

METAL İŞKOLUNDA İŞÇİ SAĞLIĞI



BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI



METAL İŞKOLUNDA İŐŐİ SAĞLIĞI

Yayına Hazırlayan:
Nuran Göleng

METAL İŞKOLUNDA İŞÇİ SAĞLIĞI

Birleşik Metal-İş Yayınları

Adres: Bostancı Mah. E8o Yanyol Cad. No:2, 34744 Kadıköy/İstanbul

Tel: 0216 380 85 90

E-posta: bilgi@birlesikmetal.org

Web: www.birlesikmetal.org

Tasarım: Sevgim Denizaltı

ISBN: 978-605-74530-6-8

1.Baskı: Mart 2025

Baskı: Ömür Baskı Ambalaj A.Ş.

Adres: Beysan Sanayi Sitesi Yakuplu Mah.

Birlik Cad. No: 20/1 34524 Beylikdüzü/İstanbul

Tel: 0212 422 76 00

METAL İŞKOLUNDA İŞÇİ SAĞLIĞI SEMPOZYUMU



Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkezi
Bostancı Mah. E80 Yanyol Cad. No:2 34744 Kadıköy/İSTANBUL

26 Nisan 2024 Cuma



PROGRAM

10.00-10.30 **AÇILIŞ**

Açılış Konuşması: Özkan Atar (Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı)

- Prof. Dr. Zeki Kılıçaslan (İnsan Sağlığı ve Eğitim Vakfı - İNSEV)
- Celalettin Aykanat (Kemal Türker Eğitim Vakfı - KETEY)

10.30-10.45 **KISA FİLM**

Mücadeleyle Geçen Bir Asır: Cumhuriyet'in 100. Yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

10.45-11.00 **ARA**

11.00-12.20 **BİRİNCİ OTURUM: METAL İŞÇİLERİNİN SAĞLIĞI**

Moderatör: Prof. Dr. Zeki Kılıçaslan

- Metal İşkolunda Solunumsal Meslek Hastalıkları - Doç. Dr. Özlem Kar Kurt
- Metal İşçilerinin Ergonomik Sorunları - Doç. Dr. Nejdide Güngördü
- Metal İşkolunda Sağlıklı Olma - Doç. Dr. Elif Altundaş Hatman

12.20-13.30 **YEMEK ARASI**

13.30-14.50 **İKİNCİ OTURUM: İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİ**

Moderatör: Prof. Dr. Alpaslan Türkkan

- Metal İşkolunda İş Kazalarının Önlenmesi - Zehra Güner (İş Güvenliği Uzmanı)
- İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Sendikaların Rolü - Nuran Gülenç (İş Güvenliği Uzmanı)
- Pandemiye Özsavunma Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılması, Birleşik Metal-İş Sendikası Deneyimi - Doç. Dr. Denizcan Kutlu

14.50-15.00 **ARA**

15.00-16.30 **ÜÇÜNCÜ OTURUM: GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÇOCUK EMEĞİ SÖMÜRÜSÜ**

Moderatör: Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu

- Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü - Genç Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi ve Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi - Burcu Akça (ILO Türkiye Ofisi Kıdemli Proje Koordinatörü)
- İstihdam Dönüşürken Çocuk İşçiliğinde Dönemsel Eğilimler - Doç. Dr. Serkan Öngel
- MESEM ve Çalışmanın Çocuklar Üzerindeki Etkileri - Barış Utuocak (Eğitim Sen İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı)

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	9
AÇIŞ KONUŞMASI <i>Özkan Atar</i>	11
KISA FİLM Mücadeleyle Geçen Bir Asır: Cumhuriyet'in 100'üncü Yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (Kısa Bir Tarihçe)	17
1. OTURUM: METAL İŞÇİLERİNİN SAĞLIĞI	33
Metal İşkolunda Solunumsal Meslek Hastalıkları <i>Doç. Dr. Özlem Kar Kurt</i>	35
Metal İşkolunda Sağlıklı Olmak Mümkün mü? <i>Doç. Dr. Elif Altundaş Hatman</i>	47
2. OTURUM: İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİ	57
Metal İşkolunda İş Kazalarının Önlenmesi <i>Zehra Güner</i>	59
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile Sendikaların Rolü <i>Nuran Gülenç</i>	75

Pandemide Bir Özsavunma Öyküsü: Birleşik
Metal-İş Sendikası'nın Çalışmaktan Kaçınma Hakkını
Kullanma Deneyimleri
Doç. Dr. Denizcan Kutlu **85**

**3. OTURUM: GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÇOCUK
EMEĞİ SÖMÜRÜSÜ** **117**

Dünya İSG Günü: Genç Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve
Güvenliğinin Geliştirilmesi ve Çocuk İşçiliğinin
Sona Erdirilmesi
Burcu Akça Hacısmanoğlu **119**

Çocuk İşçiliği, İş Kazaları ve Mesleki Eğitim
Doç. Dr. Serkan Öngel **125**

MESEM Nedir? Ne Amaçlanıyor?
Barış Uluocak **145**

.....
Metal İşçilerinin Ergonomik Sorunları
Doç. Dr. Nejdîye Güngördü **151**

SUNUŞ

Ülkemizde iş kazaları ve iş cinayetlerine karşı etkin önlemler alınmıyor; denetimsizlik ve cezasızlık bir hükümet politikası haline dönüşmüş durumda. Meslek hastalıklarının ise boyutları bilinmiyor. Çalışma yaşamında işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) alanı piyasa koşullarına terk edilmiş durumda ve işçilerin hayatları hiçe sayılıyor.

İşçilerin yaşamlarına kasteden çalışma koşulları, sendikal örgütlülüğün ve örgütlü mücadelenin hayati önemini her gün gözlerimizin önüne seriyor. Bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikamızın öncelikli konularından biridir. Sendikamız bu alanda da alanında uzman kişilerle yapmış olduğu işbirlikleri, araştırmaları, işyeri denetimleri, eğitimleri ile örnek bir çalışmayı hayata geçirmektedir.

Sendikamız her yıl 28 Nisan İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybedenleri Anma ve Yas Günü'nde hem üyeleri arasında hem de kamuoyunda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda farkındalığı artıran, bu alanda yaşanan sorunlara ve çözüm yollarına dikkat çeken çeşitli etkinlikler planlıyor.

Sendikamız geçen yıl 28 Nisan vesilesiyle “Metal İşkolunda İşçi Sağlığı Sempozyumu” düzenlemiştir. Bu sempozyum için alanda çalışmalar yürüten akademisyenlerden, alanında uzman hocalarımızdan, hekimlerden destek alınmıştır. İstanbul'da yapılan bu sempozyumun devamında Eskişehir, İzmir ve Ankara'da da yıl içinde sempozyumlar gerçekleştirilmiştir. Bu sempozyumlarla tüm temsilcilerimizin İSİG konusunda bilgilenmesi ve farkındalığının yükseltilmesi hedeflenmiştir.

Genel Yönetim Kurulumuz, ilk sempozyumda yapılan değerli sunumları kalıcı haline getirmek ve yaygınlaştırmak amacıyla kitaplaştırma kararı almıştır. Elinizde tuttuğunuz

bu çalışma, sendikamızın genel merkezinde, Kemal Türkler Konferans Salonu'nda 26 Nisan 2024 tarihinde gerçekleştirilen ilk sempozyumun sunumlarından oluşmaktadır.

Bu sempozyumun gerçekleşmesinde emeği geçen Prof. Dr. Zeki Kılıçaslan, KETEV Başkanı Celalettin Aykanat, Doç. Dr. Özlem Kar Kurt, Doç. Dr. Nejdiye Güngördü, Dr. Elif Altundaş Hatman, Prof. Dr. Alpaslan Türkkan, iş güvenliği uzmanı Zehra Güner, sendikamızın iş güvenliği uzmanı Nuran Gülenç, Doç. Dr. Denizcan Kutlu, ILO Ofisi Kıdemli Proje Koordinatörü Burcu Akça, Doç. Dr. Serkan Öngel ve Eğitim Sen İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı Barış Uluocak'a katkılarından dolayı teşekkür ediyoruz. Ayrıca sunumlarını metin haline getirip tarafımıza ulaştıran ve bu kitabın ortaya çıkmasını sağlayan hocalarımıza Genel Yönetim Kurulumuz adına teşekkürümüzü iletmekten onur duyuyoruz.

Ayrıca yıl içinde Eskişehir, İzmir ve Ankara'da düzenlenen sempozyumlarımızda değerli sunumlarıyla aramızda olan Dr. Öğr. Üyesi Z. Nur Töreyn, Uzm. Dr. Gökçen Arkan, Prof. Dr. Alp Ergör, Dr. Vahide Bilir, iş güvenliği uzmanı Bedri Tekin hocalarımıza da katkılarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Sempozyumlarımızda gösterimini yaptığımız "Mücadeleyle Geçen Bir Asır: Cumhuriyetin 100'üncü Yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" adlı kısa filmi hazırlayan sendikamızın Basın-Yayın Dairesi uzmanı Sevgim Denizaltı ile İSİG Dairesi uzmanı Nuran Gülenç'e de teşekkür ederiz.

Bu kitabın, başta temsilcilerimiz olmak üzere tüm yönetici kadrolarımıza ve üyelerimize bir rehber olmasını diliyoruz.

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI GENEL YÖNETİM KURULU

ACIŞ KONUŞMASI

Özkan Atar*

Değerli hocalarımız, çeşitli sendikalar ve demokratik kitle örgütlerinden mücadele arkadaşlarımız, sendikamızın merkez ve şube yöneticileri, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında görevli temsilcilerimiz ve sevgili basın mensupları... Hepiniz sempozyumumuza hoş geldiniz.

Uluslararası arenada sendikalar, her yıl 28 Nisan İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybedenleri Anma ve Yas Günü'nde, çalışırken yaşamını yitiren işçileri anmak, iş cinayetlerinin son bulması, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin taleplerini yükseltmek, farkındalık oluşturmak için çeşitli etkinlikler düzenliyor.

Mayıs ayının ilk haftası da benzer şekilde, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında farkındalığın yükseltildiği bir hafta olarak değerlendiriliyor.

Birleşik Metal-İş Sendikası olarak, her yıl 28 Nisan haftasında yapmış olduğumuz çalışmalarla bu günün ülkemizde de "Anma ve Yas Günü" ilan edilmesi talebimizi dile getirdik. Bu etkinlik vesilesiyle bu talebimizi tekrar dillendiriyoruz.

Bugün burada, 'Metal İşkolunda İşçi Sağlığı' adı altında düzenlediğimiz sempozyum için toplandık. Bu yılki sempozyumumuzun ana temasını işçi sağlığı ve MESEM uygulaması adı altında çocuk emeğinin sömürülmesine ayırdık.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği değişmez bir başlığımız olarak gündemimizdeki yerini korurken, TÜİK verilerinde de anlaşıldığı üzere çocuk işçiliğinde bir patlama yaşandığını görüyoruz.

Çocuk işçiliğinin bu ağırlaşan tablosu karşısında mücadeleyi de

önümüze koymak zorundayız.

Bugün gün boyu değerli hocalarımız bu yakıcı iki konuyu bizlere tüm boyutları ile aktaracaklar.

Her iki başlıkta da yapacakları sunumlarla mücadelemize rehber olacaklarına inanıyorum.

Değerli üyelerimiz ve misafirlerimiz,

Cumhuriyetimizin kurulduğu yıldan bugüne aradan geçen 100 yıla rağmen, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma yaşamının en yakıcı sorunu olarak yerini koruyor.

Her gün en az 5 işçinin hayatını kaybettiği ülkemizde ne yazık ki kitlesel işçi ölümlerine de sıklıkla tanıklık ediyoruz.

Dün Davutpaşa, Soma, Ermenek ve Torunlar'da, bugün İliç'te, Gayrettepe'de çok sayıda işçi, gerekli önlemlerin alınmadığı, denetimlerin yapılmadığı işyerlerinde hayatını kaybetti.

Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmak işçilerin en temel hakkı. Bu hak, hem Anayasa hem de uluslararası sözleşmelerle koruma altına alınmıştır. Ancak hem karşımıza çıkan tablo hem de veriler gösteriyor ki bu hakkımız sermayenin insafına bırakılmış durumda.

İşçilerin hayatı yok sayılıyor. Patronların kâr hırsı, işçileri sağlığından, canından ediyor.

MESEM uygulamasında gördüğümüz gibi, sermayenin 14-15 yaşındaki çocukların dahi emeğini rahatça sömürebilmesi için çocukların son derece tehlikeli ve güvensiz koşullarda çalıştırılmasına göz yumuluyor; hatta bu durum bizzat devlet eliyle meşrulaştırılıyor, kamu kaynaklarıyla teşvik ediliyor. Son bir yılda MESEM kapsamında çalıştırılan 8 çocuğumuz iş cinayetlerinde can verdi.

Geçtiğimiz günlerde yayımlanan TÜİK verileri de çocuk işçiliği verilerindeki çarpıcı artışı ortaya koydu. Çocuk işçiliği oranının bir yıl içinde yüzde 3,5 artarak yüzde 22,1'e ulaştığını belirtiliyor.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili bir diğer yakıcı sorun da meslek hastalıkları...

“İşyerlerinde insan sağlığına zararlı kimyasal ve fiziksel etkenlerin neden olduğu hastalıklar” olarak tanımlanan meslek hastalıkları nedeniyle dünyada her yıl yüz binlerce insan hayatını kaybediyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tahminlerine göre, her yıl 1 milyon 200 bin kişi meslek hastalığına yakalanırken bu sayı Dünya

Sağlık Örgütü'ne göre 11 milyon.

Meslek hastalıklarından kaynaklı her yıl hayatını kaybedenlerin sayısı ILO'ya göre 498 bin iken, Dünya Sağlık Örgütü'ne göre 700 bin.

Türkiye'de ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, 2022 yılında 182'ü kadın 953 işçi meslek hastalığına yakalandı. Aynı yıl 1 kadın ve 7 erkek işçi, meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetti.

Oysa bilimsel verilere göre, meslek hastalığına yakalanan işçi oranının istihdamda olan işçilerin yüzde 4 ila 12'si olduğu tahmin ediliyor. Buna göre, Türkiye'de 50 bini aşkın meslek hastası olması gerekiyor. Ama mevcut sistem, meslek hastalıklarını tespit etmekten çok uzak.

Ülkemizde özellikle meslek hastalıklarının tespitine ilişkin hukuki süreç, teknik ve hukuki araçlardan yoksun, uzun, yetersiz ve keyfi bir şekilde işliyor. Hastalık tespiti bağımsız bir kurum tarafından değil, meslek hastalığı tespiti sonucunda mali yükü yüklenmesi gereken Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yapılıyor.

Bu tespitleri yapan SGK Sağlık Kurulu, SGK'yi koruma refleksiyle davranıyor ve meslek hastalıkları listesinde sıralanan sınırlı sayıdaki hastalığın dışında kalan hastalıkları meslek hastalığı olarak dahi kabul etmiyor.

Öte yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, meslek hastalıklarının tespitinde de sorun alanı olmaya devam ediyor.

Meslek hastalıklarında en önemli handikaplardan biri de resmi istatistiklere yalnızca sigortalı işçilerin yansımaları. Kayıt dışı çalıştırılan işçiler ve göçmen işçiler yok sayılıyor.

Maalesef çalışma yaşamının bir parçası haline gelen ve sayıları giderek artan çocuk işçilerle ilgili sağlıklı veri de bulunamıyor.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanı, 2012 yılından beri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle düzenleniyor. Ancak yeni yasanın yapılması da işçi ölümlerini durduramadı. Bir yasa var ama yasanın uygulanmasındaki yapısal sorunlar, denetimsizlik, yaptırımların etkisizliği, yasaya yapılan müdahaleler, elimizdeki acı tabloyu ortaya çıkarıyor.

Ülkemizde İSİG Meclisi'nin verilerine göre, 2023 yılında 147'si kadın, 54'ü çocuk olmak üzere en az 1932 işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. Bu yılın (2024) ilk üç ayında ise 13'ü kadın, 16'sı çocuk olmak

üzere en az 425 işçi çalışırken yaşamını yitirdi. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana hayatını kaybeden işçi sayısı 32 bini aştı.

Bildiğiniz gibi sendikalaşma, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da en önemli güvencedir. Ancak ülkemizde 16 milyonu aşan işçi sayısına rağmen herhangi bir sendikaya üye olmuş işçi sayısı 2,5 milyon ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ise ancak 1,5 milyondur.

Yani çalışanların yüzde 90'ı sendika güvencesinden yoksundur. Ancak bu oranları kamu işçileri yükseltmektedir. Özel sektörde bu oran daha da düşüktür. Özel sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 5'in altındadır. Özel sektör işçilerinin yüzde 95'i sendikal güvenceden yoksundur.

Ülkemizdeki bu kara tablonun arkasında da sendikalaşmanın önündeki engeller ve devlet-işveren arasında sendika düşmanlığı için yapılan işbirliği vardır.

Bir kez daha iş cinayetlerinin ve meslek hastalıklarının önlenmesi için şimdi sıralayacağım adımların atılması gerektiğinin altını çizmek istiyorum:

- Sendikal örgütlenme, hak ve özgürlüklerin önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.
- Kiralık işçilik, taşeron ve diğer güvencesiz çalışma biçimleri ortadan kaldırılmalıdır. İnsan onuruna yakışır işler yaratılmalıdır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanı, piyasanın kâr döngüsünün bir parçası olmaktan çıkarılmalıdır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları, toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmelidir.
- Denetim için özerk ve demokratik bir yapının sendikalar, meslek oda-birlikleri ve üniversiteler ile oluşturulması sağlanmalıdır.
- Koruyucu ve önleyici politikalara öncelik verilmelidir. Sağlık ve güvenlik alanına yönelik cezalar caydırıcı nitelikte olmalıdır.
- Meslek hastalıklarının tespitine yönelik prosedürün sadeleşmesi ve yeterli hale getirilmesi için gerekli adımlar atılmalıdır
- MESEM projesinden derhal vazgeçilmelidir. Kamu kaynakları sermayenin çıkarı doğrultusunda çocuk işçiliğine yasal kılıf

sağlayan MESEM'ler için değil, gerçek ve nitelikli bir mesleki eğitim için, meslek liselerinin güçlendirilmesi için kullanılmalıdır.

Ülkemiz, Covid-19 salgını ve sonrasında daha da derinleşen büyük bir ekonomik krizin içinden geçiyor. Yokluk ve yoksulluk emekçileri sarmış durumda. Bu ekonomik dibe vuruşun bir sonucu da daha esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin işçilere dayatılması, işsizliğin daha da artması olacaktır.

Bugün hükümetin gündeminde İş Kanunu'na yönelik köklü değişiklikler var. Bu değişikliklerin işçilerin yararına olmayacağını şimdiden söylemek mümkün.

İşçilere çok daha kötü çalışma koşullarının dayatılması ihtimaline karşı hazırlıklı olma ve örgütlü mücadeleyi büyütme görevi önümüzde durmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikaların en önemli mücadele alanlarından biridir. Birleşik Metal-İş Sendikası olarak sorumluluğumuzun farkındayız.

Bizler, İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Dairemiz ve İSİG Danışma Kurulu'ndaki değerli hocalarımızın rehberliğinde, toplu sözleşme maddesi haline getirdiğimiz işyeri denetimlerimiz ve eğitimlerimizle üyelerimiz başta olmak üzere metal işçilerinin sağlıklarını ve yaşamlarını korumak, işyerlerini daha güvenli hale getirmek için mücadelemizi kararlılıkla sürdürüyoruz.

Bu sempozyumun hazırlanmasına emeği geçen İSİG Danışma Kurulu'ndaki hocalarımıza; davetimizi kabul eden, bize zaman ayıran, bilgi ve deneyimini bizimle paylaşacak olan hocalarımıza, İnsan Sağlığı ve Eğitim Vakfı adına Zeki Hocamıza ve Kemal Türkler Vakfı adına Celalettin Aykanat'a sendikamız adına teşekkür ediyorum ve verimli bir sempozyum olmasını diliyorum.

***Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı**

Mücadeleyle Geçen Bir Asır:

CUMHURİYETİN 100'ÜNCÜ YILINDA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ (Kısa Bir Tarihçe)*

Dünyanın birçok ülkesinde Sanayi Devrimi sonrası başlayan toplumsal hareketlilik ve mücadele, işçi haklarını ve sendikal hakları geliştirdi. Bu topraklarda da işçiler, Osmanlı'nın son dönemlerinden itibaren çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele etti. Ancak işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik kurumsal çalışmalar, Çalışma Bakanlığı'nın kurulması sonrasına denk geliyor.

Yasa yapıcıların Cumhuriyet'in ilk yıllarında önceliği, sanayinin geliştirilmesi oldu. O yıllarda enerji ihtiyacını karşılayan kömür üretimi hayati önemdeydi. İlk düzenlemeler de Zonguldak Ereğli havzasında faaliyet gösteren kömür madenciliğine yönelik oldu. 10 Eylül 1921 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk "iş yasası" olarak da bilinen 151 sayılı Havza-i Fahmiye Amele Kanunu (Kömür Havzası Amele Kanunu) çıkarıldı.

Bu kanunla işçilerin çalıştığı ocakların etrafında onların istirahatleri için maden işletmecileri tarafından koğuşlar ve hamamlar yapılması zorunlu hale getirildi; 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılması, sekiz saat olan mesai süresinin uzatılması yasaklandı. İşletme sahiplerinin hasta ve kazazede madencileri tedavi ettirmesi,

madenlerde eczane açması ve doktor bulundurması zorunlu hale getirildi. Ölüm halinde madenci yakınlarına, işletme sahipleri aleyhine tazminat davası açma hakkı tanındı.

22 Temmuz 1923'te Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile bölgedeki madencileri kapsayan Amele Birliği İhtiyat ve Teavün Sandığı adı ile Türkiye'nin ilk sosyal güvenlik kuruluşu olan Amele Birliği kuruldu. Yeni kurulan Türkiye'nin sanayisi yok denecek düzeydeydi. 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'nde çizilen yol haritasında, 1923 ile 1932 yılları arasındaki dönem, ülkede sermeye birikiminin yaratılması, özel sektörün korunması ve gelişmesi için devlet teşviklerinin devreye girdiği bir dönem olarak planlandı.

İzmir İktisat Kongresi'ne katılan işçi grubu; sendikalaşma hakkının tanınması, kreş, hamam, hastane, 8 saat çalışma, 1 saat dinlenme, hafta tatili, gece çalışmalarının düzenlenmesi, işyerlerinin teftişi, yıllık izin, 1 Mayıs'ın bayram ilan edilmesi, iş başında sakatlanan işçilere güvence verilmesi, kadın işçiler için doğum izinlerinin düzenlenmesi gibi işçi sağlığını yakından ilgilendiren talepleri gündeme getirdi. Ne var ki bu maddelerin yürürlüğe girmesi ancak Meclis'te yasallaşmasıyla mümkündü, bu da zaman aldı.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli olan hafta tatili uygulaması, 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu ile uygulamaya girdi.

1926 Borçlar Kanunu, iş kazası olması halinde işverenlere hukuksi sorumluluk yükledi.

1930 yılında yapılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, işyerlerinde hekim bulundurulmasını düzenledi ve 50 işçi sınırı getirdi. Hastane olmayan yerlerde hasta odası ve ilk yardım araçlarının bulundurulması, işyerinde 100-500 arası işçi çalışıyorsa revir kurulması, 500'ın fazla işçi çalışıyorsa her 100 kişiye 1 yatak hesabıyla hastane yapılması gibi düzenlemeler bu yasada yer aldı. Yasa, kadın ve çocuklar için ilk kez sosyal politika önlemlerini de gündeme aldı.

1936 İş Yasası kabul edilene kadar 1921, 1924-1925, 1927, 1929, 1932 yıllarında çeşitli iş kanunu tasarıları hazırlandı; ancak bunlar kabul edilmedi. 1934 tasarısı ise 1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası olarak kabul edildi ve yürürlüğe girdi.

3008 sayılı Kanun'da yer alan "İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti" bölümü ile ilk defa işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında

ayrıntılı ve sistemli bir yasal düzenleme yapıldı. Dahası devletin denetleme sorumluluğunu yerine getirmesi için 3008 sayılı Kanun ile iş müfettişliği müessesesi ve İş Dairesi kuruldu. Bu daire, Çalışma Bakanlığı bünyesinde faaliyete başladı.

1979 yılında çıkarılan İş Teftişi Tüzüğü ile Çalışma Bakanlığı'nda İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kuruldu ve bugünkü yapısına kavuştu. Ancak teftişlerin azlığı, niteliği, alanında uzmanlaşmış müfettiş sayısı ve teftişlere olan siyasi müdahaleler, sık sık tartışma konusu oldu.

Sosyal Sigortaların Kurulması

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda ilk kez Türkiye'de sosyal sigortaların oluşturulmasına ilişkin temel ilkeler yer aldı. Ancak bu sigortalar, 1945 yılına kadar oluşturulamadı.

Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 27.06.1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'dur.

Kanuna paralel olarak 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmış ve bu kanunun 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmesiyle "İşçi Sigortaları Kurumu" kurulmuştur.

İşçi Sigortaları Kurumu, kurulduğu yıl önce 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu kapsamına alınmıştır. Sonrasında ise, 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1951'de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957'de de 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu kabul edilmiştir.

Çalışma Bakanlığı ve İSGÜM'ün Kurulması

1945 yılında Çalışma Bakanlığı kuruldu. Bakanlık kurulduktan sonra işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının tek elden yürütülmesi için "İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü" birimi hizmete girdi.

Çalışma Bakanlığı, çalışma yaşamı konusunda yetiştirmek üzere ikisi ekonomi alanında çalışan, biri de hekim üç genci sınavla seçerek yurtdışına gönderdi.

Hekim olarak sınavı kazanan Dr. İsmail Topuzoğlu, 1947-1951 yıl-

ları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde işçi sağlığı alanında çalışmalar yaptı ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi'nin (İSGÜM) kuruluşunda büyük rol oynadı.

26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak İSGÜM kuruldu. İSGÜM, kuruluştan bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Yine bu dönemde Dr. Engin Tonguç, Dr. Haldun Sirer ve Dr. İsmail Topuzoğlu'nun katkılarıyla TÜMSAB adı altında kurulan enstitü, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda birçok araştırma ve çalışma yapmıştır.

1976-1979 yılları arasında hastanelerin içine kurulan klinikler üzerinden yürütülen meslek hastalıkları çalışmaları, 1979'da Dr. Engin Tonguç'un SSK Genel Müdür Yardımcılığına atanmasının ardından İstanbul ve Ankara'da kurulan meslek hastalıkları hastaneleri üzerinden yürütülmeye başlanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatının Oluşumu (1960 Sonrası)

1960 yılından 1980 darbesine kadar hem sendikal haklar hem de diğer hukuksal düzenlemelerle ilgili önemli gelişmeler oldu. 1961 Anayasası sonrasında, 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ve 1964 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası yapıldı.

Bir gelişme de sosyal politika alanında oldu ve 1946'da kurulan işçi sigortaları sistemini geliştirmek ve tek elde toplamak amacıyla 1965 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası kabul edildi. 1936 İş Kanunu, 1971'de yerini 1475 sayılı İş Kanunu'na bıraktı. 1475 sayılı İş Kanunu dışında Deniz ve İş Kanunu ile Basın İş Kanunu da kabul edildi. 2003 yılında yerini 4857 sayılı Yasaya bırakan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73'üncü maddesinden 82'nci maddesine kadar olan bölüm, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ayrılmıştır.

Yasanın bu maddelerine dayanarak çıkarılan önemli tüzükler şunlardır:

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (1974),
- İşyerinde İşin Durdurulması ve İşyerlerinin Kapatılmasına

- ilişkin Tüzük (1973),
- Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (1973),
- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları Hakkında Tüzük (1973),
- Yapı İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (1974),
- Fazla Çalışma Tüzüğü (1973),
- İş Süreleri Tüzüğü (1973),
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 8 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük (1973),
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (1973),
- Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi Çalışma Yönetmeliği (1972).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012)

1990'lı yıllarda, Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliğinin gündeme gelmesine paralel olarak çalışma hayatıyla ilgili bazı önemli uluslararası sözleşmeler onaylanmaya başlandı. Adil çalışma koşulları hakkı, toplu pazarlık hakkı, çalışan kadınların korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık ve sosyal yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı vb. insan hakları ve temel özgürlüklerin korunmasını ve idame ettirilmesini amaçlayan Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 1989'da onaylandı.

Türkiye'de AB aday aylığının gündeme geldiği 2000'li yıllar, yasal düzenlemelerde uyum sürecinin başlatıldığı dönem oldu. 22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu ve 18.10.2012 tarihinde 6356 Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girdi. Bu arada sağlık ve güvenlik alanını düzenleyen birçok yönetmelik çıkarıldı. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanına yönelik ILO'nun 1981 ve 1985 yıllarında kabul ettiği 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 22 Nisan 2005'de yürürlüğe girdi. 2006 yılında ILO tarafından kabul edilen 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ise 16 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe girdi.

AB uyum sürecinin en önemli eleştirisi konularından biri de, çalışma yaşamına özgülenmiş bir işçi sağlığı ve iş güvenliği yasasının yokluğu. 20.06.2012'de kabul edilen ve 30 Haziran 2012'de birçok maddesi kademeli olarak yürürlüğe konulan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, AB'nin 89/391/EEC sayılı 12 Haziran 1989 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi esas alınarak hazırlandı. 2012 yılından beri yürürlükte olan yasa ile çalışma yaşamının sağlık ve güvenlik alanı düzenleniyor. Bu süreç içinde yönetmelikler yeni yasaya göre gözden geçirildi.

İSİG Alanında Çeşitli Çalışmalar

Türkiye'de meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar esas olarak 1965 yılında 506 sayılı SSK yasasının çıkmasından sonra oldu. Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın olarak pnömokonyozun ortaya çıkmasıyla birlikte istatistiklere yansımaya başladı.

Çalışma Bakanlığı'na bağlı, daha çok denetim ağırlıklı kurulan İSGÜM'ün tıbbi yönünde görülen eksikliler nedeniyle Dr. İsmail Topuzoğlu'nun müdürlüğü döneminde çalışmalar, İstanbul'da çeşitli işkollarında çalışan işçilere hizmet veren Osmaniye Dispanseri, Ankara SSK Ulus Hastanesi'nde meslek hastalıklarına ayrılan 10 yatak ve işçi sağlığı araştırma enstitüsü olarak İSGÜM TÜM-SAB Projesi adı altında bir araya getirildi.

Bu projenin Ankara koordinatörü olarak Dr. Engin Tonguç ve İstanbul koordinatörü olarak Dr. Haldun Siner görevlendirildi. 2 tekstil, 1 plastik, 2 otomotiv ve 1 lastik fabrikası projeye dahil edildi. Toksikoloji ve ilk iş psikolojisi laboratuvarı kuruldu.

Osmaniye Dispanseri önemli bir organik kurşun epidemisi ortaya çıkardı. Bu ilk çalışmalar çok zor şartlar altında bir avuç hekimin büyük fedakârlıkları ile gerçekleştirildi.

Bu projede çalışan 2 koordinatör, 1973-1975 yılları arasında Almanya, Finlandiya, Fransa, İngiltere, İsviçre ve İtalya'da çeşitli enstitüleri gezerek çalışmalarda bulundu.

İlerde meslek hastalıkları hastanelerine dönüşecek birer meslek hastalıkları kliniğinin Ankara, İstanbul ve Zonguldak'ta kurulmasına karar verildi. Ankara ve İstanbul klinikleri kuruldu.

1976 yılı içerisinde iş hijyeni, iş psikolojisi, toksikoloji ve zamanına göre oldukça ileri fonksiyon laboratuvarları ile birlikte bu iş klinikleri, yataklı enstitü niteliğindedir. Dr. Engin Tonguç'un çok büyük mücadele ve gayretleri ile bu klinikler birer meslek hastalıkları hastanesi şekline dönüştü. Ankara'da 100 yataklı Meslek Hastalıkları Hastanesi ve İstanbul Kartal'da 300 yataklı Meslek Hastalıkları ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kuruldu. Ülkedeki ekonomik-politik iklim ve uygulamalardan etkilenen bu kuruluşlar zaman zaman çok büyük zorluklar ve değişimler yaşadı.

İSGÜM'ün TÜM-SAB projesinin ardından çeşitli hastanelerde meslek hastalıklarına ilişkin klinikler açılmaya başlandı. Bu dönemde yapılan çalışmalarda işçi sağlığını etkileyen çevresel etkiler üzerinde durulmuş ve periyodik sağlık muayenelerinin önemi ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde meslek hastalığı alanına önemli bir katkıyı da 1960'lı yıllarda başlayan çalışmasıyla Prof. Dr. Muzaffer Aksoy sunmuştur. Aksoy, lösemi hastaları üzerine yaptığı çalışmalarla uluslararası literatürü etkilemiştir. O dönem benzen, deri endüstrisinde yoğun kullanılan bir çözücüydü. Aksoy, 1967-1974 yılları arasında 28 bin 500 ayakkabı, terlik ve el çantası çalışmanı ile sağlık taramalarını da içeren epidemiyolojik çalışmalar ve sağlık eğitimleri yapmış; benzenin üretildiği Zonguldak Kok Fabrikası'nda, Ereğli ve Karabük'teki fabrikalarda incelemelerde bulunmuştur. Benzen ve lösemi arasında ilişki kuran çalışmalarını 1974'te Blood dergisinde çıkan 'Leukemia in Shoeworkers Exposed Chronically to Benzene' başlıklı yazısı ile bilim camiasına duyurmuştur. Washington'da kurulan mahkemeye bilimsel tanık olarak çağrılmış, uzun tartışmalar sonucunda, 1977'de ABD'de benzenin yasal sınır değeri 1 ppm'e düşürülmüştür.

İşçi Sağlığı Kongreleri

İşçi Sağlığı Kongreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında meslek örgütlerinin ve sendikaların düzenleyicisi olduğu, alanın tüm taraflarını bir araya getirmeye çalışan, dönemin işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarının tartışıldığı, bilimsel birçok belgenin ve tartışmanın ortaya çıktığı önemli buluşmalar olarak işlev gördü. 1980

öncesi dönem işçi örgütlerinin güçlü olduğu, yasa yapıcılar üzerinde etkili olduğu bir dönemken, 1980 sonrası dönem sendikaların ve meslek örgütlerinin hükümetler üzerindeki etkinin giderek azaldığı yıllardı. AKP'li yıllar ise, hükümetlerin bu alanda çalışma yürüten meslek örgütlerine kulağını tamamen kapattığı yıllar olarak karşımıza çıkıyor.

1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Türk Tabipleri Birliği (TTB) adına İstanbul Tabip Odası tarafından 19-21 Ekim 1978 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlendi. İstanbul Tabip Odası Yayınları arasında yayımlanan kongre kitabının önsözünde, "Hızla sanayileşmekte olan ülkemizde, diğer ülkelerde de pek uzun geçmişe sahip olmayan bir bilim dalı ön plana çıkmıştır.(...) Ülkemiz için bu çok yeni ve hayati önem taşıyan sosyal problemin sağlıklı ve bilimsel temellere oturtulmasını sağlamanın birincil bir görev olduğu görüşünde olan Türk Tabipleri Birliği, bu konuda bir kongre tertip edilmesi için İstanbul Tabip Odası'nı çalışmaları yürütmekle görevlendirmiştir" denilmektedir. Yayımlanan kitap, iş kazalarında ve meslek hastalıklarında hayatını kaybeden işçilere ithaf edilmiştir.

2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, 12 Eylül 1980 darbesinin ardından ve ilk kongreden 10 yıl sonra, 4-7 Nisan 1988 tarihleri arasında yapıldı. DİSK'in faaliyetlerinin durdurulduğu ve DİSK'e kapatma davasının açıldığı, yöneticilerinin idamla yargılandığı bu dönemde yapılan kongrede, Türk-İş'e bağlı sendikaların yer aldığı görülüyor. Bu kongrede, kongreden 10 yıl önce, 1978 yılında dönemin Çalışma Bakanı Bahir Ersoy tarafından fiili olarak çalışmaya başladığı belirtilen ve yasal altyapısı için çalışmaların devam ettiği duyurulan ulusal düzeyde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun adı dahi anılmıyor. Böylece bu "kurulun" tarihe karıştığı anlaşılıyor.

Prof. Dr. Nusret H. Fişek, kongrede yaptığı konuşmada, işçi sağlığı hizmetlerinin bilgi ve deneyim sahibi hekimler eliyle yürütülmesini sağlamak için "İş Hekimliği Sertifika Kursu" uygulaması başlattıkları, İstanbul'da 38 hekimin sürekli eğitim temelinde kursları başarı ile tamamladıkları ve belgelerini aldıkları bilgisini verdi. Çalışma Bakanı İmren Aykut ise 1987 yılında ilk kez 11 ilde "işçi sağlığı ve iş güvenliği haftası" düzenlediklerini, 1988 yılında ise 67 ilde konu üzerine yoğun etkinlikleri gündemlerine aldıklarını dile getirdi.

Ankara'da 20-23 Nisan 1998 tarihleri arasında yapılan 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, üç ayrı konfederasyonun; Türk-İş, DİSK ve KESK'in yanı sıra meslek örgütleri TMMOB ve TTB'nin katılımıyla gerçekleştirildi. Açılış konuşmalarından ilkinin Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi adına Füsün Sayek yaptı. Sayek, ilk kongrenin yapıldığı 1978 yılını "meslek örgütlerinin ve sendikaların en örgütlü olduğu yıllar" olarak tanımlarken, bu atmosferin kongreye de yansıtıldığını belirtti. 1988 yılında TTB'nin başlattığı kursu tamamlayarak sertifika alan hekim sayısının 17 bin 500'e ulaştığı da kongrede aktarılan bilgiler arasında. Kongrede ayrıca, 2000'li yıllardan sonra kavram olarak hukuki metinlere giren "iş sağlığı" kavramıyla ilgili olarak Bakan Çağın'ın "İşyerlerinde sağlıkları tehdit olanlar sadece işçiler değildir" şeklindeki yaklaşımına tanık oluyoruz.

Bu kongrenin önceki kongrelerden farkı, kadın işçilere yönelik iki maddesiydi. Kadın işçilere yönelik analık ve hamilelik korumasının ötesine geçen maddelerden ilki "Kadın çalışanların sosyal problemlerine yönelik olarak işveren gerekli desteği sunmalıdır" şeklindeydi. Diğeri ise "Kadın çalışanlar İSİG kurullarında temsil edilmelidir" maddesiydi. Yükselen feminist hareketin alana etkisi olarak değerlendirebileceğimiz bu maddeleri, toplumsal cinsiyet temelli işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ilk adımları olarak değerlendirmek mümkün.

4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ise 2-3-4 Aralık 2011'de Ankara'da, İnşaat Mühendisleri Odası'nda yapıldı. Kongrenin düzenleyicileri DİSK, KESK, TMMOB ve TTB'dir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi Girişimi'nden, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nden, Kot Kumlama İşçileriyle Dayanışma Komitesi'nden, Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi'nden, Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası'ndan, Evde Çalışan Kadınlarla Dayanışma Sendikası'ndan, atık kâğıt işçilerinden, Davutpaşa ve OSTİM'de İş Cinayetlerinde Kaybettiğimiz İşçilerin Yakınlarının Dayanışması örgütlenmelerinden kişiler ile bu konuya sahip çıkan bilim insanlarının katıldığı kongre, o dönemde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında artan toplumsal mücadelelerin resmi olarak karşımıza çıkıyor. Taşeronlaşmanın ve esnek çalışmanın işçi sağlığı ve iş güvenliğine etkilerinin de ele alındığı 4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi'ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta

olmak üzere diğerk bakanlıkların katılım göstermediğı görülüyor. Ayrıca Türk-İş de bu kongreye katılmamıştır.

Artan Toplumsal Mücadeleler ve İşçi Sağlığı Mücadelesi Deneyimleri

2000’li yıllara gelindiğinde esnek, güvencesiz ve taşeron çalışma yaygın çalışma biçimine dönüştü ve özelleştirmeler hız kazandı. Esnek ve güvencesiz istihdam uygulamaları mevzuata girmeye başladı.

Türkiye’de de 1980 sonrasında oluşturulan yeni birikim modeli, özelleştirmeler ve liberal politikalar sosyal devletin işlevini ortadan kaldırdı. Devletin sosyal özelliğinin yitimi işçi sınıfı açısından, devletin sınıflar arasındaki düzenleyici, dengeleyici rolünden uzaklaşması ve terazinin sermayeden yana ağırlaşmasıdır.

Çeşitlenen güvencesiz istihdam biçimleri karşısında, sendikaların temsil ettiği işçi sayısı giderek azaldı. Tüm bu süreçlerin en önemli olumsuz sonuçları, çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik koşulları üzerinde oldu. İşçiler bu değişimin/dönüşümün bedelini hayatlarıyla ödediler.

2000’li yılları aynı zamanda AKP’li yıllar olarak yaşadık. AKP, tek parti döneminden sonra tek başına en uzun iktidar partisi olarak görev aldı. Bu yıllar on binlerce işçinin iş cinayetlerinde hayatını kaybetmesi ile zihinlere kazandı. Siyasi iktidarın işçi ölümlerini “fıtrat” olarak niteleyen söylemi ile işyeri teftişleri azaldı, devlet denetim sorumluluğunu neredeyse tamamen terk etti. İş cinayeti davalarında cezasızlık, döneme damgasını vurdu.

Bu tablo karşısında iş cinayetlerinin artması, süreçlerin işletilmesindeki adaletsizlik, denetimsizlik ve cezasızlık, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında toplumsal mücadeleleri yükseltti.

Tersane İşçilerinin Mücadelesi

Tuzla Tersaneleri’nde 2007 yılından itibaren ulusal medyaya yan-

şıyan iş cinayetleri kamuoyunda ses getirdi ve gözler tersane işçilerinin çalışma koşullarına, taşeron çalışmaya çevrildi. DİSK’e bağlı

Limter-İş Sendikası'nın örgütlenme çabaları ve yaşananların kamuoyuna yansması, demokratik kitler örgütlerini ve meslek odalarını harekete geçirdi. Zaman içinde önlemlerin alındığına ve denetimlerin yapıldığına dair hükümet yetkililerince yapılan açıklamalar kamuoyuyla paylaşıldı.

“Tuzla Tersaneler Bölgesi kriz öncesi yan sanayilerle birlikte 50 bin işçinin çalıştığı bir havza. (...) Tuzla tersanelerinde bugüne kadar 147 tanesi ölümlü olmak üzere binlerce iş kazası yaşandı. (...) Bugün havzamıza baktığımızda, on bin işçi çalışmakta. Tersane patronları ve bunların yetkilileri bugün iş kazaları ve iş cinayetlerinin durduğunu ve önlemlerin alındığını söylüyorlar. Tabii ki kamuoyunca da bilinen gerçek böyle değil. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde işçi sayılarının azalmasından kaynaklı... Tersaneler Yalova'ya, Çanakkale'ye, Ordu'ya, Samsun'a doğru yayıldı. Oralarda da gemi inşaat sektörleri başladı.”

2008 yılında, onca verilen mücadelenin ardından kat edilen yolu gösteren bir başka iş cinayeti yaşandı. GİSAN Tersanesi'nde, bir geminin kurtarma filikasını test etmek için kum torbaları yerine 19 işçi kobay olarak kullandı ve halat kopunca denize hızla ve ters düşen filikada 3 işçi öldü.

İSİG Meclisi tarafından yapılan bir açıklamada, Limter-İş Genel Başkanı Kanber Saygılı, 6331 Sayılı İSG Yasası'nın yürürlüğe girdiği 2013 yılından 2021 yılına kadar tersane/gemi sektöründe 226 işçinin iş cinayetlerinde hayatını kaybettiğine ve bu cinayetlerin Tuzla, Aliğa ve Altınova'daki tersanelerde yoğunlaştığına dikkate çekiyor.

Kot Kuşlama İşçilerinin Mücadelesi

Tekstil sektöründe işçilerin silikozis olma riski taşıdıkları, 2005 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde görevli Prof. Dr. Metin Akgün'ün bir işçiye “Bana bir gününü anlat!” demesiyle ortaya çıktı. Prof. Dr. Akgün'ün, hikâyesini dinlediği işçinin gün boyunca silika kumunu soluduğu bir ortamda kot kuşlama işi yaptığını öğrenmesiyle dünyada ilk kez bir tekstil çalışanına silikozis teşhisi konmuştur.

Küçük, sağlıklı, denetimsiz atölyelerde çoğu sigortasız çalışan binlerce kot kumlama işçisinin bir meslek hastalığı olan silikozise yakalandığının tespiti, devletin hem sağlık hem de sosyal politikalarla görevli kurumlarının onaylamasına bağlı. Ancak kayıtdışı çalışan işçilerin bu haklardan yararlanabilmesi ancak uzun sürecek bir yargı süreciyle mümkün. Bu nedenle kot kumlama işçilerinin, ailelerinin ve destekçilerinin vermiş olduğu mücadele, kurdukları “Kot Kumlama İşçileri ile Dayanışma Komitesi”nin çabaları sonucunda silikozis hastalarına Özürlüler Yasası çerçevesinde aylık bağlayan yasal düzenleme, 25 Şubat 2011 tarihinde yürürlüğe girdi.

“Bir çeşit iş göremezlik maaşı” bağlanmış olsa da bu işçiler SGK verilerinde yok. 2009-2011 arasında meslek hastalıkları hastaneleri ve diğer sağlık kurumlarında binlerce işçiye silikozis tanısı konuldu; SGK Yüksek Sağlık Kurulu bunların büyük bölümünün yüzde 15’ten fazla işgücü kaybına uğradığını kabul edip aylık bağladı. Bu dönemde 50 civarında işçinin bu hastalıktan öldüğü medyaya yansdı. Verilen mücadele sonunda 2009 yılında kot kumlama yasaklandı; ancak diğer endüstrilerde kumlama hâlâ devam ediyor. Kumlama insan sağlığı için tehlikeli ve alternatif yöntemlerle ikame edilebilir bir yöntem olduğu halde, çeşitli endüstrilerde yüzey temizlemek için kullanılıyor. Öte yandan, 2010 yılında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararı ile silikozis hastalığı hıfzıssıhha grubuna dahil edilerek, bu hastalığa yakalananlara yönelik tıbbi bakım hizmetleri ücretsiz haline getirildi.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

2011 yılından itibaren faaliyet gösteren İSİG Meclisi, farklı sektörlerden, işkollarından, mesleklerden işçilerin; doktorlar, mühendisler, akademisyenler, iş güvenliği uzmanları ve işçi ailelerinin hayat verdiği gönüllü bir ağ örgütlenmesidir. İSİG Meclisi, işçilerin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması, işçi ölümlerinin ve meslek hastalıklarının önlenmesi için mücadele ediyor.

Meclis, tüm iş kazalarının önlenemez olduğundan yola çıkarak işçi ölümlerini “iş cinayeti” olarak tanımlıyor. Çalışma ortamında emekçilerin ölümünün, sakat kalmasının, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını kaybetmelerinin gerçek nedeninin, emeği sadece artı

değer elde etme aracı olarak gören, emekçiyi bütünsel bir insan olarak kabul etmeyen kapitalist sistem olduğunu tespit ediyor.

İSİG Meclisi, 2011 yılından bugüne düzenli olarak “iş cinayetleri raporları” yayımlıyor. İstanbul, Kocaeli, Ankara ve Diyarbakır’da faaliyet yürüten İSİG Meclisi, düzenli raporlarının yanında paneller düzenliyor, işçi direnişlerine destek oluyor. Özellikle resmi verilerin güvenilirliğinin tartışma konusu olduğu ülkemizde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin hazırladığı raporlar, sıklıkla başvuru alan bir veri setini oluşturuyor.

Vicdan ve Adalet Nöbetleri

Davutpaşa’da, OSTİM’de, Van Bayram Otel’de, Bedaş’ta, Esenyurt’ta, Sultanbeyli’de, Marmaray’da, Bursa’da, Erzurum’da, Karadon’da ve daha nice iş cinayetinde hayatını kaybetmiş işçilerin yakınları, verdikleri hukuki mücadelenin yanında kamuoyunda farkındalık yaratmak için 2012 yılında “Vicdan ve Adalet Nöbetleri” tutma kararı aldı. Aileler, 20 Mayıs 2012 tarihinde ilk nöbetlerini gerçekleştirdiler ve her ayın ilk pazar günü İstanbul Galatasaray Meydanı’nda saat 13.00’te eylemlerine devam ettiler. 20 Mart 2020 tarihinde 92’nci nöbetlerini tutan aileler ve destekçileri, Covid-19 salgını nedeniyle nöbetlerini sonlandırdılar. Yürütülen mücadele çerçevesinde, “İş Cinayetlerini Unutmayacağız, Unutturmayacağız” sloganı ile 1Umut Yayınları tarafından 2013-2020 yılları arasında her yıl basılan, basına yansıyan haberlerden derlenen “İş Cinayetleri Almanağı” hazırlandı.

Soma Katliamı: Bir Cezasızlık Örneği

Soma Katliamı, Cumhuriyet tarihinin en büyük işçi katliamı olarak tarihe geçti. Özellikle, kamu tarafından ve kamu yararına, günün teknolojik gelişmeleri altında, sıkı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile işletilmesi esas olan, yenilenemez kaynaklardan olan madenlerin taşeronlaştırma, rödovans sistemi ile özel sektöre açılması, hatta adrese teslim ihalelerle özel sektöre bırakılmasının en acı sonuçlarından biridir Soma Katliamı. Katliam sadece yitirdiğimiz 301 can ile değil, aynı zamanda gerçek sorumlularının yargı-

lanmadığı dava süreci ile zihinlere kazandı.

Manisa'nın Soma ilçesinde faaliyet gösteren, Soma Holding tarafından işletilen Soma Kömür İşletmeleri AŞ'de, 13 Mayıs 2014'te, vardiya değişimi sırasında meydana gelen yangın ve patlama sonucunda 5'i mühendis 301 işçi hayatını kaybetti.

8 yıl süren davanın başlangıcında sanık sayısı 45 iken, 2021 yılında sonuçlanan davada, işveren Can Gürkan haricinde sanıklar maden mühendisi, tekniker ve işçi olarak çalışan maden emekçileriydi. 45 sanıktan şirket sahibi ile birlikte 2'si kamu çalışanı, 6'sı şirket çalışanı maden mühendisi ve 1'i maden teknikeri olmak üzere 10 kişi hapis cezası aldı. İşyeri sahibi işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı olarak kamu otoritesinin siyasi ve bürokratik olarak karar alma ve karar verme süreçlerinde bulunan kademelerindeki görevlilerin dava ile olan illiyet bağları değerlendirilmedi. Hatta gözden kaçırılarak gerçek sorumlular saklandı ve hasıraltı edildi.

Davada, gerçek sorumlu olan kamu otoritesi siyasiler ve onların temsilcileri yerine günah keçisi ilan edilen, TKİ'de kontrol başmühendisi olarak görev yapan iki kamu çalışanı, maden mühendisleri Efkan Kurt ve Adem Ormanoğlu 12 yıl 6 ay cezaya çarptırıldılar.

3. Havalimanı İşçileriyle Dayanışma Platformu

3.Havalimanı'nın inşaatı sırasında insanlık dışı barınma-beslenme-ulaşım koşullarına, yaşanan iş cinayetlerine, ücretlerin düzensiz ödenmesi ve sigorta primlerinin eksik yatırılmasına, kötü muameleye karşı, 14 Eylül 2018 günü, yağmurlu havada uzun süre servis beklemek zorunda bırakılan işçiler iş bırakma eylemi yaptı.

Hızla yayılan eylem kısa sürede 10 bine yakın işçinin katıldığı bir protestoya dönüştü. 14 Eylül gecesi devletin kolluk güçleri koşulları basarak, zor kullanarak işçileri gözaltına aldı. Tutuklananlar arasında İnşaat İşçileri Sendikası'nın yönetici ve üyeleri ile Dev-Yapı-İş Sendikası Genel Başkanı Özgür Karabulut ve sendika üyeleri ile yer aldı. 3. Havalimanı'nda çalışma koşullarının kamuoyuna yansımaları ve işçilere destek için "3. Havalimanı İşçileriyle Dayanışma Platformu" kuruldu. 3.Havalimanı inşaatındaki kölelik koşullarını protesto

ettikleri gerekçesiyle 31'i tutuklu 61 kişinin yargılandığı davanın birinci duruşması, İstanbul Gaziosmanpaşa 14. Asliye Ceza Mahkemesi'nde görüldü. 2,5 aydır tutuklu olan işçi ve sendikacıların tamamı hakkında tahliye kararı verildi. Diğer taraftan gelişmeler devam ederken CHP İstanbul Milletvekili Ali Şeker'in, havalimanı şantiyesinde kaç işçinin yaşamını yitirdiğine ilişkin Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) yönelttiği bilgi edinme başvurusuna resmi yanıt geldi. Yanıtta *"2013-2018 yılları arasında İstanbul Havalimanı inşaatında toplam 52 ölümlü iş kazası yaşandı"* ifadesi yer aldı.

Sendikamızın Çalışmaları

Sendikamız Birleşik Metal-İş, bünyesinde oluşturduğu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dairesi ile uzman ve hekimlerden oluşan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Kurulu aracılığıyla bu alanda yıllardır çalışmalarını sürdürüyor.

Birleşik Metal-İş, devletin neredeyse denetim görevinden tümüyle çekildiği bir dönemde işyerlerinde denetim hakkını toplu sözleşme maddesi olarak düzenledi. Her yıl işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimlerini gerçekleştiriyor.

Sendikamız, pandemi döneminde de 'Çalışmaktan Kaçınma Hakkını' etkin bir şekilde kullanan ilk sendika oldu. Salgın koşullarında örgütlü olduğu birçok işyerinde üyelerinin sağlıklarını, hayatlarını korumak için iş bıraktı ve işverenleri etkin önlemler almaları için zorladı. Böylece işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesine önemli bir katkı yapmış oldu.

Sendikamız, birçok alanda işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmek için çeşitli araştırmalar yapıyor. Bu araştırmalardan biri olan, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın işçi sağlığı üzerindeki etkilerini ele alan 'Elektrik Elektronik Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Kadın İşçiler Üzerindeki Etkileri İş Yeri Analizi' raporu, Aralık 2020'de yayımlandı. Bu araştırmanın ışığında, işyerlerinde şiddet ve tacizin işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu olarak değerlendirilmesini sağladı.

2021 yılında Birleşik Metal-İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezimiz (BİSAM), İSİG Dairemiz ve İSİG Danışma Kurulu'ndaki hoca-

larımızın desteği ile Nisan 2022’de metal işçilerinin sağlık risklerini ortaya çıkaran ‘Metal İşçilerinin Mesleki Sağlık Riskleri ve Sağlık Durumları Saha Araştırması’ kamuoyuyla paylaşıldı.

Her gün en az 5 işçinin çalışırken hayatını kaybettiği ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesini yükseltmek acil bir görev olarak tüm sendikaların önünde duruyor. Biz Birleşik Metal-İş Sendikası olarak bugüne dek olduğu gibi bundan sonra da işçilerin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması için mücadelemize kararlılıkla devam edeceğiz.

****Sempozyumda gösterilen 20 dakikalık kısa filmin senaryosu oluşturulurken bu kısa tarihçeden yararlanılmıştır. Bu metin, Tarih Vakfı’nın yayımladığı ‘Cumhuriyet’in İlk Asrında İşçiler’ kitabında yer alan, Nuran Gülenç imzalı makalenin özeti niteliğindedir.***

I. OTURUM

METAL İŞÇİLERİNİN SAĞLIĞI

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Zeki Kılıçaslan

Konuşmacılar:

Doç. Dr. Özlem Kar Kurt

Doç. Dr. Nejdiye Güngördü

Doç. Dr. Elif Altundaş Hatman

METAL İŞKOLUNDA SOLUNUMSAL MESLEK HASTALIKLARI

Doç. Dr. Özlem Kar Kurt*

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), meslek hastalıklarını işyeri ortamında bulunan faktörlerin etkisiyle meydana gelen hastalıklar olarak tanımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ise meslek hastalığı, iş aktivitesi sırasında oluşan risklerden dolayı ortaya çıkan herhangi bir hastalıktır.

Ülkemizdeki mevzuatta da meslek hastalıklarının tanımlandığı görmektediriz. Bunlardan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda meslek hastalığı, "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri" şeklinde ifade edilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır" denilerek daha geniş bir tanımlamaya yer verilmiştir.

Tüm bu tanımlar eşliğinde değerlendirildiğinde meslek hastalıkları, iş ile hastalık arasında açık ve güçlü bir ilişkinin olduğu ve tek bir etkenin çoğunlukla nedensel ilişkide yer aldığı hastalıklardır. Sonuç olarak, kişinin meslek hastalığı yapıcı etkene maruz kalmadığı takdirde hastalanmasının söz konusu olmayacağı ortadadır; bu nedenle meslek hastalıkları önlenabilir hastalıklardır.

Sıklıkla karıştırılan diğer bir tanım da "işle ilişkili hastalık" tanımıdır. İşle ilgili hastalıklar, DSÖ'ye göre yalnızca bilinen ve kabul

edilen meslek hastalıkları değil, fakat oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklar olarak tanımlanmıştır. ILO'ya göre işle ilgili hastalıklar, hastalığa sebep olan birçok etken içinde işle ilişkili faktörlerin de bulunduğu hastalıklardır.

Özetle; meslek hastalığı işyerinden kaynaklanan ve işin seyri sırasında meydana gelen hastalıklar olup, nedensel faktörün tek olduğu ve önlenabilir hastalıklarken, işle ilişkili hastalıklar ise doğrudan işyerinden kaynaklanmasa da işyerindeki faktörlerden etkilenen veya seyri değişen, mesleki maruziyetlerin yanı sıra diğer nedenlerin de kontrolü ile önlenebilen hastalıklardır. Örneğin silikozis gelişiminin önlenmesinde silika maruziyetinin önlenmesi, kurşun zehirlenmesinde kurşun maruziyetinin önlenmesi yeterliyken, işle ilişkili kronik obstrüktif akciğer hastalığında (KOA) mesleki maruziyetin kesilmesi ile birlikte sigara bırakılması da önemlidir.

Ülkeler arasında değişmekle birlikte, yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı olgusu beklenmektedir. Meslek hastalığı sayılarına bakıldığında ABD'de 132 milyon çalışana karşılık 460 bin 700 meslek hastalığı, Almanya'da ise 36 milyon 172 bin çalışana karşılık 199 bin 542 meslek hastalığı tanısı konulmuştur.

Ülkemizde son yayımlanan 2023 SGK istatistiklerine göre, 945 hastaya meslek hastalığı tanısı nedeniyle iş göremezlik ödeneği bağlanmıştır. Bunların içinde, "listede olmayan hastalık" grubu dışında en fazla hasta, 163 hasta ile "solunum sistemi hastalıkları" grubunda yer almıştır (pnömokonyozlar 126, astım 24).

Yıllık meslek hastalıkları sayılarımızın bu kadar düşük olmasının temelinde birçok faktör rol oynamaktadır. Bunlar;

- Hastaların hastalığı ile işi ve işyeri kaynaklı maruziyetler arasındaki ilişkinin farkında olamaması,
- Hastaların ücret kaybı veya iş kaybı gibi kaygılarla işyeri hekimine veya sağlık kuruluşlarına başvurmadan kaçınması,
- Hekimlerin farkındalığının düşük olması,
- Hekimlerin hastaya yeterli zaman ayıramamaktan kaynaklı olarak mesleki ve çevresel maruziyetleri sormaya vakit bulamaması,
- Bu rakamların Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü

Kayıbı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre oranın yüzde 10'u geçtiği hastaları yansıtması,

- Sağlık Bakanlığı tıbbi mesleki tanı verilerinin yeterli olmaması,
- Bildirim süreçlerindeki bariyerler olarak sıralanabilir.

Metal Sektöründe En Sık Maruz Kalınan Etkenler

Çalışanlar, pek çok sektörde oldukça fazla sayı ve çeşitlilikte etkene maruz kalmaktadır. Solunum sisteminde belirgin zararlı etkileri olan toz ve kimyasallar, Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Solunum Sisteminde Etkileri Olan İşyeri Kaynaklı Toz ve Kimyasallar

Etken	Örnek
Mineral Toz	serbest kristalin silika, kömür tozu
Lif	asbest, MMMF, vs.
Metal	kurşun, krom, kadmiyum, nikel, berilyum vs.
Diğer kimyasallar	metal işleme sıvıları, pestisitler, organik çözücüler (örn: tiner, toluene, ksilen, benzene)
Organik	un, odun, pamuk, çay, gıda ve bitki kaynaklı vb.
Biyolojik zararlılar	bakteriler, mantarlar, virüsler, küf ve spor
Zararlı etkileri halen araştırılanlar	nanopartiküller
Çevresel etkenler	polenler, volkanik kül, kum fırtınası

a. Metal İşleme, Kesme ya da Soğutma Sıvıları/Yağları

Metal endüstrisinde, kullanılan metaller kadar; metallerin işlenmesinde önemli bir yeri olan, metal işleme ya da soğutma sıvıları/yağları olarak tanımlanan kimyasalların da önemi artmaktadır. Bunlar, endüstriyel metal işleme proseslerinde soğutma ve yağlama ile kesici takımların ömrünü ve işlevini iyileştirmek, pas gidermek ve ortaya çıkan talaşı uzaklaştırmak için kullanılmaktadır. Çeşitli formlarda olsa da en yaygın kullanılan formu, yağlayıcılık özellikleri en yüksek metal işleme sıvıları olan yağ emülsiyon-

ları olup, bunların da en önemlisi bor yağıdır. Ayrıca tam sentetik olanlar soğutma gücü en yüksek kesme sıvılarıdır, mineral yağ içermezler, pas önleyiciler gibi katkıları içerebilirler. Yarı sentetik formdakiler daha az yağ içerirler.

Metal işleme sıvılarına eklenen emülgatörler, alkali pH tamponları, anti-korozifler, köpük önleyici maddeler, biyositler vb. bazı maddeler, işlevi artırma amaçlı kullanılmaktadır. Metal işleme sıvıları için en büyük sorun, tekrarlanan kullanımlar ile uygun sıklık ve sürede değişimi yapılmayan kirlenmiş sıvı veya yağların kullanımıdır. Tekrarlanan kullanımlar sırasında kobalt, krom gibi çözülmüş metaller ve diğer metal alaşımları, bakteriler ve mantarlar, nitrosaminler, polisiklik aromatik hidrokarbonlar ve organik çözücülerle kirlenme söz konusu olmaktadır. Yapılan çalışmalar ile bu maruziyetin, mesleksi astım ve rinit, hipersensitivite pnömonisi, mesleki bronşit, iritasyon ve alerjik dermatit gibi hastalıkların gelişimine katkıda bulunduğu ya da var olan hastalığın seyrini kötüleştirildiği gösterilmiştir.

b. Kaynak Dumanı

Metal sektörünün önemli bir parçası olan kaynak işleri sırasında maruz kalınan kaynak dumanı, önemli bir başka maruziyet etkenidir. Ancak kaynak dumanı tek bir etkenden oluşmayıp, çok sayıda metalik partikül, gaz, duman, buhar ve kimyasalları içermektedir. Kaynak yapılan malzemenin hammaddesine, kullanılıyorsa elektrotun özelliğine, kaynak tipine göre içeriği değişmektedir. En sık maruz kalınan metalik partiküller arasında demir, nikel, çinko, alüminyum, krom yer alırken, gazlar arasında karbonmonoksit, karbondioksit, fosgen, fosfin, azotoksitler, ozon yer almaktadır.

Kaynak dumanının solunum sistemine etkileri arasında metal dumanı ateşi, sideroz, obstrüktif ve restriktif fonksiyon bozukluğu, astım, cilt duyarlanması, kontakt dermatit, alerjik rinit/nezle, interstisyel akciğer hastalığı ve silika ile kaplı döküm ürünlerine maruziyet ile silikozis hastalığı en sık görülenlerdir.

c. Metal Sektöründe En Yaygın Kullanılan Metaller

Krom, endüstride oldukça yaygın bir kullanım alanına sahiptir.

Çimento, deri, kimya, kromatlı metal alaşımları, kozmetik, pil imalatı, metal temizleme, uçak boyama, mum imalatı, sırlama, tekstil gibi endüstriler ve kaynakçılık, en sık maruz kalınan sektör ve işkollarıdır.

Nikel ise paslanmaz çelik, piller gibi çeşitli metal alaşımlarında, elektro kaplamada; nikelaaj işlemleri, galvanizasyon, elektronik endüstrisi, metal-otomotiv endüstrisi gibi iş alanları, kaynak işleri gibi işlemler sırasında kullanılmaktadır.

Kobalt; metalurji, kaplamalar, alaşımlar (jet motorları, gaz türbinleri), elektronik sanayi, çimentolanmış karbürler, kaynak işleri, cam eşya ve seramik üretimi, otomotiv imalat gibi sektör ve işkollarında kullanılmaktadır.

Platin madencilik, değerli metal arıtma, rafinerilerin işleme ve üretim alanlarında, otomobil egzoz katalizör tesislerinde kullanım alanı bulmaktadır.

Metaller ergitme sonucu buharlarının solunması, toz formlarının solunması veya deride oluşturdukları temas ile oluşan etkilere neden olmaktadır. Solunum sistemi üzerine etkisi ile en sık astım, metal ilişkili pnömokonyozlar görülmektedir.

d. Solventler (Çözücüler)

Suda çözünmeyen malzemeleri çözme, seyreltme ve dağıtma işlemleri için sanayide yoğun olarak kullanılmaktadır. Ayrıca yağ gidericiler, boyalar, vernikler, lakeler, mürekkepler, aerosol sprey ürünleri, yapıştırıcılar, kimyasal sentez, yakıtlar ve yakıt katkı maddeleri gibi ürünlerin yapısında bulunmaktadır. En sık temas, solunum yolu ile solunması ve deri ile temas sonucu olmaktadır. Solventlerle temas sonucu en sık görülen hastalıklar rinit (nezle), astım ve alerjik kontakt dermatittir (egzema).

Mesleki Akciğer Hastalıkları

Gelişmekte olan ülkelerde en sık görülen mesleki akciğer hastalığı silikozis iken, gelişmiş ülkelerde en sık işle ilişkili astım görülmektedir. Silikozis, işyeri ortamlarında silika (silis, kuvarz, silikon dioksit vb.) tozuna maruz kalma ile oluşmakta olup, örneğin

Hindistan'da 3 milyon işçi silika maruziyeti açısından yüksek risk altındadır (bunların 1,7 milyonu madencilik veya taşocakçılığı faaliyetlerinde çalışmaktadır).

İşyeri ortamlarında yukarıda tanımlanan etkenlerin biri ve çoğunlukla da birkaçına maruz kalım söz konusu olmaktadır. Çeşitli metaller, çeşitli solventler, tozlar, gazlar vb. solunum havası içinde akciğerlere ulaşmakta ve hastalık gelişimine sebep olmaktadır.

İşle İlişkili Astım

Metal sektörü ve burada oluşan maruziyetler, işle ilişkili astımın gelişiminde ve şiddetlenmesinde oldukça önemlidir. Mesleki astım gelişiminde tanımlanmış 400'den fazla etken bulunmakta ve bunlara sürekli yenileri eklenmektedir. Bu etkenlerin listesine Dünya Alerji Örgütü (WAO) ile Mesleki ve Çevresel Klinikler Birliği'nin (AOEC) web sayfalarından ulaşılabilir. Tablo 2'de en önemli astım yapıcı etkenler özetlenmiştir.

Astım, dünyada yaklaşık 300 milyondan fazla insanı etkileyen ve toplumda sıklığı yüzde 5-10 arasında görülen bir hastalıktır. Erişkin yaşta başlayan astım vakalarının yüzde 10-25'inin mesleki olduğu bilinmektedir.

İşle ilişkili astımın iki alt tipi vardır: İşle alevlenen astım ve mesleki astım. İşe girmeden önce herhangi bir şikâyeti yokken çalışmaya başladıktan belli bir süre sonra astım geliyorsa buna mesleki astım denilmektedir. İşe başlamadan önce astım tanısı olup işyeri maruziyetleri ile şikâyetleri artıyorsa bu durumda işle alevlenen/şiddetlenen astım tanımlaması yapılmaktadır.

Mesleki astımın temelde oluştuğu mekanizmalara ve etkenlere göre alerjik ve irritan ilişkili olmak üzere alt formları bulunmaktadır. Mesleki astım gelişiminde belirli maruziyet süresi sonrasında üst ve alt havayolu duyarlanması gelişmektedir. Bazen önce üst havayolu duyarlanması ile başlayıp sonrasında alt havayolları etkilenmekte, bazen de her ikisi birlikte gelişmektedir. Örneğin önce alerjik nezle ve sonrasında astım gelişimi meydana gelebilir ya da bunlar eşzamanlı görülebilir. Hastalık maruziyet önlenmezse sebat eder, kronik formlara ilerleyebilir. Maruziyet kesildiği takdir-

Tablo 2. Mesleksel Astım Gelişimine Neden Olan Önemli Etkenler ve İşkolları

	Riskli iş kolları ve meslekler
Düşük molekül ağırlıklı etkenler	
İzosiyanatlar (toluen diizosiyanat, difenilmetan diizosiyanat, heksametilen diizosiyanat, naftalin diizosiyanat)	Poliüretan sektörü çalışanları, çatıcılar, izolatörler, boyacılar
Anhidritler (trimellitik anhidrit, ftalik anhidrit)	Boya, plastik, epoksi reçine üreticileri
Metaller (kromik asit, potasyum dikromat, nikel sülfat, vanadyum, platin tuzları)	Kaplamacılar, kaynakçılar, metal ve kimya sektörü çalışanları
İlaçlar (beta-laktamlar, opiyatlar, vb.)	İlaç sektörü çalışanları, tarım çalışanları, sağlık çalışanları
Ahşap tozu (Batı kırmızı sediri, akçaağaç, meşe, egzotik ağaçlar)	Marangozlar, ahşap sektörü çalışanları
Boyalar ve ağartıcılar (örneğin, antrakinon, karmın, kına özü, persülfat, reaktif boyalar)	Kumaş ve kürk boyacılar, kuaförler
Aminler (örn. kloramin, kuaterner aminler)	Kimyagerler, temizleyiciler, plastik üreticileri
Tutkallar ve reçineler (akrilatlar, epoksi)	Plastik üreticileri
Formaldehit, glutaraldehit, etilen oksit, piretrin, polivinil klorür buharı gibi diğer bileşikler	Laboratuvar çalışanları, tekstil sektörü çalışanları, boya püskürtücüler, sağlık çalışanları
Yüksek molekül ağırlıklı etkenler	
Hayvansal proteinler (evcil ve laboratuvar hayvanları, balık ve deniz ürünleri)	Çiftçiler, veterinerler, kümes hayvanları işleyicileri, balık ve deniz ürünleri işleyicileri
Unlar ve tahıllar	Fırıncılar, gıda işleyiciler, liman çalışanları
Enzimler (pankreas özleri, papain, tripsin, Bacillus subtilis, bromelain, pektinaz, amilaz, lipaz)	Fırıncılar, gıda işlemcileri, ilaç ve plastik sektörü çalışanları, deterjan üreticileri
Bitkisel proteinler (buğday, tahıl tozu, kahve çekirdekleri, tütün tozu, pamuk, çay, lateks, pisilyum, çeşitli unlar)	Fırıncılar, çiftçiler, gıda ve bitki işleyiciler, sağlık profesyonelleri, tekstil çalışanları

de tam düzelme söz konusu olmaktadır. Mesleksel astım gelişiminde; maruz kalınan etken, maruziyet yoğunluğu, maruziyet süresi, işyerinde maske dahil gerekli kişisel koruyucu donanımların doğru ve etkili kullanılıp kullanılmadığı ve ortama ilişkin faktörlerin (havalandırma, kapalı sistem çalışma, vb.) yanı sıra genetik faktörler de önemlidir.

Mesleksel astımın tanısında ilk basamak, şikâyetler ile işyeri arasındaki olası ilişkiyi akla getirmektir. Nefes darlığı, öksürük, hırıltı, göğüste baskı hissi gibi şikâyetleri olan hastaların göğüs hastalıkları uzmanına işyeri hekimince sevk edilmesi ya da bireysel olarak başvurmaları ile öncelikle astım tanısının konulması gerekir. Sonrasında iş ve meslek hastalıkları uzmanlarına yeşil alan açılarak, bu yan dal uzmanlık alanında vakanın detaylı değerlendirilmesi gerekmektedir. Solunum fonksiyon testi, akciğer grafisi, bazı kan tetkikleri ve gereğinde alerji testleri gibi tetkiklerle astım tanısı konulur.

Mesleki maruziyetlerle ilişkiyi ortaya koyabilmek için PEF metre denilen cihaz ile en az 15 gün işte çalışılan dönem ve en az 15 gün iş dışı izinli olunan dönemler arasındaki günlük değişkenlik açısından fark araştırılır. Bu testin yapılmasında dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Örneğin cihaz temini sonrası hastaya günde en az dört kez yapacağı ölçümler için eğitim verilmesi ve bir çizelge oluşturulması gerekmektedir. Ölçümlerin bitiminde elde edilen çizelgeden çeşitli hesaplama ve uygulamalarla değerlendirme yapılır. Ayrıca spesifik bronş provokasyon testi gibi testler yapılabilir; ancak yaygın kullanımının olmaması, özel ekipman ve personel gerektirmesi nedeniyle bu testin yapılması kolay değildir. 160 işle ilişkili astım tanılı hastada yaptığımız çalışmada, çalışanların toksikolojik değerlendirmesinde, kurşun, manganez, kadmiyum, nikel dahil olmak üzere metallerin veya bunların kombinasyonları ile ksilen, toluen gibi çözücülerin yüksek olduğunu saptadık.

İşle ilişkili astımdan korumada birinci sırada, duyarlanma ve hastalık oluşmadan kaynakta kontrol ile etkene maruziyetin önlenmesi gelmektedir. Kullanılması zorunlu bir etken varsa kullanımının azaltılması, mühendislik önlemleri (kapalı sistem çalışma, uygun havalandırma vb.), maruz kalan işçi sayısını azaltmak ve ki-

şisel koruyucu donanımları doğru ve uygun şekilde kullanmak gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını hayata geçirmek önemlidir. Duyarlanan ya da astım gelişen çalışmada en başta yer ve/veya iş değişikliği sağlamak, düzenli periyodik muayenelerle takip, ilaçların doğru kullanımının kontrolü ve sigaranın bırakılması gerekmektedir.

Silikozis

Gelişmekte olan ülkelerde en sık rastlanan meslek hastalığıdır (ülkemizde yüzde 10-15, gelişmiş ülkelerde yüzde 0,5-5). Silika kristallerinin (kuvars, tridimit, kristabolit) inhalasyonuna bağlı gelişir ve silika (silikon dioksit, SiO₂) yaygın olarak bulunan mineral bir bileşiktir. Yerkabuğunun yüzde 59'unun ve kayaların yüzde 95'inden fazlasının ana bileşeni silikadır.

Partikül çapı <5µm olan tozlar, “solunabilir toz” olarak adlandırılır. Silika kesme, kırma veya öğütme gibi endüstriyel işlemlerde ve basınç uygulandığında bunlar, daha küçük solunabilir boyutlara ulaşır. Metal endüstrisinde de bazı alanlarda silika kullanımı görülmektedir. En iyi bilineni, metal döküm işinde kalıpların hazırlanması ve kalıpların kumla kaplanması sırasında olmaktadır. Ayrıca bazı hammaddelere de eklendiği bilinmektedir. Ayrıca bazı metal yüzeylerin pürüzsüzleştirilmesi için kumlama ve raspa işleri sırasında da kullanılan kumun yapısında silika bulunmaktadır. Kot kumlama işlemi yasaklansa da cam kumlamada, teflon kumlamada, metal yüzeylerin ahşapların kumlanması, tersanelerde raspalamada halen bu işlem yapılmaktadır. Zaman içinde silikaya bağlı zararlı etkiler fark edildikçe kumlama işlemi çelik bilye gibi malzemelerle yapılmaya başlanmıştır.

Silikanın sadece akciğerde pnömokonyoz yapıcı etkisi olmayıp, KOAH, interstisyel akciğer hastalığı, sarkoidozis, otoimmün hastalıklar, tüberküloz riskinde artış, böbrek hastalıkları gibi pek çok hastalığa neden olduğu bilinmektedir. Ayrıca uluslararası kanser ajansı tarafından Grup 1 kanser yapıcı madde olarak kategorize edilmiştir.

Silika kullanımının yerine zararsız başka bir malzemenin kul-

lanılması (çelik bilye gibi), silikanın kullanımı zorunlu ise kullanımının azaltılması, mühendislik önlemleri (kapalı sistem çalışma, uygun havalandırma vb.), maruz kalan işçi sayısını azaltmak ve kişisel koruyucu donanımların doğru ve uygun şekilde kullanılması önemlidir.

Silikozisin bilinen etkili bir tedavisi yoktur; bu yüzden atılacak en önemli adım maruziyeti engellemektir. Tanı alan hastalarda erken dönemde bile işten uzaklaşma veya maruziyetin kesilmesi, hastalığın ilerlemesini önlemede gereklidir. Bazı olgularda uzaklaşma sonrası bile ilerleme olabileceği için takip çok önemlidir. Silikozis hastalarında tüberküloz ve otoimmün hastalık (romatoid artrit, SLE vb.) sık olduğundan bu açılarından da yakın takip gerekmektedir.

*** Göğüs Hastalıkları Uzmanı, İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanı, Farmasötik Toksikoloji Doktoru, Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi EAH**

KAYNAKÇA

1. List of occupational diseases (revised 2010). “Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases.” (2010).

2. World Health Organization. “WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: technical report with data sources and methods.” (2021).

3. SGK istatistik yıllıkları. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fc-d5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>.

4. Baur X, Sigsgaard T, Aasen TB, Burge PS, Heederik D, Henneberger P, Maestrelli P, Rooyackers J, Schlünssen V, Vandenplas O, Wilken D; ERS Task Force on the Management of Work-related Asthma. Guidelines for the management of work-related asthma. Eur Respir J. 2012 Mar;39(3):529-45.

5. Kurt OK, Ergun D, Basaran N. Can the ceramic industry be a new and hazardous sector for work-related asthma? Respir Med. 2018;137:176-80.

6. Kurt OK, Basaran N. Occupational Exposure to Metals and Solvents: Allergy and Airway Diseases. Curr Allergy Asthma Rep. 2020 Jun 6;20(8):38.

7. Kurt OK, Ergun D, Anlar HG, Hazar M, Aydin Dilsiz S, Karatas M, Basa-

ran N. Evaluation of Oxidative Stress Parameters and Genotoxic Effects in Patients With Work-Related Asthma and Silicosis. *J Occup Environ Med.* 2023 Feb 1;65(2):146-151.

8. Alif SM, et al. Occupational exposure to solvents and lung function decline: a population based study. *Thorax.* 2019;74(7):650-8.

9. Hwang S, et al. Pulmonary function impairment from exposure to mixed organic solvents in male shipyard painters. *J Occup Environ Med.* 2018;60(12):1057-62.

10. Hoy RF, Chambers DC. Silica-related diseases in the modern world. *Allergy.* 2020 Nov;75(11):2805-2817.

METAL İŞKOLUNDA SAĞLIKLI OLMAK MÜMKÜN MÜ?

Doç. Dr. Elif Altundaş Hatman*

Sağlıklı olmak yani sağlıklı olma hali, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından yalnızca hastalık ve sakatlığın olmaması değil; bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır (1). Sağlık tanımının bu geniş kapsamı, “insanca yaşama dair” neredeyse hiçbir eksiklik içermemekle birlikte, yalnızca bedensel değil, psikolojik ve sosyal yönden de iyi olmanın koşullarını tartışmaya açması bakımından önemsenmesi gereken bir tanımdır.

İşçi sağlığı söz konusu olduğunda ise DSÖ tarafından yapılan tanımlama; tüm işlerde çalışanların en yüksek düzeyde fiziksel, ruhsal ve sosyal refahını teşvik etmek ve sürdürmek için, halk sağlığının bir çalışma alanı olduğu şeklindedir (2). Bugün tüm dünyada kabul gören yaklaşım, bu alandaki sorunların işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarıyla; işyerinde yapılan işten/işlerden veya işyerinden kaynaklanan ve çalışanların sağlığını ve refahını bozabilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi yoluyla engellenebileceği ve böylece işçilerin sağlıklı kılınabileceği yönündedir.

Oysa DSÖ'nün sağlık tanımı sosyal iyilik haline, işçi sağlığı tanımı da en yüksek düzeyde sosyal refahı teşvik etmeye ve sürdürmeye vurgu yapmaktadır. Sosyal iyilik hali ve sosyal refah, salt işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarıyla sağlanamayacağı gibi,

yalnızca sağlık politikalarının bir ürünü de olamaz. Günümüzde işçi sağlığı için sosyal iyilik ve refahın sınırlarını üretim ilişkileri ve kapitalist üretim tarzı belirler. Sadece işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını gerçekleştirmek bile işveren açısından bir maliyet sorunu olduğundan, minimum maliyet ile maksimum üretim ve kâr arasında yaşanan sıkışmanın maliyetini ne yazık ki işçi sınıfı öder.

Dünyada ve Türkiye’de Temel İşçi Sağlığı Göstergeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya genelinde her yıl 2,93 milyon işçinin işe bağlı nedenlerle öldüğünü ve 395 milyon işçinin de ölümcül olmayan iş kazası geçirdiğini bildirmektedir (3). Dünya Sağlık Örgütü ve ILO’nun ‘İş Kaynaklı Hastalık ve Yaralanma Yükü Ortak Tahminleri, 2000-2016: Küresel İzleme Raporu’nda, işle ilişkili hastalıklar/meslek hastalıkları ve iş kazalarının 2016 yılında 1,9 milyon kişinin ölümüne yol açtığı tahmin edilmektedir. Bu ölümlerin yaklaşık beşte birinin (360 bin ölüm) iş kazaları nedeniyle olduğu; işle ilişkili hastalıklara/meslek hastalıklarına bağlı en fazla ölümün kronik obstrüktif akciğer hastalıkları (450 bin ölüm), felçler (400 bin ölüm) ve iskemik kalp hastalıkları (350 bin ölüm) nedeniyle olduğu hesaplanmaktadır. İşle ilişkili, tümüyle önlenemez 2 milyona yakın ölümle beraber, raporda meslek hastalıkları ve işle ilişkili hastalıkların ve iş kazalarına bağlı yaralanmaların sağlık sistemlerini zorladığı, üretkenliği azalttığı ve hane halkı gelirleri üzerinde felaket etkisi yaratabileceği konusunda uyarılarda bulunmaktadır (4).

ILO verilerine göre Türkiye, 100 bin işçi başına 2 bin 459 yaralanmayla sonuçlanan iş kazası sıklığıyla, işçilerin en çok yararlanmayla sonuçlanan iş kazası geçirdiği 11’inci ülke ve 100 bin işçi başına 6,3 ölümle sonuçlanan iş kazası oranı ile de işçilerin en sık ölümle sonuçlanan iş kazası geçirdikleri 9’uncu ülke konumundadır (5).

Ülkelerin demokratikleşme, gelişmişlik ve sanayileşme düzeyi ile ülkedeki işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürü ve uygulamalarının yaygınlığına göre değişkenlik göstermekle birlikte, tüm dünyada meslek hastalığı sıklığının çalışan nüfus içerisinde yüzde 0,4 ile yüzde 1,2 arasında değişmesinin beklendiği çeşitli kaynaklarca bildiril-

mektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) temel işgücü göstergelerinde ortaya konan işgücüne dahil olan nüfus baz alındığında, ülkemizde 2023 yılında en az 140 bin kişiye meslek hastalığı tanısı konulmuş olmalıdır. Ülkemizde en güncel meslek hastalıkları verisi 2023 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistik yıllığında yer almış olup, bu veriye göre 945 kişi meslek hastalığı tanısı almıştır. Yine bu rakam 2022 yılı için 953 olarak saptanmıştır (6).

Ülkemizde iş kazaları ve iş kazasına bağlı ölüm hızlarının yüksekliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları konusunda yaşanan sorunun büyüklüğünü gösterirken, aynı koşullarda beklenen meslek hastalıklarının yalnızca çok küçük bir bölümüne tanı konuluyor oluşu da bu alanda yaşanan bir başka önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tespit edil(e)meyen meslek hastalıklarına karşı önlem almak mümkün olmayacağı gibi, meslek hastalıklarına tutulan işçilerin kayıpları da bu koşullar altında tazmin edilemeyecektir.

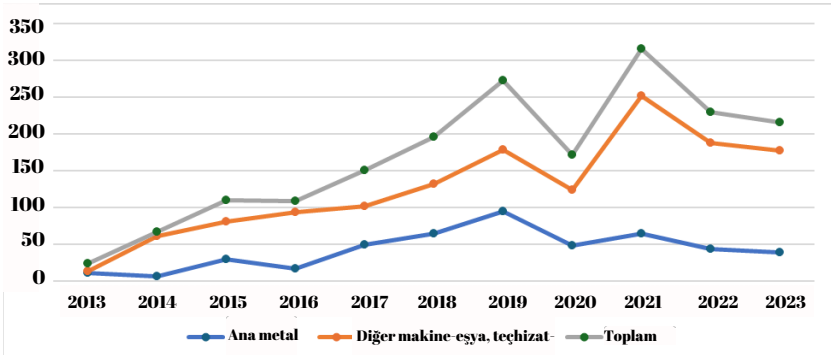
Türkiye’de Metal İşkolunda Meslek Hastalıkları Göstergeleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2023 Ocak ayı İşkolları İstatistikleri e-bültenine göre, ülkemizde metal işkoluna bağlı işyerlerinde toplam 1 milyon 919 bin 28 işçi çalışmaktadır (7). Yukarıda işaret edildiği gibi, iki milyon metal işçisi için beklenen yıllık meslek hastalığı sayısı ise 8 bin ile 24 bin arasında değişmektedir.

Ülkemizde her yıl yayımlanan SGK istatistik yıllıklarında, 2013 yılından bu yana işkolu bazlı meslek hastalığı sayılarına ve meslek hastalığına bağlı ölüm sayılarına yer verilmektedir (6). 2013-2023 yılları arasında metal işkolunda meslek hastalığı tanısı alan işçi sayısına yer verilen Şekil 1’de de görüldüğü üzere; metal işkolunda, özellikle ana metal sanayii dışı imalat kollarında, meslek hastalığı tanısı alan işçi sayısının yıllar içerisinde arttığı görülmektedir. Son 11 yıl içerisinde tüm metal işkolunda meslek hastalığına bağlı yalnızca tek bir ölüm, 2022 yılında fabrikasyon metal ürünleri imalatında meydana gelmiştir.

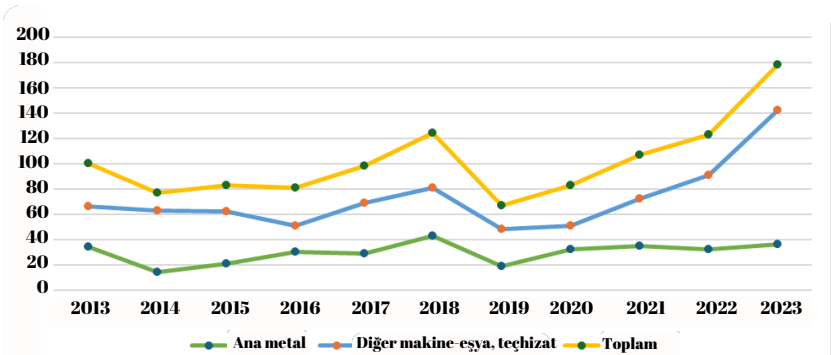
Şekil 2’de ise ülkemizde aynı yıllar arasında metal işkolunda iş kazalarına bağlı meydana gelen ölüm sayılarına yer verilmiştir. İş

kazalarına bağlı ölümlerin yine özellikle ana metal dışı imalat kol-
larında yıllar içerisinde artmakta oluşu dikkat çekicidir.



Şekil 1. 2013-2023 Yılları Arasında Metal İşkolunda Meslek Hastalığı Tanısı Alan İşçi Sayısı*

[*Bu grafik, meslek hastalığı sayılarında 2013-2023 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistik yıllıklarından (<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e-59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/->, son okunma tarihi 13.10.2024) elde edilen veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.]



Şekil 2. 2013-2023 Yılları Arasında Metal İşkolunda İş Kazaları Nedeniyle Ölen İşçi Sayısı**

[**Bu grafik, iş kazalarına bağlı ölüm sayısında 2013-2023 Sosyal Güvenlik

Kurumu (SGK) istatistik yıllıklarından (<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/jc-d5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>-, son okunma tarihi 13.10.2024) elde edilen veriler baz alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.]

Ülkemizde meslek hastalıkları ve risk faktörleri ile ilgili metal işkolunda yürütülen en geniş kapsamlı araştırma, 2019 yılında, Birleşik Metal-İş'e üye işçiler arasında gerçekleştirilmiştir (8).

Bu araştırmaya göre, işçilerin yüzde 38,6'sı son 6 ay içerisinde en az bir iş kazası geçirdiğini beyan etmekteyken, yüzde 14,8'i ise hekim tarafından tanısı konulmuş işle ilişkili veya mesleki bir hastalığı olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan işçilerin yalnızca yüzde 3,6'sı yasal olarak meslek hastalığı tanısı almıştır. Neredeyse işle ilişkili veya meslek hastalığı olduğunu beyan eden her 5 işçiden yalnızca bir tanesinin yasal olarak meslek hastalığı tanısı aldığı görülmüştür.

Yasal olarak meslek hastalığı tanısı alan metal işçileri, mesleki kas iskelet sistemi hastalıkları [Lomber disk hernisi (bel fıtığı), servikal disk hernisi (servikal diskopati), lateral epikondilit (tenisçi dirseği)], mesleki solunum sistemi hastalıkları (astım, pnömokonyoz), mesleki işitme kaybı ve mesleki cilt hastalıklarına (dermatit) yakalanmışlardı.

Diğer yandan kendilerine bir hekim tarafından hastalığının mesleki ya da işle ilişkili olduğu söylenen, çoğu yasal tanı almamış olan metal işçilerinin en çok tanı aldıkları ilk 5 hastalık; Tablo 1'de yer verildiği gibi kas iskelet sistemi hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, işitme kayıpları, deri hastalıkları, alt ekstremitelerde venöz yetmezlik (bacaklarda varisler) olarak sıralanmıştır.

Yine aynı araştırmada her 10 metal işçisinden yaklaşık 8'i gürültüye, 7'si endüstriyel toza, 6'sı ise ağır kaldırmaya maruz kaldığını; işçilerin yarısından fazlası işyerinde gaz, buhar, duman ve kimyasallarla karşı karşıya olduğunu ve yine neredeyse yarısı işini yaparken uygun olmayan duruş ve pozisyonlarda kaldığını, zaman baskısı ve aşırı iş yükü ile karşı karşıya olduğunu belirtmişti. İşçilerin işyeri etkilenimlerine ilişkin veri Tablo 2'de paylaşılmıştır.

Tablo 1. Birleşik Metal-İş Sendikası'na Üye İşçilerin İşle İlişkili Hastalıkları (2019)

Tablo 1. Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye işçilerin işle ilişkili hastalıkları (2019)

	<u>Sayı (n)</u>	<u>Yüzde (%)</u>
<i>İşle ilişkili Kas İskelet Sistemi Hastalıkları</i>	153	72.9
<i>İşle ilişkili Solunum Yolu Hastalıkları</i>	24	11.4
<i>İşle ilişkili İşitme Kayıpları</i>	8	3.8
<i>İşle ilişkili Deri Hastalıkları</i>	6	2.9
<i>Bacaklarda varisler</i>	4	1.9
<i>Diğer</i>	15	7.1
<i>Toplam</i>	210	100.0

Tablo 2. Birleşik Metal İş Sendikası'na Üye İşçilerin İşyeri Etkilenimleri (2019)

	<u>Sayı (n)</u>	<u>Yüzde (%)</u>
<i>Gürültü</i>	1105	80.4
<i>Toz</i>	943	68.6
<i>Ağırlık kaldırma</i>	805	58.6
<i>Gaz/Buhar/Duman</i>	765	55.7
<i>Kimyasallar</i>	743	54.1
<i>Ağır metaller</i>	673	49.0
<i>Uygun olmayan duruş ve hareketler</i>	618	45.0
<i>Zaman baskısı veya aşırı iş yükü</i>	606	44.1
<i>Yüksek sıcaklık</i>	531	38.6
<i>Titreşim</i>	433	31.5
<i>Düşük sıcaklık</i>	405	29.5
<i>Rahatsız edici/tehditkâr davranış</i>	290	21.1
<i>Şiddet (Sözel, fiziksel, psikolojik)</i>	213	15.5

Metal işçilerinin büyük bir kısmı, pek çok mesleki etkilenim ile karşı karşıya olduğunu beyan ettiği halde, bunların mesleki gürültü maruziyeti örneğinde olduğu gibi henüz meslek hastalığına yol açmamış oluşu, ne yazık ki ilerleyen dönemlerde de yol açmayacağını göstermemektedir. Aksine pek çok meslek hastalığı, maruziyeti takip eden yıllarda ya da maruziyet sona erdikten uzun bir dönem sonra ortaya çıkabilmektedir.

Meslek hastalıklarının gelişiminde hastalığa doğrudan yol açan işyeri kaynaklı, mesleki olan çoğu kez tek bir etken (ya da etkenler) neden olurken; işle ilişkili hastalık tanımı biraz daha karmaşıktır. İşle ilişkili hastalıklar, mesleki etkenlerin yanı sıra hastalığın gelişiminde mesleki olmayan etkenlerin de rol oynadığı, birden çok nedenin birlikte yol açtığı hastalıkları tanımlar. Bir hastalığın işle ilişkili hastalık olarak tanımlanması, işyeri/mesleki maruziyetlerin hastalık gelişimindeki payını azaltmaz, hafifletmez.

Mesleki/işle ilişkili hastalıkların gelişiminde mesleki maruziyet etkeninin miktarı ve etkene maruziyet süresi önemlidir. Uzun çalışma saatlerinin ve ek/fazla mesainin işyeri kaynaklı etkenlere maruziyeti artıracak göz ardı edilmemelidir. Bu nedendir ki maruziyet miktarlarına dair pek çok sınırlama, standart çalışma saatlerindeki kümülatif ya da ortalama maruziyet miktarı baz alınarak hesaplanır.

‘Sekiz Saatlik İş Günü’ Yeter Mi?

Türkiye’de İş Kanunu uyarınca olağan koşullarda haftalık en çok çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir; bir yılda 270 saatten fazla mesai yapılamaz ve günlük çalışma süresi de 11 saati aşamaz. Yine işçi sağlığı açısından günde 7,5 saatlik çalışmanın aşılamayacağı işler arasında çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik, döküm sanayii ile kaplamacılık ve kaynak işçiliği de yer almaktadır (9).

Türkiye’de çalışanların yaklaşık yüzde 25’i işyerinde haftada ortalama 50 saat ve üzerinde çalışmaktadır. Ülkemiz, ortalamanın yüzde 10 olduğu Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’ne (OECD) üye ülkeler arasında en çok fazla çalışma yapılan ikinci ülkedir. İşçilerin çok çalışması, işyeri kaynaklı risk etmenleri ile maruziyet-

leri artıracığı gibi, çok çalışma; başkalarıyla vakit geçirme, kişinin kendine ayıracağı zaman, dinlenme veya uyuma zamanlarının da daralmasına, iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Türkiye’de tam zamanlı çalışanların, günlerinin ortalama yüzde 61’ini veya 14,6 saatini kişisel bakıma (yemek yeme, uyuma vb.) ve boş zamana (arkadaşlar ve aile ile sosyalleşme, hobiler, oyunlar, ekran kullanımı vb.) ayırabildiği ve yine bu rakamın OECD ortalaması olan 15 saatten daha az olduğu bildirilmiştir (10).

Oysa Robert Owen bundan yaklaşık 200 yıl önce, 19’uncu yüzyılın başlarında “8 saat çalışma, 8 saat dinlenme, 8 saat isteğini yapma” sloganını ortaya atmıştır. Avusturya’da 1981 yılından bu yana Birleşik Metal İşçileri ve Gemi İnşa İşçileri Sendikası’nın verdiği mücadelelerin sonucu olarak 38 saatlik çalışma haftası uygulanırken; geçtiğimiz aylarda Almanya’da yaklaşık 2,26 milyon çelik işçisini temsil eden IG Metall, eşit ücretle çalışma saatlerinin haftada 35 saatten 32 saate düşürülmesi çağrısında bulunmuştur (11).

İşyerleri, çalışma yaşamı ve işçi sağlığı dendiğinde, işyeri sağlık ve güvenlik riskleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının akla gelmesi kaçınılmaz değildir. İşçiler yaşamlarının en güzel ve üretken yıllarını, gün içerisindeki en uzun ve verimli saatlerini işyerlerinde çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle de işyerlerini işçi sağlığına olumlu katkılar yapabilecek mekânlara, çalışma hayatını ise insan sağlığını geliştirebilecek bir sürece dönüştürmek hem gerekli hem de mümkündür. İşyerlerinde işçi sağlığını korumaya ve geliştirmeye, iş güvenliğini iyileştirmeye ve artırmaya yönelik uygulamaların yaygınlaştırılması, sağlığı geliştiren işyerleri için de mücadele eden bir örgütlü gücün ürünü olabilecektir.

**** Halk Sağlığı Uzmanı, İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanı, Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi***

KAYNAKÇA

1- World Health Organization, Frequently asked questions, <https://www.who.int/about/frequently-asked-questions#:~:text=%E2%80%99C-Health%20is%20a%20state%20of,absence%20of%20disease%20or%20infirmity.%E2%80%9D> (10.09.2024 tarihinde okundu.)

2- World Health Organization, Occupational Health, <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> (10.09.2024 tarihinde okundu.)

3- International Labour Organization, Safety and Health at Work, <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work> (10.09.2024 tarihinde okundu.)

4- WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report: Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345242/9789240034945-eng.pdf?sequence=1>

5- Statistics on safety and health at work, <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/> - Refer to the database for caveats on the coverage of these statistics. Last update: 11 January 2024

6- Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>

7- İşkolları İstatistikleri E-Bülteni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü / Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı (2023) https://www.csgeb.gov.tr/media/90770/iskollari_istatistikleri_e-bulteni.pdf

8- Altundaş Hatman, E., Öngel, F. S., Yavuz, M. E., & Gülenç, N. (2023). Work-related diseases and risk factors associated with work-related musculoskeletal disorders among unionized metal industry workers: a cross-sectional study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(1), 194-204. <https://doi.org/10.1080/10803548.2023.2284538>

9- İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (17.09.2024 tarihinde okundu.)

10- OECD Better Life Index, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> (12.10.2024 tarihinde okundu.)

11- Working towards a four-day week for steel industry, <https://www.industriall-union.org/working-towards-a-four-day-week-for-steel-industry> (12.10.2024 tarihinde okundu.)

II. OTURUM

İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİ

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Alpaslan Türkkkan

Konuşmacılar:

Zehra Güner Karaoğlu

Nuran Gülenç

Doç. Dr. Denizcan Kutlu

METAL İŞKOLUNDA İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİ

Zehra Güner Karaoğlu*

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, işçilerin temel çalışma hakkıdır. İşçiler için istihdam, yaşanabilir ücret ve insan onuruna yaraşır iş koşulları temel bir gerekliliktir. Ancak günümüzde giderek artan sayıda işçi standart dışı işlerde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı olmaksızın ve güvencesiz çalışmak zorunda kalıyor.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yıllar içinde kayda değer ilerlemeler kaydedilmiştir. Ancak işçiler günümüzde de çeşitli tehlike ve risklere maruz kalmaya devam ediyor. Bunların sonucunda meslek hastalıkları, iş kazaları, uzuv kayıpları, ölümlü kazalar da azalmıyor; aksine artmaya ve çeşitlenmeye devam ediyor.

İş kazası, işçinin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı büyük tehlikelerdendir. Vücut bütünlüğünün bozulması, uzuv kayıpları, can kaybı, maddi ve manevi kayıpların tümü kazaya uğrayan işçi için hayati önem taşımaktadır.

Ancak unutulmamalıdır ki iş kazaları önlenemez değildir. Her ne kadar yaygın öğretilerde yüzde ikilik bir oranda iş kazalarının önlenemez olduğu dillendirilse de iş kazaları önlenebilir olaylardır. Önlenmesi için devlet, işveren, işçiler, sendikalar, meslek örgütleri ve üniversitelerin birlikte çalışması, işyerlerinde devletin denetleme görevini en çok iş kazası yaşanan faaliyet kollarından başlamak üzere eksiksiz şekilde yerine getirmesi gereklidir.

A) İş Kazası Kavramı ve Ülkemizdeki Durum

İş kazasının farklı tanımları yapılmaktadır. İş kazası, aniden meydana gelen ve zarar veren olaylar olarak tanımlanır. Kaza, insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlali olarak tanımlanırken, bazı tanımlar mal kaybına da kaza kavramının içinde yer vermektedir. Bu çalışmamızda iş kazasını işçinin vücut bütünlüğüne zarar veren, geçici ya da sürekli hastalık ya da can kaybı olarak değerlendireceğiz.

Bu alanda çalışma yürüten iki uluslararası kuruluşun tanımı literatürde kabul görmüştür. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazası tanımını genişleterek makine, teçhizatla oluşan zarar ve üretimin durması da kaza tanımı içine almaktadır. Böylece WHO iş kazasını, “önceden planlanmamış; çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını “belirli bir zarar ve yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamıştır.

Ülkemizde 30/6/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre iş kazası; “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı” tanımlamaktadır.

Ülkemiz hukukunda iş kazası kavramı bireysel iş hukukunun konusu olabilirken, diğer taraftan sosyal güvenlik hukukunu da ilgilendirmektedir. Ancak, İş Yasası’nda da Borçlar Kanunu’nda da iş kazası tanımı yapılmış değildir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından ise 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13’üncü maddesine göre iş kazaları ile ilgili işlem yapılmaktadır. Yasanın bu maddesi, iş kazası tanımından daha çok ne gibi hal ve durumlarda bir kazanın iş kazası sayılabileceğini saptamakta, iş kazasının koşullarını sıralamakta,

1 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanun’un 1’inci maddesiyle, bu bentte yer alan “özre uğratan” ibaresi “engelli hale getiren” şeklinde değiştirilmiştir.

yapılan iş ile oluşan kaza arasında hangi durumlarda illiyet bağı kurulabileceğini, hangi hallerin iş kazası sayılacağını belirlemektedir. Öncelikle kazaya uğrayanın 5510 sayılı Yasa kapsamında sigortalı olması gerekmektedir. Yasa kapsamında sigortalı olmayan birinin iş kazasından söz edilmesi mümkün değildir.

5510 sayılı Yasa'nın 13'üncü maddesine göre, ülkemizde iş kazası;

a) "Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş-gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay" olarak tanımlanmaktadır.

Ülkemizde bir kazanın resmî kurumlar nezdinde iş kazası sayılabilmesi için 5510 sayılı Yasa'daki maddelere uygunluk göstermesi gerekmektedir.

Tablo 1'de SGK yıllıklarında yer alan verilere göre, Türkiye'de 2010-2023 yılları arasındaki iş kazalarının ve ölümlü iş kazalarının sayısı yer almaktadır. Bu tablodan izleneceği üzere, iş kazası sayısı da bu rakamların içerisinde yer alan ölümlü iş kazası sayısı da yıllar içerisinde artış göstermektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2012 yılında yürürlüğe girmesi iş kazalarındaki artış önleyememiş, artış devam etmiştir.

Tablo 1. Türkiye’de İş Kazası ve Ölümlü İş Kazası Sayılarının Yıllara Bağlı Olarak Değişimi

	Toplam İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölen İşçi Sayısı
2010	62903	1444
2011	69227	1700
2012	74841	744
2013	93868	1360
2014	221366	1626
2015	241547	1252
2016	286068	1405
2017	359653	1633
2018	430985	1541
2019	422463	1141
2020	384362	1231
2021	511084	1382
2022	588823	1517
2023	681401	1966

B) Metal Sanayii

Metal sanayii, yapısı gereği pek çok alt sektör grubunu içinde barındırmaktadır. Ülkemiz sanayisinin motor sektörü olma özelliği ile bilinen metal sanayii; demir-çelik, döküm, beyaz eşya imalatı, otomotiv sanayi ve bunların yan sanayileri gibi çok geniş bir alanı kapsamaktadır.

Metal sanayii, gerek dünyada gerekse Türkiye’de sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak günlük yaşantımızın önemli ihtiyaçlarını karşılayan çok çeşitli üretim dallarına sahip olan sektörlerdendir.

Sektördeki işyerleri, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Tehlike Sınıfları Tebliği’ne göre “24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 ve 33” NACE kodlarına sahip

olup, bu işyerlerinin büyük çoğunluğu “Tehlikeli” ve “Çok Tehlikeli” sınıfta yer almaktadır.

2022 yılı SGK istatistiklerine göre, metal sektöründe 105 bin 105 işyeri ve bu işyerlerinde 1 milyon 644 bin 761 çalışan bulunmaktadır.

Metal sektörü ayrı bir yasal düzenlemeye sahip değildir. 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na ve ilgili yönetmeliklere tabidir.

Bu çalışmada, SGK istatistik yıllıklarında kullanılan Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2) esas alınmış ve metal sektörünün kapsadığı aşağıdaki alt sektörlerdeki istatistik veriler kullanılmıştır:

24- Ana metal sanayii

25- Makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı

26- Bilgisayarların elektronik ve optik ürünlerin imalatı

27- Elektrikli teçhizat imalatı

28- Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı

29- Motorlu kara taşıtı treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı

30- Diğer ulaşım araçlarının imalatı

33- Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı

1- Metal Sanayiinde Çalışan Sayıları

SGK sigortalı sayısındaki artışa paralel olarak metal sanayiinde de çalışan sayısı artmaktadır. Tablo 2’de toplam SGK’lı çalışan sayısı içerisinde, metal sanayiindeki çalışanların oranı verilmiştir.

2022 yılında metal sanayiinde çalışan sayısı 1 milyon 641 bin 761 iken toplam çalışanların yaklaşık yüzde 10’unu metal sanayii çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 2. Yıllara Göre Metal Sanayiinde Çalışan Sayıları ve Toplam Çalışan İşindeki Oranının Değişimi ²

	SGK Sigortalı Sayısı	Metal Sanayiinde Çalışan Sayısı	Metal Sanayiinde Çalışan/SGK Sigortalı Sayısı %
2010	10.030.810	1.004.006	10,01
2011	11.030.939	1.104.862	10,02
2012	11.939.620	1.132.668	9,48
2013	12.484.113	1.176.357	9,42
2014	13.240.122	1.208.461	8,77
2015	13.999.398	1.204.401	8,60
2016	13.775.188	1.226.209	8,90
2017	14.477.817	1.283.242	8,86
2018	14.229.170	1.260.376	8,85
2019	14.314.313	1.291.195	9,02
2020	15.203.423	1.424.534	9,36
2021	16.169.679	1.539.774	9,52
2022	17.332.991	1.644.761	9,48

2- Metal Sanayiinde İş Kazası Sayıları

Sektörlerin İSİG açısından değerlendirilmesinde farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu değerlendirmelerden biri, kişi başına düşen iş kazası sayısıdır. Belirli bir zaman aralığında meydana gelen iş kazası sayısının, ele alınan işyeri, sektör, sanayi dalı vb.' de hesaplanan grubun toplam çalışan sayısına bölünmesi ile bulunmaktadır.

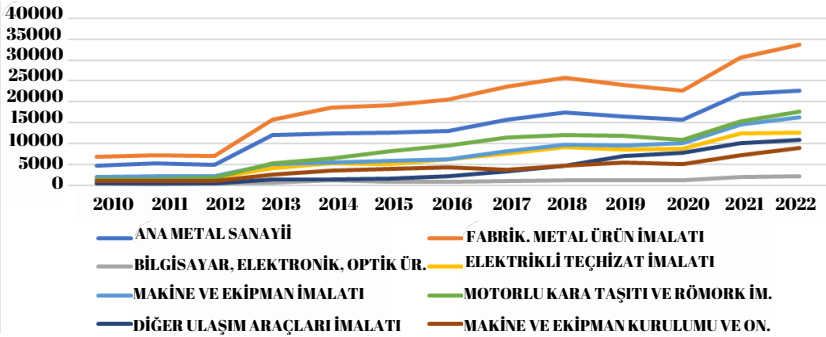
Metal sanayii ülkemizde en tehlikeli sektörlerden biridir. Yıllara bağlı olarak iş kazası sayısı artmaktadır. Tablo 3'ten de görülebileceği gibi, 2021 yılında 113 bin 995 kişi iş kazasına uğrarken, 2022 yılında bu sayı 125 bin 48'e çıkmıştır. 2022'de her 100 iş kazasından 21'i metal sanayiinde gerçekleşmiştir.

² Tüm tablolardaki veriler SGK İstatistik Yıllıklarından alınmıştır.

Tablo 3- Toplam İş Kazası ve Metal Sanayiindeki İş Kazalarının Yıllara Bağlı Olarak Değişimi

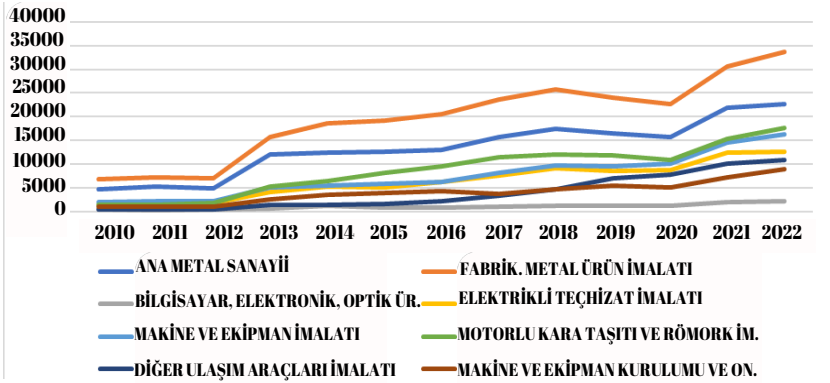
	Toplam İş Kazası	Metal İşkolunda İş Kazası	%
2010	62903	18284	29,07
2011	69227	19253	27,81
2012	74841	19728	26,36
2013	191389	46934	24,52
2014	221366	54241	24,50
2015	241547	57378	23,75
2016	286068	63160	22,08
2017	359653	74626	20,75
2018	430985	84834	19,68
2019	422463	84036	19,89
2020	384362	82283	21,41
2021	511084	113995	22,30
2022	588823	125048	21,24

Grafik 1. Toplam İş Kazası ve Metal Sanayiindeki İş Kazası Sayılarının Yıllara Bağlı Olarak Değişimi



Metal sanayiinin kapsadığı alt sektörlerdeki iş kazalarının sayıları da yıllara bağlı olarak artmaktadır. 2022 yılında fabrikasyon metal ürünleri imalatı (Makine teçhizat hariç) alt sektöründe 33 bin 770, ana metal sanayiinde 22 bin 775, motorlu kara taşıtı ve römork imalatında 17 bin 709 iş kazası gerçekleşmiştir. Alt sektörlerde gerçekleşen iş kazalarının sayısı pek çok ana sanayi dalında gerçekleşen iş kazası sayısından fazladır.

Grafik 2. Metal Alt Sektörlerinde Gerçekleşen İş Kazalarının Yıllara Bağlı Olarak Değişimi



Tablo 5'ten de görülebileceği gibi her 100 metal sanayi çalışanından 7'si iş kazası geçirmektedir.

3- Metal Sanayinde Ölümlü İş Kazaları

Metal sanayiinde işyerleri çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Önlenebilecek kazalar ölümlü sonuçlanmakta, pek çok hayat sona ermektedir. Metal işçileri arasında iş kazası geçiren işçi sayısı artmaktadır.

Bununla birlikte ölümlü iş kazası sayısı da artmaktadır. 2022 yılında 144 metal işçisi hayatını kaybetmiştir. Türkiye'de hayatını kaybeden her 100 işçiden 9'u metal işçisidir.

Tablo 5- Metal Sanayii'nde Çalışanların İş Kazasına Uğrama Yüzdelerinin Yıllara Bağlı Olarak Değişimi

	Metal Sektöründe İş Kazası Geçiren İşçi Sayısı	Metal Sektöründe Çalışan İşçi Sayısı	(%)
2010	18.284	1.004.006	1,82
2011	19.253	1.104.862	1,74
2012	19.728	1.132.668	1,74
2013	46.934	1.176.357	3,98
2014	54.241	1.208.461	4,48
2015	57.378	1.204.401	4,76
2016	63.160	1.226.209	5,15
2017	74.626	1.283.242	5,81
2018	84.834	1.260.376	7,09
2019	84.036	1.291.195	6,50
2020	82.283	1.424.534	5,78
2021	113.995	1.539.774	7,40
2022	125.048	1.644.761	7,60

Tablo 6- Türkiye'de Toplam İş Cinayetlerinden Hayatını Kaybedenler İçerisinde Metal İşçilerinin Ölümlü Kaza Sayılarının Yıllara Bağlı Olarak Değişimi

	Türkiye'de Toplam İş Cinayeti Sayısı	Metal Sektöründe İş Cinayeti Sayısı	(%)
2010	1.444	127	8,79
2011	1.700	150	8,82
2012	744	62	8,33
2013	1.360	126	9,26
2014	1.626	103	6,33
2015	1.252	101	8,06
2016	1.405	97	6,90
2017	1.633	114	6,98
2018	1.541	139	9,02
2019	1.141	85	7,44
2020	1.231	105	8,52
2021	1.382	103	7,45
2022	1.517	144	9,49

- ***Türkiye çalışan aktif sigortalılar içerisinde 100 işçiden 9'u metal işçisidir.***
- ***Türkiye'de iş kazası geçiren 100 işçiden 21'i metal işçisidir.***
- ***100 metal işçisinden 8'i iş kazası geçirmektedir.***
- ***Türkiye'de iş cinayetinden ölen 100 işçiden 9'u metal işçisidir.***
- ***Metal sanayiinde en tehlikeli alt sektörler:***
 - *Fabrikasyon metal ürünleri imalatı***
 - *Ana metal sanayi***
 - *Motorlu kara taşıtları imalatı***

Metal sanayiinde çalışanların iş kazaları nedeniyle ölümleri ana metal sanayii, fabrikasyon metal ürünleri imalatı sektörlerinde olmaktadır. Türkiye'de ve metal sanayiinde iş kazaları önlenemiyor. Artmaya devam ediyor.

İş Kazalarına Neden Olan Etkenler

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, çalışma yaşamının bileşenleri tarafından en çok dile getirilen taleplerden biridir. Çalışanların vücut bütünlüğünü, can güvenliğini tehdit eden iş kazaları, ülkemizdeki en önemli sorunlardan olmaya devam etmektedir.

İş kazalarının nedenleri genellikle güvensiz davranışlar ve güvensiz durumlar olarak tasnif edilmektedir. Güvensiz davranışlar çalışandan kaynaklanan nedenler olarak ele alınırken, güvensiz durumlar üretim sürecinde kullanılan teknoloji ve üretim araçlarının niteliği, denetim ve yönetim hataları gibi koşullarla olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenlerin oluşturduğu durumlar, eski teknoloji kullanımı gibi ele alınabilir.

İş kazalarının pek çok nedeni vardır. Temel kabullerden biri, iş kazalarının birden gerçekleşmeyeceğidir. 1920'lerde yaptığı çalışmanın sonuçları hâlâ kullanılan H. W. Heinrich'e göre, iş kazalarının yüzde 88'i tehlikeli hareketten, yüzde 10'u tehlikeli durumdan,

İŞ KAZALARININ NEDENLERİ

GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR	GÜVENSİZ DURUMLAR
Dikkatsizlik, dalgınlık	Koruyucusuz makine ve tezgâhlar
Makine koruyucularını çıkarmak	Düzensiz işyeri
Hızlı çalışmak	Topraklanmamış makine ve ekipman
Yetkisiz/izinsiz tehlikeli bölgelerde bulunmak	Kapatılmamış boşluklar
Kişisel koruyucuları kullanmamak	Patlayıcı/yanıcı malzemeleri uygunsuz depolama
İşi bilinçsiz ve eğitimsiz yapmak	Kontrolü yapılmamış basınçlı kaplar/tüpler

kalan yüzde 2'si ise kaçınılamayan durumlardan meydana gelmektedir. Heinrich'in bu istatistiğini kullanmak ve işçilerin davranışlarının iş kazalarındaki neredeyse tek neden haline getirilmesi, günümüz kapitalist dünyasının, siyasi iktidarların ve sermaye sınıfının çok işine gelmektedir. Oysa bu saptamaya dair pek çok eleştiri vardır. Aradan 100 yılı aşkın zaman geçmesine rağmen bu savın hâlâ kullanılıyor olmasını, iş kazalarında devlet ve işverenlerin sorumluluğunu azaltma çabası olarak görmek mümkündür.

Oysa, iş kazalarına neden olan etkenlerin başına; kuralsız çalışmayı kural haline getiren, yasalara ve yönetmeliklere uymayan işverenleri denetlemeyen devletin görevini yapmadığı yazılmalıdır. İşverenler kendi çıkarlarını düşünecektir. İşçileri, çalışanları düşünmesi gereken tarafın devlet olduğu açıktır.

İş kazalarına neden olan diğer bazı etkenler ise şöyle sıralanabilir:

- İşyerlerinde yeterli denetim, kontrol ve muayenelerin yapılmamış olması,

- Risk analizinin yapılmaması,
- Makine ve ekipmanlarda standartlara uyulmaması, periyodik kontrollerin yapılmaması,
- Eğitimsizlik (işyeri eğitimi, mesleki eğitim, iş güvenliği eğitimi vb.),
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine uygun olmayan koşulların bulunması,
- Ucuz işçilik sağlanabilmesi için, tehlikeli işlerin deneyimsiz ve eğitimsiz işçilere yaptırılması,
- Kişisel koruyucu donanımların yetersizliği, kişisel koruyucu donanımların kullanımının takip edilmeyişi, uygulamada yapılan ihmaller,
- Çalışma koşullarının üretim baskısı ile ağırlaştırılması,
- Esnek ve güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaşması (kira- lık işçilik, taşeron işçi vb.),
- Kayıt dışı işçi ve çocuk işçi çalıştırılması,
- Ulaşım araçları ile ilgili kazalar,
- Yangın ve patlamalar,
- Kimyasal maddelerin hatalı kullanımı ve depolanması,
- Hareketli parçalar içeren makinelerle makine koruyucu ol- maksızın çalışma.

C) İş Kazalarının Önlenmesi

İş kazalarının önlenmesinde devlet, işçi, işveren, sendikalar, meslek odaları, üniversitelerin birlikte çalışması, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin düzenli çalışması ve aldığı kararların uygulanması hayati öneme sahiptir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerinin işyeri denetlemeleri de işyerlerinde gerekli önlemlerin alınmasında etkili olmaktadır.

İş kazalarının önlenmesi, riskleri tanımlayarak önlemleri alma esasına dayanır. Bu da bilimsel ve sistemli çalışmayı gerektirir. Önlemlerin alınmasından, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanmasından işyeri yönetimi/işveren birinci derecede sorumluluk sahibidir.

İşyerlerinde yönetim ve işçilerin birlikte iş kazalarını önleyebileceği unutulmamalıdır.

Risk Değerlendirmesi

İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılarak olası risklerin önceden tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması, iş kazalarının önlenmesinde büyük bir rol oynar. İşyerlerindeki tüm çalışanların da bu riskler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Bunun için temel adımları;

- Riskler açısından işyerinin ve işin değerlendirilmesi,
- Tehlikelerin tanımlanması,
- Alınacak önlemlerin belirlenmesi,
- Önlemlerin uygulamaya geçirilmesi,
- Kontrol edilerek denetlenmesi,
- Ölçülerek izlenip, takip edilmesi olarak sıralayabiliriz.

Bu çalışmalar içerisinde risk analizleri kapsamlı yapılmalıdır; böylece olası iş kazaları önlenmeye, güvenli çalışma ortamı yaratılmaya çalışılır.

Eğitim, Farkındalık ve Kùltür

İş kazalarının önlenmesinde önemli adımlardan biri, işçilerin eğitilmesi ve farkındalığının artırılmasıdır. Davranışların bilinçli hale gelmesidir. İşçilerin, iş güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi ve eğitimlerinin düzenli olarak yapılması, iş kazalarının en aza indirgenmesinde önemli bir rol oynar. İşçilerin alışkanlıkları, kùltür düzeyleri, sosyal ve ekonomik durumları, psikolojileri ve eğitimleri de etkilidir.

İş Ekipmanlarının Düzenli Kontrolü

İş kazalarının bir diğer nedeni de iş ekipmanlarının bakımsızlığı ve düzenli kontrollerinin yapılmamasıdır. İş ekipmanlarının düzenli olarak kontrol edilmesi, bakımının yapılması ve gerekirse yenilenmesi, iş kazalarının önlenmesinde büyük önem taşır. Bu sebeple işyerlerinde ekipmanların düzenli kontrol edilmesi ve periyodik bakım işlemlerinin yapılması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurallarına Uyulması

İşyerlerinde belirlenen işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyulması, iş kazalarının önlenmesinde en önemli adımdır.

İşyerlerinde iş güvenliği kurallarına uyulması için gerekli denetimlerin yapılması ve gerekirse yaptırımların uygulanması, çalışanların bu kurallara uymasını sağlar. Bu kuralların ihlal edilmesi, iş kazalarının meydana gelmesine neden olabilir.

Bu nedenle, işyerlerinde belirlenen işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uymak, işçilerin güvenliği için son derece önemlidir.

Güvensiz Koşulları Ortadan Kaldırmak

İş kazalarının önüne geçebilmek için var olan yollar arasında en etkilisidir. Güvenli ortamları sağlamak için yapılacak olan çalışmalar her daim daha kolaydır ve yapılan işlemlerin sonuçları süreklilik getirir.

İlk olarak işyerinde güvensiz olan ortamların tespit edilmesi gerekir. Sonrasında bunların ortadan kaldırılması için gerekli planlar yapılır ve uygulamaya geçilir.

İşçinin İşe Uygunluğu

İş kazalarının önüne geçmek ve bu kazaları en aza indirmek için işin işçiye, işçinin de işe uygunluğu gerekir. Bu uygunluk, iş girişte işyeri hekiminin işe giriş muayenesi ile saptanır.

Otomasyon

İş güvenliği açısından otomasyon büyük bir önem taşır. Çalışan kişiler uzaktan kumanda yardımları ile makineleri çalıştırır ve çalışan kişiler müdahale etmeden makineler çalışmasını devam ettirir. Basit bir yöntemdir. Çok tehlikeli olan işlerde bu konuda geliştirilmiş olan robotlar kullanılabilir. Kaynak robotları gibi...

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Kullanımı

İş kazalarının önüne geçmek için kullanılan en son çaredir. Üretim alanında ve gerekli olan yerlerde kullanılması gerekir. KKD kullanımında dikkat edilmesi gereken noktalar bulunur. Bunlar;

- Standartlara uygun olması,
- Çalışan kişilerin vücut yapılarına uygun olması,
- Yapıldığı malzeme ve kendisi açıdan tehlike yaratmaması,
- hijyenik olması,

- İşin kendisine ve amacına uygun olması,
- Kolay bir şekilde temizlenmesi,
- İşin hareketini ve işçinin çalışmasını engellememesi olarak sıralanabilir.

KKD kullanımı konusunda verim almak için çalışan kişilerin bu konuda eğitilmesi, bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Yapay Zekâ Kullanımı

İş kazalarını önlemek için işçi sağlığı ve iş güvenliğinde yapay zekâ tabanlı uygulamalar pek çok alanda kullanılmaya başlamıştır. Sensör, dedektör ya da kameralar aracılığıyla denetim yapılmakta, veri işlenmekte, tehlikeli durum ya da davranış oluştuğunda uyarı sistemi devreye girmektedir.

İş Güvenliğinde Yapay Zekâ

Gelişen teknolojiyle birlikte son yıllarda büyük bir ivme kazanan yapay zekâ, iş güvenliği alanında da kullanılmaya başlandı. Yapay zeka uygulamalarının işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili daha etkili önlemlerin alınmasına ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasına olanak tanıyabileceği düşünülüyor.

Veri Analizi ve Tahmin

İş kazası raporları, çalışma ortamı sensör verileri, iş eğitimi kayıtları, çalışanların sağlık bilgileri analiz edilerek riskli bölgeler ve eğilimler belirlenebilmekte, veri analiziyle işyerindeki risklerin artma veya azalma eğilimleri de ortaya konabilmektedir.

İşçilerin Eğitimi ve Farkındalığın Artırılması

Yapay zekâ, interaktif eğitim platformları veya sanal gerçeklik simülasyonları gibi araçlarla işçilere eğitim sağlayabilir. Bu, işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında farkındalıklarını artırabilir ve riskli durumları daha iyi tanımlarını sağlayabilir.

Sanal gerçeklik uygulamaları ile işçilere gerçekçi eğitim simülasyonları sağlanmaktadır.

Ekipmanın güvenli bir şekilde nasıl çalıştırılacağını, acil durumlara nasıl müdahale edileceğini, çalışma alanında davranışlarının

ve işçilerin güvenlik performansının nasıl iyileştirileceğini öğretmek için kullanılmaktadır.

Görüntü İşleme

İşyerlerindeki güvenlik kameraları ve sensörler aracılığıyla elde edilen görüntü ve veriler, yapay zekâ algoritmaları tarafından analiz edilerek çeşitli çözümlenmeler yapabiliyor. Tehlikeli durumlar, yüksek riskli davranışlar veya işyeri düzenlemeleri, kişisel koruyucu donanım kullanımındaki ihlaller tespit edilebiliyor.

Örneğin, bir işçinin yeterli güvenlik önlemlerini almadan (örneğin kemerini kullanmadan, kulaklığını takmadan, baretini kullanmadan) çalışma alanına girmesi ya da çalışması tespit edilebilir ve ilgili kişiler uyarılabilir, çalışma alanına girişi kısıtlanabilir.

Aynı zamanda, tehlikeli bir makineye yaklaşma veya işyerinde hız sınırlamalarını aşma gibi davranışlar algılanabilir ve bu durumlarla ilgili kişilere bildirimler iletilir.

Görüntü analizi ile hareket verilerinin kullanılması, her bir işçinin ergonomik risklerinin olasılığının hesaplanmasını mümkün kılabilir.

Bu, çalışanların ihtiyaçlarına ve koşullarına göre özelleştirilmiş bir yaklaşımın benimsenmesini sağlar. Örneğin, çalışanın belirli bir hareket veya pozisyonunun ergonomik açıdan riskli olduğu tespit edilirse, buna göre önlemler alınabilir.

Görüntü işleyerek yorgunluk ve stres algılama da mümkün olabilmektedir. Şantiyelerde kamera ve sensör bulunan dron kullanarak elde edilen görüntüler işlenebilmekte, inşaat sahasında tehlike ve risklerden anında haberdar olunabilmektedir.

**Metalurji Y. Mühendisi, A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı*

KAYNAKÇA

- 1) SGK İstatistik Yıllıkları
- 2) <https://l24.im/qWMSV>

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE SENDİKALARIN ROLÜ

Nuran Gülenç*

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, Sanayi Devrimi sonrası çalışma ilişkilerinin ortaya çıkardığı bir kavramdır. 1700'lerin sonuna doğru Sanayi Devrimi ile feodalite tasfiye oldu ve yeni bir düzen olan kapitalizm sahneye çıktı. Bu dönüşümün en önemli nedeni, kitlesel üretime geçişe neden olan buhar gücünün üretimde kullanılmasıdır. Böylece üretim ilişkilerinde köklü bir değişim yaşandı. Bir tarafta işçi sınıfı ve diğer tarafta sermayenin, fabrikaların sahibi olan burjuva sınıfı ortaya çıktı. Karl Marks¹ “Ahlakın ve doğanın, yaşın ve cinsiyetin, gecenin ve gündüzün bütün sınırları yıkıldı”² sözleri ile yeni dünya düzenini, yani sermayenin işçilere dayattığı kötü çalışma ve yaşam koşulları tarif ediyordu.

Çalışma koşullarının kuralsızlığı ve ağırlığı, toplumsal ve sınıfsal mücadeleleri tetikledi. İşçi sınıfının çalışma koşullarını iyileştirmek için vermiş olduğu mücadele; bilimin, teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışma yaşamının kurallarını ve temel hakları güvenceye alan mevzuatın ortaya çıkmasını sağladı. Böylece üretim araçlarının sahibi olan sermayenin işçiler üzerindeki baskısına ve gücüne sınırlar konulmaya çalışıldı. Emek-sermaye ilişkisinin

1 Karl Marx Karl Marx, (1818-1883) Alman filozof, politik ekonomist ve bilimsel sosyalizmin kurucusu. https://tr.wikipedia.org/wiki/Karl_Marx.

2 Marx, Kapital, cilt 1, 6. Kısım

merkezinde duran kâr hırsı, sermayenin sürekli olarak hak ihlallerine, işçilerin hayatını hiçe sayan yoğun emek sömürüsüne yönelmesine neden olurken, bunları frenleyecek ve insan onuruna yakışır bir çalışma yaşamını sağlayacak olanın işçi sınıfının örgütlü mücadelesinden başka bir şey olmadığı görüldü.

İşçilerin çalışma koşullarını iyileştirme mücadelesi, bugün uluslararası sözleşmelerle ve ulusal mevzuatla güvence altına alınan ve evrensel bir hak olarak kabul edilmiş olan örgütlenme hakkını ve sendikaları doğurdu. İlk örgütlenmeler İngiltere’de görüldü. İngiltere’de 1700’lü yıllardan itibaren yaklaşık 100 yıl boyunca çeşitli işçi örgütlenmeleri deneyimleri yaşandı. 1824 yılında sendikalar devlet tarafından yasal olarak tanındı.⁵ Avrupa coğrafyasında yayılan işçi mücadeleleri sonucunda 1884 yılında da Fransa’da sendika yasal olarak tanındı.

Sendikaların yerel düzeyden çıkarak ulusal düzeyde örgütlenişi de ilk defa İngiltere’de oldu. 1831 yılında kurulan Emeğin Korunması İçin Ulusal Dernek, bu yönde atılmış ilk örgütlenme adımlarından biri oldu. 1834 yılında Robert Owen, Büyük Ulusal Sendikalar Birliği’ni kurdu.⁴

Bir işçi sağlığı ve iş güvenliği talebi olarak çalışma sürelerinin kısaltılması mücadelesi, işçi sınıfı tarihinde çok önemli bir yer tutuyor. Bugün birçoğumuzun bildiği o meşhur afişte yer alan “8 saat çalışma, 8 saat uyku, 8 saat canım ne isterse” sözü, o dönemde verilen mücadelenin simgesi olarak bugüne ulaştı. Onlarca yıl süren bu mücadele, aynı zamanda dünya işçi sınıfına 1 Mayıs’ı da armağan etti.

İşçiler, çalışma saatlerinin kısaltılması talebiyle 1856’da Avustralya’da eylemlere başladı. Eylemler, 1 Mayıs 1886 tarihinden itibaren Amerika tekstil işçileri arasında yayıldı. Büyük yürüyüşler, grevler, direnişler bu temel talebin etrafında şekillendi. 1 Mayıs 1890’da eylemler tekrar başladı. 14-21 Temmuz tarihleri arasında toplanan İkinci Enternasyonal da 1 Mayıs’ı Birlik, Mücadele ve Dayanışma günü olarak kabul etti.

3Abendorth, Wolfgang, Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi, Belge Yayınları, 1992. S.15

4 E.P Thamsom İngiliz İşçi Sınıfı Oluşumu, Birikim yayınları 2. Baskı 2006 s.929. (Robert Owen, (1771-1858), 19. yüzyıl başlarında büyük etki uyandıran öncü ütopyacı sosyalisttir.

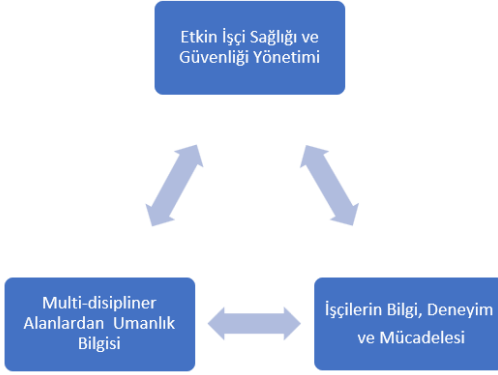


İşyerleri, işçilerin sağlığını, iyilik hallerini olumsuz etkileyecek çeşitli tehlike kaynaklarıyla dolu. Bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlıklı ve güvenli işyerleri geçmişten günümüze, işçi sınıfının en önemli taleplerinden biri oldu. İşyerlerinde gözle görülen majör risklerin yanında, işçilerin maruziyet süresine bağlı olarak zaman içinde ortaya çıkan hastalıklar da söz konusu.

Çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik alanı multidisipliner bir alan olarak, birçok disiplinin bilgisine ihtiyaç duyan bir alandır. Tüm bu disiplinlerin hedefi, çalışma yaşamındaki tehlike kaynaklarının tespit edilmesi ve işçilerin sağlığına olumsuz etkilerinin daha ortaya çıkmadan önlenmesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında olumsuz bir durum ortaya çıkmadan önce risklerin değerlendirilerek bertaraf edilmesi yaklaşımına “proaktif” yaklaşım diyoruz.

İşyerlerinde tehlike ve riskleri tespit etmek, alınacak önlemleri belirlemek için alanında uzman kişilerin bilgisinin yanı sıra deneyimli işçilerin bilgisine ve deneyimine ihtiyaç vardır. Bu nedenle işyerlerinde sağlık ve güvenlik alanı iş birliği içinde, uzman bilgisi ve işçi deneyiminin birlikte harmanlanmasıyla yönetilmelidir.

Sağlık ve güvenlik önlemlerinin hayata geçirilmesi aynı zamanda bir mücadele konusudur. İşverenlerin işyerlerinde önlem alması için sadece yasaların olmasının yeterli olmadığı biliniyor. Hepimiz işyerlerimizde yaşadığımız deneyimlerden bunu gözlemleyebiliyoruz. Özellikle ülkemizde olduğu gibi devletin denetim mekanizmalarının çalışmadığı, etkili ve caydırıcı önlemler ile cezaların uygulanmadığı koşullarda yasaların varlığı tek başına bir yaptırım



değildir. İşverenlerin maliyet olarak baktığı sağlık ve güvenlik önlemlerinin hayata geçirilmesi için onları zorlayacak olan, işçilerin örgütlü mücadelesidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında işçi ve sendikaların alana yönelik mücadelesini beş ana başlık altında toplamak mümkündür:

- Çalışma süresi, kadın ve çocuk emeği sömürsünün sınırlandırılması,
- Sendikaların baskısı ve lobisiyle işçilerin İSİG çalışmalarına katılımı
- 1970'lerde ekolojik sorunların sendikaların gündemine girmesi
- Sendikaların toplumsal cinsiyet çalışmalarının işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına katkısı
- Sanayinin dönüşümü, iklim krizi ve dijitalleşmenin işyerleri ve işçiler üzerindeki etkilerine dair tartışmalar, dijital dönüşüm, yeşil dönüşüm...

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarına sendikaların katılımı ve bu yönde yasal düzenlemelerin yapılması, alanda yapılan çalışmalarda işçilerin söz sahibi olması açısından çok önemli bir adım oldu. Bu süreç, Avrupa sendikal hareketinin önemli meydan okumalarından biri olarak değerlendiriliyor. İşçiler bu meydan okumayla sendikaların güçlenmesini, toplu iş sözleşmelerinin kapsamının genişlemesini, Avrupa'da yaygın olarak hayata geçmiş olan çalışma

konseyleri ve/veya işçi temsilciliği yolu ile işçilerin sağlık ve güvenlik konularında ve İSG kurullarında söz sahibi olmasını ve temsil edilmesini sağladı.⁵

İşyerlerinde işçi temsilcilerinin sürece dahil olması, işçi katılımı, 1970'li yıllarda temel bir ilke olarak Avrupa sendikalarının gündemine girdi. İşçilere daha fazla söz hakkı tanınması, önemli mücadele başlıklarından biri oldu. İşçilerin katılımı, çalışma koşullarının insanileştirilmesini ve işyerinde demokrasinin gelişmesini sağlamış, işçilerin teknolojik koşullar üzerinde kontrol sahibi olmasını beraberinde getirmiştir. Ayrıca sağlıklı işyerleri sadece uzmanlar tarafından konan kurullarla geliştirilemez; çalışma koşullarının işçiler üzerindeki etkilerini, işçilerin deneyimlerini göz önünde bulundurmamak gerekir. Dolayısıyla işçilerin süreçlere aktif katılımı bir haktır. Bu hak, işyerinde koruma politikalarının etkin uygulanması için gerekli denetimi sağlar.⁶

Sendikaların sağlık ve güvenlik alanında sürecin bir parçası olması, işçilerin katılımı, sağlık ve güvenlik uygulamalarının odağının işçilerden ve işçi davranışlarından ortam iyileştirmesine kaymasını sağlamıştır. Böylece tehlike kaynaklarına odaklanan ve risklerin ortadan kaldırılmasını hedefleyen bir sıralamayı ortaya çıkarmıştır.

Önlemler sırasıyla;

- 1) Tehlike kaynağının ortadan kaldırılması,
- 2) Tehlikeli olanı daha az tehlikeli olanla değiştirme,
- 3) Tehlike kaynağını izole etme,
- 4) Mühendislik önlemleri,
- 5) İdari önlemler (kural, talimat vb),
- 6) Kişisel koruyucu donanım şeklinde sıralanmıştır.

Sıralamadan da görüleceği gibi kişisel koruyucu donanım kullanımı, önlem sıralamasının en sonunda yer almaktadır.

5 Lone Jacobsen, Victor Kempa, Laurent Vogel, Avrupa Birliği Sağlık ve Güvenlik Politikasında Bilinmesi Gerekenler Sendikal Rehber, 2006, s.37

6 Lone Jacobsen, Victor Kempa, Laurent Vogel, Avrupa Birliği Sağlık ve Güvenlik Politikasında Bilinmesi Gerekenler Sendikal Rehber, ETU-REHS, HESA Departman, 2006, s. 40

Ancak birçok işyerinde hâlâ işçi davranışlarına odaklanan bir işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetiminin ortam iyileştirmesinin önüne konulduğunu biliyoruz. Öyle ki eğitim materyali olarak 1931 yılında mühendis ve sigorta müfettişi Herbert William Heinrich tarafından geliştirilen **“iş kazalarının yüzde 88’ine işçilerin güvensiz davranışının neden olduğu, iş kazalarının yüzde 98’nin önlenemez, yüzde 2’sinin ise önlenemez olduğu”** teorisi⁷ hâlâ yaygın bir öğreti olarak kullanılmaktadır. Bu bakış ile insan/çalışan hatası vurgusu; kamu görevlilerinin, işverenlerin ve işveren vekillerinin işyerlerindeki tehlike ve risklere, bunları önlemeye değil, çalışanlara odaklanmasına neden olmaktadır. Bu bakış açısı da işverenlerin ortam yatırımı yerine işçinin davranışına odaklanan bir sağlık ve güvenlik politikasını hayata geçirmesine yol açmaktadır.

Benzer şekilde **iş kazalarının yüzde 98’nin önlenemez, yüzde 2’sinin ise önlenemez olduğu** yargısına karşı günümüzde İSİG araştırma ve uygulamalarının dayandığı temel önerme, **tüm kazaların önlenmesi** amacına dönüktür. Önlenemez-önlenemez kaza ayrımı bulunmamaktadır. İş kazalarının hiçbir biçimde olmaması için çok disiplinli ve disiplinler arası çalışma ve uygulamalarla her türlü riski öngörmek, her türlü önlemi almak ve bilimsel-teknolojik alandaki tüm yenilikleri takip ederek sağlık ve güvenlik önlemlerini sürekli olarak güncellemek ve geliştirmek temel amaçtır.

İşçilerin ve örgütlü mücadelesinin sürece dahil olduğu işyerlerinde koruyucu politikaların hayata geçebildiğini gösteren araştırmalar mevcut. Yapılan araştırmalar, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının işverenlerin insafına bırakılmaması gerektiğini gözler önüne seriyor. Elbette, işçi dahlinin sendika örgütlülüğü ve koruması üzerinden olması, koruyucu önlemlerin hayata geçme oranını ve etkinliğini artırmaktadır. Örgütsüz işyerlerinde yasal bir hak olarak tanınmış olan ama iş güvencesi olmayan “çalışan temsilcisi” katılımının, koruyucu politikaların hayata geçmesinde etkili olmadığını söylemek gerek. Örneğin İspanya’da koruyucu politikaları uygulamayan işyerlerinin yüzde 76,2’sinde işçi temsilcisinin olmadığı, uygulayanların yüzde 76’sında ise işçi temsilcisinin olduğu araştırmalara yansımış. Bir diğer veri ise İtalya’da İSİG politikaları-

7 <https://recepkapar.net/is-kazalari-hakkinda-mit-haline-gelmis-sabit-oranlar/>

nın uygulanması ile işçi temsilcileri arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu ortaya koyuyor.

Sağlık-güvenlik alanında işçi temsilcilerinin etkin olabilmesi için yeterli eğitimden geçmesi ve bilgi sahibi olması önemli. İşyerlerinde koruma politikalarının talep edilmesi, bir mücadele konusudur. Örgütlü işçilerin işverenler üzerinde üretimden gelen gücü kullanmak dahil, baskı oluşturma gücü vardır. Sendikanın, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının etkin şekilde yürütülmesi için bir politikasının olması ve bu doğrultuda gerekli eğitimleri merkezine alması, işçi temsilcilerinin bu alana ilişkin farkındalığını ve donanımını sağlar. Bunun için sendikaların bu alana yönelik bir sendikal politikası, uzmanlığı olmalıdır.

İşçi temsilcilerini bu alanda donanımlı hale getirmek, sendikaların öncelikli görevlerinden biri olmalıdır. Çünkü, işçi temsilcilerinin işçilerin önceliklerinden yola çıkarak, işveren ve işyeri uzmanlarından bağımsız hareket edebilme becerisi vardır. Konuyu işyerinden çıkararak örgütün gündemine getirebilme becerisi/duyarlılığı oluşturma potansiyeli ve işçileri harekete geçirebilme kabiliyeti vardır. Bu da işyerlerinde etkin bir işçi sağlığı ve iş güvenliği politikasının hayata geçirilmesi için kilit özelliklerdir.

İşçi temsilcileri, işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması için çok önemli bir sorumluluğa sahiptir. Benzer şekilde, önlemlerin etkin bir şekilde hayata geçirilebilmesi için iş birliğine de açık olmalıdırlar.

Sendikamızın Çalışmaları

Sendikamız Birleşik Metal-İş, işçi temsilcilerinin kapasitesini artırmak, üyelere farkındalık oluşturmak için bünyesinde oluşturmuş olduğu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dairesi ile faaliyet göstermektedir. Birçok disiplinin bilgisine ihtiyaç duyulan bu alanda; İSİG Danışma Kurulu içinde bulunan, alanında uzman meslek ve halk sağlığı uzmanı hekimler, iş güvenliği uzmanları ve akademisyenlerden oluşan kadrosu ile çalışma yürütmektedir. Kurul, aynı zamanda alana yönelik bilimsel yayınlar da yayımlamıştır.

Sendikamız, temsilcilere ve işçilere yönelik eğitimlerin yanı sıra,

sempozyum ve atölyeler düzenlemektedir. Birleşik Metal-İş Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) ile ortak araştırmalar yaparak alandan düzenli veri toplamaktadır.

Sendikamız özellikle pandemi döneminde örgütlü olduğumuz işyerlerinde üyelerimizin sağlığını korumak için aktif bir tutum almış, ilk kez İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13'üncü maddesinde yer alan 'Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' pandemi nedeniyle kullanılmış ve işçiler birçok işyerinde tamamen ya da kısmen iş durdurmuştur. Bu dönemde yine üyelerimizi bilgilendirmek için broşür hazırlanmıştır.

Sendikamız, toplu sözleşmelerini de işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesinin bir aracı olarak görmektedir. Sözleşmelerde yer alan çeşitli maddeler, alana yönelik düzenlemeler öngörmektedir. Sendikamızın alana yönelik yaptığı önemli çalışmalardan biri de "işyerlerinde denetim yapma" hakkını toplu sözleşme maddesi haline getirmiş olmasıdır.

Böylece 2017 yılından itibaren denetim hakkını toplu sözleşme maddesine dönüştürmek için mücadele veren sendikamız, 35 işyerinde bu hakkı kazanmıştır. Söz konusu maddeye göre, "Sendika tarafından yetkilendirilen kişiler, en az yılda bir defa işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik periyodik kontrolleri gerçekleştirir. Aynı şekilde, işçilerden gelen talep, yaralanmalı ve ölümlü kazaların, meslek hastalıklarının ortaya çıkması nedenleriyle sendika tarafından yetkilendirilen kişiler, işyerinde inceleme yapma hakkına sahiptir."

Her yıl sendikamız, başta bu hakkın toplu sözleşme maddesine dönüştürüldüğü işyerleri olmak üzere örgütlü olduğu işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimleri gerçekleştirmektedir.

Birleşik Metal-İş Sendikası, üyelerinden aldığı güçle işyerlerini sağlıklı ve güvenli bir hale getirmek için mücadelesini kararlılıkla sürdürmekte, Türkiye sendikal hareketine bu alanda da örnek olacak politikaları hayata geçirmektedir.

****Birleşik Metal-İş Sendikası İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı***

KAYNAKÇA

1. Abendorth, Wolfgang, Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi, Belge Yayınları, 1992. Çeviri Ali Çakıroğlu
2. E.P Thamson İngiliz İşçi Sınıfı Oluşumu, , Birikim Yayınları 2. Baskı 2006 Çeviri: Uygur Kocabaşoğlu
3. Jacobsen,L/ Kempa, V/ Vogel, L,(2006) Avrupa Birliği Sağlık ve Güvenlik Politikasında Bilinmesi Gerekenler Sendikal Rehber, ETU-REHS, HESA Departmanı, Çeviri: Kazım Ateş
4. Marx, Karl, Kapital, cilt 1, 6. Kısım, Eniş Yayınları 2003. 3. Baskı (PDF)
5. Birleşik Metal-İş Sendikası İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dairesi Arşivi.
6. Kapor, R, internet sitesi, <https://recepkapar.net>, erişim:12.10.2024
7. https://tr.wikipedia.org/wiki/Karl_Marx. Erişim 12.10.2024

Pandemide Bir Özsavunma Öyküsü:

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI'NIN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKINI KULLANMA DENEYİMLERİ

Doç. Dr. Denizcan Kutlu

*“İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin başarısı,
bundan yarar sağlayanların sahiplenmesiyle doğru orantılıdır.”
Prof. Dr. Gürhan Fişek (2000)*

*“Türkiye’de ücret politikası üzerine kurulmuş sendikal mücadele
yerine ‘sağlıklı çalışma ve yaşama hakkı’ ilkesini temel alarak çalışma
ortamındaki sağlık ve güvenlik sakıncalarının işçiye verdiği zararı
araştıran ve emeğin sağlıklı örgütlenmesini
savunan bir yol bulunmalıdır.”
Dr. Celal Emiroğlu (2000: 5)*

Giriş

Çalışmaktan kaçınma hakkı ve uygulaması, esas olarak ücretler ile işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili bir konudur.¹ Birleşik Metal-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu bazı işyerlerinde, pandemi ortamında çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasıyla birlikte, konuya sendikal bir boyut da eklenmiştir. Pandemide, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı işyeri ve hakkı kullanan işçi sayısında Birleşik Metal-İş Sendikası etrafında ciddi bir yoğunlaşma görüldüğüne dikkat çekmek gerekir. DİSK'in pandeminin hemen başlarında, bağlı sendikalardan gelen bilgilere dayanarak yayımladığı üç ayrı raporda, konuyla ilgili kimi sayısal veriler sunulmuştur. DİSK'in (2020a) 16.04.2020 tarihinde yayımladığı ilk raporda, pandeminin başından beri, DİSK'e bağlı sendikalara üye işçilerin örgütlü olduğu 9 işyerinde, 1005 işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmıştır. Bu işyerlerinin 7'sinde BMİS örgütlüdür ve bu sendikaya üye 998 işçinin çalışmaktan kaçındığı raporlanmıştır. DİSK'in (2020b) 21.04.2020 tarihinde yayımladığı ikinci raporda, DİSK'e bağlı sendikaların örgütlü olduğu 11 işyerinde iş durdurulduğu, iş durduran işçi sayısının en az 1249 olduğu, 11 işyerinin 8'inde BMİS'in örgütlü olduğu ve bu sendikaya üye 1221 işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı açıklanmıştır. DİSK'in (2020c) üçüncü raporunda, aynı verilerin tekrarlandığı görülmüştür. Yapılan araştırmada, sendikanın Örgütlenme Dairesi'nin belgeleri incelendiğinde, sendikanın konfederasyona yukarıda sunulanlarla uyumlu olacak şekilde, iki kere bilgi verdiği anlaşılmaktadır.

1 Türkiye'de çalışmaktan kaçınma hakkına başvurulması, ağırlıklı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle bağlantılı bir biçimde gündeme gelmiştir. Tarafımızca internet taraması yapılarak derlenen bilgilere göre, Milas Kömürcüoğlu madencilik firması işçileri 17.05.2022 tarihinde kötü ve ağır çalışma koşulları, düşük ücretler ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının uygulanmaması nedeniyle çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmıştır. Maksimum Lojistik işçileri, 28 Ağustos 2020 tarihinde çalışma ortamındaki rafların yıkılmasının ardından, 150 tona yakın kimyasalın katlar arası aktarımla zemin kata kadar eriştiğini, bir aydan daha uzun süre ağır biber kokusu soluma, göz ve boğaz yanması, vücutta kaşıntı, karın bölgesinde kızarıklık ve baş ağrısı gibi sağlık sorunları yaşadıklarını ve buna karşın işverenin önlem almadığını, ayrıca başvuru yetkili kurumların da herhangi bir adım atmadığını belirterek 1.10.2022 tarihinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmıştır.

İşçi sağlığının korunması ve işvereni önlem almaya zorlayan bireysel ve toplu tepkilerin/davranışların ortaya çıkartılması önemli ve gereklidir. Bu yazıda Birleşik Metal-İş Sendikası'nın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma uygulamalarını ele alıyoruz.² Bu araştırmayla, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının işyeri içi ve dışı etkileri ile sendikal eylem ve tepki niteliğinin belirlenmesini amaçlıyoruz.

Bu bağlamda, araştırma, öncelikle işçinin sağlığının korunmasının bir konusu olması; Türkiye'de pandemi gibi özgün bir tarihsel bağlam içerisinde, metal gibi önemli bir işkolunda, işçi sınıfının kullanma eğiliminde olmadığı gibi hakkında pek de bilgi sahibi olmadığı, dolayısıyla bir deneyim birikimine sahip olunmayan bir hakkın incelenmiş olması ve bundan sonraki potansiyel uygulamalar bakımından önem taşımaktadır. Pandemi bağlamında, özellikle Birleşik Metal-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu belirli işyerlerindeki uygulamaların konuyu gündeme daha görünür bir şekilde taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Araştırma bir örnek olay araştırması olarak tasarlanmış, belge ve arşiv taramasının yanında Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 1 genel merkez yöneticisi, 3 şube yöneticisi, 8 işyeri baş temsilcisi ve 2 genel merkez uzmanıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

1. Hukuk Öğretisi ve Mevzuat Açısından Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Türkiye'de çalışmaktan kaçınma hakkının varlığını, hukuk öğretisi ve mevzuat açısından iki boyutta ele alabiliriz:

1.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkına Hukuksal Yaklaşım

Çalışmaktan kaçınma hakkına yönelik hukuksal yaklaşımda, üzerinde durulması gereken iki önemli nokta vardır: *İlk* olarak, **işçinin tehlikeli, sağlıksız ve güvensiz bir çalışma ortamı karşısında**

² Birleşik Metal-İş Sendikası'nın genel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmaları için bkz. Gülenç: 2018.

savunmasız olmadığını, işverenden gerekli önlemleri almasını talep etme hakkı olduğunu ısrarla vurgulamak gerekir. *İkinci* olarak, altı çizilmesi gereken ve üzerinde şüpheye yer bırakmayacak ölçüde açık olan konu, **sağlığın korunması ve gerekli önlemlerin işverence alınmasının, üretimin devam etmesinden, çalışmaktan ve iş görme borcundan daha önemli ve öncelikli olması** gerçeğidir. Böylelikle, **çalışmaktan kaçınma hakkı, iş ilişkisinde temel borç olan iş görme borcundan daha güçlü bir hak türü** olarak karşımıza çıkmaktadır. Tehlike halinde, çalışmayı olduğu gibi sürdürmenin, işçinin kişiliğinin korunması amacı karşısında ikincil ve hatta vazgeçilmesi gereken bir olgu haline geleceği kesin ve tartışmasız bir hukuk ilkesi olarak kabul görmüştür. Eğer ki işveren, üretimin ve işyerinin sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşürmemesi için üzerine düşen gerekli yükümlülüklerini yerine getirmiyorsa işçi de çalışmaktan kurtulacaktır. Öte yandan, tehlikeli ortamdaki uzaklaşmanın doğal bir davranış olmasının yanı sıra bu hakkın tanınmış olması da bir tür zorunluluktur.⁵ Böylece, tehlikelerin varlığına karşın işçiyi ısrarla çalışmaya zorlamak bu hakkı tanımamak anlamına gelecektir.⁴

Bu temelde çalışmaktan kaçınma hakkı⁵,

- **işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü** ile yasa ve sözleşmeden doğan borçları kapsamında,
- çalışma borcunun sağlıklı bir işyeri ortamında yerine getirilmesi için işverenin **gerekli hazırlıkları**⁶ yapmaması sonucunda,
- işçinin **-bir özsavunma olarak-** kendi güvenliğini sağlaması için çalışma ortamını terk etmesine olanak tanıyan ve
- bu davranışı sözleşmeye aykırı olmaktan koruyan bir **işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) hakkı**,

3 Bkz. Topuz, 2007: 460; Balık, 2010: 1003; Sarıbay Öztürk, 2013: 49, 93; Abbas, 2019: 46-47; Yaşar, 2020: 3566-3567.

4 İnciroğlu, 2014: 812, 814.

5 Topuz, 2007: 465; Soyer, 2011: 657; Albayrak Gül, 2019: 6-7; Abbas, 2019: 15; Aksoy, 2020: 502; Erkanlı Başbüyük, 2020: 47-48, 69; Yaşar, 2020: 3557; İzmirli, 2021: 15-17.

6 Gerekli hazırlıklar, hazırlık fiilleri olarak da anılmaktadır. Hazırlık fiilleri, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında, gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması, işyerinin “elverişli ve sağlıklı hale” getirilmesine dönük davranışlardır (Sarıbay Öztürk, 2013: 59; Erkanlı Başbüyük, 2020: 74-75).

- işçinin beden ve ruh bütünlüğü ile kişiliğinin korunması ve güvenlik gereksiniminin bir parçası olan bir **insan hakkıdır**.

1.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Yasal Temelleri

Çalışmaktan kaçınma hakkının yasal temellerini Anayasa, Borçlar Yasası, Ceza Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası temelinde değerlendirebiliriz:

1.2.1. Anayasa ve Diğer Yasalar

Çalışmaktan kaçınma hakkının çeşitli ulusal ve uluslararası⁷ dayanakları vardır. Anayasa'nın 18'inci maddesinde hüküm altına alınan zorla çalıştırma ve angarya yasağına işaret edilmektedir. Bu yasak, esas olarak ücretin ödenmemesi durumlarıyla ilişkilendirilmekle birlikte, çalışmak sağlık ve güvenlik koşullarından ayrıştırılmayacak bir olgu olduğu için, geniş bir bakışla işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından da yorumlanabilir. Anayasa'nın 17'nci maddesi yaşama hakkını güvence altına almaktadır. Bu durum, işçinin yaşamı ve vücut bütünlüğünün çalışma yaşamında da “korunması gerektiğini”nin garantörüdür.⁸

Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasının temel bir işveren borcu olduğu, Borçlar Yasası'nın 417'nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak”la yükümlüdür.⁹

Ceza Yasası'nda da benzer yasaklarla karşılaşmaktadır. Yasanın 117'nci maddesi, cebir, tehdit ve hukuka aykırı bir şekilde çalıştırmayı ve “insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma” koşullarını yasaklamış-

7 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının kimi hükümleri ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ve İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi çalışmaktan kaçınma hakkının uluslararası dayanakları arasında gösterilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Abbas, 2019: 16-24; Yaşar, 2020: 3557-3562.

8 Bkz. Yaşar, 2020: 3562.

9 Bkz. Abbas, 2019: 29-30; Yaşar, 2020: 3564, 3565.

tır. Bu düzenlemelerin de bir yandan barındırdığı işçi sağlığı boyutu diğer yandan da iş ve çalışma özgürlüğünün çalışmama özgürlüğünü de içermesi nedeniyle, çalışmaktan kaçınma hakkına bir dayanak oluşturduğu ifade edilebilir. Madde içeriğinde sağlık ve güvenlik koşullarının yetersizliğine doğrudan bir vurgu yapılmamış olmakla birlikte, ceza konusu davranışın sadece ücretlerle sınırlı bir biçimde yorumlanması mümkün gözükmemektedir.¹⁰

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmuştur (md. 4). Aynı maddede işverenin, “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar” yapacağı da hüküm altına alınmıştır. İşverenin yükümlülükleri sadece önlem almakla sınırlı da değildir. Yine aynı madde kapsamında, önlemlere uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamanın da işverenin yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir.

Pandemi bağlamında işverenin yükümlülükleri bu temelde değerlendirildiğinde, Covid-19 virüsünün bulaş tehlikesi karşısında işverenin gerekli önlemleri almaması, işçi açısından çalışmaktan kaçınma nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Virüse yakalanmış çalışan ile doğrudan ya da onun temas ettiği diğer çalışanlarla temas eden işçilerin çalışmaktan kaçınma haklarının olduğu belirtilmektedir.¹¹

Türkiye’de çalışmaktan kaçınma hakkı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda, işveren ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’na başvuru gerektiren ve gerektirmeyen haller temelinde düzenlenmiştir.

(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu

10 Bkz. Abbas, 2019: 30-31.

11 Bkz. Ateş, 2020: 172; Pehlivan, 2020: 128-132.

tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanununun 25'inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

Yasada, bu hakkı kullanabilmek için işyerinde ciddi ve yakın tehlikenin olması şartı aranmaktadır.¹² Yasada tehlike kavramı, “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlanmıştır. **Ciddi tehlike**, çalışmanın, işin ve işyerinin alışılmış yapısından daha yüksek bir risk taşıyarak, iş ya da işyerindeki etmenlerden kaynaklanacak şekilde çalışanın sağlığını önemli ölçüde bozacak bir hale gelmiş durumdur.¹³ **Yakın tehlike** ise, belki henüz kendisini göstermemiş, potansiyel düzeyde olan; ama önlem alınmazsa çok kısa bir zaman içerisinde, her an ortaya çıkabilecek bir durum olarak ele alınmıştır.

Başvuru gerektiren durumlara bakıldığında, ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan çalışanların Kurul'a, Kurul yoksa işverene başvurarak tehlikenin saptanmasını ve ortadan kaldırılması için gerek-

12 Bu arada, işin sadece tehlikeli olmasının, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasını şartlarının oluşması için yeterli olmadığı, kimi işlerin doğası gereği tehlike ve riskler barındırdığı, bu anlamda mesleki risk olarak kabul edilen hallerin çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamında değerlendirilmediği belirtilmektedir. Bkz. Özdemir, 2020: 250; Yaşar, 2020: 3575.

13 Bkz. Abbas, 2019: 107.

li önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep etmesi; tehlikenin sürmesi; Kurul veya işverenin çalışanın talebi doğrultusunda karar alması ve tehlikenin sona ermesi için gerekli önlemlerin alınmaması olması ile işin durdurulmamış olması da çalışmaktan kaçınma hakkının doğması için gerekli bir şarttır.¹⁴

Çalışmaktan kaçınma hakkının ne kadar süreyle kullanılabileceği konusunda 13'üncü maddede, açıkça herhangi bir süre ortaya koyulmasa da uygulamaya ışık tutabilecek bir düzenleme yer almaktadır. Yasada, çalışanın -bazı değil- "gerekli önlemler alınuncaya kadar çalışmaktan" kaçınabileceği hükmü yer almaktadır. Hakkın kullanılmasının, gerekli önlemler alınmamışsa, alınsa bile önlemlerin tehlikeyi ortadan kaldırmadığı kanaati devam ettikçe, yani tehlike var oldukça geçerli olacağı makul karşılanmalı ve kabul edilmelidir. Buna göre, çalışmaktan kaçınma hakkı işveren gerekli önlemleri almamışsa, alsa bile önlemlerin tehlikenin varlığını ortadan kaldırmadığı izlenimi uyanmışsa, yani tehlike sürdürülmeye kullanılabilecektir.¹⁵

Başvuru gerektirmeyen durumlar ise, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olmasıyla bağlantılıdır. Önlenemez tehlike, tehlikenin durdurulması ve ortadan kaldırılmasının olanaksız olması durumudur. Tehlikenin bazı önlemler alınsa da alınmasa da ortaya çıkıp sağlığı bozacak boyutlara kaçınılmaz bir biçimde erişmesi durumlarında, önlenemez tehlikeden söz edilir.¹⁶ Bu tür durumlarda sağlığa zarar vermemesi için ne önlem almayı ne de herhangi bir başvuru aşamasını bekleyecek bir zaman vardır. Bu aşamada, tehlikenin niteliğinin değerlendirilmesi işçiye bırakılmış olmaktadır.¹⁷

Çalışanda önlenemez tehlike kanaatinin oluşmuş olmasının

14 Bkz. İnciroğlu, 2014: 815; Abbas, 2019: 114-115; Yaşar, 2020: 3582.

15 Bkz. İzmirli, 2021: 175-1176; Abbas, 2019: 120-121.

16 Bkz. Cengiz, 2015: 43; Albayrak Gül, 2019: 283; Abbas, 2019: 109-110; Özdemir, 2020: 253; İzmirli, 2021: 116.

17 Böylelikle, önlenemez tehlike durumlarında çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında işverene başvurma ile bildirme arasında bir ayırım yapma gereği doğabilecektir. Yasanın 13'üncü maddesi, bu durumlarda herhangi bir bildirim şartı getirmemiştir. Bununla birlikte, işverenin durumdan haberdar olabilmesinin de ancak işçinin bildirimleriyle mümkün olabileceğine, dolayısıyla mutlak bir yükümlülük olmasa da işçinin dürüstlük kuralı gereği bildirimde bulunması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Abbas, 2019: 118-120).

yeterli olduğunun kabul edilmesi gerekir. Tehlikenin önlenemez nitelikte olması ile işyeri ve bölgeyi terk edip çalışmaktan kaçınma kararının, çalışanın mesleği, bilgisi, tecrübesi, yaşı gibi faktörler temelinde şekillenecek takdiriyle belirleneceği söylenebilir. Yasa gerekçesinde de 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'ne de işaret edilerek, "ciddi ve yakın bir tehlikenin (çalışanın bilgi ve tecrübesi dahilinde) önlenemez olduğu kanaati oluştuğunda", çalışmaktan kaçınma hakkının Kurul veya işverene başvurmaksızın kullanılabilmesi belirtilmiştir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının bireysel olduğu kadar toplu olarak kullanılması da mümkündür. Bu konuda yasada açık bir hüküm yoktur. Bununla birlikte İSİG önlemlerinin alınmamış olması, "birden çok işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, yakın, acil ve hayati bir tehlikeye yol açıyorsa, çalışmaktan kaçınma hakkı bu işçiler tarafından toplu olarak" kullanılabilir.¹⁸ Hakkın bu kullanılma biçimi bir greve gitme eylemi olarak da değerlendirilemez. Hakkın toplu kullanılması, grev yapma yönünde bir irade ortaya koymayan birden fazla işçinin sağlığını koruma yönünde tehlikeden korunma davranışı olarak değerlendirilmelidir.¹⁹

2. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanma Öyküsü

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın çalışmaktan kaçınma deneyimleri; sebep ve zemin oluşturan süreçler, hakkın kullanılması ve etki leri biçiminde üç bölümde incelenebilir.

2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasına Sebep ve Zemin Oluşturan Süreçler

Birleşik Metal-İş Sendikası üyesi işçileri çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaya götüren süreç şöyle özetlenebilir:

18 Bkz. Soyer, 2011: 685.

19 Balık, 2010: 1004; Soyer, 2011: 685; Abbas, 2019: 120; Erkanlı Başbüyük, 2020: 80-81; Süzek, 2020: 924; Yaşar, 2020: 3587.

2.1.1. Pandemide İki Sınıf: İşçiler ve Patronlar

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması ve ona doğru giden süreç, pandeminin özgün bağlamı içerisinde iki farklı ve karşıt sosyal sınıfın tarihten de gelen nesnel şart ve konumlarıyla bağlantılıdır. Pandeminin hemen başlangıcında sermaye, ne pahasına olursa olsun üretimi devam ettirmek yönünde bir tercihte bulunmuştur. Virüs işyerlerinde, toplu taşıma, ev, mahalle ortamı gibi diğer bu- laş riskleri bir tarafa, her şeyden önce böylesi bir sınıfsal yönelimin içerisinde yaygınlaşmıştır. A işyerinin baş temsilcisi, bu durumu, “Sermayenin çarkları dönsün diye ölmemizi isteyen başka bir sınıf vardı” diyerek özetlemektedir.

“Herkes bu karmaşanın içerisinde, ama özellikle patronlar, doğal olarak sınıfsal bir tepki verdiler. Neydi bu? Üretimin devam etmesi. Bence kritik şey bu. Salgın oluyor, üretimi bir durdurayım, buraları bir toparlayayım diyen galiba çok azdır. Hasta olanı gönderip, en yakın çevresini izole edip üretimi devam ettirmek istediler. Türkiye pandemiye fırsata çevirecektir mesajının da payı var. Sermaye cephesi açısından söylemiş oldum durumu. Böyle bir sınıfsal güdüyle hareket ettiler. Üretimin devam etme kararı aslında kaosun da devam etmesi anlamına geliyordu.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı)

Üretimin sürdürülmesine ilişkin sınıfsal yönelim, virüsün yaygınlaşmasına karşı önlemlerin alınmasına dönük bir isteksizlik ve reddedişle bütünleşmiştir. Sermayenin bu eğilimi karşısında, hastalanma ve ölüm korkusunun önüne geçen bir işsiz ve gelsiz kalma korkusuna dayanan ve dolayısıyla çalışmayı sürdüren bir başka sınıf davranışının şekillendiğine dikkat çekmek gerekir.

“Sermayenin, patronların hastalığa yaklaşım biçimleri ve geliştirdikleri savunma mekanizması ve devletin patronlardan uygulamasını istediği hastalığın yayılmasını önleyici tedbirleri, patronlar aslında direk bir red mekanizması geliştirdiler kendi işlerinde. Kendilerinin bu tedbirleri aldığını iddia ettiler. Bununla birlikte, il ve ilçe müdürlüklerine yaptığımız denetleme müracaatlarında ve kendi işyeri ziyaretlerimizde karşılaştığımız manzara bunun tam tersi yönünde olduğunu bizlere gösterdi, ki gerçekten üretim kapasitesinin ciddi anlamda daraldığı bir dönemde işçiler üretimden

kaçınma haklarını kullanmak istediklerinde ücretsiz izne çıkarılma tehdidine maruz kaldılar. Örneğin I işyerinde bu tip uygulamalara şahit olduk. İŞKUR'a yaptığımız Anayasa'ya aykırılık başvurusu sonucunda, I bir denetleme geçirdi, ama uygulamadan vazgeçmedi. Bunu gören işçiler, üretimde kalmaktan yana tavır geliştirdiler ve işini kaybetme, ücretini kaybetme riski, ölüm ve hastalık korkusunun önüne geçti. İşverenler bunu kullandı. Ücretsiz izin uygulaması kaldırıldığı anda I işvereni, ücretsiz izne çıkarttığı işçileri tekrar iş-başı yaptırmadı. Ücretsiz izin korkusu o hastalık korkusunun önündeydi.” (İstanbul 1 No'lu Şube Yöneticisi)

“Türkiye'yi yöneten siyasi iktidar, pandeminin en başından itibaren, üretimin devam edeceği noktasında görüşlerini ortaya koymuştu. Her koşulda üretimin aksatılmaması konusuna bir tutum sergilediler. Bir taraftan siyasi otorite evde kal sloganıyla, tüm toplumsal hareketliliği sonlandırırken, Türkiye burjuvazisi ve AKP iktidarı fabrikaların çalışması ve üretimin devam etmesi noktasında bir tutum sergilemiştir. Bu da pandeminin en başından itibaren işyerlerinde salgının yayılması sürecini beraberinde getirdi. (...) Sanayi işçilerinin Covid'e yakalanma oranı diğer kesimlere nazaran iki kat daha yüksekti.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticisi)

Genele bakıldığında kimi işyerlerinde önlemler, üretimin devam etmesine karşın, işveren tarafından kendiliğinden ya da iş durdurma ya da müzakerelerle birlikte alınmıştır. Bu işyerleri arasında, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı örnekler azınlıktadır. Kimi işyerlerinde, çalışmaktan kaçınma hakkına başvurmadan, işverenle önlem alma yönünde anlaşmaya varılmıştır. Kimi işyerlerinde ise üretimin bizzat işverenin çeşitli önlemler almak için kendisi tarafından durdurulduğuna da şahit olunmuştur.

2.1.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasına Doğru: Potansiyelin Keşfi

Çalışmaktan kaçınma hakkının işyerlerinde ve sendikada gündeme gelmesi, tartışılması ve kullanılması; virüsün işyerlerine hızla yayılmaya başlaması ve Gebze 1 No'lu Şube Yöneticisinin sözleriyle, “vakalar belirgin hale geldikten sonra” yaşanan bir süreçtir. Ayrıca, pandeminin özellikle başlangıç sürecinin sosyal ve bireysel yaşam

ile işyerlerine dönük özgün nedenleri, işçi hareketinin ve sendikaların tavır alışları, hükümetin sürece yaklaşımı ve işverenlerin üretimi ne olursa olsun sürdürme ısrarı ve önlem alma konusundaki eğilimleri gibi boyutlar da bu hakkın gündeme gelmesi, tartışılması ve kullanılmasını çevrelemiştir. İşyerlerinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında vakaların ortaya çıkması kadar Çin’le olan ticari ilişkiler de belirleyici bir role sahiptir.

Öte yandan, çalışmaktan kaçınma hakkıyla ilgili deneyim ve bilgi eksikliklerini ve buna dayanan öngörüsüzlükleri de ilave etmek gerekir. Türkiye’de tehlikeli ortam karşısında çalışmaktan kaçınmak, işçiler arasında yaygın bir eğilim olmadığı gibi oldukça seyrek görülen, çok az sayıda örnek olayın bilindiği bir davranış olagelmıştır.

2.1.5. Pandemi Başlıyor: Kaos, Belirsizlik, Endişe, Korku & Hayatta Kalma

Pandemi süreci, işçileri çalışmaktan kaçınma davranışına itecek belirli duygularla birlikte varlık kazanmıştır. Belirsizlik, endişe ve korku duyma gibi haller toplumda görülmemiş boyutlara varmış, bu duygular işyerlerine de hızlı bir biçimde yayılmış ve çok kısa bir süre içerisinde; dışarı çıkarak, işyerlerinde, toplu bir araya gelişlere maruz kalan işçilerin temel duygusu haline almıştır. Bu duygular hemen devamında, hayatta kalmak gibi bir davranışla bütünlenmiş ve çalışmaktan kaçınmaya temel oluşturmuştur.

“İlk vaka 10 Mart’tı. Yerlere düşüp ölen insanlar vardı. Etkisi çok ağır oldu. Her gün sarıldığımız insandan kaçır hale geldik. Birbirimize yaklaşır üretim yapamıyorduk. Onun kullandığı malzemede var mı? İnsanların çok fazla tedirgin olmaya başladığını, hiç hasta yokken, rapor aldırılmayı çok artırdık. Etkili olmadı, tamamen kapanması gerektiği ve insanların toparlanması, öncülüğünü yapması gerektiğini düşündük. Psikolojik bir savaş haline dönüştü. Başkan (şube başkanı) ve sendikanın tavrının net olmasından kaynaklı. Öyle bir süreçte kapatırdık. Her gün notlar yazıyorduk makine üzerine. ‘Hayat eve sığar ama biz eve sığamıyoruz’, ‘Evide kal, kalamıyoruz’. Ne zaman Bakanlık bir şey açıklasa biz işçiler olarak ona cevap veriyorduk.” (C işyeri baş temsilcisi)

2.1.4. İlk Hassasiyet ve Öfkelenmeler ile Sorgulama, Karşı Duruş ve Tepki Arayışları

Sağlığı ve hayatı tehdit eden virüs riski giderek artar ve bunu engellemek için “evde kalma” çağrıları yapılırken üretimin kesintisiz ve önlem almadan devam etmesi, kimi demokratik kitle örgütleri ile sendikalarda ve belirli ölçülerde işçi sınıfında çeşitli sorgulama ve eyleme geçmeyen tepkilere ve öfkeye yol açmıştır. **Haksızlığa uğrama düşüncesi, ayrımcılığa uğradığını hissetme ve bu temelde oluşan güvence arayışı** da kısa bir süre içerisinde bir **öfke birikimine** zemin oluşturmuştur.

“Öfke başladı, psikoloji açısından diyorum. Millet canından endişeli, gerçekten risk altında çalışıyor. Her tarafta sokağa çıkma yasağı ilan ediliyor ve işçi geliyor sanayideki işyerinde çalışıyor. Belki bu öfkenin örgütlenebildiği yerlerde tepki çıktı. Genelde çalışmama meselesinin böyle bir arkaplanı var diye düşünüyorum. Tetikleyen bir şey olur. Sendikalar işçinin, potansiyelinin olmadığı bir şeyde zaten harekete geçemez. Öfke birikmediği bir yerde sendika karar da alsan yapamaz.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı)

“Tabii ki o zamanki en büyük kaygı, neden özel sektör durdurulmuyorsa hukusal bir dayanak aradık. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinden yürüyebileceğimizi düşündük, bir sıkıntı yaşamayacağımızı iddia ettik. İnsanlar çok öfkeliydi o dönem. Dalga geçer gibi, herkese evde kal denilirken, işe gidiyorlardı.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, bu sorgulama ve tepki sürecini hem izlemiş hem de onun içerisinde şekillenmiş, işçilerde bir “duruş” geliştirilmesi gerektiği yönünde ilk düşünceler ortaya çıkmıştır.

2.1.5. İlk Sendikal Refleksler, Hazırlıklar ve Talepler ile İSİG Dairesi'nin Rolü

Virüsün yaygınlaşması karşısında İSİG önlemlerinin işyerlerinde nerede ve nasıl alınması gerektiğiyle ilgili ilk talepler de olgunlaşmaya başlamıştır. Birleşik Metal-İş Sendikası, işyerlerinde virüsün yaygınlaşması, hassasiyet ve sorgulamalar ile duruş ve tepki arayışları karşısında neler yapılabileceği, ne tür sendikal refleksler

üretilebileceği üzerine çalışmaya, düşünmeye başlamıştır. Sendika, sendika içi farklı bilgilenme kanallarına başvurmuş ve çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabileceğini bir tartışma süreci içerisinde ortaya atmıştır. Bazı işyerlerine, virüs karşısında gerekli önlemleri almadıklarını belirten, işvereni yasadan gelen görev ve yükümlülüklerine uymaya çağırarak, yapılan çalışmalarla ilgili bilgi talep eden, aksi takdirde işçilerin, çalışmaktan kaçınma da dahil olmak üzere sahip olduğu yasal hakları anımsatan mektuplar yazılmıştır (Birleşik Metal-İş, 2020a; 2020b).

“(Sendikanın) Bilim Danışma Kurulu’nda hekim arkadaşlarımız var. Onların meseleye vakıf olabileceğini düşündüğümünden onlarla bir dizi telefon görüşmesi yaptığımı hatırlıyorum. Bana Dünya Sağlık Örgütü’nün pandemiyle ilgili yayımlanmış metinlerini ulaştırdılar. İlk duyuruyu temsilcilerle paylaştım. İngilizce metinlerin çevirisini yapmak üzere sözleştik. Burada Uluslararası İlişkilerdeki arkadaşımızdan dünya sendikaları diye bir bilgi toplamasını istedik. Sonra fabrikadaki önlemlerle ilgili konuştuk. Çok da fazla bir şey yoktu ortada o dönem. Salgın karşısında neler yapılmalı üzerine hekim arkadaşlar bilgi veriyordu. Hızlıca işyerlerindeki temsilci arkadaşlara bilgilendirmeler yapmaya başladık. Uluslararası metinler, Güney Kore’de çerçeve sözleşmeler imzalanmıştı. Onların çevirilerini hızlıca yaptık. Onlarla beraber, yapılacaklarla ilgili sendikanın bir metni olsun istedik ve bir metin oluşturduk²⁰ ve Covid-19’la ilgili yapılması gerekenler diye bir bildirimde bulduk. Onlardan da bunu işyeri İSG kurullarına getirmelerini istedik. Daha sonra kaygı artıyor, ölümler açıklanmaya başlandı. Bunun karşısında ne yapabiliriz diye konuştuğumuzda, kanunda yer alan kaçınma hakkını kullanabileceğimizi yazdık, buna dikkat çektik, buradan yol yürüyebileceğimizi düşündük. İlk olarak uzmanlar kuruluna yazdım. Hukukçu arkadaşlarımız da bunun kullanılabileceğini söylediler. Nereye genişletmek istersen genişleyebilecek bir madde. Oradan yürüyebileceğimiz düşündük. Durdurabiliriz dedik.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSG Uzmanı)

“Biz sendika olarak bu konuda ilk başta, bizden önce pandemiyle tanışmış, ne tür tedbirler aldıklarına dair uluslararası alandan bildik. Bununla birlikte DSÖ’nün aynı zamanda, TTB’nin, İstanbul Tabip

20 Bkz. Birleşik Metal-İş, 2020a.

Odasının, bu konudaki İSİG'le ilgili olan uzman kuruluşların görüşleri ni aldık ve hızlı bir şekilde işyerlerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması noktasında çok hızlı bir gelişimde bulduk. (...) Hastalığı ciddi bir şekilde yaşayan birçok insan kaderine terk edilmişti. Tüm toplum açısından ama herkesten çok işçi sınıfı açısından büyük bir can güvenliği riskliyle karşı karşıya kalınmıştı. Biz Birleşik Metal-İş Sendikası olarak, öncelikle işçi arkadaşlarımızın güvenliklerini sağlayabilme noktasında onların kendilerinin ve aile bireylerinin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için bu müdahaleleri yaptık. Birkaç gün arayla güncelleme yazıları yazdık. Uluslararası metinler ve çerçeve sözleşmeleri çevirerek, uluslararası tedbirlerin bizim ülkemizde de alınması girişimlerinde bulduk. Bazı işyerlerinde ortaya çıkan sorunlar nedeniyle il ve ilçe sağlık müdürlükleri ve iş teftişlerine ivedilikle alınması gereken tedbirler için yazışmaları gerçekleştirdik. TİS'in ilgili maddeleri doğrultusunda gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaya çalıştık. (Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticisi)

Birleşik Metal-İş'in örgütlü olduğu kimi işyerlerinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında sendikanın kurumsal özgünlüklerinin itici rolüne dikkat çekilmelidir. Bunda, sendikanın bir İSİG Dairesi oluşturmuş ve bu kapsamda uzman istihdam etmiş olmasının önemli bir payı vardır. Sendikanın Bilim ve Danışma Kurulu'nun bünyesinde bir İSİG Çalışma Grubu'nun bulunması da bir bilgi tabanının oluşturulmasında, ilk reflekslerin örgütlenmesinde ve sürece müdahale edebilme kapasitesinin sağlanmasında önemli bir yere sahiptir.

"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Departmanı var. Çalışmalar yaptığımız bilindiği için, sözüme kulak verilen yerler oldu. Bilmediğimiz bir sürecin içine giriyoruz. Herkes kuzu kuzu çalışmaya giderken, topluca özel sektör çalışma yönünde telkin yaparken, bu alanın tarafları baş-baba bırakılırken, sendikaların tek söz yükseltmediği bir dönemde, biz bunu hayata geçirmeye çalıştık. Burada bir departmanın olması, bir İSİG politikasının olmasının bunda bir etkisi var. Temas etmek, işverenleri yönlendirmek, bilgi belge sağlamak, birçok işyerinde, yönlendirici etki yaptı. Teftiş yaptım. Fiili olarak alanda olmaya çalıştık. İSİG Departmanı'nın olması, sendikanın sürece müdahil olmasını sağladı. Uzmanlarla birlikte, herkes kendi bilgilerini döktü." (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

2.1.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasının Merkezden İşyerlerine Taşınması ve Taleplerle Birleşmesi

Bu süreçte bilgi ve öneri akışı, genel merkezden şubelere ve oradan da işyeri temsilcilerine doğru bir rota izlemiştir. Merkezde olgunlaşan ve gerektiğinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesine dönük görüş, önce şubelerde ve kısa süre içerisinde de işyeri temsilcilikleri aracılığıyla işyerlerinde gündeme gelmiştir. Taleplerle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi görüşünün eşzamanlı olarak ortaya atıldığı ve işyerlerine taşındığı söylenebilir. Bu birlikte gündeme geliş, **bir mücadele ve baskı unsuru olarak işlev görmüş, gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, bu hakka başvurulacağı** bildirilmiştir.

2.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılması: İş Durduruluyor...

Çalışmaktan kaçınma hakkı deneyimleri genel hatlarıyla şöyledir:

2.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasının Örgütlenmesi

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, öncelikli olarak genel merkez, şube ve işyeri temsilcilerinin birlikte öncülük ve organize ettiği ve hemen devamında işçilerin de katıldığı bir süreçtir. Bu süreci zaman içerisinde şube başkanları ile temsilciler koordine etmiştir. Sendikanın İSİG Uzmanı, “İşçileri bir araya toplamak riskli olacağı için şube başkanları temsilci arkadaşlara, güvenceyi verdi. Durdurabileceklerini söyledi. Şube başkanlarının koordine ettiği bir süreci temsilci arkadaşla bu” demektedir.

Genel merkezden şubelere, şubelerden işyeri temsilciliklerine ve işyerlerine doğru akış, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının ilk aşamalarındaki bir durum olarak değerlendirilebilir. İzlenen süreçteyse, çalışmaktan kaçınmanın işyeri dinamiği içerisinde, sendikadan bağımsız olmayacak şekilde “kendi kendine yürür hale” (BMİS İSİG Uzmanı) gelen bir deneyim halini aldığı da ifade edilebilir. Şüphesiz, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmanın, genel merkezden tümüyle kopuk bir biçimde yaşama geçtiğini ileri sür-

mek de doğru olmayacaktır.

“Temsilci, bu işin savunuculuğunu yaparken bilimsel bilgi, fazladan bilgi, veri isteniyorsa, İSG kurullarında ne konuşalım, hangi belgeleri verelim, bizimle temasa geçtiler. Şube yönetimi, başkanları ve temsilciler arasında yürütüldü. Bizler teknik destekler verdik.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

“Şubeden kağıt aldık. Yasal bir zemine kavuşsun diye... Elimiz daha güçlü olsun. O kağıdı alınca insanlar bir rahatladı. Koca sendikamız arkamızda duruyor gibi.” (A İşyeri Baş Temsilcisi)

2.2.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasında İşyeri Dinamikleri

Çalışmaktan kaçınma hakkının sendikanın örgütlü olduğu tüm işyerlerinde değil, uygulama kararı aldığı ve işyeri dinamikleri itibarıyla bu hakkın kullanılması şartlarının olgunlaştığı işyerlerinde yaşama geçtiği belirtilmelidir. Çalışmaktan kaçınma hakkına başvurma yönünde karar alınmasına karşın, uygulanmayan işyeri olmadığı ifade edilmiştir. Bu temel belirleme ışığında, çalışmaktan kaçınma hakkının; yeterli önlemlerin alınmaması, pandeminin ağırlığını hissettirmesi, işverenle olan gerilimin artması, sendikanın ve işçilerin örgütlülük gücünün yüksek, işyeri temsilcilerinin güçlü ve cesaretli, temsilcilik-şube bağlantılarının güçlü ve işyerinin kısmen öncü rol üstlenen şubelere bağlı olması gibi özelliklerin bir veya birkaçını barındıran işyerlerinde yoğunlaştığı gözlemlenmiştir.

“İşyerinin yapısı, örgütlülük, gücün, bunlar etkili bir eylemi hayata geçirirken. Önlemleri alıyorum dedi. Bazı işyerlerinde çok geç ortaya çıktı, gerek kalmadı. (...) Her yerde almak gerekmedi, bazı yerlerde hiç çıkmadı vaka. Bazı yerlerde bıraktık, bazı yerlerde kısmen, sonuçta bu bir uzlaşma, işverenle şube yönetimleri sürekli irtibat halinde, önlemlerin alındığını hissediyorsak, bizi de ikna eden önlemler hayata geçmişse... Onun dışında durdurun deyip de durduramadığımız yer var mı bilmiyorum. Sendika durdurmak istediği yerde durdurdu. Biz alınması gereken önlemleri iletiyoruz. Düzgün fiyasyon yapmışsa, servislerde gerekli önlemler alınmış, çalışma alanında düzenlemeler yapılmışsa, yemekhanede, soyunma ve dinlenme alanlarında... Buralarda kaçın-

ma hakkını kullanmaya gerek olmadı. Biz esasında işverenlere önlem alın diye baskı yaptık.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

“Sendikanın bütün örgütlü olduğu yerlerde uyguladığı bir karar değildi. Tetikleyen işyerlerinin bir dinamizmi vardı. Açıkçası her yerde endişe ve öfke olmasına rağmen bunların örgütlü bir iş bırakma eylemine dönüşmemesi sorusu, çok farklı objektif nedenleri olabilir, mesele zaten işyeri kaynaklı olduğu için, merkezi değil, işyerinde gelişmeye göre dahil olduğu için, işyerindeki her türlü faktör olup olmamasını belirler. Temsilcinin cesaretinden, şirket yönetimiyle sendikal kadronun iletişimine kadar her şey belirler. Genelleme çok yapılabileceğini düşünmüyorum. Belki de, kimi işyerinde, A'da (işyeri) patronun tutumu katı olmasaydı, biz de bir duralım toparlayalım ortalığı olsaydı, 3 gün iş durmuş olacaktı. Kimi işletmelerde bunun da yaşanmış olması mümkün. İş bırakmaya gerek kalmadan, birlikte bir çözüm bulmuş olabilirler. Kimi işyerlerinde çözüm bulunamış; ama cesaret edilememiş olabilir.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı)

“İşyerindeki sendikal örgütlüğe bağlı bazı şeyler. Sendikal örgütlülük iyiye, işveren ister istemez dikkate almak zorunda kalıyor.” (Eskişehir Şube Yöneticisi)

“Örgütlü yerlerde bir şekilde bir adım vardı buna dair. Bizim şubemizde bu daha çok gündeme geldi.” (B İşyeri Baş Temsilcisi)

“Bizim arkadaşlarımız burada biraz artı örgütlü, sınıf bilinci üst seviyede, genç bir işçi yapısı var. Sendikanın aldığı kararlar uygulanıyor. (C İşyeri Baş Temsilcisi)

2.2.3. İşçiler Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanıyor

“Vakaların oraya çıktığı işyerlerinde, gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmadığından, işyerlerinde bir sağlık ve can güvenliği riski ortaya çıktığından dolayı işi durdurduk. Başka işyerlerinde de işyeri yönetimleriyle irtibata geçerek, ara vermelerini sağladık.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticisi)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılacağı, işçiler arasında, işyeri temsilcileri aracılığıyla, whatsapp gruplarına iletilen mesajlar,

vardiya çıkışlarında servislere giderek işe gelinmeyeceğinin bildirilmesi, işyeri komiteleri, haberin grup grup paylaşılması, sosyal medya hesapları gibi iletişim kanalları aracılığıyla duyurulmuştur. Bu iletişim ağından sonra, işçiler bireysel olarak işyerlerine çalışmaktan kaçınma haklarını kullandıklarını bildiren bir dilekçe vermiştir.

“(...) Müdürlüğüne”

Bildiğiniz üzere işyerinizde üyemiz (...) Covid19 virüs tespit edilmiş ve halen hastanede tedavi devam etmektedir.

Adı geçen işçi arkadaşımın semptomlar kötüleşene kadar tedbir alınmamış, bu nedenle başkaca arkadaşlarımızda da belirtiler ortaya çıkmıştır. Bu durumda benim ve diğer arkadaşlarımızın virüsten etkilenmiş olma ihtimalimiz çok yüksek.

İşyerine servis ile gelmem, üretim esnasında zorunlu olarak diğer çalışanlar ile yakın temasta bulunmam, yemekhane, soyunma dolaplarının bulunduğu alanlar ile işyeri giriş çıkışında diğer arkadaşlarımız ile zorunlu olarak yan yana olmamız nedeniyle virüsün işyerinde bana bulaşması içten bile değildir.

İşverenliğinizce etkili hiçbir önlem hayata geçirilmediğinden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesinde belirtilen ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumu ortaya çıkmıştır. Tüm sağlık kuruluşlarının ve yetkililerin açıkladığı gibi 14 gün kendimi karantinaya alma zorunluluğum bulunmaktadır.

Ciddi ve yakın tehlike önlenemez olduğundan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkımı kullandığımı, karantina süremi aşağıda yazılı adreste geçireceğimi, sürenin sonunda işbaşı yapacağımı bildirir, bu sürede ücretli izinli sayılmamı ve işyerinde tüm önlemlerin alınmasını talep ederim.”

Bu dilekçeler bireysel olarak verilmiş; ama hakkın kullanılması toplu bir şekilde gerçekleşmiştir.

“Vakalar çıktıkça gündeme gelen ve yaygınlaşan bir olay. Başarılı bir işten bırakma oldu o dönem. İşçilere bırakın dendiğinde işçiler bırakı.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

“Bu konu bizim için alınması gereken önlemleri sıraladığımız bir şeydi. Yapılabilirliği anlamında, çok farklı olduğuna biliyorduk, çok da farklı şeyler de yaşadık. Biz de çok nasıl yapılacağını tecrübe etmedi-

ğimiz için stres yaşadık. Biz de tecrübe edindik, çok kolay kullanmaya başladık. Üyelerimiz arasında telaş eden, bize çokça telaşla soru soran, ne olacak, gerçekten böyle bir hakkım var mı diye soran, geçmişte yaptığımız gibi bir grev, eylem, işgal olmadığını, kanundan gelen bir hakkımız olduğunu anlatmak zorunda kaldık.” (Gebze 1 No’lu Şube Yöneticisi)

2.2.4. Çalışmaktan Kaçınma Deneyimleri

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının işyerlerinde tek bir deneyim biçiminde yaşama geçtiğini söylemek doğru olmayacaktır. Çalışmaktan kaçınma, bazı işyerlerinde mücadelelerle birlikte yaşama geçmiştir. Bazı işverenler işten çıkarma tehdidinde bulunmuş; tartışma, hatta kavgaya varacak boyutta mücadeleler yaşanmıştır.

“Salgınlar ortaya çıkmadan iş durdurmayı tercih etmedik. Önümüze çıktıkça, fabrikalara sirayetinde göre kullanabiliriz dedik. D’de zaten yöneticiler olmuştu ilk. İşçilerin tedirginliği arttı, biz de temsilci arkadaşlara işi durdurun dedik. Sendika işverene uyarılarını yaptı ve tüm işçi arkadaşlarımız bu 13’üncü maddeye dayanan bir dilekçe hazırladılar, kişisel bir dilekçe, gerekli önlemleri almadınız... Ben kendi kendimi karantinaya alıyorum diyordu.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

“Patronumuz oldu, arkasından bir temsilci oldu, işyerinde 2 vakaımız oldu. Satın almadaki arkadaş 3 vaka çıkınca, yeterli. Gerçekten çok korkutmuştuk. Çoğu insan işe gelmemeyi bile düşündü. Sendikamızın desteği ve bizim de çalışmalarımızla o gün işyerine gitmeme kararı aldık. O süreci de evde online bir şekilde patronlar, sendika ve komite ile görüşerek sürdürdük. Mail üzerinden dilekçeler yazıp işverene gönderdik.” (D İşyeri Baş Temsilcisi)

Vaka görülen işyerleri dışında, örneğin Çin ile ticari ilişkilerin olduğu E işyerinde Çin’den hammadde gelmesi, kimi yönetici ve çalışanların Çin’e gidip gelmesi, o dönemin, yukarıda da işaret edilen, belirsizlik, endişe, korku gibi duyguları da barındıran kaos ortamı karşısında hayatta kalma refleksiyle tepki çekmiş; bu işyeri, “önlenemez tehlike”ye dayanan çalışmaktan kaçınma

hakkı örneği olarak farklı ve özgün bir konuma sahip olmuştur.²¹ Bu örnek, henüz gerçekleşmemiş; ancak çok kısa bir süre içerisinde gerçekleşebilir olması bakımından yakın tehlike ölçütü çerçevesinde değerlendirilebilir.

“Temsilcilik olarak, çok baskı kurduk. Kapatılmadan bu süreç ilerlemeyecekti. Fabrika içerisinde bir sulh sağlamak gerekiyordu. Kapatık ve arkadaşlar da çok dikkat ettiler. Yan yana dahi çay alanlarında oturmuyorlardı. Fabrika içerisindeki önlemleri en düzey noktaya getirmeye çalıştık büyük bir mücadeleyle.” (E İşyeri Baş Temsilcisi)

A işyerinin deneyiminin, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın en örgütlü ve güçlü olduğu işyerlerinden biri olmasının yanında bu işyerinde çalışmaktan kaçınma hakkına başvurulduğunda yaşanan mücadeleler nedeniyle de önemli olduğuna dikkat çekilmiştir. Gebze 1 No'lu Şube Yöneticisi, “A (işyeri), direnç görme ve onu püskürtme anlamında kıymetli. A biraz da ön açtı diyebiliriz” demektedir. A işyerinde, vaka görülmesi üzerine, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılacağı bildirilen işverenin müzakere çağrılarını kabul etmeyerek işten çıkarma tehdidinde bulunduğu, “Bunun hesabını vereceksiniz, sendika sizi kurtaramayacak” (Gebze 1 No'lu Şube Yöneticisi) şeklinde sözler sarf edildiği; ancak buna karşın işin çatışmalı bir şekilde durdurulduğu, fabrikaya derhal gelen müfettişlerin üçüncü gün verdikleri çalışılabilir raporuna karşı da işbaşı yapmadıkları anlatılmıştır.

“1 Nisan günü, fabrikadan bir arkadaşımız 6 gün önceden hastaneye gitmişti. Bu arkadaşın Covid olduğu akşamüzeri bildirilince, biz orada var olan temsilcilerle oturup düşündük, sonra Şube Başkanını aradık, işten kaçınma hakkımızı kullanacağımızı beyan ettik. Onlar da böyle bir hakkımızın olduğunu, sonuna kadar yanımızda olacaklarını beyan ettiler. Biz işverene gittik, kaçınma hakkımızı kullanacağımızı söyledik. İşveren direnç gösterdi. Olamaz falan gibisinden, işçilere me-

21 Böylesi bir çalışmaktan kaçınma deneyiminin arkasında, işyeri işgaliyle örgütlenilip ve yetki alınmış bir mücadele deneyiminin payına da işaret edilmiştir. E işyeri baş temsilcisi, “2017’de kuruldu. 1 yıl içinde örgütlenmeye başladık. İşyeri işgaliyle örgütlendi. Bu işçi örgütü, temsilcisi ve sendikasına bağlı. İşveren çok da itiraz edemedi” demektedir.

sağlar atmaya başladılar. Tehdit etmeye başladılar. Çünkü akşamüzeri aniden bir şeye kalkışıyoruz. Şubeyle gereken konuşmaları yazışmaları sürdürerek işverenle müzakere etmek istedik; ama işveren çok müzakere tarafına gelmeyince, eylem birlikteliğimiz diyelim, orada karar aldık biz temsilciler olarak, şube başkanımıza bildirdik. 'Biz fabrikadan çıkıyoruz' dedik. Tam bu arada işveren direnç gösterdi, işveren vekilleriyle bayağı bir münakaşa, tartışma, kavgaya varana kadar şeyler yaşadık biz; ağız dalaşı, şiddete varacak boyutlara kadar gelmişti. (...) Kaçınma hakkımızı kullandık. Bazen sen karar alırsın, topyekun hep birlikte, tesbihi dizersin ya, birlikte örülen yapılan bir işti aslında bu. (...) 3'üncü gün, tamam çalışabilirsiniz raporu, tüm önlemler alındı. Alınmayan önlemlerin fazlasını aldıklarını söylediler. Biz sendika olarak, yine eksiklikler gördük, reddetdik, çalışmanın olmayacağını beyan ettik, çalışmadık 2 hafta, yasal hakkımızı kullandıktan sonra çalışmaya başladık. (A İşyeri Baş Temsilcisi)

"A'da işveren, valilik, önlemleri aldım inceleyin deyip, fabrikayı tekrar çalıştırmak, Bakanlığı arkasına almak istedi. Çalışabilir raporu almak istedi." (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

Bu süreçte Kocaeli Valiliği, işçilerin böylesi bir hakkı olmadığını ileri süren bir açıklama da yapmış, daha sonra bu açıklamayı sehven yaptığını bildirmiştir. T.C. Kocaeli Valiliği (2020), iş bırakmanın hemen ertesi gününde, 02.04.2020 tarihli açıklamasında, "huzur ortamı, kamu düzeni ve güvenliği, suç işlenmesinin önlenmesi, temel hak ve özgürlüklerin ve genel asayişin korunması, şiddet olaylarının önlenmesi" şeklinde açıkladığı amaçlara dayanarak, iş bırakmayı da içeren hemen bütün etkinliklerin 15 gün süreyle yasaklandığını duyurmuş, daha sonra, iş bırakmanın yasalda yer alan bir düzenlemeye dayandığının anlaşılması üzerine, "iş bırakma" ibaresini açıklamadan çıkarmıştır. Kocaeli Emniyet Müdürlüğü'nün (2020) 03.04.2020 tarihli açıklamasında iş bırakma ile ilgili bir yasak olmadığı, ilk açıklamada bu hususun "sehven" yazıldığı bildirilmiştir.

"Tüm işçilere toplu mesaj attılar. Bu yaptığınız yasa dışı, devam ettirdiğiniz takdirde feshedeceğiz gibisinden mesaj attılar. Kocaeli Güvenlik Amiri, İl Emniyet Müdürü dahil beni arayarak bunun yasal olmadığını, hatta biz A'da işten kaçınma hakkımızı kullandıktan bir

saat sonra, Valiliğe bağlı birimler tarafından bunun kabul edilemez olduğu, yasada böyle bir şey olmadığına dair bir açıklama geldi. Sonra açıklamayı düzeltmek için ikinci bir açıklama geldi. Daha sonra düzelten yazılar yazdılar. İkinci olarak hakkı kabul eden bir açıklama geldi. Yasa dışı grev yapıyorumuz gibi duyuruldu. Sonra pandemi-den kaynaklı işten kaçınma hakkımızı kullandığımızı ya öğrendiler ya da bize bir baskı kurmak istediler; sonra geri çekildiler. Emniyet de bu yanlışlığın düzeltildiğini, tarafların yanyana gelip uzlaşması yönünde telkinde bulunmak diyeyim... O sırada biz sosyal medya hesaplarımızdan yazıyoruz. İş durdurmak değildir, işten kaçınma hakkımızı kullanıyoruz diye. (...) İşten kaçınma hakkımızı en az 10 ayrı işyerinde kullanmışızdır. İşverene böyle bir hakkımızın olduğunu ve bunun kaçınılmaz olduğunu anlatıp, bize hak veren süreci beraber yürüttüğümüz fabrikalar var. Vakaların çok olduğunu, üretim yapmanın artık insan sağlığını tehdit eden bir noktaya geldiğini, mutlaka bir kapanış ve duruşun olması gerektiğini anlattığımızda, ortak kararlar durdurduğumuz fabrikalar oldu. Bunu emniyet, valilik, fabrika yönetiminin işten çıkarma tehditlerinin olduğu bir ortamda gerçekleştirdik. İki hafta boyunca bu tehditlere aldırış etmeden, önlemler alınana kadar çalışmadık. İl ve İlçe Sağlık Müdürlüğü ve Bakanlık müfettişleri geldiler. Ben vardım, temsilciler var, hekimler de var. Önce bizi anlamaya çalıştılar. Kendimizi ifade ettik. Belli incelemeler yapıldı. Biz raporu görmedik; ama oradaki incelemenin sonucunda, fabrikanın çalışabileceğine dair bir rapor verildiği söylendi.²² Çalışın diyorlardı, artık yeter. Orada birkaç günde çılgınca önlemler almaya çalışıyor fabrika. Öncesinde temsilci arkadaşların söylediği atılmayan adımlar, iki günlük duruşumuzla, hijyen noktaları belirleniyor. Alınmayan önlemler alınmaya başlanmıştı. Ben görmedim raporu, bizden de kimse görmemiştir; ama bize söylenen şeydu, 'Artık çalışmaya başlayabilirsiniz, rapor da çalışılabilir olarak geldi' dediler; ama biz çalışmadık. O an, o dönemi yaşayanlar olarak, Emniyetin, Valiliğin içinde olduğu, işverenin bütün işçileri tazminatsız atacağını duyurduğu, bizim de tecrübe etmediğimiz, grev gördük her türlü şeyi gördük; ama işten kaçınma anlamında bir üretim durdurması yaşamamıştık. Pandemi dışında işten kaçınma hakkımızı kullanabileceğimiz bir durum olsa ciddiye alınır mı bilmiyorum, alınmayacağını düşünüyorum. O za-

22 BMİS (2020c), Sağlık Bakanlığı'na hitaben yazdığı bir yazıyla, bu rapora itiraz etmiş ve "işyerinde yeniden inceleme yapılması ve gereken tedbirlerin alınması hususunda gereğini" talep etmiştir.

man çok ciddiye aldılar ki akşam üretim durdu, bir sonraki gün sabah erken fabrikada müfettişler vardı.” (Gebze 1 No’lu Şube Yöneticisi)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı işyerlerinde, hakkın kullanılması öncelikle işveren direnciyle karşılanmış; ancak **temsilcilerin ve işçilerin kararlı duruşu ile bu direnç aşılmıştır.**

“Sendikamızın aldığı bir karar var. Bu şekilde 14 gün izin kullanacaklar. İşveren, ‘Durun, 1 hafta kullanalım, bir duruma bakalım’ dedi. Kesinlikle böyle bir şey olmaz, sendikamızın almış olduğu bir karar var, 14 gün işyerimizi kapatmamız gerekiyor. Böyle bir duruş gerçekleştireceğiz. Hiçbir yere başvuru dilekçemiz olmadı. İşverenle görüşerek gerçekleştirdik.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Eskişehir Şube Yöneticisi)

“O gün 6 Nisan 2020, sabah bir arkadaşımızın Covid olduğunu öğrendik, 2’nci arkadaşımızdan sonra İSG Kurulu acilen toplanma kararı aldı. Şube Başkanımızı davet ettik toplantıya. 3’üncü arkadaşımızın da Covid olduğunu öğrendikten sonra çalışmaktan kaçınma hakkımızı kullanacağımızı belirttik. O dönem üretimler yoğundu, işveren uygulamalar yapalım, yemekhane vs. biz kesinlikle buna müsaade etmeyeceğimizi söyledik. Bunun sonuçlarının ağır olacağını düşünerek işten kaçınma hakkımız kullandık, 6-20 Nisan arasında, 14 gün iş durdurduk. O karşılıklı anlayışla oldu, çok yeni bir şeydi. (C İşyeri Baş Temsilcisi)

Vakaların ortaya çıkmasıyla birlikte çalışmaktan kaçınma hakkının farklı işyerlerinde farklı biçimlerde ve farklı sürelerle kullanıldığı görülmektedir.

“Baştan G’de yoktu, tek tük çıkmaya başladı. En başından itibaren aileler de dahil maske dağıttık. Daha sonra birkaç tane çıkmaya başlayınca rahatsız olan arkadaşlar oldu, komite toplayıp test yaptık, 3 gün çalışmadık, 3 gün sonra bir test daha yaptık. Bu test sonucunda koronaya yakalanan arkadaşları ayırdık, biz devam ettik. İşveren işlerimiz yoğun çalışalım dedi, biz mümkün değil dedik.” (G İşyeri Baş Temsilcisi)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının ardından **işten çıkarma ve ücret kesintisi gibi uygulamalarla karşılaşılmadığı** anlatılmıştır:

“Baştan 14 gün kesintisiz uygulamayı yaptığımız işyerleri oldu. Herhangi bir üyemizin işten atılması, herhangi bir ücret kesintisi yaşamadı. Bazı ücret kesintisi girişiminde bulunan işyerleri oldu fakat bunun da yaptığımız girişimler sonucunda önüne geçtik.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticisi)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, fabrika içi, önü ya da dışında, eylemli olarak yaşama geçmemiş; pandemi koşulları kaçınma davranışı üzerinde belirleyici bir etkide bulunmuştur. Ayrıca, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın (2020b) dağıttığı broşürde de, *“İşin durdurulmasında toplu birikmeye izin verilmemelidir. Her aşamada işçiler arasında en az 1,5 metre mesafe bulunması sağlanmalıdır”* şeklinde bir uyarı yer almıştır. Bir işyerinde önlenemez tehlike kapsamında, vaka çıkmasa da çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılmıştır.

2.2.5. Çalışmaktan Kaçınma Süreleri ve Türleri

Çalışmaktan kaçınma, farklı sürelerle uygulanmış; bazı işyerlerinde 15 gün olarak belirlenen tam karantina süresi boyunca, bazı işyerlerinde ise ve zaman içerisinde pandeminin ilk dönemleriyle karşılaştırıldığında daha kısa, 2 ile 8 gün arasında değişen sürelerle kullanılmıştır. Pandeminin özellikle ilk dönemlerinde işyerinin tümünü kapsayan kitlesel iş durdurmalardan, pandeminin daha ileriki evrelerinde “bölüm bölüm, lokal ve grup grup kullanmaya” (Gebze 1 No'lu Şube Yöneticisi) doğru bir evrim geçirdiği görülmektedir.

2.2.6. Çalışmaktan Kaçınmanın Yoğunlaştığı Dönemler ve Sona Ermesi

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının pandeminin ilk dönemine özgü şartlar temelinde, özellikle ilk birkaç aylık zaman diliminde yoğunlaştığı ve talep edilen ya da edilmeyen ama alınması gereken önlemler alınmaya başlandıkça giderek sona erdiği anlaşılmaktadır.

“Tekrar üretimlerine başladılar. Bizim istediğimiz önlemler alınmış oldu. Bakanlık tarafından da yeni yönetmelik yayımlanmaya başlıyordu. Vakalar ve yakın temaslılar karantinaya alınıyordu, o sağlıklı

işlemeye başladığı andan itibaren biz kaçınma hakkımızı kullanmayı bıraktık.” (Gebze 1 No’lu Şube Yöneticisi)

“Anlaşıldı ki işçiler bu salgın boyunca çalıştırılacak. Bir süre sonra çünkü, çalışmamaktan kaynaklı gelir kaybını da işçi istemiyor aslında. Dolayısıyla bu fabrikalar çalışacaksa, servisinden yemekhanesine çalışma ortamına kadar tedbirler alınarak çalışsına gitti iş. İşyeri sendika temsilciliğiyle oraya etki etmeye çalıştı, artık iş bırakmak yerine işyerlerinde tedbirler aldırıldılar.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı)

2.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasının Etkileri

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılan ve kullanılmayan işyerleri üzerinde İSİG boyutlu etkilerine göz atabiliriz.

2.3.1. Çalışmaktan Kaçınmanın Kullanıldığı İşyerleri Üzerindeki Etkileri

Yapılan araştırmada, çalışmaktan kaçınma, doğrudan hakkın kullanıldığı ve dolaylı olarak da etkilediği işyerlerinde **önlemlerin alınmasını hızlandıran, bulaş tehlikesini azaltan, geciktiren** bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu süreçte alınan bazı önlemler şöyle sıralanabilir:

- Servis sayıları artırılarak işçilerin tekli koltuklarda oturmaları sağlanmıştır.
- Yemekhanelerde hemen her şey paketlenmiştir.
- Masalar tek kişiye düşürülmüştür.
- Maske dağıtımları başlamıştır.
- Çay ve yemek molaları uzamıştır.
- Hijyen noktaları konulmuştur.
- Bağışıklığı güçlendirmek amacıyla menülerde değişiklik yapılarak tatlı yerine meyve servis edilmiştir.
- İşe giriş çıkışlarda temas oluşumunu engellemek adına çalışma sürelerinde kısmi kısıtlamalar yapılmıştır.
- Soyunma odaları büyütülmüş ya da bölünmüştür.

Doğrudan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının önlem alma süreci üzerindeki etkileriyle ilgili sendika temsilcilerinin deneyimleri şöyledir:

“Kaçınma hakkı kullanılmasaydı, daha geç olurdu bu önlemler. Bazılarında da hiç olmayacaktı. Erkene çeken bir etkisi oldu. Servise paravan koymaya çalışabilirlerdi.” (Gebze 1 No’lu Şube Yöneticisi)

“Daha sonraki sürelerde de önlemlerin artırılması ve yaşatılması anlamında çok faydalı oldu.” (C İşyeri Baş Temsilcisi)

“Sendikali örgütlü fabrikalarda kaçınma hakkını direktmemizle beraber işveren önlemleri sağlamaştırdı, hızlandırdı.” (F İşyeri Baş Temsilcisi)

“Kaçınma hakkını kullanmamak adına, ben de söylediğiniz uyarıları dikkate alıyorum, yapılması gerekenleri yapıyorum diyebilmesi için, daha çok dikkate aldı.” (B İşyeri Baş Temsilcisi)

“Aşırı şekilde önlem almaya başladı. Sağlık kuruluşlarıyla anlaşım periyodik olarak testler yaptırdı.” (A İşyeri Baş Temsilcisi)

“İstemediğimiz önlemleri de aldılar. Test yöntemine başladık. 1 vaka varsa fabrikanın tamamına test yapıldı. Durdurduk, test yapıldı. Homurdanmadan şuraya döndü. Özgür iradeleriyle gidip istirahat aldılar. 10 gün, 1 hafta, 7 gün. Kendi kapanmasını gerçekleştirdi.” (Gebze 1 No’lu Şube Yöneticisi)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı işyerlerinde, işçi ve işveren arasında önlemlerin alınmasına dönük “ortak bir çaba” içerisinde bulunduğu da ifade edilmiştir.

2.3.2. Çalışmaktan Kaçınmanın Kullanılmadığı İşyerleri Üzerindeki Etkileri

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, diğer işyerlerindeki işçileri, özellikle iş durdurma dolayısıyla işten çıkarmaların olmadığı görülmeye başladığıyla de **cesaretlendiren bir etki** uyandırmıştır.

“Özellikle yakın bölgelerdeki fabrikalar birbiriyle iletişim halinde-

ler, dolayısıyla etkilemiştir birbirini. Cesaretlendirici bir şey olarak, A iş bırakmış denilmemesi mümkün değil. Temsilcilerin birbiriyle iletişimi var. Şu fabrikada servislerde yarı sayıda işçi gidiyor, biz de yapalım. Sendikanın örgütlü işyerleri arasında bir network oluştu.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı)

“İş bırakma hakkının kullanılacak olması, birçoğunun bu önlemleri almasını beraberinde getirdi. Organize Sanayi Bölgelerinde özellikle, işçilerin iletişimi yaygındır. Sendikasız işyerlerinde başka sektörlerde olan işyerlerinde, bizim verdiğimiz mücadelelerin yansımalarını gördük.” (Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticisi)

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması diğer işyerlerindeki **önlem alma süreçlerini çabuklaştıran ve kalıcılaştıran bir etkiye** de sahip olmuştur. Bunda, iş durdurmanın yaygınlaşmasına dönük kaygıların belirgin bir payı olduğu ifade edilebilir.

“İşyerlerinin kendisine çeki düzen vermesinde etkili oldu. Birleşik Metal-İş’in tamamen durdurduğunu gören, çıktıkça bırakıyoruz ya, duyuluyor. İşverenler önlem almaya başladı. Nasıl önlem alalım diye bize dönmeye başladılar. Yapmazsanız durdururuz tehdidini de göstermiş olduk aslında. İşverenler şunu dediler: Ne öneriyosunuz o zaman, ne var elinizde, bizimle de paylaşın önlemleri ya da kendileri bir şey hazırlayıp sendikanın da onayını alıp hayata geçirmek gibi. Bunlar, sendikanın iş durdurma da dahil olmak üzere, bir takım baskıyı, müzakereyi, hepsini hayata geçirmesinden kaynaklı.” (Birleşik Metal-İş Sendikası İSİG Uzmanı)

“Emsal gösterilmiştir, tanıdıklar var, duyuyor iş bıraktığımızı, onlar da işverenle konuşup aynı uygulamayı yaptılar.” (H İşyeri Baş Temsilcisi)

Sonuç

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanmanın **tehlikeden koruması, baskı unsuru işlevi görmesi, tepki niteliği taşıması ve sendikal eylem niteliği kazanması** araştırmada öne çıkan sonuçlar arasındadır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının ana ve

öncelikli amacı, işyerlerindeki bulaş tehlikesinden korunmaktır ki bu durum, bu hakkın hem öğretilerde yer aldığı haliyle hukuksal hem de yasal temelleriyle son derece uyumludur. Bu haliyle çalışmaktan kaçınma hakkına başvurmak, işçiler açısından virüs tehlikesinin yaratacağı geçici ya da kalıcı rahatsızlık ve yaşamını yitirme riski karşısında bir **özsavunma** niteliği taşımıştır.

Pandemi sürecinde sermaye ve devletin üretimin belirli işkolları dışında kesintisiz sürdürülmesine dönük eğilim ve tercihleri, pandeminin yarattığı kaygı ve korkularla birlikte oluşan hayatta kalma çabasının üzerine gelen bir Birleşik Metal-İş Sendikası'nın özel çaba ve girişimleri, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında itici ve taşıyıcı bir rol oynamıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının toplu bir biçimde kullanılmasının, pandemi sürecinin yönetilme tarzını da içerecek şekilde, nedenleri, yaşama geçmesi, talepleri ve sonuçlarıyla birlikte **tepkili karakterli bir sendikal eylem** niteliği taşıması, çalışmanın bulunduğu sonuçlardan biridir. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının, **sendikaların işyerlerindeki etki alanını ve göreceli ağırlığını artıran** bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, tehlikeden korumanın yanı sıra işverene koruma ve gözetme borcunu anımsatan bir **baskı unsuru** işlevi görmüştür.

KAYNAKÇA

1. Abbas, B. (2019). Türk çalışma mevzuatı uyarınca işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
2. Aksoy, N. (2020). 6331 sayılı kanununun 13. maddesi kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkı. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 1(42), 499-524.
3. Albayrak Gül, H. (2019). İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
4. Ateş, Z. G. (2020). Covid-19'un işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gereken önlemlere etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(38), 161-179.
5. Balık, D. (2010). İşçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkı (iş kanunu madde 83). Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 27, 1001-1011.

6. Cengiz, T. (2015). İşçinin tehlike sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

7. Emiroğlu C (2000). Küreselleşmenin Türkiye’de sendikal hareket ve çalışanların sağlığına etkileri. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 10, 2-5.

8. Erkanlı Başbüyük, B. (2020). İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı. Ankara: Seçkin.

9. Fişek, G. (2002). İş Güvenliğinin Boyutları ve Temel İlkeleri. <https://www.isguvenligi.net/is-guvenliginin-boyutlari-ve-temel-ilkeleri/>. Son erişim tarihi, 1/9/2023.

10. Gülenç, N. (2018) İş sağlığı ve güvenliği alanında sendikaların rolü: Birleşik Metal-İş Sendikası örneği, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

11. İnciroğlu, L. (2014). İş sağlığı ve güvenliği kanununda çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı. Ali Rıza Okur’a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 809-821.

12. İzmirli, M. K. (2021). İş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışmaktan kaçınma hakkı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

13. Özdemir, E. (2020). İş sağlığı ve güvenliği hukuku dersleri. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

14. Pehlivan, M. (2020). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı ve koronavirüs salgını. Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 4(2), 125-136

15. Sarıbay Öztürk, G. (2013). İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlalin hukuki sonuçları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

16. Soyer, P. (2011). İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı -Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları, Başterzi, S. (der.). Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan içinde, İstanbul: Beta, 657-690.

17. Süzek, S. (2020). İş hukuku. İstanbul: Beta.

18. Topuz, M. (2007). 4857 sayılı iş kanunu çerçevesinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkı. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2, 457-496.

19. Yaşar, B. (2020). İş sağlığı ve güvenliği hukukunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı Cilt III, 5(1), 3555-35999.

Belgeler

1. Birleşik Metal-İş (2020a) (...) Müdürlüğü'ne, İstanbul, Birleşik Metal-İş.
2. Birleşik Metal-İş (2020b) Covid-19 İşyerlerinde Nasıl Korunmalıyız!, İstanbul, Birleşik Metal-İş.
3. Birleşik Metal-İş (2020c) T.C. Sağlık Bakanlığı'na, Birleşik Metal-İş, İstanbul.
4. DİSK (2020a) Covid-19 DİSK Raporu 1, DİSK, İstanbul.
5. DİSK (2020b) Covid-19 DİSK Raporu 2, DİSK, İstanbul.
6. DİSK (2020c) Covid-19 DİSK Raporu 3, DİSK, İstanbul.
7. Kocaeli Emniyet Müdürlüğü (2020) "02.04.2020 Günü Kocaeli Valiliği Tarafından Alınan Yasaklama Kararında 'İş Bırakma Yasağı'nın Bulunmadığına Dair Basın Duyurusu", Kocaeli.
8. T.C. Kocaeli Valiliği (2020) "Eylem ve Etkinliklerin Yasaklanması İle İlgili Basın Duyurusu", Kocaeli.

III. OTURUM

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÇOCUK EMEĞİ SÖMÜRÜSÜ

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu

Konuşmacılar:

Burcu Akça Haciosmanoğlu

Doç. Dr. Serkan Öngel

Bariş Uluocak

Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü

GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONA ERDİRİLMESİ

Burcu Akça Hacıosmanoğlu*

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının küresel çapta önlenmesini amaçlayan Dünya İSG Günü, sağlık ve güvenlik kültürünün teşvik edilmesi, işle ilgili ölümler ve yaralanmaların sayısının azaltılmasına ilişkin uluslararası farkındalığı amaçlayan bir bilinçlendirme kampanyasıdır. Her yıl 28 Nisan'da kutlanan Dünya İSG Günü, aynı zamanda sendikal hareketin 1996 yılından bu yana dünya çapında teşvik ettiği Uluslararası Anma Günü'dür. Bu tarihte, dünya çapında bilinçlendirme kampanyaları düzenlenerek iş kazası ve meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybeden çalışanlar anılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2003 yılında bu kampanyaya katılmış olup, her yıl Dünya İSG Günü için küresel gelişmeleri dikkate alan bir “tema” belirlemekte ve konuyla ilgili farkındalık faaliyetleri yürütmektedir. 2018 yılında “Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü” ve “Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü” ortak bir küresel kampanya çatısı altında birleştirildi. 2018 yılını kapsayan ortak küresel kampanyanın amacı; Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden (SDG),

- **Hedef 8.8:** 2030 yılına kadar “Çalışanların haklarının korun-

ması ve tüm çalışanlar için güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarının geliştirilmesi” ile

• **Hedef 8.7:** “...en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılmasını sağlamak için acil ve etkili önlemler alınması ve 2025 yılına kadar çocuk işçiliğinin tüm biçimleriyle sona erdirilmesi” kapsamındaki sonuçlara ulaşmak için atılan adımlara hız kazandırılmasıdır.

Bu hedeflere ulaşılması için çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ve bilhassa genç çalışanlar için önleyici bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine yönelik bir taahhüt ve bütüncül yaklaşımların ortaya konulmasına ihtiyaç vardır. Dünya genelinde, 541 milyon genç çalışan (15-24 yaşları arasında), küresel işgücünün yüzde 15’ini oluşturmaktadır. Yetişkin çalışanlara (24 yaş üzeri) kıyasla genç çalışanlar yüzde 40 daha fazla ölümle sonuçlanmayan iş kazasına maruz kalmaktadır ve işyerindeki tehlikeler hayatlarına yönelik tehdit oluşturabilmektedir.¹

Uluslararası Çalışma Örgütü ve UNICEF’in 2020 yılında yayımladığı Çocuk İşçiliği – Küresel Tahminler Raporu’na göre², çocuk işçi sayısı 160 milyona yükseldi. Çocuk işçiliğini sona erdirmeye yönelik ilerlemenin 20 yıl içinde ilk kez durduğu ve çocuk işçiliğinin 2000 ile 2016 yılları arasında 94 milyon azaldığı önceki düşüş eğiliminin tersine döndüğü belirtilmektedir. 79 milyon çocuk – çocuk işçilerin neredeyse yarısı – sağlık, güvenlik ve gelişimlerini doğrudan tehlikeye sokan tehlikeli işlerde çalışıyor.³

ILO tarafından 2018 yılında yayımlanan “Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesi” raporuna⁴ göre, fiziksel ve psikolojik olarak gelişimini henüz tamamlamamış olmak, iş tecrübesi ve eğitim yetersizliği, işten kaynaklanabilecek kazalar konusunda yeteri kadar farkındalığa sahip olmamak ve haklarını

1 <https://www.ilo.org/meetings-and-events/world-day-safety-and-health-work-2018-generation-safe-healthy>

2 Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward, ILO and UNICEF, New York, 2021

3 <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/child-labour>

4 <https://www.ilo.org/publications/improving-safety-and-health-young-workers>

savunma konusundaki eksiklikler gibi, çocuk ve gençlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki riskler karşısındaki savunmasızlığını artıracak birçok etken vardır. Bu eksiklikler genç işçilerin tehlikeli ya da çalışma şartları kötü işlere yönelmesini sağlayabilir.

Bu sorunlara çözüm üretilmesinin ve genç işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesinin önemine vurgu yapan, 2018 yılında yürütülen kampanya, sadece gençlerin insana yakışır işlere sahip olmalarını teşvik etmekle kalmayıp bu çabaların çocuk işçiliğiyle mücadelede de katkı sunmasını hedefliyor.

Genç işçiler, yetişkin işçilere göre önemli ölçüde daha yüksek oranda mesleki yaralanma riskine sahiptir. Son Avrupa verilerine göre işyerinde ölümcül olmayan yaralanma vakaları, 18-24 yaş arası genç işçiler arasında yaşlı işçilere göre yüzde 40'tan fazla daha yüksekti. Amerika Birleşik Devletleri'nde 15-24 yaş arası genç işçilerin ölümcül olmayan bir mesleki yaralanmaya maruz kalma riski, 25 yaş ve üzeri işçilere göre yaklaşık iki kat daha yüksektir.

Diğer taraftan istatistikler, genç işçiler arasında meslek hastalıkları görülme sıklığının yaşlı işçilere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Ancak bu durum, genç çalışanların meslek hastalıklarına karşı daha dirençli olmasından kaynaklanmıyor. Genç işçiler aslında meslek hastalıklarına karşı daha savunmasızdır; çünkü hem fiziksel hem de zihinsel olarak gelişmeye devam etmektedirler ve bu da onları tehlikeli kimyasalların zararlarına karşı daha duyarlı hale getirmektedir. Genç işçiler arasında meslek hastalıklarının görülme sıklığının daha düşük olması, meslek hastalıklarının genellikle uzun bir dönemden sonra ortaya çıkması gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Genç işçiler sınırlı iş becerilerine ve deneyimine sahip olduğundan, fırsatları genellikle düşük ücret, uzun çalışma saatleri, güvencesizlik ve işin tehlikeli doğası nedeniyle istenmeyen işlerle sınırlıdır. Ayrıca, çok sayıda genç kayıt dışı ekonomide çalışmaktadır (işçilerin yüzde 78,7'si 15 ila 29 yaş arası), ve bu işlerde iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı daha savunmasız hale gelmektedirler.

Ayrıca, genç işçilerin atipik işlerde çalışma olasılıkları yetişkinlere göre çok daha fazladır. Geçici işlerde çalışanlar, eğitim ve beceri geliştirme olanaklarına sınırlı erişim sağlayabilmektedir. Genç iş-

çiler genellikle tarım ve inşaat gibi çok tehlikeli sektörlerde çalıştırılmaktadırlar.

Genç işçiler açısından İSG'nin geliştirilebilmesi için şunlar gereklidir: Genç işçilere ilişkin İSG veri ve bilgilerin toplanması ve analizinin iyileştirilmesi; genç işçilerin sağlık ve güvenliğini daha iyi korumaya yönelik politikaların, yasaların, yönetmeliklerin ve rehberlerin geliştirilmesi, güncellenmesi ve uygulanması; hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin genç işçilerin İSG ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmayı amaçlayan kapasite geliştirme faaliyetleri; İSG eğitiminin genel eğitime ve mesleki eğitim programlarına entegre edilmesi; genç çalışanların İSG tehlikeleri ve risklerine karşı savunmasızlığı konusunda savunuculuğun, farkındalığın ve araştırmanın güçlendirilmesi.

ILO Türkiye Ofisi, çocuk işçiliğiyle mücadele programı kapsamında uzun yıllardır birçok proje yürütmektedir. Bu projeler kapsamında, mevsimlik tarım işçisi ailelerin çocuklarına yönelik "Hijyen, Sağlık ve Güvenlik Kültürü" eğitimleri düzenlenmiş olup bu eğitimler, çocukların tarım alanlarında karşılaşılabilecekleri fiziksel, biyolojik ve psikososyal tehditler hakkında farkındalık oluşturmayı amaçlamıştır. İl Millî Eğitim Müdürlükleri ve İl Sağlık Müdürlükleri ile işbirliği içinde ILO ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan, kırtasiye malzemeleri ve eğitim esnasında kullanılan kitapçıkları içeren eğitim kitleri çocuklara dağıtılmıştır.

Mevsimlik tarımdaki riskler ve mevsimlik tarımdaki çocuk işçiliğinin olumsuz yönleri ve ilgili yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak yetişkin aile üyelerine "İş Sağlığı ve Güvenliği" eğitimleri verilmiştir. İşçiler, etkileşimli tartışmalar yoluyla, ağır kaldırma, kimyasal maruziyet, uzun çalışma saatleri, ekipmanlardan kaynaklanan yaralanmalar ve traktör kazaları başta olmak üzere en yaygın iş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri hakkında bilgilendirilmişlerdir. ILO Türkiye Ofisi, çocuk işçiliğiyle mücadele programı kapsamında yürüttüğü projeler ile mevsimlik tarımda ve fındık hasadında en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

1. <https://www.ilo.org/meetings-and-events/world-day-safety-and-health-work-2018-generation-safe-healthy>
2. Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward, ILO and UNICEF, New York, 2023
3. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/child-labour>
4. <https://www.ilo.org/publications/improving-safety-and-health-young-workers>

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ, İŞ KAZALARI VE MESLEKİ EĞİTİM

Doç. Dr. Serkan Öngel

GİRİŞ

Çocuk emeğinin kullanımı, günümüzde hâlâ çözülmesi gereken ciddi bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocukların erken yaşta çalışmaya başlaması; fiziksel, ruhsal ve akademik gelişimlerini olumsuz yönde etkilerken, emek piyasasının esnekleşmesi ve kuralsızlaşması bu sorunu derinleştirmektedir. Çocuk işçiliği yoksulluk, güvencesizlik ve düşük yaşam standartlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çocuk işçiliğinin engellenmesine yönelik gerek uluslararası gerekse ulusal ölçekte çok sayıda düzenleme söz konusudur.

Çocuk işçiliği, karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olup, “çocukluk” ve “çalışma” kavramlarının tanımlarına bağlı olarak değişir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çocuk işçiliğini, çocukların ekonomik faaliyetlerde yer alması olarak tanımlar ve bu faaliyetler, piyasaya yönelik üretim (ücretli veya ücretsiz iş) ve ev içi işler (genellikle ekonomik faaliyet olarak sayılmaz) olarak ikiye ayrılır. Çocuk işçiliği; çocukların sağlığı, gelişimi ve eğitimini olumsuz etkileyen faaliyetler olarak tanımlanırken, eğitim ve gelişim için zararlı olmayan işler **çocuk işi** olarak kabul edilir. Çocuk işçiliği ise zarar veren işler (fiziksel ve zihinsel gelişime zarar veren işler) ve zarar vermeyen

işler (çocuğun gelişimini engellemeyen işler) arasında ayırım yapılarak tanımlanabilir. Çocuk İşçiliği (Child Labour), çocukların sağlığına, gelişimine ve eğitimine zarar veren, sömürü içeren faaliyetleri ifade ederken, Çocuk İş (Child Work), gelişime zarar vermeyen ve eğitimle uyumlu aktiviteler olarak kabul edilir (Bhukuth: 2008).

ILO ve Çocuk İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çocuk işçiliği ile ilgili yaklaşımı; çeşitli sözleşmeler, tavsiye kararları ve diğer belgeler aracılığıyla belirlenmiştir. Bu belgeler, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için uluslararası standartlar oluşturmaktadır. Bu kapsamdaki sözleşmeler ve tavsiye kararları şunlardır (ILO 2022):

Asgari Yaş Sözleşmesi (1973, No. 138): Bu sözleşme, genel asgari istihdam veya işe kabul yaşını, zorunlu eğitim yaşından ve her durumda 15 yaşından az olmayacak şekilde belirler. Hafif işler için asgari yaş 13'tür. Tehlikeli işler için ise bu yaş 18 olarak belirlenmiştir, ancak bazı koşullar altında 16'ya indirilebilir. Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş yerlerde genel asgari yaş başlangıçta 14 (hafif işler için 12) olarak belirlenebilir.

Sözleşme, üye devletlerin okullarda yapılan işleri veya en az 14 yaşındaki çocukların işletmelerde çırak olarak yaptığı işleri kapsam dışı tutmasına izin verir. Ancak bu muafiyetler, işin bir eğitim programının parçası olması ve yetkili makamlar tarafından belirlenen koşullara uygun olması şartına bağlıdır.

En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (1999, No. 182): Bu sözleşme, "çocuk" terimini 18 yaşın altındaki herkes olarak tanımlar ve en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını zorunlu kılar. En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği; kölelik, çocukların fahişelikte, pornografik yayınlarda veya yasa dışı faaliyetlerde kullanılması ve çocukların sağlık, güvenlik veya ahlakına zarar veren işlerdir. Sözleşme, devletlerin bu tür işlerden çocukları uzaklaştırması, çocukların rehabilitasyonlarını sağlaması ve onlara ücretsiz temel eğitim ve mesleki eğitim sunması gerektiğini belirtir. En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Tavsiye Kararı (1999, No. 190), 182 sayılı

sözleşmeyi destekler.

Çıraklık Tavsiye Kararı (1959, No. 60), çıraklığı, bir işverenin bir genci eğitmek üzere sözleşmeyle istihdam ettiği bir sistem olarak tanımlar.

Mesleki Eğitim Tavsiye Kararı (1962, No. 117), çıraklığın sistematik ve uzun süreli bir eğitim olması gerektiğini vurgular.

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi (2004, No. 195) ile çıraklık daha da desteklenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006, No. 187), iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını hedefler ve çıraklar dahil tüm çalışanları kapsar.

Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948, No. 87), işçilerin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını güvence altına alır. Bu haklar, çıraklar dahil tüm çalışanlar için geçerlidir.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949, No. 98), işçilerin örgütlenme özgürlüğünü korur ve toplu pazarlık hakkını destekler. Bu haklar çıraklar için de geçerlidir.

Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1950, No. 29), zorla çalıştırmayı yasaklar ve “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler” olarak tanımlar. Zorla çalıştırma göstergeleri arasında aşırı çalışma saatleri, ücretlerin ödenmemesi, hareket kısıtlamaları ve istismar yer alır.

Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957, No. 105), siyasi zorlama, ekonomik gelişme veya çalışma disiplini gibi çeşitli amaçlarla zorla çalıştırmayı yasaklar.

Zorla Çalıştırma Protokolü (2014), zorla çalıştırmanın önlenmesi, mağdurların korunması ve insan ticaretine karşı mücadeleyi hedefler.

Çıraklık Konusunda Güncel Eğilimler

ILO, **insana yakışır iş** ile uyumlu çıraklık uygulamalarını teşvik etmektedir. ILO, çıraklıkta **eğitimin niteliği üzerine durmakta** ve çırakların **korunması** gerektiğini vurgulamaktadır. Çıraklık sisteminin çocukların haklarının aleyhine olacak şekilde istismar edil-

memesi gerektiğini vurgular. Bu kararlar, ILO'nun çocuk işçiliğine karşı küresel çabalarının temelini oluşturur. **ILO'nun hedefi, 2025 yılına kadar her türlü çocuk işçiliğine son vermektir.**

Türkiye'de 2017-2023 dönemi kapsayan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı ile uzun süreli eğitim maliyetlerini karşılayamayacak yoksul ailelerin çocukları için çıraklık eğitiminin en doğru seçenek olduğu yönünde bir değerlendirme yapılmakta ve bu ulusal bir politika olarak hayata geçirilmektedir. Ancak özellikle küçük işletmeler açısından çocuk işçiliği önemli bir fırsat olarak görülmektedir (Akpınar 2018).

Bu kapsamda, çocuk işçiliği ile mücadele eden UNICEF ve esnafı temsil eden TESK arasında ilginç bir işbirliği ortamı oluşmuştur. Bu iki yapı, küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri (KOBİ) hedef alarak, teknik ve mesleki eğitimin önemini vurgulayan bir program geliştirmiştir. Bu program, çocuklara güvenli ve destekleyici öğrenme ortamları sunarak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını, KOBİ'lerin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uymalarını sağlayarak çocukların daha güvenli bir öğrenme ortamında gelişmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda çıraklar, işçi değil öğrenci olarak tanımlanmaktadır (UNICEF 12.06.2018).

Bu anlamda mesleki eğitim, çocuk emeği sömürsünün azaltılmasında rol oynayacak bir unsur olarak görülmektedir.

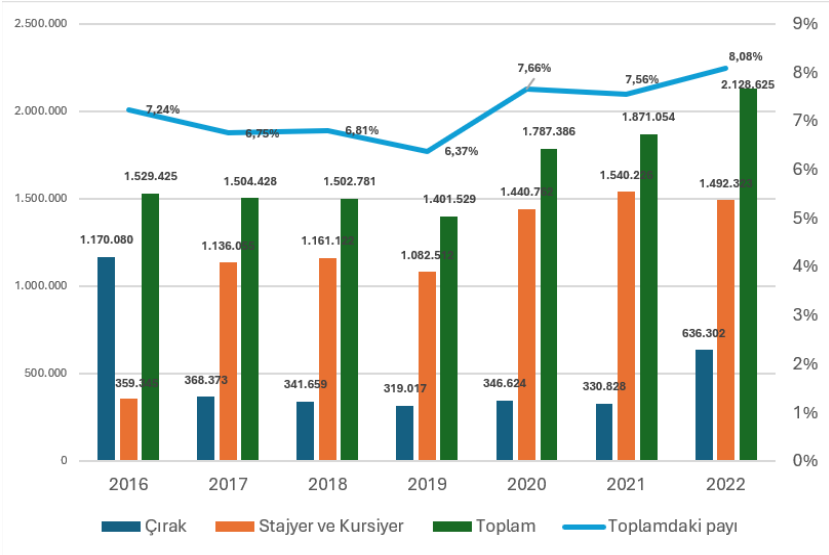
ILO'nun ve ilgili kurumların temel hedeflerine rağmen, mesleki eğitim ve özellikle çıraklıkla işçilik pratiklerinin içi içe geçmesi, bir sorun alanı yaratmaktadır. Nitekim Türkiye'de mesleki eğitimle birlikte çocuk işçiliğinde, çocukların maruz kaldığı iş kazası ve ölümlü iş kazalarında ciddi bir artış görülmektedir. Bu çalışmada öncelikli olarak mesleki eğitimde güncel duruma bakılacak, sonrasında çocuk işgücündeki gelişmeler ve çocuklardaki iş kazalarına odaklanılacaktır.

Mesleki Eğitimde Güncel Durum

2017 yılında Türkiye'de mesleki eğitim alanında yapılan düzenlemelerle çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınmış, **3308 sayılı Kanun'a** “staj” ve “tamamlayıcı eğitim” ibareleri eklenmiş ve

bu süreçle yasal zemine oturtulmuştur. Çıraklar ve meslek lisesi öğrencilerine işletmelerde çalışma süreleri boyunca ücret ödemesi sağlanmış, işletmelere mesleki eğitim öğrencilerine beceri eğitimi verme zorunluluğu ve eğitim birimi kurma şartı getirilmiştir. Tüm bu değişiklikler, Türkiye'nin mesleki eğitim sistemini iyileştirerek işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermeyi hedeflemektedir (Eliçık vd.2017).

Grafik 1- Yıllara Göre Çırak, Stajyer ve Kursiyer Sayıları ve Toplamdaki Payı

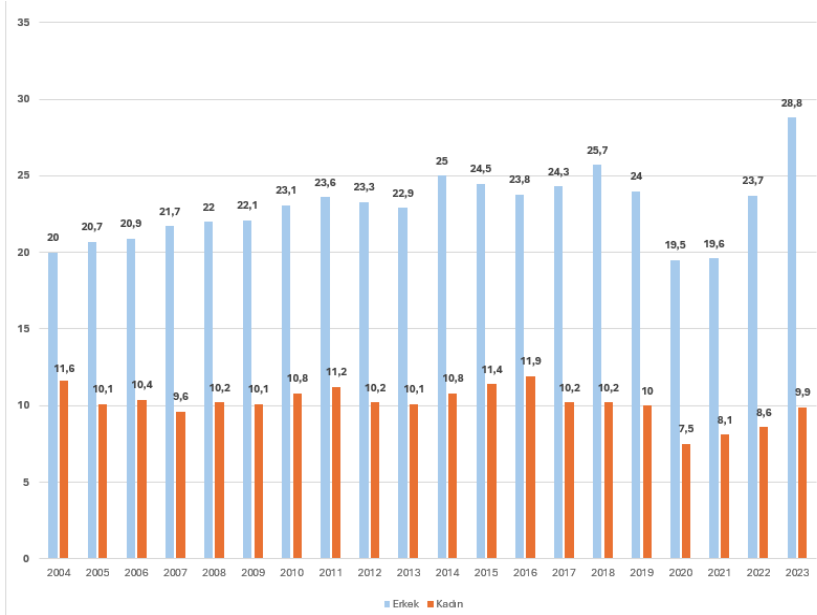


Kaynak: SGK (2024) yıllık istatistiklerinden tarafımızca hazırlanmıştır.

Çıraklık sisteminin zorunlu eğitim kapsamına alınması ile Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerinde çırak kategorisinden stajyer ve kursiyer kategorisine önemli bir geçiş olmuştur. Grafik, 2016-2022 yılları arasında çıraklar, stajyerler ve kursiyerlerin sayılarını ve bunların toplam içindeki paylarını göstermektedir. 2016 yılından bu yana toplam sayıda genel bir artış eğilimi gözlemlenirken, 2019 yılında pandeminin etkisiyle bir düşüş yaşanmış, ardından ciddi

bir yükseliş kaydedilmiştir. 2022’de çırak sayısında da belirgin bir artış dikkat çekmektedir. Özellikle 2022’de toplam katılımcı sayısı ve stajyer-kursiyerlerin toplam içindeki payı (%8 civarı) en yüksek seviyeye ulaşmış, toplamda sayı 2 milyonun üzerine çıkmıştır. Bu durum, bu tür programlara ilginin arttığını göstermektedir.

Grafik 2- 15-17 Yaş Grubundaki Çocuk İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK (19.04.2024) Kurumsal olmayan çocuk nüfusun işgücü durumu

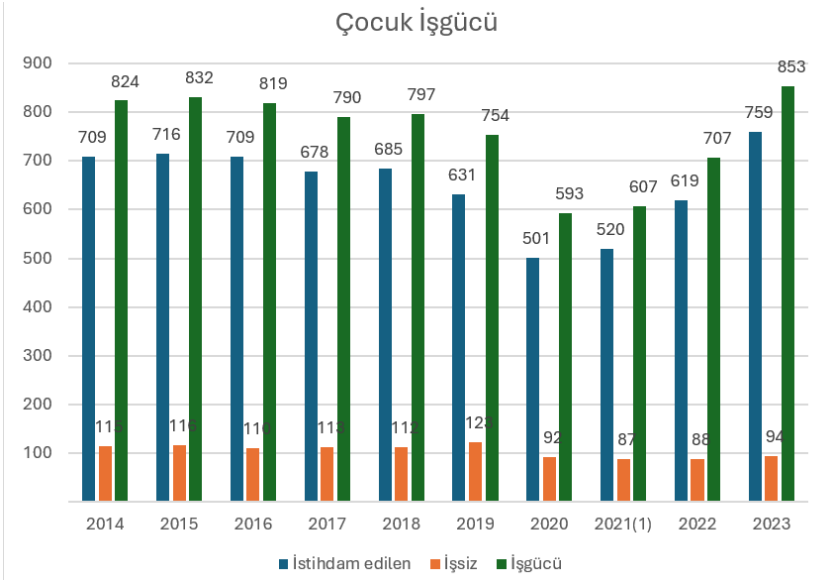
15-17 yaş oğlan çocukların istihdam oranı 2004 yılında %20 iken, 2023’te %28,8’e çıkarak en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Kız çocukların istihdam oranı ise her yıl daha düşük bir düzeyde seyretmiş ve 2023 yılında %9,9 olarak kaydedilmiştir. Pandemi döneminde (2020 yılı) her iki grupta da düşüş yaşanmış, ancak sonraki yıllarda toparlanma gözlemlenmiştir. Genel olarak, erkek çocukların istihdam oranının kadınlara kıyasla üç kat daha yüksek olduğu ve bu yaş grubunda çocuk işçiliğinin önemli bir cinsiyet farkı içerdiği anlaşılmaktadır. Kız çocukların ağırlıklı ev içi bakım hizmetlerine yöneldiği, bu

anlamda ekonomik faaliyetlerde yer almadığı bilinmektedir.

Çocuk İşgücü

Grafik 3'te çocuk işgücüne dair yıllara göre değişimler gösterilmektedir. 2014 ve 2015 yılları arasında çocuk istihdamı 700 bin civarlarındaiken, 2016'dan itibaren genel bir azalma görülmektedir. Bu düşüş 2020 yılına kadar devam etmiştir. 2020'de istihdam edilenlerin sayısı en düşük seviyeye inerek 501 bine düşerken, 2021 yılından itibaren artış eğilimi başlamıştır. 2023 yılında istihdam edilenlerin sayısı 759 bine kadar yükselmiştir. İşsizlerin ve istihdam edilen çocukların sayısı toplamda 853 bine ulaşmıştır.

Grafik 3- Çocuk İşgücü Verileri (Bin kişi)



Kaynak: TÜİK (19.04.2024) Kurumsal olmayan çocuk nüfusun işgücü durumu

2020'deki azalma, pandemi ve ekonomik kriz gibi faktörlerle açıklanabilir. Yıllık bazda işgücüne katılımda zaman zaman önemli

dalgalanmalar olsa da 2020 sonrasındaki yükseliş dikkat çekicidir.

TÜİK (2023) Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, 2023 yılına ait verilerde, 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılım oranı %22,1 olarak belirtilmiş. Oğlan çocuklar arasında bu oran %32,2'dir. Kız çocuklar arasında ise %11,5'tir. Bu veriler, oğlan çocukların işgücüne katılımının kız çocuklara göre çok daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kız çocukların genellikle ev içi işleri ve bakım sorumluluklarını daha fazla üstlenmesinin bu sonuca neden olduğu düşünülebilir.

Sektörel Farklılıklar

2019 yılında gerçekleştirilen daha kapsamlı araştırma ise ilgili yılda çalışan çocukların %45,5'inin hizmet sektöründe yer aldığı ortaya koymaktadır. Bu da özellikle çocuk işçiliğinin hizmet alanlarında yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Hizmet sektöründe çalışan çocuklar genellikle düşük ücretli, güvencesiz işlerde yer almaktadır. Bu da onları sosyal açıdan daha savunmasız kılabilmektedir.

Diğer yandan, 5-14 yaş grubundaki çocukların %64,1'i tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu, tarım sektörünün özellikle küçük yaş çocuk işçiliği açısından ne kadar büyük bir paya sahip olduğunu ve özellikle kırsal bölgelerde çocukların çalıştırılmasının yaygın bir sorun olmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır. Tarım sektörü, ağır çalışma koşulları ve düşük ücretler gibi sorunlarla birlikte çocuk işçiliğinin daha fazla gözlemlendiği bir alan olarak dikkat çekmektedir.

Aynı dönem için çocukların yaş gruplarına, eğitime devam durumlarına ve çalışma durumlarına göre dağılımları dikkat çekicidir. Araştırmanın yapıldığı yıl olan 2019'da 16 milyon 457 bin çocuk bulunmakta, bunlardan 720 bininin ekonomik faaliyetlerde çalıştığı görülmektedir. Bunların 146 bini 5-14 yaş arası çocuklardır. 15-17 yaş grubunda ise 574 bin çocuk ekonomik faaliyettedir. 2014-2023 verileri ile bu veri arasında 2019 yılı için bir uyumsuzluk görülebilir. Ancak bu veriler 2019 yılının Ekim-Aralık ayına dair sonuçları verirken diğeri yıllık veriler üzerinden ortaya konulmaktadır.

Tablo 1- Yaş Grubu, Eğitime Devam ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar

IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019

(Bin kişi)

Yaş grubu ve cinsiyet	Toplam			Eğitime devam eden			Eğitime devam etmeyen			
	Toplam	Ekonomik faaliyetlerde çalışan	Çalışmayan	Toplam	Ekonomik faaliyetlerde çalışan	Çalışmayan	Toplam	Ekonomik faaliyetlerde çalışan	Çalışmayan	Okula başlama yaşının altında olanlar*
Toplam	16 457	720	15 737	14 264	473	13 791	2 193	247	787	1 159
5-14	12 808	146	12 662	11 249	105	11 144	1 559	41	359	1 159
15-17	3 649	574	3 075	3 015	368	2 647	634	206	429	-
Erkek	8 449	508	7 941	7 335	333	7 002	1 114	175	344	595
5-14	6 574	101	6 472	5 785	80	5 705	789	21	173	595
15-17	1 876	407	1 469	1 550	253	1 297	326	154	172	-
Kadın	8 008	212	7 796	6 929	140	6 789	1 079	72	443	564
5-14	6 235	45	6 190	5 464	25	5 439	770	20	186	564
15-17	1 773	167	1 606	1 465	115	1 350	309	52	257	-

TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

* Zorunlu okula başlama yaşı MEB Temel Kanununun 22. maddesi gereği 72 aydan daha büyük çocukları kapsamaktadır.

Kaynak: TÜİK (31.03.2020) Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019

Ekonomik faaliyette çalışan çocukların büyük bir kısmı aynı zamanda eğitimine devam etmektedir.

Evde Çalışan Çocuklar

Veriler, 2019 yılı IV. çeyreğinde ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların %35,9'unun, ailelerinin ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak amacıyla çalıştığını göstermektedir. Bu durum, çocuk işçiliğinin büyük bir kısmının, özellikle düşük gelirli hanelerde, ailelerin geçimlerini sağlama çabasıyla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 2- Yaptıkları Ev İşi Türüne ve Yapılma Sıklığına Göre Çocuklar

IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019

(Bin kişi)

Ev işi türü ve yapılma sıklığı (kendi hanesinde)	Toplam	Erkek	Kadın
Hane için alışveriş yapma, çamaşır-bulaşık yıkama, ütü yapma, yemek pişirme, ev eşyalarının temizliği vb.	16 457	8 449	8 008
Katkıda bulunmayan	9 297	5 228	4 068
Genellikle	1 777	636	1 141
Bazen	5 383	2 585	2 798
Hanede kendinden küçük çocuklara bakım faaliyeti	16 457	8 449	8 008
Katkıda bulunmayan	12 641	6 905	5 736
Genellikle	832	268	564
Bazen	2 985	1 277	1 708
Hanede yaşlı/engelli/hasta bir yakına bakım faaliyeti	16 457	8 449	8 008
Katkıda bulunmayan	15 556	8 075	7 481
Genellikle	155	49	107
Bazen	746	325	421

TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK (31.03.2020) Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019

Bu dönemde çocukların, kendi hanelerinde yaptıkları ev işleri türlerine ve bu işlerin yapılma sıklığına göre dağılımlarını baktığımızda, toplamda 16 milyon 457 bin çocuğun önemli kısmının ev işlerine yardımcı olduğu görülmektedir.

Ev işleri kategorisinde çocuklar en fazla; alışveriş, çamaşır yıkama, yemek pişirme gibi genel ev işlerine katkı sağlamaktadır. Bu işleri genellikle yapan çocukların sayısı 1 milyon 777 bindir. Bunlar arasında kız çocukların sayısı oğlanların 2 katına ulaşmaktadır.

Bunun yanı sıra, “Hanede kendinden küçük çocuklara bakım” faaliyetlerine genellikle katkıda bulunan çocukların sayısı 832 bin, yaşlı/engelli/ hasta bakımına genellikle katkıda bulunan çocukların sayısı 155 bindir. Bu kategorilerde de kız çocukları oğlanların yaklaşık 2 katı seviyesindedir. Verilerde ‘genellikle’ kategorisi, işin niteliğini göstermesi açısından öncelikli olarak ele alınmıştır. Çocuk emeğinin büyük oranda evde kullanıldığı görülmektedir.

Bu veriler, çocukların evdeki bakım ve ev işlerinde büyük bir sorumluluk taşıdığını ve özellikle genç kızların bu yükün çoğunu üst-

lendiğini göstermektedir. Bu durum, ev içi çocuk emeğine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine işaret etmektedir. Ev işi ve bakım emeği ile genellikle ilgilenen çocukların sayısı, ekonomik bir faaliyette çalışanların sayısını katlamaktadır.

Çalışma Koşulları

2019 yılı IV. çeyreğine ait istatistiklere göre, ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların karşılaştığı olumsuz durumlar hiç iç açıcı değildir. (Tablo 3)

Toplamda çalışan çocukların %1,3'ü (9 bin çocuk) yaralanma veya sakatlanma durumu yaşamıştır. 32 bini böyle bir olaya tanıklık etmiştir. Çalışan çocukların %0,6'sı (4 bin çocuk), çalışma koşullarından kaynaklanan herhangi bir rahatsızlık yaşamıştır. Çocukların %0,1'i (1 bin çocuk) fiziksel ya da sözlü şiddet ya da kötü muameleye maruz kalmıştır. Çocuk işçilerin karşılaştığı başlıca sorunlar şunlardır:

1. Fiziksel Riskler:

- **Aşırı sıcak/soğuk/nemli ortamlar (%12,9):** Çocuk işçilerin önemli bir kısmı, sağlıklarını ciddi şekilde tehdit eden iklim koşullarında çalışmaktadır. Bu durum, özellikle açık alanda ya da yetersiz iklimlendirme koşullarına sahip kapalı alanlarda çalışan çocuklar için geçerlidir.
- **Kimyasal maddeler, toz, duman (%10,8):** Sanayi sektöründe çalışan çocukların sıklıkla karşılaştığı bir diğer sorun da zararlı gazlar ve kimyasal maddelere maruz kalmaktır. Bu durum, hem kısa vadede hem de uzun vadede sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

2. Ergonomik Problemler:

- **Zor duruş ve hareketler (%10,2):** Çocuk işçiler, ergonomik olmayan iş pozisyonlarında uzun süre çalışmaya zorlanmakta, bu da kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına neden olmaktadır.
- **Göz yorgunluğu (%4,6):** Özellikle ince işçilik gerektiren sek-

törlerde, çocuklar görsel odaklanma nedeniyle göz rahatsızlıkları yaşamaktadır.

Tablo 3- Çalışılan yerde karşılaşılan/karşılaşılabilecek olumsuz durumlara göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019

(Bin kişi - Thousand person)

Etkileyen/etkileyebilecek elverişsiz faktörler Unfavorable factors that affect/could affect	Ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar Children engaged in economic activity					
	Toplam Total		Erkek Male		Kadın Female	
	Sayı- Number	(%)	Sayı- Number	(%)	Sayı- Number	(%)
Ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuk sayısı Number of persons engaged in economic activity	720	100,0	508	100,0	212	100,0
Herhangi bir yaralanma/sakatlanma yaşama durumu Any injuries						
Maruz kalan - Exposed	9	1,3	8	1,6	1	0,5
Tanık olan - Witnessed	32	4,4	20	3,9	12	5,7
İşyerinin çalışma koşullarından kaynaklı herhangi bir rahatsızlık geçirme Any discomfort arising from the working conditions in the workplace						
Maruz kalan - Exposed	4	0,6	4	0,8	0	0,0
Tanık olan - Witnessed	16	2,2	10	2,0	6	2,8
Fiziksel, sözlü şiddet veya kötü muamelele maruz kalma Exposure to physical, verbal violence or unpleasant behavior						
Maruz kalan - Exposed	1	0,1	1	0,2	0	0,0
Tanık olan - Witnessed	11	1,5	7	1,4	4	1,9
Fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen faktörler Exposure at work that affect physical health						
Göz yorgunluğu ve görsel odaklanma Eye strain and visual concentration	33	4,6	30	5,9	2	0,9
Kimyasal madde, toz duman veya zararlı gazlar Chemicals, dust, fumes, smoke or gases	78	10,8	62	12,2	16	7,5
Gürültü veya şiddetli sarsıntı Noise or strong vibrations	72	10,0	65	12,8	7	3,3
Aşırı sıcak/soğuk yada aşırı nemli/nemsiz bir ortamda çalışma Working in an extremely hot/cold or in an excessive humidity/no humidity environment	93	12,9	80	15,7	13	6,1
Zor duruş şekli veya harekete maruz kalma ve ağır yük taşıma Difficult work postures or work movements and handling heavy loads	73	10,1	56	11,0	17	8,0
Kaza riski - Risk of accident	46	6,4	43	8,5	2	0,9

Kaynak: TÜİK (31.03.2020) Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019

3. Kaza Riski ve İş Güvenliği:

- **Kaza riski (%6,4):** Çocukların çalışma alanlarında sıkça kaza riskiyle karşı karşıya kalması, iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir.
- **Gürültü ve şiddetli sarsıntı (%10):** Çocuk işçilerin maruz kaldığı bu koşullar, uzun vadede işitme sorunlarına ve stres bozukluklarına yol açabilir.

Bu tablo, çocuk emeğinin istismarının ulaştığı boyutları ortaya koymaktadır. 2019 yılı için açıklanan bu veriler, bu kapsamda bu yazı yazılırken açıklanmış son istatistiklerdir. Dolayısıyla son dönemde çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasının bu verilerde artışa yol açmış olabileceğini dikkate almak gerekir.

İş Kazaları ve İş Cinayetleri

Nitekim son dönemde çalışma hayatında çocukların sayısının artması ile iş kazası ve ölümlü iş kazası sayılarında artışlar görülmektedir.

Çocuklar, çalışma hayatında ciddi risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle 14-17 yaş grubunda ölümlü iş kazaları, sorunun ne kadar derin olduğunu ortaya koymaktadır.

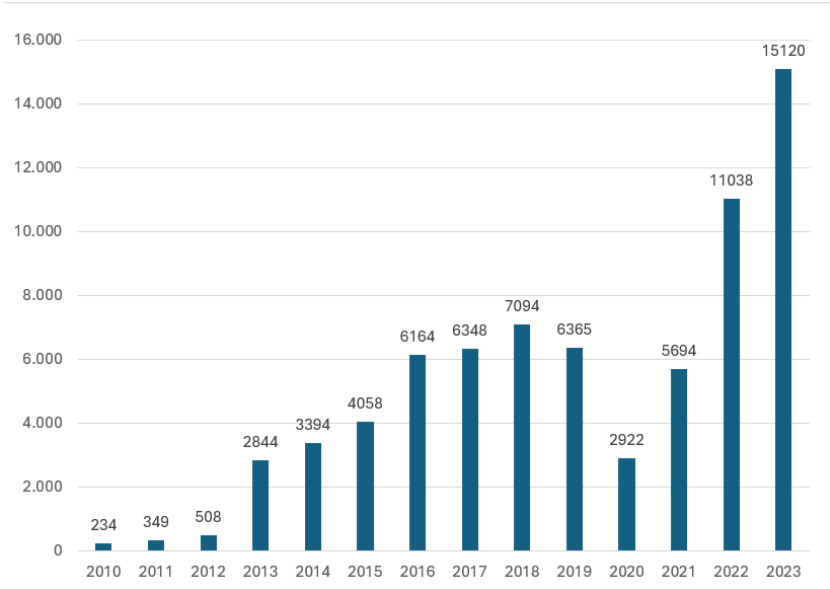
14-17 yaş grubundaki çocukların bu kazalardan etkilenme oranı dikkat çekici düzeydedir. Bu durum, yalnızca çocukların değil, aynı zamanda yetersiz denetimlerin ve kualsız işgücü piyasalarının da bir sonucudur.

Grafik 4, 14-17 yaş grubundaki çocukların yaşadığı iş kazalarını yıllara göre göstermektedir. 2010 yılında iş kazası sayısı yalnızca 234 iken, bu rakam 2014 yılına kadar hızla artarak 3 bin 994'e çıkmıştır. 2015 yılına kadar bu artış devam etmiştir. 2016 yılından itibaren, kazaların sayısı çok daha yüksek seviyelere ulaşmış ve 2018'de 7 bin 94 kazaya kadar çıkmıştır. Ancak 2020 yılında, pandemi ve ekonomik daralmalar gibi etkenlerle kazalar bir düşüş göstermiş ve sayı 2 bin 922'ye gerilemiştir. 2021'den itibaren kazalarda yeniden bir artış gözlemlenmiş, 2022 ve 2023 yıllarında ise iş kazalarının sayısı büyük bir

sıçrama yaparak sırasıyla 11 bin 38 ve 15 bin 120'ye ulaşmıştır.

Bu veriler, iş kazalarının yıllar içinde önemli bir artış gösterdiğini ve özellikle son iki yılda dramatik bir şekilde arttığını ortaya koymaktadır. Bu artış, çocuk işçiliğiyle ilgili düzenlemelerin ve denetimlerin yetersizliğinin, çalışma koşullarının daha da zorlaşmasının ve çocuk işçiliği ile mesleki eğitimin iç içe geçmesinin sonuçları olarak ele alınabilir.

Grafik 4- Yıllara Göre 14-17 Yaş İş Kazası Sayıları



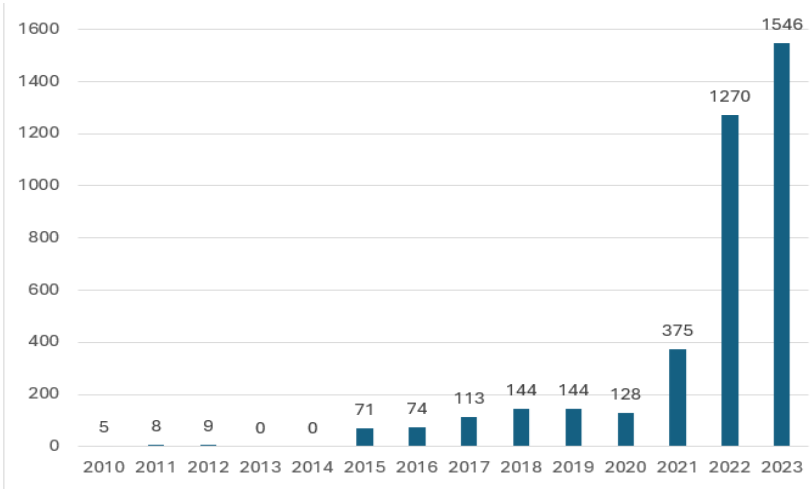
Kaynak: Çeşitli yıllara ait SGK İstatistikleri üzerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Ayrıca, 14 yaş grubundaki çocukların çalışma koşullarındaki tehlikelerin de giderek daha fazla arttığı görülmektedir (Grafik 5).

Sonuç olarak bu veriler, çocuk işçilerinin yaşadığı iş kazalarının yıllar içinde arttığını ve özellikle son iki yılda ciddi bir yükselme yaşandığını, sektörlerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin ve yasaların yeterli olmadığını ortaya koymaktadır.

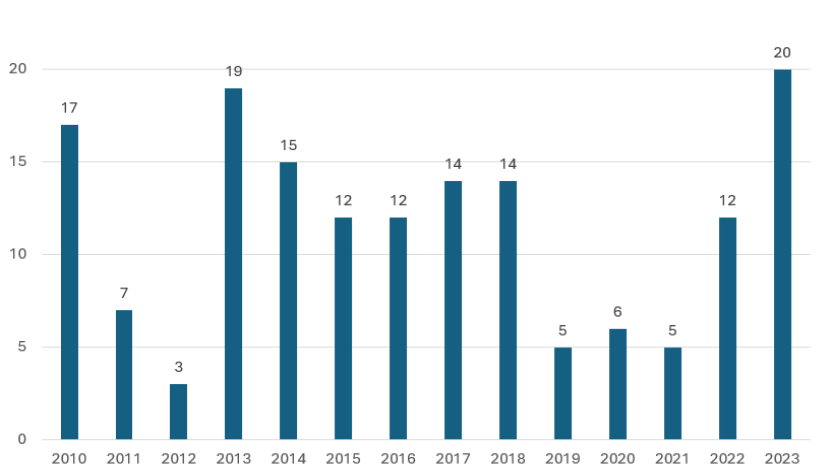
Bu sürecin sonucu olarak iş kazası sonucu hayatını kaybeden çocukların sayısında da artış görülmektedir (Grafik 6).

Grafik 5- Yıllara Göre 14 Yaşındaki Çocuklarda İş Kazası Sayıları



Kaynak: Çeşitli yıllara ait SGK İstatistikleri üzerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 6- Yıllara Göre 14 -17 Yaşındaki Çocuklarda Ölümlü İş Kazası Sayıları



Kaynak: Çeşitli yıllara ait SGK İstatistikleri üzerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Bu grafik, 2010-2023 yılları arasında 14-17 yaş grubundaki çocukların işyerinde maruz kaldığı ölüm sayılarını göstermektedir. 2010'dan 2013'e kadar, özellikle 2010 yılında 17 ölüm vakası ile yüksek bir sayı gözlemleniyor. Ancak 2012'de 3 ölüm vakasına düşüş yaşanmış. Bu düşüş, çocuk işçiliği ile ilgili alınan önlemlerin etkili olduğuna işaret edebilir.

2013 ve 2014 yıllarında ölüm sayıları tekrar yükselmiş ve 2013'te 19 ölüm vakası, 2014'te ise 15 ölüm vakası kaydedilmiştir. Sonraki yıllarda, 2015'ten 2019'a kadar ölüm sayıları 12-14 arasında seyretmiştir. Ancak 2020 yılında Covid-19 pandemisi ve buna bağlı olarak işgücü piyasasındaki azalma nedeniyle iş kazaları ve ölümler azalmış ve 6 ölüm vakası kaydedilmiştir.

2022 ve 2023 yıllarında ölüm oranlarında tekrar büyük bir artış yaşanmış ve 2022'de 12 ölüm, 2023'te ise 20 ölüm vakası rapor edilmiştir. Bu artış, çocuk işçiliğiyle ilgili düzenlemelerin yetersiz olduğunu ve çocuk işçiliğinin daha fazla risk taşıyan sektörlerde devam ettiğini göstermektedir. Genel olarak, yıllar içindeki dalgalanmalara rağmen son yıllarda önemli bir artış yaşanması, yukarıda da ifade edildiği gibi mesleki eğitim ve çocuk işçiliği arasındaki ilişkinin belirsizleşmesinin sonuçları olarak tanımlanabilir. Bu veriler kayıtlı iş cinayetlerinin sayılarını bize vermektedir.

Bağımsız bir kurum olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin (İSİG Meclisi) "Çocuk İş Cinayetleri Raporu", durumun çok daha ağır bir tablo sunduğunu ortaya koymaktadır (İSİG Meclisi 11.09.2024).

Rapor, 2023 Eylül ile 2024 Ağustos arasında Türkiye'de çocuk işçilerin öldüğü vakaları özetlemektedir. Toplamda 66 çocuk işçi hayatını kaybetmiş olup, ölümler genellikle tarım, inşaat ve metal sektörlerinde yaşanmıştır. En fazla ölüm İstanbul, Şanlıurfa ve Adana gibi illerde meydana gelirken, ölümlerin %20'si boğulma ve zehirlenme, %18'i yüksekten düşme, %17'si ise ezilme nedeniyle gerçekleşmiştir. 0-14 yaş grubu 22 ölümlerle, 15-17 yaş grubu ise 44 ölümlerle öne çıkmaktadır. Ayrıca, 5 mülteci çocuk işçi de hayatını kaybetmiştir. Bu veriler, çocuk işçiliğinin ölümcül tehlikeleri ve sektörel risklerin boyutlarını gözler önüne sermektedir.

Bu rapor, çocuk işçiliğinin ciddi bir sorun olduğunu ve özellikle tarım sektöründeki yüksek riskleri ortaya koymaktadır. Tarım

sektöründe, özellikle trafik kazalarında mevsimlik tarım işçisi çocukların hayatlarını kaybettiği bilinmektedir. Çocuk işçiliği ile mücadelede mevsimlik tarım işçiliğine yönelik programlar son derece önemlidir. Ancak inşaat ve metal sektörü gibi alanlardaki ölümler de dikkat çekmektedir. Bu alanlarda mesleki eğitim ile ilgili iş cinayetleri gündeme taşınmıştır (Çaklı 2024).

MESEM'lerin Rolü

2017 yılı ile birlikte çıraklık eğitimi, örgün ve zorunlu eğitim kapsamına alınarak, mesleki eğitim merkezleriyle (MESEM) ilişkilendirilmiş durumdadır. Bu eğitim, ekonomik yapıyı taşıyan işletmelerin çıraklık ihtiyaçlarını karşılamayı ve çırak öğrencilerin mesleklerine yönelik bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre; genel, mesleki ve teknik eğitim kurumlarını tamamlayan öğrenciler diplomalarını alabilir; ancak mesleki eğitim merkezleri öğrencilerinin diploma alabilmeleri için ek dersleri tamamlamaları istenmektedir.

Mesleki eğitim merkezlerinde öğrenciler, 34 alanda ve 184 meslek dalında eğitim görmektedir (METEG 2024). Bu meslek dallarının bir kısmı tehlikeli sınıfta yer alan meslek dallarıdır.

Yine meslek okulları, 9, 10 ve 11. sınıf öğrencilerine asgari ücretin en az %30'u, 12. sınıf kalfalara ise asgari ücretin en az %50'si kadar maaş ödemekte ve ayrıca iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı sigorta sağlamaktadır.

Bu ödemeler işverenler açısından bir mali yük getirmemektedir. Bu anlamda MESEM kapsamı, maliyetsiz bir işgücü olarak işverenlere sağlanan bir fırsat durumundadır.

Yoksulluk ve çocuk işçiliği arasındaki ilişki düşünüldüğünde aileler açısından da MESEM, hanehalkına katkı sağlayan bir unsur olarak son derece caziptir. Bu durumda MESEM'ler hem yoksul ailelerin çocukları için ailelerinin bütçesine katkı sağlamakta hem de işverenlere maliyetsiz bir işgücü sağlamaktadır. Sürecin çocuklar açısından maliyeti ise okulda geçirmeleri gereken süreyi, kimi zaman ağır işkollarında, büyük fabrikalardan küçük atölyelere, farklı ölçeklerde işyerlerinde, ağır çalışma koşullarına maruz kalarak

geçirmeleridir.

Üstüne üstlük bu işyerlerinin önemli kısmında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı da yapılan denetimlerle ortaya çıkmıştır. Mesleki eğitim kapsamındaki işyerlerine yapılan denetimde, 94 bin 301 işyerinin 8 bin 406'sının işçi sağlığı ve iş güvenliği şartlarına uymadığı tespit edilmiştir. Bunlara uygulanan yaptırım, sözleşmelerinin feshedilmesi yani bu işyerlerinin mesleki eğitim kapsamı dışına çıkarılmasıdır. Başka bir yaptırım uygulanıp uygulanmadığı belirsizdir (MEB 2024). Sonuç olarak kabaca her 10 çocuktan birinin tedbirsiz işyerlerinde çalıştırıldığı söylenebilir.

Sonuç

Çocuk işçiliği, ekonomik ve toplumsal yapının en derin sorunlarından biridir. Yoksulluk, işgücü piyasalarının kuralsızlaşması ve eğitim sistemindeki eksiklikler, bu sorunun temel nedenleri arasında yer almaktadır. Çocukların erken yaşta çalışma hayatına girmesi, yalnızca bireysel bir kayıp değil, aynı zamanda toplumun geleceğine yönelik ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.

Çalışma koşullarıyla ilgili analizler, çocuk işçiliğinin hangi koşullar altında sürdüğünü göstermektedir. Bu çocuklar fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan ağır yükler altında çalışmaktadır. Özellikle tehlikeli işlerde çalıştırılan çocuklar, yaşamlarını ve geleceklerini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır. Eğitim hayatlarından koparılmaları, toplumsal eşitsizlik döngüsünün devamına neden olmaktadır.

Yine bu veriler üzerinden mesleki eğitim programlarının ne ölçüde çocuk işçiliğine yol açan bir pratik olduğu dikkate alınmadan, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından oluşturduğu riskleri irdelemeden MESEM'leri çocuk işçiliğini önleyecek sihirli bir değnek gibi ele almak son derece risklidir.

Çocuk işçiliğiyle mücadele, bireysel çabalarla değil, kalıcı düzenlemelerle mümkündür. Bunun için:

- Çocuk işçiliğinin temel nedeni olan yoksulluk, sosyal politikalarla etkin bir şekilde ele alınmalıdır. Bu doğrultuda, düşük gelirli ailelere ekonomik destek sağlanmalı ve sosyal yardımlar artırılmalıdır.

- Çocukların eğitime erişimini artırmak için okul altyapıları ge-

liştirilmelidir. Meslek liselerinin nitelikli eğitim sunması sağlanmalı ve bu liseler, çocukların gelecekteki meslek hayatına hazırlanmasında bir araç olarak kullanılmalıdır.

• Esnek ve kurlsuz çalışma düzeniyle mücadele edilmelidir. Çocuk işçiliğini teşvik eden düzenlemelere karşı etkin yaptırımlar uygulanmalı, iş güvenliği ve sağlık denetimleri sıklaştırılmalıdır.

• MESEM gibi projeler, çocuk işçiliğini artırdığı için derhal durdurulmalı ve yerine çocukların yararını gözeten sistemler getirilmelidir. Meslek lisesi öğrencilerinin staj programları sıkı denetimlere tabi tutulmalı ve işyerleri belirli kriterleri karşılamadığı sürece öğrenci alamamalıdır.

• Çocuk işçiliğinin yoğun olduğu sektörlerde etkili denetim ve yaptırımlar uygulanmalıdır. İşverenler, yasadışı çalıştırmalar nedeniyle ciddi cezalara çarptırılmalı ve bu cezalar caydırıcı olmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Akpınar, T. (2018) Çıraklık Sistemi Kimin İçin İdeal Çözüm?, Çalışma Ortamı, Sayı: 156, s.3-4.

2. Bhukuth, A. (2008) Defining child labour: a controversial debate, Development in Practice, 18:3, 385-394, DOI: 10.1080/09614520802030466

3. Çaklı, O (2024) MESEM’de Biten Hayatlar yazı dizisi, Gazete Duvar, <https://www.gazeteduvar.com.tr/mesemde-biten-hayatlar-8-zekai-de-omer-de-insaattan-duserek-oldu-haber-1720158>

4. ÇSGB (2017) Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı, Ankara, Türkiye, 1000 Adet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Çalışma Genel Müdürlüğü, Ayrıntı Basımevi, Ankara, Birinci Basım: 2017 <https://ika.org.tr/assets/upload/dosyalar/ocuk-isciligi-ile-mucadele-ulusal-programi2017-2023.pdf>

5. Eliaçık, E. Koçak, K. ve Çiçek, M. (2017). Meslekî ve Teknik Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Kanuni Düzenlemeler, M.E.B. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. https://salihli.meb.gov.tr/meb-iyis_dosyalar/2017-01/27152012_MESLEKY_EYYTYMYN_GELYTYRYLMESY.pdf Erişim [19.01.2025]

6. ILO (2022) Türkiye’de çıraklığın mevcut durumu: İlgili ILO belgelerine genel bakış, ILO Türkiye Ofisi, 6 Haziran 2022, <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40oro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms.847573.pdf>

7. İSİG Meclisi (11.09.2024) Çocuk işçilik yasaklansın... Mesleki eğitim yeniden yapılandırılсын... Son bir yılda en az 66 çocuk işçi hayatını kaybetti Erişim [19.12.2024] <https://www.isigmeclisi.org/21084-cocuk-iscilik-yasaklansin-mesleki-egitim-yeniden-yapilandirilsin>

8. MEB (2024) Mesleki Eğitimde 8 Bin 406 İş Yerinin Sözleşmesi Feshedildi, Milli Eğitim Bakanlığı

<https://www.meb.gov.tr/mesleki-egitimde-8-bin-406-is-yerinin-sozlesmesi-feshedildi/haber/33350/tr>

9. ME/TEG (2022) Mesleki Eğitim Programında Uygulanan Alan ve Dal Listesi, M.E.B. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Erişim [19.12.2024] https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/photos/2022/01/25/alandal-liste-a4_61fo10865e1d9.pdf

10. SGK (2024) Kaza ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, Çeşitli Yıllara Ait SGK İstatistik Yıllıkları, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4>

11. TÜİK (19.04.2024) Kurumsal olmayan çocuk nüfusun işgücü durumu, 2014-2023, TÜİK, İstatistiklerle Çocuk, 2023, TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2023-53679>

12. TÜİK (31.03.2020) Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019 <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=child-labour-force-survey-2019-33807>

13. UNICEF (12.06.2018) Çocuk işçiliğine karşı mücadelede aracı olarak Teknik ve Mesleki Eğitim, <https://www.unicef.org/turkiye/basın-bultenleri/çocuk-işçiliğine-karşı-mücadelede-aracı-olarak-teknik-ve-mesleki-egitim>

MESEM NEDİR? NE AMAÇLANIYOR?

Barış Uluocak*

Türkiye’de geleneksel işgücü yetiştirme sistemi, örgün eğitim kurumlarında sürdürülen meslek eğitimi dışında, mesleki eğitim merkezleri (MESEM) ve çıraklık sözleşmeleri yoluyla sürdürülmektedir. Örgün ortaöğretim düzeyinde gerçekleşen meslek eğitimi, yapılan yasal düzenlemelerle zaman içinde işyerlerinde staj yapan öğrencilerin işçi olarak çalıştırılmasına neden olmuştur.

Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Hakları Sözleşmesi’nde 18 yaşından küçük herkes çocuk olarak tanımlanmaktadır. Farklı kültürlerde çocukluk gerek yaş gerekse işlevler açısından farklı şekillerde tanımlansa da çocukların fiziksel, sosyal, zihinsel ve psikolojik yönlerden yetişkinlerden farklı birer birey oldukları ve bu yönlerdeki gelişimlerinin sağlıklı biçimde gerçekleşmesi için yetişkinlerden daha farklı sağlık, bakım, koruma ve destek hizmetlerine ihtiyaç duydukları bir gerçektir.

Mesleki Eğitim Merkezlerine Kimler Başvurabilir?

Mesleki eğitim merkezi öğrencileri, haftada 1 gün okulda teorik eğitim, 4 gün işletmelerde pratik eğitim alır. Bu doğrultuda mesleki eğitim merkezlerine kayıt olma şartları şunlardır:

- En az ortaokul veya imam hatip ortaokulunu bitirmiş olmak.

- Sağlık durumu açısından ilgili mesleğin öğrenimine elverişli olmak. Bu durum gerektiğinde sağlık/sağlık kurulu raporuyla belgelendirilir.
- Kayıt olacağı meslek dalıyla ilgili bir işyeriyle sözleşme imzalamak (Sözleşme imzalanacak işyerinde “Usta Öğreticilik Belgesine” sahip bir usta bulunması gerekir).
- 14 yaşını doldurmuş olmak.

Öğrenci kayıtları yıl boyu devam eder. Bugün için kâğıt üstünde bu şekilde olsa da uygulamada MESEM öğrencileri, örgün eğitimden neredeyse tamamen uzaklaşmış durumdadır. Genel olarak MESEM’e okul başarısı düşük, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı çocuklar yönlendirilmektedir.

2016 ve 2021 yıllarında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda yapılan değişikliklerle mesleki eğitim merkezlerinin (MESEM) yaygınlaştırılması ve meslek lisesi öğrencilerinin işletmelerde ucuz işgücü olarak çalıştırılmasının önü açılmıştır. 2021-2022 eğitim-öğretim yılının ikinci yarısından itibaren ülke genelinde çok sayıda MESEM açılmıştır. 2024 yılı itibariyle Türkiye’deki 81 organize sanayi bölgesinin (OSB) tamamında açılan MESEM’ler aracılığıyla kayıtlar yapılmaktadır.

MESEM’ler devlet tarafından teşvik edilmektedir. Bugüne kadar MESEM’ler için patronlara ödenen miktar 15 milyar lirayı aşmış durumdadır. Sadece 2024 yılında yapılan ödemeler ise 1,6 milyar lirayı geçmiştir.

Kamuoyunda yaygın kullanılan “ucuz işgücü” tabiri MESEM’leri tanımlamakta yetersiz kalmaktadır; çünkü MESEM’ler patronlar için ucuz değil, “bedava” işgücü demektir.

Türkiye’nin çeşitli illerinde öğrenciler ve aileleri, afiş ve ilanlarla MESEM’lere yönlendirilmektedir. Öğrenciler ‘staj’ adı altında 4 gün işyerlerinde çalıştırılırken, 1 gün okulda ders görmektedir. Öğrencilerin hastalık, meslek hastalığı ve iş kazalarına dönük sigorta primleri çalıştırıldıkları işletmeler tarafından değil, devlet tarafından İşsizlik Sigortası Fonu’ndan ödenmektedir.

Çocukların MESEM’lere yönlendirmesi bir hükümet politikası şeklinde sürdürülmekte, buna ilişkin kampanyalar düzenlenmektedir. Patronların bireysel ve kurumsal bazda yaptığı açıklamalar,

ucuz işgücü ve çocuk işçi konusunda ne kadar iştahlı ve talepkâr olduklarını gözler önüne sermektedir.

Bu yönlendirme politikaları için Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) pek çok adım atmaktadır. Geçtiğimiz sene MEB'in yaptığı son değişiklikler nedeniyle 9'uncu sınıfta çok sayıda öğrenci sınıfta kalmıştır. MEB, göndermiş olduğu yazılarla 9'uncu sınıfta sınıf tekrarı yapan öğrencilere MESEM'lerde ucuz işgücü olmayı adeta bir müjde olarak duyurmuş ve bu öğrencilerin MESEM programlarında 10'uncu sınıftan itibaren öğrenimlerine devam edebileceklerine dair bir düzenleme yapmıştır. Hatta Antalya'da MESEM'lere öğrenci yönlendirilmesi için camilerde okunan vaazlarda bu konuya yer verileceğine ilişkin haberler de çıkmıştır.

Mesleki eğitim merkezi programında haftada 1 gün okulda teorik eğitim, 4 gün ise işletmede beceri eğitimi verilerek Mesleki Teknik Anadolu Lisesi diploması ile birlikte çıraklık, kalfalık, ustalık belgesi ile vatandaşlara iş kurma imkânının sunulduğu iddia edilmektedir.

SGK verilerine göre, 2009'da toplam 380 bin kayıtlı çırak, stajyer ve kursiyer varken bu sayı MESEM'in etkisiyle bugün 2 milyona ulaşmış durumdadır. Çırak, stajyer ve kursiyerlerin toplam sigortalı işçiler içindeki payı ise son 15 yılda yüzde 4'ten yüzde 10'a çıkmıştır.

Yaş sınırı olmaksızın ortaokul mezunu herkesin kayıt yaptırabildiği programda, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yapılmakla birlikte 9'uncu, 10'uncu ve 11'inci sınıflarda asgari ücretin en az yüzde 30'u, 12'nci sınıfta ise kalfa statüsünü kazananlara asgari ücretin en az yüzde 50'si kadar ücret verilmektedir. Mesleki eğitimde 34 temel alan ve 184 alt dalda mesleki eğitim ile önceki öğrenmelerin tanınması kapsamında, geçmiş çalışmışlıkların değerlendirilmesi sonucunda kalfalık ve ustalık sınavlarına girme hakkı tanınmaktadır.

MESEM programı, öğrencilerin erken yaşta çalışma hayatına girerek meslek edinmesi, genç işsizlik oranını düşürmek; sınıfını geçememiş, öğrenim hakkı bitmiş öğrencilere alternatif yaratmak ve sektörlere istihdam yaratmak gibi iddialar eşliğinde gündeme getirilmiştir. Meslek liselerine devam eden öğrencilerin tamamına yakınının yoksul emekçi çocukları olması, okul masraflarının ailelerin sırtında ciddi bir yük haline geldiği günümüz koşullarında ailelerin

ve öğrencilerin MESEM'e yönelmesine neden olmuştur.

Ekonomik olarak zor günler yaşayan aileler ve çocukları açısından 'meslek sahibi olma' ve 'para kazanma' fikri ilk anda ne kadar cazip gelse de özellikle MESEM kapsamında işçi çalıştıran işletmelerde çok sayıda iş kazası gerçekleşmiş ve ölümler yaşanmıştır.

Sadece 2023-2024 eğitim-öğretim yılında 9 öğrenci, MESEM kapsamında çalışırken iş cinayeti sonucu hayatını kaybetti.

17 yaşındaki Alperen Enes Ural, Manisa Soma'da stajyer olarak çalıştığı inşaatta doğalgaz borusu döşerken yüksekten düşerek yaralandı. Beş gün tedavi gördüğü hastanede hayatını kaybetti.

17 yaşındaki Murat Can Eryılmaz, Kilis MESEM 12'nci sınıf öğrencisiydi. 13 katlı bir inşaatta çalışırken yüksekten düşerek ağır yaralanmıştı. 72 gündür tedavi gördüğü Malatya Turgut Özal Tıp Fakültesi Hastanesi'nde hayatını kaybetti.

15 yaşındaki Erol Can Yavuz, Kütahya Mesleki Eğitim Merkezi İç Mekân Mobilya Teknolojisi Dalı 9'uncu sınıf öğrencisiydi. Kütahya Yeni Sanayi Sitesi'nde staj yaptığı mobilya atölyesinde üzerine sunta blokların devrilmesi sonucu hayatını kaybetti.

14 yaşındaki Arda Tonbul, Özkanlar Metal Demir Çelik Endüstrisi AŞ işçisiydi. İstanbul Büyükçekmece'de staj gördüğü işyerinde kafasının sac büküm makinesine 16 dakika sıkışması sonucu ağır yaralandı. Altı gündür tedavi gördüğü hastanede hayatını kaybetti.

17 yaşındaki Ömer Çakar, Diyarbakır Kayapınar Şehit Abdülvahap Çokur Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 10'uncu sınıf öğrencisiydi. MESEM kapsamında klimacıda staj yapıyordu. Klima takarken ikinci kattan düşerek ağır yaralandı. Altı gündür tedavi gördüğü hastanede hayatını kaybetti.

16 yaşındaki Zekai Dikici, Manisa Alaşehir Sümer Oral Mesleki Eğitim Merkezi'nde Elektrik Tesisat Bölümü 11'inci sınıf öğrencisiydi. Bir inşaatta elektrik tesisatı döşeme işi yaparken 5'inci kattan düşerek hayatını kaybetti.

17 yaşındaki Ulaş Dumlu, ERMES Bilim Teknik Koleji Elektrik Bölümü 12'nci sınıf öğrencisiydi. Konya Ereğli'de stajyer yaptığı elektrik firması ile gittiği Bahri Dağdaş Şeker Fabrikası'nda arıza gidermek için çıktığı elektrik direğinden arıtma havuzuna düşerek hayatını kaybetti.

15 yaşındaki Alperen Kocayavuz, Fatih Sultan Mehmet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencisiydi. Ankara Çubuk'ta stajyer olarak çalıştığı inşaatın altıncı katından asansör boşluğuna düşerek hayatını kaybetti.

16 yaşındaki Eren Dağ, Konya Karapınar'da, saat 20.00 sularında, MESEM kapsamında çalıştığı sondaj firmasıyla gittiği Akören mevkiinde bir tarlada kuyu açmak için sondaj çalışması yapılırken elektrik akımına kapılarak hayatını kaybetti.

Bitmek bilmeyen bu can kayıpları ve artan tepkiler üzerine Milli Eğitim Bakanlığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin sıkılaştırılmasına dair okullara yazı göndererek tepkileri biraz olsun dindirmeye çalıştı. Ancak mevcut yönetmeliklerin hatırlatılmasından öte anlam taşımayan bu girişim, sorunun temeline inmekten hayli uzaktır. Bugün için temel talep, MESEM'lerin derhal kapatılması olmalıdır.

Eğitim yoluyla müreffeh bir hayat kurma hayaline tutunmuş yoksul emekçi aileler, eğitimdeki piyasalaşma ve nitelik kaybı nedeniyle umudunu çok erkenden yitirip çareyi MESEM'lerde buluyor. Patronların ucuz işgücü ve teşvik için önünde kuyruğa girdikleri ve programın yaygınlaşması için iktidardan sürekli talepte buldukları MESEM'ler, bugünün Türkiye'sinin çarpıcı bir fotoğrafını sunuyor bize. İstisnasız tüm bakanların "ara eleman ihtiyacı" veya "memleket meselesi" diyerek güzellmeler yazdığı MESEM'ler, geleceğinden umudunu kesmiş yoksul kuşakların mecburi istikameti oluyor.

Bugün itibarıyla MESEM'lerde kayıtlı öğrenci sayısı 400 bini geçmiş durumda. 9, 10 ve 11'inci sınıf öğrencileri asgari ücretin en az yüzde 30'u kadar ücret alıyor; yani yaklaşık 6 bin 630 TL kazanıyor. 12'nci sınıftaki kalfalara ise asgari ücretin en az yüzde 50'si kadar maaş veriliyor; bu ücret 11 bin 52 liraya tekabül ediyor.

Tüm itirazlara ve yaşanan kayıplara rağmen MEB, mesleki eğitimi ortaokul düzeyine indirmek için yeni adımlar atmaya devam ediyor. Geçen sene pilot uygulamayla başlayan "zanaat atölyeleri" bugün itibarıyla 81 ile yayılmış durumda. Bu programla mesleki eğitim, ortaokul 7 ve 8'inci sınıflara kadar inmiş olacak.

MESEM uygulaması, bugün örgün eğitimdeki tüm öğrencilere bir seçenek olarak sunulmaktadır. Farklı lise türlerinden isteyen her öğrenci okulunu bırakıp bu programda istedikleri alana geç-

bilmektedir.

Ergenlik döneminde olan ve mesleki eğitim alan çocuklar akran gruplarından kopararak, sosyal bir varlık olma, kendi yaşlıları ile okul ortamında paylaşımda bulunma, arkadaşlık kurma, karşılaş-tıkları sorunları çözme becerilerinden mahrum bırakılmaktadır.

MESEM Uygulamasından Derhal Vazgeçilmelidir

Türkiye’de öğrencilerin eğitimlerini yarıda bırakıp okulu terk etme durumu ciddi bir sorundur. Avrupa İstatistik Ofisi’nin (Eurostat) verilerine göre Türkiye, Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında okulu erken bırakma konusunda ilk sıradadır. Eğitimin giderek paralı hale gelmesi, ülkede yaşanan uzun süreli ekonomik kriz nedeniyle yaşanan yoksullaşma ve hanelerin ekonomik durumunun kötüleşmesi, çok sayıda çocuğun okulu terk etmesine neden olmaktadır. Devletin zorunlu eğitim kapsamındaki çocukları “beceri eğitimi” adı altında işverene ucuz işgücü kaynağı olarak sunması kabul edilemez. Çocukların yeri işyerleri değil okullar, oyun alanları, kütüphaneler, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine katkı sağlayan yerlerdir. Çocuk işçiliğini artıran ve yaygınlaştıran her türlü uygulamaya derhal son verilmelidir.

**Eğitim Sen İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı*

METAL İŞÇİLERİNİN ERGONOMİK SORUNLARI¹

Doç. Dr. Nejdeye Güngördü

Giriş

Metal sektörü, ülkemizde Türkiye imalat sanayii üretim ve ihracatının ikinci büyük sektörüdür. Bütün sanayilerin lokomotifi niteliğinde olan metal sektörü, barındırdığı iş gücü ve ekonomik büyüklüğü bakımından Türkiye'nin önemli sanayi kolu durumundadır. Türkiye, demir-çelik sektöründe 2020 yılında Avrupa'nın en büyük, dünyanın ise 7'nci üreticisi olarak yer almaktadır. 2021 yılı SGK istatistiklerine göre metal sektöründe 97 bin 359 işyeri, bu işyerlerinde istihdam edilen 1 milyon 483 bin 499 çalışan bulunmaktadır. Bu işyerlerinin yüzde 97,6'sı küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) niteliğinde olup, çalışanların yüzde 63,8'i KOBİ'lerce istihdam edilmektedir.

Metal endüstrisi, hem metal üretimini hem de metallerin işlenmesini içeren bir sektördür. Temel metal üretimi, cevher, pik veya hurdadan demirli ve demirsiz metallerin eritilmesi ve/veya rafine edilmesi faaliyetlerini içermektedir. Metal işleme sanayiinde makine ve makine parçaları, alet ve araçlar üretilmektedir. Metal işleme teknikleri; cevher ve hurda eritme ve arıtma, döküm,

¹ Sevgili Nejdeye Güngördü hocamızın bu değerli makalesi, bir teknik aksaklık nedeniyle ne yazık ki kitabın basılı halinde yer almadı. Bu nedenle makaleyi kitabımızın internet sitemizde yayımlanan pdf'inin sonuna ekledik. Hocamızdan çok özür diliyoruz.

sıcak veya soğuk dövme, kaynak, metal kesme, sinterleme, torna işleri, taşlama, cilalama, zımparalama, yüzey işleme ve kaplama işlemleri olarak sayılabilir. Metal endüstrisinde kullanılan bu teknikler sağlık açısından pek çok risk faktörünü barındırmaktadır.

Tanımlar

1951 yılında Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ortak komitesinde iş sağlığı, tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik hallerinin korunması, geliştirilmesi, en üst düzeyde sürdürülmesi ve işin insana, çalışanın kendi işine uyumunun sağlanması olarak tanımlanmıştır. İşyerinde sağlığın belirleyicileri, işyeri ortam etkenleri (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal etmenler) ve bireysel etkenler (yaş, cinsiyet, sağlık durumu, beslenme, kişisel özellikler, genetik yapı) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu etkenlerden kaynaklı riskler kontrol edilemediğinde çalışanlarda iş kazası, işle ilgili hastalık ya da meslek hastalıkları gibi işle ilgili sağlık sorunları görülebilir.

DSÖ, iş ile ilişkili hastalığı, oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin, diğer sebeplerle birlikte bir faktör olduğu hastalıklar şeklinde tanımlamıştır. Bizim mevzuatımızda ise meslek hastalıkları, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3'üncü maddesinde mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır.

Metal sektöründe başlıca ortam faktörleri fiziksel faktörler, kimyasal faktörler, biyolojik faktörler, tozlar, psikososyal faktörler ve ergonomik faktörler olmak üzere 6 gruba ayrılmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde, işe bağlı sorunların dağılımına bakıldığında hem kadın cinsiyette hem de erkek cinsiyette kas iskelet sistemi hastalıkları başı çekmektedir. Türkiye'de de işe bağlı sorunların dağılımında kas iskelet sistemi hastalıkları ilk sırayı almaktadır.

Mesleki Kas İskelet Sistemi Hastalıkları

Metal sanayii çalışanları mesleki kas iskelet sistemi hastalıklarına

(MKİH) yol açabilecek risklere maruz kalarak çalışmak durumunda kalabilirler. Mesleki kas iskelet sistemi hastalıkları, iş aktiviteleri sırasında fiziksel ve psikososyal risklere maruz kalmaya bağlı olarak gelişen ağrı, hareket kısıtlanması ve sakatlanma ile seyredilen hastalıklar olarak tanımlanmaktadır. Metal işçilerinde MKİH nedenleri arasında kötü postür ve uygunsuz hareketler, iş sırasında kaslara binen aşırı yük, hareket esnasında aşırı kuvvet sarf etmek, titreşim, soğuk ya da aşırı sıcak ortamlar, kazaya sebep olabilecek yetersiz aydınlatma, vibrasyon, ergonomik yetersiz alet kullanma ve vücudun gerilmesine sebep olabilecek yüksek gürültü sayılabilir.

Mesleki Kas İskelet Sistemi Hastalıkları Risk Faktörleri

İşyerinde ani tek bir hareketten ziyade tekrarlamalı, zorlamalı hareketlerin ve yanlış vücut mekaniklerinin kullanımının birikimli etkisine ve yetersiz ergonomik koşullara bağlı oluşan MKİH'dan en sık görülenler bel ağrısı, boyun ve üst kol hastalıklarıdır. MKİH'na neden olan risk etmenleri işle ilgili risk etmenleri ve kişisel risk etmenleri olarak ikiye ayrılır. İşle ilgili risk etmenleri; fiziksel, ergonomik etkenler (uzun süreli aynı pozisyonda kalma, fazla tekrar, ara vermeden uzun süre çalışma, işin güç ve hız gereklilikleri, çalışma ortamının ısı, titreşim, kötü postüre neden olan çalışma koşulları gibi) ve psikososyal etkenler (iş memnuniyetsizliği, monoton iş, zaman baskısı, stres, mola vermeden uzun süre çalışma, yetersiz iş arkadaşı desteği vb) olarak ayrılır. Kişisel risk etmenleri içinde ise yaş, kondisyon yetersizliği, sigara, aşırı kilo, genetik yapı gibi faktörler sayılabilir.

Uygunsuz duruşlar, doğal duruşun dışındaki duruşlar olarak tanımlanmakta ve kötü postür olarak adlandırılmaktadır. Doğal duruş, iş için en güvenli ve rahat duruştur. Doğal olmayan duruşlar kas ve eklemlere baskı yaparak vücudun fiziksel limitlerini zorlar. Uygunsuz duruşlara örnek olarak; gün içerisinde 2 saatten fazla sürekli eller ile omuz ve baş hizasının üzerinde çalışmak, gün içerisinde 2 saatten fazla diz çökerek çalışmak veya gün içerisinde 2 saatten fazla beli bükerek veya eğerek çalışmak verilebilir.

Çalışma duruşları ve hareketleri, MKİH için risk oluşturmaktadır. Herhangi bir vücut pozisyonu uzun süreler boyunca sürdürülürse rahatsızlığa ve yorgunluğa neden olabilir. Örneğin ayakta durmak doğal bir vücut duruşudur ve kendi başına belirli bir sağlık tehlikesi oluşturmaz. Ancak, uzun süre ayakta durma pozisyonunda çalışmak ayak ağrısına, genel kas yorgunluğuna ve bel ağrısına neden olabilir. Ayrıca, çalışma alanlarının uygunsuz düzeni ve belirli görevler, çalışanların doğal olmayan ayakta durma pozisyonları kullanmasına neden olabilir. Vücut pozisyonu aynı zamanda yaralanmalara da neden olabilmektedir. Gövde konumunu düşündüğümüzde, vücut parçaları normal hareket genişliğinin üst sınırlarında çalışıyorsa, vücutta germe, tendon ve sinir sıkışması gibi durumlar görülebilir. Statik postürde çalışıldığında ise, kasılı olan kaslar damarsal yapıları sıkıştırabilir, aynı zamanda kasılan kaslarda aşırı yorgunluk geliştirebilir ve bunun sonucunda dolaşımın azalması, kas yorgunluğu, incinmelere yatkınlık gibi durumlar ortaya çıkabilir. Öne eğilerek çalışmak bel üzerinde aşırı yük oluştururken, omuz hizasının üzerinde çalışmak, arkaya dönerek uzanmak, gövdeden uzağa ulaşarak çalışmak, el bileğini zorlayıcı ve tekrarlayıcı hareketlerde çalışmak, sabit veya anormal pozisyonda çalışmaya örnek olarak gösterilebilir. Aynı eklem ve aynı kas grubunun sürekli tekrarlayan hareketi, sabit gövde postürü gibi diğer faktörlerle beraber çalışmada ağrıya neden olabilir. Tekrarlayıcı hareket içeren işler çok yorucudur, çünkü işçi hareketler arasındaki kısa zaman dilimlerinde tam olarak iyileşemez. Sonunda, aynı tekrarlayan hareketleri yapmak daha fazla çaba gerektirir. İş aktivitesi yorgunluğa rağmen devam ederse, çalışanlarda yaralanmalar meydana gelebilir. Günün farklı zamanlarında farklı hızlarda hareket etmesi insan doğasının özelliğidir. Çalışmanın hızını hareketler arası dinlenme ve bu sürede gerekli kan akımının sağlanması belirler. Tempo ne kadar hızlıysa, mevcut zaman o kadar az olur ve MKİH riski o kadar yüksek olur.

Güç, objeleri kaldırma, alet kullanma ve hareket için gereklidir. Fazla güç gerektiren işler daha fazla kas gücü toparlanması için daha uzun süre gereksinimini beraberinde getirir. Kaslarda daha hızlı yorgunluk, aşırı kuvvet kasların normalden daha fazla

kasılmasına sebep olarak, kasların, eklemlerin üzerindeki yükü artırarak zedelenmeler oluşturabilir.

Titreşimli el cihazları kullanan (pnömatik çekiç, pnömatik matkap, vs) kişilerde beyaz parmak hastalığı görülebilir. Ağrı, uyuşma, yakalama ve kavrama kaybı gibi şikâyetlere neden olabilir ve soğuk ile tetiklenebilir. Beyaz parmak hastalığından korunmak için titreşimli el cihazları kullanan kişilere cihazların sap kısımlarının titreşimi absorbe edecek yapıda olması ve ellerin sıcak tutulması önerilir.

Çalışma ortamının ısısı MKİH için önem arz etmektedir. Soğuk ortamlarda çalışmak durumunda kalan kişilerde, kas ve eklem esnekliği azalır. Soğuk materyali tutmak, uyuşukluk hissi oluşturarak yakalanan objeye daha fazla güç ile tutmaya ve vücut esnekliğinde azalmaya yol açabilir. Çok sıcak ve nemli ortamlarda çalışma durumunda ise çalışanlarda, çabuk yorulma meydana gelebilir.

Ergonomik Risk Değerlendirme Yöntemleri

Metal sanayii çalışanları ile yapılan çalışmalarda çalışanların, son 12 ayda en az bir vücut bölgesinde kas iskelet sistemi şikâyeti bildirdiği belirtilmiştir. Çalışmadaki katılımcıların kas iskelet sistemi şikâyetlerinde en fazla sıklığın bel bölgesinde olduğu sonucuna varılmış. Kas iskelet sistemi şikâyetleri ile metal sanayide çalışanların eğitim seviyelerini inceleyen bir çalışmada ise yüksek eğitim seviyeli çalışanlarda boyun bölgesinde sorun yaşama oranının daha yaygın olduğu gözlenmiş, aynı zamanda yüksek eğitim seviyesinin bel ağrısı riskini azalttığı belirtilmiştir. Ergonomik sorunlardan olan birikimsel travma hastalıkları (BTH); sürekli tekrarlanarak çalışanın biyomekanik kapasitesini aşan ve travma oluşturan hareketler sonucunda eklem, kas, tendon ve diğer yumuşak dokularda bozulma, fonksiyon kaybı ve ağrı ile seyreden sendromların genel adıdır. Etkilenme de en çok el, kol ve omuz bölgesinde meydana gelir. MKİH'nin klinik evreleri 3'e ayrılır. Erken evrede; çalışırken ağrı ve yorulma meydana gelir, fakat çalışan dinlenince rahatlar ve bu durum çalışanın performansını etkilemez. Ara evrede; ağrı ve yorulma işin başlangıcında hemen ortaya çıkar,

gece boyu sürer ve tekrarlayan işlerde çalışanın performansının azalmasına neden olur. İleri evrede; ağrı dinlenmekle geçmez, çalışanda uykuya engel olabilir ve kişide belirgin performans azalmasına neden olur. Çalışanların tümü, bu aşamalardan aynı şekilde geçmez. Aslında, bir aşamanın ne zaman bittiğini ve bir sonrakinin ne zaman başladığını tam olarak söylemek zor olabilir. İlk ağrı, kasların ve tendonların dinlenmesi ve iyileşmesi gerektiğine dair bir işarettir. Aksi takdirde, bir yaralanma uzun süreli ve bazen geri döndürülemez hale gelebilir. Çalışanlar şikâyetlerini ne kadar erken fark ederlerse, onlara o kadar çabuk yanıt vermelidirler ve önlemleri alınmalıdır.

MKİH'nin önüne geçilmesi için çalışma ortamında etkili ergonomi programları yürütmek gereklidir. Ergonomi programlarının yürütülmesi için çalışan ve işverenin sorumluluklarının bilincinde olması gerekmektedir. Çalışma ortamındaki ergonomik risk analizi ile risklerin belirlenip gerekli önlemlerin alınması ile çalışanlarda mesleki kas iskelet sistemi hastalıklarının önlenmesi sağlanabilir. Ergonomik risk değerlendirme yöntemlerinden olan kişisel anket yöntemlerine ilk aşamada başvurulabilir. MKİH riskinin değerlendirilmesi için kullanılan öznel anketler ve kontrol listelerinden en önemlisi Cornell Kas İskelet Rahatsızlık anketidir. Bu yöntemlerin en büyük avantajı, maliyetinin düşük olması, etkili yöntemler olması ve büyük çaplı örneklerle uygulanabilmesidir. Maruziyet seviyesi ve değişimi ile ilgili olarak düşük geçerliliğe sahiptir. Ergonomik risk değerlendirme yöntemlerinden olan sistematik gözlemlere dayalı yöntemler, MKİH riskinin nicel olarak değerlendirilebilmesi amacıyla kullanılan basit gözleme dayalı yöntemler ve gelişmiş gözleme dayalı yöntemler olarak ikiye ayrılır.

Basit Gözleme Dayalı Yöntemler: Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Entitüsü Yük Kaldırma Endeksi (NIOSH Lifting Equation), Hızlı Üst Uzuv Değerlendirmesi (Rapid Upper Limb Assessment-RULA), Mesleki Tekrarlamalı Hareketler İndeksi (Occupational Repetitive Actions Index OCRA), Hızlı Maruziyet Değerlendirme Yöntemi (Quick Exposure Check QEC), Hızlı Tüm Vücut Değerlendirmesi (REBA), Ovako Çalışma Duruşları Analiz Sistemi (Ovako Working Posture Analyzing System OWAS).

Gelişmiş Gözleme Dayalı Yöntemler: ErgoMan, SammieCad, Safework, CreoManikin, AnyBody Modelleme Sistemi, HumanCAD, LifeMod.

Ergonomik risk değerlendirme yöntemlerinden direkt ölçüm yöntemleri ise insan hareketlerini ve duruşlarını analiz eder. Direkt ölçümlerde elektromiyografi (EMG), açı ölçer, biyomekanik analiz araçları ve optik araçlar kullanılmaktadır. Direkt ölçüm yöntemleri, en doğru maruziyet seviyesini göstermekle birlikte, diğer yöntemlerle kıyaslandığında maliyeti yüksektir.

Mesleki Kas İskelet Sistemi Hastalıkları Korunma

Korunmada, iş dizaynı, mekanizasyon, rotasyon, işi zenginleştirme, takım çalışması, işyeri dizaynı, araç ve gereçlerin dizaynı ve eğitim büyük önem oluşturmaktadır. Yapılan iş ve hareketlerin doğasına uygun basit ergonomik önlemlerin alınması, korunmada en önemlisidir. Çalışma ortamının doğru kurgulanması, uygun pozisyonda çalışma, uygun el aletleri kullanma bunların başında gelmektedir. Bu kapsamda ergonomik önlem tablolarından yararlanılabilir. Eğitim ve fizyolojik düzeltme egzersizleri önerilir. İşe giriş muayenelerinde kas, eklem, kemik hastalıklarının varlığı araştırılmalı, uygun işe uygun insan kuralına göre işe yerleştirme yapılmalıdır. Aralıklı gözlem muayeneleri, erken etkilerin saptanıp, iş koşullarının ve şikâyetlerin erken düzeltilmesine yönelik olmalıdır. Hastalığa neden olan iş aktiviteleri ve koşulları ile düzeltme önerileri, işçiye ve işverene bildirilmelidir. Kullanılan alet ve makinelerin bakım onarımları düzenli izlenmeli, vibrasyon üretimleri ölçülmelidir. İşte tekrarlanan hareketler, sıklığı, duruş, ağır kaldırma koşulları izlenmelidir. Dakikada 10 kez malzeme tutma veya dakikada 20 kez tekrarlanan el hareketi yoğun tekrarlanan hareket; 1 kilogramdan ağır malzemenin elle tutulması ağır güç kullanımı olarak nitelenebilir. Ayakta çalışırken tezgâh seviyesi hassas işler için (Yazma, elektronik montaj) dirsek yüksekliğinin 5 cm yukarısı (Dirsek desteği gerekli), hafif işler için (montaj hattı) dirsek yüksekliğinin 5-10 cm altı, ağır işler için ise (aşağı yöne güç isteyen işler) dirsek yüksekliğinin 20-40 cm altı

olmalıdır. Ayakta çalışırken yüz daima işe dönük ve gövde işe yakın olmalıdır. İş pozisyonunu değiştirmeye yetecek kadar yer, ayak istirahat desteği (zaman zaman değiştirmek üzere) ve olanaklar ölçüsünde zaman zaman oturma desteği olmalıdır.

Statik postürde uzun süreli oturma kas-iskelet sistemi yaralanmalarına zemin hazırlamaktadır. İnsan fizyolojisi de statik postür için uygun değildir. Çalışırken mümkün olduğunca sık pozisyon değiştirmek, kas grupları arasında bir gruptan diğerine geçiş yaparak güç dağılımı yapmak, otururken ayağa kalkıp devam etmek gerekir. Aynı şekilde ayaklarda da kas grupları arasında geçiş yaptırmak gerekir. Bir diğer önemli konu tek taraflı eğilmelerden sakınmaktır; aletler kolay erişilebilir yerde olmalı, tekrarlayan tek yöndeki eğilmelerin doku hasarına yol açabileceği unutulmamalıdır. Sürekli oturarak çalışanlarda, ara sıra oturarak çalışanlara göre çok daha ciddi bel sorunları rapor edilmektedir. Çalışırken aynı zamanda periyodik molalar ve germe egzersizleri önerilir. Yorgunluk ve kas-iskelet problemlerini önlemek için sık ara vermeler önerilir. Belirli aralarla belirli kas gruplarını germek, kas-iskelet sistemi sağlığı açısından önemlidir. Çalışılan pozisyonun aksi yönüne rotasyon, ekstansiyon ve yana eğilme şeklinde germeler uygulanmalıdır. Gövde ve omuz kuşağı kaslarına güçlendirme egzersizleri ile bel bölgesi omurgayı destekleyerek düzgün postürün korunmasına olanak sağlanabilir.

Haftada 3-4 kez, en az 20 dakikalık aerobik egzersiz yapmak önemlidir. Kas-iskelet sistemi sorunlarına yol açan en önemli faktörlerden birisi kan akımının azalması, dolayısı ile dokuların beslenmesi ve oksijensiz kalmalarıdır. Aerobik egzersizler kan akımını artırarak oksijenasyonu da artırır. Aerobik egzersizlerin bir diğer yararı da kalp-damar ve solunum fonksiyonlarını iyileştirmesidir. Kalp atım hızı ve tansiyon düşerken, vücut yağları da azalır; öte yandan stres toleransı gelişirken, mental iyilik de hissedilir. Sonuç olarak korunma temel yaklaşımda esas alınmalıdır. Çalışanların sağlığının korunması için çalışma ortamı gözetimi ve sağlık gözetiminin iyi bir şekilde yapılması gerekmektedir.

Kaynaklar

1. Karabulut Ö, Metal İş Kolunda İş Sağlığı ve Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara, 2011.
2. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/planprogram/DemirCelikSekt%C3%B6rRaporu2020.pdf>.
3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 30/6/2016, Sayı:28339.
4. Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, 2021.
5. HagbergM, SilversteinB, WellsR, et al. In:KuorinkaI, ForcierL, eds.WorkRelatedMusculoskeletalDisorders(WMSD's):A Reference BookforPrevention. London:Taylor&Francis, 1995:17-137.
6. Eurostat, European Commission Database, Work related health problems, 2020.
7. Akter, S., Maruf, M. Z., & Chowdhury, S. K. (2015). Prevalence of musculoskeletal symptoms and associated factors: a cross sectional study of metal workers in Bangladesh. *Work*, 50(3), 363-370. <https://doi.org/10.3233/WOR151992>.
8. Picoloto , D., & Da Silveira , E. (2008). Prevalence of musculoskeletal symptoms and associated factors among metal industry workers in Canoas. *Cien Saude Colet*, 13(2), 507-516. 81232008000200026.
9. Occupational Health and Safety Council of Ontario, [Çevrimiçi]. Available: <https://www.whsc.on.ca/Files/Resources/Ergonomic-Resources/MSD-Prevention-ToolboxPart-A-Getting-Started.aspx>.
10. E. Özel ve O. Çetik. Mesleki Görevlerin Ergonomik Analizinde Kullanılan Araçlar ve Bir Uygulama Örneği. *Dumlupınar Üni. Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2010; Ağustos(22): 41-56.
11. J. Malchaire, R. Gauthy, A. Piette ve F. Strambi, European Trade Union Institute, [Çevrimiçi]. Available: <http://www.etui.org/Publications2/Guides/A-classification-of-methods-for-assessing-and-or-preventing-the-risks-of-musculoskeletal-disorders>.
12. VICON, [Çevrimiçi]. Available: http://vicon-project.eu/wpcontent/uploads/2013/06/VICON_D1.1_FINAL.pdf.
13. İSGİP (İş Sağlığı ve Güvenliği İyileştirme Projesi). (2018). Metal Sektöründe Sağlık Gözetimi Rehberi. T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
14. İSGİP (İş Sağlığı ve Güvenliği İyileştirme Projesi). (2015a). Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi. T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

METAL İŞKOLUNDA İŐŐİ SAĞLIĞI

Sendikamız her yıl 28 Nisan İŞ Cinayetlerinde Hayatını Kaybedenleri Anma ve Yas Günü'nde hem üyeleri arasında hem de kamuoyunda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda farkındalığı artıran, bu alanda yaşanan sorunlara ve çözüm yollarına dikkat çeken çeşitli etkinlikler planlıyor. 2024 yılında da "Metal İşkolunda İşçi Sağlığı Sempozyumu" düzenlendi. Bu sempozyum için akademisyenlerden, alanında uzman hocalarımızdan, hekimlerden destek alındı.

İstanbul'da yapılan bu sempozyumun devamında Eskişehir, İzmir ve Ankara'da da yıl içinde sempozyumlar gerçekleştirildi. Böylece tüm temsilcilerimizin İSİG konusunda bilgilenesi ve farkındalığının yükseltilmesi hedeflendi. Elinizde tuttuğunuz bu çalışma, sendikamızın genel merkezinde, Kemal Türkler Konferans Salonu'nda 26 Nisan 2024 tarihinde gerçekleştirilen ilk sempozyumun sunumlarından oluşuyor.



9 786057 453068