



Çimento Sektöründe  
İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu  
**TEBLİĞLER VE TARTIŞMALAR**

Ankara-2009



---

# İçindekiler

---

<b>Açılış Konuşmaları</b> .....	1
---------------------------------	---

< \* >

<b>Birinci Oturum</b> .....	55
-----------------------------	----

<b>“Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları”</b> .....	57
--	----

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi / *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

<b>“İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları”</b> .....	65
--	----

Doç. Dr. Levent Akın / *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

<b>“İSG Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatı Arasındaki İlişki”</b> .....	115
--	-----

Doç. Dr. Süleyman Başterzi / *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

<b>Birinci Oturum / Soru-Cevap</b> .....	147
--	-----

< \* >

<b>“Sivil Toplum Kuruluşlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri Paneli”</b> .....	161
--	-----

İsmail Gümüşdere / *ÇEİS İSG Kurulu Başkanı*..... 164 |

Dr. Albert Tien / *Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU) İSG Çalışma Grubu Başkanı*..... 169 |

Nasuh Mahruki / *Arama Kurtarma Derneği (AKUT) Yönetim Kurulu Başkanı*..... 176 |

Kris De Meester / *Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE) İSG Çalışma Grubu Başkanı*..... 185 |

<b>Panel / Soru-Cevap</b> .....	194
---------------------------------	-----

< \* >

<b>İkinci Oturum</b> .....	199
<b>“Ülke Geneline ve İşyerlerinde Tütün Kontrolü Çalışmaları”</b> .....	202
Prof. Dr. Nazmi Bilir / Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi	
<b>“Çimento Sektöründe Kas-İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi”</b> .....	216
Prof. Dr. Emel Özcan / İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi	
<b>“Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları (ve Bir Çözüm Önerisi: Risk Analizi)”</b> .....	223
Doç. Dr. Alp Ergör / Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi	
<b>İkinci Oturum / Soru-Cevap</b> .....	226



<b>Üçüncü Oturum</b> .....	235
<b>“İş Sağlığı Sigorta Sistemi-Çalışanların Sağlığı Sigortası”</b> .....	237
Prof. Dr. Hilmi Sabuncu / Yeditepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi	
<b>“Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi”</b> .....	246
Doç. Dr. Tunç Demirbilek / Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi	
<b>İSG Kültürünün Oluşturulmasına Yönelik; Bolu Çimento Fabrikasında Yürütülen “Davranışsal İş Güvenliği Projesi” (DİP)</b> .....	255
Neriman Kayaalp / OYAK Bolu Çimento T.A.Ş. Kalite Yönetimi Şefi	
<b>Üçüncü Oturum / Soru-Cevap</b> .....	262



<b>Dördüncü Oturum</b> .....	277
<b>“Atex Direktifleri Çerçevesinde Patlayıcı Ortam Sınıflandırma ve Patlayıcı Ortam Risk Değerlendirmesi”</b> .....	279
Özlem Özkılıç / ÇSGB İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı İş Müfettişi	
<b>“Kişisel Koruyucu Donanımların Önemi ve Çimento Sektöründeki Uygulamaları”</b> .....	291
Mustafa Bayraktar / OYAK Ünye Çimento Fabrikası İSG ve Çevre Mühendisi	
<b>“Acil Durum Yönetim Sistemleri”</b> .....	300
Dündar Şahin / AKUT Eğitim, Denetleme ve Danışmanlık Hizmetleri Sorumlusu	

# Önsöz

Sendikamız öncülüğünde, Çimento sektörü olarak, 2003 yılında başlattığımız OH-SAS 18001 Belgelendirme Projesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok ciddi faaliyetler gerçekleştirdik. Kamuoyunun da takdirini kazandığımız bu çalışmaların temel amacı; Sektörümüzde istihdam edilen 10.000'den fazla çalışanınımızın işyerlerine geldikleri gibi sağlıklı bir şekilde tekrar evlerine ulaşabilmeleridir.

Bizler; çimento işverenleri olarak, ülkemizde son yıllarda giderek önemi artan iş sağlığı ve güvenliğini; üretim, finans, kalite, insan kaynakları ve çevre konuları gibi işimizin önemli bir parçası olarak görmekteyiz ve bunun iyi yönetilmesi gereken bir husus olduğuna inanmaktayız.

14-15 Kasım 2008 tarihlerinde İzmir Hilton Oteli'nde gerçekleştirdiğimiz "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu"nda da, bu alanda çalışmaları olan değerli akademisyen ve uygulamacıları bir araya getirerek, iş sağlığı ve güvenliği bilim dalına katkıda bulunduk ve çimento sektörü olarak gerçekleştirdiğimiz örnek uygulamaları katılımcılarla ve kamuoyu ile paylaşmaya çalıştık.

Sempozyumda, yapılan açılış konuşmalarının ardından, iş sağlığı ve güvenliğinin farklı açılardan incelendiği 4 oturum ve sivil toplum kuruluşlarının konuya bakışının ele alındığı bir panel yer almıştır. Bu çerçevede, değerli akademisyen ve uygulamacılarımızın sundukları tebliğler ile her oturumun sonunda gerçekleştirilen soru-cevap kısmınının yer aldığı bu kitabın, araştırmacılara, akademisyenlere, uygulamacılara ve konuya ilgi duyan herkese yararlı olmasını diliyorum.

Bu vesile ile, Sempozyumumuza iştirak ederek bizleri yalnız bırakmayan başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk Çelik olmak üzere, Sayın Valimize, Bakanlığımızın tüm bürokratlarına, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları ile sivil toplum kuruluşlarının başkan ve üyelerine, çok kıymetli yargıçlarımıza, değerli akademisyenlerimize ve çimentocu dostlarımıza bir kez daha teşekkürlerimi sunuyorum.

Nisan, 2009

Ahmet EREN

Yönetim Kurulu Başkanı

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## AÇILIŞ KONUŞMALARARI

**SUNUCU** – Sayın Bakanım, Sayın Valim, sayın milletvekillerim, sayın müsteşarım, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının sayın başkanları, değerli akademisyenler, çimento sektörümüzün kıymetli temsilcileri, yurt dışından gelerek sempozyumumuza katılan sayın yabancı konuklarımız, değerli misafirler, basınımızın kıymetli temsilcileri; Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”na hoş geldiniz, şeref verdiniz. (Alkışlar)

Değerli misafirler, saygıdeğer konuklar; şimdi sizleri, bugünlere gelmemizi sağlayan Ulu Önder Atatürk ve ülkemizin bölünmez bütünlüğü için gözlerini kırpmadan canlarını feda eden şehitlerimiz ile iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde ha-

*yatlarını kaybeden çalışanlarımız için saygı duruşuna ve ardından İstiklal Marşımızı söylemeye davet ediyorum.*

*(Saygı duruşunda bulunuldu, İstiklal Marşı okundu)*

**SUNUCU** – Çok teşekkürler. Saygıdeğer konuklar, değerli misafirler; açılış konuşmalarımıza geçmeden önce sempozyumumuza katılamayan, fakat telgraf gönderen değerli misafirlerimizi, değerli konuklarımızı sizlere duyurmak istiyorum.

*CHP İzmir Milletvekili Sayın Mehmet Ali Susam, TOBB Başkanı Sayın Rıfat Hisarcıklioğlu, Sayıştay Başkanı Sayın Mehmet Damar, Hak-İş Konfederasyonu'ndan Sayın Seddar Aslan sempozyumumuza katılamayarak telgraf göndermişlerdir; kendilerine çok teşekkür ediyoruz.*

*Çalışma hayatımızın gündemdeki en önemli konusu olan iş sağlığı ve güvenliği hakkında açılımlar sağlayacak sempozyumumuzun açılış konuşmalarını yapmak üzere, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ahmet Eren'i kürsüye davet ediyorum efendim. (Alkışlar)*

◀ \* ▶

Sayın Bakanım, Değerli Valim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın değerli bürokratları, işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonlarının değerli yöneticileri, üniversitelerimizin kıymetli öğretim üyeleri, değerli çimentocu dostlarım, değerli medya temsilcileri, saygıdeğer konuklar; gününüz aydın olsun, hepiniz hoş geldiniz.

Değerli konuklar, değerli katılımcılar; gönül isterdi ki bu toplantıyla yakından ilgili olan ekonomik krize değinmeden sözlerime devam edeyim. Ancak bu mümkün olmadı. Bir iki cümleyle çok kısa, ekonomik krize değinip asıl konuşmama geçeceğim.



**Ahmet Eren**  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Çimento Endüstrisi  
İşverenleri Sendikası



Bildiğiniz gibi, bu ekonomik kriz bize önce bir mektup gönderdi, arkasından bir telgraf yolladı, e-mail yolladı, sonra telefon etti, sonra da geldi kapıyı tık tık tık çaldı. Biz maalesef evin içindeki kavgadan, gürültüden duymadık. Ya da sonradan duymazlıktan geldik. Böyle olunca da bir tekme atıp kapıyı kırdı, geldi evin ortasına oturdu. Maalesef bu noktada birçok şey var yapılacak, ancak onları belki diğer konuşmacılar konularına alacaklar ve söyleyecekler.

Ben, bu ekonomik kriz ortamında dahi çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliğinin ikinci plana atılmayacağını, bu konuda çimento işverenleri olarak yatırımlarımıza devam edeceğimizi, çalışanlarımızın ve de ilgililerinin iş sağlığının ve güvenliğinin her şeyden daha önemli olduğunu bir kez daha vurgulamak istiyorum.

Bugün burada iş sağlığı ve güvenliği bilimine ve uygulamalarına hep birlikte katkıda bulunmak üzere bir araya gelmiş bulunuyoruz. İş sağlığı ve güvenliğinin yoğun bir şekilde tartışıldığı bugünlerde Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak düzenlemiş olduğumuz bu sempozyumla konuya bir kez daha dikkat çekmek istiyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda en önemli performans göstergesi, iş kazaları ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarıdır. Bu konunun belirlendiği istatistiklerde maalesef Türkiye'nin konumu çok iyi gözükmemektedir. Şurasını hemen belirteyim ki, bu sempozyum süresince iki günde, bu kırk sekiz saat içinde ortalama olarak Türkiye'de 2 çalışan hayatını kaybedecek ve 6 çalışmamız da iş göremez hale gelecektir. Tabii, bundan daha önemli olan, bu çarpıcı sonuçlara bizim Türkiye olarak gereken özen, gereken ihtimam ve dikkati göstermemiş olmamızdır.

Değerli katılımcılar, biz çimento sektörü işverenleri olarak bu hassas konuda ne kadar duyarlı olduğumuzu, bu konuya ne kadar önem verdiğimizi, sendikamız vasıtasıyla ve sendikamıza üye fabrikalar vasıtasıyla bireysel olarak ortaya koymuş addediyoruz kendimizi. Çünkü bizim için bir iş güvenli ise yapılmalıdır. Eğer güvenlik yoksa, o iş yapılmamalıdır.

Bu yaklaşım içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konularımızı, uygulamalarımızı sadece kadrolu çalışanlarımızı değil, aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'nun izin

verdiği ölçüde yararlandığımız alt işverenlerimizin çalışanlarını da içerecek şekilde geliştirmeye çalışıyoruz. Yine burada ayrıca üstünde durmak gerekirse çalışma sahamızın sınırları dahilinde tüm alt işverenler, tedarikçiler ve çalışanlar ile ziyaretçiler bizim iş sağlığı ve güvenliği algımız içerisinde yer almaktadır.

Değerli konuklar, son dönemin moda terimlerinden olan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi konusunda bizim yaklaşımımız açıktır. Biz, iş sağlığı ve güvenliğini üretim, finans, kalite ve çevre sorunları gibi önemli bir sorun olarak addetmekteyiz ve bunu iyi yönetilmesi gereken bir husus olarak görmekteyiz. Çünkü bizim için çalışanlarımızın sağlığı, diğer bütün konulardan daha önemlidir. Bu şekilde, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı yücelten takdire şayan sunumlar yapıyorum; bunu da yanlış algılamayın lütfen. Meşhur bir söz vardır: "Ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz". Bu sempozyumun organize edilmesi için gerekli olan çalışmaları yapan sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirdiği ve halen yürütmekte olduğu faaliyetlerin ayrıntılarına, bugünün son oturumunda yapılacak olan panelde Sendikamızın İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Başkanı Sayın İsmail Gümüşdere değinecektir.

Benim burada sizinle paylaşmak istediğim konu, iş sağlığı ve güvenliği alanında Sendikamızın bu takdire şayan faaliyetlerini öncelikle Bakanlığımızın, sonrasında ise tüm ilgili kesimlerin ilgiyle takip etmesi ve bu alanın bizi motive etmesi, cesaretlendirmesidir.

Bu noktada amacımız, bizim yaklaşımımız, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm sivil toplum kuruluşlarına örnek olmaktır. Söylediğim gibi, bunu da bugüne kadar gerçekleştirmiş olduğumuz başarılar ve yol gösterici faaliyetlerimiz doğrular niteliktedir. Ama yapılan bu faaliyetler yeterli midir diye sorarsanız cevap hayır. Daha fazla, daha fazla çalışmalıyız.

Değerli konuklar, benden sonra söz alacak çok değerli konuşmacıları da dikkate alarak, sözü daha fazla uzatmadan, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk Çelik olmak üzere, Bakanlığımızın tüm bürokratlarına, Sayın Valimize, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları ile sivil toplum kuruluşlarının başkan ve üyelerine ve özellikle faaliyetlerimizde bizimle birlikte düşünen ve hareket eden

Çimse-İş Sendikası'nın Değerli Başkanı Sayın Ramazan Şafak ve arkadaşlarına, çok kıymetli yargıçlarımıza, Sempozyum Bilim Kurulumuzun da içinde bulunduğu akademisyen dostlarımıza, çimentocu dostlarımıza, bu sempozyumun gerçekleştirilmesi için vermiş oldukları destekten ve her zaman yanımızda olmalarından dolayı teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Ayrıca, bu sempozyumun gerek organizasyonu gerekse yürütülmesinde emeği geçen, başta İzmirli çimentocu dostlarımız Tufan Ünal ve Mustafa Güçlü olmak üzere, Sendikamız Genel Sekreteri Sancar Bayazıt ve tüm ilgili arkadaşlarıma huzurunuzda teşekkür ediyorum, hepinize saygılar sunuyorum. *(Alkışlar)*

◀ \* ▶

**SUNUCU – Teşekkürler Sayın Başkanım.**

*Saygıdeğer konuklar, şimdi de konuşmalarını yapmak üzere, Türkiye Çimse-İş Sendikası Başkanı Sayın Ramazan Şafak'ı kürsüye davet ediyorum. (Alkışlar)*

◀ \* ▶

Sayın Bakanım, işçi, işveren sendikalarımızın çok değerli genel başkanları, Saygıdeğer Valim, çok değerli hocalar, işyerlerimizin çok değerli genel müdürleri, insan kaynakları müdürleri, saygıdeğer katılımcılar; sendikam Türkiye Çimse-İş Sendikası olarak şahsım ve arkadaşlarım adına saygılar sunuyorum.

Dünyanın ve ülkemizin sosyoekonomik bakımdan bir kaos yaşadığı şu günlerde insanımızı, işyerlerimizi temel alan son derece önemli, anlamlı bir sempozyumu düzenlediklerinden dolayı, başta Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yöneticilerine, bildirileri ve katkılarıyla bulunacak hocalarımıza, tüm katılımcılara şahsım ve T. Çimse-İş adına çok teşekkür ediyorum.



**Ramazan Şafak**  
Başkan  
T. Çimse-İş Sendikası

Konuşmamın başında hemen şunu arz etmek istiyorum: İşkolumuza bağlı bulunan işyerlerimizde son günlerde yapılan doğal gaza ařırđ zamdan dolayı ve ekonomik krizin etkisiyle bugün tarihi itibariyle işten çıkarılan işçi sayısı 8.282 kişidir. Sayın Bakanım, dikkatinize sunmak istiyorum: Hükümet olarak önce gerekli tedbirlerin alınmasını bekliyoruz.

Değerli katılımcılar; Avrupa Birliği uyum sürecinde AB yönergelerini dikkate alarak ulusal mevzuatta birtakım değişiklikler yapılmasına rağmen, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut tablo halen i karartıcı durumdadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde yer alan maddeler çerçevesinde çeşitli çalışmalar yapılmış, ancak Avrupa Birliği normlarına uygun bir iş sağlığı ve güvenliği yasaının çıkarılması yönünde umut verici adımlar atılamamıştır. Yapılan düzenlemeler, bütün çalışanları kapsamadığı gibi, bütün işyerlerini kapsayacak şekilde yaygın hale getirilememiştir. Kazalar azalmış gibi gözükse de, ölümcül iş kazaları çoğalmıştır. Meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilmesinde maalesef bir ilerleme sağlanamamıştır.

Değerli katılımcılar, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, ağdaş ve ulusal bir mevzuatla birlikte, etkin bir uygulamayı, en önemlisi de çok etkin bir iş denetimini gerektirmektedir. Bunun yolu, devlet-işçi-işveren üçlüsü ile toplumun her kesiminde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yaygınlaştırılmasından, iş güvenliği kültürünün oluşturulmasından geçmektedir. ILO'nun Güvenlik Kültürü Raporu'na göre meslek hastalıklarının tamamının, iş kazalarının yüzde 98'inin önlenebilir olması, konunun önemi açısından son derece dikkat çekicidir. Bilimsel raporlar, kazaların önlenebilir gerçeğini ortaya koyarken, ulusumuzu acılara boğan Tuzla tersanelerindeki ölümcül iş kazalarının olması, tüm sorumluları ciddi bir şekilde düşündürmeli, şu ana kadar yetersiz kalan önlemler acilen çoğaltılmalıdır.

Değerli katılımcılar, ILO verilerine göre, dünyada her yıl takriben 2 milyon işçi iş kazalarından ve meslek hastalıklarından hayatını kaybetmektedir. Başka bir ifadeyle, her gün 5 bin işçi, her dakikada ise 3 işçi hayatını kaybetmektedir. Dünya gayrisafi hasılasının yüzde 4' yaralanma, kazalar ve hastalıklar nedeniyle kaybolmaktadır. Son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İşvire'de yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bu düşüşün sebebi, alınan tedbirlerdir. Bu gelişmeler ışığında hedefimiz, sıfır iş kazası olmalıdır.

Değerli katılımcılar, Dünya Sağlık Örgütü, iş sağlığı ve güvenliğinin tanımını çalışanların sosyal yönden, ruhsal yönden, bedensel yönden iyi halde bulundurulması, işçinin işe, işin işçiye uydurulması, iyi halin sürdürülmesi şeklinde yapmaktadır. Açık ifadeyle, çalışan insanın her yönüyle mutluluğunu hedef alarak tanımlamıştır. Ülkemizin insanları sık sık “İnsan hayatının hiç değeri yok” sözünü kullanırlar. Çünkü insan hayatının yerini başka öncelikler almıştır. Sosyoekonomik dalgalanmalarda işyerlerimizde tasarruf ilk önce çalışan üzerinden yapılmaktadır. Sosyal ve ruhsal yönden iyi halde bulunmasını, bu iyi halin sürdürülmesini hedef seçtiğimiz çalışanın ekmeğini elinden alarak işsizler ordusunun içine salıp, onun sosyal ve ruhsal dengesini bozuyor; bu davranışla hedeften uzaklaşıyoruz.

Tüm işverenlerimize buradan seslenmek istiyorum. Hedefimiz insanları mutlu etmekse, ekonomik dalgalanmalarda yapılacak tasarruf, en son çalışanlardan olacaktır.

Değerli katılımcılar, çalışma hakkı ile yaşam hakkı kesinlikle birbirinden ayrı tutulamaz. Bugün ülkemizde yaşama ve çalışma koşulları, ne yazık ki çağın getirdiği olanakların gerisinde bulunmaktadır. Çalışanlarımızın öncelikli sorunlarını iş güvencesi, gelir düzeyi ile iş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. Üçü, çalışanlarımız için en temel ihtiyaç, vazgeçilmez ve doğal insan hakkıdır. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun en son verilerine göre 45 saatlik çalışma haftasında her 2 dakikada bir iş kazası olmakta, her 3 saatte 2 çalışmamız hayatını kaybetmektedir.

Değerli katılımcılar, bugün gelişmiş ülkeler, insan mutluluğu için çalışan uluslararası örgütler yaşam kalitesi kavramını ortaya atarak geliştirmeye, tüm insanlığa yaygınlaştırmaya çalışmaktadır. Ülkemizin ve işyerlerimizin zorlukları yaşadığı her dönemde her türlü fedakârlığa katlanarak, Türk çalışanları olarak yaşam kalitesine ulaşmayı en yaraşır bir hak olarak görmekteyiz. Sağlıklı yaşamak, yaşamın her noktasını mutlu, başı dik bir insan olarak hissetmek istiyoruz.

Değerli katılımcılar, ülkemiz sanayisinde küçümsenmeyecek derecede başarılar elde edilmiştir. Bu başarıların kalıcı ve değerli olması için mutlaka AR-GE çalışmalarına önem verilmelidir. Çünkü bu yaklaşım gerçekleşirse; bir yandan bilgi birikimi, beceri gelişimi, yeni buluşlar, sanayimizde yeni atılımlar getirir. Bir yandan da üretime saygıyı kurumlaştırır. Üretime saygının başladığı noktada iş sağlığı

ve güvenliği mükemmel hale dönüşür. Kökeninde bilgi ve araştırmanın yatmadığı, kuru gürültü sermayenin insana bakışı da yetersiz olmaktadır. Artık bu çağ dışı köşe dönmeci zihniyetten kurtulmak gerekir. İş sağlığı ve güvenliği, insan değerinin bilindiği, emeğe saygının olduğu toplumlarda kurumsallaşmıştır. Kültürel bir gelenek haline gelmiştir.

Değerli katılımcılar, gelişmiş toplumlarda insanın en değerli varlık olduğunu kabul eden ülkelerde sorunlar tartışılarak, fertlerin ve kurumların katılımlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Bu ülkelerin sosyopolitik hayatındaki gelişmelere baktığımızda, sosyal diyalogun zirvede olduğunu görürüz. Birçok konuda olduğu gibi, özellikle iş sağlığı ve güvenliği sorununun devlet-işçi-işveren üçlüsünün bir arada sağlıklı bir şekilde yürütüp çözüme kavuşturulduğuna tanık oluruz.

Değerli katılımcılar, çimento sektörü tüm ülkelerde ağır ve riskli işkollarının en başında yer almaktadır. İşkolunun özelliği itibariyle ölümcül iş kazalarının olabilme ihtimalinin yüksek olduğu, meslek hastalıklarının yaygın olabileceği, aynı zamanda çevreyi kirleten bir iş koludur. Ülkemiz çimento fabrikalarını inşaat işkolunun dışına çıkarıp değerlendirdiğimizde, iş kazalarının gittikçe azaldığını, ölümcül iş kazalarının sıfır noktasına yaklaştığını, çevreye zarar vermeyen fabrikalar olarak görmekteyiz. Bu başarının altında yatan sır, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın konuya bilinçle ve inançla yaklaşması; yılmadan, usanmadan sürekli sendikamız Türkiye Çimse-İş Sendikası ile ortak eğitim projelerinin yürütülmesinde yatar.

Ülkemizde ilk defa tüm çimento fabrikalarında OHSAS Eğitim Projesi gerçekleştirilerek, bu fabrikalar sertifikalandırılmıştır. İşyerlerimizi kazalar konusunda şeffaf hale getirip, kazasız geçen günlerin artışının bir tabelada gösterilmesi, çalışanların moralinin yükselmesini sağlamıştır.

Ayrıca, 14001 Çevre Sağlığı Projesi gerçekleştirilmiştir. Bu çağdaş yaklaşımdan dolayı huzurunuzda Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yetkililerine, çimento işyerlerine, sendikamız Türkiye Çimse-İş Sendikası ve şahsım adına teşekkür ediyor, yürekten kutluyor, ortak projelere hazır olduğumuzu huzurunuzda bir kez daha tekrarlıyorum.

Değerli katılımcılar, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası ile sadece işçi sağlığı konusunda değil, birlikte yaptığımız sosyal diyalog toplantıları ile özel projeler ve toplu iş sözleşmelerimizle oluşturduğumuz kurumların sağlıklı çalışmasıyla birçok başarılarımıza imza attık, atmaya da devam edeceğiz. Bu başarılarımızda emeği geçen herkese sonsuz teşekkür ediyorum. Tüm çimento çalışanlarımıza, çalıştıranlara kazasız günler dileyerek, hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

◀ \* ▶

**SUNUCU** – *Saygıdeğer konuklar, değerli misafirler; şimdi de konuşmalarını yapmak üzere, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tuğrul Kudatgobilik'i kürsüye davet ediyorum.*

◀ \* ▶

Sayın Bakanım, Sayın Valim, Hak-İş'in Değerli Başkanı, Türk-İş'in Değerli Bölge Başkanı, DİSK'in Bölge Başkanları, sosyal partnerlerim, hanımefendiler, beyefendiler; ben de TİSK Yönetim Kurulu adına hepinizi saygı ve sevgilerle selamlıyorum ve bu müstesna toplantının tertibinden dolayı da çimento işverenlerine hakikaten sonsuz teşekkürler sunuyorum.

Beni etkileyen laflardan biri, Sayın Ayduk Çelenk Beyefendi -Saniyorum geçen sene kaybettik, toprağı bol olsun. Yanılmıyorsam Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin Başkanı'ydı- Antalya'daki bir toplantıda demişti ki: "Çimentonun güzel insanları, çimento medeniyetin harcıdır. Siz bu güzel insanlar da bunu yaratan insanlarsınız". O bakımdan, sizleri "çimentonun güzel insanları" diye o selamlamıştı, ben de siz çimentocuları güzel insanlar diye selamlıyorum.



**Tuğrul Kudatgobilik**  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Türkiye İşveren Sendikaları  
Konfederasyonu

Bizim ülkemiz değişik, garip bir ülke. Şurada Avrupa Komisyonu'ndan bir heyet olsa, der ki: Yahu bu Türklerin derdi merdi yok, kriz mırız bunları hakikaten

teğet geçmiş. Bunlar oturmuşlar, işi gücü bırakmışlar, dünyanın en mühim teorik konusu olan iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunu birinci plana getirmişler ve de 400 kişilik de bir salonu doldurmuşlar, bütün delilleriyle bu konuları tartışıyorlar.

Hakikaten, Sayın Ahmet Eren Başkanım “kapıyı çalıp da tekmeyle giren kriz”i söylemeseydi, Sevgili Sendika Başkanı Kardeşim Ramazan Şafak “8 bin işçim işsiz kaldı” demeseydi, sanki krizi yok farz ederek mi bakacağız bu işlere noktasına gelecekti. Ama onlar, gerek Ahmet Eren Başkanım gerek onunla işbirliğimi açık bir biçimde dile getirerek bundan iftihar ettiğini duyduğum ve dün akşam da kendisiyle yemekte çok şerefli konuşmalar yaptığım Ramazan Kardeşimi de kutluyorum. Hakikaten bu işkolunun onlar da güzel insanları, güzel çalışanlarının temsilcileri. Bu işbirliğinin devamını diliyorum.

Müsaade ederseniz, krizle ilgili sözlerimi söyleyeceğim ama, önce ben de bu iş sağlığı ve güvenliği konusunda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Başkanı olarak birkaç görüş bildirmek istiyorum. Hakikaten iş sağlığı ve güvenliği, sanayici olarak bizlerin bir numaralı konusudur. Biliyorsunuz TİSK, 22 işveren sendikasıdan oluşmakta, 9.600 sanayiciyi temsil etmektedir. Tekstilinden çimentosuna, metalinden turizmüne kadar pek çok işkolunu bir araya getirir ve hepsi kayıtlı ekonominin parçasıdır. Yani vergisini, sigortasını, vazifesini zamanında yapan insanlardan müteşekkil bir bütünlüktür. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği bu insanların bir numaralı konusudur. Hiçbir fabrikanın müdürü, hiçbir fabrikanın yöneticisi bir iş sağlığı problemi yahut bir iş kazası probleminde “Aman benim ihracatım durmasın, makineleri aynı şekilde çalıştırayım” demez. Fabrika hakikaten durur, iş sağlığını ne tehdit etmişse o giderilinceye kadar herkes seferber olur. İşçi sendikası liderleri de, işçi temsilcileri de dahil -buna şahidim, defalarca gördüm- bir bütün içinde iş sağlığı ve güvenliği konusu bir numaralı konu olur. Ama TİSK olarak temsil etmediğimiz, yani organize olmamış Türkiye’de maalesef yüzde 45 civarındaki kara ekonomi, yani kayıt dışı ekonomi bu iş sağlığı ve güvenliği kaidelerinin hiçbirine riayet etmediği için de, biraz evvel sayın başkanlarımızın söylediği kazalar, ölümler, rahatsızlıklar ortaya çıkar ve çıkmaya da bu şekilde devam eder. Niyeye? Çünkü ekonominin yarısı hâlâ kara ekonomidir. İşte bugün, bu vesileyle bu büyük kütleyi, bu büyük dostları görünce bu meseleyi tekrar ele alıp tekrar incelemek mükellefiyetimiz var.



Şimdi, ben de konuşmamı bundan bir ay evvel bu daveti aldığım zaman teknik konulara ayırmış ve ona göre bir çalışma yapmıştım. Burada söyleyeceğim hususlara yönelik, bugün değişen çağın şartlarında düzenlemeyi sırtına alan kanunların uygulamalarla örtüşmediğini söylemek için bir hazırlık yapmıştım. Çağdaş yeni yasalara, çağdaş yeni düzenlemelere ihtiyacımız olduğunu söyleyecektim. Ahmet Bey'in söylediği gibi, riskli çalışma ortamı ve güvensiz davranışların ortadan kaldırılmasını iş sağlığı ve güvenliğinin ana felsefesi olarak koyduklarını dile getirmek isteyecektim ve bunu da bir iş sağlığı ve güvenliği kültüründen bahsetmek için yapacaktım. Konuşmam yazılı olarak sizlere dağıtılacaktır, oradan bunlara bakarsanız bu konuda TİSK olarak görüşlerimizi de tekrar teyit etmiş olurum.

Tabii, biz ILO'nun üyesiyiz, uluslararası teşkilatların üyesiyiz. Dolayısıyla ILO'nun İSHA, Kore'nin İş Güvenliği Ajansı KOSHA 18. Dünya Sağlık ve İş Güvenliği Kongresi'nin Haziran 2008'deki İş Sağlığı ve Güvenliği hakkındaki bütün uygulamaları Sayın Bakanlığınızla beraber benim konfederasyonum daima beraberce hareket ederek takip etti, oradaki bütün gelişmeleri beraberce gözlemledik ve bunun Türkiye'de Kanuna geçmesi için el birliğiyle bundan sonra da çalışacağız.

Bu arada Sayın Bakanım, 2011 yılında Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'ni İstanbul'a getirmiş olmanızdan dolayı Bakanlığınızın yetkililerini ve sizi kutluyorum. Çok mühim bir iş yaptınız; Dünya Kongresini benim ülkemde yapacaksınız.

Sayın konuklar, iş sağlığı ve güvenliği hakikaten ülkemizin bir numaralı konusu olarak devam edecektir. Biz 126 ülkeye sanayi mamulü ihraç ediyoruz, çimento başta olmak üzere. Biz 126 ülkede, o ülkelerin kalite standartlarının üzerine çıktığımız için ve bu kaliteyi beraberce taşıyan fiyatı dünyaya sunduğumuz için 126 ülkeye sanayi mamulü ihraç eder haldeyiz. Bugün Türkiye artık bir sanayi ihracatçısı konumuna kendini getirdi. Ama bütün dünyada krizin etkileri, biraz evvel Ahmet Eren'in söylediği gibi, bizim telefonlarına, telgraflarına, e-maillerine cevap vermediğimizi görünce ayağını vurdu kapıya girdi. Dediği tabir çok doğru. Hakikaten bugün kriz var. Bugün Ramazan Kardeşimin söylediği, 8 bin işçi, inşallah 8 binde kalır.

Dün akşam Sancar Bey'den duydum, "Şu anda 7 fabrikamız çalışmıyor" dediler; öyle mi? Burada kendisi. 7 çimento fabrikası bugün çalışmaz durumda. Peki, be-

nim temsil ettiğim diğer işkollarında durum ne? Kapasite kullanımını yüzde 92'den yüzde 75'lere düşürdü Türkiyem bu ay. Yani, üretim her yerde azaldı. Unutmayın beyefendiler, biraz evvel iftiharla söylediğim “126 ülkeye sanayi mamulü ihraç ediyor ülkem” dediğim zaman, bunun yüzde 56'sının Avrupa Birliği'ne yapıldığını hatırlatmak istiyorum. İhracatın yüzde 8'ini Amerika'ya yapıyoruz. Diğer yüzde 8'ini Japonya'ya ve Çin'e yapıyoruz. Ama büyük kısmını Avrupa Birliği'ne yapıyoruz. Yani Avrupa Birliği'ndeki duraklama bizim yarınki ihracatımızı da duraklatıyor. Şimdi onlar bu duraklamayı gördüler ve tedbir aldılar. Bu tedbirleri hemen yürürlüğe koydular. Amerika Birleşik Devletleri gibi bir ülke, seçime on beş gün kala ilk defa hayatlarında hem Temsilciler Meclisinde hem Senatosunda bir hafta içinde bir karar çıkarıp, önce 700 milyar dolarlık bir fonu, arkasından 580 milyar dolarlık fonu, şimdi de 400 milyar dolarlık fonu sanayinin durmaması, sistemin çalışması için ortaya koydular. Arkasından, Avrupa bir arada hareket edemedi ama, hiç olmazsa Sarkozy kendi ülkesini kurtarmak için tedbirlerini koydu. Merkel, “Liberal ekonomide karışmayız, bırakın yapsınlar, bırakın etsinler” fikrinden vazgeçti, “Ben hiçbir şirketimin batmasına müsaade etmem, hiçbir finans kuruluşumu batırtmam, hiçbir sanayi şirketimi heder etmem” dedi ve özel tedbirler aldı. Dolayısıyla biz Türkiye'de bazı şeylerde geç kaldık ve bugün de geç kalmaya devam ediyoruz. Dün gene çalışma hayatını ilgilendiren mühim bir konuda EBSO (Ege Bölgesi Sanayi Odası) ile ve Peryön'le beraber düzenlediğimiz bir toplantıya, bunun dışındaki öbür otelde 400 kişi katıldı İzmirliilerden. İşi ve işletmeyi nasıl bunun önündeki hukuki engelleri kaldırırız, konularını tartıştık, konularını görüştük. Hakikaten mühim bir dönemeçteyiz. Bugünkü konu gayet tabii iş sağlığı ve güvenliği ama bugün Türkiye'nin konusu, bu sanayiciler, siz sanayicilerin konusu bu krizle Türkiye'nin nasıl başa çıkacağıının ortaya konulması, bunun çıkış yollarının yakalanmasıdır.

Bugün benim gözümde Sayın Çalışma Bakanım Türkiye'nin en mühim bakanlık koltuğunda oturmaktadır. Bugün Çalışma Bakanı Türkiye'deki düzelmeyi, gelişmeyi ayarlayacak subapların hassas ayarlarını yapacak mevkinin başındadır. Maliye Bakanı'ndan daha mühimdir bugün Çalışma Bakanı. Onun için, bu krizden çıkma yollarını Sayın Çalışma Bakanı'nın Hükümetin anlayacağı dilden götüreceği projelerle ortadan kaldırabiliriz. O bakımdan, burada müsaade ederseniz Sayın Çalışma Bakanım hitap edeceğim.

Sayın Bakanım, reel ekonomik krizde –Ahmet Bey söyledi, Ramazan Bey söyledi- bu iş ciddi. 7 fabrika bugün çimentoda kapalı duruyorsa, 8 bin işçim ayrılmışsa, ayrılmak durumunda kalmışsa burada bir hastalık, burada bir dert var. Bunu çözmemiz lazım. Her iş kolunda bu böyle. Otomotiv iş kolunda böyle, yan sanayide böyle, tekstilde böyle, kimyada böyle, deride böyle –unuttuysam söyleyin- pek çok işkolu bugün kan ağlıyor. Kimin bunlar? Bunlar sizin sanayileriniz. Sayın Başbakanım “Geçen beş senede 7,2 üst üste büyüttük Türkiye’imizi” dedi. Bununla iftihar etti, dünyada söylüyor. Yarın G20’lerin toplantısına gidecek. Ana konuları: Kriz ve global krizin dünyaya etkileri. Dün söyledim, tekrar söylemekten çekinmeyeceğim, biz beş toplantı yaptık Bakanlar Kurulu’nun değerli üyeleriyle geçen on beş gün zarfında. Önce Sanayi Bakanımızla yaptık, sonra Maliye Bakanımızla yaptık, arkasından Ahmet Eren Bey’in de katıldığı toplantıları yaptık, sonra Nazım Ekren’in başkanlığında Başbakanlıkta yaptık, en sonunda 3 Kasım günü 9 Bakanımın katıldığı Başbakanımızın huzurunda yaptık. Bu söylediklerimi Başbakanın huzurunda söyledik. Sayın Başbakanla yaptığımız toplantıda yazılı olarak olaya müdahale ettik ve 53 sayfalık “Kriz ve Krizde Neler Yapılması Gerekir Raporu”nu Hükümete arz ettik. Ve burada çimento dahil 10 iş kolunun nasıl özel tedbirler alması gerektiğini, nasıl hassas ayarlar yapılması gerektiğini söyledik.

Bugün beklediğimiz şifa henüz ortaya konmadı. Bilmiyorum Sayın Çalışma Bakanım bugün bize müjdelere verecek mi konuşmasında, Hükümet olarak yaptıklarımızı veyahut yapacaklarını söyleyecek mi bilmiyorum. İnşallah bunları gündeme getirir, ama Avrupa durmadı.

İki tane şey söylemek istiyorum: Önce, Avrupa Birliği liderleri Washington’a götürecekleri krizle mücadele olayında neler yapmaları gerektiğini kendi aralarında kararlaştırdılar ve [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)’ye girerseniz görürsünüz, AB liderleri şu anlaşmayı yaptılar bu hafta ve bu anlaşmayla Washington’a gidiyorlar. Başbakanların katılacağı toplantıya gidiyorlar. AB liderleri diyorlar ki: “Yeni uluslararası finans sisteminin hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerine dayanan bir şekilde olması lazım, fakat bunların fonlamasını biz yapmak durumundayız. Niye? Reel sektöre para versinler diye. Yine burada bu işin yürütümünü IMF ile koordine edelim” diyorlar. Biz bu söylediğim beş toplantıda “IMF anlaşmasının bitmiş olması, dün, eveli gün bitmiş olması gerekir” diye görüş söyledik. Zorluklar var, IMF ayak diriyor, bütün bunlara eyvallah. Fakat IMF’nin başarılı ülkelerden ismini vereceği tek ülke Türkiye. Şimdi, IMF’ye o kadar çok hücum olacak ki başka ülkelerden bize verecekleri para kalmayacak.

Burada yapacağımız bazı hususlar var. Bu hususları yerine getirmezsek çalışma hayatını karşılaştığı dertten kurtaramaz hale sokarız. Halbuki, bunu yapabilirsek Türkiye'nin çıkışını temin ederiz. Türkiye hakikaten buradan fırsatla çıkabilir. Niye? Çünkü, Türkiye'nin elinde bazı potansiyeller var. Bugün GAP'ın hareketlendirilmesi için değerli Hükümet, Sayın Çalışma Bakanımız kanalıyla bize ve yanındaki işçi liderlerine bu İşsizlik Fonu'nda toplanan 35,784 katrilyon paradan 2008 nemasının bu işe tahsis edilmesini düşündüklerini söylediler. Biz Çalışma Bakanımıza: İşverenler olarak ve işçiler olarak –Sayın Üstün karşımda- hep beraber, “Evet, doğrudur, GAP'a para vermemiz lazımdır, GAP'ın kalkınmasına” dedik. Çünkü Türkiye tarım mamulü ithal etmeyen 7 ülkeden biriydi dünyada. “Bugün GAP'ı tam çalıştırarak 1 milyon istihdam yaratacağız” dedi Hükümet. “Evet, yapalım, bu parayı verelim” dedik. Ama şimdi bugün, kriz devam ediyor. Bugün reel sektörün krizi birçok şeyi birbirine bağlayarak düşer hale getirir. Bugün 8 bin kişinin işten çıkması büyük problemdir. Nissan 1.500 kişiyi işten çıkarıyor diye İspanya oturdu kalktı dün. Dün, İspanya'da kavga vardı. Niye? Nissan 1.500 kişiyi işten çıkaracağını ilan etti. Almanya işçi çıkarmamak için tedbirler aldı. Fransa aynı şekilde... E, benim ülkem bir şey yapmıyor. Bunu söylemek TİSK Başkanı olarak benim hakkım. İşçilerin hakkı, işverenlerin hakkı, sistemin hakkı. Unutmayın, biz vergiyi veriyoruz, biz sigortayı veriyoruz, biz ekonominin hakiki dinamotörüyüz. Bunu durdurursak ne vergi ne sigorta ne gelişme olacaktır.

7,2 büyüttünüz Türkiye'yi Hükümet olarak, bununla iftihar ediyorsunuz, ben de iftihar ediyorum. Ama siz büyütmediniz Sayın Bakanım, biz büyüttük, bu sanayiciler büyüttü. *(Alkışlar)*

Dolayısıyla bugün bunları söylemeye kendimde hak buluyorum. Bu yeni devrede bizim artık yüzde 1 büyüme ile yüzde 2 büyüme ile gitmeye imkânımız yok. Bizim yüzde 4 ve fazlası büyümemiz lazım. Yoksa bu durgunluktur. Dolayısıyla bu projeyi beraberce canlandırmamız lazım. Bunu tekrar Sayın Bakanıma arz etmek istiyorum.

Dün gene Sayın Bakanımın kulaklarını çınlattım, burada huzurda da tekrar söyleyeyim de kabahatim hiç olmazsa huzurda söyledi olsun. Sayın Bakanım, dün Sayın Bakanlığınızı mahkemeye verdik, haberiniz olsun. TİSK olarak ilk defa, altı

senelik TİSK Başkanlığında, asla istemiyordum Çalışma Bakanlığı'yla davalı-davacı haline gelmek. Bu alt işveren için çıkardığımız kanuna aykırı, Anayasaya aykırı olduğunu bilim adamları, bilim kadınları söylediler, dün de teyit ettiler burada, hocalar burada. 22 işkoluna sordum, bu alt işvereni düzenleyen yönetmelik aleyhine dava açmak için; çimento dahil, Ahmet Eren'in sendikası dahil. "Evet, aç" dediler. Dün dava açtım zatualinizin aleyhine Sayın Bakanım. Kusuruma bakmayın. Açmak mecburiyetindeydim, çünkü bir hafta daha kalsaydım müruru zaman süresine giriyordum. Dedim ki, ne yapayım. İstemiyordum Çalışma Bakanlığımıza dava açayım ama, davayı açtım. Benden duyun efendim, yani başkasından duyacağınıza ben davacı olarak arz ediyorum size durumumu. Niye arz ediyorum bunu? Çünkü bugün, Türkiye'nin işçi çıkarmayla uğraştığı bugün flexibiliteye, yani çalışma esnekliğine ihtiyacımız var. Avrupa Birliği çalışma esnekliğini kendisine layık görmüş... Gene bir şey söyleyeceğim, çok yeni bu söyleyeceğim: "Geçici İş İlişkisi Yönergesi onaylandı." AB'nin haberi; gene TİSK sitesinden girip görebilirsiniz. Sosyal ortaklar aksi yönde karar vermediği sürece geçici süreli işçiler de bütün işçiler gibi aynı ücret, izin, dinlenme süreleri, doğum izni temel eşitlikten yararlanırlar. Kantin, çocuk, bakım evi, taşıma onlara da aynen yapılır; alt işverenler, taşeronlar ve geçici işçiye.

Peki, sizin yönetmeliğiniz diyor ki: "Alt işverenin adamına senin yemekhanende yemek yedirirsen muvazaa sayarım". Ee, nerede yiyecek bu çocuk yemeğini, alt işveren? Sayın Bakanım, şimdi bunların hepsi dilekçemde var. Ama burada yalnız şunu söyleyerek geçeceğim: Bir alt işverene iş vermek için, o alt işverenin eskiden sizin işçiniz olması muvazaa sebebi sayılıyordu. E, kime vereceğiz taşeronluğu yahu? Bende çalışmış, öğrenmiş, gelmiş yarın adam olmuş, emekli olmuş, parası pulu var, "Sana hizmet vereceğim beyim" diyor. Ben buna nasıl "Hayır" derim. Bunun Anayasa'ya uyan tarafı var mı?

"Efendim, o senin eski işverenin, her yaptığı muvazaa". Şimdi, işverene bu kadar güvensizlik...

Efendim, Tuzla'da başına gelenleri biliyorum Sayın Bakanımın. Bütün müfettişler haklı. Binlerce olayla karşılaştılar, başları ağrıdı, defalarca oraya gittiler, eğitimlerini yaptılar ve sonunda iş geldi patladı Çalışma Bakan'ının başına. Türkiye'de hiç kimse mesul değil, Çalışma Bakanı gitsin Tuzla'yı halletsin. Bilmem nerede bomba

patladı, Çalışma Bakanı gel... Şimdi, Bakan da bıktı biliyorum bu sözlerden, çok rahatsız. “Çıkarın bir yönetmelik canına okuyun bunların, ne yapayım ya” Şimdi, bu dava konusudur efendim. Kusuruma bakmayın, açtık bu davayı. Ancak şu sözü veriyorum Sayın Bakanım: Yarın işçi ve işveren tarafları toplayıp da bu yönetmeliği beraberce değiştirmek için –diğer kanunlarda yaptığınız gibi- bize imkân verirsiniz davayı o saniyede çekerim, o saniyede. Burada söz verin bana, “Yapacağım” deyin, ben çekeyim yarın gidip davayı. O kadar basit söylüyorum.

Sayın Bakanım, kusuruma bakmayın, çok dolu içim. Türk sanayicisi dertli, Türk işçisi dertli, Türk çalışanı dertli. Siz dert babasıdır. Siz, Türkiye’yi büyüten bir siyasi iktidarsınız. Bugün dünya kriziyle beraber Türkiye krizi geldi üst üste kapandı. Sayın Başbakana o kadar söyledik, söyledik, anlatamadık, inşallah yarın Washington DC’de anlatırlar kriz var mı yok mu ona. Teğet mi geçti, şey mi geçti. Bunu şaka diye söylüyorum. Niye? Çünkü Sayın Başbakan da bize şaka yaptı. Zatialinizle toplantının çıkışında Sayın Başbakan dedi ki: “Yahu bu işverenler bu kadar ağlıyorlar ama, bunların zulada iki senelik paraları vardır.” Basın bana: “Ne diyorsun?” dedi, “Şaka yapıyor Başbakanım” dedim. Şimdi ben de şaka yapıyorum, kusuruma bakmayın efendim. Başbakanı kritik etmek hakkım değil. Ama yarın şayet çare bulacaksak, Hükümet başta olmak üzere, işçisiyle, işvereniyle, esnaf ve sanatkârıyla bir arada duracağız. İşçi konfederasyonunun olmadığı bir çözüm olmaz. İşveren konfederasyonlarının, TÜSİAD’ının, TOBB’unun olmadığı bir çözüm olmaz. Hükümetin gönlünün olmadığı bir çözüm olmaz. Çözüm vardır. Türkiye bu çözümleri elde ederse o zaman iş sağlığı ve güvenliği ve diğer kanunları konuşmak üzere belki Ahmet Eren bizi başka bir toplantıda toplar.

Çok teşekkür ederim efendim. *(Alkışlar)*

< \* >

**SUNUCU** – Sayın Yönetim Kurulu Başkanımıza çok teşekkür ediyoruz.

*Saygıdeğer konuklar, sempozyumumuzun açılış töreninde Türkiye İşçi Sendikaları Başkanı Sayın Mustafa Kumlu konuşmacı olarak görülyordunuz, fakat kendisi programındaki bir değişiklik nedeniyle aramızda olamayacak. Kendisinin yerine Türk-İş Bölge Temsilcisi Sayın Mustafa Kundakçı konuşmalarını yapacak.*

*Buyurun efendim. (Alkışlar)*

< \* >

Sayın Bakanım, Sayın Valim, işveren ve işçi sendikalarının değerli yöneticileri, Çalışma Bakanlığımızın değerli bürokratları ve İzmir’de çalışma hayatına başlamış, gerçekten Çalışma Bakanlığı’na geçmiş sevgili dostum Sıddık Topaloğlu’na Bakanlıkta da başarılar dileyerek hepinizi Türk-İş Başkanı, Türk-İş Yönetim Kurulu ve şahsım adına saygı ve sevgiyle selamlıyorum.



**Mustafa Kundakçı**  
Bölge Temsilcisi  
Türk-İş Konfederasyonu

Öyle görünüyor ki bugünkü toplantı... Ben de bir yazılı metin hazırlamıştım, ancak bu yazılı metnin dışına çıkmak durumunda kaldım. Sayın Başkanım da tamamen iş sağlığı ve güvenliği yönündeki tespitleri yaptı, bir tespit yapmayacağım. Ancak oradaki önerilerimi söylemekle yetineceğim, daha sonra da krizle ilgili görüşlerimi ben de ifade etmeye çalışacağım izninizle.

İş sağlığı ve güvenliği alanında nerede sıkıntı var? Bana göre, Sayın Çalışma Bakanı’na haksızlık etmeyelim. Sıkıntı nerede? Tabii çimento işkolunda yok. Burada çimento işverenleri, Çimse-İş Sendikası bir uzlaşma kültürü içinde çalışmalarını yürütüyorlar ve bu uzlaşma kültürünün diğer iş kollarına da yansımaları istiyorum ben şahsen. Gerçekten, hem çimento işverenlerini, Sendikasının yetkililerini hem de bizim Çimse-İş Sendikamızın yetkililerini, bu uzlaşma kültürüne yaptıkları katkıdan dolayı kutluyorum. Ama bakınız, iş kazalarının -ölümle sonuçlanan veya sakatlıkla

sonuçlanan- nerelerde olduğuna bir bakmak lazım. Bu işyerleri taşeron işyerleri, kazalar burada. O zaman hepimizin görevi, bütün işverenlerin görevi, bu taşeronluk kurumunu ihya etmek durumundayız, düzeltmek durumundayız. Eğer taşeronluk kurumunu düzeltemezseniz siz, biz, başkaları gibi –tabii çimento işkolunda olmaz ama- sizin iş verdiğiniz taşerondalarda ölümler ve kazalar olur. O zaman bunu çözeceğiz. Nasıl yapacağız? Yönetmelik çıkaracağız. Diyeceğiz ki: “Bu yönetmelikle taşeron şu, şu, şu tedbirleri alır.” İş Kanunu’nun 2. maddesi bunun için geldi.

Başka bir şey yok mu taşeronda? Emek sömürüsü var. Çok kötü mekânlarda çalışma var, çok kötü koşullarda çalışma var, sekiz saatin üzerinde çalışmalar var, asgari ücretin altında ücret vererek çalıştırmalar var. Nasıl mâni olacağız bunlara? Evvela hukuki tedbir alacağız. İnsanî tedbirlerle çözülemiyor. Sayın Bakan da bunu yaptı. Sadece Tuzla örneği değil, rakamlar var burada. Başkan verdiği için ben rakamları vermiyorum. İşte, her gün 2 kişi ölüyor, her gün 6 kişi sakat kalıyor. Dünya kadar kaynak kaybediyoruz. E tedbir almak daha kolay, ama taşeron işyerlerinde “Ekonomik maliyeti var” deniyor, bunlar alınmıyor.

İş sağlığı ve güvenliği kurumlarının olduğu her yerde riskler, hem iş kazası riskleri hem meslek hastalıkları riskleri aza inmiştir. Sadece iş sağlığı ve güvenliği kurullarını kurduğumuz zaman kazaları yarı yarıya indirmek mümkün, sakatlıkları yarı yarıya indirmek mümkün.

Öyleyse benim bir önerim var: Taşeron mevzu –Sayın işveren sendikalarımızın, TİSK’in Başkanına katılıyorum- bu bizim işimiz. Yani işçilerle işverenler bir araya gelmelidir, Çalışma Bakanlığı hakem olmalıdır. E bu yönetmelik niye çıktı? Ateş olmayan yerden duman çıkmaz. Bir ateş vardı bir yerde, yönetmelik çıktı. Haksızlık yapmayalım, bu bakımdan söylüyorum. Yeni yönetmeliği tashih edebiliriz, düzeltebiliriz, Çalışma Bakanlığı’nın hakemliğine götürebiliriz, ama gelin, taşeron sorununu çözelim ki iş kazaları, hepimizin üzüldüğü meslek hastalıkları olmasın. Taşeron sorununu çözelim ki, emek sömürüsü aza insin. Asgari ücretin altında insanlar çalıştırılmasın. Bunun çözümü de, evvela hukuktan geçer, Çalışma Bakanlığı’nın hakemliğinden geçer.

Toplum olarak da bu konuya önem vermek lazım. Bu da bir eğitimidir. Bugün yapıyoruz, basın aracılığıyla bütün kamuoyuna gidecek. Bir kültür yerleşiyor. İş



sağlığı ve iş güvenliği kültürü yerleşiyor. O bakımdan, tekrar çimento işverenlerini kutluyorum.

Bir önerim var, diyorum ki: Gelin, hep beraber bir iş değerlendirmesi hususunu gündeme getirelim. Üretim faaliyeti içinde bulunan genel müdürden en vasıfsız insana kadar herkesin üretime katkısı var. Ama birinin bu kadar, birinin daha bu kadar. Öyleyse gelin, bu iş değerlendirmesini bilim adamlarına verelim, bilim adamları bir iş değerlendirmesi yapsın. Bu iş değerlendirmesi sonunda da toplu iş sözleşmelerle işin önemine göre yine toplu sözleşme yaparak ücretleri artırmak mümkün olabilsin diyorum. İş değerlendirmesi yaptığımız zaman bu taşeron sorununu da çözeriz ve bir notu daha söyleyeyim: Bakın, demokrasinin ölü örgütlü topluluklarla açılıyor. E Türkiye'ye baktığımız zaman örgütlülük gittikçe dibe iniyor. Sayın Bakanım, son beş yılda, yani 2003 yılında çıkardığınız İş Yasası'ndan sonra ülkede çalışma barışı bozuldu. Sendikalı olmak isteyen insanların 25 bini işini kaybetti. Şimdi bu Kanun barış getirmede bize göre, işçilere göre, çalışanlara göre. Niçin? Temel insan hakları, anayasal hakları, demokratik haklarını kullanıyorlar, sendikalı olmak istiyorlar. Haydi gelin taşeronda örgütlenin! Mümkün mü? O zaman, alt işveren-asıl işveren ilişkisini hem demokratik kurallara göre kuracağız hem söylediğim iş değerlendirmesine göre yapacağız, örgütlülük kâmiyle yerine gelecek, ondan sonra toplu sözleşme nizami yolda daha iyi hakları vermek mümkün olabilecektir.

Krize gelince: Evet, bir kriz yaşıyoruz, bir ekonomik kriz yaşıyoruz. Amerika'da başlayan mali kriz, finans krizi giderek ülkemize geldi. Şimdi bizim bu finans krizinin reel sektöre yansımalarıyla ilgili tedbirleri acilen almamız lazım.

Bu tedbirler nedir diye düşündüğümüzde: Birincisi, hem işverenlerin veyahut sizlerin hem bizlerin sendikacılar olarak, işçiler olarak deneyimimiz var. Siyasi iktidarın da deneyimi var. 1994'te bir kriz yaşadık, 2001'de bir kriz yaşadık ve bu iki krizde de maalesef iyi uygulama yapamadık. Hiç sorumluluğu olmayan işçilere faturasını yükledik, çalışanlar bu faturayı yükledi. Ve bakın, ben şimdi bakıyorum, krizi de öyle işveren örgütlerinin, işveren temsilcilerinin söylediği gibi, çok can alıcı noktada da görmüyorum. Gerçi Ramazan Başkan söyledi, "Benim sektörümden bu kadar kişi işten çıktı" ama bir tekstil sektörü var, kriz çıkmadan evvel işçi çıkarıyordu. Neden? Emek-yoğun hizmet. Yani maliyet içindeki emeğin payı çok büyük, yüksek. Ama bir kimya sektöründe krizden bahsederseniz kim inanacak buna? İşçilik

binde 1. Nasıl işçi çıkararak bu sorunu çözeceksiniz? Onun için, bu feryatlara saygı duyuyorum ama, bakın, o 1994 krizinde ben –vatandaş olarak söylüyorum- 2000 krizinde kamyonlara bakıyordum, limana giren çıkan kamyonlara. Bazen Ankara'ya gidiyordum, yolda gidiyorum, kamyon göremiyorum. Yani, bir nakliye yok. Demek ki üretim duruyor diyordum. Çok seyrek görüyordum. Şimdi gene liman dolu, gene İzmir'e giremiyoruz Bornova'dan, mümkün değil girmek. Kamyonlar limana giriyor. Ha, şu söylenebilir belki, diyebilirsiniz ki: "Yahu eski üretim onlar, stokları gönderiyoruz." Ama mesele öyle değil, krize öyle bakmamak lazım. Krizde işçilerin temel haklarını, sendikalaşma hakkına, toplu sözleşme yapma hakkına, aldığı ücret hakkına, hatta hatta söylemler çok kötü, bugün söylenmedi ama, çünkü bir toplantıda söylendi, kıdem tazminatı hakkına katıyen dokunulmadan, mevcut haklara dokunulmadan krize çare bulunmalıdır.

Şu yapılmamalıdır: Ücretini aşağı çek, şöyle yapalım... Ha, ben bir şey söyleyeyim açık gönüllülükle, şu yapılabilir belki: Ücret zamlarını yapalım, ama şimdi işte kredi bulamadım –bizi de inandırırırsanız- ücret zamlarının uygulamasını erteleyebiliriz birkaç ay, üç ay, bir ay, iki ay, neyse. Bunlar yapılabilir. Onun için, ortak çözümleri ortak bulmalıyız.

Bir de Sevgili Bakanım, bu İşsizlik Sigortası Fonu'nda 37 milyar Yeni Türk Lirası biriktiği söyleniyor. Talebimiz şu: Olabilir ki gerçekten sektörler, krediyle çalışan sektörlerimiz vardır, onlar bu finansı çok büyük faizlerle bulmak durumunda kalabilirler. Oralardan bu fondan para aktarılabilir kendilerine. Yine, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işsiz kalan insanların ödenekleri mutlaka artırılmalıdır, kendilerine daha iyi ödenek verilmelidir. Yani, reel sektörün maddi olarak desteklenmesinde fayda var. İş devam etmelidir, işçinin hakkı kaybolmamalıdır.

Siyaseten size bir şey söylemek istiyorum Sayın Bakanım: Kriz çok önemli ise, ki bize göre önemli, insanlar işini kaybediyor. Yani, bir işverenin işini kaybetmesiyle, kârlarını kaybetmesiyle bir işçinin işini kaybetmesi çok farklı şeyler. Birinin ölmesi, öbürünün hastalanması demektir. Onun için, biz reel sektörün desteklenmesinden yanayız. Yeni bir ekonomik politika çizmeliyiz. Bu ekonomik politika içinde reel sektör desteklenmeli, işçi hakları da geriye götürülmeden krize birlikte çözüm bulmalıyız diyoruz.

Bir önerim var: Gerçekten siz de buna inanıyorsanız, siyasetçiler inanıyorsa, şu yerel seçimler... Tabii, kamunun da tasarrufa gitmesi lazım. Ben size hak veriyorum, siyaset yapıyorsunuz, tabii ki seçim kazanacaksınız, hedefiniz o. O zaman kamu harcamaları farklı olacak biraz. Onun için diyeceğim şu, talebim şu: Bir işçi olarak, Mustafa Kundakçı olarak diyorum ki, bu krize inanan insanlar, siyasetçilerimiz, özellikle Hükümetimiz Sayın Başbakanımız, sizler, bir yıl yerel seçimleri erteleyin. Bana göre kriz süresince erteleyin ama bir yıl erteleyin, o kamu harcamalarını daha az yapma imkânı olur. Dolayısıyla işçilere daha büyük kaynak, reel sektöre daha büyük kaynak aktarmak imkânı olur.

Beni dinlediniz, hepimize teşekkürler ediyorum. Tekrar, Türk-İş adına saygılar, sevgiler sunuyorum. (Alkışlar)

◀ \* ▶

**SUNUCU** – *Sayın Başkanımıza çok teşekkür ediyoruz.*

*Saygıdeğer konuklar, şimdi de konuşmalarını yapmak üzere, Hak-İş Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Sayın Salim Uslu'yu kürsüye davet ediyorum. (Alkışlar)*

◀ \* ▶

Sayın Bakanım, Sayın Valim, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın Sayın Yönetim Kurulu Başkanı, çok değerli kamu yöneticileri, akademisyenler, çimento işverenleri, sendikacı arkadaşlarım ve değerli katılımcılar; sizleri şahsım ve Hak-İş topluluğu adına saygıyla selamlıyorum.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda sektörün sorunları ve beraberinde de güzel örneklerinin birlikte görüleceği bu toplantıyı son derece önemsiyorum. Gerek iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının, tersaneler, tekstil, maden ve inşaat sektörü başta olmak üzere, birçok sek-



**Salim Uslu**  
Başkan  
Hak-İş Konfederasyonu

törde yoğun bir şekilde tartışılması ve gerekse iş sağlığı ve güvenliği yasa taslağının hazırlanmakta olduğu bugünlerde bu sempozyumun gerçekleştirilmesi her bakımdan önemlidir. İnaniyorum ki akademisyenler ve uygulamacıların önerileri sağlıklı görüş ve çözümler üretilmesine de son derece olumlu katkılar sağlayacaktır.

Son yıllarda, gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız gerekse işçi ve işveren örgütleri, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında takdire şayan etkinlikler düzenlemektedirler. Kurumsal, bilimsel ve zihinsel bir dönüşümle farkındalık yaratılmaya çalışılmaktadır.

ÇEİS tarafından sektörde sıfır iş kazası hedeflenirken, diğer taraftan da yeni projeler, eğitim faaliyetleri ve yayınlarla yoğun bir çaba içerisinde Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın örnek faaliyetler içerisinde olduğunu büyük bir takdirle izlemekteyiz. Nitekim, Çimse-İş Başkanımız da az önceki konuşmasında, Çimse-İş Sendikası ile İşveren Sendikasının birlikte eğitim seminerleri yaptıklarını, ortak projeler geliştirdiklerini büyük bir memnuniyetle ifade etmiştir. Demek ki, bu ülkede sosyal diyalogla amaçlanan bir ortak çalışma kültürü oluşmuştur. Şimdi bu kültürün meyvelerini, sonuçlarını alma zamanı ve iş kazaları ve meslek hastalıklarını asgariye indirme zamanıdır.

İş sağlığı ve güvenliği meselesi çok boyutlu bir sorun alanı olarak anlaşılmalıdır. Ruhsuz, heycansız rakamların büyüklüğü, sorunun ancak bir boyutunu oluşturmaktadır ve sadece dramatik bir sonuçtur. Ve yine sadece kayıtlı işyerlerinde tespit edilebilenlerden ibarettir. İstihdam edilen sivil işgücü ve kayıt dışı farkı, resmî rakamlara yansımamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bir maliyet unsuru olarak algılanması yanlış, bir başka boyutu oluşturmaktadır. Kaldı ki iş kazalarının yüzde 90'ının önlenebilir olması gerçeği bilinmesine rağmen. Oysa ortada ILO'nun kabul ettiği ilkelerden olan saygın iş sorunu vardır. İşyeri ya da işletmelerde reorganizasyon sorunu vardır. Güvenlik kültürü sorunu vardır. Bir bütün olarak ihmal, takip, denetim, uygulama, önleme, bilim çalıştırma sorunu vardır. Halbuki önlem almanın maliyeti iş kazaları ve meslek hastalıklarının ağır sonuçlarından daha hafiftir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın Tuzla Tersaneler Bölgesinde açtığı küçük bir ofis bile, önlem ve duyarlılıkların artarak kazaların asgariye inmesi ve ister istemez kamuoyu gündeminden düşmesine katkı sağlamıştır. Ortada büyük boyutlu bir maliyet olmaksızın alınacak küçük bir önlem bile önemli sonuçlar verebilmektedir. Çok vahim kazalardan sonra önerileri tartışmak yerine, önceden önleyici tedbirlerin alınması daha doğru ve daha gereklidir.

“Kaza geliyorum demez” şeklinde bir sloganımız vardır. Oysa tekstilde, kot kumlama sektöründe kaza geliyorum değil, öldürüyorum diyor. Anadolu’nun bir köyünden göç edip bir işyerinde çalışan tüm erkeklerin peş peşe slikozist hastalığına yakalanıp zincirleme ölüme mahkum olmaları bile âdeta katliam boyutunda gelişmektedir ve önlem almak için geç kalmak gibi bir lüksümüz olmadığını düşünüyorum. Oysa bunu önlemenin olağanüstü bir maliyet olmadığı gibi, insan hayatını maliyet boyutunda değerlendirmek de taammüden cinayete ortak olmaktan başka bir şey değildir.

Diğer yandan, Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi tarafından ayakkabı sektöründe ucuz olduğu için kullanılan kimi yapıştırıcı nedeniyle 50’ye yakın toksit poli vakasının tespit edilmiş olması bile, gelecekte bir başka iş kazaları ve meslek hastalıkları patlamasının şimdiden habercisidir. Yani, az önce Sayın Başkanın krizle ilgili “Tekmeyi vurdu, giriyor” tanımlamasında olduğu gibi, bu sektörde de iş kazaları paldır küldür geliyor.

4857 sayılı yeni İş Yasamızın 83. maddesinde yer alan, “Yakın, acil ve hayatı...” Şimdi taslakta “Ciddi” kelimesi de ilave edilmiş, “Yakın, acil ve hayatı ve ciddi tehlike ile karşı karşıya kalan işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna dilekçeyle başvurulacak, kurul toplanacak, kararını tutanakla tespit edip işçiye yazılı bildirecek, tedbir alınmazsa iş akdini feshedecek, ortada bir patlama riski varsa bile kurulun kararını bekleyecek...” Öylesine bir düzenleme, ölüme davetiye çıkartmaktan başka iş kazalarını önlemesini beklemek fazlaca saflık olur diye düşünüyorum.

Evet, bu düzenlemeyi bir kez daha gözden geçirmek durumundayız. Özellikle Türk Ceza Kanunu’ndaki 301’le ilgili düzenlemeler yapılırken yakın tehlike, hayatı tehlike gibi bir kısım kavramlar vardı. Acaba metni düzenleyen arkadaşlarımız ora-

dan mı esinlendiler bilemiyorum ama, iş kazalarının güvenlik meselesiyle kıyaslanması söz konusu olmamalı. Yani, ülkenin güvenlik meselesiyle kıyaslanması söz konusu olmamalı diye düşünüyorum.

Evet, böyle bir kanun maddesinin iş kazalarını önlemesini beklemediğimiz gibi, böyle bir kanun maddesini de ne kadar ciddiye alacağımız konusunda doğrusu kaygılarım var.

5 Kasım 2008 tarihli İlerleme Raporu da, iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksiklikleri not etmiş ve kısa vadeli düzenleme olarak çıkartılmasını önermiştir.

Bu İlerleme Raporu'nda bahsi geçen diğer bir konu da, sendikal mevzuatın yenilenmesi, standartların yükseltilmesi önerisidir. Sendikal örgütlülüğün olduğu işletmelerde iş kazaları oranının daha düşük olduğu gerçeğinden hareketle sendikal mevzuatımızı da artık yenilemenin zamanı gelmiş, geçmek üzeredir.

Ashında, İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslak metni hazırlık sürecinde sosyal diyalog etkin bir biçimde işletilmiştir. Ancak tarafların görüş ve önerileri yeterince ve titizlikle dikkate alınmış olsaydı, bugün ciddi bir başarı öyküsünü birlikte konuşuyor olurduk. Bugün bu süreç de geçmiş değil, halen devam etmektedir ve katkıların, önerilerin alınmasında yarar olduğunu düşünüyorum.

Şüphesiz diyalogdan amaç, kendi doğrularımız, vazgeçilmezlerimiz için birbirimizi ikna etmek değil, evrensel standartlarda çözüm oluşturabilmektir. Az önce Sayın Kudatgobilik'in konuşmasında da geçtiği gibi, elbette ILO'nun geçici işçilerle ilgili standartları, yeni konvansiyonları vardır. Avrupa Birliği bu konuda çeşitli direktifleri hazırlamaktadır. Ama öbür taraftan ILO'nun iş güvencesi gibi hükümleri de vardır, düzenlemeleri de vardır. Yani bunları bir model olarak, bir bütünsellik içerisinde kabul ediyorsak, bunun bir anlamı, değeri var. Yoksa bunlar içerisinde bize göre doğru olanlar-bizim aleyhimize olanlar şeklinde bir ayırım, bir tasnif yapmaya kalkıştığınızda, inanın işin içerisinde çıkma şansımız yok. Dünyanın kabul ettiği standartları, dünyanın kabul ettiği doğruları, dünyanın kabul ettiği gerçekleri biz de kabul edip, işimize gelenleri karpuz gibi seçmek gibi bir lükse sahip olmadığımızı bilmek ve görmek durumundayız.

İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin yürüttüğü çalışmalar sonunda Türkiye gerçekten iş sağlığı güvenliği stratejisi oluşturmuştur. Yunanistan dahil, birçok ülkenin yoktur. Bunu memnuniyetle ifade etmek istiyorum. Ancak öncelik vermemiz gereken diğer bir konu ise, strateji hedeflerine nasıl varılacağı hususu olmalıdır. Hedeflere ne kadar ulaştığımız ya da niçin ulaşamadığımız, neler yapmamız gerektiği konularını da her fırsatta tartışarak olgunlaştırmamız gerekir. Bunun için de önce kendimiz olgunlaşmak, sorun çözme yeteneklerimizi ve kapasitelerimizi artırmak zorundayız.

Takıntılarımız, komplekslerimiz olmaksızın, ülke sorunlarını örgüt ya da kişisel çıkarlarımızın önüne koymama erdemi göstererek olgun ve sorumlu olmak pekâlâ mümkündür. Çalışma hayatının etkin ve saygın bir tarafı olmak gibi bir iddiamız varsa, sorunun parçası olmak yerine çözümün tarafı olmaya mecburuz. İnanıyorum ki bunu gösterecek cesaret, bilgi birikimimiz var. Modern toplumda birey ve kurum olmanın gereği de sorumluluğu da budur.

Sayın Başkanımız konuşmasında diyalog ve uzlaşmanın, özellikle de taşeron işçiliğiyle ilgili yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu ve bu konuda çalışmaya, görüşmeye hazır olduklarını ve davayı geri çekebileceklerini belirttiler. Çalışma hayatı çok dinamik bir alan, çalışma hayatında dokunulmazlar ve tabular olmaz, her şey konuşulabilir. Ama benim burada bu kadar yıllık sendikacılık deneyimine sahip birisi olarak ifade etmek istediğim husus, her bir şeyi konuşabiliriz ama, konuştuğumuzun da arkasında duruyor olmamız gerekir. Sözelimi, Sayın Bakanı ve Bakanlığı bugüne kadar hep diyaloga açık olmak için davet ediyor, diyalog yanlısı olmak için zorluyorduk, oysa 26 Nisan 2008 tarihinde Bursa'da toplandık, sendikal mevzuatı, ki yirmi altı-yirmi yedi yıllık bir sendikal mevzuatımız var, köhnemiş, eskimiş, çağdaş topluma dar gelen bir sendikal mevzuatımız var, "Bunu değiştirelim" diye mutabakata vardık, aradan şu kadar zaman geçmiş olmasına rağmen vardığımız mutabakatin arkasında yeterince ve güçlü bir biçimde, sahici bir biçimde duramadığımız için yasayı değiştiremedik; 2821, 2822'den bahsediyorum.

O zaman sormak lazım: Diyalog ve uzlaşma dediğimiz kavram, sadece bir araya gelip çay içip yemek yemekten mi ibaret? Yoksa, aldığımız kararları, ortaklaştığımız coşkuları, Türkiye'nin geleceğine yönelik ortak hayallerinizin, kurgularınızın

bir ete kemiğe büründürüp taslak haline getirip bunun arkasında cesaretle durmak mı? Eğer diyalogdan amaç buysa bunu yapmaya devam etmeliyiz. Yoksa diyalogdan amaç, sadece bizim dediğimiz, kendi dediğimiz, ancak bizim bildiğimiz şeklinde bir dayatma ise böyle bir diyalogun biz doğru tarafı olmayı ya da aldığımız kararların arkasında durmamamız halinde böyle bir diyalogun Türkiye için çok da yararlı ve verimli olmadığını düşünmek durumunda kalıyoruz.

Evet, esnek çalışma ile ilgili düzenlemeler, kimi itirazlara rağmen gerçekleşmiştir, 4857 sayılı Yasada vardır. Sayın Başkanım, 15 tane düzenleme vardır esnek çalışmayla ilgili İş Kanunumuzda. Sorarım: Bunların hepsini uyguladınız mı? Bunları hayata geçirip, arkasında gerçekten, yani bu esnekliğin getirdiği düzenlemeleri biz uyguladıktan sonra hâlâ “İşçi çıkarmaya mecburuz” diyebiliyor musunuz? Bunu tartışmak istiyorum açık yüreklilikle.

Çağrı üzerine çalışmayı kaç işletmeniz uyguladı bu salonda? Bunu bilmek istiyorum. Bu 4857 sayılı Yasa gökten zembille inmedi ki bu ülkeye. Biz oturduk, bizzat ben gece sabahlara kadar Sayın Başesgioğlu'nun Bakanlığı döneminde, üç konfederasyon başkanı, bir işveren konfederasyon başkanı, sabaha kadar bugün şikayet ettiğiniz düzenlemeleri birlikte yaptık. Daha mürekkebi kurumadan, üzerinden üç sene geçtikten sonra “Bu çalışma yasalarını daha da esnekleştirin” dersiniz, o zaman kusura bakmayın Avrupa Birliği'ne girme sürecinde, eşiginde olan bir Türkiye'nin çalışma düzenini Afrikalı yapamazsınız, Uzak Doğulu yapamazsınız. Siyasi standartlarınız nasıl Avrupalı olacaksa, ekonomik standartlarınız nasıl Avrupa kriterlerine uygun olacaksa, çalışma hayatının kriterlerini de Avrupa standartlarına uygun hale getirmek durumundayız. Birisinde Avrupalı diğerinde Uzak Doğulu ya da Afrikalı olmak gibi bir tercihimiz söz konusu olmayacak diye düşünüyorum.

Evet, biz çalışma hayatının aktörleri olarak, her konuda ama her yerde ortak aklı ve ortak vicdanı kullanmak, çözümleri birlikte üretebilmek gibi yeni bir kültürün geliştiğinin farkındayız. Ezberlerimizi ve takıntıları aşip kendimizi bu yeni sürece uyarlamalıyız. Özellikle de bütün bu sürece uyarlarken de rastlaştığımız, ki olağanüstü koşullarda, sözcelimi şimdi olduğu gibi kriz koşullarında birlikte sarsılmayı becerebilmeliyiz. Yani yangında ilk kurtarılacaklar ile yangında ilk fırlatılacaklar gibi bir tasnif olmamalı. İşletmeleri kurtaralım, ama işçilerin işine son verelim,



en kolayından başlayalım, en kolayından, en ucuzundan başlayalım gibi bir yaklaşım krizde birlikte sarsılmak gibi bir ortak kültürü, krizin getirdiği sıkıntıyı, faturayı birlikte paylaşmak gibi bir ortak duyarlılığı geliştiremezsek korkarım bundan sonra yaşayacağımız süreçte birbirimizi anlamak konusunda çok da yeterince kendimizi olgunlaştıramayız.

Türkiye 1994 krizini yaşadı, 2001 krizini yaşadı, 2002 Şubat krizini yaşadı ve o krizlerde birlikte sarsılmadık; üzülüyorum. Bundan kendimize bir ders çıkartmış olmamız lazım.

İki, evet, taşeron uygulamasıyla ilgili yeni bir düzenleme yapalım, ama ne olur şöyle bir uygulamaya bakalım: Şu taşeron uygulamasıyla ilgili gerçekten bizi gururlandıran uygulamanın sayısı ne kadar, sizi ve bizi Sayın Başkanım, utandıran uygulama ne kadar? Taşeron uygulamasında hepimizi utandıran, çağdaş, modern hukuk devletine yaraşmayan uygulamalar var. O zaman, taleplerimizi ortaya koyarken, taleplerimizin gerçekleşmesini beklerken –ki bunu birlikte yapalım- yanlıslara da birlikte itiraz etmek gibi, yanlısları da birlikte ifade etmek gibi bir erdemliliği de, bir sorumluluğu da göstermeye mecburuz.

Bizim açımızdan, sendikalar açısından, işçi sendikaları açısından bir eksiklik varsa bunu gidermeye mecburuz. Nitekim, böyle bir ortak kültürün geliştirildiği çok açık bir şekilde, çok kompleksiz bir şekilde Çimse-İş Başkanımız tarafından ifade edildi. Ortak projeler yapmanın heyecanını duyduğunu burada Sayın Başkan ifade etti. O zaman, kimi işletmelerde, kayıtsız sektörde, sendikasız işletmelerde, sigortasız çalışmalarda hiçbir kontrolü, hatta hiçbir vicdanî sorumluluğu duymayacak şekilde taşeronların çalıştırdığı işletmelerde yaşanan sıkıntılara da birlikte karşı çıkmak ve birlikte önlemek gibi bir sorumluluğumuz olduğunu unutmamalıyız. Bu ülke bizim ülkemiz, bu toplum bizim toplumumuz. İnsanımıza ve ülkemize olan sorumluluklarımızı kendi işletmelerimiz, kendi işyerlerimiz, kendi sendikalarımız, kendi örgütlerimiz, kendi aidyetlerimizi, hatta kendi ideolojilerimizi aşarak ne kadar çok savunur, ne kadar çok kucaklar, ne kadar çok ortak çözümler üretebilirsek, yaşadığımız bu ülkede gerçekten bütün dünya ile kıyasladığımız zaman başı dik yurttaşlar olmanın onurunu ve gururunu birlikte paylaşmış olacağız.

Evet, bütün dünya bir kriz yaşıyor, ama bu krizin, yani dün gelip bugün de bazı önlemlerle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği'nde bazı önlemlerle ortadan kaldırıldığını, çözüldüğünü söylemek çok doğru gelmiyor bana.

Almanya, en çok gittiğim ülkelerden birisi. Almanya krizi, aşağı yukarı dört yıldır yaşıyor. Adı kriz değil, böylesine bir küresel dalgalanma etkisi yok ama, inanın Almanya dört yıldır, beş yıldır müthiş bir durgunluk yaşıyor. Amerika Birleşik Devletleri geçtiğimiz yıllarda başladı bunu yaşamaya. E şimdi, "Onlar tedbir aldı, biz hâlâ geç kaldık" dersek kendimize haksızlık etmiş oluruz. Tedbir aldılarsa, o zaman sorarım: Bu peş peşe kapanmalar, devletleştirmeler, kamulaştırmalar, işçi çıkarılmaları ne, Amerika Birleşik Devletleri'nde önlem alındıysa? Yani, kendimize haksızlık etmeyelim. Evet, dünyada bir finansal kriz var. Bu krizin ekonomiyi, dolayısıyla reel sektörü, dolayısıyla işletmelerimizi ve işçilerimizi etkilemesi mümkün. Buna tedbir alacağız. Ama, "Onlar aldı, biz alamadık, geç kaldık" Bence böyle değil. Bu ülkede yaşıyoruz. Sonuç itibarıyla o ülkelerin çok da önceden krizi görerek tedbir aldıklarını söylemek, en azından bize haksızlık olur. Bu ülkenin dinamiklerine haksızlık olur. Bu ülkenin ekonomi aktörleri de sosyal aktörleri de siyasi aktörleri de duyarlılık göstermek konusunda, tedbir almak konusunda hiçbir dış ülkeden daha geri değildir, daha az sorumlu ve duyarlı değildir. Eğer Türkiye geçmiş yıllarda yüzde 7'lik kalkınma hızını bu ortak heyecan ve dinamizmle yaşamışsa, gerçekleştirmişse ben inanıyorum ki aynı ortak heyecan ve dinamizmle de bu sorunların üstesinden geliriz. Kendimize güvenmeye mecburuz. Birikimlerimize, potansiyelimize ve heyecanımıza güvenmeye mecburuz.

Ben şahsen Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın böylesine önemli projelere imza atıyor olmasından dolayı, kendimize güvenmemiz gerektiği noktasındaki düşüncelerimi bir kez daha tazeledim, bir kez daha yüreklendim. Bu vesileyle herkese çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum. *(Alkışlar)*



**SUNUCU** – Sayın Başkanımıza çok teşekkür ediyoruz.

*Saygıdeğer konuklar, açılış törenimizde konuşmacı olarak yer alan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Sayın Süleyman Çelebi, programındaki bir değişiklik nedeniyle aramızda bulunamamaktadır.*

*Kendisinin yerine, DİSK Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Perihan Sarı konuşma yapacaktır.*

*Kendilerini kürsüye davet ediyorum. (Alkışlar)*



Sayın Bakanım, saygıdeğer hocalarım, değerli katılımcılar, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın değerli yöneticileri; DİSK Başkanı Sayın Süleyman Çelebi'nin selam, saygı ve sempozyuma başarı dileklerini ileterek DİSK adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Değerli konuklar, emeğin en yüce değer olduğunun unutulduğu, paranın kutsandığı, emeğin korunması ilkesinin piyasa mitine adandığı, piyasanın görünmez elinin insanın temel haklarına, temel gereksinimlerine dokunduğu, karşılaştırılabilir üstünlük önceliklerinin insanı dışladığı koşullarda iş kazalarını bir yazgı olarak gören ve kanıksayan bir kültürün başatlığında iş sağlığı ve güvenliği konulu bir toplantı düzenleme sorumluluğunu gösteren Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın değerli yöneticilerini kutluyorum.

Çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin sendikanın etkin çalışma alanlarından biri olduğu, konunun tüm boyutlarıyla bilinçli olarak gelişmiş bir sorumluluk duygusu ve yükümlülük anlayışıyla irdelendiği, hazırlanan dokümanlardan, düzenlenen eğitim seminerlerinden anlaşılıyor.



**Perihan Sarı**

Genel Sekreter Yardımcısı  
DİSK

İş sağlığı ve iş güvenliği alanında yaygınlaştırılan bir söylem olan güvenli üretim kültürünün benimsenmesi, içselleştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yapılan bu katkı nedeniyle işveren sendikasıyla birlikte sektörde etkinlik gösteren işçi sendikasını ve üye işletmeleri de kutlamak gerekiyor.

Güvenli üretim kültürü, üretkenlerin ve toplumun esenliğinin ve gönence ulaşmasının sağlanmasının, aslında öncelikli amaç olarak benimsenmesidir. Ülkedeki üretim politikalarının, stratejilerinin, ilişkilerinin, örgütlenmesinin ve üretim araçlarının bu hedef doğrultusunda yönlendirilmesidir. Oysa uzunca sayılabilecek bir süreden beri dünyada ve ülkemizde üretimi temel alan ve üretim öncelenmedikçe, üretkenin ve toplumun gönencini sağlayamayacağını öne süren bir anlayış yaygındır. Rekabet, ekonomik etkinliklerin temel amacında belirleyici unsuruna dönüştüğünden, rekabet gücünün korunması kaygısı korkuya dayalı bir düzeni yaygınlaştırmaktadır.

Emekçilerin ve toplumun çoğunluğunun özveride bulunmasını savunan bu yaklaşım, siyasal ve ekonomik uygulamalarla kurumsallaştırılarak toplumsal ve kültürel alandaki dayatmalarla güçlendirilmektedir. Öte yandan temel insan hakları belgeleri ve uluslararası çalışma konferanslarının kabul ettikleri sözleşme ve tavsiye kararları herkesin sağlıklı ve güvenli bir işte çalışma hakkına sahip olduğunu açık bir biçimde belirtmiştir ve insanlık onurunu kurtaran bu belgeler hâlâ ve neyse ki geçerliliğini korumaktadır.

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması, çalışanların sağlığına zarar verebilecek risklerin önceden belirlenmesi, gerekli önlemlerin alınmasıyla olanaklıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği açısından böylesi bir yaklaşım ise, rahat ve güvenli bir çalışma ortamında çalışanların ruhsal ve bedensel iyilik hallerinin sürekli olarak geliştirilmesi anlamını taşır. Oysa küresel düzeyde yaşanan gelişmelere bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası normların giderek işlevsizleştirildiği görülmektedir. Bu noktada iş sağlığı ve iş güvenliği konularının ne zaman gündeme geleceği konusunun yanıtı da anlam kazanmaktadır. Gerçekte emekçi için, emek için iş sağlığı ve güvenliği ne zaman anlamlıdır?

Değerli konuklar, kapitalizm doğası gereği krizlerle varlığını sürdüren bir sistem. Önceki kriz sonrasında yaşanan neoliberal atak, emekçiler için ücretleri düşü-

rerek, bireysel ve sosyal hakları ortadan kaldırarak, iş güvencesini daraltarak, sözleşme sürelerini esneterek, çalışma sürelerini uzatarak, sendikal hakları dışlayarak, gelecek kaygısını artırarak ilerlemiştir. Krizden çıkmak adına dayatılan bu koşullarda emek sürekli kaybetmiştir. Küreselleşmenin sermaye birikimi adına yarattığı rekabet koşulları zenginliği tek bir yöne aktarmış, çalışanların büyük çoğunluğunu işsiz ve aç bırakmıştır.

Değerli konuklar, Sayın Tuğrul Kudatgobilik, Sayın TİSK Başkanımız yerinde bir saptamayla iş sağlığı ve iş güvenliği konularının işverenlerin birinci öncelikli konusu olduğuna bir vurgu yaptı. Buna bütünüyle katılıyorum. İnsan psikolojisini açıklayan temel bir kuramdan yola çıkarak emeğin gereksinim hiyerarşisi tanımlandığında, öncelikli ve temel gereksinimler: İş, ücret, çalışma süresi gibi konulardır. Kültür, eğlence, sağlık gibi nitelikli gereksinimler alt düzeydeki temel fizyolojik gereksinimler yanında görel olarak önemi daha düşük olarak gereksinim piramidinin en üst bölümünde yer alır.

Olağan koşullarda başat olan ve alt düzeyde yer alan öncelikli gereksinimin karşılanması, bir üst düzeydeki gereksinimin algılanmasını sağlayacaktır. En alt düzeydeki fizyolojik ve yaşamsal gereksinimler karşılanmadan emeğin kendini yeniden üretmesiyle ilgili gereksinimlerini algılaması ve karşılanması için çaba harcaması söz konusu olamayacaktır. Yani günlük gereksinimlerini ancak karşılayan ve yarına ilişkin kaygıları olan birisi için sağlık ve güvenlik gereksinimi yoktur. Kriz koşullarında ise, gereksinimlerin görel olarak, daha katı bir hiyerarşiye göre belirlenir. Bu koşullarda iş bulabilenlerin sağlık ve güvenlik açısından yaşamsal sorunlarla karşı karşıya kalmaları kaçınılmaz ve tartışılmazdır. Bu acı gerçeğin iş sağlığı ve güvenliği alanında dünya genelinde yarattığı tablo hiçbir biçimde kabul edilebilecek bir durum değildir. Ülkemizdeki durum ise, söz gerektirmeyecek derecede kötüdür. Türkiye'deki son verilere göre, her 100 işçiden 3'ü iş kazasına uğruyor, her 100 işçiden 4'ü meslek hastalığına yakalanıyor.

Üretim kapasitesiyle dünya genelinde ilk sıralarda ve Avrupa Birliği ülkeleri arasında 1 inci sırada yer alan ülkemizdeki çimento sektörü de, iş kazası ve ölümlü iş kazası sayılarının yüksek olduğu sektörlerden biridir. Sosyal Güvenlik Kurumu 2007 verilerine göre, standardize iş kazası oranı en yüksek sektör aslında çimento, toprak, cam, kum, taş, kil vb. sektörüdür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çimento fabrikalarında 2006 yılında yapılan proje denetiminde iş sağlığı ve iş güvenliği açısından saptanan eksiklikler yanında, işletmelerde iş sağlığı ve iş güvenliği yönetiminin işleyişine yapılan vurgu, bu alandaki olumlu beklentiler açısından umut vericidir.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında ortaya koyduğu çaba, gerçekte sağlık ve güvenlik konularındaki gereksinimlerini öteleyen, günlük gereksinimlerini önceleme zorunda kalan emeğin korunabileceğini, istendiğinde korunmasının ve sakınılmasının olanaklı olduğunu, iş sağlığı ve güvenliğinin maliyet artıran bir işletme gideri değil, insana yapılan bir yatırım olduğuna örnek oluşturmaktadır. Ancak değerli konuklar, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunun bugün yeni bir kriz döneminde tartışılıyor olmasını da sorgulamak gereklidir.

İşletmelerin krizi gerekçe göstererek işçi çıkarmaya yöneldikleri, işsizliğin arttığı, çalışanların iş güvencesinin tehdit altında olduğu koşullarda iş sağlığı ve iş güvenliğini tartışmak, emeğin karşı karşıya olduğu sorunları gizlememeli, üstünü örtmemelidir. İş sağlığı ve güvenliği konusunun görece önceliği, emeğin zorunlu gereksinimleriyle birlikte değerlendirilmelidir. Bu bütünlüğün gözetilmemesi, sorunun bir bütünden soyutlanarak ele alınması, çözüm arayışlarından kaçınılması içtenlikli yaklaşımı bir oyuna dönüştürür. Taraflardan birinin sürekli kaybettiği koşullarda bu oyun algısı rüzgâr ekmek demektir. Unutulmamalıdır ki, rüzgâr eken fırtına biçer. Sürekli kaybeden tarafın kaçınılmaz ve karşı durulamaz tepkisi, ya zorla, polis gücüyle, güç kullanarak ya da toplumsal barışın bozulması pahasına bastırılır.

Değerli konuklar, aslında biraz önceki tartışmalar sırasında gündeme getirilen kimi konulara da değinmek ihtiyacı duyuyorum. Sayın Uslu, 4857 sayılı Yasa'nın hazırlık çalışmalarıyla ilgili geçmişteki bir süreçten söz etti. O süreçte ben de bir teknisyen olarak çalışmalarda yer almıştım. Dolayısıyla o sürecin tanıklarından biriyim. Yasadaki esneklik uygulamalarıyla ilgili konulara, düzenlenen maddelere DİSK olarak karşı çıktık. Karşı çıktığımız doğrultuda bir noktada yasanın maddelerine form vermeyi, biçim vermeyi başardık. Ödünç iş ilişkisi olarak düzenlenmiş olan ve şu andaki yasada geçici işçilik olarak yer alan madde, belirli süreli sözleşmelerle ilgili düzenlemeler ve 2. maddede düzenlenen taşeronluk, alt işveren konusu en çok tartışılan konulardan birisiydi.

Sayın Kudatgobilik konuşmasında, Avrupa Birliği'nde kabul edilen bir yönergeye değinerek geçici işçilikle ilgili yönergenin düzenlenmesine ilişkin, uygulanmasına ilişkin bir talepte bulundu. Gerçekte hepsi birbirinden farklı olan bu konuların ya da yasada farklı amaçlarla düzenlenmiş olan bu konuların bugün aynı kapsamda ve aynı alanı düzenleyen bir konuymuş gibi, aynı konuyu düzenleyen bir konuymuş gibi gündeme getirilmesini doğru ve yerinde bulmuyoruz. Bulunması da mümkün değil zaten. Dolayısıyla alt işverenlikle ilgili düzenlemenin gereği konusunda Bakanlığın yaptığı çalışmanın uygunluğu, yerindeligi tartışılabilir. Bu konuda bu düzenlemelere katkı verilmesi her an mümkündür, her zaman olanaklıdır. Ancak bu konuda Çalışma Bakanlığının görevini yapması gerektiği konusundaki duyarlılığını ya da görev bilincini yerinde bulduğumuzu söylemek istiyoruz.

“Alt işveren konusu, bugün gerçekten endüstri ilişkilerinin temeline konmuş bir dinamit olarak varlığını sürdürmektedir.” Bu sözün de Sayın Baydur'a ait olduğunu hatırlatmak isterim.

Biraz önce Çimse-İş'in Değerli Başkanı'nın sözünü ettiği işten çıkarılan 8.200 işçinin sendika üyesi işçiler mi yoksa taşeron işçileri mi olduğunu sormak gerekiyor. Bu işçilerin taşeron işçileri olduğu muhakkak... Üyelerimiz, sendika üyesi... Evet, dolayısıyla demek ki taşeron işçileri aysbergin görünmeyen yanını oluşturuyor. Belki sayılarını bilmediğimiz ölçüde işten çıkarılmış işçi söz konusu. Bu işçilerin de Türkiye'deki çimento sektörünün dünyada ve Avrupa Birliği'nde geldiği noktaya yaptıkları katkıyı vurgulayarak ve bu konudaki emeklerinin, çabalarının da burada görünür olmasını hatırlatarak bu konuya ilişkin sözlerimi tamamlamak istiyorum.

Değerli konuklar, son olarak emeğin en yüce değer olduğu gerçeğini yineleyerek ve insan yaşamının kutsallığı için, insan bedeninin bütünlüğü, ruhsal ve fiziksel iyiliği için, temiz ve korunmuş bir doğal çevre için çaba harcayan, düşünce ve emek katan, üreten herkesi saygıyla selamlayarak sözlerimi tamamliyorum. *(Alkışlar)*



**SUNUCU – Çok teşekkür ediyoruz.**

*Saygıdeğer konuklar, değerli misafirler; İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Aziz Kocaoğlu rahatsızlığı nedeniyle aramızda bulunamayacak. Fakat kendisi sempozyumumuza bir mesaj gönderdi. İzninizle bu mesajı sizlere iletmek istiyorum.*

*“Çevre ile İş Sağlığı ve Güvenliği konuları İzmir Büyükşehir Belediyesi olarak başından beri üzerinde titizlikle durduğumuz konular arasında yer almaktadır. Bu nedenle, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası tarafından kentimizde Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği konulu bir sempozyum düzenlenmesinden büyük mutluluk duydum. Ancak rahatsızlığım nedeniyle bu önemli organizasyon sırasında yanınızda olamayacağım.*

*Beni anlayışla karşılayacağınız umuduyla, sempozyumun başarılı geçmesini diliyorum, tüm katılımcılara sevgi ve saygılarımı sunuyorum.”*

*Aziz Kocaoğlu  
İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı*

*Saygıdeğer konuklar, değerli misafirler; açılış törenimizin bu dakikalarında İzmir Valisi Sayın Cahit Kırac konuşmalarını yapacak.*

*Kendilerini kürsüye davet ediyorum Sayın Valim... (Alkışlar)*





Sayın Bakanımız mola verdi, ama kendisine hoş geldiniz diyorum.

Sayın Milletvekilim, işveren ve işçi kesiminin değerli konfederasyon başkanları, sendika başkanlarımız, sivil toplum örgütlerimizin, siyasi partilerimizin, kamu kurum ve kuruluşlarımızın çok değerli mensupları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın çok değerli üst düzey yöneticileri, özellikle çimento sektörümüzün değerli sendika ve işveren yöneticileri; hepinize saygılar sunarak sözlerime başlamak istiyorum.



**Cahit Kırac**  
İzmir Valisi

Güzel İzmirimiz, özellikle son günlerde, dünyanın da ekonomik buhranı tartıştığı bir ortamda ülkemizin, bölgemizin ve ilimizin ekonomik, sosyal, kültürel problemlerinin ele alınarak tartışıldığı güzel toplantılara ev sahipliği yapıyor. Bugün bunlardan bir tanesine, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın öncülüğünde sektörün iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili problemlerinin ele alındığı ve gene ülkenin ekonomik sorunlarının tartışıldığı bu güzel toplantıyı birlikte yapıyoruz. Ben, bu vesileyle son günlerde, özellikle dört ülkenin cumhurbaşkanının katıldığı, Kuzey-Güney Avrupa Ülkeleri Ekonomik Forumu'nun ilimizde gerçekleşmesinden, yine Türkiye-İtalya Ekonomik Zirvesi'nin ilimizde gerçekleşmesinden... Sayın Başbakanımız, İtalya Başbakanı ve kabinenin birçok bakanlarının katılmasıyla gerçekleşen toplantılardan, yine bugün burada ülkemizin önemli bir konusunun ele alındığı bu toplantının yapılmasından İzmirliğin duyduğu memnuniyeti belirterek, bundan sonraki dönemde de İzmir olarak altyapımız itibarıyla ülke sorunlarının, bölge sorunlarının ve ilimiz sorunlarının ele alınarak tartışılacağı bu tür sempozyumlara, toplantılara, konferanslara, panellere İzmir olarak ev sahipliği yapmaktan duyduğumuz memnuniyeti belirtiyor, bundan sonraki dönemde de bu organizasyonu İzmir'de yapmak isteyen kuruluşlara aracılığınızla çağrıda bulunmak istiyorum ve sözlerime bu temennide bulunarak başlamak istiyorum.

Sayın Bakanım, saygıdeğer hanımefendiler, beyefendiler; malumları olduğu üzere, ülkemizde özellikle son yıllarda ekonomik ve sosyal yapımızda iyileştirmeler sağlayarak orta, uzun vadede refahın artırılması amacıyla çeşitli alanlarda reform-

lar uygulamaya konulmaktadır. Bunların başında, geniş kitleleri etkileyen sosyal güvenlik reformu ve kamuoyunda “İstihdam Paketi” olarak bilinen 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal ve idari düzenlemelerin geldiğini görmekteyiz ve bunlardan mutluluk duymaktayız.

Zira, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine göre, Türkiye genelinde geçen yıl 80 bin iş kazasının meydana geldiği, 1.043 işçinin yaşamını yitirdiği, ayrıca 1.208 meslek hastalığının tespit edildiği görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu rakamlar, iş sağlığı ve güvenliği kavramının ve yeni yasal ve idari düzenlemelerin ne kadar gerekli ve önemli olduğunu da ortaya koymaktadır. Söz konusu düzenlemeler kapsamında alt işverenlerde mesleki eğitimin zorunlu hale getirilmesi, denetleme faaliyetlerinin artacak olması, sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili çalışan sınırının kaldırılması, sağlık kuruluşlarına kendilerine intikal eden ya da tespit ettikleri iş kazası ve meslek hastalıklarını on gün içerisinde bildirim yükümlülüğü getirilmesi de önem taşımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konularında insanı önemseyen ve öne çıkaran, insanın bedensel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması açısından bugün ülkemizde uygulanmakta olan mevzuat çağdaş ülkeler seviyesinin üzerine bile çıkmıştır. Elbette bunun uygulanabilirliği ve sürekliliği de önem arz etmektedir. Bu bakımdan, iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından sürekli olarak denetlenmesi, çağdaş devlet olmanın gereği olarak da kabul edilmektedir. Ancak bununla birlikte, konunun üretim ve istihdam boyutunun da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Çünkü çimento sektörünün ülkemiz ekonomisi ve istihdamında yeri yadsınamayacak kadar ayrıcalıklıdır.

Türkiye’de çimento sektörünün değişik görüşlere göre, 1,5 ila 3,5 milyar dolarlık katma değer ve 200 milyar doların üzerinde de, hatta 500 milyar dolarlara kadar ihracat potansiyelinin olduğu ifade edilmektedir. Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği verilerine göre, 2007 yılı çimento üretimi 49 milyon ton, bu yıl Ocak-Temmuz döneminde ise 31 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamın yıl sonu itibarıyla 55 milyon ton düzeylerine ulaşması beklenilmektedir. Sektörde yaklaşık 15 bin işçinin istihdam edildiği de bilinmektedir.

Ayrıca, diğer bazı sektörlerin aksine, üretimini tüm Türkiye'ye yaymış bulunan çimento sektörü, örneğin Güneydoğu Anadolu Bölgemizde de, Ege Bölgesinde de yarattığı kadar istihdam yaratmaktadır. İhracata da bu boyutuyla katkıları giderek artmaktadır.

Çimentonun üretim sürecinde oluşan yüksek sıcaklık, tozluluk, alerjik maddeler ve gürültü nedeniyle çalışanların çevreyi ve çevrede yaşayanları olumsuz etkilememesi için sektörün çok hassas bir davranış içerisinde olduğunu da biliyoruz. O açıdan da çimento işverenlerini de kutlamak istiyorum; özellikle çimento sektörünün iki işyeri bölgemizedir ve çevreye uyumlu, Türkiye standartlarının üzerinde iş ürettiklerini de belirterek buradan özellikle ilimizde faaliyette bulunan çimento sektörü yöneticilerini de kutlamak istiyorum.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemelerin sektör üretiminin Türkiye'den Çin'e veya Hindistan'a kaymasına neden olmayacak biçimde de uygulanması gerekmektedir. Zira, sektörde çalışan 15 binden fazla kişinin işsiz kalması, şu anda ihracatçı olan sektörün ithalatçı hale gelmesi riskini bile taşımaktadır.

Bir yandan istihdam kalitesini artıracak yatırımların çoğaltılması, yeni iş alanlarının yaratılması, iş piyasasının esnekleştirilmesi ve aktif istihdam politikalarının uygulanması yönünde tedbirler alınırken, diğer yandan mevcut istihdam ve ihracat kapasitemizi elden kaçıracak uygulamalardan da kaçınmamız işin doğası gereğidir.

Sektör temsilcilerimizin de çalışma hayatında son yıllarda yaşanan gelişmelere paralel olarak, iş sağlığı ve güvenliği konularına büyük önem verdikleri, büyük bir memnuniyetle müşahede edilmektedir. Sanayicilerimiz bu sorunu inkâr etmek veya görmezden gelmek yerine, bu gibi sempozyumları hazırlamaktadırlar ve takdire şayan bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği deklarasyonlarını da imzalamaktadırlar. Tam da yapılması gereken budur. Sanayimizin önünde bir engel varsa bunu tespit etmek, bu sorunun çözümünü yapıcı bir şekilde bulmak önemlidir. Yıkıcı olmanın, sorunları çözüm üretmek herkesin kazanmasına çabalama yerine, bir sorunu bulup ilan edip, bu sorunu sanayiye baltalamak, sistemler üzerinde afaki tartışmalar yapmak için malzeme yapmanın kimseye de bir faydası olmayacaktır. Nitekim, yapıcı bakış açısıyla Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası öncülüğünde iş sağlığı ve iş gü-

venliği konusunda yapılan çalışmalarla sektörde kayıp iş gücü sayısı, iş günü sayısı ve kaza ağırlık oranlarında da yüzde 30'lara varan iyileşme sağlanmış olması önemli bir başarı olarak değerlendirilmelidir.

Sayın Bakanım, saygıdeğer konuklar; sözlerime burada son verirken, amacı iş sağlığı ve güvenliği konusunda bugüne kadar yapılmış olan tüm faaliyetlerini kamuoyuna duyurmak, Avrupa Birliği ile Türkiye tam üyelik müzakerelerini yürüten ve diğer tüm alanlarda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da mevzuatını Topluluk mevzuatıyla uyumlaştırma yükümlülüğu altına girmiş olan ülkemizde şimdiye kadar yürütölen ve bundan sonra ele alınacak yeni çalışmaları teşvik etmek, desteklemek, sergilemek ve de neticeleriyle birlikte değerlendirmek, bu alandaki kamuoyu duyarlılığını artırmak olarak belirlenen bu sempozyumun ölkemize hayırlı olmasını diliyor, başta imento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yöneticileri ve çalışanları olmak üzere, emeği geçenleri kutluyorum. Bu vesileyle, özellikle ilimize dışarıdan teşrif etmiş değerli misafirlere, Sayın Bakanımızın şahsında bir kez daha hoş geldiniz diyor, hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

◀ \* ▶

**SUNUCU – Teşekkürler Sayın Valim.**

*Saygıdeğer konuklar, değerli misafirler; son olarak, konuşmalarını yapmak üzere, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk elik'i kürsüye davet ediyorum lütfen. (Alkışlar)*

*Hoş geldiniz Sayın Bakanım.*

*Buyurun.*

◀ \* ▶

Sayın Valim, çok değerli Milletvekili Arkadaşım, işçi ve işveren konfederasyonlarının değerli genel başkanları, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Başkan ve yöneticileri, değerli akademisyenler, değerli katılımcılar, değerli basın mensupları; hepinizi saygıyla selamlıyorum. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu'nda sizlerle birlikte olmaktan duyduğum memnuniyeti ifade ediyorum ve hemen kısa konuşmamın başında, ÇEİS Başkan ve yöneticilerine bir kez daha teşekkür etmek istiyorum. Konuşmacıların tümünün küresel krizden bahsettiği bir ortamdan böyle anlamlı bir konuyu, çalışanlarımız açısından, çalışma hayatımız açısından önem arz eden bir konuyu gündeme taşıdıkları için, sempozyum konusu yaptıkları için.



**Faruk Çelik**  
Çalışma ve Sosyal  
Güvenlik Bakanı

Diğer bir temennim de, tabii iş sağlığı ve güvenliği konusu tartışılacak iki gün boyunca. Bu tartışmanın başarılı geçmesini diliyorum. Fakat vefat eden çalışanlarımızı da burada rahmetle anmayı bir görev biliyorum.

Değerli katılımcılar, doğrusu hepimizin bugün iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili söyleyeceği çok şey var. Ama hiç kimse hazırlığını burada arz etmedi. Burada ağırlıklı olarak güncel konular ve Türkiye'nin yaşadığı çok önemli sorunlar gündeme getirildi. Uygun bulursanız, ben de o eleştiriler ve o değerlendirmeler çerçevesinde konunun öncelikle ele alınmasının doğru olacağını düşünüyorum.

Şimdi, ekonomik kriz evin kapısına geldi, zili çaldı, içeri girdi, telefon çaldı... Sayın Başkan güzel bir seyirle ekonomik krizi evimizin içine kadar getirdiler. Şunu ifade etmek istiyorum: Ekonomik kriz, işte henüz böyle, bu boyutta sahneye çıkmadan biz aslında Hükümet olarak yıllardır işverenlerimizin, siz değerli işadamlarımızın taleplerini yerine getirme konusunda adımlarımızı Parlamentoda attık. Yani istihdam paketinde zorunlu istihdamla ilgili yıllardır konuşulan şeyler bu geçtiğimiz Nisan ayında, Mayıs ayında gerçekleşmedi mi? O dönem içerisinde gerçekleşti. Zorunlu istihdam yüklerinin üzerinizden kalkması, OECD ortalamasında istihdamın üzerindeki yüklerin Türkiye'de fazla olduğu, işverenlerin bunu taşıyamadığı ko-

nusundaki talepleriniz hep değerlendirilmiştir, hep masaya yatırılmıştır ve birlikte bir çözüm arayışını gerçekleştirmişizdir.

Şimdi, yine istihdam paketi çerçevesinde istihdam edeceğimiz gençlerle ilgili, kadınlarla ilgili teşvikler de ortadadır. Yine yıllardır sigorta primlerinin yüksekliğinden, fazlalığından bahsetmişsinizdir. Bu konuda prim borcu olmayanlar, kayıt dışı çalıştırmayanlara dönük 5 puanlık işveren sigorta priminde yüzde 25'lik indirim yine o süreç içerisinde gerçekleşmiştir.

Efendim, bunlar biraz geç oldu, biraz erken oldu tartışması yapılabilir. Buna saygı duyarız. Ama netice itibarıyla 60. Hükümet bu konularla ilgili atılması gereken, henüz bu krizin sıcaklığı çok hissedilmeden, hatta ve hatta Türkiye'de evin içinde birçok kavgalar varken, birçok tartışmalar varken, birçok sıkıntılar varken bu düzenlemeleri de iş dünyamız için gerçekleştirmiştir. Yani Türkiye'nin birinci partisini kapatma tehlikesiyle karşı karşıya olduğu, kararın ne şekilde çıkacağına tartışıldığı bir noktada Türkiye Sosyal Güvenlik Reformu gibi bir reformu ve Türkiye İstihdam Paketi gibi bir düzenlemeyi Parlamentodan geçirmiştir. Yani bunları çok yönlü değerlendirmemiz gerekiyor. Tek boyutlu baktığımız zaman çok kolay, siyasetçinin işi ne kadar kolaymış diye düşünürsünüz. Siyasetçi kendi varlığıyla, kendi varlığını idame ettirme, sürdürmeyle ilgili bir mücadeleyi verirken diğer taraftan bu hayati meselelere de el atıyor, dünyadan kopmuyorsa bazı siyasetçilerimizde olduğu gibi... Halen bakınız, Türkiye'de, geliniz, krizi tartışalım diyen muhalefet anlayışı yok. Türkiye'de, geliniz tartışalım, birbirimizi tartışalım anlayışı var. Böyle bir şey olabilir mi? Demokrasi tek kanat değil ki, demokrasi iki kanattır. Yalnız iktidardan beklemek hakkınızdır, biz iktidarız. Ama bu ülkede muhalefet anlayışları da var. Muhalefet anlayışı ne kadar krizi önemsiyor? Ne kadar dünyadaki gelişmeleri önemsiyor? Ne kadar Kapıkule'nin ötesindeki olaylara duyarlılığını ortaya koyabiliyor değerli arkadaşlar? Onun için, tenkitlerin başımızın üstünde yeri var, eleştirilere sonuna kadar açığız, değerlendiririz. Ama bir bütünlük içerisinde, Türkiye'de evin içinde yaşanan, evin dışında yaşanan ve ülkenin dışında yaşanan olayları bir bütünlük içerisinde değerlendirerek olaya bakmanın çok daha doğru olacağı düşüncesindeyim.

İşte, yine istihdam paketi çerçevesinde, az önce sayın başkanlar ifade ettiler, kamu yatırımlarının GAP, KOP ve DAP'la şekillenmesi sıradan bir olay değildir,

aynen katılıyorum. Bu çok ciddi bir adımdır ve belki de şu kriz döneminde bu kamu yatırımları, gerek istihdam açısından gerekse üretim açısından, Türkiye'nin yüzünün ağarması açısından önemli adımlardır. Yine bunlar da bu dönem içerisinde oluyor. Kriz öncesinde bunlar düşünüldü. Kriz öncesinde bunlar hesabı kitabi yapılarak sosyal taraflarla birçok değerlendirmeler yapılarak bir noktaya gelinen konulardır, sorunlardır.

Değerli katılımcılar, şimdi krizle ilgili şunu da ifade edebiliriz: Bu sorun gerçekten bizden kaynaklanmıyor. İyi, bizden kaynaklanmıyor, biz masumuz, biz olayların dışındayız... Böyle bir şey de söylemiyoruz. Yani Sayın Başkan az önce ifade etti, 1,3 trilyon dolarlık bir fonu bu konuyla ilgili kurullardan Amerika'nın bu yardımı geçirmesi, bu desteği, bu fonları aktarması bir şey ifade etmiyor ki. Etseydi yangın sönerdi. Çünkü ateşin olduğu yer 10,5 trilyon dolar. Ve dünyanın devi diye gösterdiğimiz bu ülkenin gayrisafı yurt içi hasılası 14 trilyon dolar. Amerika'nın borcu 30,6 trilyon dolar. Tablo bu, buralarda bir kaynama var. Tüketim ekonomisi: Adamların tükettiğinin büyüklüğünde bir ekonomi yok dünyada. Burada bir sarsıntı var, burada bir sıkıntı var. Bize nasıl yansıyor? Bize yansıma şekli gayet açık, net değerli katılımcılar. Biz neden endişe ediyoruz? Kamu maliyemizde bir sıkıntımız yok bizim, finans sektörümüzde bir sıkıntımız yok. 2001'le mukayese ettiğiniz zaman riskler finans sektörümüzün çok çok altındaki noktalarda. Buralarda bir sıkıntımız yok. Problemimiz nedir? Problemimiz, bu küresel dalgalanmanın getirdiği talep daralmasıdır. Talep daralması sizi düşündürüyor, bizi düşündürüyor, Hükümet olarak hepimizi düşündürüyor. Yani ürettiğinizi satamıyorsunuz. Bak, ben otomotiv sanayinin, yan sanayinin çok gelişmiş olduğu bir şehrin milletvekiliyim, Bursa Milletvekiliyim. Yüzde 20, yüzde 30 talep daralması var diyor. Bu sizin suçunuz mu? Bu bizim suçumuz mu? Bu, spekülasyon hareketlerin dalga dalga, öbek öbek büyütüldüğü, dünya devi diye takdim edilen ülkenin dünyanın önüne çıkardığı bir faturadır. Şimdi kendileri de uğraşıyorlar, bütün dünyayı da uğraştırıyorlar. Olayın özü bu. O halde, Sayın Bush, Merkel bir şey söyledi, yani söyledi de ateş bitti mi? Söndü mü? Aksine sorunlar çok çok, daha dün akşam itibarıyla haberlere baktığınız zaman, Almanya'daki tablonun çok daha iyi bir yöne gitmediği net bir şekilde ifade ediliyor. O halde, söylem meselesi değil bu. Bu eylemi oluşturanlar bunu eylemle çözmeli, söylemle değil. Umarız, dileriz ki G8'lerden sonra G20'ler ve bu toplantılar için kaynağında işi çözme konu-

sunda bir başarı elde ederler ve başarı elde edilir. O zaman yansımaları ve bizde belki de konuşulan birçok gereksiz şey de ortadan kalkmış olacaktır. Biz eğer 2001 yılında olmuş olsaydık, 2001 yılını konuşuyor olsaydık bunları söyleyemedik. Çünkü yapısal birçok sorunlarımız vardı, o sorunları aşamayan, kendi kendine sorun üreten bir sistemden bahsedecektik ki, zaten o gün sorun çözme kabiliyetimiz kalmamıştı. Biz başkalarından “Sorunumuzu çözün” talebinde bulunmuştuk.

Onun için, burada bir haksızlık yapmayalım. Ama şunu da ifade edeyim: Kriz ve anlamadınız... Anladık, birincisi istihdam paketi boyutuyla henüz bir şey oluşmadan yapılan işler var. İkincisi, sizlerle bir araya geliyoruz, sosyal taraflarla bir araya geliyoruz, finans sektörüyle, reel sektörle bir araya geliniyor. Sizden alınanların havada kaldığını mı zannediyorsunuz, çöpe atıldığını mı zannediyorsunuz? Siz nasıl bir arayış içerisindeyseniz, firma bazında baktığınız zaman nasıl bir çözüm arayışı içerisindeyseniz, Hükümet de sizin konumunuzu dikkate alarak arayış içerisinde. Çünkü biz gizli saklı bir şey söylemedik. Altı yıl önce dedik ki: Sizlerle beraber Türkiye’yi kalkındıracağız. İşte, 7,2 sizin eseriniz, ama şu hakkı da teslim edelim. Siyasi istikrar olmasaydı 7,2 olur muydu? Koalisyon, sen-ben kavgaları olsaydı 7,2 olur muydu? AB süreci olur muydu? Avrupa sürecinde aldığımız mesafeler alınabilir miydi? Bölgede kavgalı olmadığımız bir ülkenin olmadığı bir Türkiye’den çıkıp bölgedeki ülkelerle bütün siyasi ve ekonomik ilişkileri derinleştiren bir Türkiye ortaya çıkabilir miydi?

Peki, pazar çeşitliliğine bakalım: Düne göre Avrupa Birliği ülkelerine ne satıyorduk, hangi oranda ne satıyorduk, bugün neden bu oran aşağı çekilmeye başladı? Sebebi nedir? Pazar çeşitliliği. Bu pazar çeşitliliği, uçak dolusu insanın, müteşebbisin dünyayı gezmesiyle gerçekleşti. Onun için, bu kriz döneminde ben bunları özetleme açısından şunu söylüyorum: Değerli arkadaşlar, işçi temsilcileri, işveren temsilcileri, Hükümet, bilim adamları bu hepimizin sorunu. Hepimize dışarıdan gelen büyük bir dalga. Bunu çözme konusunda ortak bir irade ortaya koymamız gerekiyor. Yoksa şimdi olayları suçlama, suçlu arama dönemi filan da değil. Zaten öyle bir şey de söz konusu değil. Eğer bu küresel sorun olmasa, Türkiye yüzde 5-6 oranında büyümeye devam edecek. Eğer yüzde 5’i yeterli bulmuyorsak, ki biz hep söylüyoruz, işsizliğin önlenmesi için veya mevcut stoktaki işsizliği de dikkate alarak bu sorunun kökten çözülmesi için yüzde 5,5’ün üzerinde Türkiye büyümeli. Bunu beş yıl gerçekleştirdi. Bunu daha da uzun süre sürdürmeli Türkiye ki işsizlik oranında, yapısal dönü-



şüm neticesinde kırsaldan kente gelen nüfusun işsiz olarak karşımıza çıkması ve 700 bin gencin iş gücüne katılmasıyla meydana gelen taleplere cevap verebilmesi için Türkiye'nin bu büyümeyi gerçekleştirmesi gerekiyor. Bu küresel kriz olmasaydı bunları tartışacaktık. Neden yüzde 5 büyütüyorsunuz Türkiye'yi? Neden yüzde 4'te tuttunuz Türkiye'yi sorma hakkınız vardı; biz de bunun önlemlerini alacaktık. Ama bugün tablo çok farklı bir tablodur ve bu tablo karşısında bütün sosyal tarafların ortak bir duruş sergilemelerinin doğru olacağı düşüncesindeyim.

İşsizlikle ilgili burada bazı rakamlar verildi. Değerli arkadaşlar, 8 bin kişi... Ben bakıyorum çimento sanayinde 9 bin küsür çalışan var. Yani, çimento sanayi kastedildiyse onu bilemiyorum, öyle bir şeyin doğru olması söz konusu değil. Sendika bünyesinde eğer ifade ediliyorsa, onun da açıklanması gerekiyor. Fakat ben eldeki verileri size vermek istiyorum.

2007 Eylül: Çalışan SSK'lı diye ifade edebileceğim –eski tanımla- 9 milyon 100 bin. Küsüratını söylemiyorum.

2008 Eylül: 9 milyon 650 bin. Yani, 600 bin istihdamda artış var.

Son üç ayı söylüyorum: Temmuz, Ağustos, Eylül; üç aylık 145 bin SSK'lı girişi var.

İşsizlik Fonundan ücret alan vatandaşlarımıza bakıyoruz, işsizlik ödeneği alan vatandaşlara bakıyoruz: Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs'a kadar 120 bin kişi olarak gerçekleşiyor. Son üç ay içerisinde 143 bin; 23 binlik bir artış var. Yani bunlar bizim elimizdeki net veriler.

Bunları söylerken, "Sayın Bakan ne kadar güzel şeyler söylüyor, hiçbir sorun yokmuş" anlamında söylemiyorum. Bugünkü tablo budur. Ama Kasım ayının sonu, Aralık ayının sonu, Ocak ayının sonu, Şubat'ın sonu ve bu küresel bütün hesaplar, kitaplar ne şekilde gelişecek, önümüze ne gibi tablo koyacak?.. "Gerek finans temininde gerekse talep daralmasındaki sorunlar ne şekilde ortaya çıkacak"larla bağlantılı bir cevap verilebilir. Ama bugün itibarıyla bahsedildiği gibi yandım Allah dedirtecek, olayı paniğe dönüştürecek bir tablonun olmadığını net bir şekilde ifade ediyorum. Bu tedbirsizliğimizi gerektirmez. Bu, yeni yeni çözüm önerileri üzerin-

de düşünmememiz anlamına gelmez. Onun için, Sayın Başbakan, özellikle bizzat sizlerle toplantıları takip ediyor, onun için bölge ülkeleriyle pazar çeşitliliğiyle ilgili toplantıları devam ettiriyor. Onun için Avrupa Birliği'yle görüşmeler, onun için Amerika'ya gidiş, onun için içeride ve dışarıdaki fonlarla ilgili ne yapılabilir? Reel sektörün, "bu sürecin uzun sürmesi halinde bu sorunların üstesinden nasıl geliriz" in hesaplarını hepimizin yaptığını, sizlerin de yaptığını ve bunları birleştirmemiz, bir bütünlük içerisinde bunların üzerinde kafa yormamız gerektiğini bir kez daha bu toplantı vesilesiyle ben ifade ediyorum değerli katılımcılar.

Şimdi evet, işsizlikle ilgili bizim rakamımız: Son on iki ay olarak yüzde 9,95. Yani 2002 ile mukayese ederseniz 10,3'ten 9,95'e inmiş. Son bir yılı ifade ederek söylüyorum. Az önce ifade ettim, Türkiye'de dinamik bir nüfus var. Yani bu genç nüfusu istihdam edeceksiniz bir; bir de 2002 yılında yüzde 38 olan toplam istihdam içerisindeki tarım istihdamı yüzde 26'ya inmiş. Yani 1,5 milyon vatandaşımız köyden kente gelmiş. Köyde ücretsiz aile işçisi diye bizim TÜİK verilerinde çalışan diye görünen, ama şehre geldiği zaman işsiz diye karşımıza çıkan 1,5 milyon vatandaşımız var. Onun için 3,2 ile 9,9'lardan aşağı gelmiyor. Tersini düşünelim: Biz dünya gerçekleriyle sistemimizi örtüştürmeyelim. Gerçeklerle yüzleşmeyelim. O halde "1,5 milyon köylü vatandaşım, sen yine orada ücretsiz aile işçisi olarak TÜİK verilerine göre çalışan görün" dersiniz, o zaman işsizlik oranı iner yüzde 6'lara. Yani, 2000'deki seviye yüzde 6,5, o seviyeye iner. Ama bunlar Türkiye gerçekleri değil, gerçeklerle şimdi yüzleşiyor Türkiye. Çok üstünü örtmüştüz, çok üstünü kapatmışız. Şimdi Türkiye bu gerçeklerle yüzleşiyor.

Bugün Amerika'da da son bu krizden dolayı yüzde 6,5'lara çıkmıştır işsizlik oranı. Umuyor, diliyoruz ki o boyutuyla orada kalır.

İşsizlikten bahsetmişken bir rakam daha vermek istiyorum. Biliyorsunuz özür-lü teşviki vardı. Özür-lülülerin istihdamında işveren primleri hazine tarafından karşılanıyor. Genç ve kadın istihdamıyla ilgili teşvikler vardı. Üç ay içerisinde 55 bin istihdam gerçekleşti. Yani bu 145 bin dediğinin 55 bini genç, kadın ve özür-lü istihdamı bağlamında gerçekleşti. Biz istihdam paketini hazırlarken bunu çok daha yüksek seviyelerde bekliyorduk. Diyorduk ki: Bu rakamlar kısa sürede 200 binleri, 300 binleri bulur, ama işte bu küresel krizin, mali krizin etkileri de buraya da bu şekilde yansımış bulunuyor işletmelerimize.

Değerli katılımcılar, tabii Tuzla çok konuşuldu. Tuzla'yı konuşmak için değil, ama özellikle alt işverenle ilgili birkaç şey söylemek için ifade ediyorum. Sayın başkanlar burada ifade ettiler. Bir şekilde Tuzla'yı ben Bakan olarak devraldım, eski Bakan arkadaşlarım da o şekilde bir Tuzla devraldılar. 1969'lara uzanan bir mazisi var Tuzla'nın. 1969, 1982, bir de 2003 yılı. 2003 yılında değişen nedir? Çok yoğun bir şekilde taleple Tuzla karşı karşıya kalmış. Yani kapasite belli, o kapasiteye büyük tonajlı gemiler inşa etme imkânı doğmuş. Bu sektör çok önemli, desteklenmesi gerekiyor. Gelişen, büyüyen bir sektör diye Türkiye buna sahip çıkmış ama, alanı belli. Ve o alanda maalesef çok dramatik, çok üzüntü verici olayların yaşandığını hepimiz biliyoruz.

Şimdi, bu noktada bizim yaptıklarımız... Son bir yıl açısından söylüyorum, yani Tuzla'dan, İzmir'de de bunu söylemeyi uygun buluyorum. Ben Bakan oldum, 1 Eylül'de gitmesi gereken yer nedir siyasetçinin? Seçim bölgesidir. Ben seçim bölge gitmedim Tuzla'ya gittim. Arkasından Zonguldak'a gittim, 560 metre yerin altındaki madenciyle oturup kahvaltı yaptım. Bize yakışan o idi. Benim yaptığım görev bunu gerektiriyordu. Gittik ve Tuzla'daki tabloyu gördük, vahim bir durumdu.

Ne yapılması gerekiyor? Bir, öncelikle teftiş mekanizmasını koyduk. Buranın sürekli denetlenmesi gerektiğini... Ayrıca sosyal taraflarla bir araya geldik, bazı belirlemeler yaptık, yaptığımız belirlemeden bir tanesi, bu taşeron dediğimiz, alt işverenle ilgili düzenlemenin yapılması konusunda Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR) ve sendika ile yetkili yetkisiz sendika ile bu anlaşmayı, yani bu birlikteliği sağladık. Burada mutlaka bir taşeron işine bir çözüm yolu bulunmalı. Çünkü gidiyorsunuz, 500, bir daha gidip denetliyorsunuz 600. Şimdi, 600 mü, 700 mü, 800 mü, 300 mü, belli olmayan, bir yazılı beyana dayanmayan bir alt işverenlik müessesesi var.

Bizim yaptığımız gayet net: Sözleşme yapacaksınız arkadaş. Asıl işverenin alt işvereni iseniz, bir sözleşme yapacaksınız, bölge müdürüne göndereceksiniz. Bundan ibaret... Bunu istedik. Şimdi yapılan bu. Kayıt dışına karşı değil miyiz? Kayıt dışılıkla ilgili sosyal güvenlik reformunda yaptıklarımız... Şu krizler ortadan kalksın da artık konuşacağımız çok şeyler var. Çok önemli şeyler yaptık çünkü. Ama şimdi alt işverende istismardan bahsediliyor, uzun süreli çalışmadan bahsediliyor, emek

ve istismar konuları sürekli tartışılıyor. İyi güzel de, biz de bu kayıt dışılığı ortadan kaldırmak için oturduk, işverenlerimizle de bunu anlaşarak dedik ki: Bu sözleşme yapılsın.

Başka ne yaptık? Bir düzenleme daha yaptık: Artık ağır ve tehlikeli işlerde mutlak surette bir mesleki eğitim, bir mesleki formasyona sahip olmalı vatandaş. Yani siz geminin altına veriyorsunuz, hiçbir bilgisi yok vatandaşın, hiçbir eğitimi yok. Kaynak makinesini veriyorsunuz veya püskürtme aracını veriyorsunuz, ama ondan korunmanın ne olduğunu da bilmiyor. Yani hiç bu konuyla ilgili bir iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir eğitim de almamış, mesleki bir eğitim de almamış. O halde, başladık önce yöneticileri eğitmeye, mühendisleri eğitmeye iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili. Şubat ve Haziran arasında okullar tatil oluncaya kadar önce teknik kadroları, ustabaşılarını eğittik, 600 kişi. Arkasından okullar tatil olur olmaz, 18 bin çalışan işçimizi eğitime aldık, okullar açılıncaya kadar, onlar da eğitimden geçti. Arkasından, az önce Sayın Başkan ifade etti, orada İş Sağlığı Güvenliği Birimi'ni, lokal bir birim oluşturduk. Çünkü fizikî şartlar halen uygun değil, açık söylüyorum. “Kalkın gidin” demek kolay. Nereye gitsin? Nasıl gidilecek? Bir günlük iş değil. Siparişler alınmış. Umarız ki siparişleri artarak devam etsin, onu temenni ediyoruz. Çünkü bu sektör çok önemli bir sektör, çok ciddi katma değer, çok ciddi istihdam sağlayan bir sektör. Fakat oradaki şartların iyileşmesi için de bizzat Bakanlığımız sürekli, yirmi dört saat artık Tuzla'da bulunuyor. 01.01.2009'dan itibaren artık mesleki eğitim almayan vatandaş Tuzla'da çalışamayacak veya ağır ve tehlikeli işlerde –geneli itibariyle- çalışma şansı yok.

Bununla ilgili İŞKUR'a tahsis ettiğimiz yıllık 300 trilyon liralık bir imkân. Mesleki eğitim kursları gerçekleşsin diye tahsis ettiğimiz imkânı ise, işte işverenlerimiz bu çerçevede kullanabilecekler ve Türkiye'deki yüz binleri mesleki eğitim kursları neticesinde bir mesleki formasyona taşıma mücadelesini de Türkiye'nin dört bir tarafında başlatmış bulunuyoruz ve bu kurslarımız da çok yaygın. Hem istihdam garantili... Şimdi yönetmelikler değişiyor, istihdam garanti zorunluluğunu da bazı durumlarda kaldırıyoruz ve bütün gençlerimizi sertifikalandırma veya bir mesleki formasyona sahip hale taşıyacağız.

Bu arada burada değinilen konulardan bir diğeri, muvazaa konusu, Sayın Başkanın söylediği. Arkadaşlar, biz bütün işlerimizi, bütün çalışmalarımızı sosyal taraflarla diyalog ortamı içerisinde götürüyoruz. Bundan hiçbir zaman kaçınmadık. Ama bu bahsettiğim 2. maddede zaten muvazaa var, yani İş Kanunu'nun 2. maddesinde muvazaayı biz filan getirmiş değiliz. Bu muvazaalar... Bizim getirdiğimiz sözleşme; alt işveren üst işverenle sözleşme yapacak. Yönetmeliğe, yasaya rağmen bir şey yansımışsa Sayın Başkan hiç mahkemeye gitmenize gerek yok, oturup birlikte konuşuruz, işçi temsilcilerimiz burada, sizler de buradasınız. Eğer kayıtdışılığa karşısak, emeğin sömürülmesine samimi olarak karşısak bu konuları dikkate alarak oturup biz İş Kanunu'nun 2. maddesini de yönetmeliği de değerlendirmeye açık ve hazır olduğumuzu ifade ediyorum. Bu davet benden ise ben davet ediyorum, günün tayinini de sizlere verip bunu tartışmaya açıyoruz. Ama ne olur, bu konudaki istismarları kapatalım. Bu benim canımın yandığı için değil, vatandaşın canı yanıyor. Ben, orada vefat eden, vincin altında kalan ailenin evine gittim, yürekler acısı!.. Üç tane çocuk. Ne cevap vereceksiniz, ne söyleyeceksiniz? Onun için, bu konularda gerek işverenimiz gerekse işçi sendikalarımız aynı duyarlılıktadır. Ben farklı bir düşüncede olduklarını zaten hiç tahmin etmiyorum. Ama burada uygulamada –Sayın Başkan büyük ihtimalle onu kastediyor- çalışma hayatını işverenin iş üretmesini sekteye uğratan bir durum söz konusu ise onu hemen gidermeye hazırız. Ama az önceki koşulların çerçevesinde bunları konuşmaya hazır olduğumuzu ifade ediyorum.

Efendim, İşsizlik Fonu, esnek çalışma, kıdem tazminatı gibi çalışma hayatının önemli konularını da konuşabiliriz. Ben bu konularla ilgili böyle olayı hasıraltı eden bir anlayış içerisinde değilim, halının altına süpüren bir anlayış içerisinde olmadım, olmam. Yani bir şey doğru ise bu doğruyu taraflarıyla konuşacaksınız, bunu bir an önce gerçekleştireceksiniz. Evet, biz çok seri çalıştık; sosyal güvenliği çıkardık, istihdam paketini çıkardık, arkasından sendikal mevzuatı bir günde değiştirdik, Genel Kurulun gündemine getirdik. Bunu da uzlaşarak getirdik. Hatta son gün, Meclis dağılırken bile özürlerle ilgili çok önemli 13 maddelik bir düzenlemeyi de bir günde komisyon dan ve Genel Kurul dan çıkardık. Yani, bizim seriliğimiz konusunda bir sıkıntımız yok. Hantal bir çalışma anlayışımız yok. Zaten Çalışma Bakanlığı olduğu için çok çalışmamız gerekiyor ve bu konularda yaşamada olsun, diğer alanlarda olsun sorun neyse bunların üzerine tartışarak biz varız...

“Efendim, kıdem tazminatını konuşurmuyuz...” Ya, bunu burada da söyleyeyim, niye konuşmayalım? Her işçinin kıdem tazminat hakkı var mı? Emekten yana isek kamuda çalışanlar veya şu, şu firmalarda çalışanların tuzu kuru, çok güzel. Peki, diğer çalışanlar ne olacak? Diğer çalışanlar önemli değil gibi... On bir ay çalıştırıp on ikinci ay çalıştırılmayan işçiler... İşte, o taşeron dediğimiz işçilerin hakkı ne olacak? Üç ay çalıştırılan işçimizin hakkı ne olacak? Onun için, bunları konuşalım. Konuşmak demek, bir şeyi yıkmak, işçi lehine yıkmak, patron lehine yıkmak değil. Bunları oturup bütün verileriyle konuşmamızın sağlıklı olacağını ve o çıkan tabloya göre işverenimizin ne, işçimizin ne yapabileceği konularını bir masa etrafında konuşmamızdan daha doğal bir şey olabilir mi? Ben bu anlamda söylüyorum. Yoksa konuşulmaz, tartışılmaz dediğimiz zaman, e diyalog yok o zaman. Bakanlığın da ana görevi sorunları diyalog çerçevesinde çözmek olduğunu ifade ediyorum.

Efendim, diğer konu: Seçim döneminde harcamalar. Şimdi, kamu harcamaları, dediğimiz gibi GAP çerçevesinde devam ediyor. Biz seçime dönük bir harcama yapmadık, yapmayız da. Bak, seçime giderken 1.000 tane belediyeyi kapattık. Kamu lehine diyorsanız, 1.000 belediyeyi kapatmak kamu harcamalarını kısma açısından önemli bir şeydir. Kaynakları verimli kullanma açısından doğru bir şeydir. Seçime giderken 1.000 belediye kapatılır mı? Ama biz kapattık. Anayasa Mahkemesi de büyük ölçüde o çerçevede kararını verdi ve bu iş kapandı gitti. Ne harcama yapacaksınız? E, GAP'a harcama yapacağız, kamu harcaması kriz dönemlerinde bence olmalı, çünkü diyelim ki özel sektör üretimde eğer krizden dolayı bir çekincesi söz konusu ise, her şeye rağmen kamu bu sorunu geçici süre de olsa üstlenebilmeli. İşte siz şimdi çimento sanayi, TOKİ şimdi bu süreçte çok daha aktif olmalı. Az önce çay içerken bunu konuştuk. Neden aktif olmalı? E, çimentoyu siz satamıyorsanız, pazar bulamıyorsanız, kamu bu konuda bir yatırım yapmalı ki çimento sanayiindeki mevcut daralmaya bir nefes aldirabilsin. Güneydoğuda dozerler çalışmalı ki çimento sanayi nefes alabilsin. Onun için, bunları yine bir bütünlük içerisinde değerlendirmenin doğru olacağını ifade ediyorum.

Aslında, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çok önemli veriler, rakamlar var, hiç onlara girmiyorum. Bir tek şey söylüyorum: Tabii, iş sağlığı ve güvenliği bizim için çok önemli, Bakanlığımız için çok önemli. İşte, 5. Uluslararası İş Sağlığı Güvenliği Bölgesel Konferansı'nı bir hafta önce İstanbul'da gerçekleştirdik. Şimdi yaptığımız

çalışmalarla, ki sosyal tarafların da çok büyük katkısı oldu, işçi sendikalarının, konfederasyonların, genel başkanlarının, işveren sendikası genel başkanının çok büyük katkıları oldu. 2011 yılında Dünya İş Sağlığı Güvenliği Kongresini -bir hafta önce Bölge Kongresini yapmıştık- Türkiye’de, İstanbul’da gerçekleştireceğiz. Yaklaşık 6 bin kişinin katıldığı çok önemli, dünya çapında bir organizasyonu da burada gerçekleştireceğiz. Bu çalışmalar aslında 2011’è de temel teşkil ediyor, öyle tahmin ediyorum. Türkiye bu hazırlıkları gerçekleştiriyor.

Diğer önemli bir konumuz ise, bildiğiniz gibi, yasa. Türkiye’nin iş sağlığı güvenliği yasası yok, tartışıyoruz ya, yasası yok. İş Kanunu’ndaki beş on maddeyle bunları Türkiye gerçekleştiriyor. Bu yasanın da çalışmasının düğmesine Bakan olduğumuz gün biz, ama benden önce çok değerli Bakan arkadaşlarımız bununla ilgili birçok çalışmalar, birçok altyapı çalışmalarını gerçekleştirmişlerdi. Biz dedik ki: Bunu bir sıraya koyalım. Nedir bu? Sosyal güvenlik, istihdam paketi, sendikal mevzuat, arkasından iş sağlığı güvenliği diye dördüncü sırada ele almıştık. Şu anda gündemimizde. Sosyal taraflarla bir hayli görüştük. Ne olur, ben de istirham ediyorum. Bakın, sendika 2821, 2822’yi Parlamente’ye taşıdık. Şimdi, uzlaşıyorsak size söylüyorum: Bir günde Meclisten bir saatte çıkar. Bazı yasalar üç maddedir, dikkat edin, günlerce geçmiyor Meclisten, üç madde iki hafta, üç haftayı alıyor. Ben size söylüyorum: Bir günde bu yasayı Meclisten geçiririz. Sosyal taraflar gelecek, işçi ve işverenler diyecekler ki: Evet... Hatta değişmesi gereken maddeler konusunda uzlaşmamız varsa da onu da birlikte değiştirelim. Ama artık 12 Eylül kalıntısı olan sendikal mevzuatı kaldıralım. Ciddi ilerlemeler, ciddi düzenlemeler, örgütlenmeden bahsediyorsunuz. “Örgütlülük sayısında ciddi düşüş var” diyorsunuz. E, bunun çaresine bakalım; işverenlerimiz açısından bakalım, işçilerimiz açısından bakalım. Ama ne ise bu sorun Meclisin gündemindedir. Hemen bir gün içerisinde biz çıkarabiliriz.

Efendim, siz Hükümetsiniz, vurun çıkarın... O zaman da işte o sosyal diyalog anlayışını çok, birbirimize söylediğimizi yerine getirmemiş oluruz ki, şu anda beklememizin sebebi de odur diye ifade ediyorum.

Şimdi, yasa geneli itibarıyla dört tane önemli düzenleme getiriyor, yani dört başlıkta özetlenebilir. Bunlardan bir tanesi, İş Sağlığı Güvenliği Yasası müstakil bir yasa olarak geliyor, kırk küsur madde olarak geliyor.

İkincisi, Avrupa mevzuatına uyum, yani o mevzuat çerçevesinde bir düzenlemedir. Sosyal tarafların da bir hayli katkıları oldu, eleştirileri de var, onları yine değerlendirebiliriz. Sadece İş Kanunu'na tabi çalışanları değil, tüm çalışanları kapsam altına alıyor İş Sağlığı Güvenliği Yasası. Bu düzenleme de önemli.

Bir diğer dördüncü kural ise iş sağlığı güvenliğinde kuralcı yaklaşımdan ziyade, iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımı öngörüyor bu iş sağlığı güvenliği düzenlemesi. En basitinden, şimdi burada birçok rakam veriliyor. ILO verilerine göre şu, şu, şu ölümler, şu meslek hastalıkları. İşte, Sosyal Güvenlik verilerine göre çimento sektöründe şu kadar ölüm var, şu kadar da meslek hastalığı var... Var mı acaba? Bu veriler bir vesileyle ulaşılmış olan veriler. Şimdi bu yasal düzenlemeyle hastaneye intikal eden meslek hastalığı ve iş kazalarıyla ilgili tüm konular on gün içerisinde ilgili sağlık kurumu tarafından Bakanlığımıza bildirilme zorunluluğu da getiriyor. Böylece ne olup olmadığımızın tablosunu da net bir şekilde görme imkânını bulacağız.

Ben, bu sempozyumun tüm çalışma hayatımıza ve tüm sektörlerimize hayırlar getirmesini temenni ediyorum. Tekrar, böyle bir katkı verdiğiniz için sizlere de ayrıca teşekkür ediyor, hepimizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum efendim. *(Alkışlar)*



**SUNUCU – Çok teşekkürler Sayın Bakanım.**

*Sayın Bakanım, sizi bırakmıyoruz. Çünkü şimdi 2007 yılının ÇEİS'e üye olan çimento fabrikaları arasında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda en iyi performans gösteren üç fabrikamıza ödüllerimizi vereceğiz.*

*Bunun için ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Ahmet Eren'i de sahneye davet ediyoruz lütfen, ödülleri birlikte takdim etmek üzere ve ben hemen fabrikalarımızı okuyorum:*

*2007 yılında ÇEİS'e üye çimento fabrikaları arasında iş sağlığı ve güvenliği alanında en iyi performansı gösteren SET Çimento Sanayi Ticaret Anonim Şirketi Balıkesir Çimento Fabrikası, Cimpor-Yibitaş Çimento Sanayi Ticaret Anonim Şirketi, Çorum Çimento Fabrikası, Çimsa Çimento Sanayi Ticaret Anonim Şirketi, Niğde Çimento Fabrikası müdürlerini sahneye davet ediyorum lütfen... (Alkışlar)*



*Sayın Bakanım, Sayın Yönetim Kurulu Başkanım çok teşekkürler... (Alkışlar)*

*Fabrika müdürlerimizi bırakmıyoruz, çünkü sizlerden çok kısa olarak başarı hikayelerinizi dinlemek istiyoruz.*

*Öncelikle SET Balıkesir Çimento Fabrikası Müdürü Sayın Yasin Sarıçamlık'a mikrofonu bırakıyorum.*

◀ \* ▶

Sayın Bakanım, değerli konuklar; öncelikle bugün böyle bir ortamda bulunmaktan, böylesine anlamlı bir organizasyonda bulunmaktan dolayı ve böyle bir ödül almaktan dolayı son derece büyük mutluluk ve gurur duyuyorum. Bunu ifade etmek istiyorum. Dolayısıyla bugün belki de çimento sektöründe bir ilk olarak "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu" adı altında bir organizasyonun düzenlenmesine vesile olan, bunu projelendiren, olgunlaştıran ve bugün itibariyle hayata geçiren, başta Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Başkanımız Sayın Ahmet Eren, Sayın Yönetim Kurulu Üyeleri, ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'ndaki arkadaşlarımıza ayrıca teşekkür ediyorum.



**Yasin Sarıçamlık**  
Fabrika Müdürü  
SET Balıkesir  
Çimento Fabrikası

Bu arada, bizim Balıkesir Çimento Fabrikası olarak bu ödülü almamızda gerekli şartları hazırlayan, bizlere liderlik yapan ve her an destek olan Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Adnan İğnebekçili'ye, Çimento Operasyon Direktörümüz Sayın Kadir Bayburtlu'ya ve şu anda aramızda bulunan İnsan Kaynakları Direktörümüz Sayın Ceylan Cengiz'e, İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürümüz Sayın Uğur Sur'a ve İş Sağlığı Güvenliği mühendisi arkadaşlarımıza da ayrıca teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlar, SET Çimento olarak gerçi bugün bir ödül almış oluyoruz ama, bu mesafeye gelmemiz öyle kısa olmadı. Aslında, 1990'lı yıllarda bu çalışmalara başladık. Bugün 2008 yılındayız ama, 1990'lı yıllarda Sıfır Kaza Projesi'yle yola çıktık. Sıfır Kaza Projesi deyince, tabii ki rakam biraz ürkütücü gözüküyor. Sıfır kazalı rakamlara ulaşabilmek hayli güç. Ancak biz bu rakamlara ulaşabileceğine

inandık açıkçası. Neticede, biraz evvelki konuşmalarda zannediyorum Sayın Ramazan Şafak Beyin de bahsetmiş olduğu üzere, iş kazaları sayılarına baktığımız zaman bunların yüzde 98'inin aslında önlenebilecek türden kazalar olduğu görülmektedir ki, nitekim bu araştırmanın detayına baktığımız zaman da, yüzde 50'sinin aslında çok daha basit tedbirlerle önlenebileceği görülmektedir. Yüzde 48'lik dilim ise yapılabilecek belki biraz maddi harcamaların da katkısıyla planlı, sistemli, programlı çalışmalarla çözülebilecek türden kazalar olduğu görülmektedir. Geriye kalan sadece yüzde 2'lik bir kısım ise çözülemeyecek türden kazalar olarak görülmektedir. Ama biz bu işin başarılacağına inandık, planlı, programlı çalışmalarımızı yaptık. Dünden bugüne değil, 1990'lı yıllardan bugüne kadarki çalışmalarımızın sonucuna bu şekilde ulaşmış oluyoruz.

Neticede, belki bu ödülü Balıkesir Çimento Fabrikası olarak münferit olarak değerlendirmemek lazım. Diğer grup fabrikası arkadaşlarımız da bu ödülü aldılar. Ancak çimento camiasından, çimento sektöründen birçok arkadaşımız var şu anda aramızda, onlar da geçmişe nazaran iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok önemli merhaleler aldılar. Çok ufak nüanslarla belki biz bu ödülü alıyoruz, ancak çimento fabrikalarının genelde durumuna baktığımız zaman, geçmişe yönelik olarak çok büyük ilerlemeler var. Aramızda çok ciddi farklılıklar yok, bu da çimento sektörünün bugün itibariyle hangi noktalara geldiğinin çok açık bir göstergesi diye düşünüyorum.

Neticede, bugün münferit olarak almış olduğumuz bu ödülün aslında Türkiye çimento sektörüne verilen bir ödül olarak değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu vesileyle bu ödülün tüm çimento sektöründeki arkadaşlarımıza, hepimize hayırlı ve uğurlu olmasını diliyorum, bu konuda emeği geçen tüm arkadaşlarımıza sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunuyorum.

Saygılarımla. *(Alkışlar)*

< \* >

**SUNUCU** – Çok teşekkür ediyoruz. Diğer müdürlerimize de söz vereceğiz. Cimpör-Yibitaş Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü Sayın Melih Aksoyoğlu lütfen buyurunuz.

< \* >

Sayın Bakanım, Sayın Valim, değerli konuklar, çimentocu dostlarımız; öncelikle Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na teşekkür ediyoruz böyle bir organizasyonu gerçekleştirdiği için.

Ayrıca, ülkemizde başlattığı iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sektörel farkındalığın ülkemiz için bu konuda bir dönüm noktası olacağına inanıyoruz Cimpor-Yibitaş olarak.

Tabii, bu konuda sistematik bir yaklaşıma ihtiyacımız var, gerek şirketlerin gerek ülkemizin gerek tüm kurumların. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası bu konuda bize rehberlik yapmıştır son üç yıl içerisinde. Bu rehberliğin ışığında fabrikamızda sistematik olarak bir model oluşturduk. Bu modelin özünde ve temel felsefesinde iş sağlığı ve güvenliğinin bir performans değil, bir değer olduğu bilinciyle öncelikli olarak çalışanlarımızı eğittik. Yönetimin taahhüdünü sahada göstermek için denetimler gerçekleştirdik ve bu denetimlerin sonucunda pozitif değerleri, finans kaynaklarını iyileştirme noktalarını çalışanlarımızla paylaştık. Sahadaki riskleri tespit ederek çalışanlarımıza bu konuda liderlik ve koçluk yaptık ve bu liderlik-koçluk sürecine sahadaki tüm çalışanlarımızı da dahil ettik. Alt çalışma komiteleri kurduk. Buradaki amacımız, her birimin tüm fabrika içerisindeki çalışanların -taşeronlar da dahil olmak üzere- iş sağlığı ve güvenliği konusunda katkı sağlamasıydı.

Tabii, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği konusu, sosyal bir sorumluluktur. Bunu da bir kültür haline getirebilmek için çeşitli iletişim yollarıyla ailelerimizle paylaştık. Ailelerimizin desteğini aldık, bunun bir kültür olarak sürdürülebilir bir iş güvenliği kültürü olarak devam etmesi için. Aynı zamanda, ailelerle paylaştığımız bu iş güvenliği kültürünü geliştirme çalışmalarının toplumda da bir farkındalık yaratacağını düşünüyoruz.

Bu vesileyle, tekrar Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikasına teşekkür ediyoruz. Bu ödülü tüm fabrika çalışanlarımız ve yöneticilerimiz adına alıyorum. Herkese, katılımlarından dolayı teşekkür ediyorum. *(Alkışlar)*



**Melih Aksoyoğlu**  
Genel Müdür  
Cimpor Çorum  
Çimento Fabrikası

< \* >

**SUNUCU – Biz teşekkür ediyoruz.**

*Son olarak, Çimsa Çimento Sanayi Niğde Çimento Fabrikası Müdürü Sayın Levent Öncel'e söz veriyoruz.*

< \* >

Sayın Bakanım, Sayın Valim, değerli konuklar; Çimsa Niğde Fabrikası adına aldığım bu ödül için öncelikli olarak Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na teşekkürlerimi sunuyorum.

Tüm ekiplerimizle birlikte çalışanlarımızın işe gelmesinden başlayarak, işte bulunduğu süre içerisinde ve işin sonunda, işini tamamladıktan sonra sağlıklı bir şekilde ailelerine, çocuklarına ulaşmalarını temel hedefimiz olarak gördük.

Bu vesileyle, tüm çalışma arkadaşlarım adına bu ödülü alıyorum ve Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na teşekkürlerimi sunuyorum. *(Alkışlar)*



**Levent Öncel**  
Fabrika Müdürü  
Çimsa Çimento  
Niğde Çimento Fabrikası

< \* >

**SUNUCU – Müdürlerimizi tekrar tebrik ediyoruz ve çok teşekkür ediyoruz; sizleri yerinize alabiliriz.**

*Saygıdeğer konuklar, programımızın Birinci Gününün sabah oturumu sona ermiştir. Şimdi, öğle yemeği için ara veriyoruz. Öğleden sonraki birinci oturumumuz saat 13.30'da başlayacaktır.*

*Afiyet olsun.*

< \* >

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## BİRİNCİ OTURUM

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa Kılıçoğlu



**SUNUCU** – *Efendim, ilk oturumumuzda Oturum Başkanı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Doktor Mustafa Kılıçoğlu ve tebliğ sahipleri: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Ömer Ekmekçi ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Levent Akın ve Doç. Dr. Süleyman Başterzi sizlerle olacak.*

*Kendilerini sahnedeki yerlerini almaya davet ediyorum lütfen.*

< \* >

**BAŞKAN** – Yüksek yargının değerli başkan ve üyeleri, üniversitemizin seçkin öğretim üyeleri, sayın davetliler; iş sağlığı ve iş güvenliği konusu temelinde insanı öne alan son derece önemli bir konudur. Yargı kararlarında da vurgulandığı üzere, insan yaşamı kutsaldır.

İşçi ve işveren ilişkilerinin orijininde yine insan var. Dolayısıyla insan sağlığı, başka bir anlatımla işçinin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması önemlidir.

Sözü çok uzatmak istemiyorum, görüşlerimi oturumun sonunda arz edeceğim. Sempozyumumuzun bu bölümünde üç değerli tebliğ sahibi öğretim üyesi arkadaşımız var. Her birine yirmişer dakikalık süre verilecek. Sonunda değerli konuklar için yarım saatlik bir soru-cevap zamanı ayıracağız.

İlk tebliğin konusu: “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”.

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin değerli öğretim üyelerinden. Bugüne kadar yapılan sempozyumlarda sunduğu tebliğlerle, çıkardığı yapıtlarla iş hukuku dünyasına çok önemli katkılarda bulunmuştur. Sayın Hocam, zamanınız yirmi dakika.

Buyurun efendim.

< \* >



# “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları”

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Ben de hepinizi saygıyla selamlıyorum. Sürenin azlığını göz önünde bulundurarak hemen tebliğe geçmek istiyorum.

Efendim, bu asıl işveren-alt işveren kavramları bizde bütün iş kanunlarımızda, bütün sosyal güvenlik mevzuatımızda farklı adlar altında vardı, yeni gelmiş olan bir kavram değildir. 2003 tarihli İş Kanunu'ndan önce uygulamadaki alt işveren uygulamaları, görülen uygulamalar bireysel ve toplu iş hukukundan doğan hakları âdeta kullanıramaz nitelikteydi. Çok kötü alt işveren uygulamalarına tanık oluyorduk. Bunu engellemek üzere yeni kanun alt işvereni hem tanımladı hem de sorumluluk konusunda önemli birtakım esaslar getirdi ve muvazaâ kavramını 2. maddenin içerisine soktu. Tabii, yapılan her düzenleme gibi o da eleştiriye açıktır. Birkaç yönden ihtilaf söz konusu oldu: Acaba işin niteliği ile işletme gerekleri, teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler, aradaki ile “ve” midir, “veya” mıdır?.. Uzmanlık gerektiren iş ne demektir? Çünkü ekonomik bir kavramdır, işyerinde uzmanlık gerektiren iş hukuki bir kavram değildir. O bakımdan içinin doldurulması son derece güç. Bundan önceki kararlarda da tartışma konusu oldu, bundan sonra da olacaktır.

Alt işverene ilişkin düzenleme yeterli olmadığı için, gerçeklere uymadığı için bunu önce kamu için değiştirdiler ve şöyle bir düzenleme getirildi: Eğer özel sektör yaparsa bu muvazaadır, ama kamu sektörü yaparsa bu muvazaâ değildir. Tahmin ediyorum bu husus Anayasa Mahkemesi'nin önünde, Anayasa Mahkemesi de bunu eşitlik ilkesine aykırı bulacaktır.

Bu kadar belirsizlik içerisinde, bu kadar hukuka aykırılık içerisinde son olarak Haziran 2008'de de 3. maddede bu sefer değişiklik yapıldı ve Alt İşverenlik Yönetmeliği denilen bir yönetmelik yayınlandı.



**Prof. Dr. Ömer Ekmekçi**  
İstanbul Üniversitesi Hukuk  
Fakültesi Öğretim Üyesi

Şimdi, yapılan muhakkak ki değiştirilen kanunun gerekçesinde var, diyor ki: “Alt işverenlik müessesesi kontrol edilemiyor.” Doğrudur, ama kontrolün yolu da bu değildir. Öyle bir tartışmanın içerisine girdik ki amaç, insan haklarına aykırı, hukuka aykırı alt işveren uygulamalarını engellemektir. Bakanlığın amacı budur. Fakat, ben geçmişe doğru da hatırlıyorum, bizim ülkemizde sadece belirli bir yere ilişkin olarak düzenleme çıkardığınız zaman o düzenleme beyhude olacaktır. Bundan önce olduğu gibi. Niçin çıkardık bu düzenlemeyi? Tuzla’da görülen birtakım olayları engellemek için; esas itibarıyla tetikleyen bu oldu.

Nasıl bir sistem getirdik? 2. maddeye göre, alt işveren işçisi ancak dava açtığı zaman, böyle bir muvazaalı mıdır, hukuka aykırı mıdır tartışması ortaya çıkacakken, bu sefer alt işveren işyerini bildirirken asıl işverenden alacağı alt işverenlik sözleşmesini bölge çalışma müdürlüğüne verecek, Bakanlık müfettişleri gerektiğinde bunu inceleyecek ve muvazaalı bir işlem olduğu sonucuna varılırsa tescil iptal edilecek ve çok kısa da bir dava süresi öngörüldü. Bu süreç içerisinde çıktıktan sonra şöyle bir tartışma ortaya çıktı: Efendim, Bakanlık müfettişi muvazaa değerlendirmesi yapabilir mi?.. Sanki olay Bakanlık müfettişinin böyle bir donanımı yoktur, böyle bir bilgisi yoktur gibi bir tartışmaya sürüklendi. Öyle değil. Bizim ülkemizde yasama, yürütme, yargı ayrıdır. Anayasamızda bu hususta hüküm vardır. Yargının yerine getirmesi gereken iş hukuki değerlendirmedir. Bir somut olayda bir hukuk normunun uygulanması ve hüküm tesis edilmesi yargının işidir. Bakanlık müfettişi hakimden daha fazla hukuk da bilebilir, ama hakimin görev ve yetkisindedir. O bakımdan, muvazaa gibi hukuki bir değerlendirme mutlaka mahkeme tarafından yapılması gerekir.

3. madde Anayasaya aykırıdır. Alt İşverenlik Yönetmeliği de kanuna aykırıdır. Hiç diğer maddelerine gitmeye gerek yok. 3. madde diyor ki: “Bir yönetmelik çıkaracaktır.” Hangi maddeye göre? 3. maddeye göre. Halbuki baktığınız zaman yönetmeliğin yüzde 80’i 2. maddeye dayanılarak çıkarılmıştır. Bu sebepten dolayı iptal edilecektir.

Bakanlık aslında bu düzenlemeyle başına çok da yük aldı. Bununla baş edilecek, her yerdeki alt işveren ilişkilerini ve sözleşmelerin muvazaalı olup olmadığını denetleyebilecek bir mekanizması olduğunu zannetmiyorum.



Hemen bu yönetmelik çıkmadan önce, Ağustos ayı içerisinde, Temmuz ayı içerisinde kanun çıktıktan sonra Bakanlıktan teftiş raporları geldi, birkaç tanesini ben gördüm. “Boya işi verilemez...” Şimdi, biz derste anlatırken diyoruz ki öğrencilere alt işveren ilişkisiyle ilgili olarak: “Efendim, bir inşaat şirketi inşaatı alır da kabasını yaparsa, tesisatını başkasına verirse, boya işini başkasına verirse, şunu başkasına verirse...” E, hadi ben bunu yanlış anlatıyordum, Münir Bey’de mi yanlış anlatıyor, Fevzi Hocam’da mı yanlış anlatıyor? Hep bu örneği veriyoruz. Neden “Boya ve raspa işleri alt işverene verilemez” diyorsunuz, çünkü en çok iş kazası orada görülmüş Tuzlada. Şimdi, buna göre bir düzenleme yaptığınız zaman, aynı kriteri buyurun çimento fabrikasında uygulayın, orada da “Veremez” deyin, “İnşaat da veremez” deyin. Mümkün değil. Kendinizi açmaza sokacaksınız.

Sözleşme inceleniyor; sözleşmede “Alt işveren işçilerinin bütün haklarından alt işveren sorumludur, asıl işverenin sorumluluğu yoktur.” Muvazaa diyor, muvazaa değildir. Sadece işçi karşısında hüküm ifade etmez. İki taraf arasında geçerlidir. Asıl işveren maddi tazminat ödemek zorunda kaldığı takdirde, kıdem tazminatı ödemek zorunda kaldığı takdirde alt işverenden bunu rücu edebilir anlamına gelir. E, tamam, “Ben de hakim kadar bu işi bilirim” diyorsunuz, maddeye bakıyorum, “Onama.” Ben mi yanılıyorum, mahkeme onamaz, Yargıtay onar. İş mahkemesi hüküm tesis eder. Hukukta öyle her terimi istediğiniz gibi kullanmanız mümkün değildir. Yoksa, bu bölge müfettişinin, Bakanlık müfettişinin yapabilir-yapamaz tartışması değildir.

Efendim, Ejder Hoca’yı dün akşam gördüm buradaydı, bilmiyorum burada mı hâlâ?.. Hocam, maddede, inanın maddi hukuk probleminden çok usul hukuku problemi var. İki işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı mı vardır? Onlara tebliğ edilecek asıl işverenle alt işverene, gerekçeli karar. Zorunlu dava arkadaşlığı yoksa, iki ayrı işveren dava açacaksa Bakanlık tespitine karşı, muvazaalı tespit diyen karara karşı, ayrı ayrı kararlar çıkacak mıdır? Çıkacaktır. Çünkü iş mahkemesi kesin karar veriyor.

Fer’i müdahale olur mu? Evet, olur. Acaba asıl işveren davayı işçilere ihbar edilmesini isteyebilir mi? Bakın, maddi hukuktan çok usul hukuku problemi var. Ha, “Ben bu işi yargıç kadar bilirim, bu işi değerlendirebilirim” dediğiniz zaman, bunlara da mutlaka çözüm bulmanız gerekir.

E, ben aynı maddede “İş mahkemesi kesin karar verir” hükmünü de eleştiriyorum. Bu kadar önemli bir olayda, düşünün, tescil iptal ediliyor, iş güvencesi boyutu var, toplu sözleşme boyutu var, işyerinin girdiği iş kolu boyutu var, sendikalaşma boyutu var, diyorsunuz ki: İş mahkemesi kesin karar verir. Bu hatalıdır demek, iş mahkemeleri bunu yapamıyor, bilmiyor anlamına gelmiyor ki. Ama iki dereceli mahkeme sisteminde bu kadar önemli bir şeyde Yargıtay’dan bu olayı kaçırdığınız zaman önümüze çok farklı olaylar, çok farklı sonuçlar gelecek demektir. Yani, hukukta her ne pahasına olursa olsun yargılamanın çabuk bitmesi diye bir kural yoktur. Hukukta doğru vardır. Altı işgünü içinde dava açar. “Efendim, mahkeme kesin karar verir” dediğiniz zaman, bu alanda çok çarpık, çok farklı kararlar ortaya çıkacak demektir.

Umarım bu madde de Anayasa Mahkemesi’ne götürülür ve hiç uğraşmadan Anayasa Mahkemesi de bunu iptal eder diye düşünüyorum.

Bizim asıl konumuza gelelim: Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde iş sağlığı güvenliği uygulaması. Şimdi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuka uygun olması, asıl işvereni sorumluluktan kurtaran bir durum değildir. Kanununun 2. maddesinde deniyor ki: “Asıl işveren, alt işveren işçilerinin bu kanundan, mevzuattan, toplu sözleşmeden –eğer varsa- doğan haklarından da müteselsilen sorumludur.” Şu halde bir işin alt işverene verilmiş olması, demek ki asıl işvereni sorumluluktan kurtaran bir durum değildir.

Asıl işveren neden sorumludur? Alt işverenin kusurundan sorumludur. Eğer somut olayda alt işverenin herhangi bir kusuru yoksa, asıl işverenin bir kusurundan söz etmek de mümkün değildir ve alt işverenin kusuru oranında sorumludur.

Bazen uygulamada görüyoruz, özellikle iş kazasına ilişkin kusur tespiti davalarında, hani işçinin alacağı daha da güvence altına alınsın diye, asıl işverene de oradan buradan kusur verilmeye çalışılıyor. Gerek yok. Çünkü, alt işverenin kusurundan asıl işveren de zaten müteselsilen sorumludur. Ha, somut olayda ayrıca asıl işverenin o işyeri sahibi olması sıfatıyla sorumluluğu varsa o başka. Ama asıl işverenin sorumluluğunu doğurmak için mutlaka ona ayrı bir kusur izafesine gerek yok.

Asıl işveren-alt işveren yerine ödeme yaptığı takdirde tabii ki iş ilişkide alt işverene rücuen başvurma hakkı vardır. Ama tabii ortada gerçek anlamda güçlü bir alt işveren söz konusuysa.

Şimdi, gerek öğreti gerek yargı kararlarında, acaba ilişki muvazaalı mıdır değil midir; bu arada biz muvazaayı hep geçersizlik anlamında kullanıyoruz, dilimize yerleşti. Hukuki işlem geçersizdir, ama her geçersiz hukuki işlem muvazaa demek değildir. Ama hem yargı kararlarına hem de bizim ağzımız alıştı ve 2. madde de onu tercih etti: Her türlü geçersizlik hali için sanki muvazaa vardır diye bir ağız alışkanlığımız var.

Şimdi, asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçerli midir değil midir konusunda Yargıtay'ın geliştirdiği ölçütlerden bir tanesi, diyor ki: “Yönetim hakkı kime ait? Talimat verme yetkisi kime ait?” Doğru, bu paravan asıl işveren-alt işveren ilişkilerini özellikle engellemek için uygun bir unsurdur. Davul birinde, tokmak birinde. Gerçek yönetici kim, ona bakıyor. Fakat bu geçersizlik ölçütünün çok da dikkatli incelenmesi gerektiği görüşündeyim. Birincisi, asıl işveren müteselsilen sorumlu. Asıl işverenin müteselsilen sorumlu olduğu bir ilişkide hiçbir şekilde denetim yetkisi olmadığını, hiçbir şekilde yönetim hakkı olmadığını kabul etmek mümkün değil. Çünkü ödenmeyen borçlardan veya meydana gelen bir iş kazasından doğan hukuki sorumluluk asıl işverene ait olacak. O bakımdan, o ölçüt değerlendirilirken dikkatli davranmak gerektiğini düşünüyorum.

Tabii bu demek değil ki, işi asıl işveren alır, asıl işveren puanlar, asıl işveren çıkarır, asıl işveren seçer, asıl işveren sınav yapar gibi kâğıt üstünde alt işveren ilişkilerini kastetmiyorum. Ama özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanına geldiğiniz zaman; burada asıl işverenin yönetim ve denetim yetkisini evleviyetle kabul etmek zorundayız. Bu bakımdan, sözleşmelerde asıl işveren-alt işveren işçiliğinin uyup uymadığını denetler iş sağlığı güvenliği önlemlerine... “Eğitimsiz olan veya ileri eğitimden geçemeyen işçinin değiştirilmesini isteyebilir” gibi hükümleri bir geçersizlik, muvazaa ölçütü olarak görmemek gerektiğini düşünüyorum.

Zaten iş sağlığı güvenliğine ilişkin taslak da aşağı yukarı iki seneden beri gündemde olan taslak da tercihini bu yönde yapmıştır. Bir iş kazası olduğu zaman asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulu bulunan bir yerde, bundan kim sorumlu olacaktır? Şimdi, dedik ki: “Efendim, alt işveren bakımından orası ayrı bir işyeridir.” Hayır, bu tamamen varsayımsal bir şeydir. Sadece tescil içindir. Orada asıl işveren de çalışmaktadır. Dolayısıyla alt işverene: “Efendim, hukuken burası senin için ayrı bir işyeridir. Bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini senin alman gerekir.” Demek, ha-

yalcılıktır. Çünkü alt işveren oraya yabancı olan birisidir. İşyerinin gerçek sahibi, alt işveren, asıl işverenin fizikî birimi içerisinde bir yerde çalışmaktadır. Dolayısıyla “Burası tamamen ayrı bir işyeridir, asıl işveren hiçbir önlem almaz” demek mümkün değil. Nerelerde önlem alır? Bir tesisat yapılması gerekiyorsa, elektrik kablosu döşenmesi gerekiyorsa, bunun gibi binaya, tesisata, donanımına ilişkin bir şey yapılması gerekiyorsa bundan tabii ki asıl işveren sorumlu olacaktır. Ama kişisel koruyucu verilmemesinden kim sorumludur? Tabii ki bu da asıl işverenin üzerine düşen bir şey değildir, alt işveren sorumlu olacaktır.

Zaten o ilk çıktığı zaman çok eleştirdiğimiz, ama sonradan şu geldiği nokta itibarıyla nispeten daha iyi olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı’nda da böyle bir tercih yapılmış. Bana göre son derece isabetli bir tercih. Deniyor ki: “Asıl işveren ile alt işveren faaliyetlerinin birbirlerinin çalışmalarını etkileyeceği durumlarda –demek ki yan yana, birlikte çalışıyorlarsa- alınması gerekli iş sağlığı tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması konularında gerekli koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.” Devam ediyor: “Asıl işveren, alt işverenin kendi çalışanları için bu kanun hükümlerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini işin özelliğini dikkate alarak kendisi denetler.” Yani, İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı, burada asıl işvereni esasen asli sorumlu olarak gösteriyor. Kendi işyerindir, burada alt işveren işçisinin uyup uymadığını öncelikle sen denetlemekle yükümlüsün, koordinasyonu sen sağlamakla yükümlüsün.

Sonra, asıl işveren ile alt işveren arasındaki işbirliği de maddenin devamında var. Diğer hükümlerde de var. İş Sağlığı Güvenliği Kurulu’nun kurulmasında ve diğer hususlarda mutlaka asıl işverenle alt işverenin birlikte çalışması lazım.

Bizde geçici iş ilişkisi denilen bir kavram vardır. Kiralama şeklinde görülüyor. Ben kanuna uygun bir geçici iş ilişkisi görmedim şimdiye kadar, hep işçi kiralınması şeklinde oluyor. Böyle bir geçici iş ilişkisi kurulmuşsa, zaten talimat verme yetkisi asıl işverende olduğu için geçici iş ilişkisi kurulan işçiye karşı işveren gerekli talimatı vermek, gerekli önlemleri âdeti kendi işçisiymiş gibi almakla yükümlüdür. Alt işveren ilişkisi söz konusu olduğu zaman, asıl işverenin doğrudan bir talimat verme yetkisi söz konusu değildir. Bunu da doğal karşılamak gerekir. Çünkü kendi işvereni vardır, kendisi talimat verecektir.

Doğrudan eğitim verme yükümü de söz konusu değildir asıl işverenin alt işverene karşı. Fakat ilgili yönetmeliğe göre diyor ki: “Alt işveren kendi işçisine eğitim vermediği takdirde, asıl işveren bundan sorumludur.” Şu halde, gerekli eğitimlerin verilip verilmediğini de asıl işveren denetlemekle yükümlüdür.

Tabii, nasıl bir sorumluluktur bu? Tamamen hukuki sorumluluktur, cezai sorumluluğu kapsamaz. Bu arada, Levent’de ona eminim değinecektir. Ceza sorumluluğu objektiftir, kusura dayanan sorumluluktur. Salt belirli bir mevkiinin işgali, efendim salt iş güvenliği uzmanı olmak, işyeri hekimi olmak cezai sorumluluk için yeterli değildir. Ceza sorumluluğu belirli bir mevkiinin işgaliyle olmaz.

Kanunun belli başlı yerlerinde, toplu işçi çıkarmada, iş güvencesinde, birtakım istihdam yükümlülüklerinde, bu 82 ile birleştirilen 81. maddede hep işçi sayılarından söz eder: “İşçi sayısı 50 ve üzerinde olduğu takdirde işte şunu, bunu çalıştırmakla yükümlüdür” der. Acaba, asıl işverenle alt işveren işçileri bu sayının belirlenmesinde beraber göz önünde bulundurulacak mıdır? Ben, “Hayır, bulundurulmayacak” derim. Buna karşı denildi ki: “İnsan hayatı kutsaldır.” Ben bunu söylediğim zaman insan hayatının kutsallığını göz ardı etmiş olmuyorum. Sadece şunu diyorum: Kanunda açık hüküm olması lazım. Mamafih taslakta bu konuda hüküm getiriyor. Demek ki böyle bir şeye ihtiyaç vardır. Kanunda toplanacak verilmedikten sonra bizim herhangi bir gerekçeyle asıl işveren-alt işveren sayısını toplamamız mümkün değil.

Sayıları topladık, bundan kim sorumlu olacak? Kim istihdam edecek işyeri hekimini, iş güvenliği uzmanını? Masraflar nasıl paylaşılacak; onların da mutlaka kanunda düzenlenmesi lazım, yönetmeliğe bırakılmaması lazım.

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse: Gelişmeler, asıl işveren, alt işveren ilişkisini de, iş sağlığı güvenliği konusunda asli sorumluluğun asıl işveren yönünde olduğunu göstermektedir. Asli sorumlu asıl işverendir; taslak yasalaştığı takdirde.

İkincisi, iş sağlığı güvenliği gereklerinin yerine getirilmesi, öyle işçi sayısının toplanmasıyla olmaz. Bunlar suni fiktif çözümlerdir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde gerçek anlamda sağlık güvenliğinin sağlanması bunların ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden beraber yararlanmalarının önünü açmakla olur. İş sağlığı ve güvenliği alanı, Türk Tabipler Birliği’nin asgari ücret tarifesine endeksli alan değildir. O alanda önemli olan işyeri hekiminin ne kadar ücret alacağı değildir. Ha, bu görüşe,

“Efendim, Ekmekçi yine bordroda bulundurma yükümü kaldırılsın” dedi diye baktığınız zaman, işin özelliğini, işin özünü gözden kaçırmışız demektir.

Teşekkür ederim Sayın Başkan (*Alkışlar*)

< \* >

**BAŞKAN** - *Biz de teşekkür ediyoruz Sayın Hocam.*

*Bu kadar kapsamlı bir konuyu çok güzel özetlediniz.*

*Evet, oturumun diğer konuşmacısı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden Doç. Dr. Levent Akın. Kendisi İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları konulu tebliğini sunacak.*

*Sayın Hocamızla beraber yıllar önce Galatasaray Hukuk Fakültesi’nde tebliğ sunmuştuk. Tekrar benzer bir konuda ve birlikte aynı yerdeyiz. Kendisinin birçok eserleri ve tebliğleri var. Son derece yetkin ve değerli bir öğretim üyesi arkadaşımız.*

*Buyurun Sayın Akın.*

< \* >

# “İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları”

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Bir kere, doğup büyüdüğüm yerde sizlerle karşılaşmaktan çok büyük mutluluk taşıyorum. Bu toplantıyı düzenleyen, bu önemli konuyu, bilimsel platforma taşıyan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın çok değerli yetkililerine huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum ve onları kutluyorum.

## GİRİŞ

Avrupa Birliğine uyum sürecinde mevzuatın uyumlaştırılması çalışmalarında önemli bir ivme kazanan iş sağlığı ve güvenliği, son yıllarda çeşitli çevrelerde ciddi bir heyecan yaratmıştır. Yıllardır üretim, rekabet ve sanayileşme çabalarının gölgesinde kalan ve neredeyse unutulmuş konu, Avrupa Birliğindeki önemi ve ağırlığı sebebiyle yeniden ve çok ciddi düzeyde gündeme oturmuştur.

Uyum süreci içinde Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği alanında son derece önemli ev ödevleri ile karşılaşmış ve bu bağlamda ilgili mevzuat tümüyle yeniden ele alınmıştır. Bu süreç, söz konusu alanda yıllardır hayal edilen ivmenin yakalanmasını sağlamış, sosyal taraflar ve çeşitli sivil toplum kuruluşları, konuya ilişkin heyecan veren bir çalışma ortamı kazanmıştır. Ancak bu olumlu ve pembe tabloya rağmen, son aylarda yaşanan tersane kazaları bir anda Türkiye'yi iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gerçeklerle yeniden yüzleştirmiştir.



**Doç. Dr. Levent Akın**  
Ankara Üniversitesi Hukuk  
Fakültesi Öğretim Üyesi

Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemiz arzu edilen düzeyi henüz yakalayamamışsa da, konuya ilişkin çalışmalar umut vericidir. Yıllardır ihmal edilen konu artık gündemdedir. Gerek mevzuat gerek teknik alanda önemli çalışmalar yapılmıştır ve bu çalışmalar devam etmektedir. Anılan gayretin yerindeliği ve başarısı tartışılabilir olsa da, bu durum anılan çabayı eksiltmemeli, aksine bu konuda çalışanları daha dikkatli ve özenli olmaya itmeli. Zira konu herkesi ilgilendirmektedir.

Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği, disiplinler arası özelliği sebebiyle yalnız mühendislik ve tıp alanında değil, hukuk alanında da son derece önemli bir konudur. Teknoloji alanında dünyada yaşanan gelişmeler, bu konuda yaşanan sorunlara önemli çözümler getirmiş olsa da, rakamlar bu yolda alınması gereken daha çok mesafe bulunduğunu göstermektedir. Son yıllarda yapılan istatistiklere göre dünyada yılda 125 milyondan fazla iş kazası gerçekleşmektedir. Bu güne kadar oluşan iş kazalarında sakat kalan 500 milyon kişiye, her yıl yaklaşık 10 milyon kişi daha eklenmektedir<sup>1</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre her yıl 2 milyon kişi, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yaşamını yitirmektedir<sup>2</sup>. Örgütün “Güvenlik 2005” projesi kapsamında yaptığı araştırmalara ve 17. İş Sağlığı ve Güvenliği Dünya Kongresinde elde edilen verilere göre, bu yıl içinde dünyada 2,2 milyon çalışan iş kazası sebebiyle ağır derecede sakat kalmıştır ve her gün bunlara yaklaşık 6.000 kişi daha eklenmektedir. Bahsi geçen olaylar sanayileşmiş ülkelerde her geçen gün azaldığı halde, başta Asya ülkeleri olmak üzere diğer ülkelerde artış göstermektedir<sup>3</sup>.

Avrupa’da ise 2006 yılı rakamlarına göre 25 üye ülke içinde her yıl meydana gelen iş kazalarında 5.500 kişi hayatını yitirmektedir<sup>4</sup>. Bu kazaların 4,5 milyondan fazlası, 3 günden fazla iş göremezliğe sebep olmakta ve bu bilançonun Avrupa Birliğine maliyeti 20 milyon Euro’ya ulaşmış görünmektedir<sup>5</sup>. Nitekim 2005-2010 Avrupa Birliği Sosyal Gündeminde, kötü ve güvenli olmayan çalışma koşullarının Avrupa

1) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni, Ağustos 1998, 1.

2) <http://www.ilo.org/global/Themes>

3) <http://www.youclaim.co.uk/Rising-global-work-related-accidents.htm>

4) <http://www.youclaim.co.uk/news-better-eu-work-related-accident-safety.htm>

5) <http://osha.eu.int>



Birliği Ekonomisine maliyetinin, gayrisafi milli hâsılanın yaklaşık %3'ü düzeyinde bulunduğu belirtilmiştir<sup>6</sup>. Birlik 2010 yılına kadar bu rakamları yaşamsal sakatlık halleri için %10, diğer sakatlık ve hastalık halleri için ise %30 oranında azaltmayı hedeflemektedir<sup>7</sup>.

Konuya ilişkin değerlendirmeleri, sosyal güvenlik alanındaki veriler de desteklemektedir. Buna göre 2000'li yılların başında iş kazası ve meslek hastalıklarının Sosyal Sigortalar Kurumuna maliyeti önceki yıllara göre %61 oranında artarak 67 milyon YTL'ye dayanmıştır. Türkiye'de 2005 yılında 73.923 iş kazası meydana gelmiş olup 1.072 kişi, meslek hastalığı sonucu ise 24 kişi olmak üzere toplam 1.096 kişi hayatını kaybetmiştir. 2004 yılında 83.830 iş kazası meydana gelmiştir. Bu olaylarda 841 kişi iş kazasından, 2 kişi meslek hastalığından yaşamını yitirmiştir. 2003 yılındaki 76.668 iş kazasında ise 810 kişi ölmüştür<sup>8</sup>. En fazla kaza yaşanan sektör ise 10.283 iş kazası ile toplam iş kazalarının % 14'ünü oluşturan "metalden eşya imalatı" dır. İkinci sırada 6.483 iş kazası ile toplam kazaların % 8,7'sini oluşturan inşaat sektörü ve üçüncü sırada 6.011 iş kazası ile toplam kazaların % 8'ini oluşturan kömür madenciliği gelmektedir. En fazla ölüm yaşanan sektörler arasında ise 290 kişi ile inşaat sektörü birinci sırada, 163 kişi ile nakliyat ikinci sırada ve 82 kişi ile kömür madenciliği üçüncü sıradadır<sup>9</sup>.

Türkiye'de 1946-2005 yılları arasında 142.469 kişi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir. Makine Mühendisleri Odası'nın iş sağlığı ve iş güvenliği raporuna göre Türkiye'de her yedi dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise bir işi sürekli iş görmez şekilde sakat kalmaktadır. En yüksek iş kazası oranı ise toplam işyeri sayısının %98'ini oluşturan ve 50'den daha az işi çalıştırılması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, KOBİ'lerde göröl-

6) AB Sosyal Gündemi, 2005-2010, Ağustos 2005, 11.

7) <http://www.youclaim.co.uk/news-better-eu-work-related-accident-safety.htm>

8) SSK İstatistikleri 2005

9) **Nazan Yardım/Zekiye Çipil/Ceyhan Vardar/Salih Mollahaliloğlu**, Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları, Dicle Tıp Dergisi, S.4, 2007, 266.

mektedir. İş kazalarının neredeyse %50'si 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu işyerleri de toplam KOBİ'lerin %90'ını temsil etmektedir. İşveren sayısı ise 1.229.000'dir. 50'den az çalışanı olan işletmelerin sayısı 835.050'dir ve bu işletmelerde 3.583.583 işgücü istihdam edilmektedir. İşyerlerinin %98,7'si küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ)dir. KOBİ'ler toplam çalışan sayısının 56'sını istihdam etmektedir<sup>10</sup>.

Türkiye İstatistik Kurumu 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Hanehalkı İşgücü Anketi ile birlikte, Türkiye'de ilk defa "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarında, uygulama dönemi itibarıyla istihdamda olan veya son 12 ay içinde bir işte çalışmış olan fertlerin, son 12 ay içinde herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediği veya yine bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgiler yer almıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun 2006-2007 İş Kazaları Araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde son 12 ay içerisinde bir işte çalışmış olanların % 2,9'u iş kazası geçirmiştir. İş kazası geçirenlerin oranının en yüksek olduğu sektör % 10,1 ile madencilik ve taşocakçılığı olarak belirlenmiştir. Bunu % 7,7 ile elektrik, gaz ve su sektörü izlemektedir. Son 12 ay içinde kaza geçirenlerin % 67,5'ini ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmuştur. Meslek grupları açısından, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (% 5,9) ile tesis ve makine operatörleri ve montajcıların (% 5,7) kaza oranları, ortalamanın (% 2,9) oldukça üzerinde kalmıştır. Son bir yıl içinde bir iş kazasına maruz kalanların % 40,4'ü, geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işten uzak kalmamıştır. Aynı dönem içinde işe bağlı bir sağlık sorunu yaşayanların ise % 52,4'ü, bu sebeple ya işten hiç uzak kalmamış ya da bir günden az süreyle uzak kalmıştır. Anılan değerlerin çok sağlıklı olmayan bir veri akışı sonrası elde edildiği ve kuruma intikal etmeyen çok sayıda vaka olduğu da düşünülürse bu rakamların çok daha yukarılarda seyrettiği söyleyebilmek mümkündür<sup>11</sup>.

10) Yardım/ Çipil/ Vardar/ Mollahaliloğlu, 267. 28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü Türkiye Raporu, Sosyal Haklar Derneği, 2007.

11) Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hane halkı işgücü araştırması 2008 Temmuz dönemi sonuçlarına göre, yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 2,2 puanlık azalışla % 46,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, geçen yılın aynı dönemine göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 88,2'den % 87,9'a, tarım dışı sektörlerde % 33,2'den % 30,8'e düşmüştür. Aynı şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü'nde dünyadaki çalışanların sadece % 20'sinin sosyal güvenceye sahip olabildiğini belirtmektedir. [http://www.ilo.org/global/Themes/Social\\_Security/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Social_Security/lang-en/index.htm)

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konuya işaret etmektedir. Bunlardan ilki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğeri ise bunların sebep olduğu zararların tazminidir. Yakın tarihlere kadar iş sağlığı ve güvenliği daha ziyade tazminat boyutuyla ele alınmıştır. Kanımızca bunun en temel nedeni, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunun yeterince algılanamamış olması ve bu alanda çok sınırlı düzeyde teknik çalışma yapılmasıdır. Nitekim halen, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde, genelde kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan tazminatlar akla gelir. O nedenle, işyerlerinin sağlık ve güvenliği ile ilgilenmesi gereken çoğu işveren, hala, bunun yerine tazminatı tamamen ya da kısmen engelleyecek çareler aramaktadır. Yaklaşım işçi kesimi için de farklı değildir. İşçilerin de büyük çoğunluğu, söz konusu önlemlerin gelişmesine katkı sağlamak yerine, talep edilecek tazminat miktarını artırmaya yönelik uğraş sergilemektedir. Yüksek mahkeme ise önüne gelen davalar karşısında konuyu daha ziyade tazminatlar açısından değerlendirmeye tabi tutmak durumunda kalmaktadır. Konu bilim çevreleri açısından da ilgi çekmemektedir. Avrupada bir çok ülkede iş sağlığı ve güvenliği alanında lisans eğitimleri yapılmakta, Amerika’da bu alanda eğitim görmüş uzman iş sağlığı ve güvenliği mühendisleri görev yapmakta iken ülkemizde henüz hiç bir üniversite bu alanda eğitim veren bir mühendislik bölümüne kavuşturulmuş değildir. Bu alandaki eğitim çalışmaları hala, kısa süreli sertifikasyon eğitimi düzeyinde kalmakta ve çoğu yetkin olmayan personel tarafından yürütülmektedir.

Buna karşın iş sağlığı güvenliğinin etkin özelliği onun önleyici fonksiyonunda yatmaktadır. Nitekim yeniden oluşturulmaya çalışılan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri ışığında daha ayrıntılı tanımlanmıştır. Konuya ilişkin en temel düzenleme niteliği taşıyan 1989/391 sayılı Avrupa Konseyi Direktifinde, bu direktifin çıkarılma gerekçeleri sıralanırken, önlemeye de yer verilmiştir. Buna göre işyerindeki kaza ve mesleki hastalıkların gerçekleşme oranı hâla çok yüksektir. Çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak, daha yüksek düzeyde koruma sağlamak için gecikmeksizin önleyici önlemlerin alınması ve varolan önlemlerin ıslâh edilmesi gerekmektedir. O halde iş sağlığı ve güvenliği, konu insan yaşamı olduğundan, tazmin kadar hatta ondan daha fazla önleme anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı içindeki herkesin, iş sağlığı ve güvenliğinin önleme fonksiyonunu anlayacak bilince sahip kılınması gereklidir. Nitekim bu durum iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında, güvenlik kültürü olarak tanımlanmakta ve

örgütlü olsun olmasın bu kültürün geliştirilmesinin, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olacağı savunulmaktadır<sup>12</sup>. O halde iş sağlığı ve güvenliği, önleme ve tazmin unsurlarından oluşan bir bütündür. Unsurlardan hiç biri ihmal edilmemelidir.

Başta da belirttiğimiz üzere iş sağlığı ve güvenliği uygulamada daha ziyade, sebep olduğu sorumluluklar bağlamında ele alınmaktadır. İşverenlerin konuyu ciddiye alma düzeyleri, muhatap oldukları sorumluluklarla orantılı olarak artmaktadır. Aynı şey, işveren vekilleri için de geçerlidir. Dolayısıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması her şeyden önce bu konuda getirilen kuralların hayata geçirilmesine bağlıdır. Ancak bunun çok da kolay olmadığı kabul edilmelidir. Zira ülkemiz, iş sağlığı ve güvenliğinin taşıdığı önemi yeni algılamaya başlamıştır. Bu konuda yıllardır yapılan çalışmalar, arzu edilen bilinci oluşturamamış, birkaç istisna dışında çoğu işyerinde bu konuda köklü değişim sağlanamamıştır. O nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri düzeyinde uygulanabilmesi hâlâ en temel sorun durumundadır. Bu sorunun aşılmasında, getirilen hükümlerin önemini anlatmak kadar, ihlallerine yaptırım uygulamak da önemli bir etki sağlayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin ihlaline bağlanan yaptırımlar, birbirinden farklı karaktere sahiptir. Ancak her biri bağımsız uygulanabilen bu yaptırımların, aynı olayda bir araya gelmelerine de bir engel yoktur. Burada sözü edilen yaptırımlar (sorumluluklar) üç değişik şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar idari, hukuki ve cezai sorumluluklardır. Biz burada söz konusu sorumlulukların koşullarını, kapsamını ve sonuçlarını ele almaya çalışacağız.

## I. HUKUKİ SORUMLULUK

İş sağlığı ve güvenliği alanında işveren ve işveren vekillerinin karşılaştıkları ilk sorumluluk türü hukuki olanıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından doğan hukuksal yaptırımlardan anlaşılması gereken, işçilerin çalışmaktan kaçınabilmesi, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilmeleri ve zarar karşılığı tazminat isteyebilmeleridir. Bunlardan ilk ikisi daha ziyade işçilerin hakları olarak tanımlan-

12) **Marcel Simard**, Safety Culture and Management, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Volume II. Geneva 1998, 59.4.

diğından burada ele alınmayacaktır. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı halinde işveren ve vekillerinin karşılaştıkları hukuki sorumluluk esasa itibarıyla, muhatap olacakları tazminat davalarıdır. O sebeple bu başlık altında sadece, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu zarar görenlerin ya da onun desteğinden yoksun kalanların talep edebilecekleri tazminatlar ele alınacaktır.

## 1. Sorumluluğun Hukuksal Temeli

İş güvenliği önlemlerini gerektiği şekilde almayan ve zarara sebep olan işveren aleyhine açılacak tazminat davalarının temelinde, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı eylemleri yatar. Gerçekten de gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerden biri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğudur<sup>13</sup>. İş akdinden doğan gözetme borcu işverenleri, işyerlerinde işçilerin yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcu, işverenlerin iş güvenliği önlemlerini alma yükümünü de kapsayacak ölçüde geniş bir kapsama sahiptir. Bu önemi sebebiyle gözetme borcu, yasal düzenlemelere konu olmuştur. Söz konusu yasal düzenlemelerin bir kısmı kamu diğer kısmı ise özel hukuk karakterlidir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel hukuk dayanakları, iş akdi ve Borçlar Kanununun 332. maddesidir<sup>14</sup>.

13) **Münir Ekonomi**, İş Hukukunun Esasları, C.1, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 1984, 154. **Sarper Süzek**, İş Hukuku, Ankara 2006, 314. 77. **Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, 126. **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, 162. **Hamdi Mola-mahmutoğlu**, İş Hukuku, Ankara 2005, 425. **Murat Demircioğlu/ Tankut Centel**, İş Hukuku, İstanbul 2003, 110, 152 vd. **Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, 272. **Nizamettin Aktay /Kadir Arıcı/ E.Tuncay Kaplan Senyen**, İş Hukuku, Ankara 2006, 141. **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, Konya 2000, 72. **Mustafa Kılıçoğlu**, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1998, 43 vd. **Levent Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, 58, 59. **Gaye Baycık**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, 158.

14) Borçlar Kanununun 332. maddesine göre: İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

Kamu hukukunda dayanak oluşturan hüküm ise İş Kanununun 77. maddesidir<sup>15</sup>. Bu iki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir.

İşverenin gözetme borcunu ihlalinden kaynaklanan hukuksal sorumluluğun niteliği öğretilerde tartışmalıdır. Bazı yazarlar<sup>16</sup> bu sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak değerlendirirken bazıları ise kusurlu sorumluluğu savunmaktadır. Kusursuz sorumluluk halinde sorumluluğun doğması için failin kusurlu olması aranmaz. Dolayısıyla, maddi zararı tazmin borcunun doğabilmesi için, olayla zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispat yeterlidir. Ancak bizim de katıldığımız görüş gereğince işverenin buradaki sorumluluğu kusurlu sorumluluktur<sup>17</sup>. Bu durum karşısında işverenin işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, diğer bir deyimle gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. O nedenle kusur sorumluluğu ilkesi esas alındığında, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılma-

15) İş Kanununun 77. maddesine 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. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar

16) **Kenan Tunçomağ**, İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989, 137. **Aynı yazar**, İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi, 1987, 4/6, 219. Tunçomağ/Centel, 126. **Mustafa Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 962 vd. Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1994, 86; **Kemal Tahir Gürsoy**, İşverenin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1974/1-4, 195. İlhan Ulusan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, 124-125. **Turhan Esener**, La responsabilite de l'employeur en cas d'accident de travail, Batider 1971, C.VI, S.1,170 (Süzek, İş Güvenliği, Ankara 1985, 219'dan naklen). **Hüseyin Hatemi**, İHU, İşK.73, (No.2). **Can Tuncay**, İHU, SSK.11, (No.2).

17) **Kemal Oğuzman**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.34, S.1-4, 1969, 337. **S.Sulhi Tekinay**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1968/3, 91.

yacak ve oluşan zarardan sorumlu tutulamayacaktır<sup>18</sup>. Kusur sorumluluğu görüşüne göre, İş Kanununda işverenin göstereceği özenin derecesi 77. maddede belirlenmiştir. Buna karşılık aynı kanun işverenin hukuksal sorumluluğu konusunda özel bir düzenleme getirmemiştir. O nedenle bu konuda genel hükümlerden ve özellikle de BK. 96 ve 332/1'den yararlanılmalı, bir düzenleme boşluğundan söz ederek kusursuz sorumluluk yaratma yoluna gidilmemelidir<sup>19</sup>. İşverenin sorumluluğu 332. maddede açıkça düzenlenmiş ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek her türlü önlemi alması gerektiği belirtilmiştir.

Kusur sorumluluğunda işvereni kurumca karşılanmayan zararlar için tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, diğer deyişle onu kusurlu yapan, hizmet akdi veya kanunların kendine yüklediği borçları kasten ya da ihmalen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınmayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Yani gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediği, işverenin kişisel bilgi ve niteliklerine göre değil, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir insanın hareket tarzına göre belirlenecektir. Kusuru objektifleştiren bu uygulama, işverenleri işyerinde dikkatli bir işveren gibi davranmaya itecek olması nedeniyle iş kazalarının önlenmesinde de büyük önem taşır. Ayrıca işverenin mali nedenleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulmasını da engeller. Çünkü işverenden iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda benzer işyerlerini kuran aynı kategorideki işverenlerin göstereceği özen beklenmektedir. Dolayısıyla işverenin, mali durumunun yetersizliğini ileri sürerek önlemleri almaktan ve sorumluluktan kaçınabilmesi mümkün değildir<sup>20</sup>. Kusur değerlendirmesinde İK. 77. madde ve buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri, işverenin kusurunu

18) **Sarper Süzek**, İş Güvenliği Hukuku, (Ksc. İş Güvenliği), Ankara 1985, 210.

19) Oğuzman, 337. Süzek, İş Güvenliği, 233-235. Tekinay, 91. Mollamahmutoğlu, 772. **Müjdat Şakar**, İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması Sebebiyle İşverenin Hukuksal Sorumluluğu, İş ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1992, 12. **Fehim Üçışık**, İHU, İşK.73, (No.3). **Seza Reisoğlu**, Hizmet Akdi, Ankara 1968, 207. **Selim Kaneti**, Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I.Sempozyumu, 21-22 Ekim 1977, İstanbul 1980, 66. Akın, 97 vd.

20) **Haluk Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961, 50 vd. Süzek, İş Hukuku, 320-322. Aynı yazar, İş Güvenliği, 243-246. Akın, 99.

objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Koruma borcunun kodifikasyonu olarak adlandırılabilen teknik iş güvenliği mevzuatına uyulmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir<sup>21</sup>. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan fakat teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamak zorunda kalmalıdır<sup>22</sup>. Her ne kadar kusurun objektifleştirilmesi ile kusur sorumluluğu kusursuz sorumluluğa yaklaştırılmış olsa da, kesinlikle kusursuz sorumluluk halini almaz. Çünkü bu yapılanmada bile işverenin sorumluluğu için kusur aranır. İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuksal sorumluluğunun niteliği konusundaki tartışmalar Yargıtay kararlarını da etkilemiştir. Son yıllarda işverenin sorumluluğunun hukuksal niteliği konusunda verilen kararlarda yüksek mahkeme belirli bir istikrara kavuşmuş değildir. Konuya ilişkin içtihatlarda Yargıtay, daha çok olayın özelliklerine göre hukuksal bir değerlendirme yapmakta ve işverenin sorumluluğunu ya kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk esaslarına dayandırmaktadır<sup>23</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, hem yasadan hem de iş akdinden kaynaklanan bir borç niteliği taşır. Dolayısıyla yerine getirilmemesi haksız fiil yanında, sözleşmeye aykırılık da oluşturur. Akde aykırılığa dayalı iş kazası tazminatı taleplerinde kazalanan işçi, kendisine zarar veren olayın bir iş kazası olduğunu ve işyerinde alınması gereken önlemlerin işverence alınmamış bulunduğunu ispatlamak durumundadır. Buna karşılık iş kazasından dolayı akdi sorumluluğu söz konusu olan işveren, anılan sorumluluktan kurtulabilir. Bunun için iş güvenliği önlemlerini aldığını ya da kendi kusuru olmaksızın ortaya çıkan olaylar sebebiyle yükümlülüklerini yerine getiremediğini ispatlamalıdır (BK. 96/I). Ayrıca, işyerinde yapılan iş ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmaması da işverenin sorumluluğuna engel oluşturur. İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışlarından doğan sorumluluğu haksız fiil sorumluluğuna da dayandırılabilir. Zira işverenin işçiyi koruyucu önlemleri almaması, kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan emredici davranış

---

21) Süzek, İş Güvenliği, 250.

22) **Sarper Süzek**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, (Destek), 12–13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, 31.

23) Akın, 89.



kurallarına aykırılık oluşturur. Bu durumda işverenlerin iş güvenliği mevzuatını ihlal eden davranışlarının haksız bir fiil olarak değerlendirilebilmesi doğaldır<sup>24</sup>. Kazalanan işçinin haksız fiile dayanarak işverenden tazminat talep edebilmesi için, haksız fiili gerçekleştiren kimsenin kusurunu, yapılan fiilin hukuka aykırılığını ve fiille oluşan zarar arasındaki uygun illiyet bağıını ispatlaması gerekir. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışır. İşçi her iki imkândan da yararlanabilir. Ancak kusurun ispatının işçiye yükleniyor olması ve zamanaşımının kısa olması nedeniyle, işverene yönelik tazminat taleplerinin işçilerce haksız fiile değil akdi sorumluluğa dayandırılmasının daha isabetli olacağı kabul edilmektedir (BK. 60)<sup>25</sup>. Buna karşılık kazalanan işçinin kusursuz sorumluluk esasına dayalı bir dava açma imkânına sahip olduğu hallerde, kusuru ispat zorunluluğu bulunmayacağından, akdi sorumluluk esas yerine haksız fiil esasına dayanmayı tercih etmesi daha yararlı olabilir (BK. 55, 100). Zira BK. 55 ve 100 ile sınırlı da olsa böyle durumlarda işveren kusursuzluğunu ispatlayarak dahi sorumluluktan kurtulamaz<sup>26</sup>.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir (BK. 46, 47). Benzer dava hakları işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlara da tanınmıştır (BK. 45, 49)<sup>27</sup>. Kural olarak işveren, işçinin iş kazasından doğan tüm zararlarını karşılamak zorundadır. Ancak sosyal güvenlik kapsamında olan bir işçinin kazalanması halinde kendisine sigorta yardımları yapılacağı düşünülürse,

24) Süzek, İş Hukuku, 322. Aynı yazar, İş Güvenliği, 238, 240. Akın, 95.

25) **Kemal Oğuzman/Turgut Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995, 360 vd. Süzek, İş Hukuku, 323. Aynı yazar, İş Güvenliği, 241. Çelik, 160. Akın, 96. Baycık, 161.

26) Yüksek mahkemenin konuya ilişkin bir içtihadında, 55.madde uyarınca oluşan sorumluluk için işverenin veya çalıştırdığı kişinin kusurunun gerekmediği, buradaki sorumluluğun özen ve gözetim ödevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluk olduğu açıkça belirtilmiştir. Ne varki, işverenin 55.maddeye dayalı sorumluluğu için dahi, işvereninle istihdam olunan arasında çalışma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmet ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve zarar ile arasında uygun illiyet bağıının bulunması gerekmektedir. Y21HD.13.6.1997, 3952/4093 (Yayınlanmamıştır).

27) Oğuzman/Öz, 532-544, 658 vd. Tandoğan, 332 vd. Çenberci, 1022, 1039,1091. Ulusan, 144 vd. Eren, 326, 392. Akın, 100.

maddi zararlarının bir kısmının, bazı hallerde ise tamamının bu yardımlarla karşılanacağı kabul edilebilir. Bunun dışında iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir takım yararlar da işçinin zararını hafifletebilir<sup>28</sup>. Ancak bu tür yararlarla her olayda rastlanmadığından, kural olarak işçinin zararının giderilmesine katkı sağlayan en önemli unsurun Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan sigorta yardımları olduğu söylenebilir.

İş kazasına uğrayan işçiye kurumca sağlanan yardımlar genellikle onun uğradığı maddi zararın tümünü karşılayamaz. O nedenle kazalanan işçinin, aldığı sigorta yardımlarından sonra bile tazmin edilememiş bir bakiye zararı kalabilir. Söz konusu zararın işveren tarafından talep edilip edilemeyeceği konusunda mevzuatta açık bir düzenleme yoktur. Yasalarımızda bu konuda bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, genel hükümlerden ayrılma eğiliminin bulunmadığını ve dolayısıyla bakiye zararlar için işverenlere başvurulabileceği anlamını taşımaktadır. Nitekim gerek öğreti gerekse yargısal uygulamada benimsenen görüş de budur<sup>29</sup>. Ancak kazalanan işçinin sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunması ya da çeşitli nedenlerle kurumdan sigorta yardımlarını alamıyor olması halinde işveren, işçinin uğradığı zararları tümüyle karşılamak durumundadır. Buna karşılık uğradığı maddi zararın tümü kurumca karşılanan işçinin maddi tazminat davası açabilmesi mümkün değildir.

Zarar gören işçinin bakiye zararını telafi edici bu sistem, işçi ya da ailesini dava peşinde koşturup işverenle karşı karşıya bırakması sebebiyle eleştirilmektedir. O nedenle sorunun daha köklü bir çözüme ihtiyacı vardır. Bu da tüm zararın, daha sonra kusuru oranında işverene rücu edilmek şartıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmasıdır. Böylelikle işçiler ve aileleri, mevcut durumdan farklı olarak haklarını almak için iki ayrı cephede (sosyal sigortalar- işverenler) hukuki uğraş vermek zahmetinden kurtulacaklardır. Ayrıca bu yöntem, zarar gören işçinin, işini kaybetme endişesiyle işverene karşı dava açmayıp çok küçük miktarlar karşılığında onunla uzlaşmak zorunda kalmasının önüne geçecektir<sup>30</sup>.

---

28) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 186 vd.

29) Akın, 101.

30) Süzek, İş Hukuku, 323, 324. Aynı yazar, Destek, 27, 28. Akın, 98.

## 2. Tazminat Türleri

### A. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna sebep olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edebilmenin ön şartı, bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının varlığıdır.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenen iş kazalarına göre daha dar bir kavramdır ve işverenin işçiye karşı sorumlu olacağı iş kazalarını tanımlamak için kullanılır. Oysa 13. maddede belirtilen beş halde ortaya çıkan kaza, işle ilgili olsun olmasın 5510 sayılı yasa anlamında iş kazası olarak tanımlanır ve sadece işçiye sigorta yardımlarının yapılması sonucunu doğurur<sup>31</sup>. Sözü edilen kazaların işverenin sorumluluğunu doğurabilmesi, bir başka deyişle bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için işle ilgili olması gerekir. O halde sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası ile bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasını birbirinden ayıran en temel ölçütün nedensellik bağı konusunda ortaya çıktığı söylenebilir. Nedensellik bağı iş kazaları ile ilgili olarak ikiye ayrılabilir. Bunlardan ilki "kaza ile zarar" arasındaki ikincisi ise "kaza ile iş" arasındaki nedensellik bağıdır. Kaza ile zarar arasındaki nedensellik, her iki tür iş kazası için de ön koşul durumundadır. Ancak bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasında buna ek olarak, kaza ile iş arasında da nedensellik bağı aranır. Aksi halde işvereni işçiye karşı sorumlu tutabilmek mümkün olmaz. Uygulamada kaza ile iş arasındaki bu nedenselliğin tespitinde bir takım karineler kullanılmaktadır. Bu karinelerin bulunduğu durumlarda aksi ispatlanmadığı sürece oluşan iş kazasının işle ilgili olduğu kabul edilmektedir. Buna göre

31) Nitekim bu ayırımı ortaya konulduğu bir kararda yüksek mahkeme şu ifadelere yer vermiştir: "Bir olayın iş kazası bulunmasının (sayılmasının) Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. İş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olmasıyla uygun neden sonuç bağıının bulunması gerekir." Y10HD.26.4.1977, 1976/6231, 1977/3150 (**Kemal Oğuzman**, Vak'a Metodu ile Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1981, 520).

aksi ispatlanmadığı sürece, kazanın işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında veya işverenin alması gereken tedbirleri almaması sebebiyle ya da iş süresi içinde gerçekleşmesi halinde veyahut yürütülen işin yarattığı tehlikenin sonucu olarak ortaya çıktığı hallerde, işle kaza arasında nedensellik bağının bulunduğu düşünülür. Fakat bir iş kazasında sözü edilen karinelere hiç birine rastlanmamış olması, işverenin iş kazasından sorumlu tutulamayacağı anlamına gelmez. Oluşan bir iş kazasında söz konusu karinelere hiç biri bulunmasa da, kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işvereni sorumlu tutabilmek mümkündür.

İş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının kurulabildiği hallerde ortaya çıkan işveren sorumluluğu, söz konusu nedenselliğin kurulamadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar<sup>32</sup>. Bu gibi durumlarda kazalanan işçi, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının oluşmaması nedeniyle yalnız sosyal güvenlik kurumu yardımlarından yararlanır. İşverene maddi tazminat davası açma imkânı kalmaz. Bununla birlikte Yargıtay, kaçınılmaz olay olarak nitelendirdiği çeşitli kazalarda kusuru bulunmasa da işvereni bir ölçüde sorumlu tutmaktadır<sup>33</sup>. Yüksek mahkemeye göre böyle bir durumda işçinin zararın tümüyle baş başa bırakılması insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız eder. O nedenle işçinin emeğinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde anılan zarara katılması gerekir. Her ne kadar bu durum tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olması hali ile sınırlanmışsa da, işverenin sorumluluğunda belirgin bir genişlemeye sebep olduğu açıktır. Çünkü işveren, işiyle ilgili olsa bile sorumlu tutulmaması gereken kazalardan, salt hakkaniyet öyle gerektirdiği için sorumlu tutulmaktadır<sup>34</sup>.

---

32) Nedensellik bağına kesen kazalanan işçinin kusuru, üçüncü kişinin kusuru ve mücbir sebeple ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 49 vd.

33) Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay şu görüşlere yer vermiştir: "...Bu tür sorumlulukta ne işverenin ne de çalıştırdığı diğer bir kimsenin kusuru aranmaz. Zira işveren, işyerinde kendisinden beklenen bütün önlemleri almış ve özen göstermiş bulunmasına rağmen, işçinin vücut veya ruh sağlığına yönelik zararlandırıcı olay kaçınılmaz etkenler sonucu meydana gelmiştir. Böyle bir halde, kötü sonuçla işçinin tek başına bırakılması, insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız edeceğinden, işçinin işinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde bu zarara iştiraki sağlanmış olmaktadır. Ancak bu sorumluluk da, tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olmasıyla sınırlıdır..." Y9HD.4.7.1985, 4294/7382 (Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1986, 19-20).

34) Bu konudaki içtihat ve değerlendirmeler için bkz. Akın, 89 vd.

Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle genel hüküm niteliğindeki Borçlar Kanununun 46. maddesine dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat, işçinin tüm masraflar ile meslekte kazanma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ve ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararlarının karşılanmasına yöneliktir. İş kazası tazminatıyla karşılanmak istenen bu zarar kalemlerinden ilkini, kazalanan işçiye ilişkin masraflar oluşturur. Borçlar Kanununun 46. maddesine göre cismani zarara uğrayan kimse, zarar failinden bütün masraflarını talep edebilir<sup>35</sup>. Anılan masrafların talep edilebilmesi için işçinin sağlığına etki etmesi gerekli değildir. İyileşme imkânı sağlayamamış olan giderler de istenebilir. Fakat iyiniyet kurallarına aykırı şekilde sorumlu işvereni zarara uğratma amacıyla yapılan akla yakın gelmeyen harcamalar tazmin edilmez. İşçinin zararı ortadan kaldırmak veya azaltmak için alacağı makul tedbirlere ilişkin masraflar da etkisiz kalsa ya da zararı artırıcı sonuçlar doğursa bile iyiniyetli yapılmış olmaları şartıyla işverenden istenebilmelidir<sup>36</sup>.

İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin uğradığı zarar kalemlerinden bir diğeri, çalışma gücünün tamamen ya da kısmen kaybından doğan zararlardır (BK. 46). Her ne kadar 46. maddede yer alan ifade, çalışma gücü kaybindan doğan zararlar şeklinde olsa da, iş kazası tazminatı bağlamında bundan anlaşılması gerekenin meslekte kazanma gücü kaybindan doğan zararlar olduğu söylenebilir. Çünkü iş kazasından doğan maddi zararları, kazalanan işçinin herhangi bir işte kısmen ya da tamamen çalışmaması nedeniyle uğrayacağı zararlarla sınırlı tutmak, iş kazası tazminatının kapsamını daraltır. Borçlar Kanununun 46. maddesinde düzenlenen ve konumuzu ilgilendiren son zarar kalemini, ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlardır (BK. 46)<sup>37</sup>. Buna göre iş kazası işçinin çalışma gücünde bir azalmaya yol açtığında bu durum onun eski işini sürdürmesine tümüyle ya da kısmen engel olabilir. İşçinin bu konumu onu yalnız hüküm anı ve öncesinde

35) Yargıtaya göre: "... BK.46/1'deki hükümde yer alan -bütün masraflar- deyimini çok kapsamlıdır. Öyle ki, zarar görenin kurtarılması, sağlığının ve çalışma gücünün geri verilmesi vb. için yapılan, yapılması gerekli olan bütün giderler zarar tutarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulur." Y15HD.13.5.1975, 2639/2571 (**Mustafa Reşit Karahasan**, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat-Manevi Tazminat, İstanbul 1996, 146).

36) Tandoğan, 284. Eren, 328. **Andreas von Tuhr**, Borçlar Hukuku, C.1-2, Ankara 1983, 108. Akın, 161.

37) Y4HD.29.9.1977, 7403/8952 (YKD. Mart 1979, 339).

değil hüküm sonrasında da zarara uğratabilir. Sözü edilen zararlar kazalanan işçinin yaptığı masraflar ve mahrum kaldığı gelirlerle sınırlı değildir. İş kazasının işçinin bedensel bütünlüğünde yarattığı hasar, anılan zararlar dışında işçinin ekonomik geleceğinde de sarsıntıya neden olabilir. Örneğin kaza tarihindeki işini kaza sonrasında gerektiği gibi yürütememesi işçinin meslekteki ilerleyişini yavaşlatabilir ya da durdurabilir. Mesleğindeki liyakatine engel olan söz konusu durum, onun yeni ve daha iyi işlere geçmesine de engel oluşturabilir. Ayrıca kaza sonucu oluşan sakatlık sonrasında işini yürütebilse bile daha fazla efor sarf etmesi sebebiyle çalışma ömrü kısalsabilir. Dolayısıyla bir iş kazası, çalışma gücü azalan işçiyi, mahrum kaldığı ve kalacağı ücretleri dışında onlar kadar büyük başka zararlarla da karşı karşıya bırakabilir<sup>38</sup>.

İşçi ile işveren arasında gerçekleşen maddi tazminat (iş kazası tazminatı), uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş bir takım esaslara göre tespit edilir. İş kazası sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar kural olarak bütünüyle kaza anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kazayla birlikte doğmuş bulursa da büyük bölümü kaza sonrasında meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum iş kazasından doğan maddi zararın belirlenmesinde bir takım özgün unsurlardan yararlanılmasını gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, iş görebilme çağının uzunluğu, yaşam süresinin sonu, kaza anındaki ücreti ve müterafık kusur oranıdır. Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyi içerir. Bu anlamda işçinin aynı işte mi çalışacağı, yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatine bağlı olarak işinde yükselip yükselemeyeceği, enflasyon oranının nasıl seyredeceği, kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, hangi yılda öleceği, iş göremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı, hesaplamalar sırasında bilinmesi mümkün olmayan etkenlerden sadece bir kaçıdır. Bunca bilinmeyi ve değişkeni barındıran söz konusu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, bir takım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bazı bilinmeyenler konusunda varsayımlara gidilmiş, bazı değişkenler ise sabit kabul edilerek, iş kazaları sonrasında

38) Oğuzman/Öz, 538. Karahasan, 233. Ulsan, 146. Tandoğan, 292. Eren, 334. Akın, 173 vd.

karşılaşılabilecek ihtimaller azaltılmaya çalışılmıştır. Böylece her kazalanan işçinin içinde bulunduğu durumun yaratacağı sonsuz çeşitlilikten kaynaklanan hesaplama güçlüklerinin bir ölçüde önüne geçilmiştir<sup>39</sup>.

## B. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan zararlar yalnızca maddi zararlar değildir. Gerek kazalanan işçi gerekse ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar manevi zarara da uğrayabilirler. Dolayısıyla iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuksal yaptırımlardan birinin de manevi tazminat olduğunu söyleyebiliriz.

Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen iki temel madde bulunmaktadır (BK. 47, 49). Ancak iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması gereken hüküm, aynı yasanın 47. maddesinde düzenlenen manevi tazminattır. Bu hükme göre, “Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.” Söz konusu düzenleme hem bedensel bütünlüğü ihlal edilene hem de belirli şartlarla onun yakınlarına manevi tazminat imkânı sağlamıştır

Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın sebep olduğu acı ve ıstırapı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir. Duyulan acı ve ıstırapın niteliği aynıdır fakat ilkinde bu acının kaynağı bedensel bütünlüğün ihlali iken ikincisinde işçinin ölümüdür<sup>40</sup>.

Borçlar Kanununun 47. maddesindeki ifade dikkate alındığında, manevi tazminatın istenebilmesinin özel hallerin varlığına bağlandığı söylenebilir. Bu özel hali, konumuz bağlamında işverenin kusuru olarak görmek için hiçbir neden yoktur.

39) Tazminat hesabı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 183 vd. Kılıçoğlu, 140 vd.

40) Süzek, İş Hukuku, 350, 354. **Levent Akın**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, (ksc. Destek), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12–13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, 44.

Aksi halde manevi tazminat yalnızca işverenin kusurlu olduğu hallerde istenebilir gibi bir sonuca ulaşılacaktır ki yargısal uygulama bu yönde gelişmemiştir. Hukukumuzdaki sorumluluğun kural olarak kusurlu sorumluluk olduğundan hareket edildiğinde, işverenin manevi tazminattan doğan sorumluluğunun da doğal olarak kusura dayalı olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi almayan işveren, kusurlu olduğundan oluşan manevi zararı karşılamak zorunda kalır. Ancak burada üzerinde durulması gereken nokta, BK. 47'deki sorumluluğun kusurlu sorumluluk olarak düzenlenmemiş olmasıdır. Zira anılan hükme göre manevi tazminata karar verilirken özel hallerin varlığı aranır. Dikkat edilirse özel haller, tazminat miktarını belirlerken değil, çok daha önce, tazminata hükmedilip hükmedilemeyeceği noktasında dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla işverenin kusuru manevi tazminatın koşullarından biri değildir. O halde özel hallerden ne anlaşılması gerektiğini yargıç belirleyecektir<sup>41</sup>. İşverenin kusuru da özel hallerden birini oluşturur. İşyerinde gereken önlemleri almayarak zarara sebep olan işveren bu kusuru karşısında manevi tazminat ödemek zorunda kalır. Ancak yüksek mahkeme bazı özel hallerde 47. maddenin yargıca tanıdığı yetkiden hareketle, kusuru olmayan işvereni de manevi tazminat ödemek zorunda bırakmaktadır. Bu tür olaylarda, işveren kusurlu bulunmadığı halde, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkış şekli, trajik sonuçları, duyulan acı ve ıstırapın büyüklüğü, tedavilerin uzun sürmesi gibi (özel) haller dikkate alınarak manevi tazminat kararı verilebilmektedir<sup>42</sup>. Fakat bu durumda işverenin ödeyeceği tazminattan hakkaniyete uygun bir indirim yapılmaktadır.

Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenen manevi tazminat hakkını kullanabilecek olanlar, kazalanan işçi ve yakınlarıdır. Ancak bu kimselerin manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, kazalanan işçinin hayatta olup olmasına göre değişmektedir. İş kazası sonucu yalnızca bedensel bütünlüğün ihlali söz konusu olduğunda, yani kaza ölümle sonuçlanmadıysa manevi tazminat talebi esas

41) Süzek, İş Hukuku, 354. Nitekim Yüksek mahkeme de manevi tazminatın koşullarını ortaya koyduğu kararında bunu açıkça vurgulamıştır, YİBK.22.6.1966, 7/7 (RG.28.7.1966/12360).

42) **S. Sulhi Tekinay/ Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, 878, 879. Tandoğan, 337, 339. **Kenan Tunçomağ**, Hizmet İlişkilerinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları, (Manevi Tazminat), Tütis, Mart 1984, 4. Süzek, İş Hukuku, 355. Kılıçoğlu, 151 vd. Akın, Destek, 44.



olarak kazalanan işçiye aittir. Bu anlayışın temelinde manevi tazminatın kişiye bağlı haklardan sayılması yatar<sup>43</sup>. Bununla beraber gerek öğretide kimi yazarlarca gerekse Yargıtay kararlarında, kazalanan işçinin hayatını kaybetmediği hallerde ailesinin de manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. Öğretide bizim de katıldığımız bu görüşe göre, ölümle sonuçlanmayan olaylarda kazalanan işçinin yakınlarının manevi tazminat talep hakları, hukuka aykırılık ve normun koruma amacı teorisine dayanır. Bu teoride ihlal edilen davranış normunun amacına bakılmakta ve fail bu amacı ihlal ettiğinde, o amaçla korunan menfaatin ihlalden doğan zararları karşılamak durumunda kalmaktadır<sup>44</sup>. O nedenle, ortaya çıkan bir iş kazasından etkilenen işçinin yakınları, bu olay nedeni ile bir bunalım ya da şok yaşarlarsa yani ruhsal bütünlükleri bozulursa, söz konusu olaydan yansıma suretiyle değil doğrudan etkilenirler. Zarar kendi üzerlerinde doğrudan oluşur. Dolayısıyla 47. maddeden yararlanabilirler. Nitekim öğretide bu durum, işçinin yakınlarının 47. maddedeki normun koruma amacı içinde yer alması şeklinde ifade edilmektedir<sup>45</sup>. Bu anlayışı yüksek mahkeme kararlarında da görebilmek mümkündür<sup>46</sup>. Ancak son yıllara kadar bu içtihatlar, ölümle sonuçlanmamış iş kazalarında işçi yakınlarının manevi tazminat talep haklarının güçleştirildiği görülmüştür. Zira anılan içtihatlar, işçinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulması aranmakta ve bunun için de örnek olarak eyleme uğrayan yakın kişinin % 100 iş göremez duruma gelmiş olması gösterilmektedir. Kanımızca, kazalanan işçilerin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için işçinin iş göremezliğinin % 100 noktasına (ya da bazı kararlarda belirtildiği gibi % 99 oranına<sup>47</sup>) ulaşmasına gerek duyulması ağır bir şart olmuştur.

43) Çenberci, 1024. Tandoğan, 333 vd.

44) **Haluk Tandoğan**, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, (Üçüncü şahıs), Ankara 1963, 11. Süzek, İş Hukuku, 350.

45) Tandoğan, Üçüncü Şahıs, 6,7. **Sarper Süzek**, Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, (Değerlendirme), Ankara 2003, 41. Ulsan, 182. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 882. Krş. YHGK.23.9.1987, 9-183/655'e ekli karşı oy yazısı ve Federal Mahkeme uygulaması (Akin, Destek, 45, 46).

46) Y21HD. 14.2.2002, 286/1057 (**Levent Akin**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, (Değerlendirme), Ankara 2004, 129). Y21HD. 19.2.2002, 991/1278. Aynı yönde Y21HD. 17.12.2002, 10355/10855 (Akin, Değerlendirme, 130).

47) YHGK.23.9.1987, 9-183/655 (Akin, Destek, 44, 45).

Bize göre, şayet bir sınırlandırma getirilmek isteniyorsa mevcut uygulama yerine, bu gibi olaylardaki manevi zararın, % 100 iş göremez olmuş işçinin yakınlarınınki-ne oranla daha az olması gerektiğinin belirtilmesi ile yetinilmelidir. Aksi halde bu kimseler, 47. madde ile getirilen normun koruma amacı dışına itilmiş olacaklardır<sup>48</sup>. Nitekim yüksek mahkeme daha sonra verdiği kararlarında % 100'e varmayan bazı iş göremezlik hallerinde de manevi tazminat alınabilmesine imkân sağlamıştır<sup>49</sup>.

Manevi tazminata konu olayda işçinin ölümü halinde tazminatı talep hakkı, 47. maddeye göre ailesine aittir. Gerek öğretilen gerekse yargı kararlarında aile kavramı dar yorumlanmamıştır<sup>50</sup>. Manevi tazminat talep edecek kişinin kan ya da sıhri hı-sımlığı şart değildir. Duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ıstırap duyan sevgili, sözlü, evlatlık gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabi-lirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eş-leştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş...) tazminat hakkına sahip iken, bazıları (uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk,...) bu haktan mahrum kalabilir<sup>51</sup>.

İşçinin ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunabilmele-ri, ölen işçinin daha önce manevi tazminat almamış olmasına bağlı değildir. Kaza-lanan ve sonrasında bu kaza sebebiyle ölen işçinin manevi tazminat almış olması, yakınlarının onun ölümünden kaynaklanan manevi acılarına karşılık tazminat talep edebilmelerine engel olmaz. Buna karşın kazalanan işçi daha sonra başka bir neden-le ölmüş ise yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri mümkün değildir. An-cak başka bir nedenle ölen bu işçinin ölümünden önce açtığı fakat sonuçlanmadan hayatını kaybettiği bir manevi tazminat davası varsa ya da böyle bir dava için vekâlet vermiş ise bu dava, mirasçı sıfatı taşıyan yakıları tarafından sürdürülebilir<sup>52</sup>.

---

48) Akın, Değerlendirme, 131.

49) Y21HD.12.6.2003, 4754/5612 (Çimento İşveren, Ağustos 2003, 34, 35)

50) Ulsan, 187, 188. Tandoğan, 335. Süzek, İş Hukuku, 352. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, 884. Akın, Destek, 44. Y4HD.5.3.1997, 9973/2900 (Ulsan, 192, 193). Y4HD.18.10.1973, 10302/8845 (İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Ekim 1977, 5664, 5665)

51) Ayrıntılı bilgi ve içtihatlar için bkz. Süzek, İş Hukuku, 352. Akın, Destek, 44.

52) Tandoğan, 334, 335. **Kenan Tunçomağ**, Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları, (Manevi Tazminat), Tütis, Mart 1984, 4. Süzek, İş Hukuku, 353. Ayrıca bkz. Y21HD.25.12.2003, 4530/6420 (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 2004, 1516-1518).

İş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil, Borçlar Kanununun 47. maddesinde ilkeler çerçevesinde hakimler tarafından takdir edilir<sup>53</sup>.

### C. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu bağlamında incelenmesi gereken bir diğer tazminat ise destekten yoksun kalma tazminatıdır. Anılan tazminat Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre "...Ölüm neticesi olarak diğer kişiler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir."(BK.45/II).

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin yakınları tarafından, ölenin desteğinden yoksun kaldıklarında talep edilir. Bu kişilerle sorumlu işveren arasında akdi bir ilişki olmamasına rağmen Borçlar Kanunu, söz konusu kişilerin taleplerini akde aykırılığa dayandırabilmelerine imkân sağlamıştır. Böylelikle akde aykırılığın sağladığı zamanaşımı ve ispat kolaylıklarından yararlanabilmelerinin önü açılmıştır. Destekten yoksun kalma tazminatında, desteğin yaşamı boyunca desteğine ihtiyaç duyanlara yapacağı katkı dikkate alınır. Miktar itibarıyla da desteğin muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak elde edebileceği kazancından, desteğinden yoksun kalanlara ayıracağı miktarın peşin değerinden oluşur<sup>54</sup>.

53) Nitekim yüksek mahkeme içtihatlarına göre manevi tazminat rakamını takdir, "Olayın oluş şekline, müterafik kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 26.6.1966 gün 1966/7-7 sayılı içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak ve nesafet kurallarına göre..." yapılmalıdır, Y21HD.17.6.2002, 5020/5848 (Akın, Değerlendirme, 134).

54) Süzek, İş Hukuku, 342. **S. Sulhi Tekinay**, Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 128 vd. Karahasanoğlu, 281. Akın, Değerlendirme, 126. **Kadriye Bakırcı**, İşçinin Desteğinden Yoksun Klanların Açtıkları Destekten Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş, Temmuz 1991, 23. Kılıçoğlu, 130. Kılıçoğlu, 130 vd. **Gaye B. Seratlı**, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, (Destek), Ankara 2003, 63 vd.

Destekten yoksun kalma tazminatında açıklığa kavuşması gereken ilk nokta destekten yoksun kalan kavramıdır. Destekten yoksun kalan kavramı, mirasçılıkla aynı anlamı taşımaz. Zira mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi, mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlar da vardır. O halde destek ve onun desteğinden yoksun kalan arasındaki ilişkinin destek ilişkisi ile sınırlı olduğu söylenebilir. Taraflar arasındaki ekonomik içerikli destek ilişkisi, ölen işçi açısından destek (bakım) gücü, tazminat hakkı olanlar açısından ise destek ihtiyacı olarak ifade edilir. Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Söz konusu kişinin bu destek durumunun herhangi bir yasa ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil, kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler<sup>55</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için ölen işçinin destek gücüne sahip olması gerekir. Destek gücünden anlaşılması gereken, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşıladıktan ve hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu kimselerin ihtiyaçlarını tamamen ya da kısmen karşılayabilecek maddi olanağa sahip bulunmasıdır<sup>56</sup> Ancak uygulamada aslında bu güce sahip olmadığı rahatlıkla kabul edilebilecek işçilerin ölümü halinde dahi destekten yoksunluk tazminatları talep edilmekte ve iş hukukunun sosyal yanı göz önüne alınarak kabul edilmektedir. Hatta bu davalarda desteğin farazi destek düzeyinde bulunduğu dahi sıkça görülmektedir. Destekten yoksun kalanların tazminat isteyebilmeleri, ölenin destek gücüne sahip olması dışında kendilerinin de destek ihtiyacı içinde bulunmalarını gerekli kılar. Bakım ihtiyacı kavramından anlaşılması gereken yoksunluk ya da zaruret derecesindeki bir ihtiyaç hali değildir. Sosyal seviyesine uygun bir

---

55) Süzek, İş Hukuku, 342. Ulusan, 167.

56) Tekinay, 46.vd. Ulusan, 167. Süzek, İş Hukuku, 342, 343. Akın, Destek, 48 vd. **Aydın Özkul**, Destekten Yoksun Kalma ve İş Göremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1995, 15.

yaşam düzeyini yakalayamamak bunun için yeterlidir. O tarihe kadar sürdürülmüş olan lüks yaşam bu anlamda dikkate alınacak normal sosyal düzeye uygun kabul edilemez<sup>57</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı uygulamada daha ziyade ölen işçinin eşi, çocukları ve anne-babası tarafından istenir. Ancak destek ilişkisini ispatlamak şartıyla diğer ilgililerin de (kardeş, ...) bu talepte bulunabilir<sup>58</sup>. Destekten yoksun kalma tazminatını talep edilebilmesi için destekle olan ilişkinin hukuki olması gerekmez. Fiili bir ilişki de tazminat talebi için yeterlidir. O nedenle nikahsız eşlerinde anılan tazminatı talep edebilmelerini sağlamıştır<sup>59</sup>. İçtihatlar da bu yönde gelişmiştir<sup>60</sup>. Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık arz eder. İçtihatlarda erkek çocukların 18, kız çocukların ise köylerde 18, şehirlerde ise 22 yaşına kadar destek ihtiyacı görecekları kabul edilmiştir<sup>61</sup>. Çocukların bu yaşlardan sonra evlenecekleri ya da çalışma imkanına kavuşacakları düşünülmektedir.

Geride kalan eşin isteyebileceği tazminat, ölen işçinin PMF cetvellerine göre belirlenen muhtemel yaşam süresinde ücretinden kendisine ayracağı paydan oluşur. Eşin çalışması halinde bu durumun destekten yoksun kalma tazminatı talebini engelleyebilmesi için destek ihtiyacını sona erdirmesi gerekir. Ancak Türkiye'deki

57) Oğuzman/Öz, 543. Tandoğan, 304. Tekinay, 49. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 629. Süzek, İş Hukuku, 343. Ulusan, 167. Bakırcı, 28. Özkul, 14. Kılıçoğlu, 140. Karahasan, 835-837. Ayrıca bkz. Y10HD.1.6.1976, 10082/4265, (Karahasan, 839).

58) Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 625. Tekinay, 34. Süzek, İş Hukuku, 347. Aynı yazar, Değerlendirme, 40. **Murat Demircioğlu/Ali Güzel**, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001, 208. **Ömer Ekmekçi**, Özel Hukukta Tazminat Hesabının Unsurları, Destekten Yoksunluk ve Cismzmi Zararlardan Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, (Ksc. Destek), İstanbul 1996, 111. Yüksek mahkeme ana-babanın tazminat taleplerine ilişkin içtihatlarında, Sosyal Sigortalar Kanununun 24.maddesinde yer alan geçimi sigortalı tarafından sağlandığı belgelene kriterinden hareket etmektedir. Bu şekilde SSK'dan yardıma hak kazanamayanların destek ihtiyacı bulunmadığı ve o sebeple de ne SSK'dan gelir ne de işverenden tazminat isteyemeyecekleri sonucuna varmaktadır, Y21HD.18.3.2002, 1634/2097 (Akın, Değerlendirme, 127)

59) Tekinay, 38 vd. Süzek, İş Hukuku, 345, 346. Oğuzman/Öz, 540-541. Akın, Destek, 49. Ulusan, 166..

60) Y21HD.11.10.2001, 6819/6640 (Süzek, Değerlendirme, 37).

61) Süzek, İş Hukuku, 347. Ekmekçi, Destek, 111.

gelir koşulları dikkate alındığında, kanımızca böyle bir ihtimalin gerçekleşme olasılığı çok azdır. Nitekim uygulamada da genelde, aylık dahi alsalar dul eşlerin özellikle de kadınların tazminat talepleri kabul edilmektedir. Ancak (çok yüksek olmamak şartıyla) gelir-aylık elde ediyor olmaları seyrek de olsa, BK. 43 anlamında tazminat miktarında küçük bir indirimden yararlanabilmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminat davalarında kullanılan hesap yöntemi, iş kazasından doğan maddi tazminat davalarındaki yöntemle büyük ölçüde paraleldir. Zira zarar hesabı burada da esasen sigortalının ölmüş olması nedeniyle mahrum kaldığı kazanç kaybını temel alır ve bu kazançtan alacakları pay oranında hak sahiplerinin destekten mahrum kaldıkları kabul edilir. O nedenle işlemiş ve işleyecek zarar dönemleri ayrımı ve işleyecek dönem içindeki aktif ve pasif devreler burada da kullanılır. Tazminat hesabında ölen işçinin ölmeseydi 60 yaşına kadar çalışacağı, sonrasında emekli olup yaşlılık aylığı alacağı ve bu kazançlarını belli oranlarda desteğinden yoksun kalanlarla paylaşacağı kabul edilir. Ancak Yargıtay, yeraltı maden işinde çalışan işçilerin aktif dönemi konusunda bir ayırım yapmış ve bu kimselerin 50 yaşına kadar yer altında, sonrasında ise yer üstünde çalışabileceklerini benimsemiştir. Bunun doğal sonucu olarak da işçinin ücretinin değerlendirilmesinde 50 yaşına kadar yeraltı işçisi, sonraki 10 yılda ise yer üstü işçisi muamelesi görmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>62</sup>. Tazminat hesabında eşin destek ihtiyacı süresi, ölenin küçük ise ölenin muhtemel yaşam süresi ile aksi halde kendi muhtemel yaşam süresi ile sınırlıdır. Anne baba için ise bu süre kendi muhtemel yaşam sürelidir. Muhtemel yaşam süreleri ilgililerin ölüm tarihindeki yaşlarına göre PMF cetvelleri ile belirlenir. Çocuklar için cinsiyete göre 18-22 yaşlarına kadar geçecek süre, destek ihtiyacı duyacakları kabul edilen süredir.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi, destekten yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamayan zararlarını telafi eder. O nedenle bu davalarda da hak sahiplerinin zararlarının büyük bölümünü karşılaması beklenen sigorta yardımlarının peşin değerlerinin bilinmesi gerekir. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bu tür davalarda sigorta peşin değerinin bilinmemesi halinde, öncelikle öğrenilmesi gerektiğine işaret etmektedir<sup>63</sup>.

62) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 119 vd.

63) Y21HD.18.3.2002, 1634/2097, Akın, Değerlendirme, 126, 127.

Maddi tazminatta olduğu gibi destekten yoksun kalma tazminatında da zarara sebep olan olay zararı etki eden bir takım sonuçlar da yaratmış olabilir. Nitekim bunlardan en önemlisi Sosyal Güvenlik Kurumu yardımlarıdır. Ancak bunun dışında, tazmin edilecek zarar miktarında indirimini gerekli kılan ve belli bir sıra dahilinde yürütülen başka unsurlar da bulunmaktadır. Buna göre, desteklenen eğer desteğin mirasçısı ise elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler zararlarından düşülür. Bunu takiben, varsa iş kazasında ölen işçinin müterafik kusuru oranında bir mahsubun ardından durumun gerekleri ve hakkaniyete göre BK 43'e göre yargıç tarafından indirimler yapılır. Son aşamada, destekten yoksun kalanlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirin peşin değerinin zarardan mahsubu ile destekten yoksun kalanlara hisseleri oranında ödenecek miktara ulaşılır.

## II. İDARİ SORUMLULUK

4857 sayılı İş Kanunu, sağlık ve güvenlik koşullarının oluşturulmaması halinde uygulanabilecek çeşitli idari yaptırımlar getirmiştir. Bunlardan ilki, İş Kanununun 79. maddesindedir. Buna göre, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır<sup>64</sup>. Düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, işyerleri ile ilgili olarak bir sınırlama getirmediğinden söz konusu yaptırım tüm işyerlerine uygulanabilir. Gerek İş Kanunundaki gerekse ilgili yönetmelikte yer verilen düzenlemeler göre, işin durdurulması ya da işyerinin

64) Belirtilen düzenlemeler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bir yönetmelikte gösterilmiştir (İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik (RG. 15.3.2004/ 25393).

kapatılması için yaşamsal tehlike ve komisyon kararı gereklidir. Dolayısıyla işçiye işi bırakma imkânı veren 83. maddedeki düzenlemeden farklı olarak, işin durdurulması veya kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için tehlikenin aynı zamanda acil olması gerekli değildir. Durdurma ve kapatma kararlarına karşı yargı yolu açıktır (İK.79). İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımlarının işçileri ekonomik zarara uğratması, 79. maddenin sonuna eklenen düzenleme ile engellenmiştir. Buna göre işveren, makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemek zorundadır. Ancak dilerse, ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere onlara, meslek veya durumlarına göre başka bir iş de verebilir.

İşyeri kapatma yaptırımı ile ilgili olarak, işaret edilmesi gereken bir diğer düzenleme, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanundur. Buna göre “İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili merciler tarafından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ruhsatın veriliş tarihini izleyen bir ay içinde kontrol ettirilirler. Bu süre içinde kontrol ettirilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yasal hükümler uygulanır. Ruhsat verilmesini takiben yapılacak kontrol ve denetimlerde, ... yönetmelikte<sup>65</sup> öngörülen kriterlere aykırı beyan ve durumun tespiti halinde; verilmiş olan ruhsat, ilgili mevzuattaki hükümler çerçevesinde yetkili merci veya mülki idare amirince iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ayrıca işlem yapılır.” (m.6).

Konuya ilişkin bir diğer idari yaptırım yine 79. maddede düzenlenen işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır. Söz konusu düzenlemeye göre, bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluşturuyorsa, çalışmaktan alıkonulurlar. Yaş, cinsiyet ve sağlık durumları sebebiyle çalışmaktan alıkonulan işçilerin iş akitlerinin, alıkonulma anına kadar geçerli bir sözleşmenin hukuksal sonuçlarını doğuracağı, hem öğretilerde hem de yargı kararlarında kabul edilmektedir. Ayrıca, işçinin yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun olmayan bir işte çalıştırılması, iş akdinin bütününe değil sadece bu şekil-

65) İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik (RG. 15.3.2004/ 25393)



de çalıştırılmasına ilişkin hükmünü geçersiz kılmalıdır (BK. 20/2). Zira böyle bir durumda sözleşmeyi tümüyle geçersiz saymak, iş mevzuatında işçiyi korumak için getirilen hükümlerin amacına aykırılık oluşturur. Bu şekilde oluşan kısmi geçersizlik halinde, geçersiz sayılan hükmünün oluşturduğu boşluğun doldurulmasında uygulanabilecek bir yasa veya toplu iş sözleşmesi hükmü yoksa boşluk, işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun bir davranışı ile doldurulur. Böylelikle işveren, işçiyi yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorunda bırakılır ve işçiyi koruyan kuralın onu işsiz bırakması engellenmiş olur<sup>66</sup>.

Yukarıda yer verilen yaptırımlar dışında, işveren ve işveren vekillerinin idari anlamda sorumluluğunu oluşturan asıl yaptırım idari para cezalarıdır. Bu cezalara, İş Kanununun ceza hükümleri başlığını taşıyan sekizinci bölümde yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, mevzuatta yer alan hükümlere uymayan işveren veya vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası yeniden uygulanır (İK. 105). İş Kanununun 105. maddesinin düzenlediği tek para cezası bu değildir. Bunun dışında, iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlendiği bölümde yer alan hemen her maddenin ihlali, kimi zaman (çocuk) işçi, kimi zaman da alınmayan önlem sayısı ile çarpılarak artırılabilen, 2008 yılı itibarıyla 88 ila 904 YTL arasında değişen para cezasına bağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin para cezası düzenlemesi getiren bir başka hüküm de İş Kanununun 104. maddesidir. Söz konusu düzenlemeye göre, İş Kanununun çocuk ve kadınların çalıştırılmasına ilişkin düzenlemelerine uymayan işveren veya vekiline 2008 yılı itibarıyla 904 YTL para cezası verilmektedir.

Para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce uygulanır (İK. 108). Cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz mümkün görülmüştür. Geçmiş yasa döneminde sulh ceza mahkemelerine yapılmakta olan bu itirazlarla

66) Süzek, İş Güvenliği, 185, 295. Aynı yazar, İş Hukuku, 712. Ekonomi, İHU. İşK.14, No.24. **Polat Soyer**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, 35. **Gaye Baycık**, İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, (Ksc. İnşaat), İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, 5-6 Ekim Ankara 2007, 55.

ilgili olarak 4857 sayılı yasa ile bir değişikliğe gidilmiştir (1475 sk. 108/II). Bununla birlikte 2008 yılında yapılan yasa değişikliği konu tekrar eski haline dönüşmüştür. Gerçekten de 23.01.2008 tarihli ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İş Kanununun 108. maddesinin 2. fıkrası ve diğer iş yasalarının aynı yöndeki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır (m. 578). Bu durum, yargı yeri konusunda 5236 sayılı Kabahatler Kanunu'nun uygulanması sonucunu doğurmuştur. Anılan yasanın 3/a hükmüne göre, bu kanunun "idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde... uygulanır". Dolayısıyla, 5728 sayılı Yasa'nın İK. 108/2'nin idare mahkemesini görevli kılan maddeyi yürürlükten kaldırması ardından müracaat yeri konusunda Kabahatler Kanununun uygulanması gerekecektir<sup>67</sup>. Bu durumda da idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulması gerekecek, bu süre içinde başvuru yapılmaması halinde idari yaptırım kararı kesinleşecektir (m.27). Bu noktada belirtmeliyiz ki, Kabahatler Kanunundaki düzenlemeye karşın, bu alanda verilen idari para cezalarına karşı itiraz merciinin sulh ceza mahkemesi yerine iş mahkemesi olması çok daha isabetli olacaktır<sup>68</sup>.

İdari para cezaları ile ilgili yapılan yeni düzenlemeler sonrasında cezalar bir ölçüde caydırıcılık kazanmıştır. Ancak, ceza miktarlarının belirlenmesinde işletme büyüklükleri neredeyse hiç dikkate alınmamış, küçük ve büyük işyerleri aynı cezaya muhatap kılınmıştır. Bu sebeple cezalardan beklenen verimin alınabilmesi ve gerçek anlamda caydırıcılık kazanmaları için, işyeri büyüklükleri ile orantılı olarak artırılabilmelerini sağlayacak düzenlemelerin getirilmesi yararlı olacaktır<sup>69</sup>.

67) **Ercan Akyiğit**, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil, 2008-9, 178 vd

68) Bu konudaki değerlendirmeler için bkz. Süzek, İş Hukuku, 731. Soyer, 64, 65. Akyiğit, 184. **Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş 2004, 275 vd. **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006, 330. **Aynı yazar**, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uygulanan İdari Para Cezaları, İNTES Dergisi, Aralık 2006, 74-79.

69) **Sarper Süzek**, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, Ankara 1993, 49. **Süleyman Başterzi**, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yaptırım "Bonus-Malus" Sistemi, İşvereni Mayıs 2008, 57.

### III. CEZAI SORUMLULUK

İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. Bu suçlar, ölüm ve yaralama suçlarıdır<sup>70</sup>. Zira, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir<sup>71</sup>. Şüphesiz aynı durum işveren vekili için de geçerlidir.

#### 1. Taksirli Öldürme

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili incelenmesi gereken ilk suç, taksirli öldürmedir. 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nda<sup>72</sup> taksirle öldürme suçu şu şekilde düzenlenmiştir. “Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” (TCK. 85).

Taksirden anlaşılması gereken kanunda belirtilmiştir. Buna göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir (TCK. 22)<sup>73</sup>. Failin ne-

---

70) Süzek, İş Hukuku, 713. **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21–25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006, 330, 332. Baycık, İnşaat, 55.

71) Bu bölüm için bkz. **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TISK AKADEMİ, Mart 2008, 210–231.

72) 26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (RG.12.10.2004/25611)

73) Düzenlemenin gerekçesine göre, taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. Fakat bu öngörmemenin, “gerekli dikkat ve özen” yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü, gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmemiştir. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca bkz. **Nevzat Toroslu**, Ceza Hukuku, Genel Kısım, Ankara 2006, 193 vd. **Nur Centel/ Hamide Zafer/ Özlem Çakmak**, Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2006, 396 vd. **Timur Demirtaş**, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007, 345 vd. **Mehmet Emin Artuk/ Ahmet Gökçen/ A. Caner Yenidünya**, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2006, 576 vd.

ticeyi öngörebilmesi gerektiği halde öngörmemiş bulunması, toplumun kendisini kınamasına neden olmakta, yani neticeyi öngörmemesi kusur olarak faile yüklenmektedir. Taksirin esasının öngörebilme olduğunun kabul edilmesi adil sonuçlara ulaşılmasını sağlar. Zira öngörülme ve genel yaşam deneyimine göre öngörülmesi gerekmeyen neticelerden bireyleri sorumlu tutmak adalet duygusunu incitir<sup>74</sup>. Dolayısıyla fail yani işveren, uyulması zorunlu iş güvenliği kurallarına uyarak önleyebileceği iş kazasını, bu kurallara uymayarak gerçekleştirdiği için kınanmaktadır. Başka bir söyleyişle, işyerinde gereken önlemlerin alınmamasından kaynaklanan iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm, önlem almak zorunda bulunan işverenlerin neden oldukları taksirle ölüme sebebiyet verme eylemi olarak değerlendirilmektedir.

Yeni Türk Ceza Kanunu, taksirle öldürme suçu eskisinden farklı düzenlemiştir. Eski kanununda tedbirsizlikle ölüme sebebiyet verme başlığı altında çeşitli taksir türleri sıralanırken, yeni yasada bunun yerine salt taksir kavramı ile düzenleme yolu tercih edilmiştir (TCK. 85. Eski TCK. 455). Yine eski yasada iki yıldan beş yıla kadar olarak belirlenmiş bulunan ceza, yenisinde bir yıl artırılmıştır. Bunun konumuz bağlamında işverenler için çok önemli bir sonucu bulunmaktadır. Zira yeni kanun aşağıda da görüleceği üzere, erteleme için sınırı iki yıl olarak belirlemiştir. Dolayısıyla, taksirle öldürme suçlarında iki yıllık alt sınırdan ceza verilmediği sürece erteleme imkânı kalmamıştır. Ancak ertelemenin mümkün olmadığı hallerde dahi cezanın paraya çevrilebilmesi mümkündür. Gerçekten, taksirli suçlar için hükmedilen hapis cezası uzun süreli de olsa, diğer şartların da gerçekleşmesiyle, adli para cezasına çevrilebilmektedir.

Türk Ceza Kanunu, taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirleneceğini düzenlemiştir. Bununla birlikte, taksirle öldürmenin düzenlendiği eski Ceza Kanununun 455. maddesinin son fıkrasında yer alan "... cezalar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir" hükmü mevcut 85.maddede yer almamıştır. Onun yerine genel olarak tüm suçlar için taksirin düzenlendiği 22. maddeye "Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir." hükmü getirilmiştir. Bu durum karşısında eskiden uygulanmakta olan ve matematiksel yürütülen sekiz üzerinden kusurun dağıtılması uygulaması yerine, kusurun bilinen derecelerinin (ağır kusur-hafif kusur) kullanılacağı kanaati oluşmaktadır.

74) Centel/ Zafer/ Çakmak, 399. Toroslu, 117.

Söz konusu 22. maddenin gerekçesinde bu yenilik şu şekilde açıklanmaktadır; “Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır. Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeyle ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir<sup>75</sup>. Ancak, bu durumlarda, bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalıdır. Bunun dışında, bilirkişi tarafından münhasıran hâkimin yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda herhangi bir değerlendirme yapılmamalıdır. Aksi yöndeki tutum, bilirkişilik görevinin sınırını aşmayı ve hâkimin yerine geçmeyi ifade eder. Hâkim, bu teknik veriler çerçevesinde somut olayda failin kusurlu olup olmadığını takdir edecektir. Failin kusurlu bulunması durumunda, kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurmak suretiyle suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur. Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Örneğin bir trafik kazasında sürücü ile yaya veya her iki sürücü de taksirle hareket etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirli fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir.”

75) Gerekçede bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir: “...ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne suretle ihlâl edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracın teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir”.

Eski Ceza Kanununun 455. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen ve birden fazla kişinin ölümüne sebep olma fiili yeni kanunda da yer almıştır. Buna göre "... Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda ise herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu tutulmakta, her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenmektedir..." (TCK. 85/II). İçeriği aynı kalan suçun cezasında bir değişiklik yapılmıştır. Buna göre, daha önceden dört yıldan on yıla kadar olan hapis cezası, yeni kanunda üç yıldan onbeş yıla kadar olmak üzere belirlenmiştir. Yani, alt sınır azaltılmış fakat üst sınır ise artırılmıştır. Böylelikle hâkimin takdir hakkını kullanabileceği alan genişletilmiştir. Bu noktada gerçekleşen bir başka değişiklik de, eskiden birden fazla kişinin yaralanması halinde aranan bu yaralamanın belli bir derecede olması ölçütünün kaldırılmış bulunmasıdır<sup>76</sup>.

Yeni yasa taksirli öldürme hallerinde, birden fazla mağdurun olması halinde cezayı artırırken, bazı hallerde cezaları ya tümüyle ya da kısmen kaldırmaktadır. Buna göre, ölüme neden olan taksirli hareketin sonucu faili, kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur etmişse ceza verilmeyecektir. Örneğin sebep olduğu iş kazasında yanında işçi olarak çalışan oğlunu kaybeden işveren baba için ceza söz konusu olmayacaktır. Fakat aynı durum bilinçli taksirden kaynaklanmışsa, verilecek ceza sadece yarıdan altıda bir kadar indirilebilecektir. Söz konusu ihtimalin, bir iş kazasında da gerçekleşmemesi için hiçbir engel yoktur. İşveren, işveren vekili ya da bir başka işçi, sebep olduğu bir iş kazasında bir yakınının ölümüne neden olabilir. Böyle bir durumda hakkında uygulanacak ceza, anılan ilkeler çerçevesinde tümüyle ya da kısmen kaldırılabilir<sup>77</sup>.

---

76) Bkz. krş. Eski TCK.456/II

77) Konuya ilişkin olarak yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda yapılan değerlendirme şu şekildedir ; "...5237 sayılı TCK'nun 22/6. maddesinin birinci cümlesinin uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran sanığın kişisel ve ailevi durumu itibariyle zararlı bir neticenin meydana gelmesi öngörülmüş olup ölenin, sanığın amcasının torunu olmasının sanık hakkında cezaya hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede sonuçtan mağdur olduğunu kabule yeterli olmadığı bu nedenle de anılan maddenin olayda uygulama yeri bulunmadığı gibi sanığın aksi kanıtlanamayan savunması ve tüm dosya içeriğine göre çatısı yıkılan tandir evinin yapımında işçi olarak çalıştığı, konumu itibariyle olayda kusurunun bulunmadığı gözetilmeden, değerlendirmede yanılığa düşülerek, beraati yerine yazılı şekilde hüküm tesisi, kanuna aykırı (olmuştur)" Y9CD. 22.1.2008, 2007-4566/2008-219 (Yayınlanmamıştır).

Cezanın tümüyle ya da kısmen kaldırılmasını sağlayan anlayış, Türk Ceza Kanunu'nun gerekçesinde şu şekilde belirtilmiştir: "...ülkemizde özellikle kırsal bölgelerde rastlandığı üzere, taksirli suçlarda failin meydana gelen netice itibarıyla bizzat kendisinin ve aile bireylerinin ağır derecede mağduriyete uğradıkları görülmektedir. Söz gelimi, köylü kadınların gündelik uğraşları ve hayat zorlukları itibarıyla, sayısı çok kere üç dördten fazlasına varan küçük çocuklarına gerekli dikkati ve itina gösterememeleri sonucu, çocukların yaralandıkları veya öldükleri görülmektedir. Aynı şekilde meydana gelen trafik kazalarında da benzer olaylara rastlanmaktadır. Bu gibi hallerde ananın taksirli suçtan dolayı kovuşturılmaya uğraması ve cezaya mahkum edilmesi, esasen suçtan dolayı evladını kaybetmesi sonucu uğradığı ızdırabı şiddetlendirmekle kalmamakta, ayrıca, ailenin tümüyle ağır derecede mağduriyete düşmesine neden olmaktadır. Söz konusu fıkraya göre, hâkim suçlunun durumunu takdir ile ceza vermeyebilecektir. Elbette ki hâkim bu husustaki takdirini kullanırken suçlunun ekonomik durumunu, aile yükümlerini, söz gelimi diğer çocukların bakımını göz önünde bulunduracak, ona göre hüküm kuracaktır. Ancak, dikkat edilmelidir ki, bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu itibarıyla zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte söz konusu durumlara ilişkin bulunmayan başka bir netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır. Fıkroda yazılı suç bilinçli taksir halinde işlenirse ceza yarısından üçte birine kadar indirilebilir”.

Türk Ceza Kanunu yukarıda belirtilen haller dışında taksirin özel bir türünü daha düzenlemiş ve buna daha ağır bir yaptırım uygulamıştır. Yasanın 22. maddesinde yer alan bu durum, bilinçli taksir olarak ifade edilmiştir. Buna göre, kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana gelmesi halinde bilinçli taksir olduğu kabul edilmektedir. Buna öngörülü ya da şuurlu taksir de denilmektedir<sup>78</sup>. Nitekim yasanın gerekçesine göre de “Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır.” Gerçekten de bilinçli taksir halinde sonuç fail tarafından öngörülmüş ancak istenmemiş, fakat gereği de yapılmamıştır. Ancak ceza hukuku öğretisinde bazı yazarlar bilinçli taksir içindeki failin bu durumuna rağmen gereğini yapmış olduğunu kabul

78) Bkz. Toroslu, 207. Demirtaş, 357 vd. Centel/ Zafer/ Çakmak, 405 vd. Bu konudaki görüş ve tartışmalar için bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 606 vd.

etmektedirler<sup>79</sup>. Ancak bilimsel incelemelerde bilinçli taksir değerlendirmelerinde failin gereğini yapıp yapmadığından çok, sonucu istemiş olup olmadığı ile ilgilenilmektedir.

Bilinçli taksir bağlamında işaret edilmesi gereken bir diğer konu, olası kast kavramıdır. Birbirine çok yakın olan bu kavramların sonuçlarının farklı olması, öğretilerde bu iki kavram arasındaki farkın ortaya konulmasını gerektirmiştir. Bilinçli taksir ile olası kastın somut olayda birbirinden ayırt edilmesi güçtür. Uygulamadaki çoğu olayda da, failin sonucu öngörmüş olmasının bilinçli taksir mi yoksa olası kast mı olarak nitelendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Bilinçli taksirde fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat gerçekleşmesini istemez. Bu noktada iradenin sonucu kapsamadığından söz edilir. Buna karşılık olası kastta fail, sonucun meydana gelmesini göze almıştır. Bu açıdan iradesi, sonucu da kapsamaktadır. Fail somut olayın koşullarına göre sonucun meydana gelebileceğini düşündüğü halde hareketinden vazgeçmeyerek sonucu göze almışsa, failin bu sonucu istediğinden ve ortada olası kast bulunduğundan söz edilir. Bilinçli taksir halindeyse sonuç öngörülmüş ancak istenmemiştir. Buna karşılık, olası kastta sonuç iradidir. Fail somut olayda sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve failin yeteneği, deneyimi gibi bu inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuşsa, bilinçli taksir vardır. Failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilir<sup>80</sup>. Örneğin kalabalık caddede hızlı araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun oluşmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim sözü edilen zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, yani aracı kullanmaktan

---

79) Buna göre, bilinçli taksirde, kastta olduğu gibi neticenin öngörülmesi söz konusudur fakat failin, genel hatlarıyla öngördüğü sonucun somut olayda gerçekleşmeyeceği inanç ve kanaatini taşıması, neticenin iradi olmadığını gösterir. Zira fail genel olarak öngördüğü hukuka aykırı neticenin meydana gelmesini istemez ve gerçekleşmemesi için gerekeni yapar. Örneğin kalabalık caddede süratli araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun doğmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, arabayı sürmekten vazgeçer (Artuk/ Gökcen/ Yenidünya, 608).

80) Centel/ Zafer/ Çakmak, 406.



vazgeçer. Buna karşın olası kast halinde fail hareketinin hukuka aykırı bir sonuç meydana getirebileceğini öngördüğü halde, eylemini sürdürür. Yani olası kastla hareket eden araç sürücüsü “çarparsam çarpayım” diye düşünür. İki kavram arasındaki fark bu noktada ortaya çıkar. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindedir<sup>81</sup>. Ama bu seçenek karşısında hareketini sonlandıracağı kabul edilen fail bilinçli taksir durumunda sayılmaktadır.

Bilinçli taksir halinde bulunan fail, normal taksirden farklı olarak sonucu öngördüğünden daha fazla sorumlulukla karşılaşması öngörülmüş ve hakkında uygulanacak ceza normal taksir hallerine göre üçte birden yarıya kadar artırılmıştır (TCK. 22/3)<sup>82</sup>.

Kanımızca bilinçli taksir hali, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında da çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapıya sahiptir. Gerçekten de işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır. Zaten kazaların bir çoğu da birbirinin tekrarı niteliğindedir. Dolayısıyla bu tür olaylarda büyük ölçüde, işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir. Böyle bir durumda ise haklarında uygulanacak ceza, dokuz yıla kadar çıkarılmakta, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre neredeyse yirmi üç yıla kadar tırmanabilmektedir.

Bilinçli taksir düzenlemesinin sebep olduğu bu sonuç, çalışma yaşamında son derece olumsuz etkiler doğurmaktadır. Gerçekte üretim sürecinde yaşanan kazaların neden olduğu suçlara yönelik olmayıp daha ziyade, trafik kazalarındaki ihmali hareketleri önlemeye çalışan bilinçli taksir kavramı, düzenleniş şekli sebebiyle iş kazalarına da uygulanmaktadır. Oysa sıradan bir vatandaşın trafik kazası ile bir bilinçli taksire sebep olma ihtimali, aynı duruma iş kazası ile neden olan işveren ya da vekili ile kıyaslandığında çok düşüktür. İşverenler ve vekilleri üretim koşulları altında sürekli kazaya sebep olma riski ile karşı karşıyadır. Aynı suç riski işçiler için de geçerlidir. Buna karşılık bize göre ceza kanunu koyucunun amacı, bu koşullar

81) Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 608.

82) Nitekim 1930 İtalyan Ceza Kanununun 61. maddesinde de bilinçli taksir genel bir ağırlatıcı neden olarak düzenlenmiştir (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 608).

altında gerçekleşen suçları takip değildir. O nedenle yasalasma süreci devam eden İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa taslağına eklenecek bir hüküm ile Türk Ceza Kanunu'nda bir değişiklik yapılmalıdır. Taslağın 39. maddesine beşinci fıkra olarak eklenebilecek bu düzenleme şu ifadeyi içermelidir: "Türk Ceza Kanununun 22.maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesinden sonra gelmek üzere 'İş kazası ve meslek hastalıklarında bilinçli taksir hükümleri uygulanmaz' cümlesi eklenmiştir." Böylece, iş kazası ve meslek hastalıklarında işveren ve vekilleri açısından hürriyeti bağlayıcı cezayı sıklıkla gündeme getiren bir hüküm, eskiden olduğu gibi sadece taksir olarak nitelendirilecektir. Bu şekilde işverenler ve vekilleri, eskiden olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları halinde ortaya çıkan olayda taksirli kabul edildikleri oranda suçlu sayılacak ve ceza göreceklendir.<sup>83</sup>.

Bununla birlikte bize göre, olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma hali oldukça zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalacağını düşünebilmek mümkün olmasa gerekir. Ancak unutmamak gerekir ki, somut olayda iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanmış bir işveren ya da vekilinin bilinçli taksir düzeyinde kalabilmeleri, yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşullara sahip olmaları gerekecektir. Aksi halde yani bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilebilecektir. Başka bir söyleyişle iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerinin haklı görülmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına giremeyecek, olası kast ile yargılanabileceklerdir.

Taksirle ölüme neden olma dışında yeni Türk Ceza Kanunu ile getirilmiş önemli bir düzenleme daha bulunmaktadır. Bu düzenleme eski yasa döneminde yer alan kast ve taksirin arasında yer alan yeni bir dereceyi tanımlamaktadır. Ancak yeni kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için, kasten öldürmenin yeni Türk Ceza Kanununda ne şekilde düzenlenmiş olduğunu belirtmekte yarar vardır. Yasanın 81. maddesine göre bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır. Anılan suçun nitelikli hallerinin düzenlendiği 82. maddeye göre ise " (1) Kasten öldürme

---

83) Bu konuda ayrıca bkz. **Levent AKIN**, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler, İşveren, Mayıs 2008, 60.

suçunun; a) Tasarlayarak, b) Canavarca hisle veya eziyet çektirerek, c) Yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, d) Üstsoy veya altsoydan birine ya da eş veya kardeşe karşı, e) Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, f) Gebe olduğu bilinen kadına karşı, g) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, h) Bir suçu gizlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak amacıyla, i) Kan gütme saikiyle, j) Töre saikiyle, işlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.”

Kasten öldürmenin bir alt derecesini oluşturan ve kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi olarak tanımlanan yeni durum, yasanın 83. maddesinde düzenlenmiştir<sup>84</sup>. Buna göre, “ Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin; a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması gerekir. Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine onbeş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.”

Söz konusu düzenleme ilk bakışta iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenlerin ceza sorumluluğuna sebep olabilecek bir hüküm görüntüsündedir. Zira İş Kanununun 77. maddesi, işverene Türk Ceza Kanunu anlamında belli bir icrai davranışta bulunma hususunda yükümlülük getirmiş durumdadır. Dolayısıyla ilk bakışta, işveren kendine düşen önlemleri alma yükümünü icra etmez ve bu ihmali bir ölüme neden olursa, fiil eski ceza kanununda olduğu gibi taksirli ölüme sebebiyet verme olarak değil, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi şeklinde nitelenebilir

84) Bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, 425 vd. Demirtaş, 211 vd. Centel/ Zafer/ Çakmak, 247 vd. Toroslu, 116.

görülmektedir. Bu sebeple eski ceza yasasının 455. maddesinde hakkında iki seneden beş seneye kadar hapis cezası öngörülen suçun cezasında yeni Türk Ceza Kanunu ile olağanüstü bir artış olduğu zannedilebilir. Ayrıca eski yasanın 455. maddesinde yer alan ve kusurun derecesine göre cezayı sekizde bir oranında indirebilme imkânı da bu noktada kaldırılmış bulunmaktadır. Yasanın 83. maddesiyle ilgili bu kaygı, işveren vekilleri (hekim, mühendis, hemşire,...) açısından da geçerlidir. Çünkü, her ne kadar işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi ve sağlık memuru hakkındaki yükümlülükler kanunla düzenlenmemiş de olsa, 83. maddede yer verilen "...sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması..." ifadesi karşısında, anılan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini ihlallerinin madde kapsamına dahil olması gerektiği kanısı doğabilir.

Oysa yeni Türk Ceza Kanununun 83. maddesinde yer alan düzenleme, esas itibarıyla kasten öldürme suçunu düzenlemektedir. Eski yasadan farkı, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesinin, icrai davranışla işlenmesinden ayrılmış olmasıdır. Daha önce aynı suçu oluşturan bu davranışlar, yeni yasada ayrı maddelere alınmış ve kasdi adam öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi halinde ceza azaltılmıştır. Dolayısıyla 83. maddenin iş kazaları ve meslek hastalıklarında uygulanabilme imkânı yoktur. Zira kaza kavramı, kasıt kavramına yabancıdır. Nitekim Türk Ceza Kanununun 21. maddesinde kast, bilerek ve isteyerek hareket etmek olarak tanımlanmıştır. Yasanın 83. maddesinde düzenlenen suçta da, bilerek ve isteyerek hareket söz konusudur ancak bu hareket bir şey yaparak değil, bir şeyi yapmayarak ölüme sebebiyet vermektedir. Örneğin hastaya bağlanan ve onun için yaşamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranışı bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez. Eylem olsa olsa ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilir.

Bununla birlikte 83. maddede yer alan "...Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması..." hükmünün teorik de olsa bir noktada iş kazalarında uygulanabilmesi ihtimali bulunduğu kanısındayız. Gerçekten de işverenler, iş kazası geçiren işçiyi tedavi için derhal sağlık

kuruluşuna götürmez ve ölümüne sebep olurlarsa, 83. maddenin anılan hükmünü ihlal suçlamasıyla karşılaşabilirler. Ancak bu durumun oluşabilmesi hiç şüphesiz bu davranışın işverenden beklenebilir olmasına bağlı sayılmalıdır. Nitekim uygulamada, sözü edilen hükme örnek olarak trafik kazasında çarptığı yayayı hastaneye götürmeyerek ölümüne sebep olan sürücü gösterilebilir. Ancak teorik olarak gerçekleştirilebileceğini belirtmiş olduğumuz bu durum, sürücü-yaya ilişkisinden çok farklı olması gereken işçi-işveren ilişkisi düşünüldüğünde gerçekleşmesi zayıf bir seçenek olarak kabul edilebilir.

## 2. Taksirli Yaralama

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasının sebep olabileceği bir başka suç da taksirli yaralamadır. Yeni Türk Ceza Kanununun taksirli yaralama<sup>85</sup> hükmü şu şekildedir: “ Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. 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. 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. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyetle bağlıdır. Ancak, birinci fıkraya kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.” (TCK. 89).

85) Madde metninde yapılan değişikliklerle, Hükümet Tasarısında benimsenen ve “müessir fiil” karşılığı olan “etkili eylem” ifadesi terk edilerek, genel olarak yaralama kavramı benimsenmiştir.

Yasanın yukarıda yer verilen düzenlemesinden de anlaşılacağı gibi taksirli yaralama olayları ki bir iş kazası sonucunda da gerçekleşebilmektedir<sup>86</sup>, şikâyete bağlı suçlardır<sup>87</sup>. Buna karşılık sözü edilen suçun bilinçli taksir yoluyla işlenmesi halinde bir hal dışında şikâyet aranmadan kovuşturma yapılabilir<sup>88</sup>. Fakat hükmün 6.12.2006 tarih ve 5560 sayılı yasa ile değişikliğe uğrayan son cümlesinden de anlaşılacağı gibi, ilk cümlede belirtilen düzeydeki hafif yaralahallerinde eylem bilinçli taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için şikâyet şarttır.

Konuyu düzenleyen eski Ceza Kanununun 459. maddesi, yeni yasadaki farklı olarak taksir kavramı yerine, "...tedbirsizlik veya dikkatsizlik yahut meslek ve sanatta acemilik veya nizam, talimat ve emirlere riayetsizlik..." ifadesine yer vermişti. Dolayısıyla yeni yasa, anılan uzun ifade yerine taksir kavramını tercih etmiştir.

Yeni düzenlemede öngörülen ceza eskisine oranla artırılmıştır (Eski TCK. 458). Bunun yanında, yasa gerekçesindeki ifade şekli ile cezayı ağırlaştırıcı haller yeni yasadaki eskiden olduğu gibi sadece kasten yaralamalarda değil, taksirli yaralamalarda da sayılmıştır. Fakat kasten yaralamadan farklı olarak cezalar net olarak belirlenmeyip, suçun temel cezasının belirli oranlarda artırılabilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

86) Nitekim yüksek mahkeme kararına konu bir olayda, müştekinin, sanığa ait işyerinde çalışmakta iken kalıp makinesine sol elinin iki parmağını kestirmesi şeklinde belirlenen olay sonucunda Hacettepe Üniversitesi Hastanesinden verilen... raporda sol el 2 ve 3. parmağında ampütasyon olduğunun belirtilmesi ve adı geçen sol el iki parmağını kaybetmesinin uzuv tatili niteliğinde olup olmadığının araştırılmaması karşısında, delillerin mahkemesince takdir ve değerlendirilmek üzere itirazın kabulü ile kamu davasının açılmasına karar verilmesi yerine reddine karar verilmesinde isabet görülmemiştir. Y9CD. 26.10.2005, 5887/8240 (Yayınlanmamıştır).

87) Konuya ilişkin bir içtihatla yer verilen değerlendirmeler şunlardır: "...tünel açma çalışması sırasında tesfiye işlemleri yapılırken önceden olay yerinde kalan dinamitin patlaması sonucu ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan olayda sanıkların iş disiplini yeterince sağlamamak, işyerinde kontrol yaptırmamak ve işçilere bu hususta eğitim vermemek suretiyle kusurlu oldukları iddia edilmiş olması karşısında, eylemlerinin suç tarihinde yürürlükte bulunan 765 sayılı TCK.nun 455/2 ve mağdurların şikayetçi olmamaları nedeniyle suç tarihinden sonra yürürlüğe giren 5237 sayılı TCK.nun 85/1. maddesinde tanımlanan suçu oluşturacağı, hukuki durumlarının buna göre takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden suç vasfında yanılıya düşülerek yazılı şekilde hüküm tesisi,Kanuna aykırı, sanıklar müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmemiş olduğundan hükmün bu sebepten dolayı ceza yönünden kazanılmış hak saklı kalmak kaydıyla bozulmasına ... karar verildi" Y9CD. 22.1.2008, 2007-2096/2008-228 (Yayınlanmamıştır).

88) Yargıtayın da bu konuda açık kararları bulunmaktadır Y9CD. 23.1.2008,2007-4509/ 2008-493. Y9CD. 22.1.2008, 2007-5813/2008-188 (Yayınlanmamıştır).

Yasanın gerekçesinde, yaralamadan ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. Buna göre "...kişinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan her davranış, yaralama olarak kabul edilmiştir."

Yukarıda yer verdiğimiz 83. maddeye paralel düzenleme yaralama eylemleri ile ilgili olarak 88. maddede yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre, "Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte ikisine kadar indirilebilir. Bu hükmün uygulanmasında kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulur." Burada indirim kasti yaralamaya ilişkin ceza düzeyi üzerinden yapılır. O nedenle kasten yaralamayı düzenleyen hükme de yer vermekte yarar vardır. Buna göre, "Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, işlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır."

Hemen belirtilmelidir ki Türk Ceza Kanunu, bazı kasten yaralama eylemlerini diğerlerinden ayırıp daha farklı şekilde yaptırım uygulamıştır. Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış yaralama suçu olarak tanımlanan bu eylemler 87. maddede düzenlenmiştir<sup>89</sup>. Ancak, öldürme suçunda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları

89) "Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Konuşmasında sürekli zorluğa, c) Yüzünde sabit ize, d) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde üç yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde beş yıldan az olamaz. Kasten 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 kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde beş yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde sekiz yıldan az olamaz. Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına neden olması halinde, kırığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, bir yıldan altı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hallerde sekiz yıldan oniki yıla kadar, üçüncü fıkrasına giren hallerde ise oniki yıldan onaltı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur."

sonucu yaralama eylemlerinin de kasten gerçekleşme ihtimalinin bulunmadığı kanısındayız. O nedenle konunun esasından uzaklaşmamak için bu seçeneğin üzerinde durmayı gerekli görmüyoruz.

Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçu, tıpkı 83. madde gibi iş kazası ve meslek hastalıklarına uygulanabilir inancı yaratabilir. Fakat 83. madde bağlamında da belirtmiş olduğumuz gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan yaralamaların kasten gerçekleştiğini düşünmek mümkün değildir. Hiçbir işverenin işçisinin yaralanmasını isteyerek bir takım ihmallerde bulunması düşünülemez. O sebeple tıpkı ölüme neden olma suçunda olduğu gibi yaralamalarda da işverenler açısından ortaya çıkabilecek azami suç düzeyinin bilinçli taksirle yaralamaya sebebiyet verme olacağını kabul etmek gerekir.

Ülkemizde gerçekleşen iş kazaları dikkate alındığında, 89. maddenin bir takım eşitsizlikler yaratabilmesi mümkün görünmektedir. Gerçekten de taksirli yaralama suçuna ilişkin cezanın ağırlaştırıldığı hallerden birisi mağdurun vücudunda kemik kırılmasına yol açılması halidir. Bu durumda temel ceza artırılmaktadır. Aynı sonuç yaralama fiilinin mağdurun yaşamını tehlikeye sokan bir duruma sebep olması hali için de geçerlidir. Yani vücutta kemik kırılması ile yaşamsal tehlike aynı kategoride ele alınmıştır. Yasanın bu hükümlerle güttüğü amaç isabetli görülebilir. Ancak konu iş kazası olduğunda bir takım sıkıntılar yaratabilir. Bu anlamda, işyerinde gerçekleşen ve işçinin vücudundaki küçük bir kemik kırığına (örneğin parmağını makineye sıkıştırıp kırması) sebep olan fail ile, işçinin yaşamsal tehlikeye girmesine sebep olan failin aynı kapsamda değerlendirilmesi isabetli bir tercih sayılamaz.

### **3. Cezanın Belirlenmesi ve Takdiri İndirim Nedenleri**

Suçlar için öngörülen cezaların alt ve üst sınırlarını Türk Ceza Kanununda belirlemiştir. Olaya uygun cezanın hangisi olacağını ise somut durumu değerlendirme imkânına sahip olan yargıç takdir eder. Ancak Ceza Kanunu, yaptırımların ağırlığını düşünerek cezaların belirlenmesi sırasında uygulanacak ilkeleri de düzenlemiştir. Geniş bir kapsama sahip olsa da konumuzu ilgilendiren bu noktaya ilişkin bazı temel hükümlere yer vermekte yarar görüyoruz.



Türk Ceza Kanununa göre hâkim, somut olayda cezanın alt ve üst sınırı arasındaki cezayı belirlerken bir takım unsurları göz önüne almalıdır. Yasanın 61. maddesindeki bu hükme göre temel ceza belirlenirken dikkate alınması gerekenler, suçun işleniş biçimi, işlenmesinde kullanılan araçlar, işlendiği zaman ve yer, konusunun önem ve değeri, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, failin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı, failin güttüğü amaç ve saiktir.

Yukarıda belirttiğimiz bilinçli taksir hallerinde uygulanacak ceza artırımını bu noktadan sonra yapılmaktadır. Bu şekilde belirlenen ceza üzerinden sırasıyla teşebbüs, iştirak, zincirleme suç, haksız tahrik, yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler ile takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenmektedir. Hemen belirtilmelidir ki, kanunda açıkça yazılmış olmadıkça cezalar ne artırılabilen, ne eksiltilebilen, ne de değiştirilebilenlerdir.

Cezaların belirlenmesinde uygulanacak takdiri indirim nedenlerine yasanın 62. maddesinde yer verilmiştir. Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği anlamında gerçekleşme ihtimali bulunan cezaların hapis cezaları olduğu düşünüldüğünde, takdiri indirim nedenlerinin varlığı halinde bu cezalar altıda birine kadar indirilebileceği görülmektedir.

#### **4. Cezanın Tekerrürü**

Ceza Kanununa göre, önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır (TCK. 58). Yeni işlenen suçun, eski suç ile aynı türden olması şart değildir.

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi, failin daha önce işlediği bir suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkum edilmiş olmasına bağlıdır. Mahkumiyet

ile kastedilen, güvenlik tedbirine ilişkin bir hüküm olmayıp ceza mahkumiyetidir ve özgürlüğü bağlayıcı cezaya ilişkin olabileceği gibi para cezasına veya her ikisine ilişkin de olabilir. Kısa süreli hapis cezasının seçenek tedbirlere çevrildiği hallerde, seçenek tedbir asıl mahkumiyet sayılacağından, bu halde tekerrür hükümleri uygulanmaz (TCK. 50/5). Ancak, kısa süreli hapis cezasının seçenek yaptırım olarak adli para cezasına çevrildiği hallerde, asıl mahkumiyet adli para cezası, yani ceza mahkumiyetidir ve tekerrüre esas olur. Ayrıca belirtelim ki, tekerrür hükümlerinin uygulanması için, salt mahkumiyet yeterlidir. Cezanın çekilmiş olması (infazı) gerekmez. Sonradan yürürlüğe giren bir yasa uyarınca suç olmaktan çıkartılan bir eylemden verilmiş mahkumiyet infaz olursa bile, ağırlaştırıcı sonuç doğurma niteliğini kaybedeceğinden, artık tekerrüre esas alınamaz. Önceki cezanın genel af kapsamına girmiş olması halinde de artık tekerrüre esas oluşturması mümkün değildir. Zira genel af, cezayı tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırır (TCK. 65). Buna karşılık, özel af kapsamına giren cezalar ile belirli süre içinde suç işlenmesi nedeniyle erteleme kararı düşmüş olan ertelenmiş cezalar, tekerrüre esas oluşturmaya devam eder<sup>90</sup>.

Kanun tekerrür için bir süre belirlemiştir. Buna göre, tekerrür hükümleri, önceden işlenen suçtan dolayı beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkumiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz. Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkumiyet halinde bu süre cezanın infaz tarihten itibaren üç yıldır.

Suçun tekerrürü halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde hem hapis cezası hem de adli para cezası öngörülmüşse sadece hapis cezasına hükmedilir. Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz<sup>91</sup>.

---

90) Centel/ Zafer/ Çakmak, 607, 608. Demirtaş, 579 vd. Toroslu, 363.

91) Kasten öldürme, kasten yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile parada veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere; yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmamaktadır (TCK. 58).

Suçun tekrerrürü, eski Ceza Kanunundan farklı olarak yeni kanunda artırım nedeni olmaktan çıkarılmıştır (Eski TCK. 81). Yeni düzenlemeler karşısında, 58. maddeye göre tekrerrür kapsamına giren bir suçun bu özelliği, onun infazı aşamasında dikkate alınmaktadır. Yani tekrerrür yaratan kişinin infaz edilecek cezası, tekrerrür yaratmamış olana göre daha uzun olmaktadır.

### **5. Cezanın Paraya Çevrilmesi ve Diğer Yaptırım Seçenekleri**

Türk Ceza Kanunu, bir yıl veya daha az süreli olan ve kısa süreli hapis olarak tanımlanan cezalar için birtakım seçenek yaptırımlar getirmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir suça sebep olanın hakkında verilen kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre adli para cezasına veya mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine, çevrilebilir (TCK. 50/I.a.b). Aynı imkân daha önce hapse mahkum edilmemiş olmak koşuluyla, mahkum olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası için ve fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş bulunanların mahkum edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezalarında da bulunmaktadır. Ancak suç tanımında hapis cezası ile adli para cezası seçenekli olarak öngörülmüş ancak hapis cezasına hükmedilmişse, bu cezanın adli para cezasına çevrilebilmesi mümkün değildir.

Ceza Kanunumuza göre taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli olduğunda dahi adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bu imkân bilinçli taksir halinde uygulanmaz. Ayrıca, ceza hükmü kesinleştikten sonra savcılık tarafından yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenek yaptırımın gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen ya da kısmen infazına karar verir. Ancak hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.

Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanır (TCK. 57). En az yirmi ve en fazla yüz (yeni) Türk Lirası olan bir gün karşılığı adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsi halleri göz önünde bulundurularak takdir edilmektedir. Hâkim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamı tahsil edilir ve ödenmeyen adli para cezası da hapse çevrilir.

## 6. Hapis Cezasının Ertelenmesi ve Koşullu Salıverme

Ceza Kanunu getirdiği yaptırımlarla, toplumun huzurunun bozulmasını engellemeye ve kişileri suç işlemekten caydırmaya çalışır. Ancak onun bu işlevi, suçun işlendiği anda sona ermemekte, bu defa da suçluyu topluma kazandırma işlevine dönüşmektedir. Çünkü suçlu sonsuza kadar toplumdan tecrit edilemeyecek, bir gün topluma geri dönecektir. O nedenle ceza hukuku suçluların cezalandırılması sonrasında onların ıslahına da yardımcı olmakta, yeniden suç işlemelerinin önüne geçerek topluma kazandırılmalarına gayret etmektedir. Bu gayretin en önemli göstergelerinden birisi de cezaların ertelenmesidir. Ceza hukuku belli şartların varlığı halinde suçluyu toplumdan koparmamakta, onu uyararak daha dikkatli şekilde toplumsal yaşamını sürdürmesini sağlamaktadır.

Bu imkân Türk Ceza Kanununun 51. maddesinde düzenlenmiştir<sup>92</sup>. Buna göre işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkum edilen kişinin cezası ertelenebilir<sup>93</sup>. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin daha

---

92) Centel/ Zafer/ Çakmak, 661 vd. Demirtaş, 606 vd. Toroslu, 391.

93) Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır.

önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkum edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir<sup>94</sup>.

Bahsi geçen düzenlemeye göre, cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hâkim kararıyla hükümlü infaz kurumundan çıkarılır.

Türk Ceza Kanununda, erteleme manevi zararın giderilmesi koşuluna bağlanıp bağlanmayacağına ilişkin bir açıklama yer almamıştır. Ancak öğretilerde, “mağdurun... uğradığı zararın... tazmin suretiyle giderilmesi” ifadesi manevi zararların giderilmesini de kapsayan bir ifade olarak değerlendirilmiştir<sup>95</sup>. Bu durum karşısında iş kazası sebebiyle yaralamaya sebep olan bir işverene uygulanacak cezanın ertelenmesi, işçinin manevi zararının giderilmesine bağlı tutulabilir.

Cezanın ertelenmesi halinde, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere bir denetim süresi belirlenir. Bu sürenin alt sınırı, mahkum olunan ceza süresinden az olamaz. Bu denetim süresi içinde mahkeme hükümlünün, bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine karar verebilir. Bunun dışında mahkeme aynı süre içinde, bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına ya da onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir

94) Ceza yargılama usulü hukukunda, hüküm sadece sanık lehine temyiz edilip de Yargıtay tarafından bozulacak olursa, verilecek yeni hüküm artık eskisinde belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz. Buna “*reformatio in peius*” kuralı (aleyhe değiştirme yasağı) denilmektedir. İşte böyle bir durumda, ilk hükümdede ceza ertelenmişse, Yargıtay’a göre, bozmadan sonra kurulan hükümdede cezanın ertelenmesi gerekir. Aksi takdirde, sanığın kazanılmış hakkı ihlâl edilmiş olur (Centel/ Zafer/ Çakmak, 669).

95) Centel/ Zafer/ Çakmak, 669.

meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine de karar verilebilir.

Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi görevlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur. Eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur. Hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hâkime verir. Ancak mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir. Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklerle, hâkimin uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde, ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. Denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.

İş kazası sebebiyle oluşan ölüm ya da yaralama olayları için uygulanan hapis cezalarının iki yıl ya da daha az süreli hapis cezasına sebep olabileme ihtimali bulunmaktadır. Özellikle suçun bilinçli taksirle işlenmediği sonucuna varıldığında bu ihtimal daha da güçlenmektedir. Ancak bahsi geçen suçlardan birden fazla kişinin mağduriyeti ve/veya bilinçli taksir ya da olası kast hallerinde erteleme imkânından yararlanabilmenin çok güçleşeceğini belirtmeliyiz.

## **7. Şikâyetten Vazgeçme - Uzlaşma**

İşyerinde gereken önlemlerin alınmaması halinde ortaya çıkabilecek iş kazalarının taksirle yaralama suçuna sebep olabileceğini yukarıda belirtmiştik. Konuyu düzenleyen 89. maddeye göre bu suçlar kural olarak bilinçli taksir olmadığı sürece şikâyete bağlıdır. Türk Ceza Kanunu bu nitelikteki suçlarla ilgili olarak ve işçi işveren ilişkilerini de etkileyebilecek çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

Kanunun 73. maddesine göre, soruşturulma ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse (konumuz bağlamında kazalanan işçi) altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz. Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, işçinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar. Şikâyet hakkı olan birkaç kişiden birisinin altı aylık süreyi geçirmiş olması, bundan dolayı diğerlerinin hakları düşürmez. Şikâyete bağlı bu tür suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür<sup>96</sup>. Ancak hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezasının infazına engel olmaz. İştirak halinde suç işlemiş sanıklardan biri hakkındaki şikâyetten vazgeçme, diğerlerini de kapsar. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişilerin birlikte sebep oldukları bir suçta, biri hakkında şikâyetten vazgeçilmesinden diğerleri de yararlanırlar. Buna karşılık vazgeçme onu kabul etmeyen sanığı etkilemez.

Kazalanan işçinin şikâyetten vazgeçmiş olması nedeniyle kamu davasının düşmesi halinde işçi, şahsi haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açama imkânı bulamayacaktır (TCK. 73/VII). Bunun dışında, kamu davasının ve cezanın düşmesi, uğranılan zararın tazmini için açılan şahsi hak davasını etkilememektedir (TCK. 74/II, III)<sup>97</sup>.

Bu bağlamda değinilmesi gereken bir başka imkân da uzlaşmadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir taksirli yaralama eylemi sonrasında uzlaşma yapılabilmesi mümkündür<sup>98</sup>. Bu tür suçlarda, failin suçu kabullenmesi ve doğmuş olan zararın tümünü veya büyük bir kısmını ödemesi ya da gidermesi koşuluyla mağdur işçi ile fail özgür iradeleri ile uzlaştıklarında kamu davası açılmaz

96) Y9CD. 28.1.2008, 2007–3629/3629/ 2008–393. Y9CD. 22.1.2008, 2005–6930/2005–9746 (Bu kararlar yayınlanmamıştır).

97) Ayrıca bkz. TCK. 65, 66, 75, 184, 481.

98) Yüksek mahkemeye göre, "...şüphelinin üzerine atılı suçun vasfını tayin etme yetkisi soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısına ait olup, yargılama aşamasında suç vasfının basit taksirle yaralama olarak nitelendirilmesi halinde, uzlaşma hükümlerinin mahkeme tarafından uygulanabileceği..." karara bağlanmıştır. (Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798, Yayınlanmamıştır)

veya davanın düşürülmesine karar verilir<sup>99</sup>. Ancak bunun için uzlaşmanın savcı veya hâkim tarafından saptanması gerekmektedir<sup>100</sup>.

Hepinize teşekkür ediyorum. (*Alkışlar*)

< \* >

**BAŞKAN** – *Teşekkür ederiz Sayın Akın.*

*Hakikaten konuya her yönden sahip olmak son derece önemli; teşekkür ederim Sayın Akın. Şimdi, son tebliğ sahibi olarak Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden Doç. Dr. Süleyman Başterzi tebliğini sunacaklardır. Kendisinin yine iş hukuku ve sosyal güvenlik alanında birçok tebliğleri, kitapları bulunmaktadır.*

*Buyurun Sayın Başterzi.*

< \* >

---

99) Toroslu, 435 vd.

100) Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798 (Yayınlanmamıştır).



# İSG Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatı Arasındaki İlişki

Teşekkür ederiz Sayın Başkan.

Değerli katılımcılar, saygıdeğer hocalarım, sayın konuklar; ben sosyal güvenlik sisteminde iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu düzenlemeleri anlatmaya çalışacağım. Tabii, keşişen noktası dedik ama, ben bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu düzenlemeleri öne çıkarmak istiyorum.

## I. Dinamik ve Önleyici Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik hakkının temelini oluşturan sosyal devlet ilkesi, iş sağlığı ve güvenliği hakkının da temelinde yer alır. Sosyal devletin işlevi vatandaşlarını sosyal adalet temelinde eşit ve özgür kılmaktır. Bunun sağlanabilmesi, bireylerin toplumsal risklere karşı korunarak geleceklerine güvenle bakabilmelerine bağlıdır. Çünkü kişilerin özgür olabilmeleri için, geleceklerini tehdit eden riskler karşısında kendilerini güvende hissetmeleri, öte yandan sosyal adalete uygun bir eşitliğin sağlanması için de sosyal risklerle karşılaşanların bundan kaynaklanan dezavantajlı durumlarının giderilmesi, insan onuruna yakışır asgari bir yaşam düzeyine kavuşturulmaları gerekir. Nitekim bu amaçla, Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti sosyal hukuk devleti olarak tanımlandıktan sonra, 5. maddede "... Kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak ..." devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Anayasanın 17. maddesinde de herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.



**Doç. Dr. Süleyman Başterzi**  
Ankara Üniversitesi Hukuk  
Fakültesi Öğretim Üyesi

İş sağlığı ve güvenliği hakkının anayasal dayanakları açıklanırken, Anayasanın yukarıda değinilen 2., 5. ve 17. maddeleri yanında, çalışma koşulları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi ile sağlık hizmetlerini ve çevrenin korunmasını düzenleyen 56. maddesi gibi, doğrudan sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddesine de yer verilmektedir.<sup>1</sup> Zira uzun süredir sosyal güvenliğin, sosyal risklerin tazmini kadar, söz konusu risklerin gerçekleşmesini önleyici çabaları da içerdiği ve o itibarla çok yönlü bir koruma hukuku niteliği taşıdığı genellikle kabul edilmektedir.<sup>2</sup> Bu yaklaşım, Anayasanın sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddesinin, bu maddenin temelini oluşturan sosyal devlet ilkesinin yukarıda değindiğimiz amaçlarına uygun yorumlanmasının bir gereğidir. O itibarla sosyal güvenlik hakkı da bireylere, risklerin doğurduğu zararların giderilmesi kadar, önlenmesini isteme hakkını vermektedir.<sup>3</sup>

Bu nedenle geniş anlamda sosyal güvenlik politikaları oluşturulurken sosyal risklerin tazmini ile birlikte, bu risklerin önlenmesine ilişkin tedbirlerin de birlikte düşünülmesi gerekir. Bunun uzantısında sosyal güvenliğin dar anlamda somutlaştığı sosyal güvenlik sistemlerinde, gerek primsiz sosyal yardım, gerek primli sosyal sigorta rejimine ilişkin düzenlemeler yapılırken, risklerin önlenmesi amacının gözden uzak tutulmaması, yukarıda açıklamaya çalıştığımız çağdaş yaklaşıma uygun olur.

Belirtilen yaklaşımın bir sonucu olarak sosyal güvenlik çağımızda dinamik bir yapı kazanmış ve eşitliğe dayalı bir toplumsal düzenin sağlanmasında anahtar rol üstlenmiştir. Sosyal güvenliğin bu şekilde dinamikleşmesi sosyal ve ekonomik risklerle mücadelenin sürdürülebilirliği için artık zorunlu görülmektedir. Sosyal güvenliğin dinamik boyutunu oluşturan risk önleyici rolünün öne çıktığı ilk alan ise iş sağlığı ve güvenliğidir. Günümüzde giderek karmaşıklaşan ve artan işyeri kaynaklı

1) Sarper **Süzek**, İş Hukuku, B.4, İstanbul 2008, 788-790.

2) Sarper **Süzek**, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985 (İş Güvenliği), 33 vd.; Ferit Hakkı **Saymen** – Münir **Ekonomi**, Sosyal Sigortalar Tatbikati, İstanbul 1966, 7-9, 16; Kenan **Tunçomağ**, sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, B.5, İstanbul 1990, 258; Ali **Güzel** – Ali Rıza **Okur** – Nurşen **Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, B.11, İstanbul 2008, 6; Süleyman **Başterzi** – Gaye Burcu **Yıldız**, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı, İşveren Özel Eki, Eylül 2005, 5.

3) **Süzek**, İş Güvenliği, 33.

sağlık riskleri de sosyal güvenlik alanında iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu geniş bakış açısının yaygınlaşması ihtiyacını artırmaktadır. Sosyal güvenlik kapsamında dinamik iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemekle insanları çektikleri gereksiz acılardan kurtaracağı gibi sosyal ve ekonomik ilerlemeye de katkı sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin önlemlerin ilk sırada yer alıp merkezine oturduğu dinamik sosyal güvenlik politikalarının hayata geçirilip, buna ilişkin sistemlerin oluşturulmasında yol gösterici olacak temel ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

Çalışanların sağlığı işletmeler ve toplum için stratejik bir değer olarak kabul edilmelidir. Zira çalışanların sağlığı, üretimin bir parçası olarak işgücü yapılanmasının temelinde yer alır ve rekabet edebilirlik ile yeni kapasitelerin kullanılmasının geliştirilmesine destek olur.

Çalışanların sağlığının korunması toplumsal bir sorumluluk olup, toplumun bu alana yatırım yapmasını gerektirir. Çalışanların sağlık durumunu belirleyen mesleki ve meslek dışı etkenler ve bunların yarattığı artan tehditlere karşı, işletmeler ve toplum insan sağlığına yaptığı yatırımı artırmalıdır.

Çalışanların sağlığının korunması, bütün sosyal güvenlik kollarının hedefi olarak düşünülmelidir. Sadece iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolları bağlamında değil, diğer sosyal güvenlik alanlarında da çalışanların sağlığı ortak bir amaç olarak dikkate alınmalıdır.

Bütün çalışanlar sağlığı güvence altına alan önlemlerden yararlandırılmalıdır. Özellikle kayıt dışı sektör, küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar ve bağımsız çalışanlar güvence kapsamına alınmalı ve önleyici programlara katılmaları sağlanmalıdır.

Çalışanların sağlığının korunmasında ortak mücadele ve yeniliklerin takibi esastır. Çünkü günümüzde giderek karmaşıklaşan riskler yeni önlemleri ve çalışanların sağlığının korunmasında yeri olan bütün aktörlerin işbirliğini gerektirmektedir. Bu şekildeki bir ortak girişim çalışanların sağlığına yapılan yatırımın etkisini artıracaktır.

Anılan ilkeler çerçevesinde hareket edilmesi, çalışanlarda bir yandan en kutsal hakları olan yaşama hakkı korunurken diğer yandan daha güçlü bir sosyal güvenlik duygusunun yaratılması ve sosyal güvenlik fonlarının, dolayısıyla ulusal servetin boşa harcanmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Sosyal güvenliği küreselleşmenin yarattığı tehditlere karşı koyması, sosyal adalete ve adil bir ekonomik gelişmeye katkı sağlaması ancak bu şekilde olanaklıdır. Bunun için sosyal güvenlik dinamik, bütünleşik ve inisiyatif alan bir nitelik kazanmalıdır.<sup>4</sup>

Aşağıda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde, sosyal güvenlik sistemimizde iş sağlığı ve güvenliğini koruma bakış açısıyla öngörülen ve/veya böyle bir bakış açısıyla ilişkilendirilebilecek en temel düzenlemeleri gözden geçirmeye çalışacağız.

## II. Sosyal Sigorta Primlerinin Belirlenmesi

### 1) Ödüllendirme ve Cezalandırma (bonus-malus) Sistemi

Günümüzde, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlem almaya, bu alana yatırım yapmaya yöneltecek en etkin aracın “ekonomik teşvikler” olduğu görüşü haklı olarak genel kabul görmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bir çalışma, ekonomik teşviklerin, hemen bütün Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki risklerin önlenmesine yönelik bir araç olarak kullanıldığını göstermiştir.<sup>5</sup> Bu şekilde yaygınlaşması ekonomik teşviklerin işverenlerin temel hedefi olan kârlılıkla yakından ilgili olmasından kaynaklanır. İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi ve yönetimine yaptıkları yatırımların işletme maliyetlerini düşüreceği yönünde kanaat uyandırıldığı takdirde, işverenlerin bu yönde yatırımlara gitmeleri doğaldır. Söz konusu yöntemin başarısı sağlanacak teşviklerle mevcut yasal koşullara göre yaratılacak olanakların büyüklüğüyle orantılıdır. Ekonomik teşviklerin sistemli bir şekilde artırılmasının yeni bir yaklaşım olarak etkili olacağı Avrupa Komisyonunca da dile getirilmiştir.<sup>6</sup>

4) ILO, World of Work, No.63, August 2008, 16.

5) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ‘Economic instruments for sustainable development’, Dublin, 2000.

6) European Commission, ‘a new Community strategy on health and safety at work 2002–06’, Brussels, 11 March 2002 (COM(2002) 118 final).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Bürosu tarafından, “Ekonomik Teşviklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlayacağı İlerleme” başlığı altında, 2004 yılında Hollanda’nın başkanlığı sırasında gerçekleştirilen Avrupa Konferansı kapsamında işverenleri iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmaya yöneltecek teşvikler de gözden geçirilmiştir. Bu çalışmada öne çıkan ekonomik teşvikler,

1) Devletin mali (kredi) desteği ya da yeni araç gereçler ve gelişen model ve yöntemler konusunda danışmanlık hizmetleri sağlanması gibi diğer yardımlar;

2) Mesleki risklerin önlenmesine, asgari yasal koşulların üstünde yatırım yapan işverenlere vergi indirimi sağlanması gibi vergi teşvikleri;

3) Sosyal sigorta primlerinin, işyerinde alınan iş sağlığı güvenliği önlemlerine ve işyerinde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıkları düzeyine göre belirlenmesi şeklinde sıralanmaktadır.<sup>7</sup>

Anılan önlemler, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği nedeniyle iş gücü maliyetlerinin yüksekliğinin işverenlerce haklı olarak eleştirildiği dikkate alınarak Türkiye açısından değerlendirilecek olursa, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını da içeren kısa vadeli sigorta kolları primlerinin işverenin mesleki risklerin önlenmesi konusundaki yatırımlarına, işyeri örgütlenmesine ve başarısına bakılarak belirlenmesi modelinin Türkiye açısından etkin şekilde uygulamaya konması gereği ortaya çıkmaktadır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, ekonomik teşviklerin işlevselliği konusunda çok fazla araştırma sonucu bulunmamakla birlikte, Birleşik Krallık’da yürütülen bir araştırma konuya ışık tutmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan tespitler şöyle özetlenebilir.

1) Özellikle primlerin kazancın % 1’inden yüksek olduğu durumlarda, sosyal sigorta temelli teşviklerin, işverenlerin iş sağlığı güvenliği önlemlerini alma güdüleri üzerindeki etkisi yüksektir.

---

7) Bkz. “Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health”, Summary of a workshop organised by the European Agency for Safety and Health at Work as part of a European conference held during the Dutch Presidency in 2004, European Agency for Safety and Health at Work, 14/EN Forum ([http://osha.europa.eu/publications/forum/14/forum14\\_en.pdf/at\\_download/file](http://osha.europa.eu/publications/forum/14/forum14_en.pdf/at_download/file)).

2) Prim oranının yüksek (%3 ve üzeri) olması işverenler üzerinde negatif etki yaratmakta, işverenlerin sigorta maliyetlerinin meşruluğunu reddetmelerine yol açmaktadır.

3) Sigorta sistemleri, mesleki risklerin önlenmesi bakımından, işverenlerin işletmelerinin iş sağlığı güvenliği performansı ile prim düzeyleri arasında bağlantı bulunduğuna inandıkları takdirde işlevseldir.

4) İşletmelerde iş sağlığı güvenliği önlemlerinin yenilenip geliştirilmesini takiben ekonomik teşvikin devreye sokulmasının çok uzun zaman alması teşvikin etkinliğini azaltmaktadır.

5) Gizli gelişen hastalıklarda olduğu gibi, tehlikenin ortaya çıkmasıyla zararlı sonuçların ortaya çıkması arasındaki uzun gecikme, işletmedeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği yönetim ve yapılanmasıyla prime dayalı ekonomik teşvik arasındaki bağı koparabilir. Bu tespitler değerlendirildiğinde, ekonomik teşviklerin hiçbir zaman geleneksel düzenlemelerin yerini tutmamakla birlikte, işverenleri mesleki risklere karşı önlem almaya güdüleyen etki sağladığı sonucuna varılmaktadır.<sup>8</sup>

Bu noktada belirtmek gerekir ki, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin toplanması konusunda iki temel yöntem söz konusudur. Bunlardan ilki, kural olarak Türkiye'de de benimsenen, işin tehlikelilik derecesine göre prim oranı belirlenmesi yöntemidir. Diğeri ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranının belirlenmesi (bonus-malus) sistemidir. Bu sistemler çeşitli Avrupa ülkelerinde tek başına ya da farklı birleşimlerde uygulanabilmektedir. Örneğin, Almanya ve İsviçre'de risk sınıflandırması yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranının belirlenmesi (bonus-malus) sistemi de uygulamaktadır. Fransa'da ise, küçük işletmelerde sosyal sigorta primi faaliyet konusuna göre belirlenirken, büyük işletmelerde sosyal sigorta primi işletmenin iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları dikkate alınarak tespit edilmektedir.<sup>9</sup>

8) Ayrıntılı bilgi için bkz. **Wright**, Michael and **Marsden**, Sara, Changing business behaviour — Would bearing the true cost of poor health and safety performance make a difference?, Contract Research Report 436/2002, HSE ([http://www.hse.gov.uk/research/crr\\_pdf/2002/crr02436.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02436.pdf)).

9) "Costs and funding of occupational diseases in Europe", August 2004 Eurogip-08/E, s.14 ([http://www.europeanforum.org/pdfEurogip-08\\_E-cost.pdf](http://www.europeanforum.org/pdfEurogip-08_E-cost.pdf)).

Avrupa Birliğine üye ülkeler içinde en yüksek iş kazası oranına sahip İspanya'da da, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranının belirlenmesi (bonus-malus) sistemi uygulanmaktadır. İspanya'da hükümet ve sosyal taraflar 2003 yılında iş kazalarının azaltılması amacıyla mesleki risklerin önlenmesine ilişkin olarak alınacak tedbirler konusunda bir anlaşmaya varmış ve bu kapsamda kararlaştırılan tedbirler arasında, müfettiş sayısı çoğaltılarak iş sağlığı ve güvenliğinde denetimin yoğunlaştırılması ve yaptırımların artırılması, ortaya çıkan iş kazalarıyla ilgili olarak yetkili makamlara en kısa sürede bilgi akışı sağlanması için iletişim sistemlerinin "delta planı" olarak adlandırılan bir plan çerçevesinde gözden geçirilip elektronik ortama taşınması gibi tedbirlerin yanında, işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun finansmanı için ödedikleri primlerin, işletmelerindeki iş kazası ve meslek hastalığı oranına göre artmasını ve azalmasını öngören bir sistemin yürürlüğe konmasına da yer verilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki 2005 yılı raporlarına göre anılan tedbirlerin uygulamaya geçirilmesinin ardından 2004 yılında İspanya'da iş kazası sayısında önemli bir düşüş gözlenmiştir.<sup>10</sup>

## 2) Türk Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primlerinin Belirlenmesi

Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını da içeren kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ile iş kollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi usulü 5510 sayılı SSGSSK'nun 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 83. ve 84. maddeleri ile yeniden düzenlenmiştir. Bu kanunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı adıyla bağımsız bir sigorta koluna yer verilmemiş, dolayısıyla anılan ad altında bir prim de belirtilmemiştir. Onun yerine iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunu da kapsar şekilde kısa vadeli sigorta kolları adı altında bir sigorta kolu düzenlenmiş ve bu sigorta kolunun prim oranı, 506 sayılı Kanun'da iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu için öngörülen %1,5 ile %7 arasında değişen prim oranları 0,5 puan düşürülerek, % 1 ile % 6.5 arasında değişen oranlarda belirlenmiştir (m.81/1, c). Sadece iş kazası ve meslek hastalığı riskini güvenceye kavuşturmasa da bu sigorta kolunun prim oranının

10) European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions, Industrial Relations Observatory Online, Spain: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/01/feature/es0301208f.htm>.

belirli bir aralıkta değişmesinin, eskiden olduğu gibi işyerinin girdiği tehlike sınıfı, işyerinin özel koşulları ve alınan önleyici tedbirlerle ilgili olduğu 83. maddenin düzenlemesinden anlaşılmalıdır. Bu maddenin 1. fıkrasında, kısa vadeli sigorta kolları priminin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 74. maddesinde olduğu gibi, işyerinde yürütülen işin tehlikelilik derecesine göre belirleneceği öngörölmüştür. Bu amaçla iş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş koşullarına ve tehlikeyi önlemek üzere alınmış tedbirlere göre, derecelere ayrılmıştır. Anılan fıkrada hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiğinin, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak esasların, ilgili bakanlıkların görüşleri de alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konacak bir tarife ile tespit edileceği belirtilmiştir. Prim tarifesinin gerekli göröldüğünde değiştirilmesi de aynı usule bağlanmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesinin 2. fıkrasına göre, yapılan işin maddenin birinci fıkrada belirtilen tarifeye göre hangi tehlike sınıf ve derecesine girdiği ve ödenecek kısa vadeli sigorta kolları primi oranı Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenerek işverene ve 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara tebliğ edilir. İş kazasını ve meslek hastalığını önleyecek tedbirler hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun bulunmadığı tespit edilen işler, Kurumca daha yüksek primli derecelere konulabilir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesinde sözü geçen Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi Bakanlar Kurulunun 22.9.2008 tarihli 14173 sayılı kararıyla belirlenmiştir.<sup>11</sup> Bu tarife onüç madde ile yirmi işkolunda yürütölen, kendi içinde gruplanıp kodlandırılmış faaliyetlere göre, tehlike sınıflarını ve prim oranlarını gösteren ek listeden oluşmakta olup, SSGSSK'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen sigortalıları, işverenleri ve işyerlerini kapsamaktadır (m.2). 5510 sayılı SSGSSK'nun 83. maddesinin 3. fıkrasına göre çıkarılan söz konusu tarife incelendiğinde, bu tarifede benimsenen esasların büyük ölçüde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 74. maddesinin 3. fıkrası uyarınca,

11) RG. 29.9.2008, S.27012 (2. Mükerrer).



Bakanlar Kurulunun 18.1.1981 tarihli, 8/2569 sayılı kararı ile yürürlüğe konan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortaları Prim Tarifesi ile örtüştüğü görülmektedir.<sup>12</sup> İki tarife arasındaki farklılık ise, yeni yasal düzenlemeye paralel olarak ekli listede iş kollarının tehlike sınıfına göre belirlenen prim oranlarının 0,5 puan düşürülmesidir.

Yeni Tarifeye göre, ekli listedeki işkolları oniki tehlike sınıfına ayrılmış, prim oranlarının en düşük haddi %1 ve en yüksek haddi % 6,5 olarak belirlenmiştir (m.5/1). Şu halde her bir tehlike sınıfı arasında % 0,5 puanlık bir fark bulunmaktadır. Her tehlike sınıfı ise üst, normal ve alt derece olmak üzere üç tehlike derecesine ayrılmıştır (m.10/1). Bir işin normal yüzdelik prim oranı, yer aldığı tehlike sınıfı numarasının ikiye bölümü sonucunda bulunacak rakama, 0,5 değerinin eklenmesi suretiyle bulunmaktadır (m.5/2). Üst derece prim oranı bulunduğu tehlike sınıfının normal yüzdelik prim oranından 0,2 puan daha yüksek, alt derece prim oranı ise, normal yüzdelik prim oranından 0,2 puan daha düşüktür. Ancak, birinci tehlike sınıfındaki işyerleri için alt derece prim oranı, bu sınıfın normal prim oranının altına düşmeyecek, aynı şekilde onikinci tehlike sınıfındaki işyerleri için de üst derece prim oranı, bu sınıfın normal prim oranını geçemeyecektir (m.10/2).

Tarifeye göre, işyerinin girdiği tehlike sınıfındaki üst, normal veya alt tehlike derecesi, dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki, 3 takvim yılı içinde meydana gelip Kurum kayıtlarına geçen ve işyerinin özel koşulları ile tehlikeyi önlemek için alınmış olan güvenlik önlemlerinin başarısını gösteren iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarına göre Kurumca belirlenecektir. Bu yapılırken işyerinin tehlike ağırlığı da gözetilecektir (m.11/1). Ancak belirtelim ki, bir işyeri için böyle bir derecelemeye gidilmesi, o işyeri için dereceleme hesa-

---

12) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 74. maddesi ve bu maddenin 3. fıkrası uyarınca, Bakanlar Kurulunun 18.1.1981 tarihli, 8/2569 sayılı kararı ile yürürlüğe konan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortaları Prim Tarifesine göre iş kazası ve meslek hastalıkları primlerinin belirlenmesi konusunda bilgi için bkz. **Güzel – Okur – Caniklioğlu**, 203-204; A. Can **Tuncay – Ömer Ekmekçi**, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, İstanbul 2008, 195-196; Ömer **Ekmekçi**, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Prim Oranları ve Prime Esas Olan – Olmayan Kazançlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan/Haziran 1991, 234 vd.; Resul **Kurt – Cahit Evcil**, "Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatında İşkolu Kodu ve Tehlike Sınıfının Tespiti" (<http://archive.ismmmo.org.tr>), 2-3.

bının yapıldığı yıldan önceki, 3 takvim yılı içinde aynı işkolunda en az 40.000 gün sigorta primi tahakkuk ettirilmiş olması koşuluna bağlanmıştır (m.11/2). Anılan gün sayıda prim tahakkuku sağlayamayan işyerleri, yer aldıkları işkolunun normal prim oranı üzerinden prim ödeyeceklerdir (m.11/4). Anılan prim gün sayısı, tam gün çalışan bir işçi için 3 yılda (3 x 365 =) 1095 gün prim bildirileceği dikkate alındığında, (40.000 / 1095 = 36,5) yaklaşık olarak en az 37 işçi çalıştıran işyerlerinin anılan derecelendirme kapsamına girebileceğini ortaya koymaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının istatistiki olarak daha çok küçük işyerlerinde ortaya çıktığı düşünüldüğünde, söz konusu sınırlamanın, derecelendirme yönteminin işverenler üzerindeki olası teşvik ya da caydırma gücünü, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına katkısını çok azaltacağı açıktır. Bu nedenle yapılan işteki tehlikenin ağırlığına göre belirlenen kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin tehlike sınıflarının, özel iş koşullarına ve tehlikeyi önlemek üzere alınmış tedbirlere göre derecelere ayrılmasına ilişkin uygulamayı gösteren Tarifenin kapsamının genişletilerek, küçük ve bir kısım orta ölçekli işletmelerin de uygulama alanına alınması için gerekli düzenleme yapılmalıdır. Ancak kabul etmek gerekir ki, kısa vadeli sigorta kolları prim oranının belirlenmesinde işyerinde tehlikeyi önlemek üzere alınmış tedbirlere ve iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki başarıya bakılması yönteminin uygulanması, büyük işletmelerde, iş kazası – meslek hastalığı olaylarının sayısının ve yatırımların belirlenmesindeki kolaylık nedeniyle çok güç olmasa da, küçük ve orta ölçekli işletmelerde aynı derecede kolay olmayabilir. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde işyerlerinin iş kazası ve meslek hastalığı rakamlarının işlendiği ve iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımların kayıt altına alındığı güçlü bir indeks oluşturulması ve sıkça güncellenmesi, bilgi akışını kolaylaştıracak yöntemlerin geliştirilmesi, bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile ortak bir veri tabanının oluşturulması çok önemlidir.

Tarifenin 11. maddesinin 1. fıkrası incelendiğinde görülmektedir ki, işyerinin girdiği tehlike sınıfındaki dereceleme için esas alınan ölçüt, dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki, 3 takvim yılı içinde meydana gelip Kurum kayıtlarına geçen ve işyerinin özel koşulları ile tehlikeyi önlemek için alınmış olan güvenlik önlemlerinin başarısını gösteren, iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve

ölüm olaylarındaki azalma ya da artmadır. Şu halde tek başına önlem alma ve önlem almaya yatırım yapma prim indirimi teşvikinden yararlanmak için yeterli değildir. Ayrıca bu şekilde alınan önlemlerin olumlu sonuç vermiş olması, bunun derecelendirilmesinin yapıldığı yıldan önceki üç yılın kayıtlarına göre yapılacak değerlendirme ile tespit edilmiş olması gereklidir. Bu değerlendirmenin objektif olduğunda kuşku yoktur. Ancak, işverenlerin iş sağlığına ve güvenliğine yatırım yapmalarını teşvik için, yatırımı teşvik edici krediler ve satın alınacak teçhizata ilişkin vergi indirimleri yanında, bu alana mali açıdan önemli yatırım yapan işverenlere belirli bir süre geçip yatırımın olumlu sonuçları ortaya çıktıktan sonra değil, derhal prim teşviki sağlanması, daha sonra işyerinin iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinde anlamlı bir iyileşme olmazsa teşvikin gözden geçirilmesi yönteminin benimsenmesi, Tarifenin bu yönde değiştirilmesi uygun olur. Bu şekilde bir değişiklik SSGSSK'nun tehlike sınıflarının derecelendirilmesini düzenleyen 83. maddesinin 1. fıkrasına da aykırı olmayacaktır. Zira anılan düzenlemede tehlike derecelendirmesinde özel iş koşullarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış tedbirlere bakılacağından söz edilmekte, ayrıca alınan tedbirlerin sonuç vermesi aranmamaktadır.

Belirtelim ki, öncekinden farklı olmayan yeni tarifeye göre, işyerinde yürütülen faaliyetin türü yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadaki başarısının, sigorta priminin belirlenmesinde dikkate alınması, başarının ödüllendirilip, başarısızlığın cezalandırılması, iş sağlığı ve güvenliğinin önlenmesine katkı sağlayıcı olabilir. Ancak yukarıda açıkladığımız düzenleme çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki başarı ya da başarısızlık faktörünün kısa vadeli sigorta prim oranına etkisi, 0.2 gibi çok küçük bir puanla sınırlıdır. Bu nedenle önceki yasa döneminde anılan ödüllendirme ve cezalandırma yönteminin iyi işletilemediği ve mesleki risklerin önlenmesine katkı sağlayamadığı gözlenmiştir. Yukarıda yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, Türkiye'de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almada daha özenli davranmaya teşvik edilmesi amacıyla, kısa vadeli sigorta kolları için prim belirlenmesinde işyerinin mesleki risklere karşı önlem almadaki başarısının etki düzeyi artırılmalı ve benimsenen sistem iyi işletilip, uygulama alanı genişletilmelidir. Bu bağlamda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapan, iş riskini azaltan, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkma oranı düşen

işverenlere önemli ölçüde prim indirimi sağlanarak, bunların yeterli önlem almayan işverenlerle aynı prim oranlarına tabi tutulmasından vazgeçilmeli, bu şekilde işverenler iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla yatırım yapmaya özendirilmelidir.

Tarifeye göre, Kurumca anılan şekilde bir derecelendirme yapılırken, işyerinde gözlenen iş kazası ve meslek hastalıkları ve bunlara bağlı sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarının, işverence gerekli bilimsel ve teknik önlemlerin alınmasına rağmen veya doğal afetler sonucu ortaya çıktığının tespiti halinde, bu tür olaylar kaçınılmazlık ilkesi gereği, derecelendirme hesabında dikkate alınmayacaktır (m.11/3). Bu düzenlemeyle işverenin kusuruna bağlı olmayan olaylar ile kaçınılmaz durumların tehlike derecelendirmesine etki etmeyeceğinin belirtilmeye çalışıldığı görülmektedir. Anılan amaca uygun yorumun gereği olarak ve düzenlemede geçici iş göremezlik durumlarına değinilmemekle birlikte, genel anlamda bu sonucu doğuran iş kazalarından söz edildiği için, derecelendirmede geçici iş göremezliğe yol açan olayların da dikkate alınacağı, aynı şekilde hükümde sadece doğal afetlerden söz edilmesine karşın, kaçınılmazlık yaratan diğer zorlayıcı nedene dayalı olayların da tehlike derecelendirmesine etki etmeyeceği sonucuna varılabilir.

Tarifenin “Esas işin fer’i ve mütemmimi olan işlerde prim oranları” kenar başlıklı 6. maddesinde, bir işyerinde yürütülen ve esas işin fer’i ve mütemmimi niteliğinde olan bütün işlerin sigorta primlerinin, esas işin tabi tutulduğu prim haddine göre hesaplanacağı, ancak esas işin fer’i ve mütemmimi sayılan işlerin, 1) sigortalıları birbirine karışmayacak şekilde, ayrı, bağımsız olarak yürütüldüğü ve 2) Kurumda ayrı bir işyeri olarak tescil edilmiş olduğu durumlarda her bir işin kendi tehlike sınıfının prim haddine tabi olacağı öngörülmüştür. 1981 tarihli tarife gibi, aynı ilkeleri benimseyen yeni tarifenin 6. maddesi düzenlemesi, kolayca anlaşılmadığı gibi, bazı yönleriyle SSGSSK’nun 83. maddesinin 1. fıkrasında ortaya konan genel esasa bağdaşmamakta, bu nedenle açıklanmaya ve gözden geçirilmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

Tarifenin 6. maddesi bağlamında öncelikle bir işin diğer bir işin fer’i ve mütemmimi olmasının ne anlama geldiğini belirtmek gerekir. Fer’i iş, asıl iş kapsamında olmayıp, onun yanında ihtiyaç duyulan ikinci derece işleri ifade eder. Mütemmim iş ise, asıl işi tamamlayan işler anlamına gelir. Bu iki kavramla anlatılmak istenen,

asıl üretim sürecine dahil olmayan, bu sürece yardımcı nitelik taşıyan, o nedenle de iş hukukunda yardımcı iş olarak adlandırılan işlerdir. Şu halde, asıl işe yardımcı işlerin sigortalıları da kural olarak asıl işin prim haddine tabi olacaktır. Ancak Tarifede bu kurala bir istisna getirilerek, söz konusu işlerin sigortalıları asıl işi yapan sigortalılarla birbirine karışmıyor, işler birbirinden ayrı ve bağımsız yürütülüyorsa ve bu nedenle Kurumda ayrı bir işyeri olarak tescil edilmişlerse, söz konusu işlerin asıl işin prim tarifesine tabi olmayacağı öngörülmüştür. Düzenleme incelendiğinde, yardımcı işin asıl işin prim tarifesine tabi olmaması için, anılan koşulların hepsinin bir arada bulunması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, yardımcı işi yapan işçiler farklı bir işyeri olarak kurulan organizasyonda çalışsalar dahi aynı mekanda çalıştıkları için birbirlerine karışıyorlarsa veya çalışırken birbirlerine karışmasalar da çalışmalarını ayrı bir işyeri olarak örgütlenmemişse, bunlar adına bildirilecek kısa vadeli sigorta kolları primi asıl işe göre belirlenecektir.

Tarifenin 6. maddesinde yardımcı işleri yapanların çalışırken birbirlerine karışmaları, işlerini aynı mekânda iç içe yürütmeleri, aynı riske maruz kalmalarının bir ölçütü olarak benimsenmiştir. Bunların farklı işyeri oluşturan bir organizasyonun parçası olmaları, hatta yardımcı işin alt işverene yaptırıldığı durumlarda olduğu gibi, işverenlerinin farklı olması dahi sonucu değiştirmemektedir. Böyle bir ölçütün uygulamada prim oranının belirlenmesinde kolaylık sağlayacağı söylenebilirse de, her durumda objektif sonuç doğuracağı söylenmez. Zira aynı mekânda birlikte çalışanların, her durumda aynı iş riskine ve aynı oranda maruz kalmaları söz konusu olmayabilir. Bunların özel iş koşullarının birbirinden farklı olması her halde olasıdır. Tarifenin 6. maddesi bu yönüyle, prim oranlarının belirlenmesinde yapılan işte maruz kalınan tehlikenin ağırlığını esas alan, SSGSSK'nun 83. maddesinin 1. fıkrası düzenlemesiyle uyumlu olmayıp, eleştiriye açıktır. Aynı şekilde, işverenin ayrı bir işyeri kurmaksızın, asıl iş organizasyonu içinde örgütlediği yardımcı işlerin, işçiler farklı iş riskine maruz olsalar, hatta düzenlemede öngörülen ölçüte göre birbirlerine karışmasalar da, farklı bir işyeri olarak örgütlenip, Kuruma ayrı bir işyeri olarak tescil edilmedikleri için, asıl işin tabi olduğu prim oranına tabi olması isabetli değildir. Buna karşılık tarifede, aynı iş riskine maruz olduğu düşünülen asıl ve yardımcı işlerde çalışan işçiler arasında, farklı işyeri oluşturan organizasyonlar içinde yer almalarına, hatta işverenlerinin farklı olmasına dahi bakmaksızın ayırım yapmaması

ve bunların aynı prim oranına tabi tutulması, SSGSSK'nun 83. maddesinin 1. fıkrasında benimsenen esasla uyumlu ve isabetlidir.<sup>13</sup>

Bu açıklamalardan sonra, tehlike sınıflarının özel iş koşulları ile tehlikeyi önlemek için alınan tedbirlere göre derecelere ayrılması bağlamında üzerinde durmak istediğimiz konu, işverenin yardımcı işleri ayrı bir işyeri olarak örgütlediği durumlarda ve özellikle de yardımcı işlerin alt işverene verildiği durumlarda, bu işyerlerinin iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin asıl işte çalışanların prim oranlarının derecelendirilmesinde dikkate alınıp alınmayacağıdır. İşveren yardımcı işleri ayrı bir işyeri olarak örgütlemiş, ancak yukarıda açıklandığı üzere söz konusu işler iç içe aynı risk altında kalınarak yapıldığı için, asıl işin prim oranına tabi ise, asıl işyerinin tehlike derecesinin belirlenmesinde, yardımcı işlerin yapıldığı işyeri ya da işyerlerinde asıl işin riskinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıkları da asıl işyerinin tehlike derecesinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Buna karşılık, yardımcı işte çalışan işçilere asıl işin risklerine maruz değil iseler, işyerleri birbirinden bağımsız düşünülmeli ve bir işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığı görülme düzeyi diğer işyerinde uygulanacak primi etkilememelidir.

Yardımcı işlerin alt işverene verilmesi durumuna gelince, işverenler farklı olunca, kural olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlüsü de değişmektedir. Bu itibarla alt işverenin işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayıca artması ya da azalması esas olarak asıl işverenin prim oranlarının derecelendirilmesinde etkili değildir. Mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da bu ilkeye göre oluşturulmuştur. Ancak mesleki risklerin önlenmesine ilişkin yeni yaklaşım alt işverenin işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması noktasında asıl işverene, alt işverenlerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalarını sağlama, işyeri riskleri konusunda alt işvereni ve işçilerini bilgilendirme, eğitim verme ya da bunun verilmesini sağlama yükümlülüğü öngörmektedir. Modern iş sağlığı ve güvenliği

13 Belirtelim ki, Tarifenin 7. maddesinde de 6. maddedekine benzer yaklaşımla aynı işveren tarafından, aynı işyerinde yürütülen ve nitelikleri bakımından ayrı özellikler gösteren ve farklı tehlike sınıflarına dahil olan bütün işlerin, işyerinde en yüksek tehlike sınıfına giren işin prim oranına tabi olacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme de SSGSSK'nun 83. maddesinin 1. fıkrasına aykırıdır.

mevzuatlarında açıkça düzenlenmeye başlanan bu yükümlülüğün,<sup>14</sup> açık düzenleme olmayan durumlarda genel ilkeler çerçevesinde sosyal temasa dayandırılarak açıklanmaya çalışıldığı da görülmektedir. Bu çerçevede, yardımcı işleri yapan alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde yürütülen işler nedeniyle maruz kaldıkları iş risklerine karşı korunmalarının, kendi işverenleriyle birlikte asıl işverenin de yükümlülüğünde olduğu kabul edilebilir. Yardımcı işlerde çalışanların, bu işlerin aynı işverence ayrı bir işyeri olarak örgütlendiği durumlarda olduğu gibi, iç içe çalışma dolayısıyla aynı iş riskine maruz kalarak çalıştıkları durumlarda söz konusu riskten kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları asıl işin girdiği tehlike derecesinin belirlenmesinde dikkate alınabilir.

Aynı yaklaşımın yardımcı işler dışındaki asıl işveren alt işveren ilişkilerinde de geçerli olduğunu söyleyebiliriz. O halde, genel olarak alt işverenlerin işyerlerindeki, iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri de, istatistiğe yansıyan olayların ortaya çıkmasında asıl işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin payı bulunması koşuluyla ve o ölçüde, asıl işverenin işçilerinin prim oranlarının derecelendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

### III. Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Rücu Hakkı

Sosyal güvenlik sisteminde, mesleki riskleri olabildiğince azaltmak ve işverenleri daha özenli davranmaya teşvik etmek üzere ortaya çıkan etkin önlemlerin başında sosyal güvenlik kurumlarının, işverenlere, kusurlarıyla yol açtıkları iş kazaları ya da meslek hastalıkları ve hastalıklar nedeniyle yaptıkları yardımları ve bağladıkları gelirlerin peşin değerini rücu etmesi gelir. Risk önleyici bu yöntem, 506 sayılı SSK'da olduğu gibi, SSGSSK'da da yer verilmiştir.

14) Bu bağlamda belirtelim ki, Türkiye'de de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan 10.10.2008 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 10. maddesinin 2. fıkrasında, "Asıl işveren ile alt işveren faaliyetlerinin, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebileceği durumlarda, alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması konularında gerekli koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına karşı o işyeri ile ilgili bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". 3. fıkrasında ise, "Asıl işveren, alt işverenin kendi çalışanları için, bu Kanun hükümlerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini, işin özelliği dikkate alınarak sürekli denetler." hükümlerine yer verilmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır”.<sup>15</sup>

Aynı şekilde, SSGSSK’nın 76. maddesinin 4. fıkrasına göre de “İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır”.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. maddesinin 2. fıkrasında ise, “Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir” hükmüne yer verilmiştir.<sup>16</sup>

---

15) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesinin 1. fıkrasında ise, “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 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı (...) Kurumca işverene ödettirilir. İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” hükmü yer almaktaydı.

16) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 41. maddesinde ise, “Çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği halde böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli bulunmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girişinden önce var olduğu tesbit edilen veya bünyeye elverişli bulunmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı için Kurumca yapılan hastalık sigortası masraflarının tümü işverene ödettirilir” hükmü yer almaktaydı.



Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 76. maddesinin 3. fıkrasında da “İlgili kanunları gereğince sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda söz konusu işte çalışması tıbbî yönden elverişli olmadığı belirtildiği halde genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenle Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir. Sağlık kurulu raporu ile belli bir işte çalışmayacağı belgelenen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki kişiler bu işte çalıştırılmaz. Bu kişileri çalıştıran işverenler, genel sağlık sigortalısının aynı hastalık sebebiyle Kurumca yapılan masraflarını ödemekle yükümlüdür” düzenlemesi yer almaktadır.

Görüldüğü gibi anılan düzenlemelerde işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumluluğu 506 sayılı Yasadakine paralel şekilde kusur esasına dayandırılmıştır. Bu çerçevede işverenler, işyerinin tehlikelilik derecesine göre ağırlaşan oranlarda prim ödeyerek finansmanına katıldıkları sosyal sigorta sisteminden sigortalılara sağlanan yardımlar nedeniyle kuruma karşı ayrıca sorumlu tutulabilmektedir. Özel sigorta tekniğiyle hiçbir şekilde bağdaşması mümkün olmayan bu sorumluluk ancak sosyal sigortanın yukarıda değindiğimiz önleyici işleviyle açıklanabilir. Zira böyle bir sistemin kurulmasının amacı, esasen işverenlerin sorumluluğunun sigorta edilip, riskin işveren topluluğuna dağıtılması olmayıp, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve ekonomik kayıplarının tazminidir. Bu şekilde, sosyal sigorta primlerini ödeyen işverenin sorumluluğunu sigorta ettirdiği düşüncesine kapılarak mesleki risklerin önlenmesi konusunda daha az özenli davranmasının önüne geçilmek istenmektedir.

Anayasa Mahkemesi 1990 yılında, SSK'nın 26. maddesinin 1. fıkrasının Anayasanın 10. ve 60. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülerek somut norm denetimi yoluyla açılan iptal davasını oy çokluğuyla reddetmiştir.<sup>17</sup> Yüksek Mahkeme davayı ret gerekçeleri arasında, aynı maddeye ilişkin önceki üç kararında olduğu gibi,<sup>18</sup>

17) **AyM.** 2.5.1991, E.1990/28, K. 1991/11, <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1991/K1991-11.htm>

18) **AyM.** 23.5.1972, E. 1972/2, K. 1972/28; <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1972/K1972-28.HTM>; **AyM.** 18.3.1976, E. 1975/ 198, K. 1976/ 18, <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1976/K1976-18.HTM>; **AyM.** 20.12.1983, E. 1982/4, K. 1983/17. <http://www.anayasa.gov.tr/eskisite/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1983/K1983-17.htm>

SSK'nın 26. maddesinin 1. fıkrasının iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına yönelik olduğunun altını çizerek belirtmiştir. Söz konusu kararda:

“... İş Yasası'nın 73. maddesinde işveren işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu konudaki koşulları, araçları noksatsız bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. İşveren, sağlık ve güvenlik yönünden gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu konuda olanakların yetersizliği, özellikle önlemin gerektirdiği parasal fedakârlıkların ağırlığı, kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri önlem alma yükümünü kaldırmaz. Kişilerin kutsal olan can ve sağlığının korunması en önemli bir ödev olarak Anayasakoyucu tarafından devlete verilmiş olup, Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26. maddesi de bu amaca yönelik bir düzenlemedir.

...

Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26. maddesinin itiraz konusu birinci fıkrasında Sosyal Sigortalar Kurumu'nun zarar sorumlusu işverene rücu edebilmesi için, zararın işverenin “işçi sağlığı ve işgüvenliği kurallarına” uymamış olması sonucu doğması koşulu aranmaktadır. Böylece, işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliğini duyarlıkla koruma durumunda tutularak, işçilerin yaşamlarına ya da sağlıklarına zarar gelmesini engelleyen önlemleri almaya zorlanmaktadır.

...

Anayasa'nın 2., 49. ve 60. maddeleri kuralları, işçilerin ve onların güvenliğini sağlayacak olan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yararının üstün tutulmasını gerekli kılmaktadır.

Sosyal sigorta sisteminde işverenin prim ödemiş olması nedeniyle, Kurum'un ondan herhangi bir biçimde tazminat isteyemeyeceği ileri sürülemez; çünkü hiç kimse kendi kasdı veya kusuru ile başkasının hasta, sakat olması ya da ölmesi sonucunda doğan zararlara karşı sigorta yoluna başvurarak kendisini bu zararlardan dolayı tazminat ödeme sorunu dışında tutamaz. Böyle bir tutum, sosyal sigorta ilkelerine ve sigorta ilişkisinin niteliğine aykırı düşer. Akçalı sorumluluğunu sigorta

primi ödeyerek karşılayan işverenin, işçinin canına ya da sağlığına zarar gelmesini önleme ödevinden kaçınması gibi bu sonuç doğurur. Böyle bir uygulama da yukarıda açıklanan Anayasa kurallarıyla çelişir.

Kimi batı ülkelerinin, kendilerine özgü koşullarından kaynaklanan “rücu etmeyi yalnızca kasıt halinde tanıyan” uygulamaları ülkemiz koşulları ve sosyal güvenlik anlayışıyla bağdaşamaz, işverene ödettirilen giderler dışında gelirin sermaye değeri, Sosyal Sigortalar Kurumu’nun zenginleşmesi sonucunu her zaman doğurmaz. Zira birçok olayda kendisine gelir bağlanan kişinin söz konusu gelirin değerinin hesaplanması sırasında kabul edilenlerden daha uzun yaşaması ya da bağlanan gelirden yasa ile yapılan değişiklikler nedeniyle büyük artmalar olması gibi durumlar Sosyal Sigortalar Kurumu’nu aldığı primleri ve sermaye değeri biçimindeki tazminatı çok aşan ödemeler yapmak zorunda bırakabileceği de bir gerçektir.

...

İtiraz konusu kuralın uygulanmasıyla işçi sağlığı ve işgüvenliği kurallarına uymamış işverene getirilen yükümlülük, Anayasa’nın sosyal güvenlik ilkelerinin ve Devlete verilmiş görevlerin yerine getirilmesini sağlamış olacaktır” görüşlerine yer verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi’nin bu kararında da belirtildiği gibi, SSK’nın 26. maddesinin (SSGSSK’nın 21. maddesinin) 1. fıkrası, Anayasanın 2. maddesinde ifadesini bulan sosyal devlet ilkesi temelinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına yönelik olup, bu nedenle esas olarak Anayasaya aykırı değildir. Düzenlemenin kural olarak Anayasanın aynı amaca hizmet eden 60. maddesine aykırı olduğu da söylenemez. Ancak, bu amaç doğrultusunda başarı sağlanması, işverenlerde bir yandan prim öderken diğer yandan, her durumda rücu sorumluluğuyla karşılaşılacağı duygusunun yaratılmamasına bağlıdır. Zira her halde sorumlu olacağı duygusu, işverenlerde bu yöntemle sağlanmaya çalışılan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma motivasyonunu ortadan kaldırır.

Kuruma rücu hakkı veren durumlardan işverenin, işçileri gerektiği halde sağlık raporu almaksızın ya da eldeki rapora aykırı olarak bünyeye uygun olmayan işlerde

çalıştırması esasen kasten gerçekleştirilebilecek bir fiildir. O nedenle, anılan motivasyon bozulmasının bu durumda ortaya çıkması beklenmez. Buna karşılık, SSK'nın 26. ve SSGSSK'nın 21. maddelerinin 1. fıkraları ile SSGSSK'nın 76. maddesinin 4. fıkrasında, işveren kasıtlı davranışları yanında, sigortalıların sağlığını koruma borcuna ve iş güvenliği mevzuatına aykırı her türlü fiili sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından da sorumlu tutulmuştur. Bu fiiller icrai olabileceği gibi ihmâl suretiyle de işlenebilir. Söz konusu düzenlemelerde hiçbir sınırlama yapılmadığı için, işveren ağır ihmali yanında hafif ihmâlden de sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında isabetli olarak işverenin uyması gereken yükümlülükler çok geniş düzenlenmiş, ilke olarak işverenin aynı alanda faaliyet gösteren dürüst, makul, sorumluluk duygusu gelişmiş bir işverenin alması gereken bütün önlemleri alması gerektiği kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işverenin işçiyi koruma borcu bağlamında kusuru objektifleştirilmiştir.<sup>19</sup> İşverenin işçiye karşı hukuki sorumluluğunda olduğu gibi Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı rücu sorumluluğunda da aynı kusur esasını benimsenince, işverenin kusursuz bulunma olasılığı çok zayıflamakta ve kusursuz sorumluluğa yaklaşmaktadır. Bu bağlamda belirtelim ki uygulamada, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına işçinin uymadığı durumlarda bile, işçinin iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasındaki kusurunun, her durumda işverenin az ya da çok eğitim ve denetim yükümlülüğüne aykırı davranmış olmasına bağlandığı ve işverenin az da olsa kusurlu bulunarak sorumluluğuna gidildiğine sıkça rastlanmaktadır.

Sosyal sigorta kurumlarının sigortalı ya da hak sahiplerine toplumsal risklere karşı koruma ve güvence sağlamasının asıl amacının işverenin sorumluluğunun sosyal sigorta sistemine aktarılması olmadığı, temelini anayasalarda bulan toplumsal bir ödevin yerine getirilmesi olduğu kuşkusuzdur. Ancak işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumluluklarının bu kadar geniş tutulması, sosyal devlet ilkesi temeline dayandırılan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya zorlanmaları amacıyla uyumlu olmadığı gibi, adil ve ölçülü de değildir. Zira bu durumda işverenler bütün kısa vadeli sigorta kolları primini ödedikleri gibi, her durumda rücu sorumluluğuna da muhatap olmaktadır.

---

19) **Süzek**, İş Hukuku, 356-357.

İşveren, büyük işletmeleri olan ekonomik gücü yüksek bir kişi olabileceği gibi orta ya da küçük ölçekli bir işletme sahibi, geliriyle ancak geçinebilen küçük girişimci de olabilir. Mevcut koşullarda rücu tazminatları özellikle ekonomik gücü zayıf olan işverenlerin iflasına, ekonomik geleceğlerinin bütünüyle sona ermesine yol açabilmektedir. Bu noktada, sosyal sigorta kurumlarının sigortalı ya da hak sahiplerine toplumsal risklere karşı koruma ve güvence sağlamasının asıl amacının işverenin sorumluluğunun sosyal sigorta sistemine aktarılması olmayıp, temelini anayasalarda bulan toplumsal bir ödevin yerine getirilmesi olduğu unutulmamalıdır.

Açıklanan nedenlerle yabancı hukuk sistemlerinde, sosyal sigorta kurumlarının yaptıkları yardımlar için işverenlere rücu hakkı kast, bağışlanmaz kusur ve ağır ihmâl gibi kusurun ağır dereceleriyle sınırlanmıştır. Örneğin Almanya'da, işverenin rücu sorumluluğu ağır ihmalle sınırlı iken, Fransa'da bir adım daha ileri gidilerek bağışlanmaz kusurla sınırlanmıştır. Ancak bu koşullarda, Sosyal Güvenlik Kurumuna kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını ödeyen işverene rücu hakkı tanınması Anayasanın ölçülülük ilkesine ve temelini Anayasanın 2. maddesinde olduğu gibi, sosyal güvenlik hakkına ilişkin 60. maddesinde de bulan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına uygun olabilir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesinin yukarıda alıntı yaptığımız kararında, bazı yabancı ülkelerde işverenin rücu sorumluluğunun kasta sınırlı tutulmasına ilişkin esasın Türkiye koşullarına uygun olmadığı yönündeki görüşü, sorumluluğun kast düzeyi ile sınırlı tutulması bağlamında isabetli olmakla birlikte, kusurun hiç sınırlanmayacağı şeklinde anlaşılırsa isabetli kabul edilemez.<sup>20</sup>

Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesinin 1. fıkrasının iptali istemiyle açılan davada, Anayasaya aykırılık iddiaları arasında eşitlik ilkesine (Ay.10) aykırılık da yer almaktadır. Bu bağlamda işverenler, maddenin 2. fıkrasında iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuru bulunmaları durumunda sorumlu olacak-

20) Kararda işverene ödettirilen giderler dışındaki gelirin sermaye değerinin her zaman, Sosyal Sigortalar Kurumunun zenginleşmesi sonucunu doğurmayacağı, çünkü birçok olayda kendisine gelir bağlanan kişinin söz konusu gelirin değerinin hesaplanması sırasında kabul edilenden daha uzun yaşayabildiği ya da bağlanan gelirden yasa ile yapılan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan büyük artışların Kurumu aldığı primleri ve sermaye değeri biçimindeki tazminatı çok aşan ödemeler yapmak zorunda bırakabildiği yönündeki gerekçeye ise katılmak olanaklı değildir. Sosyal sigortanın aktüaryal dengesinin bozukluğu ile işverenin iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkmasındaki kusuru arasında uygun illiyet kurulamaz.

ları öngörülen üçüncü kişilerle karşılaştırılmakta, işverenin sorumluluğunun hiç prim ödemeyen bu kişilerle aynı düzeyde tutulmasının eşitliğe aykırı olacağı ileri sürülmektedir. Yukarıda açıkladığımız gibi, işverenlerin kısa vadeli sigorta kolları primlerinin tamamını ödemelerine rağmen sorumluluklarına başvurulmasının temelinde, işverenleri Anayasanın 2., 5., 17., 50., 56. ve 60. maddelerine dayanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik etme düşüncesi yer almaktadır. Yukarıda açıkladığımız çerçevede ölçülü olmak, kusurun belirli dereceleriyle sınırlanmak koşuluyla işverenlere rücu sorumluluğu öngörülmesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır. Zira eşitlik objektif bakımdan eşit durumdakiler arasında söz konusu olur. İş sağlığının ve güvenliğinin korunması konusunda üçüncü kişilerle işverenlerin eşit yükümlülük altında olduğunu söylemek ise olanaklı değildir.

Bu bağlamda SSK'nın 26. maddesinin 2. fıkrasının yerini alan, SSGSK'nın 21. maddesinin 4. fıkrasında yer alan bir değişikliğe değinilmesi gerekir. Anılan fıkarda, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısının, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edileceği öngörülmüştür. Bu düzenlemede üçüncü kişilerin sorumluluğunun sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile sınırlanmasının nasıl bir düşünceye dayandığını anlamak olanaklı değildir. Üçüncü kişilerin sorumluluğu bu şekilde sınırlandırılırken, kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını ödeyen işverenin, ayrıca kusurunun her derecesinden sorumlu olacağının kabul edilmesi Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılığı daha da belirginleştirmiştir.

İşverenin rücu sorumluluğunun işverenin başıbaşlamaz kusuruyla sınırlandırıldığı Fransada Yargıtay, 1941 tarihli içtihadıyla bu tür kusuru, failin tehlike yarattığının bilincinde olarak, herhangi bir haklı neden dayanmaksızın icrai ya da ihmali bir hareketiyle ortaya çıkan, kast derecesindeki kusurdan kast unsurunun bulunmaması

nedeniyle ayrılan istisnai ağırlıkta bir kusur türü olarak tanımlanmıştır.<sup>21</sup> Bu tanıma göre bağışlanamaz kusur, Türk Ceza Kanununun 22. maddesinde düzenlenen tehlikenin ve sonuçlarının bilincinde olunmasına karşın, öngörülen sonucun ortaya çıkmasının istenmediği bilinçli ya da öngörülü taksire karşılık gelmektedir.<sup>22</sup> Ancak Fransız Yargıtayı 2002 tarihli, asbestosa maruz kaldıkları için meslek hastalığına yakalanan işçilerin işverene açtıkları maddi tazminat davasında verdiği kararında, bağışlanamaz kusur tanımını genişletmiş ve mesleki riskin bilinmesi yanında bilinmesinin gerekmesine rağmen gereken önlemlerin alınmamasını da bağışlanmaz kusurun varlığı için yeterli saymıştır.<sup>23</sup> Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme bu kararında öngörünün çerçevesini bunun yanına öngörmenin gerekliliğini de ekleyerek genişletmiştir.

Bu bağlamda belirtelim ki SSK'nın 111. maddesinde de sigortalının, hak kazanacağı geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirinde indirimine gidilmesine yol açan bağışlanamaz kusuru düzenlenmişti. Anılan maddenin 2. fıkrasında bağışlanmaz kusur "Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebeb olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulur." ifadesine yer verilerek tanımlanmaktaydı. SSGSSK'nın benzer bir

21) Cass. Ch. Réun. 16 Juillet 1941, D.C. 1941, 117; **Süzek**, İş Güvenliği, 197–198. **Başterzi - Yıldız**, 12.

22) Bilinçli taksir kavramı için bkz. Nevzat **Toroşlu**, Ceza Hukuku Genel Kısım, Ankara 2006, 2007; Levent. **Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi, 2008/1, 217; Bu noktada belirtelim ki, Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı (RG. 28.9.2008, S.27011) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğin 5. maddesinin 2. fıkrasında kasıtlı olarak "Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kasıt ortadan kaldırmaz" düzenlemesine yer verilmiştir. Bilinçli (öngörülü) taksiri kastın içine alan bu düzenleme hukuk tekniği bakımından yanlış olduğu gibi, böyle bir düzenlemenin Sosyal Güvenlik Kurumunun bir tebliği ile yapılması da hiçbir şekilde olanaklı değildir.

23) Cass. Soc. 28 Février 2002 ve Arnaud **Lyon-Caen**'in notu, Droit social, No.4, 2002, 445–449; Annie **Thébaud-Mony**, Justice For Asbestos Victims and the Politics of Compensation: The French Experience, [http://www.ijoe.com/pfds/0903\\_ThebaudMony.pdf](http://www.ijoe.com/pfds/0903_ThebaudMony.pdf)

düzenleme içeren 22. maddenin 1. fıkrasının (b) bendinde söz konusu indirimin yapılması bağışlanamaz kusur yerine ağır ihmale bağlanmıştır.

Ağır ihmal (culpa lata) ise, hukuka aykırı sonucu, konumuz bağlamında iş kazası ya da meslek hastalığını meydana getiren icrai ya da ihmali fiili işleyen sıradan işverenin göstereceği özeni göstermemek olarak tanımlanabilir. Bu noktada, fiilin ihmal suretiyle gerçekleştirilmesi (omision) ile kusurun derecesi olarak ihmalin (culpa) birbirine karıştırılmamasına özen gösterilmelidir. Hafif ihmal (culpa levis) ise, hukuka aykırı fiil gerçekleştirilirken herkesin değil, o konuda dikkatli ve tedbirli bir kimsenin (sorumluluk duygusu gelişmiş bir işverenin) göstereceği dikkat ve özeni göstermemiş olmaktır.<sup>24</sup> Bu tanım işverenin işçiye karşı olan hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde benimsenen objektif kusura karşılık gelmektedir.

Ancak yukarıda yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, SSGSSK'nın 21. maddesinin temelinde yatan, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya zorlama amacının daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve getirilen düzenlemenin Anayasaya uygun olabilmesi için, Türkiye'de de işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumluluğunun bağışlanmaz ya da ağır kusur halleriyle sınırlanması uygun olur.

#### **IV. Fiili Hizmet Süresi Zammı**

Sosyal güvenlik sistemlerinde ağır, tehlikeli ve yıpratıcı bazı işlerde çalışan sigortalılara, etkilendikleri riskler ya da işin niteliği gereği kaçınılmaz olarak maruz kaldıkları yıpranmaya karşılık, sigortalılık sürelerine ve/veya prim gün sayılarına, fiilen bu tür işlerde geçirdikleri sürelerin belirli bir oranı kadar süre eklenerek işlerinin niteliği gereği ortaya çıkan dezavantajlı durumlarının giderilmeye çalışıldığı ve daha erken emekli olabilmelerine olanak sağlandığı görülmektedir. Bu durumdakilere aynı nedenle emekli aylığına hak kazanabilmeleri için aranan yaş koşulu yönünden de kolaylık sağlanabilmektedir. Sigortalılık sürelerine ve/veya prim gün sayılarına, anılan nedenle eklenen süreler 5510 sayılı SSGSSK'da fiili hizmet süresi zammı ya da itibari hizmet süresi olarak adlandırılmıştır.

24) bkz. Kemal **Oğuzman/Turgut Öz**, Borçlar Hukuku, Borçlar Hukuku, B.2, İstanbul 1998, 510-511



Bu yöndeki düzenlemelerin temelinde söz konusu ağır ve tehlikeli işleri yapan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının diğer işçilerle aynı ölçütlere tabi tutulmasının adil ve eşitliğe uygun olmayacağı düşüncesi yer aldığı gibi, söz konusu ağır koşullarda çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için normal koşullarda çalışanlarla aynı süre bu çalışmalarını sürdürmelerinin onların iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokacağı düşüncesi de yer alır. Bu itibarla, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların çalışma sürelerine fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet sürelerinin eklenmesi ve emekli aylığına hak kazanabilmeleri için aranan yaş koşulu yönünden de kolaylık sağlanması sosyal güvenlik sisteminde, iş sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik bir yöntem olarak değerlendirilebilir.

Farklı bir yaklaşımla aşağıda açıklamaya çalışacağımız daha kolay yaşlılık aylığına hak kazanabilme olanakları sağlanmadığı takdirde, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazaları, meslek hastalıkları ve diğer hastalıklar sigortalıda, çevresinde ve giderek toplumda rahatsızlık yaratacağı gibi, bunların giderilmesi kısa vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ve nihayet yine topluma ek maliyet yaratacaktır. Bunun yerine söz konusu işlerde çalışan sigortalıların daha kolay yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri, toplumsal fayda ve maliyet yönlerinden değerlendirildiğinde daha isabetlidir.

5510 sayılı SSGSSK'nın 5754 sayılı Yasa'yla önemli ölçüde değiştirilen 40. maddesi fiili hizmet süresi zammı başlığını taşımaktadır. Maddenin 1. fıkrasına göre, 2. fıkrada belirtilen işyerleri ve işlerde çalışan, bu Yasanın 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalıların hizmet sürelerine, belirtilen işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen prim gün sayılarının fiili hizmet süresi zammı olarak ekleneceği öngörülmüştür. 360 günden eksik sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı ise, 360 gün için eklenecek fiili hizmet süresi zammına orantılı olarak belirlenecektir. Maddenin 2. fıkrasına göre, bu fıkrada belirtilen bentlerden birden fazlasına dahil olanlar için, en yüksek olan bentten fiili hizmet süresi zammı uygulanır.

Öncelikle belirtelim ki, maddenin ilk şeklinde Yasa kapsamına giren çalışanlar bakımından bir ayrıma gidilmediği için, fiili hizmet süresi zammı uygulamasının Yasanın 4. maddesinde belirtilen üç çalışan grubu da kapsadığı söylenebilirdi.

Ancak bağımsız çalışanların bu kapsama girmelerinin sık karşılaşılabilecek bir durum olmayacağı da kolaylıkla söylenebilir. Bu düşünceyle olmalı ki, SSGSSK'nın 5754 sayılı Yasasıyla değiştirilen yeni şeklinde, sadece SSGSSK'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde belirtilen sigortalılar (işçiler ve memurlar) fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamına alınmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40. maddesinin ilk şeklinde 2. fıkrada 14 bent altında toplanan işyerleri ve işlerin ki bunlar SSK'nın 60/E, ek 5 ve ESK'nın 32. maddesinde belirtilen işyerleri ve işlerin bir karmasından oluşmaktaydı, bu sefer 15 başlık altında daha ayrıntılı düzenlendiği görülmektedir. Bu değişiklikte Anayasa Mahkemesinin SSK'nın ek 5. maddesinin IV. bendinde yer alan "Azotlu gübre ve şeker sanayinde" ibaresini iptal etmesi üzerine yaşanan tartışma sürecinin etkili olduğunu belirtmek yanlış olmaz.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40. maddesinin 1. fıkrasına göre, maddenin 2. fıkrasında yer alan, Türk Silahlı Kuvvetlerinde ve Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında geçen hizmetlere ilişkin 13. ve 14. bentler dışında, fiili hizmet süresi zammından yararlanılabileceği diğer başlıklarda belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışma koşuluna bağlanmıştır. Başka bir ifadeyle belirtilen istisnalar dışında fiili hizmet süresi zammından yararlanılabileceği için, belirtilen işyeri ve işte çalışma koşulları birlikte aranmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki bu düzenleme önceki mevzuatla karşılaştırıldığında, maden işçileri bir yana bırakılırsa, SSK'daki genel sistemden önemli bir farklılık, fiili hizmet süresi zammının prim gün sayısına eklenmesi esasının benimsenmesidir. SSGSSK'da sigortalılık süresi ölçütünün isabetli olarak önemli ölçüde terk edilip, emeklilik için prim ve yaş ölçütünün esas alınması nedeniyle fiili hizmet süresi zammının prim gün sayısına eklenmesi isabetlidir. SSGSSK'nın 40. maddesinin 3. fıkrasında uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim gün sayısına eklenecek, fiili hizmet süresi zammına kural olarak 5 yıllık bir üst sınır getirilmiş, ancak hükmün devamında, 2. fıkrada Türk Silahlı Kuvvetlerinde ve Emniyet ve Polis Mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında geçen hizmetlere ilişkin 13. ve 14. bentler kapsamında yer alanlar için anılan süre sınırının 8 yıl olduğu, 10. bentte belirtilen yer altı işlerinde çalışanların hizmet sürelerine eklenecek fiili hiz-

met zammı süresinin süre sınırına tabi olmayacağı öngörülmüştür. Belirtelim ki, bu madde ilk düzenlendiğinde sadece 8 yıllık bir üst sınır getirilmiş ve sadece maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar bu süre sınırlamasından muaf tutulmuştu.

Öte yandan, SSGSSK'nın 40. maddesinin 3. fıkrasına göre, fiili hizmet zammı sürelerinin yarısı 3 yılı aşmamak üzere yaş haddinden indirilecektir. Ancak 4. fıkraya göre, yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için, ölüm ve malüliyet halleri hariç 2. fıkrada yer alan tabloda 10. bentte belirtilen yer altı işlerinde çalışan sigortalıların en az 1800 gün, diğer bentlerde yer verilen sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları gerekmektedir.

Belirtelim ki yukarıda açıkladığımız fiili hizmet süresi zammından yararlanan çalışanlar için ödenecek malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi SSGSSK'nın 81. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile SSGSSK'nın 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında çalışanlar içi ayrı ayrı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin standart prim oranına eklenecek ek prim yükleri belirtilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, bu maddenin (a) bendinde belirtilen standart (% 9 işçi payı + % 11 işveren payı) %20 prim oranına 40. maddeye göre,

60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan,

90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan,

180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan

eklenerek bulunur.

4. maddenin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için ise, standart (%20) prim oranına, fiili hizmet sürelerine

60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan,

90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 5 puan,

180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 10 puan

eklenir.

Düzenlemede ayrıca bu ek primlerin tamamının işverence karşılanacağı öngörülmüştür. Başka bir ifadeyle söz konusu ek prim puanları sadece işverenlerin standart prim oranına eklenmektedir. Bu noktada, Sosyal Sigortalar Kanununun ek 7. maddesinde bu Kanuna tabi ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işyerlerinde çalışanlar için, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı işveren payına sigortalık süresine eklenen süreye bakılmaksızın sabit bir şekilde 2 puan eklendiğini belirtmek gerekir. Aynı şey, Sosyal Sigortalar Kanununun 73. maddesinin son fıkrasına göre, maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar için de söz konusudur. Yeni düzenlemede ise, sigorta primi işveren payına yapılan, işin yıpratıcılık derecesine göre işveren payına eklenecek prim oranı 1 ile 3 puan arasında değişen düzeylerde belirlenmiştir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranında 3 puanlık artışın sadece maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva ve maden ocakları hariç) kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlarla sınırlı olduğu dikkate alınır, önceki düzenlemeyle karşılaştırıldığında işverenlere getirilen ek yükün 0,5 ile 1 puan arasında düştüğü görülmektedir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda fiili hizmet süresi zammı uygulaması bağlamında öne çıkan bir husus da, Kanunun 40. maddesinin 2. fıkrada belirtilen çalışmaların fiili hizmet süresi kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar<sup>25</sup> hariç, sigortalının kapsamda belirtilen işler ve işyerinde çalışmasının yeterli olmaması, ayrıca tabloda belirtilen işlerde fiilen çalışmasının ve söz konusu işlerin riskine maruz kalmasının aranmasıdır.

1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe konan Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>26</sup> 5. maddesinin 1. bendinde de bu ilke tekrarlandıktan sonra 5. bentte tabloda belirtilen işler ve işyerlerinde 1) kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla kısa süreli çalışanların, 2) bu işleri fiilen yapmayıp işin yönetim görevini yapanların, 3) tabloda belirtilen işleri yapmakla birlikte işin otomasyonla yapılması, ileri teknolojilerin

25) Türk Silahlı Kuvvetleri ile Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında çalışanlar.

26) RG. 27.9.2008, S. 27010.

kullanılması gibi sebeplerle riskin ve zararlı faktörlerin etkilerinin ortadan kalktığı durumlarda sigortalıların fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlandırılmayacağı öngörülmüştür. Görüldüğü gibi, kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapan ve çalışanlarının riske maruz kalmasını önleyen işverenler fiili hizmet zammı uygulamasının getirdiği prim yükümünden kurtulmaktadır. SSGSSK ile öngörülen bu uygulamanın iyi işletilmesi durumunda işverenleri iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmaya teşvik edici isabetli bir düzenleme olduğunu belirtmek gerekir.

Ayrıca Yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrasına göre, Yönetmeliğin 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan tablonun (1) ila (9) numaralı sıralarında belirtilen işyerlerinin Kanun kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu işyerlerinde seri ve sürekli üretim yapılması ve bir grup işçinin çalışması koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bu düzenleme, riske maruziyetin varlığının kabulü için getirilmiş bir sınırlama gibi görünmektedir. Düzenlemede geçen serilik ve sürekliliğin ölçütü belli olmadığı gibi, bir grup işçiden ne anlaşılacağı da belli değildir. Belirli bir grup işçinin çalışması koşulunun Kanunda öngörülen riske maruziyet ilkesi ile ilişkilendirilmesi de güçtür. O itibarla bu düzenlemenin isabeti tartışmaya açık olduğu gibi böyle bir sınırlayıcı düzenlemenin, açık bir yasal temele dayanmadan sadece Yönetmelikle getirilmesi de her halde isabetli değildir.

Öte yandan Yönetmeliğin 8. maddesinin 2. fıkrasında, günlük çalışma süresinin bir bölümünde fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde çalışan sigortalılar için fiili hizmet süresi zammına ilişkin gün sayısının, ay içinde bu nitelikteki işlerde geçen çalışma saatleri toplamının günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemenin SSGSSK'ında öngörülen riske maruziyet koşulu ile uyumlu olduğu söylenebilir. Yine aynı düşünceyle Yönetmeliğin 9. maddesinin son fıkrasında, Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrasında yer alan çizelgede belirtilen sigortalıların ücretsiz izinde geçen süreleri ile (13) ve (14) numaralı sıralarda belirtilen sigortalılar hariç olmak üzere, söz konusu maddede belirtilen işlerde fiilen çalışılmayan ücretli izin, sıhhi izin, yıllık izin, eğitim ve kurs süreleri ile resmi tatil günlerinin fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmeyeceği öngörülmüştür.

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, işverenlerin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadığı, Kurumca işverenlerden istenecek bilgi ve belgelere göre belirlenir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise, sigortalılarla işyerlerinin fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup olmadıkları hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, Bakanlık iş müfettişleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce görevlendirilen kişilerce ilgili işyerinde yapılan inceleme sonucunda düzenlenen rapor esas alınarak çözümlenir. Kurumca bu fıkra gereğince Bakanlığa yapılan yazılı inceleme taleplerinde, konu ile ilgili Kurum görüşü de belirtilir. Bakanlıkça yapılan inceleme, işyerinin ve işin, Yönetmeliğin 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan tabloda nitelikleri belirtilen kapsamda olup olmadığı ile sigortalının bu işyeri ve işte fiilen çalışıp çalışmadığı hususlarını kapsar. Söz konusu inceleme, işyerinin ve işin niteliği dikkate alınarak, Kurum, Bakanlığın ilgili birimleri veya ilgili kamu idarelerinde konusunda uzman personelin katılımı ile müşterek yapılabilir. Öte yandan, Yönetmeliğin 6. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, Kurumun gerekli görmesi halinde, fiili hizmet süresi zammı ile ilgili olarak yapılan şikayet ve ihbarlar da bu madde gereğince sonuçlandırılır.

5510 sayılı SSGSSK'ya 5754 sayılı Yasa'yla fiili hizmet süresi zammı sürelerine ilişkin bir geçiş hükmü eklenmiştir. Söz konusu hükme göre, SSGSSK'nın yürürlük tarihine kadar 506 sayılı SSK, 1479 sayılı Bağ-Kur K, 2925 sayılı TİSSK, 2926 sayılı T Bağ-Kur K ve 5434 sayılı ESK ile SSK'nın geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklara tabi sigortalıların, fiili hizmet süresi zammı süreleri ile itibari hizmet süreleri tabi oldukları kanun hükümlerine göre değerlendirilir (Geçici m.7/1). Ancak maddenin 2. fıkrasına göre, ESK'nın 32. maddesine göre fiili hizmet süresine hak kazanan görevlerde çalışanların bu görevlerde geçirdikleri sürelerin dikkate alınabilmesi, SSGSSK'nın 40. maddesi uyarınca aranan, söz konusu görevlerde en az 3600 günün geçirilmesi koşuluna bağlıdır. Öte yandan, SSK'nın ek 5. maddesinde sayılan itibari hizmet süresi kapsamında yer alıp, SSGSSK'nın 40. maddesinde sayılmayan işlerde, bu Yasanın yürürlük tarihinden önce geçen çalışma sürelerinin maddenin 1. fıkrası uyarınca değerlendirilmesi için, 3600 gün prim ödeme koşulu aranmayacaktır.

Ancak, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esaslarını Hakkında Yönetmeliğin geçici 1. maddesinin 1. fıkrasında, SSGSSK'nın yürürlüğe girdiği tarihten önce; Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan ek 5. maddesine göre itibari hizmet süresi, Emekli Sandığı Kanununun yürürlükten kaldırılan 32. maddesine göre fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup, Kanunun yürürlük tarihinden sonra 40. madde kapsamında bulunmayanların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacakları öngörülmüştür. Bu düzenlemeyi, Kanunun 40. maddesinde belirtilen kapsamda çalışmayanların, her halde SSGSSK'nın yürürlüğe girmesinden sonra fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmayacakları şeklinde anlamak gerekir. Aksi halde düzenleme Kanunun geçici 7. maddesinin 1. fıkrasına aykırı olacaktır.

## V. Sonuç

Yukarıda açıkladığımız gibi, günümüz koşullarında sosyal güvenliğin dinamik ve önleyici bir nitelik kazanması, bu konudaki sistemlerin sürdürülebilirliği için bir zorunluluk olarak görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin korunması ise, sosyal güvenliğin dinamik boyutu içinde ilk sırada akla gelmekte ve öncü bir nitelik taşımaktadır. Bu çalışmada SSGSSK'nında yer alan ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bağlamında işlev gören, üç temel yöntemi ele alıp değerlendirmeye çalıştık. Bunlar sırasıyla 1) sosyal sigorta primlerinin belirlenmesinde, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yaptığı yatırımların ve elde ettiği başarının ve yine bu konudaki başarısızlığının dikkate alınması suretiyle işverenlerin önlem almaya teşvik edilmesi, 2) Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle sigortalılarına yaptığı yardımların ve bağladığı gelirlerin peşin sermaye değerini kusurlu işverenlere kusurları oranında rücu ederek, onları önlem almaya teşvik etmesi ve 3) Yasada belirtilen ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların, prim ödeme gün sayılarına, bu işlerde çalışıp riske maruz kaldıkları süreler göre belirli bir oranda süre eklenmesi suretiyle yaşlılık aylığına hak kazanmalarının kolaylaştırılarak sağlıklarının korunması ve söz konusu ağır ve yıpratıcı işler ve işyerlerinde çalışanların işverenlerine getirilen ek prim yükünden riske maruziyeti ortadan kaldıran işverenlerin muaf tutulması suretiyle önlem almaya teşvik edilmeleri yöntemleridir. Çalışmamızda bu yöntemlere ilişkin mevzuatı değerlendirip, bazı eleştiri ve öneriler getirdik. Belirtmek gerekir ki, sosyal güvenliğin dinamik boyutu içinde iş sağlığı ve güvenliğinin

korunmasına hizmet edecek yöntemler yukarıda incelemeye çalıştıklarımızla sınırlı değildir ve olmamalıdır. Sosyal güvenliğin bütün kollarına, sadece güvenceye aldıkları sosyal riskleri değil, diğer sosyal güvenlik kollarının güvenceye kavuşturduğu sosyal riskleri de önlemeye hizmet edecek işlevlerin yüklenmesi dinamik ve bütünlüklü sosyal güvenlik anlayışının bir gereğidir. O itibarla bu çalışmamızın konuyu tüketici nitelik taşımadığını, sadece bir ilk adım olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek isteriz.

Sabırla dinlediğiniz için çok teşekkür ederim. *(Alkışlar)*

◀ \* ▶

**BAŞKAN** – *Sayın Başterzi, gerçekten son derece teknik bir konuyu akıcı bir üslupla sundu, kendisine teşekkür ediyoruz.*

◀ \* ▶



# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## BİRİNCİ OTURUM

### SORU-CEVAP

**BAŞKAN** – Sayın konuklar, programda olmamasına rağmen yarım saatlik bir tartışma bölümü koyduk. Soru soracak arkadaşlar isimlerini lütfetsinler ve kime soracaklarını da bildirsinler. Topluca hocalarımız bu sorulara yanıt verecektir.

*Prof. Dr. Ejder Yılmaz'ın bir dileği var, buyurun Hocam.*

**Prof. Dr. Ejder Yılmaz** – Sayın Ömer Ekmekçi'ye değerli açıklamaları için teşekkür ediyorum. Diğer tebliğ sahiplerine de ayrıca teşekkür ediyorum.

Sayın Ömer Ekmekçi, konuşmaları sırasında, usul hocası olmam nedeniyle bana yollama yaptılar; bunun için söz alma ihtiyacı hissettim. Sözü edildiği üzere, İş Kanunundaki muvazaa ile ilgili düzenleme oldukça ilginç. Türk hukukunda örneği yok diyebilirim. Muvazaa davası, malumunuz olduğu üzere, iki kişi arasında yapılan bir işlemin üçüncü kişinin menfaatini ilgilendirmesi halinde iptali için açılan bir davadır. Yani muvazaa deyince, bizim aklımıza hukukçu olarak mutlaka bir dava gelir. Oysa İş Kanununun 3. maddesi ile sıra dışı diyebileceğim ilginç bir yöntem getirilmiş. Asıl işverenle alt işveren bir muvazaalı işlem yaparsa, işçinin dava açması

yerine başka bir yöntem öngörölmüş ve bir yönüyle Çalışma Bakanlığı bölge çalışma müdürlüklerine de önemli görev verilmiş. Bu husus bir açıdan Dünyada gittikçe önem kazanan grup davası ile ilişkilendirilebilir.

Mahkemelere yol göstermek bakımından arz ediyorum: Bu düzenleme ilk nazarda bir nizasız kaza (çekişmesiz yargı) işi olarak değerlendirilebilir. İş müfettişinin, bölge çalışmanın konuyu kendisine intikal ettirmesi üzerine yaptığı incelemeye göre bir idari işlem tesis edilecek; bu işlem ilgililere, iki işverene, alt işveren ve üst işverene tebliğ edilecek; buna karşı, alt işveren ve asıl işveren birlikte -ki aralarında ihtiyari dava arkadaşlığı olduğunu söylemek mümkün- veya ayrı ayrı olarak, ortada muvazaa bulunmadığının yargı yoluyla tespitini isteyecek. Çekişmesiz yargının özelliklerinden biri re'sen araştırma prensibinin geçerli olmasıdır. Mahkeme re'sen araştırma prensibi çerçevesinde araştırma yapacak ve hatta gerekirse müfettişi de çağırarak ondan da bilgi alacaktır. Mahkeme, kendi araştırması dışında kararını müfettişe de "Niye bu sonuca vardın?" diye sormalı ve ondan sonra bir karar vermelidir diye düşünüyorum.

Şimdilik özetle şunu söyleyeyim: Türk hukukunda yepyeni bir modeldir. Zaman içerisinde oturacağını tahmin ediyorum.

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Biz teşekkür ederiz Sayın Hocam.*

*Şimdi, Sayın Hocama atıfta bulunuşu nedeniyle bir özellik tanıdık, ancak uygulamamız şu yönde olacak: Soru soran arkadaşlar ellerini kaldırarak ad ve soyadlarını yazdıracaklar, sayın hocalarımız toptan yanıt verecektir.*

*Buyurun Sayın Murat Katar.*

**Murat Katar** – Ben Akın Hocam'a bir soru sormak istiyorum.

Bu iş kazalarından sonra cezai sorumluluklarda iki ile on beş yıla kadar bir ceza olduğu, bu ceza alması durumu meydana geldiğini söyledi. Şimdi, bundan önceki iş kazalarının sonucunda 8 üzerinden kusurlar veriliyordu. Kaç tane kusurlu varsa

bu ceza o arkadaşlarımıza taksim ediliyordu. Şimdi, bu yeni uygulamayla eğer herhangi bir şekilde üst bir ceza almışsa, on yıl, on beş yıl gibi, üç dört tane asli veya tali kusurlu varsa bunların her birine ayrı ayrı mı uygulanacak, yoksa toplam ceza bölünecek mi?

Bir de, Ömer Ekmekçi Hocam'a soru sormak istiyorum. Konuşmasının bir yerinde şöyle bir ifadeye bulundu: "İşveren vekili veya iş güvenliği uzmanı olmak, herhangi bir iş kazası sonucunda ceza almayı gerektirmez." Dedi. Ama maalesef bizim şu anda mahkemelerimizde ve oluşan herhangi bir iş kazasında Türkiye'deki bilirkişi sisteminin çökmüş olması ve Çalışma Bakanlığı müfettişlerinin de uzman bilirkişi olarak bu işleri yapmasından dolayı bize, iş güvenliği uzmanlarına bir ceza veriliyor. Bunu anlatmak için mahkemelere neler yapmalıyız? Nasıl bir yol, nasıl bir tavır izlemeliyiz?

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Ben teşekkür ederim.  
Sayın Kadir Arıcı, buyurun.*

**Prof. Dr. Kadir Arıcı (Gazi Üniversitesi İİBF Dekanı)** – Şimdi, üç hocama da çok teşekkür ederek bir soru sormak istiyorum Levent Bey'e.

Bu bilinçli taksirle ilgili bir öneri vardı. Ceza Kanunu'na getirilen hükmün daha çok trafik kazalarını dikkate alarak getirildiği söylendi. Peki, şimdi bu önerinizle bir trafik kazası düşünün ki taraflardan birisi iş kazası niteliğinde trafik kazası, diğeri normal trafik kazası. O zaman hukuk nasıl sağlanacak? Yani, böyle bir ikilemi biz iş sağlığı ve güvenliği noktasına getirirsek bence çok adil bir durum ortaya çıkmaz diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

Buyurun Sayın Başkanım.

**Ali Güneren (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkanı)** – Öncelikle Sayın Başterzi, Sayın Akın ve Sayın Ekmekçi'ye, nitelikli, doyurucu ve kapsamlı güzel tebliğlerinden dolayı teşekkür ediyorum.

Sayın Akın'ın tebliği ile ilgili kısa bir açıklamada bulunduktan sonra sorumu soracağım.

Elimizde bulunan kitapçıkta Sayın Akın'ın Dairemizi eleştirici nitelikte bir açıklamada bulunduğu görülüyor. İş kazasından kaynaklanan manevi tazminatla ilgili olarak “ bedensel zarara uğrayan sigortalı işçi yakınlarının manevi isteme hakları güçleştirilmiştir ” diyor. Örnek olarak bir iş kazası olayında % 100 sürekli işgöremezliğe uğrayan işçi yakınlarının manevi tazminat isteme hakkı olduğuna ilişkin Dairemizin bir kararından da söz ediyor.

Sayın Hocamın dediği gibi böyle bir karar vardır. İş kazasından kaynaklanan tazminat davalarıyla ilgili görev Dairemize 13 yıl önce verildi. Bu karar ilk yıllardaki uygulamaya ilişkindir. Ancak zaman içinde bu şekildeki uygulamanın yeterli ve tatmin edici olmadığı sonucuna vardık ve uygulamayı değiştirdik. Ölçü işgöremezlik oranı değil bedensel zararın ağır olmasıdır. Bedensel zarar ağırlığının sürekli işgöremezlik oranını doğrudan etkileyeceğinden kuşku yoktur.

Sigortalı iş kazası sonucu el kol, bacak, göz kaybı gibi ağır bedensel zarara uğrar ve sürekli iş göremez duruma gelirse BK'nın 47. maddesi anlamında yakınlarının yansıma yoluyla değil, doğrudan manevi zarar gördükleri kabul edilerek manevi tazminat davası açabilecekleri kabul edilmektedir ve uzun süredir bu uygulama devam etmektedir. Borçlar Kanununun 47. maddesinde beden bütünlüğü zarar uğrayan kişinin manevi tazminat davası açabileceği kabul edilmiş olmasına karşın, zarar görenin yakınlarının manevi tazminat isteyebileceğine ilişkin yasal bir düzenleme yoktur. Ancak Adalet Bakanlığınca hazırlanarak Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen Türk Borçlar Kanunu Tasarısının 55/2. maddesinde, öğreti ve uygulamadaki çağdaş gelişmeler göz önünde tutularak, hâkimin sadece ölüm halinde değil, “ağır bedensel zararlar da” zarar görenin yakınlarına manevi tazminat ödenmesine karar verebileceği kabul edilmiştir.

Sayın Hocam'a sorumu yöneltiyorum: 506 sayılı Yasa'nın 87. maddesinde aracı eş söyleyişle alt işveren kavramı tanımlanmış, bu kavram 5510 sayılı Yasa'nın 13. maddesinin 6. fıkrasında da yer almıştır.

Buna karşın 4857 sayılı İş Yasası'nın 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işveren daha dar olarak tanımlanmış, asıl işin bir bölümündeki işlerin alt işverene yaptırılması bazı koşullara bağlanmıştır.

İş kazası sonucu meydana gelen bedensel zararlar nedeniyle sigortalı veya yakınları ile ölüm halinde hak sahibi yakınların açacakları maddi ve manevi tazminat davalarında, sorumluluk tesbit edilirken işveren kavramı 5510 sayılı Yasa'nın 13/6 maddesindeki kavramla mı 4857 sayılı Yasa'nın 2/6 maddesindeki kavramla mı değerlendirilecek ve sonuca gidilecektir? Uygulama nasıl olmalıdır?

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Biz teşekkür ederiz Sayın Başkan.*

*O zaman, bu bölümde soru soran arkadaşlar var mı?*

*Buyurun Sayın Külahçioğlu.*

**Gürdal Külahçioğlu** – Ben üç hocama da birer soru sormak istiyorum.

Sayın Hocam Ömer Ekmekçi Bey'e sorum şudur: Alt işveren yönetmeliğinin 3. maddesinde işverenin tanımında "İşletmenin ve işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alanı bir arada olması gerekiyor." Yani hem teknolojik nedenler hem de işletmenin, işin gereği. Bunun devamına baktığımız zaman "...ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişi" sözü geçiyor. Daha önce kanunumuzda bu mevcut.

Şimdi, bir işveren yahut bir alt işveren diyelim A işyerinde bir iş alırsa, bir de B işyerinde iş alırsa, o zaman alt işverenlikten kurtuluyor mu?

İkinci sorumu da Sayın Hocam Levent Akın'a sormak istiyorum: Bu bilinçli taksir Ceza Kanunumuza yeni girdi. Biz tatbikatlarda buna pek rastlamıyoruz. Acaba bu konuda verilen herhangi bir bilirkişi raporu, bir mahkeme kararı veya bir Yargıtay kararı var mı? Ben İzmir'de bu konuda herhangi bir tatbikata hiç rastlamadım, bilinçli taksirle ilgili olarak. Çünkü buyurduğunuz gibi, iş kazalarında eğer bir şey öngörülüyorsa, mesela bu işyerlerinde vesairede bilinçli taksir bazen bilirkişinin mütalaalarında da yer alabilir ama, bizde şimdiye kadar, kanunun çıkışından beri hiç mevcut olmadı.

Üçüncü sorum da Sayın Hocam Süleyman Başterzi'ye'dir. Hocam, bu 506 sayılı Kanun'da mevcuttu ve şimdiki kanunumuzda da mevcut, rücu tazminatında işveren ve üçüncü şahıslardan kusurları nispetinde tazminat talep ediliyor ve bu tazminat talebini Sosyal Sigortalar yaparken 1964 yılında çıkarılmış olan 506 sayılı Kanun'daki BMF yüzde 5 esaslarında yüzde 5 yıllık faiz getirisine göre yapıyor. Yani bir işçimiz öldüğü zaman, onun eşine ve çocuklarına 500 lira bağlarsa, senede 6 milyar lira ediyor. Bu peşin sermaye tablolarını açtığımız zaman sıfır yaş için yaşama şansı Türkiye'de 65'tir, 106 yaşta sıfırdır. Yani insanlar 106 yaşına kadar yaşayacak kabul edilerek bir kere hesap yapılıyor. Böyle bir 106 yaşına kadar yaşayan yok, göremedik.

İkincisi, bu yüzde 5 faiz yıllık faizdir. 500 lira maaş bağlandığı zaman bir yılda 6 milyar ediyor. Bunun sıfırda 20'dir peşin değer katsayısı, 106'da sıfırdır. 30-40 yaşlarında bu 16-17'dir. Yani, alınacak bir para yıllık yüzde 5 faizle bankada çalıştırılacak ve neticede o para kişilerin hayatları boyunca onlara yetecek faizleriyle beraber. Bu durumda tabii siz 6 milyar lirayı bugün yüzde 15'le bankaya koysanız, 6 milyar liranın peşin sermaye değeri 17 veya 18'le çarparsanız, 6'yı 17 ile çarparsak 100 milyar lira filan para ediyor. 100 milyar lirayı yüzde 15'le bankaya koysak 15 milyar lira para getiriyor. SSK bunun 6 milyar lirasını eşine, çocuklarına veriyor, bu sefer 9 milyar lira da SSK'ya kalmış oluyor. Bence bu günün şartlarına göre, nasıl idari para cezalarında bir eşel mobil sistemi getirildi ve buna göre değişen sistemler var, katsayıya göre artıyor. Bu hesaplama yıllık faizler yüzde 100 iken de böyleydi. Yüzde 15 iken de böyle. Şimdi 20'ye çıktı faizler, yine aynı oluyor. Bu bence SSK'ya haksız kazanç sağlıyor ve işverenlerin aleyhine bir durum arz ediyor. Sayın Süleyman Hocama da bunu soruyorum efendim.

Saygılarımla.

**BAŞKAN** – *Teşekkür ediyorum.*

*Buyurun Sayın Bayraktar.*

**Mustafa Bayraktar** – Şimdi, iş kazalarından sonra, yargılama süreci başladıktan itibaren farklı yerlerde farklı uygulamalar olduğunu görüyoruz. Mesela, bir yerde kaza geçiren kişinin amiri yargılanırken, başka bir yerde iş güvenliği mühendisi

veya başka bir yerde de genel müdür yargılanabiliyor. Bu konuda ben yorumunuzu rica ediyorum. Levent Hocam'a soruyorum. Tamamen yargıcın ve hakimin insiyatı-finde olan bir durum. Sizce doğru mudur?

Teşekkür ediyorum.

**Doç. Dr. Levent Akın** – Ben sorunuzu anlamadım.

**Mustafa Bayraktar** - Efendim, iş kazalarından sonra yargılama süreci başladı-ğında farklı yerlerde farklı uygulamalar olduğunu görüyoruz. Bir yerde iş güvenliği mühendisi yargılanırken, başka bir yerde başka bir kişi yargılanabiliyor. Bu konuda-ki yorumunuzu soruyorum.

**BAŞKAN** – *Teşekkür ederiz.*

*Şimdi yanıtlara geçiyoruz.*

*Sayın Ekmekçi, buyurun efendim.*

**Prof. Dr. Ömer Ekmekçi** – Hocam, bu nizasız kaza değil, bayağı bayağı nizalı bir kaza. Bunun bir de 2. maddesi var. Biz öyle becerdik ki, aynı konuda biri Yargıtay denetimine tabi, biri iş mahkemesinin kesin karar verdiği bir kanun hükmü elde ettik.

Şimdi, gerçekten usul problemleri çok fazla, hepsine değinmek mümkün olma-dı. Dava nerede açılacak? İşyerinin bulunduğu yer; bölge müdürlüğü tebliğ ediyor, onun bulunduğu yer; yoksa İş Teftiş Grup Başkanlığı bu işlemi yapıyor, onun Tür-kiye çapında bulunduğu yer?.. Dava arkadaşlığı: İhtiyarî dava arkadaşlığı, dediğiniz doğru. İkisi ayrı yerde dava açarsa bilin ki iki tane ayrı hüküm olabilecektir, ihtimal dahilindedir.

Fer'i müdahale: Fer'i müdahaleyi burada engellemiz mümkün mü? 2. madde anlamında, işçinin yoksun kaldığı haklar için dava açtığında, 2. maddeye göre, 3. maddeye göre açılan dava kesin hüküm değil mi? Kesin hüküm değildir, tarafları farklıdır. Ancak bir de benim bildiğim, yanılmıyorsam kesin hükmün üçüncü kişiy e etkisi denen bir şey vardır. Fer'i müdahale talebinde bulunabilecektir. Gerçekten çok fazla sorun var. Onun için, bayağı nizalı bir kaza ki iş hukukundan diğer taraflarını

söyleyeyim: Son derece önemli, toplu sözleşme prosedürü bakımından, yetki tespiti ve sendikalaşma bakımından. O bakımdan, bunun Yargıtay denetiminden kaçırılmış olması hiç tasvip edilir nitelikte değil.

İkincisi, efendim biz neyle uğraşıyoruz aslında bu alt işveren düzenlemesiyle. İşyerinde görülen asıl iş nedir? “Asıl iş, uzmanlık gerektirdikçe verilir, gerektirmediğiçe verilmez” diyoruz. Biz ilk defa asıl iş kavramıyla karşılaşmıyoruz iş hukukunda. Yani işyerinin girdiği iş kolu, asıl işe göre belirlenir. Bu işyerinde yapılan iş otelcilik hizmetidir, ama alt işveren konusunda bizim uğraştığımız bir bütün olarak asıl işin ne olduğu değil, asıl işin parçalarının ne olduğuyula artık uğraşıyoruz ki, onun tespiti son derece zor. Oda temizliği girer mi, efendim çayhane girer mi, vesaire. Asıl iş değil, asıl iş konusunda bir tereddüt yok. Asıl işin parçaları nedir, o konuda tereddüt var.

Şimdi, yine bu sefer de Fevzi Şahlanan Hocam’a atıfta bulunarak söyleyeyim: Mahkemenin kendi önüne gelen bir kanun hükmünü uygulamama yetkisi yoktur. Anayasaya aykırı görüyorsa bekletici mesele yapar, Anayasa Mahkemesine başvurur. Ancak, Mahkemenin kendi önüne gelen bir yönetmelik hükmünü kanuna aykırı olduğu takdirde uygulamama yetkisi vardır. Bunu Mahkeme, Danıştay iptal kararı vermeden de yapabilecektir.

Murat Bey’le ilgili söyleyeceklerim: Dediğiniz doğru, haklısınız, baktığınız zaman aynı yargılamada hukuki sorumluluğa ilişkin bilirkişi raporu ile cezai sorumluluğa ilişkin bilirkişi raporu neredeyse aynı gibi görünüyor. Halbuki hukuki sorumluluk bir kusursuz sorumluluktur, kusursuz sorumluluğun olduğu haller vardır. Ama ceza hukukunda objektif sorumluluk, kusursuz sorumluluk diye bir kavram yoktur. Herkes kendi kusurundan sorumludur. O bakımdan dedim ki, şirketin genel müdürü olmak, fabrika müdürü olmak, iş güvenliği uzmanı olmak başlı başına, tek başına bir cezai sorumluluk sebebi değildir. Yani, iş kazası meydana geldi, tabii ki mahkeme önce fabrika müdürünü, iş güvenliği uzmanını –gazetenin yazı işleri müdürü gibi- çağırıyor, dava açıyor. Ama iş güvenliği uzmanının... dikkat ederseniz, yönetmelik de yok artık ortada ama, her şeyi denetleme görevi yoktur, istişari görevi vardır. İş güvenliği uzmanı, bir veya birkaç tanesi işyerinin her yerinde olamaz, kullanılacak malzemeyi bildirir. “Şunu yapacaksın” der, risk analizini yapar, “Bunun al-



tından geçmeyeceksin” der. Ama ondan sonra onu, icabında vardiya amiri uygular. Fabrikanın filanca sorumlusu uygular. Yoksa, iş güvenliği sorumlusu, eşittir, tamam, cezai sorumludur. Hayır. Bu ceza hukukunda tamamen yanlıştır.

Son olarak, bu münhasır çalışma şartıyla ilgili olan bir husus bu. Deniyor ki: Asıl işveren alt işveren işçilerinin birtakım haklarından sorumlu olduğu için, böyle bir sorumluluğun doğması için, daha doğrusu asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması için zaten kanunun 2. maddesinde var. Eski kanunda “Münhasıran” derdi, şimdi sadece “O işyerinde aldığı işte çalıştırırsa” deniyor. Yani bir daimi çalışma. Böyle değil de, bugün bu projede, yarın diğer projede çalışıyorsa, orada zaten bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmamıştır. Yönetmeliğin ortaya koyduğu bir şey değil. Zaten hem eski kanunda hem de kanunun 2 nci maddesinde var.

Teşekkür ediyorum.

**BAŞKAN** – *Biz teşekkür ederiz Sayın Hocam.*

*Sayın Akın, buyurun efendim.*

**Doç. Dr. Levent Akın** – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Şimdi, Murat Beyin sorduğu soruyu hemen cevaplandırayım: Bir kere, artık 8 üzerinden değerlendirme yok diyorum, yasa söylüyor bunu zaten. Artık kusurun düzeyine göre bir değerlendirme yapılacak, ama bu yargıcın işi. Ha, bu böyle mi yürüyor? Böyle yürümüyor. Çok sayıda adliyede –keza Ankara’da da- herkes 8 üzerinden vermeye devam ediyor. Bunun bilir hale gelmesi daha uzun sürecek, yani insanlar daha buna vakıf değiller. Yargı mekanizmasında bununla ilgili bize sayısız dosya geliyor. Daha ben şu ana kadar ağır kusur-hafif kusur şeklinde bir tane rapor gördüm, elimize gelen dosyaları karıştırdım, çok küçük bir rakamdır bu. O nedenle henüz farkında değiller ama, öğrenilecek. En azından Yargıtay bunun farkında. Yargıtay bunu o şekilde değerlendiriyor, bilirkişi raporundan ziyade yargıcın takdirini değerlendiriyor. O birden fazla kişinin aynı olaya sebebiyet vermesi halinde ceza bölünebilir mi diye soruyorsunuz. Cezanın bölünmesi diye bir şey yok. Şöyle bir örnek vereyim: Siz birine zarar vermek istiyorsunuz, şu veya bu sebeple, yirmi yıllık bir cezası var. Diyorsunuz ki: “Ya ben 19 kişi daha toplayayım, beraber zarar verelim,

birer yıl kırışırız.” Bu olmuyor. 20 kişi de yirmişer yıl alıyor. Ceza hukukunda tazminatın bölünme türü, bir ceza paylaşımı söz konusu değil.

Şimdi, Kadir Hoca'nın sorduğu soru çok güzel bir soru. Aslında, burada şunu söylemek lazım... Tabii, hepsini ayrıntılı anlatamıyorum. İş kazalarıyla ilgili temel tercihimiz, iş kazalarının aslında üretim süreci içinde gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan risklerin yoğunluğu ve işvereni mağdur edebilecek olması. Yoksa şüphesiz trafik kazası, aynı zamanda iş kazası ise burada trafik kazasının olaya dahil edilmesi lazım. Ama ceza hukuku mantığı buna izin vermeyecek, sanık lehine olan hüküm uygulanacak. Burada iş kazası sayma eğilimi doğacak. O nedenle, biraz sonra Sayın Başkanım Ali Beye vereceğim cevapta da aynı şey saklı. Özel düzenleme lazım, problem orada zaten. O nedenle, özel düzenlemeyle bu çözümleni. Ama benim söylediğim palyatif bir çözüm. Önemli olan bunun farkındalığını yaratıp bu konuda fikir beyanı söyleyebilmek.

Sayın Başkanımın söylediği şeyi, zaten biz İstanbul'da yine yan yana oturduğumuzda konuşmuştuk, maddi-manevi tazminatlarla ilgili. Şimdi, manevi tazminatlarla ilgili, o 2002 yılı karar değerlendirmelerinde ben bunu arz etmişim, o zaman 2002 kararıydı. Tebliğimde ben onu dipnota koydum, Yargıtayın artık bu kararı vermediği, yüzde 100'ün altındaki oranlarda da manevi tazminat verebildiğini özellikle koydum, 2003 tarihinden beri istikrarla uygulanıyor. Yani, bununla ilgili tebliğimde bilgi var.

Onun dışında sorduğunuz, bu aracı-alt işveren meselesinde, soru bence harikulade bir soru. Bu şuna benziyor, şöyle anlatabilirim: Şimdi, araziye çıkmak istiyorsunuz, elinizde bir toros var, bir de kamyonet var. Sayın Başkanım bana diyor ki: “Ben bunlardan hangisini tercih etmeliyim?” Bir tane arazi aracı bulmalısınız aslında, sorun orada. Yani alt işveren iş sağlığı güvenliği yasasında tanımlanmalı, problem orada. Onunla ilgili de zaten bir önerimiz oldu. Ama bu ne kadar yasalaşır, onu bilemiyorum. O nedenle, her iki cevap da yanlış olacak. SSK'yı kabul etmeniz de yanlış olacak, İş Kanunu'nu kabul etmeniz de yanlış olacak. Çünkü iş sağlığı güvenliği yapısı tamamen farklı. Sorun, bunun alt işvereni yasada sizin arzu ettiğiniz türde düzenlenmesini sağlamak.

Gürdal Beyin sorduğu bu bilinçli taksirle ilgili, örnek çok, Tuzla. Biraz önce Hocam da söyledi, bunun örnekleriyle dolu. Artı, Yargıtayın bu konudaki kararı oturdu, artık bozma bile yapmıyorlar. Düz onama ile geçiyor bu kararlar. Yani ben bunu hep olabildiğince bana soruldu, anlatmaya çalışıyorum, ateş düştüğü yeri yakıyor. Bilinçli taksire maruz kalan ancak fark ediyor; “Ha, ben bilinçli taksire maruz kaldım” diye. Yoksa bu konunun oturduğu hususunda en küçük bir tereddüdünüz olmasın, çok örneği var.

Son soruyu soran Beyefendiye cevabım –ismini vermemişti- orada benim söyleyeceğim bir şey yok aslında. Yani değişik yerlerde değişik karar verilebilmesinden daha doğal bir şey olamaz. Yargıç takdiri, demek ki değişik bir şeyi var. Yargı bunları değerlendirecektir. Onunla ilgili benim hukuki bir tahlil yapabilmem mümkün değil zaten.

Çok teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Ben teşekkür ediyorum Sayın Akın.  
Sayın Başterzi, buyurun efendim.*

**Doç. Dr. Süleyman Başterzi** – En zor soru bana soruldu. Ama yanıtı kısa ve kolay olacak. Soru özetle Sosyal Güvenlik Kurumu’nun iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yaptığı yardımların ve bağladığı ödenek ve gelirlerin peşin sermaye değerini işverene rücu etmesi dolayısıyla sebepsiz zenginleşip zenginleşmediği yönünde.

Sosyal Güvenlik Kurumu işverene rücu etmekle bir yönüyle sebepsiz zenginleşiyor. Çünkü primlerinin tamamını işverenden alıyor, sonra işverene yine rücu ediyor. Burada problem, sebepsiz zenginleşme olup olmadığı noktasında değil, bu düzenlemenin getiriliş sebebi nedir? İşverenlerin iş sağlığı güvenliği önlemlerini almaya teşvik etmek. Bence tartışılması gereken, bu düzenlemenin ölçülü olup olmadığıdır.

Tebliğimde zamandan tasarruf için anlatacaklarımda biraz ekonomik davranımdım. Anayasa Mahkemesi’nin bu konudaki kararının tamamını dile getirmedim. Anayasa Mahkemesi, bana soru soran dinleyicinin tam tersine bir yorum yapmış.

Bakınız ne diyor: “Rücu, Kurumun zenginleşmesi sonucunu her zaman doğurmaz. Zira birçok olayda kendisine gelir bağlanan kişinin söz konusu gelirin değerinin hesaplanması sırasında kabul edilenlerden daha uzun yaşaması ya da bağlanan gelirden yasayla yapılan değişiklikler nedeniyle büyük artışlar olması gibi durumlar, Sosyal Sigortalar Kurumunu aldığı primleri ve sermaye değeri biçimindeki tazminatı çok aşan ödemeler yapmak zorunda bırakabileceği de bir gerçektir.”

Hemen belirtiyim Anayasa Mahkemesinin kararındaki bu görüşü haklı olarak eleştiriye açıktır ve Anayasa Mahkemesi’nin başka kararlarıyla çelişkilidir. Biz yıllarca tartıştık, sigortalı ya da hak sahiplerine bağlanan ödenek ya da gelirlerin peşin sermaye değerinde yasal nedenlerle meydana gelen artışların istenip istenemeyeceğini. Anayasa Mahkemesinin bu konuda daha önceki yıllarda verdiği yorumlu ret kararları var, sigortalı ya da hak sahiplerine bağlanan ödenek ya da gelirlerin peşin sermaye değerinde yasal nedenlerle ortaya çıkan artışlar istenemez, 26. madde bu şekilde anlaşılabilir diye. Ama bu kararında tam tersini söylüyor, Kurum sebepsiz zenginleşmiş olmaz diyor. Bunları tebliğimde daha ayrıntılı belirttim.

Burada sorun, sebepsiz zenginleşme olup olmaması değil, burada sorun, anılan düzenleme ölçülü müdür değil midir? İşte bu noktada biz rücu sorumluluğunun hiç olmazsa işverenlerin ağır kusurlarıyla sınırlanması gerektiğini düşünüyoruz. Ağır kusuru varsa, bağışlanamaz kusuru varsa, o zaman artık sebepsiz zenginleşme var mı yok mu, buna bakmamak gerekir. Yoksa Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sebepsiz zenginleştiğinde hiç tereddüt yok. Ama biz burada bir sigorta mantığıyla hareket edemeyiz. Burada işverenlerin sorumluluğunun sigorta ettirilmesinden ziyade, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını teşvik etme boyutu öne çıkıyor. Bu ölçülü müdür, değil midir; kanımca mevcut düzenleme dikkate alındığında çok ölçülü değildir. Hiç olmazsa ağır kusurla sınırlanması gerekir diye düşünüyorum. Ama tabii ki dinleyicimiz sorusunda haklı, sebepsiz zenginleşme söz konusu olabilir. Ama Anayasa Mahkemesi de nedense eleştiriye gayet açık bir şekilde tam tersini söylemiş. Ama dinleyicimizin belirttiği husus haklı, sebepsiz zenginleşme kuşkusuz ki oluyor. Ama çıkış noktamız bu değil, bunun altını bir kez daha çizmek isterim.

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – Ben teşekkür ederim.

*Birkaç satır katkıda bulunmak istiyorum.*

*Değerli konuklar, taşeron ilişkisinin iki yönü var. Birincisi, ekonomik boyutu, ikincisi ise insanî boyutu. Başka bir anlatımla; işçinin çalışma koşulları ve alacağı ücret. Bu her iki unsuru birleştirmek, dengeli uyumunu sağlamak kanun koyucunun görevidir. Biz önümüze gelen yasaları göz önünde tutarak yorumluyoruz. Dolayısıyla İş Kanunu'nun, 2. maddesinin altıncı fıkrasındaki unsurlar eğer oluşmuyorsa, biz sözleşmeyi geçerli kabul etmiyoruz. Dolayısıyla taşeron işçileri baştan beri asil işverenin işçisi olarak kabul ediyoruz.*

*Bir realite var ki uygulamada, biz bazı taşeronlara mahkeme kararlarını dahi tebliğ edemiyoruz. Bu da bir gerçek. 35'e göre tebliğler yapılmakta. İşte bütün bunları düşünerek alt işveren konusunda açık, anlaşılır, sade ve uyumsuzluğa neden olmayacak yasal düzenleme yapılması gerekir.*

*İş sağlığı ve güvenliği konusunda ise, bilindiği üzere, kavram olarak kusur sorumluluğundan süreç içerisinde kusursuz sorumluluğa doğru tarih içerisinde bir geçiş yapılmıştır. Bu geçişin nedeni de sanayi devrimine girildiğinde, özellikle işçilerin makinelerle karşılaşması, makineye yabancı olması durumunda birçok iş kazası ile karşılaşılmasıdır. İşte bu sorunu ortadan kaldırmak için kusursuz sorumluluk içerisinde bir tehlike sorumluluğu oluşturuldu. Yeni Borçlar Kanunu Tasarısı'nda kazustik olarak düzenlenmiştir tehlike sorumluluğu, tanımı yapılmıştır. Gerçi üniversite çevrelerinde tehlike sorumluluğunun tanımlanmasının ne derece doğru olduğu, olmadığı şeklinde bazı eleştiriler var. Ancak içtihatlarımızla biz zaten iş kazaları ve destekten yoksun kalma tazminatının bir tehlike sorumluluğu olduğunu kabul ettik.*

*Değerli konuklar, yalnız iş kazalarında değil, çevre zararlarında da artık modern toplumlar nedensellik bağıni dahi aramama yoluna, bırakalım zayıf illiyeti, (zayıf nedenselliği), nedensellik bağıni aramama yoluna girmişlerdir. Bu bağlamda, iş güvenliği için her türlü tedbiri işverenin alması gerekir. Öyle ki, diğer ülkelerde bu konuda yapılmış bir önlem var ise, onun dahi alınması gereklidir diye düşünüyoruz. Modern toplumların gelişme süreci bu yönde. Nerede ise nedensellik, bağıni dahi kaldırmaktadırlar.*

*Ben çok fazla zamanınızı almayacağım, ama düşüncem şudur: Bir işveren çocuğuna sağlığı konusunda, güvenliği konusunda ne kadar özen gösterecekse, işçisine karşı da o özeni göstermelidir.*

*Teşekkür ederim. (Alkışlar)*

**SUNUCU** – *Oturum Başkanımıza ve değerli katılımcılara, tebliğ sahiplerine çok teşekkür ediyoruz efendim.*

*Şimdi, on beş dakikalık kahve aramız var.*

*Kahve aramızdan sonraki oturumumuzda yabancı konuklarımız bizlerle birlikte olacak. Konuşmalarının Türkçe çevirilerini dinlemek istiyorsanız dışarıdaki masamızdan simultane kulaklık alabilirsiniz.*

*Kahve arasından sonra görüşmek üzere.*

◀ \* ▶

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## “Sivil Toplum Kuruluşlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri Paneli”

Panel Başkanı: Tufan Ünal





**SUNUCU** – Saygıdeğer konuklar, sempozyumumuzun Birinci Gününün son oturumu olan “Sivil Toplum Kuruluşlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri Paneli” gerçekleşecektir.

Bu paneli gerçekleştirmek üzere, Panel Başkanı Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkan Vekili Sayın Tufan Ünal’ı ve panelistlerimiz ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Başkanı Sayın İsmail Gümüştöre’yi, Avrupa Çimento Birliği (Cembureau) İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Başkanı Sayın Albert Tien’i, Arama-Kurtarma Derneği (AKUT) Başkanı Sayın Nasuh Mahruki’yi, Avrupa İşverenleri Konfederasyonu (BusinessEurope) İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu Başkanı Sayın Kris De Meester’i sahneye davet ediyorum.



**BAŞKAN** – Efendim, herkese iyi öğleden sonralar diliyorum, hoş geldiniz. Hem sempozyuma hoş geldiniz hem de İzmir’imize hoş geldiniz.

Bu vesileyle Yönetim Kurulumu teşekkür etmek istiyorum, çünkü bu sempozyumun programlaması yapılırken kendilerine: “Hem İstanbul’a, Ankara’ya gitmek bize zor geliyor, biz İzmir’i çok seviyoruz hem de orada zaten bu organizasyonlardan o kadar çok oluyor ki, İzmir’de biz doğrusu bir parça bunu kıskançlıkla izliyoruz. Bunu acaba İzmir’de yapabilir miyiz?” dedim. Başkanım Ahmet Eren’e ve Yönetim Kurulumu teşekkür ediyorum, bizi kırmadılar, bugün buradayız ve ben gerçekten çok mutluyum. Hepinize tekrar saygıyla hoş geldiniz diyorum.

Bunun dışında, bir şey yapmam lazım sizin için diye düşündüm. Bugün hem saatlerimiz uzadı hem biraz sizleri yorduk, bu işin bir de yarını var, yarın da hafta sonu ve Cumartesi. Diyorum ki: Yarınki toplantıda kravatlarımız olmasa, ceketleri bile çıkarabiliriz, daha spor, daha hafta sonuna yakışır bir şekilde İzmir’de de daha





çok yakışacak şekilde bir kıyafetle katılım yapalım mı diye bir önerim var. Öneri benden geldiğine göre, benim oyum pozitif, ama oylamaya sunmam lazım.

Kabul eder misiniz efendim böyle bir şeyi?.. (*Alkışlar*) Teşekkür ediyorum.

Efendim, Sivil Toplum Kuruluşlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri'ni tartışacağımız bu panelimize tekrar sizleri resmî olarak hoş geldiniz diye selamlayarak kısa konuşmama başlamak istiyorum.

Hepinizin bildiği üzere, sivil toplum kuruluşları veya non-government organizations (NGO's), son yıllarda hemen hemen her türlü toplumsal konuda gündeme ağırlıklarını koymak için ellerinden gelen çabayı harcıyorlar. Toplumsal sorunlara çözüm üretmede sivil toplum kuruluşlarının dikkate alınmaması, gelişmiş bir ülkede hemen hemen imkânsız. Biraz evvel sevgili panelist arkadaşarımdan biriyle konuşurken, benzin fiyatlarının Brüksel'de trafiğe nasıl etki yaptığını tartışıyorduk. Fiyatlar yukarıda iken inanılmaz rahat evine gidip geliyormuş, ama fiyatlar düştüğü zaman da "Yollar birdenbire doluyor, her taraf kapalı, eve iki saatte zor varıyorum" diyor. Ben de dedim ki: "Peki, bu kadar kısa sürede fiyatı artırıp indirebiliyor musunuz? Bizde pek olmuyor böyle bir şey?" Onun da bana cevabı: "Bizim sivil toplum kuruluşlarımız çok etkili, iki gün içinde işi hallediyorlar." oldu. Dolayısıyla önemli bir toplumsal sorun olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda da sivil toplum kuruluşlarının ürettiği stratejileri göz ardı etmememiz gerekir diye düşünüyoruz.

Bu nedenden yola çıkarak, iş sağlığı ve güvenliği, özellikle günümüzde sendikalar, konfederasyonlar ve uluslararası meslek örgütlerinin politika üretme noktasında çalışma alanlarının içinde oldukça ağırlıklı yer almaya başladı. Bugün de burada bu kuruluşlara veya bu çalışmalara örnek olabilecek faaliyetlere sahip olan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikamız, Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ve uluslararası platformdan değerli katılımcılarımız Avrupa Çimento Birliği (Cembureau) ve Avrupa Sanayici ve İşadamları Konfederasyonu'nun (BusinessEurope) bu alanda yapmış oldukları faaliyetleri masada sizlerle birlikte tartışmak ve bunların etkilerini ve daha da nasıl geliştirilebileceğini birbirimizle paylaşmak üzere bir araya geldik.

Ben, sözü daha fazla uzatmadan, mikrofonu değerli dostumuz İsmail Gümüşdere Bey'e bırakmak istiyorum. Size, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası İSG Uygulamaları ile ilgili konuşmasını yapacaklar.

İsmail Bey, buyurun efendim.

Teşekkürler Sayın Başkan.

Değerli konuklar, ben bugün sizlere öncelikle çimento endüstrisinde Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın girişimiyle başlanan İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda değişimlerden kısaca bahsetmek istiyorum.

Öncelikle kendimden biraz bahsetmek istiyorum. Ben, İTÜ Sakarya Makine Fakültesi mezunuyum. Gaziantep, Çorum, Nevşehir, Ereğli fabrikalarında görev yaptım. Şu anda LaFarge Arslan Çimento Fabrikası'nda Genel Müdür olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda da ÇEİS İSG Kurulu Başkanlığını yürütmekteyim.

Sektörümüzün işveren sendikası, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 1964 yılında kuruldu. Sendikanın amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Şu an ülkemizdeki 47 çimento fabrikası ÇEİS'in üyesidir. Sektörümüzü yurt içinde ve yurt dışında çok çeşitli platformlarda temsil eden ÇEİS, aynı zamanda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Üyesidir.

Değerli misafirler, slayttan da göreceğiniz üzere, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası İş Sağlığı Güvenliği Kurulu, ÇEİS İSG Yönetim Temsilcileri ve üye fabrikaların görüş ve önerileri doğrultusunda karar vermektedir. Bizim İSG karar alma mekanizması bu şekilde çalışmaktadır. Yönetim Kurulunun vermiş olduğu kararlar da ÇEİS vasıtasıyla üye fabrikalarda uygulanmaktadır.

Burada sizlerle diğer sektörlerde pek örneği görülmeyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu hakkında bilgi vermek istiyorum.

ÇEİS üyesi çimento fabrikalarının gruplar bazında temsil ettiği ÇEİS İSG Kurulu, 2005 yılında kuruldu. Kurulda şu an 1 başkan ve 1 başkan vekilinin yanı sıra 9 üye bulunmaktadır. Kurulda toplam 11 arkadaşla görev yapmaktayız.



Kurulumuz yılda planlı olarak en az dört kez toplanmakla birlikte, bugüne kadar 14 toplantı yapmıştır. Kurulun temel amacı, ÇEİS ve sektörün İSG faaliyetlerinin yönlendirilmesi ve sektörün konu hakkında koordine edilmesidir.

Sektörün İSG konusundaki örnek uygulamalarından biri de, İSG Yönetim Temsilcilerinin tecrübe paylaşımının sağlandığı koordinasyon toplantıdır. ÇEİS üyesi fabrikaların İSG yönetim temsilcileri yılda en az iki kez olmak üzere bir araya gelmektedirler. Bu toplantılarda genelde sektörün, özelde fabrikaların İSG faaliyetlerini paylaşmakta ve sorunlara çözüm yolları aranmaktadır. Fabrikalarda uygulanan iyi uygulamalar kendi aralarında paylaşılarak diğer fabrikalarda da uygulama yoluna gidilmektedir.

Bilgi ve tecrübe paylaşımının yoğun olarak yaşandığı bu toplantılar, genelde fabrikaların ev sahipliğinde yapılmakta ve aynı zamanda tüm fabrikalar da arkadaşlarımız tarafından ziyaret edilmiş oluyor.

Sektörümüzde 2003 yılından beri yaşanan yoğun iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin daha iyi bir şekilde irdelenebilmesi için istatistikleri incelemek yararlı olacaktır.

Öncelikle ÇEİS'e üye fabrika sayısında ve sektörümüzde yaşanan kapasite artışı doğrultusunda, grafikten de görüleceği üzere, 2003 yılında 8 bin civarında olan çalışan sayımız, 2008 yılına gelindiğinde 13 bin kişi seviyelerine ulaşmış olup bu durum istihdam edilen çalışan sayısında fabrika sayısının artışına bağlı olarak yüzde 50'nin üzerinde bir artış seyretmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği performansının iki önemli göstergesinden ilki olan kaza sıklık oranında, özellikle İSG yönetim sisteminin kurulmasıyla birlikte tüm kazaların kayıt altına alınması neticesinde kaza sıklık oranında bir artış gözükmeyle birlikte, kaza sıklık oranının bir sonraki slaytta yer alan kaza ağırlık oranıyla birlikte yorumladığımızda, görünürde kaza sayısının arttığı gibi bir düşünce oluşsa da, kazalar neticesinde kaybedilen iş günü sayısının azalmasından dolayı kaza ağırlık oranında ciddi düşüşler kaydedilmiştir. Bu durum da bize göstermektedir ki, kaza

sayısının azaltılması bir amaç olmakla birlikte, aslında çalışanlarımızın sağlığını etkileyen ve onları çalışmaktan alıkoyan kazaların azaltılması birincil amaç olmuştur. Sektörümüzde bu amaç doğrultusunda kazaların önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Burada kaza ağırlık oranlarındaki düşüşü görmektesiniz.

Sunumun bu bölümünden sonra, istatistiklerden de görebildiğimiz gibi, iş sağlığı ve güvenliği performans artışında büyük bir önemi haiz olan ÇEİS'in üyelerine yönelik olarak 2003 yılından bu yana yapmış olduğu ve yürütmekte olduğu faaliyetlerin bir kısmını sizlere aktarmaya çalışacağım.

ÇEİS'in üyelerine yönelik büyük çaplı iş sağlığı ve güvenliği projelerinin başlangıcı bundan beş sene önceye dayanmaktadır. 2003 yılında biz bu projelere başlamış bulunmaktayız.

2003 yılında o dönemki üyelerine yönelik yaklaşık altı ay süren, kadrolu ve alt işveren çalışanlarının tamamını kapsayan sekizer saatlik bilgilendirme-bilinçlendirme eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Bilinçlendirme eğitimlerinin hemen ardından, o dönem Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanmış olan İlk Yardımcı Yönetmeliği'ne uygun olarak, tüm fabrikalarımızda 20 kişiye 1 kişi olacak şekilde ilk yardımcı eğitimleri gerçekleştirilmiş olup bu eğitimlerde başarılı olan çalışanlarımıza sertifikalar verilmiştir.

2003 yılı Eylül ayına gelindiğinde, şu an bile bir örneği olmayan "Büyük Proje" dediğimiz ÇEİS OHSAS 18001 Projesi başlatılmıştır. Proje kapsamında o dönem bu belgeye sahip olan 9 çimento fabrikası dışında, ÇEİS üyesi 26 fabrika proje dahilinde birbuçuk yıl gibi kısa bir sürede İSG yönetim sistemlerini kurmuş ve belgelendirmiştir.

Tüm aşamaları ÇEİS tarafından organize ve finanse edilen proje neticesinde, ÇEİS de bu belgeye sahip ilk işveren kuruluşu olmuştur. Projenin başarılı bir şekilde tamamlanmasının ardından, bizi her zaman motive ve teşvik eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız 2005 yılında düzenlenen 4. Uluslararası Bölgesel İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı'nda tüm fabrikalarımızı ödüllendirmiştir.

Tabii, bu başarılı projenin iyi bir şekilde tamamlanması, bizi hiçbir zaman rahate sürüklememiştir. Projenin ardından, İSG faaliyetlerimiz daha da yoğunlaşarak devam etmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin ayrılmaz bir parçası olan acil durumlara hazırlıklı olma noktasında ÇEİS'e üye fabrikalarda tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde sekiz ay süren acil durum eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu acil durum eğitimiyle de yetinmeyip, yine iyi uygulama örneği olarak gösterilebilecek Arama Kurtarma Derneği AKUT ile işbirliğimiz başlamıştır. Bu işbirliği içerisinde, öncelikle fabrikalarda üçer günlük Enkaza Müdahale Eğitimleri, ardından Acil Durum Yöneticisi Eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Yine örnek bir uygulama olan AKUT gözetiminde acil durum tatbikatları her fabrikada gerçekleştirilmiştir. AKUT ile yürüttüğümüz bu projede, acil durumlara hazırlıklı olma kabiliyeti artırılırken, aynı zamanda sektörümüzün bir sosyal sorumluluğu da yerine getirdiği görülmektedir. Yani her fabrikamızda küçük bir AKUT ekibi hazır halde beklemektedir.

2006 yılına gelindiğinde, sektörümüzün iş sağlığı ve güvenliği durumunun ortaya konulması noktasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından sektörümüz proje denetimine tabi tutulmuş ve sonuçlar bir kitap halinde yayınlanmıştır. Denetimin ardından sektörde ortak olan sorunlar yine Bakanlığımızın verdiği destek ve eğitimlerle giderilmeye çalışılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir parçası olan İşyeri Hekimleri Eğitimi, hekimlerimize yönelik olarak bilinçlendirme eğitimi gerçekleştirilmiştir. Yine bir ilk olan bu eğitim, Çalışma Bakanlığımız tarafından gerçekleştirilmiş ve iki gün sürmüştür.

İş Teftiş Kurulumuzca, Hollanda İş Teftiş Kurulu ile ortaklaşa yürütülmüş olan MATRA Projesi çerçevesinde, sektörümüzdeki risk değerlendirmesi konusu incelenmiş ve konu hakkında iyi uygulamalara sahip olduğu kararlaştırılan Nuh Çimento Fabrikası'na proje kapsamında ödül verilmiştir.

ÇEİS'in hâlâ sürmekte olan önemli bir projesi de Dupont ile yürütülmekte olan davranış değişikliklerinin sağlanmasına yönelik eğitim projesidir. Bu proje kapsa-

mında öncelikle sektörümüzün üst düzey yöneticilerine yönelik olarak çalıştaylar tertiplenmiş ve ardından her fabrikada orta kademe yöneticilerine yönelik davranış odaklı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine başlanmıştır. Projenin önümüzdeki yılın ilk aylarında tamamlanması planlanmaktadır.

Yine diğer sektörlerle örnek olacağına inandığımız ve sektörümüzün yaklaşımını ortaya koyan bir proje de, Akciğer Fonksiyon Çalışması Projesidir. Sektörümüzün diğer bir kuruluşu olan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği adına ÇEİS tarafından koordine edilen bu proje, Avrupa Çimento Birliği tarafından yürütülmektedir. Projenin teknik ve bilimsel yüklenicisi Norveç İş Sağlığı Enstitüsüdür. Projeye ülkemizle birlikte 7 Avrupa ülkesi dahildir. Ülkemizden ÇEİS üyesi 9 fabrika proje içerisindedir. Projenin beş yıl sürmesi ve 2012 yılında tamamlanması planlanmaktadır. Üç kez sağlık gözetimi yapılacak projenin neticesinde, çimento tozunun solunum sistemine etkisi ortaya konulacaktır. Burada önemli olan nokta, literatürdeki noksan bilgiden ortaya çıkan yanlış inanışların bilimsel doğrularla birlikte karşılaştırılmasının sağlanmasıdır. Biz sektör olarak bu düşüncenin her zaman arkasında yer almaktayız.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan örnek çalışmalar, yine ÇEİS tarafından konu hakkında hazırlanan yayınlarla da desteklenmeye çalışılmaktadır. Bu slaytta da konu hakkında bir kısım yayınlar yer almaktadır. Dışarıda da dağıtılan yayınlardan sizler alabilirsiniz. Bu yayınlar da tüm fabrikalarımıza gönderilmektedir.

Son olarak, sektörümüzde yapılan tüm bu faaliyetlerin ve burada sayamadıklarımızın temel amacı, bıkmadan, yılmadan iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılmaya devam edilmesi, iş kazalarının sifıra indirilmesi ve her çalışanın fabrikalarımıza gelirken sağlık düzeylerinin korunarak ailelerine kavuşturulmasıdır.

Ben, hepinizi kazasız günler geçirmeniz dileğiyle saygıyla selamlıyorum. (*Alkışlar*)



**BAŞKAN** – Çok teşekkür ederiz İsmail Bey, hem takdiminiz için, hem güzel dilekeleriniz için. Sağ olun.

*Efendim, sualleri panelistlerimizin tamamının konuşması tamamlandıktan sonra alacağız. Onun için ben fazla vakit harcamamak için, ayrıca İsmail Bey'e de, tekrar zamanı çok güzel kullandığı için teşekkür ederek sözü ikinci panelistimize, yani Bay De Meester'e vermek istiyorum.*

*Bay De Meester, Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyon Başkanıdır. BusinessEurope olarak bildiğimiz kuruluş bahsettiğim kuruluş.*

*Şimdi Bay De Meester oturarak değil de size hareketli olarak hitap etmek istemişti, onun için kendisini kürsüye davet ediyorum.*

◀ \* ▶

Çok teşekkür ederim.

Buraya gelmek çok büyük bir zevk benim için. Bu kadar önemli bir toplantıda konuştuğum için çok mutluyum.

Evet, biz Cembureau'da ne yaptığımızı anlatacağım ve bu Avrupa Çimento Federasyonudur. Öncelikle Cembureau'nun ne olduğunu size açıklayacağım ve ondan sonra da iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedeceğim.

**BAŞKAN** – *Efendim, ben BusinessEurope temsilcisi Bay De Meester'i takdim ettim. Ama arkadaşımız o hareketli sunumu yapacak sözünden galiba kendisini anladığı için, öyle istemişti, o kalktı. Bay Tien, Cembureau'nun yani Avrupa Çimento Müstahsilleri Birliği örgütünün temsilcisi. Cembureau, Türkiye'nin de üye olduğu AB üyesi ve Avrupalı diğer üyeler tarafından oluşturulmuş 28 üyeli bir üst çatı kuruluşudur. Türkiye'de burada çok eskiden beri asil üyelerinden birisidir. 27 tane asil bir tane de associate üyesi vardır, Hırvatistan o da. Bizler de hemen hemen her yıl genel kurulları-*



**Dr. Albert Tien**  
İSG Çalışma Grubu  
Başkanı  
Avrupa Çimento Birliği  
(CEMBUREAU)

*na katılıyoruz. Ufak çapta komitelerde daha önceki yıllarda görev almış idik. Kendileri Brüksel'de yerleşik bir kurumdur. Onun temsilcisi olarak Bay Tien'i şimdi tekrar özür dileyerek hepinizden konuşmasını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum.*

**Albert TIEN** - Bugün bahsedeceğim konu şudur: Cembureau'da neler yapıyoruz iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak. Esas iş sağlığı ve güvenliğinin konusu nedir ve iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesinden bahsedeceğiz ve Cembureau'nun iş sağlığı ve güvenliğine olan taahhüdü ve aynı zamanda çimento sanayinin işverenleriyle ve işçileriyle olan ilişkiler.

Cembureau Brüksel'de bulunmaktadır ve 28 üyesi vardır, 27 tane asil üye vardır ve 1 tane de ortak üye vardır, Hırvatistan'dır bu da ve Türkiye ise Cembureau'nun bir üyesidir.

Cembureau'da 323 milyon tonluk çimento üretiyoruz. Bütün üyeler 323 milyon ton üretiyorlar ve bu da bütün dünyadaki çimento üretiminin yüzde 11,6'sını oluşturmaktadır. Ve bütün üyeler 67 binden fazla kişi çalıştırmaktadırlar, bütün Avrupada. İşte burada haritayı görüyorsunuz... Bizim Avrupada bulunduğumuz bütün yerlerin haritasını görüyorsunuz.

Cembureau, diğer herhangi bir federasyon gibi örgütlenmiştir. Genel Kurul, Kaynak Komitesi, İrtibat Komitesi ve bir Yönetim Kurulu vardır ve ondan sonra çok fazla çalışma gruplarına bürünmüş durumdayız. Mesela, iklim değişikliği ve karbondioksit gazlarıyla ilgili bir çalışma grubumuz var. Enerji ve materyaller ve kaynaklarla ilgili bir çalışma grubumuz var. Aynı zamanda en son teknolojiyle çimento üretimiyle ilgili bir çalışma grubumuz var; bu çevre konularını da ele alıyor. Aynı zamanda sağlık ve güvenlikle ilgili bir çalışma grubumuz var ve aynı zamanda piyasa ve ürünlerle ilgili de bir çalışma grubumuz vardır.

Bizim için sürdürülebilir ve gelişme esas ana itici güçtür. Cembureau'da biz bu konuyla ilgileniyoruz, çünkü bizim bir motivasyonumuz var ve çimento sanayi içinde bir yasal bir motivasyonumuz var. Aynı zamanda öncelikle etik bir motivasyonumuz var, yasal bir motivasyonumuz var, finansal motivasyonumuz var.

Evet, şimdi çimento işverenleri, işçileri ve tüketicileri için bir sorumluluk taşıyoruz ve bu bir etik motivasyondur. Bu konuyla ilgili herhangi bir sorun olduğu zaman etik bir motivasyonla bu konuya eğiliyoruz. İşte burada şimdi üçlü yapıya



bakıyoruz biz. Sadece para değil, paradan daha fazla: Ekonomik büyüme var, çevresel performans var, bir de sosyal sorumluluk vardır bu üçgenin içinde. Bugün, sivil toplum örgütlerinin etkisini de tartışmak üzere buradayız.

Şimdi, iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesine bir bakalım. Piramitlerde de iş sağlığı ve güvenliği talimatları vardı, çok çok eskiden. Ve sanayi devriminde neler oldu? İşverenler, o zamanlarda işçileri istismar ediyorlardı ve birçok problem vardı ve bu nedenle de çok ciddi yaralanmalar oluşuyordu. İşçiler yaralanıyordu, bir sürü raporlar ve kitaplar vardı, o zamanlar işçi yaralanmalarıyla ilgili olarak ve böylece işyerinde ilk defa olarak bir risk değerlendirmesi yapıldı. Bugün de bu konular konuşuldu, kırsal alanlardan birçok kişi şehirlere göç ediyorlar ve sanayi işyerlerinde çalışıyorlar. Eğer eğitim almazlarsa bu işi nasıl düzgün olarak yapsınlar ki. Ve sonra da 1930'larda gittikçe daha fazla iş düzenlemeleri oldu işçilerin korunabilmesi için. Ve şimdi ise bunu bir evrim olarak görebiliriz, bunu yalnız yapamazsınız; işçiler bunu yalnız yapamaz ve işverenler de bunları yalnız başlarına yapamazlar ve bu nedenlerle üç noktalı bir yaklaşım olması gerekiyor. Hükümetle işçiler ve işverenler arasında bir sosyal diyalogun olması gerekiyor. Ancak bu sayede işyerindeki kazalardan ve hastalıklardan korunabiliriz.

Cembureau'nun ve çimento sanayinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili uzun süredir var olan bir taahhüdü vardır. Mesela, kontakt dermatitisi azaltmak için çok etkili önlemler alıyoruz. Mesela, dizlerinizin kaşınması, derinizin kaşınması bütün çimento işçilerinde bu görülebiliyor. Bizim kristal silikanın etkisiyle ilgili bir sosyal diyalogumuz var ve çok geniş kapsamlı sağlık riski çalışmasını da başlattık.

Ve aynı zamanda işyerinde güvenliği de teşvik etmek istiyoruz. Sizin de yaptığınız gibi, sizler mesela iyi çimento fabrikalarında ödüller verdiniz. Bunun gibi biz de teşvikler oluşturuyoruz ve aynı zamanda işçilerimiz için uygun kişisel koruyucu donanımlara da önem veriyoruz. Tehlikeleri öncelikle ortadan kaldırmaya, daha sonra kişilerin tehlikelerden uzak tutulmasına, idari ve mühendislik kontrollerini yapmaya ve son olarak kişisel koruyucu donanım kullanmaya yönlendiriyoruz.

Biz aynı zamanda REACH Programında da aktiviz ve önem veriyoruz. Tehlikeleri öncelikle ortadan kaldırmaya, daha sonra kişilerin tehlikeden uzak tutulmasına,

idari ve mühendislik kontrollerini yapmaya ve son olarak kişisel koruyucu donanım kullanmaya yönlendiriyoruz. Bu yeni bir Avrupa direktifidir ve REACH Programı sayesinde piyasadaki maddeler düzenlenmektedir. Cembureau ise, üyelerini bu konuda organize etmektedir. Çünkü şu anda olan şey, sorumlulukta bir kaymadır, kamu yetkililerinden sanayiye bir sorumluluk kayması olmuştur. Artık bizim piyasaya sunduğumuz ürünlerin kullanıcılar için güvenli olması konusunda sorumluluk üstlenmiş durumdayız ve işçilerimizin de güvenliğini, sorumluluğunu üstlenmiş durumdayız. Eğer veri olmazsa, o zaman Avrupa Birliği'nde piyasada maddeleriniz olamaz. Evet, bu da Avrupa çimento şirketleri için çok büyük bir itici güç.

Evet, biz bu kontakt dermatitten çok fazla dersler öğrendik. Mesela, deri koruması konusunda ilgili çok şey öğrendik. Deriye bakımla ilgili çok şey öğrendik. Mesela, bir kişi bir losyon kullanıyor ve kendisini koruması gerekiyor buna karşı. Bu çok önemli bir konu. Aynı zamanda torbalı çimentoda kromatın azaltılması ile kontakt dermatitten kaçınılmış oluyor.

Evet, biz Avrupa Sosyal Diyalog Anlaşmasında aktiviz. Bu da silika ve silikozla bağlantılıdır. Mesela, tozun nefes alınması ve işçilerde farkındalık yaratarak, eğitim vererek ve sektöre özgü kılavuzlarla risk değerlendirmeleriyle ve iyi uygulama kılavuzlarıyla kazalardan kaçınıyoruz. Bunları neyle, kiminle yapıyoruz? Biz bunları silika üreticileri ve kullanıcılarıyla ve işçi sendikalarıyla birlikte çalışarak gerçekleştiriyoruz. Şimdi, çimento tozuna maruz kaldığınız zaman insan sağlığına olan etki nedir? Gazetelerde bazı yeni maddelerin kanserle ilişkisi konusunda makaleler okuyabiliyoruz. Hemen hemen her gün gazetelerde belli bir maddenin kansere neden olduğuna dair haberler çıkıyor. Fakat çimento sanayinde eğer bu konuda bir tehlike varsa, bunu ilk biz öğrenerek belirsizliği ortadan kaldırmak istiyoruz. Ve perspektif, bir izleme kampanyası hazırlamak istiyoruz. Türkiye de bu kampanyanın bir üyesidir ve aynı zamanda koruyucu ilkeleri uygulamak istiyoruz.

Çimento maruziyeti ile ilgili ne biliyoruz, şimdi buna bakalım. Öncelikle, geçmişe dönük olarak çimento maruziyeti ile ilgili bilimsel bir literatür araştırması yaptık. Çimento maruziyeti ile ilgili yazılmış bilimsel yazıları inceledik.

Toksikolojik çalışmalar hazırladık. Ayrıca, epistemolojik çalışmalar yaptık: Maruziyet ölçümleri, Avrupada yapılan akciğer fonksiyon çalışması, Fransada çimento sektöründe çalışan işçilerin ölüm oranları ile ilgili çalışma ve klinik çalışmalar yaptık.

Literatür çalışması ne söyledi bize? İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu, 2005 yılında çimentoya maruziyet ile ilgili olarak literatürün gözden geçirildiği bir çalışma yayımladı. Çalışmanın sonuç kısmında özetle; “portland çimentosuna maruziyet ve kanser arasında bir ilişki bulunmadığı” belirtilmiştir. Bu, çimento endüstrisi için, çalışanlar için ve benim için iyi bir bilgidir. Literatüre baktığımızda, tüm çalışmaların iyi bir şekilde yapılmadığını, tüm bilgilere ulaşamadığımızı gördük, tekrar ne yapabileceğimize baktık ve bir risk olup olmadığını öğrenmek için 2 tür test hazırladık. In-vitro testleri ile, çimento tozuna maruziyet toksikolojik mi buna baktık. İkinci olarak Ex-vivo testlerini yaptık. Bu testte de sağlıklı bir insanın boyun kısmından doku örneği alınarak, çimento tozuna maruziyetin celio seviyesinde değişikliğe neden olup olmadığına bakıldı. Şuana kadar, sadece In-vivo testlere ait sonuçlar elimize ulaştı. In-vivo testlerde, Avrupadaki tüm çimento türlerinin toksik olmadığını gördük. Ex-vivo testleri ile ilgili bir sonuç henüz bize ulaşmadı.

Bundan sonra başka bir soru ortaya çıktı. İnşaat sahalarındaki çimento maruziyetin niteliği ve seviyesi nedir? Bu, tedarikçilerin (downstream user) maruziyetine bakılabilmesine yardım eder. Örneğin, inşaat işçileri. Bir inşaat sahasına baktık ve farklı maruziyet türlerini test ettik. İnşaat sahasında çok fazla toz ortaya çıktığını gördük: Özellikle, normal bir süpürge ile süpürmede... ve beton iyileştirmesinde, kum serpmesinde ya da bazı şeyleri onarıırken. Bu bir problemdir. Ancak tozun bileşimine baktığımızda, toprak, ince kurumlar ve tahta parçacıkları olduğunu gördük. Çimento toz seviyeleri göreceli olarak inşaat sahalarında düşüktür. Hazır beton tesisleri ve çimento fabrikaları arasından da bir karşılaştırma yaptık. Tabii ki, çimento fabrikalarında daha yüksek seviyede çimento tozu olacağını bekliyorduk. Ancak, çimentoda çalışan işçilerde herhangi bir hastalıkta artış olduğuna dair bir korelasyon bulamadık.

Sonrasında başka bir soruyu araştırdık: Bir çimento fabrikasında çalışmanın, işçilerin solunum sistemlerine herhangi bir etkisi var mı? Bu, Türkiye'nin de gönüllü olarak katıldığı bir çalışmadır (Akciğer Fonksiyon Çalışması). Bu da, Avrupadan en az 2000 işçinin dahil olduğu, 5 yıllık bir çalışmadır. Bu 5 yıllık çalışmanın henüz ilk etabı tamamlandığı için, şu aşamada elimizde çok fazla bilgi yok. Sizlerin ve işçilerinizin bu çalışmaya katılımlarını destekliyoruz. Bu şekilde, “herhangi bir şey yanlış gidiyor mu?” sorusuna cevap bulabiliriz.

İtalyada da bir çalışmamız var. Çimento paketleme bölümünde çalışan işçilerin, 15 yıldan fazladır check-upları yapılıyor. Sonuçlara baktığımızda ise, çimento

fabrikalarında çalışan işçilerin artan herhangi bir olumsuz sağlık etkisi olmadığı ve sağlıklarında herhangi bir bozulma olmadığı tespit edilmiştir.

Başka bir soru da, “Bir çimento fabrikasında çalışmak, insan sağlığına zararlı mıdır?”. Bu, Fransa’da yapılan, geçmişe dönük bir çalışmaydı. Çimento fabrikalarında çalışmış işçilerin ölüm nedenleri araştırıldı. 1990 ve 2005 yılları arasındaki tüm işçilere bakıldı ve çimento fabrikalarında çalışan işçilerin toplumun genel nüfusuna göre kıyaslandığında, ölüm oranında herhangi bir artış olmadığı görülmüştür.

Bizim çimento sektöründe çalışan işçilere ve çimento sektörü işverenlerine önerilerimiz şunlardır:

İşverenlerin, işçilerini toza maruziyetin muhtemel tehlikelerine karşı eğitmeye devam etmelerini istiyoruz.

İşverenlerin, toz maruziyetini kontrol altına alabilmek için; Mühendislik çözümleri, yönetsel çözümler ve kişisel koruyucu donanımın kullanılması –özellikle tozun olduğu ortamlarda, uygun ve solunum koruması yüksek- ile ilgili programların uygulaması gereklidir.

İşçilerin tehlike bilinci ile ilgili eğitim programlarına katılmalarını istiyor ve teşvik ediyoruz. Bundan önceki konuşmacının sunumunda bunun ne kadar efektif olduğunun bir örneğini gördük. Bunu devam ettirmeliyiz ve işçilere kendilerini nasıl koruyabileceklerini öğretmeliyiz. Kaç çimento fabrikasına gittiğimi bilmiyorum. Bu fabrikalardaki işçiler maske kullanıyorlar, ancak maskenin ortasında bir delik var, sigara içebilmeleri için. Onlara bunun doğru bir davranış olup olmadığını sorduğumda, “evet doğru, çünkü bu filtreli sigaradır” yanıtını aldım.

Son olarak, tekrar tehlike bilinci üzerine odaklanmalı ve tüm işçileri sağlık izleme programlarına katılmaya teşvik etmeliyiz.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)



**BAŞKAN** – Efendim, bir şey söylemem lazım. Bu konuşmanın içeriğini ben okumamıştım, biz yaptırmadık bunu, kendisi hazırlamış. Sonuçların hepsi doğru. Yani sektörün gerçekten dışarıdan az bilenler tarafından karşı karşıya kalmış olduğu bazı kritiklere çok güzel sonuçlarla, çok net sonuçlarla cevaplar verdi arkadaşımız. Teşekkür ediyorum kendisine.

Efendim, üçüncü panelistimiz, hepimizin yakından tanıdığı, gerek Başkanı olduğu kurumla gerekse bireysel başarılarıyla ülkemizi her türlü platformda en iyi şekilde temsil eden Arama Kurtarma Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Nasuh Mahruki.

Ben onun bir iki özelliğinden bahsetmek istiyorum, eğer izin verirlerse. Çünkü benim şimdi söyleyeceklerimi kendi izahatında söylemeyebilir. Mutlaka bize AKUT’u tanıtacaktır, ben onu söylemek istemiyorum.

AKUT’un kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı Nasuh Bey 1968 doğumlu. İnanılmaz aktif, üretken, çok yönlü, “Kar Leoparı” unvanı olan tek Türk. Bir manada öğretim görevlisi, çünkü üniversitede ders veriyor bildiğim kadarıyla ve yazar. 30’a yakın ülkeyi, ama hepimizin bildiği gibi, İsviçre, Almanya, İtalya falan değil tabii, onlar da dahil ama, Nepal, Tibet, Tanzanya, Şili, Antartika, Patagonya, Alaska gibi ülkelerin içinde bulunduğu 30 tane ülkeyi... 60 mı oldu?.. Ben biraz geriden, internet bilgisini değiştirmem lazım! Her türlü taşıtı kullanarak, kendi deyimiyle, ilave olarak bacaklarını da kullanarak dolaşmış çok yönlü bir gözlemci, gezgin. Everest’e tırmanan ilk Türk ve Müslüman dağcı. Potansiyelini ülkesi için kullanan ve bunu ülkesi ve insanlarına bir borcu olarak gördüğünü söyleyen bir dünya vatandaşı.

En son kitabı da, sanıyorum sonuncu bu, bunda da yanılmam inşallah: “Vatan Lafla Değil Eylemle Sevilir” benim arabamda var, okuyorum, üçte birlik bölümü kaldı. Büyük bir keyifle okuyorum. Kendisini de ayrıca çok tebrik ediyorum.

Evet, bu vatansever genç adamı, konuşmasını yapmak üzere davet ediyorum.

Buyurunuz efendim. (Alkışlar)

◀ \* ▶

Öncelikle bu nazik giriş için çok teşekkür ederim, beklemiyordum böyle bir şeyi, teşekkürler.

Bir başka teşekkürü de ÇEİS'in yöneticilerine ileterek başlamak istiyorum. Çünkü Türkiye sivil toplum kuruluşlarının kapasitesini 1999 depreminde fark etti. Fakat hâlâ tam olarak içine sindiremedi. Ama sizin sendikanız çok ilerici bir vizyonla kendi konusunda ve ihtiyaç duyduğu bir konuda, kendisini geliştirmek istediği ve eksikliğini kapatmak istediği bir konuda çok rahatlıkla bir sivil toplum kuruluşuna, yani AKUT'a güvendi ve biz de bu güveni haksız çıkartmamak için elimizden geleni yaptık. Bugünlere gelebilmemiz için, yani bu işbirliğinin bu noktalara gelebilmesi için ilk adımı atmak çok önemliydi ve ÇEİS yöneticilerine bu ilk adımı atabildikleri ve bu ilerici vizyonu gösterdikleri için özellikle teşekkür etmek istiyorum.



**Nasuh Mahruki**  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Arama Kurtarma  
Derneği (AKUT)

Ben size biraz AKUT'tan bahsedeceğim ve AKUT'un yaptıklarının bu iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptıklarımızdan da biraz bahsetmek istiyorum.

AKUT'u siz tabii hep operasyonel olarak tanıyorsunuz. Yani biz sonuçta acil durumlarda arama ve kurtarma konularını gönüllü olarak kendimize misyon seçmiş bir sivil toplum kuruluşuyuz. Birçok alanda arama kurtarmanın çok farklı disiplinlerinde faaliyetler gösteriyoruz ve şu anda 12. yılımızı bitirdik, artık 13. yılımızın içerisindeyiz ve hep söylediğimiz slogan: Bu sadece bir başlangıç. Siz daha bizi izlemeye yeni başlıyorsunuz, bunu gönül rahatlığıyla ve çok inanarak söylüyorum. Önümüzdeki yıllarda AKUT'tan çok daha fazla bahsedildiğini duyacaksınız.

Kısaca tarihçeye baktığımızda, 1994 yılı sonlarında Bolkar dağlarında sonuçsuz kalan bir arama faaliyeti sonrasında dağcılığı ve dağları bilen, ancak arama kurtarma disiplinini bilmeyen, aralarında benim de bulunduğum 12-15 kadar dağcı konuyla ilgili araştırma ve öğrenme çalışmalarını başlattı. Bu grup, Ekim 1995'te AKUT adını kullanmaya başladı ki, AKUT'un kelime anlamı, biliyorsunuz: Ani, hızlı gelişen, çabuk gelişen demek. Bizim her olaya çok süratli cevap verebilen reflekslerimizi ifade ediyor.

Aralık 1995'te Bursa-Uludağ'da ilk can kurtarmamızı gerçekleştirdik ve arkası geldi. Bunun tadını bir kez alınca dünyada başka hiçbir şeyle kıyaslanamayacağını da görüyorsunuz.

14 Mart 1996 tarihinde de AKUT Arama Kurtarma Derneği adını alarak resmî kuruluşumuzu tamamladık.

Misyonumuz şu cümleyle ifade ediliyor: İlk kurulduğumuz günden bu yana bu cümle çok az imla hataları ve belki bir iki küçük virgül, şu, bu gibi değişikliklerle değişti: Dağ ve doğa koşullarında meydana gelen kaybolma ve kaza olaylarında, deprem, sel gibi doğal afetlerde ve büyük kazalarda tamamen gönüllü olarak amatör bir çalışma ve profesyonel bir yaklaşım ile başı dertte olan kişilere en kısa sürede ulaşmak, yardım için gereken uygun koşulları yaratmak, doğru arama ve kurtarma çalışması yaparak kazazedelere temel ilkyardım desteğini sağladıktan sonra emniyetli ortam koşullarında nakillerini sağlamak, bu tür olaylarda can kaybını en aza indirmek ve arama kurtarma konularında toplumu bilgilendirmek Derneğimizin temel amacıdır. İki tane temel fonksiyonu var bunun: Birincisi, doğrudan acil durumlarda devreye girip operasyonel olarak can kaybını en aza indirmek. İkincisi de bu konularda toplumu bilinçlendirme faaliyetleri yapmak.

Bunu yaparken beş tane temel değerimiz var ve AKUT'un bugüne dek yaptığı her şey bu beş temel değerın üzerine inşa edilmiştir:

Gönüllülük,  
Karşılıksız yardımseverlik,  
İnsan hayatına değer vermek,  
Dürüstlük,  
Güvenilirlik.

Kronolojik olarak baktığımızda, 1996'da İstanbul'da bir avuç dağcının öncülüğünde kurulan AKUT Derneği, 1999 yılında depremden önce ikinci ekibini, ilk dış operasyonel ekibini Antalya'da kurmuştu. Ondan sonra her sene bir ekip kurduk. 2000 yılında Ankara'da, 2001'de Marmaris'te, 2002'de ilk doğuda kurduğumuz ekip olan Bingöl, 2003'te Kocaeli, 2004'te Olimpos, 2005'te Niğde, 2006'da iki ekip birden

kurduk; Bursa ve İzmir. Bir de geçici bir proje olarak bu Bakü-Tiflis-Ceyhan Petrol Boru Hattında çalışan arkadaşlarımızla da dönemsel ekipler oluşturuyoruz.

Başka bir çartta baktığımızda, deminki görüntü ilk on yılımızın bilançosuydu. Bugüne yansıttığımızda 2007 yılında Rize, Trabzon, Giresun ve Kayseri ekiplerini kurduğumuzu görüyoruz. 2008 yılında da Bodrum, Bozcaada, Bozöyük ve Gaziantep ekiplerimizi oluşturduk. Önümüzdeki yıllarda yeni ekiplerle de büyümeye devam edeceğiz.

Yurt sathına yayılmış ekiplere harita üzerinden baktığımızda da şöyle bir tablo çıkıyor ortaya: AKUT'un şöyle bir özelliği var: Her kurduğumuz ekip kendi bulunduğu coğrafi bölgenin fiziksel ihtiyaçlarına göre tasarlanıyor. Örneğin, Antalya, Olimpos, Marmaris, Bodrum'daki ekiplerimiz, çok yoğun olan turizm hareketliliğine bağlı olarak yaz aylarında çok yoğun çalışıyor. Tırmanıştaki kazalar, kanyondaki kazalar, raftingte meydana gelen kaza, yürüyüş sırasında yaşanabilecek kaybolma olayları gibi.

Bingöl ekibi, kış aylarında örneğin çok yoğun çalışıyor, çünkü kış aylarında köy yolları kapanıyor ve hasta nakillerini biz sağlıyoruz gibi. Tamamen bölgenin ihtiyaçlarına göre çalışıyoruz.

Yine şöyle bir kronolojik fikirsel olarak yaptıklarımıza baktığımızda, 1994 sonlarında doğa sporları kazalarıyla konuyla ilgilenmeye başlamıştık. 1996'dan sonra, kurulduğumuz andan itibaren yerel kazalara, mahalli olaylara müdahale etmeye başladık. 1997'den sonra Batı Karadeniz'de bir sel felaketiyle başlamıştı ve doğal afetlerle birlikte artık ilgilenmeye başladık. 1999 büyük depremden sonra artık uluslararası afetler konusu da bizim gündemimize girdi ve tabii ki toplum bilinçlendirme ve zarar azaltma çalışmalarına çok daha büyük ağırlık vermeye başladık. 2000 yılından bu yana da uluslararası ilişkilerimizi kuvvetlendirmeye çalışıyoruz ki, Birleşmiş Milletlerin Uluslararası Acil Durum Danışma Grubu'nun da bir parçasıyız.

2002 yılından bu yana da, bugün bu toplantıda bizim de bu sunumu size yapmamıza vesile olan "Sektörel Eğitimler ve Kurum Destekleri" başlığı altında büyük sektörlerle ve kurumlarla bilgi birikimimizi paylaşmaya başladık.

1996'dan bu yana her zaman öncü ve lider bir kurum olarak hareket ettik. Bizim anladığımız anlamda AKUT, yaşadığımız topraklara ve bu toprağın yüce ruhlu



insanına karşı bir görev bilinci ve sorumluluğudur. Tamamen yurttaşlık sorumluluğuyla hareket ediyoruz aslına bakarsanız.

AKUT Derneği, aslında bir şemsiye organizasyondur. Ancak AKUT ruhu ve anlayışı, gönüllü eliyle yaşayan, kendini düzenli olarak geliştiren ve büyüyen, gelişen imkânlarla ve yeni beliren ihtiyaçlara göre kendisini yeniden konumlandırın, sürekli bir dinamizmi olan, her hücrelerinde kendi içinde inisiyatif kullanabilen canlı bir organizasyondur. Aslına bakarsanız, AKUT'u diğerlerinden ayıran en önemli fark bu. Her gönüllümüz, artık AKUT'un kendisi olarak bu inisiyatifi, bu risk yönetimini kendi aklıyla yapabilecek şekilde yetiştirilir ve kendi bölgesinde, kendi sorumluluk alanında da bu inisiyatifi dilediği şekilde de kullanır.

AKUT bu dinamizmini de yetiştirdiği güçlü ve nitelikli liderler eliyle uyguladığı her seviyede liderlik modeliyle sağlar. Bu konuyu çok önemsiyorum, bununla ilgili seminerler de veriyorum. Biz liderlik konusunu hep en tepedeki kişilere bırakmaya alışkınız. Bu, ne yazık ki çağımızın süratli sürecinde ve rekabetin çok yüksek olduğu dönemde işi çözmeye yetmiyor. Artık her seviyede liderlere ihtiyacınız var. Sizin en tepedeki adamınızın elbette ki bir lider niteliklerine sahip olması gerekiyor, ama onun altındaki ve arazideki, uçlardaki birimlerinizdeki yönetici pozisyonundaki ya da belirli yetkiye ve sorumluluğa sahip kişiler de tıpkı bir lider gibi, kendi konusunun lideri gibi inisiyatif almalı, risk üstlenmeli ve kritik süreçlerde karar verebilmeyi göstermelidir. Bizim bugüne dek bu kadar zor ve tehlikeli bir disiplinde bu kadar yüksek başarı grafiğiyle çalışmamızın en önemli sebebi, her seviyede liderlik modeliyle çalışmamızdır.

AKUT'u aslında biz 1996 14 Mart'ında kurduk, ama Türkiye'nin büyük çoğunluğu AKUT'tan 17 Ağustos 1999 Gölcük Depremi sonrasında haberdar oldu. AKUT, o büyük depremde herkesin, her şeyin, devletin bile hazırlıksız yakalandığı o depremde çok hızlı organize olarak ve olaya anında müdahale ederek 220 can kurtardı. Çok önemli olan ilk günlerde Değirmendere'de gelen yardımların karşılandığı, tasnif edilerek depolandığı ve ihtiyaca göre dağıtıldığı bir kamp kurdu. Bu kampı bölgeden ayrılırken Donanma Komutanlığına devretmiştik. Türkiye'nin dört bir yanından gelen 1.000'in üzerinde gönüllünün çalışmasını koordine ettik. Biz o zamanlar 100-120 kişilik bir sivil toplum kuruluşuyduk. Ama Türkiye'nin dört bir yanından gelen 1.000'in üzerinde -ki bir gün kayıtlarımızda 1.147 kişiyi kaydetmiştik- insanı AKUT çatısı altında ve koordinasyonumuzla birlikte kullandık. Hatta

şöyle yaptık: Motorcuları, offroadcuları köylere ve ücra yerlere, kasabalara yollayıp ihtiyaç tespitlerini yaptırıp, tekrar Değirmendere'deki depolarımızdan bunlara yükletip yine oralara dağıtım çalışmalarını da sağlamıştık. Ve 1999'da yaptığımız bu çalışmalardan sonra Türk Silahlı Kuvvetleriyle birlikte Türkiye'nin en güvenilir kurumu seçildik ki, bu AKUT'un yaşadığı en büyük gurur kaynağıdır.

Arkasından Yunanistan-Atina depremine gittik. Tayvan depremine gittik. Mozambik seline tıbbi destek yolladık. Hindistan-Gucarat depremine gittik. İran-Ban depremine gidip gönüllü olarak yine çalıştık ve son olarak da Pakistan depreminde çalıştık.

Burada tabii ki, biz aslında sadece AKUT'u temsilen ya da AKUT olarak gitmiyoruz bu tür yurt dışı operasyonlara. Aslında Türkiye'nin insan sevgisini, çalışkanlığını, fedakârlığını göstererek de gidiyoruz. Rahmetli Erdal İnönü'nün çok güzel bir lafı vardı AKUT'un özellikle Atina depremi sonrasında yaptığı çalışmalardan sonra söylediği: "Bir ülkenin Dünyadaki etkinliği ve kapasitesi Dünyaya sahip çıkmasıyla artar" demişti ve işte AKUT olarak biz de Türkiye'nin Dünyaya sahip çıktığı enlerden biri olmuştuk o dönemde. Ve gerçekten ne kadar sahip çıkarsanız o kadar da söz hakkı sahibi olursunuz.

Arama kurtarma çalışmalarımıza da şöyle bir baktığımızda, Kasım ayının 2'sinde, bundan yaklaşık 10 gün kadar önce, 500. operasyonumuzu gerçekleştirdik. 500 dile kolay. 500 defa hiçbir karşılık beklemeden Türkiye'nin hatta bazen dünyanın değişik köşelerinde gönüllü olarak arama-kurtarma çalışması .....Bunların 349 tanesi, dağ ve diğer doğa koşullarında meydana geldi. 11'i sel koşullarında, 26'sı depremde. Aslında Türkiye'nin çoğu bizi depremle tanır. Fakat deprem, bütün yaptığımız arama kurtarma çalışmaları içerisinde % 5'i ancak oluşturuyor. Çünkü, depremler o kadar sıklıkla meydana gelen olaylar değil. Ama acil durumlar ve kazalar çok sık meydana geliyor, kaybolma olayları meydana gelebiliyor. 51 tane yangına müdahale ettik. Özellikle küresel iklim değişikliği ve bunun ilk aşaması küresel ısınmayla birlikte orman yangınlarında büyük patlama oldu ve bizim Bodrum, Marmaris ve Olumpos ekiplerimiz hatta bu sene çok medyada yer almadı ama, Rize'de de büyük yangınlar çıktı. Rize ekiplerimiz, orman yangınlarında, oradaki orman bölge ekipleriyle ve itfaiyeyle birlikte çalışmalara katıldı. 26 taşıt ve mekanizmalarla ilgili kazalara müdahale ettik, 9 kriminal olayda görev aldık. 15 göçük ve toprak kaymasında ve 13 hayvan kurtarma çalışmasında çalıştık. Bizim için hayvanların da yaşam değeri çok

önemlidir. Ve eğer, böyle bir ihtiyaç ortaya çıkarsa ve bizim yapabileceğimiz bir şey varsa doğrudan müdahale ediyoruz. Bunun içinde, keçiler, hatta bir kartal, köpek, hatta bir inek bile var. Çok değişik hayvanlar var. Yurtiçi ve yurtdışında, 736 insanın hayatının kurtarılmasında aktif olarak görev aldık ve 45 hayvan kurtardık.

Bizim için, yaptığımız operasyonel çalışmalar kadar önemli olan bir diğer konuda sahip olduğumuz ve bugüne kadar biriktirdiğimiz bilgi birikimini birinci elden paylaşmak. Onun için yayın konusunu çok önemsiyoruz. İlk çıkarttığımız kitap 11 Eylül terörist saldırısı sonrasında Amerika'ya bir mühendisimizi yollamıştık ve onun gözlemlerini kitaplaştırarak paylaştık. Özellikle yüksek binalarda bu tür bir acil durumda nasıl bir arama kurtarma çalışması yapılır, nasıl müdahale edilir diye. "AKUT"la afetlere hazırlık" diye bir broşür hazırladık ve bütün Türkiye'ye dağıttık. Bunu 50.000 adet olarak bastırmıştık. Pakistan depreminde çalışan bir gönüllümüzün günlüğünü bastık. Solda gördüğünüz deprem eğitimi el kitabı 1.000.000 adet basıldı. Türkiye Vodafone Vakfı ile birlikte bu sene tamamladığımız bir proje vardı. "İletişim Hayattır, Geleceğimizi Birlikte Kurtaralım" diye ve bir deprem eğitim tırı bütün Türkiye'yi dolaştı. Eminim görmüşsünüzdür, yerel basında ve zaman zaman ulusal basında da çıktı. 20.000 km. civarında yol yaptık. İkinci kez yaptık bunu. Bir 2004'de yapmıştık, bir 2008'de yaptık. Tamamen amaç, afete dayanıklı bir topluma dönüşmemiz için, deprem konusunu, afetler konusunu ve deprem öncesi, sırası ve sonrasındaki doğru davranış biçimlerini yurttaşımızla daha etkili bir şekilde paylaşmaya çalışıyoruz. Bu tabii ki sadece AKUT'un başarabileceği bir şey değil ve biliyorsunuz ki eğitim konusu sonsuz bir konudur ve sürekli tekrarlara ihtiyaç duyar. Ama biz bir sivil toplum kuruluşu olarak sorumluluğumuzu mümkün olduğunca kadar yerine getirmeye çalışıyoruz. Diğer kurumlar da, benzeri şekilde bunu yaparlarsa biz çok kısa bir sürede Türkiye'yi afete dayanıklı bir toplum haline dönüştürebiliriz.

5. kitabımız çok heyecanlı bir kitap oldu. İlk defa bu konuda Türkiye'de bu tür veriler bir araya getirildi. Kültürel mirasın korunması ve afetler konusu. Müzeler, tarihi eserler, eski yapılar gibi unsurların nasıl korunacağı ile alakalı bir bilgi paylaşımı kitabı oldu. Son kitabımız da birkaç hafta önce çıktı. Acil Vakalarda Adli Boyut konusu. Bu arada bunu da size, zaten gördünüz ama birkez daha göstermek istiyorum. Yayın konusu ve bilgi paylaşımı konusu bizim açımızdan çok önemli ve çok saygıdeğer. 17 Ağustos 1999 Depremi'nde İki Çimento Fabrikasının incelenmesi ve

bir afet sosyolojisi çalışması olarak, yine bir AKUT gönüllüsünün ÇEİS aracılığı ile iki çimento fabrikasında yaptığı çok detaylı röportajların ve görüşmelerin sonucunda böyle bir kitap çıktı ortaya.

AKUT'un amacını bunu okumayacağım tabii ki, sadece koyu renkli yere dikkatinizi çekmek istiyorum. Biz sadece arama, kurtarma ve operasyonel bir ekibin daha ötesinde hareket ettiğimizi size vurgulamak için. "Ayrıca Anayasamızda tanımlanmış bütün özellikleri, kavramları ve değerleri korumak ve kollamak, Devletin temel amaç ve görevlerine yardımcı olmak, yürürlükte olan kanunlarla belirlenmiş ve koruma altına alınmış konulara destek vermek amacıyla...." diye başlayıp devam eden bir paragraf bu. Bunun çıkış noktası.....Bize göre her Türk vatandaşının bu şekilde davranması gerekir. Biz örgütlü bir yapıya sahip olduğumuz için, kurumsal gücümüzü de bu şekilde hayata geçirmeye çalışıyoruz. Bu açılım bize arama kurtarmanın dışında da başka konularda hareket kabiliyeti sağlıyor. Biraz bunlara değinmek istiyorum. Yaptığımız diğer projelerden bazılarına bakalım.

Toplum bilinçlendirme seminerleri. Bunları 1999'dan bu yana yapıyoruz. Yediden yetmişe yuvadan tutunda yani ilköğretimin en alt kademesinden tutunda çok ileri seviyelere kadar. Genç Akut gönüllüsü eğitimleri. Bu 9-12 genç kardeşlerimize Akut'un temel değerlerini vermeye çalıştığımız ve empati, saygı, sorumluk gibi ..... değerleri öğretmeye çalıştığımız bir proje. Sarıkamış şehitlerini anma etkinlikleri projesi. Bu projeyi 2003 yılında Türkiye'nin gündemine sokan Akut'tur. Bugün proje çok kapsamlı bir şekilde devam ediyor. Prof. Dr. Bingül SÖNMEZ bu projeyi çok iyi aldı ve götürdü. Ama hocaya da bu projeyi ilk olarak biz söylemiştik. Akut Anadolu tırı projesi. Size biraz önce bahsettiğim bir tırla birlikte bütün Türkiye'yi dolaştığımız proje. İki kere bunu yaptık. İki kere Türkiye'nin 81 ilinin tamamını dolaştık. Ve tamamen toplum bilinçlendirme çalışması amacıyla. Akut Ermeni soykırımı yalanlarına karşı Türk ulusunu göreve çağırıyor projesi. Bunu da 2005 yılında bir basın duyurusuyla yapmıştık. Türkiye'nin son dönemlerde bu Ermeni soykırımı yalanları ile ilgili sürekli başı ağrıtlıyor. Ama bu 2005 24 Nisan'ında buyana hızlanmaya başlayan bir konudur. Çünkü, 2005 24 Nisanı onların inanisına göre 90. yıl olarak geçiyor ve biz bu öngörüyle 2005 24 Nisanı'ndan 3 ay kadar önce bütün Türkiye de bir basın duyurusu yayınladık ve şunu söyledik. 3 ay sonra dünyanın her yerinde bize karşı bir kampanya başlatılacak ve çok hızlanacaklar. O yüzden doğru bilgilerle hazır olmamız ve kendimizi bu yıl başlatılacak kampanyaya hazırlanmamız gerekir dedik. Son yıllarda gördüğümüz birçok parlamentoda saçma sapan bu

kararları kabul etmeye kalkıyorlar. Evet böyle de sembolik bir çizimimiz var. Akut Anadolu'yla el ele projesi. Bu bizim yardım dağıtım projelerimiz. Nasıl ÇEİS gibi büyük bir sendika Akut'a güvenerek işbirliğine girdi işbirliğine girdi, başka bir çok kurumda Akut'a güvenerek üretim fazlalarını ihracat fazlası ürünlerini, bu ayakka-bıdan, çoraptan, eşofmandan, gömlekten, ceketten aklınıza ne geliyorsa okul çantası, kitaba, deftere kadar, bu fazlaları toplayıp Akut aracılığıyla Anadolu'daki ihtiyaç sahiplerine dağıtıyoruz.

Sokak köpeklerinin rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve kazandırılması projesi. Bunu da Çankaya belediyesiyle birlikte yaptık. 3.000 tane sokak köpeğinin eğitilip yaşadığı sosyal travmadan....sahiplendirilmesine çalıştık. Ve bir başka sizlerle paylaşmak istediğim projede “yaşarken de yaşamdan sonrada hayat kurtarıyoruz projesi”. Organ bağışi kampanyalarını destek veriyoruz. Aslında Akut'a gönüllü olmak isteyen birisi bize ilk geldiğinde ona söylediğim şey şu. Kan bağışında bulunacaksınız. Madem insan hayatı kurtarmak istiyorsun bizle birlikte, önce kan bağışi yaparak bir yerler de kana ihtiyacı olan birilerine yardımda bulun bize öyle gel diyoruz. Aynı şekilde organ bağışında da kampanya destek veriyoruz. Hatta bizim Bursa ekibimiz bu anlamda çok başarılı gidiyor. İzmir ve Bursa Türkiye de en iyi organ bağışi konusunda ilerleyen şehirlerdir.

Şimdi ÇEİS'le yaptığımız işbirlikteliği konularına biraz yaklaşmak istiyorum. Akut'un acil durum konularındaki çalışmalara baktığımızda, Akut'un yaptığı yüzlerce arama ve kurtarma çalışmasına ilave olarak afet durum yönetimi, iş sağlığı ve iş güvenliği ile kurumsal süreklilik konularında kurumlara verdiği eğitim, denetleme ve danışmanlık hizmetleri ise bugün geldiği yer itibariyle ülkede bu alandaki önemli boşluğu ülkemizin özkaynaklarıyla doldurmaya katkı vermesi nedeniyle bir diğer önemli açılımdır. Bugünün Akut'u bu yönde yaptığı ulusal ve uluslararası ölçekteki büyük ve prestijli projelerde geleceğin Akut'unun nasıl olacağına dair de önemli sinyaller vermektedir.

Yılların kurumsal birikimini kendisini bu konularda geliştiren gönüllülerimizin enerjisiyle bilgisiyle güncel gelişmeleri de takip ederek birleştirdik ve Türkiye'nin yeni öğrenmeye başladığı acil durum yönetimi temalı konularda son derece nitelikli projeler üreten yeni bir yapı kurduk AKUT içerisinde. Bu yöndeki bütün çalışmalarımızı da bu başlık altında topladık. 2002 yılından buyana bu konularda Akut'u tercih eden 100'ün üzerinde kurumdan ve 300'ün üzerinde fabrikadan bazılarını

sizlerle paylaşmak istiyorum. Öncelikle tabii ki ÇEİS acil durum yönetim sistemi projesi, bu 2006 yılında başlattığımız bir projeydi. Önce afetlere hazırlık ve enkaza yaklaşma eğitimlerini tamamladık. Arkasından acil durum yöneticisi eğitimlerini tamamladık. Acil durum yönetim ve müdahale tatbikatlarını şuanda halen sürdürüyoruz en sonucusu Ocak 2009'da bitecek. Bu bittikten sonra ÇEİS acil durum komuta merkezi projesine ve eğitimlerine başlayacağız. Yine 2009 - 2010 yıllarında yüksekte çalışma ve ip güvenliği eğitimlerimize başlayacağız. Yine aynı tarihlerde dar alana giriş ve dar alan kurtarması eğitimlerimizi yapacağız.

Bir başka çalışma örneğimiz tekstil sektöründen, Levi Strauss.... tekstil sektörü çalışan hakları ve çalışan sağlığı iş güvenliği eğitimlerini verdik. 3500 çalışana 65 işyerinde eğitimler düzenledik. Yine bir başka güçlü sektör işbirliğimizi yürüttüğümüz, Şişecam A.Ş.'de tüm Türkiye fabrikaları acil durum yönetim sistemi entegrasyonu projesini yaptık. Risk analizi ve fabrika değerlendirmeleri, acil durum yönetim tatbikatları, enkaza yaklaşma, tehlikeli maddeler ve kurtarma eğitimleri yapıyoruz. Bu daha devam edecek uzun soluklu bir proje, yeni başladığımız bir proje. Onun dışında İTO'nun (İstanbul Ticaret Odası) bünyesindeki kurumlarda eğitimlere başladık. İSO (İstanbul Sanayi Odası) eğitimleri yaptık. Birleşmiş Milletler INSARAG eğitim seminerleri veriyoruz. Ethical Sourcing Forum da SAI SA8000 kurumsal sosyal sorumluluk sunumlarını, eğitimlerini yapıyoruz. Ve yine Birleşmiş Milletler'in Kobe afet etkilerinin azaltılması konferanslarına katıldık. Yani, birtakım uluslararası konferanslara da katılıp bilgi birikimimizi ve tecrübemizi paylaşıyoruz.

Son söz olarak şunu söylemek istiyorum sizlere, bir sivil toplum kuruluşu olarak tabii ki. AKUT'u bir avuç dağcının kurması....bizlerin büyütmesi işin görünen kısmıdır. Bizim anlayışımıza göre AKUT kendine ve kendi kültürüne yabancılaşmaya ve bölünmüşlüğe karşı sonuna kadar direnme kararlılığında olan Türk milletinin ortak bilincinin özgün bir ürünüdür. Bizler sadece bu girişimin, düşüncenin uygulayıcıları ve koruyucularıyız. Milletimize ait olanın emaneten bizde olduğunu bir an bile aklımızdan çıkarmadan çalışmalarımızı artırarak sürdürmeye devam edeceğiz.

Bugüne dek olduğu gibi bundan sonrada ki bütün çalışmalarımızda da bu büyük adamın izinden giderek hareket edeceğiz. Ve yine aynı şekilde Atamıza olan bağlılığı ifade eden bu tür çalışmaları sürekli olarak geliştireceğiz.

< \* >

BAŞKAN- Çok teşekkür ediyoruz. Efendim son panelistimiz kendisinden tekrar özür diliyorum karışıklık nedeniyle sona kaldı ama, Bay Kris De Meester. 1958 yılında Brüksel'de Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği adıyla kurulan UNICE'nin Roma Antlaşması'nın 50. yıldönümü münasebetiyle ismini değiştirerek Businessseurope ismi altında toplanmasından sonra, yeni şeklini ve yeni çalışma disiplini geliştiren Businessseurope'un, Konfederasyon'un yani, iş sağlığı ve güvenliği komisyonunun başkanı. Sayın De Meester size şimdi sunumlarını yapacaklar. Buyurun efendim.

< \* >

Merhaba. Hepinize iyi bir öğleden sonra diliyorum. Size Türkçe hitap edemediğim için özür dilerim. Oturum başkanı tarafından da az önce açıklandığı gibi, ben Businessseurope iş sağlığı ve güvenliği komitesinin başkanıyım. Businessseurope, tüm Avrupa'dan, farklı endüstrilerden sosyal ortakları olan, ulusal işveren federasyonlarının oluşturduğu bir yapıdır. Bizi bir kar amacı gütmeyen kuruluş (NGO) olarak düşünebilirsiniz. Tabii ki bizim ilk hedefimiz de, üye işletmelerimizin menfaatlerini korumak; hükümetler nezdinde, işçi sendikalarına karşı, ulusal ve uluslararası düzeyde, Avrupa düzeyinde...



**Kris De Meester**  
Avrupa İş Dünyası  
Konfederasyonu  
(BUSINESSEUROPE)  
İSG Çalışma Grubu Başkanı

Bugün size, bir işveren federasyonu olarak başka bir rolümüzden bahsedeceğim. Aslında bu bir misyon: Üyelerimizin farkındalıklarını artırmak ve onlara üretken olurken aynı zamanda da nasıl çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratabileceklerini anlatmak.

Öncelikle, günümüzde ortaya çıkan ve işletmeleri etkileyen megatrendleri inceleyelim. Bunlardan ilki, daha rekabetçi bir Avrupa için, ekonominin ve politika-

ların yeniden yapılandırılması. Bu amaca ulaşabilmek için, öncelikle işletmelerin ve yönetim sistemlerinin yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, dış kaynak kullanımı (outsourcing), işletmelerin temel ilgi alanlarına yönelmesi, küçülme stratejileri izlendiği görülmektedir. İş yoğunluğu ve işyerinde karşılaşılan stres de bu süreçte artmaktadır. Dünyanın giderek küçüldüğü ve küreselleştiği bu süreçte, finansal piyasalarda istikrarsızlık olduğu görülmektedir.

Bunun dışında, yeni teknolojiler ve üretim yöntemlerinin ortaya çıkması ile, inovatif bir Avrupa yaratıldığını görüyoruz. Demografik değişim: Bu özellikle Belçikâda görülüyor, Türkiye'deki durumu tam olarak bilmiyorum. Ancak, bizde nüfusun giderek yaşlandığını ve işverenlerin talep ettikleri yetkinliklerin ve özelliklerin değiştiğini görüyoruz. İşverenlerin de bunu dikkate almaları gerekmektedir.

Coğrafik değişim de yine bu süreçte karşımıza çıkıyor. Özellikle Avrupa Birliği'ne yeni üye olan ülkelerde bunu görüyoruz. İşyerlerinde yabancı dil ile ilgili engeller, eğitim, öğretim ve iletişim de zorluklarla karşılaşıldığı görülmektedir.

Sosyal değişim de var. Hayatın merkezinde iş olan bir yaklaşımdan, iş ve aile yaşamının dengelemeye çalışan daha bilinçli bir Avrupa jenerasyonuna doğru bir geçiş var. Ayrıca, medyanın da ekonomik ve sosyal alanlara olan ilgi ve rolü artmalıdır. Tüm bu değişikliklerin gerçekleştiği çevre sürekli değişiyor ve bu çok hızlı bir değişim. İşletmelerimizin çalışmak zorunda oldukları işte böyle bir çevre.

Bu noktada hareket noktamızın Lizbon Stratejisi olması gerekir diye düşünmüyoruz. Bu stratejiye göre, iki konu birleştirilmelidir ve birlikte ilerlemelidir: Ekonomik gelişme, istihdam ve üretim ile işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusu. Çünkü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili problemler, ekonomik gelişme ve sürdürülebilir büyümenin önünde ciddi bir engel oluşturacaktır.

İşletmeler açısından, iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının zayıf olması, konuya gereken önemin verilmemesinin, sorumluluklara bağlı olarak bazı yükler getireceği şüphesizdir. Bunların başında insani sorumluluklar geliyor: kazalar, hastalıklar.. İşletmeler açısından bakıldığında, milyonlarca kayıp işgünü, aşırı tazminatlar ve ekonomideki tüm sektörlerin etkilenmesi...Son olarak da sosyal sorumluluk boyu-



tu bulunmaktadır. Bu bağlamda uygulanacak önleyici yaklaşım, sadece zararların azaltılmasından çok daha fazla katkı yapacak ve işletme performansının artmasını sağlayacaktır. Eğer bu konuda ikna olmadıysanız şimdi eve dönebilirsiniz, ancak sanırım hepiniz ikna oldunuz aksi halde burada olmazdınız. Şimdi sunuma devam edebiliriz.

Biz Belçika'daki İşletmeler Federasyonu ve BusinessEurope olarak risk değerlendirmesi temelinde Avrupa'da gerçekleştirilen "sağlıklı işyerleri" kampanyasının resmi ortaklarıyız. Şu aşamada bizim yapmaya çalıştığımız işletmeler için etraflı bir iş sağlığı ve güvenliği çerçevesi geliştirmektir.

İş kazası istatistikleri ya da meslek hastalığı rakamları ile başlamak istemedim. Çünkü, çok küçük işletmeleri, aile şirketlerini ikna etmek istiyorsak bu veriler işe yaramayacaktır. Çünkü, Belçika'da küçük bir şirketin ömrü ortalama 6 yıldır. Bu 6 yıl boyunca işletmelerin çoğunda, yaklaşık %75'inde, hiçbir iş kazası olmuyor. Çünkü, bu işletmeler çok küçük; 1,2 ya da 3 çalışanları var. İstatistiksel olarak konuya bakarsak, bu işletmelerde iş kazası olma ihtimali çok düşük olacaktır. Bu çok küçük işletmeleri ikna etmek istiyorsak, muhtemelen bunu iş kazası istatistikleri ile yapamayacağız. Bu nedenle farklı bir yaklaşıma ihtiyaç duyarız.

Öncelikle, başarılı bir organizasyon istiyorsanız, zaman eşittir para. Tüm işletmeler, küçük işletmeler dahi bunu anladı. Koruma olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine dikkat edilmediğinde üretim ya da hizmet sunma prosedüründe küçük kazalar, yaralanmalar, eşyalar, mallar üzerinde zararlar olacaktır. Bu kazaların oluşması, sizin üretim ya da hizmetinizle ilgili koyduğunuz son tarihleri aşmanızı, hedeflerinizi tutturamamanıza neden olacaktır. Üretim süreniz uzayacaktır ve zaman kaybedeceksiniz, para kaybedeceksiniz.

Zayıf zincirlerin ayakta kalması mümkün değildir. Tüm işletmeler ekonomik sistem içerisinde birbirlerine bağlıdır: Tedarik zinciri, taşeron zinciri.... Bugün burada yapılan alt taşeron, alt- alt taşeron, alt – alt –alt taşeron gibi tartışmalar benim için oldukça ilginçti. Yeniden koruma olmamasına geliyoruz. Bir tedarik ya da taşe-

ron zincirinde iseniz, yine aynı şekilde iş kazaları, hastalıklar, rahatsızlıklar olacaktır. Sadece siz zaman ya da para kaybetmeyeceksiniz. Bu zincirdeki tüm taşeronlar etkilenecektir. Bizim burada yaptığımız zincirdeki en zayıf olanı devre dışı bırakmaktır. Ayrıca Belçika'da, taşeron güvenlik mevzuatı vardır. Bu mevzuatta, sadece temel bazı prensipler bulunmaktadır. Fabrika sahibi taşeronları koordine etmek zorundadır. Her bir işveren, her bir taşeron, alt – alt taşeron..çalışanlarının yükümlülüklerinin yer aldığı bir liste yapmak zorundadır. Fabrika sahiplerinin güvensiz olan taşeronlar ile çalışmalarına izin verilmemektedir. Aynı şekilde taşeronların da güvensiz alt-taşeronlarla çalışmasına izin verilmemektedir. Güvenli ne demek peki? Bizim kanun koyucumuz ya da hükümetimiz bu tanımlama işletmelerin işidir demiyor. Bu nedenle biz taşeron güvenlik yönetimi için bir sistem geliştirdik. Fabrika sahipleri, yöneticileri bunu kullanabilirler. Taşeron ya da alt-taşeron eğer İş sağlığı ve güvenliğine önem vermiyor ise piyasalardan çıkartılacaktır. Para da kazanamayacak, istihdam da yapamayacak.

Başka bir örnek ise ulaşım. Önlemler alınmadığında, araçların uygun bir şekilde bakımlarının yapılmaması, yanlış ulaşım seçenekleri, çalışanlarınızın sürüş tarzları bile, ekstra bakım, ekstra yakıt, kazalar, zaman ve para kaybına neden olabilecektir.

Stres zararlıdır. Bir çok çalışan aşırı iş yoğunluğu, iş baskısı, duygusal iş yükü vb.. gibi nedenlerle olumsuz stresi yaşarlar. Önlem alınmadığında ise, üretkenliğin azalması, daha yüksek devamsızlık oranı, hataların artması, kazalar, kalitenin düşmesi, iş arkadaşları üzerinde olumsuz etkileri olacaktır. Bu konuya da dikkat edilmelidir. Aksi takdirde para ve zaman kaybı kaçınılmaz olacaktır.

Neden iş sağlığı ve güvenliği yönetimi? Çünkü, hepiniz, işverenlerin hepsi, yöneticiler hatasız ve başarılı bir yönetim istiyorsunuz. Müşteri memnuniyeti istiyorsunuz. Önlem alındığında, bu konuya dikkat edildiğinde işletme yönetimine olumlu etkisi olacak, iyi bir örgüt iklimi olacak ve bu nedenle, daha yüksek oranda müşteri memnuniyeti sağlanacaktır.

Piyasa oryantasyonu. Daha önce de söylediğim gibi, artık çok daha fazla müşteri ya da işletme sahibi, fabrika yöneticisi taşeron ve tedarikçilerinden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili taleplerde bulunuyor. Önleyici tedbirlerin alınmaması ise, müşteri ve pazar payı kaybına neden olacaktır.

Yeni insanları işletmeye çekmek istiyorsanız, Türkiye’de nasıl bilmiyorum ama Belçika’da iyi ve zeki çalışanlar bulmak oldukça zor bir iştir. İşte burada da, insanlar şirketin iş sağlığı ve güvenliği düzeyine dikkat ediyorlar ve “bu işletmenin iş sağlığı ve güvenliği sicili kötü” diyerek çalışmama kararı verebiliyor. Bu bağlamda, eğer başarılı insanları işletmenize çekmek ya da onları işletmede tutabilmek istiyorsanız, iş sağlığı ve güvenliğine önem vermeniz gerekiyor.

Maliyetleri azaltmak. İnsan sermayesi çok önemli. Bizim çalışanlarımız insan sermayemizdir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, iş tatminin ön koşuludur. Yapılan koruma ve önleyici faaliyetler, iş tatminini artıracaktır. Motivasyonu yüksek olan çalışanların aynı zamanda üretkenlikleri de artar.

İşyerinde meydana gelen kazalar. Eğer bu gerçekleşirse, çalışanlar bir kazayla karşılaşılırsa bunun yüksek bir maliyeti olacaktır. Bu sadece doğrudan maliyetlerden oluşmayacaktır. Bir de dolaylı maliyetler vardır. Dolaylı maliyetler bazen, kazanın doğrudan maliyetlerinin beş – on kat daha fazlası olabiliyor.

Şimdi, eğer göle bir taş atarsanız daireler oluşur. Bu daireler gittikçe daha büyük, daha büyük olur. Buradaki taş esas olaydır, kazadır ve buradaki daireler, büyüyen daireler ise bu kazayla ilgili bütün maliyetlerdir ve bu da müdahaleyle başlıyor. Ve belki AKUT gibi bir organizasyonumuz bizim yok ama, mesela ilkyardım, ambulansla ilgili maliyetler olmaktadır, diğer meslektaşlar da işini bırakmaktadır. Hatta bazı meslektaşlar mağdurun yanında bulunmaktadır. Mağdur işe gelememektedir ve kazanın olduğu yer bloke olabilir ve orada hiç çalışamaz. Tabii ki araştırmalar, raporların yazılması gerekmektedir, araştırmaların yapılması gerekmektedir ve tabii ki iş ekipmanları hasar görebilmektedir, kaybolmaktadır ve kaza yerinin temizlenmesi gerekmektedir. Bu da üretimin geçici olarak durması anlamına gelmektedir. Yeni ekipmana ihtiyaç olabilmektedir. Yani dolaylı maliyetler genelde gizlidir ve bir-

çok şirket dolaylı maliyetleri hiç hesaplamamaktadır. Ama bu dolaylı maliyetler son derece yüksektir.

Bazen küçük nedenler büyük sonuçlara neden olabilir. Yaşanmış bir örnek vermek istiyorum. Bir kargo gemisiydi, yolcu gemisiydi ve yıllarca önce Belçika kıyısında batmıştı ve çok kişi ölmüştü, kapıları açık kalmıştı. Arabaların kapısı açıktı ve çünkü bir uyarı sinyaline yatırım yapmamışlardı, yani “Kapılar hâlâ daha açık, çıkamazsınız” diye sinyal yoktu ve hiçbir uyarı yoktu, hiçbir ışık yoktu. Ve ne oldu? Gemi battı, 200 kişi öldü. Bundan sonraki yıllarda ise artık bu şirket yok, iflas etti. İsmi hasar görmüştü. Ondan sonra da bütün şirket tamamen ortadan kalktı.

Bir yangınla veya patlamayla karşılaşan şirketlerin yüzde 60’ı iflas ederler ve ortadan kalkarlar bu felaket sonrasında. Burada son derece ilginç bir şema görüyorsunuz, Uluslararası Çalışma Örgütü’nden alınmış. Burada ilişkiyi görüyorsunuz; rekabet gücü ile işyerindeki ölümler arasındaki ilişkiye ilişkin bir şema. Çok rekabetçi olan ülkelere bakıyoruz: Finlandiya burada en tepede yer alıyor. Bu ülkede en az ölümcül kaza olduğunu görüyorsunuz.

Türkiye’ye bakmanıza gerek yok, çünkü Türkiye bu grafikte yer almıyor. Ancak bu da bize şunu gösteriyor: Söylediğim şeyi anlatıyor, iyi iş yapma ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki korelasyonu gösteriyor bu şema çok açık bir şekilde ve bu yüzden belki de en önemli nedeni nedir İSG yönetiminin? Çünkü yasal yükümlülüklerimiz var. Tabii ki temel kanunlara ve yönetmeliklere ihtiyaç duyuyoruz, ancak bunların ana itici güç olduğuna inanmıyorum. Eğer öyle olsaydı, o zaman iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı Avrupa’da, Belçika’da ve diğer ülkelerde ve eminim Türkiye’de de olurdu. Ancak bu mevzuatlar bütün işletmeleri etkilemez. Küçük işletmeler geride kalıyorlar. Bu yüzden bence kanuna ihtiyacınız var, ancak kanun hiçbir zaman için asıl itici güç olamaz, başka sebepler, başka sistemler, başka manivelalar olması gerekiyor değişimi sağlamak için. Mevzuatlar tek başına yeterli olamaz. Bu daha önce de söylenmişti. Bu, sadece iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değil, aynı zamanda sosyal bir sorumluluk yer alıyor burada. Her kazanın arkasında bir mağdur var, bir aile var, meslektaşlar var. Bu yüzden siz işverenler veya şirket yöneticileri olarak ve sorumluluk sahibi kişiler olarak, bu sadece iş değil, bu aynı zamanda kişisel bir şey. Eğer siz o hayatını kaybeden işçinin evine gidip, “Kocanız veya babanız bir kaza geçirdi

veya malul kalacak, hayatı boyunca sakat kalacak” diyen kişiyse, hatta “Öldü” diyen kişiyse bu gerçekten çok şahsi, kişisel bir şeydir. Bu yüzden de sosyal sorumluluklarınızı ciddiye almanız gerekiyor ve bu gibi şeylerin olmasından kaçınmanız gerekiyor. Böyle durumlarla karşılaşmaktan kaçınmanız gerekiyor. Tabii ki devekuşu stratejisi var ve üyelerimize “Devekuşu stratejisinden uzak kalın” diyoruz. Eğer bakmazsanız hiçbir şeyin yanlış gitmeyeceğini ummayın. Biz onların yapısal bir yaklaşım benimsemelerini istiyoruz. Gerçekten fırsatçı bir yaklaşım benimsemelerini istiyoruz.

Dupont isminden bahsedilmişti; Dupont, fırsatçı bir yaklaşım benimseyen bir şirket. Sağlık ve güvenlik yaklaşımlarından yola çıkarak faaliyetlerde bulunan bir şirket bu. Bütünleşmiş strateji gerekiyor. En üst yönetimin taahhütte bulunması, bu konuda kararlı olması gerekiyor, liderliğin üstlenilmesi gerekiyor, yapılandırılmış bir yaklaşım benimsenmesi gerekiyor. Tüm bu şeyler, şirketlerimize yapmalarını söylediğimiz şeyler ve onları yapmaya ikna etmeye çalıştığımız şeyler.

Şimdi, tekrar BusinessEurope’un görevine ve işveren temsilcisi olarak görevime geri dönmek istiyorum. Biz ne yapmak istiyoruz genel olarak İSG stratejisiyle? Sadece şirket seviyesinde değil, toplum seviyesinde bir şeyler yapmak istiyoruz. Biz bir strateji istiyoruz. Bu strateji, önleme kültürüne önem veren bir strateji olmalı. Burada davranışları değiştirmek önemli. Sadece işverenlerin ve işçilerin değil, hükümetlerin de davranışlarını değiştirmesi gerekiyor. Yüklenicilerden, alt işverenlerden bahsediliyor. Tüm Avrupada ve diğer sanayileşmiş ülkelerde hükümetler tüm seviyelerde en önemli sözleşme sahipleri oluyor. Yol inşaatı olsun, büyük sözleşmeler yapıyorlar, büyük işler yapıyorlar ve eğer kendileri iş sağlığı ve güvenliğini kendi kamu tedarik sözleşmelerine dahil edebilirlerse o zaman binlerce şirketi dahil etmiş olacaklar. Ancak biz kimi zaman hükümetlerin kendi yönetmeliklerini uygulamadığını görürüz. Bu yüzden burada önemli bir mesaj verdiğimizizi düşünüyoruz herkese. Biz sadece işçileri ve işverenleri etkilemeye çalışmıyoruz, aynı zamanda herkesin üzerinde etki yaratmaya çalışıyoruz ve bu sadece mevzuatlarla yapılabilecek bir şey değil. Bizim gerçekten toplumun her kesimine hitap etmemiz gerekiyor ve yönetmelik, bunu yapabilmemizin araçlarından sadece bir tanesi. Bu yüzden hepimizin yeniden odaklanmamız gerekiyor, gerek uluslararası gerekse ulusal seviyede yönetmeliklere ve mevzuata bakmamız gerekiyor. Öncelikle ulusal bir strateji geliştirmemiz gerekiyor.

Burada Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 187 sayılı Sözleşmesinden bahsetmek istiyorum. Burada ulusal stratejilerden bahsediliyordu. Önce ülkenin profilinin çıkarılması gerekiyor, bir vizyonun ve eylem planının belirlenmesi gerekiyor. Bu da mevzuatın ötesinde bir şeyler yapılması gerekiyor. İş sağlığı ve güvenliğinin daha yüksek seviyede tanınması ve buna saygı duyulmasını sağlamaya çalışıyoruz. Bu modern rekabetçi, iş ve kamu sektörünün ayrılmaz bir parçası olmalı ve sosyal adalet de dahil edilmeli, bir şekilde katkıda bulunmalı. Herkes için bir şeyler yapılması gerekiyor; tüm kuruluşlar, gerek özel sektörden gerekse kamu sektöründen gerekse gönüllülerden tüm kuruluşları harekete geçirmemiz gerekiyor. Ve paydaşların harekete geçirilmesi gerekiyor. Onlar tarafından kullanılacak araçların geliştirilmesi gerekiyor. Manivelalar aramamız gerekiyor, değişimi sağlayacak araçlar bulmamız gerekiyor.

Peki, değişimi sağlayacak araçlar neler? Biliyorum, zamanım çok fazla değil, o yüzden biraz daha hızlanacağım. Bazı iyi örnekleri gördük, değişim yaratan araçları. Ancak yüklenici güvenlik yönetim sistemleri bunlardan biri olabilir. Güvenlik defterleri, kamu tedariki, kaza ve hastalık sigorta sistemleri, müşteri ve tüketici talepleri; buna benzer araçlar kullanılabilir. Aynı zamanda son dakika risk analizi de faydalı olabilir. Yani harekete geçmeden önce düşün!.. Bu, bizim Belçikada yerleştirmeye çalıştığımız bir şey. Bu bir çeşit risk değerlendirmesi, ancak bilimsel değil, kâğıda dayanmıyor. Bu işçilere öğretmekle ilgili bir şey. İşçilere, bir şey yapmadan önce bakıp düşünmeyi öğretmek. Yani, harekete geçmeden, işe gitmeden önce riskleri ve önleyici tedbirlerin üzerinde düşünmeye davet eden bir yaklaşım. Bunu daha önce de söylemiştim, son derece önemli bu.

Söylediğiniz şeyi yapın, çünkü aylarca, yıllarca yapılan şeyler birkaç dakikada yok olabilir. Bu yüzden söylediğiniz şeyleri yapın, uygulayın... Bu yetkili merciler için geçerli, sosyal ortaklarımız için geçerli, üst yönetim için geçerli, süpervizörler için geçerli ve uzmanlar için geçerli. Bizim güvenli davranışları teşvik etmemiz gerekiyor ve güvensiz davranışlar konusunda caydırıcı olmamız gerekiyor.

Peki, sanayi seviyesinde ne yapmamız gerekiyor diye bakarsak: Ben sunumları dinlediğim zaman çok mutlu oldum, ÇEİS'in sunumunu dinledikten sonra. Burada bu sendika gerçekten kontrol altına almış durumda ve liderliği üstlenmiş durumda

ve gerçekten son derece sağlam bir strateji geliştirmiş durumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda.

Ve son slayt: Mesajım şu: Bizim gerçekten yeni bir sanayi vizyonuna ihtiyacımız var, kabul edilmesi gerekiyor iş sağlığı ve güvenliğinin, tanınması gerekiyor. İş sağlığı ve güvenliğinin uygar toplumların ve şirketlerin temel taşı olarak kabul edilmesi gerekiyor, böyle tanımlanması gerekiyor ve böylelikle dünyaya liderlik yapan bir işyeri sağlığı ve güvenliğine ulaşabiliriz. Artık geleneksel düzenleme yaklaşımını tersine çevirmenin zamanı ve en başından tamamen bütünleştirilmiş, verimli ve etkin yeni bir yaklaşım benimsemenin tam zamanı.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ederim. *(Alkışlar)*

◀ \* ▶

**BAŞKAN** – Çok teşekkürler Bay De Meester.

Efendim, arkadaşlarıma tekrar tekrar teşekkür ediyorum, yirmişer dakikalık konuşmalarımızı tamamladık.

Programımızın bitiş saati 17.30. Burada gördüğünüz bütün panelist dostlarımız kokteylde ve yemekte bizimle birlikte olacaklar. Orada da daha derinliğine soru sorma, cevap alma ve ayakta tartışma yapma imkânımız var. Ama ona rağmen sualleriniz var mı diye ben bir soru-cevap bölümü açmak istiyorum. Varsa lütfen arkadaşımız ismini ve kurumunu da belirterek sorabilirsiniz.

Buyurun efendim. Birkaç tane soru sorabiliriz.

◀ \* ▶

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

---

## “Sivil Toplum Kuruluşlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri Paneli”

---

### SORU-CEVAP

**İsa Metin Güden** (*Konya Çimento, Baştaş Çimento İnsan Kaynakları Müdürü*) - Herkese iyi akşamlar diliyorum. Öncelikle sempozyuma emeği geçen herkese teşekkürler.

İsmail Bey'in sunumuna bir ekleme, belki düşüncelerini paylaşmak adına: Kaza sıklık oranlarının artışında son dönemde kayıt sistematığının gelişmesini de sanırım değerlendirmemiz gerekebilir. Belki 2003 yılında bu derece küçük kazalar, ramakkalalar kaydedilmiyordu. Bunlar kaza sıklık oranı, belki bu boyutuyla kaza ağırlık oranına da etki yapmakta.



**İsmail Gümüşdere** – Katılıyorum, doğru söylüyorsunuz. Tabii ki 2003 yılından sonra daha fazla kayıt sistemi, en ufak kazaları da, revir kazalarını kayda almaya başladığımız için dediğimize katılıyorum.

**İsa Metin Güden** – Bir küçük not aslında, gözden kaçmasını istemedim.

Bay Tien'in sunumunda, sanırım başlardaki slaytların birinde bir harita gördüm, Cembureau'nun haritası. Sanırım bir yanlışlık var orada. Çok hızlı geçmesinden dolayı sanırım diyorum ve ümit ediyorum ben yanlış görmüşümdür.

Teşekkür ediyorum, herkese saygılar sunuyorum.

**BAŞKAN** – Buyurun efendim. Şu haritaya bakalım sonra.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu (Yeditepe Üniv. Öğr. Üyesi)** – Toz bahsi açılınca, bu çok enteresan bir konu ve çok üzerinde durulması gereken bir konu. Yaklaşık beş altı toz özelliği var ki çok önemlidir. Bunlar, tozun kimyasal yapısı, tozun kristal yapısı, tozun büyüklüğü, Tozun yoğunluğu, toza maruz kalan kişinin hassasiyeti... gibi sayılabilir. Çok merak ettim, ben çimento tozunda toksik maddenin olmadığını biliyorum, ilk yaptığımız araştırmalardan birinde çimento tozlarıyla çalışmışım. Hatta, bu çalışmamız sonucunda, toprak için yararlı olduğu da söyleniyordu. Dostlarım, benimle dalga geçerdi, bu kadar etkin bir tozumayı acaba nasıl zararsız hale getirdiniz diye. Sahiden çimento tozu, bir bakıma, toprağa da yararlı tozlardan bir tanesi.

Çimento çalışanı için, akciğer testleri bir zaman kaybı diye düşünüyorum. Çünkü bu bir birikme pnömokonyozudur. Yani birikerek meydana gelen bir pnömokonyoz şeklidir ve akciğer fonksiyon testi ile çok ilerlemiş hastalar tespit edilebilir. Birikmede, tanecik büyüklüğü de çok önemlidir. Acaba konuşmacılar bize söyleyebilirler mi, tanecik büyüklüğü nedir çimento tozunun? Alveollere kadar ulaşabiliyor mu?

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – Teşekkür ederiz Hocam.

Ben soruların cevabını almadan önce Danimarka'nın Alborg kentinde, Alborg Portland'ın filitasyonlarını iyileştirmesinden sonra civardaki köylülerin gelip “Eski düzenimiz bozuldu, yeteri kadar toz atık gelmiyor, kalsiyum fakiri bir toprağımız var, lütfen bu topladığınız tozları bize veriniz, dağıtınız, tarlamıza seriniz” diye bir talepleri olmuş. Tespitinizi desteklemek için söyledim.

**Albert Tien** – Toz seviyesi, büyüklükleri -bizim baktığımız- 5 mikron ve daha küçük olanlar. Trassic toz seviyesine bakıyoruz ve çalışmalardaki seviyelere bakıyoruz ve size katılıyorum, çok farklı özellikte çimentolar bulunmaktadır.

**BAŞKAN** – *Buyurun efendim.*

**Mümin Gün (Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi Fabrika Müdürü)** – Benim sorularım belki biraz sorular biraz da paylaşma olacak İsmail Bey ile.

İş güvenliği bir kültürdür, bir davranış değişikliği ve sürdürülebilir olduğu, sürekli yenilenebildiği oranda gelişimi ve korumayı sağlayabiliriz. Bunun için fabrikaların tek başına, fert fert mücadele etmeleri veya korumaya yönelmeleri yerine, sendikamızın önderliğinde, İş Güvenliği Kurulumuzun fabrikalarda hiçbir zaman için iş güvenliğini unutturmayacak eylemler planlamasını bekliyoruz. İsmail Bey bana şöyle bir soru diyebilecektir ki: “Mümin Bey, öneri yazdın da biz yerine getirmedi mi?” Katılıyorum. Ben birkaç önerim de var, yazacağım tabii. Bu konuyu herkesle paylaşalım istedim. Bir bütün, bir aile birlikteliği içerisinde hareket etmemiz gerektiğine inanıyorum. Çünkü ben zaman zaman iş güvenliği mühendislerinin yaptığı toplantılardan da aldığım bilgi, geri bildirimlerde bir gevşemenin olabildiğini-zaman zaman- intiba ediniyorum. Bu konuda mutlaka bir şeyler düşünüyorsunuzdur İsmail Bey.

Saygılar sunuyorum hepinize.

**İsmail Gümüşdere** – Teşekkürler Mümin Bey.

Tabii ki bizim hedefimiz bir adım daha öne gitmek, rehavete kapılmamak. Bunun için de bütün iş güvenliği temsilcisi arkadaşlarımızla yılda iki defa toplantı yapıyorlar, bizler de dört defa toplantı yapıyoruz. Tabii, bu Kurulun içerisinde her gruptan arkadaşlarımız var. Bizim de hedeflerimiz, başta sunuşumda da söylemiştim, sıfır kazaya gitmek. Bu sıfır kazaya gitmenin temelinde de iş güvenliği kültürü yatıyor tabii ki. Buna en üst düzeydeki yöneticilerin inanması gerekiyor. En üst düzeydeki insanlar inandığı takdirde, yani beyinlerinde bunu koyup, kalplerinde de istedikleri zaman iş güvenliğini ve denetimlerimizi çok sık yaptırdığımız sürece bizim yönetici arkadaşların denetimlerini çok sık yapmaları gerekiyor. Biz bu denetimleri yaptığımız sürece fabrikada, iş güvenliğinin hiçbir zaman zayıflayacağını sanmıyorum. Ama tabii ki yine de ileriye gitmenin sonu yok.

Önerilerinizi her zaman bekliyoruz, açığız. Bir adım daha ileri gitmek için ne gerekiyorsa yapacağız Mümin Bey.

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – Size de teşekkür ediyoruz.

Haritayla ilgili soru neydi, bir daha alabilir miyim? Şu harita sorununu da bir aşalım.

Burada üye ülkeler diye yazıyor, alıyor arkadaşlar sanırım.

**İsa Metin Güden** - ...

**BAŞKAN** - Haritayı bir daha alın lütfen... Ben sormak istediğiniz şeyi dümdüz söyleyeyim: Membership structure diyor burada, yani üyelik yapısı diyor. Avrupa Birliğini kastetmiyor. Avrupa Çimento Birliği'nin üyelik haritasıdır bu. Türkiye de oranın neredeyse kurucu bir üyesidir, çok eski bir üyesidir. Giriş yılımızı Çağlan Hanım, kaç yılında biz üye olduk?.. 1972 yılından beri Türkiye Cembureau'nun asil üyesidir.

Teşekkür ederim.

Efendim, ben hepinize sabrınızdan ve cidden çok değerli katılımınızdan dolayı ÇEİS adına sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Panelistlerimize, çok değerli görüşlerini bizimle paylaştıkları için teker teker teşekkür ediyorum. Bu organizasyonda görev alan bütün ÇEİS personelini ayrıca kutluyorum.

Bir kutlama ve bir teşekkür de bize simultane tercüme yapan iki tane değerli dostum var, onlar için, onları da teşekkürle karşılıyorum ve hepinize iyi akşamlar diliyorum. Çok teşekkür ederim. (Alkışlar)

**SUNUCU** – *Değerli Oturum Başkanımız ve değerli panelistlerimize çok teşekkür ediyoruz.*

*Saygıdeğer konuklar, ilk günümüzün sonuna geldik. Bu akşam saat 19.00'da başlayacak olan kokteyl ve saat 20.30'da başlayacak olan Gala Yemeği'nde buluşmak üzere efendim.*

*İyi akşamlar.*

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## İKİNCİ OTURUM

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Münir Ekonomi





**SUNUCU** – Sempozyumumuzun bu son gününde üç oturumumuz olacak. Oturumlarımızdan sonra kapanış konuşmasıyla sempozyumumuza son vereceğiz.

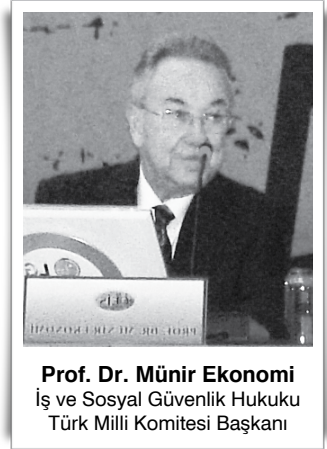
Saygıdeğer konuklar, Sempozyumumuzun bugünkü ilk oturumunu -hemen kendilerini anons ediyoruz- gerçekleştirmek için Oturum Başkanı Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Başkanı Prof. Dr. Münir Ekonomi'yi ve kendileriyle birlikte tebliğ sahipleri; Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi Bilir, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Emel Özcan ve Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Alp Ergör ile birlikte gerçekleştirecektir.

*Kendilerini sahneye davet ediyorum.*



**BAŞKAN** – Değerli konuklarımız, Sempozyumun İkinci Oturumunu açıyorum. Hepinize iyi günler diliyorum.

Bu oturumda iş sağlığı ve güvenliği başka bir yönden ele alınacak, açıkça “tıbbi” yönden incelenecektir. İş Hukukunun doğuşunu hazırlayan ilk adımlar, 19. yüzyılın başında ve liberalizmin egemen olduğu ortamda iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu nitelikte devlet müdahalesi ile atılmıştır. İngiltere’de ilk kanun 1802 yılında çocuk işçilerin çalışma sürelerinin sınırlamak ve gece çalışmalarını yasaklamak üzere çıkarılmış, daha sonra, önce kadın ve arkadan erkek işçilerin çalışma sürelerini düzenleyici kanunlar yürürlüğe konulmuş, devlet müdahalesi koruma alanları



genişletilerek devam ettirilmiş, bu arada işçileri iş kazası riskine karşı korumanın temelini atan ilk kanun da kabul edilmiştir.

Bilindiği gibi, işçi-işveren ilişkisi yönünden iş sözleşmesinden doğan borçlar içinde “işçiyi gözetme borcu”, iş sağlığı ve güvenliği açısından çok önemlidir. Işçiyi gözetme borcu, geniş bir uygulama alanı bulunmakla beraber, öncelikle işvereni işçinin yaşamı ve sağlığını korumak ve bu hususta gerekli bütün önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır. Öyle ki, işvereni, mevzuatta öngörülen önlemlerin alınmaması sonucu sayıları oldukça büyük tazminatlar ödemekle yükümlü tutulabilmektedir.

Iř sağlığı ve güvenliği bakımından alınacak önlemler, çok sayıda ve ayrıntılı şekilde kurallarla belirlenmiş olup, içerikleri çok disiplinlidir ve bunlar arasında mühendislikle birlikte tıp bilim dalı da önde gelmektedir. Işte şimdi bugün, ilk oturumumuzda, tıp bilimi açısından iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuları değerlendirmek, incelemek ve tartışmaya açmak üzere çok değerli üç bilim adamı tebliğ sunacaklar.

Kendilerine yarımşar saat söz hakkı veriyoruz. Arkadan yarım saatlik bir sürede sizlerin sorularınıza yanıtlar verilecektir.

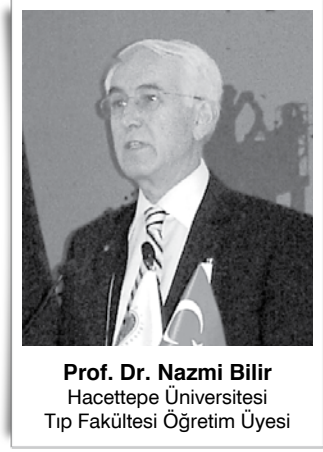
İlk tebliği sunmak üzere değerli öğretim üyesi Prof. Dr. Nazmi Bilir’i kürsüye davet ediyorum. “Ülke Genelinde ve Işyerlerinde Tütün Kontrolü Çalışmaları” konulu tebliğini sunacaklar.

# “Ülke Genelinde ve İşyerlerinde Tütün Kontrolü Çalışmaları”

Günaydın efendim.

Sayın Başkan, çok teşekkür ediyorum.

Çimento konulu bir sempozyum düzenleniyor Türkiye’de ve bu sempozyum içerisinde konumuz tütün, tütün kontrolü. Hani, ne ilgisi var gibi hatıra gelebilir; şöyle söyleyeyim: Ben tütün kontrolü konusuna aşağı yukarı otuz yıldan beri emek veriyorum. Benim üniversitedeki asıl işim ya da resmî konumum iş sağlığı ve güvenliği konusu. Onunla ilgili mezuniyet öncesi lisans düzeyinde, lisansüstü düzeyde eğitimleri sürdürüyorum ama, yan uğraşı olarak da tütün kontrolüyle ilgiliyim. Türkiye’de ve dünyada tütün kontrolü konusunda ufak tefek katkılarım oluyor. Dediğim gibi, aşağı yukarı otuz yıldan bu yana bu alanda emek veriyorum ve tütün kontrolü konusunu ben bir yurttaşlık görevi, yurttaşlık sorumluluğu olarak algılıyorum ve öyle ifade etmeye çalışıyorum. O nedenle yurttaş olan herkesin tütün kontrolü bakımından yapabileceği işler vardır. Hatta biraz daha ileri gidiyorum, yapması gereken işler vardır diye düşünüyorum. Gerekçelerimi konuşma içerisinde herhalde daha net anlatma, açıklama imkânı bulacağım.



Gerekli mi acaba tütün kontrolü, neden gerekli? Çok ciddi sağlık sorunlarına yol açıyor. Hangi hastalıklara yol açtığını anlatarak uzun uzun zamanınızı almayayım, kanserden kalp hastalığına, akciğer rahatsızlığından mide bağırsak sistemi rahatsızlığına kadar, iskelet kas sistemi rahatsızlıklarına kadar pek çok sorun tütün kullanımıyla ilgili. Dahası öldürüyor, şakası yok! Tütün kullanan iki kişiden birisi tütüne bağlı nedenle ölür. İnsanları öldüren faktörler arasında tütünden daha tehlikeli olan bir başka faktör yoktur, sayıları birazdan göreceğiz.



Çok ciddi çevre kirliliğine yol açıyor. Yangınlara yol açıyor sigara kullanımı. Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin İtfaiye Müdürlüğü kayıtlarına bakıyorsunuz, Ankara'daki yangınların yüzde 54'ü sigaraya bağlı yangın. Sigara kullanılmıyor olsa yangınların yarısı olmayacak... İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde aynı kayıtlar... yangınların yüzde 38'i sigara nedeni. Sigara olmasa demek ki İstanbul'da üç yangından bir tanesi olmayacak. Çok ciddi hakikaten. Çok ciddi ekonomik kayıplara yol açıyor. Birazdan sayı değerleri gelecek karşımıza.

Netice: Ülkenin gelişmesine engeldir. Sigara kullanımı, tütün kullanımı ülkenin gelişmesine engeldir ve tütün endüstrisi diğer başka endüstrilerden çok farklı bir endüstridir. Diğer endüstriler insanlığın yararına olan endüstrilerdir. Yani, ayakkabı imalinden gıda sektörüne, çimentodan inşaata, madencilikten ulaşıma, otomotiv endüstrisine, hangisine bakarsanız bakınız bunlar insanlığın yararına olan endüstrilerdir. Tütün endüstrisi insanlığın zararına olan bir endüstridir. Çünkü başka hiçbir ürün yoktur, kullanıcıyı öldüren. Tabii, aşırı kullanıldığında ya da kurallara uygun olmayan şekilde kullanıldığında başka faktörler de ölüme neden olabilir. Örneğin aşırı yemek yerseniz... Gıda, insan sağlığı için, yaşaması için gerekli ama, çok aşırı yemek yerseniz o da birtakım sağlık sorunlarına yol açabilir. Ama tütün kullanımı, endüstrinin önerdiği dozda kullanıldığı zaman da tüketicisini öldüren bir araç. O nedenle, hakikaten tütün endüstrisi insanlığın zararına bir endüstridir.

Tütün kontrolünde başarı sağlanıyor mu? Evet, çok ciddi başarılar sağlanıyor. Hem dünyada hem ülkemizde çok ciddi başarılar sağlanmıştır. Ama birtakım güçlüklerimiz de var karşımızda, çünkü tütün endüstrisi bir yolda tıkanıklığa girdiği zaman bir başka yol buluyor kendisine, bir başka yoldan ürününü satma ve pazarlama arayışı içerisine giriyor, yeni müşteriler arıyor. Yeni müşteriler içerisinde tabii hem ülke bazında yeni hedef ülkeler var. Yani, artık günümüzde Batı ülkeleri sigara kullanımından uzaklaşma eğilimindedir, geçtiğimiz on-yirmi yıl içerisinde. O nedenle tütün endüstrisi ürününü satmak için gelişmekte olan ülkelere yöneliyor, hedef ülkelerden birisi Türkiyedir. Demografik anlamda yeni hedefleri var, çocuklar ve kadınlar... Dolayısıyla yapılması gereken hala pek çok şey var tütün kontrolü bakımından.

Nereden nereye geldik anlamında birkaç resim göstereyim size. 1930'lar, 1940'lar; Amerikâda daha o zaman sigaranın sağlık zararları bilinmiyor. Sigara reklamları gösteren afişler: Altın kadar güzel... Hoş da bir görüntüyle. Bir Türk tütününe de atıf var burada.

Bakınız, çok ilginç, inanılmaz bir şey: Doktorlar sigara reklamında yer alıyorlar. “More doctors smoke Camel” “Daha çok doktor Camel sigarası içiyor günümüzde” diye reklam ediyor ve “more doctors” derken dikkatinizi çekmek istediğim bir şey daha var, “m” ve “d” harfleri farklı karakterde ve farklı renkte. “MD” kısaltması “medical doctor” anlamındadır. Bu bile vurgulanıyor. Tütün endüstrisinin reklam için inanılmaz, tırnak içinde söyleyeyim, zekice buluşları vardır. Tabii aynı taktiklerle karşı mücadelenin yapılması lazım.

İnanılmaz bir şey, tıp dergilerinde sigara reklamları var. Amerikan Tıp Birliği'nin Dergisi. Başka tıp dergilerinde de, 1950'lere kadar sigara reklamları var.

Bir başka doktor mikroskoba bakıyor, işte orada neler arıyorsa, ama sigara içmenin A, B, C'sini tarif ediyor. Hani A, B, C pek çok şeyde başlangıç harfleridir. 1940'lar bunlar...

Ne kadar enteresan: “Diş hekiminiz olarak size şu sigarayı tavsiye ediyorum...”

Gelin hanım çeyiz çantasını, valizini hazırlarken, içine zevkle kullanacağı bir başka ürünü de almayı ihmal etmiyor... sigara paketi...

Çok acı bir şey: Bebek annesine “Enjoy your Marlboro”, sigaranı içmeye devam et ve keyfine bak... Annenin de cevabı altta ufak yazılı: “Marlboro öyle bir marka ki ben sigara içsem de sen bundan etkilenmiyorsun yavrucuğum”.

Sonuç: O yıllarda dünya sigara içiyor, çok sigara içiliyor. 1930'lar, 1940'lar sigara içiminin salgın yaptığı, büyük tırmanış gösterdiği yıllardır ve dünya sigara içmekten mutlu, gülümsüyor. Ama günümüze geldiğimizde artık dünya sigara içmekten mutlu değil, sigara içtiği için ağlıyor, dünya gözyaşı döküyor... Arka planda sigara kullanımının yol açtığı pek çok sağlık sorunu dikkat çekiyor.

Neden ağlıyor dünya? Birkaç gerekçe söyleyelim: 1 milyar 300 milyon insan sigara içiyor dünyada. 20 milyonu yurdumuzda. Her yıl 5 milyon kişi ölüyor sigara yüzünden. Sigara içen iki kişiden bir tanesi –biraz önce de söyledim- sigaranın neden olduğu bir hastalıktan ölüyor, belki kanserden, belki kalp hastalığından, belki akciğer yetmezliğinden.

Dünyada sekiz saniyede 1 insan ölüyor sigara yüzünden. 1'den 8'e kadar sayınız, 1 insan öldü. 8 saydığımızda 1 insan daha öldü, 1 insan daha öldü... Türkiye'de yılda 110 bin kişi ölüyor. Bunu güne, saate indirgediğinizde, beş dakikada 1 insan ölüyor Türkiye'de sigara yüzünden.

Bu oturumumuz iki saat sürecek. İki saat boyunca 24 kişi ölecek, biz bu konuyu tartışırken Türkiye'de 24 kişi hayatını kaybedecek sigara yüzünden. Bu yüzden ağlıyor dünya. Ve ölenler de erken ölüyorlar. Hesaplar, ortalama yirmi-yirmi iki yıl daha erken öldüğünü gösteriyor sigara içenlerin...

Bakınız, Kanada'da bir çalışma yapılmış. Benzeri çalışmalar başka ülkelerde de pek çok vardır. Sigara içen 20 yaşında 1.000 kişi gelecekteki elli yıl boyunca, 70 yaşına kadarki dönemde: Bir tanesi cinayete kurban gidiyor Kanada'da. 9 tanesi trafik kazasından ölüyor. 250 tanesi sigaradan ölüyor. Daha önce söyledim, sigara, başka pek çok ölüm nedeniyle karşılaştırıldığında inanılmaz şekilde fazla bir paya sahip. Çok ciddi de ekonomik kayba yol açıyor.

Dünya Sağlık Örgütü'nün bir grafiğini görüyorsunuz: Önlem alınmazsa önmüzdeki yirmi otuz yıl süresince sigaraya bağlı ölümler de bu grafikte gördüğümüz gibi, neredeyse parabolik bir şekilde çok ciddi artış göstermekte ve daha çoğu artık gelişmekte olan ülkelerde meydana gelecek bu ölümlerin.

Netice: Tütün kullanımına dur dememiz lazım ve dur derken de hepimizin yapması gereken işlemler var.

Dur noktasında iki boyutu incelemeye çalışacağım. Bir, dünyada neler oldu bitti, çok kısa ondan bahsedeyim. Biraz da Türkiye'den bahsedeceğim, Türkiye'de neler yapılmakta.

Dünyada tabii ülkeler bazında pek çok örnek söylenebilir ama, dünya geneli ni ilgilendiren iki konu var, ondan söz edeyim: Dünya Sağlık Örgütü'nün başlattığı projeler vardır. Bir tanesi, Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi. Uzun tartışmalar sonunda 2003 yılında Dünya Sağlık Örgütü kendi tarihinde ilk defa bir sözleşme yayınladı. Biz ILO'nun sözleşmelerine çok alışkınız, çalışma hayatında ILO'nun pek çok sözleşmesi vardır. Dünya Sağlık Örgütü sözleşme hazırlamaz, daha çok tavsiye hazırlar, teknik destek sağlar, bazen finans desteği sağlar ülkelere. Ama ilk defa kendi tarihinde bir sözleşme hazırladı, tütün kontrolü konusunda. Bunun bir önemi var.

Şimdi, bu sözleşme hazırlandı, kabul edildi Genel Kurul'da. Sonra üye ülkelerin imzasına açıldı. Ondan sonra üye ülkelerin parlamentosunda onaylandı. 161 ülke parlamentosunda onayladı ve Taraflar Toplantısı yapılıyor. Önümüzdeki hafta Güney Afrika'da böyle bir toplantı olacak, Türkiye de katılıyor tabiiyle o toplantılara. Üçüncü Taraflar Toplantısı. Dördüncüsü Güney Amerika'da yapılacak, beşincisi 2012 yılında muhtemelen Türkiye'de yapılacak.

2003 yılında çerçeve sözleşme hazırlandı ve yayınlandı. Aradan bir süre geçti, 2008 yılına gelindiğinde Dünya Sağlık Örgütü bir başka gelişme yaptı, "Empower" adlı bir kitap yayınladı. Empower bir "akrostiş"tir, her harf bir kelimenin baş harfi, pasif sigara dumanı etkileniminden, tütündeki vergilerin artırılmasına kadar altı değişik konuda Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesinde yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesini kolaylaştırmak amacıyla rehber niteliğinde bir kitap hazırladı. Kitap büyücek bir kitap, 360 sayfa, A4 boyunda bir kitap. Türkçeye çevirdik iki arkadaşım-la birlikte, şimdi baskıda. Sanıyorum önümüzdeki ay başında hazır hale gelecektir. İlgi duyan arkadaşlarımız olursa ve bana isim bildirirlerse kendilerine ulaştırmaktan da mutlu oluruz. Türkçe karşılık olarak, "Kuvvet" gibi bir yakıştırma yapmaya çalıştık. Ama empower o kadar yerleşik bir terim ki bütün dünya ülkelerinde, biz de galiba empowerı daha çok kullanacağız.

Bu uluslararası çalışmalara destek veren taraflar, Dünya Sağlık Örgütü başta olmak üzere, başka birtakım kuruluşlar, tek tek isimlerini saymayayım onların. Bloomberg'den belki birkaç kelime bahsetmek lazım. Michael Bloomberg, New York Belediye Başkanı –biliyorsunuz herhalde- 125 milyon dolarlık bir para desteği sağladı tütün kontrolü çalışmalarında kullanılmak üzere. Bu 125 milyon dolarlık kaynak bu yıl sonunda bitecek, dört yıl içinde. Önümüzdeki dört yıllık dönemde 250 milyon dolar kattı, Bill Gates de 125 milyon dolar daha kattı, toplam 375 milyon dolarlık bir başka finans desteği de sağlıyor bundan sonraki tütün kontrol çalışmalarında kullanılmasa bakımından.

Türkiye'de neler var, biraz Türkiye'den söz edeyim. Türkiye'ye tütün 1600'lerin başlarında geliyor, İngilizler getiriyorlar. O yıllarda tütün kullanımı artmaya başlıyor, biraz kıymetli tabii o zamanlar, tütün herkesin ulaşabildiği bir şey değil. Sarayda kontrol için bazı düzenlemeler yapılmaya çalışılıyor. Çok da başarılı değil. IV. Murat'ın meşhur yasaklarını biliyoruz hepimiz. Ama kalınca yazdım buraya, Tekel'i söylemek isterim. 1924 yılında Tekel Genel Müdürlüğü kuruluyor. Eskiden "Reji"

adıyla var ama, 1924'te Tekel Genel Müdürlüğü oluyor. Şu açıdan önemsiyorum: Cumhuriyetimizin ilk kurumlarından bir tanesi Tekel... Türkiye'deki tütün tarımını, tütünden sigara üretimini, satış-pazarlamasını devlet kendi kontrolüne almıştır. Ne zamana kadar? 1980-1982 yılına kadar. Birazdan grafik gelecek, göreceğiz. Yani sigara kullanan yurttaşlara bu ürünü sunmuş devlet, ama sigara kullanımını artırıcı, teşvik edici, hani biraz evvel o afişlerde gördüğümüz türden kampanyalar, reklam ve tanıtımlar yapmamıştır.

Yine oldukça eski yıllardan bu yana Türkiye'de tütüne karşı, tütün kullanımının kontrolü için birtakım yazılar da yayınlanmıştır. Belki elli altmış tane var bu şekilde yazılardan. Birkaç tane tanıdık isimleri sizlere söylemek isterim: Besim Ömer Paşa Türkiye'de ana çocuk sağlığı hizmetlerinin kurucusu olan kıymetli bir hekim. "Mükeyyifat ve Müskirattan Tütün" diye bir yazısı var. Genç arkadaşlarım bilemezler ne demek olduğunu: Mükeyyifat, keyif verici madde demek; müskirat, içki demek. Keyif verici maddeler içerisinde tütünü ele almış ve incelemiş Besim Ömer Paşa. Daha sonra başka birileri kalp üzerindeki etkileri, kimileri, Peyami Safa gözlere ve ruha olan etkisini yazmış. Nihayet Fahrettin Kerim Gökay, Sadi Irmak, Mazhar Osman gibi ünlü kişiler de sigaranın zararlarına işaret eden yazılar yazmışlar.

Tütün endüstrisini ben bukalemuna benzetirim. Bir yerde tıkandığı zaman, zora geldiği zaman farklı bir kimliğe bürünüyor. 1950'lere kadar sigaranın zararları hakkında pek fazla bilgi yoktur. 1950'lerde sigaranın kanser yaptığını, kalp hastalığı oluşunda temel bir faktör olduğunu ortaya koydu çalışmalar. Tütün endüstrisi tıkanıklığa girdi, kimlik değiştirmesi lazım, farklı bir kimlikle çıktı, filtreli sigarayı icat ettiler. "Filtre, sigara dumanı içindeki zararları süzüyor, siz sigara içseniz de zarar görmüyorsunuz. Bakınız, kanserden koruyan sigara... yani filtreli sigara..."

"Sigara zannedildiği kadar da zararlı değildir." gibi ifadeler.

"Sigara astıma iyi geliyor" Ne kadar enteresan; farklı kimliklerle çıkıyor karşınıza.

1960'lar böyle geçti, filtreli sigara icat oldu, kanser azalmadı... Hatta arttı. Sigara kullanımı da arttı.

1980'lere geldik, tütün endüstrisi farklı bir kimliğe boyandı, karşımıza çıktı, light sigaraları icat ettiler. Yani nikotini ve katranı azaltılmış sigaralar icat oldu.

“Katrani azaltılınca, sigara içeceksiniz ama kanser olmayacaksınız” gibi sloganlar çıktı ortaya. Öyle olmadı, sigara kullanımı devam etti, kanser de alttı, kalp hastalığı da arttı.

2000’li yıllara geldik, bu defa başka bir elbise giydi tütün endüstrisi, elektronik sigarayı icat etti, hızlı içilen sigaralar icat oldu, vesaire, vesaire... Yani, bir yerde tıkanıklığa girince endüstri kendisine bir başka yol arayışına giriyor ve farklı kimliklerle sürekli olarak karşımıza çıkıyor.

Türkiye’de de bir miktar, hani ötekiler kadar dikkat çekici olmasa bile, ufak tefek sigara reklamları yapmış Tekel. Bakınız, Samsun filtreli sigarasının bir reklamı, fakat reklam Türk reklamı değil, kişiler Türk insanı değil çünkü. Belli ki o resimlerden bir tanesi alınmış ve üzerine “Samsun” diye işaret konulmuş.

Biliyoruz, Türkiye tütün üreten de bir ülkedir ve Türkiye’nin ekonomisi bakımından tütün üretiminin de bir payı var gerçekten. Ama geçtiğimiz on, yirmi yıllık sürece baktığımız zaman, Türkiye’de tütün üretimi azalmıştır, azaltılmıştır. Bakınız, tütün üreticisi sayısı 600 binden 200 bine düşmüş. Tütün üretim miktarı 200 bin tondan 80 bin tona inmiş. Buna karşılık tütün ithalatı artmış, ilk defa Türkiye’de 1988 yılında tütün ithali yapılmıştır. 600 tondan 63 bin tona yükselmiş tütün ithalatımız. Yani, bir yandan kendi ürettiğimiz tütünü azaltırken, öte yandan dışarıdan tütün almaya başlıyoruz, pek çok alanda örneklerini gördüğümüz gibi.

Tütün üretimi azalıyor Türkiye’de, ama tütün kullanımı azalmıyor. Bakınız, bu mavi çizgi tütün üretimini gösteriyor, alttaki yeşil ve kırmızı sigara üretimi ve sigara kullanımını gösteriyor. Sigara kullanımında azalma yok, hatta bir miktar artış bile var.

Bu da ithalat miktarındaki artışı gösteren grafik... Hakikaten ciddi bir artış var ithalatta ve 1980’lerden sonra yabancı sigaraların Türkiye’deki pazar payı giderek artıyor, Tekel’in pazar payı yüzde 69’dan yüzde 30’a inerken–yarıdan daha aşağı inmiş durumda- Philipp Morris’in pazar payı 2 katına çıkmış, JTI’nın pazar payı yüzde 10’dan yüzde 13’e çıkmış gibi. Yani, kendi ürünümüz olan tütünün pazar payı azalırken, yabancı tütün markaları artış gösteriyor.

Bunların arkasında, tabii her yılın arkasında çok uzun hikayeler var, hepsini anlatmaya zamanımız el vermez, belki tartışma ortamında fırsat olursa açıklama

imkânı olur. 1982-1984 yılları Türkiye'de yabancı tütün endüstrisinin giriş yaptığı tarihlerdir ve 1980 ve 2000 yılları arasında Türkiye'deki sigara kullanımını yüzde 80 oranında artırmıştır. Çok ciddi bir nokta hakikaten ve buna paralel hemen Türkiye'deki akciğer kanserleri de artmıştır bakınız. 1964-1994 arasında akciğer kanseri sayıları Türkiye'de, 1.200'den 18 bine çıkmış. Bu süre içerisinde Türkiye'nin nüfusu 2 kat arttı, ama akciğer kanserleri 15 kat arttı. Neden? İşte sigara arttığı için...

Hiç de övünülmeyecek bir şampiyonluğumuz var burada. Türkiye, dünyada en çok sigara tüketen 10 ülkeden bir tanesi. En çok Çin, sonra Hindistan, Endonezya. Türkiye de 20 milyon sigara içiciyle en çok sigara içilen ülkelerden bir tanesi.

Çok ciddi sağlık sorunları, çevre sorunlarına yol açıyor diye söyledim. Çok ciddi de bir ekonomik boyutu var sigara kullanımının. Bakınız, Türkiye'de 20 milyon sigara içen yurttaşımız var. Her birisi günde 3,5 liralık sigara içiyor olsa, çarpınız... Günde 70 milyon lira. Her gün 70 milyon lira... 365'le çarpın, 25,5 milyar Yeni Türk Lirası. Çok büyük para hakikaten. Sağlık Bakanlığımızın bütçesi 6,5 milyar. Sigara satın almak için harcanan para Sağlık Bakanlığı bütçesinin 4 katı. Sağlık Bakanlığı bütçesinin 4 katı harcanıyor, sağlığı bozmak için... Kabul edilir bir şey değil hakikaten. Dahası, eskiden Tekel varken sigara içen yurttaşlarımızın sigaraya ödedikleri para yurt içinde kalıyordu. Şimdi bu ödenen paranın önemli bir miktarı da yabancı tütün şirketlerinin kasasına gidiyor, yurt içinde de kalmıyor. Böyle bir yazık tarafı da var.

Pek çok kıyaslama var; sadece Sağlık Bakanlığı kıyaslamasını söyledim, başka kıyaslamalar da var gerçekten. Hem kişi ekonomisi bakımından hem ülke ekonomisi bakımından son derece ciddi bir ekonomik kayba yol açıyor. Bu nedenle diyorum, herkesin tütün kontrolünde yapması gereken şeyler var. Biz mesela tütün kullanımını yüzde 10 azaltabilirsek Türkiye'de, her yıl 2,5 milyar Yeni Türk Lirası gibi bir tasarrufumuz var, sadece sigara satın alınan paradan tasarruf... Bir de bunun yol açtığı sağlık sorunları, bu sağlık sorunlarının tanı tedavisi gibi ve erken ölümlerin maliyeti gibi noktaları eklerseniz bu ekonomik kayıp çok daha yüksek miktarlarda aslında...

Türkiye'nin bir başka sıkıntısı var, başka bazı ülkelerde de var ama, Türkiye'de de çok ciddi bir şekilde var bu;... nargile kullanımı. İzmir'de Pasaport'ta nargile kafeleri vardır eskiden beri. İşte biraz yaşını başını almış kişilerin keyif aracıdır nargile-

le. Ama yakın zamanda, son beş on yıl içerisinde nargile özellikle gençlere yönelik olarak adeta “pompalanıyor” Türkiye’de. Üniversite gençliğine yönelik ve lise gençliğine yönelik olarak pompalanıyor ve birtakım benzetmeler kullanılmak suretiyle pompalanıyor. Aromalı, vanilya aromalı, çilek aromalı, portakal aromalı gibi... Yani mesela çay çeşitleri gibi ya da dondurma türleri gibi benzetmelerden yararlanılmak suretiyle gençlere yönelik pazarlanıyor ve belki daha korkutucu tarafı, nargile kullanan gençlerin önemli bir bölümü nargilenin zararlı olduğunu farkında değil. 2003 yılında bir çalışma yaptık, nargile kullanan gençlerin –ki, çoğunluğu 18-24 yaş arasında- dörtte 1’i nargilenin tehlikeli olduğunu bilmiyor. Yüzde 18’i “Nargile zararsızdır” diyor. Öyle bir yanlış bilgilendirme de var. Oysa nargile de zararlı sigara kadar.

Türkiye’de Sigara ve Sağlık Ulusal Komitesi diye bir yapı oluşturduk 1995 yılında... Amacımız, Türkiye’nin değişik yerlerinde sigara konusunda mücadele eden kişileri bir araya toplamak ve daha güçlü bir şekilde mücadele etmektir. Şimdilerde 50’ye yakın üye var şemsiye altında. Ulusal Komite kendisine iki tane görev tayin etti. Birisi, 1991 yılında, belki hatırlayacaksınız, bir Sigara Kanunu geçti Meclisten, ama Cumhurbaşkanı veto etti. Yine o vetonun da arkasında çok uzun hikayeler vardır, ayrıntıyı söylemeyeyim. O yasayı tekrar gündeme getirip yasalaşmasını sağlamak gibi bir görev edindik kendimize. Bir de dedik ki: Türkiye’de ilk defa “Sigara ve Sağlık” adlı bir kongre yapalım. Nihayet 1996 yılına gelindiğinde, kanun tekrar Meclisten geçti, bu defa Cumhurbaşkanı veto etmedi ve 1996 Kasımında kanun yürürlüğe girdi. Bu bence Türkiye’de tütün mücadelesi bakımından bir dönüm noktasıdır. O güne kadar bir yasal düzenleme yoktu, şimdi bir yasal düzenlememiz var 1996’dan bu yana. Bu yıl biliyorsunuz yeni bir değişiklik yapıldı o kanunda, belki ondan da birkaç kelime söz edelim.

Bir de, kanunun belli başlı noktaları –ayrıntıyı söylemeyeyim, pek çoğunu bildiğiniz noktalar- kanunun birinci yıldönümünde, 1997 yılı Kasımında bir kongre yaptık İstanbul’da, Türkiye’de ilk sigara kongresidir. Zordur sigara kongresi yapmak. Tıp alanında pek çok kongre için finans kolayca bulursunuz ilaç endüstrisinden, farmosetik endüstriden... Ama, sigara mücadelesine yönelik bir kongreye finans bulmak son derece zordur. Büyük güçlüklerle yaptık ama, yaptık, başardık hakikaten, sonra iki defa daha tekrarladık. 1. yaş günüyü yasamızın, 1. yaş gününü de böyle bir pastayla ve mumla kutladık. O kongre sırasında Barış Manço’yu da davet etmiştik, geldi, kırmadı bizi. Çocuklarla çok güzel bir söyleşi yaptı, sonra bu güzel



anı da bizimle beraber kaldı. O yasanın getirdiği, belki de en başarılı olduğu noktalardan bir tanesi, reklam yasaklarıdır. İşte, otobüsler sigaradan arındırıldı filan, onlar da son derece önemli hakikaten ama, reklam yasaklarıdır. Hatırlayacaksınız, bu tür reklamlar vardı bir dönem Türkiye’de. 1984 ile 1996 yılları arasında bu reklamlar vardı Türkiye’de, yok artık şimdi. Ve bu anlamda Türkiye, dünyanın en ileri konumda olan bir ülkesidir şimdi.

Bir ara şöyle kandırma reklamlar çıktı... Buradaki kandırma fark ediyorsunuz herhalde?.. Bu resmi papağan diye yutturmaya çalışıyorlar bize...

Tütün endüstrisinin çok şirin gözükmeye çabaları da vardır. Diyorum ya, yani reklam bakımından, tanıtım bakımından ve pozitif imaj yaratma bakımından inanılmaz çabaları vardır... Türkiye Büyük Millet Meclisi binası... Çok tarihi ve Türkiye Cumhuriyeti’nin önem verdiği binalardan bir tanesi malum, eskidi, aşındı zaman içerisinde, onarılması gerekti. Kim onardı? Philip Morris onardı ve duvarına da böyle bir tabela asıldı: “Bu binanın onarımı Philip Morris tarafından yapılmıştır” diye.

Bir başka –tırnak içinde- şirin gözükmeye çabası örneği: Marmara depreminde depremzedelere “insanî yardım” diye sigara dağıtımı yapıldı, parasız sigara dağıttılar. Depremzedenin ihtiyacı sigaraydı çünkü! Hani, belki yetişkin sigara tiryakileri açısından –tırnak içinde- ihtiyaç denebilir, tartışırım onu da... Ama, asıl hedef tabii yetişkin sigara içenler değil orada, çocuklardı. Yaş, vesaire sorulmaksızın herkese bedava sigara dağıtıldı.

Şunu çok iyi biliyoruz: Sigarayı bir defa deneyen 4 çocuktan 3 tanesi sigara tiryakisi olur. Dolayısıyla o dağıtımda sigarayı ilk defa deneyen çocuklardan dörtte 3’ü bugün sigara tiryakisidir. Amaç buydu zaten, o şirin gözükmeye çabasının altında.

Neyse... Çerçeve sözleşmeyi Türkiye imzaladı, Sağlık Bakanımız imzaladı ve daha sonra Mecliste onaylandı. 2002 yılında Tütün ve Alkollü İçkiler Piyasası Düzenleme Kurulu diye bir yapı oluştu. Oldukça pozitif bir yapı. Türkiye’de tütünle ilgili düzenlemeleri yapan, bir anlamda Tekel’in görevlerini, sorumluluklarını üstlenen bir kuruluş oldu ve 2005 yılında bir tebliğ yayınlamak suretiyle sigara paketleri üzerine bu gördüğümüz 14 değişik mesaj yazıldı. Bu anlamda da dünyanın hakikaten en ileri konumunda olan ülkelerinden bir tanesiyiz.

Sigara ve Sağlık Ulusal Komitesi olarak her sene 31 Mayıs'larda birtakım etkinlikler yaparız. 31 Mayıs, biliyorsunuz Dünya Sigara İçmeme Günü'dür. Geçtiğimiz yıl, 2007 yılının 31 Mayıs'ında Ankara'da bir taksi durağıyla işbirliği yaptık ve taksi durağında 43 taksi vardı. O durak kendisini "Sigarasız Durak" ilan etti, artık araçlarında sigara içilmeyecekti. Henüz kanun çıkmamıştı, şimdiki kanunumuz yoktu, ama bu kanundan daha öncesinde bu taksi durağı büyük bir sorumlulukla kendisini "Sigarasız" ilan etti. Böyle bir tören yaptık... Benim hemen sağımda duran Ankara'da Şoförler Federasyonu Başkanı Ali Ekber Bey. Sonra bu medyada haber oldu, gazetede, televizyonlarda bir miktar yer aldı.

Bu yıl Ocak ayına gelindiğinde, 1996'da çıkan yasamızda değişiklikler yapıldı, biraz kapsamı genişletildi. Mesela, eskiden kapalı alanlarda sigara içilmesi yasaktı, sağlık eğitim kuruluşlarında ve spor tesislerinde sigara içmek yasaktı. Şimdi oteller dahil olmak üzere, bütün kapalı alanlar "sigarasız" oldu... "Bu otelde sigara içilmeyen katlar..." belirdi. Dün sordum, 19 kat misafir ediyorlarmış, 4 kat sigarasızmış. Demek ki 15 kat sigara içilen kat. Ama zaman içinde değişecektir, bir müddet sonra 19 katın 15'i sigara içilmeyen, belki 4 katı sigara içilen kat haline gelecektir.

Ticari taksiler eklendi, otobüsler yasaklanmıştı, uçaklar yasaklanmıştı, bu defa taksiler eklendi. Tütün endüstrisinin reklam yapması yasaktı önceki kanunda, bu defa sponsorluğu yasaklandı. Çok önemli bir nokta çünkü bu. Sponsorluk olarak değişik kültürel etkinliklere, arkeolojik kazılara, vesaireye destek veriyor tütün endüstrisi. Dünyanın her tarafında vardır bunun örnekleri.

Sponsorluk yapmak, destek vermek fena bir şey değil ama, bunun arkasında reklam yapıyor tabiatıyla. Dolayısıyla o da engellenmiş oldu.

Yasanın tek hapis cezası, çocuklara sigara satışı yapan kişilere yönelik oldu. Diğerleri hep idari para cezaları şeklindedir, bir hapis cezası var, çocuklara sigara satanlara...

Televizyon yayınları, vesaire... Uzatmayayım...

Son birkaç slaytımla bitiriyorum konuşmamı.

Tabii, yasa çıkınca hemen karşı hareketler, ki bu karşı hareketlerin arkasında tütün endüstrisi var, çok iyi biliyoruz. Sigara yasağının ortadan kaldırılması için

imza kampanyaları düzenleniyor. Kimin düzenlediğini fark ediyorsunuz. Oysa bu yasaklar son derece yararlı. Kimin için yararlı? İşyerlerine geliyoruz; işyerlerinde çalışanlar için yararlı. Yani bir yandan tabii verimlilik, vesaire boyutları var, yine uzun uzun anlatılabilir. Ama doğrudan işçinin sağlığı bakımından yarar sağlıyor. Bakınız, Norveç'te yapılan bir çalışma...

Ortamdaki nikotin miktarı: Bakınız yasak uygulamasından önce mavi, yasak uygulamasından sonra kırmızı. Ne kadar farketmiş...

Ortamdaki toz miktarı: Yasak uygulamasından sonra ve önceki düzeyi...

Nikotin, idrarda kotinin adıyla bir madde halinde çıkar. Barlarda çalışan garsonlar, barmenler... Sağ taraftaki grafiğe dikkatinizi çekmek isterim: Mavi çizgi yasak uygulamasından önceki, kırmızı olan da sonraki. Yasaktan önceki dönemde idrarda kotinin miktarı 1.400. Yasaktan sonraki dönemde 700. Bunlar sigara içen garsonlar. Demek ki yasaktan sonra da kendi içtiği sigaradan 700 miktarında doz alıyor. Ama yasaktan önce 1.400. Demek ki bir 700 de başkalarının içtiği sigaradan, kendi içtiği sigara kadar müşterilerin içtiği sigaradan da nikotin alıyor.

Garson olmak, barmen olmak bir suç olmamalı, cezası ölüm olmamalı... Doğru!..

Size hizmet etmek için ölüyoruz!..

Hani, "Kapalı yerlerde sigara içilen içilmeyen bölmeler ayrılсын..." Bu çok kullanılan bir şey, özellikle tütün endüstrisinin çok ileriye sürdüğü bir noktadır bu. Olmaz öyle bir ayırım yararsız. Yani çok abes bir benzetme ama, konuyu çok iyi vurguladığı için kullanıyorum ben bu slaytı, affınıza sığınarak... Örneğin bir yüzme havuzunun şu tarafı, affederseniz, idrar yapılan, öbür tarafı yapılmayan. Böyle bir havuza girer misiniz?

Yasanın yararını söyleyeyim: 1980-2000 arasında çok şiddetli bir artış oldu sigara kullanımında, ama 2000'den sonra dikkat ederseniz, çok minimal de olsa bir azalma var Türkiye'de sigara tüketiminde. Bunu nüfus bazına oturttuğunuz zaman azalmanın daha belirgin olduğunu görüyorsunuz. 2000 yılında kişi başına sigara tüketimi 1.600 adetten 1.450 adede azalmış. Herhalde bu yasanın yararı.

Bu resmi de çok seviyorum... Cenaze levazımatçısı... Gelecek müşterilerin ölçülerini alıyor, bir müddet sonra gelecekler o kişiler...

Efendim, tütün konusu Rus ruletine benzer. Rus ruletinde ölüm olasılığı altıda 1'dir. Sigara ruletinde ölüm olasılığı ikide 1'dir. Sigara ruleti Rus ruletinden 3 kat daha tehlikelidir. Kimse Rus ruleti oynamaz. Ama 20 milyon yurttaşımız her gün sigara ruleti oynuyor. Mücadelemiz budur. Çabamız budur. 20 milyon yurttaşımızı sigara ruleti oynamaktan vazgeçirmeye çalışıyoruz. Hep birlikte yapacağız. Yani, işte Nazmi Bilir bu konuyla ilgili, tamam, ben çaba gösteriyorum. Ama lütfen katkı veriniz. Bugüne kadar sigara mücadelesi konusunda ne yaptırınsanız, hepsine binlerce teşekkür. Ama lütfen bundan sonra biraz daha fazlasını yapınız, çünkü tütün mücadelesi buna değer... Tütün mücadelesi için bunu yapmak lazım. İnsan sağlığı bakımından, başlangıçta söyledim, bu bence bir yurttaşlık ödevidir, hep birlikte yapılması lazım. Ve organize bir şekilde yapılması lazım. Yani, 20 tane dişli çarkı bir yere koysanız bir anlam taşımaz, ama bunları organize bir şekilde bir araya getirdiğiniz zaman güzel bir saat çıkar ortaya.

Hep birlikte, ben sigarasız günlere ulaşmamayı dilerim, teşekkür ederim.

◀ \* ▶

**BAŞKAN – Teşekkür ederim Sayın Bilir.**

*Şimdi, yarım saatlik sürede tebliğini sunmak üzere Sayın Prof. Dr. Emel Özcan Hanımefendi'yi kürsüye davet ediyorum. Emel Özcan Hanımefendi'nin konusu: "Çimento Sektöründe Kas-İskelet Hastalıklarından Koruma ve Ergonomi".*

*Buyurun Sayın Özcan.*

◀ \* ▶

# “Çimento Sektöründe Kas-İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi”

Günaydın.

Sayın Başkan, değerli dinleyiciler; çimento sektöründe çalışanların sağlık ve güvenliğinde kas-iskelet hastalıklarından korunma ve ergonomiye yer verdikleri ve beni de konuşmak üzere davet ettikleri için ÇEİS yöneticilerine ve bu sempozyumun düzenlenmesinde tüm emeği geçenlere teşekkür ederek başlamak istiyorum.

## Giriş

İş aktiviteleri sırasında fiziksel risklere maruz kalmaya ve çalışana uygun olmayan çalışma koşullarına bağlı olarak gelişen ağrı, hareket kısıtlanması ve sakatlanmalarla seyredabilen kas iskelet hastalıkları çalışanların en yaygın sağlık sorunudur. En sıklıkla beli, boynu ve elleri daha az sıklıkla üst uzuvları ve en az sıklıkla alt uzuvları tutar. Kaslar, tendonlar, ligamanlar ve diskler gibi yumuşak dokuları etkiler. İşe bağlı olarak geliştiklerinde Mesleki Kas İskelet Hastalıkları (MKİH) olarak kabul edilen bu hastalıkların oluşumlarında işyerinde tekrarlamalı, zorlamalı hareketler, vücudun kötü pozisyonlarda kullanımı ve çalışma ortamının ergonomik yetersizliği önemli rol oynar.

Son yıllarda endüstrileşmiş ülkelerde MKİH'nın sıklığında ve maliyetinde dramatik artış; çalışanın, işverenin, hükümetin, sağlık bakım sistemlerinin, sendikaların ve sigorta şirketlerinin dikkatini bu konuya çekmiş, risk etkenleri, ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimleri kapsayan ergonomi programları ve rehabilitasyon yaklaşımları konularında çalışmalar hız kazanmıştır. Korunma ve ergonomi konu-



sunda toplum bilinci oluşmuş ve işyerlerinde ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimleri hızla yaygınlaşarak uygulanmaya başlamıştır.

Ülkemizde de MKİH yasalarda meslek hastalığı olarak kabul edilmekte, fakat çalışanlar, işverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenen profesyoneller tarafından bu yönüyle yeterince tanınmamaktadır. MKİH ve ergonomi konusunda çalışmaların yetersizliği nedeni ile 2005 yılında İstanbul Tıp Fakültesi Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Anabilim Dalında endüstride ve ofiste çalışanların kas iskelet sağlığını korumak, yaralanma ve hastalıkları engellemek amacıyla Dr. Emel Özcan'ın öncülüğünde Kas İskelet Hastalıkları ve Ergonomi Birimi oluşturulmuştur.

4857 Sayılı İş Yasası'nda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmelikler ile işveren iş yerinde MKİH için risklerin belirlenmesi, önlenmesi, çalışanın korunma ve ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimleri uygulama konusunda yükümlü kılınmıştır. Çalışanda öğrendiklerini uygulamakla yükümlüdür.

Bu makalede çalışanlarda ve çimento endüstrisinde çalışanlarda MKİH'nda risk etkenleri, ergonomi eğitimi ve ergonomik girişimlerin etkinliği hakkında bilgi verilecek ve yakın gelecekte ülkemizde de yaygınlaşarak uygulanması beklenen korunma ve ergonomi programlarının oluşturulması konusunda katkıda bulunmaya çalışılacaktır.

### **MKİH'nın Özellikleri**

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işe bağlı tüm hastalıklar, sakatlanmalar, iş günü kaybı ve hastalığa bağlı erken emekliliğin nedenleri arasında ilk sırayı alır.

Nedenleri ve etkileri multifaktöriyeldir.

İş günü kaybı ve sigorta tazminatları nedeniyle maliyeti en yüksek hastalıklar arasında yer alırlar.

Korunmak büyük ölçüde mümkündür.

### **Kişiy e etkileri**

Ağrı nedeniyle kişiy e ızdırıp verir.

Hareketleri kısıtlayarak sakat bırakabilir.

Kronikleştiğinde psikoloji- sosyal fonksiyonları olumsuz etkileyerek depresyona yol açar.

Aile fonksiyonlarını olumsuz etkiler.

Yaşam kalitesini düşürür.

### **İşe, işverene ve topluma etkileri**

İş memnuniyetini, verimliliğini, kalite ve kantitesini azaltır.

İşvereni, endüstriyi, sağlık bakım ve sigorta sistemlerini ve ekonomiyi olumsuz etkiler.

### **Sık Görülen Mesleki Kas İskelet Hastalıkları**

MKİH öncelikle beli, boynu ve üst ekstremiteleri ( elleri, dirsekleri ve omuzları) etkiler. En sıklıkla bel ve el tutulur. MKİH başlıca ikiye ayrılır.

1- Bel ağrısı

2- Boyun ve üst ekstremita ( omuz, dirsek, el bileği ve el) hastalıkları

Başlıca hastalıklar şunlardır:

Kas zorlanması, incinmesi

Bel ağrısı

Bel fitiği

Boyun tutulması

Boyun fitiği

Karpal Tünel Sendromu ( el bileğinde sinir tuzaklanması)

Tendon iltihaplanması

### **Risk Etkenleri**

MKİH'nın oluşumunda iş ile ilgili fiziksel ve psikosyal etkenlerin rolü bilimsel olarak kanıtlanmıştır. İş aktiviteleri dışındaki etkenler de bu hastalıkların oluşumuna katılırlar.

İşe bağlı kas iskelet sakatlanmaları ile yük kaldırma, statik kas yüklenmesi ve uygun olmayan çalışma pozisyonları arasında kuvvetli kanıt saptanmıştır.

Risk etkenleri iş ile ilgili ve kişisel olarak ikiye ayrılabilir.

## **İş İle İlgili Risk Etkenleri**

### **Fiziksel ve Ergonomik Etkenler**

Tekrarlamalı hareketler

Zorlamalı hareketler

Belin ve vücudun kötü ve yanlış pozisyonlarda kullanımı. Örneğin bel fitiğinin oluşmasında dizleri bükmeden öne eğilmek, ağırlık kaldırmak, karpal tünel sendromunun oluşmasında el bileğinin aşırı bükük kullanılması önemli bir etkindir.

Uzun süreli aynı pozisyon

Titreşim

### **Psikososyal Etkenler**

Son yıllarda psikososyal etkenlerinde rol oynadığı gösterilmiştir.

İş memnuniyetsizliği

Monoton iş

Zaman baskısı

Yetersiz denetçi ve iş arkadaşı desteği

Yeterli dinlenme molalarının eksikliği gibi yetersiz organizasyonel etkenler.

### **Çevresel Etkenler**

Ortamın aşırı sıcaklığı, soğukluğu, nemi

Aydınlatma

Hava akımı

### **Kişisel Risk Etkenleri**

Daha önce kas iskelet fastalığı veya yaralanma geçirmiş olma

Yaşlanma

Kondisyon yetersizliği

Sigara

Aşırı kilo



## **Kimler Risk Altında?**

Her işte ve iş yerinde MKİH için risk etkeni bulunmakla birlikte bazı işler bazı hastalıklar için daha yüksek risk taşımaktadır. Bel ağrısı için öncelikle endüstride bedensel aktivite ile ağır işlerde çalışanlar, boyun ve kol hastalıkları için endüstride tekrarlamalı hareketler ile çalışanlar ve bilgisayar kullananlar yüksek risk altındadır.

## **Mesleki Bel Ağrısı İçin Yüksek Risk Gurubunda Olanlar**

Mesleki bel ağrısı en sıklıkla elle taşıma işleri olarak ta adlandırılan ağırlık kaldırma, indirme, taşıma , öne eğilme ve dönme gibi fiziksel aktivitelerle çalışanlarda görülür. Yüksek risk altında olanlar:

- Ağır sanayide çalışanlar ( Metal sanayi, otomobil üretimi gibi)
- İmalat sektöründe çalışanlar ( Fabrikalar, yiyecek ve içecek üretim ve satış yerleri, depolar gibi)
- Hizmet ve temizlik sektöründe çalışanlar (Oteller, restoranlar gibi)
- Sağlık sektöründe çalışanlar ( Hastaneler ve yaşlı bakım evleri gibi)

Tazminat ödenmesini gerektiren sakatlayıcı bel ağrısı en sıklıkla makine operatörleri, kamyon sürücülere ve sağlık bakım personeline görülür.

## **Mesleki Boyun ve Kol Hastalıkları İçin Yüksek Risk Gurubunda Olanlar**

Endüstride tekrarlamalı hareketlerle çalışanlar (montaj işleri, konfeksiyon, gıda ve hizmet sektörü)

Bilgisayar kullananlar

Müziyenler

Diş hekimleri

Sporcular

## **Korunma ve Ergonominin Etkinliği**

Endüstride farklı iş kollarında çalışanlarda ve bilgisayar kullananlarda yapılan araştırmalarda ergonomi eğitimi ve iyileştirmelerin MKİH' nın sıklık ve maliyetini azaltmada, iş verimliliğini, memnuniyetini, yaşam kalitesini ve yatırımın geri dönü-

şünü artırmada etkili olduğu gösterilmiştir.. Uzun dönem izlemeli çalışmalarda da medikal harcamalar, iş günü kaybı, sigorta tazminat ödemeleri ve işe dönüş üzerindeki etkinlikleri kanıtlanarak maliyet etkinlikleri de gösterilmiştir.

Çeşitli endüstrilerde yapılan çalışmalarda, kapsamlı korunma ve ergonomi girişimlerinin uygulanması sonucunda işverenin, korunma için harcanan her dolar karşılığında 80-2220 dolar arasında değişen tasarruf sağladığı bildirilmiştir.

Kapsamlı korunma ve ergonomi girişimlerinin başlıca öğeleri şunlardır:

İşyerinde risk etkenlerin değerlendirilmesi ile sorunun belirlenmesi

Ergonomi programının oluşturulması ve uygulanması

Sonuçların izlenmesi

Etkinliğin kantitatif ölçümü

Ergonomi programlarının kapsamı

Çalışanın hastalıklar, riskler, çözümleri, uygun iş teknikleri, fiziksel aktivite konusunda eğitimi

İşyerinde ekipman, araç, gereçler ve çalışma ortamının tasarımını kapsayan mühendislik kontroller

Uygun vardiya, dinlenme molası, sakatlanma sonrası işe dönüşte modifiye işi kapsayan organizasyonel kontroller

### **Katılımcı Ergonomi Girişimi**

Çeşitli ergonomi girişimleri arasında katılımcı ergonomi işyerinde İKİH risklerinin azaltılması amacıyla hızla yaygınlaşarak uygulanmaktadır. Katılımcı ergonomi iş yerinde kas iskelet hastalıkları için risk faktörlerin belirlenmesi ve en uygun çözümlerin seçilme ve uygulama sürecinde hem çalışan hem de yönetimin aktif olarak katıldığı, tüm paydaşların desteklediği ergonomi girişimidir. Koningsveld ve arkadaşları başarılı ergonomi projelerinin tasarımını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 7 projeyi analiz ederek aşağıdaki altı anahtar faktörü önermişlerdir.

1. Çalışanın direkt katılımı ve güçlü yönetici desteği
2. Adım adım yaklaşım

3. Risk analizin sadece kas iskelet yüklenmesine odaklanmaması
4. Programdan sorumlu ergonomi ekibinin oluşturulması
5. Etkinin ve yan etkilerin kontrolü
6. Pozitif maliyet/yarar oranı

Yeni bir model olan katılımcı ergonomik girişimlerin riskleri azaltma ve erken işe dönüşü sağlamada başarılı olduğu gösterilmiştir .

### **Çimento Endüstrisinde Çalışanlarda Mesleki Kas İskelet Hastalıkları**

Çimento endüstrisinde çalışanlar ağır fiziksel yüklenmeyi gerektiren görevleri sırasında sık ağır kaldırma, eğilmeli, tekrarlamalı, zorlamalı hareketler, statik postür ve vücudun kötü pozisyonlarda kullanımı gibi ergonomik risklere maruz kaldıklarından kas iskelet hastalıkları için risk altındadır.

Çimento sektöründe çalışanlarda kas iskelet hastalıkları konusunda literatür gözden geçirildiğinde, çalışmaların az sayıda olduğu ve bunlarında inşaatta çimento ve beton işlerinde çalışanlarda yapıldığı belirlenmiştir. Çalışmalarda çimento ve beton işlerinde çalışanların işlerini yaparken önemli ergonomik risklere maruz kaldıkları saptanmıştır. En sık olarak bel ağrısı, siyatik ağrısı ve önkol ve el bileği rahatsızlıkları belirlenmiştir. Aşağıda bazı çalışma sonuçları verilecektir.

Goldsheyder ve arkadaşları çalışmalarında çimento ve beton işlerinde çalışanların % 77'sinin son bir yıl içinde en az bir kez kas iskelet ile ilgili rahatsızlık geçirdiğini, % 66'sının bel ağrısından yakındığını belirlemiştir. Risk faktörleri olarak ağır yük kaldırma, beli eğerek, döndürerek çalışma ve sıcak , soğuk ve nemli ortamda çalışma saptanmıştır. Araştırma sonunda çalışanların % 82'sine işyeri güvenliği eğitimi verilmiştir. İş yerinde gözlemlere ve odak gurupları tartışma sonuçlarına dayanarak oluşturulan kas iskelet hastalıkları korunma eğitimi programı ergonomi prensiplerini, risklerin tanınmasını, güvenli iş pratiklerini, kişisel korunma ve sorun çözmeyi kapsamaktadır.

Hess ve arkadaşlarının çalışmasında inşaatta beton işlerinde çalışanlarda bel ağrısı için risk faktörlerini azaltmak amacıyla risk değerlendirilmesi sonucunda çalışanların aktif katılımıyla katılımcı ergonomi programı oluşturularak uygulanmış ve etkinliği gösterilmiştir.

Riskleri kontrol etmek amacıyla ergonomi girişimlerinin uygulanmasında karşılaşılan organizasyonel engellerin değerlendirildiği yeni bir araştırmada yöneticilerin ergonomiye öncelik vermediği, güvenlik personelinin organizasyonel hiyerarşide sınırlı güce sahip olduğu, ergonomi girişimleri konusundaki bilgi paylaşımında yetersizlik olduğu saptanmıştır.

### **Sonuç ve öneriler**

Çimento endüstrisinde çalışanlar mesleki kas iskelet hastalıkları ve sakatlanmaları için yüksek risk altındadır. Risk etkenler ve ergonominin etkinliği konusunda yapılmış çalışma çok azdır.

Ülkemizde de çimento endüstrisinde çalışanları, işvereni ve ekonomiyi etkileyen kas iskelet hastalıklarının sıklığı ve risk etkenleri araştırılmalıdır.

Risk etkenler doğrultusunda eğitim ve ergonomik girişimleri kapsayan kapsamlı ergonomi programları oluşturulmalı ve etkinliği araştırılmalıdır.

Korunma ve ergonomi stratejilerinin geliştirilmesinde hükümet, üniversiteler, işveren sivil toplum kuruluşları ve ilgili sosyal taraflar işbirliği içinde çalışmalı ve sonuçlar paylaşılmalıdır.

< \* >

**BAŞKAN** – *Teşekkür ediyorum. İkinci oturumun son konuşmacısı Doç.Dr. Alp Ergör Hoca. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları (ve Bir Çözüm Önerisi: Risk Analizi) isimli tebliğlerini sunacaklar.*

*Buyurun Hocam.*

< \* >

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları (ve Bir Çözüm Önerisi: Risk Analizi)

## Giriş

İş sağlığı terimi “çalışanın, çalıştığı ortam ve koşullardan bedensel, akılsal ve toplumsal olarak etkilenimini” anlatan bir çerçeve kavram olarak düşünülmelidir. Bu çerçeve sağlık ve güvenliği kapsayan, tüm meslek gruplarının ilgi alanına giren geniş bir anlam taşır. Çalışma yaşamında sağlık pek çok farklı öğenin etkisi altındadır; karmaşık bir ilişkiler ve etkileşimler ağı içinde belirlenir. Beş temel bileşen altında değerlendirmek “çalışma yaşamında sağlık” kavramını algılamayı kolaylaştırabilecektir:



**Doç. Dr. Alp Ergör**  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi

1. Çalışma ortamı: Biyolojik, fiziksel, ergonomik, kimyasal etmenler
2. Çalışma koşulları: Ücret ve süre
3. Çalışma ilişkileri: Bireysel ve toplu iş ilişkileri
4. Bireyin özellikleri: Kalıtsal ve edinsel özellikler
5. Çevresel özellikler: Çevreleyen toplumun ve yaşanan çevrenin özellikleri

## Çimento Sektörünün İş Sağlığı Açısından Yapısal Özellikleri

Çimento üretiminin içinde yer aldığı “ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM” işkolunun iş sağlığı yönünden resmini çizebilmek için yukarıda sıralanan 5 ana başlık altında incelemek uygun olacaktır. Bu işkolu, ülkenin sigortalı çalışanlarının %2'sini kapsamında bulundurmaktadır. İşkolunda etkinlik gösteren işyerlerinin ancak %2.5'i 100 ve üzerinde işçi istihdam etmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında da işçilerin %42.5'inin 100 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edildiği görülmektedir. İşkolunda çalışanların %52'si sendikalıdır, dolayısıyla sendikalaşma açısından işkolu ülke ortalamasının üzerinde durmaktadır. Günlük ortalama kazanç açısından irdelendiğinde, bu sektörde çalışan işçinin tüm işkollarının ortalamasına eşit bir günlük kazanç elde edebildiği anlaşılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işkolunda yer alan üretim süreçlerini genel olarak dördüncü ve beşinci risk grubunda sınıflamaktadır. Yukarıda sıralanan genel özellikleriyle

değerlendirildiğinde çimento üretiminin içinde yer aldığı “işkolu”, ülke genelinde olduğu gibi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin genel iş sağlığı sorunlarını taşımaktadır. Ancak çimento üretimi genel olarak büyük işletmeler tarafından gerçekleştirilmesi gereken karmaşık ve yüksek yatırım gerektiren bir süreçtir. Bu bağlamda çalışanlar açısından yüksek sağlık ve güvenlik riski içeren “çimento üretiminde” iş sağlığı sorunlarının kontrolü görece olarak kolaydır.

Çalışma ortamındaki etmenler açısından bakıldığında, klinker imali ve klinkerin öğütülmesi olmak üzere iki temel aşaması bulunan çimento üretiminde her iki aşamada da çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikeleri ile karşılaşılabilir. Bunların başlıcaları:

- a. Sıcaklık, gürültü, titreşim gibi fiziksel faktörler,
- b. Kireç ve karışıma eklenen çeşitli bileşikler, karbon monoksit, krom gibi kimyasal maddelere maruziyet,
- c. Başta silis tozu olmak üzere çeşitli tozlara maruziyet,
- d. Yüksek sıcaklığa bağlı kazalar, ıslak zeminlerden dolayı kayma ve düşmeler, makinelerin çalışması sırasında ya da taşıma işlemleri sırasında kazalar olarak sıralanabilir.

### **Çimento Sektöründe Tanınlanmış İş Sağlığı Sorunları**

Çimento üretimi yapılan işlerde çalışanlar arasında en sık görülen meslek hastalıkları deri ve solunum yolu hastalıklarıdır. Bunun dışında yüksek sıcaklığa bağlı sorunlar, gürültüye bağlı işitme kaybı, görme bozuklukları ve çeşitli kazalar işkolunda görülen başlıca sağlık sorunları arasındadır. Son yıllarda özellikle gelişmekte olan ülkelerden yapılan yayınlar, asbestozisin de içinde yer aldığı, tümüyle önlenemez solunum sistemi hastalıklarının bu işkolu çalışanları için önemli bir sağlık sorunu olduğunu vurgulamaktadır. Ülkemizde meslek hastalıkları tanı sisteminin olmayışı, var olan düzenlemelerin işlevsel olmayışı nedeniyle “meslek hastalıklarının” gerçek boyutu bilinmemektedir. Ancak yüksek iş kazası sıklık hızlarının olduğu bir ülkede yıllık olarak 400 dolayında meslek hastalığı tanısı konması ve sıklığın ihmal edilebilecek düzeyde bulunması inandırıcı değildir. Bu bulgu sorunu ortaya koyamadığımızı bir göstergesidir. Çimento üretiminin de yer aldığı sektörün iş kazaları ile ilgili ulusal verileri işkolunun kaza sıklık ve ağırlık hızları açısından ön sıralarda geldiğini göstermektedir. İki veri birlikte ele alındığında, önümüzdeki yıllarda çalışma yaşamı ile bağlantısı daha fazla irdelenecek olan, klinik olarak orta ve uzun erimde ortaya çıkan kronik obstrüktif solunum yolu hastalıkları, mesleki

işitme kaybı gibi sağlık sorunları ile yüksek ağırlık ve ölümlülük hızı gösteren kazaların sektörde çalışanlar ve işverenler için uzun bir süre daha önemli bir sorun alanı olacağını söyleyebiliriz.

### **Sektörün İş Sağlığı Açısından Avantajları ve Yapılabilecekler**

Yukarıda özet olarak sıralanan sorunlar sektör, ulusal ve işletmeler düzeyinde sistemli ve bütünsel bir iş sağlığı yaklaşımıyla ele alındığında önlenebilecektir. Güçlü bir işveren sendikasının bulunması, dış satımın sektör açısından önemi ulusal ve uluslararası iş sağlığı düzenlemelerine uyumu kolaylaştıracak öğeler olarak değerlendirilebilir. İşveren sendikasının iş sağlığına yönelik duyarlılaştırma ve davranış değişikliğine yönelik eğitim programlarını yürütüyor olması “iş sağlığını” bir eylem alanı olarak tanımlayıp iç örgütlenmeye gitmiş olması bu konuda yapılabilecekler açısından önemli avantajlar olarak sıralanabilir. Sektörde meslek standartlarının tanımlanmış olması da “iş sağlığı” uygulamaları açısından çok önemli bir somut adımdır. İşkolunda kayıtlı olarak çalışanların %58 dolayında sendikalı olması da önemli bir öge olmakla birlikte %40 kadar işçinin ve kayıt dışı çalışanların varlığı da düşünüldüğünde iş sağlığı uygulamaları yönünden sorun kaynaklarından biri olarak düşünülmelidir.

Sektörün güçlü ve zayıf yanları bir arada ele alındığında yukarıda ana hatları ile belirtilen “iş sağlığı” sorunlarına bütünsel ve sistemli bir yaklaşımın çözüm sürecini hızlandıracağını söyleyebiliriz. Bütünsel yaklaşım çalışma yaşamında sağlığı 5 belirleyiciyi göz önünde bulundurarak tanımlamayı gerektirir; sistemli yaklaşım ise öncelikle ulusal ölçekte işletmeler düzeyinde yürütülecek bir durum saptama çalışmasıyla başlatılabilir. Bu durum saptama sektörün, paydaşları ve bileşenleri açısından resmini çizebilmeyi sağlayacak ve risk analizi sürecinin temel verilerini sağlayacaktır. Risk analizi süreci, ülke koşulları ve yerel özellikler göz önünde tutularak, sağlık ve güvenlik yönünden öncelikleri, temel tehlikeleri belirlemeyi, dolayısıyla işkolu düzeyinde bir “iş sağlığı” politikası oluşturulmasını sağlayacaktır. Literatür ve deneyimler ışığında alınması gereken önlemler arasında toz kontrolü, ortamda termal konforun düzenlenmesi, gürültü kontrolü, etkin kişisel koruyucu kullanımı ve eğitim sayılabilir. Bununla birlikte ulusal düzeyde yürütülecek risk değerlendirme çalışmaları ülke gerçekleri içinde hangi önlemlerin ve nasıl uygulanabileceğini belirlemek için değerli veriler sunacaktır.

◀ \* ▶

**BAŞKAN-** *Teşekkür ederim Sayın Ergör. Şimdi sorular ve katkılara geçiyoruz.*

◀ \* ▶

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## İKİNCİ OTURUM

### SORU-CEVAP

**BAŞKAN-** *Lütfen söz alanların kendilerini takdim etmeleri ve sorularını kime yönelttiklerini açıklamaları rica olunur.*

*Buyurunuz Sayın Gün.*

**Mümin Gün (Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi Fabrika Müdürü) –**  
Sayın Alp Hocam'a onun anlattığı sunumla ilgili bir destek ve sorum olacak.

Dün pnömokonyoz ile ilgili sunumun arkasından bir sayın hocamız –ben yanlış algılamadıysam- akciğer filmlerini çekip takip etmeye zaman harcama gibi bir ifade kullandı. Bunu da şu amaçla söylemişti, çok iyi algıladım: Çimento sektöründe tozdan dolayı bir mesleki hastalık bugüne kadar yaşanmadı ve görülmediği savıyla bu sözü söylemişti. Doğrudur, ben de buna katılıyorum. Yalnız Alp Bey'in sunumunda da yine işte bazı lekelerin görülebileceği ve bizim yönetmeliklerimizde de mutlaka 35x35 film olması gerektiği yer alıyor. Çünkü benim doktor arkadaşlardan edindiğim bilgi, küçük mikrofilmlerde toz birikimlerini izlemek mümkün değil. Mikrofilmler sadece eski adıyla, halk arasındaki adıyla verem gibi akciğer hastalıklarını tespitte yarar deniliyor. Bu konuda bize bir açıklama yapabilirseniz sevinirim. Yanlış yönlere gitmeyelim, bunları engellemiş olalım.



**BAŞKAN** – Çok teşekkür ediyorum.  
Buyurunuz Sayın Ergör.

**Doç. Dr. Alp Ergör** – Mümin Bey, çok teşekkür ediyorum.

Sanırım Doktor Tien'in sunumunda gene bu gündeme gelmişti, çok da emin değilim. Yani benim de notlarımda var.

Şimdi, birincisi etmen itibariyle çimento üretiminin akciğer hastalığından ari olduğunu düşünemeyiz. Bu doğru bir yaklaşım olamaz. Yani, silikanın içinde olduğu herhangi bir yer... Yani, silika ile ilgili bir hastalık insanlık tarihi kadar eskidir denir. Çünkü insanlık, hani avcılık, toplayıcılık sürecinde bile çeşitli toprağı kazarak bir yerlere, işte mağaraları biçimlendirerek bir yerlere giriyor. Yer kabuğuyla uğraşmaya başladığınız zaman ortaya kuvarşı çıkaracaksınız ya da silikanın çeşitli formlarını. Dolayısıyla çimento sektörüne özel değil ama çimento sektörü için önemli bir etmen vardır. Çimento sektöründeki etmenler hastalığa yol açmaz diyemeyiz, bu doğru bir şey değil.

Burada çok sık görülür, görülmez; bu ayrı. Yalnız toz genel olarak var. Bunun içindeki silikat oranı, örneğin asbest tozu artık kullanılmıyor, asbest tozu biz görmüyoruz, hani görmeyeceğiz. Ama biliyorsunuz Amerikalıların başına geleni, 11 Eylülde İkiz Kuleleri yıktılar. Kulelerin içindeki asbest tozu ortalığa yayıldı, Manhattan Yarımadası işte asbest toz açısından izleniyor falan...

Uygulamada, tozun olduğu yerde yasal düzenleme nedeniyle sizin dediğiniz gibi yıllık akciğer filmleri... Bana kalırsa son derece yanlış bir uygulamadır. Yıllardır benim kişisel olarak söylediğim şey. Mühendislik önlemiyle tozu azaltırsanız o zaman yıllık periyotlarla bir kere akciğer filmi çekmeniz gerekemeyebilir. Bunun en iyi örneklerinden biri, yine bir Türk –şovenistlik yaptığımı düşünmeyin lütfen ama- bir hekim, Siyami Bey İngiltere'deki British Coal işletmelerinin Sağlık İşleri Müdürü, yıllık periyotlarla akciğer filmi çekiyorlar. Diyorlar ki: Bu olmaz. Bu toz oranı bu kadar sık izlenmez, asıl sorun tozu indirmektir. Mühendislik müdahaleleriyle toz oranı azaltılıyor. Yasal düzenleme değişikliği yaptılar. Şimdi iki yılda birden az film çekmiyorlar. O da herkese değil. Eğer akciğer ya da bireysel özellikler olumsuzsa doğru gidiyorsa bir ortamı kontrol ediyorlar, ikincisi periyodu değiştiriyorlar. Dolayısıyla şu anda yasal olarak zorunlu musunuz? Evet, zorunlusunuz. Bu değiştirilebilir mi? Baskı gücü oluşturarak değiştirilebilir. Ama ÇEİS bunu değiştirebilir. Hani

ÇEİS “Buna hakkım var, ben ortamdaki...” Ama ÇEİS ayrıcalıklı. ÇEİS’in dışındaki çimento sektörü, enformal çalışma, çimento kodu altına giren işyerleri açısından düşünürseniz, ulusal düzenlemede yapacağımız değişiklik katastrofa neden olabilir.

35x35 gerekli mi? Evet. Yani bu konuda benden çok daha yetkin insanlar var, hocalarım var. Ama mikrofilmle, evet verem, biz de öyle diyoruz, tüberküloz diyoruz. Onu takip ederiz de, silikanın yarattığı ya da partikülün yarattığı şeyi göremezsiniz. O yanlış bir şey. Yani 35x35 yaptırma zorundasınız.

Taraflar birlikte bu düzenlemenin değişmesi ve korumanın öncellenmesi. Yani mühendislik önlemlerin, tozun, etmenin ortadan kaldırılması için müdahale etmek durumundalar.

Bilmiyorum yeterli oldu mu? Çok teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Çok teşekkür ederim.*

*Bir de Sayın Bilir Hocamız size bir cevap verecekler.*

**Prof. Dr. Nazmi Bilir** – Bir minik ekleme yapayım.

Alp Bey’e de teşekkür ediyorum, soru için de çok teşekkür ederim.

Tabii, vaktiyle standart film çekme olanaklarının az olduğu dönemde mikrofilm kullanıldı Türkiye’de, verem savaşında. Oradan hareketle çalışma hayatında da mikrofilm kullanıldı. Artık günümüzde terk edildi mikrofilm kullanımı, çünkü ufak lezyonları yakalama olanağı yoktur mikrofilmde.

Toz kontrolü konusunda da çok net açıkladı tabii Alp Bey. Film çekerek sorun çözülmez. Sorunu çözmek toz kontrolüyle olur. O zaman tabii film çekme sıklıklarını da daha azaltmak mümkün olabilir.

Aslında Mümin Bey söz alınca, ben sandım örnek uygulamalarını da dile getirecekler, onu söylemediler, ben söyleyeyim. Pek çoğunuz biliyorsunuz, eminim ama. Aşkale Çimento ve Trabzon Çimento Fabrikası sigarasız birkaç yıldan bu yana. O örnek uygulamalarından dolayı bir kez de ben kutlamak istiyorum. Akşam öğrendim doğrusu ben de ve çok mutlu oldum bu uygulamalarından dolayı.

Çok teşekkür ediyorum.

**BAŞKAN** – *Sayın Bilir, teşekkür ediyorum.*

*Sayın Özcan'ın da eklemek istediği konular var; buyurun Sayın Özcan.*

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Doğrudan bu konuyla ilgili değildir efendim. Başka, Alp Hoca'ya soracaktım.

Alp Hocam, bir slayt verdiniz “Çimento Sektöründe Beklenen Sağlık Sorunları” diye. Literatürde rastladınız mı genel bir çalışma yapılmış mı “Çimento Sektöründe Sağlık Sorunları” diye? Sıralamanız sıklığa göre miydi?

**Doç. Dr. Alp Ergör** – Hepinizin kullandığı tıp arama motorlarında benim seçerek kullandığım anahtar sözcükler üzerinden çıkan sıklık. Ama bu tabii benim kişisel gözlemlerimle de bağdaşiyor. Daha çok toz çalışılmış, dermatoz çalışılmış.

Kas-iskelet sistemi hastalıklarıyla ilgili çalışmalar var ama, çok az. Ama bir sistematik derleme yok bu alanla ilgili. O konudan eminim yani, onu söyleyebilirim... Geçen hafta başına kadar yaptığım araştırmalar öyle değil.

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Evet, yani genelde tüm endüstriler içerisinde ilk sırada kas-iskelet, ikinci sırada cilt hastalıkları geliyor. Avrupa Birliği verilerinde cilt hastalıklarından 2 misli daha sık kas-iskelet oranlar içerisinde.

Ölümcül iş kazaları dahil olmak üzere maliyet yönünden birinci sırada. Onu tekrar vurgulamak istiyorum. İşverene maliyeti, ekonomiye maliyeti yönünden kas-iskelet hastalıkları birinci. Niçin ön planda değil? Bir kere iyi tanınmadığı için. Meslek hastalığı olarak, ülkemizde de meslek hastalığı. İkincisi de ani ortaya çıkmıyor, sonuçları ani değil, bir iş kazası gibi. Onun için bildirimlerle ilgili sorunlar da olduğu için. Yani çeşitli sorunlar var ama, onu tekrar vurgulamak istiyorum.

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Ben teşekkür ederim.*

*Siz tekrar sorunuzu genişletmek istiyorsunuz; buyurun.*

**Mümin Gün (Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi Fabrika Müdürü)**

– Sayın Hocam, kas-iskelet hastalıkları ile ilgili bir araştırma var mı acaba, o konuda bir soru sormak istiyorum. Rutubetle, iklim şartlarıyla ilgili Trabzon'da, yörede

sadece fabrikada değil, ilin genelinde de, Rize'ye doğru bölgede bel ağrılarının, bel rahatsızlıklarının fazla miktarda olduğunu görüyorum ben. Genelde istirahat kâğıdı geliyor önüme, bakıyorum lumbago, bir şeyler yazıyor. Doktora diyorum, bu nedir arkadaş? “Bunun belinde bel ağrısı var” Veya işte kalçada ağrıyla geliyor. Bakıyorsunuz, bir yerde sapasağlam bir insan... Çalışma şartlarını inceliyorsun, acaba uygunsuz bir çalışma ortamı var mı? Böyle bir şey de görmüyorsunuz ve benim bir tespitim yine, klima... Mevsim dönüşümlerinde ve yazın bilhassa fazlalaşiyor. Klimanın yanlış kullanımı da –şahsi düşüncem- insanlarda iskelet rahatsızlıklarına neden oluyor diye düşünüyorum. Bu konuda sizlerin düşünceleri nelerdir acaba?

Teşekkür ederim.

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Teşekkür ederim.

Çok haklısınız gözleminizde. Klima, daha doğrusu hava akımı, bu cereyan da olabilir ya da klimalar da olabilir, olumsuz etkisi var.

Onun dışında nem doğrudan etkili değil, ama havadaki ani değişikliklerin etkisi olabiliyor. Yani hava sıcaklığında diyebiliriz. Özellikle kas dokusu üzerinde. Bir de çevresel etkenlerden gürültünün kas üzerinde olumsuz etkisi var. Kasları kasarak gibi... Yine aydınlatma kas-iskelet hastalıkları üzerinde bir çevresel etki olarak.

Teşekkürler.

**BAŞKAN** – Söz hakkı sizde, buyurun.

**Suat Tokat (Baştaş Çimento)**- Emel Hocam'a bir soru yöneltmek istiyorum. Aynı zamanda bu sorum Alp Bey'e de intikal edebilecek, beni bağışlarsanız.

Çimento sektöründe yıllık olarak toz maruziyet ölçüleri ve titreşim ölçüleri, malumunuz üzere yaptırılmaktadır. Buna ek olarak da hızlı maruziyet değerlendirmelerine de başlandı ve yapılıyor. İlk çalışmalarda hızlı maruziyet değerlendirmelerinde kişilerin bu şikayetleri az iken, biz bu değerlendirmeye girdiğimizde işçilerde bir değişik yaklaşım söz konusu oldu. Biliyorsunuz, sektörümüz ağır ve tehlikeli işlerde çalışan bir işkolu olduğundan dolayı, “Acaba ben nasıl hafif bir işe yönelebilirim” düşüncesiyle oradaki verdikleri cevaplar bizim önceki incelemelerimize göre % 85 daha fazla artmaya başladı. Yani bir iş ortamında, makine bakımında birinci

değerlendirmemizde bu ağır ve tehlikeli işlerdeki çalışmadan dolayı şikayet hızlı maruziyet değerlendirmesinde % 27 iken, son altı ayda da % 85'e çıktı.

Diğer bir taraftan, bu titreşim ve toz maruziyet ölçüm değerlendirmelerine bakmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerimiz bizlerden yıllık bu değerlendirme ölçülerini istediklerinde biz kendilerine bu sunumu veriyoruz, değerlendirmeyi veriyoruz. Karşımıza şöyle bir problem çıktı: "Kas ve iskelet sistemi hastalıkları ölçümlerini yaptırıyor musunuz? Bunu Hacettepe Üniversitesi yapıyor" dediler. Fakat araştırmalarımıza göre böyle bir işlemin olmasının söz konusu olmadığı duyumunu aldık biz.

İkincisi, eğer ki bu kas ve iskelet sistemi rahatsızlığından dolayı biz işçilerimize bu ölçümü yaptıracak isek, şahsen benim fabrikamda 126 işçi bu titreşim değerlerinin yüksek olması nedeniyle Hacettepe Üniversitesi Hastanesine göndermem gerekli. İşveren açısından bu mümkün olmadığı için ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri de raporlarında "Titreşimle ilgili ölçümler yaptırılmamış" yani kişilere yaptırılmamıştır diye bir bütünü teşkil ederek rapor yazıyorlar. Bu da işvereni çok büyük bir ağır yükümlülüğe getiriyor. Burada bir sıkıntımız var.

Diğer bir husus ise, mevcut çalışan işçilerimizde bel rahatsızlıkları ve bel fitiği rahatsızlıkları nedeniyle işlerinin değiştirilmesi talebi söz konusu oluyor ya da almış oldukları rapor gereğince "Ağır ve tehlikeli işlerde, tozlu ortamlarda çalıştırılmaz" ifadesi var. Gelen bu rapor doğrultusunda işveren, sizin de takdir ettiğiniz gibi, ağır ve tehlikeli işler sektörü ve tozlu bir ortam olduğuna göre, bizim bu elemanları farklı bir yerde çalıştırmamız söz konusu değil. İşverenin karşısına, ben 10 tane işçinin işyerinin değiştirilmesiyle çıktığımda haklı olarak "Peki, işsiz, yani işçilere vermiş olduğumuz iş ortamında tozsuz ve gürültüsüz yeri bana gösterir misiniz?" dediğinde, gösterebilecek bir ortam da söz konusu değil ve 15 kişiyle bu elemanlardaki sıkıntıyı da işveren atlatamıyor. Acaba bu konuda bize bir öneriniz var mı?

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** - *Teşekkür ederim.*

*Buyurun Sayın Özcan.*

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Teşekkürler.

Sayın konuşmacımız, hızlı maruziyet değerlendirmeler derken neyi kastettiniz? Ne yapıyorsunuz yaptığınız işyerinizde?

**Suat Tokat (Baştaş Çimento)** – Toza maruziyetleri ölçüyoruz.

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Nasıl ölçüyorsunuz?

**Suat Tokat (Baştaş Çimento)** – Çimento fabrikalarında yıllık olarak baca emisyon ölçüm değerleri alınır ve bunun yanı sıra da yine yıllık olarak kişisel toz maruziyet ölçümü alınır. Kişilerin üzerine tozları ölçmek için cihaz bağlanır, yirmi dört saat normal çalışma rutininde ölçüm yapılır. Bu ölçümler ilgili laboratuarda değerlendirilir, daha sonra bize bu maruziyet ölçülerinin değerlendirmesi gelir.

Aynı şekilde titreşim ölçümü de bu şekilde yapılır. Kişiye cihaz bağlanır, yirmi dört saat o kişi ya da sekiz saat hangi bölgede çalışıyorsa normal rutin çalışmasını yapar. Daha sonra bu ölçümler geldiğinde bunun bir değerlendirmesi vardır. Atıyorum, nasıl ki gürültüde 85 desibelden yüksek olan yeri biz gürültülü ortam olarak kabul edip de bunu düşürmek zorunluluğumuz varsa, bu toz maruziyet ölçüleri ve titreşim değerlerinde de bir tolerans değerleri var. O tolerans değerlerini yüksek gördükleri için bize diyorlar ki “Burada uygunsuz bir ölçüm değerlendirmesi var.”

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Ben kendi alanımla ilgili cevaplandıracağım. Sözü'nün başında dediniz ki; “Hızlı maruziyetleri ölçüyoruz, ondan sonra tekrar ölçüyoruz, sorunlar daha da arttı” diyorsunuz, yüzde 80 artmışsa, yüzde 80'e çıktı, onu sordum. Yani hızlı maruziyet değerlendirmesi derken. Yani kas-iskeletle ilgili başında...

**Suat Tokat (Baştaş Çimento)** – Sorunuzu diğer türlü anladım ben.

Bu kişisel maruziyet değerlendirme ölçülerini bir form üzerinde biz değerlendirme yapıyoruz.

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Ne formu?

**Suat Tokat (Baştaş Çimento)** – Mesela, kişiye 125 tane soru soruyoruz, diyoruz ki: “Çalışmış olduğunuz ortamı beğeniyor musunuz?” veya “Günlük ortamlardaki yük miktarını ne kadar kaldırıyorsunuz?” Buna benzer soruları yönelttik. İlk altı ayın içerisinde makine bakımında % 27 idi bu şikayet. İkinci altı ayın içerisinde % 85'e çıktı. Bu da işçinin, anladığımız kadarıyla daha hafif ortamlarda çalışmayı benimseydiğini ifade ediyor şeklinde yorum yaptık. Acaba doğru mu?

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Tamam, teşekkür ederim.

Şimdi, başlangıçta konuştuğumuz bu hızlı maruziyet yöntemi benim bahsettiğim ayrı bir yöntemdir. İşte bilimsel olarak geliştirilmiş, gözlemcinin uyguladığı o yöntemi önce-sonra uygulayarak yaptığınız işin etkinliğini belirlersiniz, o değil uyguladığınız.

Şöyle: Burada bir kere bir şeylere dayanarak değerlendirmeniz lazım. Bu bir anket, ama mutlaka gözlemcinin de değerlendirmesi lazım. Çalışanın çok iyi anlatarak, “Niye bu soruları soruyorsunuz?” Bu sorular sonrasında iyileştirme yapacaksınız. İyileştirme çalışana ne getirecek? Çalışanı bilgilendirmeden yapacağınız anketler ya da değerlendirmeler sizin dediğiniz sonuçları verebilir. Burada değerlendirme yöntemimiz önemli. Kas-iskelet hastalıkları için konuşuyorum. Doğru yöntemlerin kullanılması.

Ayrıca, kas-iskelet hastalığı ölçümü diye bir şey yok, yani hiçbir yerde yok böyle bir ölçüm. Yine değerlendirme, yani hastalık tanısını koymak için belirli kriterler var. Bunlar çok zor kriterler de değil. Yine kullanılan, OSHA'nın da söylediği, işe bağlılık kriterleri var, bunları kullanabilirsiniz. Anketle kullanılan kriterler bunlar. Ayrıca bir ölçüme gerek yok.

Burada da sorunun belirlenmesi, problem çözülecek diye yaklaştığınız zaman çalışan için önemlidir. Sadece “Biz sizin sorununuzu belirliyoruz, kaç yük çalışıyorsunuz, memnun musunuz” gibi değil. Değerlendirme için yine size, ben uygulayacaksanız benim bahsettiğim yöntemi değerlendirme için öneriyorum.

İş modifikasyonu önemli. Bir bel fıtığı olan, bel ağrısı olan insan için iş değişikliği değil burada, modifikasyon. Yani, işini değiştirme gibi değil, işinin ortamını hazırlamak, çalışana uygun belirleme. Detaylı olarak bahsettiğim gibi ve yine kişinin eğitimi burada. Egzersizler ayrı, önemli, fiziksel aktivite önemli ve iş modifikasyonun etkinliği çok belirgin bu rahatsızlıkların önlenmesinde, azaltılmasında.

Eğitim ve egzersiz; bilgilendirmedikçe hiç başarılı olmamız mümkün değil çalışmamıza.

**BAŞKAN** – *Sayın Ergör, cevap vermek ister misiniz?*

**Doç. Dr. Alp Ergör** – Çok teşekkürler.

Hoca zaten söyledi, iki temel nedenle olabilir: Bir, kullanılan ölçüm aracıyla, hızlı değerlendirme aracında bir sorun olabilir. İkincisi de iletişim. Hani risk iletişimi, sanırım öğleden sonra bundan söz edecektir, ben de öğrenmeyi istiyorum doğrusu. Bu bir yönü. İletişimi herhalde biraz daha desteklemek gerekir orada, bir yanlış algılama olma ihtimali de fazla.

Diğer yönü ise, klinik tanı. Tabii Ankara'ya çekmek hiç de olacak şey değil. Bunu iş denetiminin de istediğini, arzuladığını sanmıyorum. Ama hani düzenli ve böyle oluşturulmuşsa inanın o konuda benim kişisel cehaletim de var, iyi bilmiyorum. Ben de bilmiyordum Ankarada Hacettepe'de böyle bir mekanizma olduğunu. Meslek hastalığının iki yerde tanısı konur, işte üç yerde, Zonguldak'ı katmayalım. İstanbul ve Ankaradaki meslek hastalıkları hastanelerinde. Şimdi onların da yapısal değişimleri söz konusu. Burada bir baskı gücü oluşturup uzun erimli bir çözüm üretmek lazım. Oradaki birinci basamak hekiminin tanısını, değerlendirmesini kullanmak, işyeri hekiminin tanısını, değerlendirmesini kullanmak lazım. Oradaki kadın ya oradaki adam zaten çalışma ortamının sizinle birlikte içinde, o bilir bu işi en iyi. Uzman ayrı, o da uzmana yönlendirecektir. Bilmiyorum yanıt oldu mu?

Teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – *Teşekkür ederim. Sayın konuklarımız bize ayrılan 2 saatlik zaman 15 dakika geç başlamamız nedeniyle 11.15'de dolmuş bulunuyor. Gösterdiğiniz ilgiye tekrar teşekkür ediyorum. Keza tebliğ sahiplerine çok değerli sunumları için de ayrıca teşekkür ediyorum.*

**SUNUCU** – *Oturum Başkanımıza ve değerli tebliğ sahiplerine çok teşekkür ediyoruz.*

*On beş dakikalık kahve aramızdan sonra üçüncü oturumumuzda birlikte olacağız.*

< \* >



# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## ÜÇÜNCÜ OTURUM

Oturum Başkanı: Serhat Ayrım



**BAŞKAN** – Sayın Yönetim Kurulu üyelerim, SGK Yönetim Kurulu Üyemiz, değerli hocalarımız, değerli katılımcılar; Üçüncü Oturumu açıyorum.

Bugün, bildiğiniz gibi, az önce sunucu hanım da söyledi, Sayın Müsteşarımız Ahmet Erdem katılacaktı. Acil bir işi olduğu için gelemedi, ben katılıyorum. Kendisinin sevgi ve saygı dileklerini size iletiyorum.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, bütün üyelerini Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi OHSAS belgesi olarak, bu çalışmalarını sebatla sürdürerek iş sağlığı ve güvenliğinde ülkemizde olduğu kadar dünyada da örnek çalışmalara imza atmaktadır.

Ben, bu çalışmalarını yakından, eskiden de biliyordum. Çünkü SSK Yönetim Kurulu Üyesi iken, o zaman bir işveren temsilcisi olarak Sayın Sancar Bayazıt'la, beraber çalıştık. Onun bu konularda ne kadar hassas olduğunu, bu sektörel konuda çok ciddi bir ivmeyle hareket ettiğini orada tespit etmişim. Tabii, bu sektörler arttıkça, esasında buna en çok sevinen kurum da biz Çalışma Bakanlığı olacak. Çünkü bizim işlerimiz de hafifleyecek. Ayrıca, Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası'na teşekkür ediyorum, burada bulunmaktan da mutlu olduğumu belirtmek istiyorum.

Evet, lafı fazla uzatmadan, ben konuşmacılara geçeceğim.

İlk konuşmacımız, Prof. Dr. Hilmi Sabuncu.

Kendisi, İş Sağlığı Sigorta Sistemi ve Çalışanların Sağlığı Sigortası konusunda sunum yapacaklar.

Buyurun Hocam.



**Serhat Ayrım**  
Müsteşar Yardımcısı  
Çalışma ve Sosyal  
Güvenlik Bakanlığı

< \* >

# “İş Sağlığı Sigorta Sistemi– Çalışanların Sağlığı Sigortası”

Sayın Başkan, çok değerli konuklar; ben de konuşmamı mobil dolaşarak anlatacağım,

Asistanlığım Aksa Çimento araştırmalarıyla başladı, Türk-İş'in bütün seminerlerinde, Çimse-İş misafirhanesinde ağırlanırdık. Orada son kaldığım 1,5x2 metre bir odada yaptığım seminer hazırlıklarını hiç unutamam. Çimse-İş'in bizde emeği var. Onun için özel bir sempati duyuyorum çimento sanayiine, bizi buraya çağırdıkları için de son derece teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Sevgili dostlar, sizlerle acaba iş sağlığı ve güvenliği konusu buralarda mı olmalıydı diye tartışmalıyız.

Önce kendi ülkem, devletimin yapmış olduğu bazı hataları ifade edeceğim ve bu sırada üniversitelerin özeleştirisini yapmadan da geçmeyeceğim. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğundan bu yana, ülkemizde İş Sağlığı konusunda, birkaç profesör ve altı yedi doçent, toplamda on iş sağlığı hocası var ise, bu işte bir gecikme vardır. Üniversiteler görevini yapmamıştır. İş güvenliği konusunda acaba bir öğretim üyesi var mıdır, bunu bilemiyorum. Beni bilgilendirin lütfen, ben yok diye biliyorum.

Bu yokluk da teknik üniversitelerin, maalesef çok önemli bir gecikmesidir. Bu gecikmeler dolayısıyla da İSG olayı farklı boyutlara gitmiştir. Ben size çok kabaca, iş güvenliğinden başlayarak, birazcık da bundan hareketle iş sağlığı konusunu eleştirerek gideceğim. Daha doğrusu iş sağlığının boyutları nerededir, iş güvenliğinin boyutları nerededir; hayalinizde biraz canlandırmak istiyorum.



**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu**  
Yeditepe Üniversitesi  
Tıp Fakültesi  
Öğretim Üyesi

İş güvenliğini dört temel hedef üzerinde boyutlandırabiliriz. Bunlar, ürün güvenliği; makine-teçhizat güvenliği; çalışanların sağlığı ve güvenliği ve çevre güvenliğidir. Ben Sağlık tekniği içeren bir konudur, güvenlik bunun bir girdisidir dediğim zaman, beni dinleyenlerin, özellikle mühendislerin söyledikleri laf şu oluyor: “Hocam, iş güvenliğini, yine sağlığın içine sokuşturdunuz”. Halbuki bunun doğru olmadığını, iş güvenliğinin öyle pek bir yere sokuşturulacak bir yapıda olmadığını bu tablolardan çok rahat bir şekilde görebiliyoruz.

Neden böyle bir sınıflandırmaya gerek duyuyorum? Çünkü bu çok önemli. Ürün güvenliği ve makine-teçhizat güvenliği alanında, iş güvenliği uzmanlığını; iş sağlığı konusunda iş sağlığı uzmanlığını; Çevre sağlığında da çevre sağlığı uzmanlığını ifade edersek ve buradaki çalışanlara da şöyle bir göz atarsak, zannediyorum ki iyi bir ayırım yapmış oluruz.

Üretimle ilgili tüm meslekler (ham ve mamul madde üretiminde, hizmet üretiminde ve diğer üretimlerdeki bütün meslek grupları) Tablonun birinci bölümünde görülen, iş güvenliği diye ifade ettiğimiz bölümde yer almaktadır. İş sağlığı içerisinde, altına önemle belirttiğim gibi, çalışanların sağlığı ve güvenliği alanında da güvenlik var. Çevre sağlığının ifadesinde, işyeri çevresinin sağlığı ve güvenliği dediğinizde orada da güvenliğin var olduğunu görüyoruz. Ama işlevselliği açısından belki birbirinden birazcık daha farklılandığını birazdan çok rahat bir şekilde göreceksiniz.

Tabloya, kalite standartları açısından bakarsanız, ürün güvenliği veya makine-teçhizat güvenliğiyle ilgili bir işletmenin kalite standartlarının olduğunu görürsünüz ki bunlar, çok kabaca ISO 9000 serisi standartlar diye ifade edilir. Yani bizim yanlışlıkla sadece İSG içerisinde ifade ettiğimiz iş güvenliğinin aslında kalite standartlarının temelini teşkil ettiğini çok rahat bir şekilde görebilirsiniz. Peki, bizi ilgilendiren taraf nedir? Bizi ilgilendiren taraf, çalışanların sağlığı ve güvenliği, yani OHSAS 18000 serisi standartlardır. Çevreyle ilgili standartları da işletmelerde, ISO 14000 serisi standartlar şeklinde çok rahat bir şekilde görebilirsiniz. O halde biz bu sınıflamayı göz ardı eder de alanda veya uygulamada bazı yanlışlıklar yaparsak, belli bir sistematğin içerisine girmezsek, İSG çalışanlarını çok büyük sıkıntılar içerisine sokarız.

Konuyu biraz daha Bakanlıklar açısından sistematize edeceğim: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgilenmesi ge-

rektiğini düşünüyorum. Ürün ile ilgili kalite standartlarını da içine alan, hatta bu konuda standartlar vazeden Sanayi ve Ticaret Bakanlığının, üretimle ilgili her türlü standardı ve onunla ilgili yetişen insanları hedef aldığını çok rahat bir şekilde görebiliriz.

Tablonun son bölümünde, çevre sağlığı konusu da Çevre Bakanlığı'nın işi ki, günümüzde, birçok yönetmelikte veya yasada bu Bakanlığın etkin olduğunu da görmek mümkün.

Peki, Sağlık Bakanlığı nerede? Sağlık Bakanlığı kendini ilgilendiren her tür konuda, hem üretim aşamasında; hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kapsamı diye düşündüğümüz çalışanların sağlığı ve güvenliği alanında; hem de Çevre ve Orman Bakanlığı alanında sağlıkla ilgili her türlü olayın içerisinde mutlaka olmaktadır ve olmalıdır.

Böylesine geniş bir konuyu üretim sistemleri açısından, yönetim sistemleri açısından ele alırsanız: Kalite üretim-yönetim sistemi diye ifade ettiğimiz yönetim sistemi içerisinde hedefin gerçek iş güvenliğinin olduğunu görürsünüz. Yani, İş güvenliğini güdükleştirir, biraz sonra söyleyeceğim gibi, farklı bir eğitim modülü içerisine sokarsanız, meseleyi çok hafife almış olursunuz. İş güvenliğini bir işletmenin en temel yapılarından bir tanesi olarak ifade edebiliriz. O halde iş sağlığı yönetim sistemi, çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili görev yapacak bir sistem olarak kendisini göstermektedir. Diğer taraftan, çevre sağlığı güvenliği sistemini de Tablomuzda gördüğünüz gibi yapıda yerini almaktadır.

Eğer siz konuyla ilgili tehlike değerlendirme yöntemlerini de curcunaya döndürür karıştırırsanız, yani yönetim sisteminin çok önemli standartlarını veya değerlendirme yöntemlerini, iş güvenliği adı altında üretime yönelik veya makine teçhizatına yönelik yapmanız gereken şeyleri alır ve hepsini getirir çalışanların sağlığı ve güvenliği içerisinde mütalaa ederseniz yine hata yaparsınız. Bunların tümünü ayırıp hangi tehlike değerlendirme yönteminin hangi alanda kullanılacağını ifade etmenin ve belli bir düzende işlemenin çok önemli yararı vardır.

Sevgili Özlem Özkılıç'a, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Beşinci Kongredeki serzenişine cevap verememiştim. Şimdi sözümü ve cevabımı burada yineleyeyim: "HAZOP tehlike değerlendirme yöntemi"ni, çalışanların sağlığı ve gü-

venliği alanında kullanırsanız, yapılan işlemin “bir lokma bal için, bir çuval keçi boynuzu yemeye” benzediğini ifade etmiştim. Çünkü bakın tabloda rahatlıkla görebiliyorsunuz, HAZOP tehlike değerlendirme yöntemi kimya sektöründe üretimin güvenliği veya üretimle ilgili makine teçhizatın güvenliğiyle ilgili bir tehlike değerlendirme yöntemidir. Bunu siz alır da çalışanların sağlığı güvenliği alanında kullanırsanız, çok büyük bir hata yaparsınız. İSG uzmanı için böyle bir uygulama, tam anlamıyla bir zaman kaybıdır ve bilgisinin dışındadır.

O halde, her yöntemin, nerede kullanılacağı, yeri yurdu bellidir. Bu kadar kapsamlı geniş bir alanda, iş güvenliği uzmanlığı altında bir-iki haftalık bir eğitimle bütün kalite standartlarının konularını bir meslek sahibine öğretemezsiniz. Üstelik de eğitim verdiğiniz insanı sertifikalı eleman değilde İş Güvenliği uzmanı dersiniz çok büyük haksızlık yaparsınız. Şimdi, bu konuları ve boyutlarını sizinle tartışmak ve konuşmak istiyorum.

Mesleki İnsanlarının hangi alanda ve görevlerinin ne olduğu konusu çok kolaylıkla karşılaştırılabilir. Eğer biz, bir otomotiv sektöründe, üretim yönetimi sistemiyle ilgili alanı, çalışanların sağlık yönetimi sistemi alanı ve fabrika çevresi sağlık yönetim sistemi alanını belirler, burada çalışanları birbiriyle mukayese edersek zannediyorum ki doğru sonuca varmış oluruz.

Efendim, otomobil üretim yönetim sistemi içerisinde ve Makine-teçhizat güvenliğinde hekimin hiçbir rolü yoktur. Mühendis veya teknik elemanın rolü çok büyüktür. Bu tablolarda sadece hekim-mühendis karşılaştırması yapıyoruz. Üretim yönetim sisteminde mühendisin görevi son derece büyüktür. Ama bu alan çalışanların sağlığı güvenliği içerisine girdiği andan itibaren roller eşitlenir; bu eşitliği, iki meslek dalı için söylüyorum. Bu yeterli mi? Hayır. Çalışanların sağlığı ve güvenliği son slaytımda göstereceğim gibi, bu alan, çok bilimsel bir yapıya sahiptir. Bir çok meslek dalında insanın bu yapı içerisinde görev alması gerekmektedir.

Efendim, çevre sağlığı yönetim sisteminde bu durum ne olur? Hekimin görevi küçülür, mühendisin, mimarın, v.b.’lerinin görevi yine oldukça büyüür.

Hemen hastane yönetim sistemine geçiyorum: Nedir üretilen? Hastane hizmeti, tedavi hizmeti. Tedavi hizmetinde acaba görevler ne boyuttadır? Tedavi hizmetindeki görevlerin boyutlarına baktığımızda, hekimin çok önemli düzeyde rolünün

olduğunu görürsünüz. Ama bunun yanında mühendisin rolü yok mu? Evet, kesinlikle var, makine ve teçhizat güvenliği açısından veya üretimin doğru dürüst yapılması için gerekli olan her türlü makine ve teçhizat kullanımında mühendisin çok önemli görevi vardır.

Aynı şeyi çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından sorarsanız: Hastane yönetimi içerisinde de hekimin ve mühendisin rollerinin eşit olduğunu görüyorsunuz.

Hemen gidip çevre Sağlığı alanına bakın, o da değişmiyor. Görev boyutlarının değiştiği tek alan var, o da ifade ettiğimiz gibi üretim yönetim sistemi alanıdır ve içerisindeki roller farklılıklar gösterir. Bu bizim için son derece önemlidir. Çünkü tıp bilimi öylesine uzmanlaşmıştır ki, hastanedeki hastaya hizmet vermek için gerekli olan tüm uzmanlık dalları, nefroloji gibi, solunum sistemi gibi, cerrahi gibi, dahiliye gibi açılmış, hizmet veren hekimler uzmanlaşmıştır ve uzmanlık eğitimleri, altı yıla kadar çıkmaktadır. Böyle bir eğitimi siz neden alıyorsunuz? Çünkü üretim yönetim sistemi içerisinde doğru dürüst bir hizmeti karşı tarafa verebilmek için alıyorsunuz. Aynı şeyi otomotiv sektörüne götürdüğünüzde, otomotiv sektörü içerisindeki iş güvenliğiyle ilgili alanı ÇSGB olarak, bir haftalık, on günlük eğitimlerle mühendisi, teknik elemanı iş güvenliği uzmanı yapıp, alana bırakıyorsunuz. Böyle bir şey görülmüş şey değil arkadaşlar. Bu konunun üzerinde çok önemle durulması gerekmektedir. Onun için de iş güvenliği uzmanlık eğitimi ile ilgili yasa iptal edildi. Bu kadar büyük bir hata, ancak böyle tamir edildi, başka bir şekilde değil.

Eğer bu konuda ısrar edilirse, yarın yasa yine iptal edilecektir, yine iptal edilecektir. Çünkü üretim yönetimi sistemi içerisinde üretimle ilgili hizmet veren her meslek dalının kendine özgü uzmanlık alanlarında hizmet verenlerin, üniversiteler tarafından verilmiş uzmanlık diplomasına sahip olması gerekiyor. Bunların arasında bir eşitsizlik olur ise, bunu yapan kim olursa olsun hukuk yakasına yapışır ve bu yasalar iptal edilir.

Söyle sağlığa bir bakalım. Çalışanların sağlığı diyoruz. Sağlık multidisipliner bir yapı dedik. Sağlığı bir fabrikanın ürünü olarak düşünürseniz burada gördüğünüz gibi yüzlerce konunun sağlığı üretmek için girdi olduğunu görürsünüz. İş güvenliği de bunların en önemlilerinden bir tanesidir. Yani biz çalışanların sağlığı güvenliği diye ifade ettiğimizde oradaki güvenlik, sağlığı ortaya koymak için bir girdidir. O halde bunu birazcık daha ileriye götürürsek sağlığı üreten fabrikanın ismi, işletme-

lerde iş sağlığı yönetim sistemidir. İş sağlığının tam karşılığı, çalışanların sağlığı ve güvenliği yönetim sistemidir. Bu sistemi doğru dürüst çalıştırmak ve sürdürmek gerekiyor.

Şimdi sizi birazcık dolaştıracağım: Biz ulus olarak hasta bir kafa yapısına sahibiz. Biz sağlığımızı, hastalığımızın başladığı andan itibaren düşünüyoruz ve yasaları da buna göre yapıyoruz. Halbuki insanın koskoca bir sağlıklı dönemi var. Benim kişisel, şahsım için sağlıklı sürem kırk yıl gibi bir süredir. Bu kırk yıllık sürede eğer ben sağlığım için hiçbir şey yapmamışsam, benim hiçbir şey söylemeye hakkım yoktur. Eğer devlet de bu dönemde hiçbir şey yapmamışsa, devletin de hiçbir şey söylemeye hakkı yoktur. Onun için de, devlet sanki bir özür dileme gibi, bütün sigorta sistemlerinin sırtını Maliyeden çıkmış kararlara ve Hazineye dayayarak, bizim ceplerimizden alıp hata yapanlara ödemektedir. Hep bunun tartışması yapılıyor: “İşveren olarak biz sigortaya prim ödüyoruz, sonradan sigorta bize neden rücu ediyor” dendiği zaman, okuyup bakıyorsunuz, ulaştığınız sonuç şu oluyor: “Efendim, işverenler arasındaki hakkaniyeti sağlamak için”. Ne demek bu? Yani, birisinin ödediği primi bir başkası eğer çok fazla harcıyorsa o adamın tepesine binelim ve böylece bir hakkaniyet sağlayalım, o ödesin ki öbürleriyle eşleyelim. Zannediyorum ki hiçbir gelişmiş ülke sigorta sistemi içerisinde böyle bir garip mantık söz konusu değildir.

Sistemlerinizi yanlış kurarsanız, sistemler size çok kötü cevap verirler. Eğer bir hastalık veya kaza ortaya çıkmış ise, artık siz hastalıklı döneme girmişsinizdir. O halde bu hastalıklı dönemde artık sizin yönetim sisteminizin ismi: “Hastalık yönetim sistemi”dir. Ne olursunuz, sağlıkla hastalığı birbirine karıştırmayın. İnsanın sağlıklı döneminde “Sağlık yönetim sistemi” denilen bir sistem vardır, bu sistemi tam olarak insanlara uygulamak gerekiyor.

Bakınız, 506 sayılı Yasa’yı size göstereceğim. 1. maddesinde ne diyor, her tarafı hata: “İş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık gibi ölüm hallerinde bu kanunda yazılı şartlarla Sosyal Sigorta yardımları sağlanır.” Yani diyor ki devlet: Benim sigortam, hastalık veya kaza ortaya çıktığı andan itibaren devreye girer. Başka tarafa karışmam.” O zaman, sen hastalık veya kaza ortaya çıktığında tazmin ederek nereye varmak istiyorsun? Eğer sen kendini korumazsan, sen sağlıkla ilgili önlemleri doğru dürüst almazsan bundan zarar etmez misin? Etti. Bütün Sosyal Sigorta hastanelerini kapattı, devlet hastaneleri içerisine dahil etti. Şimdi çok daha büyük problemler içerisindeyiz. Ben bir haftalık iş güvenliği uzmanlığına kızı-



yordum, şimdi bir haftada aile hekimliği ortaya çıktı. “Bir haftada bir aile hekimine meslek hastalığı teşhisi, tanısı öğreteceksiniz ve o önüne gelen hastayı meslek hastalığı tanısı koyacak.” Arkadaşlar, böyle bir şey olabilir mi? Oturup bu sistemlerin tamamının tekrar gözden geçirilmesi lazım.

Bakın, burada görüyorsunuz. O halde sigorta, Birincil Sağlık Hizmetlerini kime bırakmış? Hiç kimseye. Yasa yaparken, 506 sayılı Yasa’da, efendim 124. maddede bakın ne demiş: “Kurum sigortalılarının sağlık durumlarını kontrol amacıyla koruyucu hekimlik bakımından gerekli olan her türlü koruyucu tedbiri alabilir.” 124. madde, birden aklına gelmiş. Ama bununla ilgili, 506 sayılı Yasa’da kapsamla ilgili hiçbir koruyucu sağlık hizmetinin ifade edilmediğini görüyoruz. Ne diyor burada? Koruyucu sağlık hizmetleri içerisinde hekime düşen görevi ifade ediyor. Halbuki, sağlıkta dedik ki: Hekim, belli görevi olan insandır. Bir sürü meslek insanı bu alanda görev yapmaktadır. Bazen gariptiyorum, Sevgili Alp Ergör’de sabah oturumunda kullandı ama, sonradan “İş sağlıkçısı” diye düzeltti. Hepimiz sağlıkçıyız arkadaşlar. Eğer siz sağlıkçı olmazsanız, meselemizi halledemeyiz. Mühendis olarak sağlığa sarılmazsanız meselemizi halledemeyiz. Mühendisi nasıl sağlığın dışında tutabilirsiniz? Yani mümkün mü böyle bir şey yapmak. Ne olur, bunu yapmayın diye önemle ifade ediyorum.

5510 sayılı Yasa’ya geçmeden birazcık geri döneceğim, Devlet sigorta hizmetlerini bakınız hangi mantıkla yapıyor: “Sigorta yardımları sağlanır.” Hespladım, çok kolay çünkü, siz de lütfen bunu yapın. 506 sayılı Yasa’da 154 tane “Yardım” sözcüğü geçiyor arkadaşlar. Yardım, gönüllü istediği zaman, istenen kişiye yapılan bir şeydir, gönüllü bir kavramdır. Eğer siz, prim karşılığı vereceğiniz hizmeti, “Yardım” diye ifade ediyorsanız, ondan hayır beklemeyiniz. Siz prim alıyorsunuz ve primin karşılığı görevi doğru dürüst, işletmenin içine kadar giderek hizmetinizi çalışanın ayağına götürmek zorundasınız. Bunun yolunu, yöntemini bulacaksınız, başka hiçbir çareniz yok. Bunu oturup düşünmemiz gerekiyor.

Meslek hastalığı tanımlarını falan uzatmamak için geçeceğim. Sadece bahsettiğim sigortanın nedeni, niye gerekli olduğunu ifade edeceğim. Sahiden çalışanlar bu ülkenin en değerli varlıklarıdır, çünkü bunlar üreten insanlardır ve özel ilgiye layıktırlar arkadaşlar. Sigortalı, sigortasız, bilmem ne falan, filan... Çalışan her insanı sigorta eden bir sistemin sadece çalışanlara yönelik olarak yaratılması gerektiğini önemle ifade ediyorum. Ben beş sene kadar daha bu alanda kalır hizmet verebilirim.

Dilimin döndüğünce bunu anlatacağım. Sigorta şirketleri de zaten yavaş yavaş kıpırdanmaya başladılar. Krize girince hepsinde bu mantığa doğru bir dönüş başladı. Bakanlık da bu dönüşüme yardımcı oluyor bazı yasalarla. Mesela, neyle yardımcı oluyor? İşyeri ortak sağlık birimlerinin dışarıdan kurulabileceği konusunda bir yasa çıkardı, bu yasa doğrultusunda artık meslek insanları gerekli yapıları oluşturup, bu yapılarla, işletmelere sağlık hizmeti verebilecekler. Sağlık hizmeti verebilecekler dediğim zaman, hastalık hizmetlerini de düşünmeyiniz, çünkü bunu belki sigortayla birlikte düşünmekte çok büyük yarar var. Böyle bir hizmeti şöyle kabaca bir gözden geçirelim. Benim söylediğim sigorta sistemi nerede yer alacak, nasıl yer alacak? Bir iki dakikanızı daha alarak bunu ifade edeceğim.

Madem ki devlet kaza veya meslek hastalığı ortaya çıktığı zaman devreye giriyor, o halde sağlıklı olduğumuz alanda bir boşluk vardır: Benim kişisel kanaatim, işveren hiçbir şekilde üretimin dışında bir şey düşünmemeli. Bunu eğer bir sigorta sistemine bağlar, çalışanların sağlığını doğru dürüst bir sigorta sistemiyle halleder, bu sigorta sistemine sağlığın korunması ve geliştirilmesi hizmetlerinin tümünü yüklerseniz - Büyük işletmeler böyle yapıyorlar - şuradaki sistem çalışanların sağlığını, güvenliğini çok iyi bir şekilde korur, denetler, primlerini hesaplar, işverenden buna göre prim alır ve böylece bir otokontrol de sağlamış olur. Devlete de şunu söyler: “Eğer bir meslek hastalığı veya iş kazası yakalarsan, ben tazmin edeceğim” der.

Eğer sigorta insanları bunu başarırlarsa, yani sonuçta hiçbir şekilde kaza veya meslek hastalığı tedavi etme riski üstlerinde olmayan bir sigorta sistemini bu alana getirir monte ederlerse, sadece sağlıklı insanın çalışma koşullarını değerlendirip onlara birtakım hizmetler sunarlarsa çok rahat bir şekilde devlete yardımcı olacaklardır. Çünkü, hastalığı ne kadar geciktirirlerse devlet o denli yarar görecektir. Peki, diyeceksiniz ki: “İşyeri hekimleri falan ne olacak?” Bu sistemin içinde olacak. İşyeri hekimi artık bu alanda, hizmet veren bir sigorta sisteminin elemanı olacağı için her türlü istatistiğini, her türlü işletmede meydana gelen olayı kendi sigorta şirketine ifade etme olanağını bulacaktır. Gönlümden, devletin bu tarafta da sadece çalışanlar için devreden çıkıp, bütün bu alanı özel sigortalara devretmesi yapısı yatıyor. Çünkü şu tepeye baktığınızda siz sağlıklı hastalığı eğer birbiriyle iletişir hale getirmezseniz, hiçbir şekilde sonuç alamazsınız. Ülkemizde sadece hastalıklara bakan bir SSK sisteminin bugünkü düştüğü durum bu nedenledir. Hiçbir işyeri hekimi işletmede koyduğu teşhisi veya kazayı kalkıp da Sosyal Sigortalar Kurumu’na bildirir konu-

munda değildir. Bu sistemi çalıştıracak mekanizmaları çok iyi bir şekilde bulmamız gerekiyor.

Sorular geldikçe yine konuşurum. Buna “İş sağlığı sigorta sistemi” de diyebilirsiniz, “Çalışanların sağlığı ve güvenliği sigorta sistemi” de diyebilirsiniz. Hoşuma giden konu, sistemin İngilizcesinin baş harflerinin ismimin baş harfleri ile üst üste gelmesi: Health and Safety Insurance System – HSIS, HS’yi Hilmi Sabuncu olarak da düşünebilirsiniz.

Bu sigorta sisteminin mutlaka ve mutlaka tesis edilmesi gerekiyor. Bu sistemin kimseye bir maliyeti yok ve son derecede yararlı bir sistem arkadaşlar. Bunu oturup tartışmamız gerekiyor.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. *(Alkışlar)*

◀ \* ▶

**BAŞKAN** – Sayın Doktor Hilmi Sabuncu Hocama çok teşekkür ediyorum.

Kendi özeleştiriyle başladığı konuşmasında çok güzel bir açılımla, ürün güvenliği, makine teçhizat güvenliği, çalışanların sağlık ve güvenliği, işyeri içerisinde sağlık ve güvenliğinden alt tabana geçerek çok güzel bir sunum yaptı. Sonra SGK’ya bazı haklı olarak serzenişlerde bulundu. Tabii, işte bizim bu İş Sağlığı Güvenliği Yasa Tasarısını bir an evvel gündeme getirmemizin -hatta şu anda Meclis son halini vermek üzere- nedeni de bu. Sayın Bakanımızın bu konuda çok titiz çalışmaları var. Hatta buraya gelirken Sayın Genel Müdürümüz, Genel Müdür Yardımcımız, bütün ekibimizle de geldik, sorulara karşı da. Bir an evvel gündeme getirmenin önemi çıkıyor. Hatta son kısımda söylediğiniz gibi, iş kazalarını bile bildirim zorunluluğu olmadığı için çoğu şeyi es geçiyoruz. Bu kanunda burada çok ciddi bir şekilde gündemde ve bildirmeyenler hakkında kanuni işlem yapılacağı da söyleniyor.

İkinci konuşmacımıza geçiyorum. Doç. Dr. Tunç Demirbilek, buyurun.

◀ \* ▶

# “Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi”

Sayın Başkan, değerli dinleyenler; öncelikle hepinizi saygıyla selamlarım.

Bildirim başlığı: Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi.

Bildiri sunulurken ele alınacak başlıklar ise: Önce genel olarak bir açıklamada bulunacağım, daha sonra kısa, tek bir tanım, bilahare özellikleri ve öğeleri, daha sonra beş model üzerinde genel açıklamalar yapacağım ve geliştirilmesiyle ilgili önerilerimi sunmaya çalışacağım sizlere.



**Doç. Dr. Tunç Demirbilek**  
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi  
ve İdari Bilimler Fakültesi  
Öğretim Üyesi

Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş güvenliği kültürü iş güvenliğine yönelik bir tutum oluşturmaktır ve işletmedeki iş güvenliği kültürü bir kolektif öğrenme sürecidir. Ele aldığımız konu, iş güvenliğine yönetim bilimi ve davranış bilimi açısından bakmaktadır. Dolayısıyla işletmelerdeki en önemli slogan: “İş güvenliği önceliğimizdir.” sloganıdır. Ancak iş güvenliği kültür açısından işletmede “önceliğin” ötesinde bir “değer” haline gelmişse ulaşılmış anlamına gelmektedir.

Bu çerçevede, öncelikle bir Japon ilkesi olan WA ilkesinden bahsetmek istiyorum. Onun eşdeğer ifadesi uyumdur. Ama biliyorsunuz ki Japon çalışmasında sadece uyum yok, çok çalışmak, disiplinli olmak ve sakin olmak da var. Bu çerçevede, bizim zaten işletmede kurmaya çalıştığımız iş güvenliği kültürü ve davranış yönetim sistemi de bu dört davranış özelliğiyle özdeş olmaktadır ve buradan hareketle kısaca değinmek istediğim husus uyma davranışıdır. Çünkü işletmede çalışan işe alındığında, uyma davranışının bir kökeni olan zorunlulukla karşı karşıya kalıyor. Daha sonra çalışana işe giriş sürecinde gerçekleştirilen sosyalleşme faaliyetiyle ortak öğrenme sürecine alarak işletmede kullanacağı iş güvenliği kurallarını öğretilmek-

tedir. Uyuma davranışı açısından kullanacağımız üçüncü araç ise, rol modeli. Çünkü, insan bir başkasının davranışını da dikkate alarak uygulayabilmektedir. Bu nedenle, uyuma davranışı bakımından işletmede biz aynı toplumda olduğu gibi, bir davranış düzenliliği yaratmaya çalışıyoruz. Bu davranış düzenini yaratırken de mutlaka sosyal etkiyi ve uyuma davranışını dikkate almamız gerekmektedir.

Bu çerçevede, bilindiği gibi ülkemizde kaderci bir yaklaşım var ve Şövalyen Tutum da söz konusu. Kaderci yaklaşımda iş güvenliği kültürünün modellerinde de göreceğimiz gibi, bazı aşamalarda kazalar kaçınılmaz olarak işletmeler tarafından nitelenebiliyor veya insan da bunu böyle görebiliyor. Şövalyen tutuma bağlı olarak ise karşımızdaki insanda “Bir şey olmaz” zihniyeti, “Ötekini düşünmeme” ve “Öteki ne der?” davranışıyla karşı karşıyayız. Şövalyen tutumdan kastımız, çalışanın tehlikeler karşısında risk üstlenme eğilimi göstermesidir. Dolayısıyla, çalışan iş ortamında karşı karşıya kaldığı tehlikeler olduğunda onları göz ardı ediyor ve bu da bir güvensiz davranışa yol açarak iş kazasına neden oluyor. Ve bu risk üstlenme eğilimi onda “Bir şey olmaz” zihniyetiyle örtüşüyor. Diğeri ise, ötekini düşünmemek davranışdır. İşletmelerde örneğin, yere yağ döküldüğü zaman bir çalışan “yere yağ dökülmüş, bu yağı kim temizleyecek” diye düşünerek yanından geçip gidebilir. Bu anlamda, iş güvenliği açısından ötekini düşünmeme davranışını yerine getirmiş olur. “Öteki ne der?” davranışı da bir kaygı durumunu ifade eder. Çalışan birtakım iş güvenliği kurallarını, baret takmak, eldiven kullanmak gibi yerine getirmiyor olabilir. Niçin? Diğer arkadaşları kendisini küçük görmesin, alay etmesin diye.

Çözüm nedir? Çözüm, iş arkadaşlarının iş güvenliğinden sen sorumlusun mantığının uygulanmasıdır.

Bu genel açıklamalardan sonra örgüt kültürünün kısa bir tanımını yapacak olursak: Davranışsal normlar yaratmak üzere işletmedeki yapı ve kontrol sistemleri ile etkileşim içerisinde olan değerlerin ve inançların paylaşımıdır. O zaman işletmede hangi soruları sorarak bunları saptayabiliriz? İş yapma biçimini tartıştığımızda davranışsal normları ortaya koyuyoruz. Bunlar iş güvenliğiyle ilgili olarak günlük iş güvenliği davranışlarımız oluyor. “Önemli olan nedir?” sorusu değerlerimizi oluşturuyor. “Nasıl gerçekleşir?” sorusu da inançlarımızın cevabını veriyor bize.

Niçin örgüt kültürünü açıklayarak başladık? Çünkü iş güvenliği kültürü örgüt kültürünün bir alt elemanı olmaktadır. İlk tanımı 1951 yılında Keenan, Kerr ve Sherman tarafından yapılmıştır, ama esas ilgi 1986 yılındaki Çernobil felaketinden sonra ortaya çıkmıştır. Kimiz, neyiz, neyi önemli buluyoruz ve işleri nasıl yapıyoruz? sorularını yanıtladığımızda iş güvenliği kültürünün tanımına ulaşmış oluyoruz.

Uluslararası Atom Enerjisi Kurumunun (IAEA) tanımına göre; değerler, algılar, düşünme alışkanlıkları, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinden oluşuyor iş güvenliği kültürü. Bunlar neden etkileniyor? Örgütün iş sağlığı güvenliği programlarının yeterliliği, tarzı ve sürekliliğe karar veren birey ve grup algılamalarından meydana gelmektedir.

Biliyoruz ki işletme yönetiminin üretimden pazarlamaya, tedarikten konumuzla ilgili iş sağlığı ve güvenliğine kadar ilgilenmesi gereken çok çeşitli konu vardır. O zaman Şekil'den de görüleceği üzere, kaza oranı yükseldiğinde yönetimin iş güvenliğine yüksek bir ilgisi söz konusu olmaktadır. Ancak kaza oranı düştüğü zaman yönetimin iş güvenliğine düşük ilgisi söz konusudur. İstisna durum ise orta düzeydedir.

Başarılı bir iş güvenliği programı, yönetim bu istisna döngüsünü dikkate alarak yapıldığında daha az iş kazasına maruz kalma ile sonuçlanacaktır ve bu tarz iş güvenliği kültürüne sahip örgütler, güvene dayalı bir iletişim, ortak algılamalar ve önleyici tedbirlerin faydasına olan güvenin olduğu bir yapıda olmaktadır.

Daha önce de vurguladığımız gibi, “öncelikle” daha fazla olarak iş güvenliği bir “değer” olarak görülmeli ve işletme yönetiminin üst kademesinin bağlılığı ile çalışanların bağlılığı esas olmalıdır. Dolayısıyla, iş güvenliği kültürü ile ilgili anahtar nitelikteki elemanlar nelerdir? Sorunun yanıtı ise şu şekildedir: Öncelikle iş güvenliğini destekleyen üst yönetim, sonra işçinin katılım mekanizmaları, güvenli davranışı destekleyen uygulamalar, iş kazalarıyla ilgili verinin toplanması, değerlendirilmesi ve farkındalığın artırılarak mutlaka ödüllendirme sisteminin işletmede kurulması.

Buradan hareketle literatürde iş güvenliği kültürüyle ilgili çok sayıda özellik sıralaması bulunmaktadır. Ama bunlardan bir demet sunacak olursak sizlere: Ön-

celikle, tüm çalışanlara yönelik olması. Eğer işletmede iş güvenliğinin sorumluluğu ilgili departmana veriliyor ise, böyle bir uygulama var ise bunu bir eksiklik olarak değerlendiriyoruz. İkinci olarak, iş ve iş dışı çevrenin birlikte değerlendirilmesi. Son zamanlarda, özellikle evdeki yaşam da dikkate alınıyor. Modellerin en sonuncusu, olgunluk aşaması modeli, bununla ilgilidir. Önleyici tedbirler, iletişim, işbirliği, örgütsel amaçlı politikalar, sürekli öğrenme, takım çalışması, kaynakların uygun dağıtımı, bütçe, yöneticilerle uyumlu çalışanlar, motivasyon ve sorumluluk bilinci diğer özelliklerdir.

Peki, öğeleri nelerdir? Bireysel farkındalık, bilgi ve yeterlilik, bağlılık, motivasyon, denetim ve sorumluluktur.

Bu açıklamalardan sonra modeller üzerinde duracak olursak, modellerden beş tanesini size burada kısaca anlatmak istiyorum. Bu modeller;

Cox ve Cox'un İş Güvenliğine Yönelik Tutumlar: Olası Bir Tasarım Modeli,

Cooper'in Karşılıklı İş Güvenliği Kültürü Modeli,

Reason'ın İş Güvenliği Kültürü Mühendisliği Modeli,

Fleming ve Lardner'in İş Güvenliği Kültürü Gelişimi Aşamaları Modeli,

Fleming'in İş Güvenliği Kültürü Olgunluk Modelidir.

Cox ve Cox'un Modelinde işletme içindeki iş güvenliğine yönelik temel tutumları dört kategoride toplanmıştır: Donanım, yazılım, insan ve risk.

Kategoriler dışında beş tane de değişken belirlemiştir. Bu değişkenler: Güvene ilişkin düzenlemelerin etkinliği, bireysel sorumluluk, bireysel şüphecilik, kişisel bağlılık ve iş çevresi güvenliği.

Cooper'in modeli ise, üçgensel bir modeldir. Kişi, durum, davranışı dikkate almaktadır. Kişi üçgeni, iş güvenliği iklimi boyutlarıyla işçinin iş güvenliğine ilişkin algılamaları üzerinde duruyor. O da Şekil'de üstteki üçgen olmaktadır.

Şeklin sol tarafındaki durum üçgeni ise, işletme odaklıdır ve işletmedeki iş güvenliği yönetim sistemi ile ilgilidir.

Davranış üçgeni ise Şeklin sağ tarafında yer almaktadır ve iş ile ilgilidir. İş güvenliğine davranış temelli yaklaşmaktadır.

Urusurları bakımından baktığımızda ise, ilk unsur olan üstteki üçgen birey ve grubun iş güvenliğine ilişkin değerleri ve algılarıdır. İkinci unsur, iş güvenliği yönetim sistemi bağlamında işletmenin iş güvenliği yapma biçimidir; nasıl uyguluyorlar sorusunun cevabı üzerinde durur. İş güvenliği davranışı da üçüncü üçgen olmaktadır.

Mühendis olan Reason'ın modeli ise, Şekil'den gördüğünüz gibi, adalet kültürü, raporlama kültürü ve öğrenme kültüründen oluşmaktadır. Şekil incelendiğinde üçü arasındaki en yüksek oranın, raporlamada olduğu görülmektedir. Adalet kültürünün diğer adı güven kültürüdür. Güven kültürünün nasıl yaratılacağını ifade ediyor ve diyor ki: "Kabul edilebilir olan ve kabul edilemez olan davranışların listesini belirleyin ve bunu işletmede uygulayın."

Öğrenme kültürü, işletmede geçmişte ve şu anda olan kazaların kayıtlarından kaynaklanan kültürdür ve öğrenen organizasyonlar bağlamında dikkate alınması gerekir. İşletmenin daha önceki kazalardan çıkardığı dersleri sürekli olarak kullanarak iş güvenliği sistemini geliştirmesi anlamındadır.

Raporlama kültürü, anlaşıldığı üzere, işyerindeki kaza, iş güvenliği ile ilgili veri oranlarını dikkate alan bir yapı olmaktadır.

Adalet kültürünü, dolayısıyla işyerindeki güveni raporlama kültürü olmadan sağlayamayız. Öğrenme kültürünün temeli de raporlama kültürüne bağlıdır.

Fleming ve Lardner'in modeli ise, Şekil'de görüldüğü gibi kaza sıklık oranındaki, olumlu güvenlik tutumlarına sahip işçilerin oranındaki ve benzer güvenlik tutumlarını paylaşan işlerin derecesindeki düşüklük ve yüksekliği incelemektedir. Bunu, bağımlı kültür, bağımsız kültür ve birbiriyle bağımlı kültür açısından yap-



maktadır. Kaza sıklık oranı, bir işletmede birbiriyle bağımlı kültürden bağımlı kültüre doğru gidildikçe yükselmektedir. Olumlu güvenlik tutumlarına sahip işçilerin oranı bir işletmede bağımlı kültürden birbiriyle bağımlı kültüre doğru gidildiğinde yükselmektedir. Benzer güvenlik tutumlarını paylaşan işlerin derecesi de benzer şekilde bir işletmede bağımlı kültür var ise düşük düzeyde iken, birbiriyle bağımlı kültürün olması durumunda yükselmektedir.

Bağımlı kültür nedir? Bağımlı kültür, bir işletmede yönetimin bağlılığı esas olmaktadır. Neyi kastetmektedir? İşletmede disiplin uygulamaları iş güvenliği konusunda ağırlıklıdır. Yönetici ve nezaretçi denetimi üst düzeydedir. O zaman bu işletmede yöneticiler, nezaretçiler işletmenin her tarafında olmak çabasıdadırlar. Dolayısıyla, bu işletmede işçi yöneticiye ve nezaretçiye bağımlıdır. Bu da yüksek bir iş kazası oranına yol açar.

Bağımsız kültür: Burada bireysel sorumluluk esas alınmaktadır. Şöyle bir slogan vardır: İşletmede “herkes kendi iş güvenliğinin yöneticisidir, sorumlusudur” sloganı var ise, bağımsız kültür vardır. İşçi kendisine ait güvenli davranış listesini belirler ve onları uygulamaktan, değerlendirmekten sorumludur.

Birbiriyle bağımlı kültür ise: Takım çalışmasının olduğu bir işletme yapısında olabilir. Bu işletmede olan çalışanlar, sadece kendilerinin güvenliğinin ötesinde, aynı zamanda diğer iş arkadaşlarının da güvenliğiyle gönüllü olarak ilgilenirler.

Fleming’in Olgunluk modeline geçecek olursak; Olgunluk modeli, işletmenin hangi olgunluk aşamasında olduğunu ölçmeye çalışmaktadır ve diğer aşamaya nasıl geçeceğine ilişkin önerilerde bulunmaktadır. Modeldeki her bir aşamanın kendine ait anketleri vardır.

Şekil’de beş basamak görüyorsunuz; gelişen iş güvenliği kültürü bu şekilde oluşur.

Birinci basamak Oluşum basamağıdır ve işletmede iş güvenliği kaçınılmaz olarak görülüyor ve teknik-prosedürel, bu anlamda ağırlıklı olarak mühendislik önlemleriyle iş kazaları giderilmeyi çalışılıyor.

İkinci basamak olan Yönetim basamağında ise, işletmede iş güvenliğiyle ilgili teknik-prosedürel nitelikli önlemlerin önemi anlaşılacakla beraber, artık iş güvenliği bir risk olarak görülmeye başlanmış durumdadır.

Üçüncü basamak olan Katılım basamağında ise, işletme tepkiseldir. Kaza meydana geldiğinde devreye girer.

Dördüncü basamak olan İşbirliği basamağında ise, artık işletmede işçilerin katılımının gerekli olduğu anlaşılmıştır.

Beşinci ve son basamak olan Sürekli gelişim basamağında ise, proaktif bir durum söz konusudur. Uzun süredir iş kazası meydana gelmemektedir, ama işletmede gönül rahatlığı da yoktur. Çalışanların hem iş içindeki hem de iş dışındaki sağlıkları, yaralanmaları dikkate alınmakta ve iş güvenliğinden işletmede bir öz değer olarak bahsedilmektedir.

Model'ler üzerinde kısaca açıklamalardan bulunduktan sonra şu sorunun yanıtlanması önem kazanmaktadır. İş güvenliği kültürünün geliştirilmesi konusunda yapılması gerekenler nelerdir? Öncelikle yönetim desteği, paylaşılan sorumluluk, iletişim, katılım ve bütünleşme.

Geçmişten bugüne iş güvenliği konusunda yapılan uygulamalar neler olmaktadır? Bunlar; mühendislik uygulamaları, eğitim ve uygulama, disiplin uygulamalarıdır. Bu uygulamalar halen yapılacaktır, ama güncel yöntemler olarak güçlendirme, ergonomik yaklaşımlar ve değerlendirme önem kazanmıştır.

Burada oluşturduğum Tabloya göre, acil düzey çabalar, orta düzey çabalar ve nihai düzey çabalar olarak işletmede iş güvenliği kültürü faaliyetleri planlanabilir. Görüldüğü gibi, eğitim uzun vadeli bir sonuç doğuracaktır. O zaman işletmede iş güvenliği kültürünü yaratmak için ilk yapmamız gereken, liderlik uygulamalarıdır ve yine son dönemlerde risk yönetimi ve risk analizi önem kazanmıştır. Mutlaka iş analizi ve iş tanımı da yapılmalıdır. Çünkü işletmede her kademedeki çalışanın iş tanımında iş güvenliği bir performans kriteri olarak hesap verebilirlik anlamında yer alması gerekiyor. Orta düzeyde çabalarda; bilgi sistemi ile denetim sistemi geliştirilmeli, nihai düzey çabalarda da mutlaka iş güvenliği kültürü ölçülmeli ve tabii davranışsal güvenli iyileştirme programları da söz konusu olmalıdır.

Şekilde gördüğünüz üzere, inanç, değerler ve tutumlar hatalara yol açıyor ve kazalar, kayıp zaman, zarar oluşuyor. Eğer inanç, değerler ve tutumlarda gelişme sağlayabilirsek, bu oranı artırabilirsek, artırdığımız oranda hatalar azalıyor ve o zaman da kazaları, kayıpları ve zararları işletmede azaltabiliriz.

İş güvenliği konusunda mühendislik çözümlerinin yanı sıra, tutum-davranış da dikkate alınmaktadır. Akran baskısı, iş arkadaşlarının rol model olması, cezalandırma gibi... Cezalandırmak, olgunluk modelindeki ikinci aşama olmaktadır. Cezalandırmak, bildiğimiz üzere davranışı baskı altına alabilir, ama tutumu değiştirmedikten ödüllendirme mekanizmaları davranış değişiminde daha olumlu görülmemektedir.

İş güvenliği kültürü işletmelerde nasıl hayata geçirebilir? Bir kere, değişim stratejisi planlanmalıdır. Bunun için mutlaka ölçüm yapmak gerekiyor, iş güvenliği kültürü anketi kullanılmalıdır. İkinci olarak, sorun tanımlanmalıdır. Geçmişteki kaza verilerinden, gözlem kayıtlarından hareketle sorunu tanımlamamız gerekmektedir. Üçüncü aşamada ise, değişim strateji uygulanmalıdır. Bunun için de hedefler saptanmalı ve gözlemci eğitimi yapılmalıdır. Dördüncü aşamada ise, değişim düzeyi geri bildirimler ile değerlendirilecek ve sapmalar varsa beşinci aşamada bunların düzeltilmeye çalışılması gerekir.

Sonuç olarak, aktif ilgi ve katılım iş güvenliği kültürünün oluşumu ve gelişimi açısından en önemli öge durumundadır. Birbiriyle bağımlı kültürden hareket edecek olursak, işletmede iş güvenliği kültürü geliştirmenin en önemli kuralı, çalışanın gönüllülüğünü, onun aktif ilgi desteğini sağlayabilmektir. Ama kültürel değişim kolay değildir. Bunu yaparken birtakım dirençlerle karşılaşılabilir. Bu çerçevede işletme içerisindeki olanakların öğrenilmesi gerekiyor. Sürekli iyileştirme çabalarının da sergilenmesi gerekiyor. Dirençle karşılaşılabilir; dirençle karşılaşırken biliyoruz ki örgütsel değişimde bir zorlayıcı güçle, göçeri yoluyla ve paylaşım yoluyla olabilir. O zaman bizim yapmamız gereken, işletme yönetiminden hareketle oluşturduğumuz bir değişim değil de, işletmemizin tüm çalışanlarını bir bütün olarak değişim sürecine katan bir paylaşımcı mekanizmayla bunu yapmaktır.

Son söz olarak Deming'in bir sözünü sizinle paylaşmak istiyorum. Soru geliyor kendisine: "Bir kültürü nasıl değiştirebiliriz? Elimizde birtakım olanaklar olmayabilir?" Kendisi yanıtıyor: "Sahip olduğunuz her şey sizin elinizde."

Teşekkür ederim. (*Alkışlar*)

< \* >

**BAŞKAN** – Doç. Dr. Tunç Demirbilek Hocam'a çok teşekkür ediyorum.

Esasında konuşmasının başında özetledi, uyumlu, çalışkan, disiplinli, sakin. Bu dört kelime sahiden çok şey ifade ediyor. Tabii, arkasından adalet kültürü, öğrenme kültürü ve raporlama kültürüyle birlikte çok güzel bir sunum yaptı, kendisine teşekkür ediyorum.

Son sunumunu yapmak üzere, Neriman Kayaalp'i davet ediyorum.

Buyurun.

< \* >

# İSG Kültürünün Oluşturulmasına Yönelik; Bolu Çimento Fabrikasında Yürütülen “Davranışsal İş Güvenliği Projesi” (DİP)

Değerli katılımcılar, hepinizi saygıyla selamhyorum ve öncelikle ÇEİS yönetimine, böyle bir sempozyumu düzenledikleri için ve bana da böyle bir sunum fırsatı yarattıkları için çok teşekkür ediyorum.

Sunumuma başlamadan önce Bolu Çimento Fabrikasına Ait Tanıtım filmini izletmek istiyorum sizlere...

Evet, sunumumun konusu: İş Sağlığı Güvenliği Kültürüne Yönelik Bolu Çimento Fabrikasında Uygulanan Davranışsal İş Güvenliği Projesi.

Sunumun ana noktaları: DİP nedir? Biz Davranışsal İş Güvenliği Projesine kısaca DİP diyoruz. DİP' in hedefleri. Bolu Çimento'daki DİP uygulamaları ve Bolu Çimento'da elde edilen DİP sonuçları.



**Neriman Kayaalp**  
Kalite Yönetimi Şefi  
OYAK Bolu Çimento T.A.Ş.

Davranışsal İş Güvenliği Projesinin ana felsefesi, geri bildirimden yararlanarak iş güvenliği kültürünü oluşturmaktır.

Evet, konuyu daha iyi anlayabilmek için yaşanmış kısa bir olay anlatmak istiyorum. 1950'li yıllarda bir İngiliz gemisi Portekiz'den İskoçya'ya şarap taşımaktadır. Demir attıktan sonra şarabı teslim eder ve geri dönüş hazırlıklarına başlar. Bu sırada bir denizci depoda şarap kolisi kalıp kalmadığını merak eder ve kontrol etmek ister. Tam o içeride iken bir başka denizci ise onun orada olduğunu fark etmeden kapıyı kapatır. Evet, bizim zavallı denizcimiz içeride mahzur kalır ve elinde bir çakısı vardır, çakıyla kapıyı açmaya çalışır, ancak açamaz. Duvarları yumruklar, bağırrır sesini duyuramaz ve artık biliyordur ki soğuşun etkisiyle ölecek ve ölüm sürecini beklemeye başlar ve âdeta bilimsel bir titizlikle elindeki çakısıyla duvarlara ölüm sürecini kazımaya başlar. Önce üşüdüğünü, vücudunu hissetmediğini, burnunun donduğunu ve ellerini hissetmediğini âdeta kazır ve ne yazık ki yaşamını yitirir.

Kaptan onun cansız vücudunu bulduğunda, duvardaki yazıları görür ve hayretle o da donakalır. Çünkü deponun sıcaklığı 19 derecedir. Onun o sıcaklıkta ölmesi mümkün değildir. Evet, sizin anlayacağınız, bizim zavallı denizcimiz soğuktan donduğu için değil, donduğunu sandığı için ölmüştür.

Evet, biz ne düşünüyorsak oyuz ve hiçbir şey düşünce kadar güçlü değildir. Bunu daha iyi anlatabilmek için etkili ve güvenli iş görme zincirimizi incelersek; öncelikle beyinde duyguları yaratan bir düşüncenin kabul edilmesi gerekir, daha sonra bu duygular eylemleri belirlerler, ödüllendirici olan eylem alışkanlıklara yol açar, alışkanlıklar da sonuçları yaratır. Bu yaklaşım kullanıldığı takdirde etkili - güvenli iş görmede dolayısıyla verimlilikte önemli değişimler yaşanır. Davranışsal İş Güvenliği Projesinin ana felsefesi budur.

DİP'in hedefleri: Dört hedefimiz var. Birinci hedefimiz, çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazalarının temel nedenini kendi düşünme süreçlerinin sonucu olduğunun kavranmalarının sağlanması.

İkinci hedefimiz, çalışanlar işbaşı eğitimciliği becerileri kazandıracak eğitim fırsatının yaratılması.

Üçüncü hedefimiz, riskli durumları da yansıtan örnek öğretim planlarının hazırlanması.

Son hedefimiz de, fabrika içerisinde otokontrolü sağlayacak etkinliklerin gerçekleştirilmesi.

Bu hedeflere ulaşmak için Bolu Çimento'daki uygulanan DİP uygulamalarına kısaca değinmek istiyorum.

Yöneticilerimize iş sağlığı güvenliğine yönelik davranış geliştirme ve farkındalık eğitimleri düzenlendi. Bu eğitimlerde yönetici ve lider davranışları nasıl olmalıdır? Motivasyon, iletişim nasıl sağlanmalıdır ve bir yöneticinin yasal hak ve sorumlulukları nelerdir; bu konular tartışılmıştır.

İkinci hedef kitlemiz çalışanlar idi, saha çalışanları. Onlar için de davranış geliştirme ve farkındalık eğitimleri düzenlendi. Bu eğitimlerimizden çektiğimiz görüntüler yer almakta... Bu eğitimlerimizde davranışlarımızın nedenleri, davranışlarımızdan biz sorumluyuz ve diğer konulara, diğer olaylara mazeret yüklememeliyiz şeklinde bu konuları tartıştık ve asıl verilmek istenen mesaj: "Bu hayat sizin, mutlu, sağlıklı biçimde yaşamak size bağlı. Başkalarına, sizin dışınızdaki olaylara mazeret yüklemeyin." Yani onların bireysel sorumluluk edinmelerine katkı sağlamak açısından. Ve amirlerimizle ve çalışanlarımızla tek tek yirmi-yirmi beş dakikalık görüşmeler yapıldı... Bu görüşmelerden alınan fotoğraflar görülmekte.

Çalışanların mesleklerine yönelik bilgi beceri düzeyleri belirlendi bu görüşmeler sırasında ve gördük ki, bazı çalışanlarımızın bazı meslekler konusunda bilgi eksiklikleri var. Onların eğitim ihtiyaçları belirlendi ve asıl önemlisi, bu görüşmeler sırasında bu projede görev almak isteyen mavi yakalı personel belirlendi ve onlara işbaşı eğitimcisi niteliği kazandırmak adına bu görüşmeler yapıldı ve bu belirlenen kişiler, mavi yakalı, beyaz yakalı çalışanlara meslek, işlem, işlem basamağı, risk, tehlike ilişkisini açıklayan meslek analizi eğitimleri verildi.

Eğitimde çok yaygın bir kanı vardır. İnsanlar başkalarına bir şeyler öğretirken kalıcı bir şekilde öğrenirler ve öğrendiklerini yaşarken onları içselleştirirler. İnsanlara bir şeyler öğretmenin en iyi yolu onları ilgi alanlarına giren konularda öğretmen yapmaktır.

Bu nedenledir ki bu gruba iki aşamalı olarak dört gün süreli işbaşı eğitimcisi eğitim semineri düzenlendi ve bu çalışanlarımızı biz öğretmen yapmayı başardık. Ve işbaşı eğitimleri standartlaştırıldı. Bütün işbaşı eğitimleri üç ana noktada gerçekleşiyor. Her şeyden önce eğitimin giriş bölümü gerçekleştiriyor eğitim etkinliği sırasında. Giriş bölümünde katılımcıların dikkati çekiliyor, konu özetleniyor ve koşullar belirtiliyor.

Gelişme bölümünde, iş önce eğitmen tarafından yapılıyor, daha sonra eğitilen kişiye aynı iş yaptırılıyor ve eğitmen öğrenciyi değerlendiriyor.

Eğitimin sonuç kısmında ise konu özetleniyor, ve öğrencinin konuyla ilgili olarak tekrar dikkati çekilerek eğitim tamamlanıyor.

Biraz sonra giriş bölümünü özetleyen bir film izleteceğim sizlere.

Ve güvensiz davranışlar listelerimiz oluşturuldu... Bölümlerde gerçekleştirilen tehlikeli faaliyetler için güvensiz davranışlar belirlendi. Bunlara yönelik kontrol listeleri hazırlandı.

Evet, standart işbaşı eğitiminden bir giriş bölümü izleyeceğiz...

Video Görüntüsünden alıntı:

**Savaş Ersoy** – Merhaba arkadaşlar, ismim Savaş Ersoy. Bolu Çimento Fabrikasında Paketleme Tesislerinde laboratuvar görevlisi olarak çalışmaktayım.

Arkadaşlar, “Patlayan deney tüpü üniversite öğrencisi bir kızın bir gözünü kör etti.” Bu, 5 Mart 2008 tarihli bir gazeteden alıntıdır. Arkadaşlar, deney tüpü dikkat edilmediğinde patlayabilir.



Konumuz patlama riski taşıyan potasyum dikromat çözeltilisini hazırlamak. Bugün bu eğitimin sonunda herkes potasyum dikromat çözeltilisinin hazırlanmasını bilecektir.

**Neriman Kayaalp (Devamla)** – Evet, farkındalıkları artırmak için işçilere gözlemci rolü verdik. Bu işlemin adımları;

Oluşturulan Nöbet Çizelgesine göre gözlemci olan mavi yakalı personel birimine ait DİP Gözlem formunu kullanarak herhangi bir işi yapan başka işçi grubunu gözler ve gördüğü güvensiz davranışları forma işler. Aynı zamanda güvensiz davranışı sergileyen kişiye anında geri bildirim sunar. Örneğin, toz maskesini kullanmayan bir çalışanı gördüğünde, hem bu davranışı forma işler, hem de yanına giderek toz maskesini kullanması konusunda onu ikaz eder. Başka bir alanda, kendi alanı dışında başka bir yerde sorun belirlemişse onu yine bu formlara işler ve bu formlar her ayın sonunda birimin en üst amiri, yani birim müdürünün başkanlığında yapılan toplantılarda değerlendirilir ve düzeltici, önleyici faaliyetler alınır.

DİP Gözlem Formunun kullanılmasındaki ana amaç gözlem yapan işçinin üzerinde formda yazılı olan tehlikeli davranışları yapmamaları yönünde bir baskı oluşturmaktır.

Evet, DİP' le biz neler elde ettik? Her şeyden önce sahadaki çalışanların ortaya koydukları davranışların farkında olma düzeyi yükseldi ve iş güvenliği açısından uygun davranışların sıklığını arttı, bu davranışlar alışkanlık haline geldi. Çalışanlarımız birbirini ikaz eder duruma geldi. Bunu daha iyi anlamak için bir çalışan görüşü izletmek istiyorum...

Video Görüntüsünden alıntı:

**Bir Çalışan** – DİP Projesinde saha çalışanı olarak gözlem yapıyorum. Amacım, vardiyamdaki tehlikeli davranışları tespit etmek ve bu davranışlarda bulunan arkadaşlarımı uyararak gördüklerimi forma yazmak. DİP Projesinin amacı birbirimizi ispiyon etmek değil, tehlikeli davranışlardan kaçınarak olası kazaları engellemektir.

**Lider Görüşü** - Ünitemde üretimden ve kaliteden ne kadar sorumluyusam, çalışanlarımın sağlıklarından ve güvenliklerinden de o kadar sorumluyum.

Proje kapsamında liderlik, iletişim, motivasyon, yasal mevzuatlar ve sorumluluklar açısından eğitimler aldık. DİP'in en büyük faydalarından biri de, hazırladığımız bu gördüğünüz öğretim planları. Bu sayede etkin bir eğitim vererek DİP Projesinden beklenen davranışsal değişikliklerini gerçekleştirebiliyoruz...

**Neriman Kayaalp (Devamla)** – Evet, bir de Davranışsal İş Güvenliği Projesi'nin sayısal sonuçlarından bahsederseniz;

315 personelimiz Davranışsal İş Güvenliği Projesi kapsamında toplam 3.065 saat eğitim aldı.

Toplam 33 işbaşı eğitimcisi yetiştirdik. Bunlardan 15 kişi beyaz, 8 kişi mavi yakalı. İş başı eğitimleri devam etmektedir.

7 teknik birimde gözlemci olarak 116 kişi görev aldı. Bu gözlemler sonucunda 206 tehlikeli davranış tespit edildi. Bu davranışlardan 18 adedi için iş başı ve sınıf eğitimi, 20 adedi için teknik önlemleri içeren düzeltici önleyici faaliyet gerçekleştirildi.

DİP işyerinde güvenlik bilincini ön planda tutan bir kültür ve çalışanlarda davranış değişikliği meydana getirmeyi amaçlayan, süreklilik arz eden ve doğal olarak somut sonuçları orta ve uzun vadede görülmesi beklenen bir yaklaşımdır. Yurt dışında yapılan uygulamalarda da benzer durum söz konusudur.

Evet DİP' in başarısının temel nedeni, gerçekte iş sağlığı ve güvenliğinin işçinin sürekli gündeminde olmasıdır ve temel felsefe kapsamında DİP' in etkili-güvenli iş görme alışkanlıklarının yaygınlaşmasını sürekli desteklemesidir.

Hepinize çok teşekkür ediyorum ve sizleri saygıyla selamlıyorum. *(Alkışlar)*



**BAŞKAN** – Evet, sayın Neriman Kayaalp'e teşekkür ediyorum. Davranışsal iş güvenliği projesi ile ilgili bize çok güzel aydınlatıcı bilgiler verdiler. Teşekkürler. Değerli katılımcılar, sorulara geçmeden evvel ben birkaç kelime etmek istiyorum.

İş sağlığı güvenliği konusunun ne kadar önemli olduğu, işçi, işveren ve devlet herkes bu işin farkında. Bilhassa 2000 yılından sonra çok ciddi bir ivme kazandı ve bu salonlarda da bunu görüyoruz. Bu güzel kalabalık, bu güzide kalabalık bize bu işin önemini bir daha hatırlatıyor. İki hafta evvel İstanbul'da İş Sağlığı Güvenliği Bölgesel toplantısını yapmıştık, orada çok ciddi bir katılım oldu ve resmi rakamlara göre 2.500'ü geçtik. Gurur verici bir olay. Herkes bu işin öneminin farkında. Hatta Sayın Bakanımız da söyledi, 2011 yılında Bu sene Seul'de yapılan iş sağlığı ve güvenliği Kongresi İstanbul'da yapılacak.

Şimdi, buradan yola çıkarak iş sağlığı güvenliği yasa tasarısının da bir an evvel çıkması için Sayın Bakanımızda katkılarıyla önemi ortaya çıkmış bulunuyor.

Elimde bir belge var. Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Politika Belgesi, Sayın Murat Başesgioğlu zamanında yapılmış bir belge. Buna da başkan olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında bütün işçi işveren kuruluşları, YÖK temsilcisi, bütün bakanlık temsilcilerinin katıldığı bir belge. Bunun en önemli maddesinde, 1. maddesinde de 01 Aralık 2008'e kadar AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılması konusu yer almaktadır. Bu konuda da Sayın Bakanımızın talimatıyla İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğümüz son aşamaya geldi. Yine görüşler alıyoruz. İnşallah bu kanun da çıkarsa üst yapı oluştuktan sonra bu konuştuklarımızın daha bir güzel hale geleceğine inanıyorum.



# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## ÜÇÜNCÜ OTURUM

### SORU-CEVAP

**BAŞKAN** – Ben şimdi sorulara geçeceğim. Saat 12.50; beş dakika soru alalım. Teşekkür ediyorum.

**Mümin Gün (Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi Fabrika Müdürü)** – Değerli konuşmacılara, verdikleri bilgilerden dolayı teşekkür ediyorum.

Şimdi, benim sorum Sayın Hilmi Hocam'a. Kanuni boyutun ayakları olarak Sayın Müsteşar Yardımcımız, Sayın Genel Müdürümüz burada, Sayın Genel Müdür Yardımcımıza düşen kısımları var. Hocam dediler ki: Üniversitelerde iş güvenliğiyle ilgili öğretim üyesi de yok. Öyle bir şey algıladım ben. Doğrudur.. Şimdi, slaytlarında hocamın mühendis işin başında, sonra sağlıkçı geldiğinde sağlıkçı ile yanyana. Ben bu saydıklarımın şunu çıkarttım: Mühendis işin başındaki yöneticidir. İş tarif eden kişidir. İş güvenliğini de yönetecek, yönlendirecek olan kişidir. Bu anlamda algılamamın doğru olduğunu düşündüğümüz zaman, acaba üniversitelerimizden mezun olan mühendislerimize iş güvenliği dersini veriyor mu diye bakıyorum. Mühendisi işe alacağım zaman soruyorum: "İş güvenliğiyle ilgili veya iş hukuku eğitimi aldın mı evladım?" Yüzde 80'i "Hayır" diyor, yüzde 20'si de "Tercihli ders olarak aldım." diyor.

Ben, yaşayıp yaşamadığını bilmiyorum, yaşıyorsa Allah uzun ömürler versin, eğer rahmetli olmuşsa Allah rahmet eylesin, Prof. Dr. Mehmet Akyüz Hocamız, kendisinden ben iş güvenliği dersini üniversitede okurken almıştım. O bize bunun öğretilmesinde mühendisin işin başında her zaman olması gerektiği, işi tarif eden olması gerektiği. Şimdi OHSAS 18001 çalışmalarımızda bakıyoruz ki, işi tarif edecektir yönetici kişi. Bu çerçevede, acaba üniversitelerimizde mühendislik eğitimi alan her mühendisimiz için iş güvenliği dersinin zorunlu, mecburi ders olması gerekmez mi? Ben eski Sanat okulu mezunu öğrencilerin bazı kitaplarını getirip baktığımda, iş güvenliğiyle ilgili ders aldıklarını gördüm. Fakat bugün işi yöneten mühendislerimizin iş güvenliği dersi almadığını, en azından yüzde 80'inin almadığını bana müracaat edenlerden biliyorum. Yüzde 20'si de tercihi okuduğunu biliyorum. Bu konuda Sayın Hocam, görüşleri ne olur? Kanun koyucu olarak da sizlerin, Bakanlığın görüşleri ne olur?

Saygılar sunuyorum.

**BAŞKAN** – Buyurun Hocam.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Sevgili dostum, söylediklerinde çok haklısın.

Benim çalışma alanım tıp, ben teknik kökenliyim, fakat bütün kariyerimi tıpta yaptım, onun için İş güvenliği eğitimine çok yakın değilim. Ama bildiğim kadarıyla aynı sizin söylediğiniz gibi, bir kaç üniversite hariç, hiçbir yerde iş güvenliği dersi yok. Bu dersler de seçmeli ders olarak veriliyor. Ben kesinlikle size katılıyorum. Bu dersler mutlaka üniversitelerde seçmeli değil, esas ders olarak okutulmalı, yüksek lisans verilmeli, iş güvenliği uzmanlığı eğitimi, teknik üniversiteler tarafından yapılmalıdır.

Yeterli mi?

**Mümin Gün** – Teşekkür ediyorum.

**BAŞKAN** - Çalışma Bakanlığı olarak, bu eğitim işi tabii Millî Eğitim Bakanlığının ve YÖK'ün bünyesinde, ama bir toplantıda gündeme getirilebilir. Bu konuda öneride bulunabiliriz.

Hanımfendiden başlayalım, buyurun.

**Özlem Özkılıç (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftişi İstanbul Grup Başkanlığı) – Hilmi Hocam'a soru sormak istiyorum.**

Az önce hocam, V. Uluslararası İş Sağlığı Güvenliği Konferansında risk değerlendirmesi konusunda sorduğunuz soruya ilişkin açıklamada bulundunuz, size teşekkür ederim.

Şimdi, Hocam, biraz önce sunumunuzda iş güvenliğini tanımlarken, ürün güvenliği, makine ve teçhizat güvenliği ile ilgili olduğunu ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın işi olduğunu, iş sağlığının da, çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili olduğunu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının konu alanına girdiğini, çevre sağlığının da Çevre Bakanlığı konu alanına girdiğini söylediniz. Yine sunumunuzda ISO 9000'in iş güvenliğiyle, OHSAS 18001'in iş sağlığı ile ISO 14001'in ise çevre sağlığıyla ilgili olduğunu söylediniz. Yalnız şöyle bir şey var Hocam, ben size onu sormak istiyorum: İş sağlığı ve iş güvenliğini tam olarak kesin çizgilerle ayırabilir miyiz? Çünkü, bildiğiniz gibi, 89/391 sayılı AB Direktifi çerçeve metindir, çerçeve direktifin altındaki diğer direktifler de ekipmanlar, çalışma ortamları, etki ve özel riskler ile ilgilidir ve bu direktiflerin büyük bir bölümünü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetmelik olarak yayınlamıştır. Şimdi, örneğin ürün güvenliğiyle ilgili 98/37/EC direktifini Sanayi ve Ticaret Bakanlığı yönetmelik olarak çıkarmıştır ama 89/655/EC, 96/63/EC, 2001/145 sayılı makine ve teçhizat güvenliğiyle ilgili direktifleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetmelik olarak yayınlamıştır. Mesela, patlayıcı ortamlarda kullanılacak ekipmanlarla ilgili direktiflerin bir kısmını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir kısmını da Sanayi ve Ticaret Bakanlığı yayınlamıştır. Patlayıcı ortam ile ilgili iki tane önemli direktif vardır, bunlardan biri 99/92/EC diğeri ise 94/9/EC'dir. Bu direktiflerden 94/9/EC direktifi, patlayıcı ortamlarda kullanılacak ekipmanlarının piyasaya arzı ile ilgili olduğu için Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, diğer direktif 99/92/EC ise proses güvenliği ve işyerinde ve iş ekipmanları ile alınacak tedbirlerle ilgili olduğu için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanmıştır. Çünkü ekipmanın cinsiyle ilgili yani ithalatla ilgili olan kısmı Sanayi Bakanlığını ilgilendirmekte oysa proses güvenliği ve iş ekipmanlığının güvenliğiyle ilgili olan 99/92/EC sayılı direktif ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının konu alanına girmektedir. Onun için de, iş güvenliğinden Sanayi ve Ticaret Bakanlığı sorumludur, iş sağlığından ise Çalışma ve Sosyal Güven-

lik Bakanlığı sorumludur demek bence yanlıştır. Bilmiyorum, sizin dűşüncenizin aslında uygulamada farklı olduğunu anlatabildim mi?

İř güvenliğiyle ilgili başka bir örnek verecek olursak, mesela Çevre ve Orman Bakanlığının yayınlamak üzere taslağını hazırladığı 96/82/EC sayılı Avrupa Birliđi Konseyi Direktifi ile 2003/105/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi vardır. Ulusal Programda mevzuatımıza uyumlaştırılacağı yayınlanan direktiflerden bir kısmını Çevre ve Orman Bakanlığı, bir kısmını ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınlamıştır. Hatta biz değişik çalışmalarda şöyle gözlemledik: kimyasallarla ilgili 1998/24/EC, mesleki maruziyet sınır değerleri ile ilgili 1991/322/EEC ve 2000/39/EC sayılı direktifleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınlamıştır. Çevre ve Orman Bakanlığı'nın Kimyasallar Alanında Türkiye'ye Destek Projesi'nin EUROPEAID/120220/D/SV/TR referans numaralı "Kimyasallar Alanında Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek" projesi yani TeACH diye bir projesi var. Çevre Bakanlığı'da bu proje kapsamında Avrupa Birliđinin kimyasallarla ilgili temel iki Direktifini 67/548/EEC, 99/45/EC ve kardeş direktiflerini 91/155/EEC ve 93/67/EEC yayınlayacaktır. Hatta biz Çevre ve Çalışma Bakanlığının 96/82/EC sayılı Avrupa Birliđi Konseyi Direktifi ve 2003/105/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi ile ilgili řu anda çalışmalar yaptığını da biliyoruz, bir diğer ismiyle Seveso II Direktifi. Bu direktif çevre şartları ve çalışma alanında güvenliği bir bütün olarak görmektedir. Hatta Seveso II direktifinin veri tabanını Çevre ve Orman Bakanlığı kuracaktır, denetimini de büyük ihtimalle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilecek gibi gözüküyor. Onun için de tüm bu durumları dűşünecek olursak, çevre sağlığı ile iř sağlığı ve güvenliğinin keskin çizgilerle ayrılamayacağını dűşünüyorum.

Konuşmanızdan iş güvenliğiyle ilgili sadece Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ilgilenir ve bu konuda iş güvenliği mühendisi çalışmalar yapar, yine iş sağlığıyla ilgili ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgilenir ve bu kısmı da işyeri hekimi yürütür biçiminde algıladım. Bilmiyorum belki ben yanlış anladım. Daha önce söylediğim üzere de iş sağlığını, iş güvenliğinden kesin çizgilerle ayıramayız ve hem iş sağlığı hem de iş güvenliği ile iş sağlığı güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin bir bütün şeklinde çalışması gerekir. Artı, iş güvenliğini de iş sağlığından ayırmak mümkün değilmiş gibi görüyorum.

Teşekkür ederim.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Sevgili Özlem Özkılıç, farklı şeyler söylemiyoruz. İş güvenliği diye ayırıp da ifade ettiğim bölüm, üretim güvenliği. Üretim güvenliğinde hemfikiriz değil mi? Üretim güvenliği tamamen Sanayi Bakanlığı'nın değil mi...

**Özlem Özkılıç** – Hocam değil işte.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Üretim güvenliği... O zaman bir yanlışlık var. Bunu sizin onlarla halletmeniz lazım.

**Özlem Özkılıç** – Hocam değil. Mesela, üretim güvenliği, öğleden sonra anlatacağım, 99 ile 92 direk üretim güvenliğiyle ilgilidir. Bir prodesteki proses şartlarının, normal şartlardan sapmasıyla alakalıdır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bunu patlayıcı ortamların kontrolü ile ilgili yönetmelik ile yayınlamıştır.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Bakın, ben Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ne ile ilgileneyeceği ile ilgilenmiyorum.

**Özlem Özkılıç**- Şunu demek istiyorum: İş güvenliği, proses güvenliği ile de ilgilenmektedir.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Şu anda piyasada sizin iş güvenliği uzmanı diye ifade ettiğiniz insanlar üretim güvenliğiyle ilgili işlemler yapmaktalar. Bunu işverenlere ihbar ediyorum. Burada bir yanlışlık var. Bunu oturup sizin ayırmanız lazım. Hangi şey nereye giriyor. Bunu oturup ayırmanız gerekiyor. Yani sizin HAZOP'la, HACCP'le, vesaireyle ilan ettiğiniz, ifade ettiğiniz, her şey üretim güvenliğiyle ilgili olaydır. HACCP uygulamış gelmiş bize şunu ifade eden insanlar var. Bizim HACCP'imiz var, ama biz İSG konusunda hiç bir mesafe alamıyoruz. Bunların ayrılması lazım Özlem Hanım.

**Özlem Özkılıç** – Hocam, şimdi böyle bir problem var.

**BAŞKAN** – Evet bunu çok şey yapmalıyım. Çünkü, soru-cevaba girerse olmaz.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Bunu biz beraber oturup konuşacağız. Benim sizden öğreneceğim çok şey var, sizin de benden.



**BAŞKAN** – Çok teşekkür ederim Hocam.

**Doç. Dr. Alp Ergör** – Konuşmacıların görüşlerinden çok da yararlandım ama, Özlem'in bıraktığı yerden bir miktar devam edeceğim. Ya da ona hiç girmeyeyim.

Yalnızca sorumu iletayım: Sosyal güvenliğin ya da sosyal korumanın çözüldüğü bir ortamda sosyal güvenlik paradigmasına yönelik bu sunumunuz doğrusu beni endişelendirdi. Dün çok daha .... hiç beklemediğim ifadelerle, hani “Marks revisited” denebilecek kadar net ifadelerle toplumsal politikalara geri dönüş gerekliliği ifade edilirken, Sosyal Sigorta kavramını ikiye ayırmak çok ciddi toplumsal sorunlara yol açmaz mı? Bir iş sağlığı olarak, bir başka iş sağlığıya sormak istiyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

**BAŞKAN** – Ben teşekkür ediyorum.

Buyurun Hocam.

**Prof. Dr. Hilmi Sabuncu** – Bunları sahiden aramızda çok iyi tartışmamız gerekiyor. Dün üçüncü konuşmacı sevgili arkadaşım çok açık ifade etti, dedi ki: “İş sağlığı ve güvenliği olayı sosyal güvenlikle ayrı düşünülemez. Bu ikisini birlikte götürmek gerekiyor dedi. Hatta ben buna bir ilave daha yapayım: Eğer sosyal güvenliği siz genel sağlık sigortası olarak da ifade ederseniz, sağlık hizmetleri de bunun ayrılmaz bir parçasıdır. Yani iş sağlığı ve güvenliği tek başına iş yapacak bir yasal işlem değildir. Bu, hem sağlık sigorta sistemine girer hem de arkadaşımızın ifade ettiği gibi, sağlık, güvenlik yasalarıyla iç içe ve birbirini tamamlar nitelikte olmalıdır.

Bir tane örnek vereceğim: İşyeri hekimine, şu anda işverenden maaş alıp, SGK adına çalıştırma baskısı olabilir. Eğer bir işyeri hekimi SGK tarafından kullanılıyorsa bu yanlış bir uygulamadır. İşyeri hekimi arkadaşlarımız kesinlikle sağlığın korunması ve geliştirilmesi programlarıyla ilgili çalışmalıdır. Eğer hastalık tedavisine girerlerse o zaman SGK'ya ters düşerler. Yani, bunların hepsinin oturup tartışılması gerekiyor.

**Doç. Dr. Alp Ergör (Devamla)** – Sorumu yanlış ifade ettiğimi anladım Hilmi Hoca'nın anlatımından. Ben özel sigorta, yani kamu sigortacılığı paradigmasını

özelleştirmeden söz ettiniz, ben ondan söz ediyorum. Yani kaza sigortası diye ayırım yapıp onu özele bırakmaktan söz ettiniz. Bu çok ciddi bir soruna yol açmaz mı?

**Prof.Dr. Hilmi Sabuncu** – Hayır, hayır. Zaten büyük işletmelerde problem böyle çözülüyor. Ben size çok basit bir örnek vereyim: Otosan Koç Allianz'a yangın sigortası yaptırmıştır. Yangın sigortası yapan Koç Allianz her sene gelip Otosan'ı bir kez denetler ve problemleri çözer gider. Yangın sigortasıdır bu. Büyük işletmelerde bu işlemekte olan bir mekanizmadır. Bunların hepsi özel sigortalar ve işletme içerisinde gerek yangın sigortası olsun gerek kaza sigortası olsun, hep bu mantıkla çalışıyor. Bunu aramızda bir görüşmemiz, konuşmamız gerekiyor. Bu önemli bir konu.

**BAŞKAN** – Teşekkür ederim Hocam.  
Oradan bir soru daha var, buyurun.

**Murat Katar (Aşkale Çimento)** – Ben özellikle dün sabahki oturum için bir eleştiride bulunmak istiyorum. Dün Ramazan Şafak, işçi sendikalarının başkanı bir oran verdi ki yüzde 98 kazaları önlenabilir kazalar olarak ifade etti. Ama TİSK Genel Başkanı konuşurken bunların tehlikeli hareketlerden kaynaklanan, kişisel hatalardan oluşan kaza olarak ifade etti. Dolayısıyla dün sabah yine Sayın Bakanımızla biz çok hızlı çalışıyoruz. “Oturup konuşalım, oturup görüşelim” gibi ifadelerde bulundu. Bunlara baktığımız zaman, aynı şeyin farklı ifade ediliş şekli, biçimleri bizleri bir yere götürecek sonuç olacak şeyler değil gibi geldi bana. Çünkü dünden beri konuşan arkadaşlarımız, sunucularımız, konuşan kişiler hepsi akademisyen. Belki birçoğu sahada bulunmamış insanlar. Sizler çok güzel anlatıyorsunuz ama, sahada uygulama çok farklı oluyor. Bu, şuna benziyor: Şu anda buradan yola çıkarak Çalışma Bakanlığına bir eleştiri getirmek istiyorum. Evet, çok güzel yönetmelikler çıkardınız ama, bu yönetmelikleri yaparken sanki bunlar bir yerlerden alınmış bize dikte edilmiş gibi geliyor. Hiçbir zaman bu yönetmeliklerde ülke gerçekleri düşünülmez. Sabah bir arkadaşımızın ifadesi vardı, işte vibrasyonla ilgili, titreşimle ilgili, poz ölçümleriyle ilgili tespitler vardı. Bunlara şu andaki mevcut yönetmeliklerden kaynaklanan, yasadaki hükümleri yerine getirmek için zorlanmıştır, zorlandığımız... Yeminle söylüyorum size, yüzlerce madde ekleyebilirim. Burada önemli olan şey şu: Yönetmelikler çıkıyor, yönetmelikler çıkarken hiçbir şekilde sahaya danışılmıyor. İşte Sayın Bakanımız ifade etti ya, “Oturup konuşalım” diye, hep maalesef oturup hep konuşularak bu sıkıntılar meydana geliyor.

Şimdi, ben bugün zengin bir adam olsam, burada işte fabrikalarımızın sahipleri var, inanın yatırım yapmam bu Türkiye'ye. Çünkü sizleri yönetmeliklerle, bizleri nasıl yasal yükümlülükler altına soktuğunuzun belki de farkında değilsiniz. Şu anda iş güvenliği uzmanları var, Hocam söyledi, doğru da söyledi burada. Şu anda herhangi bir iş kazası olsa bir iş güvenliği uzmanının bu kaza ile ilgili sorumluluk yetkisini hiç kimsenin bildiği yok. Bakanlık müfettişleri çimento fabrikalarını genelde incelemeye aldı. Bakınız bizde bulmuş oldukları eksikler şu: Patlamada korunma dokümanının gereklerini yapmamışsınız, yerine getirmemişsiniz. OHSAS 18001 standardı içerisinde patlamadan korunma dokümanının bütün gerekleri yerine getirilmiş, hepsini tek tek gösterdiğimiz halde, "Efendim, bunlar farklı yerlerde, siz bunun hepsini bir araya toplayacaksınız" Halbuki ben on kez patlamada korumayla ilgili yönetmeliği okudum anlamadım. En sonunda şu kaniya vardım: Patlamadan korunma dokümanı yeni kurulacak olan firmalar için. Siz eskiyi bu şekilde değiştiremezsiniz. Onun için Bakanlık yetkilileri lütfen, çıkarmış olduğunuz yönetmeliklerin arkasında durun ve bu yönetmeliklerle ilgili sizden görüş istenildiği zaman da bununla ilgili görüş isteyelim, görüşlerinizi verin. Ben bir iş güvenliği uzmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki yönetmelikle ilgili hem genel müdürlükten hem de direkt bir önceki Bakanımızdan cevap alamayınca görüştüm, bana gelen aynen şu: "Yönetmelikte açıkça belirtilmiştir" diye. Yani, anlamadığımız şeyleri..Onun için yönetmelikler hazırlanırken bununla ilgili şeylere de cevap verecek şekilde çıkarılmasını istiyoruz.

Teşekkür ediyorum.

**BAŞKAN** – Aramızda İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürümüz var, o belki size cevap vermek ister. Yanında Teftiş Kurulu Başkanımız var.

İkişer satırlık cevap verebilirler.

**Kasım Özer (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü)** – Sayın müsteşarım teşekkür ediyorum. Arkadaşımızın sitemi haklı gibi görünüyor ancak biz mevzuatımızı hazırlarken sosyal taraflar diye tabir ettiğimiz ve şu anda hazırlığını yaptığımız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı içinde yer alan Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi; 30'a yakın üyeden meydana geliyor. İşçi-işveren ve Devleti temsil eden kurumlar burada temsil ediliyor. Dolayısıyla temsilciler aracılığıyla biz taslakları hazırlıyoruz, artı görüş için web sayfamıza koyuyoruz, üniversitelerden, şahıslardan,

kurullardan görüşler geliyor ve bunları değerlendiriyoruz. Yönetmelik çıkarırken, kanun çıkarırken veya buna benzer düzenlemeler de mutlaka biz sosyal tarafların, ilgili tarafların görüşlerini alıyoruz. Ve şu anda da İş Sağlığı Güvenliği Kanunu Tasarımımız son şeklini –bize göre- verdik. Akademisyenlerden ve yine sosyal taraflardan gelen görüşler ışığında kısa zaman içinde Meclise sevk edeceğiz.

Arz ederim.

**BAŞKAN** – Teşekkür ederim.

Buyurun hanımefendi.

**Prof. Dr. Emel Özcan** – Sayın Başkan, değerli konuşmacılara teşekkür ediyorum. Çok güzel anlatımlarda bulundular. Neriman Hanım'ı da bu güzel çalışmalarını için kutluyorum. Bundan sonraki aşamalarının DİP ile ilgili kas-iskelet sağlığını korumaya yönelik olmasını ümit ediyorum.

Demirbilek Hoca'ya iş güvenliği kültürü ile ilgili bir soru soracağım. Sunumda hep iş kazası diye geçiyor. Meslek hastalıkları güvenlik kültürü içinde değil midir?

Hilmi Hoca da güvenlikle ilgili bahsetti, işyeri hekimleriyle ilgili de sorun vardır. İşyeri hekimliği Occupational Metz'in 4 yıllık uzmanlık dalıdır, Türkiye'de. Ülkemizde bu yaklaşık doksan saatlik bir eğitimle verilmektedir ve uzmanlık değildir. Onu belirtmek istiyorum. Belki Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi'nin bu konuları belirlemede daha etkin katılımı olur diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

**Doç. Dr. Tunç Demirbilek** – Teşekkür ederim. Evet literatürde genellikle iş kazası terimi geçiyor. Yanında health kelimesi, sağlık kelimesi yok, ancak bundan sonraki sunumlara ekleyeceğim. Bizim endüstri ilişkilerinde bir bakışımız vardır. Amerika'da endüstri ilişkilerine diğer hizmetler de girer. Ben de iş kazasının içerisinde dikkate alınması gerektiğini düşünüyorum, iş güvenliği kültürü bağlamında teşekkür ederim.

**BAŞKAN** – Buyurun Sayın Ekonomi.

**Prof. Dr. Münir EKONOMİ (İTÜ)** – Bazı bilgiler vermek ve açıklamalar yapmak üzere söz almış bulunuyorum.

“İş Güvenliği”nin üniversitelerde ders programına alınması konusunda İstanbul Teknik Üniversitesini örnek alarak bilgilerinize sunmak istiyorum. Benim de kadrosunda yıllarca hizmet verdiğim İstanbul Teknik Üniversitesi’nin İşletme Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü’nde iş güvenliği zorunlu dersler arasında yer aldığı gibi, Makina Mühendisliği, Tekstil Mühendisliği, Elektrik Mühendisliği ve Maden Mühendisliği Programlarında da ders konuları arasında iş güvenliği yer almaktadır. Maden Fakültesi’nde, sadece madenlerde iş güvenliği ile yetinilmemekte, daha geniş koruma alanları ile birlikte Maden Hukuku dersi okutulmaktadır.

Katılımcıların bir kısmının bilmediklerini tahmin ettiğim bir konu, İstanbul Teknik Üniversitesi’nde ve benzer şekilde diğer teknik üniversitelerde İş Hukuku dersinin sosyal dersler grubu arasında önceliğe sahip olduğudur. Büyük bir mutluluk ile belirtmek isterim ki, diğer ülkelerde görülen ve ülkemizdeki teknik üniversitelerinde de uygulanan İş Hukuku dersi ilk önce İstanbul Teknik Üniversitesi’nde ders programına alınarak zorunlu dersler arasında öğrencilere okutulmuştur. Üniversitemizin öncülük ettiği bu program kapsamında İş Hukuku dersleri tarafımdan verilmeye başlanmış, zamanla geliştirilmiş ve yetiştirdiğimiz elemanlar ile İş Hukuku’nun merkezlerinden biri oluşmuştur.

İş Hukuku ders programında, bu hukuk dalının gelişme sürecinden başlayarak, işyerinde mal ve hizmet üretiminde işgücü ihtiyacını karşılayan işçilerin çeşitli yönlerden korunmasında iş sağlığı ve güvenliği de önemli bir yere sahip bulunmaktadır.

Ülkemizdeki İş Hukuku Mevzuatındaki gelişmeye bakıldığında, çok sayıda kuralların iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplandığı; bu kuralların disiplinlerarası içeriklerinin ve uygulanmalarının ne kadar ayrıntılı inceleme ve değerlendirilmeleri beraberinde getirdiği iki günlük sempozyumda açıkça görülmüş, kurumsal eksiklikler ve gelişmeye yönelik önlemler ortaya konulmuştur. Bunun için Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası yöneticilerine bir kez daha teşekkür ederim.

Ülkemizde son yıllarda Avrupa Birliği Müktesebatından da yararlanarak iş sağlığı ve güvenliğinde alınacak önlemlerin, gerek düzenleyici kurallar ve gerek uygulama yönünden etkili bir ortamda gerçekleştirilmesi yolunda adımlar atılmak da istenilmiştir. Bu hususta tam bir başarı sağlandığıni söylemek güçtür.

Bunu iki yönden açıklayabiliriz. Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu tasarısı, işçi-işveren konfederasyonları ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının seçimini yaptıkları bir Bilim Kurulu tarafından hazırlanmıştır ve ben de bu Kurulun bir üyesi idim. Kurul, seçen tarafların hiçbir etkisi olmadan tasarı taslağını hazırlamıştır. O zamanın Çalışma Bakanı Kurul'dan bir rica da bulunmuştur. İş Kanununun uygulanması ve emrettiği hususların düzenlenmesi için tüzüklerin çıkarılması gerekli bulunmakta, bir de bunlara Bakanlığın kendi görev alanlarına giren kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere yönetmeliklerin çıkarılması söz konusu olmakta idi. İşte Bakanın isteği, tüzüklerin çıkarılmasına Bakanlar Kurulunun yetkili olması ve her Bakanlığın kısa sürede görüş bildirmemesi, ayrıca Danıştayın incelemesinin gerekli bulunması nedeniyle, kanunda “tüzük” yerine “yönetmeliklere” ağırlık verilmesi ve 4857 sayılı Kanun'la getirilen yeni düzenlemelere kısa sürede fiilen uygulanma olanağına yol açılmasıydı. Kurul belirtilen öneriye olumlu bakmış, İş Kanunu, işçi-işveren ilişkileri ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir çok konuda yönetmelikler, tüzüklerin yerini almıştır. Bilim Kurulunun bir üyesi olarak böyle bir gelişmeyi isabetli görmemekte, bu açıdan kendimi de hatalı bulmaktayım.

Değerli katılımcılar, Anayasamızda düzenlendiği üzere, tüzük ve yönetmeliklerin hukuk kaynakları hiyerarşisinde yerleri ayrı olduğu gibi nitelikleri de farklıdır. Bu nedenle yürütmenin düzenleyici işlemleri olacak, yönetmeliğe tüzük işlevinin verilmesi uygun görülemez. Oysa yasama organı, yürütme organının düzenleyici işlemlerinde yetki tecavüzünü devam ettirerek, tüzükle düzenlemeyi gerektiren konuları, artık yönetmeliklerde yer vermeye devam etmektedir. Nitekim 4857 sayılı Kanun'un 78. maddesinde “sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri” denilmiş olmasına rağmen, tüzük çıkarılması yerine, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” çıkarılmış, sözü edilen yönetmelik, Danıştay 10. Dairesi tarafından 2006 yılında iptal edilerek, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin madde 78 emredilen düzenlemelerin ancak bir tüzük konusu olabileceği bildirilmiştir. Bakanlık ve yasama organı, hukuka ve Anayasaya uygunluk yerine Bakanlık eliyle ve yönetmelikler ile düzenleme hususunu elinde

bulundurmaya tercih ettiğinden; 78. maddenin başlığında ve hükümlerinde yer alan “tüzük” sözcüklerini çıkarıp 5763 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzükle düzenlenmesi gereken konuları yönetmeliğe bırakmışlardır. Yönetmeliklerde, tüzüğün yerini alarak ve ancak tüzük ile düzenleme işleminin yerine getirilebilecek konulara girilmekle de kalınmamakta, ayrıca kanunda bir hüküm bulunmayan ve ancak yasama organınca düzenleme konusu yapılabilecek kurum ve ilişkilere dahi yer verilmektedir. Bunun örnekleri çok fazladır, ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir örnek verelim.

Bilindiği üzere, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerin bir çoğunda “işçi temsilciliği”ne ilişkin kurallar konulmakta ve temsilcilere, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetim ve uygulamada karar alınmasına, görüş açıklanmasına ilişkin “yönetime katılma” işlevi verilmektedir. Bu düzenlemelerin tümü hukuka, İş Kanununa aykırıdır. Zira, 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçi temsilciliği hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bilim Kurulunun hazırladığı tasarıda işçi temsilciliğinin kuruluşunu ve işleyişini öngören bir madde konulmuştu ve işçi temsilciliği kurulurken, 2821 sayılı Kanun’a göre oluşturulan işyeri sendika temsilcileri kaldırılmamış, sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerleri için de işçi temsilcilerinin seçilmeleri ve görev yapmaları benimsenmişti. Ne var ki işçi konfederasyonları, taslağın Bakanlar Kurulunda ve TBMM’deki görüşmelerinde etkili müdahalede bulunmuş ve işçi temsilcilerini düzenleyen maddeyi kanundan çıkarmışlardır. Bunun anlamı, Türk sendikacılığının, işçinin kişiliğini ve çalışma şartlarını belirlemede yararına olacak kurumları hiç dikkate almamakta, sendika yanında ayrı bir örgütlenme modelini tanımamaktadırlar. İşçi temsilciliğinin düzenleyen madde kanundan çıkarıldığından, tüzük veya yönetmelik ile işçi temsilciliğinin kuruluşunun ve işleyişinin düzenlenmesi mümkün değildir; kanuni dayanaktan yoksun hükümlerdir.

Durum böyle olunca işçi temsilciliği, yönetmeliklere nereden ve nasıl girmiş olduğu düşünülebilir. Yönetmelikler Avrupa Birliği yönergelerinden tercüme edilerek alındığı ve birliğe üye devletlerde işçi temsilciliği kanuni düzenlemelere girdiği için, ülkemizde işçi temsilciliği bulunup bulunmadığı temel sorusu üzerinde durulmadan bilinçsiz olarak temsilciler yönetmeliklere girmiş bulunmaktadır.

Aynı durum Bakanlık tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” yönünden de geçerlidir. Bakanlığın getirmek istediği ve kopya edilen tasarrının içeriği Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”ni temel alarak düzenleyen bir yönerge değil, Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine ilişkin yönünden alınmıştır. Bu nedenle bir çok konu boşlukta kalmaktadır. Benzer konuları eklemek mümkündür, ancak zamanınızı fazla işgal etmek istemediğim için sözlerime son veriyor, gösterdiğiniz ilgiye ve sabıra teşekkür ediyorum. *(Alkışlar)*

**BAŞKAN** – Rica ederiz Hocam, bizi bilgilendirdiniz. Teşekkürler ederiz, bu güzel konuşma için. Perihan Hanım buyurun.

**Perihan Sarı (Disk Genel Sekreter Yardımcısı)** – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Ben, dün açılış konuşmasında özellikle iş sağlığı iş güvenliği yasa taslağına değinmek istememiştim ya da bu alanda Bakanlığın yürüttüğü çalışmaları eleştirel bir değerlendirme yapmak istememiştim. Ama şu an sanıyorum yanıt hakkı doğdu, salonda Ulusal İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konseyinde işveren temsilcisi olarak bulunan arkadaşlarım da var ama, onlar sanıyorum ev sahibi konumunda olmaları nedeniyle ve panelin tarafı olmamanız nedeniyle Çalışma Bakanlığı olarak, sadece oturma yöneticisi olmak nedeniyle size yöneltilen sorulara değinmek nezaketini ya da nezaketsizliğini göstermek istemiyorlar muhtemelen, ev sahibi oldukları için. Ama ben bu Kurulun bir üyesi olarak izin verirseniz, katılımcıların bilgilenebilmesi açısından bazı konuların bilinmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sayın Genel Müdür Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyinde 30’a yakın üye olduğunu ve sosyal tarafların temsilcilerinin de bulunduğunu söylediler ve Kurulun çalışmalarının sosyal tarafların görüş ve önerilerinin değerlendirilmesi doğrultusunda yürüdüğünü söylediler. Bunun gerçek olmadığını söylemek istiyorum. Ülkemizde uzunca bir süreden beri, özellikle de Avrupa Birliği sürecinin gerektirdiği bir sorumluluk olarak bazı katılımcı mekanizmalar oluşturuluyor, ama bu mekanizmalar ne yazık ki katılımcılık anlayışı, sosyal diyalog anlayışı ya da uzlaşma anlayışı temelinde işletilen kurumlar değil. Gerçekten biçimsel olarak oluşturulmuş, ama yönetimin, iktidarın istekleri doğrultusunda biçimlenen ve bu gerçekte bunu an-



lamak da güç. Çünkü Türkiye'nin bir birikimi var, her alanda, her disiplinde, her sektörde, her kurumda oluşmuş bir birikimi var. Bütün bu birikimleri göz ardı eden bir yaklaşımla yürütülüyor bütün çalışmalar. Sayın Hocam anlattı biraz önce, son derece dikkatle dinledim. Hem 4857 sayılı Yasa'nın oluşum süreci, o çok ilginç bir deneyimdi. Sonuçlarından ders çıkarılması gereken bir deneyimdi; birçok yanılla, birçok boyutuyla. Ama şimdi bu yaklaşım bile terk edilmiş bir durumda olarak nereden geldiği anlaşılmayan bir metin, bir çerçeve ortaya atılıyor ve o çerçevenin çizdiği oyun alanı içinde bizlerin oynaması isteniyor. Sisteme bütün olarak karşı çıkmanız olanaklı değil, çünkü reddediliyor. Karşı çıktığınız zaman sizin görüşleriniz zamana yayılmış bir uygunluk anlayışı, uygunluk arayışı içinde değerlendirilmiyor. Ve bu çerçeve içinde, tasarlanmış model içinde, bu sisteme katkı vermeniz bekleniyor. Evet, bu konuda yaptığımız eleştiri ve öneriler dikkate alınmıyor değil, ama bu sadece eksiklikleri gidermek, o çerçeve içindeki eksiklikleri gidermek boyutunda katkı yapıyor. Aynı biçimde İş Sağlığı İş Güvenliği Yasa Taslağı'na da sosyal taraf olarak karşıyız, bu konudaki eleştirilerimizi iletiyoruz, sistem eleştirisi yapıyoruz ve sistemin uzun zaman içinde yeni kurulmakta olan bir sistemin bütün kurumlarıyla, kurallarıyla düzgün bir işleyiş içinde tanımlanabilirliğinden de söz ederek bunu yapıyoruz, ama ne yazık ki bu dikkate alınmıyor.

Kanunlar anlaşılacak içindir.

**BAŞKAN** – Perihan Hanım toparlarsanız...

**Perihan Sarı (Disk Genel Sekreter Yardımcısı)** – Toparlıyorum.

İstismar etmek istemiyorum Sayın Başkan, ama izin verirseniz düşüncelerimi ifade etmek fırsatını tanıyın bana.

Dolayısıyla yönetmeliklerinde hiçbir süreçte hazırlanmış olan yönetmeliklerin sosyal tarafların görüşlerine sunulması söz konusu değildir. Yönetmelik yerine tüzük olarak düzenlenmesi gereken konulara ilişkin taleplerimiz tümüyle göz ardı edilmektedir. Bu konuda Çalışma Bakanlığı'nın daha katılımcı, daha uzlaşmacı ve daha yapıcı bir işlev üstlenmesi gerektiğini düşünüyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

**BAŞKAN** – Ben teşekkür ediyorum. Şimdi tabii, kimseye söz hakkı vermeyeceğim, sayın Genel Müdür gözümün içine bakıyor.

Hocamın görüşlerine tamamen katılıyorum. Tabii, eksiklerimiz olabilir Bakanlık olarak, bunları dikkate alacağız. DİSK'in de muhakkak eleştirileri olabilir ama, o toplantıları sık sık yaptık. Toplantılar yarım kaldı. Ben de bir sağlıkçıyım, doktor kökenliyim. Bu mevzuyu burada kapamak istiyorum.

Bugün bu Sempozyumda ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı olmak üzere, bütün çalışanlara çok teşekkür ediyorum. Bizi burada ağırladılar, sizlerle beraber sohbet imkanı bulduk, teşekkür ediyorum. Özellikle Sancar Bayazıt'a buradan selamlarımı, saygılarımı sunuyorum. *(Alkışlar)*

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## DÖRDÜNCÜ OTURUM

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mustafa Yaşar Tınar



**BAŞKAN** - Günün en zor oturumuna hoş geldiniz.

Son oturumu, öğle yemeğinden sonra ve de birçok konuşumuzun program bitiminde nispeten ayrılmak durumunda olmaları nedeniyle biraz zaman baskısı altında geçireceğiz. Zaten zaman da az kalmış tahmin ettiğim kadarıyla, yaklaşık bir saat on beş dakikamız var.

O nedenle değerli katılımcılardan her birinin yirmi dakika içerisinde toparlamalarını rica edeceğim.

Ben, öncelikle bu güzel organizasyona katılımınız için, özellikle dışarıdan gelen bilim adamları, değerli uzmanlar, kamudan, özel sektörden, çimento fabrikalarından gelen arkadaşlarımıza İzmir'den katılımcılara da, çok teşekkür etmek istiyorum şimdiden. Tabii ki sonunda Sancar Bey kısa bir söz olarak genel bir değerlendirme yapacaktır ama.

Bir önceki oturumda aslında çok ilginç şeyler ortaya çıktı gibi geldi bana. Türkiye'de bir taraflar arasında diyalog kopukluğu olduğunu gözlemledim, sizler gibi dinleyici olarak. Kurumlar arasında diyalog kopukluğunu, katılımın zaman zaman göstermelik, Türkiye'de "Gibi yapmak" derler; bazı şeylerin gibi yapıldığı, aslında birçok çalışma, birçok emek harcandığını, ama bunların uygulamaya dönüşmesinde zaten her zaman sorun varda özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamada çok büyük sorunların yaşandığını hissediyorum.

Kanun yapma tekniğinde sorunlar var, Değerli Hocamız Münir Ekonomi de vurguladı bir önceki oturumda. Bakanlıklar arasında yetki dağılımında sorunlar var; siz vurguladınız, Özlem Hanım. Bu diyalog kültürü, değerli mesai arkadaşımın Tunç Demirebilek'in iş güvenliği kültürünü, belki de taşıyıp diyalog kültürü gibi bir şeyi oluşturmamız gerekiyor. Türkiye'de diyalogsuzluk gerçekten en önemli sorunlarımızdan biri haline geldi.

Ben zamanınızı fazla çalmak istemiyorum.

İlk konuşmacımız, Özlem Özkılıç. Patlayıcı ortamlarda risk değerlendirmesi isimli tebliğlerini sunacaklar, izliyoruz.



< \* >

# “Atex Direktifleri Çerçevesinde Patlayıcı Ortam Sınıflandırma ve Patlayıcı Ortam Risk Değerlendirmesi”

Bana ayrılan sürenin az olmasından dolayı, biraz uzun bir sunum olması sebebi ile hızlı anlatmaya çalışacağım. Patlayıcı ortamlar oldukça ağır bir konudur, aslında yirmi dakikaya sığdırılacak bir konu da değildir. O yüzden elimden geldiği kadar hızlı açıklamaya çalışacağım.

Tebliğın konusu, Patlayıcı Ortam Risk Değerlendirmesi.

Öncelikle, patlayıcı ortam denildiğinde ne anlamamız gerekir? Patlayıcı ortam, yanıcı, gaz, toz ve buharların hava içerisinde patlama limitlerinde bulunduğu veya bulunma olasılığının olduğu sahalara patlayıcı ortam diyoruz.

Özellikle patlama dediğimizde yanma ve patlama olabilmesi için üç şartın bir arada olması gerekiyor. Bunlar hepimizin bildiği üzere, önce bir defa patlamanın oluşabilmesi için patlayıcı bir atmosfer oluşması gereklidir. Yanabilir madde, oksijen ve tabii ki ateş kaynağı, bu üçünün bir arada olması zorunludur. Patlayıcı bir atmosferin oluşması için, yanabilir bir maddenin belli bir yoğunlukta bulunması gerekiyor. Bir maddenin parlama veya patlama sınırları, onun yangın tehlikesiyle ilişkilidir. Bu sınırlar sıvı buharlarının havayla yaptığı en az ve en fazla oransal karışımın yanması veya patlaması özelliğidir. Eğer karışım çok düşük yoğunlukta ise zayıf karışım ya da çok yüksek yoğunlukta zengin karışım denmektedir. Bir



**Özlem Özkılıç**  
İş Müfettişi  
ÇSGB İş Teftiş İstanbul  
Grup Başkanlığı

yanıcı malzeme, eğer ortamda hacimsel olarak zayıf bir karışım limiti altında ise patlama gerçekleşmiyor. Hacimsel olarak zengin karışım bulunması durumunda ise yine patlama gerçekleşmiyor. Biz bu limitleri alt ve üst patlama limiti olarak adlandırıyoruz. Özellikle ortamda hava olması halinde zengin karışımında yangın olabiliyor ancak ortamda oksijenin az olması nedeniyle büyük risk taşıyor. Mesela diyelim ki bir odada oksijen az ve zengin karışım söz konusu, yanma başladı ve siz bilmeden kapıyı açtınız ve odaya aniden oksijen girişi söz konusu oldu. İtfaiyecilerin en korktuğu durumlardan biri karşımıza çıkmaktadır, çünkü odaya ani oksijen girişi sonucu müthiş bir patlamayla karşılaşsınız.

Yine özellikle kapalı alanlarda bizim için en önemli olan aralık ise üst patlama limitiyle alt patlama limitinin arasında kalan kısımdır ki biz buna patlama aralığı deriz. Bu alan en önemli alandır. Yangın ve patlama için ilave hava veya oksilene ihtiyaç yoktur, bu alanda çok ciddi bir patlamayla karşılaşabiliriz.

Yine sıvılarla ilgili baktığımızda, özellikle sıvıların buharları tabii ki patlayıcı ortamlar oluşturabilir. Sıvıların sınıflandırması tüm dünyada kabul edilmiş parlama noktalarına göre NFPA 30 standardına göre yapılmaktadır. Artık bu standart dünyada oturmuştur. Hatta bizim TSE 12800 biliyorsunuz akaryakıt depolamasıyla ilgili standardımız, bu standart NFPA 30 standardı baz alınarak hazırlanmıştır.

Özellikle çimento sektörünü düşündüğümüzde toz patlaması önemlidir. Toz patlamalarını gaz veya sıvı buharları patlamalarından ayırmak gerekir, daha değişik bir mekanizması bulunmaktadır. Özellikle çekirdek büyüklüğü yaklaşık 500 mikron altında olan ve havada askıda kalabilen katı maddeler toz olarak kabul edilmektedir. Tabii ki bu maddeler de her zaman patlama riski taşımaktadır.

Toz patlamaları gaz patlamalarından daha değişik bir mekanizmaya sahiptir. Özellikle tozların havanın oksijeni ile karışımı, ya toz bulutu halinde olmakta ya da ince bir zar şeklinde yüzeyde birikim şeklinde olmaktadır ki bu büyük bir risk teşkil etmektedir. Tozlar genellikle ince bir tabaka halinde, film şeklinde fabrikanın belirli aparatlarının altında veya yüzeyinde birikim yapmaktadır. Tesisin ısınmasında veya dışarıdan gelen herhangi bir ısı kaynağıyla yanıcı tozun küçük bir bölümünün akkor haline geçmesi gerekmektedir ki bu güçlü bir patlamaya sebep olabilmektedir. Daha

sonra arkasından yürüyen felaket dediğimiz ardı ardına bir zincir şeklinde patlama meydana gelmektedir.

Toz patlamaları zincirleme bir reaksiyon ve diğer bir deyişle zincirleme patlama olayı şeklinde cereyan etmektedir. Öncelikle kapalı bir alandaki toz, özellikle havada askıda kalan tozlar, akkor haline getiren bir ısı kaynağıyla karşılaştığında birinci patlama dediğimiz patlama meydana gelir ve bu patlama sonucunda patlamanın ortaya çıkardığı şiddetle yüzeyde film şeklinde bulunan tozlar havalanır ve ikinci patlama dediğimiz bir patlama oluşur ve diğer yüzeyde birikmiş olan tozları havaya kaldırır ve bunların patlamasına sebebiyet verir ki bu şekilde zincirleme bir reaksiyon meydana gelir. Toz patlaması o yüzden zincirleme felaket diye adlandırılmaktadır. Onun için toz patlamaları, sıvı buharlarının patlamasından çok daha şiddetli, çok daha büyük etki yapan patlamalardır.

Burada bir gübre fabrikası görüyoruz. Gübre fabrikasının iş ekipmanları üzerinde, biraz önce bahsettiğim gibi, film tabakası şeklinde tozlar birikmiş ve bunlar film şeklinde yapışmış durumdadır. Tüm alanlarda toz film şeklinde tüm yüzeyi kaplamış durumda.

Patlamaya karşı entegre korumanın ilkeleri, belli bir sırada alınması gereken patlamaya karşı koruma önlemlerini gerektirir. Nedir bunlar?

Birincisi, patlamaya karşı koruma entegrasyonunun ilk adımı, patlamaya eğilimli atmosferin oluşumunu önlemedir. Öncelikle bu koşul, yani ortamı yaratmayacaksınız.

İkincisi, patlayıcı atmosferin ateşlemesini önleyeceksiniz.

Üçüncüsü ise patlamanın etkilerini zararsız kılacaksınız.

İşte bu üç aşamayı biz, patlamaya karşı korunma entegrasyonu olarak adlandırıyoruz.

Evet, patlamaya karşı birincil korunma önlemleri nelerdir diye soracak olursanız. Bunlar:

Birincisi, yanabilir maddelerin kullanımından mümkün olduğu kadar kaçınmak hatta eğer ikame edebiliyorsanız daha az yanıcı veya parlayıcı malzemeye ikame etmek.

Bir diğeri, etkisizleştirmek. Yani ortama nitrojen, karbondioksit ekleme imkânınız varsa etkisizleştirmek.

Üçüncüsü, yoğunluğunu sınırlamak.

Dördüncüsü ise doğal veya yapay havalandırmadır.

Patlamaya karşı ikincil korumayı irdelediğimizde ise:

Tutuşmanın önlenmesi, etkili tutuşma kaynağının belirlenmesi. Patlayıcı ortamların yani ZONE'ların belirlenmesi ve son olarak da patlayıcı bölgelerdeki koruma tedbirlerinin belirlenmesidir.

Aslında baktığınız zaman patlayıcı ortamlarla ilgili konuları tam anlamıyla anlatmaya kalksak, herhâlde bir hafta bile yetmez bize. Ben sadece bu tebliğde patlayıcı bölgenin yani ZONE'ların belirlenmesi kısmıyla ilgili bilgi sunmaktayım.

Üçüncül koruma adımı ise, patlama etkisinin sınırlandırılması, basınca dayanıklı yapı, yine patlama menfezleri, hafif yapı elemanlarının kullanılması, patlama kapakları ve diskleri vb. tedbirler. Bir diğeri ise patlamayı kontrol altında tutmak tedbirler olarak sayılabilir.

Evet, şimdi hepimizin bildiği gibi, 94/9/EC sayılı Atex direktifi ile 99/92/EC direktifi hakkında bilgi aktaracağım. Atex dediğimizde ne anlamamız gerekir? Atex patlayıcı ortamların Fransızca tabirinden gelmektedir ve ATmosphere ile EXplosible kelimelerinin ilk harflerinin kısaltmasından oluşmuştur. Özellikle Atex Direktiflerine neden ihtiyaç duyulmuştur, bunu inceleyelim.

Atex Direktiflerinin oldukça eski bir geçmişi var. Baktığımızda ilk defa 1921 yılında Almanya'nın BASF Oppau şehrinde oldukça büyük bir patlama meydana geldiğini biliyorsunuz. Bu patlama, 4500 ton civarında amonyum sülfat ve amon-



yum nitrat patlaması sonucunda 1500 kişinin ölümüyle sonuçlandı ve tarihe kara bir sayfa olarak geçti.

Yine başka bir kazayı size söyleyecek olursak; 1966 yılında Fransa'nın Feyzin şehrinde 5 adet LPG tankı patlamış ve bu kazanın sonucunda 21 kişi ölmüş ve 81 kişi yaralanmıştır.

Bir diğeri 1974'te Flixborough, İngiltere'de bir felaket yaşanmış ve bu felakette siklohegzan patlaması olmuş ve 29 kişi ölmüş 1000 kişi yaralanmış, hatta 2 bin konut ve işyeri tahrip olmuş ve kullanılmayacak hale gelmiştir.

Bakın, burada da yine Flixborough'taki kazayla ilgili görüntüleri görüyoruz.

1984'te Bhopal felaketi, Hindistan'da yaşanmış. Orada da MIC reaktörü patlamış ve ortaya çıkan gaz ve buluttan etkilenen 1000 kişi ölmüş ve hayatta kalan 500 bin kişide ise çeşitli sakatlıklar meydana gelmiştir.

1984'te Mexico City'de, burada da çok büyük bir dram yaşanmıştır. 500 kişi hayatını kaybetmiş, 5 binden fazla ev tahrip olmuş ve 180 bin aile evlerini terk etmek mecburiyetinde kalmıştır.

Hatta bu felaketin bir benzerini de biz Türkiye'de yaşadık. Aslında bu felaket bize çok yabancı değil. Nerede yaşadık, Kocaeli'de yaşadık. Aynı tür kazayı, yine LPG tankının dolumu esnasında topraklama olmaması sebebi ile 28.7.2001'de Akçağaz yangını ile yaşadık. Tamamen Mexico City'deki senaryonun tekrarlanması şeklinde meydana gelmiş ve sonucunda resimlerini gördüğümüz büyük patlama meydana gelmiştir. Patlama sonucunda resimlerde görüldüğü üzere tesisin üzerinde atom bombası patlamış gibi bir küme görüyorsunuz.

Yine burada aynı kazanın görüntülerini görüyoruz...

Bu da patlayan LPG tanklarından görüntüler. Dikkat ederseniz tesisteki harabiyet çok büyüktür ve parçalanmış tank parçaları ve tesisteki harabiyeti görebiliyorsunuz. Bu harabiyet görüntülerinde de tankların tamamen bulunduğu bölgenin metrelerce dışında olduğunu, patlama sonucu havaya fırlayıp oldukça uzağa düştü-

ğünü görüyoruz. Burada da etrafındaki arabalara, evlere verdiği hasarı görüyoruz. Kopan parçalar kilometrelerce öteye fırlamış. Bu tank yolun karşı tarafına geçmiş. Havaya kalkmış, fırlamış ve metrelerce ilerideki karşı araziye konmuş. Allah'tan patlamamış...

Bakın burada da yerinden fırlayan ve etrafa saçılan parçaları görüyoruz. Bakın, bu da bir parça, işte bu parça metrelerce mesafeye uçmuş ve bir konutun yakınındaki araziye düşmüş, düştüğü yer orada yaşayan bir kişi de olabilirdi, ev halkı da olabilirdi, oradaki çalışan da olabilirdi. Bu kadar büyük bir tahribata yol açmış.

Evet, özellikle toz patlamalarıyla ilgili biliyorsunuz, geçmişe baktığımız zaman, en çok hatırdaki kalan ve en çok ders alınan kaza 20 Eylül 2001'de Fransa'nın Toulouse kentinde yaşandı. 300 ton amonyum nitrat tankı patladı biliyorsunuz. Bu patlamanın ölçüsü olarak bir gigaget atom bombasıyla eşit bir şiddet ölçüldü. Patlamada 30 kişi öldü ama, ölen kişiler işletmede çalışan zavallı fabrika işçileriydi. Atomlarına ayrıldılar ve parçaları bile bulunamadı. 2500 tane de hem işyerinden hem de halktan yaralı vardır. Zarar ise 80 milyar euro ile 160 milyar euro arasında olduğu tahmin edilmektedir.

Şöyle resimlerle gösterecek olursak, amonyum nitrat patlaması sonucu fabrika görüldüğü gibi tamamen metal yığını haline gelmiştir. Baktığınızda, mesela bu kazayı inceleyen veya söndürmeye çalışan kişiler patlayan atık amonyum nitrat tankı yerinde 50 metre genişliğinde ve 15 metre derinliğinde krater oluştuğunu görmüşlerdir.

Bir de size bir Alman televizyonundan bulduğum patlama ile ilgili bir film göstermek istiyorum. Burada bir LPG tankeri var ve LPG dolum tesisine gidiyor, tanker içerisinde çok az LPG var, henüz daha dolmamış. Topraklama yüzünden ateş alıyor ve ateş aldıktan sonra bu manzara yaşanıyor. Patlamanın şiddeti, büyüklüğünü filmde görebilirsiniz. Dikkat ederseniz en aşağı 70 – 80 metre civarında bir alanda çok büyük bir tahribat oluşturuyor.

Tüm bunları anlattıktan sonra, Avrupa Birliği özellikle endüstriyel kazalarda, kimya sektöründeki parlayıcı, patlayıcı maddelerle ilgili kazalardan sonra, 1976'da

ilk adımı atıyor ve Avrupa Topluluğu Konseyi üye ülkeleri potansiyel patlayıcı atmosferlerde elektriksel teçhizat kullanımıyla ilgili ilk konsensüsü yayınlıyor ve arkasından 76/11/EC sayılı yönerge imzalanarak hazırlıklar oluşturuluyor. Ve 1994 yılında bu alandaki tam uyum yeni bir yönerge olan 94/9/EEC ile sağlanmıştır.

Şimdi, 94/9/EEC direktifine baktığımızda, bu direktif patlamaya karşı korumalı teçhizat ve koruyucu sistemlere ilişkin gereksinimleri, temel sağlık ve güvenlik gereksinimlerini belirler. Bu direktif Avrupa Topluluğu anlaşmasının 100a numaralı maddesine atıfta bulunması sebebi ile ATEX 100a olarak anılmaktadır.

Yine başka bir direktif; bu da 99/92/EC sayılı direktif. Avrupa Parlamentosu, Aralık 1999 yılında kullanıcıları kapsayan direktifi, patlayıcı ortam konusundaki tereddütleri gidermek amacıyla yayınlamıştır. Bu talimat Ortaklık anlaşmasının 137 nci maddesine dayanılarak çıkarıldığı için ATEX 137 olarak da anılmaktadır.

Atex 137, iş sağlığı ve iş güvenliğini kapsayan bu direktif, tüm Avrupa Birliğiyle birlikte işverenleri yani kullanıcıları ilgilendirmekte olup 1 Temmuz 2006'ya kadar geçiş süresi tanınmıştır, süre geçmiştir ki, ülkemiz mevzuatında da bu süre yayınlanan yönetmelikle işverenlere tanınmıştır. ATEX 137, Zone tarifleri gibi patlayıcı ortam ile ilgili bir çok teknik hususları içermektedir.

Özellikle ülkemizdeki mevzuatı da kısaca ben size aktarmak istiyorum. Ülkemizdeki mevzuata baktığımızda, 1994/9/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler ile İlgili Yönetmelik olarak yayınlanmıştır. 1999/92/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik olarak çıkarılmıştır. Aslında iki direktif biliyorsunuz bir bütün, tamamen birbirini tamamlayan iki direktif.

Yine ülkemizdeki yasal düzenlemeye baktığımızda, ATEX 137'de patlayıcı ortam tehlikesi bulunan işyerlerinde alınacak "asgari iş sağlığı ve güvenliği" şartları belirlenmiştir. Bu talimatta ZONE'ların genel tarifi yapılmakta ve nerelerin hangi ZONE'lara girdiğinin belirlenmesi işverene bırakılmaktadır. Yine Patlayıcı Ortamla-

rın Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinde patlayıcı ortamdan kaynaklanan özel risklerin değerlendirmesi, patlayıcı ortam oluşma ihtimali ve bu ortamın kalıcılığı, statik elektrik de dahil tutuşturucu kaynakların bulunma, aktif ve etkili hale gelme ihtimalleri, işyerinde bulunan tesis, kullanılan maddeler, prosesler ile bunların muhtemel karşılıklı etkileşimleri ile olabilecek patlamanın etkisinin büyüklüğünün tespiti isteniyor.

Patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerin sınıflandırılması yönetmeliğin 9. maddesinde istenen diğer bir hüküm ve işveren buradaki sınıflandırmayı yapmak ve buna uygun ekipmanı belirlemek zorunda.

Tehlikenin sınıflandırılması ise şu şekilde veriliyor: Ben burayı hızlıca geçeceğim. Bölge sıfır, bölge bir ve bölge iki. Burada, bölge sıfır, sürekli yanıcı ve patlayıcı ortamın olduğu alan; bölge bir, dumanların, tozların arada sırada patlayıcı ortam oluşturabileceği yerler ve bölge iki ise çok daha nadir patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerler olarak sınıflandırılmaktadır. Toz için de aynı şekilde bir sınıflandırma verilmiş. Yönetmelikte, 20, 21, 22 şeklinde bölge, yani zon tarifi yapılmış.

Şimdi, bir de yine yönetmelikte Patlamadan Korunma Dökümanı diye bir dokümandan bahsedilmektedir. Patlamadan Korunma Dökümanının içeriği net olmadığı için genel olarak patlayıcı ortam oluşabilecek alanların sınıflandırılması ve hesaplanması ve bu alanlarda kullanılacak ekipmanların seçimi ile patlamaya karşı korunma entegrasyonu ile ilgili bilgileri ihtiva etmelidir. Aslında burada dökümanın anlamı şudur: Sizin işletmenizdeki patlayıcı ortamlar nerelerdir, bu ortamlara uygun ekipman kullanmış mısınız kullanmamış mısınız? Artı, bir de o ortamlarda, ortamın patlamasını engellemek için hangi koruyucu önlemleri almışsınız? Bu hususların patlamadan korunma dökümanı içerisinde olması yeterlidir.

Yine, yasal düzenlemelere baktığımızda: Yanıcı sıvı, gaz veya toz ile çalışan tüm tesislerin bir ZONE HARİTASI bulunması gerekmektedir. ZONE'ların tespiti, mühendislere ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarına kalmaktadır. Patlayıcı ortamların hesaplanmasında sorumluluk ilgili ve yetkili konuyu bilen teknik elemanlara düşmektedir. Yalnız bu tüm dünyada böyle. Neden? Çünkü bu uzmanlık gerektiren bir iş. İşverenlerin ya da işyerinde çalışan ve bu konuda eğitim almamış mühendis

veya teknik elemanların kendi başlarına patlayıcı ortamları sınıflandırmaları ve kullanılacak ekipmanları seçmeleri pek mümkün değil, onun için bu alanda kendini yetiştirmiş teknik elemanlara ihtiyaç var ve bu elemanların da bu patlayıcı ortam alanlarını tespit etmesi gerekiyor.

Yine patlayıcı ortamların sınıflandırılmasıyla ilgili de, çalışma ve işletme şartları her işyerinde, her sanayide aynı değil bildiğiniz üzere. Bu ortamlarda kullanılacak elektrikli ekipmanların da aynı olması beklenemez.

Sürekli patlayıcı kıvamda gaz olan bir yerde alınacak tedbirler ve konulacak elektrik aygıtları ile, tesadüfen, arada bir ve çok kısa süreli patlayıcı ortam oluşabilecek bir yerde alınacak önlemler ile çalıştırılacak elektrik aygıtları aynı olamaz. Neden olmamalıdır? Çünkü sürekli patlayıcı ortam varsa orada büyük bir risk vardır, tesadüfen patlayıcı ortam oluşmuş bir yerdeki patlama riski daha az olduğuna göre, ona göre ekipman seçilmelidir. En azından ekonomik olmaları için patlayıcı ortamları sınıflara ayırmak gerektiği düşüncesi hakimdir.

**BAŞKAN** – Özlem Hanım, süreyi aştınız.

**Özlem Kılıç** – O zaman çok hızlanıyorum.

Patlayıcı ortamları zonlara ayırmada iki görüş vardır. Biri, Kuzey Amerika'nın görüşü ANSI/NFPA 70 - 497 ve NEC 50 dediğimiz standartlardır ki bunlar patlayıcı ortamları DIVISION'lara ayırmaktadır. Diğeri ise Batı Avrupa görüşü ATEX 137'de ve IEC 60079-10 standardı ile düzenlenmiştir ve patlayıcı ortamları ZONE'lara ayırmaktadır, tüm Avrupa Birliği de bu standardı kullanmaktadır.

Yine mevzuatımıza 1999/92/EC sayılı direktifi yönetmelik olarak aktarmış olmamız sebebi ile zone sistemi kabul edildiği için, bizim de bunu kullanmamız gerekiyor.

Zone'lar arasındaki ayrımı vermek istemiştim. Burada baktığınızda; Zone sistemi ile Division sistemini birbirinden ayıran fark, patlayıcı ortamlarda kullanılan ekipmanlarda gizli. Mesela, Amerikan sistemiyle aldığınız bir ekipmanı Avrupa sis-

temiyle kullanamazsınız hatta birbirine bağlayamazsınız çünkü kullanma mantıkları ve ekipmanların dizaynı ve bağlantı ekipmanları da farklıdır.

Burada Zone ve Division'larda kullanılan elektrikli ekipmanların işaretlemeleri de tamamen farklı, ben ayrıntılara girecektim ama hızlı geçiyorum. Tamamen ekipman işaretlemelerinde de farklılık var.

Yine zone sisteminde patlayıcı ortamlarda tarif yapılırken, özellikle patlayıcı ortam oluşmasını engelleyici önlemlerin alınması isteniyor ve bu önlemlerin de zone'lara göre alınması isteniyor.

Yine buradaki sınıflandırma konusunu ele alacak olursak; işletmelerin öncelikle proses akış şemaları ile malzeme güvenlik bilgi formlarını ele alarak kimyasalları sınıflandırarak işe başlamaları gerekmektedir. Daha sonra ise ortamdaki gazın patlama sıcaklığına göre "Sıcaklık Sınıflandırması", gazların karakteristiklerini dikkate alarak "Gaz Gruplandırması" ve son olarak tozların karakteristikleri dikkate alınarak; "Toz Gruplandırması" nı yapması gerekiyor. Tabii ki bu bildirinin konusu da sadece tehlikeli bölgenin hesaplanması ile ilgilidir.

Daha sonra tespit edilen patlayıcı bölgede kullanılacak uygun elektrikli ekipmanların seçilmesi gerekiyor ve daha önceden o alanda kullanılmakta olan ekipmanların değiştirilip değiştirilmeyeceğine karar verilmesi gerekmektedir. Bakın, şu yanlış anlaşılıyor; eğer patlayıcı ortamda Ex cihaz mevcutsa mutlaka değiştireceksiniz diye bir şey yok. Sadece tespit ettiğimiz Zone'a yani patlayıcı ortam bölgesi ile eşleşip eşleşmediğine bakılması gerekmektedir. Avrupa Birliğinde özellikle patlayıcı ortamlarla ilgili hazırlanmış basit bir kılavuz mevcuttur, bu kılavuzu bölgeleri tespit etmede de kullanabilirsiniz.

Yine sınıflandırmanın nasıl yapılacağıyla ilgili kısaca bilgi vermek istiyorum. Bu bildiri de dünyada en çok kullanım alanı bulmuş olan yangın ve patlayıcı alan sınıflandırma ve risk değerlendirme yöntem ve standartları karşılaştırılmıştır.

Burada örnek olarak NEC 50, NFPA kodlarına göre alan sınıflandırması, Dow F&EI, Mond F&ETI , ISI ve EHS yangın ve patlama indeksleri, temel emniyet in-

deksi ISI, Çevre Sağlık ve Emniyet İndeksi ve yine Avrupa Birliğinde patlayıcı ortamlarla ilgili standartları hazırlayan TC31 komitesinin draft TC31/W09 - Güvenlik Bütünlük Derecelendirme indeksi ile EN 60079-10 standardı ele alınmıştır.

Öncelikle tabii tüm bu yöntemleri kullanmadan önce kimyasal sınıflandırma yapılması gerekmektedir. Kimyasal sınıflandırma yapıldıktan sonra bu elde edilen verilerden datalar elde ediliyor ve tüm bu standart ve yöntemlerde kullanılıyor. Ben bu yöntemlerin nasıl kullanıldığını daha detaylı anlatmak istemişim ama sürem yok, onun için kısaca yöntemlerin içeriğini ve bulgularımı anlatacağım.

Bildiride fenileter alkol üretiminde reaktör kısmı seçilmiş, bu reaktörün üç ayrı alanı için yani besleme, yıkama tankı (boşaltma) ve reaktör içi için BÖLGE tahminleri, DOW F&EI, MOND FETI, TC 31/WG09, EN 60079-10, NFPA 497, I2SI ve EHS metodolojileri kullanılarak yapılmıştır.

Sonuçta şöyle bir şeyle karşılaştım: Özellikle Draft TC 31/WG09 ile derecelendirmede proses akım şeması üzerinde, sistem ve ekipman hata toleranslarının ve güvenilirlik derecelendirmesinin ön plana çıktığı görülmüştür. EN 60079-10'da havalandırma ve hava akış hızının hesaba katılması bir ayrıcalık iken Bölge'lerin hesaplanması için sadece kimyasal birikiminin göz önüne alındığı, sistem ve ekipman hata toleranslarının ise göz ardı edildiği belirlenmiştir.

DOW-FEI, MOND FETI, EHS ve I2SI metodolojilerinde ise proses hata toleranslarının, güvenilirlik derecelendirme ve olasılıklarının hesaba katıldığı, hasar etki alanının hesaplandığı ancak çok karmaşık yöntemler olduğu izlenmiştir. Bu metodu uygulayabilmeniz için gerçekten iyi bir kimya mühendisi olmanız gerekiyor ki, kimyasalları ve ayrıca prosesi iyi tanımanız gerekiyor.

İşyerlerinde patlayıcı ortam sınıflamasını yapacak olan teknik kadroların, patlayıcı ortam BÖLGE'lerinin belirlemesini doğru yapamaması durumunda, bu alanlarda kullanılacak Ex ekipman seçiminin de doğru yapılamayacağı açıktır.

Bir diğeri ise, yine en son olarak da iş yerlerinde patlayıcı alanların sınıflandırılmasıyla ilgili çalışma yapacak iş sağlığı güvenliği uzmanlarımızın özellikle işletmenin önce kimyasal sınıflaması yapılması gerekmektedir. Benim işyerimde kimya-

salların tehlike derecesi nedir? Artı, ortamda kimyasal buharları mı yoksa gazlar mı var, toz mu var, önce bu hususların belirlenmesi gerekmekte daha sonra buna göre en etkin patlayıcı ortam sınıflandırma yöntemi nedir, seçim yapıp ona göre değerlendirme yapılması çok daha mantıklı olacaktır.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. (*Alkışlar*)

**BAŞKAN** – Sayın Özlem Özkılıç’a teşekkür ederiz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın çok değerli bir uzmanından çok önemli teknik bilgiler dinledik. Bunları herhangi bir yerde bulmak mümkün mü? İhtiyaç duyanlar için çok acele geçti tabii. Web sayfası ya da herhangi bir şey. Bilemiyorum.

**Özlem Özkılıç** – Ne yazık ki web sayfam yok. Bildiride çok ayrıntılı bulabilirler.

**BAŞKAN** – Ya da müracaat edildiğinde gönderebilirsiniz.

**Özlem Özkılıç** – Tabii. Artı bize, Bakanlığa, sorabilirlerse biz kendilerine elimizden geldiğince yardımcı oluruz.

**BAŞKAN** – Tamam, teşekkürler. Ben süre konusunda aslında bu teknolojinin daha iyi kullanılabileceğini düşünüyorum. Karşımızda ekranlar var ama hiçbir müdahale de bulunamıyorsunuz. Aslında buradan belki organizatör arkadaşlarımıza bir daha ki seferler için...Herhangi bir şeye basarak orada, öbür uçta görünebilir, süreniz bitmiştir gibi, Meclis’de olduğu gibi. Birden bire kesmek kötü, bu daha bir insancıl yöntem olabilir. Efendim, çok teşekkürler Özlem Hanım. Hemen ikinci konuşmacımıza geçmek istiyorum. Sayın Mustafa Bayraktar, OYAK Ünye Çimento Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi’nde İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi olarak görev yapıyor kendileri. Sunacakları bildirinin konusu “Kişisel Koruyucu Donanımların Önemi ve Çimento Sektöründeki Uygulamaları”.

Buyurun, Sayın Bayraktar.

< \* >



# “Kişisel Koruyucu Donanımların Önemi ve Çimento Sektöründeki Uygulamaları”

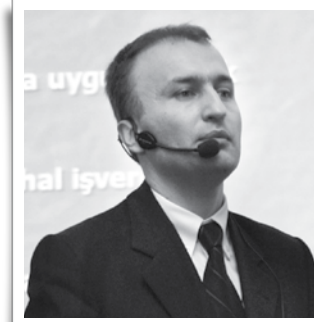
Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Öncelikle KKD' ler hakkında genel bilgiler verdikten sonra çalıştığım kurum olan Ünye Çimento San. ve Tic. A.Ş.' deki uygulamalardan bahsedeceğim.

Yasal düzenlemeler ve ilgili AB Direktiflerine bakacak olursak hepimizin bildiği gibi 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili bir bölüm var. Yine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü kapsamında da KKD' ler ile ilgili ayrıntılı bilgilerin verildiği ayrı bir bölüm bulunmaktadır. Benim burada esasen bahsetmek istediğim ve sunumunda da sıklıkla bahsedeceğim iki yönetmelik bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 2004 yılında yürürlüğe giren ve 2006 yılında revize olan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği ile diğeri yine 2004 yılında yürürlüğe giren Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'tir. KKD' lerle ilgili diğer yönetmelik, tebliğ ve ilgili AB Direktiflerini görmektесiniz.

KKD nedir? Tanımını yapacak olursak; çalışma ortamındaki tehlikelerin, çalışanları korumayı sağlayacak teknik tedbirlerle veya iş organizasyonu ve çalışma metodu ile ortadan kaldırılamadığı veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu maksada uygun olarak tasarımı yapılmış tüm cihaz, alet veya malzemeler olup; kullanımı, sağlık ve güvenlik koruma uygulamalarının son safhasını oluşturur.

Evet, şimdi önce KKD imalatçılarından başlayıp, işveren ve kullanıcıların sorumluluklarına bir bakalım. KKD İmalatçıları; KKD' leri, KKD Yönetmeliğinde be-



**Mustafa Bayraktar**  
İSG ve Çevre Mühendisi  
OYAK Ünye Çimento Fabrikası

lirlenen Temel Sağlık ve Güvenlik Gereklere (TSGG) uygun olarak tasarlamalı ve yapmalı, ürünün KKD Yönetmeliğinde belirlenen TSGG' e uygunluğunun değerlendirilmesine yönelik prosedürleri izlemeli, Güvenli kullanım, bakım vb. konularına yönelik işaretler ve talimatlar sağlamalı ve KKD' nin geçerli olan tüm hükümlere uygun olduğunu beyan eden CE işaretini ürüne veya ambalajına yerleştirmelidir. CE işareti ile ilgili detay bilgiyi sunumumun ilerleyen kısmında vereceğim. Peki işveren ve kullanıcıların sorumlulukları nelerdir ? Bakacak olursak; işveren KKD' leri vermeden önce işyerinde risk değerlendirmesi yapmalı ve bu risk değerlendirme sonucuna göre uygun KKD leri kullanıcılara ücretsiz vermelidir. Vermesi yeterli mi? Tabi ki hayır. İşveren, KKD' lerin hangi risklere karşı kullanılacağı konusunda kullanıcıları ve/veya temsilcilerini bilgilendirmeli, KKD kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim vermeli ve kullanıcıların KKD' leri uygun şekilde kullanmaları için her türlü önlemi (Yazılı Talimat, denetim gibi) almalıdır. İşveren, “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik” ve eklerinde belirtilen konularda kullanıcıların veya temsilcilerinin görüşlerini almalı ve katılımlarını sağlamalıdır.

İşveren KKD' leri kullanıcılara verdikten sonra kullanıcılar ne yapmalıdır, kullanıcıların sorumlulukları nelerdir? Bir defa hiçbir çalışan bu benim sağlığım benim emniyetim diyerek kurallara uymamazlık yapamaz, KKD' leri kullanmıyorum diyemez. Böyle derse ne olur ? Bu konuda mevzuat işverene birtakım haklar vermiştir. İşveren bu kişilere cezai müeyyide uygulayabilir. Kurallara uymayan kişinin iş akdini bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirebilir. İşverenin bunu yapmaya hakkı vardır.

Evet, peki kullanıcılar ne yapmalıdır ?

Kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları aldıkları eğitime ve talimata uygun olarak kullanılmalı, KKD' de gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği derhal işverene bildirmeli ve kendilerine verilen KKD' lerin her zaman etkili şekilde çalışır durumda olmasını sağlamalı, temizlik ve bakımını yapmalı ve gerektiğinde yenileri ile değiştirmelidir.

Evet, KKD' lerin doğru olarak seçilmesi ve kullanımını nasıl sağlayacağız. KKD' lerin işyerlerinde seçimi, tedarik edilmesi, dağıtımı, doğru ve etkin kullanı-

mının sağlanması uzmanlık gerektiren bir konu olup; bu süreç kesinlikle işin profesyonelleri tarafından dikkatle uygulanmalıdır. Aksi takdirde ramak kala olayları ve iş kazalarını önlemek mümkün olmayacaktır. Bunun için öncelikle işyerinde bulunan zararlı maddeler tanımlanır. Bu zararlı maddelerin insan vücuduna etkileri nelerdir belirlenir. Bu etkilere göre uygun KKD'ler seçilir ve kullanıcılara KKD'lerin kullanımını ve bakımı ile ilgili eğitim verilir. İşletmelerde kişisel koruyucu donanımların seçimine ve satın alınmasına karar verilirken etkili olan en önemli unsur bu malzemelerin ilgili mevzuata ve standartlara uygun olup olmadığıdır. Eğer KKD, standartlara uygun üretilmişse ürün üzerinde standardı temsil eden numara TS EN yada EN ifadesi ile birlikte kullanılır ve bu malzemeler üzerinde veya ambalajında CE işareti bulunur. KKD seçiminde bu hususa dikkat edilmelidir.

Tüm kişisel koruyucu donanımlar;

Kullanıcı risklere karşı korumalı, kendisi ilave risk oluşturmamalıdır. İşyerinde varolan koşullara uygun olmalı, çalışmayı zorlaştırmamalı ve çalışma kabiliyetini azaltmamalıdır. Kullanıcı kişinin sağlık durumuna, yaptığı işe, bedenine ve ergonomik gereksinimlerine uygun olmalı, çalışana sıkıntı vermemeli, gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanıcılara tam uymalıdır. Birden fazla riskin bulunduğu ve aynı anda birden fazla KKD'nin kullanılmasının gerektiği durumlarda, bu KKD'lerin bir arada kullanılması uyumlu olmalıdır. KKD'lerin kullanılma koşulları özellikle kullanıcılara süreleri, riskin derecesine ve maruziyet sıklığına, kullanıcının çalıştığı yerin özelliklerine ve KKD'nin performansına bağlı olarak belirlenmelidir. Tek kişi tarafından kullanılması esas olan KKD'lerin, zorunlu hallerde birkaç kişi tarafından kullanılması halinde, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınmalıdır. Bütün bunlarla ilgili olarak, işyerlerinde kişisel koruyucu donanımların kullanımıyla ilgili yazılı bir talimat olması gerekmektedir.

Evet, biraz önce söyledim, KKD'lerde CE işareti anlamı ve önemi nedir; kısaca bahsedecek olursam: CE, uygunluk işareti. Kişisel koruyucu donanımın KKD Yönetmeliğine göre uygun üretilmişine, bu yönetmeliğin gerekliliklerini sağladığını ve ulusal piyasa gözetim makamlarına da durumun böyle olduğunu gösteren bir beyandır. Kesinlikle bir kalite markası değildir. Başka bir deyişle CE işareti, KKD'nin tüm kontrollerden geçtiğinin ve ilgili teknik gereklere uygunluğunun bir kanıtıdır.

Peki, CE işareti, KKD üzerinde nasıl olması gerekir? KKD'nin kullanım ömrü boyunca görünebilecek bir yerinde, silinmeyecek şekilde işaretlenmeli, eğer ürün özellikleri dolayısıyla bu mümkün değilse, ambalajına yerleştirilmesi gerekmektedir. Tabii, bununla ilgili yönetmelik var, o yönetmeliğe uygun boyutlarda olması gerekmektedir.

Evet, CE işaretin görünürlüğüne hiçbir şeyin engellememesi gerekir. İmalatçının amblemi veya diğer amblemler, yazılar kesinlikle engellememesi gerekir.

Evet, kişisel koruyucuların standartlarına bakacak olursak: Hepimizin bildiği gibi, Avrupa standartları ülkemizde TSE tarafından Türk standardı olarak alınıp uyumlaştırılmış ulusal standartlar şeklinde yayınlanmakta. Kişisel koruyucu donanımlarla ilgili bir tebliğ var. Kişisel koruyucu donanımlarla ilgili uyumlaştırılmış ulusal standartlara dair tebliğ, burada KKD'lerle ilgili 296 adet uyumlaştırılmış ulusal standart var. Ben bunlardan bazılarını burada aldım. Bakacak olursak: TSEN 132 solunumla ilgili koruyucu cihazlar, TSEN 388, mekanik risklere karşı koruyucu eldivenler.

Şimdi bu ne demektir? Yayınlanan standartlar aynı temeller üzerinde birleşir, aynı anlamı ifade eder. Bir örnek verecek olursam: El koruması eldiven için, EN 388. Mekanik risklere karşı koruyucu eldivenler eldiven üzerinde 4 taneli test seviye göstergesi vardır. İlk rakam sürtünmeye karşı direnci gösterir; test sonuçları 0 ile 4 arasındadır. İkinci rakam kesilmeye karşı direnci gösterir; test sonuçları 0 ile 5 arasındadır. Üçüncü rakam yırtılmaya karşı direnci gösterir; test sonuçları 0 ile 4 arasındadır. Dördüncü rakam da delinmeye karşı direnci gösterir; test sonuçları 0 ile 4 arasındadır.

Evet, test rakamları ne kadar büyük olursa, test değerleri o kadar iyidir demektir. Bu da ne demektir? Rakamlar büyüdükçe eldivenin koruma özelliğinin daha iyi olduğunu gösterir, daha dayanıklı bir eldiven olduğunu gösterir.

Diğer bir örneği de görüyorsunuz: EN 407, asil tesirlere karşı koruyucu eldivenler. Bu eldivenlerde de 6 haneli test seviye göstergesi var.

Evet, peki güvensiz KKD nasıl anlaşılır? Kişisel koruyucuların üzerindeki işaretler, yazılar, kullanım kılavuzu ürünün güvenliği hakkında bize birtakım ipuçları verir. Öncelikle üzerindeki CE işaretinin standartlara uygun olması gerekir. Yani bununla ilgili yönetmelikte belirtilen format ve ölçüye uygun olması gerekir.

Yine ürün standartlara uygun üretildiğini temsil eden numara ile birlikte TSEN veya EN ifadesi olması gerekmektedir. Ürünle ilgili Türkçe bir kılavuz ya da açıklama muhakkak olması gerekir.

Evet, bunların dışında güvensiz bir ürünle karşılaşıldığında da yetkili makamlara haber vermemiz gerekmektedir.

Evet, uygulama kısmında çalıştığım kurum olan Ünye Çimento Fabrikasındaki uygulamalardan bahsedeceğim.

Öncelikle çimento sektöründe kullanılan KKD'ler nelerdir? Bunlar, hepimizin bildiği malzemeler. Kısaca okuyacak olursak:

Baş koruyucusu neler var: Baret var, darbe emici şapka var.

Kulak koruyucusu olarak: Kulaklık veya kulak tıkayıcı kullanılmakta fabrikalarımızda.

Göz ve yüz koruyucuları olarak: Koruyucu gözlük. Bunun yapılan işe göre tabii çeşitleri var. Google tarzı tam kapalı gözlük, çapak ve yabancı madde sıçramalarına karşı koruyucu gözlük, oksijen gözlüğü, kaynakçı gözlüğü.

Yüz siperlikleri kullanıyoruz yine. Yine barete monte edilebilen yüz siperlikleri var.

Baret-yüz siperliği en ense koruyucu ilr komple yüksek ısı yüz koruma, kaynakçı başlığı.

Evet, el ve kol koruyucularına bakacak olursak: Koruyucu eldivenler. Yine yapılan işe göre değişik tipte eldivenlerimiz var. Bunlar nitril eldiven, montaj eldiveni,

kaynakçı eldiveni, ateşe mukavim eldiven, elektrikçi eldiveni, kumlu eldiven, kimyasala dayanıklı eldiven.

Yine el ve kol koruyucuları olarak kaynakçı kolluğu kullanılmakta.

Evet, ayak ve bacak koruyucuları olarak: İş ayakkabısı, iş botu, lastik çizme, kaynakçı tozluğu kullanılmakta.

Solunum sistemi koruyucuları olarak: Toz maskesi, gaz maskesi, hava tüplü gaz maskesi kullanılmakta.

Gövde ve karın bölgesi koruyucuları olarak: Nitril önlük, kaynakçı önlüğü kullanılmakta.

Vücut koruyucuları olarak: Emniyet kemeri, düşme-durdurma sistemi, ısıya mukavim koruyucu iş elbisesi, yangına yaklaşma ve giriş, alüminsedir bu elbise. İş tulumu ve yağmurluk kullanılmakta.

Evet, biz fabrikamızda kişisel koruyucu donanımları nasıl temin ediyoruz, kısaca bahsetmek istiyorum.

Öncelikle fabrikadaki her kademedeki çalışanın görüşü bizim için çok önemli. Hem çalışanlar olsun hem ilgili diğer taraflar, stajyer, taşeron, misafirler, onlardan gelen görüşleri de dikkate alarak malzeme seçiminde dikkate alıyoruz, değerlendiriyoruz. Öncelikle fabrikamızda risk değerlendirmeleri yaptık. Bu risk değerlendirmelerini nasıl yaptık? Hem faaliyet bazında fabrikamızda yapılan tüm faaliyetleri ele aldık hem de çalışma ortamları bazında risk değerlendirmeleri yapıldı. Bu risk değerlendirmeleri sonucuna göre hangi tehlikeye karşı hangi tip koruyucu malzeme kullanılacak bunlara karar veriyoruz ve bundan sonra ilgili firmaların kataloglarını, broşürlerini tarayarak firmalardan numune istiyoruz. Bu numuneleri sahada en fazla kullanacak kişilere vererek bize geri bildirimde bulunmalarını istiyoruz. Sahada kullanan kişilerden gelen geri bildirimler sonucunda ve İSG Kurul üyelerinin de görüşünü alarak alınacak koruyucu malzemeye karar veriyoruz.

Koruyucu malzeme ihtiyacını ben yapıyorum iş güvenliği ve çevre mühendisi olarak, teknik özelliklerini de belirterek. Koruyucu malzemelerdeki şikayet ve önerileri dikkatle, hiç zaman kaybetmeden değerlendiriyoruz ve bununla ilgili düzeltici, önleyici faaliyeti anında başlatıyoruz. Neler yapıyoruz? Aldığımız firmayla görüşüyoruz. Başka KKD temini yoluna gidiyoruz.

Evet, koruyucu malzemeleri temin ettik. Dağıtımını nasıl yapıyoruz? Tüm koruyucu malzemelerimizi kişilere imza karşılığı dağıtıyoruz. Bununla ilgili koruyucu malzeme kayıt defteri oluşturduk. Biraz sonra göstereceğim, kişisel imzayı atarak dosyalıyoruz.

Evet, kullanma olarak da biz daha önce fabrikamızda tüm sahalarda koruyucu malzeme kullanma zorunluluğu getirmiştik. Açık sahalarda, tehlikenin olmadığı bahçelerde de kullanma zorunluluğu vardı. Fakat daha sonra düşündük, bunun gereksiz olduğuna karar verdik, tehlikenin olmadığına karar verdik oralarda yapılan risk değerlendirmeleri sonucunda. Net koruyucu malzeme kullanma alanları belirledik fabrikamızda. Bu alanlar ünitelere girişler, bu alanlara tabela koyduk, “Koruyucu Malzeme Kullanma Alanı Girişi” tabelası koyduk ve bu alanlara girişte baret ve iş ayakkabısı giymek zorunlu. Diğer koruyucu malzemeler için ise yapılan işe ve çalışılan ortamın durumuna göre kullanılması zorunlu.

Tozlu bir ortama gidiyorsak toz maskesi, gürültülü bir ortamda çalışacaksak kulak tıkayıcı, yüksekte çalışacaksa emniyet kemerini yanına almak zorunda. Ama bu alanlara ilk girişte muhakkak baret ve iş ayakkabısını kullanmak zorunda giren kişiler.

Evet, bu alanları belirledikten sonra, kişilere de gerekli bilgileri, eğitimleri verdikten sonra bununla ilgili genelge yayınladık. Fabrikada bu alanlarda koruyucu malzemelerin kullanılmasının zorunlu olduğunu ve tüm amirlerin de bu genelgenin gereklerini yerine getirmek konusunda görevli olduğu hususunda genelge yayınladık.

Evet, ayrıca biz yıllık eğitim programı kapsamında kişisel koruyucu donanımlarla ilgili eğitim koyduk. Eğitimimizin adı: “Şirkette kullanılan kişisel koruyucu

donanımlar ve KKD'ler neden kullanılmalı?" Bu eğitim her yıl benim tarafımdan tüm çalışanlara verilmektedir. Bu eğitimin içeriğinde neler var; biraz sonra bahsedeceğim. Kişisel Koruyucu Kullanma Talimatımız var fabrikamızda, çok kapsamlı bir talimat. Bu talimatın içeriği var. Aynı zamanda yasal mevzuat standartlarla ilgili de kişilere bilgi veriyoruz.

Evet, biraz önce bahsettim, koruyucu malzeme kayıt defteri: Yukarıdaki sütunda görüyorsunuz, koruyucu malzemelerin isimleri var her bir sütunda. Alttaki sütuna tarih yazıyoruz, gün, ay ve yıl olarak ve bir alttaki kutucuğa kişilere imzalatıyoruz. Gördüğünüz gibi, kişiye özel bir defter; kişilerin adını, soyadını, unvanını, imzasını alıyoruz. Taahhütnameyi de okutturuyoruz. Taahhütnamede ne yazıyor, kısaca bahsetmek istiyorum: İşte, listede verilen koruyucu malzemeleri zamanında aldığını, ikaz edilmeden kullanacağını, koruyucu malzeme herhangi bir şekilde kullanılmaz hale geldiğinde tedariki maksadıyla amirine bilgi vereceğini, muhafaza edeceğini ve koruyucu malzemeyi kullanmamaktan dolayı uğrayacağı iş kazasında mesuliyetin kendinde olacağını imzasıyla taahhüt ediyor arkadaş. Bu şekilde tüm çalışanlara imzalatıyoruz. Bunu yapmak zorundayız. Neden yapmak zorundayız? Hem istatistik verileri takip etmek açısından önemli. Hangi koruyucu malzeme ne kadar kullanılıyor veya aynı ünite çalışan kişiler malzemeleri ne kadar kullanıyor; birtakım istatistik veriler açısından önemli. Ama en önemlisi, yasal merciler bu dokümanı muhakkak istiyorlar. Başınıza olumsuz bir olay geldiğinde veya gelmesine de gerek yok. İş müfettişi fabrikanıza geldiği zaman bu dokümanı sizden isteyebilir. Onun için bu dokümanı oluşturmamız gerekir.

Evet, son olarak, son slaytım bu: Biraz önce bahsettim, entegre yönetim sistemi kapsamında kuruluşumuzda kişisel koruyucu malzemeleri kullanma talimatı oluşturduk. Bu talimat çok geniş kapsamlı bir talimat. Giyilecek iş kıyafetinden başladık, baret ve ayak koruyucularına kadar, koruyucu malzemelerin isimlerini de vererek nerelerde nasıl kullanılacağını, hangi risklere karşı kullanılacağını, bakımının, temizliğinin nasıl yapılacağını, nasıl muhafaza edileceğini ve nasıl temin edileceğini bu dokümanda kapsamlı bir şekilde anlattık. Ve bu doküman, fabrika sahasıyla ilgili her yerde bulunmakta, ünitelere de astık. Sadece bulundurmamak yeterli değil biliyorsunuz, kişilerin bu dokümanı bilmesi gerekiyor, böyle bir doküman olduğunu okuması gerekiyor. Bu konuda da kişileri bilgilendirdik ve bununla ilgili imzalı yazılı bir doküman oluşturduk.



Mesela: “Ünitemde bulunan Kişisel Koruyucu Kullanma Talimatını okudum, bilgilendirildim, ünitemde bulunan bu talimata istediğim her an rahatlıkla ulaşabilmekteyim.” Şeklinde imzalı bir doküman oluşturup, bunu da dosyalarımızda muhafaza ediyoruz. Yine, bu talimatların dağıtımının da bu şekilde yapılması, biraz önce bahsettiğim nedenlerden dolayı çok önemli.

Evet, beni dinlediğiniz için teşekkür ederim. *(Alkışlar)*

< \* >

**BAŞKAN** – Biz de çok teşekkür ediyoruz Sayın Mustafa Bayraktar’a.

Bu arada, sözcük dağıncıımıza bir kavram daha kazandırdı bize: Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) olarak, onu bir yere yazdım.

Evet, ben hemen günün ve sempozyumun son konuşmacısına geçmek istiyorum.

Sayın Dündar Şahin, Arama Kurtarma Derneği (AKUT)’tan. Bu sempozyum kapsamında ikinci konuşmacı.

Ben AKUT’u şahsen gençliğimize çok önemli bir rol modeli olarak görüyorum ve üniversitedeki özellikle lisanstaki öğrencilerimizde gönüllülük duygusunun pek olmadığını görmekten üzülen bir hocayım. O nedenle, AKUT’u bence el üstünde tutmamız, onun yaygınlaşması için hepimizin çalışması gerekiyor.

Kendisi Dernekte Eğitim ve Danışmanlık Kurulu Başkanı ve sunacağı konu: Acil Durum Yönetim Sistemleri.

Söz sizin Sayın Dündar.

< \* >

## “Acil Durum Yönetim Sistemleri”

Teşekkür ederim.

Gerçekten son konuşmacı olmak zor bir görev. Tahminimce şu anda koltuklar herkes için daha rahat görülmeye başladı, çünkü yüzlerinizdeki ekran koruyucuları görebiliyorum.

Önemli bir konuyu konuşacağız, son konu: Acil Durum Yönetimi: büyük bir okyanus, çok derin bir deniz. Ama elimden geldiği kadar sizleri bu zorlu sularda çok fazla canınızı sıkmadan, çok fazla içinizi karartmadan dolaştırmaya çalışacağım.



Lafı uzatmadan en iyi anlatımının görsel anlamı olduğuna inanarak küçük bir filmi sizinle paylaşmak istiyoruz.

Birazdan izleyeceğimiz görüntü Türkiye’den değil. Bu sefer Türkiye’den göstermeyelim, başka bir ülkeden gösterelim istedik. İyi niyetli bir kurtarma faaliyetinin, bir acil durum müdahalesinin nasıl sonuçlanabileceğini bize gözler önüne seren bir görüntü...

Ters çevrilmiş bir arabaya müdahale eden halk... İyi niyetli olarak öncelikle arabayı düzgün bir hale getirmeye çalışıp içindeki kazazedeye ulaşmaya çalışıyorlar... Duyduğumuz seslerden planlama yapıldığını düşünüyoruz.

Doğaçlama tekniğiyle arabayı çevirebilecekler ve çevirdiler... (Gülme sesleri)

İzlediğimiz film bir acil durum müdahalesiydi. İşte, acil durum planını acil durum olduğu anda oluşturmaya çalışmak, kriz yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Kriz yönetimi ve acil durum yönetimi çok farklı konulardır. Acil Durum Planı uzun uğraşlar sonucunda olayın öncesi, sırası ve sonrasını kapsayan modüler bir planlamadır. Olay olduğu anda planlamaya girişmek biraz önce izlediğimiz küçük filmdeki istenmeyen sahneleri ortaya koyabilmektedir.

Peki, biraz önce izlediğimiz filmin bizlere ne gibi etkileri olabilir? Veya çalışma hayatına etkileri nasıl karşımıza çıkıyor?

Acil durum yönetim sistemi bulunmayan kurumların olağanüstü durumlarda karşılaşacağı tehlikelere baktığımızda, en önemli noktalardan birinin, en değerli kaynağı olan insan kaynağının zarar görmesidir.

Herhangi bir acil durum veya istenmeyen durum meydana geldiği anda, en önemli kaynaklardan biri olan dağıtım kanallarında aksamalara yol açabiliyor. Dağıtım kanallarından kastımız, hem bilgi dağıtım kanalı hem ürün dağıtım kanalları. Kurum ve organizasyonu, hinterlandı içinde bulunan tüm dağıtım kanallarında çok ciddi aksamalara yol açabiliyor.

Faaliyet kaybı, acil durum yapılanmasını tamamlamış şirketlerle tamamlamamış şirketleri karşılaştırdığımızda, faaliyet kaybı ve rekabeti karşılayamama en önemli etken olarak karşımıza çıkabilmektedir. Çünkü bu konuda hazırlığı olan, aynı sektörde faaliyet gösteren kurum, o acil durum gerçekleştiğinde acil durumu sınırlayıp üretime, yani kurumsal sürekliliğine devam edeceği için, edemeyecek kurum karşısında çok ciddi bir rekabet avantajı sağlayacaktır.

Piyasa kaybı ise bunun doğal sonucu olarak karşımıza çıkacaktır. İtibar kaybı, marka değeri dediğimiz en önemli noktalardan bir tanesi. Günümüzde özellikle uluslararası ticaret konjonktüründe artık ürettiğimiz mal ve hizmetlerin kalitesi ve maliyet düşüklüğü tek başına bir kriter olarak yeterli olmamaktadır. En önemli noktalardan biri, o mal ve hizmeti üretirken üretim sürecinde uyguladığımız kalite modelleri, çevreye verdiğimiz zarar, bir insanın burnunun kanaması gibi kriterler bizim ürünümüzün uluslararası pazarlarda, pazarlanabilirliğini direk olarak etkileyebilmektedir.

Bu itibar kaybıyla ilgili bir örnek vermek istiyorum.

Bu hep eğitimlerde de verdiğimiz örnekler, katılımcı arkadaşlar bilirler: Organize sanayi bölgeleri bazen çok karışık yapılar olabiliyor. Biz bir pazar sabahı bir organize sanayi bölgesi içinde yolumuzu şaşırdık. Kırmızı sokak, sarı cadde, yeşil numara gibi, karmaşık bir adres yapısı içinde nereye gideceğimizi şaşırdık ve pazar sabahı soracak kimse yoktu. Fabrikanın ismini söyledik, bir bekçi arkadaş, oldukça yaşlı bir arkadaştı, arkadaki diğer arkadaşına şu şekilde seslendi: “AKUT’çular geçen sene yanan fabrikayı soruyorlar.” İşte bu örnekten de anlaşılacağı gibi olan acil durum, maalesef marka değerimize yapıyor ve yıllarca, hatta onlarca yıl ürettiğimiz bu marka değerini bir elin hareketi kadar hızlı bir şekilde kaybedebiliyoruz. O yüzden itibar kaybı, acil durum yönetim sisteminde en önemli noktalardan bir tanesi olarak yerini korumaktadır.

Yüksek sigorta primleri ise, günümüz maliyet hesapları içinde ise en çok karşımıza çıkan konulardan bir tanesi olarak görülmektedir.

Acil durum yönetim sistemini tanımlamaya çalışırsak, nasıl bir tanım getirebiliriz? Doktrindeki tanım bize: “Kendilerini acil durumlarda da çalışmaya hedeflemiş organizasyon ve kurumların ortak bir şekilde komuta, kontrol ve koordinasyonunu sağlama düşüncesinden hareketle can, mal ve çevre güvenliğini sağlamaya yönelik oluşturulmuş bir eğitim ve davranış sistemidir” diyor. Yani bir zihniyeti anlatıyor bize tanım.

Tanımın birinci paragrafında dikkatinizi çekmek istediğim bir nokta var: “Kendilerini acil durumlarda da çalışmaya hedeflemiş”. Şu da bir tercih olabilir: Acil durum meydana geldi, fabrikayı veya dükkanı kapatıyorum ben, bekliyorum. Bu da bir tercih olabilir. Teorik anlamda baktığımızda sıfır risk, maksimum maliyettir. Pratik anlamda bu mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde, maksimum risk, sıfır maliyettir, yatırım maliyeti anlamında. Kurum ve organizasyonlar bu iki tane uç nokta arasında karar verirler, o da onların kurumsal duruşlarını gösterir: Sıfır risk maksimum maliyet, maksimum risk sıfır maliyet.

Bundan hareketle eğer acil durumda çalışmaya devam etmek zorunluluğumuz var ise, bunu karşılayabilecek bir acil durum planımız ve bu acil durum planında yaşayan bir doküman olması esas olmaktadır.

İkinci nokta ise, komuta, kontrol ve koordinasyon düşüncesi. Bu üç erki beraber sağlayabilmek fark yaratabilmektedir. Bir şeyi komuta ediyor olmanız, onu kontrol ediyor olduğunuz anlamını taşımamaktadır maalesef veya bir şeyi kontrol ediyor olmanız veya komuta ediyor olmanız onu koordine ediyor olduğumuz anlamını getirmemektedir. Koordinasyon, YNSŞ harfleri gibi, işdeşliktir, yani karşılıklı bir iletişim vardır, iletim değil... Şu bir iletim, ama iletişim karşılıklı olarak yaptığımız bir çalışmadır. Herhangi bir çalışanın eline beton gibi 400-500 sayfayı geçen bir acil durum planı verip bunu bilmesini beklemek çok da gerçekçi bir tavır olmasa gerekmektedir.

Kurumsal acil durum planına baktığımızda ise, tecrübeler, tehlike karşısında bir plana bağlı olarak müdahalede bulunan kurumların herhangi bir planlaması bulunmayan kurumlara karşı daha az zarar gördüğünü göstermektedir. Fakat şöyle bir sorunla karşılaşırız: Bugün için hazırlanmış iyi bir plan, geleceğe hitap eden ideal plandan her zaman iyidir. Özellikle kalite yönetim sistemiyle çalışan arkadaşlar bilirler, revizyon sıfır çıkmaz. “Hadi arkadaşlar, revizyonu sıfırı çıkaralım şu dokümanla ilgili” deriz, revizyon sıfır çıkmaz. Çünkü herkes en idealin peşinde koştuğu için olanı yansıtmada peşinde olmayacaklardır. Hep ileriye dönük ideal planlamalar vardır. Kurumlara “Acil durum planınız var mı?” diye sorduğumuzda, her sektörde, “Acil durum planımız şu aşamada yok, ama çalışıyoruz, önümüzdeki sene çok iyi bir planımız olacak” Peki, bugün olacak bir acil durumda ne yapacağız?

Bir kurumun acil durum planı esnek olmalı ve dinamik olmalı. Bu, herhalde en çok karşılaştığımız noktalardan biri. Yine Türkiye’de tüm sektörlerde ziyaret ettiğimizde, “Acil durum planınız var mı?” diye soru sorduğumuzda, “Evet, bir acil durum planımız olmalı” cevabını alıyoruz, daha sonra bu planın izini sürdüğünüzde -bu gerçekten bir süre avı- yaklaşık on beş sene önce bir asker kökenli arkadaşın emekli olup da idari işlerde çalışırken hazırladığı bir sivil savunma planına rastlıyoruz. Bu planı biraz incelediğimizde, planda adı geçen insanların ya kurumlarda artık çalışmadığı ya da kurumda acil durum müdahaleden sorumlu olan insanların o ekiplerde olmadığı maalesef Türkiye’de çok sık karşılaşılabileceğimiz ortak bir konu olmaya devam etmektedir. Sadece hukuksal kaygılarla hareket eden kurumlarla kurumsal kaygılarla hareket eden kurumlar arasında, özellikle acil durum planlamasında çok büyük bir fark net bir şekilde gözler önüne serilebilmektedir. Bazen sadece hukuksal

kaygılarla hareket etmek, uluslararası arenada bulunan bir kurumun hak ettiği yeri sağlamasında büyük zorluklara yol açabilmektedir.

Acil Durum Planı yaşanacak olayın her aşaması için ayrıca düzenlenmeli, her olası tehlike başlığı için ihtiyaca cevap veren ayrı veya bütünlüklü hareket tarzı olarak karşımıza çıkmalıdır.

Buradan kasıt da şudur: Genelde herhalde dijital devrimden sonraki en büyük devrimlerden bir tanesi de, hepimizin kullandığı bilgisayardaki kısa yollar: Ctrl+C ve Ctrl+V kavramı hepimiz kullanıyoruz galiba, kes, kopyala ve yapıştır ilkesi maalesef acil durum planlarında da kendini göstermektedir. İnternet ortamına hızla virüs gibi yayılan bu planlama mantığında Ctrl+A tüm dokümanı seçerken, Ctrl+C kopyalar, Ctrl+V de o dokümanı başka bir yere yapıştırmaktadır.

Bazen de şu tekniğe başvurulur: Bul ve değiştir. Bul A Şirketi, değiştir B Şirketi şeklinde. Türkiye’de tekstil için hazırlanmış bir planı ağır sanayide, ağır sanayi için hazırlanmış bir planı tekstilde gördüğümüz zaman artık şaşırmıyoruz.

“Acil durum planının yapısı nasıl olmalıdır?” diye bir soru sorulur ise, çok net bir tanımlamayla: Amaç, kapsam ve esas alınanların net olarak belirtiliyor olması gerekmektedir. Benim bu plandan amacım ne? Ben bu planı hangi amaçla hazırlıyorum ve nereye kapsıyorum. Bu yerleşkeyi mi, tüm organizasyon şemamı mı veya tüm ürün ağacımı kapsayan bir sistem mi? Esas alınanlar ne? Esas alınanlarda benim acil durumdan kastım nedir? İşletme olarak acil durumu nasıl tanımlıyorum? Bir standarda mı atıfta bulunuyorum, yoksa kendi sistemim içinde tanımladığım bir acil durum tanımım var mı? Ve hangi durumlar acil durumlar? Yürürlüğe giriş metni, ki bu üst yönetimin onayını gerektirir ve önemli nokta olan: mevcut durum analizi.

Bu çok önemli bir nokta. En son lise yıllarında matematik görürken, iki noktadan bir doğru geçiyordu, bilmiyorum halen öyle mi, benim matematik dersi aldığım yıllarda öyleydi. Eğer halen öyleyse, iki noktadan bir doğru geçiyorsa, biz bir rota çezeceksek önce nerede durduğumuzu çok net bir şekilde belirlememiz gerekiyor ki, nereye gideceğimizi belirlediğimiz zaman iki noktadan bir doğru geçeceği için rotamız ortaya çıksın. Ama çoğu zaman nerede durduğumuzu çok iyi bilmeden, yani ayaklarımızın nereye bastığından emin olmadan sadece hedefimizi koyuyoruz. Bu

hedefimizi koyduğumuz zaman da bir noktadan sonsuz ışın geçiyor ve çoğu zaman bunu yönetmemiz çok zor oluyor.

Risk indeksi: Dürüst risk indeksi çok önemli bir konu. Çoğu kurumda yapılan risk araştırmalarında –ki bütün sektörler için bunu söyleyebiliyoruz- risk araştırmalarında acil durum planlaması düşünülmeden sadece tekil bakış açısıyla risk indeksinin yapıldığını görebiliyoruz. Ve risk indeksinden sonra ancak ana plana ulaşabiliyoruz ki bu planda ekler, açıklamalar ve öneriler kendini gösterebiliyor.

Sayın Özlem Özkılıç Hanım'ın slaytında çok önemli bir nokta vardı, çok hoşuma gitti. Slaytta çok karmaşık bir prosesi anlatıyordu ve ilgiyle izliyordum. Ama kendileri, çok karmaşık bir prosesi tek bir slayta indirgedi ve ismine de “Güvenli Proses Slaytı” dedi böylelikle bizler tek bir bakışta kafamız akırışmadan ve anlayarak büyük resmi görebiliyorduk.

Hanımfendiler, beyfendiler, hazırladığınız acil durum planlarınızı çalışanlarınız okumayacaktır. Bunu size garanti edebiliyoruz, kesin bir sonuç olduğunu söyleyebiliyoruz. Bu planları tek sayfalara indirip akış diyagramları haline indirmedikçe, çalışanla bu barışı sağlamadıkça maalesef o planlar okunmayacaktır. Hep şu söylenecektir: “Benim zaten bin işim var, binbirinci işim olarak ben bununla ilgilenmek istemiyorum, okuyacak zamanım da yok” diyecektir. Acil durum planları, edebî kaygılardan çok, matematik modeller üzerine oluşturulmalıdır. Biraz sonra ne demek istediğimi açıklamaya çalışacağım.

Öncelikle dikkat etmemiz gereken konu: Önlem, hazırlık, müdahale. Yani eylem ve iyileşme fazlarını kapsıyor olmasını sağlamaktır. Tabii ki her acil durumu kaynağında çözmek esastır ve acil durum planlarında da kaynağında çözmenin en başat etmeni, öncelikli acil durum olmasını, olma olasılığını kabul edilebilir seviyelere çekmek ile ilgili önlem çalışmalarıdır ve bu olduğu anda müdahale becerimi ve kapasitemi artıracak hazırlık çalışması, yani eğitim ve tatbikat çalışması olarak kendini gösterir.

Eğitim konusu ise, Türkiye’de maalesef daha ayakları çok da yere sağlam basan bir konu değil. Çok ciddi yollar kat ettik bu noktada ama, eğitim konusunda genelde bütün sektörlerde çoğunlukla karşılaştığımız nokta şu olmaktadır: “Sayın AKUT, Arama Kurtarma Derneği, çok teşekkür ederiz, eğitiminizi gördük, fakat bu 25 kişi-

lik eğitimi 500 kişiye on dakikada verme şansınız var mı?” Bu eğitim değil, bu başka bir şey arkadaşlar. Bu, sohbet, eğitim çok farklı bir konu. Öğrenme hedefleri olan ve bunun altyapı çalışmasının yapılması gereken çok farklı bir konu.

Tatbikatlar ise bir başka konu. Türkiye’de iki tür tatbikat var genelde baktığımızda. “Ayıp Olmasın Tatbikatları” dediğimiz tatbikatlar ve “Dürüst Tatbikatlar” Bu ayıp olmasın tatbikatları raporlarına baktığımız zaman, çoğu çalışanın işyerinde akşam vardiya bitimindeki çıkış hızları, tatbikattaki tahliye hızlarından daha hızlı olduğunu görebilmekteyiz.

Müdahale ve eylem ise arkadaşlar, gerçekten acil durum olduğu anda olayı kişisel yeterlilikten çıkartıp kurumsal duruş haline getirmektir. Çoğu şirketin acil durum hikayeleri incelendiğinde, kurumda çalışan net bir kurumsal duruştan çok, kişinin o andaki yetkinliği, daha önceki tecrübeleriyle bunun çözülebildiği görülmektedir ve en son süreç olan ise, rehabilitasyon, yani iyileşme süreci acil durum planlarımızda net olarak yer almalıdır.

Acil durum planının aşamalarına baktığımızda, planlama, operasyon, lojistik, finansal ve bütçeleme aşaması mutlaka ve mutlaka düşünülmelidir. Çünkü bütün bu operasyonları gerçekleştirebilmek adına finans ve bütçeye, yani kara gün akçesine ihtiyacımız olacaktır.

Disaster Recovery Journal 2007 yılında bir yayın hazırladı ve bu yayından bir anekdotu sizinle paylaşmak istiyorum. Disaster Recovery Journal hepimizin bildiği gibi, özellikle kurumsal süreklilik planlamasında en yetkin, en saygın kuruluşlardan bir tanesi. İşletmelerin her yıl ortalama yüzde 20’si geniş kapsamlı bir faaliyet kesintisi yaşamaktadır. Büyük bir olay yaşayan işletmelerin yüzde 50’si faaliyetlerine son vermekte ve kapanışların yüzde 90’ı ilk iki sene içerisinde gerçekleşmektedir. Acil durumlar işletmenin itibar kaybına, biraz önce bahsettiğimiz gibi birçok kurumun iflasına yol açabilmektedir. Unutmayalım, eğer çok beyazsak, bir gelinliğin üzerindeki küçücük bir siyah nokta çok uzak noktalardan görülebilmektedir. Çünkü çok beyaz. Ama kurum zaten çamur içindeyse ve kirliyse yani rengi beyazdan griye dönmüşse zaten o küçücük siyah nokta çok da belli olmayacaktır. Eğer bu konulara çok önem veriyor ve markasal değerimizi çok ön planda tutuyorsak, aynı zamanda da hedef olabileceğimizi düşünmemiz gerekmektedir.



Yasama, yürütme, yargının yanı sıra, sivil toplum kuruluşları ve medya, artık toplumu şekillendiren en önemli kuvvetlerden biridir. Bunu da unutmamak gerekiyor.

Bir acil durum planının ve kurumsal süreklilik planının yapı taşları, politika ve hedefler, risk analizi, kritik iş süreçlerinin belirlenmesi, revizyon planı, acil durum yönetimi, iletişim ki iletişim çok önemli bir konu. Çünkü acil durumda gözlerimiz, kulaklarımız haline gelebiliyor. Tatbikat ve testler, gözden geçirme, eğitim ve yaygınlaştırma. Arada canınız sıkıldığı zaman google'da veya internet arama motorlarında şirketlerin bu konuyla ilgili politikalarını aramanızı tavsiye ediyorum. Ortaya çok iç açıcı olmayan sonuçlar çıkabiliyor.

Bizim zamanımızda, eğer karşı cinse aşık olduğun zaman bazen şiir yazılırdı, bu hep verdiğimiz örnektir. Şiir yazıldığı zaman da, aşık olduğunuz insanın baş harflerini şiir dizelerinin baş harfleri olarak yazıp kendisine ilettiğinizde, onun etkilenmesini beklerdik. Günümüzde politikalara baktığımızda, maalesef politikaların bu noktada çok ciddi sorunları olduğunu ve aşk şiirleri oluşturduğunu görebiliyoruz. OHSAS, SAFETY, HSE, ISIG ve RISK kelimelerinin bir araya getirilerek oluşturulduğu politikalar var. Fakat politikalar kurumun anayasasıdır, anayasa metnidir. Politikalara göre prosedürleri ve yönetim sistemini oluşturuyoruz. O yüzden bunlara çok dikkat etmemiz gerekiyor.

Peki, sizce acil durum ve kurumsal süreklilik yaklaşımı ne olabilir? En son yeklenen noktaya geri dönüş mü?

Aslında acil durum ve kurumsal süreklilik yaklaşımını biz ilkyardım uygulamasına benzetiyoruz. Bilgiyle beraber, bilginin üretildiği sürecin, yani kritik iş sürecinin tekrar hayata döndürülmesidir. Eğer şu anda benim kalbim dursa ve nefes almam kesilse, ilkyardım eğitimi alan herhangi bir arkadaş varsa içimizde veya doktor varsa, gelip bana müdahale edecektir ve bana müdahale ettiğinde solunumu yerine koymaya çalışacaktır veya dolaşımı yerine koymaya çalışacaktır. Eğer bunu çok kısa bir süre içerisinde başarabilirse -ki bunun geri dönüşüm oranı yüzde 3 civarında diye hatırlıyorum- tekrar hayata dönebileceğim. Eğer bana müdahale süreci daha uzun olursa, hayata belki tekrar dönebileceğim, solunum veya dolaşım yerine gelecek ama, bir ay önceki yaşadığım şeyleri hatırlamakta güçlük çekeceğim. Çünkü beyin oksijensiz kalmaktan dolayı belki motor kuvvetlere etkileri olmaya başlayacak.

Kurumlar da yaşayan organizmalar gibidir arkadaşlar; acil durum sonrasında müdahalemiz ne kadar uzun sürerse, belki kurumu geri getirebileceğiz ama, bir departmanı geri getiremeyeceğiz. Belki departmanı geri getirebileceğiz ama, dağıtım kanallarımızı kaybedebileceğiz. O yüzden duruma böyle baktığımız zaman kurumsal süreklilik ve acil durum planlamasını ilkyardım müdahalesine benzetmek çok doğal olacaktır.

Hareket planı olarak neler yapabiliriz? Öncelikle kritik iş akış süreçlerinin belirlenmesi, yani benim üretim veya fabrikamın veya yerleşkemin kritik iş akış süreci nedir? İki, risk analiz ve risklerin değerlendirilmesi; üç, stratejinin belirlenmesi; dört, planın oluşturulması. En önemli aşamalardan bir tanesi.

Tekrar ediyorum: Strateji konusunda sıfır risk maksimum maliyet, maksimum risk sıfır maliyet; teorik anlamda. Kurum bunun arasında bir yerde karar verir. İkisi dahil değildir, karar verir ve o karar da kurumun duruşunu sergilemektedir.

Test, güncelleme ve denetim: Bu, en önemli noktalardan bir tanesi. Bunları DÖF olarak da alabilirsiniz, kurumun veya kurulmuş sistemin yetkinliği ve yeterliliği sürekli olarak test edilmelidir.

Peki, “Ben bunu uygulamaya alsam nasıl bir yöntem izlemeliyim?” dersek, proje üretimi için çerçevede temel politika, tüm örgütü kapsayan kontrol mekanizması, proje üretimi prosedürleri, planlama için varsayım ve koşulların tespiti, acil durum senaryoları, kritik operasyonlar, kurtarma zaman hedefleri. Hem kişilerin kurtarma zaman hedefleri hem de prosesin kurtarma zaman hedefleri.

Hareket planının oluşturulmasına baktığımızda ise, iş sürekliliği önlemleri. Yedekleme prosedürleri; hem insan kaynağının yedeklenmesi hem data yedeklenmesi hem de proses yedeklenmesi.

Yönetsel kaynak tedariki, karar verme prosedürleri ve iletişim düzeni, pratik kılavuzlar bu sistemi ayakta tutan yapı olacaktır ve sistemin doğruluğunu denetlemek de test ve gözden geçirmeyle kendisini gösterecektir.

Dün dernek başkanımız sayın Nasuh Mahruki'nin yaptığı sunumda, Çimento Sektörüyle beraber yaptığımız çalışmalarda da görüldü. Bütün bu çalışmaları, biz de çimento sektöründen çok şey öğrenerek devam ettirmeye çalışıyoruz.

Hemen Şu soru gelir: Çok güzel, bu kadar slayt dinledik, her Şey çok güzel, fakat anlattığınız bu kadar konuyla ilgili ben yarın ne yapabilirim? Yani, pazartesi günü iŐyerime gittiğimde bu konuyla ilgili ne yapabilirim sorusunun cevabı çok basit. nce Şu soruyu kendimize sormamız gerekiyor: Kurumumuzun minimum faaliyetleri nelerdir? Yani, beni ben yapan nedir? Telefona cevap veriyor olabilmek mi? Servisin geliyor olması mı? Üretim bu prosesinin devam ediyor olması mı? Beni ben yapan nedir? Kurumumuzun minimum faaliyetleri nedir?

Öncelikle EİSe, böyle bir organizasyonda bizlere de yer vermiş olmasından ve böyle bir organizasyondan faydalanmamızı sağlamasından dolayı çok teşekkür ediyorum. Sabrınıza ve bu saate rağmen bu işi sahiplenmenize gerçekten çok saygı duyuyorum.

Çok teşekkür ederim. (*Alkışlar*)

◀ \* ▶

**BAŞKAN** – Biz de Sayın Dündar Şahin'e çok teşekkür ediyoruz, zamanı kullanimını da dakikti aslında.

BaŐtaki trajikomik gösteri bana bir Şeyi hatırlattı: Biz derslerde performans gösterebilmesi için bir insanın bazı koşulların olması gerektiğini söyleriz. O da bir ortam ona uygun olacak; bir motivasyonu olacak; bir de bilgi becerisi olacak. Şimdi o gördüğünüz olayda ortam, kendiliğinden oluşmuş bir ortam. Motivasyon çok yüksekti, çok iyi niyetli insanlar vardı, ama maalesef bilgi ya da ngrmlene denilen Şey belki olmadığından dolayı trajik bir olaya neden olabildi.

Efendim, ben sözleri daha fazla uzatmayayım. Galiba Sancar Bey bir söz alacaktı. Ben kendilerine önce bir teşekkür edeyim, çünkü emeklerini yakından izledim. Serdar Őardan Beyle birlikte Sancar Bayazıt bu sempozyumun gerçek mimarlarıdır. Uzun süredir bunun planlamasıyla uğraşıyorlar. Sizlere, katılımınız için tekrar teşekkür ediyorum. Oturumumuzu bu cumartesi öğleden sonra dinleme nezaketinde bulunduğunuz için ve dn sabahtan beri arka planda görünmeden görev yapan arkadaşlarımız HurŐide Hanım ve diğer arkadaşımıza da tekrar güzel tercümeleri için–tabii biz çoğunu duymadık ama– kutluyor, çok teşekkür ediyorum onlara da. Tabii ki konuşmacılarımıza da.

< \* >

**SUNUCU** – Değerli Oturum Başkanımıza ve değerli tebliğ sahiplerine çok teşekkür ediyoruz.

Saygıdeğer konuklar, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumumuzun sonuna geldik.

Kapanış konuşmalarını yapmak üzere, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Avukat Sancar Bayazıt'ı kürsüye davet ediyorum.

Buyurun.

< \* >

**Av. Sancar Bayazıt (Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri)** – Değerli konuklar, ben bir veda konuşması yapmayacağım.

İki gündür sizlerle beraber değerli konuşmacıları dinledik. Ben, hepimize katkılarınızdan, katılımlarınızdan dolayı teşekkür ediyorum. Özellikle yurt dışından gelerek bizimle beraber olan yabancı konuşmacılarımıza da teşekkür ediyorum. Yönetim Kurulumuz bu kararı aldığı zaman, sizlerin katkılarıyla böyle başarılı bir toplantı yapılacağına inanıyordu ve bunu sizlerle beraber gerçekleştirdik.



**Av. Sancar Bayazıt**  
Genel Sekreter  
Çimento Endüstrisi  
İşverenleri Sendikası

Bugün sizlere veda etmiyoruz, sizlere sadece hoşçakalın diyoruz. Çünkü bir süre sonra başka bir konuda tekrar sizlerle beraber olacağız. Öncelikle kazasız günler diliyorum size, sağlıklı günler diliyorum, mutluluklar diliyorum.

Hoşçakalınız. (*Alkışlar*)

< \* >

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu

## FOTOĞRAFLAR







