

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI ANABİLİM DALI
İNSAN HAKLARI PROGRAMI

TERSANE İŞLETMELERİNDE ALT İŞVEREN
(TAŞERON) SORUNU: İNSAN HAKLARI
ÇERÇEVESİNDE BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖKSENİN AKTEKİN

091128117

Danışman Öğretim Üyesi :

Yard. Doç. Dr. Özge YÜCEL DERİCİLER

İstanbul, Aralık 2014

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN HAKLARI ANABİLİM DALI

TERSANE İŞLETMELERİNDE ALT İŞVEREN (TAŞERON) SORUNU: İNSAN
HAKLARI ÇERÇEVESİNDE BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖKSENİN AKTEKİN

091128117

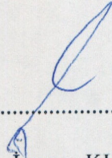
Danışman Öğretim Üyesi :

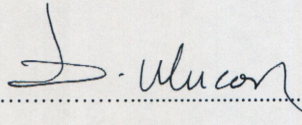
Yard. Doç. Dr. Özge YÜCEL DERİCİLER

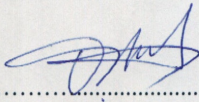
İstanbul, Aralık 2014

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

17.09.2014 tarihinde tezinin savunmasını yapan Gökseven AKTEKİN'e ait "**Tersane İşletmelerinde Alt İşveren (Taşeron) Sorunu: İnsan Hakları Çerçevesinde Bir İnceleme**" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Anabilim Dalı İnsan Hakları Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Ioanna KUÇURADI
(Başkan)


Prof. Dr. Devrim ULUCAN
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Özge YÜCEL DERİCİLER
(Üye)
(Danışman)

ÖNSÖZ

“Tersane İşletmelerinde Alt İşveren (Taşeron) Sorunu: İnsan Hakları Çerçevesinde Bir İnceleme” konulu çalışma Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

İnsan Hakları programı yüksek lisans öğrenimin boyunca sabrını, emeğini ve desteğini esirgemeyen Anabilim Dalı Başkanımız Sayın Prof.Dr. Ioanna KUÇURADI’ye,

Çalışmanın oluşmasında yardımlarını esirgemeyen, değerli görüş ve önerileri ile çalışmamı yönlendiren danışman hocam Sayın Yrd.Doç.Dr. Özge YÜCEL DERİCİLER’e

Bilimsel araştırma imkanı sağlayan LİMTER-İŞ Sendikası genel sekreteri Hakkı USTA’ya

Çalışmam boyunca hep yanımda olan, bana cesaret veren, yüreklendiren, manevi desteğini üzerimden bir an olsun çekmeyen çok kıymetli insan sevgili eşime en içten teşekkürlerimi sunarım.

Eylül 2014

Göksenin AKTEKİN

ABSTRACT

Subcontractor system provides elasticity of production, bring same advantages to main producer. On the other hand it is purposed to analyse that subcontractor system the groundwork for human rights violation of labour class or not. As an area of research, shipyards in Istanbul which one always on the pres with the work accidents in years 2007-2008 are chosen.

For the first part of the research, employment right and it's relation with subcontractor employing system were analysed. And for the second part, occupational safety and health, and it's relation with human rights were analysed. And finally for the third part of the research, all of the conceptions were analysed at both first and second part, were annotated with the human rights and, conclusion and offers were introduced.

As a result of literature study within the contest of research, it was seen that there is a negative relation between occupational experience with education and work accidents that have heavy circulation about employees in subcontractor systems. About this subject, it is determined that government tries to carry out positive obligations however because of the reasons like failure of audit it hasn't discharged of an obligation literally.

In order to ensure the necessary controls, besides government agencies, labor unions should publish reports about deficiencies which were detected while doing investigation studies. In addition to this, labor unions support about keeping records with regard to work accidents and occupational disease were evaulated to be appropriate.

Key Words : Subcontractor, Human rights, Occupational Health and Safety

ÖZET

Bu çalışmada, üretimde esnekliği sağlayan alt işveren (taşeron) sisteminin, bir yandan ana üreticiye avantajlar sağlarken, diğer yandan emek sahibi işçinin temel haklarının ihlaline zemin hazırlayıp hazırlamadığını incelemek amaçlanmıştır. Araştırma alanı olarak 2007-2008 yıllarında iş kazaları ile basında oldukça fazla yer bulan ve İstanbul ilinde yer alan tersane işletmeleri seçilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde, bir insan hakkı olan çalışma hakkı ve bu hakkın alt işveren (taşeron) istihdam sistemiyle ilişkisi; kinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve bu kavramların insan hakları ile ilişkisi incelenmiş; üçüncü ve son bölümde de, ilk iki bölümde incelenen kavramlar insan hakları bağlamında yorumlanarak sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Literatür çalışması sonucunda işçi sirkülasyonunun yoğun şekilde görüldüğü taşeron sistemlerde mesleki tecrübe ve alınan mesleki eğitimlerin iş kazaları ile negatif ilişkide olduğu görülmüştür. Bu konuda devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmeye çalıştığı, ancak denetim yetersizliği gibi sebeplerle bu yükümlülüğün tam olarak yerine getirilmediği saptanmıştır.

Gerekli denetimin sağlanması için, devlet kurumlarının yanında işçi sendikalarının da inceleme çalışmaları yaparak tespit ettikleri eksiklikleri değerlendirmek üzere rapor etmelerinin, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıtların tutulmasında destek olmalarının uygun olacağı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler : Taşeron, Alt İşveren, İnsan Hakları, İş Sağlığı ve Güvenliği

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	III
ABSTRACT	IV
ÖZET	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar	XI
ŞEKİLLER	XII
KISALTMALAR	XIII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: İNSAN HAKLARI VE ENFORMEL İSTİHDAM.....	4
1. İnsan Hakları ve Çalışma Hakkı	4
1.1. Bir İnsan Hakkı Olarak Çalışma Hakkı.....	6
1.1.1. Çalışma Hakkının Tarihsel Gelişimi	7
1.1.2. Çalışma Hakkının Normatif İçeriği	9
1.1.3. Çalışma Hakkına İlişkin Uluslararası Temel Normlar	10
1.1.4. İşçi Emeginin Metalaşması ve Çalışma Hakkına Etkisi.....	13
1.2.Enformel İstihdam Modeli ve Çalışma Hakkı Üzerindeki Etkileri.....	15
1.2.1. Enformel İstihdam Modeli	15
1.2.2. Enformel İstihdam Modelinin Tarihsel Gelişimi	16
1.2.3. Enformel İstihdamın Unsurları.....	19
1.2.3.1. Kayıtsızlık	20
1.2.3.2. Mevzuatın Dolaylı Olarak İhlal Edilmesi.....	20

1.2.3.3. Ölçüm Güçlüğü.....	22
1.2.3.4. Ücretin El Altından Ödenmesi.....	22
1.2.3.5. İş Süresinin Belirsizliği.....	23
1.2.3.6. Korumanın Yetersizliği.....	23
1.2.4. Enformel İstihdamın Etkileri	24
1.2.4.1. Olumsuz Etkiler	25
1.2.4.1.1. Haksız Rekabet	25
1.2.4.1.2. Ekonomik Verilerde Bilgi Eksikliği.....	25
1.2.4.1.3. Verimliliğin Azalması.....	25
1.2.4.1.4. Yabancı Kaçak İşçilik	26
1.2.4.1.5. Vergi ve Gelir Adaletinde Bozulma.....	26
1.2.4.1.6. Kıdem Tazminatının Engellenmesi.....	26
1.2.4.1.7. Sosyal Güvenlik Hakkının Yok Olması.....	28
1.2.4.1.8. Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık	28
1.2.4.2. Olumlu Etkiler	29
1.2.4.2.1. İstihdamın Artması.....	29
1.2.4.2.2. Çalışanların Gelirlerinin Artması.....	29
1.2.4.2.3. İşletmelerin Rekabet Gücünün Artması.....	29
1.2.5 Enformel İstihdam Modelinin Temel Haklar Üzerinde Etkileri	30
1.3. Taşeron (Alt İşveren) Sorunu	30
1.3.1. Taşeron (Alt İşveren).....	30
1.3.2. Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşler	32

İKİNCİ BÖLÜM: İŞ GÜVENLİĞİ STRATEJİLERİ VE İNSAN HAKLARININ KORUNMASI.....	36
2. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	36
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	37
2.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi.....	37
2.1.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi.....	38
2.1.3. İş Sağlığı.....	41
2.1.4. İş Güvenliği	43
2.1.4.1. İş Güvenliği Çalışmalarının Amaçları.....	44
2.2. Ulusal ve Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği.....	46
2.2.1. Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği.....	46
2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	46
2.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	46
2.2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı ve Güvenliği; Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme.....	47
2.2.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmesine ilişkin 187 Sayılı Çerçeve Sözleşmesi	48
2.2.1.5. Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin 161 Sayılı Sözleşmesi	48
2.2.1.6. 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi.....	49
2.2.2. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği	49
2.2.2.1. TC Anayasası.....	49

2.2.2.2. İş Kanunu.....	50
2.2.2.3. Borçlar Kanunu.....	51
2.2.2.4. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	51
2.2.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	52
2.2.2.6. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	54
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İnsan Haklarının Korunmasındaki Rolü	55
2.3.1. Yaşam Hakkı ile İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi.....	56
2.3.2. Devlete Yüklenen Pozitif ve Negatif Yükümlülükler.....	58
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TAŞERON İSTİHDAMIN İNSAN HAKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	62
3. Çalışma Hakkı ve Yaşam Hakkı Arasındaki İlişki.....	62
3.1. Tehlikeli İşler ve Gemi	63
3.2. İş Tehlikeli Hale Getiren Sebepler.....	64
3.3. Taşeron (Alt İşveren) Üretim İlişkilerde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	65
3.3.1. Gevşeyen ve Umursanmayan İlkeler Sonucu Tehlikeli Hale Gelen İşler..	66
3.3.2. İnsan Hakları Açısından Çalışma Şartları.....	68
3.4. Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği	72
3.4.1. Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Açıklarının İnsan Hakları İhlallerine Zemin Hazırlaması	74
3.4.2. Tuzla Tersanelerindeki Kaza Nedenlerinin Analizi.....	74
3.4.2.1. Fiziksel Nedenler (Tehlikeli Durumlar).....	76

3.4.2.2. Diğer Fiziksel Sebepler	77
3.4.2.3. Kişisel Nedenler (Tehlikeli Hareketler)	80
3.5. Tersanelerdeki İnsan Hakkı İhlalleri ve Devletin Ödevleri	82
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	86
KAYNAKLAR	94
EKLER.....	107
EK-A Tuzla Tersane İşletmeleri ve Çalışma Koşulları	107
1. Tuzla Tersaneler Bölgesi.....	107
2. Tersane Çalışma Koşulları	107
3. Tersanelerde Bulunan Başlıca Bölümler.....	109
4. Başlıca Kullanılan İş Donanımları	109
4.1. Kullanılan Ham ve Yardımcı Maddeler.....	110
5. Çevreye Olan Etkiler.....	110
EK-B ÇSGB TUZLA TEFTİŞİ	113
ÖZGEÇMİŞ	115

TABLolar

Tablo 3.4. Çalışanların eğitim durumlarına göre ölümlü kaza sayıları.....	80
Tablo 3.1. Tersanelerin başlıca bölümleri.....	109
Şekil 3.2. Bir fırkateyn'in şematik blok diyagramı.....	111

ŞEKİLLER

Şekil 3.1. Limiter-İş Verilerine Göre İş Kazalarının Yıllara Göre Dağılımı	73
Şekil 3.2. GİSBİR kayıtlarına göre ölümlü iş kazaları.....	73
Şekil 3.3. Kaza Nedenleri.....	76

KISALTMALAR

- ECLA** : European Company Lawyers Association (Avrupa Şirket Hukukuçular Derneği)
- AB** : Avrupa Birliği
- UÇÖ/ ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- ILO/ WHO** : International Labour Organization
- İSG** : İş Sağliğı ve Güvenliği
- TC** : Türkiye Cumhuriyeti
- İSGK** : İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu
- AIHS** : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- AIHM** : Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
- AIHK** : Avrupa İnsan Hakları Kararları
- OECD** : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
- TİSK** : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu
- DİE** : Devlet İstatistik Enstitüsü
- GİSBİR** : Gemi İnşa Sanayicileri Birliği
- TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi
- CNC** : Computer Numerical Control (Bilgisayar Sayımlı Yönetim)
- WC** : Water Cup
- LPG** : Likit Petrol Gazı
- ÇED** : Çevresel Etki Değerlendirmesi
- MAZLUMDER** : İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği

BSA	: British Sociology Association
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
SPG	: Sıvılaştırılmış Petrol Gazı
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DLH	: Demiryollar, Limanlar ve Hava Meydanları İnşaatı Genel Müdürlüğü

GİRİŞ

Bu çalışmada, üretimde esnekliği sağladığı ve ana üreticiye bir takım avantajlar sağladığı düşünülen alt işveren (taşeron) sisteminin, diğer yandan emek sahibi işçinin temel haklarının ihlaline zemin hazırlayıp hazırlamadığını, tersane işletmeleri özelinde incelemek amaçlanmıştır. Bu çerçevede, araştırma alanı olarak 2007-2008 yıllarında iş kazaları ile basında oldukça fazla yer bulan ve İstanbul ilinde yer alan tersane işletmeleri seçilmiştir. Çalışmanın kavramsal çerçevesini, insan hakları, alt işveren/taşeron, enformel istihdam, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları oluşturmaktadır.

Çalışmanın temel aldığı insan hakları kavramı; insanların yalnızca insan olması sebebiyle doğuştan sahip olduğu, vazgeçilmez ve devredilemez nitelikte olan, insanın değerini koruyan, onun bazı olanaklarının gerçekleştirilmesinin koşullarına ilişkin istemlerinin ifadesi olan haklardır. Bu haklar, aynı zamanda etik ilkelerdir. Hakları koruyanlar ise, yapıp etmeleri ile etik davranan kişilerdir (Kuçuradi, 2005, s. 2).

İnsan haklarının ihlaline zemin hazırlayıp hazırlamadığını incelediğimiz alt işveren (taşeron) kavramı, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine 2010 yılında eklenen fıkranın (c) bendine göre alt işveren şu şekilde tanımlanmaktadır:

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

İlgili kanunda da tanımlandığı üzere taşeron, yapılacak işi girişimciden ya da bir başka yükleniciden alan ikinci yüklenici anlamına gelmektedir (Resmi Gazete, 2003, s. 1).

Taşeron/alt işveren kavramının doğuşuna zemin oluşturan “enformel” terimi ise, “literatürde standart bir şekli/biçimi olmayan ya da eski biçiminin değişmesi ile deforme olarak yeni tanımlanmış bir form alan, her türlü olgu, faaliyet, davranış, ilişki, tarz, süreçler bütünü” şeklinde tanımlanmaktadır (Akdemir, 2008, s. 27).

Enformel kelimesinin etimolojisine bakıldığında, Fransızca kökenli “informel” kelimesinden geldiği ve belirli formu biçimi, şekli olmayan anlamını taşıdığı görülmektedir. İstihdamda ise enformel kavramı şekli kanunla belirlenen istihdam sisteminden farklı olarak, gelişen taşeronluğu da kapsayan istihdam biçimidir.

Çalışmanın temelini oluşturan diğer bir kavram olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise, literatürde bir bütün olarak ele alınmaktadır. İş sağlığının ve iş güvenliğinin temel amacı, mesleki tehlikelerin (yani iş kazaları ile meslek hastalıklarının) önlenmesi ve çalışanların temel haklarının korunmasıdır. Bununla birlikte iş sağlığı, sağlıklı çalışma koşullarını hedefleyen sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele almaktadır (Karakulle, 2012, s. 14).

Çalışmanın konu edindiği çalışma ortamı olan tersane, gemi inşa ve bakımının yapılması için gerekli teknik ve lojistik imkânlara sahip olan ve birçok fabrikanın

bulunduğu geniş iş merkezlerine denilmektedir. Tersanelerin ilk akla gelen imkânları, meyilli kızak yapılar, kuru veya yüzer havuz, kaldırma kapasitesi tonlarca olan büyük vinçler, presler, giyotinler, makine tezgâhları, kaynak makineleri ve kalifiye teknik personeldir. Gemi inşa ve bakım işlerinin aksamadan yürütülmesi için ayrıca malzeme akışını sağlayan lojistik imkânlar da tersanelerde büyük görevler icra eder. Bugünkü tersanelerde, inşa edilecek gemilerin planlarını tasarladıktan sonra çizen resim haneyle, iş sırasını ve yapılış şeklini tarif eden planlama kısmı da bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN HAKLARI ve ENFORMEL İSTİHDAM

1. İnsan Hakları

İnsanlar sırf insan olduğu için doğuştan sahip oldukları haklar insan haklarıdır. İnsan haklarının bilgisine ise insanın değerinin bilgisine sahip olarak ulaşılabilir. Kuçuradi'ye göre insanın değerinin bilgisi:

İnsanın diğer varlıklarla ilgisi bakımından özel durumunun ve bu durumundan dolayı kişilerin insanlararası ilişkilerde sahip oldukları bazı hakların bilgisi ile etik ilişkilerde bazı kişi olanaklarının bilgisidir. İnsanın özel durumunun bilgisi, insana özgü fenomenlerin bilgisidir. Bu özel yeri korumanın koşullarının bilgisi insan haklarının bilgisidir; kişi ilişkilerinde bu özel olanakların bilgisiyse, etik değerlerin bir grubu olan kişi değerlerinin bilgisidir (1999, s. 53).

İnsanın değerinin bilgisi, insan haklarının bilgisine ulaşabilmenin ve dolayısıyla insan haklarının korunabilmesinin olmazsa olmaz şartıdır. İnsan haklarına ilişkin asıl mesele, insanın neden değerli olduğunun bilimsel bir açıklamasıdır. Birinci, İnsan haklarının kişilerce korunabilmesinin ancak insanın değerinin bilgisine sahip kişilerin fazlalığıyla doğru orantılı olduğunu açıklamaktadır (2009, s. 6).

Kuçuradi'ye göre insan değerinin bilgisi, insanın diğer var olanlar arasındaki yerini belirlemeyi amaçlar. İnsanın yapıp-etmelerine ve ortaya koyduklarına göre

çıkarılan bu bilgi, insanın tekliğini oluşturan özelliklerinin bilgisidir. Bu bilgi, insan kavramını da oluşturmaktadır (1999, s. 170).

İnsan kavramı üzerine literatürde çeşitli saptamalar yapıldığı görülmektedir. Ancak Kuçuradi'nin hem insan kavramı hem de insan hakları kavramı için temel olan bilgisel saptaması, insanın bir “olanaklar varlığı” olmasıdır. Kuçuradi'ye göre bu olanaklar, “insana özgü etkinlikler ve bu etkinliklerin ürünleri olarak görünür. Bu özellikler ise, insanın diğer canlılarla ortaklaşa taşıdığı özelliklere ek özelliklerdir” (2007, s. 2).

İnsanın yapısının özelliğini meydana getiren öğeler arasında belli başlı bir kategori, insanın etkinlikleridir. Örneğin bilme, değerlendirme, eylemde bulunma, çalışma, geliştirme ve diğer etkinlikleridir. Kişilerce çeşitli tarzlarda gerçekleştirilen bu etkinlikler, bize insanın bazı olanaklarını tanıtır. Bu olanaklardan bazıları ise, tür olarak insana diğer varlıklar arasında özel yerini sağlarlar (Kuçuradi, 1999, s. 170).

Birinci, insanın diğer varlıklar arasındaki özel yerini sağlayan koşullarının bilgisi “gerçekleştirilme istemiyle ortaya konduğunda, bugün “insan hakları” denen temel kişi haklarını oluşturur. Bu açıdan “insan hakları”, çeşitli tarihsel toplumsal düzenlerde, insanın olanaklarının gerçekleşebilirliğinin koşullarıdır; ya da: tarihsel gerçeklik içinde insanın değerini birey olarak kişilerde koruma istemleridir” şeklinde tanımlamaktadır (2009, s. 2159).

1.1. Bir İnsan Hakkı Olarak Çalışma Hakkı

Doğan, hak kavramını, insanın gerek kendi üzerinde, gerekse içinde bulunduğu fiziksel ortamın maddi ve manevi tüm değerleri üzerinde sahip olduğu tasarruf ehliyeti olarak tanımlamıştır. Ancak insan hakları kavramı insanın insan olduğu için sahip olduğu ve devredilemez, vazgeçilemez haklarını kapsamaktadır ve sahip olduğumuz hakların özel bir bölümünü oluşturur (1995: s. 7).

Hak kavramı ancak toplumsal yaşam içerisinde anlam kazanabilmektedir:

Hobbes, Hegel, Nietzsche gibi düşünürler bu nispeten daha yumuşak iddiayı en uç noktasına kadar taşımış, toplumsal yaşamdan önce hak diye bir şeyin olmadığını söylemişlerdir. Onlara göre, doğa durumu diye adlandırılan bu ortamda koşulların zorlukları karşısında insanların ortaya çıkan hak iddialarından ya da taleplerinden söz edilebilir, ama bunların “hak” olduğunu iddia edebilmek asla söz konusu değildir. Dolayısıyla hak, toplumsal yaşamla birlikte varlık kazanan, içeriği toplumsal ilişkilere göre oluşan, genişliği ya da derinliği toplumsal ortamın koşullarının gerektirdiği sınırlar içerisinde belirlenen bir şey olarak ortaya çıkar (Bravo, 2012, s.67-68).

Çalışma kavramı, literatürde basitçe “çaba” ya da “emek” şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu çalışma tanımı, zihinsel ve fiziksel emeği de içine almaktadır. Ancak burada yer alan zihinsel ve fiziksel emeğin maddi bir karşılık amacı olması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışma, “karşılığında gelir elde edilen fiziksel ve zihinsel emek şeklinde daha da genişletilerek; ücret ile ödüllendirilen bir çaba” şeklinde tanımlanmaktadır (Işık, 2013: s. 104).

Çalışma kavramını ücret karşılığı gösterilen bir çaba olarak; hak kavramını ise kişinin içerisinde bulunduğu toplum şartlarına bağlı olarak olanaklarının korunması

ve geliştirilmesinin sağlanacağı imkânlarının ehliyetine sahip olması şeklinde kavramlaştırıldığında, çalışma hakkı, kişinin kazanç elde etmek amacıyla çaba sarf etme, yani faaliyet gösterme hakkını ifade etmektedir. Bir insan hakkı olarak çalışma hakkı Adıyaman tarafından şöyle tanımlanmaktadır:

Çalışma hakkını “bağımlı çalışma hakkı” ve “bağımsız çalışma hakkı” olarak iki kısma ayırmıştır. Bağımlı çalışma hakkı, işçinin çalışma hürriyetini ifade eder. İşçi dilediği işverenle dilediği koşullarda iş sözleşmesi yapabilir, iş sözleşmesini dilediği zamanda sona erdirebilir. Buna karşılık bağımsız çalışma özgürlüğü ise, özel teşebbüs kurma özgürlüğüdür şeklinde tanımlamıştır (2010, s.5).

1.1.1. Çalışma Hakkının Tarihsel Gelişimi

18. yüzyıl Avrupa'sında sanayinin gelişmesiyle birlikte gündeme gelen iş ve çalışma hakkı kavramları, Avrupa'da başlayan Sanayi Devrimi sonrasında sanayi ve ticari faaliyetlerin özgürce icra edilebilmesi amacıyla yönelik olarak ortaya çıkmıştır. İlk başlarda girişimcilerin ve işverenlerin çalışma hakkını ifade etmiştir. Daha sonraları ise, sanayileşmenin gelişmesi ile birlikte serbest rekabet anlayışı doğmuştur. Bu anlayışın doğal gelişimi olarak işverenler, maliyeti düşürmek ve rekabet avantajını elde edebilmek için çalışmalara başlamışlardır. Nihayetinde daha az personelle daha yüksek verim elde etmek veya daha düşük ücretle işçi çalıştırmak için formüller geliştirilmiştir. Esasen taşeron sistemi de bu prensiplerin bir ürünüdür. Bu sistem öncelikle sermayeyi elinde bulunduran müteşebbisler açısından olumlu sonuçlar doğurmakla birlikte, sayıları her geçen gün artan işçi sınıfının ise birçoğunun işsiz kalmasına yol açmıştır. Oysa ki çalışan işçinin çalışma koşullarını o zamanlar yalnızca kendilerinden oldukça güçlü pozisyonda bulunan işverenleriyle

akdettikleri sözleşmeler belirlemiştir. Bu süreçte genellikle işvereni korumaya yönelik olarak tasarlanan bu sözleşmeler sonucunda ezilen ve bunun sonunda fakirleşen işçi sınıfı için, iş ve çalışma hakkından bahsetmek olanaksız hale gelmiştir. Ancak 1789 Fransız İhtilalinin gerçekleşmesiyle birlikte çalışma hakkı kavramı değişim göstermeye başlamıştır. İlk başlarda devletin iş yaşamına müdahale etmemesi anlamını taşıyan çalışma hakkı, değişen koşullar nedeniyle kişiler için bir özgürlük olmaktan çıkmış; talep edilen bir hak olmuştur. Dolayısıyla devletin çalışma hakkı alanına, insan onuruna yaraşır çalışma ortamını sağlamak üzere müdahale etme zarurietini ortaya çıkarmıştır (Öztürk, 2006, s. 21).

Devlet bu müdahaleleri yaparken amaç, toplumsal refah düzeyinin yükselmesi, eşit işe eşit ücret dağılımının sağlanması ve çalışanların insan haysiyetine yaraşır asgari bir yaşam düzeyini idame ettirecek çalışma şartlarının tesisinin sağlanmasıdır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23'üncü maddesinde her şahsın serbestçe işini seçmeye ve adil ve elverişli şartlarda çalışmaya hakkı olduğu hükme bağlanmıştır (Gemalmaz, 2010, s. 224).

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin de 6. maddesi çalışma hakkını koruma altına almış ve Sözleşmeye taraf devletleri bu yönde adım atmaya sevk etmektedir. Tüm bu müdahaleler sonucunda kişiler, kadın ve çocukların çalışmalarına dair bir takım yasal sınırlamalar ortaya çıkmıştır. Çalışma koşulları, süresi, alınacak asgari ücretin belirlenmesi ve buna benzer birçok düzenleme ile

belirlenen asgari yasal çalışma düzeni oluşturulmuş, bu düzen içerisinde ise kişilerin çalışıp çalışmaması kendi tercihlerine bırakılmıştır.

1.1.2. Çalışma Hakkının Normatif İçeriği

Çalışma hakkı kolektif bir hak olduğu kadar aynı zamanda da herkesin sahip olduğu kişisel bir haktır. Bağımlı ya da bağımsız çalışma koşuluna bakılmaksızın ücretli ya da ücretsiz her türlü çalışma biçimini kapsamaktadır.

Çalışma hakkı koşulsuz iş bulma hakkı olmayıp, kişilerin istedikleri işte çalışabilme özgünlüğünü kapsamaktadır. Çalışma hakkı aynı zamanda çalışmama hakkıdır. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Nitekim ILO'nun İstihdam Politikası ile ilgili 122 No'lu Sözleşmesi, Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşmesi ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmeleri ile, zorla çalıştırma yasağı güvence altına alınmıştır (ILO, 1964, s. 2).

Her bireyin insan onuruna yakışır düzgün bir işte çalışması devletlerin yükümlülüğüdür. Burada düzgün iş, insanın temel hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, iş güvenliği ve iş bedeli açısından çalışanların haklarına saygı gösteren bir iş ortamı anlamındadır. İşsizliğin aşırı düzeyde artışı ve güvenli iş eksikliği, çalışanları kayıt dışı sektörlere yöneltmektedir. Tam da bu noktada, kayıt dışı sektöre kapı aralayan alt işveren (taşeron) sisteminin devletlerce kontrol altında tutulması, kayıt dışılığın önüne geçilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.. Bu bağlamda çalışma hakkının korunabilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

Çalışma hakkının kullanılmasında da ırk, dil, din ve cinsiyet gibi faktörlere dayalı ayrımcılığın önüne geçilmelidir. Ayrıca devlet iş bulma konusunda da sorumluluk sahasındaki bireylere yardımcı olmalıdır. Bu konuda gerekli yasa düzeni hazırlamalı ve pozitif müdahalede bulunarak bireylerin iş sahibi olmalarına yardımcı olmalıdır. Devlet bu konuda da gerekli önlemleri almakla mükelleftir. Sadece işe alımlarda değil işten çıkarılma durumlarında da yasal ve haklı nedenlere dayalı olmalıdır.

1.1.3. Çalışma Hakkına İlişkin Temel Uluslararası Normlar

Çalışma hakkı Evrensel İnsan Hakları Bildirisinde ikinci kuşak haklar olarak tanımlanan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar başlıklı gruba dahil olmaktadır (Gemalmaz, 2010, s.80). Çalışma hakkı bu hukuki dayanağı ile temel hak ve özgürlüklerin içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda çalışma hakkı herkesin sahip olduğu temel bir haktır.

Birleşmiş Milletler Sivil ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 1966 yılında Genel Kurul'da kabul edilmesinden sonra, birçok uluslararası ve bölgesel insan hakları belgeleri çalışma hakkına yer vermiştir :

Uluslararası düzeyde çalışma hakkı, Sivil ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8'inci maddesinin 3 (a) paragrafında, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11'inci maddesinin 1 (a) paragrafında; Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 5'inci maddesinin (e) (i) paragrafında, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin 11, 25, 26, 40, 52 ve 54.

maddelerinde ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 32'inci maddesinde yer almaktadır. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (II'inci Bölüm, 12inci madde), Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Alanında Ek Protokol (6'ıncı madde) ve Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı (15'inci madde) gibi birçok bölgesel insan hakları belgeleri de çalışma hakkını tanımaktadır. Ayrıca taraf devletlerin, herkesin bir iş sahibi olması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü altında olması ilkesini teyit etmektedir. Benzer şekilde, çalışma hakkı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun Sosyal İlerleme ve Kalkınma Bildirgesi'nde (6'ıncı madde), 11 Aralık 1969 tarihli 2542 (XXIV) Numaralı kararda yer almaktadır (İHHAUM, 2010, s. 458).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Birleşmiş Milletlerin çalışma haklarını tanımlamak ve korumakla yükümlü uzman kuruluşudur. Hükümetlerin, işverenin ve işçi temsilcilerinin katıldığı üç taraflı Uluslararası Çalışma Konferansları sırasında 185'e yakın sözleşme ve iş hayatının tüm yönlerini kapsayan ve bir uluslararası çalışma standartları sistemi oluşturan 194 sözleşme kabul edilmiştir. Bu örgütün tavsiyeleri politika, mevzuat ve uygulama alanında rehberlik sağlarken, örgütün imzaladığı sözleşmeler onaylayan ülkeler için bağlayıcı hükümler içermektedir.

ILO sözleşmelerinin hem kanuni hem de günlük hayatta kullanıldığının kontrolü bağımsız uzmanların tarafsız değerlendirmeleri aracılığıyla ILO'nun üç taraflı kurumları tarafından yapılmaktadır. Ayrıca, sendikalaşma özgürlüğünün kısıtlandığına dair şikayetleri soruşturan özel bir prosedür de bulunmaktadır.

ILO, çalışma hakkı üzerine birçok sözleşmenin yapıcısıdır:

- ***Zorla Çalıştırılma Sözleşmesi (1930)*** – Zorla ve zorunlu çalışmanın tüm şekillerinin durdurulmasını talep eder.
- ***Dernek Kurma ve Özgürlüğü'nün Korunması Hakkında Sözleşme (1948)*** – Çalışan ve işverenlerin, izin almadan dernek kurmaları ve derneklere katılma haklarını talep eder ve bu derneklerin bağımsız yönetime sahip olmalarının teminat altına alınmasını talep eder.
- ***Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Etme Hakkı Sözleşmesi (1949)*** – Sendikalara karşı ayrımcılığın önüne geçilmesi için koruma sağlar; çalışan ve işverenlerin derneklerinin korunmasını ve toplu pazarlıkları teşvik edecek önlemlerin alınmasını talep eder.
- ***Ücret Eşitliği Sözleşmesi (1951)*** – Eşit değerdeki iş için eşit ücret ve hakların verilmesini talep eder.
- ***Ayrımcılık Sözleşmesi (1958)*** – Fırsat ve muamele eşitliğini teşvik edecek ve iş yerinde ırk, ten rengi, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal menşe bakımından ayrımcılığı ortadan kaldıracak ulusal politikalar oluşturulmasını talep eder.
- ***Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)*** – Çocuk işçiliğinin kaldırılmasını ve istihdam için asgari yaşın zorunlu eğitimi tamamlayacak yaştan daha az olmamasını teşvik etmeyi amaçlar.
- ***Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi (1999)*** – Çocukların köleleştirilmesini, esaret borcuna mahkûm edilmelerini, fahişelik ve çocuk pornosunu, tehlikeli işlerde çalıştırılmasını ve silahlı çatışmalarda yer almaya zorlanmalarını yasaklar.

1.1.4. İşçi Emeğinin Metalaşması ve Çalışma Hakkına Etkisi

Meta kavramı, kapitalist sistemde değişim maksadıyla üretilen herhangi bir şeyi ifade eder. İnsan emeği ise, insanın bilinçli olarak bir amaca ulaşma çabası ile beden ve/veya kafa gücünü kullanma, sarf etme eylemidir. Ancak bu tanımda insan emeği mevcut niteliğinden çıkarılarak nesneleştirilmektedir. Oysa insan emeği arzu edilen şekilde kullanılacak bir araç değildir. Öncelikle bir insana ait çıktıdır. Dolayısıyla kişinin sahip olduğu sosyal hakları gereği insan onuruna yakışır bir tasarrufta bulunulması gerekmektedir (Mütevelliöglü, 2009, s. 143).

Emeğin sahibinin insan olması, emeğin karşılığının sayılabilir bir nesnel madde olmasının ötesine taşımaktadır. O emeğin karşılığında emeği sarf eden insan barınma, güvenlik, gıda ve sosyal hizmetler gibi ihtiyaçlarını temin edebilmektedir. Emek, insanların insanca yaşamını sürdürebilmesine aracı olmaktadır.

Emeğin metalaşması bağımlı işgücü denilen ücretli çalışan kesimde görülmektedir. Bağımlı işgücü oranının hızla arttığı istatistik verilerinde de görülmektedir. TÜİK verileri incelendiğinde, son yirmi yılda Türkiye emek piyasasındaki temel değişim, istihdamdaki bağımlı çalışanların yıllara göre hızlı artış göstermesidir. 1988'de, bağımlı çalışanların toplam istihdamdaki payı %40.3'tü. 1995'e kadar sadece bir puan artan bu oran, 2006'da %55.4'e ve 2009'da %60.7'ye Temmuz 2013 verilerine göre ise %63,2'ye yükselmiştir (TÜİK, 2013).

Emek piyasasındaki bu gelişmenin, küresel firmaların hızla piyasalarımıza nüfuz etmesinin ve pek çok küçük işletmeyi bünyelerinde eritmesine sebep olduğu

belirtilmiştir. Küresel sermayenin serbest kalması ile piyasadaki mal çeşitliliği ve kalitesinin artmasına karşılık zorlaşan rekabet şartları nedeniyle küçük işletmeler buna dayanamayıp yok olacaktırlar (Akgemci ve Ark., 2005, s. 144).

Türkoğlu, küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyük işletmelere karşılık bazı avantajlarının olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu avantajlar ilgili çalışmada, işletmenin tüketici ile daha yakın ilişkide olması sebebiyle tüketici taleplerine daha hızlı cevap vermesi, üretim tekniklerinde küçük maliyetli yatırımlar ile daha hızlı değişikliklere gidilebilmesi ve devletin korumacı politikalarından faydalanarak daha iyi rekabet edebilmesi sayılmıştır (2003, s. 276).

Tüm bu veriler ışığında bağımlı çalışanların sayısının hızla arttığı görülmektedir. Bu kapsamda işverenlerin elde ettikleri gücün sonucu olarak insan emeği metalaşmaktadır. Kanun koyucu tarafından insan hakları teminat altına alınamaz ise, hak ihlalleri kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır. İşgücünün, insan emeğini bu şekilde sömürmesi ile birlikte mülksüzleşme ve yoksullaşma açığı çıkmaktadır.

Mütevelliöğlu, mülksüzleşme ve yoksullaşmayı şu şekilde değerlendirmiştir:

Mülksüzleşme ve yoksullaşmayla birlikte açık işsizliği ve kayıt dışı çalışmayı da yaygınlaştıran birikim rejimine bağlı olarak, ücretlilerin istihdam güvencesizliği derinleşmekte, reel ücretler gerilemektedir. İş ve sosyal güvenlik hukuku alanında yapılan mevzuat değişiklikleri, kapsamlı özelleştirmelerle kamusal olanın bireyselleştirilmesi ve ticarileştirilmesi, mevcut işçi haklarını geçersiz kılan serbest

bölgelerin yaygınlaştırılması, kamu yatırımlarının ve istihdamının daralması, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık sistemi üzerindeki baskıların artması, ücretlilerin çalışma koşullarındaki gerilemeyi hızlandıran sonuçlar doğurmaktadır (2009, s. 146).

Çalışma koşullarının gerilemesi kayıt dışı istihdamı, esnek istihdam modellerini ve işsizliği körüklemektedir. Bu gibi durumlar sendikal üyelikleri ve sendikal örgütlemeleri engelleyecek, dolayısıyla toplu pazarlık gücünün azalmasına yol açacaktır.

1.2. Enformel İstihdam Modeli ve Çalışma Hakkı Üzerindeki Etkileri

1.2.1. Enformel İstihdam Modeli

Enformel kavramı, formelin sınırları ve içerme potansiyeliyle ilgilidir. Sermaye birikiminin ekonomik tüm faaliyetlerin mekanizması olduğu kabulünden hareketle, enformel tüm faaliyetler, bu mekanizmanın işleyişinin açığa çıkan kısmıdır. Bu açıdan enformel faaliyetler, formelin dışladığı aktörlerin, sermaye birikimi mekanizmasına eklenti şekli olarak ya da bireysel sermaye birikiminin sağlanma biçimi olarak tanımlamaktadır (Akdemir, 2008, s. 27).

Ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumu'nca gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Anketi veri tabanında yer alan enformel üretim birimi ve istihdama ilişkin tanımlara da değinmek gerekmektedir. Buna göre, Kurum “enformel sektör” kavramı ile şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet ya da adi ortaklık olan), basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1-9 kişi arasında çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimleri; “kayıt dışı istihdam” kavramı ile de yaptığı işten dolayı

herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları kastetmektedir (TÜİK, 2011).

Yapılan literatür araştırması sonucunda, iki enformellik durumu ile karşılaşılmaktadır: Birincisinde, çalışanlar hiç bir şekilde yasa kapsamına girmez, ki bu, ilgili faaliyetin yasa dışı olduğu anlamına gelir; bu durumda yasal yükümlülüklerden söz edilemez bile. İkinci durumda ise çalışanlar ve faaliyet gösterdikleri alanlar yasa kapsamında değildir. Bu da, söz konusu iş yasal olsa bile, mevcut yasadaki boşluklardan yararlandığını göstermektedir (Erdut, 2007, s. 55).

1.2.2. Enformel İstihdam Modelinin Tarihsel Gelişimi

12. yüzyıla kadar süre gelen el işçiliği, ticaretin de gelişmesi ile birlikte mevcut talebi karşılayamaz hale gelmiştir. Üretim kapasitelerini arttırmak amacıyla mekân sıkıntısı taşımayan yeni bir üretim biçimi geliştirilmiştir. Bu yeni üretim biçimi 14-18. yüzyıllar arasında fabrika sistemine geçiş öncesinde bir geçiş süreci olmuştur. Eve iş verme şeklinde kabaca tarif edilen bu sistem, mekân sıkıntısı taşımaması gibi avantajları ortaya çıkmıştır. Bu sistemde bir aracı, evlerinde ya da küçük atölyelerde istihdam edilen işçilere görevlerini tanımlar ve çalışma karşılığında genellikle parça başına ücret ödemektedir (Şen, 2006, s. 73).

Zamanla, sistemdeki verimsizliği önlemek için işçileri aynı çatı altında toplama gereği ortaya çıkmıştır. Çünkü iş bölümü artınca ve üretim süreci parçalara ayrılınca, tek başına nihai ürün üreten aile sayısı çok azalmıştır. Ancak üretimin dağınık yerlerde yapılması, üretimin koordinasyonunu ve kalite kontrolünü güçleştiriyordu.

Bu nedenle ilk fabrikalar kuruldu. Başlangıçta eve iş verme sisteminde yoğunlaşan sermaye, ilk kez emeğin tüm faaliyetlerini kontrol edebiliyordu; çünkü o zamana kadar emek üretim amacıyla tek çatı altında toplanmamıştı. Fabrika üretim sisteminin ilk aşaması olan manüfaktür üretim aşamasında da büyük atölyeler işi doğrudan eve iş verme sistemiyle ya da alt işverenlik zinciri aracılığıyla küçük atöyelere yaptırmışlardır. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve alt işverenlik benzer üretim biçimleri olarak iç içe varlığını sürdürmüştür (Bose, 1989, s.246).“Manüfaktür” literatürde şöyle tanımlanmaktadır :

Bir sanayi metasının üretim aşamasında ihtiyaç duyulan tüm mühendislerin, zanaatçıların ortak bir çatı altında toplanıp bir araya gelmesiyle oluşturulmuş el birliğidir. Örneğin, bir koltuk takımının üretim aşamasında keresteciye, oymacıya, tekstilciye, boyacıya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç duyulan ve kendi alanında uzmanlaşmış zanaatçıların tek bir tesis ve kapitalistin denetimi altında bir araya getirilmesidir (Tezgel, 2013, s. 100).

1960 ortalarından itibaren yeni ürün piyasası koşulları, iş yerlerinde değişken çalışma biçimlerini gerekli kıldı. Fakat başlangıçta bu başarısızdı; çünkü Taylorist ve Fordist tekniklerin getirdiği iş bölümü ve sendikaların iş standartları, çalışma kuralları çok katıydı. Bunu açıklayabilmek için öncelikle Taylorizm ve Fordizm kavramlarına kısaca değinmek gerekir. Taylorizm 1800’lerin sonunda, ABD’de, Frederic Winslow Taylor tarafından geliştirilmiş bir yönetim yaklaşımıdır. Taylor’a göre, işçi doğuştan günahkâr ve aptaldı, içgüdüleri gereği işten kaytarma eğilimindeydi. Bu da ana hedef olan verimliliği ve karı olumsuz etkilemekteydi. O halde üretim sürecinde, işçinin tamamen pasifize edilmesi ve makinenin basit bir uzantısı haline indirgenmesi gerekiyordu. Tüm zihinsel faaliyet işçilerden koparılıp,

yöneticilerde toplanmalıydı. Böylece hem vasıflı işçiye gerek kalmayacak hem de yönetim, emek süreci üzerinde tam kontrole sahip olacaktı. Üretim sürecindeki her parça işin nasıl ve ne kadar zamanda yapılacağına standartlaşması ve işçiye dikte ettirilmesi gerekiyordu. Buna bağlı olarak da bir ücret sistemi geliştirilmeliydi. Yani, parça başı ücret. Sonuçta, Taylorizm uygulaması ile kapitalist emek sürecinde işçi her türlü beceriden, üretim bilgisinden ve zihinsel faaliyetten koparılıyor, vasıfsızlaştırılıyor, farksızlaştırılıyor, her türlü küçük parça işi yapar hale getiriliyor ve değersizleştiriliyordu (Akdemir, 2008, s. 117).

Fordizm kavramı ise, Fordist üretim biçiminden gelir. Fordist üretim biçimi olan montaj bandı sistemi, 1900'lerin başında Henry Ford tarafından geliştirilen ve ilk kez Ford araba fabrikasında uygulanan bir üretim organizasyonu modelidir. Emek sürecinin, üretici insanın yaratıcılığını potansiyel olarak ortaya çıkarabileceği bir alan olmaktan çıkması, kapitalizmin gelişmesiyle birlikte olmuştur. Sermaye, işçinin işi yapış yöntemlerini, hızını, bilgisini kullanma biçimini tam bir denetim altında tutarak yaratılan artık-değer miktarını maksimize etmeye, başka bir deyişle işin yoğunluğunu arttırarak emeğin verimlilik oranını yükseltmeye çaba gösterir. Ayrıca, işin yapılış biçimini kurallara bağlayarak, yaratılmaya çalışılan maksimum artık değer miktarının sürekliliğini de aynı şekilde garanti altına almaya çalışır. Bu amaca yönelik olarak, modern sanayi döneminde sermayenin, emeğin bilgi, beceri ve yargılarına bağımlılığını en aza indirecek şekilde makineler ve iş örgütlenme metotları geliştirilmeye çalışılmıştır. Böylece emeğin sahibi işçi makinelerin bir uzantısı haline gelmiştir (Akdemir, 2008, s. 119).

Taylorist ve Fordist tekniklerin getirdiği iş bölümü ve katı çalışma kuralları yönetimin, ürün farklılaşması yaratmak için montaj hattını birçok parçalara ayırarak yeniden yapılandırma çalışmalarına zemin hazırlanmıştır. Fakat bu uygulama, küçük miktarlardaki parçaların üretiminde ekonomik olmayan sonuçlar yarattı. Küçük miktarda parça üretiminin bu ekonomik olmayan sonuçları, daha sonra ortaya çıkacak alt işverenlik uygulamalarının potansiyel nedenlerini oluşturdu. Alt işverenlik 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa sürekli varoldu. Coğrafi olarak bazı bölgelerde azaldı, fakat başka bölgelerde yaygınlaştı ya da ortadan kalktığı bölgelerde yeniden uygulanmaya başladı; çünkü alt işverenliği kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin büyük ölçüde serbestlik kazanması da etkili oldu. Bazı durumlarda üretim organizasyonunun gelişmesi, doğrusal bir Şekilde olmadı. Büyük fabrikalar ortadan kalktı ve küçük atölyeler kadar alt işverenlik de bir üretim biçimi oldu (Şen, 2006, s. 74).

Enformel kavramının ilk olarak Keith Hart tarafından 1971 yılında yaptığı çalışmasında kullanıldığını görüyoruz (Akdemir, 2008, s. 29). Enformel istihdamın temel özelliği, üretim faaliyetlerini düzenleyen yasal çerçevenin dışında kalan esnek üretim modeli çerçevesinde gerçekleşmesidir.

1.2.3. Enformel İstihdamın Unsurları

Enformel istihdamın tanımındaki muğlklığın giderilmesi için, başlıca unsurlarının açıklanması gerekmektedir. Erdut, enformel istihdamın tanımını yaparken, kayıtsızlık, mevzuatın dolaylı olarak ihlal edilmesi, saklı üretim gerçekleşmesi, ölçüm güçlüğü, ücretin el altından ödenmesi, iş süresinin genellikle

belirsiz ve korumanın yetersiz olması unsurları ile, formelden farklılaştığını ifade etmiştir (2007, s. 56).

1.2.3.1. Kayıtsızlık

Kayıtsız olarak bahsi geçen çalışma, yasal nitelikte olmasına rağmen yetkili makamlara bildirilmesi gerekirken eksik bilgi verilen ya da hiç bildirimde bulunulmayan faaliyetleri kapsamaktadır. Fakat bu tanımlamada mevzuata aykırı çalıştırılan ve ücretsiz aile işçileri gibi, yetkili makamlara bildiri gerekmeyen faaliyetler dahil edilmemiştir. Bu kapsamda bahse konu işyerinin sosyal güvenlik mevzuatına göre ilgili kamu kurumlarına faaliyetleri hakkında bildirimde bulunmamış ve el altından işlerini gerçekleştiriliyor olması gerekmektedir (Erdut, 2007, s. 57).

1.2.3.2. Mevzuatın Dolaylı Olarak İhlal Edilmesi

Enformel istihdamın iki yönlü bir süreç olduğu görülmektedir. Bunlardan ilkinde işletmeler iş gücünü bir maliyet olarak görerek, bundan tasarruf etmek maksadıyla enforme yönelmekte; diğerinde ise işsiz kalmak korkusu ve yoksulluğun getirileri ile elde edilene, yani enforme razı olunmaktadır.

Bu bağlamda, enformel ekonomide istihdamı düzenleyen mevzuatın eksik uygulanmasının ya da hiç uygulanmamasının, hem sorunlardan, hem de unsurlardan biri olduğu görülmektedir. İstihdamı artırmada ve yoksulluğu azaltmada enformel ekonomi çalışanlarına yardım etme kaygısı ile mevzuatın gereğini yapma arasında

tercih yapmak durumunda kalmış olan pek çok resmi makam, bu sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Erdut çalışmasında şu tespiti yapmaktadır “Enformel istihdamı formel istihdama dönüştürmek için çözüm yolu olarak kuralsızlaştırma ile yürürlükteki yasal kuralların daha katı bir uygulaması arasında tercihte bulunma güçlüğü ile karşılaşılmaktadır.” (2007, s. 57).

Ancak kuralsızlaştırma seçeneği devlet eliyle kayıt dışı ekonominin yaratılması anlamına gelecektir. Nitekim kayıt dışı ekonomi, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere aykırı olarak gerçekleşen herhangi bir belgeye veya kayda işlenmeyen her türlü ekonomik faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Metin, 2011, s.12).

1.2.3.3. Gizli Üretim

Saklama ya da kaçak üretim enformel faaliyetlerin temel özelliklerinden biridir. Bu faaliyetler, genellikle görülemez ya da yerleri belirlenemez. İş gücünün kayıtsız olduğu ya da bir diğer işletmeye bağlı olarak işe alındığı işletmeler görülebilmektedir. İşletmenin asıl faaliyetleri içine girmeyen temizlik, yemek, güvenlik gibi hizmetler, bireysel nitelikteki çocuk ya da yaşlıların bakımı ve bahçelerin bakımı gibi durumlar enformel birimlere (taşeronlara) doğru yönlendirilmiştir (Özçelik & Özcan, 2006, s. 8).

Taşerona kaydırılan bu faaliyetler işletmelere ekonomik avantajlar sağlamaktadır. Örneğin iş yerinde çalışanların belli kısmının farklı işletmelerin

mensubu olması sebebiyle, çalışan sayısı daha az gözükmekte ve yasal olarak zorunluluk olan giderlerden tasarruf edilmektedir.

1.2.3.3. Ölçüm Güçlüğü

Taşeron sisteminin de bir uzantısı olduğu enformel modeller heterojen bir yapı sergilemektedir. Bu heterojen yapı nedeniyle araştırmacıların ihtiyaç duyduğu verileri ya zorla elde edebilmektedir ya da hiç elde edememektedir (Önder, 2001, s. 247)

Bu tip araştırmalar için çeşitli ülkelerde işgücünün sayılması yöntemi kullanıldığı Erdut'un çalışmasında belirtmektedir. Bu yöntemin arz ve talep yönünde işgücü piyasasına ilişkin bilginin karşılaştırılmasından ibaret olduğu tarif edilmektedir (Erdut, 2007, s. 58).

1.2.3.4. Ücretin El Altından Ödenmesi

Enformel istihdamlarda çalışma koşullarında yararlanılan emeğin karşılığı olan ücret ödenirken bile bir takım avantajlar elde edilmeye çalışılmaktadır. Sosyal güvenlik kurumunda ya düşük pirim ödemek için ya da hiç ödememek için ücretin bir kısmı ya da tamamı saklanır. Bu tip ödemeler de kayıtlara girmemesi için el altından nakit ödemeler tercih edilmektedir (Önder, 2001, s. 244)

1.2.3.5. İş Süresinin Belirsizliği

Enformel istihdam edilenler ya kendi hesaplarına çalışırlar ya da ücretli olup kayıt dışı çalışabilmektedirler. Bu gibi durumlarda çalışma saatleri yasalarda belirlenenin üstüne çıkabilmektedir. Taşeron firmanın iş yetiştirme telaşı ile çalışma saatlerini en ağır şekilde uyguladığı, Yücesan'ın çalışmasında şu şekilde belirtilmektedir:

Taşeron çalışma, despotik bir emek rejimidir; çünkü taşeron firmalar arası rekabet, “dibe doğru koşu” biçiminde gerçekleşmektedir. Taşeron firma, ana firmanın verdiği işi alabilmek için despotizmi, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en sert biçimde uygulamaktadır (2010, s. 42).

1.2.3.6. Korumanın Yetersizliği

Enformel istihdam sisteminde kayıt dışılık beraberinde prim ödemekten kaçınma gibi sosyal güvenlik sorunlarına yol açmaktadır. İşveren zaten kayıt dışı çalıştırdığı işçisinin sosyal haklarını da elinden alarak açıkça insan hakları ihlaline yol açmaktadır. Devlet bu durumlarda belirleyeceği ulusal politikalar ile kayıt dışılıkla mücadele eylem planları hazırlayarak, çalışma şartlarını denetleyerek çalışanların haklarını korumaya çalışmaktadır (Sarica, 2006, s. 74).

Özveri ise çalışmasında görevi hakları korumak olan hukuk için şu açıklamayı yapmaktadır :

Ne var ki varlık nedeni işçiyi korumak, çalışma koşullarının asgari standartlarını belirlemek, bağımlı işçi karşısında işverenin yönetim hakkını sınırlamak, temel bir hak olan çalışma hakkına güvence getirmek olan bireysel iş hukukunun var olduğu günden bugüne kadar amaçladığı korumayı tek başına sağlamayı başardığını söylemek olanaklı değildir (2012, s. 150).

Gerek denetim eksikliği gerekse hukuku uygulayacak mekanizmalarının oluşturulmaması sebebi ile yetersiz koruma, işvereni daha da güçlü hale getirmektedir. Bunun sonucu olarak işveren işçi üzerindeki baskıları artırmaktadır.

Öte yandan, korumanın yetersizliğinin gelişmemiş ülkelerde farklı bir görünüm sergilediği, sosyal güvenlik primleri ve vergilerden kurtulmak için enformel ekonominin bilinçli olarak tercih edildiği de belirtilmektedir. Burada bahsi geçen işçiler, barınma, gıda, güvenlik ihtiyaçlarını güçlüklerle karşılayabildiğinden sosyal güvenlik primleri ve vergiler gibi ödemelerin kontrolünden kaçınmaktadır (2007, s. 60)

1.2.4. Enformel İstihdamın Etkileri

Enformel istihdamın ülke ekonomisi açısından olumlu etkileri olduğu iddia edilmektedir. Bu kısımda olumsuz ve olumlu sonuçlara sırasıyla değinilecek, ardından bu sonuçların temel haklar açısından ne anlama geldiği sorgulanacaktır.

1.2.4.1. Olumsuz Etkiler

1.2.4.1.1. Haksız Rekabet

Üretimin taşeronlara doğru kayması sebebiyle üretim maliyetleri de düşüşe geçmektedir. Bu sebeple enformele doğru itilen işçi, haklarından yoksun kalmaya başlarken, ana üretici daha ucuz maliyetler ile daha ucuz ürünü piyasaya sürecektir. Bu durumda formel çalışan, yani tüm yasal mevzuatlara uygun üretim yapan aynı ürünü daha pahalıya mal edecek ve sırf olması gerekeni yaptığı için rekabet edemeyecektir.

1.2.4.1.2. Ekonomik Verilerde Bilgi Eksikliği

Kayıt dışı istihdamın resmi ekonomik göstergelerinin sağlıklı ve eksik olduğu tespit edilmektedir. Söz konusu eksik veriler ülke ekonomisine ait verileri de bozabileceğinden, o ülkeye karşı küresel güveni azaltacak, yatırımların durması ya da geri çekilmesi gibi olumsuzluklara yol açabilecektir (Karaarslan, 2010, s. 18).

1.2.4.1.3. Verimliliğin Azalması

Enformel istihdamda yer alan işçiler genellikle çalışma saatlerinin dışında fazla çalıştırılmakta, emekleri, bedenleri ve zihnen sömürülmektedir. Bu sömürü, söz konusu işçilerin iş verimini düşürmektedir. Ayrıca yine iş gücünü daha ucuza mal etmek sebebiyle eğitimsiz işçiler tercih edilmekte, bu da iş risklerini artırmaktadır.

1.2.4.1.4. Yabancı Kaçak İşçilik

Yabancı ve kaçak işçiler kendi ülkelerinden çeşitli sebeplerden kaçmış oldukları ve yeni hayat düzeninde her türlü şarta razı oldukları için tercih edilebilmektedir. Bu işçiler ile iş yeri arasında çalışma akdi bulunmadığından, işçinin başına bir iş kazası geldiğinde, kolayca işten çıkarılmakta veya yok sayılmaktadır.

1.2.4.1.5. Vergi ve Gelir Adaletinde Bozulma

Enformel istihdam sonuçlarından biri de gelir dağılımındaki adaletsizliktir. Eşit işe eşit ücret ilkesi enformel istihdamda görülmemektedir. Burada işverenin insafı ön plana çıkmaktadır. Taşeronlarda ise kısa süreli çalışma, parça başına ücret ya da işe girip çıkma gibi faktörlerden dolayı işçiler hak ettikleri ücreti alamamaktadırlar.

Enformel istihdam vergi kayıplarına da yol açmaktadır. Kayıt dışı çalıştırılan işçiler zaten kayıt dışı olmaları sebebi ile herhangi bir prim ve vergi ödemesi yapılmamaktadır. Bu durum kayıtlı çalışan işveren ile kayıt dışını tercih eden arasında vergi adaletsizliğine de yol açmaktadır.

1.2.4.1.6. Kıdem Tazminatının Engellenmesi

Kıdem tazminatı 3008 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. Bu Kanununun 13'üncü maddesinin 6'ncı fıkrasında yer alan "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret

tutarında tazminat dahi verilir” şeklinde düzenleme ile kıdem tazminatı iş hukuku alanına girmiştir.

Kıdem tazminatı yıllarca hizmet eden personelin ayrılışında bir ikramiye, ödül maksadıyla oluşturulmuş bir fondur. Ancak kıdem tazminatı daha sonraları işinden ayrılan işçinin yeniden iş buluncaya kadar hayatını idame ettirmesini sağlayan fon şeklini almıştır.

4857 sayılı İş Kanununun geçici 6’ncı maddesi gereği kıdem tazminatı fonunun kurulması hükme bağlanmıştır. Bahse konu fon kurulana kadar işçilerin kıdemleri için *“1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır”* hükmü getirilerek bahse konu Kanun’un 14’üncü maddesi hükümlerinin geçerli olduğu belirtilmiştir. Söz konusu madde “Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır” şeklinde düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 1971).

Mevzuatımız kıdem tazminatı için bir fon kurulmasını hükmetmiş, ancak hali hazırda bu husus kanunlaşmamıştır. 2013 yılında taslak olarak hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı incelendiğinde, genel bütçeden bağımsız bir kurum olarak kıdem tazminatı fonunun oluşturulacağı belirtilmektedir. Söz konusu fon Çalışma Bakanlığı bünyesinde oluşturulacak kurum tarafından idare edileceği ve

tazminata konu olan ücretin %10 oranında ödenecek prim ile idare edileceği hükme bağlanmıştır.

Enformel istihdam modeline tabi, özellikle kayıt dışı çalışan personel için yasada yer alan bir yıl çalışma zorunluluğu nedeniyle sık iş değiştirme ya da işveren tarafından işçinin girdi çıktı hareketleri ile kıdem tazminatı hak edemeyecek pozisyonlara getirilmesi gibi sıkıntılar gündeme gelmektedir. Bu durum çalışan birey açısından hak kayıplarına yol açmaktadır.

1.2.4.1.7. Sosyal Güvenlik Hakkının Yok Olması

Kayıt dışı çalışmanın sonuçlarından biri olarak görülen sosyal güvenlik hakkının kaybı, işçi açısından iki önemli sonuca yol açmaktadır. Bunlardan birincisi genel sağlık sigortası sistemine dahil olmayarak ücretsiz sağlık yardımından yararlanamamak; ikincisi ise emeklilik hakkını yitirmektir (Karaarslan, 2010, s. 167)

1.2.4.1.8. Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık

Enformel istihdamlarda işçiler iş mevzuatlarından bile zor yararlandırılırken, sendika ve toplu pazarlık hakları söz konusu bile olamamaktadır. Taşeron sisteminin işverenler için en büyük avantajlarından biri de küçülen ve çoğu zaman aile şirketleri olan alt işverenlerin sendika ve toplu pazarlık gibi haklarla ilgilenmemesi, ana üreticiyi bu konularda rahatsız etmemesidir. Dolayısıyla bu hakların kaybına yol açılmaktadır.

1.2.4.2. Olumlu Etkiler

1.2.4.2.1. İstihdamın Artması

Ülke ekonomisine genel olarak bakıldığında, enformel bile olsa istihdamın oluşması olumlu karşılanmaktadır. Ayrıca formel istihdamda iş bulması zor olan eğitimsiz işçilerin enformel istihdamda yer almaları tabiidir. Böylece, normal şartlarda işsiz kalacak olanlar dahi iş bulmaktadır. Gelir elde edilmekte ve para harcanmaktadır. Bu durum, ülke ekonomisi açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir (Erdut, 2007, s. 62-64)

1.2.4.2.2. Çalışanların Gelirlerinin Artması

Karaarslan'ın yaptığı tespitlerinden birisi de, hane halkı gelirinin enformel istihdamda artmasıdır. Ailede çalışan bireyin enformel istihdamda yer almasıyla aile gelirinin düşmesi sonucu diğer aile bireylerinin de katkıda bulunmak amacıyla çalışmaya başlaması (bağımlı ya da bağımsız) sonucunda hane halkı geliri artacaktır. Böylece normalde işsiz bulunan yaşlı ya da ev hanımı pozisyonundaki kişiler ülke ekonomisine dahil olacak ve çalışacaktır (2010, s. 143)

1.2.4.2.3. İşletmelerin Rekabet Gücünün Artması

Enformel istihdamın işverenler için sağladığı bir diğer avantaj da ucuz iş gücü ve düşük üretim maliyetleri sayesinde rekabet gücünün artmasıdır. Öyle ki vergiler,

sosyal güvenlik primleri, işsizlik fonları vb. bir çok kalem ödemeler kayıt dışı enformel ekonomide bulunmadığından üreticiler için avantaj teşkil edecektir.

1.2.5. Enformel İstihdam Modelinin Temel Haklar Üzerinde Etkileri

Ülke ekonomisine yaptığı iddia edilen olumlu ve olumsuz etkilerinin yanında, enformel istihdam modeli temel hakların ihlaline yol açtığı görülmektedir. Yaşam hakkı, barınma hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı, ihmal edilen temel haklardan bazılarıdır. Enformel istihdam modelinin yol açtığı güvencesiz çalışma ortamı temel hakların zedelenmesine yol açarken, bu hakların korunması için birlikte çalışmayı mümkün kılan sendikal hakların ortadan kalkmasına da yol açmaktadır. Sendikal hakların kaybolmasının, bireyin temel haklarını koruyacak çalışma şartlarının oluşmamasına neden olduğu görülmektedir.

Taşeron işçilerin diğerleriyle aynı işi yapmasına rağmen birçok sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmak, daha az ücretle çalışmak ve daha fazla iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kalmak durumunda hayatlarını kazanmak zorundadırlar (Holdcroft, 2012, s. 7).

1.3. Taşeron (Alt İşveren) Sorunu

1.3.1. Taşeron (Alt İşveren)

4857 sayılı İş Kanunu taşeronun kelime karşılığı alt işveren şeklinde yapmıştır. Burada alt işverenin varlığından söz edilebilmesi için asıl işverenin varlığından, icra

edilecek işin asıl işverenin iş yerindeki üretime ilişkin işlerde alınmış olması, yapılacak işin asıl işverenin iş yerinde yapılıyor olması ve konuyla ilgili çalışacak işçilerin sadece asıl işverenin iş yerinde konuyla ilgili işi yapıyor olması gerekmektedir (Şafak, 2004, s. 114).

Taşeron ilişkisinin varlığı için bir asıl işverenin olması ve üretime konu olan alanda işçi çalıştırıyor olması gereklidir. Bir işverenin tek başına üretim tesisini teşkil edip üretimi de taşerona ihale etmesi yeterli değildir. Bu müteşebbisin de işveren olması gerekmektedir. Nitekim konuyla ilgili Yargıtay'ın "işin anahtar teslimi" şeklinde ihale edilmesi durumunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinden ve asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğundan söz edilemeyeceğine dair kararı bulunmaktadır (24.12.1993 gün ve 1992/1276 E.- 1993/1353 K. Sayılı Kararı, 1995).

Taşeron sisteminin, üretime başvurulduğunda kayıt dışı istihdama geçildiği anlamına gelmemesi gerekir. Ancak taşeronlaşma, işçileri yürürlükteki İş Kanunu ve çalışma mevzuatlarının dışında tutmak için kullanılmaktadır. Karaarslan'ın çalışmasında asıl işverenin çalışan işçilere karşı yasal yükümlülüklerden kurtulmak için alt işverenle yaptığı sözleşmelerde, alt işverenin asıl işverenmiş gibi düzenlendiğinden bahsedilmektedir. Söz konusu sözleşmeler mevzuatın dolaylı yoldan ihlal edilmesinden başka bir şey değildir (2010, s. 76).

24 Ocak 1980 istikrar programı sunucunda kamu sektöründe de taşeronlaşma süreci başlamıştır. Esasen bu taşeronlaşma sürecinin amacı, hizmetlerin alt işverene havale edilerek personel sayısını azaltma, personel giderlerini düşürme olduğu

görülmektedir. Taşeronlaşma süreci zaten alt işverenle sözleşme yapmış olan işçi özelleşme sonucunda yeni işverene devredilmek suretiyle suretiyle özelleştirme sürecinde de kolaylık sağlamıştır (Koç, 2001, s. 3)

Kamu ya da özel sektör olsun her iki şekilde de işverene hizmet eden taşeron sistemine bağımlı çalışan işçiyi haklarından yoksun bırakacak enformelleşmeye doğru itmektedir. Ucuzlayan üretim ve hizmetler beraberinde kişinin insan onuruna yakışmayan yaşam sürmesine, hatta bazen yaşam hakkının dahi ihlal edilmesine yol açmaktadır.

Enformel istihdam modeli olan taşeronluk, işsizliğin yoğun yaşandığı dönemde tercih edilerek, işsizliğin giderilmesinde ve ülke ekonomisinin büyümesinde fayda sağlayacağı düşünüldükçe tercih edilmiştir. İşsizlikle esnek istihdam modeli olan taşeronluk arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir (Kuzgun, 2007, s. 848).

1.3.2. Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşler

4857 sayılı İş Kanununa göre alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için, yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler alt işverene verilebilmektedir. Örneğin gemi inşası söz konusu olduğunda, geminin seyir ekipmanlarını içeren elektronik donanımları alt işverene ihale edilebilir; burada alt işveren ilişkisinden söz edilebilir. Tersane firması bu tip cihazlar üzerinde uzmanlaşmak zorunda değildir. Dolayısıyla bu işleri başka firmalara ihale edebilmelidir.

Burada dikkat edilmesi gereken, taşeronla ihale edilecek işin hem tüm işin bir bölümü olması, hem de teknolojik olarak uzmanlık gerektirmesidir. 4857 sayılı İş Kanununun 2'nci maddesi “İşletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” şeklinde düzenlenmiştir. Yasada da açıkça belirtildiği üzere bir takım çıkar planları maksadıyla asıl iş bölünerek taşeronlara havale edilemez. Bir işin taşeron firmaya verilebilmesi için, bu işin mutlaka teknolojik uzmanlık faktörlerinden dolayı asıl işverenin beceremeyeceği bir iş olmasıdır.

27 Eylül 2008 tarihinde yürürlüğe giren Alt İşverenlik Yönetmeliği ise konuya şöyle bir istisna getirmektedir:

Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır (ÇSGB, 2013, s. 2).

Söz konusu istisna sayesinde esas işin bölünerek taşeronlara ihale edilmesinin yolu açılmış olmaktadır. Literatürde de bu hususun tartışma konusu olduğu ve iki görüşün ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, işin bütün olduğunu bölünerek taşeronlara havale edilemeyeceğini, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin taşeronlara verilebileceğini savunurken; diğer görüş teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olabileceği gibi asıl işin tamamlayıcı olan bir kısmının da taşeronla havale edilebileceği yönündedir.

Bu konuda ikinci savı savunan “işveren, teknoloji ve uzmanlık gerekleri ile olduğu gibi salt işletmenin ve işin gereğine dayanarak da alt işverene iş verebilir. Verilen işin aynı zamanda teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmez” ifadelerine yer vermiştir (Süzek, 2009, s. 146).

Verilen işin aynı zamanda teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmez, asıl işin bir bölümü de taşeronla verilebilir (Soyer, 2006, s. 19).

Okcan ve Bakır ise iki ifadede yer alan şartların bir bütün olduğunu belirtmiştir. Taşeronla ihale edilecek iş hem asıl işin tamamlayıcı bir bölümü hem de teknolojik açıdan uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Okcan ve Bakır’ın çalışmasında ise söz konusu yasa da yer alan ifadede “ile” ve “ve” bağlaçlarının bir tanesinin gerçekleşmesinin yetmeyeceği, her iki şartın da birlikte gerçekleşmesi gerektiği, ancak bu şekilde işin bir kısmının taşeronla verilebileceği değerlendirilmiştir (2010, s. 57).

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 28.04.2008 tarih, 19452/10426 sayılı kararı da bu görüşü desteklemektedir. Anılan kararda “...asıl işin bir bölümü, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6 ve 7.fıkralarında tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren

işler" sözcüklerine yer verilmiş olması, bu kararlılığı ortaya koymaktadır. Alt işverene verilebilecek işlerin uzmanlık gerektireceği baskın öge olarak kabul edilmektedir. Dairemiz kararları da bu yönde istikrar kazanmıştır” ifadesine yer verilmiştir.

Sonuç olarak taşeronu havale edilecek iş hem teknolojik açıdan uzmanlık gerektirmeli hem de asıl işin tamamlayıcı bir bölümü olmalıdır. Aksi takdirde asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bahsedilemeyecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ STRATEJİLERİ VE İNSAN HAKLARININ KORUNMASI

“Çalışanların sağlığı ve güvenliği, bir bütün olarak insanlığın güvenliğinin ayrılmaz bir parçasıdır. Güvenli çalışma sağlam bir ekonomik politika olmanın ötesinde aynı zamanda temel bir insan hakkıdır”
Kofi ANNAN, 2003

2. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı kavramı yakın tarihimizde ön plana çıkmaya başlamıştır. Sosyal bir hak olarak görülen sağlıklı ve güvenli çalışma ortamında çalışmaya her insanın hakkı vardır. Literatür incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği kavramının öncesinde işçi sağlığı ve güvenliği kavramının var olduğunu görmekteyiz. UÇÖ ve DSÖ iş sağlığı uzman komitesinin 1950 yılında ortaya koydukları işçi sağlığı şu şekilde tanımlanmaktadır :

İşçi sağlığı hizmetlerinin her meslekte çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal bağlamda iyi olma durumuna getirmek ve bu durumu sürdürmek, çalışma koşullarının ve işin olumsuz faktörlerinin işçilerin sağlığına zarar vermesini önlemek, işçileri fiziksel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirmek, özetle işin insana ve her işçiyi işine adapte etmektir.

Günümüzde ise iş sağlığı, DSÖ’ nün 21.yüzyılda “Herkes İçin Sağlık” stratejisinde öngörülen, çok sayıda toplum sağlığı amaçlarına ulaşılmasında temel bir araç olarak kabul edilmektedir. DSÖ, 11-14 Ekim 1994 tarihleri arasında Beijing’de

gerçekleştirmiş olduğu toplantıda da ‘‘Herkes için İş Sağlığı Küresel Stratejisi’’ni belirlemiştir (Demircioğlu, 1997, s. 193).

Ülkemizde ise İş sağlığı ve güvenliği konusunda alışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı 1945 yılında kurulmuştur. 2000 yılına kadar hizmet veren bu kurum, 2000 yılında çıkarılan 04/10/2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 20’nci maddesi ve 2003 yılında yasalaşan 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır (ilingiroğlu, 2006, s. 6).

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin oluşumunu sağlayan sebepleri iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşurmaktadır. Çalışanların sağlığı ve çalışma ortamındaki iş güvenliğinin sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır.

2.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Herodotos alışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. Bilimsel esaslara dayanılarak iş sağlığı-iş güvenliği konusunun ilk defa İtalya’da, 17.yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından ele alınmıştır. Bernardino Ramazzini, kendi tecrübe ve bulgularına dayanarak bir de meslek hastalıkları kitabı yazmıştır. Bernardino Ramazzini işçi sağlığının kurucusu olarak kabul edilmektedir (Karakulle, 2012, s. 6-8).

1740 ile 1804 yılları arasında yaşayan hekim Thomas Percival, genç işçilerin çalışma saat ve koşulları ile ilgili olarak bir rapor hazırlamıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan UÇÖ, Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında BM ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. UÇÖ ile DSÖ ve bu kuruluşlarla işbirliği yapan birçok kuruluş, iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Türkiye'nin de üyesi bulunduğu UÇÖ'nün kimyasal maddeler için saptadığı "iş yerlerindeki kimyasala maruz kalma değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan uluslararası sözleşmeler bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır (Yıldız, Tekin, & Odman, 2008, s. 22).

2.1.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

11. ve 12. yüzyıldan itibaren kurulmaya başlanan loncalarda, iş sağlığına ait çalışmalara rastlanmamaktadır. Ancak Çilingiroğlu loncaların “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” adı verilen yardım teşkilatı, yaşlılık nedeni ile dükkânlarına gelemeyen ya da dükkânları kapanan ustalara (aceze) ve esnaflığın hangi derecesinde olursa olsun bir arıza ya da tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa yakalanmış olanlara (malulin) sandıktan yardım yapıldığını belirtmektedir (Çilingiroğlu, 2006, s. 25).

Yakın tarihimizde işçiyi koruyan ilk mevzuatın 1865 yılındaki “Dilaver Paşa Nizamnamesi” olduğunu görmekteyiz. “Havzai Fahmiye Teamülnamesi” olarak da

adlandırılan bu nizamnamede işçiye ait dinlenme ve tatil zamanları, barınma yerleri ve çalışma saatlerine de yer verilmiştir (Aktekin, 2010, s. 5).

1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi” işverenlerce iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine, tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir ödemenin yapılmasını; kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının belirlenmesi durumunda ise işverenlerin para cezalarına çarptırılmalarını, kaza işçinin kusurundan kaynaklandığı hallerde ise, işçinin 15-20 altın ceza ödemesini öngörmekteydi (Devebakan, 2007, s. 73).

1923 İzmir İktisat Kongresinde işçi temsilcilerinin önemli istek ve önerilerde buldukları görülmüştür. Kongre sonunda “Emek Faktörü İle İlgili Konular ve Kararlar” başlığı altında şu kararlar alınmıştır :

- Ziraat dışındaki sanayi işçileri için, bir saat dinlenme hariç, çalışma süresinin sekiz saate indirilmesi,
- Ücretlilerin izin ve işgücü güvenliğinin sağlanması, hastalık, doğum, hamilelik izni verilmesi, evlenme yardımı, kaza ve hayat sigortası alanında yeni düzenlemeler yapılması,
- Kadın ve erkek “amele” yerine “işçi” adının verilmesi,
- 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılması,
- Gece çalışmalarının dört saat olarak belirlenmesi ve tam gündelik sayılması,
- İşçi çocuklarının yatılı okullarda parasız okutulması,

- Sendika hakkının tanınması,
- Maden ocaklarında altı saat çalışması ve onsekiz yaşından küçük olan kadınların çalıştırılmaması,
- İşçi gündelik ve aylıklarının nakit ve düzenli olarak ödenmesi,
- Haftada bir gün işçilere istirahat süresi verilmesi,
- Bir Mayısın Türkiye İşçi Bayramı olarak kabul edilmesi kararları alınmıştır (Özgüven, 2002, s. 114).

İzmir İktisat Kongresini takip eden 1924 yılına gelindiğinde, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu yürürlüğe girmiş, bahse konu kanun çalışanlara haftada bir gün tatil hakkını meşrulaştırmıştır (Karakulle, 2012, s. 11).

1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanununun 332'nci maddesi, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu düzenlemiştir. Hizmet sözleşmesi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu kanun, sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte, iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir (Çilingiroğlu, 2006, s. 30).

1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile iş yerlerinde iş yeri hekimlerinin bulunmasına dair hükümler yer almıştır. 1935 yılında milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki kanun yürürlüğe girmiştir (Aslan, 2011,s. 7).

1937 yılında yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanununun hazırlanışında, birçok noktası için gelişmiş ülkelerdeki iş kanunlarından yararlanılmıştır. İş Kanunu'nun birçok yönlerden bu ülkelerden ileri nitelik ve özellikler taşıdığı görülür. İş Kanunu,

işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen bir kodifikasyon girişimidir. Temel kavramlar dışında, hizmet akdi ve bundan doğan ferdi iş ilişkisi Borçlar Kanunu'na nazaran, İş Hukuku'nun temel düşünce ve ilişkilerine, işçinin korunması ilkesine göre düzenlenmiş, çalışma düzeni devletinin en geniş şekilde müdahalesini gösteren bir sisteme bağlanmış, işçi sağlığı ve iş güvenliği teknik ve bilimsel gelişmeyi her an dikkate alacak şekilde esaslara bağlanmış, çalışma hayatının kontrol ve denetiminden iş ve işçi bulma konusuna kadar devletin kamu görevlerine yer verilmiştir. İş Kanununda yalnız ferdi iş ilişkileri değil, büyük ölçüde kolektif iş ilişkileri de düzenlenmiştir. Toplu menfaat uyuşmazlığı çıkarılması ve bunların çözüm yolları hakkındaki hükümler, bir bakıma açıkça adı zikredilmemekle beraber, toplu iş sözleşmesini dahi kabul etmiştir (Deniz, 2005, s. 107)

10.06.2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği konusu beşinci bölümde düzenlenmiştir. Son olarak 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğüne ilişkin yukarıda belirttiğimiz 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerini yürürlükten kaldırmakta, konuyu bir bütün olarak düzenlemektedir (Resmi Gazete, 2003).

2.1.3. İş Sağlığı

İş sağlığı çalışmalarının amacı, çalışanların sağlığını korumak ve oluşabilecek tehlikelere karşı güvenlik sistemleri oluşturmaktır. Günümüzde bu konular sağlık mevzuatlarında da yerini almıştır. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları iş ortamlarını iyileştirilmekle, yapılan işlerin düzenli ve sistematik bir şekilde ilerlemesini de

sağlanır. Dünyada ve ülkemizde sağlıksız koşullarda çalışmakta olan bir çok iş yeri olduğu da bilinmektedir. İş yaşamındaki bu sağlıksız koşulların düzeltilmesi için uluslararası sözleşmelerin ülkemize uyarlanması olarak birçok yasa yönetmelik düzenlenmiştir (Devebakan, 2008, s.16).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ile Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) işçi sağlığını “iş sağlığı bütün mesleklerde çalışanların, bedensel, ruhsal, sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeye çıkarılması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır” diye tanımlamaktadır (Yardım, Çipil, Vardar, & Mollahaliloğlu, 2007, s. 265).

İş sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında ve pekiştirilmesinde iki ana ilke çok önemli rol oynamıştır. Birincisi, yönetimin ve çalışanların sorumluluklarının, rollerinin ve hesap sorma mekanizmalarının çok açık bir şekilde sınıflandırılması; ikincisi de, uygun bir yönetimle iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yüksek standartların elde edilebileceği kanaatinin oluşmasıdır. Eğitim bugün her düzeyde ilişki ve grup için uygulanması gereken bir süreçtir. Bu süreç iş sağlığı açısından işletmelerde sağlığı destekleyen personel ve şirket çalışanı için de gereklidir. İşletmelerde doğru zamanlarda, doğru teknik ile çalışana verilen eğitimin, toplumun genel sağlık düzeyi üzerinde yapacağı olumlu etki tartışılmaz (Ofloğlu & Cihan, 2001, s. 6).

2.1.4. İş Güvenliği

Güvenlik, bir tehlike karşısında korunmayı, tehlikenin gerçekleşmesi durumunda ise bundan kurtulmayı ifade ettiğinden, tehlike sözcüğü ile etkileşim içerisindedir. Güvenliğe ilişkin çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. Güvenlik, genel olarak mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma ya da endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma anlamındadır. A.Manuele'nin tanımına göre ise güvenlik, risklerin kabul edilebilir düzeyde olduğu her durumdur (Karakulle, 2012, s. 16).

Güvenlik kavramına ilişkin tanımların içerik ve yaklaşımları birbirinden farklı olmasına rağmen, bunların ortak noktası, güvenliğin kazaları önleme ve azaltma düşüncesine dayanmasıdır. Bu çerçevede iş yerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara iş güvenliği denilmektedir. Buna paralel olarak iş güvenliği, üretim faaliyeti sırasında insan ögesinin korunmasını esas alan faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği kavramından, işverenin, işçinin gerek çalıştığı iş yeri koşullarından gerekse işin niteliğinden doğabilecek tehlikelere karşı korunması amacıyla alması gereken önlemler anlaşılmaktadır. İş güvenliğinin özünde çalışanların işten, iş ortamından ve çalışma dolayısıyla maruz kalabilecekleri risklere karşı korunmaları amacı yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda ele alındığında hukuki açıdan iş güvenliği, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması konusunda işverene kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülöklere ilişkin kurallar bütünü biçiminde ifade edilmektedir (Çilingiroğlu, 2006, s. 9).

Tüm dünyada yaşanan deneyimler, iş güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alındığı takdirde iş kazalarının azaltılabildiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, bir toplumda, gerçek anlamda iş güvenliğinin sağlanabilmesi için, o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekir (Yılmaz, 2009, s. 25).

2.1.4.1. İş Güvenliği Çalışmalarının Amaçları

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan literatür incelenmesi sonucunda iş güvenliği çalışmalarının amaçları, çalışanları korumak, üretim güvenliğini korumak, işletme güvenliğini sağlamak olduğu görülmüştür (Ceylan, 2011, s. 19)

Çalışanları Korumak, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ana amacını oluşturur. Çalışanları iş yerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, başka bir ifadeyle, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Dağ, 2011, s. 20).

Üretim Güvenliğini Sağlamak, bir iş yerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından, özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İş yerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak, daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır (Sulak, 2012, s. 7).

İşletme Güvenliğini Sağlamak, iş yerinde alınacak tedbirlerle iş kazalarından veya güvensiz, sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makina arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları ve yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırıldığından işletme güvenliği sağlanmış olur (Yılmaz, 2006, s. 42).

Dünyada ve ülkemizde değişen ve gelişen teknoloji ile paralel olarak çalışanların sağlığı ve güvenliğini bozabilecek riskli ortamlar artmıştır. Pek çok bilimsel çalışmada iş sağlığı ve güvenliği “iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korumak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır” şeklinde tanımlanmıştır (Karakulle, 2012, s. 15).

İş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için ülkemizde mevzuat oluşturup, denetim sağlanmaya çalışılıyor. Üniversiteler de bu konuda öğrencilerine ve çalışanlarına eğitimin ve önlem almanın önemini vurguluyorlar. Sağlık çalışanları ve öğrenciler mevzuata uygun hareket etmek zorunluluğu ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği risklerini en aza indirmeye ve sürekliliği sağlamaya yönelik eğitim programları düzenleyip planlama sürecinde rol alıyorlar. İş sağlığı, çalışanların sağlıklı bir yaşam ortamı oluşturmak için gerekli tüm sağlık kurallarını yerine getirmekle, iş güvenliği ise bireyin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikeleri ortadan kaldırmakla sağlanmaktadır. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş ortamında oluşabilecek zararların minimuma indirilmesiyle ve daha rahat çalışma ortamları yaratabilmektir. Bu konuda kontrol mekanizması oluşturup sürekliliği sağlanması gerekmektedir (Balkır, 2012, s. 59).

2.2. Ulusal ve Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat metinleri incelendiğinde çıkan sonuçlar müteakip maddelerde yer almaktadır.

2.2.1. Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne göre, her kişinin sosyal güvenlik hakkı vardır. Özellikle 22, 23 ve 25'inci maddelere göre herkesin, ekonomik ve kültürel haklarının olduğunu, ait olduğu toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı olduğunu ve güvenli bir iş yerinde çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir (Doğan, 2007, s. 453).

2.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı

Kişinin gerek kendisi, gerekse de ailesi için yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık Avrupa Sosyal Şartı 3. maddesinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı sıralanmaktadır (Gemalmaz, 2010, s. 58).

2.2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği; Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliği; çalışma ortamına ilişkin 155 Sayılı Sözleşmesinde ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturulması öngörülmekte ve çalışma ortamının iyileştirilmesi için, bu politika uyarınca işletme düzeyinden ulusal düzeye kadar, tüm düzeylerde alınacak önlemler tanımlanmaktadır. 19. maddesine göre de, işletme düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için düzenlemeler yapılması istenmektedir. Buna göre işletme düzeyinde aşağıda sıralanan düzenlemeler yapılmalıdır (ILO, 2009, s.11) :

- ^ İşçilerin ve işçi temsilcilerinin işverenle iş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliği yapmaları,
- ^ İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi,
- ^ İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği ni sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi.

2.2.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmesine ilişkin 187 Sayılı Çerçeve Sözleşmesi

187 No'lu Sözleşme, tarafların iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi için ulusal politikalar geliştirmesini ve uygulamasını; bu çalışmaları işçi ve işveren kuruluşları karşılıklı istişarede bulunarak analiz etmesini talep eder (ILO, 2006, s.1).

2.2.1.5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin 161 Sayılı Sözleşmesi

İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunması amacıyla oluşturulacak iş sağlığı çalışmalarının temel prensipleri bu sözleşme ile belirlenmiştir. İş sağlığı hizmetlerinin organizasyonu için ulusal şartlara ve uygulamaya göre iş sağlığı hizmetleri; işletmeler veya ilgili işletme grupları, kamu otoriteleri veya resmi servisler, sosyal güvenlik kurumları, yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar, ile hepsinin birleşimi tarafından düzenlenebileceği belirtilmiştir (Ünder, 2012, s. 274).

Aynı sözleşmenin 6'ncı maddesine göre iş sağlığı hizmetlerinin oluşturulması için yetkili makamın, ulusal şartlara ve uygulamaya göre, işçi ve işveren temsilcilerine danışarak belirleyeceği hükmüne bağlanmıştır (ILO, 1985, s. 4).

2.2.1.6. 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi

Avrupa Parlamentosu, 1988 yılında iç pazar ve çalışanların korunmasına ilişkin dört önerge hazırlamıştır. Bu önergelerle Komisyondan, özel direktiflere temel teşkil edecek işçi sağlığı İş güvenliği konusunda tüm riskleri içerecek, bir çerçeve direktif çıkarmasını istemiştir. Aynı zamanda, üye ülkelerin işçi sağlığı iş güvenliği konusundaki yasal düzenlemeleri hem çok farklı, hem geliştirilmeye muhtaçtır. Hal böyle olunca, değişik düzeyde korunmalar çalışanların sağlık ve güvenlikleri hilafına rekabet doğuracaktır. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı halen çok yüksektir. Gecikilmeden çalışanların sağlık ve güvenlikleri daha iyi korunmaya alınmalıdır. Bu direktifin amacı, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır. Bu nedenle; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerir (Avrupa Konseyi, 1989, s. 1)

2.2.2. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

2.2.2.1. TC Anayasası

Anayasamızın 5.ms.sine göre insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli tüm şartları yerine getirmek devletin temel amaç ve görevleri arasına girmektedir. II. Bölümü kişinin hakları ve ödevleri Madde 17 ye göre herkes yaşama ve maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. III. Bölüm Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığı altında oluşturulmuş ve V. bölüm

Çalışma İle İlgili hükümler B alışma Şartları ve Dinlenme Hakkı Madde 50'ye göre çocuklar ve kadınlar akli dengesi yerinde olmayanlar alışma Şartları bakımından özel olarak korunurlar. Bu madde alışma Şartları ve dinlenme hakkının içinde yer almaktadır. VII Sağlık evre ve konut madde 56 'ya göre herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir hükmüne değinilmiştir (Resmi Gazete, 1982).

2.2.2.2. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olup 77'nci maddeden başlayarak 90'nci maddeye kadar iş sağlığı ve güvenliği konularını kapsamaktadır. 77'nci maddesine göre işverenler iş yerlerinde alınması gereken her türlü önlemden sorumludurlar. İşçiler de bu alınan önlemlere uymakla ykmldrlere. 78'inci maddesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, alışma Şartlarının düzenlenmesi ile ilgili tüzük ve yönetmelikler çıkarılması ile ilgili hükümler yer almaktadır. 80'inci maddede, en az elli kişinin çalıştığı bir iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun teşkil edilmesine değinilmiştir. 81'inci maddede en az elli kişinin çalıştığı bir iş yerinde iş yeri hekiminin çalıştırılması ve bir sağlık biriminin oluşturulması işverenin yükümlülükleri arasında yer almaktadır (Resmi Gazete, 2003).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında oluşturulan tüm yasaların AB düzeyine ulaşması amaçlanmıştır. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği yayımlanmış olup 2013 yılı itibariyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği hususları tek kanun altında toplanmıştır.

2.2.2.3. Borçlar Kanunu

Ulusal mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer bir düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'dur. Kanunun 417'nci maddesinde, iş yerindeki oluşabilecek kazaları önlemek ve karşılaşılabilen tehlikelere karşı gerekli tedbirleri almakla işveren yükümlü kılınmıştır. Eğer işçi herhangi bir zarara uğradığı zaman bu zararın karşılanması ve iş sözleşmesine aykırılıktan doğan sorumluluk da işverene yüklenmiştir (Resmi Gazete, 2011).

2.2.2.4. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik ile ilgili hükümler içermektedir. 173'üncü maddesinde 12-16 yaş arasındaki çocukların 8 saatten fazla çalıştırılmayacağına değinmiştir. 174'üncü maddesinde de 12-16 yaş arasındaki çocukların saat 20:00'dan sonra çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 175'inci gece hizmeti verilen bir iş yerinde 8 saatten fazla çalıştırılmayacağına değinilmiştir. En az elli kişinin çalıştığı iş yerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu vardır. Kaza ihtimali yüksek olan iş yerlerinde ise devamlı doktor istihdam etme zorunluluğu vardır. Hastane bulunmayan mahallerde hasta odası ve ilk yardım aletleri bulundurma zorunluluğu vardır. Yüzden beş yüze kadar kişi çalıştıran iş yerlerinde revir kurulması şartı; beş yüzden fazla kişi çalıştıran müesseselerinde hastane açmak zorunluluğu vardır (Resmi Gazete, 1930).

2.2.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, işverenin genel yükümlülüğü kenar başlıklı maddesinin birinci fıkrası şöyledir :

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İş Kanununun 77. maddesi hükmüne benzer biçimde, bu hükümlerle de işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için “gerekli her türlü önlemi” almakla yükümlü kılınmış; hatta bu yükümlülüğü, İş Kanunu'na oranla daha ayrıntılı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Nitekim, 6331 sayılı kanun madde 5 hükmü, risklerden korunma ilkeleri kenar başlığı altında, işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurması gereken ilkeleri şu şekilde belirlemiştir :

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak. b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c) Risklerle kaynağında mücadele etmek. ç) İşin kişilere uygun hale

getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en 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 politikası geliştirmek. g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek. ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Diğer bir ifadeyle, işveren, bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki gelişmeyi sürekli izlemek, bunları herhangi bir sınırlama söz konusu olmaksızın uygulamak zorundadır. İşveren, mali durumunun yetersizliğini, tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik ilerlemeleri bilmediğini, benzer iş yerlerinde de bu önlemlerin alınmadığını ileri sürerek, sorumluluktan kurtulamayacaktır (Süzek, 2009, s. 797).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 4/III hükmüne göre de, işverenin, iş yeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet alması da, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından, sadece gereken her türlü önlemi alması yeterli olmayıp, İş Kanunu madde 77 hükmünde de ifade edilmiş olduğu ve şimdi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da düzenlendiği gibi, söz konusu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemesi; işçileri mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmesi ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermesi gerekmektedir. Bu yükümlülükler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu madde 16 ve 17'de ayrıntılı olarak öngörölmüş bulunmaktadır.

Gerçekten, madde 16/I hükmü şunları içermektedir:

iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürölebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş yerinin özelliklerini de dikkate alarak aşğıdaki konularda bilgilendirir: a) iş yerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler. b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar. c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İnceleme konusu yapmış olduğumuz karara konu somut olay açısından da, özellikle önem taşıdığını düşündüğümüz, işverenin, çalışanlara eğitim verme yükümlölüğüne ilişkin olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 17/I hükmü ise, işverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlayacağını öngördükten sonra; bu eğitimin özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulanması halinde verileceğini belirtmiştir. Ayrıca bu düzenlemeye göre eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli; gerektiğinde ve düzenli aralıklarla da tekrarlanmalıdır (Güzel & Ugan Çatalkaya, 2012, s.171).

2.2.2.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Bu yönetmelikte, işverenlerce iş yerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarını düzenlenmiştir. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 77'nci maddesine dayanılarak düzenlenen yönetmelik, iş sağlığı

ve güvenliği için uygulanacak eğitimin esaslarını, işveren ve işçinin sorumluluklarının usul ve esaslarını belirlemektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

2.3. İş Sağliğı ve Güvenliğinin İnsan Haklarının Korunmasındaki Rolü

İş sağliğı ve güvenliğinin amacı, çalışma hayatının standartlarında insan haklarına uyumlu bir şekilde düzenlenen iş koşullarıyla daimi bir iyileştirme sağlamaktır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 3. maddesinde “Tüm çalışanların güvenli ve sağliğlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır” şeklinde yapılan düzenlemeyle, bu amaç güvence altına alınmıştır (Gemalmaz, 2010, s. 1069).

26 Şubat 1965'te yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, iş sağliğı ve güvenliği alanında çok önemli gelişmelere katkıda bulunduğu literatürde yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartının, uluslararası seviyeye ulaşan sosyal hakların bölgesel düzeyde güvence altına alınmasında katkıda bulunan bir insan hakları belgesidir.

Avrupa Sosyal Şartı üçüncü maddesinde iş sağliğı güvenliğini güvence altına almaktadır. Söz konusu madde “Güvenli ve Sağliğlıklı Çalışma Koşulları Hakkı” başliğı altında şu şekilde yer almaktadır :

Sözleşmeciler tarafların, güvenli ve sağliğlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; “(1) güvenlik ve sağliğlık alanında düzenlemeler yapmayı; (2) gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı; (3) gerektiğinde, iş güvenliği ve sağliğlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri” hüküm altına

alınmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında; güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını belirleyen 3. maddeye iki yeni fıkra eklenerek, “1- İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma ortamı konusunda, özellikle tehlikelerin en aza indirilmesi konusunda, tutarlı bir ulusal politikanın düzenli aralıklarla gözden geçirilerek uygulanması, 2- Tüm çalışanlar için özellikle koruyucu ve bilgilendirici iş sağlığı hizmetlerinin tedricen kurulması sağlanmalıdır.”

2.3.1. Yaşam Hakkı ile İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi

Yaşamak tüm canlı varlıklar için öncelikli bir olgudur. Bu canlılar içinde özel yeri olan insan için de, yaşamak temel bir hak olmaktadır. Nitekim diğer haklardan söz edilebilmesi için, öncelikle yaşayan bir insanın bu hakkın öznesi olması gerekmektedir. Bu aşamada yaşam hakkını destekleyecek, insan onuruna uygun kalitede yaşamın sağlanabilmesi amacıyla, sosyal hakların sağlanması gerekmektedir.

Balkır, sosyal güvenlik hakkını “*hiçbir ayırım gözetilmeksizin herkesin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını da kapsayacak biçimde hal ve geleceklerinin güvence altına alınması*” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanıma göre sosyal güvenlik hakkı kişiler arasında ayırım yapılmadan devletin vatandaşlarına eşit olarak sağlayacağı, insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyinin sağlanması olarak düşünülebilmektedir (2012, s. 59).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde, herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunun belirtilmesi de, insan onuruna yaraşan asgari yaşama hakkına dayanmaktadır. Sosyal güvenlik hakkı da diğer insan

haklarında olduğu gibi hiçbir şekilde kişinin elinden alınamaz, devredilemez ya da vazgeçilemezdir. Nitekim Yargıtayın sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı bir anayasal temel hak olduğu yönünde kararlarının bulunduğunu görmekteyiz (Turan, 2004, s. 9).

Devletler, egemenliği altında yaşıyan tüm insanların haklarından sorumlu olmaktadır. Burada pozitif yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda devletler, kişilerin olanaklarını geliştirirken yalnızca engel olmama şartını sağlamakla yükümlü olmayıp, aynı zamanda da insan olanaklarının geliştirilebilmesi için koruyucu tedbirleri alacak ve gerekli organizasyonları yapacaktır.

Balkır çalışmasında şu değerlendirmeyi yapmaktadır :

Sosyal güvenlik hakkının sağlanması, devlet için bir ödevidir. Devlet sosyal güvenlik hakkını sağlamak için, gerekli önlemleri alacak ve örgütleri kuracaktır. Sosyal haklar içerisinde yer alan sosyal güvenlik hakları, devlete birtakım yükümlülükler ve yapma borcu yüklemektedir. Sosyal güvenlik hakkı, bir yandan devlete yüklenmiş bir görev ve öte yandan insana tanınmış anayasal bir talep hakkı doğurmaktadır (2012, s. 13).

Diğer taraftan Limon, sosyal güvenlik hakkının korunması ve bu amaçla geliştirilen sosyal güvenlik politikaları, bireyleri sosyal risklere karşı koruma çabaları etrafına yoğunlaşıyorsa, görünürdeki amaç, bireye ekonomik bir güvence sağlamaktır; fakat bu güvence, özde, herkese kişiliğini geliştirme olanağını da vermektedir. Öyleyse, sosyal güvenlik hakkının korunması politikalarının temelinde, kişiliğin geliştirilmesi ve insanın mutluluğu yatmaktadır (2013, s. 230).

1982 Anayasasının 60'ıncı maddesinde güvence altına alınmış olan sosyal güvenlik hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkını da kapsamaktadır (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2009, s. 22).

Anayasal çerçeve içinde de çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliğini koruma esas alınarak, bu konu devletin ödevleri arasında sayılmış; çalışanların korunmasının sorumluluğu devlete yüklenmiştir. Balkır çalışmasında iş güvenliği hakkı doğal yaşama hakkının bir uzantısı olduğunun tespitini yapmaktadır (Balkır, 2012, s. 14).

2.3.2. Devlete Yüklenen Pozitif ve Negatif Yükümlülükler

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin görüşüne göre pozitif yükümlülük, uygulamada ulusal makamların makul ve uygun tedbirler alarak bireyin haklarını koruması anlamını taşımaktadır. Bu tedbirler sadece mevzuat düzeyinde kalmamalı, uygulanabilir olmalıdırlar. Bu nedenle devletlerin sözleşmeyi ihlal eden bireylere karşı ya bir eylem türü ya da hukuki kurallar doğrultusunda yaptırımlar getirmeleri gerekmektedir (François & Kombe, 2008, s. 7).

Pozitif yükümlülük kavramının ilk olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 1968 tarihli çoğunlukla Flemenkçe konuşulan Belçika'nın bazı bölgelerinde yaşayan ve Fransızca konuşan 800'den fazla çocuğun ebeveyni olan başvuranların Belçika'ya karşı açtığı Belçika Dil Davası olarak bilinen (Başvuru no. 1474/62, 23 Temmuz 1968) kararında kullanıldığı belirtilmektedir :

Mahkeme'ye göre; 1 No'lu Ek Protokol'ün 2. maddesindeki “Hiç kimse eğitim hakkında yoksun bırakılamaz” cümlesinde hak kelimesi kullanıldığı için, hüküm içinde eğitim hakkında ve Birinci Protokolün Başlangıcında da ‘hak ve özgürlükleri birlikte yerine getirmekten söz edildiği için, bu maddenin bir hakkı içerdiğinden kuşku yoktur. Maddenin negatif ifade tarzına rağmen, devletin eğitim hakkını sağlamada pozitif (olumlu) bir yükümlülüğü bulunmadığı sonucu çıkarılamaz; bir hak var olduğunda, Sözleşme'nin birinci maddesine göre devletin egemenlik yetkisi içinde bulunan herkes için bu hak güvence altına alınır (Kocabaş, 2009, s. 19).

Pozitif yükümlülükler terimi, devletin korumacı bir görevine işaret eder. Pozitif yükümlülükler, her zaman, insan haklarının gerçekleşmesi açısından devletin sorumluluğunu yansıtır. Pozitif yükümlülükler devletin, insan haklarının bir ihlalcisi olmaktan çok, bir garantörü olması meselesiyle ilgilidir. Negatif yükümlülükler, devletin, yaptığı müdahaleden kaçınması ile ilgili yükümlülükleri ifade ederken; pozitif yükümlülükler, devletin ihmali konu edinir. Negatif bir hak bu anlamda devlete karşı bir hak, pozitif bir hak ise devletten bir yardım talebidir. Negatif yükümlülük, eylemde bulunmaktan kaçınma (vazgeçme) şeklinde bir yükümlülük olarak ifade edilir; oysa pozitif yükümlülük, pozitif bir eylemde bulunma (aksiyon) yükümlülüğüdür. Pozitif yükümlülükler temel haklardan etkili bir biçimde yararlanılmasını sağlamak için devletin aktif önlemler alma yükümlülüğü anlamına gelir. Pozitif yükümlülükler temel hak sahiplerinin özgürlüklerini kullanmasını kolaylaştırır veya mümkün kılar. Pozitif yükümlülükler, bireyin haklarını korumak için uygun ve makul tedbirler alma yükümlülüğüdür (Kocabaş, 2009, s. 39).

AİHM, “pozitif yükümlülük” kavramını tanımlamamıştır. Ancak Yargıç Martens bir karşı oy yazısında “taraf devletlerin harekete geçmesini gerektiren

durumlar” şeklinde bir tanım yapmıştır. Kavram bu şekilde taraf devletlerin aktif tavır almasını gerektiren bütün durumları ifade edecek şekilde tanımlanınca, pozitif yükümlülükler, üçüncü kişilerden ya da dışarıdan gelecek tehlikelere karşı koruma tedbirleri alma, bazı olanaklar sağlama, bilgilendirme, tercüman sağlama, (tutuklu ve hükümlülere) tıbbi yardım sağlama ya da haklara yapılacak ihlalleri önlemek için ceza hükümleri koyma, meydana gelen hak ihlallerini etkin bir şekilde araştırma ve faileri cezalandırma gibi çok farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Mahkeme pozitif ödevlerle ilgili olarak da taraf devletlerin takdir yetkisine sahip olduğuna hükmetmiştir. Ancak bu takdir yetkisinin kapsamı çeşitli faktörlere bağlı olarak değişecektir (Çoban, 2008, s. 206).

AİHS’in “insan haklarına saygı yükümlülüğü” başlığını taşıyan 1. maddesinde “Yüksek Sözleşen Taraflar, kendi yetki alanları içinde bulunan herkese bu Sözleşme’nin birinci bölümünde açıklanan hak ve özgürlükleri tanırlar” deniliyor. Hem AİHK kararlarına hem de AİHM’in yerleşik içtihadına göre maddede geçen “tanırlar” (“tanıma” taahhüdü) kelimesi, taraf devletlere sadece bireyin, hak veya özgürlük olarak tanınmış serbest hareket alanındaki eylemlerine müdahale etmemek (kullanılmasını engellemek) mükellefiyetini değil; fazla olarak bunların fiilen ve gerçekten kullanılmasını sağlamaya yönelik uygun önlemlerin de alınması mecburiyetini getirmektedir (Gölcüklü, 2003, s. 2).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, devletin pozitif yükümlülüklerinin hukuki temelini, Sözleşme maddelerinin hakları tanıyan hükümlerinde bulmuş; Sözleşme’nin insan haklarına saygı yükümlülüğünü getiren 1. maddesini ve etkili bir hukuk yoluna başvurma hakkı getiren 13. maddesini pozitif yükümlülüğü

güçlendirici bir zemin olarak kullanmıştır. Sözleşme'deki hakların teorik ve kâğıt üzerinde değil, pratik ve etkili bir şekilde korunması ilkesi, devletin pozitif yükümlülükleriyle uygulanma olanağı bulmuştur (Metin, 2010, s. 118).

Devletin pozitif yükümlülüğünün derece ve sınırı, ihlali iddia edilen hak ve özgürlüğün cins ve özelliklerine göre değişmektedir. Ayrıca bu yüküm, bir sonuç yükümü değil, bir olanak yükümüdür. Yani devlet imkânlarının elverdiği ölçüde gerekli önlemleri almış ise, sonuç sağlayamamış olsa bile, yükümünü yerine getirmiştir (Gölcüklü ve Gözübüyük, 2005, s. 48).

Taraf devletler, Sözleşme önünde bütün organlarıyla (yasama, yürütme, yargı erkleri) sorumludur. Mesela hükümet, yasama organının veya yargı organının bağımsızlığını ileri sürerek yasama veya yargı organının tasarrufu nedeniyle devletin sorumlu tutulamayacağını iddia edemez. Kısaca AIHM'in önüne gelen bütün davalarda, devletin uluslararası sorumluluğu söz konusudur. (Tezcan, 2004, s. 26).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TAŞERON İSTİHDAMIN İNSAN HAKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

3. Çalışma Hakkı ve Yaşam Hakkı Arasındaki İlişki

Çalışma hakkını önceki bölümde kişinin kazanç elde etmek amacıyla çaba sarf etmesi, yani faaliyet göstermesinin serbest olması anlamına geldiğini belirtmiştik. Yine Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin 18 no'lu genel yorumunda belirtildiği üzere, her bireyin insan onuruna yaraşır şekilde yaşayabilmesi için çalışma hakkına sahip olması gerekir (Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 2005, s. 457).

Her bireyin çalışma hakkı korunurken, insan onuruna yaraşır asgari standartlarda çalışma şartlarının da sağlanması gerekmektedir. Sağlanacak bu şartlar, bireyin vücut bütünlüğünü koruyacak gerekli tüm önlemleri de kapsamalıdır.

Bu amaçla, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde istihdam edilecek insanlar, söz konusu işe uygun kişilerden seçilmeli ve yapacakları göreve ilişkin mesleki eğitimleri alması gerekmektedir. Nitekim 6331 sayılı İş Güvenliği Yasasının 17'nci maddesi gereğince işveren çalışanın iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasından sorumlu tutulmuştur.

Kişilere temel bir hak olan çalışma hakkı sağlanırken, diğer bir temel hak olan yaşam hakkına halel getirmeyecek önlemlerin alınması gerekmektedir. Burada iktisadi menfaatler uğruna asla göz ardı edilmemesi gereken yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulamaya geçirilmesi, devletin ödevleri arasındadır. Sadece yasal düzenlemeler yetmemekte, uygulatan ve denetleyen olarak da devletin görevleri devam etmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, devletin negatif yükümlülüklerinin yanında pozitif yükümlülükleri de bulunmaktadır. Öncelikle devlet, önleyici ve koruyucu tedbirler almak zorundadır. Bununla birlikte işyerinde kaza veya olay meydana geldiğinde, acil tıbbi hizmetlerin sağlanması ve etkin soruşturmanın yapılması, sonra da gerekli değerlendirmenin yapılarak önleyici ve koruyucu tedbirlere ilişkin gerekli güncellenmenin yapılması devletin pozitif yükümlülükleridir (Şen, 2007, s. 14).

3.1. Tehlikeli İşler ve Gemi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tehlike kavramı “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” şeklinde tanımlanmıştır.

Gemi inşa sanayisi kaynak, boya, elektrik işleri gibi tehlikeli işlerin yanında, yüksekte çalışma, ağır cisim kaldırma ve nakletme gibi ağır işlerin de yapılması sebebiyle, çok tehlikeli çalışma ortamlarıdır.

26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre, gemi inşa sanayi çok tehlikeli işler sınıfına girmektedir. Gemi yapım ve inşası ayrıca dünyadaki en tehlikeli endüstriler arasında bulunmaktadır (Altundaş, 2009, s. 1).

3.2. İşi Tehlikeli Hale Getiren Sebepler

Söz konusu tersaneler olduğunda, yapılan işler iş sağlığı ve güvenliği açısından çok tehlikeli işler sınıfına girmektedir. Üretim çıktısının binlerce ton ağırlığında sac gemiler olduğu düşünüldüğünde, biyolojik tehlikeler, kimyasal tehlikeler, yüksekte çalışma ve çeşitli yaralanmalar gibi tehlikeler söz konusu olmaktadır. Gemi tabanında yer alan sintine suyunda bulunan biyolojik ajanlar, elektrik işleri esnasında kullanılan yüksek voltaj ve yüksekte çalışma gibi çalışma şartları, tersaneleri çok tehlikeli hale getirmektedir.

Bu tehlikelerin üzerine yetersiz bilgi ve tecrübeye sahip işçilerin çalıştırılması, gerekli mesleki eğitimlerin verilmemesi, güvenlik donanımlarının eksik olması ve üretici tarafından iş güvenliğine gerekli önemin verilmemesi gibi büyük hataların eklenmesi ile, tersaneler mevcut tehlikelerinin üzerine katlanarak daha da tehlikeli hale gelmektedir.

3.3. Taşeron (Alt İşveren) Üretim İlişkilerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Alt işveren (taşeron) sisteminin tersane sektöründe yoğun bir şekilde tercih edildiği görülmektedir. Alt işverenlik sistemi sağladığı esneklik avantajları ile (çalışma süreleri, çalışma niteliği ve ücretler), hukuki ve idari olarak işvereni daha az sorumluluk altında bırakması ve daha ucuz bir üretim sistemi olmasından dolayı tercih edilmektedir.

Birinci bölümde alt işverenlik sisteminin niteliği, sınırları ve amacı belirtilmiştir. Bu çerçevede yer alan yasa hükümlerinin işçilerin haklarını kısıtlamaya yönelik olarak kullanıldığı görülmektedir. Yürürlükteki yasalar gereği alınması gereken iş güvenliği ve mesleki eğitim gibi yatırımlardan kaçınıldığı, dolayısıyla işçilerin güvenlik ve sağlık haklarının ihlal edildiği görülmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan anlaşılacağı gibi yardımcı işlerde (yemek, güvenlik vb.) herhangi bir kısıtlama olmadan alt işverenlik ilişkisi kurulabilir, ancak asıl işlerde doğrudan üretim sistemi içerisinde yer alan ve teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren işler olması şartı aranmaktadır.

TBMM Araştırma Komisyonu Raporunda (2008) tersanelerde yapılan işlerin % 80 oranında alt işveren marifetiyle yürütüldüğünü görmekteyiz. MAZLUMDER İstanbul Şubesi tarafından yapılan 2008 yılı Tuzla Tersaneler Bölgesi Gözlem ve Değerlendirme Raporu incelendiğinde, mevcut işçi sayısının % 90'ının alt işveren işçileri olduğunu görmekteyiz. Çok sayıda alt işveren olması, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli organizasyonun yapılmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını zorlaştırmakta, alınan önlemlerin sürekliliğinin ve kalıcılığının

sağlanmasını da imkânsız kılmakta olduğu yine aynı raporlarda ifade edilmektedir (TBMM, 2008, s. 169).

Aynı alan içerisinde, birbiri ile etkileşimi olan işlerin farklı ellere yürütülmesinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından kaynaklanan tehlikeli durumlar saptanamamakta, yetersiz organizasyon nedeni ile bir bütün olarak ele alınması gereken güvenlik sorunları birlikte değerlendirilememektedir. Asıl işverenler tarafından yapılan işlerde, organizasyonun daha iyi yapılabildiği ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha etkin olarak alınabildiği ve sürekliliğinin sağlanabildiği, ancak çok sayıda alt işverenlerin yer aldığı işletmelerde bu durumun sağlanamadığı görülmektedir (Yirmibeşoğlu, 2009, s. 404).

3.3.1. Gevşeyen ve Umursanmayan İlkeler Sonucu Tehlikeli Hale Gelen İşler

İşverenin mevcut mevzuatlardan, uygulamada aynı işte daha az vasıflı işçiyi daha az ücrete çalıştırılması şeklinde yararlandığı görülmektedir. Özellikle gemi inşa endüstrisinde bu durum, kadrolu işçi ve taşeron işçisi olmak üzere bir ayrıma sebep olmaktadır. Bu ayırım sonucunda ücret ve sosyal haklar bakımından kadrolu işçilerin taşeron işçilere göre daha avantajlı durumda olduğu görülmektedir. Taşeron işçilerinin büyük bir kısmının tecrübesiz, mesleki eğitimi yetersiz, yaptığı işin risklerinden habersiz ve iş güvenliği açısından yeteri kadar bilinçlendirilmemiş olduğu anlaşılmaktadır. Açık'ın çalışmasında 18 yaş altı genç işçilerin çalıştırıldığı bilgisinin şifahen öğrenildiği, ancak yürürlükteki yasalar gereği ağır işlerde

çalıştırılmalarının yasak olması sebebi ile sigorta vb. kayıtlarının olmadığı belirtilmektedir (2009, s. 80-81)

Taşeron hizmeti veren firmalarda görülen bir diğer özellik de, işçi sirkülasyonu yaşanmasıdır. Söz konusu bu durumdan dolayı işçilere iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı kazandırılmamaktadır. İşçi sirkülasyonunun fazla olması sebebiyle yeterli mesleki eğitim ve iş güvenliği eğitimi almamış, tecrübesiz işçilerin zaten yeterince riskli bir iş ortamında çalıştırılması, tersane sektöründe alt işverenlik sisteminin getirdiği riskler daha da açık görülmektedir.

Alt işveren firmalarının ekonomik olarak güçsüz, kurumsal yapısı olmayan ve iş güvenliği açısından yetersiz durumda olmaları, zaten mevcut olan iş risklerini daha da arttırmaktadır. Bazı durumlarda alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı kurulduğu görülmektedir. Alt işveren firmalarında birçok farklı çalışma yöntemi olduğu gözlenmektedir. Alt işverenin, gerekli iş donanımlarına sahip olmadan işçilerinin tersanelere sanki kiralaması şeklinde çalışma ilişkileri kurması tespit edilen çalışma şekillerinden biridir. Taşeron işçilerinin, kısa sayılabilecek sürelerde farklı tersanelerde çalıştırıldıkları görülmektedir. Yine alt işverenlik sisteminde yevmiyeli çalışma sık görülmektedir. İşçinin alacağı ücret, yevmiyeli sistemde çalışma süresine göre değişmektedir. Ücret düşüklüğü geçim sıkıntısı çeken işçiyi daha çok çalışmaya zorlamakta ve fazla mesai yapamaya yöneltmektedir. Oysa ki 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında haftalık çalışma süresi 45 saatle sınırlandırılmıştır. Hatta bazı işlerde günlük 7.5 saattin geçilemeyeceği belirlenmiştir. Çalışma süresinin artmasıyla beraber iş kazası gerçekleşme riskinin de doğru orantılı olarak arttığı birçok çalışmada tespit edilmiştir. Personel giderleri her zaman işverenin ilk olarak tasarrufa

yöneldiği masraf kalemi olmaktadır. Alt işveren de daha az işçi çalıştırarak daha az ücret vermek için fazla süreli çalışmalarını desteklemektedir. Özellikle günlük yevmiyeli çalışan işçilerin, ilgili yönetmelikte (Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik) belirtilen işlerde izin verilen zamanı doldurmasına rağmen çalışmaya devam ettiği görülmektedir. Gerekli çalışma disiplininin olmaması sebebiyle aynı işte fazla mesai yapmasına veya başka bir işte çalışmasına izin verilmektedir. Özellikle tersane bünyesinde bulunan kaynak, raspa ve gürültülü işlerde fazla çalışmaya göz yumulması, iş riskini artırmakta ve iş kazalarına yol açacak hatalara sebep olmaktadır. İşveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde "...İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar" şeklinde belirtilen "tedbirler" çerçevesinde fazla çalışmayı denetlemek ve gerektiğinde işçinin fazla çalışmasını engellemek zorundadır (Güner, 2013, s. 26-28).

3.3.2. İnsan Hakları Açısından Çalışma Şartları

Bir insan hakkı olan çalışma, insanın insan onuruna yaraşır şekilde hayatını idame ettirebilmesi ve gereksinimlerini karşılayabilmesi için bir ücret karşılığında icra ettiği faaliyetlerdir. Ancak insanlar bu faaliyetleri yerine getirirken de insan onuruna yaraşır standartlarda çalıştırılmaları gerekmektedir.

Çalışma hakkı kapsamında bireyin öncelikle düzgün bir iş sahibi olmalıdır. Burada düzgün işin tanımı şu şekilde yapılmıştır :

Öncelikle her çalışan devlet güvencesinde sosyal güvenlik hakkına sahip olmalıdır. Yücesoy ve Demir sosyal güvenliğin amacını “insanlara, bugün ve gelecekte, çalışma koşullarını yitirmesi hali de dahil olmak üzere çeşitli risklere karşı, yaşamını sürdürebileceği sürekli bir gelir güvencesinin sağlanmasıdır” şeklinde tanımlamışlardır (2011, s. 8).

Anlaşılacağı üzere sosyal güvenlik hakkı doğrudan yaşam hakkıyla ilişkili vazgeçilemez bir insan hakkıdır. Devlet işçinin başına gelebilecek bir kaza ya da meslek hastalığı gibi durumlarda, onun sağlığına kavuşabilmesi için üzerine düşeni yapmalıdır.

Taşeronlaşmayla birlikte kaybedilebilecek bir diğer önemli hak da, toplu sözleşme ve sendikal haklardır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre iş sözleşmesine dayanarak tüm çalışanlar işçi sayılır ve ilgili işçi sendikasına üye olabilir. Hatta İş Kanunu kapsamı dışında çalışan işçiler de, Sendikalar Kanunu kapsamındadır. Çalışan bireyin kamu veya özel bir işyerinde çalışması fark etmeksizin iş sözleşmesine göre çalışanlar işçi sendikalarına üye olabilir. Üyelik için, sadece onaltı yaşını doldurmuş olma koşulu vardır. Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır. Çalışanlar anayasal bir hak olan sendikaya üye olma özgürlüğü, hiç kimse tarafından üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Anayasamızda 2010 yılında yapılan değişiklik ile “işçi veya işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacaklarına ilişkin hüküm kaldırılarak, birden fazla sendikaya üye olmak mümkün kılınmıştır. İşçilerin sendika üyeliği ancak noterde yapılması koşulu ile geçerlilik kazanabilir. İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup

imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kararı (genellikle sendika yönetim kurulunun) ile kazanılır.

Dinlenme hakkı, temel bir insan hakkı olup, Anayasamızda da vazgeçilmez bir hak olarak vurgulanmıştır. Bu çerçevede İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilmez bir hak olarak ele alınmıştır (İş K./m.53/2). Bu nedenle, ücretinin ödenmesi suretiyle işçinin yıllık iznini işyerinde çalışarak geçirmesi söz konusu olamaz.

Temel haklardan olan çalışma hakkının tüm iş arayanlar tarafından elde edilmesi, sosyal devletin görevlerinden olup, Anayasamızda da yer almaktadır. Devlet, işsizlerin iş bulması için gerekli önlemleri almak zorundadır. İşsizlik sigortası, işsizliğin meydana getirmiş olduğu tahribatı ortadan kaldırmaya yönelik, tazmin edici önlemlerin alınması ihtiyacından doğmuştur. Ülkemizde işsizlik sigortasının kurulması için uzun yıllar yapılan çalışmaların sonucunda, işsizlik sigortası nihayet 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile yasalaşmış ve uygulamaya girmiştir. İşsizlik sigortası prime dayalı bir sosyal sigorta koludur. Dolayısıyla bu sigorta kolundan yararlanmanın önkoşulu, “çalışırken işsiz kalınmasıdır.”

İşçinin ücret yönünden korunmasının başında işçinin temel ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli asgari ücret düzeyinin belirlenmesi ve bu ücretin altında ücret ödenmesinin yasaklanması gelmektedir. İşçilerin ücretler açısından korunmasıyla ilgili önemli diğer bir husus, “adil ve eşit işe eşit ücret ilkesi”dir. İş

Kanunu ile cinsiyet nedeniyle ücret ayrımcılığı yapılamayacağına ilişkin yasal düzenleme genişletilerek, “aynı ve eşit değerde iş yapan işçilere ödenen ücretler arasında, cinsiyet, dil, ırk, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle farklılık olamayacağı” düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2003).

Tersane işletmelerinde yüksek verim ve düşük risk ile çalışılabilmesini talep eden işverenlerin çalışanlarının devamlılığı ile kazanacakları tecrübenin yanı sıra, hizmet başı eğitimleri ile de işte uzmanlaşma sağlanması için gerekli donanımları sağlamaları gerekmektedir. Ancak taşeronlaşma ile birlikte işçi sirkülasyonunun arttığı, tecrübesiz ve yeterli eğitim almamış işçilerin çalıştırıldıkları görülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 26 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğinde yer aldığı üzere gemi inşa ve bakım/onarımlarıyla uğraşan tersaneler çok tehlikeli işler grubunda yer almaktadır. Tersanelerde icra edilen gemi söküm, gemi inşa ve bakım çalışmaları ağır ve tehlikeli işler sınıfına girmektedir. Bu kapsamda iş güvenliği hususları bilhassa tersaneler için önem arz etmektedir.

Taşerona ihale edilen iş sayesinde asıl işveren iş güvenliği gereklerinden kaçınmakta, taşeron ise küçük işleme, kayıt dışı istihdamı, vb. yöntemler ile aynı iş güvenliği süreçlerinden kaçınmaktadır. Güçlkle iş sahibi olan ve çalışma güvencesi olmayan işçinin ise kendisine verilene razı olduğu görülmektedir

İş maliyetinin ucuzlatılması, kârın artırılması ve ülke ekonomisinin kısa vadeli çıkarlarını beslemek amacıyla işçilerin temel hakları göz ardı edilmektedir. Bireye çalışma imkânı sağlanırken yaşam hakkı, eğitim hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve toplu sözleşme/sendikal haklar gibi hakların ihlaline zemin hazırlanamamalıdır.

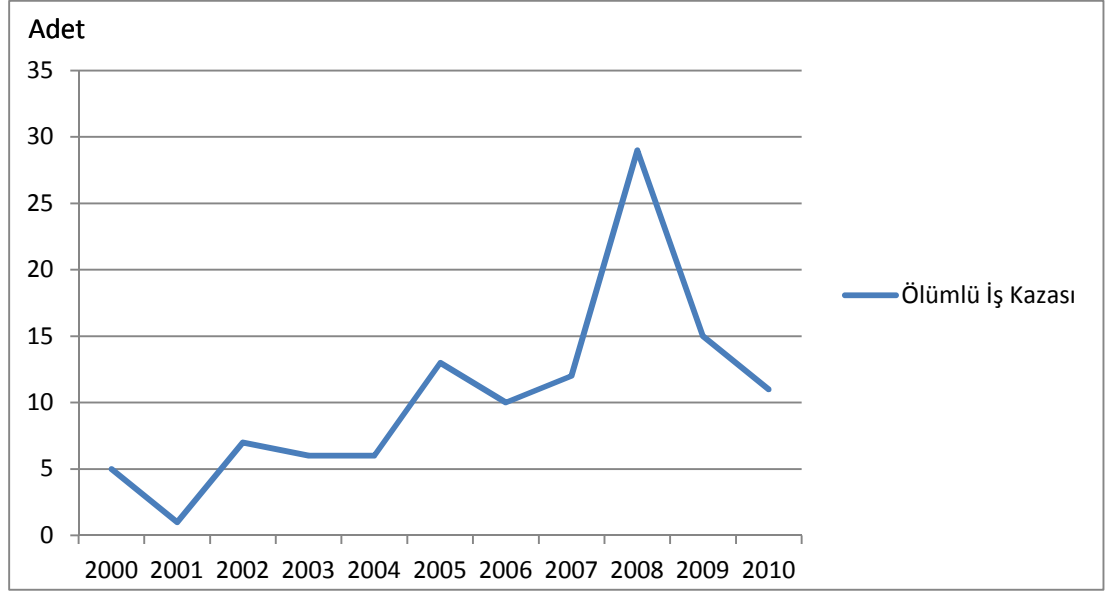
3.4. Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Tersane işletmeleri, bünyelerinde çok çeşitli sanayi kollarını barındırması sebebiyle, iş sağlığı ve güvenliği konularında ayrı bir öneme sahip olmaktadır. Öyle ki aynı çatı altında hem kimyasal, hem yanıcı ve parlayıcı maddelerle, hem de yüksek elektrik voltajları ile çalışan materyaller ile çalışma yapılabilmektedir.

2007 yılı itibariyle denetlenen iş yerlerinde noksan sayısının düşmekte olduğu görmekteyiz. Bu hususta Güner çalışmasında “2007 yılından itibaren 2012 yılına kadar denetlenen iş yeri başına düşen noksan husus sayısındaki azalma dikkat çekicidir” şeklinde bahsetmektedir. Güner’in verilerine göre 2007 yılında tersane başına yaklaşık 20 adet olan noksan sayısı, 2008 yılına gelindiğinde 12’ye, 2012 yılında ise 2’ye gerilemiştir (Güner, 2013, s. 27).

Sektörde noksan hususların sayısının azalması iş sağlığı ve güvenliği açısından olumlu bir bilincin oluştuğunu bize ifade etmektedir. Ancak Limter-İş Sendikası verilerine göre ölümlü iş kazalarının 2008 yılında üst seviyelere ulaştığı görülmektedir.

Şekil 3.1. Limiter-İş Verilerine Göre İş Kazalarının Yıllara Göre Dağılımı



Bahsi geçen ölümlü iş kazalarına ilişkin veriler GİSBİR kaynaklarına göre ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Şekil 3.2. GİSBİR kayıtlarına göre ölümlü iş kazaları

YIL	ÇALIŞAN SAYISI	ÖLÜM
2000	5.000	4
2001	5.750	1
2002	13.545	5
2003	14.150	3
2004	14.750	6
2005	24.200	7
2006	28.500	10
2007	33.480	12
2008 (ilk 6 ay)	33.480	13
TOPLAM	172.855	61

Limiter-İş ve GİSBİR'e ait veriler incelendiğinde, iş kazaları sayılarında tutarsızlıkların olduğu ve bu farklılıkların GİSBİR kaynaklarının yalnızca üye tersaneler olabileceği yönünde değerlendirilmiştir. 2007-2008 yıllarında ülkede tüm dikkatlerin Tuzla Tersanelerine çevrilmesine ve yapılan tüm çalışmalara rağmen, 2008 yılı her iki kaynağa göre de en yüksek ölümlü kazaların yaşandığı yıldır. Bunu da söz konusu yılda artan iş hacmi ve istihdamın artmasıyla doğru orantılı olarak risklerin artması ve olası kazaların gerçekleşmesi sonucudur.

3.4.1. Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Açıklarının İnsan Hakları İhlallerine Zemin Hazırlaması

Tersane işletmeciliğinde yer alan zaman kısıtlaması altındaki çalışma şartları güvenliğe ilişkin birçok detayın gözden kaçmasına sebep olduğunu yaptığımız literatür taraması sonucunda da görmekteyiz.

3.4.2. Tuzla Tersanelerindeki Kaza Nedenlerinin Analizi

Tuzla tersaneler bölgesindeki tersanelerde, yeni gemi inşası ve gemi bakım ve onarım çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği yönünden başta aşağıda belirtilenler olmak üzere, kazaya neden olabilecek çok sayıda tehlike kaynağı ve riskler bulunmaktadır (TBMM, 2008, s. 168).

Bunlardan bazıları :

- Yetersiz çalışma alanı (düzensiz işyeri, hareket zorluğu, kaldırılan ve taşınan malzeme altında çalışma vb.);
- Açık alanlarda çalışma (olumsuz termal konfor şartları; soğuk, sıcak, rüzgar, yağış vb.);
- Kapalı dar alanlarda çalışma (zararlı maddelere yoğun maruziyet, boya, gaz, kaynak kullanımı halinde yangın ve patlama riski vb.);
- Yüksekte çalışma (düşme, malzeme düşmesi vb.);
- Yoğun ve/veya uzun süreli çalışma (uygun olmayan çalışma yöntemi, yorgunluk, stres, motivasyon eksikliği vb.);
- Kimyasallarla çalışma oksijen, SPG¹, asetilen, çözücüler, boya, karbondioksit, karbonmonoksit, hidrojen sülfür, vb. kullanımı (yangın, parlama, patlama, maruziyet vb.);
- Yoğun olarak elektrikli iş ekipmanı kullanımı (düzensiz ve güvensiz enerji kabloları vb.);
- Çok sayıda alt işveren (organizasyon, kontrol ve denetim eksikliği vb.);
- Çalışanların sık değişmesi (eğitimsiz ve yeteneksiz işçi, kontrol zorluğu, kalifiye olmayan işyerini ve risklerini tanımayan eleman vb.);
- Ağır parçalarla çalışma (malzeme düşmesi/çarpması, sıkışma vb.);

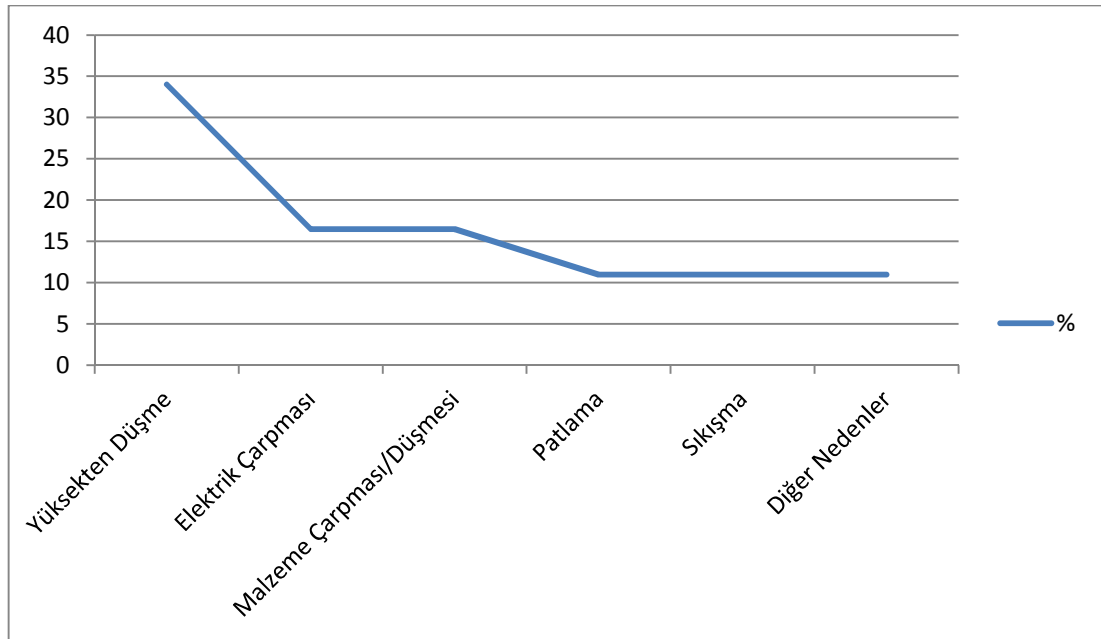
¹ Sıvılaştırılmış petrol gazları (SPG), petrolün damıtılması ve ayrışması sırasında elde edilen ve sonradan basınç altında sıvılaştırılan, genel formülü C₂H_{2n+2} olarak bilinen başlıca propan, bütan ve izomerleri gibi hidrokarbonların karışımıdır.

Sıvılaştırılmış petrol gazları renksiz, kokusuz ve havadan 1.5 kat daha yoğun bir gazdır. SPG normal şartlar altında gaz halindedir, ancak depolama tanklarına doldurulması esnasında basınç altında sıvılaştırılmış halde bulunmaktadır. Bu karışım sıvı olarak ticari kullanıma sevk edilir. SPG üzerinde uygulanan basınç kaldırıldığında normal olarak gaz haline dönüşür. Sıvı halden gaz haline geçiş sırasında hacmi yaklaşık olarak 250 C'de 240-270 kat artar.

- Yoğun kaynak işleri (zararlı maddelere maruziyet, gaz/duman/zararlı ışın, yangın vb.) şeklinde sayılabilmektedir.

Tuzla Tersanelerinde 2000 yılı ile 2008 yılı Haziran ayı sonuna kadar geçen sürede ölümlle sonuçlanan iş kazalarının nedenleri incelendiğinde, kazaların % 34 oranında yüksekten düşme, % 16.5 oranında elektrik çarpması, % 16.5 oranında malzeme çarpması/düşmesi, % 11 oranında patlama, % 11 oranında sıkışma ve % 11 oranında diğer nedenler sonucu meydana geldiği görülmektedir (TBMM, 2008).

Şekil 3.3. Kaza Nedenleri



3.4.2.1. Fiziksel Nedenler (Tehlikeli Durumlar)

Yetersiz alanın, yerleşim ve çalışma yöntemleri açısından önemli bir risk oluşturması kaçınılmazdır. Dar bir alanda güvenli ve düzenli bir iş yerinin oluşturulması mümkün değildir. Alan darlığı nedeniyle iş güvenliği yönünden

gerekli önlemler alınamamakta ve tehlikeli durumlar oluşmaktadır (Atasoy & Eğri, 2012, s. 4).

TBMM'nin ilgili raporunda ağır malzemelerin taşınması esnasında vinç altında işçilerin çalışması, depolarda malzemelerin düzenli ve güvenli istiflerinin yapılmaması, alan yetersizliği nedeniyle düşme ve sıkışma şeklinde meydana gelen kazalarda çok sayıda ölümler meydana geldiği tespit edilmektedir. Tuzla tersanelerinde ölümlerle sonuçlanan kazaların, % 16.5'inin malzeme çarpması/düşmesi sonucu, % 11'inin ise sıkışma sonucu meydana geldiği görülmektedir. Diğer taraftan alan darlığı ve yetersiz havalandırma nedeniyle çalışanların gaz, toz ve gürültü gibi sağlığı olumsuz etkileyen unsurlara maruz kaldığı belirtilmektedir (TBMM, 2008, s. 129).

3.4.2.2. Diğer Fiziksel Sebepler

Açık alanda çalışma yapılması, çalışanların her türlü hava şartlarından olumsuz olarak etkilenmesine yol açmaktadır. Açık alanda maruz kalınan soğuk, sıcak, yağış, rüzgar gibi olumsuz atmosfer şartları kaza nedenlerini oluşturan tehlikeli durumları oluşturacaktır. Buna karşılık zor çalışma şartları, çalışanların iş motivasyonlarını da olumsuz etkileyerek tehlikeli davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çalışma ortamının sıcaklığı ile küçük çaplı kazaların meydana gelme sıklığına yönelik olarak yapılan bir araştırma sonucuna göre, insana uygun ortalama değerdeki sıcaklıklarda çalışan işçilerin kazaya uğrama oranlarının, ortalama sıcaklık değerlerin dışında kalan sıcak ya da soğuk çalışma ortamlarında çalışan işçilerin kazaya uğrama oranlarına göre düşük olduğu görülmektedir (Camkurt, 2007, s. 96).

TBMM Araştırma Komisyonunun ilgili raporu incelendiğinde, tersanelerde yüksekte yapılan çalışmalarda, boşluklar ya da seviye farkı bulunan yerlerden kaynaklanan tehlikeli durumlar oluşturduğu görülmektedir. Tuzla tersanelerindeki ölümlü kazaların % 34 oranında düşme şeklinde meydana geldiği, anılan raporda görülmekte olup; düşmelere karşı gerekli tedbirlerin yeterince alınmadığı, yüksekte yapılan çalışmalarda iskele ve çalışma platformlarının düşmeyi önleyecek şekilde dizayn edilemediği, düşme tehlikesi bulunan seviye farklarının bulunduğu yerlerde korkulukların yapılmadığı ya da güvenli şekilde yapılmadığı, çalışma alanındaki tehlikeli boşluk ve deliklerde düşmeye karşı önlemlerin yeterince alınmadığı ve emniyet kemeri kullanımının sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, alan darlığının yanında, yüksekte yapılan çalışmadan da kaynaklanan malzeme çarpması/düşmesi nedeniyle tehlikeli durumlar oluşmaktadır (TBMM, 2008, s. 170).

Tersanelerde kimyasallar yoğun olarak kullanılmaktadır. Bilhassa kapalı ortamlarda kullanılan kimyasallar ile kaynak, raspa, boya ve benzeri işler yapılırken tehlikeli durumlar oluşmaktadır. Ortamdaki kimyasalların reaksiyonu oksijen seviyesinde azalmaya yol açmaktadır. Oksijen azlığı çok çabuk bir şekilde bilinç kaybına ve ölüme sebep olabilmektedir. Ayrıca çalışanların maruziyeti sadece oksijen azlığıyla sınırlı olmayıp, yangın ve patlamalar da tehlikeli durumlar yaratmaktadır (Atasoy & Eğri, 2012, s. 5).

Kapalı ve dar alanlarda yapılan çalışmalarda, özellikle yeterli ölçüm ve gerekli havalandırma sistemi yapılmadığında, çalışanlar gaz, toz, gürültü vb. zararlılara yoğun şekilde maruz kalmakta, ayrıca patlamalar meydana gelmektedir. TBMM

Araştırma Komisyonu raporu incelendiğinde, Tuzla tersanelerinde ölümlerle sonuçlanan kazaların % 11'inin patlama sonucu meydana geldiği görülmektedir (TBMM, 2008, s. 170).

Tersanelerde yoğun olarak yapılan işlerden biri de kaynak işleridir. Çalışanlar bu işle uğraşırken zararlı gaz, toz, duman ve ışınlarla maruz kalmaktadırlar. Ayrıca kaynak işlemi havada bulunan oksijeni tüketerek zehirlenmelere yol açabilmektedir. Kimyasallarla yapılan çalışmalarda yangın ve patlama riski meydana gelmektedir (TMMOB, 2008, s. 49).

Elektrik kaynağı kullanımında ise seyyar elektrik kabloları nedeniyle elektrik çarpma riski oluşmaktadır. Elektrik ve topraklama tesisatlarının uygun olmaması, elektrik nakil kablolarının fiziki etkilerden korunamaması, tesisat kontrollerinin yetersizliği nedenleriyle tehlikeli durumlar oluşmakta ve elektrik çarpması ile yangınlar meydana gelmektedir. Tuzla tersanelerinde ölümlerle sonuçlanan kazaların % 16.5 'i elektrik çarpması sonucu meydana geldiğini yine TBMM Araştırma Komisyonu raporunda görmekteyiz (TBMM, 2008, s. 171).

Gemi inşa ve bakım sektöründe son yıllardaki hızlı gelişmelerle birlikte ihtiyaç duyulan istihdam, donanımlı personelin tedarik edilememesiyle, eğitimsiz iş gücü ile tamamlanmaya çalışılmıştır. Sipariş teslim zarureti, sektörde yeterli bilgi ve tecrübesi olmayan işçilerin tersanelerde çalıştırılmasının, iş kazalarının artmasında önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. (Dizdar & Toprak, 2012, s. 1203).

Tablo 3.4. Çalışanların eğitim durumlarına göre ölümlü kaza sayıları

Eğitim	Ölümlü İş Kazaları	Oran %
Okur-Yazar	2	2,3
İlkokul	61	70,9
Ortaokul	14	16,3
Lise	7	8,1
Üniversite	2	2,3
Toplam	86	% 100

3.4.2.3. Kişisel Nedenler (Tehlikeli Hareketler)

Kişisel nedenler kapsamında, iş yoğunluğu, çalışma ortamının fiziki şartları, sosyal ve özlük haklarındaki olumsuzluklar, sık olarak iş yeri ve iş arkadaşı değişikliği gibi bir çok neden, çalışanların iş motivasyonunu azaltmaktadır. İş doyumunun azalması, yapılan işe karşı duyulan isteksizlik gibi sonuçlar iş konsantrasyonunu azaltmaktadır. İş konsantrasyonunun azalması ile birlikte çalışan, riskleri algılamakta zorluk çekmektedir. Tüm bu olumsuzluklar çalışanların tehlikeli davranışlarına neden olmaktadır. Demirbilek tehlikeli davranışları şöyle tasnif etmiştir (2013, s. 6) :

- İş arkadaşlarını uyarmamak ya da ekipmanı emniyet altına almamak.
- Ekipman ya da alet noksanlığını önemsememek.
- Uygun olmayan şekilde yük kaldırmak.
- Uygun olmayan şekilde ekipman kullanmak:
 - Aşın hızda ekipman kullanmak
 - eksik ekipman kullanmak

- Hareketli ekipmandan yararlanmak
- Yetkisi olmadan ekipmanla çalışmak.
- Hoyratça davranmak.
- Güvenlik araçlarını çalıştırılmaz hale getirmek.
- İlaç ve madde bağımlısı olmak
- Alkol kullanmak
- Sağlık ve güvenlik kurallarını ihlal etmek
- Tahsis edilen bireysel koruyucu teçhizatı kullanmamak
- Uygun olmayan pozisyonda çalışmak.

TBMM Araştırma Komisyonunca tersanelerde yapılan inceleme ve araştırmalar sonucunda da, kazaların temel nedenleri olarak Demirbilek'in çalışmasına benzer tasnifleme yapılmıştır (TBMM, 2008, s. 172) :

- Yoğun çalışmadan kaynaklanan yorgunluk,
- Sık iş yeri ve iş arkadaşı değişiminden kaynaklanan iletişim eksikliği,
- İnsan ilişkilerinde ve takım çalışmasında sorunlar,
- Sosyal ve kültürel açıdan yaşanan olumsuzluklardan kaynaklanan sıkıntı, üzüntü, çevre etkileri nedeniyle ortaya çıkan hatalı davranış,
- Yetersiz alan nedeniyle hatalı makine ve ekipman yerleşimi,
- İş ekipmanlarında eksik veya kusurlu koruyucular,
- Yetersiz standardizasyon, kontrol, bakım ve mühendislik hizmetleri,
- Yetersiz çalışma bilgisi, uygun olmayan çalışma metot ve yöntemi,
- Uygun olmayan çalışma yeri ve ortamı,
- Yetersiz yönetim organizasyonu,

- Tamamlanmamış kurallar ve talimatlar,
- Yetersiz güvenlik yönetim planı,
- Eğitim ve öğretim yetersizliği,
- Uygun olmayan nezaret, yönetim ve rehberlik,
- Uygun olmayan personel istihdamı,
- Yetersiz sağlık kontrolleri

Tuzla tersanelerinde, 2007-2008 yıllarında ölümlü iş kazalarının artması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan çalışmaların da hız kazandığı görülmektedir. Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan denetimler artırılmış ve özellikle 2007-2008 yılında iş kazalarının artmasıyla daha etkin denetim için tuzla tersane bölgesinde nöbetçi müfettiş görevlendirmiş ve programlı denetim sayısını arttırmıştır (Güner, 2013, s. 74).

Ancak TBMM raporunda bu çalışmaların sistematik ve bilimsel olarak yapılamadığı belirtilmektedir (TBMM, 2008, s. 172).

3.5. Tersanelerdeki İnsan Hakkı İhlalleri ve Devletin Ödevleri

Devlet, egemenlik alanı içindeki insanların olanaklarını geliştirebileceği ortamı sağlamakla yükümlü olmaktadır. Bunun için gerekli koşullar hazırlanmalı ve korunmalıdır. Tüm bu şartların bireyler tarafından kullanılabilmesi için ise insanın yaşama ve beden bütünlüğü hakları güvence altına alınmalıdır. İş güvenliği hakkı da Yirmibeşoğlu tarafından şöyle tanımlanmaktadır :

Anayasa’da bireylere tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğünü koruma ve sağlık haklarının uzantısıdır. İş güvenliği önlemleri, işyeri tehlikeleri sonucu işçilerde ortaya çıkabilecek ölüm, sakatlık ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlar. Bu nedenle devlet, bireylerin yaşamını ve sağlığını güvence altına almak amacıyla kişinin yaşamını tehdit eden tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu onun anayasal bir görevidir ve bu sebeple işçilerin iş yerlerindeki güvenliği sağlamak devletin sorumluluğundadır (Yirmibeşoğlu, 2009, s. 404).

İş güvenliği hakkı, bir insan hakkı olan insanın yaşam ve vücut bütünlüğü ile doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla iş güvenliği hakkının sağlanamadığı durumlarda bir diğer insan hakkı da tehlikeye maruz kalmış olur. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlemesi temel hak olarak yaşam hakkının korunması için son derece önemlidir. Süzek’in de belirttiği gibi “iş güvenliği hakkının, diğer tüm hak ve özgürlüklerden önce gelen yaşama hakkı ile bağlantısı, kuşkusuz sorunun önemini ve bu alanda devlete düşen ivedi görevi başka bir kanıtla gerek kalmaksızın gösterecek niteliktedir” (Süzek, 2009, s. 22).

Yaşam hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 2’nci maddesi ile güvence altına alınmıştır. Söz konusu madde de yaşam hakkı şöyle korunmaktadır :

1. Herkesin yaşama hakkı yasanın koruması altındadır. Yasanın ölüm cezası ile cezalandırdığı bir suçtan dolayı hakkında mahkemece hükmedilen bu cezanın yerine getirilmesi dışında hiç kimse kasten öldürülemez.

2. Öldürme, aşağıdaki durumlardan birinde kuvvete başvurunun kesin zorunluluk haline gelmesi sonucunda meydana gelmişse, bu maddenin ihlali suretiyle yapılmış sayılmaz:

a) Bir kimsenin yasadışı şiddete karşı korunması için;

b) Usulüne uygun olarak yakalamak için veya usulüne uygun olarak tutuklu bulunan bir kişinin kaçmasını önlemek için;

c) Ayaklanma veya isyanın, yasaya uygun olarak bastırılması için.

AİHS madde 2'nin birinci fıkrası, üye devletlere egemenlik alanı altında yaşayan insanların yaşam hakkının korunması için hukuk sistemlerinde gerekli düzenlemeyi yapmayı ve bu hakkın korunabilmesi için gerekli müdahaleleri yapacak pozitif yükümlülükler getirmektedir.

Burada devletin ödevleri yalnızca yasa oluşturup uygulamakla bitmemektedir. Devlet, can kaybıyla sonuçlanan vakalarda etkili soruşturma yapmakla da mükelleftir. Ancak etkili bir soruşturma için devleti harekete geçirecek olan mağdur işçi veya yakınlarının çekincelerini Yirmibeşoğlu şu şekilde dile getirmektedir:

Günümüzde işçilerin yaşam hakkını tehdit eden çalışma şartları sonucunda meydana gelen ve çoğu kez ölümlü sonuçlanan iş kazalarında ve işçilerin sağlığını ve yaşamını tehlikeye atan meslek hastalıklarında gözlenen artışın nedeni, sınırlandırılan hak ve özgürlüklerdir. İşçi sınıfı işveren karşısında hem ekonomik açıdan hem de kanunlar aracılığıyla susmaya mahkûm edilmiş ve bugün kendisinin bir sınıf olduğunun farkında dahi değildir. Uygulanan neo-liberal politikalar sonucunda,

günümüz işçisi işten atılma tehdidi karşısında işverenin tüm emirleri ve uygulamalarına itaat etmek zorunda kalmaktadır (2009, s. 405).

Devlet yaşam hakkını korumak üzere gerekli düzenlemeleri yaparken, insan haklarından biri olan çalışma hakkı da korunmalı; bunun için de gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği, çalışan insanların temel haklarını doğrudan etkilemektedir. İş yerlerindeki çalışma ortamının kalitesi bu hakların ihlaline yol açmakta ya da korunmasına olanak sağlamaktadır. İş yerlerinde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunları hak ihlali noktasına vardığı zaman, sadece o iş yerini değil tüm ülkeyi de ilgilendirmektedir. Bu durumda insan haklarını koruma mekanizmaları işlemeye başlamalı ve insanın değerinin bilinciyle çalışma ortamının da insan sağlığını ve güvenliğini güvence altına almalıdır. Ancak bu güvence için insan haklarının uygulamada sürekli gelişmesi, ulusal ve uluslararası düzeyde uygulanan etkin ekonomik ve sosyal gelişme politikalarına bağlıdır. Toplumdaki hassas kesimlerin koşullarını yakından takip etme gerekliliği, sosyal politikaların oluşturulması sürecinde önemli bir yere sahiptir. Ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanabilme yeteneğine sahip olmadan sivil ve siyasi hakların tam olarak gerçekleştirilmesi mümkün değildir. İnsan hakları; sosyal hizmet, mesleki değerler, etik kurallar ve uygulamalarından ayrı tutulamaz. Bu genel bakış açısıyla gelişecek sosyal hizmet, müdahale stratejilerinde genelci yaklaşımı uygulayacak, baskıcı muamelelere karşı güçlendirme, savunuculuk ve sosyal aksiyon gibi teknikler ile insanların başa çıkma olanaklarını artırmaya çalışacaktır (Tufan, Özgür, & Koçyıldırım, 2009, s. 76).

Ulusal ve çok uluslu gönüllü kuruluşların da insan haklarının doğru bir şekilde savunmaları için katılımlarının teşvik edilmesi gerekir. Bu tip katılımlar mesleğin insan hakları alanındaki statü ve iş sahalarını tanıma ve meslekleri marjinalize edebilecek baskılara karşı koyma becerilerini geliştirmelidir. İnsan hakları ile ilgili diğer kişi ve örgütler ile sürekli iletişim halinde olmalıdırlar. Bazı durumlarda tehdit

edici faktörlerle karşılaşsalar bile, insan haklarına yönelik tüm riskleri göz önüne koyup bunları sonuna kadar savunmaları gerekmektedir.

Bu kurumlar 2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile devletin görevini yapmaya çalıştığını görmekteyiz. Bahse konu Kanunda konuyla ilgili hükümler tek çatı altında toplanmıştır. Bu Kanun ile risklerden korunma ilkeleri belirlenmiş ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine ilişkin maddeler yapılmıştır. Söz konusu hükümler genelde iş yerindeki basit iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkindir. Oysa Anayasamızın 53'üncü maddesinde güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında taraflar iş sağlığı ve güvenliği alanında çok daha kapsamlı hükümler getirebilirler. Konuya ilişkin bir örgüt şeması olmayan iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin yapılanma şeması toplu sözleşmelere konulacak hükümlerle tesis edilebilir. Bu şekilde, ortaya çıkma riski bulunan tehlikeleri giderebilmek için kimlerin görevlendirildiği, yetki alanlarının sınırı ve sorumluluklarının çerçevesi rahatlıkla belirlenebilir. Böylelikle, ortaya çıkabilecek bir zararın sorumlularının belirlenmesinde yargı makamının önü açılmış olur. Zira yaptığımız literatür taraması sonucu ülkemizdeki çoğu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hiyerarşik bir organizasyon şemasının oluşturulmamış olduğunu, bu alanda sorumlu tayin edilirken iş yeri idari şemasına müracaat edilmesine ve önemli hatalar yapılmasına neden olduğunu, gerçek sorumlulara ulaşılmasını güçleştirdiğini, hatta engellediğini öğreniyoruz. O sebeple iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki örgütsel yapısının belirlenmesinde toplu iş sözleşmeleri mutlaka kullanılmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun dördüncü bölümü, teftiş ve idari yaptırımlara ayrılmıştır. Konumuzu ilgilendiren denetim 24'üncü maddede düzenlenmektedir ve anılan hüküm şu içerikle yürürlüğe girmiştir :

Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır. Bakanlık, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve iş yerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür...

Görüldüğü gibi, yenilenen Kanuna rağmen iş sağlığı ve güvenliği konusunda kesin bir gelişim olmamıştır. İnsan yaşamıyla ilgili konuda yapılacak denetimlerin, bu alanda profesyonel eğitim almış ve denetimi meslek edinmiş kişiler tarafından yapılması gerekir. Denetimi tüm yönleriyle ele alabilecek bağımsız bir denetim kurulunun oluşturulmalıdır. Akın'ın da değindiği gibi “Bu amaçla tesis edilecek bir “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetleme Üst Kurulu”, uygulamada karşılaşılan denetim karmaşasını ortadan kaldıracaktır.” Hâlihazırda bu alanda denetimleri yürüten, Çalışma, Sağlık, Çevre, Milli Savunma Bakanlıklarına bağlı müfettişlerin, tek bir kurul altında toplanmasını sağlayacak bu yeni yapı, denetimlerin daha kapsamlı yapılmasını sağlayacak ve verimli bir çalışma düzeni yaratacaktır. Bu şekilde denetimciler daha profesyonel olacak ve standart denetim ile mükerrer denetimlerin önüne geçilebilecektir. (Akın, 2008, s. 60)

Aynı çerçeve içinde daha düşük maliyetli bir yapılanma şekli olarak iş sağlığı ve güvenliği denetiminde işçi sendikalarına denetim ve raporlama yetkisinin verilmesi gönüllü denetim sistemini oluşturabilecektir. Ayrıca işçilerin de sağlık ve güvenlikle ilgili hedefleri benimsemelerini sağlamak için, gerekli olan karşılıklı görüş alışverişi sağlanmalıdır. Bunun için bir politika belirlenmelidir. Bu politika, yeni deneyimler, ortaya çıkan yeni tehlikeler ya da değişiklikler ışığında sürekli gözden geçirilmeli, değişim ve gelişim içinde bulunmalıdır (Ali, 2001, s. 35).

Sendikaların gönüllü desteği bu süreç içerisinde olumlu katkılar sağlayacaktır. Zira sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği konusuna iş kolu düzeyinde daha profesyonelce yaklaşabilme imkânına sahiptir. Bu şekilde sektörde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ve çözüm yöntemlerini tek elde toplayabileceklerdir.

Diğer taraftan bireysel ve kurumsal alanda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleştirilmesinde sendikalara çok önemli görevler düşmektedir. Sendikaların öncelikle, bu bilinci üyelerine vermeleri beklenmektedir. Hatta bunun oluşumuna katkı sağlayacak eğitim programlarının, konferans ve toplantıların sendikalar tarafından hazırlanması çok daha stratejik bir farkındalığın yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Akın'ın da değindiği gibi bağlı oldukları sektörün problemlerine hakim olan, değişik işçi ve işveren profili ile çalışmak durumunda kalan sendikaların bu durumu, ilgili sektör açısından çok daha gerçekçi, hayata geçirilebilir programların oluşturulabilmesini sağlayacaktır.

Kısacası sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tesisinde kendi iş kollarında yapacakları çalışmalar ile lokomotif rolü kazanmalıdır. Sendikalar bu

bilinçlendirme faaliyetlerini, düzenleyecekleri bilimsel nitelikli konferanslar, sempozyumlar ve uygulamaya yönelik eğitim çalışmalarıyla yürütülebilirler. 20 Haziran 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu tür çalışmaların başlatılması ve sürdürülmesi için önemli bir aşamadır. Bu kapsamda işverenler ve işçiler, konunun geneli ve kendi sektörlerini ilgilendiren özgün ayrıntıları konusunda sendikalar tarafından dönemsel etkinliklere davet edilmelidir. Bu çalışmalar sonucunda oluşacak iş sağlığı ve güvenliği kültürü, etkin bir mekanizmaya dönüşmesi sağlanmalıdır. Öncelikli hedef konferans ya da toplantı salonları değil, gerçek saha, çalışan işçinin sağlığı ve yaşam hakkının korunması olmalıdır. İşveren için açığa çıkacak avantaj ise kendi işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli çalışmalar yapan ve bu sayede taahhütlerini sorunsuz yerine getiren işverenler, piyasa koşullarında aranan saygın bir noktaya ulaşacaktır. Bu bakış açısı, konuya ilgi gösteren işverenleri, sektördeki farkındalıkla birlikte diğer işverenlerin önüne geçirecektir. Güvenli üretim yapan kurumsal işletmeler sayesinde, ucuz ve sağlıksız ortamlarda işçi çalıştıran, o sebeple de sürekli sorun yaratan işverenlerin yarattığı haksız rekabetin de önüne geçilmesini sağlayacaktır. Kısacası bir doğru eylem, ardından birçok doğru eylemi de zincirleme olarak getirecektir. Amaç da zaten iş sağlığı ve güvenliği alanında bu sağlıklı zinciri oluşturabilmektir.

Sendikalar haricinde toplu sözleşmelerin de iş sağlığı ve güvenliği alanına yapacakları katkılara sektörün gerekli kıldığı, ancak yasal düzenlemelerde yer almayan teknik ihtiyaçların, toplu iş sözleşmelerine konulacak ayrıntılı hükümlerle, işçi ve işveren için birer yükümlülük olarak eklenmesi mümkündür. Diğer bir ifadeyle, mevzuatın eksik kalan yönlerini telafi etmek için toplu iş sözleşmelerinden de yararlanılabilir. Yükümlülüklerin ihlaline ilişkin ise çeşitli yaptırımları da toplu iş

sözleşmeleri ile yerine getirilebilecektir. Örneğin ilgili yükümlülüğü ihlal eden işçi aleyhine, onun işten ihracına kadar giden bir dizi disiplin cezası getirebileceği gibi, benzer ihlali yapan işveren aleyhine de bir tazminat ve/veya işçiye haklı fesih hakkı tanınabilecektir.

İş yeri sağlık ve güvenlik biriminin yetkileri 6331 sayılı yasa gereğince artırılabilir. Bu sayede ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile hak ve yükümlükler işçi ve işverenler açısından ayrı ayrı ele alınabilecektir. Çalışma alanlarında uygulanacak görev dağılımı, söz konusu göreve ilişkin yetki ve sorumluluk şartları ayrıntılı düzenlenebilir. Yapılacak acil durum planları, yangına müdahale ve ilk yardım esasları her pozisyon için ayrıntılı olarak belirlenebilir. İş yeri hekimliği kapsamında sağlık gözetimi, çalışanların bilgilendirilmesi, iş yeri iş sağlığı ve güvenliği örgütü, çalışanların eğitimi gibi çoğu 6331 sayılı yasada düzenlenmiş konular toplu iş sözleşmesi ile iş yerine özgü bir içeriğe kavuşturulabilir.

Bu tür bir yapının oluşturulmasında ve sürdürülmesinde, sendikalardan da yararlanılabilmesi mümkündür. Sendikalar, kendi alanlarındaki iş kolları için yapılmış bulunan risk değerlendirmelerini tek elde toplamak suretiyle bu verileri paylaşımına açabilirler. Yine aynı sektörde görev alan sendikalar ortak hareket ederek daha geniş bilgi havuzu kurabileceklerdir. Metal ve çimento sektöründe örgütlü iki işveren sendikasının (MESS ve ÇEİS), bu nitelikte çalışmalar yaparak üyeleriyle paylaşmakta olduğunu, Akın ve Şardan'nın çalışmalarında görmekteyiz (Akın ve Şardan, 2011, s. 201).

İş sağlığı ve güvenliği, rekabet koşullarının temel belirleyici olamayacağı, insan sağlığının söz konusu olduğu bir alandır. Bu kapsamda konu ile ilgili çalışma yürüten kurum ve kuruluşların sahip olduğu bilgiyi diğerleriyle paylaşması, toplam fayda için gereklidir. Sendikaların bu konuyla ilgili yapacağı kapsamlı çalışmaların, söz konusu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara bilgisel destek sağlaması gerekmektedir. Bu çalışmaların nihai sonuçlarının alındığı, sağlıklı ve çalışma barışı olan iş yerlerinin, sendikal faaliyet açısından da çok daha uygun bir ortam yaratacağı açık olacağı Akın ve şardan'ın çalışmasında da belirtilmiştir (Akın ve şardan, 2011, s. 201).

İş yerinde sağlık ve güvenlik, Avrupa Birliği'nin en önemli sosyal politika alanlarından biridir. Bu amaçla 1996 yılında, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı kurulmuştur. Merkezi İspanya'nın Bilbao kentinde olan ajans, işçi sağlığı ve güvenliği, iletişim ve yönetim uzmanlarının istihdam edildiği uzman kadrosuyla faaliyetlerini devam ettirmektedir. Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği politikaları, AB Antlaşması'nın 137. maddesine istinaden oluşturulmaktadır. "ereve Yönergesi" olarak da bilinen 89/401/AET Yönergesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili genel prensipleri belirlemektedir. Bu alanda diğer AB yönetmelikleri kimyasal maddeler, gürültü ve hamile işçiler gibi özel iş sağlığı ve güvenliği konularına yöneliktir. Ajansın istatistik verilerine göre her üç buçuk dakikada bir, AB ülkelerinden bir kişi, iş ile ilgili sebeplerden yaşamını yitirmektedir. Bu da iş sebepli kazalar (8.900) veya mesleki hastalıklar (142.000) sebebiyle yılda 150.000'den fazla ölüm demektir. Ajansın amacı Avrupa'daki iş yerlerini daha sağlıklı, güvenli ve üretken yerler haline dönüştürmek ve özellikle işçilere etkin korunma kültürünü aşılamaktır. İşverenler iş yerlerini nasıl daha

güvenli hale getirebileceklerini öğrenmelidir. Çalışanlar ise karşı karşıya oldukları risklerin farkında olmalı ve bu risklerle nasıl mücadele edeceklerini bilmelidir.

Taşeronlaşma ve beraberinde getirdiği çalışma koşullarındaki olumsuz etkiler nedeniyle İnsan Hakları ihlalleri yaşanabilmektedir. Üretim maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla üretimin küçük ölçekli taşeron firmalara havale edilmesinin getirdiği en önemli sorunlardan biri olan söz konusu firmaların küçük ve dinamik yapıları nedeniyle kayıt altında tutulamamalarıdır. Ancak tüm bunlara rağmen gelişen teknolojinin yardımıyla İnsan Hakları koruma mekanizmalarının var olan güvenlik açıklarını tespit edecekleri değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- 24.12.1993 gün ve 1992/1276 E.- 1993/1353 K. Sayılı Kararı, E:1995/9-273 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Mayıs 24, 1995).
- Açıkel, s. Y. (2009). *Tuzla'da Tersaneden Yaşam Alanına Gündelik Hayat : Taşeronluk Çağında İşçi Olmak*. İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adıyaman, M. (2010). *Türk hukukunda Çalışma Hakkı ve Korunması*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdemir, N. (2008). *Taşeronlu Birikim Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme*. İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Akgemci, T., Öğüt, a., & Tosun, M. A. (2005). Küresel Rekabetin Sunduğu Fırsatlar ve Tehditler Bağlamında KOBİ'lerde Stratejik Yenilik Yönetimi: SWOT Analizine Dayalı Kuramsal Bir Değerlendirme. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 129-159.
- Aktar, A. (1990). *Kapitalizm, Az gelişmişlik ve Türkiye'de Küçük Sanayi*. İstanbul: AFA Yayınları.
- Aktay, N. (2012). Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi* , 9-34.
- Aktekin, F. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Alada, A. D. (2004). İktisat Düşüncesinde Felsefi Yaklaşımın Önemi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* , 2-3.

- Altundaş, E. (2009). *Tersane İşçilerinde Mesleki Sağlık Risklerinin Belirlenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Aslan, M. (2011). *Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atasoy, A. G., & Eğri, N. (2012). *Kapalı Alanlardaki Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü.
- Ayata, S. (2000). *Sermaye Birikimi ve Toplumsal Değişim*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Aytaş, Y. D. (2009). Türk Tersanelerinin Tarihçesi. *Gemi İnşa Sanayimiz ve Makine Mühendislerinin Gemi İnşa Sanayindeki Yeri*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Balkır, G. Z. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi* , 56-91.
- Berk, M., Önal, B., & Güven, R. (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Birinci, G. (2009). İoanna Kuçuradi'de İnsan Hakları Kavramı. *Uluslararası Davraz Kongresi*. Isparta.
- Bose, A. J. (1989). Subcontracting of Industrial Production—An Anatomy. *Economic Review* .
- Bottomore, T. B. (2001). *Marksist Düşünce Sözlüğü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bravo, H. (2012). Doğal Hakların Kaynağı ve İşlevi. *"Hukuka Felsefi ve Sosyolojik Bakışlar - V" Sempozyumu* (pp. 67-71). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* , 80-106.
- Centel, T. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı. *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) yayını* , 19-821.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development* , 18-24.
- Çilingiroğlu, O. (2006). *AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, A. R. (2008). Strasbourg'da Herküllere İhtiyacımız Var mı? Ulusal Takdir Yetkisi ve Evrensel Standartlar Arasında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 187-223.
- ÇSGB. (2007). *Tersanelerde İSG Projesi-2 Genel Değerlendirme Raporu*. İstanbul: ÇSGB.
- Dağ, M. A. (2011). *Park Elektrik Siirt Madenköy Bakır İşletmesindeki İş Güvenliği Uygulamaları ve Risk Değerlendirmesi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, M., & Yücesoy, Y. (2011). *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Demircioğlu, M. A. (1997). Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* .
- Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Devedbakan, N. (2008). *Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Türkiye Sağlık İscileri Sendikası Yayını.
- Dışbudak, C., & Bozkulak, S. (2010). Sosyal ve Ekonomik Haklar : Sözler ve Sınırlar. *I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 89-91.
- Dizdar, E. N., & Toprak, İ. (2012). Tersanecilikte Ölümlü İş Kazalarının Kazazedenin Eğitim Durumuna Göre Analizi. *International Iron & Steel Symposium*, (pp. 1202-1205). Karabük.
- Doğan, İ. (2007). *Vatandaşlık Demokrasi ve İnsan Hakları*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Doğan, N. (1995). *Uluslararası Sözleşmelerde İnsan Hak ve Hürriyetlerinin Kötüye Kullanılmaması İlkesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- DPT. (2001). *Gemi İnşa Sanayii ve Rekabet Edebilirlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT.
- Ercan, F. (2001). *Modernizm, Kapitalizm ve Azgelişmişlik*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Erdut, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri. *Çalışma ve Toplum* , 53-82.
- Ersoy, M. (1984). *Çevre Toplumsal formasyonlarda Ulusal Ekonomiler ve Kentsel Sanayi Sektörünün Yapısına İlişkin Modeller*. Ankara: Birey ve Toplum Yayınları.
- Foster, A. D., Laclau, E., & MOUZELIS, N. (1984). *Üretim Tarzlarının Eklemlenmesi Üzerine*. Birey ve Toplum Yayınları.
- François, J., & Kombe, A. (2008). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Pozitif Yükümlülükler*. Belçika: Avrupa Konseyi.

- Gemalmaz, M. S. (2010). *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Gökalp, İ. (1984). Ekonomide Düzenleme Kavramı. *Yapıt Dergisi* , 5-19.
- Güler Müftüoğlu, B. (1998). *İstanbul-Gedikpaşa'da Ayakkabı Sanayinde Çalışma İlişkileri : Üretimin Örgütlenmesi ve Fason Ekonomisi*. İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güner, R. (2013). Tersane Sektöründe Meydana Gelen İş Sağlığı ve Güvenliği Değişimi. *İş Güvenliği Dergisi* , 67-76.
- Güzel, A., & Ugan Çatalkaya, D. (2012). İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları. *Çalışma ve Toplum* , 157-188.
- Güzel, A., Okur, R., & Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Holdcroft, J. (2012). *Üçlü Tuzak Sendikalar Taşeron İşçiliğine Karşı Harekete Geçiyor*. Geneva: IndustriALL Küresel Sendika.
- ILO. (2009). Requirements of ILO standards and review of national law and practice: Convention No. 155 and Recommendation No. 164. *ILO standards on occupational safety and health* (pp. 33-222). Geneva: International Labour Office.
- İnsan Hakları Merkezi. (1994). *İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet*. Cenevre: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği.
- Işık, V. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi* , 101-131.
- Kaba-Türkiye, 1236/05 (AİHM Mart 1, 2011).

- Karaarslan, E. (2010). *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*. Ankara: Maliye Bakanlığı.
- Karakulle, İ. (2012). *Kobilerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazgan, G. (1980). *İktisadi Düşünce*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kocabaş, S. (2009). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin Yaşam Hakkının Korunması İle İlgili Olarak Taraf Devletlere Yüklediği Pozitif Yükümlülükler*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, Y. (2010). 30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı. *Mülkiye Dergisi* , 43-74.
- Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar, Çözümler*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Koncavar, M. (2001). İstanbul'un Tersaneleri. *TMH* , 40-42.
- Kuçuradi, İ. (2005). İnsan Hakları : Kavramları ve Çeşitleri. Ankara: Ankara Barosu.
- Kuzgun, İ. K. (2007). Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi* , 841-861.
- Lawson, V. A. (1992). Industrial Subcontracting and Employment Forms in Latin America: Framework for Contextual Analysis. *Progress in Human Geography* .
- Limon, A. (2013). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* , 209-242.
- Marx, K. (2008). *Ücretli Emek ve Sermaye*. Sol Yayınları.

- Metin, Ş. (2011). *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev Eksenli Çalışma*. Ankara: T.C. Başbakanlık kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Metin, Y. (2010). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Yaşamın ve Sağlığın Korunması ile İlgili Olarak Taraf Devletlere Yüklendiği Pozitif Yükümlülükler. *Uluslararası İlişkiler* , 111-132.
- Mütevellioğlu, N. (2009). Sosyal Haklar ve Emeğin Meta Niteliğinin Sınırlandırılması. *Sosyal Haklar Sempozyumu* (pp. 141-152). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Ofluoğlu, G., & Cihan, F. (2001). İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği. *Kamu-İş* , 1-19.
- Okcan, N., & Bakır, O. (2010). “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru.... *Çalışma ve Toplum* , 55-74.
- ÖNDER, İ. (2001). Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergileme. *I.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 241-254.
- Özçelik, Ö., & Özcan, E. (2006). *YOLSUZLUK Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Özgüven, A. (2002). Türkiye İktisat Kongresi (17 Şubat-04 Mart 1923). *İstanbul kültür Üniveristesi Dergisi* , 109-124.
- Öztürk, M. O. (2006). *Türk Ceza Kanunu'nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 147-172.
- Resmi Gazete. (1971, Eylül 1). 1475 Sayılı İş Kanunu.
- Resmi Gazete. (1930, 06 05). 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu.

- Resmi Gazete. (2003, 10 06). 4857 Sayılı İş Kanunu.
- Resmi Gazete. (2006, 16 06). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- Resmi Gazete. (2011, 04 02). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.
- Resmi Gazete. (2005). Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği. Ankara.
- Resmi Gazete. (1982, 20 10). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
- Sarıca, A. O. (2006). *Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri*. Ankara: Devlet planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.
- Soyer, P. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları. *SİCİL İş Hukuku Dergisi* .
- Süzek, S. (2009). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şafak, C. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi. *TBB Dergisi* , 111-132.
- Şen, M. (2007). *Kişi Hak Hürriyetlerinde Devletin Pozitif Yükümlülükleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şen, S. (2006). Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi. *Çalışma ve Toplum* , 71-98.
- Taylor, J. G. (1984). *Üretim Tarzları Eklemlemesinin Ortaya Çıkışı ve Üçüncü Dünya Formasyonlarının Yapısı Üzerindeki Etkisi*. Ankara: Birey Yayıncılık.
- TBMM. (2008). *Meclis Araştırması Komisyonu Raporu*. Ankara: TBMM.
- Tezgel, O. (2013). Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü:Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi* , 99.

- TMMOB. (2008). *Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Kosulları ve Önlenebilir Seri Is Kazaları Hakkında Rapor*. İstanbul: TMMOB İstanbul II Koordinasyon Kurulu.
- Tufan, B., Özgür, Ö., & Koçyıldırım, G. (2009). Sosyal Bir Hak Olarak Sosyal Hizmet. *Sosyal İnsan Hakları Sempozyumu* (pp. 76-86). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Turan, E. (2004). Sosyal Güvenlik Hakkı. *Kamu-İş Dergisi* , 1-20.
- Türkay, M. R. (1995). *Gelişme İktisadının Bir Disiplin Olarak Ortaya Çıkışı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Türkoğlu, M. (2003). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ'lerin) Büyük İşletmelerle Rekabetinde Stratejik İşbirlikleri Yaklaşımı: Göller Bölgesi Uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 273-290.
- UÇÖ. (2006). *187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi*. UÇÖ Genel konferansı. Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Ünder, Y. E. (2012). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Olgusu. In İ. B. Kurulu, *Sağlık Hukuku Makaleleri II* (pp. 265-275). İstanbul: Ege Basım.
- Yardım, N., Çipil, Z., Vardar, C., & Mollahaliloğlu, S. (2007). Türkiye İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları. *Dicle Tıp Dergisi* , 264-271.
- Yıldız, A., Tekin, B., & Odman, A. (2008). İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet! *Mühendis ve Makina* , 19-34.
- Yirmibeşoğlu, G. (2009). Sosyal Hak İhlali-Yazılı Basında Tuzla Tersaneleri. *Sosyal Hak Sempozyumu* (pp. 402-409). Antalya: Akdeniz üniversitesi.
- Yücesan, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 35-50.

İnternet Kaynakları :

- Avrupa Konseyi. (1989, Haziran 12). *İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/381/EEC Sayılı Konsey Direktifi*. Retrieved Ekim 31, 2013, from Fişek Enstitüsü İş Güvenliği Web Sitesi: www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf
- Bakanlar Kurulu. (1973, Aralık 4). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü*. Retrieved Kasım 8, 2012, from Türk Tabipler Birliği Web Sitesi: http://www.ttb.org.tr/mevzuat/?option=com_content&view=article&id=63:-sai-v..
- Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi. (2005). *Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin 18 No'lu Genel Yorumu: Çalışma Hakkı*. Retrieved Mart 3, 2014, from Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Merkezi Web Sitesi: https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Finsanhaklarim.erkezi.bilgi.edu.tr%2FBooks%2Fkhuku%2Fcalisma_hakki%2Fcalisma_hakki_eshk_18_no_lu_genel_yorumu_calisma_hakki.pdf&ei=8UtKU__UO8ix
- ÇSGB. (2013, Mayıs 15). *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. Retrieved Eylül 28, 2013, from Resmi Gazete Web Sitesi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm>
- ÇSGB. (2013). *Resmi Gazete*. Retrieved Ekim 28, 2012, from Resmi Gazete Web Sitesi.

- Demirbilek, T. (2013, Mayıs 22). *İş Kazaları ve Korunma Yolları*. Retrieved Kasım 30, 2013, from ÇSGB Web Sitesi: <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/27hafta23>
- Ekemen, k. S. (2007, Haziran 12). *89/391/EEC Sayılı Direktifin Uyumlaştırılması*. Retrieved Ağustos 26, 2013, from Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Web Sitesi: http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=13
- GİSBİR. (2012). *GİSBİR*. Retrieved Aralık 17, 2012, from GİSBİR Web Sitesi: <http://www.gisbir.org/>
- İHHAUM. (2010). *Çalışma Hukuku*. Retrieved Ekim 13, 2013, from İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi: http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki.pdf
- ILO. (1964, Haziran 17). *International Labour Organization*. Retrieved Aralık 12, 2012, from International Labour Organization Web Sitesi: <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm>
- ILO. (1985, Haziran 7). *İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi*. Retrieved Kasım 16, 2013, from International Labour Organization: <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm>
- MMO. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu*. Retrieved Haziran 22, 2013, from MMO Web Sitesi: http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf

- Odabaşı, Y. (2013). *Tersaneler ve Gemi Üretimi*. Retrieved Kasım 11, 2013, from İTÜ Web Sitesi: <http://web.itu.edu.tr/~gundemir/files/week11.pdf>
- Pennings, F., & Süral, N. (2005, Aralık). *Türk İş Gücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*. Retrieved Eylül 24, 2013, from T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı: http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf
- Sulak, Y. A. (2012). *sulak.org*. Retrieved 21 Eylül, 2013, from Yaşar Ali Sulak Web Sitesi: <http://sulak.org/yasarali/images/dersler/is-isci-sag/02%20h%20isg%20kav%20ders%20notu.pdf>
- TBMM. (2003, Mayıs 22). *İş Kanunu*. Retrieved Eylül 28, 2013, from TBMM Web Sitesi: <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>
- TBMM. (2012, Haziran 20). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Retrieved Temmuz 12, 2012, from TBMM Web Sitesi: <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6331.html>
- TBMM. (2011). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. Retrieved Eylül 28, 2013, from TBMM Web Sitesi: http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf
- Tuğsavul, H. C., & Yılmaz, T. (2009). *İs Güvenliği Eğitiminin Lisans Düzeyinde Önemi ve Modeli*. Retrieved Mayıs 12, 2009, from İstanbul Üniversitesi Web Sitesi: <http://www.istanbul.edu.tr/mbgak/bildiriler/Endustri/D2-2.pdf>
- TÜİK. (2013, Ağustos 1). *Türkiye İstatistik kurumu*. Retrieved Ekim 1, 2013, from Türkiye İstatistik kurumu Web Sitesi: http://tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1541

- Türkiye İstatistik kurumu. (2011). *Türkiye İstatistik kurumu*. Retrieved 12 23, 2012, from Türkiye İstatistik kurumu Web Sitesi:
<http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>
- Yılmaz, F. (2009). *Gemi Makinaları Ve İnşaatı Mühendisliği İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Retrieved Eylül 26, 2013, from Yıldız Teknik Üniversitesi Web Sitesi:
http://www.yarbis.yildiz.edu.tr/web/userCourseMaterials/ftyilmaz_4330018d94d4c6420d74e05aedbd26f7.ppt

EKLER

EK-A Tuzla Tersane İşletmeleri ve Çalışma Koşulları

1. Tuzla Tersaneler Bölgesi

Bakanlar Kurulunun 22 Eylül 1969 tarih ve 6/12421 sayılı kararıyla İstanbul Tuzla ilçesi Aydınlı Koyu'nun Gemi İnşa ve Yan Sanayi Bölgesi olarak ayrılması kararlaştırılmıştır. Haliç, Tophane, İstinye, Kasımpaşa gibi İstanbul'un bazı semtlerinde bulunan gemi inşa, tamir ve bakım ile uğraşan tersanelerin bu bölgeye taşınması için yer tahsisi yapılmıştır. Böylece günümüzdeki Tuzla Tersaneler Bölgesi kurulmuştur (DPT, 2001, s. 15).

Ancak Tuzla'da tersanelerin yoğunlaşması ise, Haliç'in endüstriden arındırıldığı 1982 yılına denk gelmektedir. TMMOB raporuna göre Türkiye'deki özel sektör gemi inşa kapasitesinin %95'i Tuzla Bölgesi'nde yer almaktadır (TMMOB, 2008, s. 28).

Bölgede yer alan tersane işletmelerini bir araya getiren Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR), müteşebbisler tarafından 07 Temmuz 1971 tarihinde kurulmuştur. GİSBİR misyonunu; *“Milli Gemi İnşa Sanayi'mizi geliştirmek, tersanelerimizin dünya pazarlarındaki yerini almalarına yardımcı olmak, özel sektöre ait tersanelere devletin destek ve teşviklerini sağlamak amacıyla gerekli girişimleri yapmak, tersanelerin müşterek sorunlarını ilgili merciler ile çözüme ulaştırmak, kamuoyunu bilgilendirmek, ulusal ve uluslararası kuruluşlarda, forumlarda ve diğer platformlarda Türk Gemi İnşa Sanayi Sektörü'nü temsil etmek ve sözcüsü olmak gibi görevleri yerine getirmektedir”* şeklinde açıklamaktadır (GİSBİR, 2012).

GİSBİR, üye tersanelerinin tanıtımı, eğitimi ve arge faaliyetlerinde öncülük etme görevlerini üstlenmiştir. GİSBİR ana organları; Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Yüksek İstişare Konseyi ve Denetleme Kurulu olarak belirlenmiştir. GİSBİR “Gemi İnşa Sanayi Dergisi”nin yayınlanması ve İş Kanunu ve Yönetmelikleri'nde yapılan değişiklikler çerçevesinde “Tersaneler Ortak Sağlık Birimi”ni kurarak işletilmesini; “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusunda tersanelerimizin ön denetimleri ile çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesini üstlenmiştir. Bünyesinde bir sağlık merkezi oluşturan GİSBİR; 2008 yılında GİSBİR Tıp Merkezi olarak hizmete başlamış olup, 27 Mayıs 2009 tarihinde Özel Gisbir Sağlık Merkezi Hastanesi unvanını almıştır (GİSBİR, 2012).

2. Tersane Çalışma Koşulları

Gemi inşa sektöründeki işçi güvenliği ve çalışma koşullarının araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla (10/134), Anayasanın 98 inci, Türkiye Büyük Millet Meclisi İç tüzüğü'nün 104 ve 105 inci maddeleri uyarınca TBMM Araştırma komisyonu oluşturulmuştur. Söz konusu komisyonun 2008 yılında yapmış olduğu araştırma raporunda tersane işletmelerinde gerçekleşen işlemlere ilişkin aşağıda yer alan tanımlamalar yapılmıştır (TBMM, 2008, s. 71).

“Dizayn: inşa edilecek geminin formunun, yapısının, teçhizatının belirlenmesi ve bir plan dahilinde yerleştirilerek entegre edilmesi, planda belirtilen sistemin nasıl imal edileceğinin belirlenmesi işlevidir.

Taşıma: Malzemenin tersaneye girişinden çıkışına kadar olan süreçte malzemenin yer değiştirmesi olarak adlandırılır.

Stoklama: Sac ve profillerin koruyucu boya ve raspa işlemi sonrası uygun yükseklikte ve tanımlanmış alanda istiflenmesi işlemidir.

Kaldırma: İmalat sonrasında oluşan blokların birleştirme alanlarında (kızak, havuz) montaj için kaldırılması işlemidir.

Taşıma: Montaj ve kaynak esnasında oluşan çapağın, taşıma motoru ile temizlenmesi işlemidir.

Raspalama: Boya işlemi öncesi saclar üzerinde çıkıntı, kabarıklık, pas, yağ, çapak, eski boya vb. istenmeyen materyallerin yüksek basınçlı hava ile sac üzerinden temizlenmesi ve düzgün bir yüzey elde edilmesi işlemidir.

Boyama: İç ve dış yüzeylerine ait konstrüktif ve ısıt işlemleri tamamlanmış her tür çelik yüzeye uygulanan yüzey koruma işlemidir.

Kesme İşlemi: Gemiye oluşturacak parçaların otomasyon, nümerik kontrollü tezgâhlarda ve/veya manüel olarak, yapılan nestinge göre kesilmesi işlemidir.

Eğme İşlemi: Gemiye oluşturacak parçaların otomasyon, nümerik kontrollü tezgâhlarda ve/veya manüel olarak teknik resme göre eğilmesi işlemidir.

Ön İmalat ve Profil Hazırlama : Yeni gemi inşasında ve/veya tamir proseslerinde blok, yaşam mahali vb. lokasyonların ana yapıya montaja hazır hale getirilinceye kadar geçen süreç ön imalat ve profil hazırlama işlemidir.

Kaynak Ağzı Açma: Ön imalat öncesi kesilen parçaların kaynak öncesi nufüzyetli ve iyi bir şekilde kaynaması için U, V, Y, X gibi yöntemlerle şekillendirilmesi işlemidir.

Kaynak: Gemi saclarının ve/veya blok haline getirilen parçaların, yardımcı metal üzerinden akım geçirilerek birbirlerine nüfuz ettirilerek birleştirilmesidir.

Blok Montaj: Panellerin birleştirilmesi ile blok oluşturulma işlemidir. Blok imalatı sahasında oluşturulan bloklar sonra da kızak üzerine kaynakla birleştirilerek monte edilir.

Yangın : Tersanelerde ve gemi üzerinde yapılan çalışmalarda yanma riskini bertaraf etmek için yapılan çalışmaların tümüdür.

Elektrik İşlemleri : Gemilere elektrik verilmesi, havuzdaki panolar, gemilere verilen elektrik kabloları, idari bina ve hangarlardaki elektrik bakım onarımlarının yapılması işleridir.

Bakım Onarım : Tersane genelinde iş makinesi ve araçlarının bakım, onarım ve tamirinin yapılması işlemidir.

Donatım İşleri : Geminin ön imalat aşaması bitiminden sonra teçhiz, ekipman ve makinelerin uygun olarak yerlerine yerleştirilmesi işlemlerinin tümüdür.

Havuzlama : Havuza tamir amaçlı gelen gemilerin su altında kalan kısımlarında yapılması gereken (Pervane, dümen, şaft vb.) tamir işlemlerini gerçekleştirebilmek için gemilerin yüzen veya taş havuzların içine alınarak "Takarya" adı verilen blokların üzerine oturtulması ile tamir edilmesi ve kuruya çıkarılması işlemidir.

Denize İndirme : Kızak üstünde montajı ve dış kaplama boya işlemleri biten geminin sürtünme kuvvetini yenerek hareket etmesi sağlanarak kaydırılarak denize indirilmesi işlemidir.

İskele Kurma ve Sökme İşlemi : Geminin inşası veya tamiri esnasında yüksek bölgelerde yapılacak çalışmaları emniyetli bir şekilde yapılabilmesine imkân sağlayan sökölüp, kurulabilen ve belirli miktarlarda ağırlık taşıyabilen iskele yapısına ve bunların gerektiğinde kurulup sökülme işlemidir.

Test ve Tecrübeler : Geminin donatım aşamasından sonra makine, ekipmanların ve sistemlerin istenilen standartlara uygunluğunu test etmek ve teslimat öncesinde klas kuruluşunun nezaretinde son testlerin gerçekleştirilmesi işlemidir”

3. Tersanelerde Bulunan Başlıca Bölümler

Tersane işletmeleri öncelikle idari faaliyetlerini sürdürebilmek için bir veya çok katlı, betonarme idari binalar kullanmaktadırlar. Gemiye montajdan önce ön imalatın yapıldığı imalat sahası çoğunlukla açık alan olarak düzenlendiği görülmektedir. Geminin sudan kesilmesi için üçgen şeklinde oluşturulan yapı olan kızak altları alt işveren işçilerinin soyunma yerleri, WC, yemekhane veya depo olarak kullanılmaktadır (ÇSGB, 2007, s. 6).

Tablo 3.1. Tersanelerin başlıca bölümleri

Gemi Üretimi ve Onarımı Yapılan İşyerlerinin Başlıca Bölümleri	Yat Üretimi Yapılan İşyerlerinin Başlıca Bölümleri
İdari bölüm	Marangoz atölyesi
Kesim atölyesi	Torna atölyesi
Soğuk şekillendirme atölyesi-Pres atölyesi	Döşeme atölyesi
Boru atölyesi	Boya atölyesi
Kapalı blok imalat atölyesi	
Açık blok imalatı alanı	
Raspa atölyesi	
Depolama alanları	
Kızaklar (Blok montajı)	
Yüzer havuzlar	
Marangoz atölyesi	

4. Başlıca Kullanılan İş Donanımları

Gemi üretiminde ağır tonajlı vinçler, metal işlemek için çeşitli torna sistemleri, üretim sahasında ki nakliyat için forklift gibi makinalara ve testere, matkap, freze gibi çeşitli el aletlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bunların yanı sıra çeşitli kimyasallar ve kaynak sistemleri üretimin önemli araçlarını oluşturmaktadır. Tüm bu ekipmanlar hayati tehlikelere sahip eğitilmiş ve profesyonel kişilerce kullanılması gerekli malzemelerdir. Öncelikli olarak önceki bölümlerde sözü edilen hakların sağlanabilmesi ve ihlale uğramaması için bahsi geçen cihaz ve ekipmanların insan hayatına kastedecek işlere maruz kalmaması gerekmektedir (TBMM, 2008, s. 22).

4.1. Kullanılan Ham ve Yardımcı Maddeler

Gemi inşasında kullanılan ana materyalin çelik ve demir olması sebebiyle yassı çelik, kaynak teli, çeşitli boya ve çözücüler, ahşap, kontrplak, deniz tutkalı vb. ham ve yardımcı maddeler kullanılmaktadır (ÇSGB, 2007, s. 26).

5. Çevreye Olan Etkiler

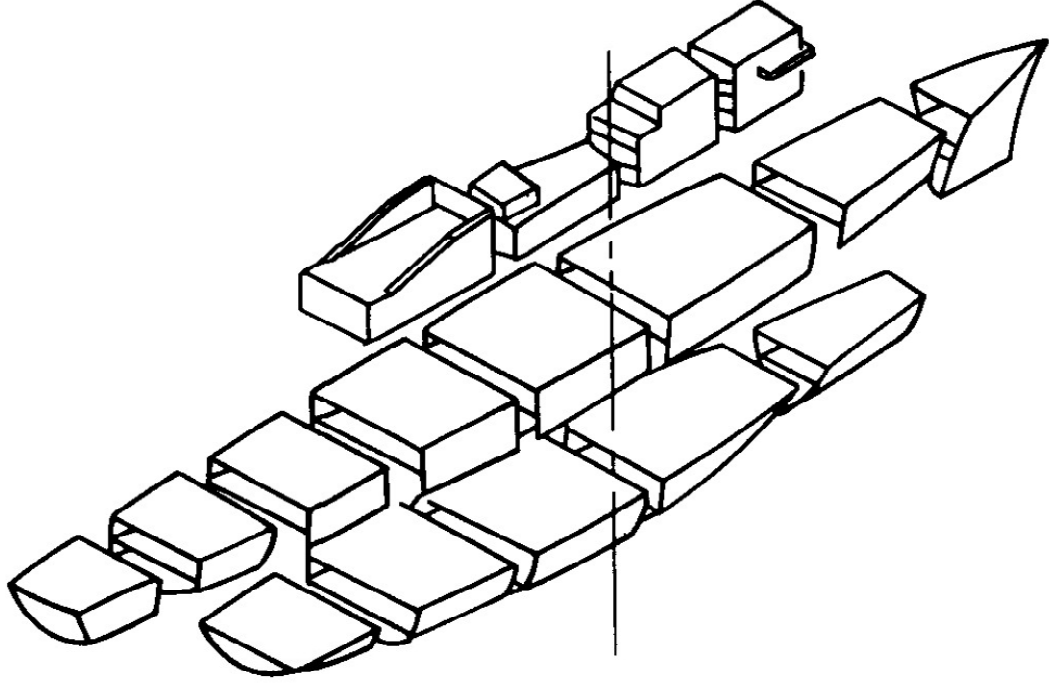
Tersaneler işletmelerinin kuruluşunda yürürlükte olan mevzuatlar çerçevesinde devletin arazisine veya kıyıda şahısların kendi mülkiyetlerinde bulunan araziler üzerinde kurulabilmektedir. Bu alanlarda tersane işletmesinin kurulabilmesi maksadıyla dolgu yapılacak olması durumunda alanın teknik projesi; alanın 1/1000 ölçekli Uygulama İmar Planı onaylandıktan sonra, DLH İnşaatı Genel Müdürlüğü tarafından onaylanmakta ve dolguda kullanılacak malzemenin büyüklüğü, yoğunluğu vb. hususlar yine aynı Genel Müdürlük tarafından belirlenmektedir. Yine aynı kuruluş tarafından yapım aşamasında da gerekli kontroller yapılmaktadır. Söz konusu tesisin işletimine izin verilmesi için Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığınca da ersanenin uygulama projesine uygun olarak tamamlandığına dair DLH İnşaatı Genel Müdürlüğü'nün görüşü ve Denetim Belgesi istenilmektedir. Bu denetimde dolguda kullanılacak malzemelerin niteliği, deniz çevresine, deniz tabanına ve su sirkülasyonuna zarar verip vermeyeceği, inşa ve işletim aşamasında çevreye verebileceği zararların tespiti ve sınır değerlerinin üzerindeyse gerekli tedbirlerin aldırılması gibi hususların tamamı Çevre ve Orman Bakanlığı tarafından Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) sürecinde incelenmekte olup, "ÇED Olumlu Kararı" bu doğrultuda verilmektedir (Aytaş, 2009, s. 6).

Tersanelerde gemi inşa amaçlı kızak sistemi, kuru havuz sistemi, yüzer havuz sistemi lift-dock sistemi ve syncrolift² gibi çeşitli sistemler kullanılmaktadır. Bu sistemlerden kızak ve kuru havuzlarda gemi inşası gerçekleştirilmekte olup diğer sistemler daha ziyade bakım onarım amaçlıdır. Bunlardan syncrolift ve lift-dock sistemleri birbirlerine benzer olup; asansör, kızaklama, raylı ve/veya tekerli transfer ünitelerini içermektedirler (TBMM, 2008).

Gemi inşa sürecinde Türkiye tersanelerinin ortalama üretim süresinin 12 – 14 ay olduğu görülmektedir. Bu süreçte kaynakların kullanımının kontrol edilebilmesi için planlama birimleri blok üretim modellerini geliştirmişlerdir. Blok üretim modeli gemi inşaatı başlamadan önce gemi tersane üretim ve kaldırma / taşıma imkanlarıyla sınırlanmış olan; yani büyüklüğü ve ağırlığı tersanece taşınmaya müsait, bloklara bölünür ve üretim planlaması blokların üretimi ve toplam montajı şeklinde gerçekleştirilir. Bir gemiye ait tipik bloklama işlemi şematik olarak Şekil3.2'de görülmektedir (Odabaşı, 2013, s. 2).

² Lift Dock ve Syncrolift; hareketli kaldırma platformu kullanılarak, gemilerin bakım amaçlı tersane sahasına alınması için kullanılan sistemin genel adıdır.

Şekil 3.2. Bir fırkateyn'in şematik blok diyagramı



Üretim sürecini TBMM Araştırma Komisyonu üretim işlemlerini genel olarak şöyle özetlemektedir: “Tersaneye gelen saclar ön imalat öncesinde, yüzey temizlenmesi ve ön boyama işlemlerine tabi tutulduktan sonra bilgisayar programlı kesme makineleri kullanılarak istenen şekillerde kesilmesi, yüzey düzeltme işlemi sonrası montaj, ara kat boyaması, panel imalatı ile ön imalatın tamamlanması daha sonra ön imalatta oluşturulan blok parçalarının bir araya getirilerek blokların oluşturulması ve bunların kızak veya kuru havuzda kaynakla birleştirilerek geminin kabuk kısmının oluşturulması, ana makinesinin yerleştirilmesi gibi diğer teferruatsal işlemler sonrası denize indirilen gemiye donatım ve meyil tecrübesi yaptırılarak geminin seyre hazır hale getirilmesi şeklinde gelişmektedir. Dolayısıyla yukarıdaki işlemler çerçevesinde tersaneler temel olarak idari ünitenin yanı sıra depolama, ön imalat, imalat, montaj ve boyama üniteleri içermekte olup panel hattı veya vinç sistemleri ile de üniteler arası malzeme transferi sağlanmaktadır. İskele ve rıhtımlar tersanelerin en fonksiyonel yapılarından. Bu yapılar sadece gemilerin donatımı, bakım onarımı amacıyla kullanılır. Gemilere, donatım veya bakım onarım için kullanılacak parça ve donanımların nakli iskele/rıhtım üzerinde çalışan vinçler vasıtasıyla yapılır. Bakım onarım işlemlerin yapılacağı yer, bakım onarımın mahiyetine göre değişmektedir. Örneğin büyük çaplı bakım onarım gerektiren veya sadece sac yenilenmesini gerektiren durumlarda, geminin büyüklüğü ve tesis imkânları da dikkate alınarak, gemi ya karaya çekilir ya da yüzer/kuru havuza alınır. Gemi inşa sektöründe dünyada önde olan ülkelerin tamamında gemiler kuru havuzlarda inşa edilmektedir. Özellikle belli tonajın üzerindeki gemilerin teknik olarak kuru havuzlarda veya yüzer havuzlarda inşa edilme zorunluluğu vardır. Bu uygulama çevre sağlığı açısından en uygun yöntemdir” (TBMM, 2008, s. 47).

Tersanede gemi inşası ve bakım onarım faaliyetleri sırasında muhtelif cins ve miktarlarda katı atıklar oluşmaktadır. Bunlar, torna ve tesviye atölyesinden metal talaşı, kullanılmış kaynak elektrotlar artıkları, sac kesim atölyesi, ön imalat kapalı sahası, kızak ve boru atölyelerinde yapılan kaynak işlemlerinden kaynaklanan kaynak cürufufları, gerek yeni gemi inşası gerekse de bakım onarım faaliyetleri esnasında raspa işlemlerinden sonra oluşan

raspa malzemesi atıkları (metal, grid) ve yüzey düzeltilmesi amacıyla kullanılan çelik bilye atıkları ile elektrik atölyesi, marangozhane ve diğer birimlerden kaynaklanan ahşap, plastik, metal vb. katı atıklardır. Bu tip atıklar 14.03.2005 tarih ve 25755 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan “Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği” hükümlerine uygun olarak bertaraf edilmek zorundadır (Resmi Gazete, 2005).

Ayrıca tersanenin işletilmesi sırasında, personelden kaynaklanan evsel ve katı atıkların (yemek servisinden kaynaklanan organik kökenli evsel atıklar ve cam, kâğıt, plastik vb. inorganik katı atıklar) yanında bakım onarım amacıyla tersaneye gelen gemilerden kaynaklanan evsel nitelikli atık su, sintine, balast suyu, bakım onarımdan kaynaklanan sıvı atıklar ve kimyevi atıklar meydana gelmektedir. Ancak, tersanelere gelen gemilerden kaynaklanabilecek kirleticiler açısından 26.12.2004 tarih ve 25682 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Gemilerden Atık Alınması ve Atıkların Kontrolü Yönetmeliği” hükümlerine uyma zorunluluğu getirilmiştir. Çevresel Etki Değerlendirmesi, belirli bir proje ve gelişmenin çevre üzerindeki önemli etkilerinin belirlendiği bir süreçtir. Yeni proje ve gelişmelerin çevreye olabilecek sürekli veya geçici potansiyel etkilerinin sosyal sonuçlarını ve alternatif çözümlerini de içine alacak şekilde analizi ve değerlendirmesidir. Çevresel Etki Değerlendirmesinin temel görevi, projelerle ve gelişmelerle ilgili olarak, karar vericilerin sağlıklı karar vermelerini sağlamak için projelerden kaynaklanabilecek çevresel etkileri net bir şekilde göstermektir. 1969 yılında ABD’de yürürlüğe giren Ulusal Çevre Politikası Kanunu kapsamında dünya ile tanışan Çevresel Etki Değerlendirmesi, ülkemizde 7 Şubat 1993 tarihinden bu yana uygulanmakta olup bir tersanenin kurulma aşamasında da “Çevresel Etki Değerlendirmesi Olumlu Kararı” alınması gerçekleştirilmektedir. Toplumların refah ve mutluluğunu artırmaya yönelik ihtiyaçların karşılanması için üretim yapılırken insanların daha rahat ve huzur içinde hayatlarını idame ettirmeleri, temiz ve sağlıklı bir çevre içerisinde yaşamaları için doğal kaynakların çok iyi kullanılarak bunların gelecek nesiller içinde korunması gerekir. Bunun için ülkemiz tersanelerinde modern ve çevre dostu üretim teknikleri kullanılması teşvik edilmeli, çevre ile ilgili yasal düzenlemelere uyulmalı, işletmenin katı, sıvı ve gaz atıklarının çevreye zarar vermeyecek şekilde bertarafı sağlanmalı ve zaman zaman çevre bilincinin yerleşmesi ve gelişmesi amacıyla çalışanlara hizmet içi eğitimler verilerek üretimde uluslararası kriterler yakalanmalıdır (TBMM, 2008).

EK-B ÇSGB TUZLA TEFTİŞİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince, son yıllarda Tuzla Tersanelerinde aşağıda belirtilen teftişler yapılmıştır (ÇSGB, 2007).

A) 01.09.2006 – 31.01.2007 tarihleri arasında “Tersane İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi” gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında 51 tersanede teftiş yapılmıştır. Yapılan teftişlerde 15,718 erkek, 455 kadın, olmak üzere toplam 16,173 işçinin çalıştığı tespit edilmiştir. Teftişlerde 99 madde başlığı altında toplam 1,061 noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği yönünden noksan husus tespit edilen işyerlerinden; 3 işyeri işverenine idari para cezası uygulanması istenmiş, diğer işverenlere noksanlıkların giderilmesi için süre verilmiştir.

Yapılan teftişler sonucunda “Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu” hazırlanmış ve rapor başta işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları olmak üzere, üniversitelere, meslek kuruluşlarına, Milli Kütüphaneye ve TBMM Başkanlığına gönderilmiştir.

B) 13.09.2007 – 24.09.2007 tarihleri arasında aynı bölgede faaliyette olan 43 işyeri, 2. proje teftişi kapsamına alınmıştır. Bu teftişlerde 5,320 asıl işveren işçisi ile 8,811 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 14,131 işçinin çalıştığı tespit edilmiştir. Teftişi yapılan işyerlerinden 2 işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir husus bulunmadığı tespit edilmiş, 41 işyerinde 103 madde başlığı altında toplam 588 noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilmiştir. Noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilen işyeri işverenleri hakkında toplam 196.054,00TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir. 2. proje teftişleri sonucunda da “Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi 2. Genel Değerlendirme Raporu” 2007 yılı Ekim ayında hazırlanarak yayınlanmıştır.

C) 20.02.2008 29.02.2008 tarihleri arasında 43’ü Tuzla’da, 4’ü de Yalova’da olmak üzere toplam 47 tersanede, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapılmıştır. 2008 yılı Mart ayı itibariyle teftişleri tamamlanan iş yerlerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli hususlar tespit edilen 19 iş yerinde kısmi durdurma uygulanmıştır. Yine bu teftiş ve denetimler sonucunda, teftiş yapılan iş yerlerinden 4 iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir husus bulunmadığı tespit edilmiş, noksanlık ve mevzuata aykırılık tespit edilen 14 işyeri işverenliğine, tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilebilmesi için süre verilmiş, 10 işyeri işvereni hakkında toplam 29.400,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

D) 26.05.2008-30.05.2008 tarihleri arasında Tuzla Tersaneler Bölgesinde bulunan 40 tersane iş yerinde yapılan teftişler neticesinde; 2 tersanede her hangi bir noksanlık bulunmadığı tespit edilmiş, noksan husus tespit edilen 26 iş yeri için toplam 103,912,00 TL idari para cezası uygulanması istenmiş ve 12 iş yerine de noksanlıkların giderilmesi amacıyla süre verilmeksizin tebligat yapılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince 2008 yılı içerisinde yapılan teftişlerde, işçilerin yaşamı için tehlikeli hususlar tespit edilen; Tuzla Gemi İnşa Sanayi Bölgesinde yer alan 7 iş yerinde 4857 sayılı İş Kanunu’nu 79. maddesi gereğince kapatma uygulanmıştır. Yapılan teftişlerde en çok rastlanan noksan hususlar Tuzla Tersanelerinde son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde, en fazla sayıda tespit edilen olumsuzluklar aşağıda belirtilmiştir.

- Risk değerlendirmesi yapılmaması,
- İşyerlerinde yeterli eğitim yapılmaması ve yıllık eğitim programı hazırlanarak uygulanmaması,
- Meslek hastalığına yol açabilecek olan işlerde çalışan işçilerin sağlık kontrolünün yapılmaması,
- İşyerlerinde yangın ekibi kurulmaması ve yangın tahliye tatbikatının yapılmaması,
- Yüksekte çalışmalar ve düşmelere karşı gerekli önlemlerin alınmaması,

- Kaldırma araçlarının periyodik kontrollerinin yaptırılmaması,
- Elektrik tesisatının ve topraklama tesisatının kontrolünün yaptırılmaması,
- Seyyar elektrik kabloların dış etkenlere karşı korunmaması,
- Elektrik panolarının zeminlerinin yalıtkan malzemeyle kaplanmaması,
- Kompresörlerin periyodik kontrollerinin yaptırılmaması,
- Kişisel koruyucu donanımlarının kullanılmaması,
- Patlayıcı ortam oluşabilecek alanların sınıflandırılmaması,
- Patlayıcı ortamlarla ilgili risk değerlendirilmesi yapılmaması,
- Patlamadan korunma dokümanı hazırlanmaması,
- Gaz tüplerinin taşınması ve depolanmasında güvenlik tedbirlerinin alınmaması.”

Yapılan Teftişler kapsamında Tuzla Tersaneler Bölgesinde birincisi 2005, diğeri de 2007 yılı olmak üzere 2 proje gerçekleştirilmiştir (TBMM, 2008, s. 117).

“A) 03.01.2005 – 31.03.2005 tarihleri arasında gerçekleştirilen 1. proje kapsamında 31 tersanenin genel teftişi yapılmıştır. Teftişi yapılan 31 işyerinde 2,102 asıl işveren işçisi, 12,000’i aşkın alt işveren işçisi, tersane işverenlerine iş anlaşması karşılığı iş yapan diğeri işveren işçisi ve armatörlere iş yapan işçiler olmak üzere toplamda yaklaşık 15,000 işçiye ulaşılmıştır.

B) 2007 yılı Kasım ayında başlatılan 2. projede, 09.11.2007-15.12.2007 tarihleri arasında 10 Müfettiş tarafından 5 ekip halinde bireysel ve toplu çalışma ilişkileri açısından yapılan genel teftişlerde 21 asıl işverenlik incelenmiş, 21 asıl işverenlik bünyesinde 2503 işçiye, 183 bağlı alt işverenlikte ise 6690 işçiye ulaşılmıştır. Bu teftişlerde 74 işyeri ile ilgili olarak, İş Kanunu’nun 3, 28, 32, 37, 41, 44, 46, 47, 53, 56, 60, 63, 69,76 maddelerine muhalefetten toplam 1.964.977.00 TL idari para cezası uygulanmıştır. Söz konusu denetimler sonucunda düzenlenen raporlarla 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 59/I maddesine muhalefetten toplam 8965 ihlal neticesinde aynı Kanun’un 62. maddesi uyarınca ilgili Cumhuriyet Savcılıklarına suç duyurusunda bulunulmuştur.

C) 26.05.2008-30.05.2008 Tarihleri Arasında yapılan teftişlerde, 6 işyerinde “Asıl işveren alt işveren ilişkisinin 4857 sayılı Kanunun 2. maddesine aykırı olduğu, alt işverenlik sözleşmesinin iptalinin gerektiği” tespiti yapılmıştır.”

ÖZGEÇMİŞ

GÖKSENİN AKTEKİN

Kaynarca Mh. Sahil Bulv.Cd. Deniz Askeri Loj. Oruçreis Blok D:16, Pendik-İSTANBUL | Tel: 0 505 677 53 81 | e-posta : gaktekin@hotmail.com

EĞİTİM

Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Eskişehir Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Öğrenimi	2007
Deniz Astsubay Sınıf Okulu K.1ığı, Yalova Telsiz Astsubayı Mesleki Eğitimi	2001
Ege Üniversitesi, Ege Meslek Yüksek Okulu, İzmir Telekomünikasyon Bölümü Önlisans Öğrenimi	1998
Bornova Mimar Sinan Teknik Lisesi, İzmir Endüstriyel Elektronik Bölümü	1996

DENEYİM

Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Ankara Telsiz Astsubayı	Ağustos 2001– ...
Deniz Kuvvetleri bünyesinde çeşitli yüzer ve kara birliklerinde telsiz astsubayı olarak görev yaptı.	
Plan-Tel-Bil Ltd.Şti. Teknisyen	Temmuz 1998 – Mart 2000
KAREL ve TELESİS marka ofis tipi telefon santralleri teknisyenliğini yaptı.	

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi : 08.11.1978
Doğum yeri : Berlin-Almanya