

**T.C.**  
**TRAKYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ABD**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**



**TÜRKİYE’DE METAL İŞ KOLUNDA**  
**SENDİKALARIN İŞ SAĞLIĞI VE**  
**GÜVENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:**  
**ÇORLU ÖRNEĞİ**

**ALİ ÖZBEK**  
**TEZ DANIŞMANI**  
**Doç. Dr. M. Engin SANAL**

**EDİRNE**

**2019**

**Tezin Adı:** Türkiye’de Metal İş Kolunda Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri: Çorlu Örneği

**Hazırlayan:** Ali Özbek

## ÖZET

Tarihsel süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusu önemini korumuştur. Özellikle son yıllarda Türkiye’de artan iş sağlığı ve güvenliği sorunları konunun önemini daha da arttırmaktadır. Hukuki düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği konusyla ilgili gerekli her tedbir alınmış gözükse de iş sağlığı ve güvenliği sorunları ortaya çıkmaya devam etmektedir.

Türkiye’de Metal İş Kolunda Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri adlı araştırmamızda sendikaların iş sağlığı ve güvenliği sorunları konusunda ne durumda oldukları düşüncesi konunun çıkış noktasını oluşturmaktadır. Yabancı yayınlar içerisinde bu konu ile ilgili araştırmalara rastlanılsa da Türkiye’de bu konu ile ilgili olarak pek fazla çalışma bulunmamaktadır.

Türkiye’de Metal İş Kolunda Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri konulu araştırmamızda, konu ile ilgili literatür taranmış, teorik kısımların ele alınmasından sonra ise alan araştırmasıyla da çalışma desteklenmiştir. Riskli sektörler içinde yer alan metal iş kolunda, Tekirdağ’ın Çorlu İlçesinde iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde sendikaların etkisi ele alınmış ve çalışma ile sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, İş Sağlığı, İş Güvenliği, Metal İş Kolu

**Title of the thesis:** The impacts of the occupational health and safety of the unions in metal handle business in Turkey. Çorlu Example

**Prepared by:** Ali Özbek

## **ABSTRACT**

In the historical process, the issue of occupational health and safety has become important. Especially in recent years, increasing occupational health and safety issues in Turkey further increases the importance of the issue. Occupational health and safety issues continue to emerge even though all necessary measures have been taken regarding occupational health and safety with legal arrangements.

In our study called The Effects on The Health and Safety of The Unions in The Metal Business Segment in Turkey, the position of the trade unions in occupational health and safety issues is the starting point of the issue. Although we encounter these issues related to research in foreign publications, there is little work in Turkey regarding this issue.

In our study called The Impacts of The Occupational Health and Safety of The Unions in Metal Handle Business in Turkey, the literature on the subject was scanned and after the theoretical parts had been handled, the study was supported with the field research. In the metal sector, which is one of the risky sectors, the situation of the trade unions on the issue of occupational health and safety in the district of Çorlu in Tekirdağ was handled and a positive effect on the occupational health and safety of the trade unions was demonstrated.

**Keywords:** Trade Union, Occupational Health, Occupational Safety, Metal Work

## ÖN SÖZ

Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı ücretli çalışma ilişkisi sonucunda, o dönemden günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği sorunları olagelmıştır. İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının değişen üretim süreçleri ile daha da artıyor olması, konuya önem kazandırmaktadır. Çalışan kesimin temsilcisi olan sendikaların, iş sağlığı ve güvenliğine olan katkılarının incelenmesi, çalışanların uğradıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan olumsuzlukların önlenmesi amacıyla önem taşımaktadır.

Tez çalışmasında, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri; sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşumunda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenlenmesi ve geliştirilmesinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda veri toplama ve denetleme ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilinçlendirme konularında incelenmeye çalışılmıştır. Bu incelemede riskli sektörlerden olan metal iş kolunda çalışan sendika üyesi çalışanlar tercih edilmiştir.

Tez çalışmasında sendika kavramı ve tarihsel gelişim süreçleri incelenerek; iş sağlığı ve güvenliği kavramı, amacı ve önemi, tarihsel süreç içinde incelenmesi yapılarak, metal iş kolunda iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile sendikanın bu risklerin azaltılması yönündeki etkileri analiz edilmiştir.

Tez çalışmam süresince bana yardımcı olan danışmanım Doç. Dr. M. Engin Sanal'a, araştırmam kapsamında, anket çalışmasının yürütülmesinde yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Koldere Akın'a, Türk Metal Sendikası Çorlu Şubesi'ne ve araştırmama destek veren Çorlu metal iş kolu çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖN SÖZ .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR.....	viii
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	3
1. DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK .....	3
1.1. SENDİKA KAVRAMI VE ORTAYA ÇIKIŞI .....	3
1.2. İDEOLOJİLERİNE GÖRE SENDİKA TİPLERİ .....	6
1.2.1. Pragmatik ( Faydacı ) Sendikacılık .....	6
1.2.2. Reformist ( Evrimci ) Sendikacılık .....	6
1.2.3. Marksist ( Devrimci ) Sendikacılık .....	7
1.3. SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	8
1.3.1. Sendikaların Ortaya Çıktığı ve Tanınma Mücadelesi Verdikleri Dönem (19.Yy-1945) .....	8
1.3.2. Sendikaların Kurumsallaştığı ve Yükselişe Geçtiği Dönem (1945-1980) .....	13
1.3.3. Sendikaların Gerilediği ve Güç Kaybettiği Dönem (1980 ve sonrası).....	16
1.4. TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK .....	19
1.4.1. Cumhuriyetin İlk Yılları (1923 – 1945).....	19
1.4.2. Yasaklamadan Denetimli Serbestliğe (1945 – 1960).....	23
1.4.3. 1961 Anayasası ve Özgürlükçü Sistem (1960 – 1980) .....	26
1.4.4. 1982 Anayasası, Yasaklamalar ve Değişen Koşullara Uyum Sağlama Çabası (1980 ve Sonrası) .....	37
İKİNCİ BÖLÜM.....	51
2. DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ .....	51
2.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KAVRAMI .....	51
2.2. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN AMACI .....	52
2.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ .....	52
2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	54
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi .....	54

2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi .....	58
2.5. TÜRKİYE'DE MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ .....	61
2.5.1. Uluslararası Sözleşmeler .....	61
2.5.2. Anayasa .....	63
2.5.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	64
2.5.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....	68
2.5.5. 4857 Sayılı İş Kanunu .....	69
2.6. METAL İŞKOLUNDA YAŞANAN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ SORUNLARI .	70
2.6.1. Dökümcülük İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği .....	70
2.6.1.1. Metal Döküm İşkolunda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları .....	71
2.6.1.1.1. Metal Döküm İşkolunda İş Kazaları .....	71
2.6.1.1.2. Metal Döküm İşkolunda Meslek Hastalıkları .....	72
2.6.1.2.3. Metal Döküm İşkolunda Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri .....	76
2.6.2. Metal İşleme İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği .....	79
2.6.2.1. Metal İşleme İşkolunda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları .....	80
2.6.2.1.1. Metal İşleme İşkolunda İş Kazaları .....	80
2.6.2.1.2. Metal İşleme İşkolunda Meslek Hastalıkları .....	81
2.6.2.1.3. Metal İşleme İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri .....	83
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	86
3. Türkiye'de Metal İş kolunda Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri: Çorlu Örneği .....	86
3.1. Araştırmanın Önemi .....	86
3.2. Araştırmanın Amacı .....	87
3.3. Evren ve Örneklem .....	87
3.4. Verilerin Toplanması .....	87
3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması .....	88
3.6. Güvenirlilik Testi .....	88
3.7. Metal İş kolunda Çalışan Sendika Üyesi İşçilerin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğine İlişkin Görüşleri .....	90
3.7.1. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri .....	90
3.7.2. Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğinin Maddelerine Dair Betimsel İstatistikler .....	94
SONUÇ .....	101
KAYNAKÇA .....	104

EK-A ..... 121

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) Testi Sonucu Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı ...	89
Tablo 2. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin Cinsiyetlere Göre Dağılımı .....	90
Tablo 3. Ankete Katılan Sendikalı İşçilerin Kaç Yıldır Sendika Üyesi Olduklarına Dair Sürelerin Dağılımı .....	91
Tablo 4. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin Kaç Yıldır Çalıştıklarına Dair Sürelerin Dağılımı .....	92
Tablo 5. Ankete Katılan Sendikalı İşçilerin Eğitim Durumlarının Dağılımı .....	92
Tablo 6. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin İş Kazası Geçirme Durumları İle İlgili Dağılımlar .....	93
Tablo 7. Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğinin Maddelerine Dair Betimsel İstatistiklerin Dağılımı.....	95



## KISALTMALAR

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**ANAP:** Anavatan Partisi

**AR-GE:** Araştırma- Geliştirme

**BASIN-İŞ:** Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası

**CHP:** Cumhuriyet Halk Partisi

**DB:** Desibel

**DİSK:** Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**DP:** Demokrat Parti

**DSİ:** Devlet Su İşleri

**DYP:** Doğru Yol Partisi

**HAK-İŞ:** Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**HZ:** Hertz

**ICFTU:** (ing.) International Confederation of Free Trade Unions, (tr.) Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**ILO:** (ing.) International Labour Organization, (tr.) Uluslararası Çalışma Örgütü

**IMF:** (ing.) International Monetary Fund, (tr.) Uluslararası Para Fonu

**KİT:** Kamu İktisadi Teşebbüsü

**KRİSTAL-İŞ:** Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası

**LASTİK-İŞ:** Türkiye Petrol, Kimya ve Sanayii İşçileri Sendikası

**M.Ö:** Milattan Önce

**MADEN-İŞ:** Türkiye Maden İşçileri Sendikası

**MGK:** Milli Güvenlik Kurulu

**MHP:** Milliyetçi Hareket Partisi

**MİSK:** Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**MSP:** Milli Selamet Partisi

**OECD:** (ing.) Organisation For Economic Co-operatrion (tr.) Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

**PETROL-İŞ:** Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

**SADA:** Sendikalar Arası Dayanışma Anlaşması

**SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu

**SPSS:** (ing.) Statistical Package for the Social Sciences, (tr.) Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

**SSCB:** Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

**SSGSSK:** Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

**TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TİP:** Türkiye İşçi Partisi

**TSK:** Türk Silahlı Kuvvetleri

**TÜRK-İŞ:** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**WHO:** (ing.) World Health Organization, (tr.) Dünya Sağlık rgt

**YY:** Yüzyıl

## GİRİŞ

Charles Dickens'ın, "İki Şehrin Hikâyesi" eseri şöyle başlar:

*"Zamanların en iyisiydi, zamanların en kötüsüydü, hem akıl çağıydı, hem aptallık, hem inanç devriydi, hem de kuşku, Aydınlık mevsimiydi, Karanlık mevsimiydi, hem umut baharı, hem de umutsuzluk kışıydı, hem her şeyimiz vardı, hem hiçbir şeyimiz yoktu..."*

Charles Dickens'ın yukarıdaki sözleriyle betimlediği dönem ilk kez insan emeğinin ücret karşılığında kiraya verildiği Sanayi Devrimi dönemidir. Öyle bir dönemdi ki erkekler, kadınlar ve çocuklar sefalet içerisinde sefalet ücreti için, yaşamak için çalıştılar. Bir tarafta az sayıda ancak ekonomik yönden güçlü sermayedar kesim, diğer tarafta sayıca çok ancak ekonomik yönden sefalet içindeki İşçi Sınıfı...

Sefalet ve sömürüye daha fazla dayanamayan İşçi Sınıfı sermayedar kesime karşı birlik içinde hareket etmenin gücünü keşfettiler. Bu birliktelikte sendika adı verilen çatı altında sağlandı. Sanayi Devrimi döneminde ilk olarak tanınma mücadelesi verdiler, sonra refah devleti döneminde geliştirdiler ve son zamanlarda da kriz içerisine girseler de hala güçlü örgütlenmeler oldukları söylenebilir. Sanayi Devriminden bu yana varlıklarını sürdüren sendikaların, işçilerle ilgili her konuda etkilerinin olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde de ne tür etkilerinin olduğunun araştırılması bu tezin konusunu oluşturmaktadır.

Birinci bölümde, sendika kavramı, ideolojilerine göre sendika tipleri, Dünyada sendikaların tarihsel gelişimi ve son olarak da sendikaların Türkiye'deki tarihsel gelişimi literatür taraması ile incelenmiştir.

İkinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi, Dünyada ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi, Türk mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler ele alındıktan sonra, metal iş kolu özelinde, iş sağlığı ve güvenliği konusu, literatür taraması ile incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise yapılan araştırma ile ilgili teknik detaylar ve araştırma bulguları analiz edilerek, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri irdelenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK

#### 1.1. SENDİKA KAVRAMI VE ORTAYA ÇIKIŞI

Bugünkü anlamda işçi ve işverenlerin aralarında oluşturmuş oldukları meslek birliklerini ifade eden sendika sözcüğünün kökeni Latince “Syndic” ten türemiştir. “Syndic” sözcüğü ilk çağlarda Roma ve Yunan sitelerinin yönetiminde temsilcilik yapan kişi ve/veya kişileri ifade etmek için kullanılmıştır. Orta çağa gelindiğinde “syndic” sözcüğü; Fransızca, İspanyolca, İtalyanca gibi Batı dillerinde bir grubun yararını gözetmek için seçilen kişi ve/veya kişileri ifade etmek için kullanılmıştır.<sup>1</sup> Bugünkü anlamında ise sendika sözcüğü, 19. Yüzyıldan itibaren İngiltere’ de bir şehir veya bölgede işçilerin hak ve menfaatlerini korumak için kalfalar arasında kurulan örgütlenmeleri ifade etmek için kullanılmıştır.<sup>2</sup>

Webb’ler sendikayı, “*Ücretlilerin, çalışma koşullarının korunması ya da geliştirilmesi amacını güden, devamlı bir birlik*” olarak tanımlarken,<sup>3</sup> başka bir tanımda ise sendikalar, işçilerin hak ve çıkarlarını işverenlere ve hükümetlere karşı korumak için oluşturdukları örgütlenmeler olarak tanımlanmıştır.<sup>4</sup> Başka bir tanımda ise sendika: “*Üyeliği hem işyerinde hem de toplumda çıkarlarını örgütlemeyi ve temsil etmeyi amaçlayan ve özellikle de kolektif doğrudan iş süreci yoluyla istihdam ilişkisini düzenlemeyi hedefleyen çalışanlardan oluşan herhangi bir kuruluş.* “olarak tanımlanmıştır.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Adnan Mahiroğulları, *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2013, s. 1

<sup>2</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2014, s. 3

<sup>3</sup> Michael P. Jackson, *Sendikalar*, Öteki Yayınevi, Ankara, 1996, s. 7-8

<sup>4</sup> Yıldırım Koç, *Sendikacılık Tarihi*, Türk – İş Eğitim Yayını no: 1, Ankara, 1998, s. 1

<sup>5</sup> Zulkiflee Daud-Shahrom Tumin, “The Relationship Between Employees’ Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company’s Experience”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 13, 2013, s. 125

İşçi sendikalarının ortaya çıkışı Sanayi Devrimi'nden sonra olmuştur. James Watt'ın buhar makinesini fabrika tezgâhlarını çalıştıracak şekilde geliştirmesiyle, emek yoğun üretim sistemine sahip küçük zanaat, tezgâh ve atölyeler yerini sermaye yoğun üretim sistemine sahip, kitle ve seri üretim yapmaya olanak tanıyan fabrika üretimine terk etmiştir. Sanayi Devrimi olarak tanımlanan bu dönemde insan ve üretim araçları arasındaki ilişkilerde büyük değişimler meydana gelmiştir.<sup>6</sup>

Sanayi Devrimi'nin getirmiş olduğu makineleşme ve fabrikalaşma sonucu kırsal kesimlerde çalışan işçiler veya topraksız kalan köylüler fabrikalarda vasıfsız işgücünü oluştururken, fabrika üretimi ile rekabet edemeyen küçük atölyelerin usta, kalfa ve çırakları ise fabrikaların vasıflı ve yarı vasıflı işgücünü oluşturmuştur. Böylece ortaya yeni bir iş ilişkisi ve statüsü ile birlikte kentlerde sayıları gittikçe artan işçi sınıfı ortaya çıkmıştır.<sup>7</sup>

Bu dönemde fabrika sahipleri aldıkları yeni teknolojileri amorti edebilmek ve rekabet edebilirlik için yeni teknolojilere yatırım yapabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için sermaye birikimine yöneldiler. Sermaye birikimi için ise maliyetlerin minimize edilmesi gerekiyordu. Üretim faktörleri içerisinde işgücünün payını azaltmak sermayedarlar için çok da zor olmadı. Bu dönemde Klasik Liberal ekonomi görüşünün, ekonomiye devlet müdahalesine karşı oluşu ve kurulu hukuk düzeni içerisinde bulunan sözleşme serbestisi ve hukuki eşitlik ilkeleri bu durumu kolaylaştırıyordu. İşçiler günde 14 ila 16 saati bulan çalışma süreleri ile çalışıp, ancak ölmeyecekleri kadar bir ücret alıyorlardı. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetleri arttıracığı sebebiyle önemsenmemesi sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına yol açmaktaydı.<sup>8</sup> Dolayısıyla bu koşullar da sayıca çok ekonomik yönden güçsüz bir işçi sınıfı ile sayıca az ekonomik yönden güçlü bir

<sup>6</sup> Kenan Ören ve Hasan Yüksel, "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", *Hak-İş uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2012, s. 50 - 51

<sup>7</sup> Banu Uçkan Hekimler ve Şuayip Çalış, *Endüstri İlişkileri*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004, s. 54

<sup>8</sup> Ömer Zühtü Altan, *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2008, s. 48 - 49

sermaye sınıfı ortaya çıkarmıştır. İşçi sınıfının daha iyi ücret ve çalışma koşulları istekleri, sermaye sınıfının ise maliyetleri düşürme çabaları sonucunda sınıf çatışmaları ile birlikte işçi sendikaları ortaya çıkmıştır.<sup>9</sup>

Doğal olarak işçi sendikaları ilk olarak Sanayi Devrimi'nin ve işçi sınıfının ortaya çıktığı İngiltere'de loncaların dağılması sonucu işsiz kalan ve fabrikalarda vasıflı işgücünü oluşturan kesim arasında görülmüştür. İlk örgütlenmelerin vasıflı işgücü arasında görülmesinin iki nedeni bulunmaktadır: ilk olarak Sanayi Devrimi sonucunda lonca teşkilatlarının dağılması sonucu bağımsız üretici durumunda olan vasıflı işgücünün, fabrikalarda bağımlı çalışan statüsüyle çalışmaya başlamaları sonucu uğradıkları büyük ekonomik ve sosyal kayıplar, ikinci olarak da loncaların örgütlenme konusundaki tarihsel birikimidir.<sup>10</sup> İlk işçi örgütü 1792 yılında “*Londra Yazışma Derneği*” adıyla İngiltere’de kurulmuştur. Derneğin yayılma eğilimi göstermesi nedeniyle, dernek 1799’ da kapatılmış, 1800 yılında ise her türlü örgütlenme yasağını düzenleyen “*Birleşme Yasası*” yürürlüğe girmiştir. Ancak yasa amacına ulaşamamış ve bu dönemde her ne kadar yasal olmasa da işçi örgütlenmeleri ve iş bırakma eylemleri gibi işçi hareketleri devam etmiştir. Böylece sendikalaşma 1824 yılında İngiltere’de serbest bırakılmıştır. Sendikalar ABD’de 1842, Fransa’da 1884, Almanya’da 1869 yılında yasal olarak örgütlenmelerine olanak tanınmıştır. İlk olarak kötü çalışma koşullarına tepki olarak işçiler arasında kendiliğinden ortaya çıkan bu birleşmeler, daha sonraları işçi sınıfı olma bilinciyle kitleleri kendi çıkarları doğrultusunda etkileyebilecek sürekli ve güçlü örgütler haline gelmişlerdir.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Banu Uçkan Hekimler ve Şuayip Çalış, *Endüstri İlişkileri...*, s. 54

<sup>10</sup> M. Engin Sanal, *Gelişmiş Ekonomilerde Dönüşen Kapitalizmin Endüstri İlişkilerine Etkileri*, 1. Baskı, Paradigma Akademi Yayınları, Ankara 2014, s. 77

<sup>11</sup> Meryem Koray, *Sosyal Politika*, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2000, s. 74



## 1.2. İDEOLOJİLERİNE GÖRE SENDİKA TİPLERİ

### 1.2.1. Pragmatik ( Faydacı ) Sendikacılık

Pragmatik ( Faydacı ) sendikacılık anlayışına sahip sendikalar, sadece kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan sendikalardır.<sup>12</sup> Bu ideolojiyi benimseyen sendikalar, tüm işçi sınıfının çalışma koşulları ve sorunları üzerine odaklanmaz, sadece kendi üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışır ve kendi üyelerinin sorunları üzerine odaklanır.<sup>13</sup>

Bu tip sendikalar işyeri ve işletme düzeyinde örgütlendikleri için birçok hak ve menfaatin kazanılması sadece toplu pazarlık yoluyla olmaktadır. Bu nedenden dolayı toplu pazarlıkta bu tip sendikalar çok aktif olmak zorundadırlar. “*Amerikan tipi sendikacılık*” olarak da adlandırılan bu tip sendikacılık biçiminde sendikalar siyasi partilerle yakın ilişkilere girmez ve siyasi ve doktriner bir amaç güdümediği için de işçiler arasında yeterince dayanışma sağlanamaz ve sınıf olma bilinci gelişemez.<sup>14</sup>

### 1.2.2. Reformist ( Evrimci ) Sendikacılık

Reformist ( Evrimci ) sendikacılık, Pragmatik ( Faydacı ) Sendikacılığın aksine sadece kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi değil, tüm çalışanların hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi amaçlar.<sup>15</sup> Batı Avrupa sendikalarının benimsenen bu anlayış, kapitalist düzenin korunmasını, demokrasiyi, sosyal refahı ve adil bir gelir dağılımını amaçlar.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Aysen Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 3. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2011, s. 19

<sup>13</sup> Meryem Koray, *Endüstri İlişkileri*, Basisen Yayınları, İstanbul 1992, s. 87 - 88

<sup>14</sup> Banu Uçkan, *Sendikacılık...*, s. 19

<sup>15</sup> Adnan Mahiroğulları, *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık...*, s. 34

<sup>16</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 20

Reformist sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için toplu pazarlığın etkin olarak kullanılması taraftarıdır. Toplumsal sorunların çözümünde siyasi karar organlarının üzerinde baskı grubu olma özelliğinin etkili olabileceğini savunurlar ve geniş kapsamlı amaçlarını gerçekleştirmek için siyasi parti kurabildikleri gibi hâlihazırda bulunan kendilerine yakın gördükleri siyasi partileri de desteklemektedirler.<sup>17</sup>

Bu anlayışa sahip sendikalar, kendilerini devrimci sendikalar gibi sınıf mücadelesinin bir aracı olarak görmezler. Bu sendikalar kapitalizmin aksaklıklarının reformlar yoluyla giderilip kapitalizmin devamlılığını amaçlamaktadırlar.<sup>18</sup>

### 1.2.3. Marksist ( Devrimci ) Sendikacılık

Marksizm'e göre kapitalist düzeni yıkacak ve yerine sosyalist düzeni kuracak devrimi proletarya ve proletaryanın kurduğu sendikalar yapacaktır. Bu nedenle Marksist ( Devrimci ) sendikacılık, sınıf bilincini ve sınıf dayanışmasını geliştirerek, kapitalist sistemi ortadan kaldıracak ortamı hazırlamak için tüm işçileri birleştirmeyi amaçlamaktadır.<sup>19</sup>

Marksist sendikalar, ekonomik faaliyetler yerine daha çok siyasi faaliyetlerle ilgilenmektedir. Bu sendikalar uzun vadeli hak ve menfaatlerini gerçekleştirmek için siyasal eylem ve örgütlenmeye başvururken, kısa vadeli hak ve menfaatlerini gerçekleştirmek için siyasi karar organlarını etkilemeye ve baskı altına almaya çalışmaktadırlar. Bu sendikacılık tipinde sosyalist düzeni kurmada kullanılacak en etkili yöntem "genel grev" olarak görülmüştür.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Adnan Mahiroğulları, *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık...*, s. 34 - 35

<sup>18</sup> Aysen Tokol ve Yusuf Alper, *Sosyal Politika*, 5. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2014, s. 78

<sup>19</sup> Ahmet Altıparmak, *Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı*, İsmat yayıncılık, Ankara 2001, s. 35 - 36

<sup>20</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 20; Adnan Mahiroğulları, *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık...*, s. 32

### 1.3. SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

#### 1.3.1. Sendikaların Ortaya Çıktığı ve Tanınma Mücadelesi Verdikleri Dönem (19.Yy-1945)

Sendikalar kapitalist toplumun ortaya çıkardığı örgütlenmelerdir ve kapitalist kesime karşı işçi sınıfının temsilcisi konumundadırlar.<sup>21</sup> İşçi Sınıfı ve işçi statüsü altında çalışma ilk olarak Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmış kavramlardır. Sanayi Devriminin ve İşçi Sınıfının ortaya çıkışı ilk olarak İngiltere'de James Watt'ın buhar makinesinin fabrikalarda üretimde kullanılmasıyla başlar.<sup>22</sup> Buhar makinesinin üretim aşamasında yer almaya başlaması fabrikaları, fabrikalar da o zamana kadar görülmemiş farklı bir çalışan kitleyi ortaya çıkardı. Üretimin makineleşmesi sonucunda ilk önce fabrika denen yapıların ortaya çıkmasında, makinelerin evlere sığamayacak kadar büyük olması ve geleneksel üretim yapan atölye ve tezgâh sahiplerince alınamayacak kadar pahalı olmasıydı.<sup>23</sup>

Sanayi devriminde toprak, fabrikalar ve fabrikalarda ki makineler kapitalistlerin mülkiyetindeydi. Bu nedenden dolayı işçiler emeklerini kapitalistlere kiralamak mecburiyetindeydi. Kapitalizm, alınıp satılabilen, değişimi yapılabilen malların üretimini geliştirir. Kapitalistler üretim aşamasında bazı malları alırlar, bazılarını ise satarlar. Yaşamak için sadece ellerinde emekleri olan iş arayan işçiler de kapitalistlere emeklerini satarlar. Emegın kiralınması karşılığında alınan ücret ile yaşamsal ihtiyaçların karşılanması sonucunda emek bir meta haline gelir ve üretim kapitalist bir nitelik kazanmış olur.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Andy Hodder-Paul Edwards, "The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose", *Work, employment and society*, Vol. 29(5), 2015, s. 847

<sup>22</sup> Jurgen Kuczyinski, *İşçi Sınıfı Tarihi*, çev. Galip Üstün, 1. Basım, Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1994, s. 33

<sup>23</sup> İbrahim Erol Kozak, "İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 37-38, 1992, s. 64

<sup>24</sup> N. V. Yeliseyeva, *Yakın Çağlar Tarihi*, çev. Özdemir İnce, 1. Basım, Yordam Kitap, İstanbul, 2009, s. 25

Buhar makinesi ve fabrikaların ortaya çıkışı geleneksel yöntemlerle üretim yapan atölyeleri ve tezgâhları karşı karşıya getirdi. Geleneksel yapı fabrikalarla rekabete fazla direnç gösteremedi ve fabrika geleneksel yapıyı tasfiye etti. Loncalar fabrikaların ve fabrikalarda ücretli çalışmanın geçici değil kalıcı bir yaşam biçimi olduğunu fark ettiler. Fabrikalar yeni bir üretim merkezi olurken yeni bir işçi türü olan kendine güveni, insanca yaşama arzusu olan, hakkını korumak ve geliştirmek için kitlesel hareketlerde bulunan proletaryayı ortaya çıkardı.<sup>25</sup> Geleneksel üretimin fabrika ve makineye karşı rekabet edememesi ve tasfiye olması sonucunda geleneksel üretim sistemi içinde faaliyette bulunan işgücü<sup>26</sup> ile Çitleme Yasaları ile topraktan kopup kente gelen kitlelerin fabrikalarda istihdam edilmesiyle sonuçlandı.<sup>27</sup>

Lonca sisteminde üretimle birlikte eğitim bir arada yürümekteydi. Makinenin üretimde kullanılmaya başlanmasıyla geleneksel üretimde birçok aleti kullanan, asıl işi yapan işçi, makinenin bir uzantısı haline gelmiştir. Dolayısıyla makine ile çalışmak vasıf gerektirmeyen bir durum ortaya çıkarmaktaydı. Makineli üretimde vasıflı işgücünün gerekli olmaması kadın ve çocuk emeği kullanımını arttırdı. Üretim aşamasında makinelerin yaygınlaşması ve kapitalistlerin yüksek kâr arzusu çalışma sürelerini uzatmıştır ve emeğin kullanımını yoğunlaştırmıştır.<sup>28</sup> Sanayi devrimi iki dönüşümü gerçekleştirdi. İlk olarak emeği doğrudan tüketime yönelik üretim yapan fabrikalara tahsis etti ve ikinci olarak da emeğin boş zamanını azalttı. Kırsal kesimdeki işsiz işgücünü, kadın ve çocukları üretime kattı.<sup>29</sup> Üretim

<sup>25</sup> Hartmut Zwahr, "Class Formation and the Labor Movement as the Subject of Dialectic Social History", *International Review of Social History*, number 38, 1993, s. 91-92

<sup>26</sup> Maxine Berg-Pat Hudson, "Rehabilitating the industrial revolution", *Economic History Review*, Vol. 14, number 1, 1992, s. 30-33

<sup>27</sup> Mesut Küçükkalay, "Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 2, 1997, s. 56

<sup>28</sup> Wolfgang Abendroth, *Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi*, çev. Ali Çakıroğlu, 1. Basım, Belge Yayınları, 1992, s. 10

<sup>29</sup> Jan De Vries, "The Industrial Revolution and the Industrious Revolution", *The Journal Of Economic History*, Volume 54, Number 2, 1994, s. 257-258

aşamasında buhar makinesinin kullanımı, sermayedar kesimin vasıflı işçi yerine vasıfsız işçi, kadın ve hatta çocuk emeğinin kullanılmasını olanaklı hale getirmiştir.<sup>30</sup>

Uzun çalışma saatlerinde düşük ücretle çalışan kadın ve çocuklar üretimde maliyetleri düşüren bir unsurdur. Kadın ve çocuk istihdamının artması, yetişkin erkek işsizliğini arttırdı.<sup>31</sup> Öyle ki fabrikaların ilk kurulduğu, sanayinin ortaya çıktığı yıllarda İngiltere'de fabrikalarda çalışan işçilerin üçte ikisini kadın ve çocuklar oluşturmaktaydı. Kadın ve çocuklar fabrikalarda günde 14-15, hatta 18 saati bulan çalışma süreleriyle çalışmaktaydılar.<sup>32</sup> Sanayi devrimi döneminde işçi ailelerinin geçinebilmek için ek gelire ihtiyaçları olduklarında aile içindeki çocuklar işgücüne dâhil oldular. Ardından çocuk işçi kullanımında patlama yaşandı.<sup>33</sup> Sanayi devrimi, çocuk işçiliğini o kadar arttırmıştı ki, örneğin Cumberland madenlerinde 5 ile 7 yaş arasında çocuklar çalışmaktaydılar.<sup>34</sup> Sanayi devriminde sadece kadın ve çocuklar değil tüm işçilerin çalışma ve sağlık koşulları oldukça kötüydü. İş disiplini fazlaca sert ve aşağılayıcı tarzdaydı. İşçi konutları kalabalık, sosyal adaletsizlik çokçaydı.<sup>35</sup>

Buhar makinesinin üretim sürecine eklenmesi ve fabrikaların kuruluşu toplumda iki birbirine zıt sınıfın ortaya çıkmasına neden oldu. Makinenin öncesinde var olan emek-sermaye bütünleşmesi makine sonrasında ayrışarak üretim araçları ve organizasyonunun mülkiyetini elinde tutan burjuva sınıfı ile üretim araçları ve organizasyonunun mülkiyetinden yoksun ve sadece elinde kullanabileceği emek geliri olan işçiler, bir başka deyişle proletarya olarak birbirine zıt iki sınıf oluştu.<sup>36</sup> Makineleşmeye bağlı olarak üretimde artış sağlandı, serbest girişimcilikle birlikte rekabet arttı ve ulaşımın gelişmesiyle birlikte ticarete gelişti. Sanayi devrimi ile birlikte bir ücret karşılığında işçi statüsünde çalışma ortaya çıktı ve bu durumda

<sup>30</sup> Kevin Hjortshøj O'Rourke- Ahmed S. Rahman-Alan M. Taylor, "Luddites, the industrial revolution, and the demographic transition", *J Econ Growth*, Number 18, 2013, s. 374

<sup>31</sup> Maxine Berg-Pat Hudson, *a.g.m.*, s. 30-33

<sup>32</sup> N. Y. Yeliseyeva, *a.g.e.*, s. 31

<sup>33</sup> Jane Humphries, "Childhood and child labour in the British industrial revolution", *Economic History Review*, Volume 66, Number 2, 2013, s. 401

<sup>34</sup> Sidney Pollard, "Factory Discipline in the Industrial Revolution", *The Economic History Review*, Volume 16, Number 2, 1963, s. 259

<sup>35</sup> Peter H. Lindert-Jeffrey G. Williamson, "English Workers' Living Standards During the Industrial Revolution: A New Look", *The Economic History Review, New Series*, Vol. 36, No. 1, 1983, s. 6

<sup>36</sup> N. Y. Yeliseyeva, *a.g.e.*, s. 29

beraberinde sorunlar getirdi. Fabrikaların ortaya çıkması ve gelişmesi lonca örgütleri içerisinde çalışan kesimin işsiz kalmasına neden oldu ve bu durum da kırdan kente göçe neden oldu. Kentlerde çalışma koşulları ağır ve gün içinde çalışılan süre uzundu. Çalışma sürelerinin uzunluğuna rağmen ücretler düşüktü. Kadın ve çocuklar kötü çalışma koşullarında çalışıyorlar, iş güvenliği konularında yasal mevzuatın yetersizliği nedeniyle de iş kazalarında artışlar yaşanıyordu.<sup>37</sup>

Ludizm, öncesinde ve sonrasında birbirinden bağımsız makine kırmayı içeren hareketleri ifade eder. Makine kırma hareketleri, işçilerce sermayedar kesime baskı, ücret ve ekonomik ve sosyal konularda taviz vermeye zorlama olarak kullanılmıştır. İşçilerin makinelere karşı saldırılarının nedenleri içerisinde, işsizliğin önlenmesi, ücret düzeyleri, parasal olmayan faktörler ve alışlagelmiş yaşam biçimlerinin devam ettirilmesi çabası ve işçi kesimini tehdit eden unsurlar yer almaktadır.<sup>38</sup> Makineye karşı saldırıların başlaması ve şiddetin artışı parlamentonun makine kırıcılığına karşı önlem almasına neden oldu. Çıkarılan yasalarla makine kırıcılığına idam cezası getirildi.<sup>39</sup>

Makineliliğin artışıyla birlikte fabrikaların sayısındaki artış rekabetçi bir pazar yapısı ortaya çıkardı. Bunun sonucunda emekçi kesim daha fazla disipline edildi ve yabancılaşma ortaya çıktı. Akabinde bu durum emekçi kesimin sermayedar kesime karşı tepkisine ve muhalefetine neden oldu. Bu da emekçi kesimin bilinçlenmesine yardımcı oldu.<sup>40</sup>

İşçiler arasındaki ilk örgütlenmeler 18.yy da başladı ve bunlar yardımlaşma, dayanışma dernekleri şeklindeydiler.<sup>41</sup> Sanayi devrimi ortamı, sermayedar ve sermayedar kesimi güçlü kılabilecek devlet yönetimini savundu. Klasik liberal anlayışın

<sup>37</sup> Abdülkadir Şenkal, *Sendikasızsız Endüstri İlişkileri*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999, s. 21

<sup>38</sup> E. J. Hobsbawm, "The Machine Breakers", *Oxford University Press on behalf of The Past and Present Society*, No. 1, 1952, s. 58-59

<sup>39</sup> Wolfgang Abendroth, *a.g.e.*, s. 11

<sup>40</sup> Maxine Berg-Pat Hudson, *a.g.m.*, s. 43

<sup>41</sup> Hande Şahin, "İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Düünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Bir Analizi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, 2015, s. 167

egemen olduğu devlet yönetiminde özel mülkiyet, serbest girişim temel konulardı.<sup>42</sup> Sanayi devrimi döneminin ekonomi doktrini olan klasik liberalizm, serbest işgücü piyasalarını ve piyasanın her zaman tam istihdamda olduğunu savunuyordu. Sermayedar kesim sendikaların, zamanın Fransız İhtilali ile ortaya çıkan kişisel özgürlükler ile ilgili düşünceler nedeniyle kişinin çalışma özgürlüğüne müdahale olduğunu savundular<sup>43</sup> ve sendikaların tekelci bir doğası olduğunu, piyasaya müdahalenin tam istihdamdan uzaklaşmaya neden olacağını savundular. Sermayedar kesim, sendikaların sistem için gereksiz olduğunu düşünmekteydi ve ekonomik yaşam için faydalı olabilecekleri konusuna şüpheyle yaklaşmaktaydı.<sup>44</sup>

Sendikaların kökleri kalfa birliklerine kadar uzanmaktadır. Sendikaların ilk ortaya çıkışlarına vasıflı işçilerin öncülük ettiğini görmekteyiz. Düşük ücret düzeyinin yükseltilmesi, uzun çalışma sürelerinde iyileştirmeler yapma maksatlı kurulan sendikalar hukuken gayri meşru sayılmışlardır.<sup>45</sup> Bunun üzerine işçilerin örgütlenmesinin önüne geçmek için Combination Acts yasaları çıktı. İşçi kesimi örgütlenmenin önündeki yasal engelleri uzun mücadeleler ve grevlerle aştı. 1824 yılında İngiltere’de örgütlenmenin önündeki engeller ortadan kalktı.<sup>46</sup> Sendikal örgütlenme hakkı Almanya’da 1860, Fransa’da 1884, Amerika’da da 1860’ta yasallaşmıştır.<sup>47</sup>

Sendikaların işçi sınıfını temsil etmek ve sermaye kesimi tarafından tanınmak için verdikleri mücadeleler çok uzun ve şiddetli oldu. Ancak, sonunda sermayedar kesim tarafından tanınmak zorunda kaldılar. İşçi sınıfının genel oy hakkını elde etmesi ve 1870’lerden sonra politik alanda etkili olmaya başlamaları, siyasi partiler ve hükümetlerin ilgisini çekti ve işçi sınıfından destek alma gayretine düştüler ve işçi sınıfını korumaya yönelik yasal düzenlemelerde bulundular. Başlarda

<sup>42</sup> Halis Çetin, “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 2002, s. 89

<sup>43</sup> Abdülkadir Şenkal, *a.g.e.*, s. 30

<sup>44</sup> Stavros Drakopoulos-Loannis Katselidis, “The Development of Trade Union Theory and Mainstream Economic Methodology”, *Journal Of Economic Issues*, Vol. XLVIII, No. 4, 2014, s. 1135

<sup>45</sup> İbrahim Erol Kozak, *a.g.m.*, s. 67

<sup>46</sup> Hande Şahin, *a.g.m.*, s. 167

<sup>47</sup> Ömer Akgün Tekin, “Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, Cilt 2, Sayı 20, 2014, s. 130

işçi sınıfı kendilerine yakın buldukları siyasi partileri desteklerken daha sonraları kendi partilerini kurdular. 1890'lardan sonra İngiltere'de sendikacılık sadece vasıflı işçileri değil vasıfsız işçileri de örgütlemeye başladığını görüyoruz. New-Unionism hareketi işkolu düzeyini göz önünde tutmadan bütün yoksul ve vasıfsız işçi kesimlerini, özellikle vasıfsız işçi kesimlerini örgütledi.<sup>48</sup>

### **1.3.2. Sendikaların Kurumsallaştığı ve Yükselişe Geçtiği Dönem (1945-1980)**

Sendikalar, II. Dünya Savaşı'ndan sonra Petrol Krizi ile başlayan ve 80'li yılların başlarından itibaren güç ve etkinliklerini yitirmeye başlayana kadar ki zaman zarfında altın çağlarını yaşamışlardır. 1945-1980 yılları arasında sendikalar, kurumsallaşmış ve kelimenin tam anlamıyla zirvede oldukları bir dönem geçirmişlerdir. Bu durumun ortaya çıkmasında çeşitli faktörler etkili olmuştur. Keynesyen ekonomi politikaları, Taylorist-Fordist üretim organizasyonu ve Sosyalist Doktrin bu faktörler içerisinde yer almaktadır.<sup>49</sup>

1929 yılında ABD de borsanın çökmesiyle başlayan büyük bir kriz patlak verdi. Kriz, ABD ile sınırlı kalmayıp Avrupa'daki kapitalist ülkelere de sıçradı. Ekonomide yüksek arza karşılık talebin yetersizliği krizin boyutlarını ağırlaştırdı. Herkes klasik iktisadın görünmez elinin ekonomiyi dengeye getireceğini ve ekonominin Büyük Buhranı atlatacağını bekliyordu. Ancak beklenildiği gibi olmadı ve görünmez el ekonomiyi düzeltmedi. 1936 yılında J. M. Keynes ekonomik durumla ilgili görüşlerini içeren "*İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*" isimli kitabını yayınladı.<sup>50</sup> Keynes'in ekonomik görüşleri II. Dünya Savaşı sebebiyle 1945 yılından sonra uygulanabildi. Toplam talebin artırılması ve tam istihdam hedefinin yanında devlete gelirin yeniden dağıtımı ve yatırım yapma görevi de verildi. Kamu yatırımları ve kamu da istihdam arttı. İstihdamın payı içerisinde kamunun payı

<sup>48</sup> İbrahim Erol Kozak, *a.g.m.*, s. 73-74

<sup>49</sup> Oğuzhan Bilgin, "Türkiye'de Emegın Krizinin Boyutları", *Istanbul Journal of Sociological Studies*, Cilt 2, Sayı 56, 2017, s. 209

<sup>50</sup> Ronaldo Munck, *Emegın Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, 1. Basım, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2003, s. 41



giderek arttı ve işgücü piyasasında kamu en büyük işveren konumuna geldi. Toplam talebin arttırılması ve ekonominin canlanması amacıyla sendikaların ücretlerde artış taleplerine olumlu yaklaşılması, sendikaları ve işçileri güçlendirmiştir. Ekonomiye devlet müdahalesinin kabul görmesi ve devletin sosyal politikalar üretme ve uygulama görevi verilmesi, ekonomik krizin yanı sıra SSCB'nin kapitalizm krizdeyken planlı ekonomi ile büyüme göstermesi ve sosyalizmin karşıt ideoloji olarak kapitalizme karşı başarılı olması etkili olmuştur.<sup>51</sup>

Sendikaların bu dönemde Altın Çağ'ı yaşamalarında ekonomi politikaları ve sosyalizm ile Taylorist-Fordist üretim organizasyonunun da etkisi yadsınamaz. İki sistemde birbirinin tamamlayıcısı pozisyonundadır. Taylorizm, F. W. Taylor'un "*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*" kitabında ortaya koyduğu yönetim yaklaşımına verilen isimdir. Taylor, işçinin doğuştan gelen bir tembelliğe ve işten kaytarmaya meyilli bir yapıya sahip olduğu inancını taşıyordu. Bu nedenden dolayı işçinin işini yaparken başında bir denetleyici bulunmadan da işlerin yavaşlamadan ve aksamaksızın işlemesi için bir iş organizasyonu felsefesi ortaya koymuştur. Taylor, hareket ve zaman etütleriyle işin nasıl daha hızlı ve nasıl en az çaba ile tembelliğe ve kaytarmaya eğimli işgücünün nasıl denetim altında tutulacağını ortaya koymuştur. Yapılacak işler, ayrıntılı ve çok küçük parçalara kadar bölündüğü için işçiler, iş üzerindeki kontrollerini yitirirler ve makinelerin birer parçaları haline geldiklerinden dolayı da vasıflarını kaybederler.<sup>52</sup>

Fordist üretim sistemi, bir başka deyişle yürüyen montaj hattının mucidi Henry Ford ünlü T modeli üretirken doğan bir üretim yöntemidir. Fordist üretim aşamasında işçiler sürekli makineler arasında dolaşarak çalışmazlar. Aksine işçiler yürüyen montaj hattının kendileri için belirlenmiş yerinde dururlar ve gerekli parçalar bant arayıcılığı ile önlerine gelir ve işler çok küçük parçalara ayrıldığı için de önceden belirlenen montaj hattının önlerine getirdikleri işleri yaparlar. Fordizm bant sistemi ile farklı işler için alet ve makine kullanımında gidış ve gelişleri ortadan

<sup>51</sup> Tolga Aksoy, "Ekonomik Bir Sistem Olarak Refah Devleti", *Sakarya İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, 2016, s. 59

<sup>52</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 59

kaldırıldığından zaman kaybını en aza indirir. Böylece Fordizm, belirli standartlarda kitlesel üretim yapabilme imkânı tanımıştır.<sup>53</sup> Yapılacak işler çok küçük parçalara ayrıldığı için vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulmamaktadır. Bant sistemi yapılacak işleri yarı vasıflı veya vasıfsız işçilerin yapabileceği duruma getirmiştir. Böylece çalışan işçilerin vasıf düzeyleri homojen bir göstermiştir.<sup>54</sup>

Montaj hattının yapılacak işleri küçük parçalara ayırıp standartlaştırması ve yapılacak işlerde vasıf gerektirmemesi, işçilerde zihinsel zayıflık ve homojenleşme ortaya çıkarmıştır. Montaj hattının yüksek vasıflı işçiler değil de yapılacak işlerin tekdüzeliğine dayanacak işgücüne gereksinimi vardı. Montaj hattı zaman baskısı ve tekdüzellikle işçileri adeta robotlaştırarak iş tatminsizliğine neden oluyordu.<sup>55</sup> Bu durumda % 400'lere varan işgücü devir oranlarına neden olmaktaydı.<sup>56</sup> İşgücü devir oranını azaltmak ve işçileri fabrikalara çekebilmek amacıyla işçilere parça başı ücret yerine günlük ücret ve beş dolar gibi o zamanın günlük ücretinin çok üzerinde bir miktar ödenmiştir.<sup>57</sup>

Taylorist-Fordist yapının homojen bir işgücü ortaya çıkarması işçilerin ortak amaçlar için bir araya gelmelerini ve sendikaların çatılarının altında toplanmalarını kolaylaştırmıştır. Sendikaların bu zaman zarfı içerisinde güçlenmelerindeki en önemli unsur bant sistemi olmuştur. Çünkü bant sistemi ile yapılan büyük ölçekli kesintisiz üretimi aksatmak veya durdurmak işçiler ve sendikalar için çok zor olmamıştır. Tek bir işçinin bile üretimi aksatması veya durdurması söz konusu olması dolayısıyla sendikalar, işçilerin sistem üzerindeki bu etkisini politika üretmede kullanmışlar ve isteklerini kabul ettirmede kullanırken çok zorlanmamışlardır.<sup>58</sup>

<sup>53</sup> Fatih Mehmet Öcal- Kıvanç Altıntaş, "Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri", *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 15, 2018, s. 2072

<sup>54</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 60

<sup>55</sup> Daniel Watson, "Fordism: a review essay", *Labor History*, Vol. 60, No. 2, 2019, s. 145

<sup>56</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 61

<sup>57</sup> Ronaldo Munck, *a.g.e.*, s. 48

<sup>58</sup> Daniel Watson, *a.g.m.*, s. 148

### 1.3.3. Sendikaların Gerilediği ve Güç Kaybettiği Dönem (1980 ve sonrası)

1980 yılından itibaren sendikalar küresel ölçekte güç ve etkinliklerini önemli ölçüde yitirmeye başladılar. Sendikacılıkta koşulların değiştiği bu yeni dönemde değişimin ve dönüşümün arkasında yatan nedenler içinde neo-liberalizm, küreselleşme ve küreselleşmeye bağlı artan uluslararası rekabet, esneklik, teknoloji ile birlikte işgücünün yapısında farklılaşma, insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ve işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları yer almaktadır.<sup>59</sup>

1973 yılında Petrol krizinin yaşanması keynesyen ekonominin ve Altın Çağın sonu oldu.<sup>60</sup> Petrol krizi sonucunda ortaya çıkan stagflasyona keynesyen ekonomi çözüm üretmedi. Ekonomik büyüme yavaşladı, işsizlik arttı, yüksek enflasyon sebebiyle harcamalar kısıtlandı ve istikrar önlemleri alınması gündeme geldi.<sup>61</sup> Keynesyen ekonominin krize çözüm bulamaması eleştirileri arttırdı, Hayek ve Friedman gibi monetaristlerin çalışmalarına ilgi arttı ve bu çalışmalar genel olarak kabul gördü ve yaygınlaştı. Böylece ekonomiye neo-liberal politikalar egemen oldu. Neo-liberaller, mali açıkların ve enflasyonun düşürülmesini, uluslararası ticaretin ve finansal piyasaların serbestleşmesini ve özelleştirmeler yoluyla devletin ekonomideki payının küçültülmesi ve devletin piyasaya müdahaleden kaçınmasını savundular.<sup>62</sup>

1980 yılından itibaren devlet yönetimine neo-liberal ekonomi politikaları yanlısı hükümetler ve yönetimler gelmiştir. ABD’de yönetime Reagan, İngiltere’de hükümete Thatcher geldi. Böylece neo-liberal ekonomi politikaları hayata geçmiş

<sup>59</sup> Ensar Yılmaz, “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 14, 2010, s. 197-198

<sup>60</sup> Ajit Singh, *Institutional requirements for full employment in advanced economies*, University of Cambridge, 1995, s. 4

<sup>61</sup> Ensar Yılmaz, *a.g.m.*, s. 197

<sup>62</sup> Seeraj Mohamed, *Economic Policy, Globalization And The Labour Movement: Changes In The Global Economy From The Golden Age To The Neoliberal Era*, Global Labour University Working Paper, No. 1, 2008, s. 2

oluyordu.<sup>63</sup> Ekonomi ve uluslararası ticaret serbestleşti, özelleştirmeler ile kamu piyasadan çekildi ve üst vergi dilimi oranları azaltıldı. Sosyal güvenlik kurumları, sendikalar ve işgücü piyasası düzenlemeleri zayıflatıldı. Doğal işsizlik oranı adı altında tam istihdamdan vazgeçildi.<sup>64</sup>

Küreselleşme, sınırları ve ulusal ekonomik ilişkilerdeki kontrolü kaldırdı. Ulusal üreticiler dünya çapında uluslararası rekabet ile karşı karşıya kaldılar ve sermaye, mal ve hizmet piyasaları dünya ölçeğinde bütünleştiler.<sup>65</sup> Sosyalist bloğun beklenmedik çöküşüyle neo-liberalizme alternatif oluşturacak bir ideoloji kalmadı ve sermaye, mal ve hizmetlerin mobilitesi arttı. Neo-liberalizm dünyayı tek büyük bir pazar haline getirdi.<sup>66</sup> Sosyalist bloğun ortadan kalkışı, küreselleşmenin mobilitesinin artışı çok uluslu şirketler aracılığıyla üretimin uluslararası bir nitelik kazanması ve sermayenin uluslararası hareketliliğinin kolaylaşması, uluslararası rekabetin yoğunlaşmasıyla sonuçlandı.<sup>67</sup>

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası rekabet sendikalar açısından olumsuz bir durum ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkeler üretimlerini geliştirmekte ve/veya geliştirmekte olan ülkelere kaydırmaktadırlar. Gelişmekte olan ve/veya geliştirmekte olan ülkeler yabancı sermaye çekebilmek ve rekabet edebilirliklerini arttırmak amacıyla işgücü piyasasını olduğunca kuralsızlaştırmaya ve sendikaların güçlerini zayıflatmaya çalışmaktadırlar.<sup>68</sup> Küreselleşme aynı zamanda sendikaların pazarlık güçlerini olumsuz bir şekilde etkileyerek ücretler üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Çok uluslu bir işletmede sendikanın greve gitmesi durumunda, şirket başka bir yerdeki işletmesinde üretime devam ederek grevden

<sup>63</sup>Fernando J. Cardim De Carvalho, “Keynes and the reform of the capitalist social order”, *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 31, No. 2, 2008, s. 192

<sup>64</sup> Thomas I. Palley, “From Keynesianism to Neoliberalism: Shifting Paradigms in Economics”, *Neoliberalism A Critical Reader*, by Pluto Press, First published, 2005, s. 51

<sup>65</sup> Süleyman Özdemir, “Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 57, 2009, s. 69-70

<sup>66</sup>Ronaldo P. Munck, “Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses”, *Global Labour Journal*, Vol. 1, No. 2, 2010, s. 219

<sup>67</sup> Ahmet Selamoğlu, “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6, 2003, s. 67

<sup>68</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 67

etkilenmeyebilecektir. Ayrıca küreselleşme, âdemi merkeziyetçiliği teşvik etmekte ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin öne çıkmasına neden olmaktadır.<sup>69</sup>

Petrol krizi ile ortaya çıkan uzun süreli yüksek işsizlik esnek çalışma biçimlerinin yerleşmesini kolaylaştırdı. Emekçi kesim işsizlik ya da esnek çalışma arasında seçim yapmaya mecbur bırakıldı. Hayatlarını emeklerini satarak sürdüren işçi kesimi esnek çalışmaya razı edildi.<sup>70</sup> Küreselleşmeyle birlikte yoğunlaşan uluslararası rekabet sonucunda da esnek çalışma biçimleri yaygınlaştı. Rekabette avantaj sağlamak amacıyla çoğu işletme çekirdek işgücünü tam gün çalışanlar oluştururken, çevre işgücünü ise esnek çalışanlar oluşturdu. Bu durumda sendikalar açısından ortaya çıkan başka bir olumsuzluktu. Sendikaların politikaları genelde tam gün çalışanlara yönelikti. Ayrıca esnek çalışma biçimlerinin işçiler arasındaki dayanışmayı, sınıf bilincini yok etmesi ve işletmelerin çevre işgücünün çoğunluğunu sendikalaşma eğilimi düşük olan kadın ve gençlerin oluşturması sendikaların üye sayılarında düşüşe neden olmaktaydı.<sup>71</sup>

Teknolojinin ilerlemesi ve üretimde teknolojinin artan kullanımı kol işçiliğini azalttığı gibi işgücünün yapısını da değiştirmiştir. Yüksek vasıflı işgücünün işverene karşı pazarlık gücünün yüksek olması sebebiyle sendikalaşma eğiliminin düşük oluşu ve hizmetler sektörünün sektörel payının artışıyla birlikte kadın ve gençlerin istihdamının artması<sup>72</sup> ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ile birlikte çalışanların işletmeye olan bağlılığının ve yönetime katılımının artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi, yönetim ve çalışanlar arasında etkin bir iletişim ağının oluşturulması, çalışanlar arasında takım ruhunun oluşturulması ve sendikaları ikame edici politikaların uygulanması sendikaların güç ve etkinliklerini kaybetmelerine neden olan diğer faktörlerdir.<sup>73</sup>

<sup>69</sup> Ensar Yılmaz, *a.g.m.*, s. 198

<sup>70</sup> Paolo Barbieri, "Flexible Employment and Inequality in Europe", *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6, s. 622

<sup>71</sup> Aysen Tokol, *Endüstri İlişkileri...*, s. 145-146

<sup>72</sup> Fatma Kocabaş, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler dergisi*, Sayı 10, 2004, s. 6

<sup>73</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 71

## 1.4. TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK

### 1.4.1. Cumhuriyetin İlk Yılları (1923 – 1945)

Osmanlı İmparatorluğunun yıkılışı ve Ulusal Kurtuluş Savaşının kazanılmasıyla Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucuları, Cumhuriyet yönetim biçimini seçerek tercihini demokrasiden yana kullanmışlardır. 1924 yılında kurulan Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası ve 1930 yılında kurulan Serbest Cumhuriyet Fırkası ile çok partili hayata geçiş denemeleri yapılmış ancak başarılı olunamamıştır.<sup>74</sup> Rejim karşıtlarının bu partilerde toplanması, rejimin içgüdüsel olarak kendini koruma ihtiyacını ortaya çıkarmış ve bu partilerden Terakkiperver Cumhuriyet fırkası kapatılmış, Serbest Cumhuriyet Fırkası ise kendini feshetmiştir. Demokrat Parti kurulana kadar da başka denemede bulunulmamış Cumhuriyet Halk Partisi tek başına faaliyet göstermiştir. Yaşanan bu gelişmeler neticesinde Tek Parti döneminde Türk Endüstri İlişkilerini bu değişkenler şekillendirmiştir.<sup>75</sup>

1924 Anayasası yürürlüğe girdiğinde dernek kurma hürriyetini güvence altına aldı. Dernekler yasası da yürürlükte bırakıldı.<sup>76</sup> 1926 yılında da Medeni Kanun yürürlüğe girdi ve derneklere serbest kuruluş sistemini getirdi. Aynı yıl yürürlüğe giren Borçlar kanunu ile bireysel ve toplu iş ilişkileri ile düzenlemeler yapıldı. Ancak bu hükümlerin yetersizliği, sendikacılık ve işçi hareketinin yetersizliği nedeniyle tam anlamıyla uygulanamamıştır.<sup>77</sup>

Tek Parti döneminde sendikacılık gelişmemiş, sınırlı bir düzeyde kalmıştır. Bu durumun yaşanmasında dönemin kendi iç dinamiklerinin yanı sıra Osmanlı İmparatorluğundan kalan mirasın etkileri de bulunmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu, imparatorluk olması sebebiyle birçok etnik unsuru bünyesinde bulundurmaktaydı. Bu durumu Osmanlı İşçi Sınıfı içerisinde de görmekteyiz. Milliyetçilik Akımlarının

<sup>74</sup> Aysen Tokol, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 3. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2012, s. 27

<sup>75</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 161

<sup>76</sup> Kemal Sülker, *Türkiye Sendikacılık Tarihi*, 3. Baskı, TÜSTAV Yayını, 2004, s. 43

<sup>77</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 161

etkisiyle yaşanan çatışmalar neticesinde Osmanlı İşçi Sınıfı zarar görmüş ve bölünmüştür. Birinci Dünya Savaşında Ermenilerle, Ulusal Kurtuluş Savaşında yine Ermeniler ve Rumlar ile karşı karşıya gelinmiştir. Birinci Dünya Savaşında Ermenilerin Tehcire uğramaları, Kurtuluş Savaşında da Ermeni ve Rumların önemli bir bölümünün ülkeyi terk etmesi ve nüfus mübadelesi sebebiyle Ermeni ve Rum nüfus azalmıştır. Bu nedenlerden ötürü vasıflı ve işçi sınıfı deneyimi olan bu kitleler deneyimlerini Türkiye Cumhuriyetine aktaramadan gitmişlerdir.<sup>78</sup>

Buna ilaveten Osmanlı İmparatorluğunda Balkan Kentleri işçi sınıfı ve sendikacılık yönünden gelişmiş durumdaydılar. Bu kentlerin savaşlar sonucunda kaybedilmesi ve yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında kalmasıyla bu birikim Türkiye'ye aktarılamadan yitip gitmiştir.<sup>79</sup>

1923 yılında ulusal ekonomi politikasının oluşturulması için Türkiye İktisat Kongresi düzenlenmiştir. Kongre sonunda liberal ekonomi politikaları benimsenmiş, Devletin özel sektörü desteklemesi, özel sektörün yetersiz kaldığı alanlarda yatırımların devlet eliyle yürütülmesi kararlaştırılmıştır. Özel sektörü teşvik etmek amacıyla 1927 yılında “Teşvik-i Sanayi Kanunu” çıkarılmış ve 1942 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.<sup>80</sup> Kongreye diğer toplumsal kesimler ile birlikte işçiler de katılmıştır. Kongrede işçilerle ilgili çeşitli kararlar alınmıştır. Amele yerine işçi sözcüğünün kullanılması, 1 Mayısın işçi bayramı olarak kabullenilmesi, çalışma hayatı ile ilgili yasaların çıkarılması ve sendikal faaliyet hakkının kabul edilmesi kararlaştırılmıştır.<sup>81</sup>

1923 yılında Türkiye İktisat Kongresinde işçileri temsil eden ilk örgüt İstanbul Umum Amele Birliği kurulmuş, kongreden sonra örgüt, Türkiye Umum Birliği adını alarak ulusal düzeyde bir örgüt haline gelmiş ancak 1924 yılında dağılmıştır. 1924 yılında bu örgütün yerine Amele Teali Cemiyeti kurulmuştur. Yeni

<sup>78</sup> Yıldırım Koç, *Sendikal Eğitim Notları*, 1. Baskı, Öteki Yayınevi, Ankara 1994, s. 90-91

<sup>79</sup> Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 44

<sup>80</sup> Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 1994, s. 216; Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 28

<sup>81</sup> “Sendika”, *Temel Britannica cilt 15*, Ana Yayıncılık, 1993, s. 122

cemiyet kurulduğundan sonra önemli işler yapmıştır. Hazırlanan iş kanunlarına görüş bildirmiş, 1925 yılında işçi bayramı kutlamalarını organize etmiştir.<sup>82</sup>

1925 yılında Şeyh Sait İsyanı başlamasıyla rejim kendini korumak için Takrir-i Sükun Yasasını çıkarmıştır. Yasa hükümete toplumsal düzeni, barışı ve huzuru bozan kuruluşları kapama yetkisi veriyordu.<sup>83</sup> Amele Teali Cemiyeti de bu durumdan etkilendi. Örgüt 1927 yılında sol görüşlü partilerle ilişki kurunca 1928 yılında kapatıldı.<sup>84</sup> 1933 yılında da Ceza Kanundaki grev ve lokavt ile ilgili cezalar ağırlaştırıldı.<sup>85</sup> 1938 yılında da Atatürk sağlık sorunları nedeniyle devlet yönetiminden uzaklaşmış ve sonra Başbakan Celal Bayar döneminde Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı dernek kurma hakkı yasaklanmış ve sendika kurma hakkı kaldırılmıştır.<sup>86</sup>

Tek parti döneminde ne kadar liberal hükümler getirilse de uygulama farklı olmuştur. Tek parti döneminde toplu iş ilişkilerine sıcak bakılmamıştır. Bunun en önemli nedenlerinden biri sınıf ayırımına neden olacak yapılara karşı olunması ve yeni rejim korumacılığıdır. CHP'nin 1923 ve 1927 tüzüklerinde; Türkiye'de birbirinden farklı çıkarları olan ve bu nedenle mücadele içinde olan sınıflar olmadığı ve 1931 yılındaki parti programında da Türk Halkının ayrı sınıflardan oluşmadığı bir bütün olduğu savunulmuştur.<sup>87</sup>

Tek parti döneminde işçiler tek başlarına, korumasız bırakılmış değildir. Hafta Tatili Kanunu ile işçilerin altı günden fazla çalıştırılması yasaklanmış, Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun ile hafta tatili Pazar gününe alınmış, tatilin süresi de cumartesi saat 13.00'dan başlayarak 35 saat olarak belirlenmiştir.

<sup>82</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s.161-162

<sup>83</sup> Yıldırım Koç, *Sendikal...*, s. 90 - 91

<sup>84</sup> Aziz Çelik, *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946 – 1967)*, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2010, s. 79

<sup>85</sup> Nusret Ekin, *a.g.e.*, s. 217

<sup>86</sup> Alpaslan Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2005, s. 480

<sup>87</sup> Alpaslan Işıklı, *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2003, s. 87



Umumi Hıfzısıhha kanunu ile de çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılmaları ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.<sup>88</sup>

Liberal ekonomi politikalarının başarısız olması ve 1929 Ekonomik Bunalımı'nın yol açtığı olumsuz koşullar neticesinde "Devletçilik" ilkesi uygulama alanı bulmuş ve devlet en büyük işveren ve ekonomide düzenleyici bir güç olmuştur. Bu yeni koşullarda, bu yeni koşulları düzenleyecek yeni bir iş kanununa ihtiyaç duyulmuştur. 1936 yılında da 3008 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanun dönemin koşullarına göre çalışma ilişkilerine oldukça modern, ileri standartlar getirmiş ve sistematik olarak düzenlemiştir.<sup>89</sup> Ancak kanunun, fikir işçilerini, başta tarım ve bazı faaliyet kollarıyla 10 işçiden az işçi çalıştıran yerleri kapsam dışı bırakması, kanunun bu konulardaki yetersizliğini göstermektedir.<sup>90</sup>

3008 Sayılı İş Kanunu bireysel ve toplu iş ilişkileri açısından farklı özellikler göstermektedir. Kanun bireysel iş ilişkilerine "koruyucu", toplu iş ilişkilerine ise "otoriter" yaklaşmıştır.<sup>91</sup> Bu durumun nedeni de kanunun çıkış yıllarındaki devletin konuya bakış açısidir. Devlet bu kanunla ulusal çıkarlar ve toplum yararı için işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini uyumlu bir şekilde yürütülmesini ve kalkınmaya engel olacak sınıf çatışmalarının önlenmesini hedeflemiştir. Bunun sonucu olarak grev ve lokavt yasaklanmış, iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemini benimsemiştir.<sup>92</sup> Bir çıkar çatışması ve bir tarafın sömürülmesinin söz konusu olmaması durumunda sadece işçi sınıfının çıkarlarını korumaya yönelmiş sendikalara izin verilmeyişi bir eksiklik olarak görülmeyebilir.<sup>93</sup>

Sonuç itibariyle bu dönemde; işçi sınıfı oluşmaya başlamış, sınıf esasına dayalı örgütlenmelere sıcak bakılmamış, Cemiyetler Kanununda yapılan değişikliğe kadar örgütlenmelere izin verilmemiş, buna bağlı olarak grev ve lokavta dayalı bir

<sup>88</sup> Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 34 - 39

<sup>89</sup> Nusret Ekin, *a.g.e.*, s. 219 - 220

<sup>90</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 161-162

<sup>91</sup> Aziz Çelik, *a.g.e.*, s. 84

<sup>92</sup> Nusret Ekin, *a.g.e.*, s. 220

<sup>93</sup> Alpaslan Işıklı, *Sendikacılık...*, s. 480 - 481

toplu iş ilişkileri ortaya çıkmamıştır. Devlet bu dönemde sınıf esasına dayalı örgütlenmelere ve sınıf mücadelelerine sıcak bakmasa da en büyük işveren konumunda olması sebebiyle işçiler lehine koruyucu tedbirler almış ve uygulamıştır.

### 1.4.2. Yasaklamadan Denetimli Serbestliğe (1945 – 1960)

İkinci Dünya Savaşının faşist yönetimlerin yenilgisiyle sonuçlanmasından sonra dünya yeni bir döneme girdi. Bu dönemin şekillenmesinde siyasi faktörlerin büyük etkisi oldu. Savaşın sonunda dünyada demokrasi rüzgârları eserken 1946 yılının sonlarına doğru, ABD ve SSCB'nin başını çektiği iki ayrı bloktan oluşan, “ Soğuk Savaş “ olarak tanımlanan döneme girildi.<sup>94</sup> Oluşan yeni siyasi konjonktürde Türkiye kendine yer arama çabaları içerisine girdi ve SSCB'nin Türkiye'den Boğazların kontrolü ve toprak konulu talepleri<sup>95</sup>, Türkiye'nin tercihini batıdan yana kullanmasında etkili oldu.

Türkiye, bu dönemde her alanda demokratik bir ülke izlenimi vermeye özen göstermekteydi. Özellikle Birleşmiş Milletler' e ve akabinde Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) üye olunduktan sonra sadece çok partili hayata geçmekle demokratik bir ülke olunamayacağı düşüncesi ve temel demokratik hak ve özgürlüklerin de hayata geçirilmesinin gerekliliği ile birlikte uluslararası örgütlere olan taahhütler, sendikacılığın yasal bir sürece girmesinde etkili olmuştur.<sup>96</sup>

İlk olarak 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağı kaldırılmıştır.<sup>97</sup> Yasağın kaldırılmasından sonra kısa zamanda Türkiye İşçiler Derneği ve İstanbul İşçi sendikaları Birliği benzeri yüz civarı sendika kurulmuştur.<sup>98</sup> Ama kurulan sendikaların ömürleri uzun olmamıştır, çünkü aynı

<sup>94</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık ( Dünden Bugüne )*, 1. Baskı, Kaynak Yayınları, İstanbul 2013, s. 56

<sup>95</sup> Aziz Çelik, *a.g.e.*, s. 167

<sup>96</sup> Adnan Mahiroğulları, *Dünyada ve Türkiye'de...*, s. 177; “Sendika”, *Temel Britannica cilt 15*, Ana Yayıncılık, 1993, s. 122

<sup>97</sup> Cahit Talas, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, 1. Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara 1992, s. 127

<sup>98</sup>“Sendika”, *Temel Britannica cilt 15*, Ana Yayıncılık, 1993, s. 122 - 123

dönemde kurulan Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi<sup>99</sup> ile sendikaların ilişki içinde bulunması dolayısıyla sıkıyönetim kararıyla sosyalist partiler ve sendikalar kapatılmıştır. Sendikaların ve partilerin kapatılmalarında soğuk savaş ortamının şekillendirdiği anti – komünist iç politikanın etkisi bulunmaktadır.<sup>100</sup>

Cemiyetler Kanununda yapılan değişiklikler sonucunda oluşan özgürlük ortamında örgütlerin denetim dışına çıkabilecekleri görülmüş ve 1947 yılında 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir.<sup>101</sup> Kanunla sendikal örgütlenme yasaklama veya sınırlamaya gidilmemiş ancak yukarıda değindiğimiz Cemiyetler Kanunu'ndaki değişikliklerden sonra ortaya çıkan kontrol dışı hareketleri kontrol altına alma, düzenleme ve yönlendirme amacı güdülmüştür.<sup>102</sup>

5018 Sayılı kanunla sendikalara kuruluş serbestliği getirilerek, sendikaların önceden hiçbir makamın izni olmaksızın işçi ve işverenlerce özgürce kurulabilmeleri sağlanmış, kurulan bu sendikalara da üye olup olmama da işçi ve işverenlerin hür iradelerine bırakılmıştır. Aynı kanunla sendikalara, aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulabilmenin yanı sıra sendika birlikleri, federasyon ve konfederasyon gibi üst örgütlenme olanakları da tanınmıştır.<sup>103</sup> Bunun yanı sıra sendikalar üyeleri adına genel sözleşme adında sözleşmeler de imzalayabilmeleri sağlanmıştır.<sup>104</sup>

Kanunun yukarıda saydığımız olumlu yanlarıyla birlikte olumsuz yanları da bulunmaktadır. Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı sadece 3008 Sayılı İş Kanunda işçi ve işveren tanımına uyan işçi ve işverenlere tanınmıştır.<sup>105</sup> Fikir işçileri ise sendikaların resmi ideoloji dışındaki ideolojilerden etkilenmelerini önlemek

<sup>99</sup> İlhan Akalın, *İşçi, Sendika, Tarih*, 1. Baskı, Öteki Yayınevi, Ankara 1995, s. 145

<sup>100</sup> Alpaslan Işıklı, *Gerçek...*, s. 89

<sup>101</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, 1. Baskı, Epos Yayınları, Ankara 2010, s. 141 – 142

<sup>102</sup> Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 56

<sup>103</sup> Deniz Kağnıcıoğlu, *Çalışma İlişkileri*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013, s. 51

<sup>104</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye...*, s. 142

<sup>105</sup> Aysen Tokol ve Yusuf Alper, *a.g.e.*, s. 65

amacıyla kapsam dışı bırakılmıştır.<sup>106</sup> Sendikalar Kanunu'nda sendika üye aidatları ile ilgili düzenleme yapılmamış, bu konu Medeni Kanun ve Cemiyetler Kanunundaki hükümlerle çözümlenmiştir. Üye aidatlarının yıllık 120 lira ile sınırlandırılması ve kaynakta kesme yöntemi değil de gönüllülük esasına bırakılması örgütlenmeyi zor durumda bırakmıştır.<sup>107</sup>

Kanunda Türkiye'nin sınıfsız bir toplumdan oluşması düşüncesinden hareketle sendikaların sınıf çatışmalarına neden olan örgütler değil, devlet ve işverenle birlikte ulusal kalkınmayı sağlayacak örgütler olarak bakılmıştır. Dolayısıyla grev ve lokavt yasaklamış, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü zorunlu tahkime bırakmıştır. Böylece sendikalar en önemli silahından mahrum kalmış ve toplu pazarlık yeterince işlerlik kazanamamıştır.<sup>108</sup>

5018 Sayılı Kanun sendikaların uluslararası sendikal kuruluşlara katılmalarını bakanlar kurulunun iznine bağlarken<sup>109</sup>, sendikaların iç ve dış siyasi akımların etkisinde kalmasını engellemek ve onların sadece sendikal faaliyetlerde bulunmalarını sağlamak için, sendikalara siyaset yapma yasağı getirmiştir. Böylece sendikaların yasama ve yürütme organlarını etkileyerek üyeleri için ek hak ve menfaatler kazanmasını sağlayacak baskı grubu olma özelliği kullanılamamıştır.<sup>110</sup>

1946 yılında sol partilerle birlikte sendikaların kapatılması ve yöneticilerinin tutuklanmasıyla birlikte sıkıyönetimin sürüyor olması sebebiyle sendikal örgütlenmede bir isteksizlik ortaya çıkmıştır.<sup>111</sup> CHP sendika

<sup>106</sup> M. Şehmus Güzel, *Türkiye'de İşçi Hareketi (Yazılar-Belgeler)*, 1. Baskı, Sosyalist Yayınlar, İstanbul 1993, s. 207

<sup>107</sup> Adnan Mahiroğulları, "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2001, s. 167; Ahmet Özkiraz -Nuray Talu," Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Sayı 2, 2008, s. 123

<sup>108</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 168

<sup>109</sup> Cahit Talas, *a.g.e.*, s. 130

<sup>110</sup> Adnan Mahiroğulları, *a.g.m.*, s. 167; Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 168

<sup>111</sup> M. Şehmus Güzel, *Türkiye'de İşçi Hareketi...*, s. 209

kurulmasındaki isteksizliği ortadan kaldırmak için işçi bürosu kurmuş, DP de aynı şekilde hareket edince sendikalar partiler arasında ikiye bölünmüştür.<sup>112</sup>

Dönem içerisinde sendikacılık dağınık ve bölünmüş bir görünümde karşımıza çıkmaktadır. Çok sayıda sendikanın kurulmasıyla sendikalar arasında sendikal rekabet ortaya çıkmış ve bu durumda sendikaların zayıf bir faaliyet göstermesine neden olmuştur. Bu dönemde işyeri ve iş kolu esasına göre sendikaların kurulmasının yanı sıra bölgesel birlikler ve federasyon gibi üst örgütlerde görülmüştür. Sendikaların 1952 yılında da bir araya gelmesiyle Türkiye'nin ilk konfederasyonu olan Türk İşçi Sendikaları Konfederasyonu ( TÜRK – İŞ ) bu dönemde kurulmuştur.<sup>113</sup>

### 1.4.3. 1961 Anayasası ve Özgürlükçü Sistem (1960 – 1980)

1960 yılının 27 Mayıs sabahı, Ankara Radyosu'nda yapılan yayında Türk Silahlı Kuvvetleri'nin yönetime el koyduğu duyurulmaktaydı. Aynı yayında yönetime el koymanın gerekçeleri ile en kısa zamanda adil ve serbest seçimlerin yapılacağı ve yönetimin sivillere bırakılacağı taahhüt edilmekteydi.<sup>114</sup> Bu taahhüt'ün gereği olarak bünyesinde altı işçi temsilcisinin de bulunduğu Kurucu Meclis oluşturuldu ve bu Kurucu Meclis yeni anayasa tasarısını hazırlayarak Milli Birlik Komitesi'ne ve Halkoyuna sundu.<sup>115</sup> 9 Temmuz 1961 günü yapılan halkoylaması sonucu geçerli oyların çoğunluğunu evet alarak tasarı kabul edildi. 15 Ekim 1961 Tarihinde yapılan genel seçimler sonucunda TBMM göreve başladı ve anayasal düzene ve demokratik hayata dönüş tamamlanmış oldu.<sup>116</sup>

<sup>112</sup> Meryem Koray, *Değişen Koşullarda Sendikacılık...*, s. 166

<sup>113</sup> Meryem Koray, *Endüstri İlişkileri...*, s. 168 - 169

<sup>114</sup> Feroz Ahmad, *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, çev. Yavuz Alogan, 1. Baskı, Sarmal Yayınevi, 1995, s. 179

<sup>115</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, Kitabevi Yayınları, İstanbul 2005, s. 123

<sup>116</sup> Bülent Tanör, *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri*, 18. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2009, s. 376

1961 Anayasası çoğulcu ve demokratik bir toplum oluşturmak ve geliştirmek amacıyla bir yandan vatandaşların temel hak ve özgürlüklerini genişletirken diğer yandan da vatandaşlara kapsamlı sosyal haklar tanımıştır.<sup>117</sup> Ayrıca 1961 Anayasası getirmiş olduğu Sosyal Devlet ve Sosyal Adalet ilkeleriyle, ekonomik ve sosyal yönden güçsüz kişi ve kesimleri koruma görevini de üstlenmiştir.<sup>118</sup>

1960–1980 yılları arasındaki bu dönemin ekonomi politikalarında planlı kalkınma, ithal ikameci anlayış ve ülke kalkınmasında sanayileşmeye verilen önem belirleyici olmuştur.<sup>119</sup> Dünya’daki ekonomik ve politik akımların, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan Keynesyen Ekonomi Politikaları’nın 1960’larda yaygınlaşması ve Batı’da Sosyal Demokrasinin yükselmesi, bu belirleyicilik de etkili olmuştur.<sup>120</sup> Ekonomiye devlet müdahalesi, bürokratların önem kazanması ve toplam üretimi arttırmak amacıyla gelirin yeniden dağıtımını Keynesyen Ekonomi Politikalarının temel unsurlarıydı. 1960–1980 yılları arasında Devlet Planlama Teşkilatı’nın kurulmasıyla devletin piyasaya müdahalesi ile birlikte yeni anayasa ve daha sonra yürürlüğe giren sendikalaşma ve toplu pazarlık ile ilgili kanunlarla Keynesyen Ekonomi Politikalarıyla uyum sağlanırken, Türkiye’de sendikacılık böylece farklı bir boyuta taşınmış oluyordu.<sup>121</sup>

Sendikalar, 1961 Anayasası’na kadar kuşkuyla bakılan ve gereksiz olduğu düşünülen kuruluşlar olarak görülmüştür. 1961 Anayasası ile bu düşünce terk edilmiş ve sendikalar demokrasinin yerleşmesinde ve gelişmesinde vazgeçilmez bir unsur olarak görülmeye başlanmıştır. Bakış açısındaki bu farklılık, temel sendikal hakların anayasal güvenceye kavuşmasında önemli bir etken olmuştur.<sup>122</sup>

<sup>117</sup> Ergun Özbudun, *Türk Siyasal Hayatı*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2008, s. 42

<sup>118</sup> Bülent Tanör, *a.g.e.*, s. 381

<sup>119</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 124

<sup>120</sup> Sayım Yorgun, *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Ankara 2007, s. 111

<sup>121</sup> Çağlar Keyder, *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar*, 18. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2013, s. 182-185

<sup>122</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 128

Bakış açısındaki bu farklılığın sonucu olarak anayasa; 46. Maddesinde, çalışanların önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurabileceği gibi bu örgütlere serbestçe üye olup serbestçe üyelikten ayrılabilmesini; 47. Maddesinde de çalışanların işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev yapma hakkına sahip olduğunu düzenlemiştir.<sup>123</sup> Ayrıca buna ek olarak anayasanın kabul edilmesinden sonra kurulan hükümetin Türk-İş ile ilgili kararı da bu görüş farklılığını yansıtması açısından önemlidir. Çünkü DP İktidarı dönemindeki sendikalar kanunu uluslararası kuruluşlara üyelik başvurusunda Bakanlar Kurulu'nun iznini zorunlu kılıyordu. DP İktidarı da bu düzenlemeye dayanarak Türk-İş'in ICFTU' ya üyelik için gerekli bu izni vermemiştir. Türk-İş, ICFTU' ya üyelik için gerekli bu izni 1961 Anayasası'nın kabulünden sonra kurulan hükümetin 5/4 numaralı ve 31 Mayıs 1960 Tarihli kararıyla almıştır. DP İktidarının gerekli bu izni vermemesiyle yeni gelişmekte olan Türk Sendikacılığı, uluslararası sendikal örgütlerin deneyiminden ve desteğinden faydalanma imkânı bulamamış ve Amerikan tipi sendikacılığa göre daha köklü bir geçmişi ve daha mücadeleci bir yapıya sahip olan Avrupa'daki sendikacılık hareketiyle ilişki kuramamıştır. Alınan kararlar Türk Sendikacılığının gelişmesinin önündeki böyle olumsuz etkiler kaldırılmıştır.<sup>124</sup>

Askeri müdahale sonrası kurulan hükümetin ardından 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun çıkışına kadar ki zaman aralığında işçi eylemlerinde bir yoğunluk gözlemlenmiştir. Önceki dönemlerle kıyaslanacak olduğunda; grev, oturma grevi, miting, gösteri, sessiz yürüyüş ve bildiri dağıtma gibi eylemlerin önceki dönemlere göre nitelik olarak farklılaştığı söylenebilir.<sup>125</sup>

Bu zaman aralığında işçi eylemlerinde ani bir yükseliş olmuştur. Eylemlerin ana konusunu grev yasasının çıkarılması, ücretlerin düşüklüğü çalışma koşullarının

<sup>123</sup> Anıl Çeçen, *Türkiye'de Sendikacılık*, 1. Baskı, Özgür İnsan Yayınları, Ankara 1973 s. 49-50; Metin Kutal, "Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 45, 2003, s. 144

<sup>124</sup> Ahmet Makal, *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2002, s. 285-289

<sup>125</sup> İlhan Akalın, *Disk Kısa Tarih (1960-1980)*, 1. Baskı, Öteki Yayınevi, Ankara 1995, s. 49

kötü oluşu ve kamu işletmelerinin yöneticilerinin despot davranışları oluşturuyordu.<sup>126</sup> Bu ara dönemdeki belli başlı eylemleri İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin düzenlediği Saraçhane Mitingi, Türk-İş'in düzenlediği Komünizmi Tel'in Mitingi, İzmir DSİ işçilerinin sakal bırakma eylemi, Yapı İşçileri Sendikası'nın düzenlediği Açların Yürüyüşü ve Kavel Direnişi oluşturuyordu.<sup>127</sup>

Bu ara dönemdeki eylemlerin içerisinde en önemlilerinden biri İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin düzenlediği Saraçhane Mitingidir diyebiliriz. Miting'in amacı anayasada güvence altına alınan ve hükümet programında da Meclise sunulacağı belirtilen toplu sözleşme ve grev haklarını düzenleyici kanunların geciktirilmeden bir an önce hayata geçirilmesi isteğidir.<sup>128</sup> 100 bin işçinin katıldığı belirtilen miting önce Taksim'de yapılmak istenmiş ancak dönemin valisi tarafından ciddi engellemelere maruz kalınca Saraçhanebaşı'nda yapılmıştır. Miting de işçiler doğrudan hükümete yönelik taleplerini dile getirmelerinin yanı sıra Türkiye İşçi Sınıfı'nı oluşturma yolunda sınıf bilincine sahip olmaya başladıklarını göstermişlerdir.<sup>129</sup> Diğer önemli sayılabilecek eylemlerden biri Açların Yürüyüşü, diğeri ise Kavel Direnişidir. Açların Yürüyüşü olarak isimlendirilen eylemde Yapı İşçileri Sendikası'nın örgütlemiş olduğu 5000 civarı işçi, işsizliği ve açlığı protesto etmek için Meclis'e yürümüştür. Türkiye Maden-İş Sendikasına üye Kavel işçileri de işverenin ikramiye ödemelerini yapmama ve ücretleri düşürme kararına karşı grev haklarını kullanmışlardır. 36 günlük bu direniş 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun çıkışını hızlandırmıştır.<sup>130</sup>

Türkiye'de işçiler bu dönemde başka gelişmekte olan toplumlardaki işçilere göre daha çağdaş hak ve ayrıcalıklar elde etmiştir. İşçiler, bu hak ve ayrıcalıklar için çok fazla mücadele vermeden hükümetler onlara bu hak ve ayrıcalıkları tanımıştır. Bu konu dönemin Çalışma Bakanı Bülent Ecevit'in de sözlerine yansımıştır. Ecevit, Batı Ülkelerindeki işçilerin uzun mücadeleler sonucu toplu sözleşme ve grev hakkını

<sup>126</sup> Aziz Çelik, *a.g.e.*, s. 363

<sup>127</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, 2. Baskı, Kaynak Yayınları, İstanbul 2003, s. 178-179

<sup>128</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 139

<sup>129</sup> Aziz Çelik, *a.g.e.*, s. 363

<sup>130</sup> Anıl Çeçen, *a.g.e.*, s. 55; Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık...*, s. 179



kazandığını, Türkiye'deki işçilerin ise toplu sözleşme ve grev hakkını çok fazla mücadeleye gerek kalmadan aldığını belirtmiştir.<sup>131</sup>

274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 24 Temmuz 1963 Tarihinde, 624 Sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu ise 17 Haziran 1965 Tarihinde yürürlüğe girdi.<sup>132</sup> 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda; sendikalar önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilir, işçiler ise sendikaya serbestçe üye olup ayrılabilir ve sendikanın organlarında görev alabilirler. Çeşitli işkollarında birden çok sendika kurulabileceği gibi, işçiler birden çok sendikaya da üye olabilirler.<sup>133</sup>

Ayrıca kanun sendikalara birlik, federasyon, konfederasyon gibi üst örgütler kurabilme imkânı sağlarken, kendi alanlarında ki uluslararası sendikal örgütlere de üye olabileceklerini belirtmiştir. Kanun, uluslararası örgütlere üyelik konusunda daha önceki düzenlemelerde yer alan izin sistemini kaldırmış, ancak sendikaları üye olacakları uluslararası kuruluşların tüzüklerini 15 gün önceden Çalışma Bakanlığına göndermekle yükümlü tutmuştur.<sup>134</sup> 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların ekonomik yönden güçlenmesini sağlayacak düzenlemelere de yer vermiştir. Sendika üyelerinin, sendikaya ödeyecekleri üyelik aidatlarının miktarının belirlenmesini sendikalara bırakmış ve üyelik aidatlarının ödeniş sisteminde de değişikliğe gitmiştir. Kanun getirmiş olduğu kaynakta kesme ( check off ) sistemiyle üyelik aidatlarının işveren tarafından kesilerek sendikalara ödenmesini düzenlemiş, sendikaya üye olmayan ama toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmak isteyenlere de dayanışma aidatı ödeme şartı getirmiştir. Kaynakta kesme ( check off ) yöntemi sendikalara ekonomik bağımsızlık sağlarken, dayanışma aidatı ödemeleri de sendikaların ekonomik gücünü arttırmıştır.<sup>135</sup> 274 Sayılı Sendikalar Kanunu sendikalara bazı konularda da yasaklar getirmiştir. Buna göre sendikalar, ticaret

<sup>131</sup> Çağlar Keyder, *a.g.e.*, s. 196; Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 84

<sup>132</sup> Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku*, 9. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2013, s. 23

<sup>133</sup> Cahit Talas, *a.g.e.*, s. 156-157

<sup>134</sup> Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku...*, s. 173; Cahit Talas, *a.g.e.*, s. 157

<sup>135</sup> Metin Kutal, "Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları dergisi*, Cilt 0, Sayı 28, 1977, s. 16-17; Üner Ertem, *Sendikacılık Üzerine Düşünceler*, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2015, s. 169-170

yapamazlar, siyasi partilerle ekonomik ve organik ilişkiler içine giremezler ve bir siyasi partinin adı altında sendikal örgüt kuramazlar.<sup>136</sup>

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesi düzeyini işkolu ve işyeri olarak belirlemiştir.<sup>137</sup> Kanun, işkolu düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işçi tarafını temsilen, sözleşmenin yapılacağı işkolunda kurulmuş işçi federasyonu veya işkolu düzeyinde kurulmuş işçi sendikasını ehliyetli kılarken, işyeri veya işyerleri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde de işçi tarafını temsilen toplu iş sözleşmesinin yapılacağı iş yerindeki veya iş yerlerindeki yerel sendikayı veya sendikaları ehliyetli kılmıştır. Kanun konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti vermezken, yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işveren sendikasının veya işverenin bizzat taraf olabileceğini düzenlemiştir.<sup>138</sup>

Kanun, işçi kesimini temsilen işyeri veya işkolu düzeyinde toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapma ile grev ilan etme yetkisini, o işyeri veya işkolunda çalışan işçilerin yarısından bir fazlasına sahip sendika veya federasyona vermiştir.<sup>139</sup> Ayrıca açıkça adından söz edilmemişse de üçüncü bir toplu iş sözleşmesi olarak; işkolu düzeyinde birden fazla işyerini kapsamı altına alacak grup toplu iş sözleşmesi de kanunda öngörülmüştür. Buna ilaveten işyeri düzeyinde bir işverene ait birden fazla işyerini kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi de yapılabilir. Ancak, bir işçi sendikasının bir işverene ait birden çok işyerinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ayrı ayrı işverene ait her işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun temsilini elinde bulundurması gereklidir.<sup>140</sup> Bunun yanı sıra kanunda teşmil de düzenlenmiştir. Bir toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçiler, aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturması halinde, Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu'nun danışma görüşünü de almasının ardından, bu toplu iş

<sup>136</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 153-155; Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku...*, s. 174

<sup>137</sup> Anıl Çeçen, *a.g.e.*, s. 68

<sup>138</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 167-168

<sup>139</sup> Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku...*, s. 174; Anıl Çeçen, *a.g.e.*, s. 68

<sup>140</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 169-170

sözleşmesini aynı iş kolunda bulunan diğer işçilere ve onların işverenlerine bir kararname ile teşmil edebilir.<sup>141</sup>

Öte yandan 275 Sayılı Kanun, çıkar ve hak uyuşmazlıklarında grev hakkını vermektedir. Ancak, kanun bir uyuşmazlığın çıkması durumunda grev kararı alınmadan önce uzlaştırma aşamasının geçilmesini zorunlu kılmıştır. Uzlaştırma Kurulu'nun kararı kabul edilmeyebilir. Fakat grev kararı alınmadan önce Uzlaştırma Kurulu kararının alınmış olması gereklidir. Bakanlar Kurulu, alınmış bir grev kararını veya başlamış bir grevi, Memleket Sağlığını ve Milli Güvenliği bozucu nitelikte değerlendirip 30 gün süreyle erteleyebilir. Bakanlar Kurulu bu süreyi Yüksek Hakem Kurulu'nun danışma görüşünü de aldıktan sonra 60 gün daha uzatabilir. Bu sürelerin sonunda grev hakkı tekrar doğar.<sup>142</sup>

275 Sayılı Kanun lokavtı yetki olarak tanıırken, bazı konularda da grev hakkına kısıtlamalar getirmiştir. Şöyle ki, grev kararını yetkili bulunan sendika ve bu sendikanın yetkili organları alabilmektedir. İşçiler kendi başlarına grev kararı alamazlar. Grev hakkını sendikasız işçiler kullanamamaktadır ve bu hak sadece sendikalı işçilere tanınmıştır. İşçiler, genel grev, siyasal amaçlı grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, iş yavaşlatma gibi eylemler yapamazlar. İşçiler bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre boyunca çıkar uyuşmazlığı çıkarıp grev yapamazlar. Savaşta, genel ve kısmi seferberlikte, ilaç üretimi yapan işyerleri dışında sağlıkla ilgili işyerlerinde, can ve mal kurtarma işlerinde, noterlik hizmetlerinde, KİT'lerce yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işlerinde; eğitim, öğretim ve çocuk bakım yerlerinde grev yapılması yasaktır. Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı tarafından işletilen işyerlerinde yetkili sendikanın grev kararı alabilmesi, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu işyerlerindeki ücret ve diğer çalışma koşullarının, bu iş yerlerinin benzer başka işyerlerindeki ücret ve çalışma koşullarından daha kötü durumda olduğunu belirlemesine ve bu yönde karar vermesine bağlıdır. Sıkıyönetimin uygulandığı yerlerde, sıkıyönetim komutanlıkları grev hakkının kullanımını izne bağlayabilirken,

<sup>141</sup> Cahit Talas, *a.g.e.*, s. 176

<sup>142</sup> Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku...*, s. 175

sürelili veya süresiz de erteleyebilir. Doğal afetlerde Bakanlar Kurulu, doğal afetin yaşandığı yerde veya yerlerde; doğal afetin etkilerinin sürdüğü süre boyunca gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında da grevi yasaklayabilir.<sup>143</sup> Kanun, grevin yasak olduğu durumlarda uyuşmazlıkların çözümünü hakem kurullarına bırakmıştır. Uzlaştırma aşamasında anlaşmanın sağlanamaması sonucunda İl Hakem Kurulu, İl Hakem Kurulu'nun kararının tarafların bir itirazı olması durumunda da uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu kesin olarak çözümlenecektir.<sup>144</sup>

1961 Anayasası'nın 46. Maddesinde örgütlenme hakkı sadece işçilere değil tüm çalışanlara verilmiştir. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 Sayılı Kanunlar ise sadece işçiler ve işverenlerle ilgili düzenlemeleri hükmü altına alıyordu. 274 ve 275 Sayılı Kanunlarla memurlarla ilgili yapılmayan düzenlemeler 17 Haziran 1965 Tarihinde yürürlüğe giren 624 Sayılı Devlet Memurları Sendikaları Kanunu ile yapıldı.<sup>145</sup> Kanunla, kamu çalışanlarına toplu pazarlık ve grev hakkı olmayan sınırlı bir sendikalaşma hakkı tanındı.<sup>146</sup> 1971 yılında kabul edilen 1475 Sayılı İş Kanunu ile beden işçilerinin yanı sıra fikir işçileri de sendika üyeliği kapsamına alınırken, işyerlerinde de işçi temsilciliği yerine sendika üyeliğini teşvik edebileceği düşünülen sendika temsilciliği düzenlenmiştir.<sup>147</sup>

Türk Sendikacılığında bu dönemde sendikaların siyasal ve ideolojik olarak farklılaşmaları sonucunda sendikal hareketle bölünmeler yaşandığını görmekteyiz. Bu bölünmeler içerisinde en önemlisi Türk-İş'te yaşanmıştır. 1967 yılında bir grup sendikacı ve sendika Türk-İş'ten ayrılarak DİSK'i kurmuştur.<sup>148</sup> Bu bölünmede rol oynayan belli başlı etkenler bulunmaktadır. Bu etkenlerden biri Türkiye İşçi Partisi'nin ( TİP ) kuruluşudur. Partinin kurucularının tümü sendikacıdır ve bazı kurucu sendikacılar Türk-İş Yönetim Kurulu üyesidir. 1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu demokratik ve özgürlükçü ortamda farklı görüşlerin özgürce tartışılmaya başlanması, siyaseti olduğu kadar sendikacılık hareketini de etkilemiştir. TİP'in

<sup>143</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı...*, s. 193-194

<sup>144</sup> Aysen Tokol, *Endüstri...*, s. 93

<sup>145</sup> Metin Kutal, *Türkiye'de...*, s. 144

<sup>146</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı...*, s. 103

<sup>147</sup> Adnan Mahiroğulları, *a.g.m.*, s. 171

<sup>148</sup> Feroz Ahmad, *a.g.e.*, s. 200

demokratik sol bir görüş benimsemesi sendikaların yönetici kadrolarının bu görüşlerden etkilenmeye başladığını göstermektedir. TİP’li sendikacılar, sendikacılık hareketinin reformist-doktriner bir çizgide olmasını ve Türk-İş’ten TİP’e destek olmasını istemiştir. Türk-İş’in pragmatik sendikacılık anlayışı ile TİP’in görüşlerinin çatışması, Türk-İş ile TİP ilişkilerini gerginleştirmiştir.<sup>149</sup>

Bu bölünmede rol oynayan diğer etkenler ise Kozlu Olayları, 1965 Genel Seçimleri ve 1966 Türk-İş Genel Kuruludur. Kozlu Olayları, işçilerin işletme karından dağıtılacak olan liyakat zammının sadece kıdemli işçilere değil, tüm işçilere eşit olarak dağıtılması talebiyle başlamıştır. Greve başlayan işçilerin karşlarına askerler çıkarılmış ve olaylar sonucunda 2 işçi yaşamını yitirmiştir. Türk-İş, olayların ardından yaptığı ilk açıklamada hükümeti ve yerel yöneticileri eleştirmiş, ancak daha sonra TİP’i hedef almış ve olayların sorumlusunun TİP olduğunu gösteren açıklamalarda bulunmuştur.<sup>150</sup>

1965 Genel Seçimleri’nin sonucunda, Adalet Partisi’nin tek başına iktidara gelmesinin ardından Türk-İş AP’ye eğilim göstermeye başlamıştır.<sup>151</sup> Bu eğilim kendini Türk-İş’in 6. Genel Kurulunda da göstermiştir. Yapılan seçimler sonucunda Türk-İş yönetiminin tamamı değişti. TİP’li sendikacılar yönetimde kendilerine yer bulamazken, 3’ü AP milletvekili olmak üzere çoğu iktidar yanlısı sendikacı Türk-İş yönetiminde yer aldı.<sup>152</sup>

Yaşanan bu gelişmeler sonucunda konuya son noktayı Paşabahçe Grevi koymuştur. Paşabahçe Şişe ve Cam fabrikası işçileri, işkolu düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesini kendi hak ve menfaatleri açısından yetersiz bulmuş, bunun üzerine iş yerinde Kristal-İş isimli bir sendika kurarak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması için işverene çağrıda bulunmuştur. İşveren, mevcut toplu iş sözleşmesinin

<sup>149</sup> Gülten Kutsal, “Türk İşçi Sendikacılığının Üst Kademe Teşekküllerinde Bölünme ve Sendikalar Arasındaki Felsefi Görüş Farkları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 28, Sayı 1-4, 1968, s. 112-113

<sup>150</sup> Aziz Çelik, *a.g.e.*, s. 509

<sup>151</sup> Feroz Ahmad, *a.g.e.*, s. 200; M. Şehmus Güzel, *İşçi Tarihine Bakmak*, 1. Baskı, Sosyal Tarih Yayınları, İstanbul 2007, s. 116

<sup>152</sup> Alpaslan Işıklı, *Geçek Örgütlenme...*, s. 97

yürürlük süresinin bitmediğini belirterek Kristal-İş'in çağrısını geri çevirmiştir. Bunun üzerine Kristal-İş greve başlamış, aynı bölgedeki sendikalardan da destek görmüştür. Daha sonra Kristal-İş'in, Türk-İş üyesi olmasıyla grevin anlaşmayla sonuçlanması için Türk-İş yetki belgesi almış, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu ile anlaşma imzalamıştır.<sup>153</sup> Ancak, Türk-İş'e rağmen Kristal-İş'in greve devam etmesi ve Petrol-İş, Maden-İş, Lastik-İş ve Basın-İş'in greve desteklerini sürdürmeleri, Türk-İş'in bu sendikaları geçici olarak ihraç etmesiyle sonuçlanmıştır.<sup>154</sup>

Bunun üzerine Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş ve Gıda-İş Sendikalar Arası Dayanışma Anlaşması'nı ( SADA ) imzalamış, ardından 13 Şubat 1967 Tarihinde Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Gıda-İş ve Türk Maden- İş; ( DİSK ) Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu kurmuştur.<sup>155</sup> Türk Sendikacılığında ki bölünme DİSK'in kuruluşuyla bitmemiş, 1970 yılında MHP'nin görüşlerini benimseyen ( MİSK ), 1976 yılında ise MSP öncülüğünde Hak-İş Konfederasyonu kurulmuştur.<sup>156</sup>

29 Temmuz 1970 Tarihinde, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda bazı değişiklikler yapan 1317 Sayılı Kanun yürürlüğe girdi.<sup>157</sup> Antidemokratik düzenlemeler içeren kanun, başta DİSK olmak üzere diğer sendika ve konfederasyonları tasfiye etmek, Türk- İş'i ise endüstri ilişkileri sistemi içerisinde tek etkin işçi örgütü haline getirerek sendikacılıkta tekelleşmeyi amaçlamıştır.<sup>158</sup> Hatta iktidar sözcüleri, kanunun asıl amacının DİSK'i kapatmak olduğunu açıkça belirtmişlerdir. Kanun tasarısı mecliste kabul edildikten sonra işçiler kendiliğinden örgütlenerek büyük bir katılımı kanuna tepkilerini göstermişler, 15-16 Haziran Olayları olarak bilinen, 3 işçinin yaşamını yitirdiği olaylar yaşanmış, daha sonra da sıkıyönetim ilan edilmiştir.<sup>159</sup>

<sup>153</sup> Anıl Çeçen, *a.g.e.*, s. 104-105

<sup>154</sup> M. Şehmus Güzel, *İşçi Tarihine...*, s. 116

<sup>155</sup> Gülten Kutal, *a.g.m.*, s. 106

<sup>156</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı...*, s. 257

<sup>157</sup> Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku...*, s. 176

<sup>158</sup> Cahit Talas, *a.g.e.*, s. 166-167; Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 98

<sup>159</sup> Feroz Ahmad, *a.g.e.*, s. 204; Alpaslan Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset...*, s. 528

1317 Sayılı Kanunla; birlikler kaldırılmış, bir sendikanın Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesini, kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin 3/1'ini üye kaydetmiş olması, bir federasyonun faaliyette bulunabilmesi için ise kendisine bağlı bulunan sendikaların üyelerinin toplamının kendi işkolunda ki toplam işçi sayısının 3/1'ini üye kaydetmiş olması gerekmektedir. Bir konfederasyonun Türkiye çapında faaliyette bulunabilmesi için ise, Türkiye çapında faaliyet gösteren sendika ve federasyonların 3/1'ine ve Türkiye'deki sendikalı işçilerin 3/1'ini üye kaydetmiş olması gerekmektedir. Kanun, sendikaya üye olabilmeyi sendikanın yetkili organının kabulüne, sendika kurucusu olacakların ise, sendikanın kurulacağı işkolunda 3 yıl fiilen çalışmış olması gerektiğini belirtmiştir. Kanunun iptali için Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvuru sonucu mahkeme, özgürlükleri kısıtlayan ve sendikacılıkta tekelleşme yaratacak yukarıda ki maddelerden birlikleri kaldıran madde dışındaki maddeleri, Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir.<sup>160</sup>

12 Mart 1971 Tarihinde TSK'nin muhtıra yoluyla müdahalesi sonucunda kurulan partilerüstü hükümet anayasada bazı düzenlemeler yapmıştır.<sup>161</sup> Bu değişiklikler içerisinde memurları ilgilendiren düzenlemeler de bulunmaktaydı. Anayasada sendika hakkını düzenleyen madde de çalışanlar ifadesi değiştirilerek yerine işçiler getirildi ve memurların sendikalaşma hakkı kaldırıldı.<sup>162</sup> Bu düzenlemeyle memurların sendika kurma ve sendikaya üye olmalarının yasaklanmasının ardından memur sendikaları feshedildi ve yerlerine memur dernekleri kuruldu.<sup>163</sup>

Bu dönemde 275 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen kazanımlardaki artışla birlikte sendika üyeliğinde de hızlı bir artış yaşanmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın verilerinde 1961 yılında 298.000 sendika üyesi bulunurken, bu sayı 1964 yılında 339.000'e, 1967 yılında 834.000'e, 1969 yılında ise 1.193.000'e yükselmiştir. Ancak bu dönemde Çalışma Bakanlığı'nın

<sup>160</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze...*, s. 164-166; Anıl Çeçen, *a.g.e.*, s. 160

<sup>161</sup> Bülent Tanör, *a.g.e.*, s. 407; Ergun Özbudun, *a.g.e.*, s. 25

<sup>162</sup> Ahmet Makal, "Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", *AÜSBF Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, Sayı 62, 2003, s. 11

<sup>163</sup> H. Yunus Taş, "Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği", *Hak-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2012, s. 73

sendika üyeliği ile ilgili verileri güvenilir olmaktan çok uzaktır. 274 Sayılı Kanunda işçilere aynı anda birden fazla sendikaya üye olabilme imkânının verilmesi ve özellikle 1317 Sayılı Kanunla, 274 Sayılı Kanunda yapılan değişiklikler sonucunda sendikaların üye sayılarını gerçekte olduğundan yüksek göstermeleri verilerin güvenilirliği konusunda önemli rol oynamıştır. Şöyle ki, 1317 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1970 yılında 1.200.000 civarı sendikalı işçi bulunurken, ertesi yıl bu sayı 2.100.000'e yükselmiştir. 1317 Sayılı Kanunun yetki ile ilgili koşulları sendikaların üye sayılarını gerçekte olduğundan yüksek göstermelerine neden olmuştur.<sup>164</sup>

1978 yılında Türk-İş ile hükümet ulusal düzeyde ülkenin ilk sözleşmesi Toplumsal Anlaşma'yı imzalamıştır. Anlaşma metninde genel olarak ülkenin ekonomik ve sosyal sorunları yer almıştır. Ancak anlaşmaya taraf olan hükümetin kısa ömürlü olması ve Türk-İş'in de anlaşmaya yeterince sahip çıkmaması, anlaşmanın imzalandıktan 14 ay sonra uygulanamayarak askıya alınması sonucunda girişim başarısız olmuştur. Buna ek olarak, Toplumsal Anlaşma; tüm işçi örgütlerini kapsamına almaması ve işveren örgütlerini de dışlaması sebebiyle kamu kesimi ile sınırlı kalan, bağlayıcılıktan çok gönüllülük esasına dayalı sınırlı bir korporatist uygulama örneği olmuştur.<sup>165</sup>

#### **1.4.4. 1982 Anayasası, Yasaklamalar ve Değişen Koşullara Uyum Sağlama Çabası (1980 ve Sonrası)**

Uluslararası düzeyde 80'li yıllar önemli değişikliklerin ortaya çıkmaya başladığı yıllar olmuştur. İşçi sendikaları küresel düzeyde güç ve etkinliklerini önemli ölçüde yitirmeye başlamışlardır. Bu da İkinci Dünya Savaşı sonrasında sermaye kesimi ve emekçi sınıflar arasındaki mutabakat sonucu ortaya çıkan sosyal refah devleti ve kapitalizmin altın çağının bitmesi demek olmuştur.<sup>166</sup> İkinci Dünya

<sup>164</sup> Yıldırım Koç, *Sendikal Eğitim...*, s. 136; Adnan Mahiroğulları, *a.g.m.*, s. 168-169

<sup>165</sup> Banu Uçkan Hekimler, *Sendikacılık...*, s. 172; Aysen Tokol, *Türk Endüstri...*, s. 144-146

<sup>166</sup> Can Şafak, "Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980-2005)", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 3, Sayı 10, 2006, s. 32



Savaşı sonrasında sermaye ve emek kesiminin mutabakatı sonucunda, sermayedar kesimler işgücü maliyetlerindeki artışlara ılımlı yaklaşılmaktaydılar. Çünkü toplam talep toplam arzı uyarmış ve toplam arzda ki her artış ise kâr maksimizasyonunu sağlamıştır. Böylece, işgücündeki üretkenliğin işgücü maliyetlerinin altına düşmediği sürece emek kesiminin gelirinde bir düşüşü gerektirmemektedir. Sermayedar ve emekçi kesim arasında ki bu mutabakat dönemi 1970'lerden itibaren doğal sınırlarına ulaşmıştır ve kapitalizmin öncü ülkelerinin büyüme oranları düşmeye başlamıştır. Sermayedar kesimin yeni yatırımlarda bulunabilmesi için daha yüksek kâr oranları yakalaması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ulusal pazarla sınırlanan sermaye yüksek kâr oranlarını yakalayabilmesi için iç pazardaki talebi harekete geçirmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu durumda emekçi kesimin gelirinde artışla mümkün olabileceği için sermayedar kesimler için de bu kâr maksimizasyonu sağlamamıştır.<sup>167</sup>

Fordist yapının krize girişi sermayedar kesimi yeni arayışlara itmiştir. Bu arayışta bir dizi değişimi beraberinde getirmiştir. Sermaye, üretim teknolojilerinde farklılaşmaya, üretimde daha yoğun teknoloji ve otomasyon kullanmaya, ürün farklılaştırması ve yeni ürünler ortaya koymaya, yeni pazar arayışları ile üretimini işgücünü daha rahat kontrol edebileceği bölgelere yönelmeye başlamıştır. Kapitalizmin dönemsel krizlerinden biri olan bu dönemde sistemin yeniden yapılanması Keynesyen tam istihdam hedefinden vazgeçilip sermayedar kesimin gelir ve servetinin korunarak yeni bir birikim rejimi oluşturulması yönünde gerçekleşmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için sermaye küresel düzeyde herhangi bir engellemeye maruz kalmayacak sınırsız, hızlı ve serbestçe dolaşımını sağlayacak bir yapıya dönüştürülmüştür. Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki bu yeni yapılanma gelişmekte olan ülkeler üzerinde ve ülkemiz üzerinde de etkisini göstermiştir.<sup>168</sup>

Türkiye 1929 yılından beri süregelen ithal ikameci ekonomi anlayışını 1977 yılından itibaren ithal ikameci ekonominin dar boğaza girmesiyle terk etmiştir. İthal

<sup>167</sup> Erinç Yeldan, "Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler", *Praksis*, sayı 7, 2002, s. 21

<sup>168</sup> Nursel Arslan, "Türkiye'nin Neoliberalleşme Sürecinde İşçi Sınıfının Siyasal Yönelimi", *Emek Araştırma Dergisi*, Cilt 8, Sayı 11, 2017, s. 101-102

ikameci anlayışa son veren ve 1980 yılında kabul edilen 24 Ocak kararları ile ihracata dayalı yeni bir ekonomik düzen kurulmaya çalışılırken işçi-işveren ilişkileri de gitgide gerginleşmiştir. İthal ikameci ekonomi anlayışında sendikal mücadele daha kolay ve sendika işverene isteklerini benimsetmede daha başarılı olmuştur. İthal ikameci ekonomi anlayışında iç piyasanın dışa karşı koruma altında oluşu, genişleme potansiyeli yüksek, hızlı genişleyen ve işletmecileri ihracata zorlamayacak bir iç piyasada üretim yapan bir işletmeci için işçilik maliyetleri çok önem taşımamaktadır. İşletmecinin işgücü maliyetlerini ürün fiyatlarına yansıtması, işçilik maliyetlerine karşı böyle yaklaşmasına yol açmıştır. Ülkenin artan döviz gereksinimi dolayısıyla çözüm kapitalist sistem içerisinde bulundu ve ihracata dayalı ekonomi anlayışına geçilmiştir. Ülkenin döviz gereksinimi sermayedar kesimin dış piyasaya açılarak karşılaması istenmiştir. IMF ve Dünya Bankasının empoze ettiği sistemde, sermayedar kesimin uluslararası piyasada rekabet edebilmesi, maliyetleri göz önüne almasını gerektirmiştir. Yerli üretimi yüksek faizli kredi ve pahalı enerji kullanıyor, uluslararası şirketlerden aldığı girdilerin yüksek bir maliyet oluşturması, Ar-Ge yatırımları yapamaması gibi nedenlerle işgücünün üretkenliğini arttıramamıştır. Üreticilerin ihracat yapabilmesi ve iç piyasada ithalat ürünleriyle rekabet edebilmesi için maliyet kalemleri içerisinde oynama yapabileceği bir tek işçilik maliyetleri kalmıştır.<sup>169</sup>

Bir ekonomideki işçi-işveren ilişkileri, o ekonominin bir alt türü olması sebebiyle yeni bir ekonomi politikasının yürürlüğe girmesi veya mevcut politikadaki değişikliklerinden etkilenmektedir veya değişikliğe uğramaktadır. 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile yönetime gelen Askeri rejimin, 24 Ocak Kararları'nı tam anlamıyla uygulamaya geçişiyle birlikte işçi - işveren ilişkileri radikal değişikliklere uğramıştır. Askeri rejim; toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını askıya alırken, MGK'nın 7 numaralı bildirgesi ile de başta DİSK ve benzeri mücadeleci sendikaları kapatmış, yöneticilerini de tutuklamıştır. Bildirgeyle DİSK'in yanı sıra MİSK ve

<sup>169</sup> Yıldırım Koç, "30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı", *Mülkiye Dergisi*, Cilt 34, Sayı 268, 2010, s. 47-48

Hak-İş'in de faaliyetlerine son verilmiştir. Ancak bir tek Türk-İş'in toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmaksızın faaliyetine izin verilmiştir.<sup>170</sup>

12 Eylül Askeri müdahalesi sonrasında askıya alınan sendikal faaliyetler sonucunda süresi biten toplu sözleşmeler için 2364 Sayılı zorunluluk hallerinde süresi biten sözleşmelerin tekrar yürürlüğe konulması yasasıyla anayasa ve gerekli yasalar çıkana kadar sistem zorunlu tahkim ile yürümüşür.<sup>171</sup> Askerlerin yönetimin başına gelmesiyle birlikte işgücü piyasası politikalarında üç yıllık askeri denetimle sermaye, emek karşısında güçlendirildi ve ücretlerin belirlenmesinde YHK görevlendirildi.<sup>172</sup>

Hazırlanan Anayasa taslağı 7 Kasım 1982 tarihinde halkoyuna sunulmuştur. Oylama sonucunda geçerli oyların büyük çoğunluğunun evet olmasıyla Anayasa onaylanmıştır.<sup>173</sup> Anayasa'nın ardından 1983 yılında da 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.<sup>174</sup>

1982 Anayasası, endüstri ilişkilerini ilgilendiren konuları 51, 52, 53 ve 54. maddelerinde düzenlemiştir. Anayasa 51. Maddesinde; işçi ve işverenlerin serbestçe sendika kurabileceklerini ve bu sendikalara özürce üye olup, üyelikten özgürce çekilebileceklerini belirtmiştir.<sup>175</sup> Ancak işçi ve işverenlerin aynı zamanda birden çok sendikaya üye olabilmemesini yasaklamış ve sendika ve üst kuruluşlara yönetici olabilmeyi bazı şartlara bağlamıştır. Sendika ve üst kuruluşlara yönetici olabilmek için on yıl işçi olarak çalışma şartı getirmiş ve sendikaların da gelirlerini amaçları dışında kullanamayacaklarını ve gelirlerini devlet bankalarında muhafaza etmelerini

<sup>170</sup> M. Şehmus Güzel, *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984*, Baskı 1, Kaynak Yayınları, İstanbul 1996, s. 255-257

<sup>171</sup> Göktan Koçyıldırım, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Sistemi", *Hukuk Gündemi Dergisi*, Sayı 6, 2006, s. 99

<sup>172</sup> Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*, 9. Baskı, İmge Kitabevi, 2005, s. 150

<sup>173</sup> Yıldırım Koç, *Anayasalarımızda Emekçiler ve sendikalar*, 1. Basım, Kaynak Yayınları, İstanbul 2012, s. 60-62

<sup>174</sup> İlkin Behlül Çap-Cihan Durmuşkaya, "Türkiye'de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi ve Sendikalaşma Oranının Azalma Sebepleri", *European Journal Of Social Sciences Education and Research*, Cilt 2, Sayı 3, 2014, s. 38

<sup>175</sup> Yıldırım Koç, *Anayasalarımızda Emekçiler...*, s. 68-69

düzenlemiştir. 1982 Anayasası, 52. Maddesiyle ise sendikalara siyaset yasağı ve siyasi partilerle organik ilişkiler kurma yasağı getirmiştir. Şöyle ki, yasa sendikaların siyasi amaç taşıyamayacağını ve siyasi faaliyette bulunamayacaklarını, bunun yanında siyasi partilere destek olamayacaklarını ve siyasi partilerden destek alamayacaklarını düzenlemiştir.<sup>176</sup> Çok tartışmalı olan 52. Madde 1995 yılında tamamen Anayasadan çıkarılmıştır.<sup>177</sup>

Anayasa, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi düzenlenmiştir. Yasa işçi ve işverenlere toplu sözleşme yapabilme hakkı vermiş, ancak aynı işletmede aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını belirterek bu hakka bir sınırlama getirmiştir. 54. madde de ise grev ve lokavt hakkını düzenlemiştir. İşçilerin grev yapabileceğini, gerekli durumlarda bakanlar kurulunun grev ve lokavtı yasaklayabileceğini, böyle bir durumda sorunu yüksek hakem kurulunun çözeceğini, uyuşmazlığın her safhasında da tarafların yüksek hakem kuruluna başvurabileceğini ve grev esnasında, greve katılan işçilerce işyerine verilecek zararların sendikanın sorumlu tutulacağını düzenlemiştir. Ayrıca genel grev, siyasi grev, işyeri işgali, verim düşürme vb. yöntemleri yasaklamıştır. Madde greve katılmayan işçilerle ilgilide işçilerin çalışmalarına devam edebileceğini belirterek bu durumu güvence altına almıştır.<sup>178</sup>

Anayasanın 51. maddesinde 2001 yılında işçiler ibaresi çıkartılarak yerine çalışanlar getirildi ve böylece kamu çalışanları uzun bir aradan sonra sendikalaşma hakkını tekrar elde etmiş oldular. Bu değişikliğin yanı sıra sendika yöneticiliği için koyulan on yıl çalışma şartı da bu düzenleme ile birlikte anayasadan çıkarıldı. 2010 yılındaki anayasa değişikliğinde ise aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağına ilişkin düzenlemede anayasadan çıkarılmıştır. Aynı yıl 53. maddeye de kamu çalışanlarına toplu görüşme yapabilme hakkı verilirken, 2010 yılındaki anayasa değişikliğinde ise 53. madde tekrar değiştirilerek kamu

<sup>176</sup> Necmettin Özerkmen, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt 43, Sayı 1, 2003, s. 249

<sup>177</sup> Yıldırım Koç, *Anayasalarımızda Emekçiler...*, s. 69-71

<sup>178</sup> Gökten Koçyıldırım, *a.g.m.*, s. 99-100

çalışanlarına toplu sözleşme hakkı verilmiştir. Uyuşmazlık çıkması durumunda ise uyuşmazlığı Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun çözeceği ve kararının toplu sözleşme hükmünde olacağı belirlenmiştir. Buna ek olarak 54. madde de yer alan grev esnasında greve katılan işçilerin kusurlu hareketleri sonucunda işletmenin zarara uğraması nedeniyle sendikayı sorumlu tutan madde ve genel grev, siyasi grev, işyeri işgali, verim düşürme vb. yöntemleri yasaklayan madde anayasa metninden çıkarılmıştır.<sup>179</sup>

1982 Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra çalışma ilişkilerini düzenleyen 2821 Sayılı Sendikalar ve 2822 Sayılı Toplu İş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girdi.<sup>180</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu pozitif ve negatif sendika özgürlüğünü, sendikaya üye olmanın ve üyelikten ayrılmamanın serbest olduğunu ve üye olmaya ve üyelikten ayrılmaya kimsenin zorlanamayacağını belirterek güvence altına almıştır. Sendikaya üyelikte işçi ve işverenlerin birden fazla sendikaya üye olması yasaklanmış, birden fazla üyelik olması durumunda ise tüm üyeliklerin geçersiz olduğu düzenlenmiştir. 3449 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında ise birden fazla sendika üyeliğinin olması durumunda sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı belirtilmiştir. 2821 Sayılı Kanun sendika üyeliğine noter şartı getirmiş ve üye olmayı ve üyelikten çekilmenin ancak noter onayıyla olabileceğini düzenlemiştir.<sup>181</sup> Şuan yürürlükte bulunan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da aynı şekilde pozitif ve negatif sendika özgürlüğü hakkına yer vermiş, aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendika üyeliğini 2821 Sayılı Kanunda olduğu gibi yasaklamış ve birden fazla sendika üyeliği olması halinde ise sonraki üyelikleri geçersiz saymıştır. Ancak, 6356 Sayılı Kanun aynı zamanda aynı işkolunda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışanların birden fazla sendikaya üye olabileceğini belirterek, esnek zamanlı çalışanlara yönelik bir düzenlemede bulunmuştur. 6356 Sayılı Kanun, sendikaya üye olma ve üyelikten

<sup>179</sup> Metin Kutal, “Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 60, 2011, s. 487-491

<sup>180</sup> İlkin Behlül Çap ve Cihan Durmuşkaya, *a.g.m.*, s. 38

<sup>181</sup> Naci Önsal, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar*, 1. Basım, Türkmatal Yayınları, 2013, s. 206-207

ayrılma da noter onayı şartını kaldırmış, bunun yerine üye olma ve üyelikten ayrılma işlemlerinin e-devlet kapısı üzerinden yapılacağını düzenlemiştir.<sup>182</sup>

2821 Sayılı Kanun, sendikaların işkolu düzeyinde Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir işkolunda kurulacağını, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamayacağını belirtmiş, üst örgüt yapılanması olarak da sadece konfederasyon tipi örgütlenmeye izin vermiştir.<sup>183</sup> Şu an yürürlükte olan 6356 sayılı kanun da sendikaların işkolu düzeyinde faaliyette bulunmak amacıyla kurulacağını belirlemiş, önceki kanunda yer alan meslek ve işyeri sendikası kurma yasağını metne dâhil etmemiş ancak düzey olarak işkolunu esas aldığı için bir anlamda dolaylı olarak bu tür sendikaların kurulmasını engellemiştir. Ayrıca 2821 Sayılı yasada yer alan Türkiye ölçeğinde faaliyette bulunma ibaresi de yasa metnine alınmamıştır.<sup>184</sup> Yeni yasada da üst örgütlenme olarak sadece konfederasyon tipi örgütlenme belirlenmiştir.<sup>185</sup> Sendika üye aidatları ile ilgili olarak 6356 Sayılı Kanun, 2821 Sayılı Kanunda da yer alan check-off uygulamasını devam ettirmiştir.<sup>186</sup> Uluslararası kuruluşlara üyelik konusunda 2821 Sayılı Kanunun ilk halinde üye olmayı Bakanlar Kurulunun iznine bağlarken, 4101 Sayılı Kanun ile değişiklik yapılarak uluslararası kuruluşta üye olunduktan sonra bildirim yapılması düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Kanunda uluslararası kuruluşlara üyelik konusunda geniş bir serbesti tanıyarak sadece üye olma değil kurucu olma da düzenlenmiştir.<sup>187</sup>

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi sendikası, işveren veya işveren sendikası olarak belirlemiştir. Yasaya göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için işyerinde bulunan işçilerin salt çoğunluğunu, kurulu bulunduğu

<sup>182</sup> Toker Dereli, “6356 Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 36, 2013, s. 45-46

<sup>183</sup> Deniz Kağncıoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2009, s. 262

<sup>184</sup> Sayım Yorgun, “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013, s. 369

<sup>185</sup> Metin Kutal, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi İle Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 43, 2014, s. 16

<sup>186</sup> Toker Dereli, *a.g.m.*, s. 46

<sup>187</sup> Ufuk Aydın-Özlem Keskin, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2015, s. 13-30

işkolunda çalışan işçilerin ise en az % 10'unu örgütlemiş olması gereklidir.<sup>188</sup> Kanun, toplu iş sözleşmesi düzeyini işyeri olarak belirlemiş, işyeri toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi olarak düzenlemiştir. Ayrıca bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanması mümkün değildir.<sup>189</sup> Toplu görüşmelerin uyuşmazlık ile sonuçlanması durumunda grev kararının alınması ve uygulanmasından önce barışçıl çözüm yollarının geçilmesi gerekmektedir. Ancak barışçıl çözüm yollarının denenmesi ve başarısızlıkla sonuçlanması durumunda grev ve lokavta başvurulabilecektir. Kanun, barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk müessesini düzenlemiştir. Taraflardan birinin toplu görüşmeye gelmemesi veya tarafların toplu görüşme sonucunda anlaşamamaları ya da Bakanlar Kurulunun grevi ertelemesi nedeniyle zorunlu tahkime gidilmeden önce arabuluculuk sistemi kullanılabilir ve arabulucunun görüşleri ihtiyaridir.<sup>190</sup> Ayrıca Kanun, sendika üyesi olmayan işçilerinde de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin önünü açmıştır. Ancak, 2821 Sayılı Kanunun dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmeden faydalanmada sendika onayını kaldırması sendikasızlaştırmayı teşvik edici bir yapıdadır.<sup>191</sup> Sendikasız işçilerin dayanışma aidatı ödemediği toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin bir başka yolu kanunun Bakanlar Kuruluna verdiği teşmil yetkisidir. Şöyle ki Bakanlar Kurulu, %10 işkolu barajını aşan ve sendikalar içinde en çok üyesi bulunan sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesini teşmil edebilecektir.<sup>192</sup>

2822 Sayılı Kanun, kanuni grevi işçilerin sosyal ve ekonomik durumları ile çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla toplu iş sözleşmesi yapım aşamasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda barışçıl çözüm yollarının denendikten sonra uygulanacağını belirtmiştir. Kanun, Anayasanın 54. Maddesine paralel olarak grevi toplu iş sözleşmesinin yapım aşamasındaki uyuşmazlıkların çözümünde başvurulabilmesine izin verdiği için sadece çıkar grevi söz konusudur. Hak grevi, bir başka deyişle toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra, toplu iş sözleşmesinin

<sup>188</sup> Göktan Koçyıldırım, *a.g.m.*, s. 100

<sup>189</sup> A. Can Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s. 166-168

<sup>190</sup> Ender Gülver, *Toplu İş Hukuku*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013, s. 152-153

<sup>191</sup> Yıldırım Koç, *a.g.m.*, s. 70

<sup>192</sup> Toker Dereli, *a.g.m.*, s. 59

uygulanma safhalarında oluşabilecek uyuşmazlıkların çözüm yerini yargı olarak düzenlemiş, hak grevini de kanun dışı grev olarak belirtmiştir. Kanun ayrıca genel grev, siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verimi düşürme gibi grev ve direniş şekillerini yasaklamıştır.<sup>193</sup> Grev oylaması da grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmaması yönünde oy kullanmaları durumunda, grev oylaması yapılan işyerinde grev yapılamayacaktır. 2822 Sayılı Kanun, Bakanlar Kuruluna Milli Güvenliği ve Genel Sağlığı bozucu nitelikte ve uygulama aşamasında olan grevleri 60 gün süreyle erteleme yetkisi vermiştir. 60 günlük süre içerisinde tarafların anlaşamamaları sonucunda uyuşmazlık zorunlu tahkim ile çözülecektir.<sup>194</sup>

2822 Sayılı Kanun, 29. maddesinde grev yasağının bulunduğu işleri, 30. maddesinde ise grev yasağı olan işyerlerini saymıştır. “*Grev yasağı bulunan işler; Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze ve tekfin işlerinde; su, elektrik, havagazi, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde; banka ve noterlik hizmetlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde, havacılık hizmetlerinde grev yapılması yasaktır. Grev yasağı bulunan işyerleri ise; İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; Mezarlıklarda; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev yapılması yasaktır.*”<sup>195</sup>

6356 Sayılı Kanun 2822 Sayılı Kanun gibi çifte barajı sürdürmüş, işkolunda önce %3'e, 2014 yılında da % 1'e indirmiştir. İşyeri ve işletme barajında

<sup>193</sup> Nüvit Gerek, “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişikler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24 Sayı 6 / Cilt 25 Sayı 1-2, 2013, s. 2-8

<sup>194</sup> Göktan Koçyıldırım, *a.g.m.*, s. 104

<sup>195</sup> Nurşen Caniklioğlu, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertenilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013, s. 300



da yarıdan fazla, işletmede ise %40 olarak belirlemiştir. İşkolu barajının düşürülmesi her ne kadar toplu iş sözleşmesi yetkisini almayı kolaylaştırdığı gibi gözükse de aslında durum böyle olmamıştır. Çünkü yetki verilmesi için kullanılan bakanlık istatistiklerinden SGK verilerine geçilmesiyle durum değişmiştir. SGK verileri ortaya çıkarmıştır ki gerçek işçi ve sendika üyesi işçi sayısı bakanlık istatistiklerinde ki işçi ve sendika üyesi işçi sayıları kadar yüksek değildir.<sup>196</sup> 6356 Sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi düzeyi işyeri olarak belirlenmiştir. İşyeri düzeyinde, bir işverene ait tek bir işyerinde yapılabilecek işyeri toplu iş sözleşmesi, bir işverene ait aynı işkolunda bulunan işyerlerini kapsayabilecek işletme toplu iş sözleşmesi ve birden fazla işverene ait aynı işkolunda bulunan işyerlerini kapsayabilecek grup toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç tür sözleşme düzenlenmiştir. Ayrıca, 6356 Sayılı Kanun Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikalarının işkolu düzeyinde bir tarafın çağrısı ve diğer tarafın çağrıya olumlu yanıt vermesiyle gönüllülük esasına dayanan çerçeve sözleşme isimli hukukumuzda ilk defa düzenlenen bir sözleşme türüne de yer vermiştir.<sup>197</sup> 6356 Sayılı Kanun, 2822 Sayılı Kanunda yer alan bir işyerinde aynı dönem için birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz düzenlemesine yer vermemiş, ancak uygulamanın nasıl olacağını da belirtmemiştir.<sup>198</sup>

6356 Sayılı Kanun, eski kanunda olduğu gibi toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda grev kararı alınmadan önce barışçıl çözüm yollarının geçilmesi gerektiğini belirtmiş, arabuluculuk sistemini devam ettirmiştir. 2822 Sayılı Kanunda, taraflardan birinin toplu görüşmeye gelmemesi veya tarafların toplu görüşme sonucunda anlaşamamaları ya da Bakanlar Kurulunun grevi erteleme nedeniyle zorunlu tahkime gidilmeden önce arabuluculuk sisteminin kullanılabilmesi düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Kanun, bu düzenlemeyi aynen sürdürmüş ve grev erteleme olmadan grev anında da arabuluculuk sisteminin kullanabileceğini

<sup>196</sup> E. Murat Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013, s. 145

<sup>197</sup> Murat Kandemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013, s. 172-173

<sup>198</sup> Naci Önsal, *a.g.e.*, s. 75

düzenlemiştir.<sup>199</sup> 6356 Sayılı Kanun, eski kanunda da yer alan dayanışma aidatı ödeyerek sendika üyesi olmayan işçilerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlayacak düzenlemeyi sürdürmüştür. Eski kanunda yer alan ve sendikasızlaştırmayı teşvik eden, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikanın izni gerekmez ibaresi de aynen devam ettirilmiştir.<sup>200</sup> 6356 Sayılı Kanun, Cumhurbaşkanı'na bağtlanan bir toplu iş sözleşmesini eski kanunda ki gibi teşmil etme yetkisini sürdürmüştür. 6356 Sayılı Kanun, eski kanunda yer alan işkolu barajını kaldırmış, sadece kurulu bulunduğu işkolunda en fazla üyeye sahip sendikanın bağtlamış olduğu toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebileceğini belirtmiştir.<sup>201</sup>

6356 Sayılı Kanun, eski kanunda ki gibi grevin toplu iş sözleşmesinin yapım aşamasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda yapılabileceğini düzenlemiştir. Bunun dışında, hak grevi, siyasal amaçlı grev, dayanışma grevi gibi ve diğer direniş şekillerini 2822 Sayılı Kanunda ki gibi kanun metninde açıkça yasaklamamış ancak, grev kararının toplu iş sözleşmesinin yapım aşamasındaki uyuşmazlıklarda alınabileceğinden dolayı, çıkar grevi dışındaki grev ve direniş şekilleri kanun dışı sayılmaktadır.<sup>202</sup> 6356 Sayılı Kanun grev ile ilgili düzenlemeleri içerisinde, grevin 60 gün içerisinde grev kararının alınıp uygulanmasını, bu süre içerisinde kararın alınamaması ve uygulanamaması durumunda sendikanın yetkisinin düşeceğini düzenlemiştir. Bu düzenlemeyle sendikalar, grevi etkili olabilecekleri bir zamanda yapma konusunda zor durumda kalacaklardır. Grev oylaması ile ilgili olarak ise, grev yapılacak işyerindeki işçilerin salt çoğunluğu ile grev kararı verilecek ve grevin yapılmaması yönünde bir sonuç çıkarsa grev yapılamayacaktır. Kanun Cumhurbaşkanı'na grevi erteleme yetkisi vermektedir. Şöyle ki genel sağlık ve milli

<sup>199</sup> Haluk Hadi Sümer, "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 26, 2012, s. 53-54

<sup>200</sup> Naci Önsal, *a.g.e.*, s. 80

<sup>201</sup> Murat Kandemir, *a.g.m.*, s. 206

<sup>202</sup> Ali Şahin-Adnan Söylemez, "Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi 30. Yıl Özel Sayısı*, Cilt 17, 2017, s. 142

güvenlik konularında grev ertelenebilecek ve erteleme sonrasında taraflar anlaşamazsa çözüm için yüksek hakem kuruluna gideceklerdir.<sup>203</sup>

6356 Sayılı Kanun, eski kanunda bulunan grev yasaklarının bir kısmını sürdürmüş bazılarını ise kaldırmıştır. “*Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, ..., Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve ... hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamaz.*” Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılamaz.<sup>204</sup> Noterlik, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden müesseseler, eczane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım evleri, huzurevleri ve hava taşıma işlerinde grev yasakları kaldırılmıştır.<sup>205</sup>

Askeri müdahale sonrası sınırlamalar ve yasaklamalarla suskunluğa gömülen sendikalar ve çalışanlar zamanla bu suskunluklarını bozmuşlardır. Dönem içerisinde bir dizi eylem ve miting düzenlenmiştir. 1986 yılında Türk-İş, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın aksayan yönlerinin düzeltilmesi isteği ve işçi sorunlarıyla ilgili Özal Hükümetin ilgisizliği üzerine Ekmek Barış Özgürlük Mitingleri düzenlemiştir. 1989 yılında ise kamu kesimindeki toplu pazarlıkta işveren sendikaları ile Türk-İş arasında ilerleme sağlanamaması üzerine çalışanlar örgüt kararı olmadan bir araya gelerek Bahar Eylemleri adı altında eylemlerde bulunmuşlardır. 1990 yılında ise artan iş uyuşmazlıkları nedeniyle Türk-İş ANAP Hükümetine 3 Ocak Genel Uyarı Eylemi düzenlemiş, ardından bu eylemi greve çıkan Zonguldak Maden İşçilerinin Zonguldak’tan Ankara’ya düzenledikleri yürüyüş izlemiştir. 1995 yılında, DYP-CHP Koalisyon Hükümeti ile Türk-İş arasındaki toplu iş görüşmesinin anlaşmazlıkla sonuçlanması nedeniyle Emeğe Saygı Yürüyüş ve Mitingleri

<sup>203</sup> Sayım Yorgun, *a.g.m.*, s. 374-375

<sup>204</sup> Toker Dereli, *a.g.m.*, s. 61

<sup>205</sup> Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013, s. 349

düzenlenmiş, 1996 yılında da Refahiyol Hükümetinin sosyal ve ekonomik konulardaki duruşunu ve Susurluk Olayına karşı tavrını göstermek için Türk-İş, Türkiye'ye Sahip Çık Yürüyüş ve Mitingini düzenlemiştir. Ertesi yıl da DİSK, İş Ekmek Gelecek İçin Sendikal Haklar Yürüyüşünü düzenlemiştir. 57. Hükümetin Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısına karşı konfederasyonlar ve sendikalar Emek Platformu adı altında örgütlenerek Mezarda Emekliliğe ve Sefalet Ücretine Hayır Mitingini düzenlemişlerdir.<sup>206</sup>

Bu dönemde uluslararası alanda olduğu gibi ulusal alanda da sendikalar örgütlenme ve üye kayıpları sorunları ile uğraşmaktadırlar. Petrol Krizi ile birlikte Neoliberal Ekonomi Politikaları yükselişe geçmiştir. Yüksek işsizlik nedeniyle işsizler, tipik istihdam edilme yerine atipik istihdam edilmeye razı olmuşlardır. Üretimde teknoloji kullanımının artması, büyük ölçekli, sürekli ve yüksek istihdamlı üretimin yerini daha küçük ölçekli, talebe dayalı esnek istihdamlı üretime bırakmıştır. Keynesyen Ekonomide ekonominin dengede olmasını sağlayan bir araç olan sendikalar, artık ekonomik dengeyi bozmakla nitelenmişlerdir. Sermayenin Küreselleşme Olgusuyla dünyayı tek ve büyük bir pazar haline getirmesi ve rekabetin yoğunlaşması, sendikasızlaştırma çabalarını ve insan kaynakları yönetimi anlayışıyla da sendikaların gereksiz oldukları söylemlerini arttırmıştır. Sendikaların da yeni koşullara geleneksel yapılarıyla devam etmeleri üye sayılarında ciddi düşüşlere neden olmuştur.<sup>207</sup>

Dünya'daki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de 70'li yılların sonlarına doğru yaşanan ekonomik kriz, ardından Askerlerin yönetime gelişi ve 24 Ocak Kararlarıyla ekonomi politikalarında değişiklik ve çalışma hayatı ile ilgili yeni mevzuatın sendikaların üzerinde ciddi etkisi olmuştur. Ekonominin dışa açılımı ile birlikte rekabetin artması, makroekonomik sorunlar, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam, esnek çalışma, özelleştirmeler ve yüksek işsizlik, sendikalar arasındaki

<sup>206</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten...*, s. 371-379

<sup>207</sup> Volkan Işık, "Sendikal Örgütlenme Krizi ve Çıkış Yollarına İlişkin AB'den Örnekler", *International European Journal of Managerial Research*, Cilt 2, Sayı 3, 2018, s. 12-14

bölünmüşlük ve sendika içi demokrasinin zayıf oluşu sendikaların içinde bulunduğu duruma neden olmaktadır.<sup>208</sup>

Yukarıda saydığımız etkiler sendikalaşma oranlarında açık bir şekilde gözlemlenmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünün (OECD) verilerine baktığımızda 2000 yılında % 28,2 olan sendikalaşma oranı 2013 yılında % 6,3'e kadar düşmüş, 2016 yılında ise % 8,2 olmuştur.<sup>209</sup> Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre 1984 yılında sendikalaşma oranı % 55,9, 1994 yılında % 69,31, 2003 yılında ise % 57,98'dir. Hanehalkı İşgücü Anketleri Sonuçlarına göre sendikalaşma oranları ise, 1994 yılında % 34,6, 2003 yılında ise % 25,13'tür.<sup>210</sup> Görülüyor ki Bakanlık verileri tam olarak bir önceki dönem de olduğu gibi gerçek oranları yansıtmaktan uzak kalmıştır. İstatistiklerin gerçeği yansıtmaktan uzak kalması nedeniyle Bakanlık 2009 yılından sonra hesaplamada SGK verilerini temel almaya başlamıştır. Bakanlık verilerine göre 2014 yılında sendikalaşma oranı % 9,6, 2018 yılında ise % 12,76 düzeyindedir ve oranlar sendikaların içinde buldukları durumu net bir şekilde göstermektedir.<sup>211</sup>

<sup>208</sup> Sayım Yorgun, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler", "*İş, Güç*" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2007, s. 52-53

<sup>209</sup> Volkan Işık, *a.g.m.*, s. 14

<sup>210</sup> Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten...*, s. 352-354

<sup>211</sup> Volkan Işık, *a.g.m.*, s. 14-15

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. DÜNYADA ve TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

#### 2.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin işyerinde çalışmalarını esnasında oluşabilecek olası tehlikelerin önlenmesi veya azaltılması amacıyla işverenlere getirilen ve işverenlerin uymakla yükümlü oldukları teknik kurallardır. İş sağlığı ve güvenliği, işe bağlı olarak yaşanabilecek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyerek çalışanların sağlık ve hayatlarını korumayı esas amacı olarak belirlemiştir. İş sağlığı, çalışanın hayatı için iş yerinde sağlıklı bir ortam oluşturulmasını sağlayacak sağlık kurallarından oluşur. İş güvenliği ise, çalışanın vücut bütünlüğüne ve hayatına zarar verebilecek tehlikelerin önüne geçilmesi amacını taşıyan teknik kuralları içerir. Dar anlamda iş güvenliği, çalışanın işini yaptığı esnada tehlikelerin önüne geçilmesi, çalışanın sağlığının ve hayatının korunmasıdır. Geniş anlamda iş güvenliği ise devletin çalışma ilişkisinin sosyal yönünü gözeterek, çalışma ilişkisini çalışanlara faydalı olacak şekilde düzenlemesi ve geliştirmesidir.<sup>212</sup>

İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Bu tanımlamalar içerisinde, “*WHO iş kazasını, “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. ILO ise iş kazasını, “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamaktadır. Doktrinde ise iş kazası, “sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olay” olarak*

<sup>212</sup> Z. Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2012, s. 58-59

tanımlanmaktadır.”<sup>213</sup> Meslek hastalığı ise, “belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartların doğurduğu bir sakatlık veya hastalık” olarak tanımlanmaktadır.<sup>214</sup>

## 2.2. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN AMACI

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, başta çalışanların işlerini yaptıkları esnalarda, işyerinde oluşabilecek olumsuzluklara karşı çalışanların korunması, çalışanların işlerini sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapmalarının sağlanmasıdır. Diğer bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliği çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını sağlayarak, çalışanların fiziksel ve ruhsal bütünlüklerinin bozulmasının önüne geçmektir. Ardından diğer amaçları da üretim aşaması ve işyerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Üretim aşamasında alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması, işgücü ve işgünü kayıplarının azaltılması dolayısıyla üretim aşaması korunacak, iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunaklı bir çalışma ortamının sağlanmasıyla da verimlilik yükselecektir.<sup>215</sup> Çalışma ortamında alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile de işyerinde kullanılan araç-gereçler, donanımlar ve makinelerden kaynaklanabilecek tehlikelerin minimum düzeyde tutulmasıyla işyeri güvenliği alınmış olacaktır. Çalışma ortamının tehlike ve risklerden arındırılması neticesinde de çalışanların sağlıkları ve hayatları korunacağından iş sağlığı ve güvenliği amacına ulaşmış olacaktır.<sup>216</sup>

## 2.3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

İş kazaları ve meslek hastalıkları her gün insanların hayatlarını kaybetmelerine neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yılda

<sup>213</sup>Dilek Baybora, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2012, s. 14-15

<sup>214</sup>Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 14-15

<sup>215</sup>Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği*, 5. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2018, s. 2-3

<sup>216</sup>Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 11

2,78 milyon insan yaşamını yitirmektedir. Buna ilaveten her yıl 374 milyon işe bağlı yaralanma ve meslek hastalığına yakalanma vakası yaşanmaktadır. Yaralanma ve hastalanma sonucunda, çalışanlar uzun süre iş göremez hale gelmektedirler. Bu iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda çalışanların iş göremez duruma gelmelerinin günlük maliyeti ise çok yüksektir. Düşük oranlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomiye yükü her yıl küresel Gayri Safi Yurtiçi Hâsılanın % 3,94'ü olduğu tahmin edilmektedir.<sup>217</sup>

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemi Sanayi Devriminden bu yana her geçen gün daha da artmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında da iş kazaları ve meslek hastalıklarının, Sanayi Devriminden günümüze kadar geçirdiği dönüşümler etkilidir. Başlarda madenlerde oluşan göçükler ve tozdan dolayı ortaya çıkan hastalıklar risk unsurlarını oluştururken, şimdilerde kimyasallar ve radyoaktivitenin neden olduğu olumsuzluklar başta olmak üzere makineler, otomasyon ve seri üretime bağlı olarak gelişen depresyon ve psikolojik rahatsızlıklar da ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusuna yeteri kadar önem verilmediği takdirde iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artış olacağı aşikârdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması dolayısıyla da bu durumdan en çok etkilenecek olan kesim ilk olarak işçiler olacaktır.<sup>218</sup>

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi, işgücünün bir kısmını veya tamamını yitirebilmekte ve geçici veya sürekli iş göremez duruma gelebilmektedir. Genellikle de emeği karşılığında aldığı ücret gelirinden başka geliri olmadığından, işçinin kendisi ve ailesi ekonomik sıkıntı içine düşecektir. Buna ilaveten iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda eski sağlığına kavuşamama ihtimalinde ruhsal çöküntü yaşayacak ve hayatının sonuna kadar bu durumu üzerinde taşıyacaktır.<sup>219</sup>

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması durumunda dahi iş kazaları ve meslek hastalıkları yaşanabiliyorken, yetersiz önlem alınması veya hiç önlem

<sup>217</sup> ILO, *Safety and health at work*, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm> (10.04.2019)

<sup>218</sup> Abdulvahap Yiğit, *a.g.e.*, s. 3-4

<sup>219</sup> Hüseyin Altınel, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 6



alınmaması dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları kaçınılmaz olacaktır. Yaşanacak iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde kayıp işgünleri oluşacak, buna bağlı olarak üretim kayıpları ortaya çıkacaktır. Öte yandan, yaşanan iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sağlık harcamaları ve tazminatlar gündeme gelecektir. Buna ilave olarak da ulusal ekonomide sosyal güvenlik prim kaybı ve sosyal yardım harcamalarında artışlar yaşanacaktır. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yetişmiş işgücünde kayıplar yaşanacak, devletin bu alandaki harcamalarının artışına bağlı olarak kaynak ayırmada ve devletin ekonomik ve sosyal politikaları arasında tercih ve değişiklik yapması gerekecektir. Bir iş sağlığı ve güvenliği sorunun ortaya çıkması halinde işveren doğrudan ve dolaylı maliyetler ile muhatap olacaktır. Mahkeme ve tedavi masrafları, ölüm yardımları, maddi ve manevi tazminatlar işveren için doğrudan maliyetleri oluştururken, iş kazası yaşanmasında işin durması, kaza sonrası işçilerin veriminde düşüş, kaza sonucunda kaybedilen zamanın ve üretimin fazla mesai ile telafi edilme çabası, kaza nedeniyle yaşanacak adli aşamalar, kaza nedeniyle hasar gören donanımın onarımı ve bu nedenle oluşacak zaman kaybı, zaman kayıpları dolayısıyla siparişlerde gecikmeler ve Pazar kayıpları, yeni eleman alımları ve eğitim süreçleri işverenin dolaylı maliyetlerini oluşturacaktır. Dolaylı maliyetlerin, doğrudan maliyetlerin 4-10 katını oluşturduğu tahmin edilmektedir.<sup>220</sup>

## **2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

### **2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi**

İş sağlığı ve güvenliğinin geçmişine baktığımızda konunun köklerini 1800'lü yılların başında Sanayi Devrimi Döneminde bulabiliriz. Yeni teknolojiler ile değişen üretim metotları ve karmaşık makineler ve bunların ortaya çıkardığı fabrikalar... Bu yenilikler yeni tehlikeler açığa çıkardılar ve iş sağlığı ve güvenliğinin kaynağı oldular. Teknolojinin gelişimi aynı oranda çalışma koşullarını

<sup>220</sup> İlknur Kalkış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Basım, Dora Yayınları, Bursa, 2014, s. 23-24

geliştirmedi. Aksine çalışma ortamının bozulmasına neden oldular. Mesleki riskler, iş kazaları, sakatlanmalar ve ölümler önlenemez oldular.<sup>221</sup>

İş sağlığı ve güvenliği kavramı esasen Sanayi Devrimi döneminde ortaya çıkmış bir kavramdır. Dolayısıyla literatürde genelde konunun başlangıcı olarak Sanayi Devrimi temel alınmaktadır. Ancak literatürde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Sanayi Devrimi öncesinde çeşitli çalışmalar ve konunun başlangıcını Sanayi Devrimi Dönemi öncesine götüren görüşlerde de bulunmaktadır.

Sanayi Devrimi Dönemi öncesine baktığımızda, insanların çalıştıkları iş ile işe bağlı yaşadıkları sağlık sorunlarına ilk değinen kişi antik Mısır da mimar ve mühendis olmasının yanı sıra hekim ve rahip de olan İmhotep'tir. Mısır piramitlerinin inşası esnasında çok sayıda işçinin ölmesi ve işçilerde bel problemlerinin oluşmasıyla ilgili tespitlerde bulunmuştur. Babil hükümdarı Hammurabi, ünlü kanunlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara yer vermiş ve işverenin işin görülmesi esnasında ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan sorumlu olduğunu düzenlemiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusuyla ilgili yazılı kaynakların ilk olarak Herodot tarafından düzenlendiği iddia edilmektedir. İş ve işe bağlı ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği sorunları arasında ilişki kurulması ve bu konularda araştırmaların yapılması Herodot'a dayandırılmaktadır. Herodot, çalışan kesimin veriminin artırılması hususunda çalışan kesimin yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğini belirtmiştir.<sup>222</sup> İş sağlığı ve güvenliğinin geçmişi ile ilgili olarak yazılı kaynaklar esas alınacak olması durumunda, diğer görüşlere göre ise ilk yazılı kaynağın Hipokrat'ın kurşun madenin insan sağlığı üzerindeki zararlı etkileri üzerine yürüttüğü çalışmalar gösterilmektedir.<sup>223</sup>

Ulrich Ellenborg, 1473 yılında altın, demir ve diğer metal işlerinde çalışan işçilerde, kömür, nitrik asit, kurşun ve cıva kaynaklı zehirli gazların neden olduğu

<sup>221</sup> Aída Ponce Del Castillo, *Social Policy in the EU: State of Play 2016*, 17. Baskı, ETUI-OSE, Brussels, 2016, s. 132

<sup>222</sup> Özal Çiçek- Mehmet Öçal, "Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, 2016, s. 111-112

<sup>223</sup> Ayhan Gençler, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı 35, 2007, s. 16

etkilere değinen kısa bir tez yazmıştır.<sup>224</sup> Agricola 1556 yılında "De Re Metallica" isimli kitabında madenlerde oluşan toz sorunsalı üzerine çalışmış ve madenlerde tozun önüne geçebilmek için havalandırılması gerektiğini ve iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili çeşitli görüşlerde bulunmuştur. Agricola'nın eserinin önemli olduğu ve öneminin ise bağlı ortaya çıkan sorunları dile getirmekle sınırlı kalmayıp ortaya çıkan sorunlardan korunmanın nasıl olacağı konusunda önerilerde bulunmasında olduğu söylenmektedir.<sup>225</sup> Paracelsus da 1587 yılında "De Morbis Metallicis" isimli ilk iş hekimliği kitabını kaleme almış ve kitabında madenlerde çalışan işçilerde görülen kurşun ve cıva zehirlenmeleri ile ilgili görüşlerini belirtmiştir.<sup>226</sup>

Bernardio Ramazzini, işçilerin işe bağlı yaşadıkları sorunları bilimsel ve sistematik bir şekilde inceledi. İş yerlerine gidip işçilerin çalışma ortamında faaliyetlerini ve sorunları kaynağında gözlemledi. İşçilerle işe bağlı ortaya çıkan hastalıkları hakkında konuştu. Topladığı bilgileri sistematik bir hale getirip "De Morbis Artificum Diatriba" isimli kitabında toplamıştır. 1700 yılında kitap ilk baskısını yaptı. Ramazzini mesleki tıbbın babası olarak görülmektedir. Ramazzini, iş yeri ve hastalık tanımları, işçilere yönelik sorular hazırladı ve sorunlara yönelik çözüm ve önerilerde bulundu. Hastalarına sürekli yaptıkları işi sordu ve diğer hekimlere de bu soruyu sormalarını tavsiye etti. Ortak işçi hastalıklarının, uzun süreli ve şiddetli düzensiz yapılan hareketler, uzun süreli ayakta kalma, yapılan hareketlerin tekrarı ve ağırlık kaldırma arasındaki ilişkileri inceledi.<sup>227</sup>

İngiltere'de 18. yy da sanayi devriminin yaşanması üretim yöntemini radikal bir şekilde değiştirmiştir. Sanayi Devrimi öncesinde küçük atölyelerde yapılan üretim, yerini makineli üretim yapılan fabrikalara bırakmıştır. Makine sayesinde o zamana dek görülmemiş devasa bir üretim artışı sağlanmıştır. Üretim aşamasında teknolojinin kullanımı atölyelerde bulunan emek-sermaye bütünleşmesini ortadan

<sup>224</sup> Herbert K. Abrams, "A Short History of Occupational Health", *Journal of Public Health Policy*, Vol. 22, No. 1, 2001, s. 39

<sup>225</sup> Diana Gagliardi-Alessandro Marinaccio- Antonio Valenti-Sergio Lavicoli, "Occupational Safety and Health in Europe: Lessons from the Past, Challenges and Opportunities for the Future", *Industrial Health*, No. 50, 2012, s. 7

<sup>226</sup> Özal Çiçek- Mehmet Öçal, *a.g.m.*, s. 113

<sup>227</sup> Giuliano Franco, "Bernardino Ramazzini: The Father of Occupational Medicine", *American Journal of Public Health*, Vol 91, No. 9, 2001, s. 1382

kaldırarak ücretli çalışan kesimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni teknolojiler beraberinde yeni riskler getirmiş ve büyük makinelerle çalışma ve çalışma ortamı ve çalışılan süreye bağlı olarak sağlık ve güvenlikle ilgili sorunlar ortaya çıkmıştır. Uzun çalışma süreleri, ağır ve kötü koşullarda çalışma ve kadın ve çocuk işçilerin içinde buldukları sağlıksız ve korumasız durum devletin bu alana müdahale etmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.<sup>228</sup>

Sanayi Devrimi döneminde insanlık en büyük ve en yaygın tehlikelere bu dönemde maruz kalmıştır. İnsanlığın bu dönemde yoğun tehlikelere maruz kalmasında Üretim teknolojisindeki gelişmeler sonucunda üretimin makinelerce gerçekleştirilmesi, gerçekleştirilen icatların beraberinde yeni tehlikelerle gelmesi ve kötü çalışma koşullarının var oluşu, sağlıksız çalışma ortamlarında, örneğin madenler gibi korunmasız bir şekilde çalışma iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler ve hukuki düzenlemeler doğal olarak Sanayi Devriminin yaşandığı ülke olan İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Ekonomiye ve çalışma yaşamına minimum düzeyde bulunma prensibiyle hareket eden liberal devletin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk olarak düzenlemelerde bulunması, iş sağlığı ve güvenliği konusunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.<sup>229</sup>

Percival Pott, 1775 yılında baca temizleme işlerinde çalışan işçiler üzerinde çalışmalar yürüttü ve baca temizleyicilerinde ortaya çıkan ve tarihe geçen ilk meslek kanserini tanımladı.<sup>230</sup> İşçilerin korunması konusunda ilk bireysel girişimde Robert Owen bulunmuş ve kendi işletmesinde çalışan işçiler için tıbbi bakım hizmeti sunmuştur.<sup>231</sup> İş sağlığı ve güvenliği konusuna devletin ilk müdahalesi, 1802 yılında fabrikalarda çalışma koşullarını düzenleyen ve çırakların sağlıklarını ve morallerini korumaya yönelik düzenleme ilk Factory Act yasasıdır. Düzenlemeyle çalışma saatleri günde 12 saat ile sınırlandırılmış, yılda bir defa yeni elbise verilmesi, ayda

<sup>228</sup> Özal Çiçek- Mehmet Öçal, *a.g.m.*, s. 114-115

<sup>229</sup> Yusuf Alper, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 37-38, 1992, s. 85

<sup>230</sup> Herbert K. Abrams, *a.g.m.*, s. 42

<sup>231</sup> Ayhan Gençler, *a.g.m.*, s. 16

bir kez kiliseye gitme izni zorunlu tutulmuş, fabrikaların iyi havalandırılması ve yılda iki kez badana yapılması kararlaştırılmıştır. 1833 yılında yasalaşan ikinci Factory Act yasası ile de 9 yaşından küçük çocukların çalışmaları yasaklanmış, 9-16 yaş arasındaki çocuk ve gençlerin çalışmaları günde 12 saat olarak düzenlenmiştir.<sup>232</sup>

İngiltere'de 1842 yılında maden ocaklarıyla ilgili bir düzenleme yapılmış ve kadın ve 10 yaşın altındaki çocukların madenlerde çalışmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında, fabrikalarda işyeri hekimi bulundurulması zorunluluğu getirilmiş, 1895 yılında belirli meslek hastalıklarının bildirilmesi zorunlu tutulmuş, 1900 yılında ise işe girişlerde ve belirli periyotlarla işçilere sağlık muayenesi yapılması, tehlikeli işlerde çalışanlara özel muayene ve iş göremez duruma gelen ve sakatlık geçiren işçiler ile ilgili rapor hazırlanması düzenlenmiştir.<sup>233</sup> İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerine yapılan bir dizi düzenleme sanayileşme düzeyine bağlı olarak diğer ülkelere de örnek olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal düzenlemeler Almanya'da 1839, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841, ABD'de 1877 yılında yapılmıştır.<sup>234</sup> Ulusal ölçekte iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar ILO'nun kuruluşu ile birlikte uluslararası alana taşınmıştır.<sup>235</sup>

#### **2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan ilk düzenlemelerin Osmanlı Devletinde ve Türkiye'de madenlere yönelik olduğunu görmekteyiz. Osmanlı Devletinde ilk olarak 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi ile madenlerdeki çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.<sup>236</sup> Nizamname ile Ereğli kömür havzasında günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş, bu süreye ek

<sup>232</sup> Nur Serter, *Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1994, s. 16-18

<sup>233</sup> Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 5

<sup>234</sup> Yusuf Alper, *a.g.m.*, s. 85

<sup>235</sup> Özal Çiçek- Mehmet Öçal, *a.g.m.*, s. 116

<sup>236</sup> Serkan Bayraktaroğlu-Mustafa Aras-Erhan Atay, "Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 5, Sayı 9, 2018, s. 4

olarak da işçilere ek dinlenme süresi verilmesi kararlaştırılmış, madenlerde işçilere yönelik barınma alanları oluşturulması ile önemsiz hastalıkların madenlerde bulunacak doktorlarca tedavi edilmesini ve ağır hasta olan işçilerin ise eve gönderilmeleri belirlenmiştir.<sup>237</sup>

Osmanlı Devletinde 1869 yılında madenlere yönelik Maadin Nizamnamesi ile tekrar yasal düzenlemeye gidilmiştir. Nizamname ile madenlerde zorla çalıştırma yasaklanmış, madenlerde çalışan mühendislerin iş kazalarının önlenmesi için gereken önlemleri alması gerektiği belirtilmiş, madenlerde doktor ve ilaç bulundurulması, iş kazası yaşanması ve işçinin yaralanması halinde işçiye, kaza sonucunda işçinin ölümü halinde ise işçinin ailesine tazminat ödenmesine hükmedilmiştir. İş kazasından işverenin sorumlu olması durumunda, işverene cezai yaptırım uygulanması düzenlenmiştir. Nizamnamenin ardından ilerleyen yıllarda Mecelle'nin yürürlüğe girmesi ile de işçinin işverenin kusurlu davranması neticesinde bir kaza yaşanması halinde, işverenin tazminat ödemesi belirlenmiştir. Mecelle, işçilere ücretlerinin aynı olarak ödenmesini yasaklamış, günlük çalışma süresinin ise gün doğumundan gün batımına kadar olacağını, işçinin ücrete hak kazanabilmesinin ise ancak çalışmaya hazır olması halinde olabileceğini düzenlenmiştir.<sup>238</sup>

Osmanlı Devletinde olduğu gibi Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal düzenleme ilk olarak madenlere yönelik yapılmıştır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk hukuki düzenleme 1921 yılında, Zonguldak ve çevresinde çalışan maden işçilerinin çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılması amacıyla yasalaşan Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiesi kanunudur.<sup>239</sup> Düzenleme, kömür madenlerinde yaşanabilecek iş kazalarına yönelik gerekli tedbirlerin alınmasını ve kaza geçiren işçilere yönelik gerekli yardımların

<sup>237</sup> Zeynep Hoş, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Bağlamında Ülkemizde Sanatçıların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 2019, s. 57

<sup>238</sup> Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 7

<sup>239</sup> Zeynep Hoş, *a.g.m.*, s. 58

yapılmasını kapsamaktaydı. 1923 yılında da İzmir'de toplanan İzmir İktisat Kongresinde çalışma hayatıyla ilgili olarak bir dizi tavsiye kararı alınmıştır.<sup>240</sup>

Cumhuriyetin ilanının hemen ardından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk önemli yasal düzenleme 1924 yılında 394 sayılı yasalaşan Hafta Tatili Yasasıdır. Hafta Tatili Yasasına ek olarak 2739 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.<sup>241</sup> Ardından 1926 yılında Borçlar Kanununun yürürlüğe girişiyle işverenler iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşacak durumlarla ilgili olarak sorumlu görülmüşlerdir.<sup>242</sup> 1930 yılında da çalışma hayatı ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Umumi Hıfzısıhha kanunu kabul edildi. Kanun ile çocuk ve kadın işçiler koruma altına alınmış, belirlenen yaşın altında işçi çalıştırılması yasaklanmış, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçilere sağlık yardımında bulunulması, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak işyerinde doktor görevlendirilmesi ve hastane yapılması gibi düzenlemeler hayata geçti.<sup>243</sup> Ayrıca, aynı yıl yürürlüğe giren Belediyeler Yasası ile işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirli konularda denetleme görevi belediyelere verilmiştir.<sup>244</sup>

1936 yılına gelindiğinde 3008 Sayılı Türkiye'nin ilk iş kanunu yürürlüğe girdi. Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği konusu detaylı bir şekilde ele alınmıştır.<sup>245</sup> Kanun ile işçinin sağlığının korunması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmesi düzenlenmiş, işverenlere iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirleri alma sorumluluğu verirken devlete de işçi sigorta sistemini kurma ve sosyal güvenliği sağlama görevi verilmiştir.<sup>246</sup> 1945 yılına gelindiğinde Çalışma Bakanlığının kurulmasının yanı sıra İşçi Sigortaları Kurumu ve İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları kanunları yürürlüğe girdi. 1964 yılında ise Sosyal Sigortalar Kanunu ile dağınık olduğu düşünülen sigorta uygulamalarını tek çatı

<sup>240</sup> Ayhan Gençler, *a.g.m.*, 36

<sup>241</sup> Şerif Çetindağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum", <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2010-86-serifcetindag.pdf>, (19.04.2019), s. 2

<sup>242</sup> Gökçe Cerev-Yakup Köseoğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2018, s. 17-18

<sup>243</sup> İlknur Kılış, *a.g.e.*, s. 42

<sup>244</sup> Gökçe Cerev-Yakup Köseoğlu, *a.g.e.*, s. 18

<sup>245</sup> Hüseyin Altınel, *a.g.e.*, s. 179

<sup>246</sup> İlknur Kılış, *a.g.e.*, s. 42

altında toparlanmaya çalışıldı. Buna ek olarak aynı yıl İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği Örgütü, daha sonra da İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi kuruldu.<sup>247</sup>

Borçlar Kanunu 2011 yılında değişti. Yeni borçlar kanununda da önceki kanunda olduğu gibi işverenlere işçileri koruma ve iş kazası meslek hastalığı sonucunda doğacak hukuki sorumlulukları sürdürülmüştür. 2008 yılında da farklı sigorta kanunlarına bağlı olan çalışanları tek kanun içinde toplayan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, mevcut kanunun yerini kademeli olarak yer almıştır.<sup>248</sup>

3008 Sayılı İş Kanunu 1967 yılında değişikliğe uğramış, ancak Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği üyeliği sürecinde, Avrupa Birliği ile uyum sağlanması konusunda 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdi. Yeni iş kanunun ardından kanuna dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yönetmelik çıkarılmıştır. 2012 yılında da 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir.<sup>249</sup>

## 2.5. TÜRKİYE'DE MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

### 2.5.1. Uluslararası Sözleşmeler

Anayasanın 90. Maddesine göre usulüne göre yürürlüğe konulan anlaşmalar kanun hükmündedir. Uluslararası anlaşmalar ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkacak uyuşmazlıklarda uluslararası anlaşma hükümleri geçerlidir.<sup>250</sup> Türkiye'nin imzalamış olduğu iş sağlığı ve

<sup>247</sup>Özal Çiçek- Mehmet Öçal, *a.g.m.*, s. 126

<sup>248</sup>Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 9

<sup>249</sup>Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 10

<sup>250</sup> KESK, *Anayasa'nın 90. Maddesi*, <http://www.kesk.org.tr/2010/03/31/anayasanin-90-maddesi/>, (16.05.2019)



güvenliği konulu ILO sözleşmeleri iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda olumlu gelişmelerdendir. Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili ILO'nun önemli iki sözleşmesi olan 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin sözleşme ve 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmeyi onaylamıştır.<sup>251</sup> 155 Sayılı sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarını kapsamaktadır. İstisna olarak ülkeler kendi durumlarını göz önünde tutarak deniz taşımacılığı ve balıkçılık faaliyet kollarını kısmen veya tamamen uygulamanın dışında tutabilirler. Bu sözleşme kapsanan tüm ekonomik faaliyet alanlarında çalışan tüm işçilere uygulanacaktır. Bu ekonomik faaliyet alanlarına kamu hizmetleri de dâhildir. Bu sözleşme sadece iş kazası ve meslek hastalığı bulunmama durumunu değil, ayrıca çalışma esnasında işyerinin sağlığa uygunluğu ve güvenliğinin çalışanın sağlığını etkilemesi dolayısıyla ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel durumları da kapsamaktadır.<sup>252</sup> 161 Sayılı Sözleşme ile de işyerinde çalışanlar için en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarının güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması ve devam ettirilmesi ve çalışma ortamının çalışanların fiziksel ve zihinsel durumlarına göre düzenlenmesini konu edinmektedir.<sup>253</sup>

Ayrıca Türkiye, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği konusundaki diğer sözleşmelerinden “45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 77 sayılı Çocukların ve gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında Sözleşme, 115 sayılı İyonizan Radyasyonlara Karşı Koruması Hakkında Sözleşme, 119 sayılı Makinaların Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme, 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme”yi de onaylamıştır.<sup>254</sup>

<sup>251</sup> Mesut Cemil İşler, “Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2014, s. 58-59

<sup>252</sup> ILO, *155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme*, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) (21.04.19)

<sup>253</sup> ILO, *161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme*, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377304/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm) (21.04.2019)

<sup>254</sup> Z. Gönül Balkır, *a.g.m.*, s. 25-26

Türkiye’de 45 sayılı sözleşme ile yaşı ne olursa olsun kadınların maden ocaklarında ve yer altında çalıştırılması yasaklanmıştır.<sup>255</sup> 77 Sayılı sözleşme ile de 18 yaşından küçük gençlerin sanayide çalıştırılabilmeleri için işe elverişli olduklarına dair sağlık muayenesinden geçmeleri gerekmektedir.<sup>256</sup> 115 Sayılı sözleşme de çalışanların işlerini gördükleri esnada iyonizan radyasyona maruz kalmalarına neden olan tüm faaliyetlerle ilgili düzenlemedir. Bu faaliyetler nedeniyle çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyonizan radyasyondan korunması için gerekli tüm önlemlerin alınması gereklidir. Çalışanların iyonizan radyasyondan korunmaları için elverdiğince radyasyona asgari düzeyde maruz kalınmalı, gereksiz temastan taraflar kaçınmalıdır.<sup>257</sup> 182 Sayılı sözleşmede ise en kötü şartlarda bulunan çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin acil olarak alınması ve hayata geçirilmesi düzenlenmiştir.<sup>258</sup>

## 2.5.2. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda anayasada ilk düzenleme 2. maddededir. Maddede devletin nitelikleri içerisinde bulunan sosyal devlet ibaresiyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda yakinen ilişki kurulmuştur. Ardından Anayasanın 17. maddesiyle de herkesin yaşama hakkına sahip olduğu ve maddi ve manevi varlığını koruyup geliştirme hakkı bulunduğu belirtilmiştir.<sup>259</sup> Anayasanın 50. maddesinde çalışma koşulları ve dinlenme süreleri düzenlenmiştir. Madde de bireyin yaşına ve cinsiyetine uymayan, bireyin gücünü aşan işlerde çalıştırılmayacağı, yaşça küçük olanlar, kadınlar ve fiziksel ve ruhsal olarak yetersiz olan bireylerin çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmiştir. Ayrıca ücretli hafta tatili ve ulusal

<sup>255</sup> ILO, 45 No’lu Yer altı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377248/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377248/lang--tr/index.htm) (21.04.19)

<sup>256</sup> ILO, 77 No’lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377258/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377258/lang--tr/index.htm) (21.04.19)

<sup>257</sup> ILO, 115 No’lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377274/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm) (27.04.2019)

<sup>258</sup> ILO, 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377311/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm) (21.04.2019)

<sup>259</sup> Zeynep Hoş, a.g.m., s. 58

bayram tatilleri ile ücretli yıllık izin hakkı da anayasada düzenlenmiştir.<sup>260</sup> 56. maddede de kişilerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkının bulunduğunu ve devletin vatandaşlarının tümünün fiziki ve ruhsal bütünlüğünü sürdürmekle görevli olduğu düzenlenmiştir. Anayasanın 60. maddesinde ise bireyler için sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama görevi devletin sorumluluğuna verilmiştir. 61. Maddede de devletin özel olarak korunması gereken bireyleri koruma ve bu bireylerin topluma kazandırılması için gereken önlemlerin alınması ifade edilmiştir. Bu maddede iş kazası geçirerek sakat kalan bireyler için olumlu bir düzenleme olduğu gözden kaçmamalıdır.<sup>261</sup>

### 2.5.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili yasal düzenlemeler, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesine kadar dağınık bir görünüm göstermiştir. 6331 Sayılı kanunun hedefi de bu dağınıklığı tek çatı altında toplamak olmuştur.<sup>262</sup> Kanun amacını birinci maddesinde, “*işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir*” şeklinde ifade etmiştir. Kanun, ikinci maddesinde de “*kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır*”, ifadesiyle kapsamını ifade etmiştir. Kanun ayrıca ikinci maddesinde, “*Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme*

<sup>260</sup> Aslıhan Limon, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Cilt 0, Sayı 1, 2012, s. 214

<sup>261</sup> Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 67

<sup>262</sup> Tankut Centel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, *Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Özel Sayı Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, 2013, s. 79

*kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”, olarak ifade ettiği durumları kapsamı dışında tutmuştur.<sup>263</sup>*

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler dördüncü maddede sıralanmıştır. İşverenler, mesleki riskleri önlenmek, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi dâhil her türlü önlemi almalıdırlar. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu yapmak, bunun için gerekli araç ve gereçleri sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesini ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışma yapmalıdırlar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin takibini yapmalıdırlar, denetlemelidirler ve uygunsuzlukların giderilmesi için çalışmalıdırlar. İşyerinde risk değerlendirmesi yapmalılar veya yaptırmalılar, çalışanına görev verirken çalışanın iş sağlığı ve güvenliği açısından işe uygunluğunu göz önüne almalıdırlar. İşverenler, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların yaşamsal ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri almalıdırlar.<sup>264</sup>

İşverenlerin yerine getirmesi gereken diğer yükümlülükler içerisinde işyerinde mümkün olduğunca risk faktörlerinden sakınmak, kaçınılması mümkün olmayan risklerin de analizini yapmaktır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin kökenine inmeliler ve risklerle kökeninde mücadele etmelidirler. Üretim aşamasını iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun hale getirmeliler, teknik ilerlemelere uyum sağlamalıdırlar. İş yerinde daha az tehlike oluşturacak değişiklikleri yapmalılar ve iş yerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik genel bir önleme politikası geliştirmelidirler. İş yerinde çalışanların tamamını korumaya yönelik tedbirleri kişilerin tek tek korunmasına göre öncelikle gerçekleştirmeler ve çalışanlara

<sup>263</sup> Erol Akı, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 4-5

<sup>264</sup> Fatih Yılmaz, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, Sayı 6/ Cilt 25 Sayı 1-2, 2013, s. 48

verdikleri direktiflerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun olmasına özen göstermelidirler.<sup>265</sup>

İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli yeterlilikte ve sayıda uzman hekim ve diğer sağlık personelinin istihdam etmeli, yaşanması olası iş kazalarına yönelik ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma, yangınla mücadele konularında gerekli tedbirleri almalıdırlar. Acil durumlar için planlama yapmalı ve önemli derecede önlenemeyecek muhtemel tehlikelere yönelik gerekli tahliye tedbirlerini almalıdırlar. Acil bir durumun ortaya çıkması sonucunda amirlerin haberdar edilememesine yönelik olarak çalışanlara, acil duruma müdahale edebilmeleri için öncelik tanınmalıdır. İşverenler, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili gerekli kayıtları tutmalı ve gerekli raporları hazırlamalıdırlar. Tuttukları kayıtları ve hazırladıkları raporları gerekli mercilere bildirmelidirler. İşverenler, çalışanlarının sağlık muayenesinden geçmelerini sağlamalı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda bilgilendirmeli ve eğitim vermelidirler. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda düşüncelerini almalı, katılımlarını sağlamalı ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan temsilcisi görevlendirmelidir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmalı ve bu kurulun aldığı kararları uygulamalıdırlar. Aynı iş ortamında birden çok işverenin faaliyet gösterdiği diğer işverenlerle iş sağlığı ve güvenliği konularında koordinasyonu sağlayacak şekilde çalışmalıdırlar. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili olarak denetlemelerini ise yetkili bakanlık iş müfettişleri yapacaktır. İşverenler, inceleme, ölçüm, araştırma, numune alma gibi denetimle ilgili çalışmalarda müfettişlere yardımcı olmalıdırlar. Ayrıca büyük endüstriyel kaza olması muhtemel işyerleri için bu işyerlerinin büyüklüğüne göre işletmenin faaliyete geçmesinden önce büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamalıdırlar. İşverenler, teftiş sonucunda işin durdurulması kararı nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini

---

<sup>265</sup> Adem Korkmaz-Hüseyin Avsallı, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 26, 2012, s. 158

ödemekle veya çalışanlarının ücretlerinde bir düşürme olmaksızın mesleklerine göre başka bir iş vermekle yükümlüdürler.<sup>266</sup>

İşverenlerin yanı sıra çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda almış oldukları eğitimler ve işverenin bu konudaki yönlendirmeleri neticesinde, çalışmaları esnasındaki hareketleri veya yapmış oldukları işten dolayı etkilenecek diğer çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye atacak davranışlardan sakınmakla yükümlüdürler. Çalışanların, işverenler tarafından aldıkları bu eğitim ve talimatlar neticesinde yükümlülükleri bulunmaktadır. İşyerinde bulunan makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim ile ilgili araç ve gereçleri kurallara uygun şekilde kullanmalıdırlar ve bu araç ve gereçlerin güvenlikleri ile ilgili donanımlarını doğru şekilde kullanmalıdırlar. Çalışanlar, işveren tarafından kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru kullanmalı ve korumalıdırlar. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ciddi bir tehlike ile karşılaşmaları durumunda ve konu ile ilgili korunma önlemlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine vakit kaybetmeden haberdar etmelidirler. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan denetimler sonucunda tespit edilen eksiklikler ve mevzuata aykırı durumların ortadan kaldırılması konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmalıdırlar. Çalışanlar, işyerinde kendi görev yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin alınması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmalıdırlar.<sup>267</sup>

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimleri yapmaya yetkili olan iş müfettişleridir. Yapılan denetimler sonucunda eksiklik ve uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda iş durdurma ve idari para cezası uygulanmaktadır. İş durdurma ve para cezası kararı bir komisyon olmadan bir iş müfettişi tarafında da

<sup>266</sup> Nüvit Gerek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündükleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 28, 2012, s. 11

<sup>267</sup> Fatih Yılmaz, *a.g.m.*, s. 67

alınabilecektir. Ondan az çalışan bulunan özel sektör işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine devlet tarafından finansal destek sağlanacaktır.<sup>268</sup>

İşverenler, elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan kısa sürmeyecek, sürekliliği olan işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yapmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdürler.<sup>269</sup> Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi ise bürokrasiden oluşan devlet (hükümet) temsilcileri ile sosyal taraflardan temsilcilerinden oluşmaktadır. Konsey ağırlıklı olarak devlet temsilcilerinden oluşmaktadır. Ülke çapında iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili politika ve stratejiler oluşturulması için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur.<sup>270</sup>

#### **2.5.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

İş sağlığı ve güvenliği konusu ve işverenlerle ilgili 5510 Sayılı SSGSSK' da da düzenlemeler bulunmaktadır. 5510 Sayılı Kanun da işverenlere sorumluluklar yüklemiştir. İşverenler, işe aldıkları ve çalıştırmaya başladığı çalışanlarının sigorta başlangıcını SGK' ya bildirmelidir. 5510 Sayılı SSGSSK' da işverenlere verilen en önemli sorumluluklardan birisi de, aylık prim ve hizmet belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğüdür. Çalışanların, sosyal sigorta kollarından bağlanacak yardımlardan faydalanabilmeleri için sigortalılıklarının SGK' ya bildirilmiş olması gereklidir. Ayrıca, farklı sigorta kolları için farklı sürelerde prim ödenmiş olmalıdır. İşverenler, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya gerekli sağlık hizmetlerini vakit kaybetmeden sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, çalışanları için gerekli sağlık raporlarını almalıdır. Gerekli sağlık raporlarının alınmaması veya gerekli raporların alınmış olmasına rağmen çalışanın sağlık durumuna uygun olmayacak işlerde çalıştıran işveren, bu nedenle yaşanacak sağlık

<sup>268</sup> İlknur Kılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, s. 34

<sup>269</sup> Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 81

<sup>270</sup> Tankut Centel, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 28, 2012, s. 5-7

sorunlarının tedavi giderlerini SGK' ya ödemek zorundadır. İş kazası yaşanması veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almaması veya kasıtlı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranışlarda bulunması dolayısıyla kaynaklanıyorsa, SGK tarafından yapılacak sağlık harcamalarının tamamı işveren tarafından tazmin edilir.<sup>271</sup> İşverenler, iş kazalarını kolluk kuvvetlerine vakit kaybetmeksizin, SGK' ya ise en geç kazanın yaşanmasından sonra üç işgünü içinde bildirmek zorundadırlar. Bir meslek hastalığı vakasının ortaya çıkması neticesinde ise durumu öğrenen işverenler, meslek hastalığı vakasını üç işgünü içinde SGK' ya bildirmek zorundadırlar. İşverenin gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucunda bir iş kazası yaşanması veya bir meslek hastalığı vakasının ortaya çıkması durumunda, SGK geçici iş göremezlik ödeneği vermişse işveren, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik tutarını SGK' ya ödemek zorundadır.<sup>272</sup>

### 2.5.5. 4857 Sayılı İş Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından 4857 Sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeler yürürlükten kalkmıştır. Ancak çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler, gece yapılan çalışmalar, fazla çalışmalar, denkleştirme süreleri, telafi çalışmaları ile ilgili hükümler dolaylı da olsa iş sağlığı ve güvenliği konusuyla yakından ilgilidir. Çünkü uzun çalışma sürelerinin yorgunluğa, yorgunlukta kazalara neden olabileceği unutulmamalıdır. Gece yapılan çalışmaların sürekli olarak sınırsız uygulanmasının sakıncaları, çocuk ve genç işçiler, hamile ve çocuk emziren kadın işçiler ve özürlü işçilerin korunması amacıyla 4857 Sayılı İş Kanunu düzenlemeleri dolaylı da olsa iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemlerini korumaktadırlar.<sup>273</sup>

<sup>271</sup> Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 82-84

<sup>272</sup> Gökçe Cerev-Yakup Köseoğlu, *a.g.e.*, s. 202-203

<sup>273</sup> Dilek Baybora, *a.g.e.*, s. 82



## 2.6. METAL İŞKOLUNDA YAŞANAN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ SORUNLARI

Metal sanayi yapısı itibariyle iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili önemli riskler taşımaktadır. Metal işkolunun barındırdığı bu riskler nedeniyle yaşanması olası iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme tedbirleri de önem kazanmaktadır. Metal işkolunda çalışma büyük çoğunlukla makineler ve tezgâhlarda gerçekleşmektedir. Metal işkolu, üretim aşamasında çok çeşitli kesici, delici ve sert aletler kullanılması dolayısıyla makine ve donanımlardan kaynaklanan mekanik tehlikeler, gürültü, yetersiz havalandırma ve yetersiz ve aşırı aydınlatmadan kaynaklanan fiziksel tehlikeler ve işin görülmesi esnasında yapılan işlemlerden kaynaklanan tehlikeler barındırmaktadır.<sup>274</sup>

### 2.6.1. Dökümcülük İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dökümcülüğü, sıvı hale getirilen metal veya alaşımların kalıplara dökülmesi vasıtasıyla katılaştırılması ve şekillendirilmesi işi olarak tanımlayabiliriz. Dökümcülüğün geçmişi M.Ö. 4000 yıllarına kadar uzanmaktadır ve bu tarihten günümüze kadar uygulanı geldiği varsayılmaktadır. Dökümcülükte en çok kullanılan metalleri demir, çelik, pirinç ve bronz oluşturur. Ancak demir, dökümcülükte geçmişten bu yana en sık kullanılan metal olmuştur. Dökümcülükte kum kalıba döküm, hassas döküm, kabuk kalıba döküm, alçı kalıba döküm, seramik kalıba döküm, metal kalıba döküm, basınçlı döküm, savurma döküm, sürekli döküm gibi çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın belirli standart yollar takip edilmektedir. Döküm aşamasının sonucunda hangi şekil oluşturulmak isteniyorsa ona uygun kalıpların, maçaların oluşturulması ve kalıplar ile maçaların birleştirilmesi gerekmektedir. Daha sonra ise metalin eritilmesi ve

<sup>274</sup> Altan Çetinkal, *Metal Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/subat-2015/188-metal-sanayinde-is-sagligi-ve-guvenligi> (28.04.2019)

rafine edilmesi gelmektedir. Ardından eritilen metalin kalıba dökülmesi ve metalin soğutulması gelmektedir. Metalin soğuması sonucunda ise metal kalıplardan ve maçalardan ayrılır. En son olarak da döküm aşamasında oluşan fazladan metal temizlenir. Döküm aşamasındaki bu her adımda birçok tehlikenin ortaya çıkması olasıdır ve döküm aşamasında uygulanan işlemler sonucunda ortaya çıkan tehlikelere bağlı olarak kazalar ve mesleki hastalıklarla karşılaşmaktadır.<sup>275</sup>

## **2.6.1.1. Metal Döküm İşkolunda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**

### **2.6.1.1.1. Metal Döküm İşkolunda İş Kazaları**

Metal döküm ile ilgili işlerde kazalar, yüksek sıcaklıklarda çalışmaya bağlı olarak, döküm sırasında yaşanan patlamalar, yanmalar, kullanılan donanımlardan kaynaklanan yaralanmalar ve taşıma işlerine bağlı kas-iskelet sistemi hasarları olarak ortaya çıkmaktadır. Metal döküm işlerinde patlamalar buhar patlamaları ve kimyasal patlamalar olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Buhar patlamaları, eriyik haldeki metalin içine nemin girmesiyle veya eriyik haldeki metalin nemli kalıplara dökülmesi ile yaşanmaktadır. Kimyasallara bağlı olarak yaşanan patlamalarda ise eriyik haldeki metale doğrudan veya yükleyici bir kirletici olarak reaktif kimyasal bir maddenin girmesiyle, eriyik haldeki metalin içinde oluşan gaz basıncıyla patlama yaşanır. Eriyik metale katılan her reaktif kimyasal madde patlayıcı değildir. Ancak yanlışlıkla eriyik metale oksidan bir kimyasal maddenin karışması patlamaya neden olmaktadır. Dökümhanelerde yanıklar ise sıcak yüzeylere dokunma, eriyik haldeki metalin sıçraması ve radyasyon kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. Radyasyona bağlı olarak göz bozulmaları ve cilt yanıkları oluşurken, yanıcı ve aşındırıcı kimyasallara bağlı olarak da yaralanmalar yaşanabilmektedir.<sup>276</sup>

<sup>275</sup> *Dökümcülük İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/dokumculuk-iskolunda-is-sagligi-ve-guvenligi/>, (28.04.2019)

<sup>276</sup> *Guide To Managing Risks Associated With Foundry Work*, Safe Work Australia, 2013, s. 6-10

Döküm aşamasında kullanılan kalıpların temizlenmesi ve kalıplardan ayrılan dökümlerin çapaklarının taşlama ekipmanları ile temizlenmesi esnasında da tehlikeli durumlar yaşanabilmektedir. Taşlama ekipmanlarının kullanımı esnasında, ekipmanın diskine el veya kolun kaptırılması nedeniyle kesilmeler veya kopmalar yaşanmaktadır. Taşlama makinesinden çapak sıçraması nedeniyle de görme bozuklukları veya gözün kaybedilmesi yaşanabilmektedir. Ayrıca, dökümcülükte elle taşıma yapılmasına bağlı olarak bel incinmeleri gibi kas-iskelet sistemi sorunları da yaşanabilmektedir.<sup>277</sup>

### **2.6.1.1.2. Metal Döküm İşkolunda Meslek Hastalıkları**

Dökümhanelerde meslek hastalıkları fiziksel ve kimyasal etkilere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Fiziksel etkilere kaynaklanan meslek hastalıkları gürültü, titreşim ve ısıdan kaynaklanmaktadır. Gürültüye maruz kalınması tüm insanların sağlığını kötü etkilediği gibi gürültülü çalışma ortamlarında çalışan işçilerin sağlığını da sesin yüksekliğine ve sesin frekansına bağlı olarak etkilemektedir. Sesin yüksekliğini ölçmek için birim olarak desibel (dB), sesin frekansını ölçmek için ise birim olarak hertz (Hz) kullanılmaktadır. Ayrıca sesin yüksekliği “A”, “B” ve “C” olarak sınıflara ayrılmaktadır ve ses ölçümlerinde “A” sınıfı kullanılmaktadır. Dolayısıyla Ses ölçümünde sesin yüksekliği ölçülürken desibel “A” sınıfı olarak ölçülmeli ve ses ölçümünde kullanılan aletin “A” sınıfa uygunluğu denetlenmelidir. İnsan kulağının işitebileceği ses düzeyi 16 hertz ile 15 kilohertz arasındadır. Gürültü kaynaklı işitme kaybının teşhisi kendine özgü bir durumdur. İlk olarak işitme kaybı yaşayan işçi 3000-6000 hertz arasındaki sesleri işitmesi azalır. 4000 hertz düzeyindeki seslerde ise akustik çanak ve akustik çentik denilen durum yaşanır. Yüksek frekanslı bir sese maruz kalan bir işçi genelde 24 saat süren ve 24 saat geçtikten sonra eski haline gelen bir işitme kaybı yaşar. Ancak, işçi gürültülü çalışma ortamında çalışmaya devam ettiği takdirde 4000-6000 hertz arasındaki sesleri kalıcı olarak duyamaz hale gelecektir. Kendisinde sağırılık

<sup>277</sup> Dökümcülük İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/dokumculuk-iskolunda-is-sagligi-ve-guvenligi/>, (28.04.2019)

oluşturduğunu işçi, 500-2000 hertzlik konuşma seslerini duyabileceği için fark edemeyecektir. Normal konuşma seslerini duyabilen ve bu nedenle sağırlığını fark edemeyen işçi, gürültülü ortamda çalışmaya devam eder. İşçinin bu gürültülü ortamda çalışmaya devam edişiyile de işitme kaybının aralığı artar ve işçi daha geniş bir aralıktaki sesleri işitememeye başlar. Eğer gürültüye maruziyet kesilirse işitme kaybı artmayacaktır. Gürültüye maruziyetin kesilmesinden sonra altı ay veya bir yıl geçtikten sonra sağırılık ortadan kalkacağından gerçek sağırılığın ne düzeyde olduğu da böylece tespit edilebilecektir.<sup>278</sup>

Bir diğer fiziksel etki olan titreşimin işçiler üzerindeki etkisi iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Titreşim işçilerin el ve kollarını etkileyebildiği gibi tüm vücudu da etkileyebilmektedir. Titreşime bağlı olarak oluşan zararlı etkilerden en çok bilineni beyaz parmak hastalığıdır. Titreşim, parmak uçlarındaki damarlarda hasarlara neden olduğundan, parmak uçlarında beyazlaşma, üşüme, his yitimi ve ağrı görülmektedir. Ayrıca, parmak eklemlerinde ve kemiklerinde kistler oluşabilmektedir. Tüm vücudun titreşime maruz kalması durumunda ise görülen etkiler içerisinde yorgunluk, uykusuzluk, baş-boyun ağrıları, bel ağrıları ve sindirim sistemi bozukluklarıdır. Buna ek olarak yapılan araştırmalarda görülmüştür ki titreşimin tüm vücuda etkileri içerisinde kalp atım hızında ve solunumda hızında artış ve kan-idrar göstergelerinde bozukluklar yaşanabilmektedir.<sup>279</sup>

Üçüncü etki olan ısı stresi, sıcaklığın ve nemin alışılmadık şekilde yüksek olduğu çalışma ortamlarında, işçilerin yüksek radyant ısıya maruz kaldığı yerler ile yüksek sıcaklığın ve nemin işçilerin koruyucu giysileri ve yoğun iş temposunun birleşimi gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır.<sup>280</sup> Isı stresinin etkileri içerisinde rahatsızlık, kızarıklık, kalıcı yaralanmalar, sıcak çarpması ve yorgunluğu ve hatta ölümler bulunmaktadır. Isı stresi, işçinin çok geç olana kadar ısı stresinden ne kadar etkilendiğinin farkında olmayacağı bir durumda gelişebilir. Isı stresine maruz kalan

<sup>278</sup> Hacer Tuna, "En Yaygın Endüstriyel Tehlike: Gürültü", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 5, 2005, s. 103-105

<sup>279</sup> A. Gürhan Fişek, *Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik*, 2. Baskı, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar ve Bilim ve Eylem Merkezi Yayınları, Ankara 2014, s. 54-55

<sup>280</sup> *Safety and Health In The Non-Ferrous Metals Industries*, International Labour Organization, Geneva 2003, s. 71

işçinin konsantrasyonu, algılaması ve karar verme yetileri etkilenir ve bu nedenle işçinin davranışları ve muhakeme gücü de etkilenmektedir. İşçinin beden sıcaklığının artmasında fırın ısının yanı sıra sürekli ve yorucu işler, çalışma koşullarına uygun olmayan giysi ve kişisel koruyucu donanımlar bulunmaktadır.<sup>281</sup>

Dördüncü etki olan infrared (Kızılötesi) radyasyonun, metal döküm işinde çalışanlar üzerinde bazı etkileri bulunmaktadır. Metallerin eritilmesi sırasında kor haline geldiği aşamada, kor haldeki metal kızılötesi ışın yaymaya başlar. Yayılan bu Kızılötesi ışınlar da ulaştığı her doku üzerinde sıcaklık artışına yol açmaktadır. Kızılötesi ışınlar göz lensinde sıcaklık artışına bağlı olarak sıvı kaybına yol açarlar. Göz lensindeki Bu sıvı kaybı dolayısıyla beklenenden daha erken yaşta oluşan katarakt meydana gelmektedir. Ayrıca, Kızılötesi radyasyon maruziyeti kaynaklı olarak erkek çalışanların testislerinde sıcaklık artışına bağlı olarak spermatogenez ve fertilitte bozuklukları da ortaya çıkmaktadır.<sup>282</sup>

Metal döküm işlerinde kimyasal kaynaklı meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında ilk sorumlu çalışma ortamındaki tozdur. Toza bağlı meslek hastalıklarının dökümhanelerde ortaya çıkışında en büyük paya silika tozu sahiptir. Modern dökümhaneler ve tesislerde gözle görülür toz görülmesi ve de sıkı bir hijyen denetimi sağlansa dahi belirtilen silika tozuna maruz kalma sınırlarına yaklaşıldığı ve hatta o sınırları da geçtiği görülmektedir. Silikoz, dökümhanelerde çalışanlar için en temel sağlık sorunudur. Silikoza maruz kalma süresi toza maruz kalma süresi ile doğru orantılıdır. Dökümhane çalışanları ne kadar çok silika tozuna maruz kalırlar ise o kadar çok silika tozuna bağlı silikoz hastalığına yakalanma riski de artmaktadır. Ayrıca, silika tozunun yüksek seviyelerde olduğu dökümhanelerde çalışanların siliko-tüberkülozu hastası olma riski de yüksektir. Toz seviyesinin yüksek olduğu dökümhanelerde siliko-tüberkülozu hastası ve bu hastalığa bağlı ölümler dökümhane çalışanları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Dökümhane çalışanlarında pnömokonyoz hastası olanların aynı zamanda da kronik bronşit hastası oldukları da

<sup>281</sup> *Guide To Managing Risks Associated With Foundry Work*, Safe Work Australia, 2013, s. 7

<sup>282</sup> Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *Metal İşkolunda Meslek Hastalıkları*, 1. Baskı, Türkmetal Sendikası Yayınları, Ankara 2014, s. 54

görülmüştür. Buna ilaveten, dökümhane çalışanlarında pnömokonyoz ile bağlantılı olarak akciğer kanseri, lobar pnömonisi, bronkopnömoni ve koroner tromboz da görülmektedir.<sup>283</sup>

Dökümhanelerde kimyasal kaynaklı meslek hastalıklarına neden olan diğer bir madde de kurşundur. Dökümhanelerde kurşun maddesinin ve bileşiklerinin insan vücuduna girmesi esasen solunum yolu ile olmaktadır. Kurşunun bir diğer vücuda alınım yolu ise hijyen koşullarının kötü olduğu durumlarda ağız yolu ile olmaktadır. Ayrıca çalışanın vücudunda demir ve kalsiyum eksikliği bulunması ve de yağlı beslenme gibi durumların bulunmasında ise kurşun maddesinin vücuttaki emilimi artmaktadır. Kurşun vücutta hem kan dolaşım sistemini etkilemektedir hem de beyin, böbrekler, karaciğer, deri ve kaslara yayılmaktadır. Buna ek olarak kurşun iskelet sistemi ve yumuşak dokularda birikmektedir.<sup>284</sup> Mesleğe bağlı olarak ortaya çıkan astım ise, çalışma ortamında bir alerjene maruz kalma sonucunda, hastalığa yakalanan çalışanın duyarlılığına bağlı olarak aylar veya yıllar içerisinde gelişebilen ve tedavisi yapılabilen bir solunum yolu rahatsızlığıdır. Mesleki astıma neden olduğu belirlenen ajan sayısı 350'nin üzerinde bulunmaktadır.<sup>285</sup>

Dökümhanelerde diğer kimyasal kaynaklı meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında üretim aşamasında kullanılan formaldehit, dimetiletülamın, trietilamin gibi kimyasallar ve tozlar çalışanların gözlerinde sulanma, kaşıntı ve buğulu görme şeklinde ortaya çıkan mavi-gri görüş hastalığına neden olmaktadır.<sup>286</sup> Metal sektöründe mesleki kanserler çalışanların kanserojenlere veya kanserojen olabilme olasılığı bulunan maddelere maruz kalmaları nedeniyle artan bir şekilde kanser riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Mesleki kanserojenlerin nedenleri içerisinde metaller önemli bir paya sahiptir. Bu metaller içerisinde; Arsenik, berilyum, kadmiyum, krom, nikel ve demirin kendisi ya da bir türevinin insan vücudunda bulunması kanserojen olarak kabul görmektedir. Çalışma ortamında çalışma

<sup>283</sup>Franklin E. Mirer, Foundries, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiii-12343/metal-processing-and-metal-working-industry/metal/foundries>, (06.05.2019)

<sup>284</sup>Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *a.g.e.*, s. 63-64

<sup>285</sup>Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *a.g.e.*, s. 69

<sup>286</sup>*Dökümcülük İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/dokumculuk-iskolunda-is-sagligi-ve-guvenligi/>, (28.04.2019)

esnasında yapılan uygulamalarda önemli kimyasallarla etkileşimler, özellikle asbest, silika, benzen, formaldehid, kloroform, epoksi sertleştiriciler, kromat, dizel egzozu, duman ve katrana maruz kalınması kanserojen etki yapmaktadır. Asbeste maruz kalınması günümüzde hala mesleki kanser vakalarında bilinen en önemli nedendir. Ayrıca, Dökümcülük ve maden dökümcülüğü çalışanları polisiklik aromatik hidrokarbonlara maruz kalmaları durumunda akciğer, mesane ve deri kanserine yakalanabilmektedirler.<sup>287</sup>

### **2.6.1.2.3. Metal Döküm İşkolunda Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri**

Dökümhanelerde patlama kaynaklı kazaların önüne geçilmesi için gerekli koruma tedbirleri mevcuttur. Buhar kaynaklı patlamalarının önüne geçilmesi için döküm işinde kullanılan malzemeler nem içermeyen kuru bir yerde saklanmalıdır. Fırınlara ve refrakterlere döküm işine başlanılmadan önce ısıtılmalıdır. Basıncı ve içinde sıvı bulunan kaplar erimiş metal bulunan alanların dışında tutulmalıdır. Bu kapların bakım veya döküm işinde kullanımı için gerekliliği bulunuyorsa, bu kaplar başka bir alanda muhafaza edilmelidir. Dökümhanelerde kimyasal patlamaların önüne geçilmesi için ise erimiş metal sahasında erimiş metal ile kullanımı uygun olmayan maddeler etiketlenmeli ve hatalı kullanımın önüne geçmek amacıyla da emniyet altına alınması için eriyik metal sahasının dışında depolanmalıdır. Yanıcı ve tutuşması kolay maddeler belirtilen alanların dışında depolanmamalıdır. Eriyik haldeki metale eklenecek olan ürünlerin eklenmeden önce doğru ve güvenli malzeme olup olmadığı kontrol edilmelidir.<sup>288</sup>

Dökümhanelerde işlem aşamasında makinelerin o makinelerle çalışan işçilere zarar vermemesi için gerekli makine koruma ekipmanları ile donatılmalıdırlar. Makinelerin koruyucu ekipmanlar ile donatılmaması durumunda ise çalışanlar kişisel koruyucu ekipmanlarla koruma önlemlerini almalıdırlar.

<sup>287</sup>Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *a.g.e.*, s. 80-81

<sup>288</sup>*Guide To Managing Risks Associated With Foundry Work*, Safe Work Australia, 2013, s. 6-7

Örneğin; döküm kalıplarının temizlenmesi aşamasında ve kalıplardan çıkmış ürünlerin çapaklarının temizlenmesi esnasında çalışanın koruyucu gözlük kullanması gerekmektedir. Dökümhanelerde gürültü düzeyleri oldukça yüksektir ve gürültü düzeyinin düşürülmesi için mühendislik yöntemleri kullanılmalıdır. Bunun yanı sıra gürültüye maruz kalan çalışanların periyodik kontrolleri yapılmalı ve gürültüye bağlı olarak ortaya çıkan işitme kaybının önlenmesi için kişisel koruyucu donanımlar temin edilmelidir. Dökümhanelerde özellikle çapak temizleme, taşlama ve kumlama bölümlerinde gürültü düzeyi diğer bölümlere göre oldukça yüksektir. Bu yüzden bu bölümler diğer bölümlerden ayrılmalı ve bu bölümlerde çalışan işçilere işitme kaybının önlenmesi için kulak koruyucu donanım ve eğitim verilmelidir.<sup>289</sup>

Dökümhanelerde titreşim kaynaklı meslek hastalıklarının önlenmesi için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Eğer çalışma yöntemi ile ilgili elde seçenekler mevcut ise bu yöntemler içerisinde en az titreşim yayacak yöntem seçilmelidir. Kullanılacak kişisel koruyucu donanımın işe en uygun olanı seçilmeli ve donanım çalışma süresi boyunca maruziyeti en alt seviyede tutacak düzeyde performans göstermelidir. El-kol titreşimini azaltmak için kullanılan aletlerin ellerle temas eden kısımlarını ve saplarını titreşimi azaltan pedlerle kaplanmasıdır. Kullanılan aletlerin üretici firma tarafından yenilenmesi durumlarında üretici firmanın vereceği talimatlara uygun çalışmak titreşime bağlı hastalıkların azaltılmasında önemlidir. Kullanılan aletlerin bakım ve onarımının takip edilmesi de titreşimin vereceği zarar üzerinde etkili olmaktadır. Örneğin; keskinliğini kaybetmiş testerelerin değiştirilmesi, matkap uçlarının da kaliteli malzemeden imal edilmiş olmasına ve geometrisine dikkat edilmesi el ve kol üzerinde etkili olacak kavrama ve besleme kuvvetini azaltacağından, titreşime maruziyette azalacaktır. Titreşimi önleyici eldiven kullanmakta maruziyeti azaltabilir. Ayrıca, çalışan ile kullanılan makine arasında titreşimin kaldırılması veya azaltılması için iş sürecinin değiştirilebilmesi üzerinde düşünülmeli ve çalışılmalıdır.<sup>290</sup>

<sup>289</sup> *Dökümcülük İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/dokumculuk-iskolunda-is-sagligi-ve-guvenligi/>, (28.04.2019)

<sup>290</sup> Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *a.g.e.*, s. 50-51



Dökümhanelerde yüksek sıcaklıklarla çalışılması nedeniyle yüksek sıcaklıklara bağlı olarak ısı stresi gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir. Isı stresinin önlenmesi için gereksiz ısı ve su buharı kaynakları için önlem alınmalıdır. Çalışma ortamında hava akımı sağlanması için vantilatör, fan, klima gibi aletler kullanılmalıdır ve gerekli soğuk hava akımının çekilmesi için önlemler alınmalıdır. Yüksek sıcaklıkların olduğu çalışma ortamlarında mümkün olduğunca otomasyon kullanılmalıdır. Çalışma alanında çalışanlara temiz ve tatlı su ve serin bir rahatlama odası sağlanmalıdır. Isı stresi ve ısı stresi kaynaklı olumsuzlukları önlemek için prosedürler geliştirilmeli ve çalışanlar bu konularda eğitilmelidir. İşçiler arasında birbirlerini kontrol edecekleri dost sistemi kurulmalı ve çalışma esnasında çalışanların su içmeleri sağlanmalıdır. Çalışma ortamında Yüksek sıcaklık dışında kalan çalışmalar ve çalışanlar sıcak alandan ayrı tutulmalıdır. Isı stresine maruz kalmayı azaltmak için çalışanlar arasında vardiya değişimleri sıklaştırılmalıdır. Isı stresi kaynaklı olumsuzlukların semptomları izlenmeli ve acil durum planları yapılmalıdır. Ayrıca, çalışanlara yüksek sıcaklıklarda çalışmaya uygun kişisel koruyucu donanım sağlanmalıdır.<sup>291</sup>

Dökümhanelerde toz kaynaklı hastalıkların ortaya çıkmasının önlenmesi için tozlu çalışma ortamında çalışacak çalışanlar işe alınırken genel sağlık kontrolünden geçirilmeli ve solunum, dolaşım sistemlerinde sorun olanlar ve cilt hastalığı olanlar bu tür işlerde çalıştırılmamalıdır. Tozlu ortamda çalışanlar düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirilmeli ve herhangi bir rahatsızlığı tespit edilen çalışanlar bu işlerden ayrılmalı ve tedavi altına alınmalıdır. Çalışma ortamında tozun artmasına neden olan kaynaklar olabildiğince kapatılmalıdır. Döküm aşamasında kullanılan malzemelerin özel olarak havalandırılan odalarda temizlenmesi ve kalıplama sistemlerine kum taşıyan sistemlerinde toz sızdırmayacak şekilde kapatılması gerekmektedir. Taşlama ve yüzey temizleme işlemleri sırasında oluşan tozların çalışanlarca solunmadan uygun havalandırma sistemi ile çalışma ortamı atmosferinden uzaklaştırılmalıdır. Çalışma ortamında yerlerde biriken tozların tekrar çalışma atmosferine dağılmaması için yerlere ızgara, yivli malzeme döşenmeli veya

<sup>291</sup> *Guide To Managing Risks Associated With Foundry Work*, Safe Work Australia, 2013, s. 7

yerler ıslak tutulmalıdır. Ayrıca kişisel koruyucu donanım kullanılmasının yanı sıra toz ile çalışanlara gerekli eğitimler verilmelidir.<sup>292</sup>

Dökümhanelerde mesleki kanserleri önleyebilmek için çalışma yöntemlerinde değişikliğe gidilebilir. Tehlikeli kanserojen kimyasalların kullanımı bırakılabilir, bu kimyasallar yerine kanserojen içermeyen kimyasallar kullanılmalıdır. Örneğin metal işleme aşamasında kullanılan sıvıların mineral yağ bazlı olanların yerine su bazlı sıvılar tercih edilmelidir. Kanserojen etkileri olan kimyasallar fiziksel kapatma ve yerel havalandırma yöntemleriyle denetim altında tutulmalıdır. Çalışanlar mesleki kanserlere yönelik olarak eğitilmelidir. Çalışanlara solunum maskeleri ve gaz geçirmez elbise gibi kişisel koruyucu donanımlar verilmelidir. Ayrıca, çalışma esnasında kanserojen maddelere maruz kalınması sigara içimi ile birlikte riski arttırmaktadır. Bu yüzden sigara içimi de önlenmelidir.<sup>293</sup>

## 2.6.2. Metal İşleme İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği

Metal işleme işkolunda metallerin kesilip birleştirildiği kaynak-ısı işlemler ile metal yüzeylerin işlemden geçtiği işlerden oluşmaktadır. Metal eşya ve araç-gereç üretimi yapılan işyerlerinde genellikle kaynak ve ısı işlemler ile ilgili işler sıklıkla yapılmaktadır. Bu tarz üretim yapan işyerlerinde metal hammaddenin kesilmesi ve kesimi yapılan hammadde ara ürünlerin birbirine eklenmesi aşamalarında adına genel olarak kaynak denilen çeşitli yöntemlerin kullanılır.<sup>294</sup> Kaynak ile ilgili işlemler sonrasında üretimi yapılan metal eşyaların paslanmasının ve aşınmaya maruz kalmasının önlenmesi, göze daha güzel hitap etmesi veya parlatma amaçlı metallerin yüzeylerine çeşitli işlemler yapılmaktadır. Metal ürünlerin günlük hayatta kullanımının artması, tüketicilerin beklentilerine yönelik eşyaların imal edilmesi metal yüzeylere yapılan işlemlerde de çeşitlenmeye neden olmuştur. Üretimi yapılan ürünlerin dayanıklılığının artırılması ve kullanım kolaylığı sağlanması amacıyla

<sup>292</sup> A. Kadir Atlı, "Dökümhanelerde İşçi Sağlığı Sorunları", *Türk Tabipleri Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6, s. 20

<sup>293</sup> Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *a.g.e.*, s. 84

<sup>294</sup> Kaan Karadağ, "Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı 8, 2001, s. 27

çeşitli kimyasallar, elektrik, ısı ve basınç kullanmak suretiyle metaller çeşitli işlemlerden geçmektedir. Dolayısıyla bu kadar işlem içerisinde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar.<sup>295</sup>

## **2.6.2.1. Metal İşleme İşkolunda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**

### **2.6.2.1.1. Metal İşleme İşkolunda İş Kazaları**

Kaynak işlerinde yaşanan kazaların başında elektrik çarpmaları gelmektedir. Kaynak işlerinde yapılan ark işlemi sırasında elektrik şebekesinden alınan elektrik uygun voltaj ve amper değerlerine ayarlanarak elektronların bir iletken diğer iletkene atlatılması ile yapılmaktadır. Dolayısıyla yapılan ark işlemi oldukça yüksek düzeyde elektrik enerjisi gerektirmektedir. Yüksek düzeyde elektrik enerjisiyle yapılan bir kaynak işlemi sırasında yaşanacak bir elektrik çarpması sonucunda ölümcül yaralanmalar ve hatta ölümler kaçınılmaz olacaktır. Düşük düzeyde bir elektrik çarpması dahi çalışanın vücudunda ciddi yanıklar oluşmasına neden olabilmektedir. Patlayıcı ve yanıcı gazlar ile yapılan kaynak işlemlerinde ise kazalar patlama ve yangınlar nedeniyle yaşanmaktadır. Kaynak işlemi sırasında çok yüksek sıcaklıklarda çalışıldığından, yapılan işlem esnasında çalışanın yeterince güvenlik önlemlerine dikkat etmemesi nedeniyle patlama veya yangına bağlı olarak ölümlü kazalar yaşanabileceği gibi yanıklar nedeniyle ciddi yaralanmalar da yaşanabilecektir.<sup>296</sup>

Metal işleme işlerinde kullanılan makineler ve tezgâhlar güvenlik önlemlerine uygun olarak kullanılmadıkları takdirde kazalar yaşanabilmektedir. Kesme, delme, taşlama gibi metal işleme işlerinde çalışanın en küçük bir dikkatsizliğinde uzuv kopması gibi yaralanmalar, sakatlıklar ve de ölümler

<sup>295</sup> *Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)

<sup>296</sup> *Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi, Ankara 2018, s. 9-11

yaşanabilmektedir.<sup>297</sup> Metallerin yüzey kaplama işlemleri sırasında da kaplama malzemesi olarak kullanılan maddelerin birçoğu yanıcı, belirli şartlar altında ise patlayıcı olmaktadır. Dolayısıyla yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucunda yangına ve patlamaya bağlı olarak yaralanmalar ve can kayıpları yaşanabilmektedir.<sup>298</sup>

Metal yüzey işlemlerinde yaşanan kazalarda, elektrolitik cilalama işlemlerinde kaustik ve korosif kimyasallardan kaynaklı yanıklar ve tahrişler meydana gelmektedir. Elektrokaplama işlemlerinde kimyasallar nedeniyle yanıklar, emaye ve sırlama işlemlerinde öğütücülerden ve konvyörlerden kaynaklanan tehlikeler ile yüksek sıcaklıklara sahip sıvılar nedeniyle yanıklar oluşmaktadır. Asitle aşındırma işlemlerinde hidroklorik asit kaynaklı tehlikeler, ısıyla işleme işlemlerinde de hidrojen patlaması kaynaklı kazalar yaşanmaktadır.<sup>299</sup>

### 2.6.2.1.2. Metal İşleme İşkolunda Meslek Hastalıkları

Kaynak işleri ile ilgili yapılan işlemlerde meslek hastalıkları kimyasal ve fiziksel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kaynak yapılması sırasında meydana çıkan ultraviyole ışınlar göz korneasında irritasyona neden olmaktadır. Kaynak işlemlerinde ve ağır gazlı kesim işlemlerinde de hem işi yapan çalışan hem de bu çalışanın yanında bulunan çalışanlarda fotoelektriğe bağlı olarak kornea ve konjonktivanın ultraviyole radyasyon kaynaklı keratokonjunktivit meydana gelmektedir.<sup>300</sup>

Çalışanların kaynak ve kesim işleri yaptıkları esnada sağlığa zararlı etkileri olan zehirli gazlar, dumanlar metal buharları ve parçacıklar meydana çıkmaktadır.

<sup>297</sup> *Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)

<sup>298</sup> Philip Platcow vd., “*Surface Treatment Of Metals*”, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiii-12343/metal-processing-and-metal-working-industry/metal-processing-and-metal-working/metal/surface-treatment-of-metals>, (28.04.2019)

<sup>299</sup> *Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)

<sup>300</sup> Buhara Önal-Ali Naci Yıldız, *a.g.e.*, s. 54-56

Kaynak dumanının en önemli bileşenini metal oksitler oluşturmaktadır. Kaynak ve kesme işleri esnasında ana malzeme ve ana malzeme üzerindeki kaplamalardan çıkan parçacıklar kaynak dumanına karışmaktadır. Kaynak işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışma ortamının havasına karışan duman ve tozlar genellikle kaynak ağzı açılması, taşlanması ve metallerin taşınması sırasında oluşmaktadır. Çalışma ortamına karışan duman ve tozlar özellikle solunum yolları hastalıklarının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.<sup>301</sup>

*“Kaynaklı imalat atölyelerindeki çalışma ortamında izin verilen yoğunluktan daha fazla kirleticilerin bulunması ve bu havanın solunması durumunda maruz kalma süresi ve yoğunluğuna göre; solunum güclüğü, kan hastalıkları, kanser, kronik bronşit, baş ağrısı, akciğer ödemi, metal dumanı ateşi, ağız ve burun mukozasında tahrişler oluşabilmektedir. Ayrıca merkezi sinir sistemi, böbrek, karaciğer, kan yapıcı sistem ve kemik yapısı üzerinde de çeşitli hasarlar oluşmakta ve buna bağlı hastalıklar ortaya çıkabilmektedir. Metal içeren toz, gaz ve dumanların uzun süre solunması sonucunda akciğerde birikmesi ile pnömokonyoz adı verilen meslek hastalıkları oluşmaktadır. Kaynaklı imalat atölyelerinde çalışanların toz, gaz, duman ve oksitlerinden etkilendikleri metallere karbon, kalay, demir, alüminyum düşük düzeyde risk oluştururken; kadmiyum, krom, kurşun, vanadyum, mangan, civa, molibden, nikel, titan ve çinko ise irritan ve toksik etki yarattıklarından çok daha büyük sağlık sorunlarına ve kalıcı hastalıklara kaynaklık etmektedirler.”*<sup>302</sup> Ayrıca, kaynak işlerinin yapıldığı çalışma ortamlarında gürültüye bağlı olarak ortaya çıkan işitme kayıpları da ortaya çıkmaktadır.<sup>303</sup>

Metal yüzeylere yapılan işlemler içerisinde galvanizleme işleminde metal duman ateşi hastalığı görülebilmekte ve kurşun maddesine maruz kalmasına bağlı zararlı etkiler ortaya çıkabilmektedir. Isıyla işleme işlerinde ise siyanür maddesine ve karbon monoksit gazına maruz kalınması ve astar boyama işlerinde de toksik,

<sup>301</sup> Eser Yurtsever-Gökhan Özdemir, “Kaynak Tekniği Uygulamalarında İş Güvenliği”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, Cilt 50, Sayı 592, 2009, s. 4

<sup>302</sup>Gürbüz Yılmaz, “Kaynak Atölyelerinde Çalışanların Etkilendiği Riskler”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Sayı 52, 2000, s. 3

<sup>303</sup>A. Gürhan Fişek, *a.g.e.*, s. 51-53

yanıcı çözücü maddelere ve kanserojen kroma maruz kalınması mesleki hastalıkların ortaya çıkışına kaynaklık etmektedir.<sup>304</sup>

### 2.6.2.1.3. Metal İşleme İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Kaynak işlerinde kaynağı yapan çalışan öncelikle radyasyona ve ısıya karşı gözlerini korumalıdır. Çalışan kaynak işlemi sırasında koruyucu maske ve koruyucu gözlük muhakkak kullanılmalıdır. Koruyucu gözlükler ve maskeler özel filtreli camlardan yapılmış olanlardan kullanılmalıdır. Ayrıca kaynakçılar, ateşe karşı dayanıklı olarak üretilen eldiven, radyant ısıya, ateşe ve sıcak metal çapaklarına karşı deri önlük ve konç kullanılmalıdır. Kaynakçıların ayakkabıları sıcak metal çapakların ayakkabının içine girmesini önleyecek şekilde uzun konçlu ve ayak parmaklarını korumak için ise burnu çelik olmalıdır. Baş üstü kaynak çalışmalarında baret kullanılmalı ve elbiseler yünden, kalın ve kolları ile paçaları lastikli olmalıdır.<sup>305</sup>

*“Basınçlı gaz tüpleri, yangın ve patlamalara neden olabileceklerinden, depolanmaları sırasında çeşitli tedbirler alınmalıdır. Yangın yönetmeliği yönergeleri depoda bulunan gaz tüpleri dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Tüpler, kuru, havalandırılmalı depolarda antrelerden, asansörden, koridorlardan ve merdivenlerden uzak alanlarda depolanmalıdır. Tüplerin bulunduğu alanda sigara içilmemeli, ateşli malzemeler kullanılmamalıdır. Silindir tüpler dikey pozisyonda depolanmalı iletken olmayan kemerlerle sarılmalıdır. Tüpler yere, buza suya tuza temas etmemeli, yüksek sıcaklıkta bulunmamalıdır. Oksijen tüpleri ve yakıt gazları ayrı durmalıdır. Tüpler, elektrik tesisatlarına temas edebilecekleri yerlerde bulundurulmamalıdır. Arkların tüplere çarpmalarına karşı önlem alınmalıdır. Donmuş valfler ateşle veya kaynar suyla çözündürülmeye çalışılmamalıdır. Boş veya kullanılmayan tüpler işaretlenerek dolu olanlarından ayrılmalıdır. Boş tüpler bekletilmeden üreticiye geri gönderilmelidir. Kullanılan tüpler kaynak yapılacak*

<sup>304</sup> Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)

<sup>305</sup> Eser Yurtsever-Gökhan Özdemir, a.g.m., s. 7

*yerlere uygun kaynak arabaları ile taşınıp kullanılmalı, eğer sabit olarak kaynak işleri yapılıyorsa tüpler dik olarak bulundurulmalı ve devrilmeye karşı önlem alınmalıdır. Asetilen tüpleri yatar vaziyette taşınmamalı ve çalışma ortamında yatar vaziyette bulundurulmamalıdır. Yatık durumda olan bir asetilen tüpü kullanılmadan önce en az iki saat dik konumda tutulmalıdır. Ayrıca, doldurulan asetilen tüpleri 12 saat dik olarak bekletildikten sonra kullanılmalıdır.*<sup>306</sup>

Kaynak işleri yapılırken dikkat edilmesi gereken diğer bir unsur elektriktir. Elektrikli ark kaynağının kullanımı sırasında ekipmanın her bir unsuru elektrik şoklarına neden olabilmektedir. Dolayısıyla elektrik bulunan her ekipmanın mutlaka topraklaması yapılmalıdır. Elektrik ark kaynağının kullanıldığı esnada çalışma ortamı kuru olmalı, doğru kablo çapı ve yalıtımı yapılmış kablolar kullanılmalı ve kablo bağlantıları doğru yapılmış olmalıdır. Yangın ve patlamalara karşı ise yangın ve patlamaya neden olabilecek malzemeler çalışma ortamında bulundurulmamalı, depolama amaçlı kullanılan tank ve kazanlar ısıtma, kesme veya kaynak işlemlerinden önce boşaltılmış olmasına dikkat edilmeli ve işlem sırasında içlerine konulan maddelere göre yanıcı ve zehirleyici gaz oluşumuna karşı önlem alınmalıdır.<sup>307</sup>

Kaynak işleri sırasında çalışma ortamında pek çok duman ve gaz açığa çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışma ortamının kapalı bir mekân olması durumunda çalışanlar açısından risk unsurları ortaya çıkacaktır. Zararlı duman ve gazlardan korunmak için çalışma ortamı iyi bir şekilde havalandırılmalı veya uygun bir havalandırma sistemi kurulmalıdır. Çalışma ortamında İyi bir sabit havalandırma sistemi kurulu ise portatif havalandırma sistemine gerek kalmayabilmektedir. Ancak, sabit havalandırma sistemi yeterli olmuyorsa, portatif havalandırma sistemleri de kullanılmalıdır. Toksik duman ve gazlar üreten maddelerle çalışılması durumunda tüm yüzü kapatan maskeler veya pozitif basınçlı hava temizleyicili maskelerin kullanımı zorunludur. Ayrıca, kaynak işlerinin yapıldığı çalışma ortamlarında

<sup>306</sup>*Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)

<sup>307</sup>Eser Yurtsever-Gökhan Özdemir, *a.g.m.*, s. 8

çalışanlar, gürültüye bağlı işitme kaybı yaşanmaması için kulaklık kullanmalıdırlar.<sup>308</sup>

Metal işleme işlerinde ekipmanlar doğru kullanılmadıkları takdirde tehlikeli olabilmektedirler. Dolayısıyla kullanma talimatlarına uyulmalı ve ekipmanlar çalıştırılmadan önce kontrol edilmelidir. Makinelerin koruyucu kısımlarının yerinde olduğu ve çalışır durumda oldukları kontrol edilmelidir. Ekipmanların açma-kapama düğmeleri kolay ulaşılır bir yerde olmalı ve her ekipmanı kullanan bir operatör olmalıdır. Ancak, tehlikeli bir durumda diğer çalışanlarda ekipmanı nasıl kapatabileceklerini bilmelidirler. Makineler durdurulmadan temizleme yapılmamalı, bunun yerine vakum veya fırça kullanılmalıdır. Çalışan operatör, ellerini kesici ve hareketli kısımlardan korumalıdır. Çalışma ortamında makinelerin etrafında yeterli genişlikte alan bulunmalı, iyi aydınlatılmalı ve çalışma alanı dağınık olmamalıdır. Yaşanabilmesi olası kazalara karşı ilk yardım için gerekli donanım çalışma alanında bulundurulmalıdır. Çalışma ortamında bulunan her makine için makinelerin özelliklerine göre yangına karşı tedbir alınmalıdır. Metal işleme işleri esnasında operatörlerin dikkatini dağıtacak hareketlerden kaçınılmalıdır. Çalışma ortamında çalışanlar bol giysiler giymekten kaçınmalı, atkı, kolye gibi çalışma sırasında makinelerin parçalarının arasında kalabilecek aksesuarlar kullanılmamalıdır.<sup>309</sup>

---

<sup>308</sup>Kaan Karadağ, *a.g.m.*, 29-30

<sup>309</sup>*Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. Türkiye’de Metal İş kolunda Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri: Çorlu Örneği

#### 3.1. Araştırmanın Önemi

Türkiye’nin iş sağlığı ve güvenliği karnesi kırıklarla doludur. Türkiye’de 2013 yılında 1235, 2014 yılında 1886, 2015 yılında 1730, 2016 yılında 1970, 2017 yılında 2006, 2018 yılında 1923, 2019 Nisan ayında ise 145 işçi iş kazaları sonucunda hayatını kaybetmiştir.<sup>310</sup> Ölümlerin yüksek oluşu ve her yıl artması doğrudan ve dolaylı maliyetleri gündeme getirmektedir. En önemlisi de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu çalışanlar yaşam haklarını kaybetmektedirler. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybeden veya iş göremez duruma gelen çalışanlar üretimden çekileceklerdir. Üretimden çekilme beraberinde gelir kaybı getirecek ve devletin sosyal harcamalarını arttıracaktır. Böylece eğitilmiş ve deneyim sahibi yetişmiş işgücünün kaybedilmesi ve yerine yeni personelin eğitim maliyetlerinin de eklenmesiyle ekonomik kayıplar yaşanırken, durumun da ekonominin geneline yansması sonucunda da ekonominin üzerindeki yükler artacaktır. Dolayısıyla tüm sistem birbirini etkileyecektir. Alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetlerinin iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkacak maliyetlerin altında olması gerçeği ve en önemlisi de insan hayatının söz konusu olması konunun önemini arttırmaktadır. Bu araştırmada da Sanayi Devriminden bu yana işçi tarafını temsil eden sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkilerinin ne yönde olduğunun belirlenmesi için çalışılmıştır.

<sup>310</sup> İş Cinayetleri Raporları, <http://www.guvenlicalisma.org/>, (15.05.2019)

### 3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Türkiye’de metal işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarının iş sağlığı ve güvenliğine ne yönde etkileri olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaçla Tekirdağ İlinin Çorlu İlçesinde metal işkolunda çalışan sendika üyesi işçilere, üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliğine ne yönde etkisi olduğu anket yolu ile belirlenmeye çalışılmıştır.

### 3.3. Evren ve Örneklem

Yukarıda verdiğimiz amaç doğrultusunda tespit etmeye çalıştığımız durum dolayısıyla araştırma bölgesi olarak Tekirdağ İlinin Çorlu İlçesi seçilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evrenini Tekirdağ’ın Çorlu İlçesinde metal iş kolunda çalışan sendika üyesi işçiler oluşturmaktadır. Araştırma anketinin uygulanması için yapılan başvurulara sadece Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası olumlu yanıt vermiş ve anket Çorlu İlçesinde metal işkolunda çalışan Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası üyesi işçilere uygulanmıştır. Tekirdağ’ın Çorlu İlçesinde metal iş kolunda çalışan toplam işçi sayısı ve bu işçilerin ne kadarının sendika üyesi olduğunu belirleme çalışmalarında ilçe bazlı verilere ulaşılamadığından Tekirdağ’ın Çorlu ilçesinde Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası’nın örgütlü olduğu tüm iş yerlerinde anketin uygulanmasına çalışılmış ve anketi Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası üyesi sadece 425 çalışan cevaplamıştır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma, 31 soru içeren bir anket formu kullanılarak yapılmıştır. Anket formunda soruların ilk 8 sorusu çalışanların cinsiyeti, kaç yıldır sendika üyesi

oldukları, hangi sendikaya üye oldukları, kaç yıldır çalıştıkları, eğitim durumları, herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediikleri, tanısı konulmuş bir meslek hastalığı bulunup bulunmadığı ve tanısı konulmuş bir meslek hastalığı var ise ne olduğu gibi değişkenlerden oluşmaktadır. Anket ölçeğinde sosyo-demografik sorulardan sendika üyesi işçilere sorulan “hangi sendikaya üyesiniz?” sorusu yukarıda söz edilen nedenlerden dolayı, “tanısı konulmuş bir meslek hastalığınız var mı?” sorusu ise ankete katılan sendika üyesi işçilerin tanısı konulmuş bir meslek hastalığı olmadığına dair beyanları nedeniyle değerlendirme dışında tutulmuştur.

Anketin diğer 23 sorusu ise sendikanın iş sağlığı ve güvenliğine etkisini belirleme amacına yöneliktir. Sorularda sendikanın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalarını, sendikanın iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çabalarda bulunup bulunmadığı ve sendikanın üyelerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve hangi araçları kullandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anketin metal işkolunda sendikaların iş sağlığı ve güvenliğine etkisini ölçmeye yönelik sorularında “Katılmıyorum”, “Fikrim yok” ve “Katılıyorum” şeklinde 3’lü Likert ölçeği kullanılmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması**

Araştırmanın bu bölümünde metal iş kolunda çalışan sendikalı işçilerin, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri ölçeğine ait anket SPSS 23 paket programı ile işçilerin sosyo-demografik ve Likert ölçeğine göre betimsel istatistikleri ele alınmıştır. Araştırmanın analizinde Likert ölçeği sorularına güvenilirlik testi yapılmış ve betimsel istatistikler yorumlanmıştır.

### **3.6. Güvenirlik Testi**

Güvenirlik, bir ölçme aracının aynı şartlar altında tekrar tekrar yapılan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığını ifade etmektedir. Başka bir

deyişle ise güvenilirlik, ölçüm sonucunda elde edilen verilerin tesadüfi hatalardan arınmış olduğunun göstergesidir. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Alfa Cronbach modeli kullanılmış ve modele göre araştırmanın güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır:

- $0 \leq a < 0,40$  ise ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq a < 0,60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq a < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq a \leq 1$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.<sup>311</sup>

**Tablo 1. Cronbach Alfa (  $a$  ) Testi Sonucu Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı**

Cronbach Alfa Katsayısı ( $a$ )	Ölçekteki Madde Sayısı
<b>0,811</b>	<b>23</b>

Tablo 1. incelendiğinde anlaşılmaktadır ki ölçeğimize uygulanan Cronbach Alfa Testi sonucunda Alfa katsayısının  $a = 0,811$  olduğu görülmektedir. Test sonucundan da anlaşıldığı gibi Likert ölçeğimiz yüksek güvenilirliğe sahiptir.

<sup>311</sup> Fatma Lorcu, *Örneklerle Veri Analizi: SPSS Uygulamalı*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara 2015, s. 207-208

### 3.7. Metal İş kolunda Çalışan Sendika Üyesi İşçilerin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğine İlişkin Görüşleri

Metal iş kolunda çalışan sendika üyesi işçilerin, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri ölçeğine ilişkin görüşler, ankete katılan sendika üyesi işçilerin sosyo-demografik özellikleri ve Likert ölçeğine ilişkin görüşleri aşağıda iki ayrı başlıkta incelenecektir.

#### 3.7.1. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında ankete katılan ve cevap veren örneklem grubunun sosyo-demografik özellikleri olan cinsiyet, kaç yıldır sendika üyesi olduğu, kaç yıldır çalıştığı, eğitim durumu ve iş kazası geçirip geçirmediğine dair veriler aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 2. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin Cinsiyetlere Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde(%)
<b>Kadın</b>	73	17,2
<b>Erkek</b>	352	82,8
<b>Toplam</b>	425	100,0

Araştırma kapsamında ankete katılan sendika üyesi işçilerin cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 2’de görülmektedir. Tablo 2.’deki verilere göre ankete katılan

toplam 425 sendikalı işçi sayısının % 17,2' si kadın, %82,8'i erkeklerden oluşmaktadır.

**Tablo 3. Ankete Katılan Sendikalı İşçilerin Kaç Yıldır Sendika Üyesi Olduklarına Dair Sürelerin Dağılımı**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>1-5 yıl</b>	<b>80</b>	<b>18,8</b>
<b>6-10 yıl</b>	<b>170</b>	<b>40,0</b>
<b>11-15 yıl</b>	<b>110</b>	<b>25,9</b>
<b>16-20 yıl</b>	<b>47</b>	<b>11,1</b>
<b>20 yıl +</b>	<b>18</b>	<b>4,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>425</b>	<b>100,0</b>

Araştırma kapsamında ankete katılan sendikalı işçilerin kaç yıldır sendika üyesi olduklarına dair süreler yukarıda Tablo 3.'te görülmektedir. Ankete katılan 425 sendika üyesi işçiden % 40'ı 6-10, %25,9'u 11-15, yüzde 18,8'i 1-5, %11,1'i 16-20, %4,2'si ise 20 yıl ve üzeri süredir sendika üyesi oldukları görülmektedir.

**Tablo 4. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin Kaç Yıldır Çalıştıklarına Dair Sürelerin Dağılımı**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>1-5 yıl</b>	<b>70</b>	<b>16,5</b>
<b>6-10 yıl</b>	<b>171</b>	<b>40,2</b>
<b>11-15 yıl</b>	<b>111</b>	<b>26,1</b>
<b>16-20 yıl</b>	<b>47</b>	<b>11,1</b>
<b>20 yıl +</b>	<b>26</b>	<b>6,1</b>
<b>Toplam</b>	<b>425</b>	<b>100,0</b>

Araştırma kapsamında ankete katılan sendika üyesi işçilerin kaç yıldır çalıştıklarına dair süreler Tablo 4.'te görülmektedir. Ankete katılan 425 sendika üyesi işçiden % 40,2'si 6-10 yıl, % 26,1'i 11-15 yıl, % 16,5'i 1-5 yıl, % 11,1'i 16-20, % 6,1'i 20 yıl ve üzeri süredir çalışma hayatının içinde bulunmaktadırlar.

**Tablo 5. Ankete Katılan Sendikalı İşçilerin Eğitim Durumlarının Dağılımı**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>İlkokul</b>	<b>25</b>	<b>5,9</b>
<b>Ortaokul</b>	<b>85</b>	<b>20,0</b>
<b>Lise</b>	<b>284</b>	<b>66,8</b>
<b>Ön lisans</b>	<b>30</b>	<b>7,1</b>
<b>Lisans</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>425</b>	<b>100,0</b>

Araştırma kapsamında ankete katılan sendika üyesi işçilerin eğitim durumlarıyla ilgili veriler Tablo 5.'te görülmektedir. Ankete katılan 425 sendika üyesi işçinin % 66,8'i lise, % 20,0'ı ortaokul, % 7,1' i ön lisans, % 5,9'u ilkokul, % 0,2'si lisans mezunudur.

**Tablo 6. Ankete Katılan Sendika Üyesi İşçilerin İş Kazası Geçirme Durumları İle İlgili Dağılımlar**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde(%)</b>
<b>Hayır</b>	<b>368</b>	<b>86,6</b>
<b>Evet</b>	<b>57</b>	<b>13,4</b>
<b>Toplam</b>	<b>425</b>	<b>100,0</b>

Araştırma kapsamında ankete katılan sendika üyesi işçilerin iş kazası geçirme durumlarıyla ilgili veriler Tablo 6.'da görülmektedir. Ankete katılan 425 sendika üyesi işçinin % 86,6'sı iş kazası geçirmediği, % 13,4'ü ise iş kazası geçirdiğini belirtmiştir.



### **3.7.2. Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğinin Maddelerine Dair Betimsel İstatistikler**

Anketin ikinci kısmında ankete cevap veren sendika üyesi işçilerin sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla 23 soru yöneltilmiştir.

Anketin ikinci kısmında sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusuyla ilgili olarak;

- Sendikaların iş kolu ve işyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşumunda yeri,
- Sendikaların işyeri ve işletme düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenlenmesi ve geliştirilmesinde yeri,
- Sendikaların işyeri ve işletme düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi oluşturma, veri toplama ve denetimde yeri,
- Sendikaların iş kolu ve işyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi ve eğitiminde yeri, belirlenmeye çalışılmıştır.

Anketin bu ikinci kısmında sendika üyesi işçilere “Katılmıyorum”, “Fikrim Yok”, “Katılıyorum” olmak üzere üç seçenekli sorular sorulmuş ve bu üç seçenekten birini işaretlemeleri istenmiştir.

**Tablo 7. Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri Ölçeğinin Maddelerine Dair Betimsel İstatistiklerin Dağılımı**

Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum	
		Fi	% Fi	Fi	% Fi	Fi	% Fi
1	Üyesi olduğum sendika, iş kolu ve işyeri düzeyinde İSG politikalarının şekillenmesinde aktif olarak katılmaktadır.	9	2,1	33	7,8	383	90,1
2	Üyesi olduğum sendika, iş kolu ve işyeri düzeyinde İSG'ne yönelik politikaların oluşturulması için işverenlere baskı yapmaktadır.	19	4,5	45	10,6	361	84,9
3	Üyesi olduğum sendika, iş kolu ve işyeri düzeyinde İSG'ne yönelik politikaların oluşturulmasında etkilidir.	6	1,4	29	6,8	390	91,8
4	Üyesi olduğum sendika, işyeri/işletme düzeyinde İSG uygulamalarına katkı sağlamaktadır.	6	1,4	28	6,6	391	92,0
5	Üyesi olduğum sendika, işyeri/işletme düzeyinde İSG uygulamalarındaki eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi yönünde çaba sarf etmektedirler.	3	0,7	28	6,6	394	92,7
6	Üyesi olduğum sendika, işyeri/işletme düzeyinde İSG uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlamaktadırlar.	1	0,2	30	7,1	394	92,7
7	Üyesi olduğum sendikanın, İSG uygulamalarına katılması ile işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları azalmıştır.	11	2,6	43	10,1	371	87,3
8	Çalıştığım işyerinde üye olduğum sendika, İSG uygulamalarının geliştirilmesine yönelik çaba sarf etmektedir.	1	0,2	30	7,1	394	92,7
9	Çalıştığım işyerinde üye olduğum sendika, İSG yönelik eksikliklerin giderilmesi için çaba sarf etmektedir.	2	0,5	26	6,1	397	93,4
10	Çalıştığım işyerinde, İSG yönetiminde üye olduğum sendikanın da yer aldığı bir komisyon, kurul vb. bir birim bulunmaktadır.	3	0,7	36	8,5	386	90,8

11	Çalıştığım işyerinde, İSG yönetiminde üye olduğum işçi sendikasının da yer aldığı bir komisyon, kurul vb. birimin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, etkili olmaktadır.	14	3,3	59	13,9	352	82,8
12	Çalıştığım işyerinde, üye olduğum sendika tarafından İSG uygulamalarının etkinliği ve sonuçlarına yönelik düzenli olarak bilgi toplanmaktadır.	75	17,6	75	17,6	264	62,1
13	Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarının etkinliği ve sonuçlarına yönelik toplanan bilgiler çalışanlara ve üyelere üyesi olduğum sendika tarafından iletilmektedir.	101	23,8	89	20,9	235	55,3
14	Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarına işveren tarafından uyulup uyulmadığı, üyesi olduğum sendika tarafından denetlenmektedir.	65	15,3	75	17,6	285	67,1
15	Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarına çalışanlar tarafından uyulup uyulmadığı, üyesi olduğum sendika tarafından denetlenmektedir.	151	35,5	75	17,6	199	46,8
16	Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarının önemine yönelik olarak üyesi olduğum sendika tarafından düzenli olarak bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.	110	25,9	105	24,7	210	49,4
17	Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarının yönelik olarak üyesi olduğum sendika tarafından düzenli olarak eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	31	7,3	61	14,4	333	78,4
18	Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için facebook, twitter vb. sosyal medya araçlarını kullanmaktadır.	52	12,2	52	12,2	296	69,6
19	Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için kitap, dergi, el ilanları, broşür vb. araçlarından faydalanmaktadır.	91	21,4	65	15,3	269	63,3
20	Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda toplumun bilinç seviyesini artırmak için sempozyum, seminer, panel, konferans, toplantı vb. düzenlemektedir.	133	31,3	55	12,9	237	55,8
21	Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için film, kısa metrajlı film, reklam, spot gibi araçlarla yerel ve / veya ulusal düzeyde televizyon yayıncılığında faydalanmaktadır.	157	36,9	77	18,1	191	44,9
22	Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için	137	32,2	75	17,6	213	50,1

	çeşitli araçlarla reklamlar yapmaktadır.						
23	Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için işyerinde ilan panosunu etkin olarak kullanmaktadır.	17	4,0	53	12,5	355	83,5

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 90,1'i üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği politikalarının şekillenmesinde aktif bir rol aldığını düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 2,1'i bu görüşe katılmazken, % 7,8'i ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 84,9'u üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusuna yönelik politika oluşturulması için sendikanın işverene yaptığı baskı yaptığını düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 4,5'i bu görüşe katılmazken, % 10,6'ı ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 91,8'i üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların oluşturulmasında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 1,4'ü bu görüşe katılmazken, % 6,8'i ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 92'si üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına katkısını yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 1,4'ü bu görüşe katılmazken, % 6,6'sı ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 92,7'si üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamalarda eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi amacıyla çabasının yeterli olduğunu düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 0,7'si bu görüşe katılmazken, % 6,6'sı ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 92,7'si üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamaların geliştirilmesi yönünde katkı sağladığını düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 0,2'si bu görüşe katılmazken, % 7,1'i ise bu soru ile ilgili fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 87,3'ü üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamalara katılımının iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azalttığını düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 2,6'sı bu yönde düşünmezken, % 10,1'i ise bu konuyla ilgili olarak fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 92,7'si üyesi oldukları sendikanın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamaların geliştirilmesine yönelik çabasının yeterli olduğunu düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 0,2'si bu yönde düşünmezken, % 7,1'i ise bu soru ile ilgili olarak fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 93, 4'ü üyesi oldukları sendikanın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksikliklerin giderilmesi için çaba sarf ettiğini düşünmektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 0,5'i bu yönde düşünmezken, % 6,1'i ise soru ile ilgili olarak fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 90, 8'i üyesi oldukları sendikanın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamaların geliştirilmesi için yeterli bir düzeyde olduğunu düşünmektedir. İşçilerin % 0,7'si böyle düşünmezken, % 8,5'i ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 82,8'i üyesi oldukları sendikanın işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birimin işyerinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede etkili olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 3,3'ü böyle düşünmezken, % 13,9'u ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 62,1'i işyerinde üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili olarak düzenli olarak bilgi topladığını düşünürken, % 17,6'sı ise bu yönde düşünmemektedir. Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 20,2'si ise fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 55,3'ü üyesi oldukları sendikanın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların etkinliği ve sonuçlarına yönelik toplanan bilgilerin yeterli bir şekilde üyelere ve çalışanlara iletilmediğini düşünürken, % 23,8'i ise iletilen bilgilerin yetersiz olduğunu düşünmektedir. İşçilerin % 20,9'u ise bu soru ile ilgili fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendikalı işçilerin % 67,1'i işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında işverenin gerekli kurallara uyup uymadığı ile ilgili sendikanın denetimini yeterli bulurken, % 15,3'ü ise yeterli denetimin yapılmadığını düşünmektedir. İşçilerin % 17,6'sı ise bu soru ile ilgili olarak fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 46,8'i işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına işçilerin uyup uymadığı konusunda sendikanın denetimini yeterli bulurken, işçilerin % 35,5'i ise yeterli bulmamaktadır. İşçilerin % 17,6'sı ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 49,4'ü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemine yönelik bilgilendirme toplantılarını yeterli olduğunu düşünürken, % 25,9'u ise yetersiz bulmaktadır. İşçilerin % 24,7'si ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 78,4'ü işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan eğitimlerin yeterli olduğunu düşünürken, % 7,3'ü yeterli bulmamaktadır. İşçilerin % 14,4'ü ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 69,9'u üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda üyelerinin bilinç seviyelerini arttırmak için sosyal

medya araçlarının kullanımını yeterli bulmaktayken, % 12,2'si ise yetersiz görmektedir. İşçilerin % 18,1'i ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 63,3'ü üyesi olduğu sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç seviyesini artırıcı kitap, dergi, el ilanı, broşür vb. araçlardan faydalanmasını yeterli bulurken, işçilerin % 21,4'ü yetersiz bulmaktadır. İşçilerin % 15,3'ü ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 55,8'i üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplumun bilinç seviyesini arttırmak amaçlı sempozyum, seminer, panel, konferans, toplantı vb. düzenlemelerini yeterli bulurken, işçilerin % 31,3'ü ise yetersiz bulmaktadır. İşçilerin % 12,9'u ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 44,9'u üyesi olduğu sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç seviyelerinin artırılması konusunda film, kısa metrajlı film, reklam, spot gibi araçlarla yerel ve / veya ulusal düzeyde televizyon yayıncılığında faydalanmasını yeterli bulurken, işçilerin % 36,9'u ise yetersiz bulmaktadır. İşçilerin % 18,1'i ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendikalı işçilerin % 50,1'i üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinç seviyelerini arttırmak amacıyla kullandığı çeşitli reklamları yeterli bulurken, % 32,2'si ise yetersiz bulmaktadır. İşçilerin % 17,6'sı ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

Ankete katılan sendika üyesi işçilerin % 83,5'i üyesi oldukları sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendilerinin bilinç seviyesini arttırmak amacıyla üyesi oldukları sendikanın işyerinde ilan panosunu etkin kullandığını düşünmekteyken, % 4,0'ı ise bu durumu yetersiz bulmaktadır. İşçilerin % 12,5'i ise bu konuda fikir belirtmemiştir.

## SONUÇ

Sanayi Devrimi, beraberinde yeni bir çalışma ilişkisi ortaya çıkarmıştır. Sanayi Devrimi öncesi var olan emek-sermaye bütünleşmesi, Sanayi Devrimi sonrasında emek-sermaye ayrışmasına dönüşmüştür. Böylece, bir tarafta üretim araçlarını elinde bulunduran sayıca az ancak ekonomik yönden güçlü sermayedar kesim, diğer tarafta ise üretim araçlarından yoksun ve elinde gelir elde edebileceği sadece emeği olan işçi kesimi yer almıştır.

Sanayi Devrimi döneminde işçiler, uzun saatler boyunca kadın, erkek ve çocuklar da dâhil olmak üzere sadece kendilerini hayatta tutabilecek gıda maddelerini alabilecek bir ücrete çalışmaktaydılar ve çok kötü barınma şartlarında uzun çalışma saatleri sonunda yeniden işe gitmeden önce dinlenmeye çabalamaktaydılar. Buna ek olarak da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmaması ve sanayide yeni icatların beraberinde yeni riskler getirmesi, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Dönemin hukuk mevzuatının da özel mülkiyeti koruması sonucunda taraflar arasında çatışma kaçınılmaz olmuştur. İşçiler, sendika çatısı altında hak mücadelesi için birleşmişler ve sendikalar Sanayi Devrimi'nde ortaya çıkan örgütlenmeler olmuşlardır.

Sanayi Devrimi döneminde ilk olarak tanınma mücadelesi veren sendikalar, kendilerini sosyal bir taraf olarak kabul ettirdikten sonra, işçilerin sorunlarını ve haklarını yüksek sesle dile getirdiler ve de işçilerin eğitimi ve bilinçlerini yükseltmek için çalışmışlardır. Refah Devleti döneminde de işçilere refahı götüren kurum olmuşlardır. Refah Devletinin çöküşü ile birlikte krize girseler de sosyal bir taraf olarak, halâ etkin kurumlar olarak varlıklarını devam ettirmektedirler.

“Türkiye’de Sendikaların Metal İş Kolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri: Çorlu Örneği” başlıklı tez çalışmasında, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkileri olup olmadığı alan araştırması ile analiz edilmeye çalışıldı. Araştırma anketinin ilk bölümü çalışanların sosyo-demografik değişkenleri



belirlemeye yönelik iken, 3'lü Likert ölçeğinden oluşan ikinci bölümü ise sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenlenmesi ve geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi oluşturma, veri toplama ve denetim ve sendika üyesi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi ve eğitiminde nasıl bir yeri olduğunu belirlemeye yönelik sorulardan oluştu.

Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri ölçeğinin sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasında ve geliştirilmesindeki yerini belirlemeye çalışan sorularından, 1, 2 ve 3. sorulara sendika üyesi metal iş kolu çalışanlarının verdiği cevaplar toplu olarak değerlendirildiğinde, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve bu konu için işverene baskı yapılmasında, sendikanın son derece aktif ve etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri ölçeğinin, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenlenmesi ve geliştirilmesi konulu 4, 5, 6, 7, 8 ve 9. sorulara verilen yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, sendikanın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenlenmesi ve geliştirilmesi konusunda çaba gösterdiği ve katkı sağladığı görülmüştür.

Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri ölçeğinin, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi oluşturma, veri toplama ve denetim konulu 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. sorulara verilen cevaplar toplu olarak değerlendirildiğinde, sendikanın iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde başarılı olduğu, ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili veri toplama, üyelerle paylaşım ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına çalışanların uyup uymadığı ile ilgili denetimlerde orta düzey başarı sağladığı gözlemlenmiştir.

Sendika Üyesi Metal İş kolu İşçilerinin Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri ölçeğinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların

eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi konulu 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23. sorulara verilen cevaplar toplu olarak değerlendirildiğinde, sendikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim faaliyeti ve iş yerindeki ilan panosunu kullanmada başarılı olduğunu gözlemlenmiştir. Ancak, alışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda toplantı yapılması, televizyon yayını, reklam gibi araçları kullanmada orta düzey başarılı olduğu grlmştir.

Çalışmanın sonucunda Tekirdağ İli Çorlu İlçesinde metal iş kolunda sendika yesi çalışanları, sendikanın iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkisi olduğunu, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede, sendikanın etkili olduğu gözlemlenmiştir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

Abendroth Wolfgang, *Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi*, çev. Ali Çakıroğlu, 1. Basım, Belge Yayınları, 1992

Ahmad Feroz, *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, çev. Yavuz Alogan, 1. Baskı, Sarmal Yayınevi, 1995

Akalın İlhan, *Disk Kısa Tarih (1960-1980)*, 1. Baskı, Öteki Yayınevi, Ankara 1995

Akalın İlhan, *İşçi, Sendika, Tarih*, 1. Baskı, Öteki Yayınevi, Ankara 1995

Altan Ömer Zühtü, *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2008

Altınel Hüseyin, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015

Altıparmak Ahmet, *Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı*, İsmat yayıncılık, Ankara 2001

Baybora Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2012

Boratav Korkut, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*, 9. Baskı, İmge Kitabevi, 2005

Cerev Gökçe - Köseoğlu Yakup, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2018

Çeçen Anıl, *Türkiye’de Sendikacılık*, 1. Baskı, Özgür İnsan Yayınları, Ankara 1973

Çelik Aziz, *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık ( 1946 – 1967 )*, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2010

Del Castillo Aída Ponce, *Social Policy in the EU: State of Play 2016*, 17. Baskı, ETUI-OSE, Brussels, 2016

Ekin Nusret, *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 1994

Fişek A. Gürhan, *Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik*, 2. Baskı, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar ve Bilim ve Eylem Merkezi Yayınları, Ankara 2014

*Guide To Managing Risks Associated With Foundry Work*, Safe Work Australia, 2013

Gülver Ender, *Toplu İş Hukuku*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013

Güzel M. Şehmus, *İşçi Tarihine Bakmak*, 1. Baskı, Sosyal Tarih Yayınları, İstanbul 2007

Güzel M. Şehmus, *Türkiye’de İşçi Hareketi ( Yazılar-Belgeler)*, 1. Baskı, Sosyalist Yayınlar, İstanbul 1993

Güzel M. Şehmus, *Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984*, Baskı 1, Kaynak Yayınları, İstanbul 1996

Işıklı Alpaslan, *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2003

Işıklı Alpaslan, *İş Hukuku*, 9. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2013

Işıklı Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2005

Jackson Michael P., *Sendikalar*, Öteki yayınevi, Ankara, 1996

Kağnıcıoğlu Deniz, *Çalışma İlişkileri*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013

Kağnıcıoğlu Deniz, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2009

Keyder Çağlar, *Türkiye'de Devlet ve Sınıflar*, 18. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2013

Kılış İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Basım, Dora Yayınları, Bursa, 2014

Koç Yıldırım, *Anayasalarımızda Emekçiler ve sendikalar*, 1. Basım, Kaynak Yayınları, İstanbul 2012

Koç Yıldırım, *Sendikacılık Tarihi*, Türk – İş Eğitim Yayını no: 1, Ankara, 1998

Koç Yıldırım, *Sendikal Eğitim Notları*, 1. Baskı, Öteki Yayınevi, Ankara 1994

Koç Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, 1. Baskı, Epos Yayınları, Ankara 2010

Koç Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, 2. Baskı, Kaynak Yayınları, İstanbul 2003

Koç Yıldırım, *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık ( Düünden Bugüne )*, 1. Baskı, Kaynak Yayınları, İstanbul 2013

Koray Meryem, *Endüstri İlişkileri*, Basisen Yayınları, İstanbul 1992

Koray Meryem, *Sosyal Politika*, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2000

Kuczyinski Jurgen, *İşçi Sınıfı Tarihi*, çev. Galip Üstün, 1. Basım, Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1994

Lorcu Fatma, *Örneklerle Veri Analizi: SPSS Uygulamalı*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara 2015, s. 207-208

Mahiroğulları Adnan, *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*, Kitabevi Yayınları, İstanbul 2005

Mahiroğulları Adnan, *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2013

Makal Ahmet, *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2002

Mohamed Seeraj, *Economic Policy, Globalization And The Labour Movement: Changes In The Global Economy From The Golden Age To The Neoliberal Era*, Global Labour University Working Paper, No. 1, 2008

Munck Ronaldo, *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, 1. Basım, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2003

Önal Buhara - Yıldız Ali Naci, *Metal İşkolunda Meslek Hastalıkları*, 1. Baskı, Türkmatal Sendikası Yayınları, Ankara 2014

Önsal Naci, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar*, 1. Basım, Türkmatal Yayınları, 2013

Özbudun Ergun, *Türk Siyasal Hayatı*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2008

*Safety and Health In The Non-Ferrous Metals Industries*, International Labour Organization, Geneva 2003

Sanal M. Engin, *Gelişmiş Ekonomilerde Dönüşen Kapitalizmin Endüstri İlişkilerine Etkileri*, 1. Baskı, Paradigma Akademi Yayınları, Ankara 2014

Serter Nur, *Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1994

Singh Ajit, *Institutional requirements for full employment in advanced economie*, University of Cambridge, 1995

Sülker Kemal, *Türkiye Sendikacılık Tarih*, 3. Baskı, TÜSTAV Yayını, 2004

Şenkal Abdülkadir, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999

Talas Cahit, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, 1. Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara 1992

Tanör Bülent, *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri*, 18. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2009

*Temel Britannica cilt 15*, Ana Yayıncılık, 1993

Tokol Aysen ve Alper Yusuf, *Sosyal Politika*, 5. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2014

Tokol Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 3. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2011

Tokol Aysen, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 3. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2012

Tuncay A. Can, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2010

Uçkan Hekimler Banu ve Çalış Şuayip, *Endüstri İlişkileri*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004

Uçkan Hekimler Banu, *Sendikacılık*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2014

Yeliseyeva N. V., *Yakın Çağlar Tarihi*, çev. Özdemir İnce, 1. Basım, Yordam Kitap, İstanbul, 2009

Yiğit Abdulvahap, *İş Güvenliği*, 5. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2018

Yorgun Sayım, *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Ankara 2007



## Makaleler

Abrams Herbert K., “A Short History of Occupational Health”, *Journal of Public Health Policy*, Vol. 22, No. 1, 2001

Akı Erol, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013

Aksoy Tolga, “Ekonomik Bir Sistem Olarak Refah Devleti”, *Sakarya İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, 2016

Alper Yusuf, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 37-38, 1992

Arslan Nursel, “Türkiye'nin Neoliberalleşme Sürecinde İşçi Sınıfının Siyasal Yönelimi”, *Emek Araştırma Dergisi*, Cilt 8, Sayı 11, 2017

Atlı A. Kadir, “Dökümhanelerde İşçi Sağlığı Sorunları”, *Türk Tabipleri Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6

Atlı A. Kadir, “Dökümhanelerde İşçi Sağlığı Sorunları”, *Türk Tabipleri Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6

Aydın Ufuk - Keskin Özlem, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2015

Balkır Z. Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2012

Barbieri Paolo, “Flexible Employment and Inequality in Europe”, *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6

Bayraktaroğlu Serkan - Aras Mustafa - Atay Erhan, “Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 5, Sayı 9, 2018

Berg Maxime - Hudson Pat, “Rehabilitating the industrial revolution”, *Economic History Review*, Vol. 14, number 1, 1992

Bilgin Oğuzhan, “Türkiye’de Emeğin Krizinin Boyutları”, *Istanbul Journal of Sociological Studies*, Cilt 2, Sayı 56, 2017

Caniklioğlu Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013

Centel Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, *Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Özel Sayı Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, 2013

Centel Tankut, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 28, 2012

Çap İlkin Behlül - Durmuşkaya Cihan, “Türkiye’de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi ve Sendikalaşma Oranının Azalma Sebepleri”, *European Journal Of Social Sciences Education and Research*, Cilt 2, Sayı 3, 2014

Çetin Halis, “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 2002

Çiçek Özal - Öçal Mehmet, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, 2016

Daud Zulkiflee - Tumin Shahrom, “The Relationship between Employees’ Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company’s Experience”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 13, 2013

De Carvalho Fernando J. Cardim, “Keynes and the reform of the capitalist social order”, *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 31, No. 2, 2008

De Vries Jan, “The Industrial Revolution and the Industrious Revolution”, *The Journal Of Economic History*, Volume 54, Number 2, 1994

Dereli Toker, “6356 Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 36, 2013

Drakopoulos Stavros - Katselidis Loannis, “The Development of Trade Union Theory and Mainstream Economic Methodology”, *Journal Of Economic Issues*, Vol. XLVIII, No. 4, 2014

Engin E. Murat, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013

Franco Giuliano, “Bernardino Ramazzini: The Father of Occupational Medicine”, *American Journal of Public Health*, Vol 91, No. 9, 2001

Gagliardi Diana - Marnaccio Alessandro - Valenti Antonio - Lavicoli Sergio, “Occupational Safety and Health in Europe: Lessons from the Past, Challenges and Opportunities for the Future”, *Industrial Health*, No. 50, 2012

Gençler Ayhan, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı 35, 2007

Gerek Nüvit, “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişikler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24 Sayı 6 / Cilt 25 Sayı 1-2, 2013

Gerek Nüvit, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 28, 2012

Hobsbawm E. J., “The Machine Breakers”, *Oxford University Press on behalf of The Past and Present Society*, No. 1, 1952

Hodder Andy - Edwards Paul, “The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose”, *Work, employment and society*, Vol. 29(5), 2015

Hoş Zeynep, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Bağlamında Ülkemizde Sanatçıların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 2019

Humphries Jane, “Childhood and child labour in the British industrial revolution”, *Economic History Review*, Volume 66, Number 2, 2013

Işık Volkan, “Sendikal Örgütlenme Krizi ve Çıkış Yollarına İlişkin AB’den Örnekler”, *International European Journal of Managerial Research*, Cilt 2, Sayı 3, 2018

İşler Mesut Cemil, “Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2014

Kandemir Murat, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013

Karadağ Kaan, “Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı 8, 2001

*Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi, Ankara 2018

Kalkış İlknur, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1

Kocabaş Fatma, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler dergisi*, Sayı 10, 2004

Koç Yıldırım, “30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt 34, Sayı 268, 2010

Koçyıldırım Gökten, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Sistemi”, *Hukuk Gündemi Dergisi*, Sayı 6, 2006

Korkmaz Adem - Avsallı Hüseyin, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 26, 2012

Kozak İbrahim Erol, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 37-38, 1992

Kutal Gülten, “Türk İşçi Sendikacılığının Üst Kademe Teşekküllerinde Bölünme ve Sendikalar Arasındaki Felsefi Görüş Farkları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 28, Sayı 1-4, 1968

Kutal Metin, “Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 60, 2011

Kutal Metin, “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları dergisi*, Cilt 0, Sayı 28, 1977, s. 16-17; Üner Ertem, *Sendikacılık Üzerine Düşünceler*, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2015

Kutal Metin, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi İle Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 43, 2014

Kutal Metin, “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 45, 2003

Küçükkalay Mesut, “Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 2, 1997

Limon Aslıhan, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Cilt 0, Sayı 1, 2012

Lindert Peter H. - Williamson Jeffrey G., “English Workers’ Living Standards During the Industrial Revolution: A New Look”, *The Economic History Review, New Series*, Vol. 36, No. 1, 1983

Mahiroğulları Adnan, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2001

Makal Ahmet, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *AÜSBF Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, Sayı 62, 2003

Munck Ronaldo P., “Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses”, *Global Labour Journal*, Vol. 1, No. 2, 2010

O’Rourke Kevin Hjortshøj - Rahman Ahmed S. - Taylor Alan M., “Luddites, the industrial revolution, and the demographic transition”, *J Econ Growth*, Number 18, 2013

Öcal Fatih Mehmet - Altıntaş Kıvanç, “Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 15, 2018

Ören Kenan ve Yüksel Hasan, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *Hak-İş uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2012

Özdemir Süleyman, “Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 57, 2009

Özerkmen Necmettin, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt 43, Sayı 1, 2003

Özkiraz Ahmet - Talu Nuray,” Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Sayı 2, 2008

Palley Thomas I., “From Keynesianism to Neoliberalism: Shifting Paradigms in Economics”, *Neoliberalism A Critical Reader*, by Pluto Press, First published, 2005

Pollard Sidney, “Factory Discipline in the Industrial Revolution”, *The Economic History Review*, Volume 16, Number 2, 1963

Selamoğlu Ahmet, “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6, 2003

Sur Melda, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013

Sümer Haluk Hadi, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 26, 2012

Şafak Can, “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980-2005)” , *Çalışma ve Toplum*, Cilt 3, Sayı 10, 2006

Şahin Ali - Söylemez Adnan, “Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi 30. Yıl Özel Sayısı*, Cilt 17, 2017

Şahin Hande, “İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Bir Analizi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, 2015

Taş H. Yunus, “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2012

Tekin Ömer Akgün, “Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, Cilt 2, Sayı 20, 2014

Tuna Hacer, “En Yaygın Endüstriyel Tehlike: Gürültü”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 5, 2005



Watson Daniel, “Fordism: a review essay”, *Labor History*, Vol. 60, No. 2, 2019

Yeldan Erinç, “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, *Praksis*, sayı 7, 2002

Yılmaz Ensar, “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 14, 2010

Yılmaz Fatih, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, Sayı 6/ Cilt 25 Sayı 1-2, 2013

Yılmaz Gürbüz, “Kaynak Atölyelerinde Çalışanların Etkilendiği Riskler”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Sayı 52, 2000

Yorgun Sayım, “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, 2013

Yorgun Sayım, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2007

Yurtsever Eser - Özdemir Gökhan, “Kaynak Tekniği Uygulamalarında İş Güvenliği”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, Cilt 50, Sayı 592, 2009

Zwahr Hartmut, “Class Formation and the Labor Movement as the Subject of Dialectic Social History”, *International Review of Social History*, number 38, 1993

## İnternet Kaynakları

Çetindağ Şerif, “İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2010-86-serifcetindag.pdf>, (19.04.2019)

Çetinkal Altan, *Metal Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/subat-2015/188-metal-sanayinde-is-sagligi-ve-guvenligi> (28.04.2019)

*Dökümcülük İskolunda İş Sağlığı ve Güvenliği*, <https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/dokumculuk-iskolunda-is-sagligi-ve-guvenligi/>, (28.04.2019)

ILO, *115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi*, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377274/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm) (27.04.2019)

ILO, *155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme*, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) (21.04.19)

ILO, *161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme*, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377304/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm) (21.04.2019)

ILO, *182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi*, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377311/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm) (21.04.2019)

ILO, *45 No'lu Yer altı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi*,  
[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377248/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377248/lang--tr/index.htm) (21.04.19)

ILO, *77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi*,  
[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377258/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377258/lang--tr/index.htm) (21.04.19)

ILO, *Safety and health at work*, <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (10.04.2019)

*İş Cinayetleri Raporları*, <http://www.guvenlicalisma.org/>, (15.05.2019)

KESK, *Anayasa'nın 90. Maddesi*,  
<http://www.kesk.org.tr/2010/03/31/anayasanin-90-maddesi/>, (16.05.2019)

*Metal İşleme Sektörlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*,  
<https://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/metal-isleme-sektorlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, ( 28.04.2019)

Mirer Franklin E. , *Foundries*, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiii-12343/metal-processing-and-metal-working-industry/metal/foundries>, (06.05.2019)

Platcow Philip vd., *“Surface Treatment Of Metals”*,  
<http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiii-12343/metal-processing-and-metal-working-industry/metal-processing-and-metal-working/metal/surface-treatment-of-metals>, (28.04.2019)

## EK-A

### Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, Çorlu'da metal iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu ankete verilen cevaplar Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim dalında yürütülen Yüksek Lisans Tez çalışması için kullanılacak olup, kesinlikle paylaşılmayacaktır. Lütfen, soruları dikkatle okuyup; size en uygun gelen cevabı işaretleyiniz. Anketi içtenlikle cevaplandıracağınızı umarak; şimdiden teşekkür ederiz.

Doç. Dr. M. Engin SANAL,

Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü öğretim üyesi

Ali ÖZBEK

Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi

**Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun olan şıkkın üzerine (X) işareti koyunuz.**

1-Cinsiyetiniz

( ) Kadın ( ) Erkek

2-Kaç yıldır sendikalısınız?

( ) 1 – 5 yıldır ( ) 6 – 10 yıldır ( ) 11 – 15 yıldır ( ) 16 – 20 yıl ( ) 20 yıldan çok

3-Hangi sendikaya üyesiniz? Yazınız.

.....

4-Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

( ) 1 – 5 yıldır ( ) 6 – 10 yıldır ( ) 11 – 15 yıldır ( ) 16 – 20 yıl ( ) 20 yıldan çok

5-Eğitim durumunuz nedir?

( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora

6-Herhangi bir iş kazası geçirdiniz mi?

( ) Hayır ( ) Evet

7-Tanıması konulmuş bir meslek hastalığınız var mı?

( ) Hayır ( ) Evet

8-Tanıması konulmuş meslek hastalığınız nedir?

.....

9-Üyesi olduğum sendika, iş kolu ve işyeri düzeyinde İSG politikalarının şekillenmesinde aktif olarak katılmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

10-Üyesi olduğum sendika, iş kolu ve işyeri düzeyinde İSG ne yönelik politikaların oluşturulması için işverenlere baskı yapmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

11- Üyesi olduğum sendika, iş kolu ve işyeri düzeyinde İSG ne yönelik politikaların oluşturulmasında etkilidir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

12- Üyesi olduğum sendika, işyeri/işletme düzeyinde İSG uygulamalarına katkı sağlamaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

13- Üyesi olduğum sendika, işyeri/işletme düzeyinde İSG uygulamalarındaki eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi yönünde çaba sarf etmektedirler.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

14- Üyesi olduğum sendika, işyeri/işletme düzeyinde İSG uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlamaktadırlar.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

15- Üyesi olduğum sendikanın, İSG uygulamalarına katılması ile işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları azalmıştır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

16- Çalıştığım işyerinde üye olduğum sendika, İSG uygulamalarının geliştirilmesine yönelik çaba sarf etmektedir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

17- Çalıştığım işyerinde üye olduğum sendika, İSG yönelik eksikliklerin giderilmesi için çaba sarf etmektedir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

18- Çalıştığım işyerinde, İSG yönetiminde üye olduğum sendikanın da yer aldığı bir komisyon, kurul vb. bir birim bulunmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

19- Çalıştığım işyerinde, İSG yönetiminde üye olduğum işçi sendikasının da yer aldığı bir komisyon, kurul vb. birimin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, etkili olmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

20- Çalıştığım işyerinde, üye olduğum sendika tarafından İSG uygulamalarının etkinliği ve sonuçlarına yönelik düzenli olarak bilgi toplanmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

21- Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarının etkinliği ve sonuçlarına yönelik toplanan bilgiler çalışanlara ve üyelere üyesi olduğum sendika tarafından iletilmektedir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

22- Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarına işveren tarafından uyulup uyulmadığı, üyesi olduğum sendika tarafından denetlenmektedir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

23- Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarına çalışanlar tarafından uyulup uyulmadığı, üyesi olduğum sendika tarafından denetlenmektedir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

24- Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarının önemine yönelik olarak üyesi olduğum sendika tarafından düzenli olarak bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

25- Çalıştığım işyerinde, İSG uygulamalarının yönelik olarak üyesi olduğum sendika tarafından düzenli olarak eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

26- Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için facebook, twitter vb. sosyal medya araçlarını kullanmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

27- Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için kitap, dergi, el ilanları, broşür vb. araçlarından faydalanmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

28- Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda toplumun bilinç seviyesini artırmak için sempozyum, seminer, panel, konferans, toplantı vb. düzenlemektedir.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

29- Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için film, kısa metrajlı film, reklam, spot gibi araçlarla yerel ve / veya ulusal düzeyde televizyon yayıncılığında faydalanmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

30- Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için çeşitli araçlarla reklamlar yapmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum

31- Üyesi olduğum sendika, İSG konusunda üyelerinin bilinç seviyesini artırmak için işyerinde ilan panosunu etkin olarak kullanmaktadır.

Katılmıyorum  Fikrim Yok  Katılıyorum







