



T.C

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA SENDİKALARIN ROLÜ:

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ÖRNEĞİ

**Nuran GÜLENÇ**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Aziz ÇELİK**

**İSTANBUL 2018**



T.C

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA SENDİKALARIN ROLÜ:**

**BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ÖRNEĞİ**

**Nuran GÜLENC**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Aziz ÇELİK**

**İSTANBUL 2018**

T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği

Program : İş Sağlığı ve Güvenliği

Öğrenci No : 154203070


Öğrenci Adı Soyadı : Nuran GÜLENÇ

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sendikaların Rolü: Birleşik Metal-İş Sendikası Örneği isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 27.04.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.


Jüri Başkanı : Dr. Öğr.Üy. Rüştü UÇAN  
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza 

Danışman : Doç.Dr. Aziz ÇELİK  
(Kocaeli Üniversitesi)

İmza 

Üye : Dr. Öğr.Üy. Mustafa YAĞIMLI  
(Beykent Üniversitesi)

İmza 

**ONAY**

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

**Prof.Dr.Nilgün SARP**  
Enstitü Müdürü

## ÖZET

Sendikalar çalışma hayatının önemli aktörlerinden biridir. İşçilerin gönüllülük esasına göre üye olduğu sendikalar, işçilerin çalışma koşulları ile ekonomik ve sosyal haklarını geliştirme ve iyileştirme yapabilen kurumlardır. Bir diğer deyişle, işçilerin örgütlü gücü olan sendikalar, işyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasında işverenler üzerinde yaptırım gücü olan organizasyonlardır.

İşçi sınıfını tarih sahnesine çıkışımdan bugüne sendikaların en önemli mücadele alanlarından biri işçi sağlığı ve güvenliği konuları olmuştur. Sendikal hareket ve işçi mücadeleleri, bugün sahip olduğumuz uluslararası norm ve kuralların oluşmasında, temel dinamik olmuştur.

Bu tez, iş sağlığı ve güvenliği alanında iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve işçi ve işveren farkındalığının yaratılmasında sendikaların potansiyellerini görünür kılmayı hedeflemektedir. Bu çalışmayı da, son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını sendikal politika haline getiren bunun için önemli adımlar atan metal sektöründe örgütlü Birleşik Metal-İş Sendikası örneği üzerinden yapılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası

## **ABSTRACT**

Trade unions are important actors of working life. Unions those have membership based on workers' will, are the institutions that can improve and advance the working conditions and economic and social rights of workers. In other words, unions, the organized power of workers, are organizations that have the power to impose sanctions on employers in taking health and safety precautions in their workplaces.

Since the working class took the stage of history, one of the most important struggle areas of the unions has been the issue of workers' health and security. Trade union movement and workers' struggles have been fundamental dynamics in the formation of international norms and rules that we have today.

This thesis aims to make visible the potentials of the unions in the prevention of workplace accidents and occupational diseases, creation of occupational health and safety culture and awareness of workers and employers. This work will also be done through the example of Birleşik Metal İş Union in the metal sector, which has taken important steps in recent years to make occupational health and safety work a union policy.

**Keywords:** Union, Birleşik Metal-İş Union, worker, occupational health and safety, workplace accidents

## TEŐEKKÖR

Tez konunun ortaya ıkıőından tez haline dÖnÖőtÖrÖlÖnceye kadar emeklerini desteklerini benden esirgemeyen hocalarım başta danıőmanım Doç. Aziz elik, yine tez anketlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi ve tablo haline dÖnÖőtÖrÖlmesinde yardımlarını esirgemeyen Ozan Yılmaz'a ve Yrd. Doç. Dr. Serkan Öngel'e yine tezime kabulÖ aşamasında yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi RÖőtü Uçan ve Öğr. Gör. Turabi Karadağ hocalarıma çok teőekkÖr ederim.



## BEYAN

Bu çalışmanın kendi bitirme tezim olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez kapsamında elde edilemeyen bütün bilgi ve yorumlara' da kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

... / ... / 2018

Nuran GÜLENÇ



## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
BEYAN.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
RESİM DİZİNİ .....	x
KISALTMALAR .....	xi
1. GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE SENDİKALARIN ROLÜ.....	4
2.1.1 DÜNYA’DA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ VE SENDİKALAR.....	4
2.1.1.2. İş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişimi .....	6
2.1.1.3.Sanayi devrimi sonrasında işçi sınıfı ve sendikaların doğusu.....	10
2.1.2 İSG Kültürünün yaratılmasında sendikaların önemi .....	12
2.1.3 Uluslararası çalışma hukukunda iş sağlığı ve güvenliği .....	14
2.1.4 Sosyal diyalog ve sendikaların İSG çalışmalarına katılımı.....	19
2.1.5 Dünya sendikalarından İSG çalışmaları .....	20
2.2.TÜRKİYE’DE SENDİKALAR VE İŞÇİ SAĞLIĞI.....	22
2.2.1. Tarihsel gelişim .....	22
2.2.2 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve sendikalar .....	25

2.2.3 6356 sayılı yasa, toplu iş sözleşmeleri ve iş sağlığı ve güvenliği .....	27
2.3. BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI (BİRLEŞİK METAL) .....	29
2.3.1 Birleşik Metal-İş Sendikası ve iş sağlığı ve güvenliği .....	30
2.3.1.1.İşyeri incelemeleri.....	34
2.3.1.1.A. Kişisel koruyucu donanım (KKD) ve işçiler .....	35
2.3.1.1.B. Uluslararası şirketler ve iş sağlığı ve güvenliği .....	35
2.3.1.1.C. İşçi temsilcileri ve iş sağlığı ve güvenliği.....	36
2.3.1.1.D. İSİG atölyesi .....	37
2.3.2 Birleşik Metal ve toplu iş sözleşmeleri .....	39
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>43</b>
4.1. ODAK GRUP ÇALIŞMASI .....	43
4.2 ANKET ÇALIŞMASI.....	54
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>78</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>83</b>
<b>7. KAYNAKLAR .....</b>	<b>86</b>
<b>ANKET SORU FORMU .....</b>	<b>88</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>94</b>

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> 2002- 2015 yılları arasında işçi ölümleri .....	9
<b>Tablo 2:</b> Sendika temsilcilerinin cinsiyet dağılımı.....	56
<b>Tablo 3:</b> Sendika temsilcilerinin eğitim düzeyi tablosu .....	56
<b>Tablo 4:</b> Sendika temsilcilerinin görev süresi dağılımı.....	57
<b>Tablo 5:</b> İşyerleri çalışan sayısının tablosu .....	60
<b>Tablo 6:</b> İSG Kuruluna sendika temsilcilerinin katılımı .....	64
<b>Tablo 7:</b> İSG Kurul tutanaklarının değerlendirilmesi .....	66



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Sendika Temsilcileri Yaş-Frekans Grafiği .....	55
Şekil 2: Sendika Temsilcileri Yaş Aralıklarının Dağılımı (Yüzde).....	55
Şekil 3: Sendika temsilcilerinin çalışma süresi (kıdem) grafiği .....	57
Şekil 4: Sendika temsilcilerinin göreve gelme şekli .....	58
Şekil 5: İşyerlerinin faaliyet konusuna göre dağılımı .....	59
Şekil 6: İşyerleri çalışan sayısı dağılımı .....	59
Şekil 7: İşyerlerinin sermaye yapısı dağılımı .....	60
Şekil 8: Yabancı sermayeli şirketlerin dağılımı.....	61
Şekil 9: İşyerlerinin örgütlülük süresi dağılımı .....	61
Şekil 10: İşyerlerinde işçileri yönlendirmede etkili olan mekanizmalar .....	62
Şekil 11: İşyerinde temsilcilerin işyerleri hakkında düşüncesi.....	62
Şekil 12: İşyerlerinde İSG kurulu dağılımı.....	63
Şekil 13: İSG Kuruluna sendika temsilcisi dışında işçi katılımı .....	64
Şekil 14: İSG Kurullarında kadın işçi temsili.....	65
Şekil 15: İşyerlerinde İSG Kurulunun toplanma periyodu .....	65
Şekil 16: İSG Kurulu toplantı tutanaklarının temsilcilerle paylaşımı .....	66
Şekil 17: İSG Kurullarında sendika (çalışan ) temsilcisi eğitimi .....	67
Şekil 18: İSG Kurullarında sendika işveren ilişkisinin değerlendirilmesi .....	67
Şekil 19: İSG Kurulu'nda sendika temsilcilerinin varlığının çalışmalara etkisi ...	68
Şekil 20: Sendika temsilcisinin taleplerinin yerine getirilme oranı .....	68
Şekil 21: Temsilcinin çözüm bulamadığı konularda başvuru mekanizması .....	69
Şekil 22: Sendika temsilcilerinin risk değerlendirmesi ekibindeki durumu .....	70
Şekil 23: Sendika temsilcisinin risk değerlendirme eğitimi dağılımı .....	70
Şekil 24: Sendika temsilcilerinin İSG belgelerine imza durumunu gösterilmesi ..	71

<b>Şekil 25:</b> İşverenin işçileri bilgilendirmesini gösteren dağılım .....	71
<b>Şekil 26:</b> İşyerlerinde İSG gündemli eylem durumu .....	72
<b>Şekil 27:</b> Sendikanın varlığının, tutum almasının İSG konularına etkisi .....	73
<b>Şekil 28:</b> Sendikanın donanımı konusunda temsilcilerin düşüncesi.....	73
<b>Şekil 29:</b> Birleşik Metal Sendikası'nın İSG faaliyetlerinin değerlendirilmesi .....	74
<b>Şekil 30:</b> Birleşik Metal'in İSG faaliyetlerine katılımı.....	75
<b>Şekil 31:</b> Toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesi-1 .....	75
<b>Şekil 32:</b> Toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesi-2 .....	76
<b>Şekil 33:</b> Toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesi-3 .....	77

## RESİM DİZİNİ

**Resim 1** : Birleşik Metal 28 Nisan Afişi .....33

**Resim 2**: 28 Nisan İşyeri Anması.....33



## **KISALTMALAR**

**AB** Avrupa Birliği

**AET** Avrupa Ekonomik Topluluğu

**AİHM** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

**BİRLEŞİK METAL** Birleşik Metal İşçileri Sendikası

**ÇSGB** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

**DGB** Alman Sendikalar Birliği (The Confederation of German Trade Unions)

**DİSK** Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**EMİS** Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası

**ETUC** European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)

**ETUI** Avrupa Sendikalar Enstitüsü (The European Trade Union Institute)

**ILO** International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

**İK** İş Kanunu

**İSG** İş Sağlığı ve Güvenliği

<b>İSİG</b>	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
<b>KKD</b>	Kişisel Koruyucu Donanım
<b>MESS</b>	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>STİSK</b>	Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TUC</b>	Trade Union Congress (İngiltere İşçi Sendikaları Kongresi)
<b>TÜRK İŞ</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu



## 1. GİRİŞ

İşçiler, Sanayi Devrimi'nden başlayarak çağdaş çalışma ilişkilerinin kurulabilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insan onuruna yakışır bir çalışma düzeni kurulması için mücadele etmişlerdir. Bu mücadelelerin ortaya çıkardığı sendikalar, kapitalist üretim biçiminin hakim olduğu Sanayi Devrimi sonrası yeni toplumsal düzende, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmenin en önemli araçlarından biri olmuştur.

İşverenlere göre zayıf ve yaptırım gücü az olan işçiler, sendikal çatı altında yaptırım gücüne kavuşmaktadır. İşçilerin uzun soluklu mücadeleleri neticesinde bireysel sendika özgürlüğü (serbestçe sendika kurma, sendikaya üye olma, üyelikten ayrılma ve sendikal faaliyete katılma) ve kolektif sendika özgürlüğü (kendi faaliyetlerini serbestçe belirleme, toplu pazarlık ve toplu eylem hakları) evrensel haklar olarak kabul edilmiş ve uluslararası sözleşmelerde yerini almıştır. 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulması evrensel çalışma standartları oluşturma yolunda önemli bir adım olmuştur.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insan onuruna yakışır iş (*decent work*) ortamının yaratılması için bir yandan kamusal düzenlemeler (yasalar ve çeşitli emredici düzenlemeler) öte yandan başta toplu iş sözleşmeleri olmak üzere sendikaların yaptırım gücüyle ortaya çıkan kurallar önemli bir rol oynamıştır. Çalışmanın insanileştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin en önemli ayağını çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için kuralların üretilmesi süreci oluşturmuştur. Sendikalar çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasında tarihleri boyunca önemli roller oynamıştır. İşçilerin gönüllü örgütleri olmaları nedeniyle, işçilerin çalışma hayatında, sendikalarına olan aidiyet duygusunun, sendikalarıyla birlikte hareket etme, söylediklerini hayata geçirme eğilimlerinin, işverenlerine göre, daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu da, sendikalara, sendikalı işyerlerinde işçiler için sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanı ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanına yönelik bir kültür oluşturulmasında, önemli bir görev yüklüyor. Sendikacılığın İSG alanına katkıları sadece bir kültürün yaratılması değil, aynı zamanda İSG alanında pek çok yeniliğin ortaya çıkmasında geliştirilmesinde etkin olabileceğini görülmektedir.

Günümüzde, İSG alanı sosyal boyutu olan bir alan olmanın yanında, pek çok bilim dalını bünyesinde toplayan çok disiplinli ve aynı zamanda teknik bir alandır. Bu nedenle, sendikaların bu alana yönelik çalışmalarında bilim dünyasıyla yakın işbirliği içinde yürütmesi olmazsa olmaz bir konudur. Sanayi Devriminin beşiği Kıta Avrupası ülkelerinde, sendikalar İSG çalışmalarını sadece sosyal boyutu ile ele almayıp, akademik ve teknik insanlarla birlikte çalışmalar yürütmektedir.

Ülkemizin görece geç kapitalistleşen bir ülke olması, geleneksel olarak otoriteye karşı hak arama bilincinin zayıf olması, sendikalaşmanın zayıflığı, sendikaların İSG alanına dönük çalışmalarındaki atıl tutumu gibi faktörlerin de etkisiyle henüz “İSG alanı sendikaların mı, işverenlerin alanı mı” tartışmasının tam anlamıyla aşamadığı görülüyor. Özellikle Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) üyesi Türkiye Maden-İş Sendikası'nın yıllardır örgütlü olduğu Soma madenlerinde, 13 Mayıs 2014 yılında meydana gelen ve 301 işçinin hayatını kaybettiği Türkiye tarihinin en büyük ölümlü “iş kazası” ardından kamuoyuna yansıyan sendika yöneticilerinin açıklamaları İSG alanında, sendikaların öneminin henüz bizzat sendikal kadrolar tarafından bilince çıkarılmadığını göstermektedir.

İş kazaları, işçi ölümleri yaralanmaları ya da meslek hastalıkları sosyal ve iktisadi bir konu olmasının yanı sıra aynı zamanda vicdani ve ahlaki bir konudur. Bu nedenle, işçisinden işverenine, sendikasından devlet kademelerine ve toplumun tüm kesimlerine görevler düşmektedir.

Türk sendikalarının İSG alanına yönelik ilgisi emekleme döneminde olsa da tablo görüldüğü kadar umutsuz değildir. Sayıları henüz çok az olsa da İSG çalışmalarını sendikal bir politika haline getirip, faaliyet yürütmeye çalışan sendikalar mevcuttur. Bu sendikalardan biri de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) üyesi Birleşik Metal İş Sendikasıdır (Birleşik Metal).

Birleşik Metal, mevzuatta tehlikeli ve çok tehlikeli iş kolu olarak tanımlanmış olan metal sektöründe örgütlü bir sendikadır. Metal sektörü, iş kazalarını en yaygın olduğu sektörlerden biridir. Uzun süredir, İSG alanına yönelik eğitim, yayın vb. çalışmalar yürüten sendika, 26 Aralık 2015 tarihinde gerçekleştirdiği son Genel Kurul'unun ardından oluşan yeni yönetim, İSG eğitimlerin ve yayın faaliyetinin yanına

işyeri incelemelerini, toplu iş sözleşmelerine ek madde konulması gibi faaliyetleri de gündemine almış ve daha kapsamlı bir İSG çalışması başlatmıştır.

Sendikanın çok yönlü hayata geçirdiği çalışmalar, işverenler, işçiler hem de sendikal kadrolarda İSG farkındalığı geliştirmektedir. Bu da baştan aşağı tüm kademelerde İSG kültürünün oluşmasında hızlı ve önemli adımlar atılmasını sağlamaktadır.

Bu tez kapsamında Birleşik Metal örneğinden hareketle sendikaların İSG alanına yapabilecekleri katkıların bir incelemesi yapılacaktır.

Tezde Dünya’da ve Türkiye’de İSG’nin gelişimi ve sendikaların katkıları, uluslararası ve ulusal mevzuatın evrimi ele alınacaktır. Yine, uluslararası sendikaların alan üzerine çalışmalarından örnekler verilecektir. Birleşik Metal’in örgütlü olduğu işyerlerinde yapmış olduğu çalışmaların yanı sıra Birleşik Metal işçi temsilcileriyle yapılmış olan anket ve grup odak çalışmasının sonuçlarına ve değerlendirilmesine yer verilecektir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. İş sağlığı ve güvenliği ve sendikaların rolü

#### 2.1.1 Dünya’da iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ve sendikalar

Dünya’da İSG alanındaki gelişmeler ve kavramın yerleşmesi esas olarak Sanayi Devrimi sonrasında olmuştur. “İşçi sağlığı ve iş güvenliği sanayi devrimi sonrası gelişen çalışma ilişkilerinin doğurduğu bir kavramdır” (Özveri 2015). Sanayi Devrimi öncesinde çalışma alanlarında ilk dikkati çeken sağlık sorunları olmuştur. Böylece, meslek hastalıkları üzerine çalışmalar, öncelikli çalışma alanı haline gelmiştir. Antik dönemlerden başlayarak kurşun zehirlenmesinden, Ramazzini’nin “hastaya mesleğin sor!” çıkışına kadar geçen süreçte yapılan işlerin, insan sağlığı üzerine etkileri üzerinde durulmuştur.

Ramazzini (1633-1714) tüm dünyada meslek hastalıklarının babası olarak kabul edilir. Henüz Parma Üniversitesi Tıp Fakültesinde öğrenci iken işçilerdeki hastalıkların yaptıkları işleriyle ilişkisi dikkatini çekmiştir. Daha sonra, 1682’de Modena Üniversitesinde günümüzün dahiliyesi ile eşdeğer kabul edilecek olan tıp teorisi kürsüsünün başına geçince bu hastalıklara sistematik ve bilimsel yaklaşım ilkelerini geliştirmiştir. İş ortamlarındaki kimyasallar, tozlar, metaller, pozisyonel bozukluklar, tekrarlayan travma, postur-ergonomik koşullardan kaynaklanan hastalıklardan 40’den fazlasını tanımlamıştır. Daha birkaç yıl önce günümüz bilimsel arenasınca yeniden tanımlanan tekrarlayan birikimsel travmaların kas-iskelet rahatsızlıklarına yol açtığını o günlerde göstermiştir (Akkurt, 2015)).

Aynı şekilde; hekimlerin meslek hastalığı oluşumlarında işyeri koşullarının etkisinin görülmemesine tepkisini de, “Hayret ve tereddüt ediyorum. Acaba ilaç ve sinameki kokan muayenehane ve eczanelerde oturan bu azametli ve şık görüntülü doktorların burnuna işyerlerindeki pis kokulu şeyleri mi soksam, yoksa onları bu çukurları görmeye mi davet etsem?” (Akkurt 2015).

Kapitalizmin erken evresinde, Ramazzini çalışma koşullarının, meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına dikkat çekmesiyle birlikte, kazaları önleyecek güvenlik tedbirlerinin gelişmesi ise esas olarak Sanayi Devrimi’nden sonraki süreçte, pozitif bilimlerin, toplumsal ve sınıfsal mücadelelerin gelişimine bağlı olarak ilerlemiştir.

“Ramazzini’nin bu çabaları hekimler arasında o gün için çok kabul görmese de çalışanlar arasında çok ciddi uyanışlara, kıpırdaişlara yol açmıştır. Bir taraftan sanayi devrimi çalışanların omuzlarında yükselişini sürdürürken öbür taraftan Avrupa’nın hemen tümünde ve yeni kıtada ciddi işçi hareketleri başlamış; diğer taraftan emek-sermaye-üretim-artı değer-kâr maksimizasyonu - bölüşüm vb. kavramların pratiğe dönüşünün teorisi kitaplaştırılmıştır (Akkurt 2013).

Sanayi Devrimi sonrasındaki dönemde, İSG alanına yönelik ilgi ve çalışmaları da üç aşamalı olarak değerlendirmek mümkündür: İlk aşamada, toplam çalışma süresi, kadın ve çocuk emeğinin üretimde sınırsız bir şekilde kullanılması ve iş sağlığı ve güvenliğin iyileştirilmesi olarak değerlendirilebiliriz.

İkinci aşamada, işçileri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin formüle edilmesine yaygın olarak katılmaya başlamasıdır. Bu dönemi sendikaların baskı ve lobi çalışmalarının bir ürünü olarak değerlendirilebiliriz. Çünkü teknoloji ve iş örgütlenmesindeki değişiklikler, işçilerin her birine düşen iş yükünü artmıştır. Özellikle teknolojinin ilerlemesi sonucunda üretimde kullanılan kimyasalların artması, üretim alanında yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu da çalışma hayatının temsilcilerinin bilimsel bilgiye ve uzmanlığa olan ihtiyacı gündeme getirmiştir.

Son aşama olarak ise, 1970’li yılların başında, ekolojik sorunlar uluslararası ve ulusal gündemlerde yer almaya başlamıştır. Sendikalar bazı sanayi sektörleriyle ve etkin sendika üyeleri ile bağlantıları nedeniyle, bu konudaki tartışmaların dışında kalmıştır.

Dünya sendikal hareketin İSG alanına yönelik ilgisi sanayideki gelişmelere ve değişimlere göre şekillenmiştir. Bu nedenle başlangıçta çalışma saatlerinin ve dinlenme saatlerinin düzenlenmesi talebi ardından yasal düzenlemeleri getirmiştir. Bununla da kalmamış değişen iş organizasyonlarda, işçilerin söz sahibi olmaları, oluşturulan kurullarda temsil edilmeleri için mücadele etmişlerdir.

İşyerinde sağlık ve güvenliğin, Avrupa sendikal hareketinin karşılaştığı en büyük meydan okumalardan biri olduğu vurgulanmaktadır (Jacobsen, Kempa ve Vogel 2006). Sendikaların güçlenmesi, toplu iş sözleşmelerinin kapsamının genişlemesi ve özellikle 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 olması ve temsil edilmesi sağlanmıştır.

### 2.1.1.2. İş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişimi

İşçilerin çalışma hayatının risklerine karşı korumayı amaçlayan yasaların dönüm noktasını Percival Pott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmaları üzerine yapmış olduğu çalışmalar olmuştur. "Kanser oluşunda mesleki faktörlerin rolüne ilk kez 1775 yılında Londra'da St.Bartholomew Hastanesi doktorlarından Dr.Percival Pott işaret etmiştir. Dr. Pott, o zamana kadar venereal nedenli olarak düşünölen bu kanserin nedeninin baca içinde birikmiş olan kurum ve katran olduğunu iddia etmiştir. Sonraları çalışmalarından dolayı kraliçe tarafından "Sir" unvanı ile ödöllenirilen Dr. Pott, İngiltere'de baca temizleme içinde çalışan çocuklar arasında ileri yaşlarda skrotum kanserinin sık olarak görölmesine dikkat çekmiştir. Bu buluşun sonucu olarak, genç işçilerin bacalarda çalışmasını önleyen kanun çıkarılmıştır (1840)" (İşte Sağlık Dergisi 2017).

İşyerlerin yönelik bilinen ilk fabrika düzeyinde yapılan yasal düzenleme stajyer adı altında çoğu 12 saatten fazla çalışmasını yasaklayan kanun oldu (1802) (BBC 2017).

Sanayileşmeye başlandığında, fabrika sahiplerinin fabrikalarında çöp veya yetim çocukları "çirak" olarak kullanmaları yaygınlaşmıştı. Araştırma, Lancashire'daki Bury'in fabrika sahibi Sir Robert Peel ve Başbakan Peel'in babası olan milletvekili tarafından başlatılmıştı. Fabrikalarında çalışma koşulları o kadar kötüydü ki, "ateş"li bir hastalık çocukların çoğunun ölmesine neden oldu. Peel, düşük ücretle çalıştırdığı, rekabet sansını kaybedeceği düşünöcesiyle, çocukların istihdamını durmak konusunda isteksiz olmasına rağmen, yine fabrika sahibi olan Robert Owen, çalışanlarına iyi çalışma koşulları sağlamaya çalışan on yaşın altında çocukları çalıştırmayan, çalışanların konut ve okul sağlayan bir işverendi. Owen, Peel'i ikna ederek, Parlamento'da Çiraklık ve Ahlak Yasasını çıkartılmasını sağladı. Ve çalışma süresi 12 saatte sabitlendi. Diğer maddeleri ise özetle; Fabrikaların temiz hava akışı sağlamak için yeterli camları olmalı, Değirmenin duvarları ve zemini düzenli olarak yıkanmalıdır, kız ve erkek çocukları için ayrı yatak odaları sağlanmalıdır, bir yatağa ikiden fazla çocuk olmamalıdır, her çocuğa iki kıyafet giyilmeli, biri her yıl yeni olmalı, çiraklık eğitiminin en az dört yıl boyunca okuma, yazma ve aritmetik öğretilmelidir, Pazar günleri yerel Anglikan bakanı

tarafından yönetilen en az bir saat Hıristiyanlık öğretimi yapılmalıdır (Historyhome 2017).

“1833 Fabrika Yasası ile dokuz yaşından küçük çocukların tekstil fabrikalarında çalışmaları yasaklanmış, 9-13 yaş arası çocukların günlük çalışma süresi günde 9 saat haftada 48 saat ile sınırlandırılmış, 14-18 yaş arası çocukların ise günde 12 saat, haftada 69 saat çalıştırılabilmesi koşulu getirilmiştir. Bu dönemde müfettişler görevlendirildiyse de sayıları son derece sınırlı olduğu için müfettiş başına 2700 fabrika ve 250 bin işçi düşmüştür” (Çelik 2014). Bir sonraki yasal düzenleme de 1847 yılında çıkartılan kadın ve genç işçilerin tekstil sektöründeki günlük çalışma sürelerini 10 saat ile sınırlayan On Saat Yasası (Ten Hours Act) olmuştur. İşçi sağlığı ve güvenliği alanında kaydedilen gelişmeler, bir süre sonra sosyal politika alanında konusu haline gelmiştir. Öncelikle işçilerin ve yakınlarının korunması, desteklenmesi ve ortaya çıkan zararların tazmin edilmesi gündeme gelmiştir. İşçilerin çalışma sırasında karşılaştıkları risklere karşı korunması sosyal güvenliğin önemli bir boyutunu oluşturur.

Yoksulların desteklenmesi, zor durumda olanların kadınların çocukların desteklenmesi M.Ö yıllara kadar dayanır. Ancak modern anlamda sosyal güvenlik sisteminin kurulması 19. yüzyıl sonlarına rastlar. Geç sanayileşmesine rağmen 19. yüzyılın ikinci yarısında, sosyal politika açısından önemli gelişmelere sahne olan Almanya’da 1870’lerde işçi örgütlenmesi artmıştı. İşçiler hem sendikal hem de siyasi açıdan güçlenmişti. İşçi hareketinin önemli taleplerinden biri de sosyal güvenlikti.

Alman sosyal güvenlik sisteminin kurucusu Şansölye Bismarck’tır. “Bismarck, 1880’lerde kurduğu sosyal sigortalar sistemini her şeyden önce, pragmatik birtakım politik-ekonomik beklentiler üzerine inşa etmiştir. İlk başta Sosyal Demokrat Parti’ye oy veren işçi sınıfını bu partiden koparmayı amaçlamıştır. Bu çerçevede anti-sosyalist yasa ile partiyi yasaklamıştır. Diğer taraftan, sosyal güvenlik sistemiyle kitleleri devlete dolayısıyla kendine bağlamak istemiştir (Akpınar 2014).

“Almanya’da 1883’te sağlık sigortası, 1884’te kaza sigortası, 1889’da yaşlılık ve malullük sigortası yasalarını yürürlüğe sokmuş, ancak aylık bağlanma yaşı, yaşama süresinin çok üzerinde olan 70 yaş olarak saptanmıştır. İngiltere’de ise yüzyıl başında iki önemli sosyal güvenlik yasası kabul edilmiştir: Yaşlılık Aylığı Yasası (1908) ve Ulusal Sigorta Yasası (1911). 1914’e gelindiğinde sosyal güvenlik uygulamaları ve 12

Avrupa ülkesinde iş kazası, 10 ülkede hastalık sigortası, ve 8 ülkede yaşlılık sigortası uygulaması başlamıştır” (Çelik 2014).

Zaman içinde, sosyal güvenlik sistemi vatandaşların yaşlılık, hastalık, sakatlık hallerinde ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kurumsallaşırken, çalışanların işyeri tehlikelerinden korunmasına yönelik işçi sağlığı ve güvenliği ise pek çok bilim disiplinlerini içine alan çok yönlü bir bilim alanı olarak ortaya çıktı. Amacı, çalışma ortamından var olan tehlikelerin tespit edilmesi ve bu tehlikelerin ortaya çıkarabileceği risklerden çalışanların korunmasını hedeflemektedir. Sanayi ve teknolojinin hızla gelişmesi, yeni iş alanlarının ortaya çıkmasıyla başlamasıyla ve yeterince önlem alınmaması durumunda, çalışanların sağlığını tehdit edebilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde, bilimin kat ettiği yol, işyerlerinde tehlike kaynaklarına yapılabilecek müdahalelerle risklerin tamamen ortadan kaldırmasına yol açabilecek gelişkinliktedir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında öncelikli amaç, çalışanların sağlıklarını korumaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı kaza ve hastalık şeklinde ortaya çıkan tehlikelerden çalışanları korumak, zarar verici etkileri asgariye indirmek, mümkünse ortadan kaldırmak fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halini hedefleyip yaşam kalitesini yüksek tutarak çalışanların mutlu olmasını sağlamaktır.

Günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü, (ILO) verilerine göre her 15 saniyede işle bağlantılı kaza ve hastalıklar nedeniyle bir işçi ölmekte, her 15 saniyede 153 işçi iş kazasına maruz kalmaktadır. Her gün işe bağlı hastalık ve kazalar sonucunda en az 6.300 kişi ölmektedir. Her yıl bu sayı en az 2.3 milyon insana ulaşmaktadır. İş kazası sayısı ise 317 milyon olarak bildirmektedir (ILO 2016).

Ülkemizde, iş kazaları sonucu işçi ölümleri sayısı her geçen gün artarak devam etmektedir. Meslek hastalığı tespit edilmesinde ise sıkıntılar devam ediyor. İşçi ölümleri ile ilgili veriler aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere Türkiye ölümlü iş kazası sayıları giderek artmaktadır. Artış sadece sayısal düzeyde değil oransal düzeyde de artmaktadır. Türkiye’de 100 bin işçide ölüm oranı 2014 ve 2015 yılları için 14-15 bandına yükselmiştir. Bu oranlar AB 27 ülkelerinde 2,6 düzeyindedir (Çelik 2015).



**Tablo 1: 2002- 2015 yılları arasında işçi ölümleri**

Yıl	İŞÇİSİ SAYISI (SİGORTALI)	ÖLEN İŞÇİ SAYISI (*)	YÜZ BİN İŞÇİDE ÖLÜM ORANI
2002	5 223 000	878	16.8
2003	5 615 000	811	14.4
2004	6 181 000	843	13.6
2005	6 918 605	1 096	15.8
2006	7 818 000	1 601	20.5
2007	8 505 000	1 044	12.3
2008	8 802 000	866	9.8
2009	9 030 000	1 171	13
2010	10 030 000	1 454	14.5
2011	11 081 000	1 710	15.4
2012	11 939 000	745	6.2
2013	12 600 000	1 235	9.5
2014	12 287 000	1 886	15.34
2015	12 744 000	1 730	13.57
<b>TOPLAM</b>		<b>17 070</b>	

( İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG Meclisi) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerinden yararlanarak hazırlanmıştır.)

\*2002-2011 arası için SGK verileri kullanılmıştır.

Yukarıdaki tablo bizlere geçen yıllar içinde işçi ölümlerinin arttığını ve yine 2016 yılında İSİG Meclisinin verilerinde göre bu sayının en az 1970 olduğu tespit edilmiştir. Oysa Anayasa'nın 56. maddesinde “herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir” ifadesiyle güvence altına alınmış olan sağlık hakkı, yaşamak için zorunlu faaliyetlerimiz arasında olan çalışma hayatını da kapsamaktadır.

### 2.1.1.3.Sanayi devrimi sonrasında işçi sınıfı ve sendikaların doğuşu

18. yüzyılın ikinci yarından sonra İngiltere başta olmak üzere tüm Avrupa'yı kısa sürede derinden etkileyecek köklü değişimlere tanıklık edilmiştir. Buhar gücünü keşfi ve üretimde kullanılmaya başlanması, demir çelik alanında gelişmeler üretim biçiminin değişmesine neden olmuş, adına kapitalizm denilen yeni iktisadi ve toplumsal düzen hakim düzen haline gelmiştir. Kapitalist düzen, toprağa dayalı feodal düzeni giderek parçalamış, topraktan kopan insanlar metropollere akın ederek yeni bir sınıfı ortaya çıkarmıştı.

“Watt tarafından 1765 ile 1775 aralığında tasarlanıp faaliyete geçirilen buharlı motorlar makinaları çalıştırmak için kullanılacaktı. ( 1800 yılında kullanılan makine sayısı yaklaşık 500 kadardı. Bu enerjiyle harekete geçirilen makine sistemi sonucunda zorunlu olarak üretim organizasyonu, çalışma düzeni değişiyor ve makinaları kullanan işçilerde yeni bir çalışma disiplini ortaya çıkıyordu” (Beaud 2016).

Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı zorunlu göç kırlardan kente yoğun insan göçünü başlatmış, insanlar kitleler halinde fabrikalarda çalışmaya başlamıştı. “1880’lerden itibaren Avrupa’da sanayi işçisi sayısı sürekli artarken, bu nicel güçlenmeden en büyük payı Almanya almaya başladı. Almanya’da 1882 ile 1895 yılları arasında işçilerin sayısı 7 milyon 300 binden 10 milyon 200 bine yani, yüzde 40 oranında yükseldi. 1870-1900 döneminde İngiltere’de işçi sayısındaki artış 6 milyondan 8.5 milyona, kimi kaynaklara göre 10 milyona yükseldi. Fransa’da sadece sanayi işçilerinin sayısı bu dönemde iki katına çıkarak 3.5 milyonu buldu” (Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi 1988).

Çalışma hayatı hızlı bir şekilde değişip dönüşürken, çalışma yaşamında ilişkiler düzenleyecek, işverenlerin aşırı kar hırsını dizginleyecek, iş kazaları ve ölümleri durduracak hukuki düzenlemeler aynı hızla gelişmedi. Bu nedenle, haftalık çalışma sürelerinin tekstil başta olmak üzere 90-100 saate varan koşullarda kadın ve çocuk emeğini de maksimum seviyede kullanıldı. Çocukların, kadınların üretimde alabildiğine kullanıldığı çalışma sürelerini sınırlayacak kuralların henüz olgunlaşmadığı bu döneme “vahşi kapitalizm” dönemi de denilmektedir. Tekstil iş gücünün, özellikle bucaklardan yardım gören çocuklar ve kadınlar oluşturuyordu. Örneğin 1789 yılında, Arkwright’ın Derbyshire’deki üç atölyesinde çalışan 1150 işçinin üçte ikisi çocuktu (Beaud 2016).

Sanayi devriminin ardından, çalışma yaşamının kuralsızlığı hızlı ve aşırı üretim köylerinden kopup gelmiş tüm insanları kadın çocuk ayırmadan fabrikalarda işçi yapmıştı. “1800 yılında 20.000 kadar çocuk işçi dokuma fabrikalarında çalışıyordu. Sonraki on yıl içinde üretimdeki işçilerin beşte biri 13 yaşın altındaki çocuklardan oluşuyordu” (Parliment 2016).

Sanayi devrimi hızla ülkelere yayılıyor, üretim artıyor, ücretli emek geliyor, bu aynı zamanda işçilerin kötü çalışma koşullarına, çalışma sürelerine, düşük ücretlere tepkilerini ortaya çıkarıyordu. Ancak bu tepkilere rağmen en temel iş sağlığı ve güvenliği taleplerinden olan çalışma saatlerinin düşürülmesi için verilen mücadele uzun yıllar aldı. “1880’lere kadar Avrupa’da ortalama günlük çalışma saati 12 saat civarındaydı. ABD ve İngiltere’de 10 saate kadar düşse de, Almanya’da Fransa’da, İtalya’da, Hollanda da 12 saate; İspanya ve Belçika’da dokuma alanında 13-14 saate; Rusya’da 15 saate kadar yükseliyordu. Bu ortalama saatler aynı ülke içinde işkollarına göre farklılık gösteriyor, örneğin; İngiltere’de 1893 yılına kadar demiryolu işçileri ortalama 12 saat ve zaman zaman 20 saate kadar çalışıyorlardı. Çalışma saatlerinin kısaltılması mücadelesinin en güçlü olduğu ABD’de bile 1880’lerde tüm işçilerin dörtte biri 11-13 saat arası, gemiciler ise 12 saat çalışmaktaydı” (Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi 1988).

İşçilerin sıkıntıları sadece çalışma koşullarından kaynaklamıyordu. Çalışma dışında yaşam alanları, beslenme koşulları da oldukça kötü durumdaydı. “1890 yapılan bir sayıma göre Berlinli işçi ailelerinin yarısı tek bir odada yaşıyordu. Hamburg’da bu oran yüzde 39, Dresden’de yüzde 55 ve Chemnitz’de yüzde 70’ti. Genel olarak 5-6 kişilik bir işçi ailesi tek bir oda da barınır, hatta odanın bir köşesi de bekar bir işçiye kiralanırdı. Viyana’da işçi ailelerinin çoğunluğu, kimi zaman 10 kişinin bir arada kaldıkları tek odalarda oturuyorlardı. Viyana’nın işçi semtlerinde ölüm oranları, burjuva mahallelerinin üç katıydı (Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi 1988).

Sanayi Devrimi’nin ardından işçilere dayatılan çalışma ve yaşam koşulları karşısında işçiler hayat standartlarını, çalışma koşullarını iyileştirmek için mücadeleye başladı. Bireysel mücadeleler zamanla yerini toplu mücadelelere bıraktı. İşçiler bir araya geldikçe işverenler karşısında daha güçlü olduklarını ve sonuç aldıklarını

gördüler. Bir araya gelen işçiler örgütlenerek eylemler, grevler hayata geçirerek işverenler üzerinde baskı kurmaya çalıştılar. Dernekler, kooperatifler, yardım sandıkları, sendikalar işçilerin ilk toplu mücadele araçları oldu. Bunun üzerine işverenler işçi eylemlerini kontrol altına almak için yasal düzenleme yoluna gitti. İngiltere’de 1799 ve 1800 yılında çıkartılan iki yasa ile işçilerin örgütlenmeleri ve grev yapmalarını yasaklandı.

“1790 ile 1830 arasındaki dönemin öne çıkan gerçeği işçi sınıfının oluşumudur. Bu birinci olarak kendisini sınıf bilincinin gelişmesinde ortaya koyar; bu, çalışan insanların tüm o çok değişik grupları arasında çıkar özdeşliğinin bilinci olduğu kadar diğer sınıfların çıkarlarına karşı özdeşliktir. Ve ikinci olarak siyasal ve endüstriyel örgütlenmede uygun biçimlerin gelişmesidir. 1832’ye gelindiğinde güçlü temellere dayanan ve kendi bilincine sahip işçi sınıfı kurumları -sendikalar, yardımlaşma dernekleri, eğitimsel ve hareketler, siyasal örgütler, süreli yayınlar-; entelektüel işçi sınıfı gelenekleri, işçi sınıfı davranış kalıpları ve bir işçi sınıfı duygu yapısı vardı” (Thompson 2015 ).

İşçi hareketinin uzun soluklu mücadelesi ilk kez, 1824 yılında İngiltere’de sendikaların yasal olarak kurulmasını sağladı. Fransa’da ise 1884 yılında sendikalara yasal olarak izin verildi ardından da diğer ülkelerde sendikalar tanındı. Böylece işçilerin çalışma hayatına yönelik mücadeleleri kurumsal ve yasal bir kimlik kazanmış oldu. Sendika üyesi olma sendika kurma hakkı uluslararası belgelerde evrensel haklar arasında sayılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesi, çalışma hakkının yanında sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması, uluslararası belgelerde yer alması, yasaların hazırlanması, işçilerin sağlık ve güvenlik konuların da yapılacak çalışmaların aktörü haline gelmesi sendikaların güçlenmesi, örgütlülüklerinin genişlemesinin sonucunda olmuştur.

### **2.1.2 İSG Kültürünün yaratılmasında sendikaların önemi**

İş kazaları, işçi ölümleri ve meslek hastalıkları işverenler açısından iktisadi bir konu olmakla birlikte toplumsal olarak bakıldığında hem ahlaki hem de vicdani yönü vardır. Bu alanda devlet koruması ve iradesi önem arz etmekle birlikte, iş kazalarının ve işçi ölümlerinin önlenmesi, sağlıklı bir çalışma hayatı yaratılması sadece yasa koyucuların faaliyeti olarak algılamak ve devlet kurum ve kuruluşlarına bırakmak, bu

alandaki istenilen sonuçlara ulaşamamak anlamına gelecektir. Eğitim kurumlarından, işçi örgütlenmelerine kadar hayatın pek çok bileşeni bu alan yönelik katkı koymalıdır. Özellikle işçi örgütleri olan, sendikalar işverenlerle müzakere edebilme ve yaptırım uygulama ve müzakere edebilme yetenekleri nedeniyle önemli bir yerde durmaktadır.

Bu nedenle işyerlerindeki işçi örgütlenmeleri, işçilerin İSG alanında yapılacak olan çalışmalara katılması, sadece katılımın ötesinde aktif olması, taleplerinin dinlenmesi, dikkate alınması önemlidir.

Bu nedenle 1824 yılında İngiltere’de ardından diğer ülkelerde yasal olarak tanınan sendikaların varlığı çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda kritik bir yerde durmaktadır. Sendikalar, işçilerin gönüllü olarak üye oldukları kuruluşlardır ve işveren karşısında onlar adına söz söyleme, talepte bulunma yetkisi vardır. İşyerinin çalışma koşullarında karşılaştıkları sıkıntılar da sendikaların sorumluluk kapsamına girer. Müzakere yapabilme yeteneği ile işyeri koşullarının iyileştirmesine katkı koyarlar.

“Dünya sendikal hareketin gelişmesi ve siyasal, ekonomik ve toplumsal süreçlere ve karar alma süreçlerine katılması bu kazanımların geliştirmesini sağlamıştır. ILO’nun bu süreçte hazırladığı sözleşmeler ve tavsiye kararları ile ülkelerde bu amaçla yürütülecek çalışmaların ilke ve kuralları ile yasal ve örgütsel altyapısı tanımlanmıştır” (Piyal 2003).

1. Dünya Savaşı ve 2. Dünya Savaşı arası evrensel normların temelinin atılmaya başlandığı dönemdir. Bu dönem aynı zamanda sendikacılığın gelişmeye ve güçlenmeye başladığı dönem olmuştur. “Sendikaların altın çağı olarak nitelenen iki dünya savaşı dönemi uluslararası mevzuatlarında oluşturulduğu dönemle paralellik göstermektedir tanesidir” (Jakobsen, Kempa, Vogel 2006).

Keynesyen üretim politikaların hakim olduğu bu dönem, tam zamanlı istihdam ve sosyal devlet politikaların maksimum seviyede hayata geçirildiği dönemdir. Bu dönem, aynı zamanda önemli ölçüde devlet korumasının ve uygulamalarının yasal mevzuatlara da girmeye başladığı dönemdir.

Sendikalı işyerlerinde işçilerin aidiyet duygusu ve güveni üyesi olduğu sendikalara işverenlerden daha fazladır. Bu özellikle toplu sözleşme süreçlerinde açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İşçiler sendika ile geliştirdikleri güven ölçüsünde kritik aşamalarda sendikanın almış olduğu karar doğrultusunda hareket edebilmektedir. Bu

nedenle, üyesi ile sıkı bağlar geliştirebilen sendikalar, alınan kararları ve iş organizasyonların etkileyebilmektedirler.

Buradan, İSG açısından donanımlı, İSG kültürünü özümsemiş, en üst kademedan en alt kademeye kadar önemini kavramış, İSG çalışmalarını sendikal politikalarının bir parçası haline getirmiş sendikaların bu alanda önemli ilerlemeler kaydetmesi söz konusu olacaktır.

Ülkemizde İSG çalışmaları, AB'nin 89/391/EEC sayılı 12 Haziran 1989 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi, çerçevesinde gözden geçirilen 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmektedir. Bu yasaların uygulamasının teftişinden de devlet sorumludur. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve diğer ilgili bakanlıkların müfettiş sayısı bu alanda teftiş yapmaya yeter düzeyde değildir. Bu nedenle sendikalar örgütlü oldukları işyerlerinde doğal bir müfettiş görevi de üstlenmek, İSG çalışmalarını takip etmek durumundadır. Aynı şekilde, sendikalar toplu iş sözleşmeleri ile mevcut mevzuatı geliştirme olanaklarını da sahiptir.

Süreç içerisinde, sendikaların işçi hak ve menfaatleri koruma noktasında önemli aşamalar kaydetmiştir. Bir yandan sendikaların uluslararası mevzuata etkisi devam ederken, ülkeler bazında sendikalar yerel mevzuatın oluşmasında vermiş oldukları mücadelelerle belirleyici roller üstlenmiştir.

### **2.1.3 Uluslararası çalışma hukukunda iş sağlığı ve güvenliği**

1917 Sovyet Devrimi'nin gölgesinde, Birinci Dünya Savaş'ının sonunda giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak amacıyla bir siyasi antlaşma olan Versailles Antlaşmasına konulan hükümlerle ILO kurulmuştur. Antlaşmayla, çalışma yaşamına ilişkin temel prensipleri saptanmış ve ILO'nun kurulması kararlaştırılmıştır. Bu antlaşmayla ILO'nun kurulmasındaki amaç, giderek büyüyen sorunlara ve Sovyet tehlikesine karşı uluslararası nitelikte çalışma standartları yerleştirmektir.

“Versailles Antlaşması'nın 427. maddesi ile, ilk kez çalışma yaşamına ilişkin temel ilkeler uluslararası bir antlaşmanın konusu olmuş ve böylece uluslararası sosyal politikanın ilk önemli hukuksal metni ortaya çıkmıştır. 427. madde ile benimsenen dokuz temel ilke şunlardır:

1. Emek, bir mal ya da ticari meta olarak görülemez.
2. Yasalara uygun bütün amaçlar için işçi ve işverenlerin örgütlenme hakkı vardır.
3. Her çalışana ülkesinin ve zamanın koşullarına göre makul bir yaşamı sürdürebilmesi için uygun bir ücret ödenmelidir.
4. Henüz gerçekleşmeyen yerlerde sekiz saatlik işgünü ve 48 saatlik çalışma haftası bir standart olarak amaçlanmalıdır.
5. En az 24 saatlik hafta tatili uygulanmalı ve bu tatil, mümkün olan her yerde pazar günü yapılmalıdır.
6. Çocuk emeği yasaklanmalı ve genç işçilerin çalışması ile ilgili olarak eğitimlerinin devamına olanak sağlayacak ve uygun fiziki gelişimlerini güvenceye alacak sınırlamalar konmalıdır.
7. Kadın ve erkekler eşit değerde iş için eşit ücret almalıdır.
8. Yasalar tarafından saptanacak çalışma koşulları orada yasal olarak ikamet eden bütün işçiler için eşit ekonomik işlem içermelidir.
9. Her devlet, çalışanların korunması için yasal düzenlemelerin uygulanmasını güvenceye almak üzere kadınların da katılacağı bir denetim sistemi kurmalıdır.

Bu yöntem ve ilkelerin tamamlanmış ya da nihai olduğunu iddia etmeksizin, Yüksek Sözleşmeci Taraflar bu ilkelerin Milletler Cemiyeti'ne yol gösterecek uygun ilkeler oldukları görüşündedir. Bu ilkeler, Milletler Cemiyeti üyesi topluluklar tarafından uygulanırsa ve uygulama uygun bir denetim sistemi ile korunursa bütün dünya ücretlilerine kalıcı yararlar sağlayacaktır.

Versailles Antlaşması ile oluşturulan ILO'nun kuruluşuna üç temel etkenin yol açtığı kabul edilmektedir. Birincisi, çalışma yaşamı koşullarının iyileştirilmesine yönelik insani motiftir. İkinci etken, siyasi istikrar yoluyla reformist eğilimleri güçlendirmek ve böylece sosyal barışı sağlamaktır. Bu noktada, 1917 Sovyet Devrimi'nin etkilerinin, sanayileşmiş ülkelerde yaygınlaşmasını engelleme kaygısı önemli bir rol oynamıştır. Ve üçüncü etken, uluslararası ticarete avantaj elde etmek için sosyal hakları ve standartları düşük tutma eğilimini (sosyal damping) önleme isteğidir” (Çelik 2014).

Türkiye'nin 1932 yılında üye olduğu ILO'nun kendine özgü yapısı hükümetleri, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirmektedir. 186 Devletin üyesi olduğu ILO'nun merkezi İsviçre'nin Cenevre kentindedir” (ILO Ankara 2016)

ILO'nun çalışma hayatına yönelik maddeleri ile çalışma süreleri, kadınların gençlerin çalışma sürelerine sınırlama getirilmiş, çocuk emeği yasaklanmış, en az 24 saatlik haftalık dinlenme süresi ve kadınlara eşit değerdeki işe eşit ödeme yapılmasına yönelik maddeler kabul edilmiştir, sendikalaşma hakkı evrensel hak olarak ilan edilmiştir.

Türkiye ILO'nun temel sözleşmelerinin 8'nin tamamını, öncelikli sözleşmelerin 4 tanesini 3'ünü ve teknik 177 sözleşmeden 58'ini onaylamıştır (ILO Ankara 2016).

ILO sözleşmelerinin yanında sosyal hakları güvence altına alan bir dizi uluslararası sözleşme, doğrudan veya sağlık hakkı, yaşama hakkı, örgütlenme hakkı üzerinden işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler getirmiştir. Uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının denetimi için oluşturulan kurumların ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları bir diğer hukuki kaynağı oluşturmaktadır. Özellikle Anayasanın 90/4. maddesindeki temel insan haklarına ilişkin sözleşmelerle iç hukukun çatışması halinde uluslararası sözleşmeye üstünlük tanınmasına ilişkin hükümle birlikte uluslararası hukuk, işçi sağlığı iş güvenliği alında da temel başvuru kaynaklarından biri haline gelmiştir (Özveri 2015).

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini 23'maddesinde “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.” Yine maddenin devamında “Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır” (UNICEF 2016).

1976 tarihli Birleşmiş Milletler Ekonomi, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması da 7. maddesinde söz konusu meseleyi şu ifadelerle karara bağlamıştır. “Bu sözleşmeye taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır:

(a) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak;



(i) Adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi;

(ii) Bu Sözleşme'nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;

(b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;

(c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmeye eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması;

(d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmi tatillerde ücret verilmesi.

Sözleşmenin sağlık hakkını düzenleyen 12. Maddesi de sağlık hakkını “herkesin mümkün olan en yüksek seviyede fiziksel ve ruhsal sağlık standartlarına sahip olma hakkı” olarak tanımlanmıştır. Bu hakkın gerçekleştirilmesi için taraf devletlere düşen yükümlülüklerden biri ise, “çevre sağlığını ve sanayi temizliğini her yönüyle ileriye götürme görevidir.” İş sağlığı ve güvenliği konusu Avrupa Birliği müktesebatında da önemli bir yer tutmamaktadır. Bir ekonomik bütünleşme oluşturma amacıyla kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) zamanında çalışma hayatı ile konularda da ortak bir mevzuat oluşturma yoluna gitmiştir. Avrupa’da birlik kurulması fikri ancak, 2. Dünya Savaşı’ndan sonra ciddi olarak ortaya çıkmış, 1951’de Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nu kuran Paris Antlaşmasının imzalayarak birliğin ilk temellerini attılar. Altı üye devlet, 1957’de işgücü ile mal ve hizmetlerin serbest dolaşımına dayanan bir ekonomik topluluk kurmaya (AET) karar verdiler. Böylece, kömür ve çeliğin yanı sıra diğer sektörlerde de ekonomik birliği kurmak amacıyla, 1957’de Roma Antlaşması imzalandı. AET’yi kuran Roma Antlaşması 1957 ve özellikle antlaşmanın 118(a) maddesi, “üye devletler, özellikle işçi sağlığı ve güvenliği bakımından çalışma ortamında yapılacak iyileştirmelerin teşvikine önem verir ve sağlanan iyileştirmelerin korunmasının yanı sıra bu alandaki koşulların uyumlaştırılmasını kendilerine hedef edinirler.

Topluluk, 1973’de İngiltere, Danimarka ve İrlanda, 1981’de Yunanistan, onu takiben 1986’da Portekiz ve İspanya’nın katılımıyla 12 üye ülke, Şubat 1992’de Maastricht diye anılan bir antlaşma daha imzalamışlar ve bunun neticesinde 1993’den itibaren Avrupa Birliği (AB) adı altında ekonomik, politik ve kültürel birleşmeyi başlatmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki Topluluk, AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın Madde 153 temelinde kabul edilmiştir. “Avrupa direktifleri yasal olarak bağlayıcı ve üye devletler tarafından ulusal yasalar uygun şekilde düzenler”. (OSHA, 2016)

“İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (1989/391/EEC), Avrupa Birliği’nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin izlediği katılımcı politikanın bir özeti niteliğindedir. Çerçeve Direktif, iş sağlığı ve güvenliği yönetimine ilişkin çeşitli önerilerde bulunmaktadır ve işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin geliştirilmesini teşvik edecek önlemleri ve çalışanların korunması ve risklerin önlenmesinin temel prensiplerini tanımlamaktadır:

İSG Yönetimine ilişkin bu temel prensipler;

- Önleme politikası geliştirilmesi;

- Risklerin değerlendirilmesi ve ortadan kaldırılması;

-Tüm bu süreçlerin ve periyodik işyerinde bulunan risk değerlendirmelerinin kayıt altına alınması,

-Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, katılımı ve danışma ve bilgilendirilmesidir. Avrupa İSG Ajansı tarafından yürütülen bir araştırmada, bu kriterler ülkelerin karşılaştırılmasında İSG yönetim skor kriterleri olarak kullanılmıştır.

Çerçeve Direktifte ve belirli konulara özgü çıkarılan ve Çerçeve Direktife atıf yapan ikincil mevzuatta;

-Çalışanların katılımının sağlanması, görüşlerinin alınması

-Çalışanların yaptıkları işten kaynaklanan riskler hakkında bilgilendirilmesi

-Çalışanların karşı karşıya oldukları riskler ve korunma yöntemleri hakkında eğitim almalarının sağlanması

-Çalışan temsilcilerinin karar alma süreçlerine katılımın sağlanması, esaslarının ortak olarak bulunması, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinde bir araç olarak sunulduğu görülmektedir” (Ovacılı, Pekiner 2014).

#### **2.1.4 Sosyal diyalog ve sendikaların İSG çalışmalarına katılımı**

Avrupa Tek Senedi öncesinde dönemde sosyal ortakların Topluluk eylemlerine katılma olanağı buldukları organlar arasında 1975 yılında kurulan ve bilimsel nitelik ve taşıyan iki araştırma ve eğitim organı bulunmaktadır. Bunlar; merkezi Berlin’de bulunan Mesleksi Eğitim Geliştirilmesi için Avrupa Merkezi ile merkezi Dublin’de bulunan Yaşam ve Çalışma Koşullarının iyileştirilmesi için Avrupa Vakfıdır. Her iki kuruluşun yönetim kurullarında, üye devletlerin ve komisyonun temsilcilerinin yanı sıra sosyal ortakların ( ulusal işçi ve işveren örgütlerinin) temsilcileri de yer almaktadır. Örneğin Avrupa Vakfının toplam 30 üyeden oluşan yönetim kurulunun 9’ar üyesini işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri oluşturmaktadır. (tüzük, m.6) üç sosyal ortak, Avrupa Merkezinin yönetim kuruluna gözlemci olarak katılmaktadır (Gülmez 2003).

Komisyon, 1963 yılından itibaren sosyal ortaklar arasında sektörel düzeydeki diyalogu geliştirmek için ortak yada karma komiteler kurmuştur. Komisyon, 20 Mayıs 1998 tarihli ve 98/500 sayılı kararıyla sosyal ortaklar arasında Avrupa düzeyinde sosyal diyalogu kolaylaştırmaya yönelik yönelik sektörel diyalog komiteleri kurulmasına karar vermiştir (Gülmez 2003).

Daha sonra AB adını alan Avrupa Topluluğu organları arasında, “İşte Güvenliğin, Hijyenin ve Sağlığın Korunmasıyla ilgili Danışma Komitesi 1974 de kurulmuştur. İstihdam, Sanayi ilişkileri ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü’nün bağlı olduğu Komisyonun bir üyesi bu Komitenin başkanıdır. Üye ülke hükümetlerinin ve işi ve işveren kuruluşlarının ikişer temsilcisinin katılımıyla, 96 üyeden oluşur. Komitenin görevi, işte güvenliği, hijyeni ve sağlığı korumayı amaçlayan etkinlikleri hazırlayan ve yürüten Komisyona yardım etmektir” (Piyal 2003).

Sosyal politika alanı AB’nin en zayıf kaldığı alanlardan biri olmuştur. Avrupa sendikaların AB politikalarının etkilemesi de AB’nin iktisadi eğilimlerinin yanında istenildiği düzeyde olmamıştır. Taraflar arasında uzlaşmayı ve gelişmeyi sağlamak üzere ortaya atılan sosyal diyalog kavramı da 1970 yılına kadar kendine bir etki alanı bulamamıştır. Ancak, AB nezdinde verilen bu mücadelelerin tamamen sonuçsuz

kaldığını da söylemek doğru olmaz. Bu mücadeleler sonucunda, Yeni teknolojiler ve Sosyal Diyalog Çalışma Grubunun kabul ettiği bu ortak görüş 6 Mart 1987 tarihidir. Eğitim ve güdüleme ile bilgilendirme ve danışma gibi özel konulara ilişkin bu ortak görüşte aşağıdaki noktalar üzerinde durulmuştur.

İşletmenin tüm sorumluluk düzeylerinde personeli güdüleme ve bilgilendirme ve danışma uygulamaları yoluyla değişime uyum yeteneği geliştirilmelidir, Çalışanlar ve /yada temsilcileri, çalışanlar üzerinde yansımaları bulunan teknolojik değişimlerin işletmede uygulanması sırasında bilgilendirilmeli ve kendilerine danışılmadır” (Gülmez 2003).

Sosyal politika alanında öne çıkan yukarıdaki bilgilendirme, danışılma eğilimi, bugün işyerlerinde etkin bir İSG yönetimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Bugün gelinen noktada, Avrupa sendikalarının vermiş oldukları mücadelenin önemi yadsınamaz.

### **2.1.5 Dünya sendikalarından İSG çalışmaları**

Bu bölümde; dünya sendikalarının iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik çalışmalarından örnekler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Avrupa Sendikalar Enstitüsü’nden (The European Trade Union Institute, ETUI) başlamakta fayda var.

Avrupa Sendikalar Enstitüsü, kendi web sitelerinde enstitüyü tanımlarken; “Avrupa sendikalarının şemsiye örgütü olan Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (ETUC) bağımsız araştırma ve eğitim merkezidir. ETUI, Avrupa düzeyinde, Avrupa sosyal boyutunun işçi çıkarlarına güçlendirmek adına, kendi uzmanlığını yada ihtiyaç duyulan konularda akademi ve uzman networku ile hizmet eder.

Enstitü iki bölümden oluşmaktadır:

- Dört adet ile bir araştırma departmanı: endüstriyel ilişkilerin Avrupalılaşması; Ekonomik, istihdam ve sosyal politikalar; Çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği; alanında ileriye dönük çalışmalarıdır.
- Bir eğitim departmanı

ETUI, sosyo-ekonomik konular ve endüstri ilişkileri üzerinde çalışmalar yapar ve çalışma hayatı için stratejik öneme sahip Avrupa politikandaki gelişmeleri izler. Bu

sırasıyla akademik alan, araştırma dünyası ve sendikal hareket arasında emek eksenli bir köprü oluşturulmasını teşvik eder.

ETUI Avrupa çapında işçiler için iş sağlığı ve güvenliği alanında maksimum bir koruma seviyesini elde etmek amacıyla İş sağlığı ve güvenliği alanında teknik yardım sağlar.

ETUI, misyonunu yerinde getirmek için, çoğu akademi alanından olan 25 üyeden meydana gelen bilim kurulu orta vadede stratejilerini oluşturmaktadır. ASE, Avrupa'nın her yerinden yaklaşık 70 kişilik bir personel istihdam Belçika yasalarına göre kar amacı gütmeyen bir uluslararası dernektir. Avrupa Birliği'nin mali destek almaktadır” (ETUI, 2016).

ETUI'nin yapmış olduğu çalışmalar ve eğitimlerle sendikaların ihtiyaçlarının büyük bölümünü karşıladıklarını siteyi incelendiğinde görülmektedir. İşçi sağlığı ve güvenliği alanında yayınlanmış kitap broşür ve makaleler, kısa videolarla alanda, özellikle Avrupa sendikalarının politikalarının belirlenmesinde ve işçi sağlığı ile ilgili konuların sendikal politika haline getirilmesinde katkı sunmaktadır. Özellikle, sağlık ve güvenlik alanında teknik desteği de içeren bir çalışma yöntemi belirlemiş olması, sendikaların fabrika İSG konularında da alana inmesini sağlayan bir hizmettir.

Bir diğer köklü sendika olarak İngiltere İşçi Sendikaları Kongresi, (Trade Union Congress, TUC) İngiltere’de 52 sendikanın bir araya gelerek oluşturmuş olduğu TUC 5,8 milyon işçinin üye olduğu toplam 52 sendikanın oluşturduğu şemsiye bir konfederasyondur” (TUC, 2016).

Konfederasyonun kurumsal web sitesinde iş sağlığı ve güvenliğine ayırdığı alanda yürütülen çalışmalar hakkında bilgi verilmektedir. Site üzerinden kavramsal çerçevenin dışında spesifik iş sağlığı ve güvenliği alanıyla ilgili çalışmalar yer almaktadır.

Yine, iş sağlığı ve güvenliği alanında yayına önem verilmekte, kitap broşür yayını ve satışı yapılmaktadır. Aynı zamanda toplumda ve işçilerde farkındalığı geliştirecek kampanyalar TUC tarafından organize edilmektedir. Periyodik araştırmalar, anketler site üzerinden online periyodik bültenler yayınlanmaktadır. Site üzerinden hazırlanmış iş sağlığı ve güvenliği videolarına ulaşmak mümkündür.

## 2.2. Türkiye’de Sendikalar ve İşçi Sağlığı

İşçi sağlığı ve güvenliği alanı ülkemizde gelişmiş ülkelerde gördüğü ilgiyi görmemektedir. Geçmişe göre artan bir ilgiden söz etmek mümkün olsa bile henüz yeterli derecede bu alana tüm sosyal tarafların etkin bir şekilde dahil olduğunu söylemek pek mümkün görünmemektedir. “İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konu olduğunu göstermektedir. Bunlardan biri iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğeri ise bundan kaynaklanan zararların tazmin edilmesidir. Uzun yıllar, birkaç istisna dışında, iş sağlığı ve güvenliği daha ziyade tazmin açısından değerlendirilmiştir. O sebeple konuya ilişkin çalışmalar arzu edilen düzeye çıkamamıştır. Bunun temel nedenlerinden biri, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunun yeterince algılanamamış olmasıdır” (Akın 2012). Tanzim odaklı bir işçi sağlığı ve güvenliği politikası, bu alanda iyileştirme ve gelişmenin önüne geçen bir olgudur. Ancak, işçi sağlığı alanında esas gelişmeyi sağlayacak olan bakış açısı işyeri ortamından kaynaklı iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını sağlayacak faaliyetlere öncelik verilmesidir. Ülkemizde de bu yönde yasal düzenlemelere gidilmiştir. Aşağıda, tanzimden önlemeye evrilen ülkemiz işçi sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bir özeti bulunmaktadır.

### 2.2.1. Tarihsel gelişim

Türkiye tarihini iş sağlığı ve güvenliği açısından bakabilmek için tarihsel süreci, Cumhuriyet öncesi ve sonrası diye ayırmamız faydalı olacaktır. Cumhuriyet öncesi dönemde iki önemli yasa yapılmıştır. Bunların her ikisi de kömür havzalarındaki çalışma koşulları üzerine olmuştur. Osmanlı dönemi, dünyada sanayinin hızla gelişmesine ve işçi hareketlerinin yaygınlaşmasının aksine, sanayinin olmadığı ve işçi kalkışmalarının zayıf olduğu dönemi ifade etmektedir. Bu döneme ilişkin önemli yasaların 1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılan *Dilaver Paşa Nizamnamesi* ve yine aynı işkoluna yönelik olarak 1869 yılında çıkarılan *Maadin Nizamnamesi*’dir.

Esas gelişme cumhuriyetin ilanı ve sonrasında yaşanmıştır. Özellikle sanayinin gelişmesi için yapılan hamleler beraberinde işçi sorunlarını da gündeme getirmiştir. Cumhuriyetin ilanının arifesinde, 1921 yılında çıkartılan Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiye Kanunu, bunlardan ilki olarak sayılabilir.

İzmir İktisat Kongresi Türkiye’de sanayinin gelişmesi için atılan adımlarda önemli yer tutan kongresi önemli yer tutar. “Özel sektörünün teşvik edilerek sermaye birikiminin sağlanması hedefinin çizildiği 1. İzmir İktisat Kongresi’nde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kararlar da alınmıştır. Bu kararlar Cumhuriyet tarihinde bir ilki oluşturmuştur. Ne var ki özel sektörü teşvik etmek için alınan kararlar hızla yaşama geçirilirken işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin alınan kararlar kağıt üzerinde kalmıştır, 1936 yılına kadar hazırlanan iş yasası tasarıları işverenlerin büyük direniş ve eleştirileriyle karşılanıp yasalasamamıştır” (Özveri 2015).

Cumhuriyetin ilk yıllarında bölgesel çalışma alanlarına yönelik kanunlar (Zonguldak kömür havzası) ile çalışma hayatının çeşitli sorunlarını kısmen ele alan **Borçlar Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Umumi Hıfzısıhha Kanunu** çalışma hayatına yönelik düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Esas düzenleme olarak karşımıza çıkan ilk genel düzenleme 1936 yılında kabul edilen ve 1971 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Yasası’dır.

Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Örgütü’ne üyeliği (1932) ile beraber, dışsal etkinin iç hukuka yansımaları sonucu Türkiye’de, sekiz saatlik çalışma, fazla çalışma süreleri, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma ile ilgili ilk düzenlemeleri oluşturdu.

1938 yılında Celal Bayar’ın başvekilliği döneminde çıkarılan 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu ile cemiyet kurma hakkına ağır sınırlamalar getirildi. Böylece İş Kanunu’nun toplu iş ilişkileri alanında getirdiği otoriter düzenlemeler, 1938 Cemiyetler Kanunu ile getirilen ve “sınıf esasına veya adına dayanan” cemiyetlerin (sendikalar ve siyasi partiler dâhil) kurulmasını yasaklayan değişiklik ile pekiştirildi. 1946 Haziran ayında, Cemiyetler Kanunu’nda önemli değişiklikler yapılarak dernek kurmak için izin sistemi kaldırıldı ve bildirim sistemi getirildi. 1946 sendikalarının kapatılmasının ardından, 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun kabul edilmiştir. 5018 sayılı yasa ile sendika kurma özgürlüğü tanındı, ancak grev hakkına yer verilmedi ve sendikalara ağır bir siyaset yasağı getirildi (Çelik 2014). Yasayı hazırlayanlara hâkim olan düşünce, “Türkiye’nin sınıfsız bir toplum olduğu, bu sebeple sendikaların sınıf çatışmasını destekleyecek bir kurum değil devletle ve işverenle ülke

kalkınması için işbirliği yapacak kurumlar olduğu” varsayımına dayanıyordu (Dereli 1975)

1945-1946 yılları, bireysel işçi hakları ve sosyal politika açısından önemli adımların atıldığı yıllardır. Çalışma Bakanlığı’nın kurulması, İş Kazaları ve Analık Sigortaları (İşçi Sigortaları Kurumu) sisteminin yürürlüğe girmesi ve İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kurulması, bunların belli başlılarıdır. 1949 yılında Yaşlılık Sigortası sistemi kabul edilmiş, 1951 yılında ise İş Mahkemeleri kurulmuştur. Böylece bireysel işçi haklarına ilişkin önemli adımlar atılmıştır.

1960 Askeri darbesi ile 1980 askeri darbesi arasında hem sendikal haklar hem de diğer hukuksal düzenlemelerde önemli gelişmeler kaydedildi. 1961 Anayasası ile grevli toplu sözleşmeli sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması ve 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nu ile bunların uygulanmasının sağlanması Türkiye’de işçi hakları açısından bir tarihsel bir dönüm noktasıdır. 1961 Anayasası sonrasında, gecikmeli de olsa sendikal hakları yakından ilgilendiren üç temel yasa kabul edilmiştir: 274 sayılı Sendikalar Yasası (1963), 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası (1963) ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası (1965). Bu dönemde sosyal politika alanında yaşanan diğer önemli gelişmeler 1946’da kurulan işçi sigortaları sistemini geliştirmek amacıyla 1965 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’nın kabul edilmesi ve 1936’dan itibaren yürürlükte olan İş Kanunu’nun 1971 yılında değiştirilmesiyle 1475 sayılı yasanın yürürlüğe girmesidir. Yeni yasanın en önemli özelliği 1936 tarihli yasaya göre kapsamının önemli ölçüde genişlemesidir (Çelik 2014).

“1980 askeri darbesi, pek düzenlemeyi yasal düzenleme olarak kağıt üzerinde bırakmış olsa bile, bu dönemdeki gelişmeler önemlidir. “1963-1974 yılları arasında; genel olarak iş hukukunun tümünden gözden geçirilmesi, özel olarak grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkını veren yasa, sosyal sigortalar yasası ile ilgili gelişmiş ülkeler düzeyinde düzenlemelerin yapılması ile birlikte Avrupa’da 1969 işçi eylemleri, süreci olumlu yönde etkileyen gelişmelere oldu. Ancak, 1970 ekonomik krizin sosyal politikaların yeniden gözden geçirilmesini gündeme getirmesi nedeniyle, yürürlükteki bu düzenlemelere, sendikal hareketin gücü ölçüsünde uyuldu” (Emiroğlu 2002). 1980’li yıllarda 24 Ocak kararları ile birlikte iktisat politikasında değişikliğe gidilmiş, 12 Eylül



1980 askeri darbesi ile siyasi ve sosyal haklar alanında baskıcı-otoriter bir rejim değişikliği yapılmıştır.

1980'lı yılların sonunda ve 1990'larda Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliğinin gündeme gelmesine paralel olarak çalışma hayatıyla ilgili bazı önemli uluslararası sözleşmeler onaylanmaya başlanmıştır. “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. gibi insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleşmesi ve idame ettirilmesini amaçlayan Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından AB özleminin doruğa ulaştığı yıllarda (1989), küreselleşme hedefine uygun çokuluslu sermayenin gücü ile kabul edildi. Bu Şart'ta genel ifadeleri kapsayan haklar doğrudan ve çekincesiz kabul edilirken, kamu harcamalarını arttıracak maddelere çekince kondu. Örneğin analık hakkının 12 haftaya çıkartan madde kabul edilmedi” (Emiroğlu 2002).

AB'ye giriş yönünde beklentilerin arttığı 2004 yılı sonraki dönemde de çalışma hayatına ilişkin pek çok yasa gözden geçirilerek yenilendi. Bunlar, 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, 18.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu ve 20.06.2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanunları esas alınarak hazırlanmış olan yönetmelikler iş sağlığı ve güvenliğini de yakından ilgilendiren düzenlemelerdir.

### **2.2.2 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve sendikalar**

2012 yılına kadar yasal dayanağı İş kanunları ve tüzüklerin uygulandığı iş sağlığı alanı, Resmi Gazete 30.06.2012 tarih ve 28339 sayı ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) çıkartılarak, alana özgü ilk kanun yürürlüğe girmiş oldu.

Böylece 30.12.2012 tarih itibari ile dayanağı kalmayan iş sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü 23.07.2014 tarih ve 29069 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan karar ile kaldırıldı. Yasa, 12 Haziran 1989 tarihli AB'nin 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi, ILO normları esas alınarak hazırlandı. İşçi ve İşveren yükümlülüklerinin ayrı maddeler halinde düzenlendiği yasa, koruma politikalarına öncelik verilmiştir. Bu kapsamda düzenlenen 5. Madde; İşverenin yükümlülükleri arasında, “a) Risklerden kaçınmak b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek c) Risklerle kaynağında mücadele etmek) İşin kişiler uygun hale getirilmesi için

işyerlerinin tasarımı, ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliği olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyorsa aza indirmek d) teknik gelişmelere uyum sağlamak e)tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikasını geliştirmek g) toplu koruma tedbirlerine, kişisel koruma tedbirlerine öncelik vermek g) çalışanlara uygun talimatlar vermek” olarak sıralan maddeler Kanun’un özünü oluşturmaktadır. Risk değerlendirmesinin zorunlu hale gelmesi, sağlık gözetiminin getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının hayata geçirilmesi, çalışan temsilcilerin kurullarda yer alması işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığının zorunlu hale getirilmesi, işyerlerinde iş kazaları, meslek hastalıkları ve işçi ölümlerinin önüne geçilebilmesi için önemli adımlardır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlanan yasa sadece önleme politikaları ile değil aynı zamanda sosyal taraflara işçi ve işveren kesimine sorumluluk yükleyen hükümler içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal bir stratejinin belirlenmesi ve geniş çaplı bir katılımın sağlanması amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi oluşturulması yasa hükmü halin getirilmiştir. 21. Madde, (21/ç) alanda devletin ilgili bakanlıklarından işçi ve işveren sendikalarına kadar tüm sivil toplum kuruluşlarını dahil eden bir çalışmayı öngörmektedir. Madde fıkrasına göre Ulusal Konsey “İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi”nden oluşmaktadır ve Konsey yılda 2 defa toplanması esas olarak kararlaştırılmıştır.

Sendikaların İSG çalışmalarında yasal çerçeve içinde varlık gösterebildikleri bir alan “çalışan temsilcisi” kavramı altında olmaktadır. 6331 Sayılı İSG Kanununda çalışan temsilcisi “Madde 3 Tanımlar” maddesi altında “Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” olarak tanımlanmaktadır. 29.08.2013 tarihli ve 28750 sayılı Resmi Gazete ile

yayımlanan İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ’de çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması koşullarının yer aldığı Madde 8’de “İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir.” Denilmektedir. Böylece sendikaların varlık gösterebildiği işyerlerinde çalışan temsilcisi olarak da görev yapan işyeri sendika temsilcileri aracılığı ile İSG çalışmalarının içerisinde yer almaktadırlar.

### **2.2.3 6356 sayılı yasa, toplu iş sözleşmeleri ve iş sağlığı ve güvenliği**

1983 yılında askeri darbe sonrasında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar ve 2821 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yaklaşık 30 yıllık bir aradan sonra değiştirildi. Cumhuriyet tarihi boyunca, 1946 yılından başlayarak sendika alana yönelik yasa yapılmaya başlandı. 1946 yılında bugün yapılan yasaların sayısı, bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasıyla dörde ulaştı. 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun Cumhuriyet döneminin toplu çalışma ilişkilerine özgülenmiş ilk düzenlemesidir.

Ardından, 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasaları kabul edildi. 1980 Askeri darbesinin ardından 1983 yılında ise sendikal mevzuat tekrar değiştirildi ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 28211 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası kabul edildi.

Son olarak ise 6356 sayılı Sendikalara ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18.10.2012 tarihinde kabul edilerek, 7.11.2012 tarihinde 28460 sayılı ile Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

Anayasanın 51 ve 53. Maddeleri ile sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı güvence altına alınmıştır. Sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı ILO’nun 87 sayılı Sendika özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Koruması Sözleşmesi ve 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesiyle güvence altına alınmıştır. Türkiye bu sözleşmeleri onaylamıştır. Anayasanın 90. Maddesi gereği usulüne göre onaylanmış temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ile iç hukuk arasında uyumsuzluk olması halinde uluslararası sözleşmeler uygulanacaktır.

6356 sayılı Yasa'nın 1. Maddesinde kanunun amacı; "işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir" olarak belirtilmiştir.

Aynı Kanunun Toplu İş Sözleşmesi ve Esasları başlıklı 7. Bölümünde toplu iş sözleşmesi ve çerçevesinin içeriği Madde 33'de şu şekilde düzenlenmiştir:

"1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

4) Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez."

Kanun yasaların emredici hükümleri dışında, müzakere yoluyla hem çalışma koşullarının iyileştirilmesi hem de ekonomik ve sosyal hakların geliştirilmesi için yasal zemini oluşturulmuş durumdadır. Sendikalar toplu iş sözleşmeleri yoluyla ve toplu sözleşme özerkliği ilkesine dayanarak iş sağlığı ve güvenliği konularını da içeren çalışma koşulları konusunda taraflar açısından bağlayıcı nitelikte olan düzenlemeler oluşturulabilirler. Böylece iş hukukunun nispi emredici özelliği çerçevesinde bu düzenlemeler mevzuatta var olan kuralların işçi lehine geliştirilmesi şeklinde olabilir.

### 2.3. Birleşik Metal-İş Sendikası (Birleşik Metal)

Birleşik Metal-İş Sendikası, geçmişi Türkiye sendikacılık hareketi tarihiyle özdeş sendikalardan biri olup, iki ayrı tarihsel birikimin birleşmesiyle oluşan bir örgüttür. Birleşik Metal'i oluşturan sendikalardan ilki 1947 yılında kurulan Türkiye Maden-İş Sendikası'dır. Bu sendika, 1947 tarihli Sendikalar Kanunu'nun kabul edilmesinden sonra faaliyete geçmişti. İşçi hareketi tarihine damgasını vuran pek çok grev ve direniş Türkiye Maden-İş Sendikası'nın öncülüğünde gerçekleşmiştir. Kavel Grevi, Sungurlar Direnişi, MESS'e bağlı işyerlerinde 1964, 1977-1978 ve 1980 yıllarında yaşanan yaygın grevler bu sendikanın yürüttüğü etkinliklerdi. T. Maden-İş Sendikası 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) beş kurucu sendikasıdan biri olmuş ve Kemal Türkler'in başkanlığında uzun yıllar boyunca DİSK'in lokomotifi olmuştur.

Birleşik Metal-İş'i oluşturan sendikalardan diğeri 12 Eylül 1963 yılında kurulan Otomobil-İş Sendikası'dır. Bağımsız olarak faaliyet gösteren Otomobil-İş, 1980 MESS grup sözleşmelerinde T. Maden-İş ile eylem birliği yapmıştır. Otomobil-İş 1980 sonrasında DİSK'in faaliyetlerinin durdurulması ile birlikte T. Maden-İş üyelerinin yöneldiği ve örgütlendiği bir sendika oldu. 1980 sonrasında ilk yığinsal grevi olan Netaş Grevini örgütlemesi, dönemin ilk yığinsal mitinglerinde, 1 Mayıs kutlamalarında, T. Otomobil-İş Sendikası yer aldı.

1992 yılında DİSK ve bağlı sendikalar hakkındaki davaların beraatla sonuçlanması üzerine 1992'de yeniden faaliyete geçti. 1992 yılında yeniden faaliyete geçen Türkiye Maden-İş Sendikası ile T. Otomobil-İş Sendikaları 1993 yılında iki sendikanın birleşme genel kurullarının toplanmasıyla, birleşik sendika metal işçilerinin iradesi ile tarih sahnesindeki yerini aldı. Sendikanın adı da bu tarihsel adımın önemine uygun biçimde Birleşik Metal-İş Sendikası oldu (Birleşik Metal 2016).

DİSK üyesi olan Birleşik Metal'in genel merkezi İstanbul'dadır. Sekiz şubesi ile (İstanbul (2), Gebze, İzmir, Bursa, Anadolu, Kocaeli, Eskişehir, Trakya) Türkiye genelinde faaliyet göstermektedir. ÇSGB'nin Temmuz 2016 istatistik verilerinde göre 1 milyon 480 bin 48 çalışanın bulunduğu metal sektöründe 30 bin 630 üye ile Türkiye İşçi

Konfederasyonu (Türk İş)'e bağlı Türk Metal-İş Sendikası ve Hak-İş'e bağlı Çelik-İş Sendikasının ardından üçüncü büyük sendikadır.

### **2.3.1 Birleşik Metal-İş Sendikası ve iş sağlığı ve güvenliği**

İş Sağlığı ve güvenliği, sendika bünyesinde oluşturulmuş olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) bürosu tarafından takip edilmektedir. Bütün şube ve işyeri temsilcilikleri İSİG bürosu ile temas halinde çalışmalarını yürütmektedir.

2006 yılından itibaren başlayarak, İSİG alanında uluslararası ortak çalışmalara da kapısını açan sendika, “ilk olarak 2006 yılından başlayarak 2014 yılına kadar çeşitli alanlarda ortak eğitim çalışmaları sürdürülmüştür. Bu alanların başında; Toplu İş Sözleşmesi süreçleri, sendikal örgütlülük, işçilerin yasal alandaki hakları ve iç örgütlülüğün güçlendirilmesini amaçlayan çalışmalar öne çıktı.

2014 yılından itibaren daha somut bir biçimde “işçi sağlığı iş güvenliği” konusuna yoğunlaşmıştır. Bu başlık çerçevesinde, başta işçi temsilcileri olarak, genç üyelere ve kadınlara eğitimler verildi.

Bu eğitimler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışma yapan akademisyenlerle, halk sağlığı dalında uzman doktorlarla, sendikanın uzmanları ve yurtdışından IG Metal Sendikası'nın uzman desteğiyle gerçekleştirilen eğitimler oldu.

İSİG Yasası, yönetmelikler, meslek hastalıkları, kimyasallar, ergonomi, performans, risk analizi gibi alanlar, üzerinde durulan alanların esasını oluşturdu. İşçilere yönelik bu eğitimlerin yanı sıra gerek üniversitelerle gerekse parlamenter düzeyde ilişkiler geliştirmek ve ortak çalışmayı örnek amacıyla ağ toplantıları gerçekleştirildi.

Yılda iki kez düzenli aralıklarla yapılan bu toplantılara çok sayıda sendikadan genel merkez ve şube yöneticilerinin ve sendika temsilcilerinin yanı sıra, akademisyenlerin, milletvekillerinin, iş müfettişlerinin ve İSİG uzmanlarının katıldığı, işçilerin işçi sağlığı iş güvenliği sorunlarının tartışıldığı, ortak çözüm ve ortak mücadelenin zeminlerinin arandığı verimli çalışmalar oldu.

Alman Sendikaları Birliği (DGB) ile yürütülen çalışma, Birleşik Metal dışında, Tekstil, Sosyal İş, Enerji Sen ve Dev Sağlık İş gibi sendikaların katılımı ile yürütülmüştür. Proje çerçevesinde Temmuz 2016 tarihi itibarıyla 2932 işçinin katılımı

sağlanmıştır. Ortaklaşa yürüttüğü projeye Temmuz 2016 itibariyle toplam 2932 kişi katılmıştır.

Birleşik Metal-İş Sendikası, 2011-2015 Çalışma Raporunda yapılan İSG çalışmalarının ayrıntılı dökümü yapılmıştır. Buna göre, 2013 Mart, Gebze Şube’de 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü anması ile beraber işçi sağlığı ve iş güvenliği sunumu yapıldı. Haziran 2013, Gebze Şubesi Temsilci eğitiminde, İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi yapıldı, *Transnationals Information Exchange* proje ortaklığı ile işçi sağlığı ve Güvenliği vücut haritalama metot eğitimi yapıldı. Eylül 2014, DGB ile kadın İSİG ve güvencesizlik konularında eğitim yapıldı. Ekim 2013, Genç işçi İSİG eğitimi yapıldı. Kasım 2013, Temsilci eğitiminde İSİG eğitimi yapıldı. 25 Kasım Kadına yönelik Şiddetle Mücadele Günü etkinliklerinde, “Kadına Karşı Şiddete Son” konferansı yapıldı. Konferansta kadına yönelik psikolojik fiziksel ve cinsel şiddet biçimleri üzerine sunumlar yapıldı” (Birleşik Metal, 2015). Benzer eğitimlerin sendikanın 2014-2015 yıllarında da devam etmiştir.

Eğitimlerin dışında, sendikalı işçilerde farkındalığı arttırmak için kısa film çalışması yapmış ve 2013 Mayıs ayında çalışmalarına başlanıp Haziran 2013’te çekilen sendika tanıtımı/örgütlenme konulu iki adet kısa film hazırlanmıştır. Bu çalışma Alman Sendikalar Birliği (DGB) tarafından desteklenmiş olup sosyal medyada ve web sitemizde yayınlanmıştır. Kısa film sloganları;

“Gücün Farkına Var! Metal Sendikayla Ağırır; Birleşik Metal İş’te Sendikalı Ol!

“Sağlığın ve Güvenliğin için; Birleşik Metal-İş’te Üye ol!”

2014 Eylül ayında çalışmalarına başlanıp Aralık 2014 ayında çekilen işçi sağlığı ve iş güvenliği ana konusu ile üç kısa film hazırlanmıştır. Bu üç kısa film devamı 2016 yılında çekilmek üzere Alman Sendikalar Birliği (DGB) tarafından desteklenmiş olup proje ortakları sendikaların ortak çalışmasıdır. Sosyal medyada yayınlanan kısa filmlerin sloganları şöyledir:

“Geleceğin İçin Sendikalı Ol!”

“8 Saatlik İş Günü ve Ücretli Mesai Hakkın için Sendikalı Ol!

“Sağlığın ve Güvenliğin için Sendikalı Ol! (Birleşik Metal 2015).

Sendika, iş sağlığı ve güvenliği alanında, çeşitli yayınların çıkarılmasına da öncülük etmiştir. Bunlar; Prof. Dr. Tanay Sıdkı Uyar'ın hazırladığı “Temiz enerji ile temiz üretim”, Dr. Murat Özveri tarafından hazırlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ve İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri ile Doç. Dr. Çiğdem Çağlayan tarafından hazırlanan İşyeri temsilcileri ve işçiler için Meslek Hastalıkları Rehberi'dir.

Sendikal çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği alanından yapılan çalışmaların giderek daha fazla yer kapladığı görülmektedir. 26-27 Aralık 2015 tarihleri arasında sendika en son genel kurulunu toplamıştır. Genel kurul sonrası oluşan yönetim, İSG çalışmalarını çeşitlendirerek artırma kararı almıştır. Bunlardan ilki, İşyerlerinde İSG denetimleri yapılmasını 2016 yılı programında yer vermiştir. Plan göre; 114 işyerinde, dışarıdan danışmanlık hizmeti olarak İSG taraması yapmak, çıkan raporların işyeri temsilcileri vasıtasıyla İSG Kurullarında tartışılması sağlamak ve işveren üzerinde gerek ikna gerekse baskı yoluyla gerekli tedbirleri aldırmasıdır. Bununda 27 Nisan 2016 tarihinde 28 Nisan İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybeden İşçileri Anma ve Yas Günü, vesilesiyle yapmış olduğu basın duyurunda şunlar vurgulanmıştır:

“Sendikal alanda bir ilk!” ara başlığı ile duyurmuş ve devamında “Sendikamız, işçi sağlığı alanındaki çalışmalarını verilen rutin eğitimlerin bir adım ötesine taşıdı. Pek çok sendikanın, “bizim işimiz mi?” dediği noktada, sorumluluk olarak üyelerinin çalışmakta olduğu işyerlerini teknik incelemeyi geçirme kararı aldı. Biz inanıyoruz ki, işçi ölümlerinin her gün arttığı ülkemizde, sağlık ve güvenlik meselesi işverenlerin ve Çalışma Bakanlığı'nın inisiyatifine bırakılmayacak kadar önemli bir konudur. Nisan ayının başından başlayarak tüm örgütlü olduğumuz işyerlerinin fiziki koşullarını incelemek için işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzmanlaşmış bir ekiple harekete geçtik. İlk etabı 1 yıl sürecek olan çalışmalarımızın ardından, tespit edilen eksikliklerin giderilmesi ve iyileştirmelerin yapılması için müzakere ve mücadele edeceğiz.” (Birleşik Metal, 2016)).

Aynı etkinlik kapsamında da bastırılmış olduğu afişlerin işyerlerinde asılması, sabah vardiyalarında işçiler iş kazalarında kaybedilen işçileri anmak için, saygı duruşunun ardından bildiri olunması gerçekleştirilmiştir.



Resim 1 : Birleşik Metal 28 Nisan Afışı



Resim 2: 28 Nisan İşyeri Anması



### 2.3.1.1.İşyeri incelemeleri

Birleşik Metal İş Sendikası sendikal alanda daha önce yapılmamış bir çalışma olan İşyeri incelemeleri adı altında bir çalışma başlattı. Bu çalışma tezin yazım aşamasında devam eden bir çalışmaydı. Hali hazırda 35 işyeri incelemeleri tamamlanmış, Çalışmanın bir çıktısı olarak 17-18 Ekim 2016 tarihlerinde yapılan 24 işyeri temsilcisi ve şube yöneticisinin katıldığı bir atölye çalışması ile değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmanın ve atölyenin değerlendirilmesiyle ilgili veriler, İSİG departmanın hazırlamış olduğu rapordan alınmıştır.

Birleşik Metal-İş Sendikası, bu çalışmayı örgütlü olduğu işyerlerinde başlattı. incelemeler 2 İSG uzmanı tarafından yapıldı. Yöntem olarak, uzmanları tarafından hazırlanan denetim listesi (checklist) kullanıldı. İşyerinde saha turu, İSG uzmanı İşyeri temsilcisi ve işyeri İSG uzmanları tarafından yapıldı. Denetim listesi değerlendirildi. Bu denetim listesine genel değerlendirmenin yer aldığı bir rapor eklenerek, işyeri sendika temsilcilerine iletildi. Sendika temsilcileri de bu raporları İSG kurullarına taşıyarak, iyileştirmelerin yapılmasını talep etti.

Bu çalışma, inceleme yapma hakkının, toplu sözleşmelerde hak olarak konulmadığı koşullarda yapıldı. Bu çalışmanın devam ettiği süreç içinde, sözleşme süreçlerine giren işyerlerinde, işyerlerinde inceleme yapma hakkı toplu sözleşmelere madde olarak konulmaya başlandı. Hali hazırda, yapılan müzakereler sonucunda 4 işyerinde, inceleme maddesi sözleşme maddesi olarak da geçti.

Bu çalışmaya işverenlerin tepkisi de farklı oldu. Kimisi, bir sendikanın işyerlerinde teknik bir incelemeyi içeren böylesi bir çalışmayı başlatmış olmasını olumlu karşıladı. Çalışma süresinde oldukça kolaylık sağladılar. Çalışmayı önemsediklerini açıkça dile getirdiler. Çok az sayıda işyerlerinde, işverenler böylesi bir çalışmaya oldukça mesafeli yaklaştılar. Öteleme, iptal etmeye çalışma gibi çaba içine girenler oldu. Ya da, inceleme ekibinin çalışmasını kısıtlamaya çalıştılar, işyerinde tespit edilen uygunsuzluklarla ilgili resim çekilmesine izin vermeme, işyerinde geçirilen süreyi kısaltmaya çalıştılar. Ortaya çıkan bu zorluklar, işyerinde işyeri temsilcilerinin inisiyatifi ve şube yönetimlerinin müdahalesi ile aşıldı.

Rapor bulgularına göre işyeri koşullarında acil iyileştirme yapılması istenen yerlerde şube yönetimlerinin devreye girmesi söz konusu oldu. Özellikle bir işyerinde,

işverenin iyileştirme yapmayı toptan reddetmesi üzerine işyerine ihtar çekildi. Ardından, işveren ve sendika arasında iyileştirmelere başlayacağını taahhüt eden bir protokol imza altına alındı.

#### **2.3.1.1.A. Kişisel koruyucu donanım (KKD) ve işçiler**

İSİG çalışmalarında en zorlu alanlardan birinin de işçileri, kuralara uymaya ikna etme ve kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda olduğu bilinmektedir. Sendikal örgütlülüğün olduğu işyerlerinde de işçiler, örgütlü olmanın verdiği aidiyet ve özgüvenle işyeri yönetiminden gelen her türlü yaptırıma belli bir rezerv ve itirazla yaklaşıyorlar. Bu durum, İSİG kurallarının uygulanmasından, kişisel koruyucu donanımların kullanılmasına kadar pek çok konuda kendini gösteriyor. İşçilerin bazı durumlarda yerinde, bazı durumlarda ise yersiz itirazları söz konusu oluyor. Bu nedenle, işyeri ziyaretlerinde işyeri yönetimlerinin ve İSG uzmanlarının en çok yakındıkları konuların başında, İSİG kurallarına işçilerin uyum sağlamaması ve KKD kullanımındaki direnç, makina güvenlik aparatlarının işçiler tarafından sökülüyor olması gibi konular olmuştur.

Gözlemlerimiz, İSG alanında alınan kararlar dahil olmak üzere, yapılan tüm çalışmalarda işçilerin çalışmanın bir parçası haline getirilmemiş olduğu ve koruma denince akla gelenin KKD olduğudur. Bunun yanında konunun önemini kavraması için işyerlerinde işçilerle çalışma yürütülmediği, bilinçlendirilmediği, ikna edilmediği görülmüştür. Pek çok işyerinde emir komuta zinciri içinde yürütülmeye çalışılan uygulamaların işçiler tarafından reddedildiği gözlenmiştir. Yürüttüğümüz çalışma süresince, işçilerden bize gelen sorular çoğunlukla, yapılan bir uygulamanın yada yazılı bir kuralın, KKD'lerin doğru olup olmadığına yöneliktir. Bu sebeple, işçiler bu çalışma boyunca, işverenden kendilerine gelen talepleri sendika uzmanları ile gözden geçirme gereği duydukları gözlenmiştir.

#### **2.3.1.1.B. Uluslararası şirketler ve iş sağlığı ve güvenliği**

Çalışmalar boyunca yerli, yabancı şirketler arasında bir değerlendirme yapabilecek kadar gözlem yapma fırsatını da bulduk. Çalışma yürütülen işyerlerinden 9'ü uluslararası (Avrupa kökenli) şirketlerin ciddi ortağı yada sahibi olduğu işyeriydi. Bu işyerlerinde işçilerle kurulan ilişkilerden, işyeri koşullarında yapılan çalışmalara,

Sendikanın yapmış olduğu çalışmaya yaklaşıma kadar tamamı yerli olan firmalarla aralarında önemli farkların olduğu da gözlenmiştir. Bu işyerlerinde işçilerin İSG çalışmalarının parçası haline getirilmesi konusunda önemli yol kat ettiğini, karşılıklı temas içinde çalışmaların yürüdüğü gözlenmiştir. Özellikle Fransız kökenli, paslanmaz çelik üretimi yapan ve 80 çalışanın olduğu bir uluslararası şirketin Türkiye'deki fabrikasında, işçilere, çalışma alanında herhangi bir sorun gördüklerinde “iş bırakma talimatı” verilmesi ve işçilerin bu sorunu yönetime iletmesi şeklinde yönlendirilmesi İSG çalışmalarındaki ciddiyet açısından önemli bir göstergedir. Bu işyerinde 2009'dan bu yana kayıp günlü hiç kaza yaşanmamış olmasında bu ciddiyetin çok büyük bir payı olduğunu belirtmek gerekir. Yine Belçika kökenli 300 işçinin çalıştığı bir işyerinde, incelemelerde tespit edilen eksikliklerin tamamının giderildiğinin geri bildirim alınmıştır. Bir diğer yabancı şirkette, incelemenin ardından rapor İSG kurulunda değerlendirilmiş ve 6 ay gibi bir süre sonrasında; işyeri yönetimi, yapılan düzeltmelerin yerinde incelenmesi için, sendika uzmanlarını tekrar işyerine davet etmiştir.

Bu tür firmaların bazılarında, İSG çalışmalarının diğer ülke operasyonları ile birleştirildiği, iyi uygulamaların tüm ülkelerde hayata geçirildiği, ortaya çıkan iş kazalarının da aynı şekilde tüm ülke operasyonlarında değerlendirildiği, oralarda da ortaya çıkmaması için iyileştirmelerinin yapıldığı görülmüştür. Özellikle ramak kala bildirimlerinin önemle takip edildiği tespit edilmiştir. İSG çalışmalarının şirket politikası haline getirildiği gözlenmiştir.

### **2.3.1.1.C. İşçi temsilcileri ve iş sağlığı ve güvenliği**

Bu çalışmanın etkili bir şekilde yürütülmesinde işyeri sendika temsilcileri kritik bir noktada durmaktadır. Raporların İSG kuruluna sunulması, aksiyon planına alınması, iyileştirmeler için bir baskı oluşturulması ve sonuçlarının Sendika Şube ve Genel Merkezle paylaşılması süreci işçi temsilcileri aracılığı ile yapılmaktadır. İşçi temsilcisinin duyarlılığı, kapasitesi, becerileri, hevesi çalışmanın sürdürülebilirliğinde kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle işçi temsilcileriyle eğitim, görüşme başlığı altında mesai tüketildi belirtilmiştir.

İşyerlerine yönelik çalışmalar başlamadan önce, işçi temsilcilerinin kuruldaki varlıklarını çok fazla önemsemediği, (gerekçe olarak, kurul üyelerinin kendisinden başka tamamına yakının işveren temsilcisi olarak görülmesi), katılım konusunda kimi

yerlerde gönüllü olmadıkları, ama kurul tutanakların imzalandığı gözlenmiştir. Öncelikle çalışmalarda İSG kurullarının ve kurullarda yer almanın önemi bilince çıkartıldığı belirtildi. Özellikle, işyeri ziyaretleri öncesi ve sonrası raporların hazırlanması sürecinde temsilcilerle geçirilen süre, çalışma başlamadan önce yapılan eğitimler, İSG kurullarında işçi temsilcilerinin birikimini ve pozisyonunu güçlendirdi, özgüvenlerini arttırdı. Çalışmayla birlikte, tüm işçi temsilcileri İSG kurullarına düzenli katılmaya başladıkları gözlenmiştir. İşyeri incelemeleri sonucunda ortaya çıkan sonuçların değerlendirmeye alınması için İSG kurullarında çaba göstermektedir.

### **2.3.1.1.D. İSİG atölyesi**

Birleşik Metal-İş, işyerlerine iletilmiş olan raporların ve çalışmaların değerlendirilmesi için 17-18 Ekim 2016 tarihlerinde atölyede hayata geçirmiştir. Alınan geri bildirimler göstermiştir ki; işçi sağlığı ve güvenliği alanında yapılan bu çalışmanın işyerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi direkt etkileri olduğu gözlenmiş, işçiler arasında memnuniyet yarattığı tespit edilmiştir. Sendika çalışma yürütmüş olduğu alana yönelik işçi sağlığı ve güvenliği alanında da birikimini ve profesyonelliğini geliştirmiş, işçi sağlığı ve güvenliği alanını da sendikal politikalarının bir parçası haline getirmiş, söylemin ötesinde pratik bir çalışmaya imza atmıştır. İşçi temsilcileri alanda mücadele edebilme yeteneklerini geliştirmiş, sendikal örgütlülüğün güçlenmesine katkı sunmuştur. Atölyede de işçi temsilcileri bu çalışmanın kesinlikle devam etmesi ve periyodik hale getirilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir.

Atölye çalışmasında işyeri temsilcileri, raporun değerlendirilmesi sonucunda işyeri koşullarında yapılan iyileştirmeler üzerine yapılan geri bildirimlerden bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

Çok sık preslerde iş kazasının yaşandığı bir işyerinde, çalışmamız sonrasında, yüzde 90 oranında preslere korumanın yapıldığı ve çalışmaların devam ettiği bilgisine ulaştık.

Bir diğer işyerinde, raporda yazılı iyileştirmelerin tamamına yakının yapıldığı; kaynak alanının üretim alanının dışına taşınması, havalandırma sisteminin kurulması, yüksekte çalışma ile ilgili önlemlerin alındığı, kaldırma aracındaki zincirlerin değiştirildiği, torna tezgahlarında güvenlik çalışmalarının başladığı, CNC'lerde yağ

yakma sonucunda ortaya çıkan dumanın çalışma ortamından uzaklaştırılması için deneme çalışmalarına başlandığı bilgisi verildi.

Bir diğer işyerinde, mesleki eğitim belgeleri ile ilgili eksiklerin giderildiği, kaynakçı ve bakımcıların eğitimlerine başlandığı, istifleme alanının tekrar elden geçirildiği, boyahanede tutulan kimyasalların çalışma alanı dışına çıkarıldığı görüldü.

Bir döküm fabrikasında maçahanede bulunan kum siloları sendikanın talebi ve ısrarı üzerine üretim alnından çıkartıldığını öğrendik. Bir başka işyerinde, döküm alanındaki havalandırma yenilendi, üretim prosesinde kullanılan zararlı kimyasal zararsız olan ile değiştirildi.

İSG kurulunun kağıt üzerinde olduğu 180 işçinin çalıştığı bir işyerinde, Kurul fiili olarak da çalışmaya başladı. İlk toplantısında ilk aksiyon sendika raporu esas alınarak hazırlandı. Acil durum planı üzerinde çalışıldı. Yangın merdiveni inşası başladı.

Diğer işyerlerinde de pek çok iyileştirmenin gündeme alındığı ve üzerinde çalışıldığı bilgisi mevcuttur. Çalışma yeni bir çalışma, ancak kısa bir süre içinde çok olumlu sonuçların alınması ve raporların süreç içinde değerlendirilecek olmasının, bu alanda bir sendikanın yapabilecekleri konusunda ufuk genişlettiğini düşünüyoruz.

Bu çalışma aynı zamanda, iyi uygulamaların işyerinden işyerine yaygınlaşmasında yardımcı olan bir çalışma görevini de yüklenmiştir. Bir çok işyerinin gözlemlenebilmesi fırsatı veren çalışma, bir işyerinde görülen iyi uygulamaların başka işyerlerine de sunulmasına katkı sunmuştur.

İşyeri incelemeleri sırasında yapılan gözlemlerden biri de İSG uzmanlarının konumu ve çalışmaları üzerine oldu. İSG uzmanlarının pek çok iyileştirmeyi, Kurul gündemine almalarına rağmen iyileştirmelerin yapılmadığı tespit edilmiştir. Sendikanın işyerlerinde başlatmış olduğu bu çalışmanın, İSG uzmanlarının da elini güçlendirdiği, işyeri İSG uzmanlarının sendikanın bu çalışmasından oldukça memnun oldukları görüldü. taleplerin işyerinde örgütlü sendika tarafından da dile getirilmesi, iyileştirmelerin hayata geçmesi için işvereni harekete geçirebilmektedir.

### 2.3.2 Birleşik Metal ve toplu iş sözleşmeleri

Birleşik Metal, 26 işyeri için Metal İşverenleri Sendikası (MESS) ve 4 işyeri için Elektromekanik İşverenleri Sendikası (EMİS) ile olmak üzere sektörde kurulu olan iki işveren örgütü ile grup toplu iş sözleşmesi imzalamaktadır. EMİS, MESS'den ayrılan 4 işverenin bir araya gelmesi Ocak 2016 yılında kurulan yeni bir işveren örgütüdür. Bunun dışında 70 kadar işyeri ile de bağımsız toplu iş sözleşmesi yapmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde İş sağlığı ile ilgili hükümler aşağıdaki gibi yer almaktadır;

- a) İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, işveren işyerinde, işyeri şartlarına uygun olarak içme suyu, işyerini ısıtma, havalandırma, aydınlatma ve tuvalet gibi ihtiyaçları mevzuat hükümlerine göre öncelik vererek çözmeyi kabul eder.
- b) İşveren, İSG Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde muayene ve periyodik kontrolleri de dahil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
- c) İşyerinde kazaya uğrayan işçi, derhal işyeri ilk yardım ünitesine götürülür ve ilk tedavisi yapılır. Gerekirse en yakın Sağlık Bakanlığı sağlık birimine işverence götürülür. Acil vakalarda, hastaneye sevk halinde, sevk edilen hastanın muayene sonucu evine ya da işyerine dönmesi için gerekli vasıta ücreti, ibraz edeceği belge mukabilinde üyeye ödenir.

İşyerinde çalışan işçilere, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun koruyucu malzeme işveren tarafından verilir. Kural olarak, vardiyalarda sıhhi ve acil vakalar için yetiştirilmiş gerekli personel ve vasıta bulundurulur.

İşyeri uygulaması mahfuz olmak kaydıyla işyerinde bir hasta nakil aracı bulundurulur.

- d) İşyeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu toplantı tutanaklarının bir örneği cari ay içinde sendika genel merkezine de gönderilir.
- e) İSİG haftasında sendika ve işveren tarafından ortak işçi sağlığı ve güvenliği eğitimleri veya etkinlikleri yapılır.
- f) Üyelere yılda bir sağlık taraması yaptırılır.

Hemen tüm sözleşmelerde yer alan bu hükümler Ocak 2016 ayından itibaren başlayan sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri maddelerinde değişiklik yapılarak yeni ek maddeler eklenmiştir. Sözleşmelerde yer alan, d) maddesi “İşveren, İSG kurul toplantı tutanaklarının bir örneğini toplantıyı takip eden 7 gün içinde sendika genel merkezine gönderir" şeklinde değiştirilerek, aşağıdaki gibi değiştirilerek ek maddeler taslaklara konulmaktadır.

“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 ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması nedeniyle sendika tarafından yetkilendirilen kişiler, işyerinde inceleme yapma hakkına sahiptir.”

Bir diğer madde ise; “işveren işyerinde gerçekleşen yaralanmalı, ölümlü iş kazaları ile tespit edilen meslek hastalıklarına ilişkin bilgi formunun bir suretini Sosyal Güvenlik Kurumu ile aynı süre (3 gün) içinde sendika genel merkezine bildirir.”

Yukarıdaki maddelerin dışında toplu iş sözleşmesi metinlerine, koruyucu teçhizat ve giyim eşyalarına yönelik hükümlerde aşağıdaki gibi yer almaktadır.

a) Koruyucu Teçhizat:

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına göre ilgili yerlerde kullanılması gerekli olan çelik maskerotlu ayakkabı, lastik çizme, muşamba yağmurluk, deri önlük, tozluk, lastik veya deri eldiven, deri ve hasır şapka, vinileks pantolon, gözlük veya maske gibi koruyucu malzeme İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına göre tarif edilen yerlerde çalışanlara işyerinde kullanmak üzere zimmetli olarak verilir.

b) Giyim Eşyası:

1. İşyerinde üyelere işbaşında giyilmek üzere 1 yazlık, 1 kışlık olmak üzere yılda 2 takım iş elbisesi verilir.

Elbiselerin yazlık olanı Mayıs ayında, kışlık olanı Kasım ayında verilir. Kışlık elbise, yazlık elbise kumaşından daha kalın kumaştan olur. İş elbisesi ve iş ayakkabılarının seçiminde baş temsilcinin görüşü alınır.



2. Devamlı dışarıda çalışan şoförlere, forkliftçilere, vinç operatörlerine, tahmil tahliye işçilerine, bekçilere ve işin özelliğine göre verilmesi gerekli üyelere, yelek, ceket veya gocuk, bir yıl süreli yün veya meşin eldiven verilir.

3. İşin özelliğine uygun olarak postabaşılara değişik renklerde iş gömleği, yemekhane personeline işlerinin gereği önlük, şapka ve ceket verilir.

4. İşyerine yeni giren işçiler için yukarıda belirtilen giyim eşyaları ve işin özelliğine göre koruma teçhizatları işe girdiği zaman verilir. Kazaya veya işin özelliğine göre süresinden önce yanan, yırtılan, yıpranan giyim eşyalarının eskisi alınarak yerine yenisi verilir.”

Toplu sözleşmelerde yer alan bir diğer hükümde soyunma yerleri ve dolapları üzerine yapılmıştır. “İşyerinde soyunma yerleri ihtiyaca uygun düzeye getirilir. Soyunma dolapları her işçiye bir dolap düşecek şekilde ayarlanır”.

Bir İSG maddesi de işyerlerinde hafif işlerde çalışması gerektiğine ilişkin rapor alanlar için koyulmuştur. “Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerinden, kurul raporu ile “hafif işlerde çalışabilir” raporlu olanlar, mevcut ücretlerinde bir indirim yapılmaksızın imkanlar oranında varsa durumlarına uygun bir işe verilirler. Eğer uygun bir iş verilir ve üye kabul etmezse üyeye ihbar ve kıdem tazminatları ödenir.”

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

Tez, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma hayatının önemli bir parçası olan sendikaların bu alana yönelik katkıları ve potansiyellerini ortaya çıkarmaktır. Kapitalizmin doğuşundan bugüne çağdaş endüstriyel ilişkilerinin kurulmasında işçi sınıfı mücadelesinin etkisi geçirmiş olduğu evreler ve sendikaların doğuşu ele alınmıştır.

Kapitalizmin yaygın bir toplumsal düzen haline gelmesi aşamasında çalışma yaşamının oluşturan yasaların ortaya çıkışı ve evrensel hakların elde edilmesi sermaye

ile çalışanların keskin mücadelelerine sahne olmuştur. Bu çatışmalı alanlardan biride, iş sağlığı ve güvenliği alanı olmuştur.

Bu kapsamda, uluslararası belgelerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden bir incelemesi yapılmıştır. Uluslararası belgelerin oluşmasında Avrupa sendikaların çabaları gösterilmeye çalışılmıştır.

Türkiye’de İSG mevzuatını oluşturan Anayasa, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi kanunlar İSG ve sendikalar bağlamında ele alınmıştır.

Sendikaların alana yönelik katkıları, Birleşik Metal’in çalışmaları üzerinden somutlaştırılmış, sendikanın İSG politikaları ve alana yönelik çalışmaları incelenmiştir. Sendikanın toplu iş sözleşmeleri ve İSİG Dairesi’nin verilerinden yararlanılmıştır.

Sendika’nın çalışmalarının yansımalarını ve katkılarını ölçmek için, yerli ve yabancı şirketlerde çalışan temsilcilik süreci 4 ay ile 7 yıl arasında değişen ve 6331 sayılı Kanuna göre aynı zamanda İSG kurullarında yer alan çalışan 9 işyeri sendika temsilcisi ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bu odak grup çalışması, önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde, görüşme yapılan kişilerin de özellikleri dikkate alınarak, katılımcıların söylemlerin toplumsal bağlamalarına dikkat edilmesi gereken bir veri toplam yöntemidir.

Bu çalışmayla, bireylerin konu kapsamında düşünceleri soru sorma tekniği ve özetleme tekniği ile analiz edilmiştir. İşçileri açık uçlu ve yoruma dayalı sorular sorulmuş, sohbet tarzında görüşmeler yapılmıştır. Yapılan 2 saatlik görüşmede, hazırlanmış olduğumuz sorular derinleştirilerek sendikanın, İSG çalışmalarının işyerlerinde etkileri ve katkıları ölçülmeye çalışılmıştır.

Görüşmede işçi temsilcilerine aşağıdaki sorular sorulmuştur.

1. İşyerinizde İSG önlemlerinin alındığını ve işçileri için sağlıklı ve güvenli bir ortamın olduğunu düşünüyor musunuz?
2. İşyerinizde sendikanın varlığı İSG uygulamaları açısından farklılıklar yarattığını düşünüyor musunuz?

3. İşyeri temsilcileri olarak İSG konularında donanımlı olduğunuzu düşünüyor musunuz?
4. Eksikliklerinizi hangi yollarla gidermeyi tercih ediyorsunuz?
5. İSG kurullarındaki varlığınızı/etkinliğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
6. Sendikanızın İSG konularına öncelik verdiğini/önemsediğini düşünüyor musunuz?
7. Sendikanızın İSG alanında yapmış olduğu çalışmalar nelerdir?
8. Sendikanızın İSG alanında donanımını yeterli buluyor musunuz?
9. Toplu iş sözleşmelerini İSG alanında etkin bir şekilde kullanabildiğinizi düşünüyor musunuz?
10. Toplu iş sözleşmesi maddelerinin belirlenmesinde işçiler ne kadar etkili?
11. Sendikaların İSG konularına yaklaşımı nasıl olmalı?
12. Sendikaların İSG alanına yönelik iyileştirmeleri yapabilmesi için kullanabileceği araçlar nelerdir?

Tez için bir diğer yöntem olarak anket çalışması yapılmıştır. 6331 sayılı kanuna göre aynı zamanda İSG kurullarında yer alan çalışan temsilcileri- arasında 75 işyerinden temsilci ile anket yapılmış, sonuçları, paket istatistik programı (SPSS) ve Excel programında hazırlanacak çapraz tablolar ve frekans tabloları ile değerlendirilmiş ve grafik olarak hazırlanmıştır.

## **4. BULGULAR**

Birleşik Metal'in İSG alanında yapmış olduğu çalışmaların işçi temsilcilerine katkıları, ayrıcalıklı gruplar olan kadınlar ve genç işçilere yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları, işyeri incelemeleri sendikanın ana İSG çalışmaları oluşturmaktadır. Bu çalışmaların alanda etkilerini görebilmek için tez kapsamında odak grup çalışması ve anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmaların bulguları aşağıda verilmiştir.

### **4.1. Odak Grup Çalışması**

Odak grup çalışması 9 işyerinde 4 ay ile 7 yıl arasında temsilcilik görevi yapan aynı zamanda İSG kurulunda görev yapan işyerlerinden seçilen temsilcilerde

gerçekleştirilmiştir. Bu işyerlerinde 3 işyerinde çalışan temsilci uluslararası ve Avrupa menşeli işyerlerinde görev yapan temsilcilerdir. 6 işyeri ise yerel şirketlerde çalışan temsilcilerden oluşmaktadır. Türk firmalarından 1 tanesi enerji sektöründe 1 tanesi boru üretimi yapmaktadır. Diğer şirketlerin tamamı otomotiv yan sanayi alanında üretim yapmaktadır. Toplam 12 soru işyeri temsilcilerine yöneltilmiştir. Temsilcilere Odak Grup çalışması için hazırlanmış olduğumuz sorular sorulmuştur.

***İşyerinizde İSG önlemlerinin alındığını ve işçileri için sağlıklı ve güvenli bir ortamın olduğunu düşünüyor musunuz?***

Odak grup çalışmasının ilk sorusu olan yukarıdaki soru ile temsilcilerin çalışma ortamı hakkında ne hissettikleri ve sendikanın çalışmalarının işçi temsilcilerine etkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işçi temsilcisi:** “ Ben uluslararası bir şirkette çalışıyorum, eksikliklerimiz var ama büyük oranda alınıyor. Yeterli olmasa da alınmaya çalışıldığını söyleyebilirim. Sürece yayma eğilimi çok fazla, ama İSG alanına önemli bir bütçe ayırdıklarını ve gündeme aldıklarını biliyorum.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işçi temsilcisi:** Bende uluslararası bir şirketteyim. Bizde mesela, maliyet hiçbir şekilde göz önünde bulundurulmaz, o güvenlik önlemi yapılacaksa yapılacaktır. Ayrıca, Türkiye’de bilinmeyen yani globalde meydana gelen kazalar ortak olarak dağılıyor. Ve tüm operasyonlarda aynı anlamda önlem alınarak devam ediliyor. Böylece tüm operasyonlarda aynı anda iyileştirme yapılıyor. Bence çalıştığım işyerinde fazlası var eksikliği yok diyebilirim

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Bizim asıl sıkıntımız çoğu kez işçi arkadaşları kurallar uydurmak noktasında oluyor. İşverenden istediğimizi zorlayarak ya da ikna ederek alıyoruz, özellikle KKD’ler konusunda, taleplerimiz yerine getiriliyor, artık KKD konusu sorun olmaktan çıktı. Ama işçi arkadaşlarımıza kullandırma noktasında sıkıntılar yaşıyoruz.

**Kazan üretim yapan yerli firma işçi temsilcisi:** Ben yerli bir kazan üretimi yapan firmadayım. 2009 Ağustosunda faaliyete geçmiş bir fabrika İSG önlemleri hakkında pek çok yazışmalar belgeler mevcut. Fakat yol alma konusunda çok çok yavaş bir ilerleme var. Burada biz temsilcilerin önüne çıkan en büyük engel maliyet.

KKD'ler yada ufak tefek ihtiyaçları karşıatabiliyoruz. Ama diğerkonularda zorlanıyoruz.

**Boru üretimi yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Ben de yerli bir firmadayım. Önlem aldirmakta zorlanıyoruz. Neticede geçtiğimiz günlerde bir iş kazası yaşadık işverenin eksikliği vardı tezgahların biraz daha meyilli olması gerekirken, aslında çalışma da yapmıştık işyerinde ama gene maliyetten ve işyerinde yoğun üretimden tüm tezgahların yenilenmesini geciktirdiler ve bu kaza gündeme geldi. Daha önce tespit edilmiş bir eksiklik. Sadece iki üç tezgahta yapılmış, kalan tezgahlar yapılmamış. Kazada o yapılmamış tezgahta meydana geliyor.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Geçenlerde CEO yardımcısı geldi. Dedi ki, iş sağlığı güvenliği ile ilgili malzemeleri takmayan kişi bana gelsin, biz bunları kullanmayalım sözleşmede 0 zamlı geçelim, bunu bile kabul etmiyoruz, pazarlık konusu da yapmayız. Özellikle yabancı sermaye, özellikle çok ciddi kar eden bir firma ise o konuda sınır tanımıyor ama hedefine ulaşamıyorsa maliyet olarak görülüyor.

**Boru üretimi yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Türk firmalar işçisi gibi iş sağlığı ve güvenliğine önem vermiyor. Yarım yamalak işler ilerliyor. İşte temsilcinin itmesi zorlaması ile işler yürüyor. Ama Avrupalı firmalarda hani diyorlar ya bunlar gayri-Müslüm'dür kafirdir diye, ama şunu rahatlıkla görüyorsun ki Türk firmalarında işçiye ve insanlara verilen değer sıfır. Ama Avrupalılara bakıyoruz ben bi daha dünyaya gelirsem özellikle gayri Müslümlerin olduğu bir işyerinde çalışacağım vallahi asla Türk işverenin olduğu bir işyerine girmeyeceğim.

***İşyerinizde sendikanın varlığı İSG uygulamaları açısından farklılıklar yarattığını düşünüyor musunuz?***

**Enerji sektörüne üretim yapan yerli firma temsilcisi:** Bizim çalıştığımız yerde ben 6 yıl sendikasız çalıştım. O zaman bu kişisel donanımlar yetersizdi. Daha doğrusu işçi de bilinçsiz olduğu için kulaklık kullanılmıyordu, baret yoktu, bir küçük iş kazası olduğunda işyerinde sıkı yönetim ilan ediliyordu. İşte bir ay takılıyordu sonra yavaş yavaş baretler çıkartılıyordu. İşte patronda sormuyordu niye takmıyorsunuz diye.

5 6 yıl ben bu şekilde çalıştım. Burada 2007 yılında sendikaya geçtikten sonra artık aldığımız iş sağlığı güvenliği eğitimleri olsun diğer çalışmalar ve donanımlı hale geldikten sonra işverende bu konulara dikkat etmeye başladı en azından işçiyi muhatap almaya başladı. Yavaş yavaş sendikanın sayesinde işyerinde kişisel donanımlar problem olmaktan çıktı. Şimdi işyerinde diğer konular üzerinde çalışmalar başladı işyeri koşullarının iyileştirilmesi noktasında. Ama şu anda taşlama gözlükler, kaynak yapan gözlük takıyor, barette sıkıntımız yok, sadece temmuz ağustos aylarında çok sıcaktan dolayı sıkıntı yaşıyoruz. Orada biraz esneklik oluyor. Sendikanın geldiğinden bugüne, sendikanın iş sağlığı konusunda etkin düzgün bir rolü var.

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Bundan 7 yıl önce sendika yokken ben İSG temsilciliği yaptım. O zaman sendika yoktu. O zamanda işveren her şeyi alıyordu. Kullandırmada sıkıntı vardı. Yapılan eğitimler, toplantılar sonucunda, sendika sayesinde onu da aştık.

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Sendikanın varlığı kendi çalıştığım yerde çok önemli katkısı var. Sendikanın varlığı işveren gözünde yasal bir yaptırım olarak görülüyor. Mesela toplantılara girdiğimizde temsilciler olarak onlara söz hakkı tanımadığımız yerler bile oluyor bazı dayatmalarını kabul etmiyor reddediyoruz. İşveren bize hep neden soruyor neden kabul etmiyorsun red ediyorsun diye yada niye bunu istiyorsun diye eğer biz bu soruya donanımlı bir şekilde yanıt verirsek talebimizi kabul ettirmiş oluyoruz. Yani pozitif bir kazanım elde etmiş oluyoruz. Başaramadığımız zamanlarda oluyor ama başardığımız noktalarda çok. Sendika olmasa hiç yapamayacağız

***İSG kurullarındaki varlığınızı/etkinliğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?***

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Sendika bizi ne kadar donattıysa biz o kadar donanımlıyız. Biz sendikanın temsilcisiyiz. Sendikanın bizi ne kadar eğitiğine bakmalıyız. Eğitimler uzun aralıklarla oluyor. Daha sık olmalı. Bazen 6 ayda bir denk geliyoruz bazen yılda bir oluyor. Bu arada temsilci arkadaşlar değişiyor. Temsilci tam yetişiyor. Bakıyorsunuz o gidiyor yerine yenisi geliyor. Şimdi 3-4 temsilci seçiliyor. Biz donanımlıyız, işvereni masada bazı şeylere zorlayabiliyoruz. Eğer bir arkadaş pasifse sıkıntı yaşıyoruz. Adam bir dönem kalıyor kendini yetiştirmeye başlıyor. Adam ikinci dönem tam kendini yetiştiriyor, üçüncü dönem yok gidiyor.

Sonra sıfırdan hiçbir şey bilmeyen mülayim bir şey bilmeyen ama orada hemşerisi çok o adam geliyor sonra her şey baştan ve sendikanın emeğine de yazık oluyor. Her şey sil baştan başlıyor.

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Ben göreve başlayalı daha dört ay oldu. Özellikle bu alanla ilgili kendimi yetersiz hissediyorum. Şimdilik İSG kurulunda ve işyerinde sorunları anlamaya çalışmakla geçiriyorum. Bu nedenle özellikle, sendikanın yapmış olduğu toplantılara eğitimlere katılmaya çalışıyorum.

**Boru üretimi yapan işyeri işçi temsilcisi:** Bana göre, İSG konusunda bir kişi uzmanlaşıyorsa o konuda devam etmesi lazım. Burada iki çeşit hata yapılıyor bazen şube şöyle davranıyor işte şu bana yakın onu da göndereyim, sonra diğerini göndereyim. Olaya eğitim yönüyle değil daha çok tatil ve dinlenme modu hareket ediliyor aslında bu bakış açısı giderildiğinde daha bilimsel eğitim kadrolarla yapılabilir. Ve çok daha uzmanlaşabilir. Yetişmiş bir kadro ise seçimi kaybetse bile sendika bu arkadaş bu konuda diğer temsilcilerle bile ortak çalışacak diyebilir bunu yapmadığı için uzmanlaşamıyor. Böyle olmayınca da bu kadar oluyor.

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Arkadaşlar bu olaya sadece sendika eğitimi olarak bakmayın, sonuçta işyerinde de bir eğitim alıyoruz, Belki burada yıllık eğitim saatlerini işte 12 saat olan eğitimler arttırılabilir miyiz ona bakmak lazım. Benim bu sorudan anladığım, bizim arkadaşlara daha fazla bilgi aktarabilme durumumuz var mı o da yok. Çünkü ben iki saat çalışmıyorum. Bu saatte de milletin derdiyle mi uğraşayım, kendi derdimle mi uğraşayım, yukarıdaki farklı işlerle mi uğraşayım o nedenle iş güvenliği ile ilgili hiç pozitif bir yaklaşımda bulunamıyoruz beklenti olmasına rağmen aslında temsilci sayıya bağlı olmaksızın çalışmazsa bu sürede hem sendikadan destek alarak hem işyerindeki eğitimlerden yararlanarak işçi arkadaşları bu işe daha fazla adapte edebilir.

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Ben daha bir yıllık temsilciyim. Hepimiz tecrübesizdik işyerinde çok sayıda pres var ve çok fazla iş kazası oluyordu. Başkada pek çok eksiklerimiz vardı hem temsilci hem de işyeri olarak Daha önceden aks de eksikliklerimiz vardı. Sendikanın işyerinde yapmış olduğu

incelemeden sonra İSG kurulunda eksikliklerimizin ne olduğunu gördük ve Kurulda ne istememiz gerektiğini öğrendik daha önce ne diyeceğimiz bilemiyorduk arkadaşlardır biliyor ben temsilciliğe yeni geldim, bu nedenle daha kendimizi tam olarak yetiştirmedik bu nedenle kurulda kendimizi ifade edemiyoruz. İncelemeler sonucunda raporda yılanlar kayda geçti, bizim ısıtma işlemi de havalandırma sorunu vardı oraya davlumbaz yaptırıldı, preshane en sorunlu yerimizde, güvenlik önlemleri alınmaya başladı. Bu güne kadar olmayan bir çalışma sendikayla birlikte yapıldı ve önemli ilerleme kaydettik.

***Eksikliklerinizi hangi yollarla gidermeyi tercih ediyorsunuz?***

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Artık eskisi gibi değil, bilgiye ulaşmak çok kolay, internet, olmadı sendika kolayca kafamıza takılan sorunun cevabını bulabiliyoruz. Sendikamızın uzmanları da eksik kaldığımız yerlerde konu onlara intikal ettiğinde elinden geleni yapıyorlar.

**Enerji sektörüne üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Yasalar yönetmelikler araştırıyoruz, olmadı sendikanın avukatları, İSG uzmanları ile irtibata geçip gerekli bilgileri alıp konu ile ilgili ne yapmamız gerektiğine ilişkin bizleri yönlendirmelerini talep ediyoruz.

**Otomotiv yan sanayi üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Orada sendikalı yani birleşik metal iş farkı ortaya çıkıyor. Hak arama noktasına gelindiğinde biz orada masaya vurup istediğimizi yaptırıyoruz. Bu nedenle kurulda kendimizi güçlü hissediyoruz

***Sendikanızın İSG konularına öncelik verdiğini/önemsediğini düşünüyor musunuz?***

**Otomotiv sanayiye üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Ben dört yıldır bu işin içindeyim. Giderek artan bir şekilde İSG çalışmalarının sendikal pratiğin içine girdiğini düşünüyorum. Bunu hissediyorum. Görüyorum da. Öncesinde var mıydı bilmiyorum ama ben bunu hiç hissetmiyordum. Temsilci olunca ben bunu gördüm teorik olarak evet ama pratikte zayıf kalıyoruz. İşçi arkadaşlarımızda zayıf, KKD'leri kullandırmakta sıkıntı yaşıyoruz. Bunun değişik formüllerini bulmak gerekiyor. İşveren hep kaçıyor maliyetten dolayı. Uygun KKD'yi bulmak araştırmak işi birazda bize düşüyor.



**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Artan bir ilgi olduğunu söyleyebiliriz. Ama toplu sözleşmelere yansması pek olmuyor. Bu tür maddeler masada ilk taviz verilen maddeler oluyor. Madde konuyor kabul edilmeyince hemen vaz geçiliyor bu maddelerde direktme, tartışma, kabul ettirmenin yol yöntemini araştırma hiç düşünülüyor. İşçilerde de bilinçlenme sınıf bilinci olmadığından bu taleplerde ısrar ortaya çıkmıyor ama sendikanın öncülük görevinden kaynaklı aslında kuruluşlar değil yani para sendikacılığından sınıf sendikacılığına dönüldüğünde bunlar daha önemli olacaktır diye düşünüyorum. İSG konusunda çeşitli çalışmalar var bunlarda aslında önem verildiğini, bir şeyler yapılmaya çalışıldığını gösteriyor.

**Boru üretimi yapan işyeri işçi temsilcisi:** Aslında ben bir konuya da değinmek istiyorum, biliyorsunuz tersanedeki ölümleri artık tek tek sayıyorduk. Sanırım 2008 de DİSK' in ve Birleşik Metal'in tersanelerde yaptıkları eylem TV'lerde tartışılmasının sonrasında iş sağlığı ve güvenliği farklı bir noktaya taşında işte saymaya başlamıştık,100. 107. 108. 110. ölüm diye gitmeye başlamıştı ondan sonra bu konu sendikalara ve sendikamıza sirayet etti. Ondan önce DİSK'te de bizde de hatta Türkiye'de yoktu. İşte ulusal kanalarda medya da Haber Türk te, CNN' de ATV'de haber olmaya başladıktan sonra sendikamızda da gündem oldu. Öncesinde yoktu, ya da varsa da bilmiyorum.

### ***Sendikanızın İSG alanında yapmış olduğu çalışmalar nelerdir?***

**Oto yan sanayiye üretim yapan yerli firma işçi temsilci:** Özellikle son dönemde başlatmış olduğu işyeri incelemeleri oldukça verimli oldu. Mesela ben ısrarla dört yıldır talep ediyordum inceleme yapılsın diye bu yıl yapıldı. Çok güzel oldu. Bilgi olarak aldım tüm işyerlerinde başlatılmış iyi oldu. Sendikam adına gurur duyuyorum bundan böyle bir faaliyetten sonra, incelemenin raporlanması ve bunun bize iletilmesi de harika oldu. Kendi eksikliklerimi görüyorum. Göremediklerimi de görüyorum. Bunu işyeri isg uzmanıyla da paylaşıyorum kendisi ile hem fikir ilerlemeye çalışıyoruz. Bize taraf gibi ama arada da kalıyor İSG uzmanı, ama bir noktada ilerlemeye çalışıyoruz. Oda kendi eksikliklerini görüyor. Bu benim için büyük bir adım yani bugüne kadar böyle bir çalışma hiç yoktu.

**Enerji sektörüne üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Sendika İSG uzmanlarının işyerlerini görerek yerinde görerek yaptıkları bu incelemelerin bize artı

dönüşleri oldu. Önceden en ufak bir şeyi yaptırmada zorlanıyorduk şimdi çalışmalar başladı. 3 4 tane yapılan yenilikler var. Ama işveren diyor ki, bir taraftan da ben sendikanız inceledi diye yapmadım ben onları zaten yapacaktım. Mesela dört yıldır çözüm almadığımız konularda son bir iki ay içinde olumlu sonuçlar oldu dönüşler oldu.

**Kazan üretimi yapan yerli firma işçi temsilcisi:** Ben 99'dan buyana sendikadayım. O yıllarda fazla bir şey yoktu. Hatta hiçbir şey yoktu. Şimdi eğitimler var, işyeri ziyaretleri var incelemeler yapılıyor. Ben geçen yıl bir karma eğitime katılmıştım. Yani başka sendikadan kişilerde vardı. Sektörleri tanıma sendikaları tanıma anlamında çok verimli bir eğitim oldu. Mesela o salonda gördüğüm bir şey vardı. Bizim sendikaların temsilcilerinin diğer sendika temsilcilerine göre çok daha fazla donanımlı olduğunu gördüm. 30 kişi içinde biz 7-8 kişiydik konuya daha fazla hakimdik. Böyle bir ortamda daha hızlı öğreniliyor. Çünkü merak ettikleri pek çok şeyi yaşamış geçirmiş temsilciler vardı.

***Sendikanızın İSG alanında donanımını yeterli buluyor musunuz?***

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Bir yıllık baş temsilciyim. İki defa eğitim aldım geçen kasımda baş temsilcilik eğitimi aldım. Bu eğitimin içinde 2 saat İSG eğitimi vardı birde 2 günlük İSG çalışmasına katıldım. Ama ben bunları yetersiz buluyorum. Bir de denetimler başladı. Çok olumlu bir çalışma ama bu aşamaya gelmekte kolay olmadı. Sonuçta; sendikanın bu alanda uzman bir kadro buldurması oldukça önemli bir adım.

**Enerji alanında faaliyet gösteren yerli işyeri işçi temsilcisi:** Hocalarımızın donanımıyla ilgili değil ama sayısının yetersiz olduğunu düşünüyorum. Her yere yetişemiyorlar. İşyerlerimiz çok dağınık bu nedenle İSG uzmanlarımızın sayısının artırılması gerekiyor.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Bizim işyerlerimiz tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinin olduğu bir sektörde. Bu nedenle C sınıfı değil, A ve B sınıfı uzmanlar bulunmalıdır. Bildiğim kadarıyla da sendikasının İSG uzmanının sınıfı B, bu da şimdilik ihtiyaçlarımızı karşılıyor ama sayısı konusunda eksiklik olabilir.

***İşyerinde karşılaştığınız sıkıntularla ilgili olarak sendikanızda bilgi alabiliyor musunuz?***

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Oralarda sıkıntı yok, önemli olan mevzuyu oralar getirmemek, bazen şube kanalında aksama oluyor. İletiyoruz iletilmiyor. Sözleşme ile pek çok konuyu çözüyoruz, geriye bir İSG konuları kalıyor. Sendika ne ile uğraşacak ki görevi o. Sözleşmelerin uygulanması dışında kalan bu konuya sendikanın önem vermesi gerekir.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** Ulaşıyoruz ama bürokratik bir sistem var arada işte şubeyi arıyorsunuz falan filan.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi;** Hayır, bende İSG uzmanının telefonu var ben ihtiyaç duyduğumda direk arayabiliyorum.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** bilmiyorum İstanbul şubeleri merkezle ilişkiler daha haşır neşirdir ama diğer şubelerde ya da bizde öyle olmadığını söyleyebilirim.. böyle herkes bir üste gibi değerlendiriliyor. İşte uzmanlar falan ve direk uzmanlara ulaşmamız pek hoş karşılanmıyor.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Olur mu öyle, senin şubende bu konuda uzman yok ki, ne gerek var, uzmanın cevap vereceği şey için şubeyi meşgul etmeye. İşin ucu onlara değdiğinde onlarla da konuşulur.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Ama bakın ben size bir şey söyleyeyim mesela; benim işyerimde 55 kişinin zehirlenme olayı oldu. Ben şubeye bildirdim. Ama öğrendim ki, uzmana bilgi verilmemiş. İSG kurul üyesi ile sendika uzmanı direk görüşebilmeli. Bu konu diğer konularla karıştırılmamalı.

***Toplu iş sözleşmelerini İSG alanında etkin bir şekilde kullanabildiğinizi düşünüyor musunuz?***

**Boru üretimi yapan işyeri işçi temsilcisi:** Toplu sözleşmelerin İSG alanında yeterinde kullanıldığını düşünmüyorum. Evet, yasaların zorunlu tuttuğu maddeler var, elbisedir ayakkabıdır. Ama İSG'nin bundan daha fazlası olduğunu görüyorum. Bu nedenle toplu sözleşmelerimiz yeterli değil ne oluyorsa sözleşme zamanı parasal maddeler en önde oluyor ve başka bir şeye vakit kalmıyor.

**Otomotiv yan sanayi üretimi yapan yabancı işyeri işçi temsilcisi:** MESS işyerlerinde özellikle bir şey yapmak çok zor, belki bireysel işyerlerinde İSG

maddelerini müzakere etmek için elverişlidir Ama, grup sözleşmesinde buna imkan yok, idari maddelere neredeyse hiç dokunulmuyor. Yeni bir şey eklemek çok zor.

**Otomotiv yan sanayi üretimi yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Biz bireysel sözleşme yapıyoruz, evet bu dönem bizim sözleşmemize ek maddeler konuldu. Ama işin doğrusu biz ne kadar takip ediyoruz. Arkasına duruyoruz yada bu taleplerin sözleşme maddesi haline getirilmesi konusunda ısrarcıyız, benim bu konuda tereddütlerim var. Olayın yarısı sendika iradesiyse diğer yarısı da bizim.

**Enerji sektörüne üretim yapan işyeri işçi temsilcisi:** Ben sadece sözleşmelerimizin paradan ibaret olduğunu düşünmüyorum, güvenlik malzemeleri, İSG kurulları ile ilgili konularda temsilcinin yada kurula giren üyenin onayının alınması gibi maddeler var biz de MESS grubunda yapıyoruz sözleşmeyi.

***Toplu iş sözleşmesi maddelerinin belirlenmesinde işçiler ne kadar etkili?***

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Tamamen etkili, çünkü maddeler işçilerle birlikte yazılıyor. Komitelerle birlikte oluşturuluyor. Bizim sözleşmelerimiz söz ve karar tabanıdır ilkesiyle oluşturulan sözleşmelerdir.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Evet belli oranda işçilerin kararı ile oluşturulan sözleşmeler, talepler işçiler tarafından belirleniyor. Ama belli aşamadan sonra bunlar uzman kişilerin elinden geçiyor, yani taleplerimizin de makul olması gerekiyor yani yüzde 200 zam istedin diye sözleşmeye öyle girmiyor. O zamanda o zam yerine işveren işçi alır gibi bunlara da dikkat etmek gerekiyor. Söz ve karar tabanıdır bu doğrudur ama uzmanlarında fikirleri alınarak hazırlanıyor.

**Boru üretimi yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Yüzde yüz işçilerin süreçte etkili olduğunu söyleyebilirim mesela grev kararlarında işçilerin istediği olmuştur. Mesela geçen sene yöneticiler greve çok sıcak bakmıyordu biliyorum ama işçiler ve temsilcilerin ısrarı ile grev yaşandı. Her sendikada da bulunmayan bir şey bu.. kıymetini bilmek lazım

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işçi temsilcisi:** Evet sözleşme yazımında, taleplerin oluşmasında işçiler yani komiteler etkili olmaktadır. İşçilerden oluşan geniş bir işyeri komite ile yapılan toplantı sonrasında işçilerin talepleri sözleşme teklifine yansıyor. Sonuçta, işçilere sorulmadan da sözleşme imzalanmıyor. Diğer sendikalarla karşılaştırdığınızda oldukça demokratik bir uygulama var sendikamızda.

### ***Sendikaların İSG konularına yaklaşımı nasıl olmalı?***

**Boru üretimi yapan yerli işyeri işçi temsilcisi:** Fabrikalardan çıkmamaları lazım, eğer ben o işçileri sağlıklı bir şekilde orada tutabiliyorsan en büyük temsilci benim.. benimde destekçim sendika olmalı.. işverene baskı uygulayabilmeliyim.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Arkadaşıma katılıyorum.. sözleşmeyi imzaladıktan sonra geriye ne kalıyor ki, en büyük mücadele alanı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konuları kalıyor. Bize toplantılarda söylenen, temsilci bu işin öznesidir. Doğrudur çünkü işçiyle bire bir biz muhatap oluyoruz. Onları örgütleyen, dinleyen, eğitmeye çalışan bizleriz ama biz bir kişiyiz yada 3 kişiyiz temsilci olarak, kurulda bir kişiyiz bir kişi olarak mesela 250 kişiye anlatmaya çalışıyoruz. Burada yetersiz kalıyoruz. Bu nedenle sağlam bir desteğe ihtiyacımız var. Bu konuda zaten eksikiz, donanımız tam değil.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Arkadaşlar ben size bir şey söyleyeyim mi; bir sendika işyerinde temsilcinin kapasitesi kadardır. Yani şunu söylemek istiyorum eğer işyerinde pasif bir temsilci varsa, sendika o işyerinde pasiftir. Güçlü bir temsilcin varsa orada sen güçlüsün demektir. Bir temsilcinin asla para ve iş korkusu olmayacak, kapının arkasında ceketini asılı olacaktır eğer bunu yapamıyorsan temsilcilik işine soyunmayacaksınız.. bu nu yapabiliyorsan gireceksin ki adamın karşısında çata çat mücadele edebilesin.

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işçi temsilcisi:** Arkadaşın dediği çok doğru, temsilcinin birikimi bilinci, donanımı, çalışan arkadaşlarının sahiplenışı şube ve merkezin yaklaşımı evet katılıyorum bazen işin kolayına kaçıyoruz, şube ve merkeze atıyoruz mesela; biz on dakika çay molası için her gün 2 km yürüyüş yaptık şube bize yapmayın demedi.

### ***Sendikaların İSG alanına yönelik iyileştirmeleri yapabilmesi için kullanabileceği araçlar nelerdir?***

**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yerli işçi temsilcisi:** Ben bunu genel temsilciler kurulunda da söyledim. Bütün kurumsal firmalar insanların kafasındaki fikirleri bedava çalmak için projeler yapıyorlar. Fikirlerinizi paylaşın filan diye. Bizim firma böyle bir organizasyonun finalini yapacak. Bunun içinde yaklaşık 10 milyon Türk lirası harcadılar. Ama getirisi 40-50 milyon olunca 50 bin çalışanı olan firmada bunlara

önem veriliyor. Ben bunu o zamanda söyledim, bir mobil uygulama üzerinden bu yapılabilir. Ben bunu paylaştım. Sendikanın mobil uygulaması işe yaramaz bir uygulama, bunun yerine insanların sürekli kullanabileceği, bilgi paylaşabileceği bir hale dönüştürülmeli. Sendikamız teknolojiyi kullanmada zayıf kalıyor. Bunu devreye soluması gerekiyor. Bu uygulamalar oturduktan sonra insanlar İSG konularında da karşılaştıkları bir sıkıntıyı hemen paylaşıp çözüm arayabilir.

**Enerji sektörüne üretim yapan işyeri işçi temsilcisi:** Öncelikle eğitim birinci sırada, müzakereyle çözemediğimiz İSG konularıyla ilgilide sendika kendisini göstermeli eylemler devreye sokulmalı ve işçiyi de buna hazırlaması için bir çalışma yürütmesi gerekir. Yani iyileştirmenin elzem olduğuna sendika öncelikle üyelerini ikna etmeli, onlarla eğitim, toplantı ve teknik destekle bunu işçilere göstermeli ki işçiyle birlikte hareket edebilsin.

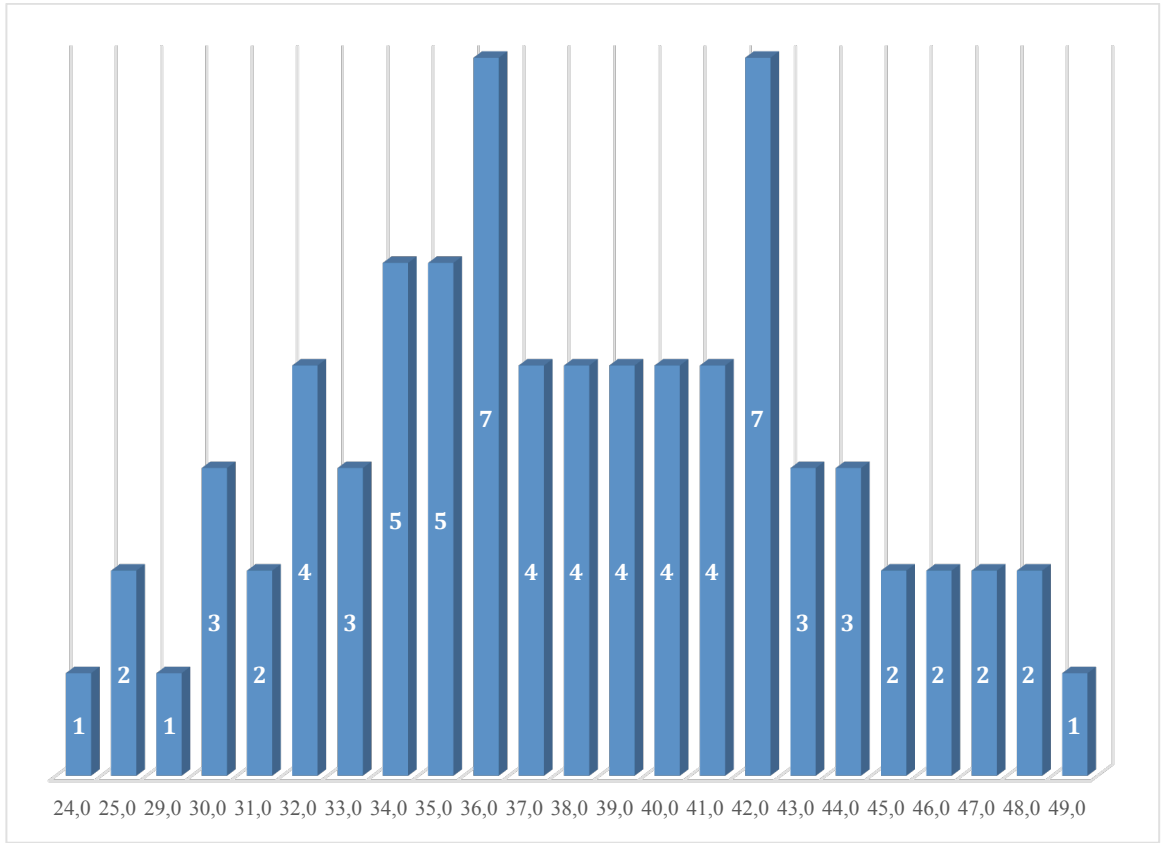
**Otomotiv yan sanayiye üretim yapan yabancı işçi temsilcisi:** Bir sendikanın kırmızı çizgileri olmalı, İSG konuları da bu konuların içinde yer almalı. İşte arkadaşım söyledi ölümlü iş kazası yaşandı. İşte böylesi durumlarda sendika bunu gündem haline getirmek için çaba sarf etmeli eylemse eylem, bu işçiler neden ölüyorlar, bunun önlenmesi için hareket etmeli, bu işyerleri böylelikle acil iyileştirmeleri gündeme alır.. bizimde planlı programlı işyerlerinin aciliyetine göre bir takvim çıkarmamız gerektiğine inanıyorum.

#### **4.2 Anket Çalışması**

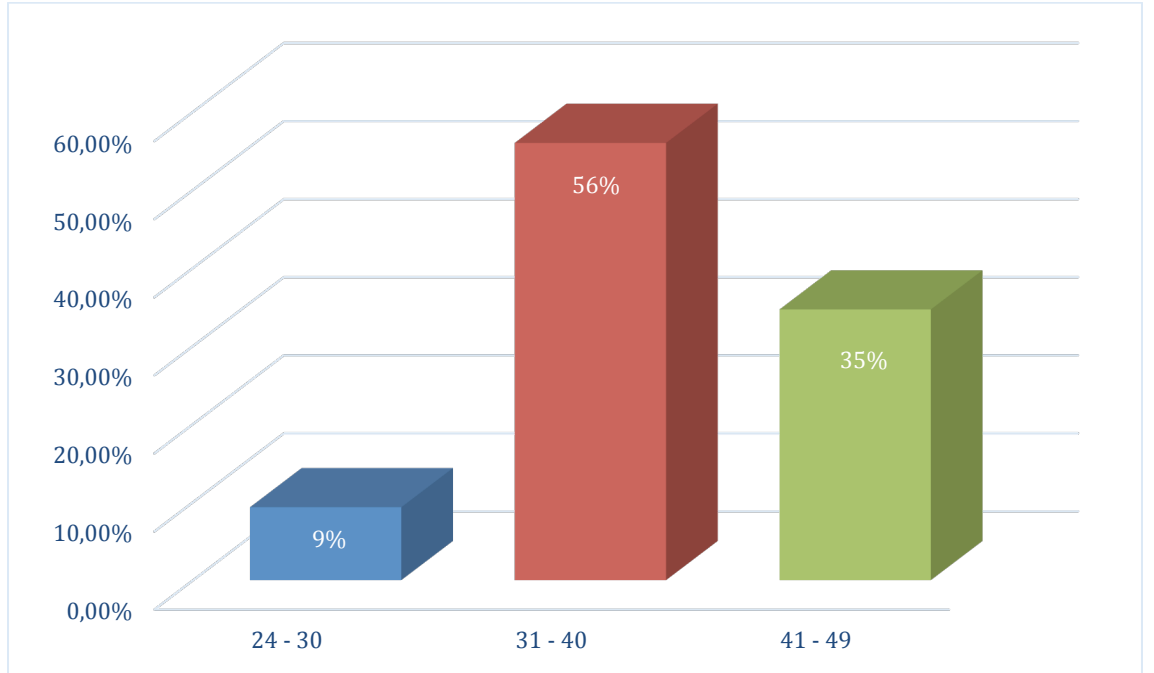
Tezin bir diğer çalışması olan anket çalışması, 75 işyeri temsilcisi ile yapıldı. Anketler işyeri sendika temsilcileri ile yüzyüze yapıldı. İşyeri sendika temsilcilerine seçmeli ve açık uçlu olmak üzere toplam 37 soru soruldu.

Bu bölümde, işyeri sendika temsilcilerinin anket sorularına vermiş olduğu yanıtlardan yola çıkarak yapılan değerlendirmeler sunulmuştur. Aşağıda, temsilci frekans tablo ve grafiği aşağıda sunulmuştur. Grafik 1 ve 2 Tablo 2 ile Tablo 3'de Birleşik Metal'in işyerlerinde sendika temsilcilerinin profili hakkında bilgi vermektedir. Buna göre; Temsilcilerin aritmetik yaş ortalamasına 37,8 olarak görülmüştür. 31-40 yaş aralığında temsilcilerin yüzde 56'sı yoğunlaşırken, 24-30 yaş aralığında yüzde 9,3'ü ve 41-49 yaş aralığında yüzde 34,67 sinin yer aldığı görülüyor.

Şekil 1: Sendika Temsilcileri Yaş-Frekans Grafiği



Şekil 2: Sendika Temsilcileri Yaş Aralıklarının Dağılımı (Yüzde)



**Tablo 2: Sendika temsilcilerinin cinsiyet dağılımı**

*Cinsiyete Göre Dağılım*

	FREKANS	YÜZDE
<b>Erkek</b>	68	90,67
<b>Kadın</b>	7	9,33
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100,00</b>

Birleşik Metal ağırlıklı olarak erkek egemen bir sektör olan metal sektöründe çalışma yürüten bir sendikadır. 36 bin 630 üyesinin sadece bin 334'ü kadındır. Bu kadınların işyerlerinde temsiliyeti ise yüzde 9,3'dür. Toplam 75 temsilcinin sadece 7'sinin kadın temsilci olduğu görülmüştür.

**Tablo 3: Sendika temsilcilerinin eğitim düzeyi tablosu**

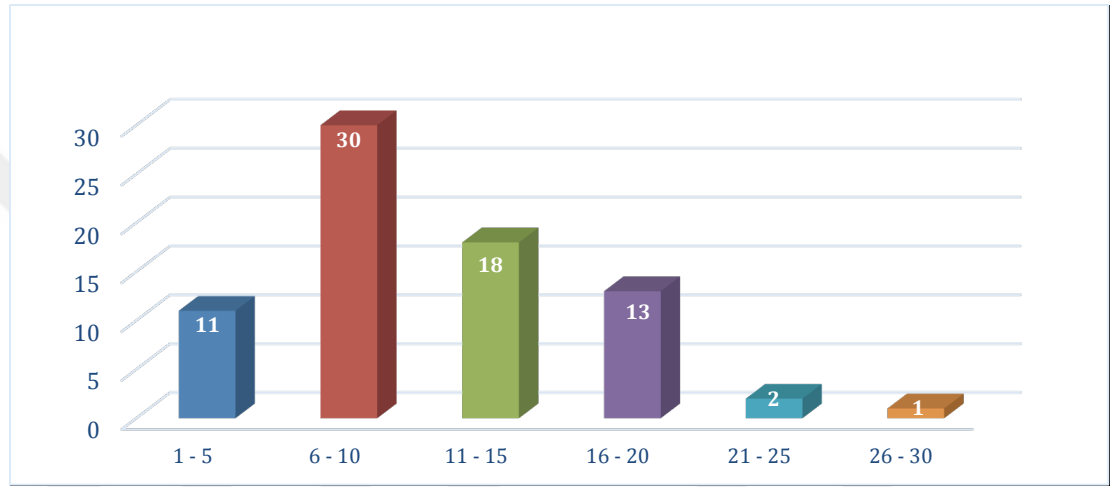
*EĞİTİM DÜZEYİ TABLOSU*

EĞİTİM DÜZEYİ	FREKANS	YÜZDE
<b>ilkokul</b>	10	13,3
<b>ortaokul</b>	4	5,3
<b>lise</b>	20	26,7
<b>teknik lise</b>	33	44,0
<b>yüksek okul</b>	3	4,0
<b>üniversite</b>	5	6,7



İşyeri sendika temsilcilerinin eğitim düzeyi ile ilgili veriler ise % 70,7 oranında lise ve teknik lise düzeyinde yoğunlaşmaktadır. % 10,7 oranında yüksek okul ve üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Şekil 3: Sendika temsilcilerinin çalışma süresi (kıdem) grafiği



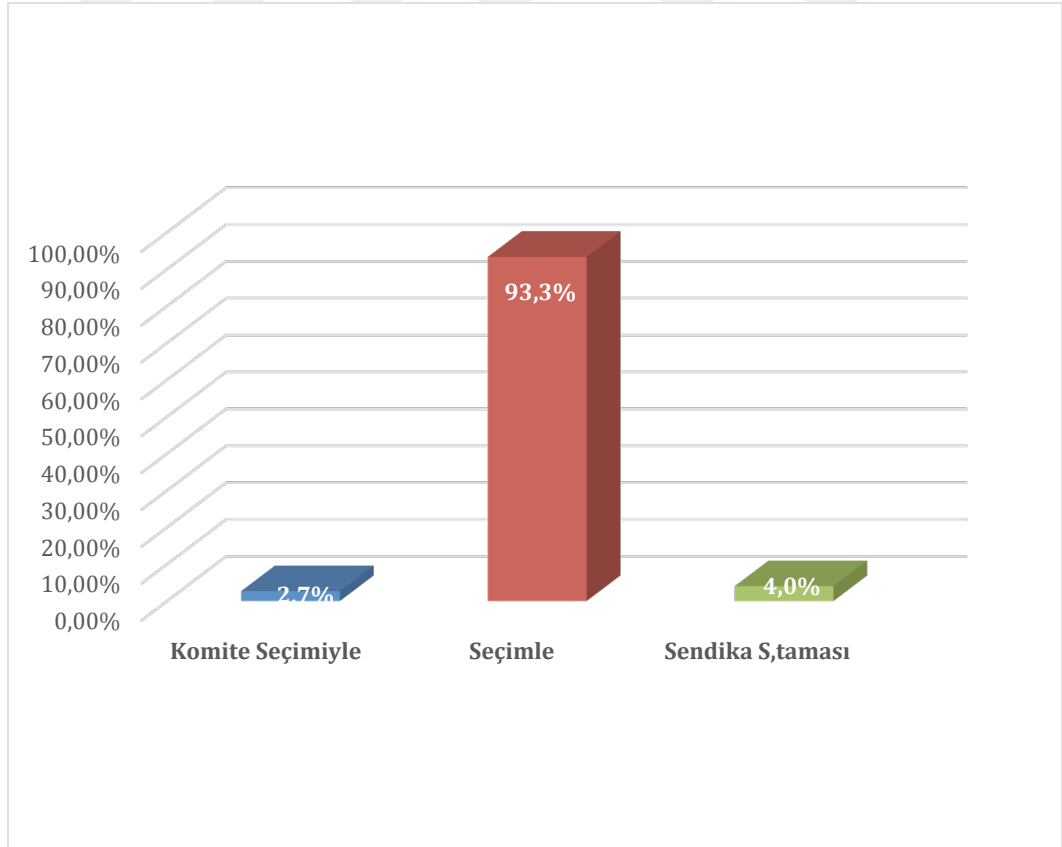
Tablo 4: Sendika temsilcilerinin görev süresi dağılımı

SÜRE	FREKANS	YÜZDE (%)
1 yıldan az	10	13,3
1 - 2	24	32,0
3 - 4	21	28,0
5 - 6	9	12,0
7 - 8	6	8,0
9 -11	5	6,7

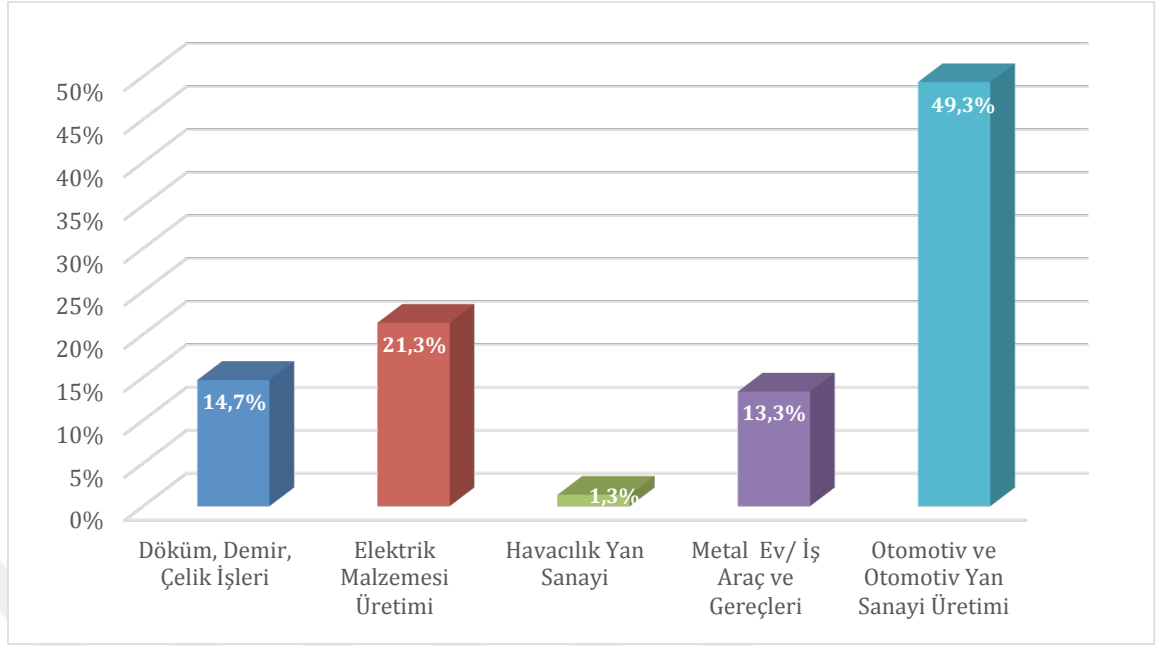
Temsilcilerin işyerinde çalışma sürelerine bakıldığında, 6-10 yıl arası ve 11-15 yılları arasında olduğu görülmektedir. Temsilcilik görev süreleri ise esas olarak 4 yıl ve altında yoğunlaşmaktadır. Bu oran yüzde 73,33 olarak karşımıza çıkmaktadır (Şekil 3, Tablo 4).

Aşağıdaki tabloda Sendika temsilcilerinin göreve gelme şekilleri ile ilgili veriler bulunmaktadır. Bu tablodan sendikanın demokratik bir yöntem olan seçimle sendika temsilcilerinin seçilme yöntemi tercih ettiği görülmektedir. İşyeri sendika temsilcilerinin tamamı ya üyelerin direk seçimiyle ya da işçi komiteleri tarafından seçilmektedir. Bu yöntemle seçilen sendika temsilcilerinin oranı %96 olduğu belirlenmiştir. Temsilci seçimleri her toplu sözleşme süreci sonunda -ki bu süre 2 yılda bir- olmaktadır. Yukarıda ki, sendika temsilcilerinin görev süresinin 4 yıldan az olması seçimlerde temsilci değişikliğinin gündeme geldiğini göstermektedir.

**Şekil 4: Sendika temsilcilerinin göreve gelme şekli**

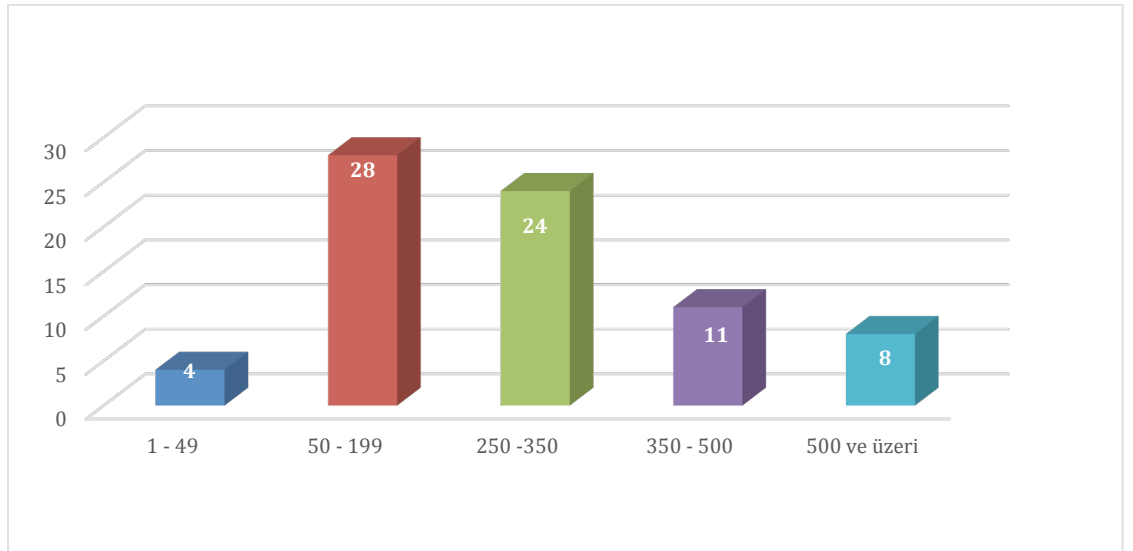


**Şekil 5: İşyerlerinin faaliyet konusuna göre dağılımı**



Birleşik Metal-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu 75 işyerinin dağılımına baktığımızda %49,33 oranında otomotiv ve otomotiv yan sanayi üretimi, yüzde 21,33'ü elektrik malzemesi üretimi yüzde 14,67 döküm, demir ve çelik işleri, yüzde 13,33'ü metal ev iş araç ve gereçleri ve yüzde 1,33 havacılık yan sanayiye üretim yapmaktadır.

**Şekil 6: İşyerleri çalışan sayısı dağılımı**

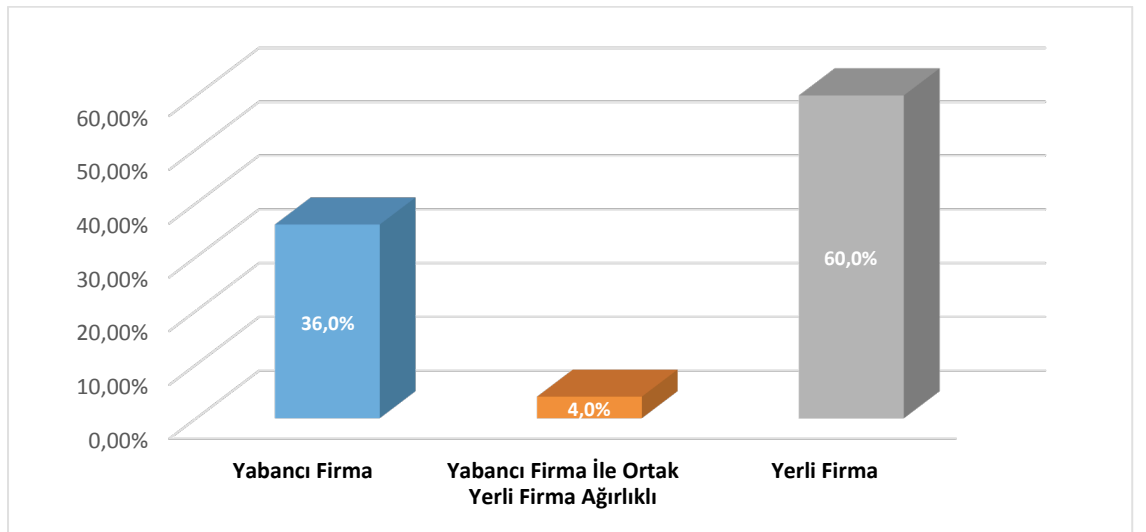


**Tablo 5: İşyerleri çalışan sayısının tablosu**

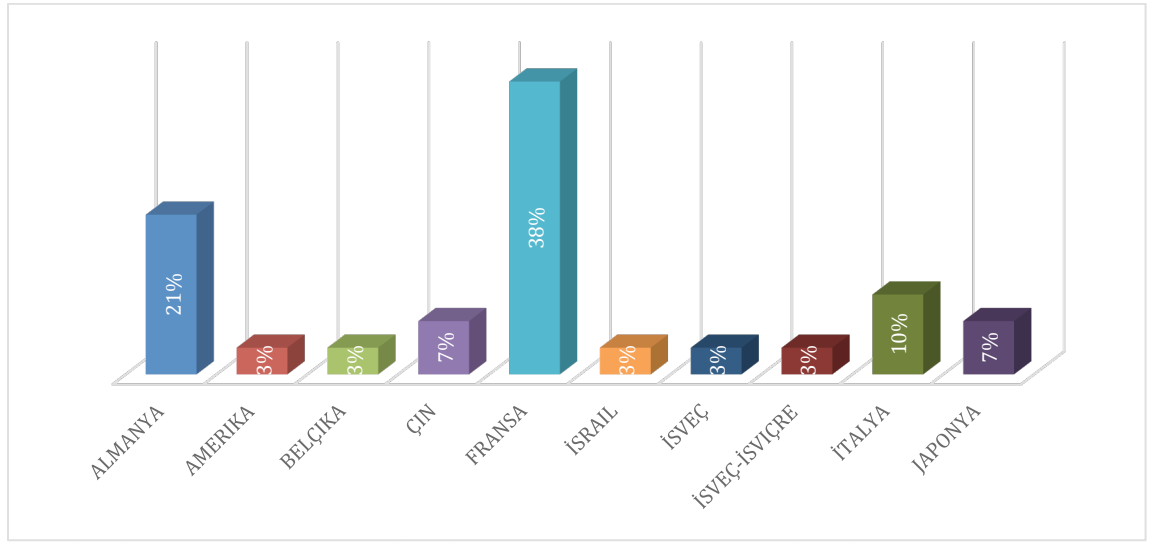
<i>Çalışan Sayısı</i>	<i>Frekans</i>	<i>Oran (%)</i>
1 - 49	4	5,3
50 - 199	28	37,3
250 -350	24	32,0
350 - 500	11	14,7
500 ve üzeri	8	10,7
<b>TOPLAM</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

İşyerlerinin çalışan sayısına göre sınıflandırmasına göre sendikann örgütlenmesinin yoğunlaştığı işyerlerinin orta ölçekli işyerleri olduğu görülmektedir. Buna göre, 50 ile 350 arasındaki işyeri sayısı yüzde 69,33'dir. 50'nin altında 4 işyerinde örgütlü olduğu görülmüştür. 500'ün üzerinde büyük ölçekli sayılabilecek işyeri sayısı görüşme yapılan 75 işyeri içinde 8 işyeri olduğu sendika temsilcileri tarafından beyan edilmiştir (Şekil 6, Tablo 5).

**Şekil 7: İşyerlerinin sermaye yapısı dağılımı**

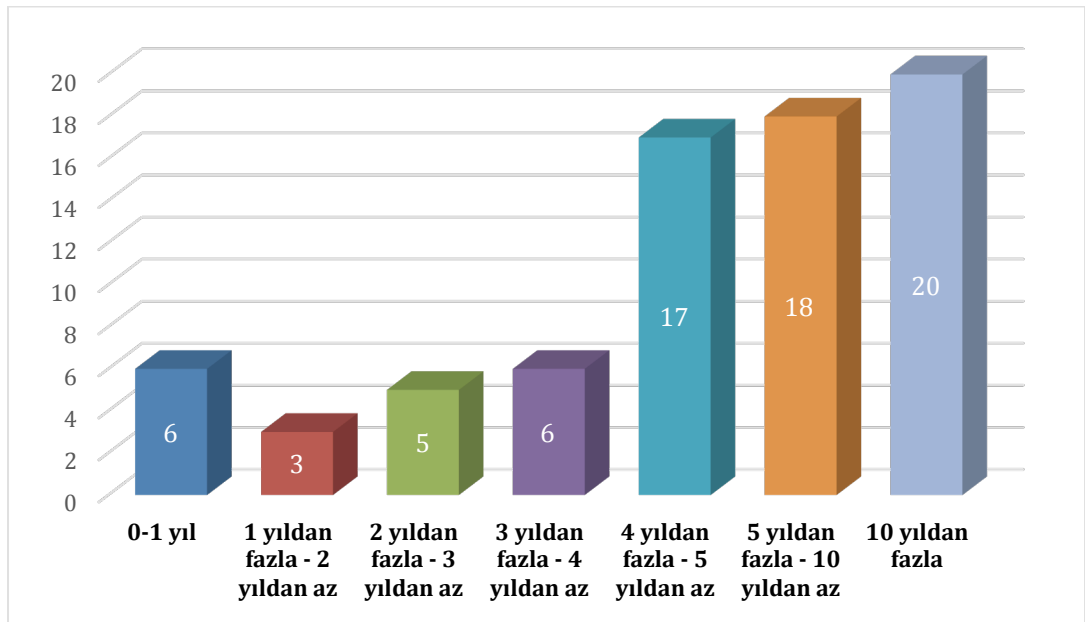


**Şekil 8: Yabancı sermayeli şirketlerin dağılımı**



Şekil 7 ve 8’de görüldüğü üzere Birleşik Metal’in örgütlü olduğu işyerlerinin yüzde 40’ı yabancı sermayeli olup Türk firmaları yüzde 60’ını oluşturmaktadır. Yabancı sermayenin dağılımına bakıldığında Fransız ve Alman şirketler yüzde 58,62’sini iki ülke meydan getirmektedir. Takiben de İtalyan şirketler takip etmektedir.

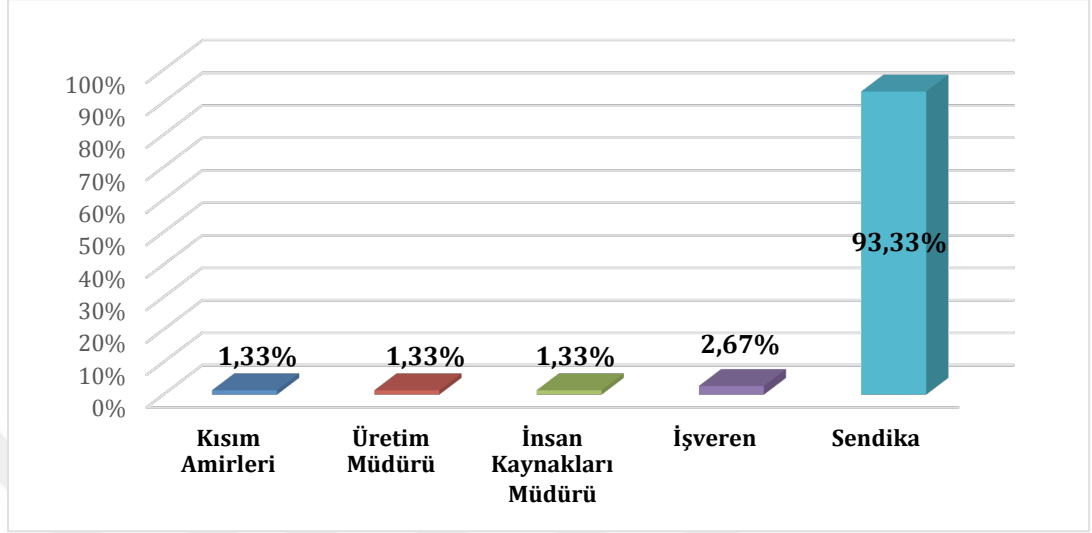
**Şekil 9: İşyerlerinin örgütlülük süresi dağılımı**



Şekil 9’da görüldüğü üzere, 75 işyerinin 55’inin Birleşik Metal-İş Sendikası’nda örgütlülük süresi 4 yılın üzerinde, 20 işyerinin sendikalı olma geçmişinin 4 yıldan az

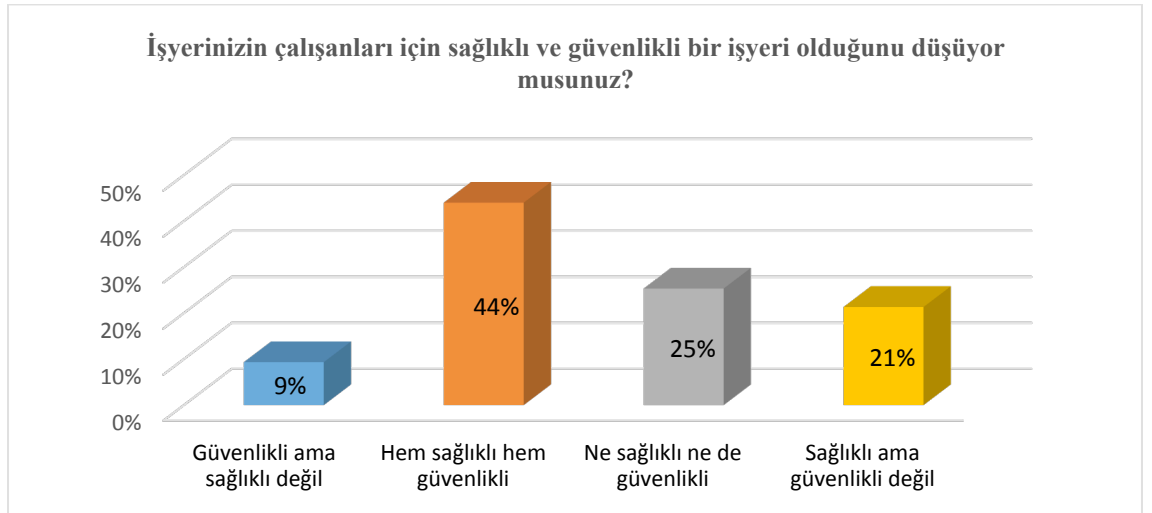
olduğu görülmektedir. Özellikle bir yıldan az olan sendikalı işyeri sayısı 6 olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

**Şekil 10: İşyerlerinde işçileri yönlendirmede etkili olan mekanizmalar**



Şekil 10'da Sendika temsilcilerine sorulan, işyerinizde işçileri harekete geçirmede etkili olan mekanizma sorusunda temsilciler, yüzde 93,33 oranında sendikanın işçileri yönlendirmede etkili olduğunu vurgulamıştır. Yüzde 6,67 oranında sendika dışında işveren temsilcilerin işçilerin üzerinde etkili olduğu yanıtını vermişlerdir. Bu aynı zamanda sendika ile işçilerin arasında bağın güçlü olduğuna, aidiyet duygusunun sendikaya daha fazla olduğuna işaret etmektedir.

**Şekil 11: İşyerinde temsilcilerin işyerleri hakkında düşüncesi**



Şekil 11’de sendika temsilcilerine sorulan işyerinin çalışanlar açısından sağlıklı ve güvenli bir işyeri olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna sendika temsilcileri yüzde 44 oranında tam anlamıyla güvenli olduğunu dile getirmişlerdir. Bunun yanında yüzde 25,33’ünün işyeriyle ilgili sağlık ve güvenlik açısından sorunlu olduğunu düşündükleri görülmektedir. Yüzde 9,33’ü ise işyerinin sağlık açısından sorunlu olduğunu düşünürken yüzde 21,33’ü güvenlik açısından sorunlu olduğunu dile getirdi. Bu verilerden yola çıkarak işyerlerinin yüzde 46, 67’sinin güvenlik sorunlarının olduğu ve yüzde 34,67’si işyerlerinde sağlıklı koşulların olmadığını dile getirmiştir. Burada, işyerlerinde güvenlik algısının sağlık algısında daha önce geliştiğini söyleyebiliriz.

Şekil 12: İşyerlerinde İSG kurulu dağılımı



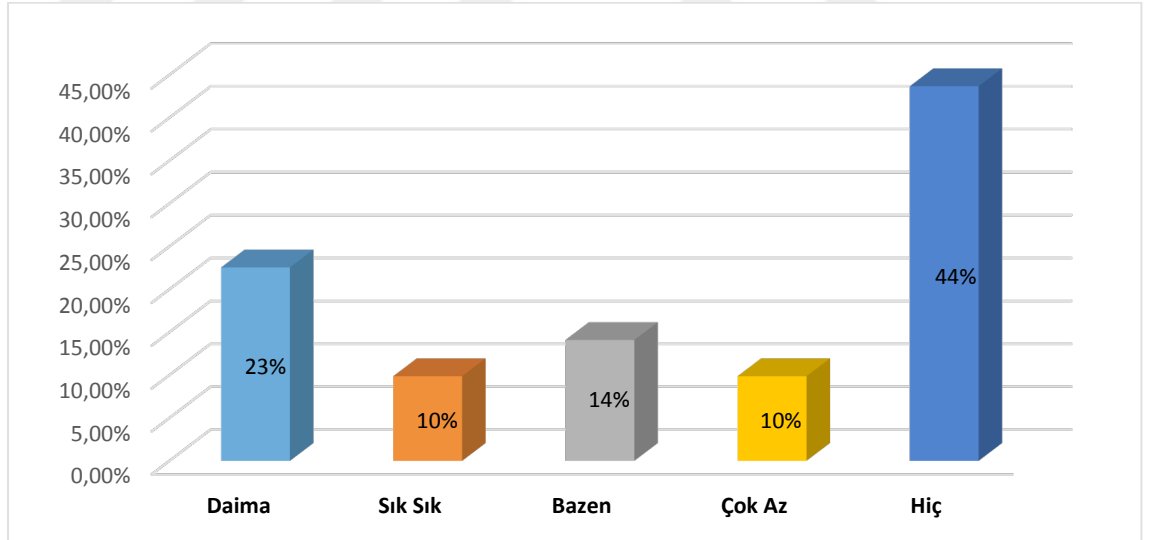
6331 sayılı Yasa’ya göre çalışan sayısı 50 ve üzerinde olan işyerlerinde kurulması zorunlu olan İSG kurullarının sendikalı işyerlerinde de 50 çalışanın altındaki işyerlerinde kurulu olmadığı görülmektedir. Yasal zorunluluk olan 50 ve üzeri tüm işyerlerinde İSG kurullarının kurulduğu bilgisine ulaşıldı.

**Tablo 6: İSG Kuruluna sendika temsilcilerinin katılımı**

	İSG Kuruluna Düzenli Katılıyor musunuz?	
	Sayı	Yüzde
<b>Evet</b>	66	92,9
<b>Hayır</b>	3	4,2
<b>İşveren Çağırıldığında</b>	2	2,8
Toplam	<b>71</b>	<b>100,0</b>

Tablo 6’da İSG kurulu olan, yani çalışan sayısı 50’nin üzerinde olan işyerlerinde, temsilcilerin yüzde 92,96’sının düzenli olarak İSG kurullarına katıldığı görülmektedir. Diğer işyerlerinde ise yüzde 4,23’ünün hiç katılmadığı ve yüzde 2,82’sinin işverenin haber vermesi durumunda katıldığını dile getirmiştir. İSG kurullarında işçi temsilcisi olarak sendika temsilcilerinin düzenli olarak katılımının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

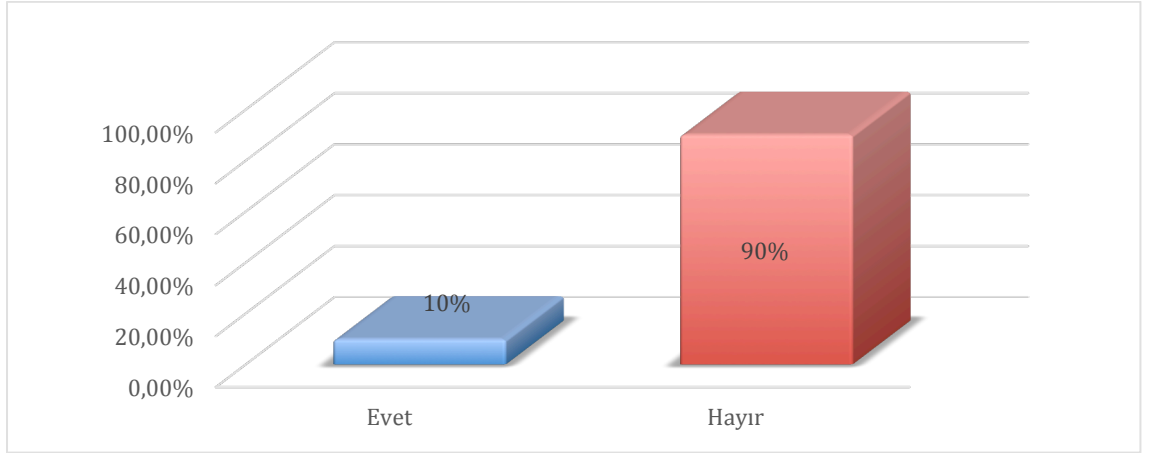
**Şekil 13: İSG Kuruluna sendika temsilcisi dışında işçi katılımı**



Şekil 13’de temsilcilerle yapılan ankette İSG kurullarında %43,66 sında sendika temsilcisi dışında işçi katılımının olmadığı ancak diğer işyerlerinde sendika temsilcisi dışında işçilerinde İSG kurulunda katılabildiği görülmektedir.

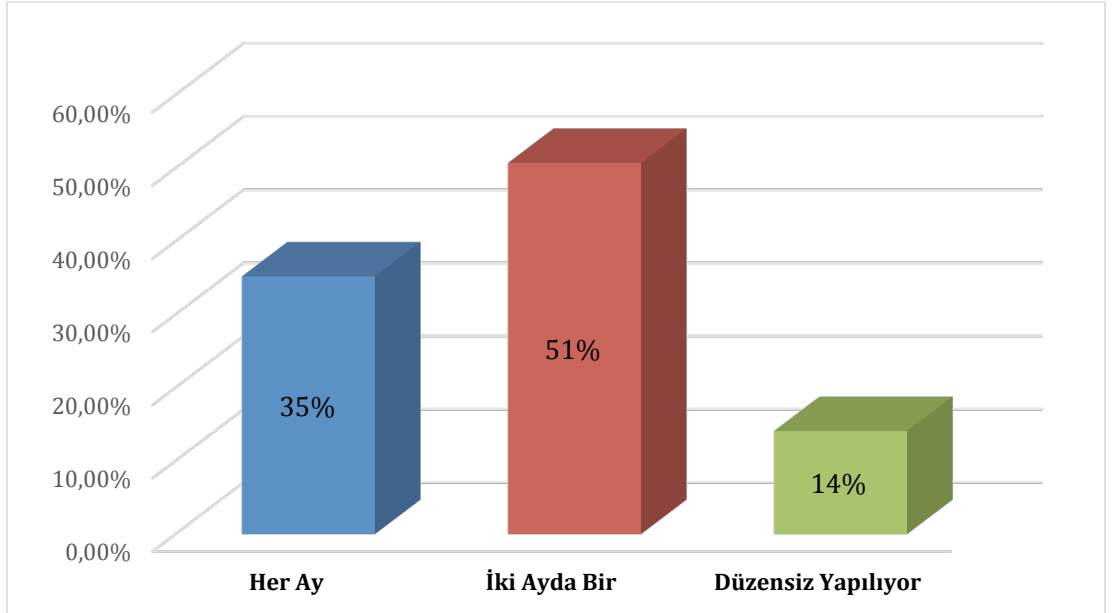


**Şekil 14: İSG Kurullarında kadın işçi temsili**



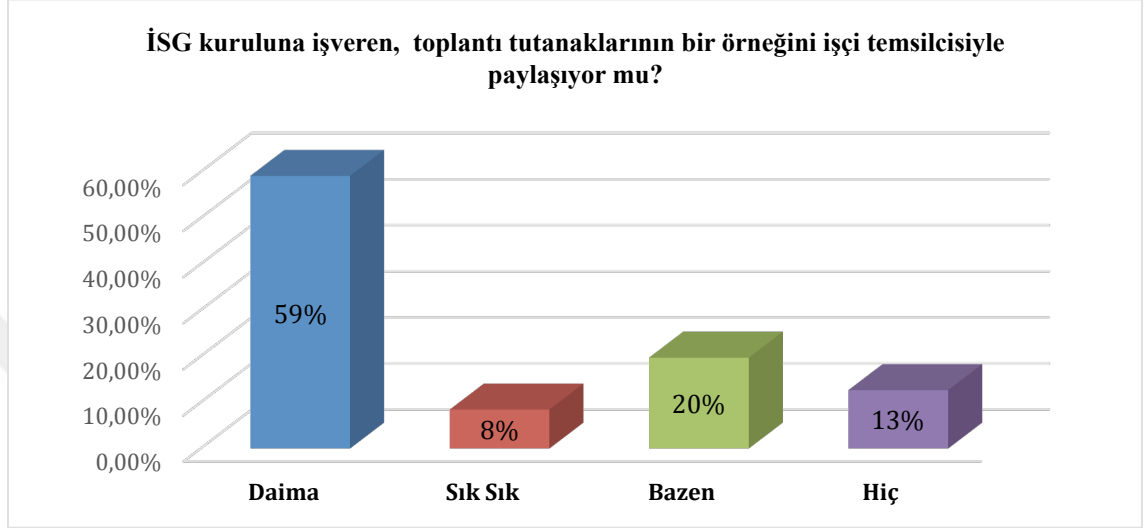
Şekil 14’de İSG kurullarında kadın işçi temsiliyetine toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından bakıldığına, Sendika temsilcisinin kadın işçi olduğu yerlerde sadece kadın temsiline söz konusu olduğu görülüyor. Şekil 13’de İSG kurullarına temsilci dışında işçi temsiliyetine bakıldığında yüzde 43,66 Katılımın olmasına rağmen, bu katılıda toplumsal cinsiyete göre bir katılım yapılmadığı görülmektedir.

**Şekil 15: İşyerlerinde İSG Kurulunun toplanma periyodu**



Şekil 15, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan metal sektöründe % 85,91’inde İSG kurulunun düzeli toplandığı ve %14,08’inde toplantı periyodlarının aksadığı görülmektedir.

**Şekil 16: İSG Kurulu toplantı tutanaklarının temsilcilerle paylaşımı**



Şekil 16, İSG kurul toplantı tutanaklarının işçi temsilcileriyle paylaşımı konusunda yüzde 59 oranında bir paylaşımın olduğu görülmektedir. Yüzde 13 oranında ise bu paylaşımın yapılmadığı dile getirilmiş durumdadır.

**Tablo 7: İSG Kurul tutanaklarının değerlendirilmesi**

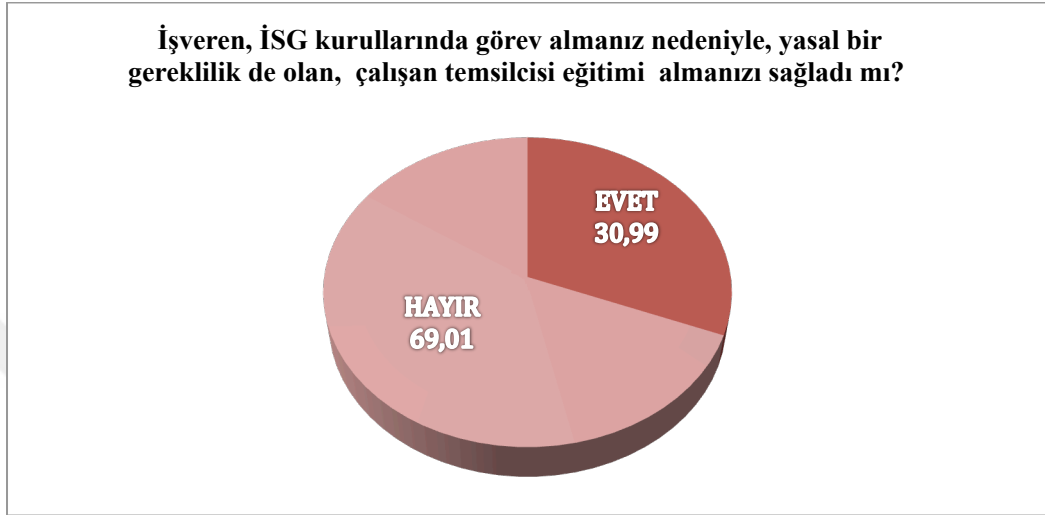
*İSG Kurul tutanaklarının takibini nasıl yapıyorsunuz?*

	Sayı	Oran (Yüzde)
<b>Dosyalıyor ve sendika merkezine iletiyorum</b>	25	35,2
<b>Hiç bir şekilde takip etmiyorum</b>	8	11,3
<b>Sadece kişisel dosyamda topluyorum</b>	36	50,7
<b>Diğer: Toplantılar başlamadı, Panoya asıldı</b>	2	2,8
<b>Toplam</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>

İSG kurul tutanaklarının nasıl değerlendirildiğine ilişkin anket sorusuna temsilcilerin 25’inin tutanakları Sendika genel merkezine ilettiğini, 8’inin takibini

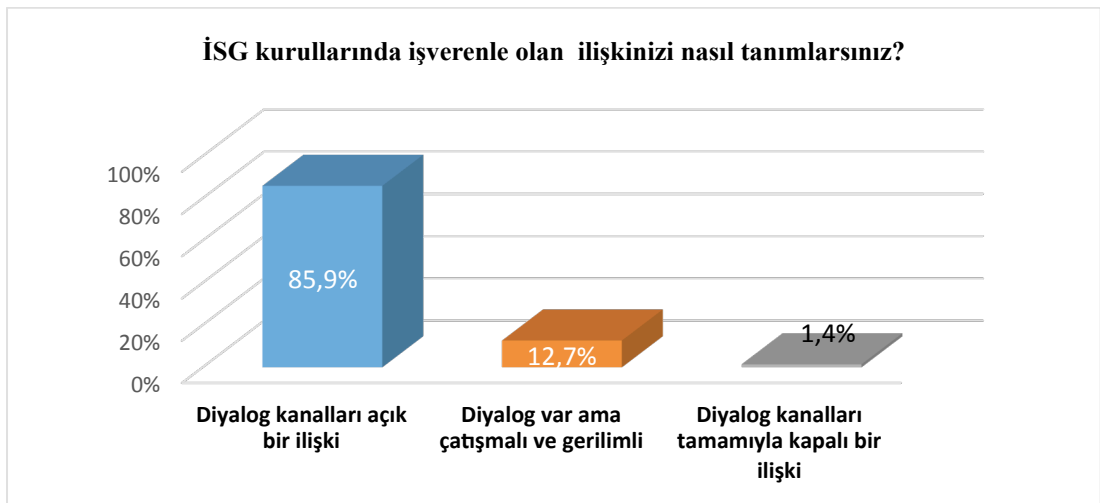
yapmadığı ve 36'sının kendine ait bir dosyada tuttuğu görülmektedir. 2 temsilciden biri tutanakların panolarda asılı kaldığı, bir işyerinde ise İSG kurulu toplantılarının henüz başlamadığı yanıtını vermiştir.

Şekil 17: İSG Kurullarında sendika (çalışan ) temsilcisi eğitimi



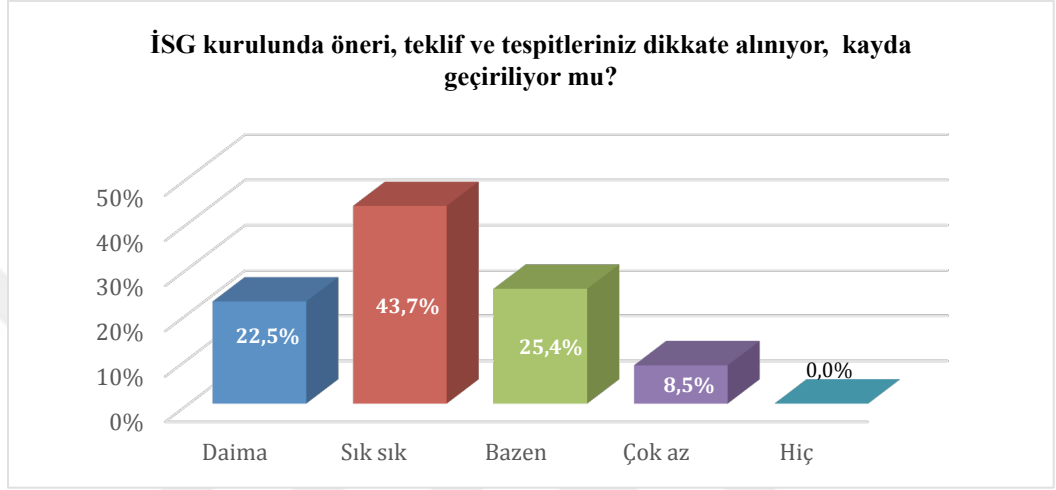
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17. Maddesine göre işverenin çalışan temsilcilerinin İSG kurulunda görev yapmaları nedeniyle 2 bendinde “çalışan temsilcisi özel olarak eğitilir” eğitim vermeleri bir zorunluluk iken, İSG kurullarında görev yapan temsilcilerin %69,01’i bu eğitimi almadıkların dile getirmiştir. %30,99’u ise işveren tarafından bu eğitimin verildiğini belirtmiştir.

Şekil 18: İSG Kurullarında sendika işveren ilişkisinin değerlendirilmesi



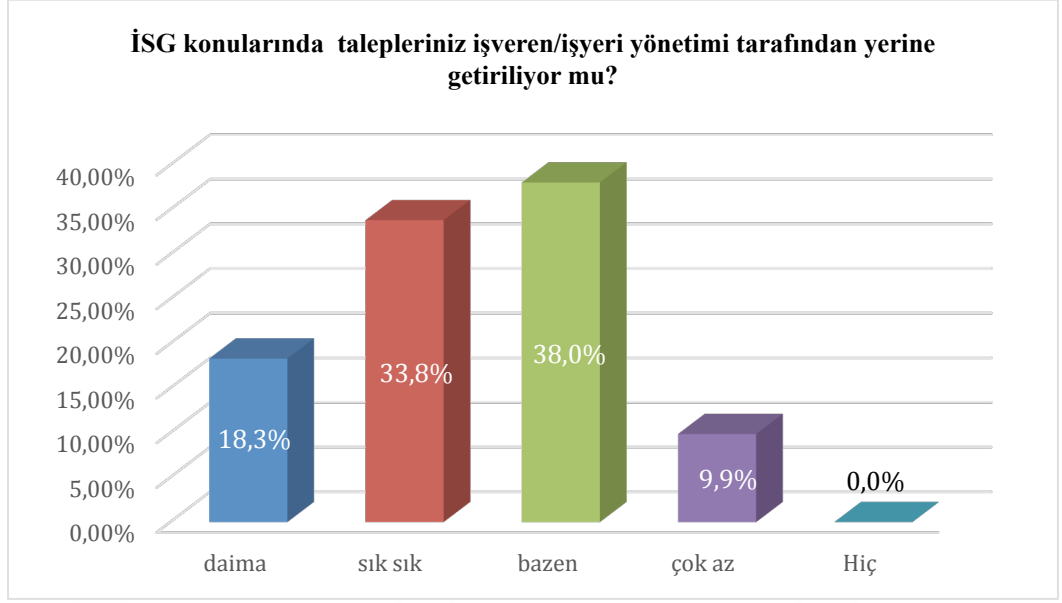
İSG kurullarında görev alan sendika temsilcileri işverenle sürdürdükleri diyalogun değerlendirmesini yapmış olduğu anket sorusunda yüzde 86 diyalog kanallarının açık olduğu yüzde 1,4 oranında diyalog kanallarının tamamıyla kapalı bir ilişki sürdürdüklerini dile getirmişlerdir. İSG gündemleri üzerine çatışmalı bir ilişki sürdürdüğü dile getiren temsilci oranı ise yüzde 12,7'dir (Şekil 18).

**Şekil 19: İSG Kurulu'nda sendika temsilcilerinin varlığının çalışmalara etkisi**



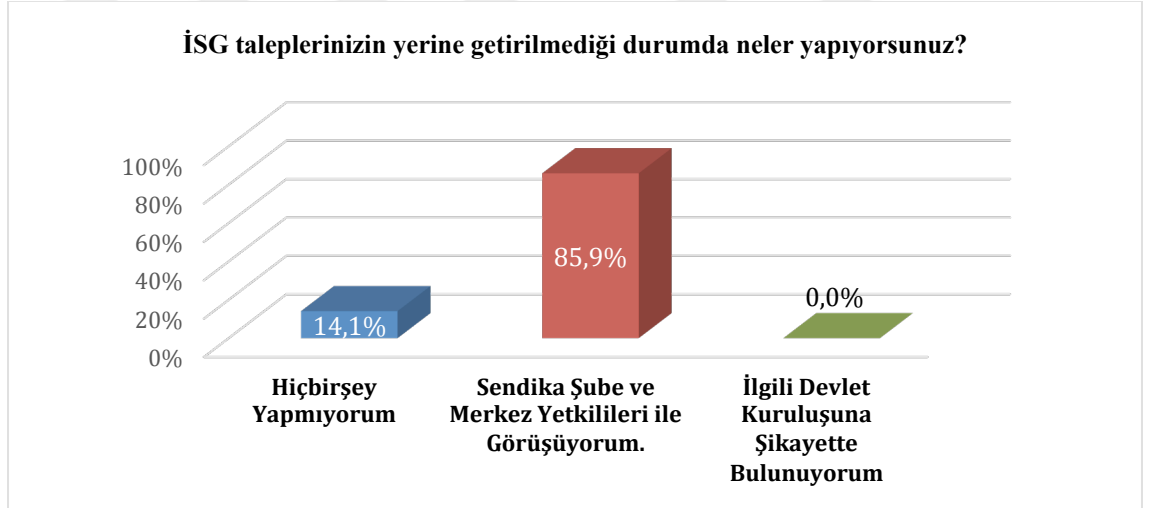
Şekil 19'da sendika temsilcilerinin İSG kurullarında varlığının işveren tarafından dikkate alınıp alınmadığını ölçmek için sorulan soruda; yüzde 66,20'si taleplerinin işveren tarafından dikkate alındığını, % 25,35'i bazen taleplerinin kayıtlara geçtiğini yüzde 8,5'lik kısım çok azda olsa işveren tarafından dikkate alındığını söylemiştir. Ancak hiçbir şekilde, işverenlerin işçi kesiminden gelen taleplere kayıtsız kalamadıklarını göstermektedir.

**Şekil 20: Sendika temsilcisinin taleplerinin yerine getirilme oranı**



İşveren tarafından işçilerin taleplerinin yerine getirilme oranı, yüzde 52,11 olduğu, yüzde 38,03 oranında, taleplerinin bazen yerine getirildiği yüzde 9,9 oranında bazen yerine getirildiği ancak, işverenin işçilerin taleplerinin yerine getirilmesine tamamen kayıtsız kalma durumunu olmadığı görülmektedir (Şekil 20).

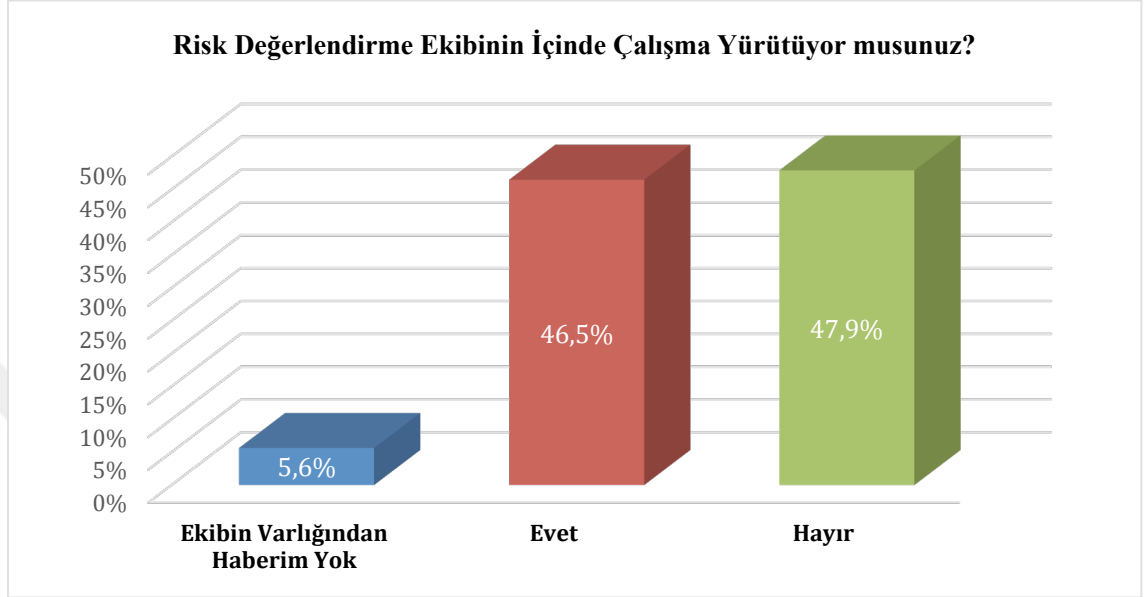
**Şekil 21: Temsilcinin çözüm bulamadığı konularda başvuru mekanizması**



İSG kurullarında görev yapan sendika temsilcilerinin sorunların çözümünde ağırlıklı olarak yüzde 85,9 oranında sendikal hiyerarşiyi kullanarak çözüm aradığı görülmektedir. yüzde 14,08 oranında sendika temsilcilerinin çözümsüzlüğü kabullendiği, ancak hiçbir sendika temsilcisinin direk ilgili devlet kuruluşlarına şikayet yoluna başvurmadığı görülmektedir. Bu sendikal mekanizmanın, ilgili devlet kurumlarına

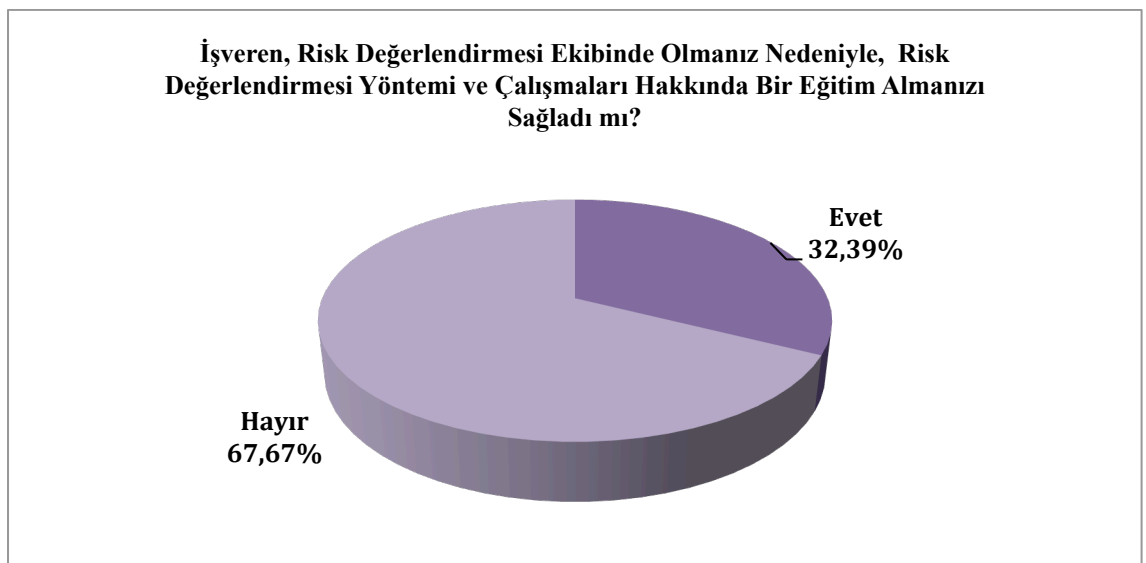
şikayette dahil olmak üzere, önde olduğu ve sendikal hiyerarşinin aşılmadığını göstermektedir (Şekil 21).

**Şekil 22: Sendika temsilcilerinin risk değerlendirmesi ekibindeki durumu**



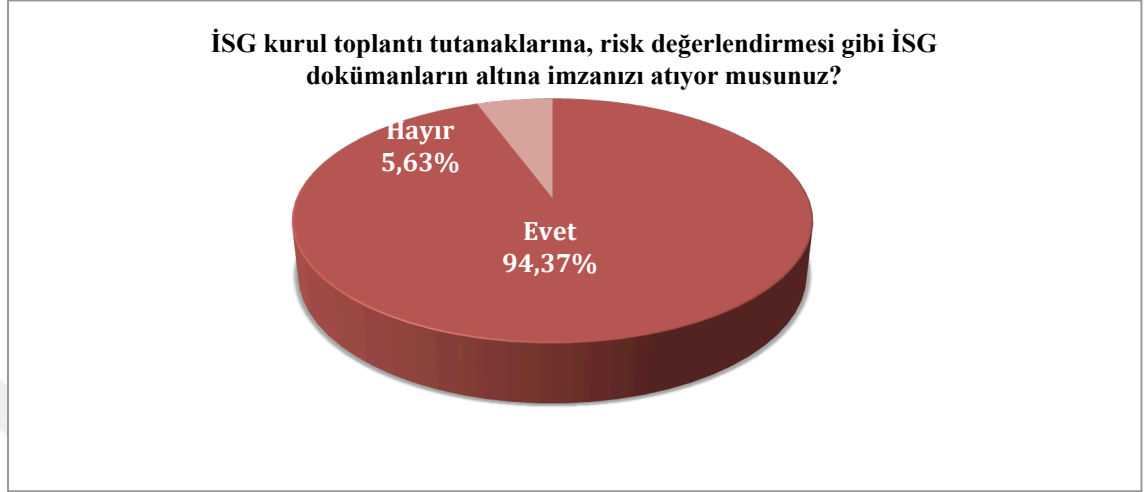
İSG kurullarında çalışan temsilcisi olarak sendika temsilcisinin risk değerlendirme ekibinin içinde bulunması ve çalışmalara katılması gerekir. Yüzde 46,5'i çalışmalara katılırken, yüzde 47,89'unun çalışmalara katılmadığı, yüzde 5,63'ünün risk değerlendirme ekibinin varlığından haberi olmadığı görülmektedir (Şekil 22).

**Şekil 23: Sendika temsilcisinin risk değerlendirme eğitimi dağılımı**



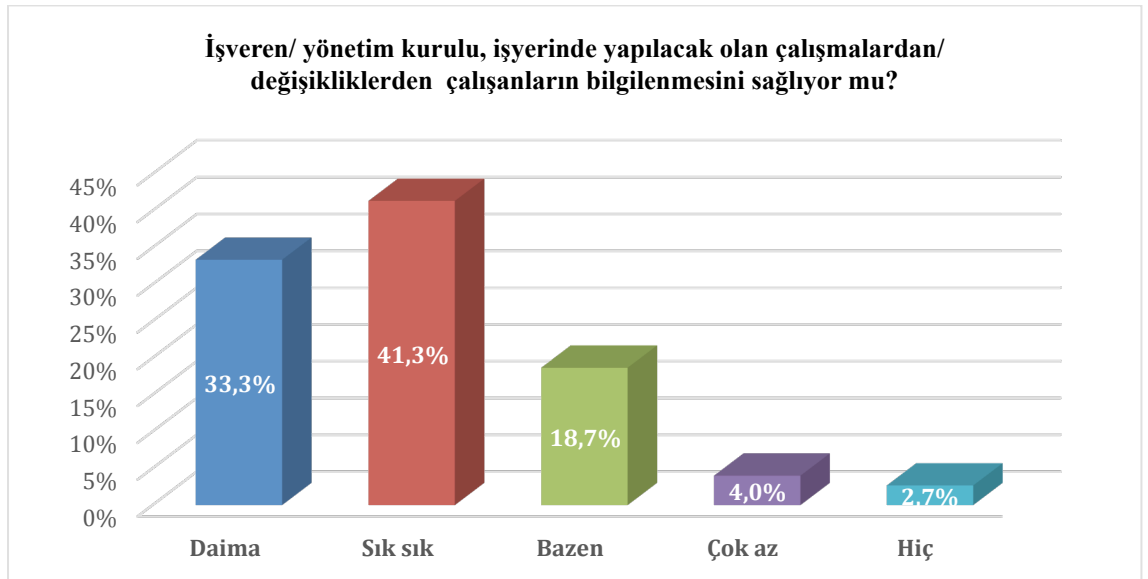
Şekil 23'te İSG kurulunda görev yapan temsilcilere işveren tarafından risk değerlendirmesi eğitimi verilir verilmediğine dair yanıtları ise, yüzde 67,67'sinin almadığı ve yüzde 32,39'unun eğitim aldığı belirtilmiştir.

Şekil 24: Sendika temsilcilerinin İSG belgelerine imza durumunu gösterilmesi



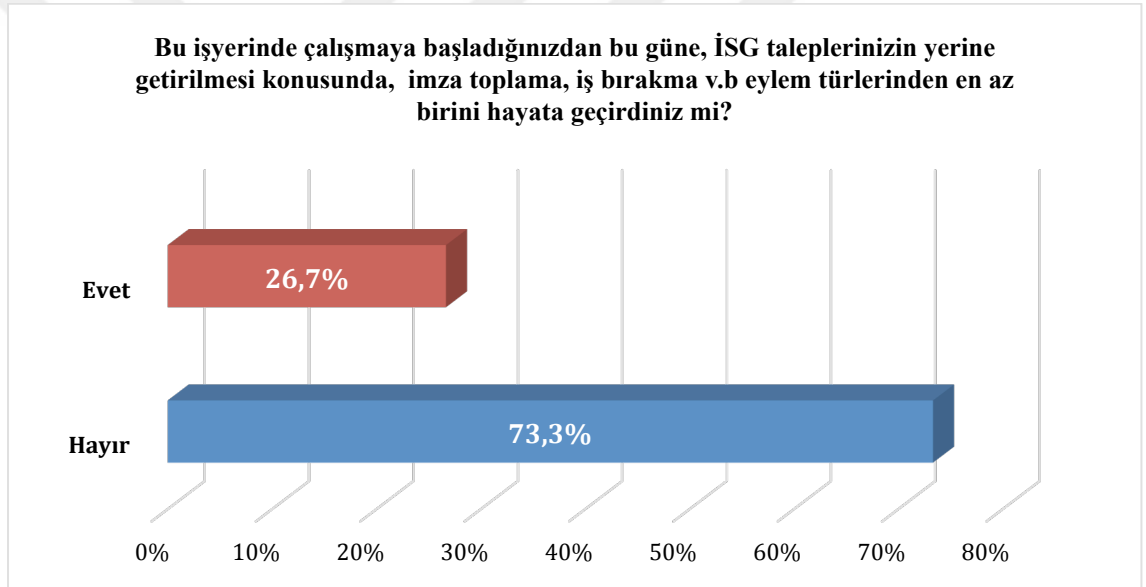
Şekil 24'de temsilcilerin İSG kurulu adına düzenlenen tutanıklara yüzde 94,37 gibi oranla imza attığı görülmektedir. Bu orandan temsilcilerin içine dahil olmadıkları çalışmalara hakkında düzenlenen tutanak, belgelere de imza atıldığını gösteriyor.

Şekil 25: İşverenin işçileri bilgilendirmesini gösteren dağılım



Şekil 25 Birleşik Metal-İş Sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde işverenin İSG çalışmaları hakkında işçileri düzenli bilgilendirme oranı yüzde 74,66 olduğu, duruma göre bazen oranın yüzde 18,67 olduğu görülmüştür. yüzde 6,67 oranında da bilgilendirme konusunda ciddi aksaklıkların olduğu belirtilmiştir 75 işyerinden çok az ve hiç yanıtını veren işyeri sayısı yüzde 4,7'dir. Bu oranlar da işverenin ciddi bir oranda işçileri bilgilendirme görevini sendikalı işyerlerinde yerine getirdiğini söylemek mümkündür.

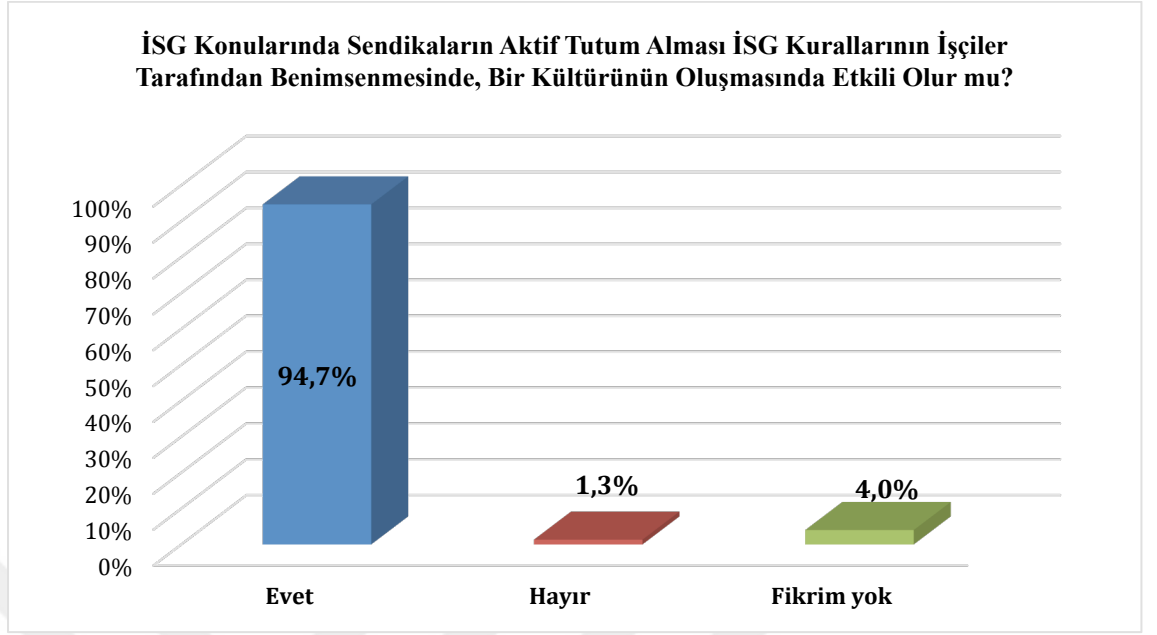
Şekil 26: İşyerlerinde İSG gündemli eylem durumu



Şekil 26 işyerlerinde İSG konuları ile ilgili eylem durumunu gösteren grafikte, Sendikanın İSG iyileştirmelerinin yapılması için yüzde 26,7 eylem gündeme getirdiği, imza toplam iş bırakma türünden eylemlerin yapıldığı görülmektedir. Yüzde 73, 3'ünde ise müzakere yoluyla çözüldüğü ya da sorunların çözümsüz kaldığını görülmektedir.

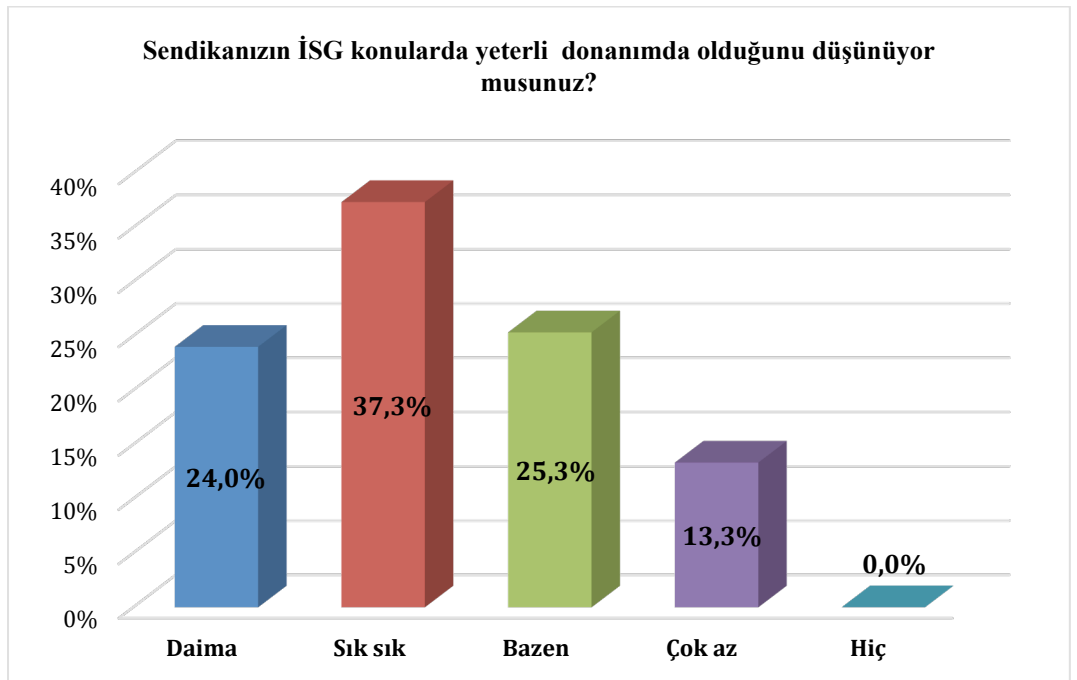


Şekil 27: Sendikanın varlığının, tutum almasının İSG konularına etkisi



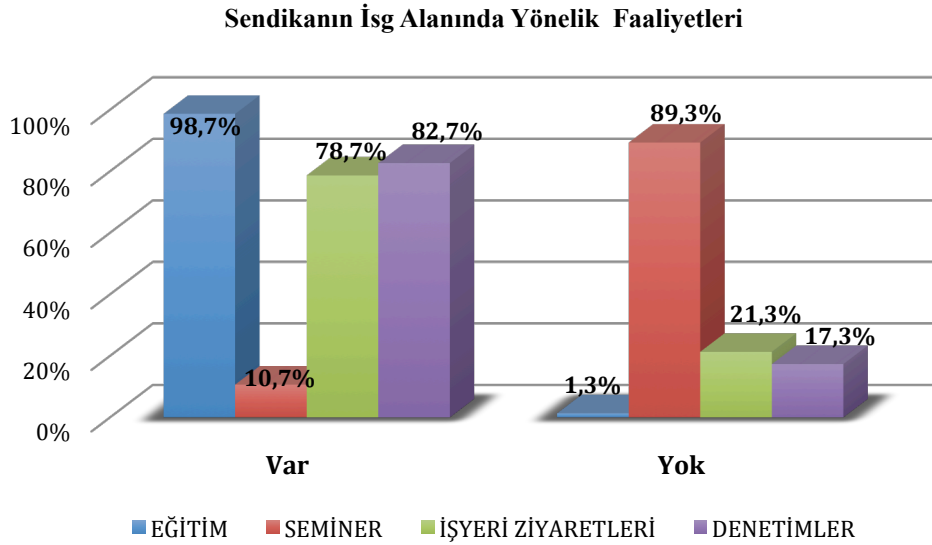
Yukarıdaki grafikte, sendika temsilcilerinin yüzde 94,7 sinin sendikanın varlığının işyerlerinde bir kültürün oluşmasında, farkındalığın yaratılmasına etkili olabileceğini düşünüyor. Yüzde 4 lük bir kesim olan fikrim yok beyanının yanında ihmal edilebilecek bir oranda sendikanın İSG konularında bir kültürün oluşmasında etkili olmayacağını düşünüyor.

Şekil 28: Sendikanın donanımı konusunda temsilcilerin düşüncesi



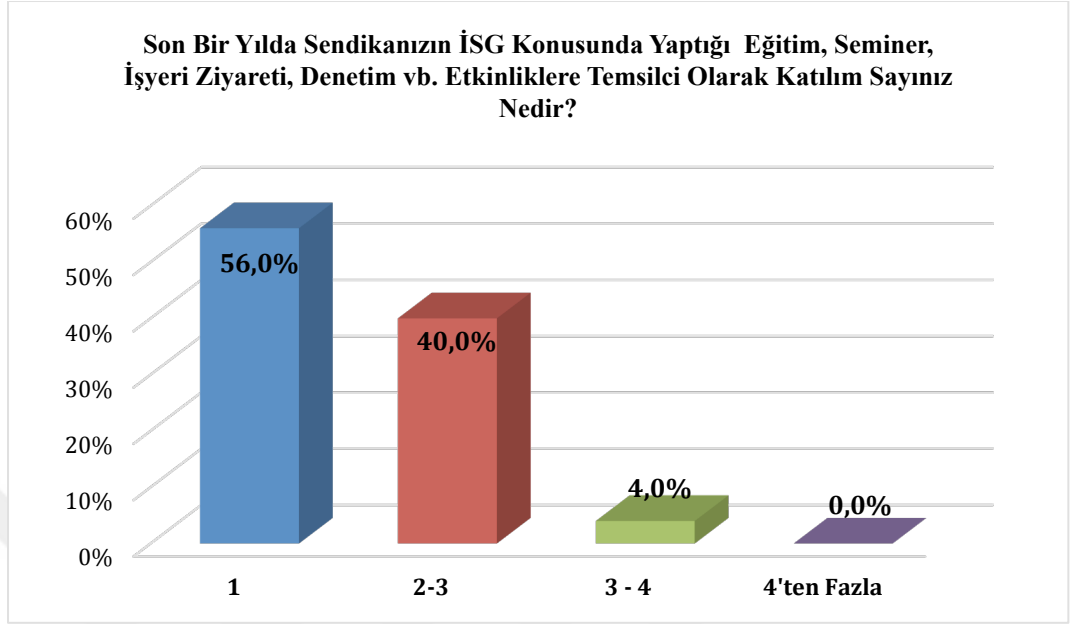
Birleşik Metal İş sendikasının İSG alanında yapmış olduğu çalışmaların sendika temsilcileri tarafında değerlendirmesini yapmasını istediğimiz anket sorusunda, sendika temsilcileri sendikalarının alana yönelik % 61,33 oranında yeterli olduğunuz, % 25,33 oranında bazen, %13,33 oranında da yetersiz olduğunu düşünmektedir (Şekil 28).

Şekil 29: Birleşik Metal Sendikası'nın İSG faaliyetlerinin değerlendirilmesi



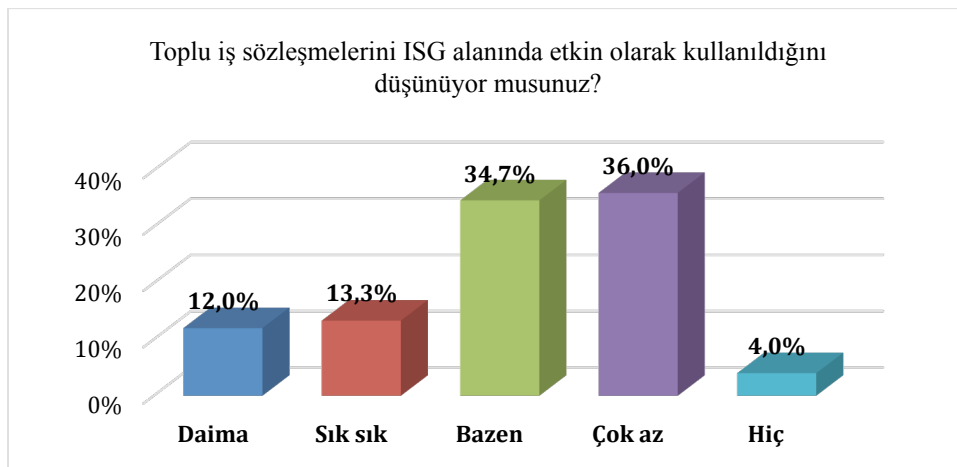
Birleşik Metal'in İSG alanına yönelik faaliyetlerinin temsilciler arasında görünürlüğünün değerlendirildiği anket sorumuzda, Sendika faaliyetlerinin yüzde 98,7 eğitim, yüzde 78,7 işyeri ziyareti, yüzde 82,67 oranında denetimlerden haberdar oldukları, katıldıkları, ya da çalışmaların içinde yer aldıkları görülmektedir. Seminer konusu, aslında bilinçli olarak konulmuş ve sendikanın faaliyetleri arasında tanımlanmamış bir faaliyetti. Temsilcilerde yüzde 89,3 oranında bu başlıkta bir çalışmanın olmadığını altını çizmiş durumdadır (Şekil 29).

**Şekil 30: Birleşik Metal'in İSG faaliyetlerine katılımı**



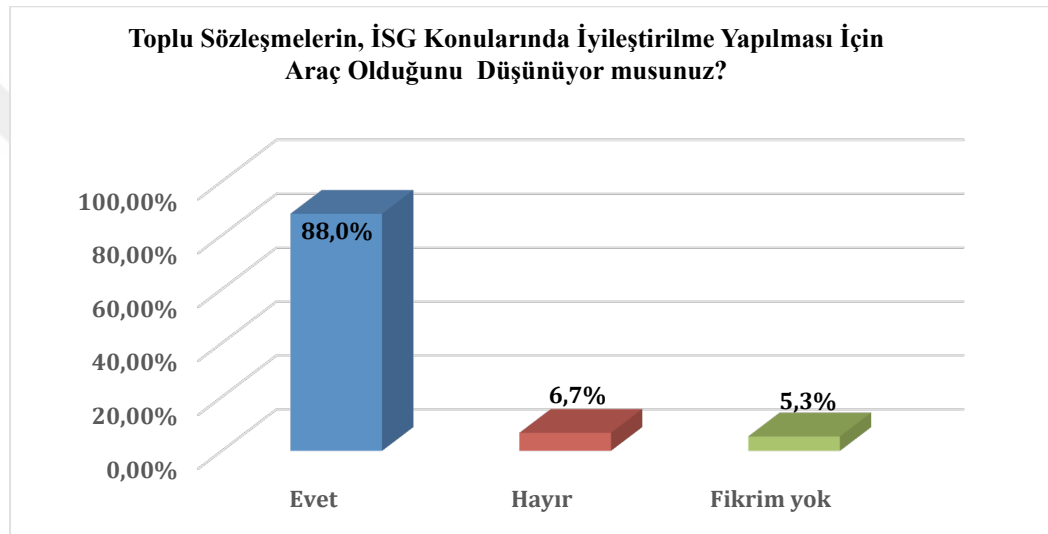
Birleşik Metal İş Sendikası temsilcilerinin sendikalarının İSG alanına yönelik faaliyetlerine katılım oranlarına bakıldığında her temsilcinin en az sendikanın bir İSG faaliyetine katıldığını görmek mümkün, yüzde 56 oranında temsilci sendikanın en az 1 faaliyetine katıldığını, yüzde 40 oranında temsilcinin 2 ve ya 3 etkinliğinde yer almadığını yüzde 4'lük bir kesimin ise 3-4 arasındaki faaliyette bulunduğunu belirtmektedir (Şekil 30).

**Şekil 31: Toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesi-1**



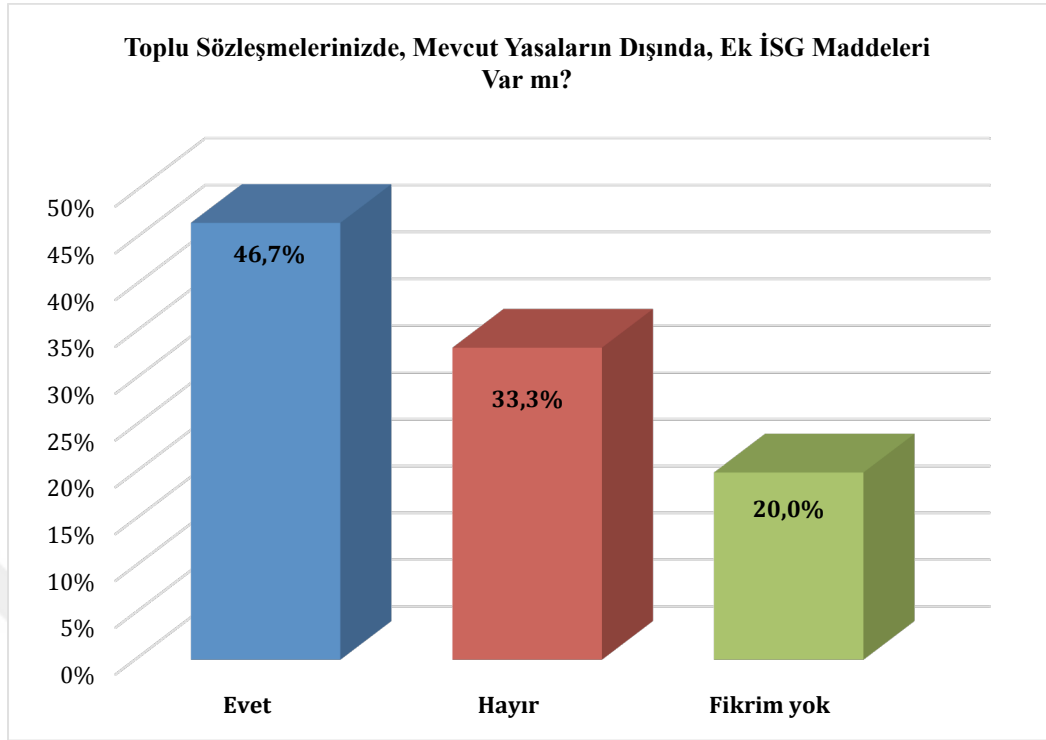
Şekil 31’de toplu iş sözleşmesi düzeni içinde olan işyerlerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin İSG alanında kullanımına yönelik anket sorusuna sendika temsilcileri, Yüzde 70,67 oranında çok az ya da bazen olduğunu belirtmektedir. Yüzde 25,33 oranında sendika temsilcisi ise toplu iş sözleşmelerinin İSG alanında kullanıldığını düşünmektedir. Hiç kullanılmadığına yönelik görüş bildiren temsilci oranı ise yüzde 4’ dür

Şekil 32: Toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesi-2



Toplu iş sözleşme düzeni içinde olan işyeri temsilcilerin, toplu iş sözleşmelerin İSG alanına yönelik iyileştirmeler için bir araç olup olmadığına ilişkin düşünceleri yukarıda Şekil 32’de verilmiştir. Buna göre yüzde 88’i toplu iş sözleşmelerin İSG alanın yönelik iyileştirmelerde bir araç olduğunu düşünürken yüzde 6,7’si düşünmediğini yüzde 5,3 oranında ise herhangi bir fikirlerinin olmadığını belirtmiştir.

Şekil 33: Toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesi-3



Temsilcilerin toplu iş sözleşmelerinin İSG açısından değerlendirmesine yönelik üçüncü anket sorusu olan, toplu iş sözleşmelerinde mevcut mevzuatı aşan yeni maddelerin olup olmadığına yönelik soruya yanıtları yüzde 46,7 oranında evet, yüzde 33,3 oranında hayır yüzde 20 oranında fikrim yok bilgisi yer almaktadır. Aslında bu 3 sorudan sendika temsilcilerinin Toplu iş sözleşmelerinin İSG alanında değerlendirilmesine yönelik düşüncelerinin net olmadığı görülmektedir. Odak grup çalışmasında da işçi temsilcilerin toplu iş sözleşmesi deyince işçilerin aklına öncelik parasal maddelerin geldiği noktasındaki değerlendirmeleriyle örtüşen bir tablonun anket çalışmasında da çıktığını görüyoruz.

## 5. TARTIŞMA

Sanayi Devrimi'nin ardından değişen çalışma koşullarının “vahşiliği”, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirilmesi yönünde hareket etmeye zorlamıştır. İşçilerin, alışma koşullarının iyileştirilmesi, daha iyi ücret ve sosyal haklar elde etmek için çıkılan yol, eşit vatandaşlar olarak oy hakkının kazanılması gibi demokratik taleplere oradan da iktidara adaylığa kadar varmaktadır.

İşçi sınıfının, bu meşakkatli yolculuğu zaman zaman büyük yenilgiler almış olsa da, bugünkü anlamda elde ettiği hakları, bu uzun ve çoğu zaman ağır bedeller ödenen mücadelesine borçludur.

İşçi sınıfının mücadelesi, güçlü oldukları dönemlerde, sermayeyi geriletmiş. Hem kendilerinin hem de toplumun genelinde refah-koruma düzeyi yükseltmiştir. Bunun en belirgin şekli, sosyal devlet yönetim şeklinin gelişmiş kapitalist ülkelerde hakim bir devlet anlayışına dönüşmüş olması da görülmektedir. Sosyal devlet anlayışı en çok ta işçi sınıfının güçlü olduğu , Avrupa lkelerinde 1900'lu yılların ortalarında gelişmeye başlamıştır. 1970'li yılların ortalarından sonra ibre tersine dönmekle birlikte, bu dönem işçilerin çalışma koşulları, sosyal refahları ve kazanılmış haklar açısından önemli adımlar atılmıştır.

Kapitalist düzende işçi sınıfı ile sermaye arasında mücadelenin çalışma hayatına yönelik en büyük somut çıktısı bugünkü modern anlamıyla sendikalar olmuştur. Sendikalar işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmesi, korunması konusunda en önemli kurumlar olmuşlardır. Geçmişten bugüne örgütlü işçiler, işçi haklarının gelişmesinde ve uluslararası çalışma normların oluşturulmasında temel dinamik olmuştur. Sanayi devriminin ardından uzun bir sanayileşme evresi ve işçi sınıfı ile sermaye arasında devam eden mücadele hem siyasal demokrasinin hem de endüstriyel demokrasinin gelişmesine kaynak olmuştur. Pek çok uluslararası normların oluşmasında Avrupa işçi sınıfının mücadelesi kilit bir rol oynamıştır.

Türkiye gibi daha geç sanayileşen ülkeler için uluslararası normlar, AB direktifleri ve ILO sözleşmeleri yerel mevzuatların oluşmasında kısmen etkili. Ülkemizde 6331, 6356 ve 4857 sayılı kanunlarla birlikte pek çok kanun AB müktesebatı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Ancak alışma mevzuatımızda gerek ILO ve gerekse AB müktesebatı açısından ciddi aykırılıklar söz konusudur.

Çalışma hayatının önemli bir başlığı olan sağlıklı ve güvenli koşulların sağlanmasıdır. Bu da meslek hastalıklarının ve iş kazaların önlenmesinden geçmektedir. Ancak işçi sınıfının örgütlülüğünün giderek zayıfladığı günlerden geçilmektedir. Bu da sermayenin, kar hırsını tetiklemektedir. Bu durum karşımıza alınmayan önlemler, korunmayan işçiler olarak çıkmaktadır. Sermaye onu dizginleyemeyen örgütlü bir gücü karşısında bulmadığında tüm devlet aygıtını kendi çıkarları doğrultusunda re-organize etme eğilimi, potansiyeli ve gücü vardır. Bu nedenle, sermayenin işçilerin hayatında gözetilen bir noktada tutulması gerekmektedir. Yasa yapıcıların da öncelikli sorumlulukları bu nokta da olmalıdır. Yasa yapıcıların bu elzem sorumluluklarının yanında, işyerlerinde alınacak teknik önlemlerle birlikte iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve yaygınlaşması için gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

Avrupa’da işçi mücadelesinin içinde doğan sendikal hareketin, İSG alanına özel bir ilgisinin olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Sendikal faaliyetin temel konularından birinin sağlık ve güvenlik konuları oluşturmaktadır. Özellikle ETUC’un Avrupa Sendika Enstitüsü’nün akademi çevreleri, sendika ve araştırmacılarla yapmış olduğu çalışmalar, yayınlar İSG alanında önemli bir yer tutmaktadır. Yine, gelişmiş Avrupa ülkelerinde İSG alanına yönelik çalışmaların ülkemiz sendikaları ile karşılaştırıldığında daha kurumsal bir çalışmanın yürütüldüğü görülmektedir. Bu ilgi sadece yayın alanında değil, aynı zamanda uluslararası mevzuatın oluşması ve geliştirilmesi şeklinde siyasi alanda da gerçekleşmektedir.

Gelişmiş ülkelerde sendikaların üst organizasyonları olan konfederasyonların, İSG alanında çalışmalara katkı sunacak bir kurumsallaşmanın bizdeki sendika ve konfederasyonları ile karşılaştırıldığında fersah fersah önde olduklarını söylemek mümkündür. Ülkemizde hal böyle olunca, alanın gelişmesine yönelik katkıda sınırlı olmaktadır. Bu alan, çoğunlukla devlet ve işverenlerin insafına terk edilmiş görünmektedir. Öyle ki, sendikaların çoğu üyelerinin ihtiyaçlarını yanıtlayacak, bir departmanları yada uzmanları bile bulunmamaktadır.

Ülkemizde sendikaların İSG alanına dönük etkilerine bakıldığında 6311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa göre oluşturulan Ulusal İş sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nde 21/ç maddesinde sendikalar sosyal taraf olarak tanımlanmıştır. İki yılda bir toplantı takvimi belirlenen Konsey çalışması ile ulusal İSG politikası

oluşturulmaktadır. Ancak sendikaların rolünün Kanun çerçevesinde Konsey'e katılım ile sınırlandırılması sendikaların alana dönük aktif tutum almasını ve sürece dahil olmasını sınırlamaktadır.

İSG alanına yönelik ciddi bir dönüşüm, ancak bir kültürün tüm toplum kademelerine temelden başlayarak yayılması ile mümkündür. Bu nedenle sendikalara tarif edilen rolün ulusal konsey üyeliğinin ötesinde somutlaştırılması gerekmektedir. Aynı şekilde, sendikalarında İSG alanını öncelikli alanları olarak görmeye başlamalıdır.

İSG kurullarında “çalışan temsilcisi” bulundurulması zorunluluk haline gelmiş olmakla birlikte sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde yasalarla belirlenmiş resmi işyeri sendika temsilcilerinin İSG alanına yönelik çalışmaların içinde olması isteğine kalmıştır. Alana dönük birikimin olmadığı koşullarda çalışan temsilcileri/ işyeri sendika temsilcisi “noter” gibi çalışmakta, İSG kurul tutanakları ve risk değerlendirmesi gibi resmi evrakları sadece imzalamaktadırlar.

Bu noktada, sendikaların İSG alında politika üretebilecek yeterliğinin olup olmaması da ayrı bir tartışma konusudur. Birçok sendikanın İSG departmanlarının olmadığı, işyerlerinde İSG çalışmalarının takip edilmediği teknik bilgiye sahip uzmanların istihdam edilmediği koşullarda, sendikaların konuya dahil olmaları, müdahil olma koşulları kendiliğinden ortadan kalkmaktadır.

Bu nedenle, Türkiye sendikal alanda İSG alanında çalışma gayreti olan bir sendika, tezin araştırma konusunu oluşturmaktadır. Birleşik Metal, bir dizi İSG faaliyetini 2014 yılından bugüne hayata geçirdiği görülmektedir. İSG eğitimlerinin sendikal eğitimlerin bir parçası haline getirdiği görülmektedir. Ancak, yapılan eğitimler işçi temsilcileri tarafından yeterli bulunmadığı, eğitim sayısının artırılması gerektiği dile getirilmektedir. Sendikanın zaman içinde İSG çalışmalarını çeşitlendiği görülmektedir.

Sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinde İSG alanına yönelik bir duyarlılığın geliştiğini, işyerindeki çalışma koşullarına yansıdığını söylemek mümkün, çalışmaların işçi temsilcileri tarafında takip edildiği, çalışmalarda müdahil oldukları, kurula düzenli katılımın olduğu, iyileştirmeleri için müzakerenin yanında diğer eylem biçimlerini de



hayata geçirmiş olmaları ve geçirebilme potansiyellerinin olduğu yapılan anket ve odak grup çalışmalarında gözlenen bir durumdur.

Ancak, işçilerin İSG kurallarına uyma ve KKD'lerin kullanımını konusundaki direncin devam ediyor olması sorun alanı olarak durmaktadır. Ancak, tespit edilen bir konu da Birleşik Metal'in örgütlü olduğu alanlarda, işverenin kişisel donanım sağlama konusunun sorun olmaktan çıktığı ve asıl maliyet gerektiren kaynakta ve ortamda iyileştirme konusunda işçi temsilcileri ile işveren arasında müzakerelerin devam ettiğini söyleyebiliriz. Özellikle, sektörde örgütlü olan bir diğer sendikanın kadın üyeleri ile yapılan bir oda grup çalışmasında kadın işçilerin;

“İş kazalarından Allah koruyor; Yoksa eğitim falan verildiği yok”, (Aytaç, Gökçe, Tüfekçi 2016)

“Bize verilen eldivenler boy olarak kısa kalıyor, O nedenle gördüğünüz gibi kollarım yandı” (Aytaç, Gökçe, Tüfekçi 2016)

“Benim çalıştığım birimde sürekli eldiven kullanmamız gerekiyor. Eldivenler ayda bir yenileniyor ancak bir haftada falan eldiven deliniyor. İstedığımız halde yenisi vermiyorlar. Normalde çalışırken iki elimde de eldiven olması gerekirken fazla kullanmadığım elimdeki eldiveni diğeri yırtıldığında ters çevirerek kullanıyorum.” (Aytaç, Gökçe, Tüfekçi 2016)

Özellikle odak grup çalışması ortaya çıkan bir sonuç; İSG çalışmaları açısından bir önemli farklılık, şirketin kökeni ile ilgili olduğu görülmüştür, Avrupa kökenli işyerlerinde, İSG açısından görece daha kurumsal bir işleyişin olduğu ve şirketin diğer başlıkları arasında İSG konusunun önemli bir yer tuttuğunu söyleyebiliriz. Bu alanlarda sendika ile işyeri yönetiminin işçi temsilcilerinin gerilimsiz bir dil tutturma noktasında yerel firmalara göre daha avantajlı olduğu söylenebilir.

Ancak, gerek yerel gerekse uluslararası firmalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini göz ardı etme noktasında birleştiklerini söyleyebiliriz. Metal sektörünün erkek egemen bir sektör olmasına rağmen, 335 kadın çalışanın olduğu işyerlerinde bile, sadece kadın temsilcinin olduğu işyerleri hariç, kurullarda erkek temsilciler dışında işçi katılımının geleneğinin olmasına rağmen, kadın işçilerin kurullarda temsilinin gözetilmediği görülmektedir.

Birleşik Metal'in 2016 yılı başında başlattığı "işyeri incelemeleri" ise çok kısa sürede önemli sonuçları olan bir çalışma olduğu ve sendika temsilcilerin geri bildirimlerinde önemli iyileştirmelerin yapıldığı dile getirilmektedir. Bu çalışmanın sendikal alanda bir ilk olması nedeniyle sendikal alanda İSG çalışmalarında bir yöntem olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Sendikal örgütlülüğün işveren üzerindeki yaptırım gücü, çok daha kısa sürede sonuç alınmasını sağladığı görülmüştür. Yine bu çalışma, uzun bir sanayileşme kültürü olan gelişmiş ülkelerde, İSG kültürünün görece daha gelişmiş olduğu görülmektedir. Özellikle KKD kullanımlarında, İSG kurullarına işçilerin uyum sağlamasında yöntemin etkili olduğu ve kültürün gelişmesinde katkı sunacağı açıktır. Önemli olan, ortaya çıkan raporlara bağlı iyileştirmelerin sendikal organlar tarafından sahip çıkılması, takibinin yapılmasıdır. Bu İSG kültürünün öncelikle sendikal kadrolar tarafından benimsenmesi gerekmektedir.

Birleşik Metal İş'in İSG alanına yönelik eğitim çalışmalarına önem verdiği görülmektedir. Ancak, özellikle İSG kurullarında ilk müzakereci olan temsilcilerin birikimi ve sürekliliği konusunda sıkıntılar olduğu, temsilcilerinin sıkı sık değişmesinin bir birikimin olmasına izin vermediği odak grup çalışması sırasında temsilciler tarafından dile getirilmiştir. Anket çalışmasında elde edilen verilerden temsilcilerin görev sürelerinin kısalığı tecrübe bilgi ve birikim oluşmasını engelleyen bir neden olduğu görülmüştür. İki yılda bir yenilen temsilci seçimlerinde temsilcilerin sürekli değişmesi işyerinde bir demokratik bir işleyişin sonucu olarak görülmekle birlikte, İSG gibi bilgi, birikim ve diyalog kültürü isteyen bir alanda uzmanlaşmayı geciktiren ve engelleyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği alanında istatistiklere yansıyan ya da yansıyamayan rakamlar göstermektedir ki, çalışma hayatının en önemli sorunu bir türlü önlenemeyen ve artan iş kazaları, işçi ölümleri ve meslek hastalıklarıdır. Artan iş kazaları ve meslek hastalıklarının hem işveren hem ülke açısından ekonomik boyutu olmakla birlikte, diğer taraftan etik ve vicdani bir konu olarak hem sosyal hem de insani boyutu vardır.

Neticede hayatlarını ikame etmek için çalışmaktan başka seçeneği olmayan bireylerin, çok daha fazlasını işveren adına yaratırken ölmesi, sevdiklerini geride bırakması, yaşam kalitesinin bozulması, yaşamının kalan kısmında meslekle ilgili hastalıklarla mücadele içinde geçirecek olması bu alanın etik ve vicdani boyutudur. Bu nedenle, öncelikle işçilerin hayatlarını azalar yönünde Tehdit eden koşulların ortadan kaldırılması, sağlıklı ve güvenli koşulların oluşturulması, başta devlet olmak üzere çalışma hayatının tüm paydaşlarının öncelikli sorumluluğudur.

Devlet, sosyal bir devlet anlayışının bir gereği olarak, vatandaşlarının en temel hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almak, mekanizmaları oluşturmak durumundadır. Bunun için başta, hem kamusal hem de özel alanda bireylerin hayatlarını güvenli ve sağlıklı ortamlarda sürdürebileceği koşulları yaratmak ve bunun için ihtiyaç duyulan yasal düzenlemeleri yapmak en öncelikli görevleri arasındadır.

Kimi zaman para kazanma hırısı, vurdumduymazlık, işçiyi önemseme ya da bilgisizlik şeklinde ortaya çıkan işveren davranışları işçilerin hayatlarını kaybetmesine, sakatlanmalarına yada mesleki hastalıklar nedeniyle yaşam kalitelerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bu alanda yapılan yasal düzenlemeler, işyerlerinde sağlık ve güvenlik alanında alınacak önlemler, yapılacak işlerden öncelikle işvereni sorumlu tutmaktadır. Ancak, yasa yapmanın yeterli olmadığı ortadadır. Bu nedenle, işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması için yasal düzenleme yapmak kadar denetleme görevi de devletin sorumluluğundadır.

Ancak ülkemizde yaşanan işçi ölümleri, iş kazası sayısının yüksekliği, meslek hatalıklarının belirlenmesi ve önlenmesi konusundaki yetersizlik ortadadır. Devlet mekanizmasının yapmış olduğu yasalar, ceza-i müeyyideler bu süreci tersine çevirmede yeterli olduğu söylemek mümkün değildir.

Sanayi Devrimi'nin ardından işçilerin tarih sahnesine çıktıkları günden bugüne edinmiş oldukları tecrübe, kendi haklarını geliştirme konusunda vermiş oldukları mücadele, örgütlü hareket etmenin hem işverenlerde hem de devlet mekanizmasında etkili ve sonuç alıcı olduğunu göstermektedir.

Sendikalar, çalışma hayatında hem işveren hem de hükümetler nezdinde baskı ve diplomasi yapabilecek kabiliyete sahip kurumlardır. Bu nedenle sendikalar örgütlü gücü nedeniyle işyeri koşullarının iyileştirilmesinde çok daha hızlı ve kalıcı sonuçlar alabilecek potansiyele sahiptirler. Bu nedenle, öncelikli olarak sendikal örgütlenmenin önündeki tüm engeller kaldırılmalı, sendikal örgütlülüğün kendi mecrasında güçlenebilecekleri hukuki ve demokratik bir ortam yaratılmalıdır.

Bunun yanında, sendikaların da işçi ölümleri iş kazalarının önlenmesi, işyeri koşullarının iyileştirilmesi adına söz söyleyebilmeleri için kendi profesyonelliklerini geliştirecek adımlar atmalıdır.

Üniversite ve meslek odaları ile ilgili alana yönelik somut çalışmaları önüne koymalı, kendi örgütlü oldukları işyerlerinden başlayarak, tüm işçilerin hayatlarını güvence altına alabilecek hem fiili hem de yasal düzenlemeler için harekete geçmelidir. Bu alanda teknik donanımına sahip uzmanları ile çalışmayı hedef olarak koymalıdır.

Sendikaların en önemli hukuki metinleri olan toplu iş sözleşmelerinin, işyeri sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi adına etkin olarak kullanılmalıdır.

Devlet denetim mekanizmasının eksikliği ortadadır. Bu nedenle denetim mekanizmasına başta sendikalar olmak üzere, meslek odalarının denetim sürecin parçası haline getirilmelidir. Burada ön koşul olarak sendikaların ve meslek odalarının İSG alanında yetişmiş kadrolarının olması ve çalışma koşulları belirlenmiş olması koşulu getirilmelidir.

Çalışanların, İSG konularında yönetime ve karar alma mekanizmalarına katılımı çağdaş endüstriyel ilişkilerde hedeflenen bir amaç olup, yasal düzenlemeler yapılmış olsa bile, iş güvencesi bile olamayan çalışan temsilcilerinin varlığında -sendikal güvencenin olmadığı işyerlerinde- bu mekanizmanın hedeflendiği gibi işlediğini söylemek mümkün değildir. Yasal mevzuatın uygulanması açısından bile, Birleşik Metal İş Sendikası örneğinde görüldüğü üzere, sağlık ve güvenlik alanında bilinçli bir sendikal örgütlülüğe ihtiyaç vardır.

Sendikalı işyerlerinde, Birleşik Metal örneğinde olduğu gibi kurul toplantılarına katılımın ve karar alma mekanizmalar üzerinde etkili oldukları, gereğinde İSG iyileştirmeleri için eylem gibi işveren üzerinde baskı kurabildikleri ve işverenlerin işçilerin taleplerine kayıtsız kalamadığı görülmektedir.

Sendikaların işyerlerinde sağlık ve güvenlik alanında yapılabilecekler adına hem örgütlülüğünden gelen güç hem de toplu iş sözleşmesinin bağlayıcı niteliğinden dolayı etkili bir çalışma yapabilme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla, sendikaların bu potansiyeli harekete geçirebilecek iradeyi göstermesi ve bu alan yönelik politika üretilmesi için çaba harcaması gerekmektedir. Bu çaba, işyerlerini daha güvenli ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının oluşmasında önemli katkılar sunacaktır.



## 7. KAYNAKLAR

- AB Bakanlığı: <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=105&l=1>; (erişim 13.07.2016)
- Akın L., (2012) “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma Toplum, 2012/34. S. 101-124
- Akkurt, İ (2013) İbrahim Akkurt hocamızın meslek hastalıkları üzerine makalesi, <http://www.solunum.org.tr> (Erişim; 25.05.2017)
- Akkurt, İ (2015) Ramazzini’yi Düşünmek <http://bianet.org/bianet/saglik/164856-ramazzini-yi-dusunmek>
- Akpınar T, (2014) Çalışma ve Toplum dergisi 42. Sayı Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politikası: Kuruluş Süreci, Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Aytaç S, Gökçe A, Tüfekçi U, (2016) 8. İş Sağlığı ve Konferansı Bildiri Kitabı.
- BBC (2017) [http://www.bbc.co.uk/history/familyhistory/bloodlines/workinglife.shtml?entry=factory\\_health\\_morals&theme=workinglife#top](http://www.bbc.co.uk/history/familyhistory/bloodlines/workinglife.shtml?entry=factory_health_morals&theme=workinglife#top) (Erişim; 21.05.2017)
- Beaud M, 2016 Kapitalizmin Tarihi 1500-2010, İstanbul, Yordam Yayınevi.
- Birleşik Metal (2016) : <http://www.birlesikmetal.org/> (Erişim;02.08.2016)
- Birleşik Metal, (2015) 2011-2015 Çalışma Raporu, İstanbul, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları.
- Çelik A, (2014) Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye, İstanbul: Kitap Yayınevi..
- Çelik A, (2015) İşte Size İstatistik Sayın Bakan, BirGün Gazetesi, 13.03.2015
- Dereli T. (1975). “Aydınlar Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, İstanbul, Fakülteler Yayını.
- Emiroğlu C, (2002) Küreselleşmenin Türkiye’de Sendikal Hareket ve Çalışanların Sağlığına Etkileri”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki ve Sağlık ve Güvenlik Dergisi Sayı 10.
- ETUI (2016) <http://www.etui.org/About-Etui>, (Erişim 17.08.2016)
- Gülmez M, (2003) Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika, Ankara.
- Historyhome (2017) The 1802 Health and Morals of Apprentices Act <http://www.historyhome.co.uk/peel/factmine/1802act.htm> (Erişim; 21.05.2017)
- ILO (2016) “About us” <http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm> (erişim 17.06.2016)
- ILO-Ankara (2016) <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim; 22.06.2016)
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (2017). [www.guvenlicalisma.org](http://www.guvenlicalisma.org) (Erişim;22.06.2016)
- İşte Sağlık Dergisi (2017) <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/ekim-2009/153-mesleksen-kanserler-artiyor> (Erişim; 21.05.2017)
- Jocobsen, Kempa ve Vogel (2006). Avrupa, Birliği Sağlık ve Güvenlik Politikasında Bilinmesi Gerekenler Sendikal Rehber. Mattek Matbaacılık Basın Yayın San Tic. Şti.
- OSHA (2016) <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation>, (Erişim;13.07.2016)
- Ovacılı S, Pekiner T, (2014) Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları Yayın No:12.
- Özveri M, (2015) İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri. İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayını. İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayını.

Parliament (2017) <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> (Erişim; 17.06.2016)

Piyal B, (2003) “Toplumsal Koruma ve İş sağlığı ve Güvenliği Sorunları”, Sendikal Notlar Sayı 20, İstanbul, Petrol İş Sendikası Yayını.

Piyal B, (2003) “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Sendikal Notlar Sayı 16, Petrol İş Sendikası Yayını, İstanbul.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İstatistik Yıllıkları, www.sgk.gov.tr (Erişim: 21.05.2017)

Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, (1988) İstanbul, İletişim Yayınları, 2 Cilt. İstanbul: İletişim Yayınları.

Thompson E.P, (2015) İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu, İstanbul: Birikim Yayınları.

TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/> (Erişim; 15.08.2016).

UNICEF (2016) <http://www.unicef.org/turkey/> (Erişim; 22.0.6.2016)



## ANKET SORU FORMU

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA SENDİKALARIN ROLÜ; BİRLEŞİK METAL İŞ SENDİKASI ÖRNEĞİ

Çalışan (İşçi ) Temsilcileri

Yüksek Lisans Tez Anket Soruları

- 1- Yaşınız:
- 2- Cinsiyetiniz:
- 3- Eğitim durumunuz:
- 4- Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz?
- 5- Ne kadar süredir temsilcilik görevi yapıyor sunuz?
- 6- Temsilcilik görevine nasıl geldiniz?
  - a) Seçimle
  - b) Sendika ataması
  - b) İşveren ataması
  - c) Diğer; yazınız lütfen; .....
- 7- İşyerinizin ana faaliyet konusu nedir?
  - a) Döküm, demir, çelik işleri
  - b) Elektrik malzemesi üretimi
  - c) Otomotiv ve otomotiv yan sanayi üretimi
  - d) Metal ev/ iş araç ve gereçleri
  - e) Havacılık yan sanayi
- 8- Çalışan sayısı nedir?
- 9- İşyeriniz sermaye yapısı nedir?



- a) Yerli firma (cevabınız bu seçenekse lütfen 11. Soruya geçiniz)
- b) Yabancı firma
- c) Yabancı firma ile ortak ve yabancı firma ağırlıklı
- d) Yabancı firma ile ortak yerli firma ağırlıklı

10- **Eğer** yabancı şirket yada ortaklığı mevcut ise;  
Hangi ülke?

11- İşyerinizin Birleşik Metal-İş Sendikası'nda örgütlü olduğu süre nedir?

- a) 0-1 yıl
- b) 1 yıldan fazla- 2 yıldan az
- c) 2 yıldan fazla - 3 yıldan az
- d) 3 yıldan fazla - 4 yıldan az
- e) 4 yıldan fazla - 5 yıldan az
- f) 5 yıldan fazla -10 yıldan az
- g) 10 yıldan fazla

12- İşyerinizde işçileri yönlendirmede/harekete geçirmede **en çok** etkili olan kimdir? ( lütfen tek seçenek işaretleyiniz)

- a) Sendika ( temsilci, Şube, Genel Merkez)
- b) İşveren
- c) İnsan Kaynakları Müdürü
- d) İş sağlığı ve güvenliği uzmanı
- e) Diğer; Lütfen yazınız .....

13- İşyerinizin çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir işyeri olduğunu düşünüyor musunuz?

- a) Hem sağlıklı hem güvenli
- b) Ne sağlıklı ne de güvenli
- c) Sağlıklı ama güvenli değil
- d) Güvenli ama sağlıklı değil

14- İşyerinizde İSG kurulu var mı? (cevabınız **evet** ise bir sonraki soruya geçiniz, cevabınız **hayır** yada **bilmiyorum** ise 28. Soruya geçiniz)

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Bilmiyorum

15- İSG kuruluna katılıyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) İşveren çağırduğunda

**Eğer; yanıtınız hayır ise 28. Soruya geçiniz.**

16- İSG kurullarına temsilci dışında işçi katılımı oluyor mu?

- a) Daima
- b) Sık sık
- c) Bazen
- d) Çok az
- e) Hiç

17- İSG kurulunda kadın üyelerin temsiliyeti var mı?

- a) Evet
- b) Hayır

18- İSG kurul toplantılarının toplantı periyodu nedir?

- a) Her ay
- b) İki ayda bir
- c) Üç ayda bir
- d) Düzensiz yapılıyor

19- İSG kuruluna işveren, toplantı tutanaklarının bir örneğini işçi temsilcisiyle paylaşıyor mu?

- a) Daima
- b) Sık sık
- c) Bazen
- d) Çok az
- e) Hiç

20- İSG Kurul tutanaklarının takibini nasıl yapıyorsunuz?

- a) Dosyalıyor ve sendika merkezine iletiyorum
- b) Sadece kişisel dosyamda topluyorum
- c) Hiç bir şekilde takip etmiyorum
- d) Diğer; lütfen yazınız .....

21- İşveren, İSG kurullarında görev almanız nedeniyle, yasal bir gereklilik de olan, **çalışan temsilcisi** eğitimi almanızı sağladı mı?

- a) Evet
- b) Hayır

22- İSG kurullarınızdaki işçi işveren ilişkinizi nasıl tanımlarsınız?

- a) Diyalog kanalları açık bir ilişki
- b) Diyalog kanalları tamamıyla kapalı bir ilişki
- c) Diyalog var ama çatışmalı ve gerilimli

23- İSG kurulunda öneri, teklif ve tespitleriniz dikkate alınıyor, kayda geçiriliyor mu?

- a) Daima
- b) Sık sık
- c) Bazen
- d) Çok az
- e) Hiç

24- İSG konularında talepleriniz işveren/işyeri yönetimi tarafından yerine getiriliyor mu?

- a) Daima
- b) Sık sık
- c) Bazen
- d) Çok az
- e) Hiç

25- İSG taleplerinizin yerine getirilmediği durumda neler yapıyorsunuz?

- a) Sendika şube ve merkez yetkilileri ile görüşüyorum.
- b) İlgili devlet kuruluşlarına şikayette bulunuyorum
- c) Hiç bir şey yapmıyorum

26- Risk değerlendirme ekibinin içinde çalışma yürütüyor musunuz?

- a)Evet
- b) Hayır
- c)Ekibin varlığından haberim yok

27- İşveren, risk değerlendirmesi ekibinde olmanız nedeniyle, **risk değerlendirme yöntemi ve çalışmaları hakkında** bir eğitim almanızı sağladı mı?

- a) Evet
- b) Hayır

28- İSG kurul toplantı tutanaklarına, risk değerlendirmesi gibi İSG dokümanların altına imzanızı atıyor musunuz?

- a) Evet                      b) Hayır

29- İşveren/ yönetim kurulu, işyerinde yapılacak olan çalışmalardan/ değişikliklerden çalışanların bilgilenmesini sağlıyor mu?

- f) Daima  
g) Sık sık  
h) Bazen  
i) Çok az  
j) Hiç

30- Bu işyerinde çalışmaya başladığınızdan bu güne, İSG taleplerinizin yerine getirilmesi konusunda, imza toplama, iş bırakma v.b eylem türlerinden en az birini hayata geçirdiniz mi?

- a) Evet                      b) Hayır

31- İSG konularında sendikaların aktif tutum alması İSG kurallarının işçiler tarafından benimsenmesinde, bir kültürünün oluşmasında etkili olur mu?

- a) Evet      b) Hayır      c) Fikrim yok

32- Sendikanızın İSG konularda yeterli donanımda olduğunu düşünüyor musunuz?

- a) Daima  
b) Sık sık  
c) Bazen  
d) Çok az  
e) Hiç

33- Sendikanız İSG konularında ne gibi faaliyetlerde bulunuyor?

**Not: Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.**

- a) Eğitimler  
b) Seminer  
c) İşyeri ziyaretleri

- d) Denetimler
- e) Diğer, lütfen yazınız .....

34- Son 1 yıl içinde sendikanızın İSG konusunda yaptığı eğitim, seminer, işyeri ziyaret, denetim vb. etkinliklere temsilci olarak katılım sayınız nedir?

- a) En az 1
- b) 2-3
- c) 4-5
- d) 5 den fazla

35- Toplu iş sözleşmelerini ISG alanında etkin olarak kullanıldığını düşünüyor musunuz?

- a) Daima
- b) Sık sık
- c) Bazen
- d) Çok az
- e) Hiç

36- Toplu sözleşmelerin, İSG konularında iyileştirilme yapılması için bir araç olduğunu düşünüyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Fikrim yok

37- Toplu sözleşmelerinizde, mevcut yasaların dışında, ek ISG maddeleri var mı?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Fikrim yok

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Adı Soyadı</b>	Nuran GÜLENÇ
<b>Doğum Yeri ve Tarihi</b>	Bartın / 14.06.1974
<b>Yabancı Dili</b>	İngilizce
<b>İletişim (Telefon/e-posta)</b>	0537 371 85 98 / nurangulenc@gmail.com
<b>Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)</b>	
<b>Lise</b>	Fener Lisesi/ Zonguldak
<b>Lisans</b>	Hacettepe Üniversitesi Zonguldak Mühendislik Fakültesi (Maden)
<b>Yüksek Lisans</b>	Üsküdar Üniversitesi / İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl</b>	Türkiye Deri-iş Sendikası, 1998 -2010 / Uzman Adil Giyim Vakfı (Fear Wear Foundation), 2010-Devam ediyor)/ Sosyal Uygunluk Denetçi ve Eğitimcisi Türkiye Petrol-iş Sendikası2014 – 2015 / Uzman Birleşik Metal İş Sendikası, 2016 - devam ediyor / Genel Sekreter Yardımcısı
<b>Yayımları (SCI ve diğer)</b>	
<b>Diğer konular</b>	B sınıfı İSG sertifikası