.

b- İş kazası veya meslek hastalığının, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat ile ilgili hükümlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelmesi,

c- İş kazası veya meslek hastalığının, işverenin suç sayılabilir bir hareketi sonucu meydana gelmesidir.

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin 1. fıkrasında sayılan hallerin tümünde rücu davasının söz konusu olabilmesi için iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurlu bulunması gerekir. Ancak 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesinde yer alan durum ortaya çıkarsa rücu davasının açılabilmesi için işverenin kusuru aranmaz. Bu maddeye göre işveren, çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği durumda rücu davasında Kuruma karşı kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde sorumlu olur. Gerçekten, 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesi uyarınca, bildirilmeyen sigortalıların iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması halinde, gerekli sigorta yardımları yine Kurum tarafından sağlanır. Ancak aynı maddenin 2. fıkrası gereğince, "Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir". Görülüyor ki, işveren sigortalıyı bildirme yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde iş kazasının oluşumunda kusuru bulunsun veya bulunmasın sorumlu olacaktır.

3.3.2. İŞVERENLERİN CEZAİ SORUMLULUĞU

4857 sayılı İş Kanunu'na göre üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeyen ya da eksik getiren işverenlere veya işveren vekillerine İş Kanunu 98. ve 107. maddeleri uyarınca idari para cezası tatbik edilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz[130].

[130] Değirmencioğlu, a.g.e., s. 103.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı uygulamalar sonucu oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları, sadece suçtan zarar gören kişinin değil, tüm toplumun mağdur olmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumda, mağdurun şikâyet etmesine gerek kalmadan, yaşanan olayın yetkili zabıtaya intikali sonrasında, adli merciler olaya el koyar ve dava toplumun yani kamunun temsilcisi olarak Cumhuriyet Savcısı tarafından takip edilir ve "Kamu Davası" olarak adlandırılır.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı uygulamalar sonucu açılan kamu davalarının kapsamına giren suçlar, 2004 yılında yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) "taksirli suçlar" olarak adlandırılmışlardır.

TCK'nın 22. maddesine göre;

(1) Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır.
(2) Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.
(3) Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde bilinçli taksir vardır; bu hâlde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.
(4) Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir.
(5) Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.
(6) Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevî durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir hâlinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir.

TCK'nın 85 ve 89. maddeleri uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı bir uygulama sonucunda ölüm veya yaralanma olması halinde işveren veya işveren vekili ya da her ikisi cezalandırılır. Buna göre;

- Taksirle öldürme (TCK madde 85)

(1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
(2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

- Taksirle yaralama (TCK madde 89)

(1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır.

(2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;
a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
b) Vücudunda kemik kırılmasına,
c) Konuşmasında sürekli zorluğa,
d) Yüzünde sabit ize,
e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;
a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
d) Yüzünün sürekli değişikliğine,
e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

(4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(5) Bilinçli taksir hâli hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin işçi yararına faaliyete geçirilmesi açısından hayati sorumluluklara sahiptirler. İş kazaları ve meslek hastalıkları ve çalışma ortamını bozan olaylar, işverenlerin üzerlerine düşen bu sorumlulukları kimi zaman görmezlikten gelmeleri kimi zaman hiç bilmemelerinden dolayı gerçekleşmektedir. Bu konuda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıları çok önemlidir. Devletin idari ve cezai yaptırımlarıyla, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalık derecelerini artırmaları ve bakış açılarını olumlu yönde değiştirmeleri mümkündür. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşmaması sonucu oluşan iş kazalarının önüne geçmek adına işverenlerin olaylara bakış açısı ve devletin yaptırım gücünün etkisi büyüktür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TUZLA TERSANELERİ

4.1. GENEL OLARAK GEMİ İNŞA SANAYİ VE TERSANELER

Dünya ticaret hacminin yaklaşık %95'i deniz yolu taşımacılığı ile yapılmaktadır. Denizyolu taşımacılığı diğer ulaştırma araçlarına göre önemli avantajlara sahiptir. Ulaştırma maliyetleri açısından havayolu taşımacılığına göre ortalama 14, karayolu taşımacılığına göre 6,5, demiryolu taşımacılığına göre ise 3,5 kat daha ekonomik olmasının yanında, çok büyük miktarlardaki yüklerin, bir seferde ve güvenli olarak taşınabilmesi avantajları sektörü son derece cazip bir noktaya getirmiştir[131].

Son yıllarda dünyada kapıdan kapıya taşımacılık önem kazanmış, demiryolu, havayolu, karayolu ve denizyolunun bütünleşmesi olan çoklu taşımacılık sistemi "kombine" taşımacılık gelişmeye başlamıştır. Önümüzdeki dönemde kombine taşımacılığın ağırlığını artırması beklenmektedir. Kapıdan kapıya taşımacılık sistemine imkan sağlaması, taşıma maliyetinin karayoluna göre daha düşük olması nedeniyle daha güvenilir olan deniz taşımacılığının önümüzdeki dönemde daha da artması beklenmektedir[132].

---

[131] Akın Arslan, " Gemi İnşa Sektörünün Geleceği ve Türkiye", **Çözüm Var Dergisi**, 2009, s. 2.

[132] TBMM, **"Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu"**, Dönem 23, Ankara: (Ağustos, 2007), s. 39.

Gemi inşa sanayi döviz girdisi sağlayan, yan sanayiyi sürükleyen, teknoloji transferini cezbeden, emek yoğun bir sektör olmasından dolayı istihdam sağlayan, milli deniz ticaret filosunu destekleyen ve ülkenin savunma ihtiyaçlarına katkıda bulunan bir sanayi koludur[133]. Bu sebepler göz önüne alındığında dünyadaki birçok ülkenin bu pastadan en büyük payı almak amacıyla çalışmakta olduğu da görülmektedir[134].

Gemi inşa sanayi, esasta değişik endüstri ürünlerinin birleşimini içeren bir imalat sanayidir[135]. Çelik sanayi, makine imalat sanayi, elektrik-elektronik sanayi, boya sanayi ve lastik-plastik sanayi gibi pek çok sanayi kollarınca da beslenen bir sanayi dalı olması münasebetiyle çok yönlü fayda yaratma özelliğindedir[136].

Gemi inşa sanayi, tersanelerde gemi ve yat inşa etmek, tamir etmek, bakım yapmak yeni gemi inşa ederek deniz ticaret filosunun kapasitesini arttırmak ve ihracat yapmak suretiyle ülkemize döviz kazandırma faaliyetlerini kapsar[137].

Gemi, bir görevi yerine getirilmesi için imal edilmiş hareketli bir su üstü veya su altı aracıdır. Dünya deniz ticaretinin ve ülke savunmasının önemli bir aracı olan gemi, denizcilik faaliyetlerinin önemli bir bölümünü teşkil eden gemi inşa sanayinin temelini oluşturur[138].

GİSBİR' in Türkiye Gemi İnşa Sanayi Sektör Raporuna göre (2008) tersane; her cins ve boyda gemi ve su araçlarının inşası, bakım-onarım ve tadilatlarından biri veya birkaçının yapılmasına imkan sağlayan teknik ve sosyal altyapı ve en ez 50 (elli) metre deniz cephesine sahip gemi inşa kapasitesi belirlenmiş tesis olarak tanımlanmıştır.

---

[133] Devlet Planlama Teşkilatı, "**Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**", Ankara: 2007, s. 1.
[134] Erkan Bakırcı, "Türkiye'de Gemi İnşa Sanayinin Genel Yapısı, Sorunları ve Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler", **2. Mühendis Bilimleri Genç Araştırmacılar Kongresi,** İstanbul: (17- 19 Kasım 2005), s. 721.
[135] Devlet Planlama Teşkilatı, "**Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**", Ankara, 2001, s. 1.
[136] Devlet Planlama Teşkilatı, a.g.e., s. 1.
[137] Deniz Günay, **"Gemi İnşa Sanayi Sektör Araştırması"**, Ankara: Türkiye Kalkınma Bankası Yayınları, 2002, s. 2.
[138] Günay, a.g.e., s. 3.

Gemi inşa sektörü, gemi yapım faaliyetlerini tersanelerde sürdürür. Tersaneler ticari amaçlı ve askeri amaçlı olmak üzere ikiye ayrılır. Askeri amaçlı olan tersaneler bilindiği gibi donanmanın ihtiyacı olan savaş ve destek gemilerimizin inşasını esas almaktadırlar. Ancak zaman zaman da ticari amaçlı gemiler de inşa ederler.

Ticari amaçlı tersaneler genelde şu sınıflara ayrılırlar:

- Yeni gemi inşa eden tersaneler,
- Gemi tamir tersaneleri,
- Yat inşa eden tersaneler,
- Kızaklama metodu ile ufak gemi ve yat bakım ve tamirini yapan tersaneler[139].

Burada bizim konumuzu, risk içeren işlerin daha yoğun olarak yapılması ve maddi değeri daha yüksek olmasından dolayı iş kazalarının ve ölümlerin daha yoğun olduğu yeni gemi inşa eden tersaneler ve gemi tamir tersaneleri oluşturacaktır. Bu tersanelerin Dünya ve Türkiye'deki durumlarına ileriki bölümlerde değinilecektir.

Gemi inşa sanayisinde iş kazası ve buna bağlı ölümlerin sıkça yaşanmasının altında yatan en önemli nedenlerden biri çok sayıda tehlike içeren işin aynı anda tersane denilen ortamda yapılmasıdır. Bu sebeple tersanelerdeki iş kazalarını daha iyi anlamak için buralarda yapılan işleri tanımakta fayda vardır. Tersanelerde yapılan işleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür[140]; dizayn işlemleri, taşıma, stoklama ve kaldırma işlemleri, kesme ve eğme işlemleri, ön imalat ve profil hazırlama işlemleri, kaynak işlemleri, montaj işlemleri, elektrik işlemleri, bakım–onarım işlemleri, donatım işlemleri, havuzlama işlemleri, denize indirme, iskele kurma ve sökme işlemleri, test ve tecrübe etme işlemleridir.

Gemi talepleri küresel ve bölgesel ekonomik koşullar, uluslararası ticaretteki gelişmeler, liman tıkanıkları, ticaret rotaları, ekin hasılatı, savaş durumu, siyasi

[139] Günay, a.g.e., s. 3.
[140] TBMM, **a.g.e.**, s. 73.

gelişmeler, ambargo ve grevler, kuru yük malları ve ham petrol ve petrol ürünlerine talep gibi faktörlerden etkilenmektedir[141].

Küreselleşen dünyamızda, dünya ticaret hacmi dolayısıyla dünya deniz ticareti önemli artış göstermiş, bunun sonucu olarak da tüm dünyada bir gemi inşa talebi doğmuştur. Armatörlerin filo yenileme ihtiyaçları, uluslararası kaide ve konvansiyonların istekleri, tüm dünyada yaygınlaşan toplu taşımacılık anlayışı, ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinin kısıtlamaları vb. zorunluluklar da dünya ticaret hacmindeki söz konusu değişime ek olarak, talebi arttıran faktörler arasında gösterilebilir[142].

Gemi inşa talebine olan artış tersanelerde üretim yoğunluğunu da artırmıştır. Emek yoğun bir sektör olan gemi inşa sanayinde üretim, yeni gelişmekte olan ve yasal düzenlemelerin gelişmiş ülkelere oranla daha yumuşak olduğu ülkelere kaymıştır. Siparişlerin artması, sürenin ise kısa olması bazı unsurların geri plana itilmesi zorunluluğunu getirmiştir. Tabi ki de geri plana ilk itilen unsur emek, yani insan olmuştur. Çalışma koşulları ve tersane kapasitelerinin sabit, siparişlerin ise her geçen gün artıyor olması iş yoğunluğunu beraberinde getirmiş, işgören üzerindeki yük artmış, kötü olan çalışma koşullarını daha da aşağıya çekilmiştir. Böyle bir ortam ve durumda iş kazaları ve bunlara bağlı ölümler de kaçınılmaz duruma gelmiş, kaçış yolu ise, ölümlerin, yapılan ağır işin doğal bir sonucu olarak görülmesi olmuştur.

4.1.1. DÜNYADA GEMİ İNŞA SANAYİ VE TERSANELER

Deniz yolu ulaştırmasının tarihi, çok eski devirlere kadar uzanmaktadır. Bulunan eserlerden, M.Ö. IV. Yüzyıl öncesinde de denizciliğin var olduğu kanıtlanabilmektedir. Uzun mesafelere dayanıklı gemiler mevcut olmadığından, denizcilik bu dönemlerde iç sularda yapılmaktaydı. Denizciliğin ilk çağlarda ticaretin

[141] DPT, a.g.e., s. 2.

[142] DPT, a.g.e., s. 1.

beşiği olarak gösterilen ve çevresi karalarla çevrili olan Akdeniz'de başlayıp geliştiği görülüyor[143].

M.Ö. 3000'lerde Suriye ve bugünkü Lübnan kıyılarına yerleşerek, Akdeniz civarlarında birçok koloni kuran, Orta Doğu'dan Akdeniz kıyılarına kadar yayılan ve gelişmiş gemiler kullanan Fenikelilerin tarihteki ilk denizci toplum olarak anılması, gemi yapımının da ilk olarak burada başlaması anlamına geliyor. Maden filizleri eritilerek maden baltaya dönüştürülüyor, baltayla gemi yapılıyor, gemilerle denizlere açılarak bilinmeyen ülkelere gidiliyordu[144].

Dünya gemi inşa sanayi son 30 yıl içerisinde oldukça önemli yapısal değişikler göstermiştir. Daha önceleri gemi yapımında güçlü olan özellikle Avrupa ülkeleri artık sektörde önemli rol oynamamaktadırlar. Çin Halk Cumhuriyeti ise Uzak doğu ülkeleri üçgenini ucuz iş gücü ile tamamlayarak üretim sıralamasında 3 üncü ülke haline gelmiştir[145]. Buna paralel olarak deniz ticaretinde Uzak Doğu'dan Güney Amerika'nın Doğu kıyıları, Afrika ve Doğu Avrupa gibi büyüyen pazarların güçlülüğü devam etmektedir[146].

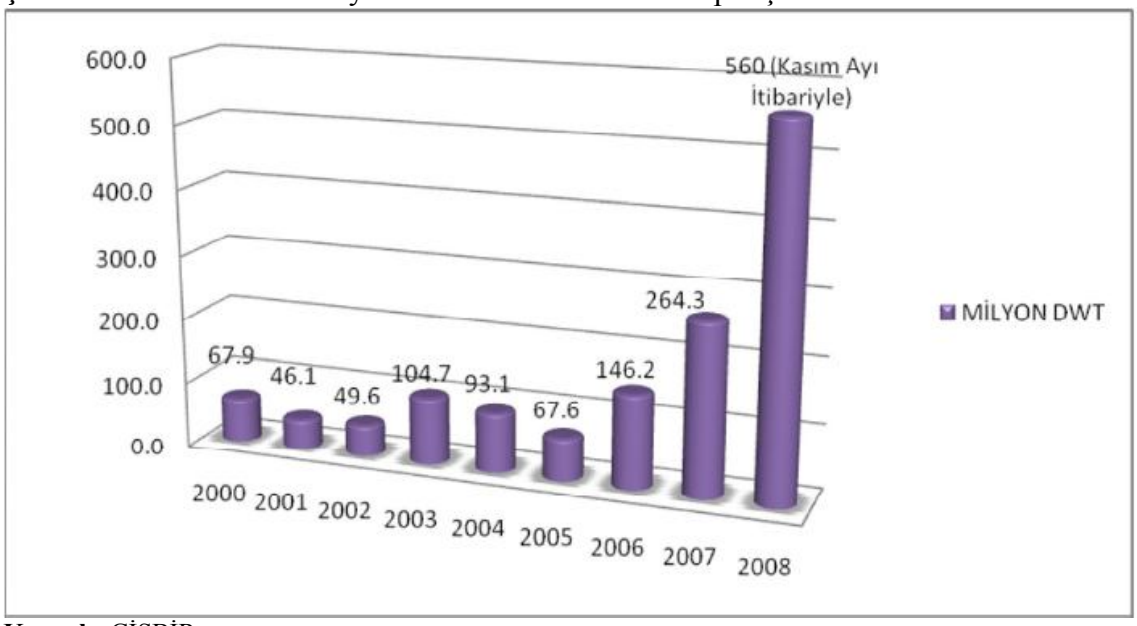
2002-2007 yılları arasında Dünya gemi inşa sanayinde büyük bir talep patlaması yaşanmıştır. Bu talep patlamasının nedenleri olarak aşağıda belirtilen hususlar ön plana çıkmaktadır:

- Dünya ticaret hacmindeki büyüme,
- Çin'in sağladığı yüksek ticaret hacmi, özellikle cevher talebinin yüksek seyretmesi,
- Piyasalardaki likidite bolluğu,
- Navlun piyasalarında yaşanan yükseliş,
- Uluslararası kurallar gereği faaliyet dışına çıkan deniz ticaret filosunun yenilenme ihtiyacı,

[143] Arzu Yıldız, "Türkiye'de Tersanelerin Tarihi ve Gemi İnşa Sanayisinin Gelişimi", **Mühendis ve Makina Dergisi**, Cilt: 49, Sayı: 578, s. 24.
[144] Yıldız, a.g.m., s. 25.
[145] Bakırcı, a.g.m., s. 721.
[146] TBMM, a.g.e., s. 41.

- Gemi yatırımlarının finansal yatırımlara göre yaklaşık %75 daha karlı olmasıdır[147].

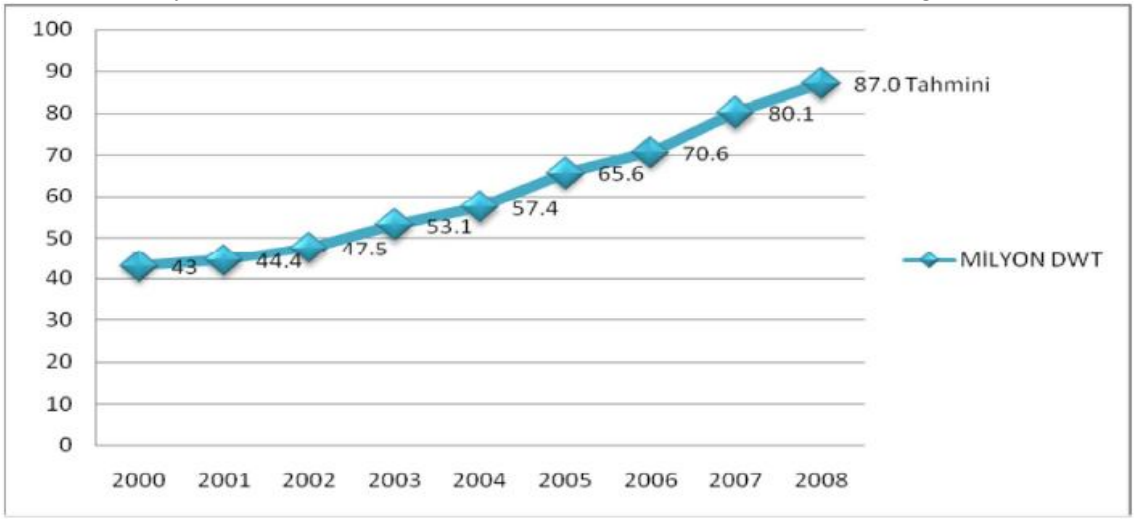
Şekil- 5: Yıllara Göre Dünya Tersaneleri Yeni Gemi Siparişleri



Kaynak: GİSBİR

Şekil 5'e baktığımızda 2000-2005 yılları arası Dünya'da gemi siparişlerinin dalgalı bir seyir izlediğini görmek mümkün. 2005 yılından sonra ise ger geçen yıl siparişler katlanarak artmaktadır. Bu artışta Dünya ticaretinin bu yıllarda tavan yapması ve yeni gemilere her zamankinden fazla ihtiyaç olmasının payı büyüktür.

Şekil- 6: Dünya Tersanelerinde Teslim Edilen Gemilerin Yıllara Göre Değerlendirilmesi



Kaynak: GİSBİR.

[147] GİSBİR.

Şekil 6'ya baktığımızda Dünya gemi inşa sanayisindeki hızlı artışı görmek mümkündür. 2000 yılında 43 milyon DWT gemi teslim edilmişken, bu sayı 2008 yılında nerdeyse iki katına çıkmış 87 milyon DWT' ye ulaşmıştır.

Gemi inşa sektörünün üretimlerini, gemilerin karmaşıklığına bağlı olarak üç ana segmentte değerlendirmek mümkündür:

1. Düşük karmaşık yapılı gemiler,
2. Orta karmaşık yapılı gemiler,
3. Yüksek karmaşık yapılı gemiler,

Bu sınıflandırma ışığında sektördeki ülkelerin pazar alanlarının farklılıkları rahatlıkla görülebilmektedir[148]. Çin yoğun teknoloji gerektirmeyen ve vasıfsız işgücüne dayalı düşük karmaşık yapılı gemiler kısmında üretimini yoğunlaştırmıştır. Burada Gemi İnşa Sanayisinin içyapısının emek yoğun kısmının ağırlıkta olduğunu ve nerde maliyetler düşerse orada geliştiğini ve kaliteyi çok da göz önünde tutmadığını görmek mümkündür.

Orta karmaşık yapılı gemiler segmentinde G.Kore'nin ağırlığını görmek mümkündür[149]. Burada G.Kore'nin bazı karakteristik özelliklerini ortaya koymak gerekir. G. Kore 2. sınıf teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı, emeğin bol ve ucuz olarak bulunduğu ve bu sebeplerle son dönemlerde küresel sermayenin yönünü bulduğu bir ülke konumundadır[150].

Yüksek karmaşık yapılı gemiler kısmında AB ülkelerinin ağırlığını görmek mümkündür[151]. Bu segmentde üretilen gemiler yoğun teknolojik yatırımlar gerektiren buna göre getirisi de yüksek olan sermaye yoğun üretimin bir sonucudur. AB ülkelerinin de uzak doğu ülkelerine kıyasla sermaye yoğun üretim ve ileri teknoloji

[148] GİSBİR
[149] GİSBİR
[150] Uyanık ve Sarı, a.g.e., s. 6.
[151] GİSBİR

konusunda daha ileri olduklarını düşünürsek, bu kısım gemi üretimlerinin bu ülkelerde yoğunlaşması şans değildir.

Tablo- 3: 2008 Yılında Ülkelere Göre Tonaj Bazında Siparişler

ÜLKE ADI	NİSAN 2008	EKİM 2008
GÜNEY KORE	188.77	215,93
ÇİN	171.97	206.04
JAPONYA	101.26	104.92
FİLİPİNLER	8.01	9.83
VİETNAM	5.11	5.53
HİNDİSTAN	4.08	5.60
ROMANYA	3.90	4.43
TAYVAN	3.54	3.29
TÜRKİYE	3.42	3.11
BREZİLYA	3.29	3.24
ALMANYA		2.86

Kaynak: GİSBİR

2000'li yılların başından itibaren önemli bir gelişme gösteren, teslim kapasitesinde üst üste rekorlar kırarak 2000-2007 yıllarının kapsayan dönemde %600 teslim kapasitesine ulaşılan ülkemiz tersanelerinin rekabet edeceği ülkeler olarak; Almanya, Hırvatistan, Hollanda, Romanya, Tayvan, Filipinler, Vietnam ve Hindistan tersaneleri ön sıralara çıkmaktadır[152].

Dünya Gemi, Yat İnşa ve Onarım Sanayinde ülkeler, önemli rekabet koşulları altında çalışmak durumundadırlar. Bu rekabet koşulları, aşağıdaki nedenlerden dolayı daha da zorlayıcı hale gelmiştir:

- Dünya ekonomisindeki belirsizlikler,
- Yeni inşa fiyatlarındaki düşmeler,
- Gemi inşa piyasasına büyük alt yapı ile giren yeni ülkeler (Çin, Tayvan),
- Dünya çapında kapasite fazlası,
- Normal rekabet koşullarını engelleyen destek ve teşvikler,
- Teknolojik gelişmeler ve verimlilik arttırma zorunlulukları,
- Rekabette teknik engeller (OECD ve AB icraatı ve önerileri)

[152] www.dtoizmir.org 02.04.2010

Bu durumlar göstermektedir ki gemi inşa sanayi, tüm cazibesine rağmen, kendi içersindeki dinamiklerinin etkisiyle "kolay para" kavramını ortadan kaldırmaktadır. Kendi yapısal koşullarından dolayı kendi gelişim çizgisini kendi belirleyen bir sektör konumundadır.

2000'li yıllardan sonra dünya ticaretinin önem kazanması, sırasıyla deniz taşımacılığını, gemi inşa sanayisini ve tersaneleri yakından etkilemiştir. Dünya'da sipariş edilen ve teslim edilen gemi sayıları her geçen yıl artarken, bu artışa bağlı olarak tersanelerde iş kazaları ve ölümlerde aynı hızda artmıştır. Fakat sektörün karlılık oranın yüksekliği iş kazalarına bağlı ölümlerin yüksekliğinden önem derecesi olarak fazla olması, tercihin sermayeden tarafa yapılması sonucunu doğurmuştur. Bu sebeple iş kazalarının sebeplerinin araştırılması ve iyileştirici önlemlerin alınması vakit kaybı olarak görülmüştür.

4.1.2. TÜRKİYE'DE GEMİ İNŞA SANAYİ VE TERSANELER

Tersane kelimesi Türkçe'ye İtalyanca "Dersenadan" kelimesinden gelmiş ve teknelerin yapıldığı yer anlamına gelmektedir[153].

Anadolu'da gemi yapım faaliyetlerinin başlangıcı Selçuk Türkleri zamanına kadar uzanmaktadır. Bilinen ilk Selçuklu tersaneleri 1000-1200 seneleri arasında faaliyet gösteren Gemlik, Sinop ve Alanya'da idi. Alanya'da bugün bile görülebilen 5 gözlü tersanede 100 tonluk ahşap gemiler imal edilmekte idi. 16. yüzyıldan 17. yüzyılın sonlarına kadar Osmanlı İmparatorluğu'nun çeşitli yerlerinde 87 adet tersane bulunduğu belirtilmektedir[154].

İstanbul'un fethini takiben Fatih Sultan Mehmet zamanında 1455 yılında Haliç'in kuzey kıyılarında kurulan İstanbul Tersaneleri (Tersane-i Amire) zamanın en büyük gemilerini yapabilecek bir kapasiteye erişmiş, İnebahtı'da yakılan

[153] Yıldız, a.g.m., s. 24.
[154] Metin Koncavar, "İstanbul'un Tersaneleri", **Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi**, Sayı: 413, 2001/3, s. 40.

gemilerin yerine 242 parçalık gemi filosu bir yılda hazırlanarak Kaptan-ı Derya'nın emrine verilmiştir.

Tersane içinde 1773'de Mühendishane adı ile açılan okul, ülkemizin gemi mühendisliği dalında eğitim veren ilk kurumudur. 1789'da Mühendishane-i Bahri-i Hümayun adını alan okul, günümüzün İstanbul Teknik Üniversitesi'nin temelini oluşturmaktadır.

19. yüzyılın sonlarından itibaren çelik malzeme ve buhar makinelerinin gemi yapımında kullanılmaya başlaması ve bunun sonucu olarak malzeme temininde ortaya çıkan dışa bağımlılık o güne kadar donanmanın tüm ihtiyaçlarını karşılayabilen İstanbul Tersanesi'nin bu özelliğini giderek yitirmesine yol açmıştır. Abdülhamit döneminin izole yapısı tersaneyi tamamen atıl hale getirmiş, Montrö antlaşması ile İstanbul ve Boğazların askerden arındırılması talebi sonucu tersanenin Gölcük'e nakli makine ve tezgâhların yitirilmesine sebep olmuştur.

İstanbul Teknik Üniversitesinin makine fakültesi bünyesinde gemi bölümü açılarak, tersanelerde çalışacak gemi inşa mühendislerine olan ihtiyacın karşılanması amaçlanmıştır. Ayrıca 1954 yılında Gemi İnşa Mühendisleri Odası kurularak, bu alanda önemli bir mühendislik altyapısı gerçekleştirilmiştir.

1960'larda Cumhuriyet Dönemi tersanelerinden Haliç, Camialtı ve İstinye tersanelerinde daha çok taşımacılık yapan ve yolcu taşıyan tekneler yapıldı. Bu dönemle birlikte Türk Tersanelerinin yapılanmalarının tamamlanması ve Dünya deniz ticaretinde yaşanan gelişmeler sonucunda gemi inşa sektörü de atağa geçti.

Gemi inşa sanayisinin gelişimini Kalkınma Planları çerçevesinde incelersek:

1. Beş Yıllık Kalkınma Planında; 1962 yılında Türk denizciliği 798.300 DWT yolcu ve yük taşıma kapasitesine ulaştı. Deniz taşımacılığı kapasitesinin yüzde 40'ı kamu kesimine, yüzde 60'ı özel kesime aitti[155].

[155] http://www.e-kitapara.com/turk-denizcilik-sektörünun-tarihcesi.html (14.03.2010)

2. Beş Yıllık Kalkınma Planında; 1967 yılının sonlarında gemi üretiminin yıllık ortalama yüzde 24,5 artmasıyla, gemi üretiminin dış ticaret bilançosuna ithalat nedeniyle olumsuz etki yaptığı görülüyor.

3. Beş Yıllık Kalkınma Planında; Gemi dizel motorları fabrikasının kuruluş çalışmalarına, Pendik Tersanenin yapımına ve Alaybey Tersanesi'nin Türkiye'nin en büyük bakım ve onarım tersanesi konumuna ulaşması için gerekli düzenlemelere başlandı.

4. Beş Yıllık Kalkınma Planında; 300 grostondan yüksek deniz ticaret filosu, 1.669.910 DWT taşıma kapasitesine sahipti ve 1983 yılına gelindiğinde 2.600.000 DWT'ye ulaştırılması planlandı. 1983 yılı sonunda; teşvikler, kredilemeler ve ithalatın kolaylaştırılması sonucunda Türk Ticaret Filosunun taşıma kapasitesi 4.448.439 DWT'ye ulaştı.

5. Beş Yıllık Kalkınma Planında; Şehirlerarası taşımacılıkta plan hedefleri de aşılarak yıllık ortalama %26,1; yurt dışı taşımacılığında da plana uygun olarak %10,7 artış sağlandı. 4,4 milyon DWT olan deniz ticaret filosu tonajının hızlı bir şekilde geliştirilmesi ve plan dönemi sonunda 6,2 milyon DWT'ye çıkarılması hedeflendi. 5 yıllık kalkınma planı dönemi sonunda, kamu tersanelerinin kapasitesi 99,600 DWT'ye, özel sektör tersanelerininki ise 218.000 DWT'ye yükseldi.

6. Beş Yıllık Kalkınma Planında; 1992 yılına kadar sağlanan teşviklerle ihraç edilen tonaj arttı; ancak 1993 yılından itibaren bu teşviklerin hazır gemi ithaline kaydırılmasıyla hem iç piyasaya inşa edilen hem de ihraç edilen gemi tonajı düştü.

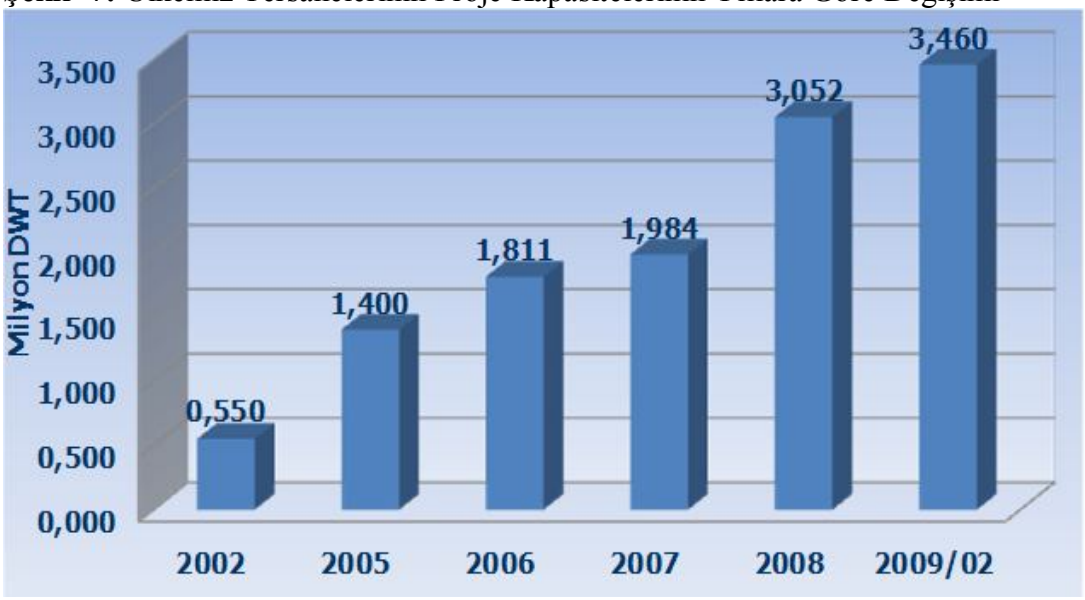
7. Beş Yıllık Kalkınma Planında; Dünyada 1994- 1999 yılları arasında gemi inşaatı patlaması görülmesine paralel olarak Türkiye'de 1996- 1999 yılları arasında gemi inşaatı kapasitesinde artış görüldü. Ancak 1999 yılında gemi inşa siparişlerinde yüksek hızda bir düşüş gözlendi.

8. Beş Yıllık Kalkınma Planında; Bu dönemde, gemi inşa sanayisinde Türkiye'nin hızla gençleştirmesi ve yenilemesi gereken deniz ticaret filosunun

yaratacağı iç talep ile uluslararası gemi inşa piyasasından pay almak üzere koster inşasına önem verilebileceği belirtildi

9. Beş Yıllık Kalkınma Planında: Deniz yolunda kısa mesafe deniz yolu taşımalarını artıracak gemi ve liman yatırımlarına ağırlık verebileceği belirtilmiştir.

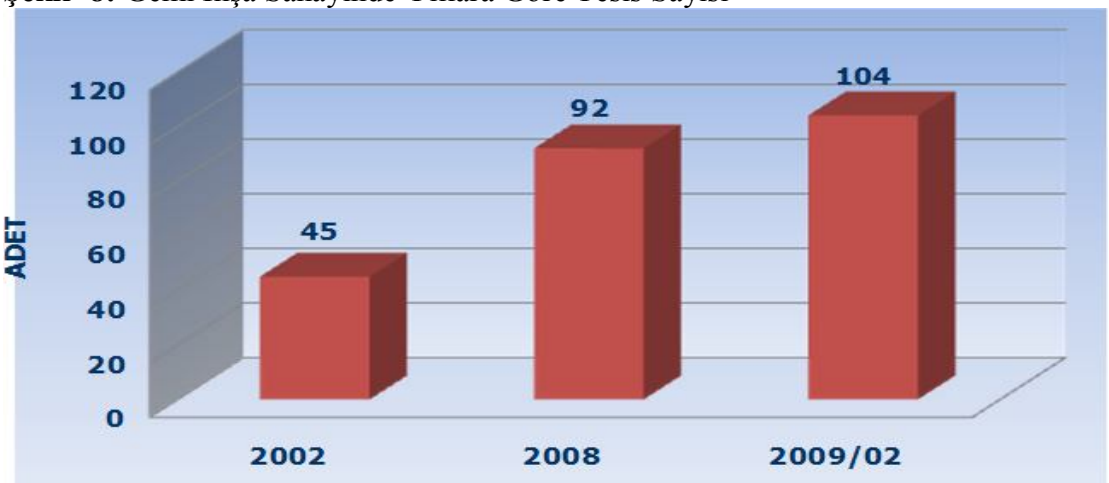
Şekil- 7: Ülkemiz Tersanelerinin Proje Kapasitelerinin Yıllara Göre Değişimi



Kaynak: Denizcilik Müsteşarlığı

Şekil 7'ye baktığımızda Türkiye gemi inşa sanayisinde proje bazında gelişmeleri görmek mümkündür. 2002 yılından 2009 yılına yoğun bir artış söz konusudur. En yüksek sıçrama ise 2007 yılından sonra yaşanmıştır.

Şekil- 8: Gemi İnşa Sanayinde Yıllara Göre Tesis Sayısı



Kaynak: Denizcilik Müsteşarlığı

Şekil 8'e baktığımızda, 2002'den bu yana gemi inşa sanayisindeki tesisleşmeyi görmek mümkün. 2002 yılında 45 olan tesis sayısı, 2009 yılı Şubat ayı itibariyle %100'den fazla bir artış sağlayarak 104'e ulaşmıştır.

Tablo- 4: 2009 Yılı İtibariyle Faal ve Yatırımdaki Tesisler

FAAL TESİSLER		YATIRIMDAKİ TESİSLER	
İL/MEVKİ	TESİS SAYISI	İL/MEVKİ	TESİS SAYISI
TUZLA	51	YALOVA	31
YALOVA	19	ORDU	2
TRABZON	8	SAMSUN	8
ORDU	1	KASTAMONU	2
SAMSUN	1	HATAY	1
KASTAMONU	1	ÇANAKKALE	6
ZONGULDAK	9	ADANA	6
SAKARYA	1	MERSİN	1
İZMİT	9	BALIKESİR	3
ÇANAKKALE	2	SİNOP	1
HATAY	1	ZONGULDAK	4
ADANA	1	TRABZON	5
		İSTANBUL	3
TOPLAM	104	TOPLAM	73

Kaynak: Deniz Müsteşarlığı

Tablo 4'e baktığımızda, yatırımların yoğunlaştığını görmek mümkündür. Özellikle Tuzla ve Yalova'da tesislerin yoğunlaştığını görebiliyoruz. Bunda, Tuzla Tersanelerinin sektör açısından öneminin ve alan darlığından dolayı bir kısmının Yalova'ya taşınmasının da payı bulunmaktadır.

Tersanelere yönelik yatırımlara baktığımızda, Tuzla'da yaşanan alan darlığı sıkıntısının, yatırımlara yön verdiğini görebiliyoruz. İstanbul'a yakın olmasından dolayı yatırımların Yalova ilinde yoğunlaştığını görüyoruz. Bunu Karadeniz ve Akdeniz'de ki yatırımlar izlemektedir.

4.2. TUZLA TERSANELERİ

Tersanecilikte özel sektör faaliyetleri 1940'lı yıllarda Haliç'te başlamıştır. 1960'lı yıllarda Haliç ve İstanbul Boğazı'ndaki tersaneler ticari amaçlı inşa ve onarım işlerini ilerletmiştir. 22 Eylül 1969 tarih ve 6/12421 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Tuzla da bulunan Aydınlı koyunun gemi inşa ve yan sanayi bölgesi (Özel sektör için gemi inşa sanayi bölgesi) olarak ayrılmasıyla bu bölgede tersaneler faaliyete başlamıştır. Bu kararda bölgenin alt yapı çalışmalarını devletin üstlenmesi ve müteşebbislere devri de öngörülmüştür[156].

Bu çerçevede tahsis işlemleri 1977 yılında başlamış ve İstanbul'un çeşitli bölgelerinde bulunan tersanelerin bu bölgeye taşınması için burası Maliye Bakanlığı'ndan 49 yıllığına kiralanmıştır. Özellikle 1982 yılından itibaren Haliç'in yeniden düzenlenmesi çalışmaları sonucunda tersaneler bu bölgeye kaymıştır. 1987 yılında ise kamu sektörü tersaneleri de aynı bölgeye taşınmıştır. 1997 yılında alınan Bakanlar Kurulu kararı ile bölge Denizcilik Müsteşarlığı'na devredilmiştir[157].

Turgut Özal tarafından bu alana yönelik olarak sağlanan teşviklerle 1982 yılından sonra tersanecilikle uğraşan kişi sayısı artmıştır. Şu anda Türkiye'de mevcut özel sektörün %95 i Tuzla bölgesinde faaliyet göstermektedir[158]. Bu tesisler, 34 adet tersane amaçlı firma, 7 adet ahşap-fiberglas-çelik tekne (yat) imal yeri olmak üzere diğerleriyle beraber toplam 51 adettir. Bu tesislerin 41 tanesi GİSBİR (Gemi İnşa Sanayicileri Birliği) üyesi işletmelerdir. Gemi ve yat yapım ve onarım konusunda piyasayı belirleyen aktörler, bu tersanelerdir. Daha da ayrıntılı bir incelemede, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde üretim liderliğinin, toplam 7 ailenin elinde toplandığı söylenebilir. Bunlar, genellikle deniz taşımacılığı yapan Karadenizli ailelerdir. Kalkavan, Yardımcı, Sadıkoğlu, Torlak, Bayrak, Çiçek, Üner aileleri birkaç nesildir bu alanda çalışmaktadırlar. Önceden küçük bir çekek yeri olan 3 aile, 1980

[156] MAZLUMDER İstanbul Şubesi**, " Tuzla Tersaneler Bölgesi Gözlem ve Değerlendirme Raporu** ", İstanbul: (Haziran, 2008), s. 2.
[157] TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu**, " Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor "**, İstanbul: (Ocak, 2008), s. 27.
[158] MAZLUMDER, İstanbul Şubesi, a.g.e., s. 2.

sonrasında Tuzla'ya taşınmışlardır. 1995 sonrasında ise, taşımacılıkla uğraşan 4 aile tersane sahibi olmaya başlamışlardır[159].

Ayrıca ÇSGB Şubat 2008 verilerine göre bölgedeki taşeron firma sayısı 563'tür[160]. Bu oran birçok sektör ortalamasının oldukça üstünde olmakla birilikte Tuzla Tersanelerindeki çalışma ilişkilerini anlamak açısından oldukça önemlidir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi, 6300 m. iskele ve rıhtım uzunluğuna ve 250.000 m2 kapalı alana sahiptir[161]. Toplamda ise 1.283.608 metrekarelik bir alana sahip Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çalışma alanlarının yetersiz kaldığı, yaşanan bu hızlı gelişme sonucunda, yetersiz duruma gelen bu dar alanlarda yapılan yoğun çalışmanın; iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli önlemlerin alınmasını zorlaştırdığı ve riskli çalışma ortamlarının oluşmasına neden olduğu görülmektedir. Dünyanın en modern tersanelerinden biri olan Hyundai Tersanesi, 8.000.000 m2 alan üzerine kurulmuş olup 2.400.000 metrekare çalışma alanına sahiptir. Tek bir tersaneye ait olan bu alan dikkate alındığında, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde yer alan tersanelerin alan yetersizliği açıkça görülmektedir[162].

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nin faaliyete geçmesi ile önceleri bir köy konumunda olan Tuzla ilçesi, yıllar içinde gelişerek, önce belde, sonrasında ilçe olmuştur. Tersanelerimiz ile gemi inşa yan sanayinin istihdam sayıları bir bütün olarak ele alındığında; sadece ortalama 150.000 kişinin çalıştırıldığı Tuzla Tersaneler Bölgesinde Gebze ilçesinden Pendik ve Kartal ilçelerine kadar 600.000 kişinin yaşamını idame ettirdiği ve bu suretle adı geçen ilçelerdeki yaşamsal ihtiyaçlara yönelik çok büyük bir istihdam sağladığı, bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır[163].

[159] TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s. 30.
[160] Mazlumder İstanbul Şubesi**, a.g.e.**, s. 2.
[161] TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s. 130.
[162] TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s. 134.
[163] GİSBİR, " **Türkiye Gemi İnşa Sanayi Sektör Raporu** ", İstanbul: (Kasım, 2008), s. 23.

Şekil- 9: Tuzla Tersaneler Bölgesinin Uydu Fotorafı



Kaynak: Google Earth

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2007 Ekim döneminde yaptığı araştırmaya göre Tuzla Tersaneler Bölgesinde istihdam durumu şu şekildedir;

Tablo- 5: Tuzla Tersaneler Bölgesinde İstihdam Durumu (2007)

	Erkek İşçi	Kadın İşçi	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Toplam	Çırak	Stajyer
Asıl İşveren	5032	288			5320		
Alt İşveren	8782	29			8811		
Toplam	**13814**	**317**			**14131**		
Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Kapsamında Çalışan İşçi Sayısı							**13284**

Kaynak: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, " Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi -2 Genel Değerlendirme Raporu", Ankara: (2007, Ekim), s. 7.

Tablo 5'teki rakamlar göstermektedir ki; Tuzla Tersanelerinde taşeronlaşma ileri boyutlardadır. Ayrıca bu sektörde görülen işlerin büyük bir kısmı Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği kapsamındaki işlere girmektedir. Yani alt işveren yanında çalışan işçilerin çoğu ağır ve tehlikeli işleri yapmaktadırlar. Çalışan profiline baktığımızda ise erkeklerin ağırlıkta olduğunu görmek mümkündür.

ÇSGB'nın 2009 Temmuz ayı verilerinde, gemi sanayi iş kolunda işçilerin sayısı 16501'dir. Bu göstermektedir ki 2007 yılından 2009'a 2 yıl içersinde hızlı bir

istihdam artışı olmuştur. Bu rakam içersinde sendikalaşma oranı ise %53'tür[164]. Tuzla tersaneler bölgesinde 2 işçi ve 1 işveren sendikası faaliyet göstermektedir. İşçi sendikalarını Limter-İş ve Dokgemi-İş oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşme yapma hakkı Dokgemi- İş' e aittir. İşveren örgütü ise GİSBİR' dir.

1998-2002 arasında tersaneler 142 adet gemi teslim etmişken 2003-2007 arasında 368 adet gemi teslim ederek sektörün teslim ettiği gemiler adet bazında 2.5 kattan fazla artış, 1998-2002 arasında tersanelerimiz 680 bin DWT gemi teslim etmişken 2003-2007 arasında 2,1 milyon DWT gemi teslim ederek sektörün teslim ettiği gemilerde DWT bazında 3 kattan fazla artış, 2002 yılında tersanelerin toplam siparişi 83 adet iken, 2008 Mayıs başı itibariyle tersanelerin toplam 265 adet sipariş alarak gemi siparişlerinde 3 kattan fazla artış olduğu ve 2002 yılında mevcut tersanelerin proje kapasitesi 550 bin DWT iken 2007 yılında proje kapasitesinin 1,98 milyon DWT çıktığı ve Tuzla Tersaneler Bölgesindeki özel sektör tersanelerinin ülkemiz gemi inşa sanayinin sahip olduğu; tersane sayısının % 52'sini, istihdamın yaklaşık %70'ini ve ihracatın yaklaşık % 80'ini karşıladığı göz önüne alındığında Tuzla Tersanelerinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır[165].

4.2.1. TUZLA TERSANELERİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Tuzla Tersaneleri hem çalışma koşulları hem de çalışma ilişkileri açısından Türkiye'de eşi benzeri olmayan bir sektördür. Bir yandan sağladığı geniş istihdam olanakları ve ihracat rakamlarıyla öne çıkarken, diğer bir yandan da art arda gelen ölümlü iş kazalarıyla dikkatleri üzerine çekmektedir. Tuzla, Dünya Gemi İnşa Sanayisinde hem üretilen gemi adetleri hem de ölümlü iş kazaları açısından ilk sıralara oynamaktadır. Tuzla'da güzelle çirkin fazlasıyla iç içe girmiştir. Burada güzelle çirkini ayırt etmenin yolu, çalışma koşullarını ve çalışma şartlarını iyi tahlil etmekten geçmektedir.

---

[164] http://www.cgm.gov.tr/article.php?article_id=295 (12.11.2009)
[165] TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s. 295.

Gemi inşa, bakım ve onarım sanayi 2000'li yıllarda gemi standartlarındaki zorunlu değişmeler ve Dünya ticaret hacmindeki büyümeyle paralel olarak aşırı gelişme göstermiştir. Bu gelişmeler karşısında Avrupa ve Uzak doğu tersaneleri tam kapasiteyle çalışmaya başlamışlar ve zamanla siparişleri karşılayamaz duruma gelmişlerdir. Bu durumda emek yoğun bir sektör olan gemi inşa sanayisi, işgücünün ve ham maddenin görece ucuz olduğu Güney Amerika kıyıları ve Türkiye gibi ülkelere kaymıştır.

Türkiye 2000'li yıllarda, özellikle 2005 yılından sonra yoğun bir gemi siparişiyle karşı karşıya kalmıştır. Mevcut tersaneler ise bu siparişleri karşılayacak kapasite değillerdir. Ne teknoloji düzeyleri ne de çalışma sahası ve işgücü yapısı bu yoğun siparişleri istenilen zamanlarda karşılamaktan uzaktır.

Tuzla tersanelerinin aldıkları siparişler artarken işçi sayısı ve çalışma koşulları aynı kalmıştır. Tersane sahipleri her geçen gün siparişlerine yenilerini eklerken, bu siparişlerini en kısa zamanda teslim etmek için çalışma koşullarını iyileştirme yolunu seçmektense çalışma saatlerini esnekleştirme yoluna başvurmuşlardır. Bu durum zaten standart dışı koşullarda çalışan tersane işçisi üzerindeki baskıyı daha da artırmıştır.

Tuzla Tersanelerinde siparişlerin artması karlılığın birinci şartı olan taşeronlaşmayı daha da cazip hale getirmiş, sektörde faal olan taşeronlar daha da büyümüş, bunlara her geçen gün yenisi eklenmiştir. Çarpık olan çalışma ilişkileri daha da çarpıklaşmıştır. Esneklik, risk ve iş maliyeti aktarımı, kârlılık ve uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliği sağlayan 'taşeron tipi esnek çalışma tarzı' üretimde müthiş bir parçalanmışlığı ve enformel örgütlenmeyi getirmiştir. Bugün Tuzla Tersaneler Bölgesinin vazgeçilmez öğesi haline gelen bu sistem, İş Yasası'nın "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" hükmünü içeren 2. maddesine açıkça aykırı bir pratiktir[166].

[166] http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16436 (20.11.2009)

Türkiye gemi inşa sanayi, özellikle 10.000- 15.000 DWT'luk kimyasal tanker üretiminde ve seri ölümlü iş kazalarındaki artışla dünyada ön plana çıkıyor. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde yaşanan önlenebilir ölümcül iş kazaları da, 2001 malî kriz sonrasında sektörde yaşanan üretim düzeyindeki büyümeye açık bir paralellik gösteriyor. Teslim edilen gemi, tonaj (DWT) bazında 2004- 2007 arası üç misli artarken, iş kazaları -uzun vadede etkisi gözüken ve nadiren kayıt altına alınabilen meslek hastalıkları ve yaralanmalar dışarıda bırakıldığında ve sadece ölümcül iş kazalarına bakıldığında bile- bu büyümeye neredeyse birebir paralel olarak artmıştır. 2004'te 5 işçi Tuzla'da canını bırakırken, 2007-2008'de bu sayı 18'e yükselmiştir. Tersaneler Bölgesi'nde artan işçi ölümlerinin temelinde ise, indirgemeci bir şekilde sık sık iddia edildiği gibi 'eğitimsiz işçiler' veya 'taşeronluk sistemi' yoktur. Bu iki etmen de, gemi inşa sanayisinde kârlılık ve rekabet edebilirliği sağlayan esnek çalıştırma tarzının, aynı artan iş kazaları gibi, birer emaresidirler[167]. Tuzla'daki ölümlerin arka planında, tersane sahiplerinin gemi inşa sanayisindeki bu istisnaî konjonktürü kaçırmamak için, işçileri daha yoğun ve daha uzun çalıştırarak, hem işçilerin biyolojik sınırına, hem de tersanelerin mekânsal sınırlarına dayanan bir çalışma tarzını uygulamaları yatmaktadır[168].

Tersane sahiplerinin işçiler üzerindeki baskılarını tersane işçilerinin söylemleri açıkça ortaya koyuyor. Tuzla Tersaneler bölgesinde çeşitli firmalarda 10 yıldan fazla süredir çalışan eski tersane kaynak işçisi **Servet Karaca (32)** anlatıyor: "Geminin zamanında testinin yapılabilmesi için üç mesai üst üste, yani günde 22 saate kadar varan saatlerde çalıştığımız oluyordu". Haliyle işi yoğunlaştırma, yani işçi başına saatte işlenen sac miktarını artırma, iş kazalarına davetiye çıkartıyor. Tuzla Tersanelerinden geçirdiği iş kazası sonucu ayrılmak zorunda kalan saç puntalama işçisi **Emre Selim (27)** anlatıyor: "2 kişinin bir saatte puntalayacağı sacları yarım saatte bir işçiye yaptırıyorlardı. Sac puntası dikkat isteyen bir iştir. En ufak bir dikkat kaybı ciddi kesiklere neden olabiliyor, saclar jilet gibi keskin olabiliyorlar."

Yoğunlaştırılmış iş saatleri Tuzla Tersanelerinin kanayan yaralarındandır. Uzayan iş saatleri iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır. Fiziksel yorgunluğun hat

[167] Nevra Akdemir, **"Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme Taşeronlu Birikim"**, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2008, s. 42.
[168] http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16436 (12.12.2009)

safaya ulaştığı, dikkat toplamanın oldukça güçleştiği uzun mesailer sonunda iş kazaları kaçınılmaz bir son gibi durmaktadır. **Servet Karaca (32)** adlı eski kaynak işçisi bir tersanede, aralıksız ikinci mesaisinin son saatlerinde yerden 15 metre yükseklikte kaynak yaparken bir anlık dalgınlıkla yere düşmesi sonucu kolunun kırılması olayını şöyle açıklıyor: " Yüksekte kaynak yapmak büyük dikkat ister. Normalde mesainin ilk saatlerinde çıkarırlardı. Ama profilin bir hafta içinde bitmesi gerektiği bildirildi. Bu sebeple uzun süre yukarıda kaldım, nasıl düştüğümü hatırlamıyorum ama kaynağın sonlarında parçayı hep ıskalamaya başlamıştım, yorgunluktan ellerim hep titriyordu sonra dengemi kaybettim ve düştüm." Bu koşullar altında kaza kaçınılmaz görünmektedir. Dediğimiz gibi, iş kazalarına davetiye çıkaran işçinin eğitimsizliği ya da işçinin dikkatsizliğinden çok işverenin baskısı olduğu gerçeğini göz önünde bulundurursak bu iş kazaları kesinlikle önlenebilir niteliktedir.

Bu iş baskısı da siparişi veren armatörden tersane sahibine, tersane sahibinden taşerona, bazen taşerondan taşeronun taşeronuna, oradan da en zayıf halka olan işçiye aktarılmaktadır. İşte ancak bu arka planı koyduktan sonra, taşeronluk sisteminin iş kazalarını artırıcı rolünden bahsetmek anlamlıdır: Bu yoğunlukta bir üretime tekabül eden yapısal iş güvenliği yatırımlarının yapılmadığı, Çalışma Bakanlığı'nın 2007'de yaptığı teftişlerin raporlarıyla da sabitlenmiştir.

Tuzla tersanelerinde çalışma koşullarıyla ilişkili bir diğer konu da çalışma sahasının darlığıdır. Siparişlerin artmasıyla tersane alanının daha fazla hammadde, yarı mamul ve malzemeyle dolduğu görülmüştür. Dar olan alan daha da daralmış, işçi için gerekli olan hareket serbestîsi biraz daha sınırlanmıştır. Alan darlığının iş sağlığı ve güvenliğini ne derece tehlikeye düşürdüğünü, son 1,5 yılını Torlak Tersanesinin kaynak işini yapan taşeron firmasında geçiren **Emre Koç (23)** 'un anlatımıyla daha iyi anlıyoruz: " kaynak ve boyama işleri kesinlikle ayrı zamanlarda ve ayrı yerlerde yapılmalıdır. Kaynağa başlamadan önce yan gövdede boya işinin yapıldığını gördüm. Mühendisi uyardım kaynak noktasını boyadan uzaklaştırmak için. Sadece 3 metre çekebildik iskeleyi. Çünkü hemen bitişiğimizde de kaynağı biten levhaların montajı yapılıyordu. Kaynağa başlamak zorunda kaldım. Henüz kaynağın ilk dakikasında ayağıma bulaşmış olan boya alev aldı. Vücudumun

tamamen yanmasından ustamın beni şans eseri fark etmesiyle kurtuldum." Yaşanan olay tersanelerdeki alan darlığının ne kadar ciddi boyutlara ulaşabileceğini yakından göstermektedir.

Tuzla Tersanelerinde artan siparişlerin yükünün taşeronlara devredilmesi, çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerindeki çarpıklıkların işveren ve devlet tarafından görülmezden gelinmesi iş kazaları ve bunlara bağlı ölümleri kaçınılmaz kılmıştır. İşveren üzerindeki sipariş baskını taşeronlara yansıtmış, taşeronlarda maliyetleri kendi işçilerine yansıtmaktan kaçınmamışlarıdır. Büyük çoğunluğu önlenebilir nitelikte olan iş kazaları ise bu sebeplerden dolayı kaçınılmaz olmuştur.

4.2.2. TUZLA TERSANELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİ

Tuzla tersanelerinde iş sağlığı ve güvenliği sistemindeki aksaklıklar, medyada son yıllarda ölümlü iş kazalarının gündemde olmasından dolayı, göstermelik bir iyileşme seyretmektedir. Gelişmelerin göstermelik olduğunun en önemli belirtisi, Tuzla'da iş sağlığı ve güveliğiyle ilgili iyileşmelerin artması rağmen iş kazalarının ve buna bağlı ölümlerde herhangi bir azalma yaşanmamasıdır.

2006 Ekim ve 2007 Ekim aylarında İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca "Tersane İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi" adı altında bazı denetim ve araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda tersanelerde iş sağlığı ve güvenliği sistemi, istihdam durumu, çalışma ilişkileri ve iş kazalarıyla ilgili önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bir yıl arayla yapılan bu çalışmalar Tuzla Tersanelerinde iş kazalarının önlenmesi açısından önemli bir aşama olarak görülmektedir.

Tuzla Tersanelerinde iş sağlığı ve güvenliği sistemine iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu açısından baktığımızda bazı konularda ülke ortalamasının üstünde olduğunu söylemek mümkündür. Fakat alınan önlemlerin çoğu yasal hükümlülükleri yerine getirmiş olmak için alınmaktadır. Tuzla'daki iş kazalarının çoğunun önlenebilir nitelikte olduğu düşünülürse, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonun ne kadar göstermelik oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonun oluşturulması hususunda Tuzla'da faaliyet gösteren 51 tersane işletmesinin eksikliklerinin durumu aşağıdaki gibidir[169]:

1. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman: Tuzla Tersanelerinde faaliyet gösteren 51 tersane işletmesinin 35'inde İş Güvenliği mühendisi ya da teknik eleman bulunmaktadır. 12 işletme yasal zorunlulukların dışında kalırken, 4 işletme için yasal zorunluluk olmasına rağmen bu yükümlülüğü yerine getirmemektedir. Buradaki rakamlara bakıldığında aldatıcı bir nokta vardır ki, 12 işyerinin yasal hükümlülüklerden nasıl kurtulduğudur. Tuzla Tersanelerindeki toplam istihdam rakamlarına bakıldığında bu işyerlerinde çalışan kişilerin sayısının 50 kişiden az olmasının imkânsız olmasıdır. Diğer bir çelişen nokta da, Dünyanın sayılı gemi bakım ve üreticilerinden olan Tuzla Tersanelerinde, alınan siparişlerin 50 kişiden az işçi istihdam eden işletmelerle yerine getirilmesinin imkânsızlığıdır. Çelişen noktalara verilen cevap ise tek yerde toplanmaktadır; alt işveren uygulaması.

Yasal olarak bir iş güveliği mühendisi ya da görevli teknik eleman bulundurulmasın rağmen, bu durumun ne kadar işyerlerine olumlu yansıdığı kafalardaki soru işaretlerini artırmaktadır. 2 yıl önce Tuzla Tersanesinde bir işyerinde taşeronluk yapan bir firmanın sahibi **Erdem Vural (47),** çalıştıkları son işyerinde iş güvenliği mühendisi olarak çalışan görevlinin denetim öncesi baret takılması konusunda yüzeysel uyarılarda bulunması haricinde dışarıya çıkmadığını söylüyor ve ekliyor: " Baret tak uyarısı geliyor ama baret sağlam mı, nasıl takılır, hiçbir eğitim verilmiyor. Zaten taşeron işçilere barette yok." Eski tersane işçisi **Mehmet Kök (33)** iş güvenliği mühendisi uygulamasıyla ilgili son noktayı koyuyor: " Baretçi (iş güvenliği mühendisine işçiler arasında takılan isim) işverenin adamıdır. Devlet niye zorunlu tutuyor anlamıyorum? Zaten çoğu işçi onların tavırlarından dolayı inadına takmıyor baretlerini, onlar olmasa iş daha güvenli olur!"

Yukarıdaki açıklamalar iş güvenliği mühendisi yada teknik elemanıyla ilgili iş güvenliği uygulamasının sadece yasal zorunluluğu yerine getirmek için yapıldığını

[169] İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, "**Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu"**, Yayın No:17, Ankara: 2007, s. 9.

açıkça ortaya koyuyor. "Dostlar alışverişte görsün" mantığıyla yapılan düzenlemelerin iş kazalarını önlemekten uzak olduğunu söylemek mümkündür.

2. İşyeri Hekimliği Uygulaması: Bu uygulamaya bakıldığında 37 işyerinin bir işyeri hekimi çalıştırdığını, yine 12 işyerinin işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün yasal çerçevesinin dışına çıktığını ve 2 işyerinin de yasal olarak işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu olmasına rağmen çalıştırmaktan kaçındığını görmekteyiz.

İşyeri hekimi uygulaması yukarıdaki rakamlara bakıldığında yüksek bir orana sahiptir. Ama tıpkı iş güvenliği uygulamasında olduğu gibi işyeri hekimliği uygulamasında da suiistimallerin olduğu işçilerle yapılan mülakatlar sonrası açıkça görülmektedir. Tuzla Tersanesinde taşeron firmada boya işinde çalışan **Harun Hozman (22)**: "İşyeri hekimini bir işe girerken muayene esnasında, bir de iş kazası olunca rapor hazırlarken görüyorduk, iş kazası olunca onu çağırıyorlardı, genellikle işyerinde olmazdı." Buradan işyeri hekimliği uygulamasının da formaliteden ileri gidemediğini görmek mümkündür.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu: Tuzla Tersanelerinde 35 işyerinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu varken, 12'si yasal zorunluluk dışında ve 4'ü ise bu kurula sahip değildir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu olmasına rağmen bu kurulu faal olarak kullanan işverenlerin sayısı ise 30'dur.

4. Risk Değerlendirmesi: Bu konu Tuzla Tersanelerini en yakından ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu konularındandır. Şöyle ki, Tuzla kendine has riskleri olan ve bu risklerin fark edilmemesinden iş kazalarını yoğun olarak yaşayan bir sektördür[170]. Tuzla tersanelerinde çok dar alanlarda, birbirinden çok farklı ve aynı yerde yapılmaması gereken işler aynı yerde yapılmaktadır. Bu da sektörün kendisine has bazı risklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu risklerin araştırılmaması ve önleyici tedbirlerin alınmaması iş kazalarının devam etmesinin en önemli sebepleri arasındadır.

[170] Nevra Akdemir, s. 52.

Tuzla Tersanelerinin en zayıf olduğu uygulama risk değerlendirmesidir. Bunda risk değerlendirmesinin zor, daha maliyetli ve güncellenmesi gereken bir uygulama olmasının da payı vardır. Tuzla Tersanesinde faaliyet gösteren işletmelerin 19'u risk değerlendirmesi yaparken, 12 tanesi yasal zorunluluk dışında kalmaktadır. 20 işyerinde ise risk değerlendirmesi hiç yapılmamaktadır.

Geçmiş dönemlerde tersanelerde meydancı olarak çalışan **Erdal Şahin (32)**' in bu konuda ki açıklaması risk değerlendirmesinin gereğini çok iyi ortaya koyuyor: " Aynı ortamda o kadar çok iş yapılıyor ki ayağını nereye atsan bir tehlike var, zaten bu kadar riskin içinde kaza olmaması şans. Kaza geçirme ihtimali en az olan kişi benim. Çünkü hafif işler yapıyorum. Benim bile başıma birçok kaza geldi. Sadece 2 kez çarpılma tehlikesi atlattım. Her yer açık kablo kaynıyor." Risk değerlendirmesi bütün bu nedenlerden dolayı tersanelerde şarttır. Birçok risk içeren işin aynı anda yapıldığı tersanelerde risk değerlendirmesi maliyetli gibi görünse de, iş kazaları sonucu oluşan maliyetler göz önüne alındığında oldukça makul durmaktadır. Burada tersanelerin kurumsallaşma derecelerinin düşüklüğü ve işverenlerin olumsuz tutumlarının etkisi karşımıza çıkmaktadır.

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve İç Yönetmeliği: İş sağlığı ve güvenliği politikaları çalışanların motivasyonu ve kazalara karşı farkındalık bilincinin artırılması açısından önemlidir. Tuzla Tersanelerinde 26 işyerinde politikalar oluşturulurken, 25'inde uygulama yapılmamaktadır. İç yönetmelik oluşturma noktasında da 28 işveren bu kurala uymazken, 23 işveren bir iç yönetmelik oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği sistemine iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri açısından baktığımızda Tuzla Tersanelerinin geride kaldığını görüyoruz. 2008 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer'in Meclis Tuzla Komisyonuna yaptığı açıklamada: "Tersanelerde sanki facialar varmış gibi gösteriliyor. Bu iş başka nedenlerle gündeme getiriliyor, tersanelerdeki kazaların artması, işin kötü olduğundan değil, işçi sayısının son 2 yılda artmasından kaynaklanıyor. Eğitimsiz

işçiler yüksekten düşüp ölüyorlar" diyordu[171]. Hâlbuki Tuzla Tersanelerinde işverenlerin eğitim verme konusunda çok da istekli oldukları söylenemez. Tersanelerde sadece 15 işveren iş sağlığı ve güvenliği eğitim verirken, 12 tersane kapsam dışında, 24 tersane ise yasal zorunluluk olmasına karşın iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermemektedirler.

İş sağlığı ve güvenliği sistemine işyeri sağlık organizasyonu ve sağlık raporları açısından baktığımızda Tuzla Tersanelerinde işverenlerin çoğunun bir işyeri sağlık birimini kurduğunu görüyoruz. 39 işveren bir sağlık birimi oluştururken, 12'si yasal zorunluluk dışında, 1'i ise yasal zorunluluk olduğu halde işyeri sağlık birimi kurmamıştır. Meslek hastalıklarına ilişkin sağlık kontrolü yaptırma konusunda 13 işverenin bu yasal zorunluluğa uymadığını ve sadece 26 işverenin meslek hastalıklarıyla ilgili sağlık kontrolü yaptığını görüyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği sistemine kaza ve acil durumlar açısından baktığımızda Tuzla Tersanelerindeki işletmelerin çok geri olduklarını görüyoruz. Tuzla Tersaneleri ağır ve tehlikeli işlerin yoğun olarak yapıldığı risk derecesi yüksek bir sektördür. Acil durum planları iş kazalarının önüne geçmek noktasında hayati önem taşımaktadır. Buna rağmen Tuzla Tersanelerinde acil durumlarla ilgili neredeyse hiçbir çalışma yapılmamaktadır. Acil durum düzenlemesi yapan işletmelerin sayısı sadece 7'dir. 32 işveren bu sorumluluktan kaçınmakta, 12 işveren ise kapsam dışında kalmaktadır.

Geçen yıla kadar Tuzla'da bir taşeron firmada kaynak işçiliği yapan **İlkay Kalay (30)**, acil durumlarda hem asıl işverenlerin hem de taşeron işverenlerinin nasıl zor durumda kaldığını anlatımıyla ortaya koyuyor: " İşini yaptığımız asıl firma büyük bir firmaydı. Diğer birçok tersane firmasına göre daha çok önlem alıyordu. Baretçiler en çok bu firmada dolaşırlardı. Ama ufak bir olay olsun ortalık karışıyor, ne yapacaklarını bilemiyorlardı. Geçen yılın sonunda bir patlama oldu, tüplerin birinde kaçak varmış. Tabi hemen alev aldı. Millet birbirine girdi. 3 kişi yaralandı. 1'i baretçiydi (İş güvenliğinden sorumlu görevliler). Kaçarken boru hattından düşmüş. Kendi güvenliğini sağlayamayan adam işçiyi nasıl korusun". Kalay'ın

[171] http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=17048 (21.09.2009)

anlatımından acil durum planlarının tersanelerde hayati önem taşıdığını görüyoruz. Olayın yaşandığı firma da düşündürücüdür. Bu Tersane, 2008 yılının Ağustos ayında filika faciasının yaşandığı ve 3 tersane işçisinin hayatını kaybettiği firmadır. Olayın ardından Gemi Mühendisleri Odasınca hazırlanan kaza raporunda, olayın öncesinde her türlü senaryoyu düşünerek hareket edildiği belirtilmiştir. Halbuki olayda işçiler deney faresi gibi kullanılmışlar ve olaydan sonra denize düşen işçileri boğulmaktan, yine tersane işçileri kurtarmışlardır. Yani ölü sayısının artmasını o an çay molasında olan ve filikanın indirilmesini izleyen işçilerin önlediğini söyleyebiliriz[172].

Tuzla Tersanelerindeki en önemli risklerden biri de yangın tehlikesidir. İşyeri yangın organizasyonunun iş sağlığı ve güvenliği sistemi içersindeki yeri ise Tuzla Tersanelerinde oldukça zayıftır. Tersanelerde her işletmede bir yangın hortumu bulunmaktadır. Ancak bu hortumları kullanacak, bu doğrultuda eğitilmiş bir yangın ekibi her işletmede yoktur. Yangın ekibine sahip olan işletme sayısı 23'tür. 12 işletme yasal kapsam dışında iken 16 işletmede bir yangın ekibi bulunmamaktadır. Bölgedeki işletmelerin yangın tatbikatı yapma konusunda da zayıf olduğunu söylemek mümkün. İşletmesinde yangın tatbikatı yapan işletme sayısı 21 iken, 12 işletme kapsam dışında, 18 işletme ise bu hükümlülüğünü yerine getirmemektedir.

Tuzla tersanelerinde iş kazalarının önemli bir kısmı kaldırma araçlarının yarattığı sorunlardan dolayı yaşanmaktadır. Tersane işçisi **Mustafa Kurt (29)** başından geçen bir olayı şu şekilde aktarıyor: " Puntalanan sac levhaları montaj alanına götüren vincin halat yerinin kopmak üzere olduğunu defalarca söyledik. İşlerin yoğun olması ve vinçlere sürekli ihtiyaç olmasından dolayı bir türlü vinci bakıma almadılar. Yemek molasından dönerken bir cayırtı koptu. Koşarak gittiğimizde vincin kopan halatından düşen levhanın montaj işçilerinden birinin üstüne düştüğünü gördük, kafatasında çatlak olduğu tespit edilmişti". Buradaki örnekte kaza bağıra bağıra geliyorum demiştir. Basit bir halat tamirinin göz ardı edilmesi sonucu önlenebilir nitelikte bir iş kazası yaşanmıştır. Tuzla Tersanelerindeki kaldırma araçlarının periyodik kontrollerinin yapılması konusunda zayıf olduğunu görüyoruz. Sadece 25 işyerinde periyodik kontroller yapılırken, 14 işletmede kaldırma araçlarının periyodik kontrollerinin yapılmadığını görüyoruz. Kazalara

[172] Olayın video görüntüleri için; http://www.youtube.com/watch?v=q2DVji-mx1U (01.05.2010)

daha yoğun olarak sebep veren kendinden hareketli kaldırma araçlarının periyodik kontrollerinde ise işletmelerin daha geri olduğunu görüyoruz. Sadece 11 işletme bu yükümlülüğü yerine getirirken, 28 işletme kontrolleri yaptırmamaktadır.

Bölgede iş kazalarının yoğunlaştığı alanlardan biri de elektrik sistemi ve bunla ilgili durumlardır. Tuzla'da elektrik tesisatını kontrol eden işletme sayısı 9 iken, 42'si bu kontrollerini yapmamaktadır. Topraklama tesisatının kontrolünü yapan işletme sayısı da sadece 16 iken, yapmayanların sayısı 35'dir[173]. Elektrik sistemi kaynaklı iş kazaları ve buna bağlı ölümlerin çok yoğun olduğu düşünüldüğünde, işletmelerin küçük maliyetlerle gerçekleştirebilecekleri elektrik sistemi kontrolleri konusundaki tutumları oldukça manidardır.

Kişisel koruyucu donanım kullanımı iş kazalarının önlenmesi noktasında hayati önem taşımaktadır. Koruyucu donanım kullanımıyla ufak sıyrıklarla atlatılabilecek bir iş kazası, bu donanımların kullanılmaması sonucunda daha büyük kayıplara yol açabilmektedir. Kişisel koruyucu donanımın sadece işverenler tarafından işçilere dağıtılması da yeterli olmamaktadır. Bunların kullanılıp kullanılmadığının denetimi, nasıl kullanılacağının gösterilmesi ve periyodik olarak kontrollerinin yapılması ya da değiştirilmesi de işverenlerin görevleri arasına girmektedir[174]. Tuzla Tersanelerinde sadece 8 işletmede kişisel koruyucu donanım kullanımına dikkat edilmektedir. Bu sayı bütün tersaneler düşünüldüğünce oldukça azdır. Kişisel koruyucu donanım kullanımına dikkat etmeyen işletme sayısı ise 43'tür. Bu tersanelerin büyük kısmında kişisel koruyucu donanım kullanımına dikkat edilmediğini göstermektedir.

Eski Tersane işçisi **Servet Karaca (32)** kemer kullanmadığı için kaynak yaparken yüksekten düşmesi sonucu iş kazası geçirmiş, belinde kırık oluşmuştur. O olaydan sonra yükseklik korkusu oluştuğu için mesleğini bırakmak zorunda kalmıştır. Kemerim olsaydı düşmezdim diyen Karaca, ufak bir kemerin maliyeti çok gelen zihniyeti hala sorguluyor.

[173] İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, a.g.e.,s. 9.
[174] Barış Hendem, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımları ve Standartları", (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007), s. 47.

Bölgedeki temel ölüm nedenlerinden biri de patlamalardır. Tersanelerde patlama riski olan birçok iş aynı ortamda iç içe yapılmaktadır. Bu da kazalara davetiye çıkarmaktadır. Patlamalar sonucu oluşan iş kazalarının önüne geçmenin ilk yolu patlayıcı ortamların sınıflandırılmasıdır. Tersanelerde patlama riski yüksek olan boyama ile kaynak aynı ortamda yapılmaktadır. Bu işlerin yapıldığı alanların sınıflandırılıp farklı ortamlarda yapılması, patlama sonucu oluşan iş kazalarını önemli derecede azaltacaktır. Tersanelerde patlayıcı ortamların sınıflandırılması çalışmasını yapan işletme sayısı sadece 2'dir. Bu tersanelerde patlamalara karşı neredeyse hiç önlem alınmadığını göstermektedir. Bu kurala uymayan işletme sayısı ise 49'dur. Patlayıcı ortamlarda risk değerlendirmesi yapılması ve patlamadan korunma dokümanı oluşturma konusunda da işletmelerin aynı tutumu sergilediklerini görüyoruz.

Tuzla Tersanelerinde iş sağlığı ve güvenliği sistemini içeren organizasyonlara baktığımızda birçok yükümlülüğün yerine getirilmediğini ve getirilenlerin de yasal zorunlulukları içeren formalitelerden öte gidemediğini görmek mümkündür. Tersanelerdeki iş kazaları ve bunlara bağlı ölümlerin önüne geçilememesinde bu eksikliklerin işverenler tarafından göz ardı edilmesinin payı yüksektir. Bu organizasyonlarla ilgili işletmelerin eksiklerini içeren sayısal veriler göstermektedir ki, iş kazalarının büyük nedeni işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği sistemiyle ilgili olumsuz tutumlarıdır. Tersane sahiplerinin aldıkları karlar göz önüne alındığında devede kulak gibi duran iş sağlığı ve güvenliği sistemiyle ilgili maliyetlerin fazla görülmesi, iş kazaları ve bunlara bağlı ölümlerin önlenebilir nitelikte olduğunun en önemli göstergesidir.

4.2.3. TUZLA TERSANELERİNDEKİ İŞ KAZALARI VE İSTATİSTİKÎ VERİLER

Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'nun 2001'de kazaların önüne geçmek için verdiği kararlar ile Tuzla Tersanelerindeki iş kazaları ve bunlara bağlı ölümler arasında yakın bir ilişki vardır. 2001 yılında verilen kararlar, 2005'ten itibaren 15 yaşından büyük gemilerin uluslararası sulara çıkmasının yasaklanması ve 2015'ten

itibaren tek cidarlı gemilerin faaliyette bulanamamasından oluşmaktadır. Alınan bu kararlarla siparişler artmış, tersanelerdeki işler yoğunlaşmıştır. Bunlara karşın çalışma şartları ve istihdam sabit kalmıştır. Bu durum da tersane çalışanları üzerindeki baskıyı artırmış ve kazalara davetiye çıkaran bir ortam hazırlamıştır.

Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün aldığı kararlar doğrultusunda Avrupa'ya yakın olması ve ucuz işçilik maliyetlerinden dolayı[175], Türkiye, gemi inşa sanayinde önemli bir yer edinmiştir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra hem teslim edilen gemi sayısında hem de alınan siparişler de önemli artışlar olmuştur. Sipariş ve teslim edilen gemilerdeki artışa paralel olarak iş kazaları ve bunlara bağlı ölümlerde de artışlar yaşanmıştır.

Tablo- 6: 2000- 2009 Yılları Arası Tuzla Tersanelerinde Üretim, İstihdam ve Ölüm Sayıları

Yıl	Üretim (DWT)	Çalışan Sayısı	Ölüm Sayısı
2000	88500	5000	4
2001	147130	5750	1
2002	84700	13545	5
2003	106450	14150	3
2004	293229	14750	5
2005	331740	24200	9
2006	556285	28500	10
2007	670000	33480	12
2008	1007968	25950	19
2009	-	15860	11

Kaynak: Gemi ve Deniz Teknolojisi Dergisi, Sayı: 180.

Üretim miktarı ve çalışan sayısı 2000'li yıllardan sonra katlanarak artmıştır. 2008 yılında üretim miktarı en üst seviyeye ulaşırken, bu yıldan sonra üretim miktarında düşüşler yaşanmaya başlamıştır. Çalışan sayısı da 2007 yılında tavan yaparken, bu tarihten sonra kayda değer bir düşüş yaşamıştır. Bu düşüşte 2009 Dünya Küresel Krizinin etkisi de bulunmaktadır. Ölüm sayıları açısından da 2008 yılı ölümlerin en çok yaşandığı yıl olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 6'ya baktığımızda üretim sayısı, çalışan sayısı ve ölüm sayısı arasında bir doğru orantı olduğunu görüyoruz. Üretim arttığında buna paralel olarak çalışan sayısı

[175] http://www.riskmed.com.tr/index.php?option=content&task=view&id=633&catid=8&Itemid=61 (12.12.2009)

ve ölümler de artmaktadır. Bunda üretimin artmasına rağmen çalışma şartlarının ve çalışan sayısının yeteri kadar yükselmemesinin de payı bulunmaktadır.

1992 yılından 2009 yılına kadar tersanelerde 131 kişi hayatını kaybetmiştir[176]. Bu ölümlerin büyük çoğunluğu ise Tuzla Tersanelerinde yaşanmıştır. 2008 yılında tüm tersanelerde 21 kişi hayatını bırakmıştır. Bunların 19'u Tuzla Tersanelerinde yaşanmıştır. Yine 2009 yılında tüm tersanelerde 15 can kaybı olmuşken, bunun 11'i Tuzla Tersanelerinde yaşanmıştır[177].

Tablo- 7: Tuzla Tersanelerindeki 2000- 2009 Yılları Arasındaki Ölümlerin Nedenleri

Kaza Nedeni	Oran (%)	Sayı
Yüksekten Düşme	30,1	24
Elektrik Çarpması	16,9	13
Malzeme çarpması/Düşmesi	16,9	13
Patlama	13,2	11
Sıkışma	13,2	11
Diğer	9,7	7
TOPLAM	100	79

Kaynak: Gemi ve Deniz Teknolojisi Dergisi, Sayı: 180.

Tablo 7'ye baktığımızda Tuzla Tersanelerindeki ölüm sebeplerinin çeşitli olduğunu görmek mümkündür. Yüksekten düşme, ölümlü iş kazalarının nedenleri açısından ilk sırada gelmektedir. Bunları elektrik çarpması, malzeme çarpması/ düşmesi, patlama, sıkışma ve diğer izlemektedir.

Tuzla'da ölüm nedenlerine baktığımızda, yaşanan iş kazalarının önlenebilir nitelikte kazalar olduğunu görmek mümkündür[178]. Ölümlü iş kazalarının nedenleri arasında önlenmesi ve öngörülmesi çok zor ve karmaşık olan herhangi bir neden yoktur. Tersanecilikte önde gelen isimlerden biri olan Hong Kong' ta 2000 yılından sonra yüksekten düşme, malzeme çarpması/ düşmesi ve patlama gibi sebeplerden dolayı herhangi bir ölümlü iş kazası yaşanmamıştır[179]. Tuzla Tersanelerinde ise bu nedenler en fazla ölümlerin yaşandığı iş kazası nedenleri arasında yer almaktadır.

[176] http://www.limteris.com/haber/haber_detay.asp?haberID=639 (01.02.2010)
[177] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü 2009 Verileri.
[178] Akdemir, s. 67.
[179] Tahsin Tezdoğan ve Metin Taylan, "Tersanelerdeki İş kazalarının İstatistiki Olarak İncelenmesi", **Gemi ve Deniz Teknolojisi Dergisi**, Sayı: 180 (Nisan, 2009), s. 10.

Tablo- 8: Dünya Tersanelerinde Ölümlü Kaza Oranları (2008)

ÜLKELER	KAZA ORANI (ONBİNDE)
İSVEÇ	1
İNGİLTERE	1
AMERİKA	2
JAPONYA	3
SİNGAPUR	10
TAYVAN	10
ÇİN	10
MALEZYA	12
TÜRKİYE	3

Kaynak: GİSBİR

Türkiye Tersanelerinde yaşanan iş kazalarını Dünya Tersaneleriyle karşılaştırdığımızda, İsveç, Amerika ve İngiltere gibi gemi inşa sanayisinde önde gelen isimlerin arkasında olduğunu görüyoruz. Burada iş kazalarının kayıt altına alınmasında Türkiye'nin çok gerilerde olduğunu ve çoğu iş kazasının bildirilmediğini düşünürsek bu rakamların gerçeği yansıtmadığını söylemek mümkündür[180].

4.3. TUZLA TERSANELERİNİN SORUNLARI

Tuzla Tersanelerinde ölümlü iş kazalarının nedenleri görünüşte yüksekten düşme, sıkışma, elektrik çarpması ve patlama vb. sebepler gibi görünse de, kazalara zemin hazırlayana asıl sebepler daha karmaşıktır. Bu karmaşıklık Tuzla Tersanelerinin çalışma ilişkilerinin çarpıklığının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tuzla Tersanelerindeki sorunları daha iyi anlamak için, sektörün kendine özgü dinamiklerini bir bütün olarak görmek ve o şekilde incelemek gerekmektedir. Tuzla bu dinamiklerinden dolayı diğer birçok sektörden ayrılmaktadır. Şimdi bu dinamikleri alt başlıklar altında inceleyelim:

[180] Aslı Odman, "Tuzla'da Göstermelik Tedbirler ve Söylemler Patladı", **Mühendis ve Makina Dergisi**, Cilt: 49, Sayı: 579 (Nisan, 2008), s. 45.

4.3.1. ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN YARATTIĞI SORUNLAR

Taşeron kavramı yoğun olarak Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki seri ölümlü iş kazaları üzerinden gündeme geldi. Böylece üretimin içerisindeki emeğin hem mekânsal hem de hukuki olarak bölünmesinin ve esnekleştirilmesinin formlarından yalnızca biri olan taşeronlaştırma, çalışanların sağlığına ve hayatına olan doğrudan etkileri üzerinden daha fazla tartışılır oldu. 2003 senesinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre düzenlenen asıl işveren – alt işveren ilişkisi, yalnızca işletmenin faal olduğu iş kolundaki asıl iş dışındaki yan işler ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin bir alt işverene devrini mümkün kılan bir ilişki türüyken, Türkiye'deki özel işletmeler ve kamu işletmeleri fiiliyatta emek maliyetlerini düşürmek için asıl iş alanlarında da sık sık taşeron firmalar kullanıyorlar[181]. Eylül 2008' e kadar yasadaki boşluk ta bu istismara imkân sağlayan faktörlerden biriydi: 2. maddede bahsi geçen alt işverene devredilebilecek "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin" çerçevesi tam olarak çizilmemiş ve asıl iş devredildiği zaman nasıl ve hangi kurum tarafından yaptırım uygulanacağı düzenlemesi getirilmemişti[182].

27 Eylül 2008 tarih 27010 numaralı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 'Alt İşverenlik Yönetmeliği', İş Kanunu 2. maddedeki asıl işin bölünerek alt işverene verilememesine dair sınırlamanın ve sınırlamaya aykırılığın hukuki yaptırımının açıkça belirlenmemiş olmasına dair eleştirileri ciddiye almış ve içermiştir. Özellikle, yazılı alt işverenlik sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, alt işverenin ya bir yan, ya da teknolojik uzmanlık gerektiren bir işle iştigal ettiğini uygun sertifikalarla belgelemesi gerekmektedir. Gemi inşa sanayi özelinde, bu düzenlemeyle taşeronlara gemi inşasının tüm asıl işini; çelik kesmeyi, montajı, kaynağı, raspayı, boyayı vb. devretmenin yasadışı olduğunun altı kalınca çizilmiştir. 'İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır' (m. 11/2) denilerek, işyerinin ve asıl işin bölünmezliği pekiştirilmiştir. 'Tuzla Yönetmeliği' diye de anılan bu Yönetmelik teknik bir

[181] Şeref Özcan, " Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği**", İş Müfettişleri Derneği 2. Çalışma Yaşamı Kongresi**, Ankara, 2008, s. 123.
[182] Aslı Odman, " Taşeronlaşma ve Geçici/Ödünç İşçilik Gibi İstihdam Rejimi Formları, İş Güvencesi ve İnsan Sağlığı: Türkiye ve Almanya'dan Örnekler ve Tepkiler", **Toplum ve Hekim Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 4 (Ağustos, 2008), s. 284.

düzenlemeden öte, devletin -farklı sınıf çıkarları arasında- meşruiyet alanını kurgulamasına dair önemli ipuçları da vermektedir. Son yıllar içersinde taşeronluk sisteminin çalışanların sağlığı ve hayatına getirdiklerine dair uyanmış olan geniş kamuoyu tepki ve baskısının Çalışma Bakanlığı'nı çalışanlardan yana harekete geçirip bu Yönetmeliği çıkardığını görmekteyiz[183].

1980 öncesinde de izine rastlanan taşeronluk sisteminin daha çok kamu mülkiyetinde üretim yapıldığı için ya kapasite fazlası durumunda ya da özellikli alanlarda varlığı görülmektedir. 1980 sonrası özel sektör tersanelerinin ön plana çıkması ile taşeronluk da temel çalışma ilişkisi haline gelmiştir. 1969 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile Gemi İnşa ve Yan Sanayi Bölgesi ilan edilen Tuzla Aydınlı Koyu'nda 51 tersanede fiili üretimi gerçekleştiren işçilerin, yaklaşık yüzde doksanı taşeron adı verilen işletmelerde çalışmaktadır[184].

Bir işin taşerona verilmesi, her türlü emek maliyetini, iş riski ve iş güvencesinin de esas işveren olan tersane sahipleri tarafından, bu yükü taşıyamadığı aşikâr olan "zayıf ve küçük isletmelere" ya da taşıyabilecek kapasitede olsa bile kolaylıkla işgücünü çeşitli yollar ve oranlarda kayıt-dışına çıkaran bağımlı orta boy işletmelere aktarımıdır. Taşeronların nispeten büyük olanlarının da aynı tersane sahipleri gibi alt-taşeronlara işi devrettiği de görülmektedir. Tersane sahibi, üretimin bir bölümünü taşeron firmaya devrederken işin karşılığında "hak ediş" denilen bir ödeme yapmayı vaat eder. Bu ödemeyi işin başlangıcından sonuna kadar çeşitli aralıklarla parça parça yapar. Tersanede çeşitli düzeylerde çalışanlar, taşeronların tersaneyle kurdukları ilişkinin niteliğine ve sürekliliğine göre yerleşik taşeron ve dış taşeron ayrımı yapmaktadırlar. Tersanelerde iş yapan bu iki grup taşeron firma sürekli yaşanılan rekabet gereği çatışma ve yer değiştirme halindedir. Tersane sahiplerinin üretim örgütlenmesinde tercih edip destekledikleri bu bölünmüşlük ve esneklik aynı zamanda rekabet aracılığıyla diğer taşeron firmaları da kendilerine bağımlı kılmak için bir avantaja dönüşmektedir. Bu açıdan taşeron firma sahibinin standart işçi işveren ilişkileri ile bu maliyeti üstlenmesi çoğunlukla mümkün değildir. Kendisi de çoğu zaman eskiden ustabaşı olan taşeron şirket sahibi, kendi işçilerini akrabalık,

[183] Odman, s. 285.
[184] Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, s. 30.

hemşerilik, komşuluk, etnik ve dini yakınlık, siyasal aidiyetler gibi ilişki biçimleri içinde istihdam edebilir. Ancak sektörün büyümesiyle birlikte hemşeri emeğini istihdam etme eğilimi daha az görülen bir çalışma biçimi halini almıştır. Yine de güven ilişkileri olarak tanımlayacağımız "keyfi" temelde emek sürecinin örgütlenmesi üretim sisteminde bir talep ve maliyet esnekliği getirmektedir. Zira 2001'den beri katlanarak artan kayıtlı ölümlü ve ağır iş kazalarının gösterdiği şudur ki, İsçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde bu "esnekliğin" maliyeti çalışanların hayatları veya sağlıklarıdır. Makine parkına yapılan devasa yatırımlarla karşılaştırıldığında çok küçük maliyetli işyeri güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirlerle önlenebilecek olan bu kazalarda işçiler hayatlarını kaybetmektedir[185].

1970'li yılların ikinci yarısında Tuzla'ya taşınmaya başlayan sektör daha yeni gelişmekte iken tersaneler ve bu tersanelerle çalışan armatörler tanıdıkları ve işine güvendikleri bazı ustaları yönlendirmeye başladılar. Piyasada o dönem işçi olarak çalışan ustaların çoğunluğu, taşeronluk yapmak üzere işlerinden ayrılıp yanlarına aldıkları işçilerle birer firma kurdular. Taşeron firmaların oluşmasında özellikle 1982 sonrasında piyasaya giren yeni tersane ve armatörlük firmalarına devlet teşviki oldukça güçlü bir momenttir. Taşeronluk sisteminin kurulmasında önceleri kamuda çalışanların bir kısmının özel sektöre üst düzey yönetici ya da girişimci olarak geçmelerinin de etkisi gözden kaçırılmamalıdır. Eğitimlerini çoğu zaman Japonya ve Güney Kore'de alan ve burada bu sistemi öğrenen eski kamu tersanesi mühendisleri yeni CEO'lar, işsizliğin ortaya çıkmasıyla birlikte sistemin faillerinden biri olmuşlardır. Teşvik, genellikle iş sağlamak, yer ve iş aleti tahsis etmek şeklinde olmuştur. Taşeron henüz firma kurmadan işin sağlanması başlangıç sermayesini oldukça düşük seviyeye çekmiştir[186].

1980'lerin ortasına gelindiğinde kriz nedeniyle kadrolarını küçültmek isteyen ama tecrübeli ustalarını da kaybetmek istemeyen tersaneler, taşeronlaşma eğilimini beslemişlerdir. Böylece işlerin kalitesini eskiye oranla sağlayamama riskine rağmen emek maliyetlerini oldukça düşürmüşlerdir. Firmaların emek maliyeti dışında başka avantajları da oluşmuştur: Hem kendilerinde, yani ana işverende kayıtlı küçük bir

[185] Akdemir, a.g.e., s. 49.
[186] Özcan, a.g.e., s. 123.

kadro ile çalıştıkları için sosyal riskleri azaltmış, hem parça-başı iş mantığı ile çalışan taşeron firmalar aracılığıyla emek üzerindeki denetimleri artmış, hem de yaptırdıkları işin faturasını alıp vergilerinden düşmüşlerdir. Bu dönem ilk piyasaya giren taşeron firmaların ustaları ve işçileri arasında oldukça yüksek bir gelir düzeyine ulaşanlar oluşmuştur. Sektörde çalışmak ve taşeron firma kurmak bir çekim alanı haline gelmiştir. Ancak sonraları armatör ve tersane sahipleri, taşeron firmaların sayısının da artmasıyla işin fiyatlarını düşürmeye başlamışlardır. Böylece fiyat avantajı ile gemi siparişlerini artırmak istemişlerdir. Taşeronların düşük fiyatları kabul etmesi için de yeni taşeron firmaların kurulmasını desteklemişlerdir. Zira taşeronların arasındaki rekabet, taşeron işçilere de bire bir yansıyarak piyasada yüksek olan ücret seviyesini düşürmüştür[187].

Tersane, üretim sürecindeki bir iş için, öncelikle yerleşik taşeronlara ihale açmaktadır. Yerleşik taşeronlar (tersanenin sürekli çalıştığı taşeron firmalar), tersanenin maliyet planlarına uymayacak kadar yüksek bir parça-başı fiyat talebi istediğinde, eğer işin uzmanlık düzeyi de yüksek değilse, tersanenin üretim sürecinden çıkarılırlar. Tersane, bu iş için dış taşeronlara ihaleyi açar. Dış taşeronlara telefonla ulaşıldığı gibi, piyasanın sosyo-mekânsal darlığından dolayı buna gerek kalmayabilir. Özellikle işçi kahvelerine ulaşan bir haber piyasada herkes tarafından duyulacak demektir. Bu açıdan örneğin kaynakçı lazım olduğunda "çevresi olan" bir kaynak ustasına bunu iletmek çoğu zaman yeterli olmaktadır. Dış taşeronlar genellikle en ucuza iş yapmayı kabul eden taşeron firmalardır. Ama işi tamamen dış taşeronlara yaptırmak genellikle tersanelerin tercih etmediği bir durumdur. Bunun nedeni, geminin yapımının beklenen ve sözleşmede yer alan sürede bitmemesi durumunda, geminin kızakta kaldığı her gün için tersanenin ceza ödemek zorunda kalmasıdır. Bu bedeller taşeronlardan karşılanamayacak kadar yüksek miktarlar olduğundan, tersane bu riski üstlenmek istememektedir. Bu yüzden beğenilen taşeron tersaneye yerleşecektir[188].

Gemi İnşa Sanayicileri Birliği Başkanı'nın 2007 içerisinde yedinci tersane işçisinin hayatını kaybettiği günün hemen ertesi günü basında yer alan demecindeki

[187] Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, a.g.e., s. 34.
[188] Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, a.g.e., s. 36.

"Bizim kârımız tamamen işçilikten, işçilik fiyatları da Avrupa'nın fiyatlarına gelirse, Türkiye'deki gemi inşa sanayisinin avantajları yavaş yavaş ortadan kalkar" ibaresi[189], taşeronluk sisteminin yapısal bir işgücü maliyeti tasarrufu sistemi olduğunu gözler önüne sermektedir. İşyeri güvenliği, kişisel koruyucu donanımın sağlanması gibi hayati öneme sahip ve yasal tedbirler, küçük kâr marjlarıyla çalışan taşeron şirket sahibinin vicdanına bırakılmış keyfi bir karar haline gelmekte, gözlerimizin önünde her ay tersanelerden ölüm haberleri gelmeye devam etmektedir. İşyeri güvenliğinin sağlanmasını, güvenli iskele, sağlam elektrik kablosu veya baret, koruyucu gözlük, emniyet kemeri talep etmekte ısrarcı olmak, fazla mesaiye kalmak istememek, sendikalı olmak ve SSK primlerinin yatırılıp yatırılmadığını takip etmek işten çıkarılma nedeni olabilmektedirler. Tersane sahibi işverenle karşılaştırıldığında mali gücü ve kurumsallığı çok daha zayıf olan taşeron şirketler, kişisel koruyucu donanım temin ettikleri zaman standartlara uygun olmayanları, "ucuzundan" ve yoğun çalışma şartları için kullanışlı olmayanından seçebilmektedirler. Tuzla Havza'sında işportalarda bile satılmakta olan baret, tulum, maske işlevlerini yerine getiremeyecek kadar standartların altında ve temin edilmesi küçük işletmelerin keyfiyetindedir[190].

Taşeron olmak, yemeğe daha geç çıkmak, arka masalarda oturmak, kadrolu işçilerden daha az süre mola yapmaktır. Eski tersane işçisi **Süleyman Demir (23)** anlatıyor: " Taşeronsan yemeğe geç çıkarsın, zaten yemekhane küçüktür ve herkes aynı anda çıkarsa yetişmez ama beklemek şart. Tabi onlar gibi (kadrolu tersane işçileri) 1 saat değil mola, yarım saat".

Taşeron tersane işçisi **Erdal Karakoyun (22)** anlatıyor: " 2 sene çok farklı tersanelere çalıştım tersaneler bölgesinde, tabi taşeron firmada. Ben hiçbir işyerinde Baretçinin (İş Güvenliği Mühendisi) ya da doktorun benle ilgilendiğini görmedim. Taşeron işçisinin canı önemli değildir ana firma için. Zaten 1 ay sürecek işimiz ve gideceğiz… diye bakarlar taşeronlara"

Taşeron tersane işçisi **Serkan Çalışkan (23)** anlatıyor: " Genelde 8- 10 taşeron işçisi birlikte çalışırdık. Bu benim sayabildiğim rakam, belki daha fazla da olabilir.

[189] http://www.denizticaretgazetesi.org/index.php?haber=5884, (02.02.2010)
[190] Özcan, s. 120.

Birimiz kaynakçı, birimiz raspacı, birimiz elektrikçi, birimiz meydancı (çevre düzenlemesinden sorumlu kişi). 2 aya yakın çalıştık orada. Tam biriyle yakınlık kuracağım onun işi bitiyor ve başka tersaneye gidiyor. Ben kaynak yapıyorum. Kaynağın olduğu yerde boya da yapılıyorsa çok dikkatli olunmalı. Boyacılara güvenecek kadar vaktim olmazdı; tam biriyle iş bölüşümü yapardık – ben kaynak yaparken o daha dikkatli olurdu, o boya yaparken ben daha dikkatli olmaya çalışırdım – ki onun işi biter başka taşeron işçisinin başka boya işçisi gelirdi. Bu ortamda kaza kaçılmazdır". Çalışkan'ın olayla ilgili açıklamaları Tuzla Tersanelerindeki durumu çok iyi açıklamaktadır. Tuzla Tersanelerinde aynı ortamda – birlikte yapılması sakıncalı ve yüksek koordinasyon gerektiren – birçok iş birlikte yapılmaktadır. Bir geminin tamirinde ya da yeni inşasında aynı ortamda onlarca taşeron işçisi çalışmaktadır. Bu da iş sağlığı ve güvenliği açısından şart koşul olan koordinasyonu oldukça zorlaştırmaktadır.

Eski taşeron tersane işçisi **Şenol Duyar (29)** anlatıyor: " Kaynak yaptığımız borunun içine son kontrolü yapmak için girdim. Usta başına haber verdim girerken. Ben içerdeyken usta başı diğer borunun kaynağına bakmaya gitmiş. O sırada montajcı şirketin işçileri boruyu montaja hazır zannedip, ben içersindeyken, vince takmışlar. Boru kaldırılınca uç kısmına düştüm. Bağırmamla birlikte işçiler hemen vinci durdular. Birkaç saniye gecikme olsa borunun altında ezilebilirdim, şans eseri yara almadan kurtuldum. Hâlbuki kaynak bir yerde, montaj bir yerde yapılsa ve bütün işleri aynı firma işçileri yapsa böyle kazalar olmaz."

Tuzla'da iş kazalarının en önemli sebeplerinin başında taşeronluk sistemi gelmektedir. Taşeronluk sistemi iş kazalarının birincil nedeni olan, iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunun kurulamamasının en önemli nedenidir. Taşeronluk sistemi ile işverenler işçilik maliyetlerinden ve yasal yükümlülüklerden kurtulmaktadırlar. Ama kurtulmuş olunan bu maliyetler can kayıpları olarak kendini göstermekte ve Tuzla Tersanelerinin kanayan yarası olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.3.2. İŞ YOĞUNLUĞU, MEKAN DARLIĞI VE UZUN ÇALIŞMA SAATLERİ

İş yoğunluğu, mekan darlığı ve uzun çalışma saatleri Tuzla Tersanelerindeki iş kazalarının en önemli sebeplerindendir. Bu unsurları potansiyel risk durumuna getiren temel nedenlerden biri, Uluslararası Denizcilik Örgütünün (IMO) aldığı kararlardır. Bu kararlar tersanelerdeki iş yoğunluğunu artırmış, aynı mekanda daha çok iş yapılır hale gelmesinden dolayı alanlar darlaşmış ve yoğun siparişleri zamanında teslim etmek için çalışma saatleri kuralsızca uzatılmıştır. Kontrolsüz gerçekleşen bu büyüme tersanelerdeki iş sağlığı ve güvenliği sistemini çökertmiştir.

2000- 2008 yılları arasında tersanelerde iş yoğunluğu artmıştır. İş yoğunluğunun artmasıyla birlikte ölümlü iş kazalarında da bir artış gözlenmiştir. Nitekim iş yoğunluğunun en üst seviyeye ulaştığı 2008 yılında, ölümlü iş kazası sayısı da en üst seviyeye ulaşmıştır: 19 ölümlü iş kazası. İş yoğunluğunun diğer yıllara göre azaldığı 2009 yılında ise ölümlü iş kazalarının sayısı 11 olmuştur. (Şekil 14)

Eski tersane kaynak işçisi **Şerafettin Yıldız (23)** anlatıyor: " İki kişinin yapacağı işi bir kişiye yaptırıyorlar. Sürekli aynı konumda vücudunu kasarak çalışıyor, kaynak yapıyorsun. En az 2 kişi yapmalı boru kaynak işini. Ama tek kişiye yaptırıyorlar. Bir kişi hem boruyu tutuyor, hem kaynak yapıyor, hem de soğutma yapıyor. Bu yoğunlukta da iş kazası kaçınılmaz oluyor." Yıldız'ın anlatımından, iş yoğunluğunun artması karşısında işçi sayısının aynı oranda artmadığını, aynı sayıdaki işçilerle artan işlerin yapılmasına devam edildiğini söylemek mümkündür. Bu da işçi başına düşen iş yoğunluğunu artırmaktadır. İş yoğunluğu artan işçi ise aşırı yorgunluk, dikkat kaybı ve algılama yeteneğinde zayıflama gibi durumlara maruz kalmakta ve iş kazalarına zemin hazırlamaktadır.

2000- 2009 yılları arasında Tuzla Tersanelerinde yaşanan ölümlü iş kazalarının %30,2'si yüksekten düşme sebepli gerçekleşmiştir. Yüksekten düşmenin en önemli

sebepleri arasında ise aşırı yoğun tempoda çalışan işçinin yaşadığı dikkat kaybı ve algıda seçicilik gibi sebepler yer almaktadır[191].

Yetersiz alanın, yerleşim ve çalışma yöntemleri açısından önemli bir risk oluşturması kaçınılmazdır. Dar bir alanda güvenli ve düzenli bir işyerinin oluşturulması mümkün değildir. Alan darlığı nedeniyle iş güvenliği yönünden gerekli önlemler alınamamakta ve tehlikeli durumlar oluşmaktadır[192].

Ağır parçaların vinçlerle kaldırılıp taşınması esnasında vinç altında işçilerin çalışması, malzeme istiflerinin ve depolanmasının düzenli ve güvenli bir şekilde yapılamaması, çalışma alanı ve geçiş yollarının yetersiz olması nedeniyle malzeme düşmesi/çarpması ve sıkışma şeklinde meydana gelen kazalarda çok sayıda ölümler meydana gelmektedir[193]. Tuzla tersanelerinde ölümle sonuçlanan kazaların, % 16,9'nun malzeme çarpması/düşmesi sonucu, % 13,2'sinin ise sıkışma sonucu meydana geldiği görülmektedir (Şekil 15).

İşin sıkışık bir üretim mekânında iç içe yapılması, tersanelerdeki zaman baskısını hisseden tersane dışındaki başka tersanelere iş yapan atölyeler, tehlikeli koşullarda da olsa işçilerden çalışmalarını istemektedir[194].

Eski tersane işçisi **İsrafil Benli (44)** anlatıyor: " Boya ve kaynak aynı yerde yapılır mı! Tersanede yapılmak zorunda. Çünkü vakit sınırlı. Bu yüzden çok patlama oldu. Daha da olacak. 2008 yılının yazında oldu patlama, kaç kere uyardık formenleri." Benli'nin anlatımından alanların genişletilmedikçe ve temel işlerin birbirinden ayrılmadıkça iş kazaların önlenemeyeceğini söylemek mümkündür.

Tersanelerde iş saatleri uzundur. Günlük yasal çalışma saatinin sınırlarını aşacak şekilde 12 saati bulan çalışmalar yapılmaktadır. Asıl işveren işçileri taşeron işçilerine oranla daha kısa çalışma saatlerine sahip olsalar da, Tuzla Havzasında

[191] Aybek, Güvercin ve Hurşitoğlu, a.g.e., s. 49.
[192] TBMM, a.g.e., s. 169.
[193] TBMM, a.g.e., s. 170.
[194] TBMM, a.g.e., s.174.

taşeronların yoğunlukta olduğunu göz önünde bulundurursak bunun bir anlam ifade etmediğini söylemek mümkündür[195].

Eski tersane işçisi **Mustafa Salman (22)** anlatıyor: " Saatler o kadar uzundu ki, ailemden çok tersane ustalarımı görüyordum, tabi mesaiye kalmak zorunlu gibi. Bu ortamda insanın ayakları geriye gidiyor. Zaten mesainin bitimine doğru tüm dikkatini kaybediyorsun, uyku ağır basıyor". Hozman'ın anlatımından yola çıkarak tersanelerdeki uzun saatlerin işçinin sosyal yaşamını öldürdüğünü ve makineden farksızlaştığını söyleyebiliriz. Bu durum da işçinin tüm motivasyonunu kaybettirmekte ve kazalara davetiye çıkarmaktadır.

4.3.3. ÖRGÜTLENME SORUNU

Çalışma ilişkilerinin ve koşullarının oldukça geri olduğu Tuzla Tersaneler Bölgesinde işçilerin bu duruma sessiz kalmalarının en önemli sebebi örgütsüz olmalarıdır. Tuzla'da işçilerin örgütlenmesinin önündeki en büyük engel esnekleştirilmiş çalışma ilişkileridir. Taşeronluk ve alt işverenlik uygulamalarıyla parçalanan ve birlik olmaktan uzaklaştırılan işgücü, tek başına kalmanın baskısıyla elindeki son mücadele kaynağı işini kaybetmemenin endişesine düşmüştür.

Tersanede boya işçisi olarak 2 yıla yakın bir süre çalışan **Özgür Karataş (28)** tersanelerde sendikalaşma ve örgütlenmeyi anlatıyor: " Ne sendikası! Zaten iş en fazla 6 ay sürüyor, bir tersaneden bir diğerine geçiyorsun. Tam kafanı kaldırıp etrafı kolaçan edeceksin ki iş bitiyor. Birde ben hep taşeron firmadaydım. Bildiğim kadarıyla taşeron firma işçisi için sendika olmuyor." Karataş'ın anlatımından bölgedeki çalışanların sendikalar konusunda bilinçlenmeye ihtiyacı olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte, tersanelerde örgütlenmenin karşısındaki en büyük engelin esnek çalışma şekli ve işçilerin bilinçsizliği olduğu bir kez daha yakından görülüyor.

[195] Akdemir, a.g.e., s. 67.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde işçilerin pazarlık gücünü azaltan en önemli sebep kolay ikame edilebilir olmalarıdır. Kalifiye işlerin oldukça az olduğu tersanelerde işten çıkan bir işçinin yerini dolduracak bir yenisi hemen gelmektedir. İşsizliğin Türkiye genelinde her geçen gün arttığı düşünüldüğünde, Tuzla'daki bu işgücü devir oranını da yadırgamamak gerek. İşgücünün kolay ikame edilebilir olması sadece tersanelerin değil tüm sektörlerin kanayan yarası durumundadır. Bu ortamda tersane işçi sendikayı düşünmekten bile korkar hale gelmiştir.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde iki işçi sendika faaliyet göstermektedir; Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası (Dok Gemi İş) ve Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri Sendikası (Limter İş).

Türk İş Konfederasyonuna bağlı Dok Gemi İş Sendikası 1947 kadar erken bir dönemde kurulmuştur. Dok Gemi İş Sendikasının 7405 üyesi bulunmaktadır ve sendikalaşma oranı %44,87'dir[196]. Sendikalaşma oranı yüksek gibi görünse de üyelerinin hepsi asıl işveren işçilerinden oluşmaktadır. Taşeron işçi/ asıl işveren işçisi oranı ortalama 1/10 olduğundan Dok Gemi İş'in verimliliğini tartışabiliriz.

Bölgede toplu iş sözleşme yapma yetkisi sadece Dok Gemi İş Sendikasına aittir. Sendika 32 işyerinde akit imzalamıştır[197]. Sendika üyelerinin tamamı tersanelerin kadrolu elemanlarından müteşekkil olup en sorunlu yerler olarak gösterilen alt-işveren (taşeron) firmalarında çalışan işçilerin sendika üyesi olmamaları çarpıcı bir husus olarak dikkat çekmektedir[198].

1976'da sınıf sendikacılığı amacıyla kurulan Limter İş Sendikası, 1978 yılından beri Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu DİSK'e üyedir. 1980 askeri darbesi ile kapatılarak kayyuma devredilen Limter İş Sendikası, 1993'de DİSK'le birlikte yeniden açılma hakkı kazanmıştır. Limter- İş Sendikası, ölümlü iş kazaları akabinde 2000 yılı Haziran ayında Gemak Tersanesi'nde ve 2006 yılı Haziran ayında Torgem Tersanesi'nde geniş katılımlı eylemlere liderlik yapmıştır. Sendikanın işçi hakları ve

[196] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ", **Resmi Gazete** (Temmuz, 2009), Sayı: 27291.
[197] http://dokgemiis.com/default.asp?m_id=2&section_id=24&c_id=352&lang=&title (20.03.2010)
[198] TBMM, a.g.e., s. 215.

iş güvenliği konusundaki sendikal mücadele tarihindeki önemli dönemeçler şunlardır: asbestli gemilerin sökümüne karşı direnişler (1994 UNITED STATES gemisine karşı, 2006 yılında İzmir'de OTOPAN gemisine karşı), ücretlerin ödenmemesine dair direnişler (2006 Desan Tersanesi direnişi), Toplu İş Sözleşmesi hakkı kazanmak için yapılan sendikal örgütlenme sürecinde sendikalı işçilerin işten çıkarılmasına karşı grev ve direnişler (2002 Yonca Tersanesi grevi, 1998 Yonca ve 1999 Erkal Tersanesi direnişi). Limter İş Sendikası 1415 üyeye sahiptir ve sendikalaşma oranı %8,57'dir.

Bölgede faaliyet gösteren işveren örgütü ise Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR)'dir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde 48 tersane GİSBİR' e üyedir[199]. Tersaneler bölgesinde iş verenlerin işçi birliklerine göre daha birleşik ve güçlü olduğunu söylemek mümkündür.

Sendikalılaşmanın olmadığı, özellikle alt işveren firmalarında, kayıt dışı istihdam daha fazladır. Ayrıca ödenen gerçek ücret üzerinden işçilerin sigortalarının yatırılmaması, işçi sigortaya kaydettirildikten sonra -çalışmaya devam ettiği halde- birkaç gün sonra çıkışının yapılması gibi yasa dışı uygulamaların azaltılması noktasında sendikalara önemli görevler düşmektedir[200].

İşçi sendikalarının akit imzaladıkları işyerlerinde istedikleri zaman denetim yapabilme, eksiklikleri belirtebilme yetkisi ve olanağı bulunmaktadır. Ölümlerin en çok yaşandığı alt işverenlerde sendikalaşmanın olmaması bu işyerlerinde sendikal denetim yapılamaması sonucunu doğurmaktadır[201]. Sendikal denetimin taşeron firmalarda olmaması da çalışma koşullarının iyileşememesinin sebepleri arasında en başta gelmektedir.

[199] GİSBİR
[200] Akdemir, a.g.e., s. 55.
[201] Koncovar, a.g.m., s. 21.

4.3.4. KURUMSALLAŞMA SORUNU

Gemi inşası, satın alma, malzeme yönetimi, planlama, insan kaynakları, pazarlama gibi birçok öğeyi içerisinde bulundurmaktadır. Gemi inşasının binlerce parçadan oluşan bir üretim ve montaj endüstrisi olduğu düşünüldüğünde, planlama ve kaynak yönetimi açısından kurumsallaşmanın önemli bir unsur olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizdeki duruma baktığımızda tersanelerimizin hemen hemen hepsinin birer aile şirketi yapısında olduğu ve kurumsallaşmalarını tamamlayamadıkları görülmektedir. Bu yapı içerisinde insan kaynaklarının yönetiminde dolayısıyla ana işveren alt işveren ilişkisinde profesyonel bir yaklaşım göstermediklerinden tersane alanları üzerinde gerekli çalışma şartlarının sağlanması yolunda başarılı olamadıkları ve rekabet edebilirliklerini artırmak yönünde tersane alanlarını birleştirmek suretiyle daha uygun çalışma şartlarını sağlayacak şirket birleşmelerinden kaçındıkları anlaşılmaktadır.

Avrupa'da ise son yıllarda tersanelerin gemi inşaatçı gruplar altında birleştiği gözlemlenmektedir. AB bu durumu açıkça belirtmese de rekabet gücünün artması düşüncesi ile desteklemektedir. Avrupa tersaneleri son 5 yıl içerisinde büyük tersane grupları halinde oluşumlarda bulunmaktadır[202].

Tersaneler bölgesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geri plana atılmasının önemli sebeplerinden biri, buralardaki işletmelerin kurumsallaşma derecelerinin düşüklüğüdür. Tuzla bölgesinde bir işletmenin idari kadrosunda bir dönem görev yapan harita teknikeri **Okan Danışım (22)** tersane sahiplerinin olaylara bakış açını şöyle aktarıyor: "Görev yaptığım firma büyük bir firmaydı. Kuru yük gemilerinin tamirlerini yapıyorduk. Ne kadar başarılı olursan ol ilerleme şansın yok. Şirketin idari kadrosunun büyük kısmı akrabadır. Satın alma departmanının başında patronun oğlu, insan kaynakları departmanın başında da kızı bulunuyordu. Yan görevlerde de birçok akrabası bulunurdu. Böyle bir ortamda şirketin kurumsallaşması için verdiğin önerileri ilk önce bu insanlara kabul ettirmek zorundasın. Onlar ne

[202] TBMM, a.g.e., s. 200.

isterse o yönde karar verilir. Ya susup olanlara seyirci olacaksın ya da çekip gideceksin.”

Tuzla Bölgesinde bir tersanenin sağlık biriminde bir süre sağlık memuru olarak çalışan **Bayram Günaydın (28)**, bölgedeki şirketlerin kurumsallaşma derecelerini çok iyi özetliyor: “ Bir yaralanma olduğunda patron revire kadar gelirdi. Kazayla ilgili olarak patron ne derse o yönde hareket edilirdi. Tabi olayların iş kazası olarak nitelendirilmemesi için çabalanırdı. O durumlardaki son kararı firmanın idari kadrosundaki eğitimli yöneticiler vermezdi. Aslında veremezlerdi. Çünkü firma sahibinin otoritesi idari kadro üzerinde ciddi bir baskı unsuru oluşturuyordu. Yalan ya da yanlış, sonucunun nasıl olacağı umursanmadan işverenin dediği olur ve olay iş kazası olarak bildirilmezdi.” Bu anlatım, şirketlerin kurumsallaşma dereceleriyle, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve iş kazaları arasındaki yakın ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır.

4.3.5. MEVZUATTAN KAYNAKLANAN EKSİKLİKLER

Tuzla Tersaneler Bölgesinde İş Kanunu yıllardır çiğnenmektedir. İş Kanunun alt işverenlikle ilgili 2. maddesinde belirtilen hususlar açıkça görmezlikten gelinmekte ve tersanelerde yapılması gereken kaynak, raspa, boya, montaj ve taşlama gibi asıl işler alt işverenlere verilmektedir. İşverenlerin asıl işleri, kurumsallaşma ve uzmanlaşma derecesi görece daha düşük alt işverenlere ihale etme konusunda önlerinde caydırıcı bir engel yoktur. 4857 Sayılı İş Kanunundaki alt işverenlik uygulamasıyla ilgili boşluklar, işverenler için maliyetleri ve sorumlulukları üstlerinden atmak için bulunmaz bir nimet olmuştur.

Tersaneler Bölgesinin en zayıf olduğu alan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamalardır. Tersanelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yatırımlar, işverenlerce maliyet unsuru olarak görüldüğünden ileri bir aşama kaydedilememiştir. Bu yatırımlar bir maliyet kalemi olarak görülmesinin yanında aynı zamanda bir zaman kaybı olarak ta nitelendirilmektedir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tutumlarında bu kadar rahat olmasında, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği

mevzuatının dağınıklığı ve direkt olarak bu konuyla ilgili düzenlemeleri içeren bir kanunun olmamasının da payı vardır. Mevzuat dağınıklığı ve yasa eksikliği beraberinde birçok boşluğu da getirmiştir. İşverenler de bu boşlukları kullanmak konusunda çekinmemekte, sadece siparişleri zamanında yetiştirmeye odaklanmaktadırlar.

İş Teftiş Kurulu'nun Ekim 2006'da Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaptığı denetimin sonuçlarına göre; araştırmaya konu edilen 48 tersaneden 31'i işletme belgesi olmadan faaliyet göstermektedir[203]. Yani 31 işletme, bir işletmenin faaliyete geçmesi için gerekli olan şartları taşımaktan uzaktır. Bu şartlar arasında fabrika ve tesislerinin fiziksel durumlarının iyileştirilmesinin ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının da bulunduğu göz önüne alınırsa konunun ehemmiyeti daha iyi anlaşılacaktır.

2009 Aralık ayında yürürlükten kaldırılan ve 5 yıl yürürlükte kalan (Yani tersanelerde ölümlerin en yoğun yaşandığı 2004- 2009 arası) 25673 Sayılı İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmeliğin uygulama ve yaptırım konusunda eksik kaldığını görmek mümkündür. Bu yönetmeliğin 1. maddesi şöyledir: " Bu Yönetmelik, işyerlerinin sağlık ve güvenlik mevzuatına ve kabul edilmiş normlara uygun kurulması ve işletilmesini sağlama için alınması gerekli işyeri kurma izni ve işletme belgesi ile ilgili usul ve esasları belirler"[204]. Yani işletme belgesi almadan faaliyet gösteren bir işletmede sağlık ve güvenlik mevzuatına uygun denetimlerin yapılmadığını ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hayati önlemlerin alınması konusunda bir yaptırımın uygulanmadığını söyleyebiliriz. 2009 Aralık ayında kabul edilen 27422 Sayılı İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelikte yaptırım konusunda caydırıcı olmaktan uzaktır. Yeni yönetmelikte önceki yönetmelikten farklı ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasını teşvik edici maddeler bulunmamaktadır. Aynı maddeler taşınmakla birlikte, tek fark işyeri kurma izninin kaldırılmış olmasıdır.

[203] İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, a.g.e., s. 12.
[204] http://www.alomaliye.com/isyeri_kurma_iz_isletme_yonet_171204.htm (25.04.2010)

Tersaneler Bölgesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler hem nitelik hem de nicelik olarak eksiktir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde ölümlü iş kazalarının yoğunlaştığı dönemlerde, medyanın da konuya eğilmesiyle, 2006 Ekim ve 2007 Ekim dönemlerinde İş Teftiş Kurulu tarafından iki denetim yapılmıştır. İlk denetim sonucunda 1065 adet noksan husus tespit edilmiş ve noksanlık tespit edilen 36 işyerine noksanlıkların giderilmesi için süre verilmesi uygun görülmüş, sadece 3 işyerine idari para cezası uygulanması uygun görülmüştür[205]. Bu sayı, önlenebilir nitelikte ölümlü iş kazalarının yoğun olarak yaşadığı bir sektörde hayli yetersiz ve caydırıcılıkdan uzaktır.

Tersanelerde 1. denetimin yapılmasından bir yıl sonra yapılan 2. denetim sonucunda, 590 adet noksanlık tespit edilmiş, toplamda 196.054 TL idari para cezası kesilmiştir[206]. Milyon dolarların döndüğü ve insan canının milyon dolarlara tercih edildiği bir sektör ve ortamda, bu rakam işverenlerin dikkatlerini iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine çekme konusunda sıkıntılıdır. Burada, söz konusu teftişlerde uyulan mevzuatların eksikliğinin işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda maliyetleri düşürmesine yardımcı olduğunu söyleyebiliriz.

4.3.6. BÖLGEDEKİ İŞGÜCÜ PROFİLİNDEKİ SORUNLAR

Tuzla Tersanelerinin yer aldığı Tuzla ilçesi ve civar ilçeler, son yıllarda yoğun bir göçe maruz kalmıştır. Bu göçün neticesinde eğitim seviyesi, yaşı ve sanayi tecrübesi düşük bir iş gücü bölgede toplanmıştır.

Tuzla tersanelerindeki esnek çalışmanın en önemli beslenme noktasını oluşturan bu işgücü, her türlü çalışma şartını peşinen kabul ederek ve tüm güvencelerden uzakta bir ortamda çalışmaktadır. Tersanelerde çok fazla beceri gerektirmeyen ama tehlike derecesi yüksek işler bu işçilere yaptırılmaktadır. Bölge bu isteklere cevap verebilecek işçilerle doludur.

[205] İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, a.g.e., s. 43.
[206] İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, a.g.e., s. 40.

Tersanelerde çalışanların yaklaşık %90'ı taşeron işçisidir. Çeşitli büyüklükte çok sayıda taşeron firmanın hizmet verdiği bölgede, ölümlü iş kazalarının önemli bir kısmı küçük taşeron firmalarda yaşanmaktadır. Bu taşeronların en önemli özelliği, çalışanlarının çoğunun akraba olması ve ikili ilişkilerin yoğun olmasıdır. Taşeron firmalar, bu yakın ilişkilerine güvenip, kazaların çoğunu örtbas etmektedirler.

Taşeron firmaların esnekliğini de bu işgücü oluşturmaktadır. Taşeron firma sahibi, tersaneden iş alması halinde, çok kısa zamanda gerekli sayıda işçiyi bölgeden toplayabilmektedir. Bu durumda ilk tercih edilen ve çağrılan taşeron firmanın sahibinin ya da ustasının akrabalarıdır. Bu durumda çalışan işçi, her türlü güvenceden uzak çalışsa bile, firma sahibi aynı zamanda bir yakını olması sebebiyle bu eksiklikleri görmezden gelmektedir.

Bölgede daha önce çalışan eski tersane işçisi **Ramazan Dursun (23)** anlatıyor: " Amcamın bir firması vardı, S.Gemiciliğin birçok işini yaptı. Elektrik tesisatı döşüyorduk. 3 tane yabancı vardı, geri kalanları ya halasının oğlu ya da amcasının oğullarıydı. Amcamdan ben nasıl demir uçlu ayakkabı isteyim ki! Zaten ana firmadan ödemeler zor alınıyor." Bu örnek tersanelerdeki taşeron firmaların işçileri arasındaki yakın ilişkilerin çalışma şartlarına ne derece zarar verdiğini göstermektedir.

Bölgedeki iş gücünün önemli sorunlarından bir diğeri de, bölgeye doğru yaşanan yoğun göçtür. Göçle birlikte bölgedeki işçiler şiddetli bir rekabet ortamına sürüklenmişlerdir. Her göç dalgasından sonra ücretler biraz daha düşmüş, iş bulmak daha da zorlaşmıştır.

Eski kaynak tersane işçisi **Abdullah Şükür (26)** anlatıyor: "2007 başlarında ücretler 60- 80 TL arasındaydı (gündelik). 2008 gibi piyasaya çok taşeron firma girdi. Onlar girdi, fiyatlar 40- 50 TL'ye düştü." Şükür'ün anlatımı, tersanelerde yaşanan göç süreciyle birlikte ücretlerin ne denli düştüğünü göstermektedir. Göçün oluşmasıyla birlikte olumsuz bir rekabet ortamına sokulan işgücü sadece ücretlerinin düşmesiyle karşı karşıya kalmamış, aynı zamanda daha zor koşullarda çalışmayı kabul etmek zorunda kalmıştır.

Piyasaya yeni giren taşeronlar, memleketten getirdikleri akraba ve hemşeri emeğini, tersanelere çok yakın yerlerde bulunan bekâr evlerine yerleştirmektedir. Bir odada yaklaşık on kişi bir arada kalınan konutların bulunduğu bu yerlerden, kişi başına ayda 100 ila 150 TL kira talep edilmektedir[207].

4.4. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

4.4.1. ESNEK ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Tuzla'da seri iş kazası ve ölümlerin önüne geçmek adına yapılması gereken ilk önemli iş, taşeronluk sisteminin yeniden gözden geçirilmesidir. Yapılan mülakatlar neticesinde sorunların kaynağının taşeron firmalar ve enformel çalışma ilişkileri olduğunu görüyoruz. Taşeron firma işçisi olan mülakatçıların hepsi, bu sistemden bir yara almıştır.

Alt işverenlik uygulaması objektif kriterlere bağlanmalıdır. Asıl ve yardımcı işlerin çerçevesi tam olarak çizilmelidir. Tersanelerde yapılan işler tek tek belirlenmeli ve ne surette olursa olsun alt işverenlere verilmemelidir. Bununla ilgili olarak sadece tersanelerde yapılan işleri içeren bir yönetmelik çıkarılmalı, bu suretle hangi işlerin alt işverenlere verileceği hangilerinin verilemeyeceği belirlenmelidir.

Taşeron firmaların yaptıkları işle ilgili uzmanlıklarını gösteren sertifikaları olmadan sahaya girmeleri yasaklanmalıdır. Bununla ilgili olarak denetimler sıklaştırılmalıdır.

Tuzla Tersanelerindeki kazaların en önemli sebebi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin organizasyonun yokluğudur. Sınırlı bir alanda, çok farklı sayıda işleri yapan birçok firmanın bulunması iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koordinasyonu zorlaştırmaktadır. Her taşeron firma kendisine ait ekipmanlarla gelmekte, farklı

[207] Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, a.g.e., s. 93.

uygulamalar sonucunda istenmeyen kazalar yaşanmaktadır. Bunun önüne geçmek için tersanelerdeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin birleşmesi teşvik edilmelidir.

Taşeronlaşmanın önüne geçilmesi ile birçok sorunlu nokta çözüme kavuşacaktır. Bunların başında iş kazaları gelmektedir. Taşeronlaşmanın olmadığı bir yerde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonları daha koordineli olarak kurulacaktır. Tüm çalışanlar işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, kişisel koruyucu donanım gibi unsurlardan yararlanabileceklerdir. Bu imkanlara sahip işçiler daha belirli bir geleceğin ışığında daha fazla güvenceyle çalışmalarını sürdüreceklerdir.

4.4.2. ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLER

Örgütlenmeye ilişkin önerilerin değerlendirilmesi için bir önceki konu olan taşeronlaşmaya yönelik sorunların çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Tuzla Tersanelerinde örgütlenmenin önündeki en büyük engel parçalanmış ve esnekleştirilmiş işgücüdür.

Tuzla Bölgesinde asıl işler alt işverenlere devredilmiş ve bir geminin yapımında onlarca farklı taşeron firmaya ait işçi çalışır duruma gelmiştir. Bu süreçte çalışan işçilerin tümünün bir işverene ait olduğu düşünüldüğünde örgütlenmenin önündeki önemli bir engel kalkmış olacaktır. Ancak çoğunluğunu 10- 15 kişiden oluşan grupların oluşturduğu tersanelerde bu denli parçalanmış bir işgücünü belirli bir amaç etrafında toplamak imkânsızlaşmıştır.

Çalışma şartlarının ve çalışma ilişkilerinin bu denli çarpıklaştığı tersaneler bölgesinde, çalışanların yaşanan bu olaylara sessiz kalmalarındaki en önemli sebep örgütsüz olmalarıdır. Yapılan mülakatlardan da anlaşılmaktadır ki, işçiler kendilerine yapılan bir haksızlık karşısında, herhangi bir destek bulamadıklarından dolayı tepkisiz kalmaktadırlar. Burada işçiler yoğun bir rekabet ortamına çekilmişlerdir. Yoğun işsizliğin işverenler tarafından kullanılmasıyla, işçiler ellerindeki son silah olan işlerine sarılmışlardır. Böyle bir ortamda bir sendikaya üye olmak işçilerin aklından geçen en son şeydir.

Bölgede sendikalaşma oranının düşük olmasının nedenlerinden bir diğeri de işçilerin sendikalar konusundaki bilgi eksiklikleridir. Bu konuda sendikalara büyük iş düşmektedir. Yapılan mülakatlardan da anlaşıldığı üzere, işçiler örgütlenme konusunda oldukça yabancılardır. Sendikaların bölgede bilgilendirme çalışmalarını artırmaları ve daha hassas bir şekilde konuya eğilmeleri gerekmektedir. Bu konuda sadece asıl işveren işçilerine değil, bölgedeki işgücünün büyük kısmını oluşturan ve asıl sorunlu kısım olan alt işveren işçilerine karşı da örgütlenme politikaları izlenmelidir. İşçileri sendikalar konusunda bilgilendirici seminerlerin düzenlenmesi ve sonuçlarının takip edilmesi sendikaların bölgedeki asli görevleri arasında yer almaktadır.

Tersane patronlarının sendikalara karşı olumsuz tutumları, sendikaların önündeki önemli engellerdendir. Yapılan mülakatlarda da görülmüştür ki, birçok işveren sendika karşıtı olumsuz tutumuyla işçilerin gözünü korkutmuştur. Örgütsüz bir işgücünü yönlendirmek ve gerektiğinde esnek uygulamalarla eritmek işverenler açısından daha cazip gelmektir. Fakat bu durum bölgedeki çalışma ilişkilerini daha da çarpıklaştırmaktadır. Bölgedeki çalışma barışının sağlanması açısından patronların sendikalara karşı olan tavırlarını yumuşatmaları şarttır.

Tersanelerde sendikalı olmayı istemek ve bu doğrultuda hareket etmek işten çıkarılmak için haklı bir sebep olarak görülmektedir. Bu konuda devletin söz konusu durumla ilgili denetim mekanizmasını geliştirmesi ve daha caydırıcı yaptırımlar uygulaması gerekmektedir.

TBMM Tuzla Araştırma Komisyonun örgütlenmeye ilişkin çözüm önerileri şu başlıklar altında toplanmıştır[208]:

* Tersanelerde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması açısından önemli olan sendikal örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılarak sendikalaşma yaygın hale getirilmelidir.

[208] TBMM, a.g.e., s. 222.

* Bakanlar Kurulunca hazırlanan Sendikalar Kanunu Tasarısı bir an önce kanunlaştırılmalıdır.

Meclis Tuzla Araştırma Komisyonunun önerilerinden de anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli koşullarından biri olan sendikalaşmanın, iş kazaları ve bunlara bağlı ölümlerin önüne geçmek noktasında kilit bir görevi bulunmaktadır.

4.4.3. İŞ YOĞUNLUĞU, MEKAN DARLIĞI VE UZUN ÇALIŞMA SAATLERİNE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Tuzla Tersanelerinde iş kazalarının en önemli sebepleri iş yoğunluğu, mekan darlığı ve uzun çalışma saatleri gibi sebeplerdir. Yapılan mülakatlar da göstermektedir ki, gemi yapım ve onarım siparişlerinin artması ve sürenin dar olması işçilerin üzerindeki baskıyı ve yoğunluğu artırmış, tersane mekanlarını daha da darlaştırmış ve çalışma saatlerini de uzatmıştır. Böyle bir ortamda da iş kazaları ve ölümler kaçınılmaz olmuştur.

Tuzla tersanelerindeki iş kazaları ve ölümlerin önlenebilir nitelikte olduğunun en önemli göstergesi; iş yoğunluğu, mekan darlığı ve uzun çalışma saatlerine ilişkin uygulamalardır. Yapılan mülakatlardan da görülmüştür ki, ufak maliyetli önlemlerin alınmaması, daralan alan konusunda iyileştirici çalışmaların görmezlikten gelinmesi ve çalışma saatlerinin kuralsızca uzatılması gibi sebeplerden dolayı iş kazaları yaşanmakta ve insanlar hayatlarını tersane alanlarında bırakmaktadırlar.

Tersanelerde kazaların önüne geçmek için yapılması gerekli en önemli çalışmalardan biri, tersane alanlarının genişletilmesidir. Mevcut tersane alanları yapılan iş için son derece yetersizdir. Birçok iş kazası alan darlığından dolayı yaşanmaktadır. Tersanelerin taşınması ve başka bir alana devri de çözüm değildir. Yaşanan iş kazaları sonucunda tersanelerin bir kısmının Yalova'da kurulan Yalova – Altınova Tersaneler Bölgesine taşınması gündeme gelmiştir. Ancak 2010 yılında Yalova Tersaneler Bölgesinden gelen 2 ölümlü iş kazası haberi, tersanelerin

Yalova'ya taşınmasının geçerli bir çözüm olmadığını göstermiştir. 23 Mart 2010'da Sinan Turhan (26) ve 5 Nisan 2010'da İsmail Çakır (36) adlı tersane işçileri Yalova Altınova Tersaneler Bölgesinde geçirdikleri iş kazaları sonucu hayatlarını kaybetmişlerdir[209].

Tersanelerdeki ölümlü iş kazalarının önemli nedenlerinden bir diğeri de, uzun çalışma saatleridir. Gemi siparişlerinin yetişmesi için sürenin kısıtlı olmasından dolayı çalışma saatleri kuralsızca uzatılmaktadır. Tersanelerde yapılan işler ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği kapsamına girmektedir. Bu işlerde günde 7,5 saatten fazla çalışma yapılması yasaktır. Ama tersanelerde bu saatlerin çok üstünde çalışmalar yapılmaktadır. Tersanelerde iş kazalarının önüne geçmek adına çalışma saatlerinin yasal süre sınırları içersinde yapılması gerekmektedir. Yapılan mülakatlardan, iş kazalarında uzun çalışma saatlerinin önemli bir payı olduğunu görüyoruz.

Tersanelerde işler, Dünya ticaretindeki yoğunluğa paralel olarak çok yoğunlaşmıştır. Çoğu yerde en az 2 kişinin yapması gereken işi bir kişi yapmaktadır. Artan siparişler ve sürenin kısıtlı olması işçinin üzerindeki iş yoğunluğu baskısını artırmıştır. Artan baskı ise beraberinde iş kazalarını getirmiştir. İş yoğunluğundan dolayı oluşan iş kazalarının önüne geçmek için, işlerin yoğunlaştığı dönemlerde çalışan sayısı da, artan işle birlikte artırılmalıdır. Bu şekilde hem kazaların önüne geçilmiş olacak hem de hatalı üretim oranı da düşecek ve verimlilik artacaktır.

4.4.4. MEVZUATA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Tuzla Tersaneler Bölgesinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dağınık olmasından kaynaklanan boşlukların kullanılmasıyla iş kazalarının önüne geçilememektedir. Bu konuda yapılması gereken ilk çalışma, bir iş sağlığı ve güvenliği kanunun çıkartılmasıdır. Konuyla ilgili bekleyen bir iş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı taslağı bulunmaktadır. Söz konusu taslağın yasalaşmasıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bir bütünlük sağlanması planlanmaktadır.

[209] http://www.limteris.com/haber/haber_detay.asp?haberID=641 (02.05.2010)

Tuzla'da alt işverenlik uygulaması göz göre göre istismar edilmekte, asıl işler bölünerek alt işverenlere verilmektedir. Bu konuda 4857 Sayılı İş Kanunun 2. maddesindeki alt işverenlikle ilgili kısımda bulunan boşlukların doldurulması için yeni alt işverenlik yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Ancak uygulamada hala bazı sorunlar bulunmaktadır. Bu konuda, devletin söz konusu sorunları çözmek için gerekli çalışma ve denetimlerini artırması gerekmektedir. Konuyla ilgili olarak, sadece Tuzla Tersaneler Bölgesinde yapılan asıl işlerin ve yardımcı işlerin neler olduğunu gösteren bir genelge Çalışma Bakanlığınca yayımlanmalıdır.

Bölgede yapılan denetimler sonucu uygulanan yaptırımların caydırıcılıktan uzak olması da iş kazalarının önlenmesini engellemektedir. İş Teftiş Kurulu tarafından 2006 Ekim ve 2007 Ekim aylarında yapılan denetimler sonucunda çok cüzi miktarlarda cezalar kesilmiştir. Nitekim denetimlerin ardından iş kazaları artarak devam etmiştir. Bu sebeple söz konusu denetimlerle ilgili, yasal mevzuatların tekrar gözden geçirilmesi ve daha caydırıcı sınırlara çekilmesi gerekmektedir.

Bölgede iş sağlığı ve güvenliğinin olmazsa olmazı olarak görülen sendikaların daha yaygınlaşması için, sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Bununla ilgili olarak gündemde olan sendikalar kanunu taslağının yasalaşmasının bölgedeki sendikalaşma oranını artıracağı öngörülmektedir.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği çok uzun tarihsel bir sürecin ardından günümüzdeki halini almıştır. Sanayinin gelişmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem arasında hep olumlu bir ilişki olmuştur. Sanayinin gelişmesi ile birlikte beliren sorunlar iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yön vermiş ve gelişmesine neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi, insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Ancak bugünkü manasıyla iş sağlığı ve güvenliği, sanayi devrimiyle birlikte fabrika ve işçi kavramlarının ortaya çıkması sonucu oluşmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte fabrikalar kurulmuş, insanlar topraklarını bırakıp fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Bu oluşum sonucu yaşanan iş kazaları ve olumsuz çalışma şartları iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İş kazaları ve meslek hastalıkları ve bunlara bağlı ölümler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geri plana atılması veya bu önlemlerin birer maliyet unsuru olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. İş sağlığı ve güveliği uygulamalarına en fazla ihtiyaç duyulan ve yaşanan iş kazaları açısından yakında incelenmesi şart olan sektörlerin başında gemi inşa sanayi ve tersaneler gelmektedir.

Gemi inşa sanayi, bir çok sektörü içinde barındıran, bu sebeple geniş alanlara yayılıp istihdam sağlayan emek yoğun bir sektördür. Çeşitli sayıda ve zorluklarda işler gemi inşa sanayisinde bir arada yapılmaktadır. Gemi inşa sanayisinin temelini gemilerin tamir ve üretimlerinin yapıldığı tersaneler oluşturmaktadır. Son yıllarda Dünya'da ve ülkemizde gemi inşa sanayi ve buna bağlı olarak tersanelerin önemi

artmıştır. Bu artışta Dünya ticaretinin her geçen gün önem kazanması ve bu yoğunluğun deniz taşımacılığı yolu ile giderilmesinin de payı bulunmaktadır

2000'li yıllardan sonra Dünya Deniz taşımacılığında boy gösteren gemi standartlarındaki değişimler ve dünya ticaretinin deniz taşımacılığındaki payının artması ile tersanelerdeki yoğunluk artmış, gemi inşa sanayisinin devi konumunda olan Avrupa ve Uzak Doğu ülkeleri siparişleri yetiştiremez duruma gelmiştir. Özellikle emek yoğun üretim gerektiren gemi bakımı ve orta büyüklükteki tanker üretimleri Türkiye gibi işgücü maliyetlerinin ucuz ve yasal mevzuatın daha esnek olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırılmıştır.

Gemi taleplerindeki ani artış, ülkelerin alt yapılarını düzeltmeden direkt olarak üretime geçmelerine neden olmuştur. Mevcut tersane kapasiteleri ve işçi sayıları artırılmadan gerçekleştirilen üretim, zaten standartların altında olan tersanelerdeki çalışma şartlarını ve ilişkilerini daha da geriletmiştir.

Türkiye gemi inşa sanayisinde, dünya genelindeki talep patlamasından fazlasıyla payını almıştır. Ancak artan siparişlere paralel olarak tersanelerdeki koşulları iyileştirecek vakit bulunamamıştır. Bu şartlar altında da kazalar kaçınılmaz olmuştur. Dünya'da ve Türkiye'de gemi inşa sanayisindeki talep patlamasının yaşandığı yıllardan 2009 Dünya Küresel Ekonomik Krizine kadar geçen süre içersinde, gemi siparişlerindeki artışa paralel olarak iş kazası ve buna bağlı ölümlerde de artışlar yaşanmıştır. 2009 Kriziyle birlikte Dünya'da ve Türkiye'de gemi inşa sanayisi büyük bir darbe yemiş, hem istihdam rakamları ortalama %300 oranında azalmış, hem de gemi siparişleri aynı oranlarda iptal edilmiştir.

Gemi inşa sanayisi bir çok ağır ve tehlikeli işin bir arada yapıldığı bir sektördür. Yapılan işin ufak bir kısmı sermaye yoğun olmakla beraber büyük kısmı emek yoğundur. Emek yoğun üretimin büyük bölümü alt yapısı ve çalışma şartları oldukça geri olan ülkelerde yapılmaktadır. Bu da iş kazalarını kaçınılmaz kılmaktadır.

İş kazaları ve bunlara bağlı ölümler yapılan tehlikeli ve ağır işin doğal bir sonucu değildir. Bunun en somut örnekleri, Avrupa ve Uzak Doğu'daki tersanelerde kendini göstermektedir. Bu tersanelerde uzun yıllar iş kazaları yaşanmadan üretim yapılmıştır. Tersanelerde yaşanan iş kazalarına bakıldığında büyük bölümünün alınacak küçük önlemlerle engellenebileceği görülmektedir. Fakat ülkemizde ve gelişmekte olan diğer ülke tersanelerinde çalışma şartları ve ilişkileri ikinci plana atılmakta, tek amaç siparişlerin zamanında yetiştirilmesi olmakta, bu sebeple kazaların önüne geçilememektedir.

Türkiye'de gemi inşa sanayisinin kalbi Tuzla Tersaneler Bölgesinde atmaktadır. Sayı ve kapasite olarak en büyük tersaneler Tuzla Tersaneler Bölgesinde bulunmaktadır. Buna paralel olarak iş kazaları ve bunlara bağlı ölümler de en çok Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaşanmaktadır. Ölümlerin sebeplerine bakıldığında yüksekten düşme, elektrik çarpması, sıkışma ve patlama gibi alınacak basit önlemlerle engellenebilecek kazalar olduğu görülmektedir.

Tuzla'da en önemli kavram zamandır. Zamanında teslim edilmeyen her gemi, tersane patronları için büyük bir külfettir. Geminin fazladan kızakta kaldığı her gün, altından kalkılması zor maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Tersane patronlarının iştahlarını kabartan aşırı kar, geminin zamanında teslim edilmesi için her türlü cansız ve canlı varlığa gereğinden fazla yükleme yapılmasını, tersane patronları açısından haklı kılar gibi görünmektedir. Yapılan bu fazla yükleme ise, zaman ve mekan olarak parçalara bölünmüş, başkalaştırılmış, yasal çalışma saatlerinin çok üstünde köleleştirilen, her türlü örgütlenmeden soyutlandırılmış ve mayın dolu bir arazide çalıştırılan bir işgücünü karşımıza çıkarmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesinin en önemli sorunlarından biri, esnek çalışma ilişkileri ve yasa dışı uygulanan taşeronlaşma olgusudur. Tersanelerde asıl işverenin yapması gereken bir çok iş, yapılan işi kaldıramayacağı aşikâr olan alt işverenlere devredilmekte, bazı durumlarda taşeronlarda kendi taşeronlarını çalıştırmaktadır. Sistem kendi içersinde, tek kuralı kuralsızlık olarak, çalışmasını devam ettirmekte, bu sayede geminin maliyetleri düşmekte ve gemiler zamanında yetişmekte, geri de kalan bir tek tersane işçisinin canı olmaktadır.

Gemi yapım ve onarımında yapılan asıl işler kaynak, boyama, montaj ve raspalama gibi işlerdir. Bu işler kesin olarak alt işverenlere devredilemez işlerdir. Bu işleri yapan bütün çalışanlar asıl işverenin çalışanı olmalıdırlar. Ancak Tuzla Tersaneler Bölgesinde bütün bu uzmanlık gerektiren ve bölünemeyen işler alt işverenlere verilmekte, İş Kanunu açık bir şekilde çiğnenmektedir. Bölgede yaşanan iş kazalarının birinci nedenlerinden biri yapılan mülakatlardan da anlaşılacağı üzere, taşeronlaşmanın yarattığı sağlıksız, güvensiz ve koordinasyondan uzak çalışma şartlarıdır. Taşeronlaşmayla birlikte bir işyerinde, bir gemi yapımında birbirini ilk defa orda tanıyan, farklı işleri yapan ve koordinasyondan uzak çalışan çok sayıda grup bir arada iş yapmaktadır. Bu durum da kazalara davetiye çıkarmakta ve son derece güvensiz ve sağlıksız bir ortam oluşturmaktadır.

İşverenlerin taşeronlara başvurmalarındaki bir diğer neden de, yasal sorumlulukları devretmek istemeleridir. Yapılan mülakatlarda, iş kazası geçiren işçilerin hepsinin taşeron firma işçisi olduğu görülmüştür. Yasal sorumluluklardan bu kadar kolay kaçabilen işverenleri caydıracak yasal mevzuat ve devlet denetimlerinin olmayışı da kazaların nedenlerinden bir diğeridir. Ülkemizdeki yasal mevzuat ve uygulaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve bu konuda caydırıcı olmak noktasında yetersiz kalmaktadır. Taşeronlaşmanın sebep olduğu olumsuz çalışma ilişkilerine yönelik öne sürülebilecek en önemli çözüm önerilerinden biri, asıl - alt işveren ilişkilerinin objektif kriterlere bağlanmasıdır. Tersaneler bölgesinde yapılan işler, teker teker belirlenmeli ve bu işler ne surette olursa olsun alt işverenlere verilmemelidir. Bu bölgede çalışacak taşeron firmanın, söz konusu işi alabilmesi için uzmanlığa sahip olduğunu gösteren belge olmaksızın çalışması engellenmelidir. Yapılan mülakatlarda tersane işçilerinin, tersanelerdeki asıl işveren işçisinin yapması gereken montaj, kaynak, raspalama ve boyama işlerinden en az birini yapmaları ve işçilerin hepsinin taşeron firma işçisi olmaları, asıl işin bölünerek nasıl alt işverene verildiğinin önemli bir göstergesidir.

Taşeronlaşmanın önüne geçmek adına atılması gereken önemli adımlardan bir diğeri de devlet denetimlerinin artırılması ve cezai yaptırımların caydırıcı sınırlara getirilmesidir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde yapılan denetimlerin bir çoğu

caydırıcılıktan uzak olmasının yanında kazaları önlemekten de uzaktır. Bunun en büyük göstergesi yaşanan iş kazalarının gerçekleştirilen denetimlerden sonra artarak devam etmesidir.

Bölgedeki iş kazalarının sebeplerinden bir diğeri de mekan darlığı, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunluğudur. Yapılan mülakatlarda göstermektedir ki, bölgede yaşanan iş kazalarında insan sağlığının sınırlarını aşacak şekilde uzayan çalışma saatlerini, yoğun çalışma temposunu ve her türlü tehlikeyi içinde barındıran sıkışık çalışma mekanını görmek mümkündür. Araştırmaya konu olan tersane işçilerinin büyük bir bölümü uzun çalışma saatlerinden kaynaklı kazalara maruz kalmışlardır. Tuzla Tersanelerinde yapılan iş ağır ve tehlikeli işler sınıfına girmektedir. Bu sınıfta yapılan işler günlük belirli bir sınıra sahiptir. Bu sınırın üstünde çalışılması hem verimliliği düşürmekte hem de insan sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmaya konu olan tersane işçilerinin büyük kısmı günlük ve haftalık çalışma saatinin çok üstünde çalışmışlardır yada hala çalışmaktadırlar. Bu kişiler bu kadar uzun çalışırken, bu uzun çalışmayı engelleyecek bir caydırıcı gücün olmaması ilk dikkati çeken husustur. Söz konusu çalışma saatlerini düzenleyen yasal mevzuat burada işverenler üzerinde caydırıcı bir etki sağlamaktan uzaktır. Uzun çalışma saatlerinin sebep olduğu iş kazalarının önüne geçmek adına atılması gereken en önemli adım, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma saatlerinin tekrar gözden geçirilmesi ve devletin çalışma saatlerinin kontrolüne yönelik denetimlerini sıklaştırmasıdır. Kendi başına sadece yasal bir düzenleme çalışma saatlerinin kuralsızca uzatılmasının önüne geçemeyecektir. Yapılan bu yasal düzenlemenin uygulanma durumu devletin yetkili kurumlarınca belirli periyotlarda denetlenmeli ve aksi durumlarda idari ve cezai yaptırımlar uygulanmalıdır. Bu yaptırımların caydırıcılık derecesi söz konusu durumdan dolayı kaynaklanan iş kazalarının önüne geçmek adına hayati önem taşımaktadır.

Birbirinden farklı, çok sayıda işin bir arada yapıldığı tersanelerde mekan darlığına karşılık hayati önem taşıyan risk değerlendirmesi, yasal bir zorunluluk olmasına karşılık, Tuzla Tersaneler Bölgesinde bir çok işveren tarafından yerine

getirilmemektedir. 2000'li yıllardan sonra yaşanan ani talep patlaması tersane alanlarının gözden geçirilmesini ve artan siparişlere oranla çalışma alanlarının genişletilmesi için gereken zamanın göz ardı edilmesine neden olmuştur. Tersanelerdeki mekan darlığı araştırmaya konu olan kişilerin başından geçen yada şahit oldukları iş kazalarının en önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Tersanelerde mekan darlığından kaynaklanan iş kazalarının önüne geçmek adına yeni yasal düzenlemeler gerekmektedir. Tersaneler faaliyete geçmeden önce, standartlara uygun bir alana sahip değillerse, faaliyet izni verilmesinin önüne geçilmelidir. Tersanelerin kurulması için gerekli asgari koşullar belirlenmeli ve koşulları taşımayan tersanelere çalışma izni verilmemelidir.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde iş kazalarının en fazla yaşandığı yıllarda çalışma temposunun da en üst seviyede olduğu görülmektedir. Gemi siparişlerinin en yoğun olduğu yıllarda iş kazaları ve bunlara bağlı ölümlerin de en fazla yaşanması, iş yoğunluğu ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır. Ani talep patlamasıyla birlikte göz ardı edilen tek husus mekan darlığı değildir. Bunun yanı sıra istihdam oranı da artan siparişlere oranla artış göstermemiştir. Yoğun siparişler öncesi zaten en az 2 kişinin işini yapan tersane işçisi, siparişlerin artmasıyla birlikte en az 3 işçinin işini yapar duruma gelmiştir. Kolay ikame edilebilir konumda olan vasıfsız tersane işçisi, omuzlarına yüklenen ağır yük karşısında sessiz kalmakta, başına gelmesi muhtemel kazayı bekleyerek çalışmasını devam ettirmektedir. İş yoğunluğundan kaynaklanan iş kazaları ve olumsuz çalışma şartlarını engellemek için, devletin her tersane işverenine, aldıkları işe oranla asgari bir istihdam rakamı vermelidir. Bu rakamın altında işçi çalıştıran tersanelerin, söz konusu gemi siparişi için üretime geçmesine izin verilmemelidir. Asgari işçilik durumu devlet tarafından objektif şartlara bağlanmalı ve yasalaştırılmalıdır. Bu durumda devletin görevlendireceği bilirkişiler, tamir edilecek ya da baştan üretilecek gemi siparişinin büyüklüğüne göre asgari işçi sayısını belirleyecek ve işverenler bu sayıyı istihdam etmediği sürece faaliyete geçmesine izin verilmeyecektir.

Tersanelerdeki çalışma ilişkilerinin ve şartlarının bu kadar çarpık olmasının ve işçilerin bu duruma sessiz kalmasının altında yatan en önemli sebep, tersane işçilerinin örgütsüz olmalarıdır. Tuzla tersaneler bölgesinde sendikalaşma oranı

düşük olmakla birlikte, sadece asıl işveren işçisinin sendikalı olduğunu görüyoruz. Araştırmaya konu olan işçilerin hepsi taşeron işçisi olmakla birlikte hiçbirinin bir sendikaya üyeliği yoktur. Sadece Tuzla'nın değil Türkiye'nin kanayan bir yarası olan kural dışı taşeronlaşma sendikaların karşısındaki en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Tuzla Tersaneler Bölgesinde zaman ve mekan olarak parçalara bölünmüş işgücünü, ortak bir amaç etrafında toplamak ve bu amaç doğrultusunda harekete geçirmek oldukça zor görünmektedir. Tersane patronlarının sendika karşıtı olumsuz tutumları da sendikalaşmanın önündeki önemli engellerdendir. Zaten kolay ikame edilebilir durumda olan işçiler, sendikanın işten çıkartılmaları için yeterli bir sebep olduğunun bilincinde işlerini devam ettirmektedirler.

Örgütlenmeyle ilgili önemli sorunlardan bir diğeri de bölgedeki işgücünün sendikayla ilgili yeterli bilgiye sahip olmamasıdır. Yapılan araştırmaya konu olan tersane işçilerinin büyük çoğunlu sendika konusunda çok az bilgiye sahiptir. Bu konuda sendikaların bölgedeki faaliyetlerini artırmaları ve istihdamın büyük ve asıl sorunlu kısmını oluşturan alt işveren işçilerine yönelmeleri gerekmektedir.

Örgütlenme sorunuyla ilgili çözüm önerilerini taşeronlaşma sorununa karşı çözüm önerileri kısmıyla birlikte ele almak gerekmektedir. Şöyle ki, taşeronlaşma olgusu bir düzene sokulursa örgütlenmenin önündeki önemli bir engelde kalkmış olacaktır. Örgütlenmenin önündeki en büyük engel taşeronlaşmadır. Taşeronlaşmayla birlikte işçi sayıları yasal sınırların altına düşmekte ve buralarda örgütlenmek imkansız hale gelmektedir. Ayrıca taşeronluk sisteminde iş bitince işçinin de tersaneyle bağlantısı kesilmektedir. Yani taşeronlaşmayla birlikte işçiler kısa dönemli çalışmalara odaklanmaktadırlar. Bu sebeple sendikayla ve örgütlenmeyle ilgili yeterli vakti bulamamaktadırlar.

Tersanelerdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli sorunlardan bir diğeri de kurumsallaşma sorunudur. Tuzla Tersaneler Bölgesinde, ana üretim altı büyük ailenin elindedir. Bu aileler Tuzla'da dolayısıyla Türkiye'de gemi üretiminin önemli bir kısmına sahiptirler. Bu firmalarda kurumsallaşma derecesi, aile firmaları olmaları sebebiyle, düşük kalmıştır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin aslında büyük maliyetleri önleyip ve verimliliği artıracağından ve kalıcı çalışma

barışını sağlayacağından habersiz firmalarını yönetmektedirler. Bu firmaların üst yönetimlerinde akraba bağlarının önemli rol oynadığını görmek mümkündür. Profesyonellikten uzak bir yönetim anlayışının hüküm sürdüğü tersanelerde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geri plana atılması da çalışma şartlarını ve ilişkilerini olumsuz kılan etkenler arasındadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını çözmek ve iş kazalarının önüne geçmek adına yasal mevzuattan kaynaklanan sorunları çözmek ilk yapılması gereken aksiyonlardan biridir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin karşımıza çıkan ilk önemli sorun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın dağınıklığıdır. Bu durum yasalarda boşluklar oluşmasına ve boşlukların da işverenler tarafından kötü niyetli olarak kullanılmasına yol açmaktadır. Diğer bir sorunda yaptırımların ve denetimlerin yetersizliğidir. 2006 ve 2007 yıllarında Tuzla Tersaneler Bölgesinde yapılan denetimler sonucu bir çok eksik tespit edilmesine karşılık kesilen idari para cezalarının hiçbir caydırıcı etkisinin olmadığı görülmüştür.

Sağlam bir yasal mevzuat işçinin elini güçlendirecek ve işverenlerin bu kadar rahat usulsüzlük yapmasını engelleyecektir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasını hızlandırıp, bunları zorunlu hale getirecektir. Bu sebeple dağınık olan iş sağlığı ve güveliği mevzuatını tek bir çatı altında toplamak, bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu yapmak iş sağlığı güvenliğine ilişkin yasal boşlukları ortadan kaldıracak ve daha kesin yaptırımlar ortaya koyacaktır. Diğer bir sorunda Tersanelerdeki asıl işlerin İş Kanuna aykırı olarak alt işverenlere devridir. Alt işverenlik uygulaması saha somut kriterlere bağlanmalıdır. Ayrıca tersaneler daha işe başlamadan bazı standartlar koyulmalı ve bu standartlar yerine getirilmediği sürece çalışma izni verilmemelidir.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaşanan iş kazaları ve buna bağlı ölümlerin altında yatan sebeplerden biri de işgücü profilinden kaynaklanan sorunlardır. Tuzla Havzasında yapılan araştırmalar da göstermektedir ki, bölgedeki işçi profili ağırlıklı olarak genç, deneyimsiz, eğitim seviyesi düşük, vasıfsız olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmaya konu olan tersane işçilerinin büyük kısmının ilk okul mezunu olması, bir yıl ve daha az bir iş deneyimine sahip olmaları ve yaşlarının 18-

25 aralığında olması bölgedeki işgücü profilinin sorunlarını doğrulamaktadır. Tuzla – Pendik – Gebze üçgeninden oluşan alanda yoğun bir göç ve işsizlik olgusu karşımıza çıkmaktadır. Burada işsizliği tetikleyen en önemli unsur göçtür. Yoğun işsizlik ise Tersaneler Bölgesinde işçilerin kolay ikame edilebilir olmalarına ve ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi, Türkiye ve Dünyadaki çarpık çalışma ilişkilerinin ve olumsuz çalışma şartlarının önemli bir örneğidir. Tuzla'dan hareketle Türkiye ve Dünyadaki çalışma ilişkilerinin sorunlarını tahlil etmek ve çözüm önerileri getirmek mümkündür. Bunun yanı sıra Tuzla Tersaneler Bölgesi, kendine has dinamikleri olan ve bu dinamiklerinden kaynaklanan iş kazaları açısından da ayrıca incelenmesi gereken bir bölgedir. Tuzla'da iş yasası, insan hakları ve çalışma etiği açıkça çiğnenmektedir. Bölgede yaşanan iş cinayetleri ise sadece dönem dönem, medyanında magazinsel ilgisinin etkisiyle, gündeme gelmekte ve günü kurtarmaya yönelik kaygılarla göstermelik söylemlerle engellenmeye çalışılmaktadır.

2009 Dünya Küresel Ekonomik Krizinden en fazla etkilenen sanayilerden biri gemi inşa sanayi ve Tuzla Tersaneler Bölgesi olmuştur. Krizle birlikte daha önce alınan siparişler iptal edilmiş ve istidam neredeyse %300 düşmüştür. Üretimin durma noktasına gelmesi ve yoğunluğun azalmasından dolayı bir sakinlik havası hakim Tuzla'da. Bu sebeple medyanın ilgilisi şuanda başka alanlara kaymış durumdadır. Hiç Tuzla'da iş katliamları yaşanmamış gibi her şey unutulmuş durumdadır. Her şeyden önce iş kazalarının önüne geçmek adına atılması gereken ilk adım, millet olarak unutkanlık hastalığımızı tedavi etmek olmalıdır. Yaşanan iş kazalarını kader olarak görüp, saman alevi gibi bir tepkinin ardından yaşanan unutkanlıklar toplumumuzun en büyük sorunlarındandır.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaşanan iş kazaları yapılan ağır işin doğal bir sonucu değildir. Alınabilecek basit önlemlerle engellenmesi mümkün olan iş kazalarının önüne geçmek adına atılması gereken en büyük adım toplum olarak iş kazalarına karşı bilinçli ve kararlı bir duruş sergilememizdir. Tuzla Tersanelerinde bırakılan hayatlardan dersler çıkarılmadığı sürece iş kazalarının önüne geçmek mümkün olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Agah Sinan Ünsar, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3 No:1, Trakya Üniversitesi Matbaa Tesisleri, Edirne, 2004.
- Akın Arslan, " Gemi İnşa Sektörünün Geleceği ve Türkiye", **Çözüm Var Dergisi**, 2009.
- Ali Aybek, Özkan Güvercin ve Çetin Hurşitoğlu, " Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", **KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 6, (2003).
- Arzu Yıldız, "Türkiye'de Tersanelerin Tarihi ve Gemi İnşa Sanayisinin Gelişimi", **Mühendis ve Makina Dergisi**, Cilt: 49, Sayı: 578.
- Aslı Odman, "Tuzla'da Göstermelik Tedbirler ve Söylemler Patladı", **Mühendis ve Makina Dergisi**, Cilt: 49, Sayı: 579 (Nisan, 2008).
- Aslı Odman, " Taşeronlaşma ve Geçici/Ödünç İşçilik Gibi İstihdam Rejimi Formları, İş Güvencesi ve İnsan Sağlığı: Türkiye ve Almanya'dan Örnekler ve Tepkiler", **Toplum ve Hekim Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 4 (Ağustos, 2008).
- Ayhan Gençler, **Sosyal Politika Açısından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (Ders Notları)**, İstanbul: TDAV Yayınları, 1999, s. 14.
- Ayhan Gençler, " İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:35 (Temmuz, 2007).
- Ayşe Özlem Değirmencioğlu, Yargıtay İçtihatları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2006), s. 24.
- Barış Hendem, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımları ve Standartları", (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007), s. 47.
- Bekir Geçer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2004, s.26.

- Burçin Coşkun, "Türkiye'de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları", (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İktisat Fakültesi), 2008, s. 7.
- Bülent Alpar, "İşçi Sağlığı ve İş güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı İLO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, Ankara: (Şubat, 2003).
- Cahit Erkan, **İş kazaları Sorunu: Dünya'daki ve Türkiye'deki Gelişmeler**, Ankara: MPM Yayınları, No: 284, 1983, s. 10.
- Cahit Talaş, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi,** 1. b., İstanbul: Bilgi Yayınları, 1992
- Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esaslar**, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, s. 295.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ", **Resmi Gazete** (Temmuz, 2009), Sayı: 27291.
- Deniz Günay, **"Gemi İnşa Sanayi Sektör Araştırması"**, Ankara: Türkiye Kalkınma Bankası Yayınları, 2002, s. 2
- Devlet Planlama Teşkilatı, "**Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**", Ankara: 2007, s. 1.
- Devlet Planlama Teşkilatı, "**Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**", Ankara, 2001, s. 1.
- Erkan Bakırcı, "Türkiye'de Gemi İnşa Sanayinin Genel Yapısı, Sorunları ve Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler", **2. Mühendis Bilimleri Genç Araştırmacılar Kongresi,** İstanbul: (17- 19 Kasım 2005), s. 721.
- Erkan Şamiloğlu, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası", (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İktisat Fakültesi, 2008), s. 25.
- Evren Demircan, İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Toplumsal Boyutları, (Yüksek Lisans Tezi, İktisat Fakültesi, Marmara Üniversitesi), 2008, s. 8.
- Faruk Andaç, **İş Hukuku**, 1. b. Ankara: Yargı Yayınları, 2003, s. 21.

- Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2.b., İstanbul 1994, s. 63.
- GİSBİR, " **Türkiye Gemi İnşa Sanayi Sektör Raporu** ", İstanbul: (Kasım, 2008), s. 23.
- Güran Ünal, "Türkiye'de İş Kazalarının İl Bazında Analizi", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1(Ocak, 2009).
- Hamdi Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2004, s.729- 730.
- Haydar Kaçmaz, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları, **Makine Mühendisleri Dergisi**, 2003.
- Hasan Sargın, "İş Sağlığı Güvenliği ve Verimlilik", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:35 (Temmuz, 2007).
- Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. b., Ankara: Alter Yayınları, 2009, s. 256.
- İlhan Ulusan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluğu**, İstanbul: Kazancı Yayınevi, 1990, s. 83.
- İlhan Ulusan, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, No.72, 1990, s. 179.
- İsa Karakaş**, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Mart 2006, s. 154.
- İsmail Topuzoğlu, " İş Sağlığında Temel Kavramlar ve Strateji", **İş Sağlığı ve Güvenlği Dergisi**, Sayı: 4 (Kasım, 2001).
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, " Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi -2 Genel Değerlendirme Raporu", Ankara: (2007, Ekim), s. 7.
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, "**Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu"**, Yayın No:17, Ankara: 2007, s. 9.
- Levent Akın, **Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Notları, Ankara Üniversitesi, 2001, s.24.
- Mahmut Çolak, **Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2005, s. 274.
- MAZLUMDER İstanbul Şubesi**, " Tuzla Tersaneler Bölgesi Gözlem ve Değerlendirme Raporu** ", İstanbul: (Haziran, 2008), s. 2.

- Metin Koncavar, "İstanbul'un Tersaneleri", **Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi**, Sayı: 413, 2001/3.
- Müjdat Şakar, **Genel Gerekçeleriyle Yeni Sosyal Güvenlik Kanunları**, İstanbul: Der Yayınları, 2006, s.39.
- Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 2.b., İstanbul, Beta Yayınları, 2000, s. 200.
- Murat Orhan, İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi), 2008, s. 19.
- Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6.b., Ankara, 1986, s. 123.
- Nazmi Bilir ve Naci Yıldız, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 1.b., 2004, s. 248.
- Nevra Akdemir, "Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme Taşeronlu Birikim", İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2008, s. 42.
- Nevzat Kahya, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi), 2001, s. 21.
- Nüvit Gerek, **Türkiye' de İşçi Sağlığı ve İş güvenliği**, 1.b., Ankara: Türkar Yayınları, 1998, s. 1.
- Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 21. b., İstanbul: Beta Kitabevi, 2008, s. 162.
- Nur Serter, **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3856, 1994, s. 16.
- Ömer Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s. 82.
- Ömer Ekmekçi, "Ana hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı", **Çimento İşverenleri Dergisi**, Sayı:3, (Mayıs,2008).
- Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 1.b. Ankara: Tisk Yayınları, 2002, s. 12.
- Sarper Süzek**, İş Hukuku,** 2. b., İstanbul: Beta Yayınları, 2005, s. 10.
- Sarper Süzek, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, **ÇSGB** İş **Güvenliği Eğitim Semineri Notları,** Ankara, 1993, s. 21- 51.
- Sarper Süzek**, İş Güvenliği Hukuku**, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s. 69.

- Sedat Gökpınar, " İş Güvenliğinin Boyutları", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,** Sayı:35 (Temmuz, 2007).
- Serdar Şardan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2005, s. 3.
- Serdar Şardan, **Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001**, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 2005, s. 5.
- Sevda Demirbilek ve Vedat Pazarlıoğlu, "Türkiye'de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Amprik bir uygulama", **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı: 509, (2007).
- Şeref Özcan, " Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği**", İş Müfettişleri Derneği 2. Çalışma Yaşamı Kongresi**, Ankara, 2008, s. 123.
- Tankut Centel**, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası – Mess Yayınları, 2005, s. 507
- TBMM, **"Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu"**, Dönem 23, Ankara: (Ağustos, 2007), s. 39.
- Tijen Erdut, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Ankara: TÜHİS Yayınları, 1998, s. 5.
- TMMOB, **İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu**, 3. b., Ankara: Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2010, s. 31.
- TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu**, " Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor "**, İstanbul: (Ocak, 2008), s. 27.
- Yavuz Gürel**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Mevzuat ve Gelişimi**, Ankara: Türk-İş Yayınları, No: 140, s. 3.
- Yusuf Alper ve Kaya Piralı**, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995, s.85.
- Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3.b., Bursa: Alfa Yayınları, 2008, s. 310.

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53 (Erişim Tarihi: 21.01.2010)
- http://www.isveguvenlik.com/genel-tanimlar/isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kavrami.html (Erişim Tarihi: 18.01.2010)
- www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 28.02.2010)
- http://www.kmo.org.tr/index.php/component/content/article/1-latest-news/185-tmmob-tarafndan-sal-ve-guevenlii-kanun-tasars-le-lgili-goerue-bakanla-sunuldu (Erişim Tarihi: 17.02.2010)
- http://www.ttb.org.tr/index.php/haberler/151-baslamalar/1193-i-sal-yasas
- http://www.bilgit.com/yonetmelik.html (Erişim Tarihi: 12.05.2010)
- www.dtoizmir.org (Erişim Tarihi: 12.04.2010)
- http://www.e-kitapara.com/turk-denizcilik-sektörünun-tarihcesi.html (Erişim Tarihi: 14.03.2010)
- http://www.cgm.gov.tr/article.php?article_id=295 (Erişim Tarihi:12.11.2009)
- http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16436 (Erişim Tarihi: 20.11.2009
- http://www.youtube.com/watch?v=q2DVji-mx1U (Erişim Tarihi:01.05.2010)
- http://www.riskmed.com.tr/index.php?option=content&task=view&id=633&catid=8&Itemid=61 (Erişim Tarihi: 12.12.2009)
- http://www.limteris.com/haber/haber_detay.asp?haberID=639 (Erişim Tarihi:01.02.2010)
- http://www.denizticaretgazetesi.org/index.php?haber=5884 (Erişim Tarihi:02.02.2010)
- http://dokgemiis.com/default.asp?m_id=2&section_id=24&c_id=352&lang=&title (Erişim Tarihi: 20.03.2010)
- http://www.alomaliye.com/isyeri_kurma_iz_isletme_yonet_171204.htm (Erişim Tarihi: 25.04.2010)
- http://www.limteris.com/haber/haber_detay.asp?haberID=641 (Erişim Tarihi: 02.05.2010)